

**แนวทางการพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย การบริหารงานบุคคล
สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2**

นางอมลวรรณ ศรีประเสริฐ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2551

**The Proposed Guidelines to Develop Knowledge and Understanding in
Personnel Administration Law for Schools under the Office of Nonthaburi
Educational Service Area 2**

Mrs. Amolwon Sriprasert

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Education in Educational Administration**

School of Educational Studies

Sukhothai Thammathirat Open University

2008

หัวข้อวิทยานิพนธ์ แนวทางการพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายการบริหารงาน
บุคคลสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามณฑลบุรี
เขต 2

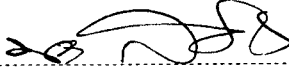
ชื่อและนามสกุล นางอมลวรรณ ศรีประเสริฐ

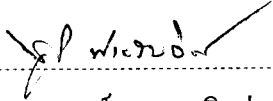
แขนงวิชา บริหารการศึกษา


สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชูชาติ พ่วงสมจิตรร์
2. อาจารย์ ดร.สมศักดิ์ คลประสิทธิ์

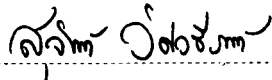
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.นรา สมประสงค์)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชูชาติ พ่วงสมจิตรร์)


..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.สมศักดิ์ คลประสิทธิ์)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชา
บริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช


..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ วิสวธีรานนท์)

วันที่ 8 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2552

ชื่อวิทยานิพนธ์ แนวทางการพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคลสำหรับสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีเขต 2

ผู้วิจัย นางอมลวรรณ ศรีประเสริฐ ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2) อาจารย์ ดร. สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์

ปีการศึกษา 2551

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคลสำหรับสถานศึกษาของหัวหน้าการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีเขต 2 (2) ศึกษาปัญหาการดำเนินงานด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคลสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีเขต 2 และ (3) นำเสนอแนวทางการพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคลแก่หัวหน้าการบริหารงานบุคคลสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีเขต 2

ประชากร คือ หัวหน้าการบริหารงานบุคคลของทุกสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2 โรงเรียนละ 1 คน รวม 75 คน ดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะคือ ระยะที่ 1 การวัดความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคลกับประชากรทั้งหมด ระยะที่ 2 การสนทนากลุ่ม ตามประเด็นที่ได้จากผลการวิจัยระยะที่ 1 โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างจากประชากรจำนวน 12 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย (1) แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจของหัวหน้าการบริหารงานบุคคล ด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคลชนิดปรนัยสี่ตัวเลือก จำนวน 80 ข้อ พร้อมคอบคำถามปลายเปิดด้านปัญหาและข้อเสนอแนะ เครื่องมือมีค่าความตรง .67 - 1.00 ค่าความยากง่าย .38 - .69 และค่าอำนาจจำแนก .33 - .57 และ(2) ประเด็นการสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับข้อมูลจากการสนทนากลุ่มวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า (1)หัวหน้าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีเขต 2 มีความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคลเฉลี่ยร้อยละ 53.83 ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดคือร้อยละ 60 (2)หัวหน้าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีเขต 2 มีปัญหาการดำเนินงานด้านการขาดความรู้ความเข้าใจ และความอิสระในการดำเนินงานด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคล และ (3) แนวทางการพัฒนาความรู้ความเข้าใจแก่หัวหน้าการบริหารงานบุคคลสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีเขต 2 คือ การให้การอบรม ประชุม สัมมนา การเรียนรู้จากการปฏิบัติ การเผยแพร่ความรู้ทั้งในรูปแบบสิ่งพิมพ์ และทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวง กรม หน่วยงานอิสระด้านกฎหมาย และหน่วยงานที่รับผิดชอบการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการ ไว้ในแผนปฏิบัติการ

คำสำคัญ กฎหมายการศึกษา การบริหารงานบุคคล เขตพื้นที่การศึกษา

Thesis title: The Proposed Guidelines to Develop Knowledge and Understanding in Personnel Administration Law for Schools under the Office of Nonthaburi Educational Service Area 2

Researcher: Mrs. Amolwon Sriprasert; **Degree:** Master of Education (Educational Administration); **Thesis advisors:** (1) Dr. Choochat Phuangsomjit, Assistant Professor; (2) Dr. Somsak Danprasit; **Academic year:** 2008

Abstract

The purposes of this research were to (1) study knowledge and understanding in personnel administration law of personnel in schools under the Office of Nonthaburi Educational Service Area 2; (2) study problems on implementing personnel administration law for schools under the Office of Nonthaburi Educational Service Area 2; and (3) propose guidelines to develop knowledge and understanding on personnel administration law of personnel in schools under the Office of Nonthaburi Educational Service Area 2.

The population of this study comprised 75 personnel administration heads from all of 75 schools under the Office of Nonthaburi Educational Service Area 2 (one personnel administration head from each school). This research procedure comprised two phases: Phase I: The research population was tested on knowledge and understanding in personnel administration law. The employed instrument was a test comprising 80 multiple choice test items to assess knowledge and understanding in personnel administration law, and open-ended items on the problems and recommendations. The instrument had validity indices ranging from .67 - 1.00, the difficulty indices ranging from .38 - .69, and the discriminating indices ranging from .33 - .57. Phase II: A sample of 12 personnel was selected from the population for focus group discussion based on issues derived from research results in Phase I. Statistics for analysis of quantitative data were the percentage, mean, and standard deviation; while qualitative data from focus group discussion were analyzed with content analysis.

Research findings were as follows: (1) personnel administration heads of schools under the Office of Nonthaburi Educational Service Area 2 had the mean score on knowledge and understanding in personnel administration law at 53.83 percent of the full score, which was lower than 60 percent criteria; (2) personnel administration heads of schools under the Office of Nonthaburi Educational Service Area 2 had implementation problems of the lack of knowledge and understanding and the lack of freedom in implementation of personnel administration law; and (3) the guidelines to develop knowledge and understanding in personnel administration law were by training, academic conference, seminar, workshop and information distribution in printed media and electronic media; the concerned agencies, such as the schools, educational service area offices, Office of the Basic Education Commission, Ministry of Education, departments, independent work agencies on laws, and work agencies responsible for production of teachers and educational personnel should set the policy, programs, and projects within the organizational plan.

Keywords: Educational Law, Personnel Administration, Educational Service Area 2

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้ได้รับความอนุเคราะห์แนวคิด หลักการ บริบท จากคณาจารย์แขนงวิชา บริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทุกท่าน โดยเฉพาะ รองศาสตราจารย์ ดร.นรา สมประสงค์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชูชาติ พ่วงสมจิตร และ อาจารย์ ดร.สมศักดิ์ คลประสิทธิ์ ที่ได้เสียดสละความรู้ ความคิด กำลังกาย เวลา ในการให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบแก้ไข จนทำให้การศึกษาในครั้งนี้สำเร็จด้วยดี

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ ผู้ทรงคุณวุฒิ ดร.ชาญ ชุ่มบุญชู รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีเขต 2 นายอดุล จันท์แก้ว ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดไทรใหญ่ นางสมภาพ สุทธิพิพัฒน์ ศึกษานิเทศก์ และนายวิรัตน์ แก้วศรี นิติกร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีเขต 2 ที่กรุณาให้คำแนะนำในการตรวจสอบเครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้งขอขอบพระคุณคณะผู้บริหาร คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2 ทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการทำแบบทดสอบ และ ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา องค์ความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคล สำหรับ สถานศึกษา อย่างดียิ่ง

ความสำเร็จของผู้วิจัยในครั้งนี้เกิดจากความรัก ความห่วงใย ของคุณแม่ฉวี สันตวิธิ และครอบครัวประเสริฐที่คอยสนับสนุน ทำให้ผู้วิจัยเกิดกำลังใจ กำลังความคิด มีสมาธิ ส่งผลให้ การศึกษาครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยดี

อมลวรรณ ศรีประเสริฐ

มิถุนายน 2552

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์	4
ประโยชน์ที่ได้รับ	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา	8
กฎหมายการบริหารงานบุคคลสำหรับสถานศึกษา	19
ความสัมพันธ์ระหว่างภารกิจและแนวปฏิบัติด้านการบริหารงานบุคคล	22
แนวคิดเรื่องการวัดความรู้ความเข้าใจ	45
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	53
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	59
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	59
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	59
การเก็บรวบรวมข้อมูล	71
การวิเคราะห์ข้อมูล	72
บทที่ 4 ผลการวิจัย	76
ผลการวัดความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคล	76
ปัญหาการดำเนินงานด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคล	79
แนวทางการพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคล	87

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	99
สรุปการวิจัย	99
สรุปผลการวิจัย	100
อภิปรายผล	107
ข้อเสนอแนะ	112
บรรณานุกรม	116
ภาคผนวก	121
ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ	122
ข ค่าความตรง (IOC)	124
ค คะแนนความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายจำแนกตามกลุ่มภาระงาน	128
ง แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย	133
จ ค่าอำนาจจำแนก และค่าความยากง่าย	154
ประวัติผู้ศึกษา	158

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างกฎหมาย ข้อบังคับ ประกาศ มติคณะรัฐมนตรีและแนวปฏิบัติด้านการบริหารงานบุคคล	23
ตารางที่ 3.1 วิเคราะห์ข้อสอบวัดความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคล ตามขอบข่ายภาระงาน และพระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	63
ตารางที่ 3.2 วิเคราะห์จำนวนข้อสอบตามภาระงาน และกลุ่มงาน	65
ตารางที่ 4.1 ร้อยละของคะแนนความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษาจำแนกตามกลุ่มภาระงาน	76
ตารางที่ 4.2 ร้อยละของคะแนนความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษาจำนวน 75 โรงเรียน จำแนกตามภาระงานและกลุ่มภาระงาน	77
ตารางที่ 4.3 สรุปปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านกฎหมายของสถานศึกษา	80
ตารางที่ 4.4 ร้อยละความถี่ของปัญหาของผู้ตอบแบบทดสอบ	82
ตารางที่ 4.5 สรุปข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลด้านกฎหมาย ของสถานศึกษา	83
ตารางที่ 4.6 ร้อยละความถี่ของข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลด้านกฎหมายของผู้ตอบ แบบทดสอบ (75 คน)	85
ตารางที่ 4.7 การวิเคราะห์เนื้อหาจากร้อยละของคะแนนความรู้ความเข้าใจ ร้อยละของปัญหา ร้อยละของข้อเสนอแนะ ตามกลุ่มภาระงาน	86
ตารางที่ 4.8 แนวทางการพัฒนา จากประเด็นการวิพากษ์จำแนกตามกลุ่มภาระงาน	87
ตารางที่ 4.9 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคล สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นนทบุรี เขต 2	97
ตารางภาคผนวก ที่ 1 วิเคราะห์ความสอดคล้องของข้อสอบกับเนื้อหากฎหมาย (IOC)	125
ตารางภาคผนวก ที่ 2 คะแนนความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคล จำแนกตามกลุ่มภาระงาน	129
ตารางภาคผนวก ที่ 3 การวิเคราะห์ข้อสอบรายข้อ (ดัชนีความยากและค่าอำนาจจำแนก)	155

ญ

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	3
ภาพที่ 3.1 การสร้างและหาคุณภาพแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย	67
ภาพที่ 3.2 ขั้นตอนการสร้างคำถามปลายเปิดการบริหารงานบุคคล	68
ภาพที่ 3.3 ขั้นตอนการได้มาของแนวทางการพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย	71
ภาพที่ 3.4 กรอบการดำเนินการวิจัย	75

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปฏิรูปการศึกษาในปีพุทธศักราช 2542 ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษา ทั้งนี้เพื่อต้องการให้คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถและอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข จึงมีการออกพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 โดยกำหนดแนวทางในการบริหารและการจัดการศึกษา เพื่อให้ระบบการศึกษาซึ่งเคยรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลางเปลี่ยนสู่การกระจายอำนาจ โดยเฉพาะในมาตรา 39 กำหนดให้มีการกระจายอำนาจด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง เพื่อให้การศึกษาสร้างคนและสร้างความรู้สู่สังคมคุณธรรมคุณภาพ สมรรถภาพและประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2550 : 1)

ในปี พ.ศ. 2546 กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา โดยกำหนดรูปแบบการกระจายอำนาจ 3 รูปแบบคือ 1) กำหนดไว้ในกฎหมาย 2) จากผู้มีอำนาจตามกฎหมายในส่วนกลางสู่เขตพื้นที่และสถานศึกษา และ 3) การแบ่งอำนาจให้ผู้ปฏิบัติราชการแทน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2550 : 2-3) โดยกำหนดให้สถานศึกษามีฐานะเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายมหาชน ประเภททั่วไป ที่เรียกว่า “โรงเรียนนิติบุคคล” ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความอิสระ คล่องตัว สามารถบริหารและจัดการศึกษาได้สะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และมีความรับผิดชอบ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2550 : 4) ดังนั้นสถานศึกษาจึงต้องมีความพร้อมในการบริหารจัดการ มีองค์คณะบุคคลร่วมดำเนินการ และนำแนวคิดการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน(school based management) มาใช้เป็นกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2550 : 13) ยุทธศาสตร์สำคัญประการหนึ่งในการนำการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมาใช้ในสถานศึกษา คือ การเตรียมความพร้อมของบุคลากร ได้แก่ 1) การสร้างความตระหนัก 2) การส่งเสริมความรู้ และ 3) การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2550 : 18-19)

การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้ง 4 ด้าน พบว่าด้านการบริหารงานบุคคลมีกฎหมายอื่นกำหนดอำนาจไว้คือ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยกระจายไปให้ คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) เขตพื้นที่ คณะกรรมการสถานศึกษา และสถานศึกษา ด้วยเหตุนี้สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ในพระราชบัญญัติดังกล่าว โดยผู้รับผิดชอบรองจากผู้บริหารสถานศึกษา เรียกว่า “หัวหน้าการบริหารงานบุคคล” จากสภาพจริงแล้วหัวหน้าการบริหารงานบุคคลคือข้าราชการครูที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดูแลงานหรือกลุ่มงานการบริหารงานบุคคล ซึ่งอาจมีความรู้ทั้งด้านการบริหาร กฎหมาย มากน้อยแตกต่างกันตามสภาพของโรงเรียนแต่ละโรงเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นนทบุรี เขต 2 เป็นเขตพื้นที่การศึกษาเชื่อมต่อกับเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร นครปฐม ปทุมธานี มีสถานศึกษาสังกัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในส่วนของสถานศึกษารัฐบาล จำนวน 75 โรงเรียน และเป็นสถานศึกษาประเภทที่ 1 และเครือข่าย ในปีการศึกษา 2550-2551 จำนวน 16 โรงเรียน (คู่มืออบรมการกระจายอำนาจ 2550 : 3) จากการขยายผลโรงเรียนผู้นำการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนวัดไทรใหญ่สู่โรงเรียนเครือข่าย 7 โรงเรียนและดำเนินการสอบถามโดยใช้แบบสอบถามตามภาระงานที่ได้รับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา รวมทั้งการสนทนารายอย่างไม่เป็นทางการ พบว่าคณะผู้บริหารและ ครูในโรงเรียนดังกล่าว ได้รับการฝึกอบรม เสริมความรู้ด้านต่าง ๆ แต่พบว่าการฝึกอบรมด้านกฎหมายในการบริหารงานบุคคลเพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่นั้น ยังไม่ทันต่อการปฏิบัติ ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติมีความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายในการปฏิบัติหน้าที่ไม่เพียงพอ และอาจก่อให้เกิดการกระทำที่บกพร่องต่อการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว (อมลวรรณ ศรีประเสริฐ และคณะ, 2551 : 15) ความรู้ความเข้าใจของหัวหน้าการบริหารงานบุคคลจึงมีความสำคัญและความจำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่เพื่อรองรับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาเป็นอย่างมาก แต่พบว่างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลทางด้านกฎหมายการศึกษายังไม่ปรากฏ และผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาดูแลการบริหารงานบุคคล และการบริหารงานวิชาการ พบว่าบุคลากรในสถานศึกษาที่ต้องทำหน้าที่ที่เกี่ยวข้องด้านกฎหมายยังขาดองค์ความรู้ทางด้านนี้เป็นอย่างมาก จึงให้ความสนใจศึกษาประเด็นความรู้ความเข้าใจและสภาพปัญหาของหัวหน้าการบริหารงานบุคคลด้านกฎหมาย นอกจากนี้ยังพบว่าในประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่องการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาด้านการบริหารงานบุคคลยังกล่าวว่าการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีจุดมุ่งหมายในการวิจัยครั้งนี้เพื่อประมวลความรู้ความเข้าใจ สภาพปัญหาในการดำเนินงานของหัวหน้าการบริหารงานบุคคลด้าน

กฎหมาย มาจัดทำเป็นข้อเสนอแนะเพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย การบริหารงานบุคคลสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีเขต 2 และ ต่อหน่วยงานและหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องในการเสริมสร้างความรู้ให้ผู้ที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ ที่มีความเสี่ยงต่อการกระทำผิด หรือละเมิดกฎหมาย ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551 เพื่อการปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง อันเป็นการส่งเสริมการบริหารและการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

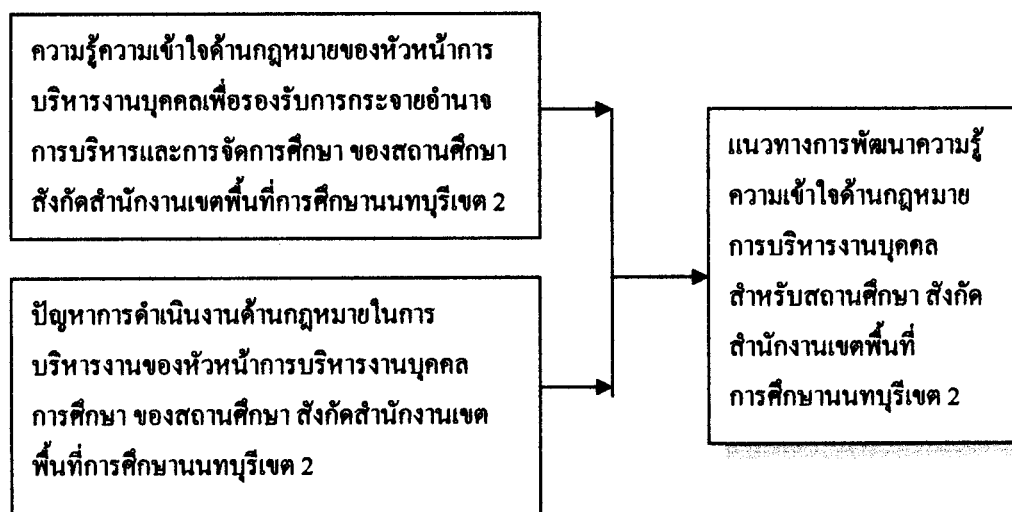
2.1 เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคลสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีเขต 2

2.2 เพื่อศึกษาปัญหาการดำเนินงานด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคลสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีเขต 2

2.3 เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายและการดำเนินงานการบริหารงานบุคคล สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีเขต 2

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาความรู้ความเข้าใจและการดำเนินงานด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคลสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีเขต 2 มีกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

3. ขอบเขตของการวิจัย

กำหนดตัวแปร และกลุ่มประชากร

3.1 ประชากร คือ หัวหน้าการบริหารงานบุคคลของทุกสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีเขต 2 โรงเรียนละ 1 คน รวมจำนวน 75 คน

3.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี 2 ชุดคือ ชุดที่ 1 กลุ่มตัวอย่างคือ จำนวนประชากรทั้งหมด 75 คน ชุดที่ 2 กลุ่มตัวอย่างคือตัวแทนจากประชากรที่คัดเลือกแบบเจาะจง จำนวน 12 คน

3.3 ตัวแปร

ตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้คือ

ความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคลของหัวหน้าการบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2

ปัญหาการดำเนินงานด้านกฎหมายของหัวหน้าการบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีเขต 2

การนำเสนอแนวทางการพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายและการดำเนินงานการบริหารงานบุคคล แก่หัวหน้าการบริหารงานบุคคลสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีเขต 2

4. นิยามศัพท์

4.1 แนวทางการพัฒนา หมายถึง วิธีการที่ใช้ในการพัฒนาความรู้ความเข้าใจและการดำเนินงานด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคล แก่หัวหน้าการบริหารงานบุคคล ได้จากการวิเคราะห์เนื้อหาของผลคะแนนด้านความรู้ความเข้าใจ ความคิดเห็นด้านปัญหา ความคิดเห็นด้านข้อเสนอแนะ และประเด็นที่ได้จากการสนทนากลุ่ม จากหัวหน้าการบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีเขต 2

4.2 กฎหมายการบริหารงานบุคคล หมายถึง กฎ ข้อบังคับที่ใช้ในการบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษา มีขอบข่ายเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับงานวิจัยนี้ศึกษาในขอบเขต พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

4.3 การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา หมายถึง การกระจายอำนาจการตัดสินใจในการบริหารจัดการศึกษาจากส่วนกลางในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง

4.4 สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษานนทบุรีเขต 2 หมายถึง สำนักงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการขั้นพื้นฐานประจำจังหวัดนนทบุรี บริหารและจัดการศึกษาครอบคลุม 4 อำเภอคือ บางบัวทอง บางใหญ่ ปากเกร็ด และไทรน้อย

4.5 สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.6 หัวหน้าการบริหารงานบุคคล หมายถึง ข้าราชการครู ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาโรงเรียนละ 1 คน

4.7 ความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย หมายถึง ความรู้และความเข้าใจด้านกฎหมายตาม พระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551 ของหัวหน้าการบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษานนทบุรีเขต 2 วัดได้จากการทำแบบทดสอบ

4.8 กลุ่มภาระงาน หมายถึง กลุ่มของภาระงานที่ได้รับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 6 กลุ่มภาระงานคือ

- 1) กลุ่มภาระงาน การวางแผนอัตรากำลัง การบรรจุ ประกอบด้วยภาระงาน การวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 2) กลุ่มภาระงาน การเปลี่ยนตำแหน่ง วิชยฐานะ การเลื่อนชั้น การเสริมสร้างประสิทธิภาพประกอบด้วยภาระงาน การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนชั้นเงินเดือน
- 3) กลุ่มภาระงาน การลาทุกประเภท ประกอบด้วยภาระงาน การลาทุกประเภท
- 4) กลุ่มภาระงาน วินัย การอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการลงโทษ ประกอบด้วยภาระงาน การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
- 5) กลุ่มภาระงาน การออกจากราชการ การทำทะเบียนประวัติ ประกอบด้วยภาระงาน การออกจากราชการ การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

6) กลุ่มภาระงาน การส่งเสริมวิทยฐานะ การขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การยกย่องเชิดชูเกียรติการส่งเสริมคุณธรรม ประกอบด้วยภาระงาน การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.9 ปัญหาการดำเนินงานด้านกฎหมายของหัวหน้าบริหารงานบุคคล หมายถึง สภาพปัญหา อุปสรรค ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีเขต 2

5. ประโยชน์ที่ได้รับ

5.1 สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีเขต 2 ได้ทราบระดับความรู้ ความเข้าใจ ปัญหา ข้อเสนอแนะด้านกฎหมายในการบริหารงานบุคคลสำหรับสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การวางแผนงาน โครงการ การประชุม อบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ด้านกฎหมายในการบริหารงานบุคคลสำหรับสถานศึกษา

5.2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ ปัญหา ข้อเสนอแนะด้านกฎหมายของหัวหน้าการบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีเขต 2 เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดนโยบายสู่การวางแผนการจัดการ การปฏิบัติ ในการเตรียมพัฒนาบุคลากรให้ตรงกับภาระงานยิ่งขึ้น

5.3 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ พระราชบัญญัติ ต่าง ๆ ทางการศึกษา เด็ก เยาวชน สตรี ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ ปัญหา ข้อเสนอแนะด้านกฎหมายของหัวหน้าการบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีเขต 2 เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดนโยบายสู่การวางแผนงาน โครงการ ให้ความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคล การดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายแก่สถานศึกษา

5.4 หน่วยงานที่ผลิตครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ ปัญหา ข้อเสนอแนะด้านกฎหมายของหัวหน้าการบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีเขต 2 เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดกรอบหลักสูตร

โครงสร้างรายวิชา ทั้งนี้เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษาด้านการศึกษามีความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย
ที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา ต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องสำหรับการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้าน
กฎหมายการบริหารงานบุคคลสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
มีดังนี้

1. การบริหารและการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา
 - 1.1 การบริหารการศึกษา
 - 1.2 แนวคิดเรื่องการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา
 - 1.3 การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาด้านการบริหารงานบุคคล
2. กฎหมายการบริหารงานบุคคลสำหรับสถานศึกษา
 - 2.1 กฎหมายการศึกษา
 - 2.2 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพ.ศ. 2547 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551
3. ความสัมพันธ์ระหว่างกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง มติ ค.ร.ม.และ
แนวปฏิบัติด้านการบริหารงานบุคคล
4. แนวคิดเรื่องการวัดความรู้ความเข้าใจ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา

1.1 การบริหารการศึกษา

1.1.1 ความหมายของการบริหาร

มีผู้ให้คำจำกัดความของคำว่า การบริหาร (Administration) ไว้มากมาย และแตกต่างกันไปตามแนวทางที่นักบริหารแต่ละคนได้ศึกษาไว้ดังเช่น วิโรจน์ สารรัตนะ (2546 : 22) กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การ โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) สอดคล้องกับ ธงชัย สันติวงษ์ (2546 : 1) กล่าวว่า

การบริหารเป็นงานของหัวหน้าหรือผู้นำที่จะต้องกระทำเพื่อให้กลุ่มต่าง ๆ ที่มีคนหมู่มากมาอยู่รวมกันและร่วมกันทำงานเพื่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้จนสำเร็จผลและได้ประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป การบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์กร การนำ และการควบคุม ซึ่งมีบุคคลและหรือกลุ่มบุคคลร่วมกันดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

1.1.2 การบริหารการศึกษาของสถานศึกษา

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 39 (สำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2549 : 76-77) ให้ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการภายในสถานศึกษา ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและมีอำนาจหน้าที่ตามที่ระบุไว้ในมาตรา 39 ดังนี้

1) บริหารกิจการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการและของสถานศึกษาหรือส่วนราชการ รวมทั้งนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาหรือส่วนราชการ

2) ประสานการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งควบคุมดูแลบุคลากร การเงิน การพัสดุ สถานที่ และทรัพย์สินอื่นของสถานศึกษาหรือส่วนราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ

3) เป็นผู้แทนของสถานศึกษาหรือส่วนราชการในกิจการทั่วไป รวมทั้งการจัดทำนิติกรรมสัญญาในราชการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการตามวงเงินงบประมาณที่สถานศึกษาหรือส่วนราชการได้รับตามที่ได้รับมอบอำนาจ

4) จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา

5) อำนาจหน้าที่ในการอนุมัติประกาศนียบัตรและวุฒิปัตร์ของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

6) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดกระทรวง เลขานุการสภาการศึกษา เลขานุการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เลขานุการคณะกรรมการการอุดมศึกษา เลขานุการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งงานอื่นที่กระทรวงมอบหมาย

สถานศึกษาและส่วนราชการตามมาตรา 34 (2) ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 จะให้มีรองผู้อำนวยการหรือรองหัวหน้าส่วนราชการรอง

จากผู้อำนวยการหรือหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อช่วยปฏิบัติงานก็ได้ ขอบข่ายการบริหารและการจัดการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ปรากฏในมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (สำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2549 : 103) บัญญัติว่า กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง

กล่าวได้ว่าการบริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และ 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังสถานศึกษาในส่วนของ การบริหารวิชาการ งบประมาณ การบริหารทั่วไป และการบริหารงานบุคคล

1.1.3 การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

การกระจายอำนาจการบริหารจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษา ในการปฏิรูประบบการบริหารการศึกษานั้น มุ่งกระจายอำนาจตัดสินใจไปให้ผู้ที่อยู่ใกล้ชิดเด็ก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชน ได้มีส่วนร่วมกันตัดสินใจในการจัดการศึกษาให้มากที่สุด ซึ่งเป็นแนวคิดในการบริหารในลักษณะที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management หรือ SBM) หรือเป็นศูนย์กลางของการบริหารจัดการโรงเรียนโดยตรง เป็นแนวคิดที่มุ่งให้สถานศึกษามีอิสระและมีความคล่องตัวในการบริหารงานด้านวิชาการ ด้านการเงิน ด้านการบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและให้มีการบริหารในรูปคณะกรรมการโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ตัวแทนครู ผู้แทนชุมชน โดยมีความเชื่อว่าการตัดสินใจที่ดีที่สุด เกิดจากการตัดสินใจของคณะบุคคลที่อยู่ใกล้ชิด และมีส่วนเกี่ยวข้องกับนักเรียนมากที่สุด (Wohlstetter, 1995 : 22-25)

ความหมายการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

นักวิชาการหลายท่านและองค์กรต่าง ๆ หลายองค์กร กำหนดนิยาม ให้ความหมายและลักษณะสำคัญของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management หรือ SBM) ไว้แตกต่างกัน ดังเช่น สถาบันการประเมินผลการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (Assessment of School Base Management, 2000 : 21) ได้ให้ความหมายไว้ว่าเป็นการปรับปรุงการศึกษา โดยเปลี่ยนอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจจากระดับรัฐหรือเขตการศึกษาไปแต่ละโรงเรียน โดยให้ผู้บริหารโรงเรียน ครู นักเรียน และผู้ปกครองมีอำนาจควบคุมกระบวนการจัดการศึกษามากขึ้น และทำให้เกิดความรู้สึกในการเป็นเจ้าของโรงเรียนมากขึ้น

เดวิน (David, 1995 : 4-9) กล่าวว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นแนวทางหนึ่งของการปฏิรูปการศึกษา โดยการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาไปยังโรงเรียนให้มากขึ้น โดยมีสมมติฐานว่าการให้โรงเรียนมีอำนาจหน้าที่มากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพของโรงเรียนสูงขึ้น มีความยืดหยุ่นมากขึ้น และมีผลผลิตดีขึ้น

เอ็ดเลย์ (Edley, 1992 : 18) กล่าวว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นการให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากขึ้น ผู้มีอำนาจตัดสินใจในระดับโรงเรียนไม่มีแต่เพียงผู้บริหารเท่านั้น แต่ยังมีตัวแทนคณะครูและผู้ปกครองร่วมอยู่ด้วย คณะบุคคลเหล่านี้มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน กำหนดการและเวลาต่าง ๆ การควบคุมวินัยนักเรียน งานบุคลากร และงบประมาณ

เซง (Cheng, 1996 : 44) กล่าวว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน ตัวแทนคณะครู ผู้ปกครอง ชุมชน ฯลฯ ซึ่งมารวมตัวเป็นคณะกรรมการโรงเรียนได้มีโอกาสจัดการศึกษา ให้เป็นไปตามความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2551: 39) ได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานว่า เป็นกลยุทธ์ในการปรับปรุงการศึกษาโดยเปลี่ยนอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจจากส่วนกลางไปยังแต่ละโรงเรียน โดยให้คณะกรรมการโรงเรียน (school council หรือ school board) ซึ่งประกอบด้วย ผู้ปกครอง ครู สมาชิกในชุมชน ผู้ทรงคุณวุฒิ ศิษย์เก่า และผู้บริหาร โรงเรียน มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณ บุคลากร และวิชาการ โดยให้เป็นไปตามความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

กล่าวโดยสรุปการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หมายถึง การบริหารที่เน้นการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษา โดยเน้นการกระจายอำนาจด้านการบริหารวิชาการ การบริหารทั่วไป การบริหารงบประมาณ และการบริหารงานบุคคล

หลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (กระทรวงศึกษาธิการ 2550ข : 83-84)

หลักการสำคัญในการบริหารแบบ School-Based Management โดยทั่วไป ได้แก่

1) หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) ซึ่งเป็นการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาจากกระทรวงและส่วนกลางไปยังสถานศึกษาให้มากที่สุด โดยมีความเชื่อว่า โรงเรียนเป็นหน่วยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการศึกษาของเด็ก

2) หลักการมีส่วนร่วม (Participation or Collaboration or Involvement) เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้เสียได้มีส่วนร่วมในการบริหาร ตัดสินใจ และร่วมจัดการศึกษา ทั้งครู

ผู้ปกครอง ตัวแทนชุมชน ตัวแทนศิษย์เก่า และตัวแทนนักเรียน การที่บุคคลมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา จะเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและจะรับผิดชอบในการจัดการศึกษามากขึ้น

3) หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน (Return Power to People) ในอดีตการจัดการศึกษาจะทำกันหลากหลาย บางแห่งก็ใช้วัดหรือองค์กรในท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการ ต่อมามีการรวมการจัดการศึกษาไปให้กระทรวงศึกษาธิการเพื่อให้เกิดเอกภาพและมาตรฐานทางการศึกษา แต่เมื่อประชากรเพิ่มมากขึ้น ความเจริญต่าง ๆ รุดหน้าไปอย่างรวดเร็ว การจัดการศึกษาโดยส่วนกลางเริ่มมีข้อจำกัด เกิดความล่าช้าไม่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชนอย่างแท้จริง จึงต้องมีการคืนอำนาจให้ท้องถิ่นและประชาชนได้จัดการศึกษาเองอีกครั้ง

4) หลักการบริหารตนเอง (Self-managing) ในระบบการศึกษาทั่วไป มักจะกำหนดให้โรงเรียนเป็นหน่วยปฏิบัติตามนโยบายของส่วนกลาง โรงเรียนไม่มีอำนาจอย่างแท้จริง สำหรับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้น ไม่ได้ปฏิเสธเรื่องการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และนโยบายของส่วนรวม แต่มีความเชื่อว่าวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายนั้นทำได้หลายวิธี การที่ส่วนกลางทำหน้าที่เพียงกำหนดนโยบายและเป้าหมาย แล้วปล่อยให้โรงเรียนมีระบบการบริหารด้วยตนเอง โดยให้โรงเรียนมีอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบในการดำเนินงาน ซึ่งอาจดำเนินการได้หลากหลายด้วยวิธีการที่แตกต่างกัน แล้วแต่ความพร้อมและสถานการณ์ของโรงเรียน ผลที่ได้น่าจะมีประสิทธิภาพสูงกว่าเดิมที่ทุกอย่างถูกกำหนดมาจากส่วนกลาง ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม

5) หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล (Check and Balance) ส่วนกลางมีหน้าที่กำหนดนโยบายและควบคุมมาตรฐาน มีองค์กรอิสระทำหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพการบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานเป็นไปตามกำหนดและเป็นไปตามนโยบายของชาติ

จากหลักการดังกล่าวทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จะเป็นการบริหารงานที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากกว่ารูปแบบการจัดการศึกษาที่ผ่านมาเนื่องจากมีกลยุทธในการบริหารจัดการศึกษา โดยให้ผู้มีส่วนได้เสียบริหารจัดการด้านวิชาการงบประมาณ การบริหารทั่วไป และการบริหารบุคลากร

รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (กระทรวงศึกษาธิการ 2550 : 84-85)

จากการศึกษาพบว่ามีรูปแบบที่สำคัญอย่างน้อย 4 รูปแบบ ได้แก่

1) รูปแบบที่มีผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก (Administration Control SBM) ผู้บริหารเป็นประธานคณะกรรมการ ส่วนกรรมการอื่น ๆ ได้มาจากการเลือกตั้งหรือคัดเลือกจากกลุ่มผู้ปกครองครู และชุมชน คณะกรรมการมีบทบาทให้คำปรึกษา แต่อำนาจการตัดสินใจยังคงอยู่ที่ ผู้บริหารโรงเรียน

2) รูปแบบที่มีครูเป็นหลัก (Professional Control SBM) เกิดจากแนวคิดที่ว่า ครูเป็นผู้ใกล้ชิดนักเรียนมากที่สุด ย่อมรู้ปัญหาได้ดีกว่าและสามารถแก้ปัญหาได้ตรงจุด ตัวแทนคณะครูจะมีสัดส่วนมากที่สุด ในคณะกรรมการโรงเรียน ผู้บริหารยังคงเป็นประธานคณะกรรมการโรงเรียน บทบาทของคณะกรรมการโรงเรียนเป็นคณะกรรมการบริหาร

3) รูปแบบที่ชุมชนมีบทบาทหลัก (Community Control SBM) แนวคิดสำคัญ คือ การจัดการศึกษาควรตอบสนองความต้องการและค่านิยมของผู้ปกครองและชุมชนมากที่สุด ตัวแทนของผู้ปกครองและชุมชนจึงมีสัดส่วนในคณะกรรมการโรงเรียนมากที่สุด ตัวแทนผู้ปกครองและชุมชนเป็นประธานคณะกรรมการ โดยมีผู้บริหารโรงเรียนเป็นกรรมการและเลขานุการ บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการโรงเรียนเป็นคณะกรรมการบริหาร

4) รูปแบบที่ครูและชุมชนมีบทบาทหลัก (Professional Community Control SBM) แนวคิดเรื่องนี้เชื่อว่า ทั้งครู และผู้ปกครองต่างมีความสำคัญในการจัดการศึกษาให้แก่เด็ก เนื่องจากทั้ง 2 กลุ่มต่างอยู่ใกล้ชิดนักเรียนมากที่สุด รับรู้ปัญหาและความต้องการได้ดีที่สุด สัดส่วนของครูและผู้ปกครอง (ชุมชน) ในคณะกรรมการโรงเรียนจะมีเท่า ๆ กัน แต่มากกว่าตัวแทนกลุ่มอื่น ๆ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นประธาน บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการโรงเรียนเป็นคณะกรรมการบริหาร

จากแนวคิดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นเหตุให้ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องของสถานศึกษาแต่ละแห่ง ต้องมีความรู้ความเข้าใจในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะทางด้านกฎหมาย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการการศึกษาให้ได้คุณภาพ

1.2 แนวคิดเรื่องการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา

การกระจายอำนาจการบริหารมุ่งเน้นการกระจายอำนาจการตัดสินใจจากส่วนกลางไปสู่หน่วยปฏิบัติ เพื่อให้ท้องถิ่นและสถานศึกษามีความคล่องตัวในการบริหารและการจัดการได้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของชุมชน เนื่องจากการบริหารงานบุคคลเป็นงานหนึ่งที่ได้รับ การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษามาสู่สถานศึกษา จึงได้นำเสนอไว้โดยสังเขป ดังนี้

1.2.1 ความหมายของการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา

แนวทางการปฏิรูประบบบริหารการศึกษา เพื่อกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชน โดยมุ่งหวังให้การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ดังกล่าวข้างต้น ทำให้เกิดคำจำกัดความของการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ไว้ดังเช่น

สมศักดิ์ คลประสิทธิ์ (2545 อ้างถึงใน กระทรวงศึกษาธิการ 2550 : 7) กล่าวถึงการกระจายอำนาจการตัดสินใจในการดำเนินการต่าง ๆ กระจายจากส่วนกลางไปยังหน่วยงานรองลงไป

มี 2 ลักษณะคือ แบบมอบอำนาจ และแบบเบ็ดเสร็จ ให้สามารถตัดสินใจในระดับหน่วยปฏิบัติ ได้แก่ เขตพื้นที่การศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษา เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้เพราะการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา เป็นแนวทางการบริหารและจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญที่ต้องการให้มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจไปยังหน่วยปฏิบัติ และเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในทุก ๆ ด้าน

กล่าวได้ว่า การกระจายอำนาจ เป็นการมอบอำนาจหน้าที่ การตัดสินใจในการดำเนินงานจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษา ในลักษณะมอบอำนาจ และการให้อำนาจเบ็ดเสร็จ ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันตัดสินใจในการบริหารและจัดการศึกษาให้ได้คุณภาพตามเจตจำนงแห่งรัฐธรรมนูญ

1.2.2 รูปแบบของการกระจายอำนาจ

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2541 : 1) ได้เสนอว่า การกระจายอำนาจทางการศึกษากระทำได้หลายวิธี ความคิดดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ เคมเมอร์เรอร์ (Kemmerer, 1994 : 25) พบว่า การกระจายอำนาจเป็นการถ่ายโอน (transfer) อำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบจากส่วนกลางหรือศูนย์รวมอำนาจไปสู่ส่วนต่าง ๆ ขององค์กรหรือระบบงาน รูปแบบการถ่ายโอนอำนาจโดยทั่วไป มีแนวปฏิบัติในการดำเนินการที่สำคัญอยู่ 4 ประเภท คือ การแบ่งอำนาจ (decentration) การมอบอำนาจ (delegation) การโอนอำนาจหรือการให้อำนาจ (devolution) และการให้เอกชนเข้าดำเนินการ (privatization) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) การแบ่งอำนาจ (decentration) การแบ่งอำนาจเป็นการจัดสรรหรือถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจจากส่วนกลางหรือศูนย์รวมอำนาจไปสู่หน่วยงานในระดับล่างในสายการบังคับบัญชาของรัฐบาลกลาง หรือจากส่วนกลางเพื่อความสะดวกในการดำเนินกิจการ เช่น การถ่ายโอนอำนาจจากส่วนกลางไปสู่ส่วนภูมิภาคสู่จังหวัด หรือสู่หน่วยงานอื่น ๆ ในพื้นที่ ผู้ที่ได้รับการแบ่งอำนาจจะเป็นผู้รับผิดชอบในผลของการตัดสินใจในเรื่องที่ได้รับการแบ่งอำนาจ

2) การมอบอำนาจ (delegation) การมอบอำนาจเป็นการที่ผู้บริหารที่มีอำนาจสูงสุดในหน่วยงานหรือในส่วนกลางจัดสรรหรือถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจไปยังผู้บริหารระดับล่างขององค์กร เพื่อให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างรวดเร็วยิ่งขึ้นโดยไม่ต้องผ่านขั้นตอนลำดับขึ้นไป เป็นการมอบอำนาจไปยังหน่วยงานของรัฐหรือหน่วยงานในการควบคุม เช่น อธิการบดีมอบอำนาจให้ผู้อำนวยการโรงเรียน เป็นต้น การมอบอำนาจเกิดขึ้นโดยตัวผู้มอบอำนาจยังคงเป็นผู้รับผิดชอบต่อผลของการตัดสินใจในเรื่องที่ได้มอบอำนาจไปแล้ว

3) การโอนอำนาจหรือการให้อำนาจ (devolution) โดยกำหนดไว้ในกฎหมาย การโอนอำนาจหรือการให้อำนาจ เป็นการโอนอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจ จากส่วนกลางหรือ

ระดับบนไปยังระดับล่างอย่างสมบูรณ์ โดยมีกฎระเบียบที่เกี่ยวกับการโอนอำนาจอย่างชัดเจน ผู้บริหารระดับล่างจึงมีอำนาจในการกำหนดนโยบายและการควบคุมการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบาย เช่น การโอนอำนาจให้เทศบาลจัดการศึกษา ผู้โอนอำนาจได้ตัดตัวเองขาดออกจากอำนาจที่โอนไปแล้ว ดังนั้น จึงไม่มีอำนาจหรือมีแต่เพียงเล็กน้อยในการควบคุมการดำเนินการในภารกิจที่ได้โอนอำนาจไปแล้ว

4) การให้เอกชนเข้าดำเนินการ (privatization) การให้เอกชนดำเนินการ เป็นการยกหรือมอบอำนาจให้เอกชนที่เป็นบุคคลหรือคณะบุคคลดำเนินการแทนรัฐ เป็นการมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างใดอย่างหนึ่งของทางราชการ ไปให้เอกชนดำเนินการแทนหรือสนับสนุนให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

การบริหารการศึกษาในปัจจุบันได้มีการกระจายอำนาจไปยังสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง เพื่อให้เกิดความสะดวกและคล่องตัว ส่วนใหญ่มอบอำนาจการปฏิบัติงาน การควบคุม และการติดตาม ส่วนอำนาจวินิจฉัยสั่งการ โดยเฉพาะเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคลยังอยู่ที่ส่วนกลาง การกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาที่จะปฏิรูปตามนัยแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 จะเป็นการมอบอำนาจเบ็ดเสร็จในบางเรื่อง กล่าวคือ มอบหมายทั้งหน้าที่ และการตัดสินใจทุกกรณีในเรื่องนั้น ๆ สถานศึกษาสามารถกำหนดทิศทางในการดำเนินการเอง โดยที่ส่วนกลางก็ยังมีอำนาจหน้าที่กำหนดนโยบายกว้าง ๆ

1.2.3 นโยบายการกระจายอำนาจตามนัยแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เป็นกฎหมายที่เกิดจากเจตนารมณ์และบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 81 ที่ได้บัญญัติเรื่องของการศึกษา ทั้งในเรื่องของความมุ่งหมายและหลักการสิทธิหน้าที่ทางการศึกษา ระบบการศึกษา แนวทางการจัดการศึกษา การบริหารและการจัดการศึกษา ทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

โดยที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดความมุ่งหมายและหลักการของการจัดการศึกษาไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและคุณธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (มาตรา 6) ในการจัดการศึกษาให้ยึดหลัก (1) เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน (2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (3) การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ให้กำหนดหลักของการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาไว้ ดังนี้

- 1) มีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ
- 2) มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 3) มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และการจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับ และประเภทการศึกษา
- 4) มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาและการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
- 5) ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา
- 6) การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น

มาตรา 39 (สำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2549 : 103) ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้าน วิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจดังกล่าวให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 54 ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งของหน่วยงานทางการศึกษาในระดับสถานศึกษาของรัฐ และระดับเขตพื้นที่การศึกษา เป็นข้าราชการในสังกัดองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

จากบทบัญญัติดังกล่าว เมื่อพิจารณาโดยรวมจะเห็นได้ว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ต้องการให้การบริหารจัดการด้านการศึกษา มีการดำเนินการในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาให้มีความคล่องตัว มีอิสระที่บริหารจัดการโดยองค์คณะบุคคล

1.2.4 แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

อำนาจในการบริหารและการจัดการศึกษาตามภาระงานที่กำหนดในกฎกระทรวง เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 และประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปยัง

คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2550 โดยคำนึงถึงหลักการที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงเป็นสำคัญ และยังมีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุนสถานศึกษาประเภทที่หนึ่ง ช่วยเหลือ ดูแล พัฒนา สถานศึกษาประเภทที่สอง พร้อมทั้งกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินและนิเทศ สถานศึกษา ประเภทที่หนึ่งและที่สอง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550 : 1) มีแนวทางการ กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้าน บริหารทั่วไป

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 2-4) กล่าวว่า การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ส่งผลให้มีโรงเรียนนิติบุคคล ซึ่งเป็นนิติ บุคคลตามกฎหมายมหาชน ประเภททั่วไป การบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียนนิติบุคคล ที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อให้โรงเรียนจัด การศึกษาอย่างเป็นอิสระ คล่องตัว สามารถบริหารการจัดการศึกษาได้สะดวก รวดเร็ว มี ประสิทธิภาพ และมีความรับผิดชอบ

1.3 การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาด้านการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล เป็นงานหนึ่งที่ได้รับการกระจายอำนาจการบริหารและ การจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เพื่อให้สถานศึกษามีความคล่องตัวเป็นอิสระ สามารถบริหารจัดการศึกษาใน สถานศึกษาได้สะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับหลักการบริหารจัดการ โดยใช้ โรงเรียนเป็นฐานในการบริหารจัดการ (School Based Management) (สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน 2549 : 1) การบริหารงานบุคคลมีความหมาย แนวคิดและขอบข่ายงานดังนี้

1.3.1 ความหมายการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลมี ขอบข่ายเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การ เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การประเมินผลการปฏิบัติงานและงานเลขานุการ อนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) เขตพื้นที่การศึกษา

1.3.2 หลักการและแนวคิดการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลเป็นงานซึ่งมีความสำคัญมากงานหนึ่งในองค์กรเป็น

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ชงชัย สันติวงศ์ (2542 : 1) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารทุกคน ที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลาซึ่งส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

หลักการและแนวคิดการบริหารงานบุคคลมีดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2549 : 51)

1) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งต่อการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษา มีความเป็นผู้นำในทุกระดับชั้นของการทำงานมีการสร้างศักยภาพและพัฒนาความเป็นผู้นำให้บุคคลอื่นมุ่งส่งเสริมและปรับเปลี่ยนกระบวนการคิดในระบบการทำงานสามารถสร้างความสำเร็จช่วยเหลือ ทีมงานให้บรรลุเป้าหมายการจัดการทรัพยากร บุคคล ให้มีขวัญและกำลังใจ เพื่อสร้างองค์กรอย่างยั่งยืน

2) การบริหารงานบุคคล นอกจากจะใช้ความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องแล้ว ยังจะต้องรู้จักการวางแผน การพัฒนาตนเองกับเพื่อนร่วมงาน และการเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการการสร้างวัฒนธรรมของการทำงานใหม่ในสถานศึกษาอีกด้วย

3) ยึดหลักความเป็นไปได้ การมีส่วนร่วม ระดมสรรพสิ่ง เพื่อจุดมุ่งหมายในการพัฒนาหลักสูตรการปรับการเรียนเปลี่ยนการสอน โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ระบบประกันคุณภาพภายในกับการประเมินภายนอก

4) การนำผลวิจัยมาใช้ในการเรียนการสอน และการใช้เทคโนโลยี เพื่อเพิ่มคุณภาพของผู้เรียน และเอื้อประโยชน์ต่อชุมชน

1.3.3 ขอบข่ายภารกิจการบริหารงานบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2549 : 51-52)

- 1) การวางแผนอัตรากำลัง
- 2) การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 4) การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 5) การเลื่อนขั้นเงินเดือน
- 6) การลาทุกประเภท
- 7) การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 8) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

- 9) การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
- 10) การรายงานผลการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 11) การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
- 12) การออกจากราชการ
- 13) การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 14) การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
- 15) การส่งเสริมประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 16) การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
- 17) การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
- 18) การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรม สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 19) การสนับสนุนส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
- 20) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

จะเห็นได้ว่าการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาด้านการบริหารงานบุคคลให้แก่สถานศึกษาเพื่อให้สถานศึกษามีความคล่องตัว และเป็นอิสระในการดำเนินงานมากขึ้น เพื่อสามารถปรับเปลี่ยนและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้สะดวก รวดเร็ว ตามแนวคิด ขอบข่าย และภาระงานของการบริหารงานบุคคลนั้น มีผลให้ผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ต้องมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายในหลากหลายส่วน จำเป็นที่ผู้ปฏิบัติต้องมีความรู้ความเข้าใจ รอบรู้เรื่องกฎหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้อง และมีคุณภาพ

2. กฎหมายการบริหารงานบุคคลสำหรับสถานศึกษา

2.1 กฎหมายการศึกษา

กฎหมาย หมายถึง กฎ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับของรัฐที่กำหนดระเบียบแห่งการปฏิบัติ หรือแบบแผนของความประพฤติแห่งการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคมโดยมีสภาพบังคับเป็นกระบวนการที่แน่นอนและชัดเจนรวมตลอดถึงกฎเกณฑ์ที่กำหนดวิธีการในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อการบริหารราชการแผ่นดินและการบริการสาธารณะ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2550 :1)

กฎหมาย ตามพจนานุกรม ฉบับนักเรียน (สุวิทย์ หิรัญกานนท์ 2542 : 2-3) กล่าวว่า เป็นบทบัญญัติซึ่งผู้มีอำนาจสูงสุดในประเทศได้ตราขึ้นไว้ เพื่อใช้ในการบริหารกิจการบ้านเมือง และบังคับบุคคลในความสัมพันธ์ระหว่างกัน ผู้ใดฝ่าฝืนต้องได้รับโทษหรือต้องถูกบังคับให้ปฏิบัติตาม ลักษณะของกฎหมาย (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2550 :1-3) กฎหมายในแนวทางของลัทธิเสรีนิยม ให้อำนาจฝ่ายปกครองกระทำการที่มีผลกระทบกระเทือนต่อสิทธิเสรีภาพของประชาชนภายในขอบเขตที่จำกัดนั้น กฎหมายจะต้องประกอบไปด้วยลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

- 1) ต้องเป็นคำสั่งกฎเกณฑ์หรือข้อบังคับของรัฐ
- 2) ต้องเป็นคำสั่ง หลักเกณฑ์หรือข้อบังคับเกี่ยวกับความประพฤติของมนุษย์
- 3) กฎหมายต้องมีลักษณะที่ใช้ได้เป็นการทั่วไป
- 4) ต้องมีสภาพบังคับและใช้ได้เสมอไป
- 5) ต้องมีความชัดเจนแน่นอน
- 6) ต้องมีผลย้อนกลับ
- 7) ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับหลักแห่งความได้สัดส่วน
- 8) ต้องไม่กระทบกระเทือนต่อสาระสำคัญของสิทธิและเสรีภาพ

ประโยชน์ของกฎหมาย (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2550 :8-9)

- 1) เพื่อความสงบสุขและความเป็นธรรมของการอยู่ร่วมกันในสังคม รวมถึงการบังคับใช้กฎหมายในกรณีที่มีการกระทำละเมิดกฎหมายเกิดขึ้น
- 2) เพื่อให้รู้สิทธิและหน้าที่ของคนที่ต้องรู้และปฏิบัติตามกฎหมาย เพื่อให้อยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข
- 3) เพื่อป้องกันตัวเอง ไม่ให้ทำผิดกฎหมาย โดยรู้เท่าไม่ถึงการณ์ หรืออาจทำผิดโดยไม่รู้ว่าผิดกฎหมายกำหนดความผิดไว้ในเรื่องนั้น
- 4) เพื่อประโยชน์ในวิชาชีพ โดยเฉพาะผู้บริหาร
- 5) เพื่อประโยชน์ต่อบ้านเมือง และการปกครองประเทศ เพราะถ้าทุกคนรู้กฎหมายจะอยู่ด้วยกันอย่างมีความสุข สังคมมั่นคง

ระดับชั้นของกฎหมาย (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2550 :9) ได้แก่ 1) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย 2) พระราชบัญญัติและประมวลกฎหมาย 3) พระราชกำหนด 4) พระบรมราชโองการ 5) พระราชกฤษฎีกา 6) กฎกระทรวง และ 7) ข้อบัญญัติจังหวัดและข้อบัญญัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กฎหมายการศึกษา หมายถึง บรรดากฎหมายที่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการศึกษา ใน สาระด้านนโยบาย วิธีการจัดการ การกำหนดผู้มีอำนาจในการจัดการศึกษา ตลอดจนการจัด ทรัพยากรเกี่ยวกับการศึกษาเพื่อให้บรรลุตามความประสงค์ของชาติ

ประเภทของกฎหมาย ชำเลือง วุฒิจันทร์ และคณะ แบ่งประเภทของกฎหมาย การศึกษาไว้ 5 ประเภท คือ (อ้างถึงใน<http://202.29.15.3/teera/MyHomepage/DH33.HTM>)

- 1) กฎหมายว่าด้วยอำนาจหน้าที่ของรัฐ
- 2) กฎหมายว่าด้วยการจัดการศึกษาของรัฐ ระบบการศึกษา การศึกษาอบรม การ จัดการศึกษาบางระดับ การศึกษาภาคบังคับ การจัดตั้งสถานศึกษา และสถาบันบางระดับ
- 3) กฎหมายว่าด้วยครู และเจ้าหน้าที่การศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน
- 4) กฎหมายว่าด้วยการควบคุมนักเรียน นักศึกษา
- 5) กฎหมายว่าด้วยการเงินและงบประมาณ

2.2 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ได้ ให้ความหมายของคำต่าง ๆ ดังนี้ (สำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2547 : 3)

ข้าราชการครู หมายความว่า ผู้ประกอบวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการ สอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาของรัฐ

บุคลากรทางการศึกษา หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา รวมทั้งผู้สนับสนุนการศึกษาซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการ หรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัด กระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ การบริหาร การศึกษา และปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงาน การศึกษา

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและ แต่งตั้งตามพระราชบัญญัตินี้ให้รับราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน งบ บุคลากรที่จ่ายในลักษณะเงินเดือนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน งบบุคลากรที่จ่ายในลักษณะ เงินเดือนในกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงวัฒนธรรมหรือ กระทรวงอื่นที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 แบ่ง ออกเป็น 9 หมวด และ 1 บทเฉพาะกาล ดังนี้

- หมวด 1 คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
หมวด 2 บททั่วไป

หมวด 3 การกำหนดตำแหน่ง วิทยฐานะ และการให้ได้รับเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่ง

หมวด 4 การบรรจุและการแต่งตั้ง

หมวด 5 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

หมวด 6 วินัยและการรักษาวินัย

หมวด 7 การดำเนินการทางวินัย

หมวด 8 การออกจากราชการ

หมวด 9 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

บทเฉพาะกาล

จะเห็นว่ากฎหมายเป็นกฎหมายที่ ขอบังคับของรัฐ ในการกำหนดระเบียบแห่งการปฏิบัติ หรือวางแผนการประพฤติกองคนในสังคมให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และบรรลุจุดมุ่งหมายของแต่ละองค์กร กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาที่สถานศึกษาได้รับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษามีอยู่ในหลายรูปแบบ เช่น พระราชบัญญัติ กฎระเบียบ หนังสือเวียน ต่าง ๆ สำหรับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นงานหนึ่งที่ต้องเกี่ยวข้องกับกฎหมายในหลายระดับ หลายหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

3. ความสัมพันธ์ระหว่างกฎหมายระเบียบ ขอบังคับ ประกาศ คำสั่ง มติ ค.ร.ม.และแนวปฏิบัติด้านการบริหารงานบุคคล

จากแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง กำหนดลักษณะหลักเกณฑ์และวิธีการการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ในงานด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารทั่วไป และการบริหารงานบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550 : 1) พบว่าในส่วนของกฎหมาย ขอบังคับ ประกาศ คำสั่ง มติ คณะรัฐมนตรี ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในหลายมาตรามีความสัมพันธ์กับขั้นตอนหรือแนวปฏิบัติในการบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษานิเทศก์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2549 : 52-71) ดังตาราง

ตารางที่ 2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างกฎหมาย ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง มติ คณะรัฐมนตรีและแนวปฏิบัติด้านการบริหารงานบุคคล

กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง มติ ค.ร.ม.	ขั้นตอนการดำเนินงาน
1. การวางแผนอัตรากำลัง	การวางแผนอัตรากำลัง
1.1 การวิเคราะห์และการวางแผนอัตรากำลัง	การวิเคราะห์และการวางแผนอัตรากำลัง
1) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547	1. รวบรวมและรายงานข้อมูล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
2) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546	- จำนวนข้าราชการ จำแนกตามสาขา
3) เกณฑ์อัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาของ ก.ค.ศ.	- จำนวนครูอัตราจ้าง - จำนวนพนักงานราชการ
4) ข้อมูล 10 มิถุนายน	- จำนวนลูกจ้างประจำ - จำนวนลูกจ้างชั่วคราว
5) แผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาของ ก.ค.ศ.	2. วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการอัตรากำลังของสถานศึกษา
6) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10	3. จัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา
7) แผนการบริหารราชการแผ่นดิน	4. เสนอแผนอัตรากำลังขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
8) แผนยุทธศาสตร์ ศษ สพฐ และ สพท.	5. นำเสนอแผนอัตรากำลังต่อ สพท.
9) มติ ค.ร.ม. วันที่ 23 กันยายน 2547 เรื่องยุทธศาสตร์ปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ	6. นำอัตรากำลังสู่การปฏิบัติ
	7. กำกับติดตามและประเมินการดำเนินงานตามแผนอัตรากำลัง
1.2 การกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ	การกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ
1) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547	1. กำหนดตำแหน่ง หรือเสนอขอกำหนดตำแหน่งข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
2) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2532	2. ปรับปรุงและเสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับความต้องการ ภาระหน้าที่ที่เปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา
3) ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2547	
4) มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก.ค.ศ. กำหนด	
5) หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะที่ ก.ค.ศ. กำหนด	

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง มติ ค.ร.ม.	ขั้นตอนการดำเนินงาน
<p>2. การจัดสรรอัตราค่าถึงข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>1. แผนอัตราค่าถึงข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>2.หลักเกณฑ์และวิธีการตัด โอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>3.หลักเกณฑ์และวิธีการเกลี่ยอัตราค่าถึงข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>4.ข้อมูล 10 มิถุนายน</p> <p>5.หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศษ 0106.3/ว 8 ลงวันที่ 15 กรกฎาคม 2548</p> <p>6.หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ ศษ 04009/4916</p>	<p>การจัดสรรอัตราค่าถึงข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>1. รวบรวมข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - จำนวนข้าราชการครู จำแนกตามสาขา - จำนวนครูอัตราจ้างและพนักงานราชการ - จำนวนลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว <p>2. รวบรวมข้อมูล จำนวนนักเรียน การจัดชั้นเรียน</p> <p>3. คำนวณอัตราค่าถึงครู ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด</p> <p>4. เสนอความต้องการ จำนวนและอัตราตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยจำแนกสาขาตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่สังกัด</p>
<p>3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง</p> <p>3.1 การสรรหานักคนเข้ารับการบรรจุเพื่อเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>1) การสรรหาครูผู้ช่วย</p> <p>2)การสรรหาผู้อำนวยการ/ผู้เชี่ยวชาญ</p> <p>2.1) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 (ม. 51)</p> <p>2.2) หลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการสอบแข่งขันเกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ การนำรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีหนึ่ง ไปขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้บัญชีอื่นการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้</p> <p>2.3) หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรณีความจำเป็นหรือเหตุพิเศษ</p>	<p>การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง</p> <p>การสรรหานักคนเข้ารับการบรรจุเพื่อเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>1. เสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา</p> <p>2. ดำเนินการสรรหา เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในกรณีที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่เห็นชอบหรือมอบหมาย</p>

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง มติ ค.ร.ม.	ขั้นตอนการดำเนินงาน
<p>3.2 การสรรหาพนักงานราชการ</p> <p>1) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547</p> <p>2) ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ทว 5 ก.พ. 2547 เรื่องหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขการสรรหา และการเลือกสรรพนักงานราชการ และแบบสัญญาจ้างของพนักงานราชการ</p> <p>3) คำสั่ง สพฐ.ที่ 1084/2548 ทว 13 ต.ค. 2548 เรื่องการมอบอำนาจการปฏิบัติราชการแทนเกี่ยวกับพนักงาน</p> <p>4) คำสั่ง สพฐ. ที่ 44/2549 ทว 23 ม.ค. 2549 เรื่องการมอบอำนาจการปฏิบัติราชการแทนเกี่ยวกับพนักงานราชการ (รอกการปรับปรุงคำสั่งให้ ผ.อ. สถานศึกษาคำเนินการสรรหาพนักงานราชการ ได้)</p>	<p>การสรรหาพนักงานราชการ</p> <p>1. เสนอความต้องการพนักงานราชการ ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่สังกัด</p> <p>2. ดำเนินการสรรหาเพื่อแต่งตั้งบุคคลเข้าเป็นพนักงานราชการ ในกรณี ที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่เห็นชอบหรือมอบหมาย</p>
<p>3.3 การสรรหาลูกจ้างประจำระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2537</p>	<p>การสรรหาลูกจ้างประจำ</p> <p>1. เสนอความต้องการลูกจ้างประจำ กรณีมีอัตราว่างต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่สังกัด</p> <p>2. ดำเนินการสรรหา โดยการสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งบุคคลเข้าเป็นลูกจ้างประจำกรณี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเห็นชอบหรือมอบหมาย</p> <p>3. การดำเนินการสอบคัดเลือก ยึดหลักเกณฑ์ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2537</p>
<p>3.4 การสรรหาลูกจ้างชั่วคราว</p> <p>1) หนังสือกระทรวงการคลังที่ กค 0527.6/ ว 31 ทว 26 เม.ย. 2542 เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติการบริหารงานบุคคลลูกจ้างชั่วคราว</p> <p>2) หนังสือกระทรวงการคลังที่ กค 0415/ว23 ทว 20 มี.ค. 2546 เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างลูกจ้างชั่วคราวจากเงินนอกงบประมาณ</p> <p>3) คำสั่ง สพฐ. ที่ 53/2546 ทว 8 ก.ค. 2546</p>	<p>การสรรหาลูกจ้างชั่วคราว</p> <p>1. ดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อปฏิบัติหน้าที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวกรณีได้รับการจัดสรรจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่สังกัด</p> <p>2. การดำเนินการสรรหา อาจทำได้โดยการสรรหาการสอบคัดเลือก แล้วแต่ความเหมาะสม</p> <p>3. การดำเนินการ ให้ยึดหลักเกณฑ์ตามหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติการบริหารงานบุคคล ลูกจ้างชั่วคราว กระทรวงการคลังกำหนด</p>

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง มติ ค.ร.ม.	ขั้นตอนการดำเนินงาน
<p>3.5 การบรรจุกลับเข้ารับราชการ</p> <p>1) กรณีออกจากราชการตามมาตรา 64 (ออกจากราชการที่มีใช้การออกจากราชการในระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ)</p> <p>1.1) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547</p> <p>1.2) หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด</p> <p>2) กรณีออกจากราชการตามมาตรา 65 (ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการให้ออกไปปฏิบัติงาน)</p> <p>2.1) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547</p> <p>2.2) หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด</p>	<p>การบรรจุกลับเข้ารับราชการ</p> <p>1. ผู้ขอกลับเข้ารับราชการยื่นคำร้องขอกลับเข้ารับการต่อสถานศึกษา</p> <p>2. สถานศึกษาเสนอคำร้องขอกลับเข้ารับราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเสนอขออนุมัติต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่</p> <p>3. ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้ง</p>
<p>4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>4.1 การเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>1) การเปลี่ยนตำแหน่งตามความสมัครใจ</p> <p>2) การเปลี่ยนตำแหน่งเพื่อประโยชน์ของทางราชการ</p> <p>3) การเปลี่ยนตำแหน่งกรณีถูกพักใช้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ</p> <p>3.1) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 (ม.59)</p> <p>3.2) พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546</p> <p>3.3) พระราชบัญญัติบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546</p> <p>3.4) ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2548</p>	<p>การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>การเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>1. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เสนอความประสงค์และเหตุผลความจำเป็น ในการขอเปลี่ยนตำแหน่ง กรณีสมัครใจ กรณีเพื่อประโยชน์ของทางราชการและกรณีถูกพักใช้ใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพต่อผู้บริหารสถานศึกษา</p> <p>2. สถานศึกษาเสนอคำขอและความเห็นต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่สังกัดเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป</p>

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง มติ ค.ร.ม.	ขั้นตอนการดำเนินงาน
4.2 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ภายในเขตพื้นที่การศึกษา	การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา
1) การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา	1. ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอความประสงค์และเหตุผล ความจำเป็นในการขอย้ายต่อสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาที่สังกัดเพื่อดำเนินการต่อไป
1.1) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547(ม.59)	การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขต พื้นที่การศึกษา
1.2)หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	1) สถานศึกษาแจ้งหลักเกณฑ์วิธีการขอย้ายให้ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนใน สังกัดทราบ
1.3)หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศร0206.3/ว8 ลงวันที่5กรกฎาคม 2549	2) สถานศึกษารวบรวมคำร้องขอย้าย จัดทำ รายชื่อข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประสงค์จะขอย้ายและตรวจสอบคุณสมบัติ
2) การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเห็นชอบและ เสนอไปยังสถานศึกษาที่ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาประสงค์จะขอย้ายไปปฏิบัติงาน
2.1)พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547(ม.59)	4) พิจารณาให้ความเห็นชอบข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์ขอย้ายมาปฏิบัติ หน้าที่ในสถานศึกษา
2.2)หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	4.1) ในกรณีที่ไม่เห็นชอบการรับย้ายข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เสนอเรื่อง ไปยัง สำนักงานเขตพื้นที่เพื่อขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่ การศึกษา
2.3)หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ศร0206.3/ว8ลง วันที่5 กรกฎาคม 2549	4.2 ในกรณีที่ อ.ก.ค.ศ.ให้ความเห็นว่าไม่ สมควรรับย้ายให้แจ้งเรื่อง ไปยังผู้บริหารสถานศึกษา ต้นสังกัดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ประสงค์ขอย้ายทราบ
	5) ส่งย้ายและส่งบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาแล้วแต่กรณีตามอำนาจหน้าที่ที่ กฎหมายกำหนด

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง มติ ค.ร.ม.	ขั้นตอนการดำเนินงาน
<p>4.3 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่างเขตพื้นที่การศึกษา</p> <p>1)การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา</p> <p>1.1) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพ.ศ.2547(ม.59)</p> <p>1.2) หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>1.3) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ศร0206.3/ว 8ลง วันที่5 กรกฎาคม 2549</p> <p>2)การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>2.1) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547(ม.59)</p> <p>2.2) หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>2.3) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศร0206.3 ว 8 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2549</p>	<p>การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่างเขตพื้นที่การศึกษา</p> <p>1.กรณีผู้บริหารสถานศึกษาเสนอความประสงค์และเหตุผลความจำเป็นในการขอย้ายต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้นสังกัดและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายไปปฏิบัติงาน</p> <p>2.กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>2.1 สถานศึกษาแจ้งหลักเกณฑ์วิธีการขอย้ายให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนในสังกัดทราบ</p> <p>2.2 สถานศึกษารวบรวมคำร้องขอย้าย จัดทำรายชื่อ ข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประสงค์จะขอย้ายไปปฏิบัติงาน</p> <p>2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเห็นชอบและเสนอไปยังสถานศึกษาที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายไปปฏิบัติงาน</p> <p>2.4 พิจารณาให้ความเห็นชอบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์ขอย้ายมาปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา</p> <p>1)ในกรณีที่ไม่เห็นชอบการรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เสนอเรื่อง ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่เพื่อขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา</p> <p>2) ในกรณี อ.ก.ค.ศ. ให้ความเห็นว่าไม่สมควร รับย้ายให้แจ้งเรื่อง ไปยังผู้บริหารสถานศึกษาต้นสังกัดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์ขอย้ายทราบ</p> <p>2.5 ส่งย้ายและส่งบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วแต่กรณีตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด</p>

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง มติ ค.ร.ม.	ขั้นตอนการดำเนินงาน
4.4 การย้ายต่างสายงาน	การย้ายต่างสายงาน
1) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547(ม.57)	ดำเนินการตามมาตรา157และที่ ศธ 0206.2/ ว 16 ลงวันที่19 ตุลาคม 2548 โรงเรียนรวบรวมคำขอเสนอ
2) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ศธ0206.3/ว19 ลงวันที่ 15 ตุลาคม 2548	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เมื่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่ อนุมัติให้สถานศึกษา ดำเนินการแต่งตั้งตามมาตรา153
4.5 การโอนทำเป็น2กรณี	การ โอน มาตรา158 วรรคแรก
1) การ โอนกรณี มาตรา158วรรคแรก	ดำเนินการตามมาตรา158และหนังสือสำนักงานก.ค.ศ. ที่ศธ0206.3/ว19ลงวันที่ 4 พ.ย. 2548
1.1) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547	1) ผู้ประสงค์ขอโอนยื่นคำร้องขอโอนไปยังสถานศึกษาที่จะรับโอน
1.2) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ศธ0206.3/ว19 ลงวันที่ 4 พ.ย. 2548	2) สถานศึกษาที่จะรับโอนทำการตกลงกับสถานศึกษาค้นสังกัด
	3) สถานศึกษาที่รับ โอนเสนอเรื่องไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
	4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเสนอเรื่องเข้า อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา
	5) สำนักงานเขตพื้นที่แจ้งมติอ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาให้สถานศึกษาที่รับโอนทราบ
	6) สถานศึกษาออกคำสั่งรับ โอนและสถานศึกษาค้นสังกัดออกคำสั่งพ้นจากหน้าที่
1) การ โอนกรณี มาตรา158วรรคสอง	การ โอนกรณี มาตรา158วรรคสอง
2.1) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547	1.ผู้ประสงค์ขอโอนมาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ยื่นคำขอโอนพร้อมเอกสารหลักฐานต่อหน่วยงานการศึกษาที่เรียกตัวมาบรรจุและแต่งตั้ง
2.2) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ0206.3/ว 19 ลงวันที่ 4 พ.ย. 2548	2.ให้หน่วยงานการศึกษาตรวจสอบเอกสารหลักฐาน โอนเมื่อเห็นว่าถูกต้องให้เสนอผู้มีอำนาจตามมาตรา153 พิจารณาสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่รับโอนและแจ้งส่วนราชการหรือหน่วยงานต้นสังกัดเดิมให้พ้นจากตำแหน่งและอัตราเงินเดือน
	3.เมื่อดำเนินการแล้วให้ส่งเนาคำสั่งจำนวน 1 ชุดให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ภายใน 7 วัน นับแต่วันออกคำสั่ง

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง มติ ค.ร.ม.	ขั้นตอนการดำเนินงาน
<p>5 การเลื่อนชั้นเงินเดือน</p> <p>5.1 การเลื่อนชั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา(กรณีปกติ)</p> <p>1) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547</p> <p>2) กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนชั้นเงินเดือน พ.ศ. 2544</p> <p>3) ประการ สพร. เรื่องหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนพ.ศ. 2547</p>	<p>การเลื่อนชั้นเงินเดือน</p> <p>การเลื่อนชั้นเงินเดือนกรณีปกติ</p> <p>1.สถานศึกษาประกาศหลักเกณฑ์การประเมินและแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาทราบ 2. ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนในฐานะผู้บังคับบัญชา 3. ผู้อำนวยการสถานศึกษารวบรวมข้อมูลพร้อมเสนอความเห็นการเลื่อนชั้นเงินเดือนให้คณะกรรมการตามข้อ2พิจารณา 4. ผู้อำนวยการสถานศึกษาเสนอผลการพิจารณา เลื่อนชั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาให้ความเห็นชอบ 5. ผู้อำนวยการสถานศึกษาส่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา53 6.สถานศึกษาแจ้งคำสั่งไม่เลื่อนชั้นเงินเดือน พร้อมระบุเหตุผลที่ไม่เลื่อนชั้นเงินเดือนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบตามมาตรา53 7.สถานศึกษาจัดส่งคำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนและไม่เลื่อนชั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรในสังกัดที่ออกคำสั่งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกำหนดเพื่อจัดเก็บข้อมูลลงทะเบียนประวัติและเบิกจ่ายเงินเดือนต่อไป</p>
<p>5.2 การเลื่อนชั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา(กรณีพิเศษ)</p> <p>1) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547</p> <p>2) กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนชั้นเงินเดือนพ.ศ. 2544</p> <p>3) ประการ สพร. เรื่องหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนพ.ศ. 2547</p>	<p>การเลื่อนชั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ</p> <p>1) กรณีมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาตรวจสอบและรวบรวมข้อมูลเอกสารพร้อมเสนอความเห็นและรายงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด</p>

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง มติ ค.ร.ม.	ขั้นตอนการดำเนินงาน
	2) ดำเนินการด้านสวัสดิการให้แก่ครอบครัวผู้ถึงแก่กรรมตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดตามความเหมาะสม
<p>5.3 การเลื่อนขั้นค่าจ้างและการเพิ่มค่าจ้าง</p> <p>1) ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2544</p> <p>2) คำสั่ง สพฐ. ที่51/2546 ลงวันที่ 8 กรกฎาคม 2546 เรื่องมอบอำนาจการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ</p>	<p>การเลื่อนขั้นค่าจ้างและการเพิ่มค่าจ้าง</p> <p>1. ผู้อำนวยการสถานศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำในฐานะผู้บังคับบัญชาขั้นต้น</p> <p>2. สถานศึกษารวบรวมข้อมูลผลการประเมินพร้อมการเสนอความเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการต่อไป</p>
6. การลาทุกประเภท	การลาทุกประเภท
<p>6.1 การลาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>1) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2535และฉบับที่2 (พ.ศ.2539)</p> <p>2) พระราชกฤษฎีกาการจ่ายเงินเดือนเงินปีบำเหน็จบำนาญและเงินอื่นในลักษณะเดียวกัน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2539</p>	<p>การลาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>1) กรณีอำนาจอนุญาตการลาอยู่ในอำนาจของผู้อำนวยการ โรงเรียน</p> <p>1.1) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น</p> <p>1.2) ผู้อำนวยการ โรงเรียนพิจารณาอนุญาตการลาให้เป็นไปตามระเบียบที่กำหนด</p> <p>1.3) ควบคุมสถิติข้อมูลการลาและสรุปงบหน้าการลารายงานต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา</p> <p>2) กรณีอำนาจการลาเกินอำนาจของผู้อำนวยการ โรงเรียน</p> <p>2.1) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น</p> <p>2.2) สถานศึกษาตรวจสอบใบลาและเอกสารประกอบการพิจารณาให้เป็นไปตามระเบียบที่กำหนด</p> <p>2.3) เสนอเรื่องไปให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการต่อไป</p>

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง มติ ค.ร.ม.	ขั้นตอนการดำเนินงาน
<p>6.2 การลาของลูกจ้างประจำ</p> <p>1) ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2537</p> <p>2) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2535 และฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2539)</p> <p>3) ระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. 2526 และฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2539)</p>	<p>การลาของลูกจ้างประจำ</p> <p>1 กรณีอำนาจอนุญาตการลาอยู่ในอำนาจของผู้อำนวยการ โรงเรียน</p> <p>1.1) ลูกจ้างประจำส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น 1.2) ผู้อำนวยการ โรงเรียนพิจารณาอนุญาตการลาให้เป็นไปตามระเบียบที่กำหนด</p> <p>1.3) ควบคุมสถิติข้อมูลการลา</p> <p>2. กรณีอำนาจการลาเกินอำนาจของผู้อำนวยการ โรงเรียน</p> <p>2.1) ลูกจ้างประจำส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น</p> <p>2.2) สถานศึกษาตรวจสอบใบลาและเอกสารประกอบการพิจารณาให้เป็นไปตามระเบียบที่กำหนด</p> <p>2.3) เสนอเรื่องไปให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อดำเนินการต่อไป</p>
<p>6.3 การลาของลูกจ้างชั่วคราว</p> <p>1) ระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. 2526 และฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2539)</p> <p>2) คำสั่ง สพฐ. ที่ 29/2546 และที่ 53/2546 สั่ง ณ วันที่ 8 กรกฎาคม พ.ศ. 2546</p>	<p>การลาของลูกจ้างชั่วคราว</p> <p>1) ลูกจ้างชั่วคราวส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น</p> <p>2) ผู้อำนวยการ โรงเรียนพิจารณาอนุญาตการลาให้เป็นไปตามระเบียบที่กำหนด</p> <p>3) ควบคุมสถิติข้อมูลการลาตามสถิติการลาของลูกจ้างชั่วคราว</p> <p>3.1) กรณีเริ่มเข้าปฏิบัติงานในปีแรกลูกจ้างชั่วคราวมีสิทธิการลาป่วย โดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติปีหนึ่งไม่เกิน 8 วันทำการเว้นแต่ในกรณีที่ระยะเวลาปฏิบัติงานในปีแรกไม่ครบ 6 เดือน ไม่อยู่ในข่ายได้รับสิทธิดังกล่าวและในปีถัดไปลูกจ้างชั่วคราวซึ่งจ้างไว้ปฏิบัติงานต่อเนื่องมีสิทธิลาป่วย โดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติระหว่างลาปีหนึ่งไม่เกิน 15 วันทำการให้นำกฎหมายว่าด้วยการสงเคราะห์ข้าราชการผู้ได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยเพราะเหตุปฏิบัติราชการในส่วนที่เกี่ยวกับการลา มาใช้บังคับบัญชากับลูกจ้างอนุ โลม</p>

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง มติ ค.ร.ม.	ขั้นตอนการดำเนินงาน
	<p>3.2) กรณีถูกจ้างชั่วคราวรายเดือนที่จ้างไว้ปฏิบัติงานต่อเนื่องมีสิทธิลาเนื่องจากการคลอดบุตรปีหนึ่งไม่เกิน90วัน โดยมีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลาจากส่วนราชการ ไม่เกิน45วันเว้นแต่กรณีที่เริ่มเข้าปฏิบัติงาน ในปีแรกไม่ครบ7เดือน ไม่อยู่ในข่ายได้รับสิทธิดังกล่าว</p>
<p>6.4 การลาของพนักงานราชการ</p> <p>1) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ.2547 ข้อ 15 (1) (2)</p> <p>2) ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการเรื่องค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ(ฉบับที่3)</p>	<p>การลาของพนักงานราชการ</p> <p>1) พนักงานราชการส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น</p> <p>2) ผู้อำนวยการ โรงเรียนพิจารณาอนุญาตการลาให้เป็นไปตามระเบียบที่กำหนด</p> <p>3) ควบคุมสถิติข้อมูลการลา</p>
<p>6.5 การลาศึกษาต่อ(ม.81)</p> <p>1) ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษาต่อและฝึกอบรมภายในประเทศ พ.ศ. 2538</p> <p>2) ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษาต่อและฝึกอบรมภายในประเทศ (ฉบับที่) พ.ศ.2547</p> <p>3) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ปฏิบัติการวิจัยและดูงาน ต่างประเทศ พ.ศ. 2549</p> <p>4) ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการพัฒนาข้าราชการพลเรือน โดยการให้ไปศึกษาภายในประเทศ พ.ศ. 2549 คำสั่ง สพฐ. ที่ 1602/2547 ลงวันที่ 13 พ.ค. พ.ศ. 2547</p>	<p>การลาศึกษาต่อ</p> <p>1) ข้าราชการครูผู้ประสงค์จะลาศึกษาต่อจัดส่งใบลาต่อ ผู้บังคับบัญชา</p> <p>2) สถานศึกษาเสนอขออนุญาตกับให้ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะไปสมัครสอบคัดเลือกเพื่อศึกษาต่อไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่ออนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปสมัครสอบคัดเลือกเพื่อศึกษาต่อ</p> <p>3) สถานศึกษาเสนอขออนุญาตให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับอนุญาตไปสมัครสอบคัดเลือกเพื่อศึกษาต่อซึ่งสอบคัดเลือกได้ไปศึกษาต่อตามความประสงค์</p>
<p>7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>7.1) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่2) พ.ศ.2545</p> <p>7.2) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพ.ศ. 2547</p> <p>7.3) พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษาพ.ศ. 2546</p>	<p>การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>1) สถานศึกษาจัดทำมาตรฐาน/ภาระงานขั้นต่ำของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>2) สถานศึกษากำหนดเกณฑ์/วิธีการประเมินผลงาน โดยให้พิจารณาทั้งคุณสมบัติและคุณลักษณะของบุคคลให้สอดคล้องตามลักษณะงาน</p> <p>3) แจกบุคลากรเพื่อเตรียมพร้อมรับการ</p>

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง มติ ค.ร.ม.	ขั้นตอนการดำเนินงาน
7.4) กฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ.2544 7.5) แนวทางการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของ ก.พ. 7.6) แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่ ก.ค.ศ./สพฐ./สพท. สถานศึกษากำหนด 7.7) หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและหลักสูตรสถานศึกษา	ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน 4) ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงาน 5) ผู้บังคับบัญชาประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินระดับดีเด่น
8 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 8.1) กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง 1) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547	กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง 1) ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการสอบสวนให้ได้ความจริงและความยุติธรรม โดยไม่ชักช้าเมื่อมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรง
8.2) กรณีความผิดวินัยร้ายแรง 1) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547	1) ผู้บังคับบัญชาส่งชุดในเรื่องในกรณีคณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่าไม่ได้กระทำความผิดวินัยหรือสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนตามที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่ามีความผิดทางวินัยไม่ร้ายแรงหรือเห็นว่ามีความผิดเกินอำนาจของผู้ดำเนินการสถานศึกษาให้รายงาน สพท. ดำเนินการต่อไป 2) รายงานการดำเนินงานทางวินัยไม่ร้ายแรงไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
8.2) กรณีความผิดวินัยร้ายแรง 1) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547	กรณีความผิดวินัยร้ายแรง 1) ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีอันมีมูลว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากระทำความผิดวินัยร้ายแรงตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. 2) ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 เสนอผลการพิจารณาให้

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง มติ ค.ร.ม.	ขั้นตอนการดำเนินงาน
	<p>อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาถึงโทษ</p> <p>3) ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา53 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547สั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกตามผลการพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา</p> <p>4) รายงานการดำเนินการทางวินัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา</p>
<p>9 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน</p> <p>9.1) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพ.ศ. 2547</p>	<p>การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน</p> <p>1) ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้งตามมาตรา53 สั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนในกรณีครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นที่มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดควณ้อย่างร้ายแรงจนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนหรือถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำผิดทางอาญา(เว้นแต่ได้กระทำผิดโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ)</p> <p>2) รายงานการสั่งพักราชการหรือการให้ออกจากราชการไว้ก่อน ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา</p>
<p>10 การรายงานผลการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ</p> <p>10.1) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพ.ศ. 2547</p> <p>10.2) พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540</p> <p>10.3) พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535</p>	<p>การรายงานผลการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ</p> <p>1) ผู้บังคับบัญชาดำเนินการตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการทางวินัย</p> <p>2) คณะกรรมการดำเนินการตามขั้นตอนหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดและสรุปผลการดำเนินการเสนอต่อผู้บังคับบัญชา/ผู้สั่งแต่งตั้งแล้วแต่กรณี</p> <p>3) ผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการในอำนาจตามที่กฎหมายกำหนด</p> <p>4) ผู้บริหารสถานศึกษารายงานผลการดำเนินการต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา</p>

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง มติ ค.ร.ม.	ขั้นตอนการดำเนินงาน
<p>11 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์</p> <p>11.1 การอุทธรณ์</p> <p>1) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพ.ศ. 2547</p>	<p>การอุทธรณ์และการร้องทุกข์</p> <p>การอุทธรณ์</p> <p>1) ผู้บริหารสถานศึกษารับเรื่องอุทธรณ์ของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาแล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายในกรณีที่อุทธรณ์ยื่นเรื่องผ่านหัวหน้าสถานศึกษา</p> <p>2) ผู้บริหารสถานศึกษารับเรื่องอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาแล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจ</p> <p>2.1. กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยไม่ร้ายแรงให้ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษายื่นเรื่องขออุทธรณ์ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับคำสั่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด</p> <p>2.2 กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยร้ายแรงให้ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษายื่นเรื่องขออุทธรณ์ต่อ ก.ค.ศ. ภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับคำสั่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด</p>
<p>11.2 การร้องทุกข์</p> <p>1) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพ.ศ. 2547</p>	<p>การร้องทุกข์</p> <p>1) กรณีข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาถูกสั่งให้ออกจากราชการให้ร้องทุกข์ต่อ ก.ค.ศ. ภายใน 30 วันนับแต่วันที่รับแจ้งคำสั่ง</p> <p>2) กรณีข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องในเรื่องมาจากการกระทำของผู้บังคับบัญชาหรือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยให้ร้องทุกข์ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี ภายใน 30 วันนับแต่วันที่รับแจ้งคำสั่ง</p>

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง มติ ค.ร.ม.	ขั้นตอนการดำเนินงาน
<p>12 การออกจากราชการ</p> <p>12.1 การลาออกจากราชการ</p> <p>1) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547</p> <p>2) ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยวันลาออกจากราชการของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2548 ข้อ 3</p> <p>12.2 การให้ออกจากราชการกรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด (มีความประสงค์ขอลาออก)</p> <p>1) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547</p> <p>2) ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยวันลาออกจากราชการของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2548 ข้อ 3</p>	<p>การออกจากราชการ</p> <p>1) ผู้ประสงค์ลาออกจากราชการยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการต่อผู้บังคับบัญชาโดยยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกไม่น้อยกว่า 30 วัน</p> <p>2) ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 พิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการของข้าราชการครู ครูผู้ช่วย และบุคลากรทางการศึกษาอื่น</p> <p>การประสงค์ขอลาออกของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ</p> <p>1) ประสงค์ลาออกจากราชการยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการต่อผู้บังคับบัญชา</p> <p>2) มีอำนาจตามมาตรา 53 พิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการของข้าราชการครู ครูผู้ช่วย และบุคลากรทางการศึกษาอื่น</p>
<p>12.3 การให้ออกจากราชการกรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด</p> <p>1) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547</p> <p>2) หนังสือ อ.ก.ค.ศ. ที่ศธ 0206.2/ว20 ลงวันที่ 6 พฤศจิกายน 2548</p>	<p>การให้ออกจากราชการกรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ</p> <p>1) ผู้บังคับบัญชาคำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเข้ารับการพัฒนาอย่างเข้มตามเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด</p> <p>2) ผู้บังคับบัญชาคำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ในมาตรฐานตำแหน่ง</p> <p>3) ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินการทดลองปฏิบัติราชการหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มออกจากราชการ</p>

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง มติ ค.ร.ม.	ขั้นตอนการดำเนินงาน
<p>12.4 การให้ออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป ตามมาตรา30แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547</p> <p>1) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพ.ศ. 2547</p>	<p>การให้ออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป</p> <p>1) สถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติครูผู้ช่วยครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น</p> <p>2) ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการทหารภายหลังปรากฏว่าขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา30แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพ.ศ. 2547</p> <p>3) รายงานการสั่งให้ออกจากราชการ ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา</p>
<p>12.5 การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทน</p> <p>1) กรณีเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้โดยสม่ำเสมอ (ม.110)</p> <p>1.1 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพ.ศ. 2547</p>	<p>การให้ออกจากราชการอันเนื่องจากการเจ็บป่วย</p> <p>สถานศึกษาตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการอันเนื่องมาจากการเจ็บป่วย</p> <p>ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้ง ตามมาตรา53 สั่งให้ออกจากราชการเมื่อเห็นว่าไม่สามารถปฏิบัติราชการได้</p>
<p>2) กรณีไปปฏิบัติงานตามความประสงค์ของทางราชการ</p> <p>2.1 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพ.ศ. 2547</p> <p>3) กรณีสั่งให้ออกจากราชการ เพราะขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา30แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547กรณีเป็นผู้ไม่มีสัญชาติไทย(ม.30(1) กรณีเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ตาม (ม.30(4)กรณีเป็นคนไร้ความสามารถหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบหรือเป็นโรคที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. (ม.30(5)กรณีเป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี (ม. 30(5) (7) กรณีเป็นกรรมการบริหารพรรคการเมือง (ม. 30(8) หรือกรณีเป็นบุคคลล้มละลาย(ม.30(9)1) พ.ร.บ. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพ.ศ. 2547</p>	<p>กรณีไปปฏิบัติงานตามความประสงค์ของทางราชการ</p> <p>1) ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้ง ตามมาตรา53 สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สมัครใจปฏิบัติราชการตามความประสงค์ของทางราชการ</p> <p>2) รายงานการสั่งให้ออกจากราชการ ไปยัง สพท.</p> <p>กรณีสั่งให้ออกจากราชการ เพราะขาดคุณสมบัติทั่วไป</p> <p>1) ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบคุณสมบัติครูผู้ช่วยครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามคุณสมบัติตาม มาตรา(มาตรา30(1)(4)(5)(7)(8)หรือ(9) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547</p> <p>2) ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้ง ตามมาตรา53 สั่งให้ขาดคุณสมบัติตามข้อ 1 ออกจากราชการ</p> <p>3) รายงานการสั่งให้ออกจากราชการ ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา</p>

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง มติ ค.ร.ม.	ขั้นตอนการดำเนินงาน
<p>4) กรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป</p> <p>4.1) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพ.ศ. 2547</p>	<p>กรณีมีเหตุสงสัยว่าเป็นผู้ไม่เต็มใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข(ม.30(3))</p> <p>1) ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเมื่อมีเหตุอันควรสงสัยว่าครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นใดเป็นผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไป(ม.30(3))</p> <p>2) ผู้บังคับบัญชาเสนอผลสอบสวนต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา</p> <p>3) เมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามีมติเห็นว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 30(3) ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้งตามมาตรา 53 สั่งให้ออกจากราชการ</p>
<p>5 กรณีมีเหตุอันควรสงสัยว่าห่อนความสามารถบกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม</p> <p>5.1) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพ.ศ. 2547</p>	<p>กรณีมีเหตุอันควรสงสัยว่าห่อนความสามารถบกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม</p> <p>1) ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเมื่อครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นมีกรณีถูกกล่าวหาหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าห่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการบกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม</p> <p>2) ถ้าคณะกรรมการสอบสวนและผู้บังคับบัญชาเห็นว่าครูผู้ช่วยครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นไม่เป็นผู้ห่อนความสามารถไม่บกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือเป็นผู้ประพฤติตนเหมาะสม ให้ส่งยุติเรื่องแต่ถ้าคณะกรรมการสอบสวนและผู้บังคับบัญชาเห็นว่าเป็นผู้ ห่อนความสามารถ บกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือเป็นผู้ประพฤติตนไม่เหมาะสมให้ส่งเรื่องไปยัง สทท. เพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่พิจารณา</p> <p>3) เมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามีมติให้ผู้นั้นออกจากราชการ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้งตามมาตรา 53 สั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญ เหตุทดแทน</p>

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง มติ ค.ร.ม.	ขั้นตอนการดำเนินงาน
<p>6 กรณีมลทินหมองมัว</p> <p>6.1) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพ.ศ. 2547</p>	<p>กรณีมลทินหมองมัว</p> <p>1) ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้งตามมาตรา 53 ตั้งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบวินัยอย่างร้ายแรงกรณีมีเหตุอันควรสงสัยอย่างยิ่งว่าครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ได้มีการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่จะสั่งลงโทษวินัยอย่างร้ายแรงถ้าให้รับราชการต่อไปจะทำให้เสียหายต่อทางราชการอย่างร้ายแรง</p> <p>2) ผู้บังคับบัญชาเสนอผลสอบสวนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา</p> <p>3) เมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามีมติให้ผู้นั้นออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมัวหมองกรณีที่ถูกสอบสวนข้างต้น ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้งตามมาตรา 53 สั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญ เหตุทดแทน</p>
<p>7 กรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ</p> <p>7.1) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพ.ศ. 2547</p>	<p>กรณีได้รับโทษจำคุก</p> <p>1) ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้งตามมาตรา 53 สั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนเมื่อปรากฏว่าครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ</p> <p>2) รายงานการสั่งให้ออกจากราชการ ไปยัง สพท.</p>
<p>13. การจัดทำระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>13.1) การจัดทำทะเบียนประวัติ</p> <p>1) หนังสือ สนง.ก.พ. ที่สร 1007/228 ลงวันที่ 15 กันยายน 2518 เรื่อง ก.พ. 7 แบบใหม่และเพิ่มประวัติ</p> <p>2) หนังสือ สนง.ก.พ. ที่สร 1007/240 ลงวันที่ 28 พฤศจิกายน 2518 คู่มือจัดทำก.พ. 7 แบบใหม่</p>	<p>การจัดทำระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>การจัดทำทะเบียนประวัติ</p> <p>1. สถานศึกษาจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 2 ฉบับ</p> <p>2. สถานศึกษาเก็บไว้ 1 ฉบับ ส่งไปรักษาไว้ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 1 ฉบับ</p> <p>เปลี่ยนแปลงบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ</p>

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง มติ ค.ร.ม.	ขั้นตอนการดำเนินงาน
<p>3) หนังสือ กค ที่ควนมากที่ กค 0513/ว58 ลงวันที่ 6 พฤษภาคม 2537 เรื่องการนับอายุบุคคล</p> <p>13.2) การขอมิบัติประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ</p> <p>1) พระราชบัญญัติปฏิบัติการประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. 2542</p>	<p>การขอมิบัติประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ</p> <p>ผู้ขอมิบัติกรอกรายละเอียดข้อมูลส่วนบุคคล ต่างๆ โดยมีเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง</p> <p>ตรวจสอบความถูกต้องของเอกสาร</p> <p>นำเสนอผู้มีอำนาจลงนามในบัตรประจำตัวโดยผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับโดยคุมทะเบียนประวัติไว้</p>
<p>13.3) การขอหนังสือรับรอง</p> <p>1) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ พ.ศ. 2526</p> <p>2) หนังสือมอบอำนาจของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน</p>	<p>การขอหนังสือรับรอง</p> <p>1) ผู้ขอหนังสือรับรองแจ้งเหตุผลและความจำเป็นในคำขอ</p> <p>2) ตรวจสอบเอกสารความถูกต้อง</p> <p>3) นำเสนอผู้มีอำนาจลงนามในหนังสือรับรองโดยผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับ</p> <p>4) ส่งหนังสือรับรอง</p>
<p>14. การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์</p> <p>14.1) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือกและเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย พ.ศ. 2536</p> <p>14.2) พระราชบัญญัติเหรียญจักรพรรดิมาลา พ.ศ. 2484 และที่แก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>14.3) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่สรรเสริญยิ่งดิเรกคุณาภรณ์ พ.ศ. 2538</p> <p>14.4) หนังสือ สสท. ที่นร0204/ว194 ลงวันที่ 21 ธันวาคม 2535 เรื่องการจัดทำประวัติผู้ได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์</p> <p>14.5) ประกาศคณะปฏิรูปการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ฉบับที่ 33 เรื่องแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือกและเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย พ.ศ. 2536</p>	<p>การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์</p> <p>1) ตรวจสอบและเสนอผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนและสมควรได้รับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา</p> <p>2) ดำเนินการ ในการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลาแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด</p> <p>3) จัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา เครื่องราชอิสริยาภรณ์ดิเรกคุณาภรณ์และผู้คืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์</p>

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง มติ ค.ร.ม.	ขั้นตอนการดำเนินงาน
<p>15. การส่งเสริมประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพ.ศ. 2547</p> <p>หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ว25 ว26และ ว2และ</p> <p>หลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด</p>	<p>การส่งเสริมประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>1) ดำรวจและรวบรวมข้อมูลให้มีและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>2) ประชุมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อทำความเข้าใจและวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด</p> <p>3) รวบรวมแบบเสนอขอรับการประเมินและรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้เสนอขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่สังกัดเพื่อดำเนินการต่อไป</p> <p>4) เมื่อคณะกรรมการประเมินดำเนินการประเมินผู้ขอมีและเลื่อนวิทยฐานะครบทุกด้านและนำผลการประเมินเสนอต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา</p> <p>4.1) กรณี อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ มีมติไม่อนุมัติให้สถานศึกษาแจ้งผู้ขอทราบผู้ขออาจส่งคำขอรับการประเมินใหม่ได้ในปีถัดไปซึ่งผู้ที่ส่งคำขอรับการประเมินในช่วง 1-30 เมษายน จะส่งคำขอรับการประเมินใหม่ได้ไม่ก่อนเดือน เมษายน ในปีถัดไปส่งผู้ที่ส่งคำขอในช่วง 1-31 ตุลาคม จะส่งคำขอใหม่ได้ไม่ก่อนเดือนตุลาคมของปีถัดไป</p> <p>4.2) กรณี อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่อนุมัติให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ตั้งแต่งตั้งและสำเนาคำสั่งแต่งตั้ง 1 ชุด ส่งให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ทราบภายใน 7 วัน นับแต่วันออกคำสั่ง</p>

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง มติ ค.ร.ม.	ขั้นตอนการดำเนินงาน
<p>16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ</p> <p>16.1 พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 (ม.27)</p> <p>16.2 ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยเงินรางวัลประจำปี</p> <p>16.3 ระเบียบว่าด้วยขอรับเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ</p>	<p>การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ</p> <p>1) สถานศึกษาส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเอง พัฒนางานให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง</p> <p>2) สถานศึกษาให้หรือเสนอชื่อครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สมควรได้รับคำชมเชย เงินรางวัล หรือเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบ</p> <p>3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาให้ความเห็นชอบ</p> <p>4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามอบหรือให้คำชมเชย เงินรางวัล หรือเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา</p>
<p>17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ</p> <p>17.1) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่2) พ.ศ. 2545</p> <p>17.2) พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546</p> <p>17.3) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพ.ศ. 2547</p>	<p>การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ</p> <p>1) สถานศึกษาทำการศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับความมั่นคงและความเป็นธรรมในการประกอบวิชาชีพ</p> <p>2) สถานศึกษากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการส่งเสริมความมั่นคงและความเป็นธรรมในการประกอบวิชาชีพ</p> <p>3) สถานศึกษาดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>4) ผู้บังคับบัญชาควบคุมดูแลและส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัยมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง</p>

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง มติ ค.ร.ม.	ขั้นตอนการดำเนินงาน
<p>18. การส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>18.1) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพ.ศ. 2547 (ม.79)</p>	<p>การส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>1) ให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา 2) ผู้บังคับบัญชาดำเนินการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัยในตนเอง 3) ผู้บังคับบัญชามั่นสังเกต ตรวจสอบ ดูแลเอาใจใส่ป้องกันและขจัดเหตุเพื่อมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัยตามควรแก่กรณี</p>
<p>19. การสนับสนุนส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ</p> <p>19.1) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่2) พ.ศ. 2545</p> <p>19.2) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพ.ศ. 2547</p> <p>19.3) พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546</p> <p>19.4) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546</p> <p>19.5) ข้อบังคับครุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2548</p>	<p>การสนับสนุนส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ</p> <p>1) สถานศึกษาดำเนินการเสนอขอมีใบประกอบวิชาชีพพร้อมทั้งจัดทำรายละเอียดและเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้องให้ถูกต้อง</p> <p>2) เสนอเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อตรวจสอบและนำเสนอตามที่ผู้มีอำนาจหรือองค์กรวิชาชีพมอบหมาย</p> <p>3) จัดทำทะเบียนคุมกำกับดูแลผู้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ</p> <p>4) ส่งเสริมและดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประพฤติตนตามระเบียบวินัยมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ</p>
<p>20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>20.1 การพัฒนาก่อนหมอบหมายงาน</p> <p>1) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพ.ศ. 2547</p> <p>2) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศร0206.2/ว 20 ลงวันที่ 10 พ.ย. 2548</p>	<p>การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาก่อนหมอบหมายงาน</p> <p>1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาแจ้งหลักเกณฑ์วิธีกาพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนหมอบหมายงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ</p> <p>2) ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มจำนวน3คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นประธานผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการสถานศึกษา1คน เป็นกรรมการและข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาซึ่งดำรง</p>

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง มติ ค.ร.ม.	ขั้นตอนการดำเนินงาน
	<p>ตำแหน่งครูที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งให้ทำหน้าที่เป็นผู้ควบคุมดูแลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นกรรมการและเลขานุการ</p> <p>3) ให้คณะกรรมการมีหน้าที่เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มให้คำปรึกษา แนะนำรวมทั้งประเมินผลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมและการประเมินเพื่อปรับปรุงและพัฒนาให้บรรลุผลตามความมุ่งหมาย</p>
<p>20.2 การพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่</p> <p>1) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพ.ศ. 2547 (ม.79)</p>	<p>การพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่</p> <p>1) ให้ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี</p> <p>2) สถานศึกษา วิเคราะห์ภารกิจรวบรวมข้อมูลด้านบุคลากรและจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>3) ผู้บังคับบัญชาดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแผนที่กำหนดไว้</p> <p>4) ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการพัฒนาและจัดเก็บข้อมูลนำไปวางแผนพัฒนาต่อไป</p>

จากประเด็นความสัมพันธ์ระหว่างภารกิจและแนวปฏิบัติด้านการบริหารงานบุคคลของกลุ่มงานการบริหารงานบุคคล และกฎหมายการศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ที่เกี่ยวข้อง นำมาใช้เป็นข้อมูลด้านเนื้อหาในการตั้งประเด็นคำถามด้านความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2 ต่อไป

4. แนวคิดเรื่องการวัดความรู้ความเข้าใจ

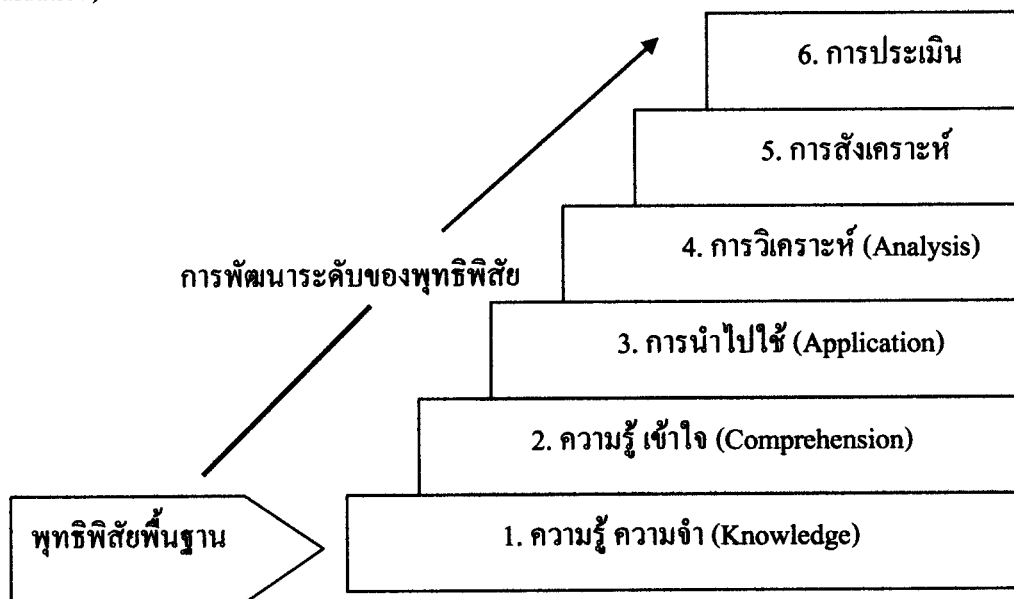
บลูมและคณะ (Bloom and et. 1956) ได้จำแนกพฤติกรรมการเรียนรู้ออกเป็นลำดับ (Taxonomy) โดยแยกพฤติกรรมการเรียนรู้ออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. พฤติกรรมด้านพุทธิพิสัย (Cognitive domain)

2. พฤติกรรมด้านจิตพิสัย (Affective domain)
3. พฤติกรรมด้านทักษะพิสัย (Psychomotor domain)

พฤติกรรมด้านพุทธิพิสัย หมายถึง สมรรถภาพทางสติปัญญาหรือทางสมองของผู้เรียนในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่ผู้เรียนจะต้องอาศัยความสามารถทางสมองเป็นที่ตั้งของการคิดในระดับต่างๆ รวมทั้งจดจำ เช่น การเรียนวิชาเลข การแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ การทำความเข้าใจในการอ่าน การเขียนเรียงความ การคิดประดิษฐ์สิ่งใหม่ ๆ เป็นต้น

ปี ค.ศ. 1956 บลูม และคณะ ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้หรือพุทธิพิสัย (cognitive domain) ของคนไว้ 6 ระดับ (Benjamin Bloom's Taxonomy of Educational Objectives) ซึ่งเรียงลำดับการเกิดการเรียนรู้จากระดับต่ำไปสู่ระดับที่สูงขึ้นไป โดยบลูมและคณะ ได้แจกแจงแต่ละระดับไว้คือ 1) ความรู้ความจำ (Knowledge) 2) ความเข้าใจ (Comprehension) 3) การนำไปใช้ (Application) 4) การวิเคราะห์ (Analysis) 5) การสังเคราะห์ (Synthesis) และ 6) การประเมินค่า (Evaluation)



ในระดับความรู้นั้นเป็นระดับการเรียนรู้ที่ยังไม่ได้ใช้ความคิด แต่เป็นพื้นฐานที่ได้รับความรู้แล้วเกิดการจดจำ จึงถือว่าความรู้เป็นพื้นฐานเพื่อให้เกิดทักษะการคิด ซึ่งเริ่มในระดับง่าย ๆ จากความเข้าใจ เมื่อผู้เรียนมีความรู้ และความเข้าใจในสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้ว สามารถนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ เมื่อมีการฝึกฝน ต่อมา จะพัฒนาการความคิดในระดับสูงคือ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่า

ดังนั้นเพื่อให้เกิดความเข้าใจพฤติกรรมการณ์การเรียนรู้ด้านพุทธิพิสัย รูปแบบ Benjamin Bloom's Taxonomy of Educational Objectives จึงควรศึกษาลำดับขั้นการเรียนรู้แต่ละขั้นดังนี้

1. **ความรู้ (Knowledge)** หมายถึง การเรียนรู้ที่เน้นถึงการจำและการระลึกได้ถึง ความคิด วัตถุ และปรากฏการณ์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นความจำที่เริ่มจากสิ่งง่าย ๆ ที่เป็นอิสระแก่กัน ไปจนถึงความจำในสิ่งที่ย่างยากซับซ้อนและมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน

เบนจามิน บลูม ได้ให้ความหมายของ ความรู้ ว่าหมายถึง เรื่องที่เกี่ยวกับการระลึกถึง สิ่งเฉพาะ วิธีการและกระบวนการต่าง ๆ รวมถึงแบบกระสวนของโครงการวัตถุประสงค์ในด้าน ความรู้ โดยเน้นในเรื่องของกระบวนการทางจิตวิทยาของความจำ อันเป็นกระบวนการที่เชื่อมโยง เกี่ยวกับการจัดระเบียบ

จากเอกสารหลักการวัดและประเมินผลทางการศึกษา ของกรมวิชาการ กล่าวว่า ความรู้ – ความจำ (Knowledge) หมายถึง ความสามารถทางสมองในการทงไว้ หรือรักษาไว้ซึ่ง เรื่องราว ต่าง ๆ ที่บุคคลได้รับรู้ไว้ในสมองได้อย่างถูกต้องแม่นยำ จำแนกออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

1.1 ความรู้ในเรื่องเฉพาะ (knowledge of specifics) เป็นสมรรถภาพทางสมองขั้นต่ำสุด ที่จะ เป็นพื้นฐานให้เกิดสมรรถภาพสมองขั้นสูงที่ซับซ้อน และเป็นนามธรรมต่อไป จำแนกเป็น 2 ข้อ คือ

1) ความรู้เกี่ยวกับศัพท์และนิยาม (knowledge of terminology) เป็นความสามารถ ในการบอกความหมายของคำและสัญลักษณ์ต่าง ๆ เช่น ให้คำนิยามศัพท์ทางคณิตศาสตร์ได้ บอก ความหมายของ “การวิจัย” ได้ เป็นต้น

2) ความรู้เกี่ยวกับกฎและความจริงบางอย่าง (knowledge of specific facts) เป็น ความสามารถในการบอก กฎ สูตร ทฤษฎี และข้อเท็จจริงต่าง ๆ เช่น สามารถบอกสูตรการหาพื้นที่ สามเหลี่ยมได้ บอกสาเหตุที่ไทยเสียดกรุงศรีอยุธยาครั้งที่ 2 ตามที่เรียนรู้อมาได้

1.2 ความรู้ในวิธีดำเนินการ (knowledge of ways and means of dealing with specifics) เป็นความรู้ในเรื่องของวิธีการ และการจัดระเบียบ จำแนกเป็น 5 ลักษณะ คือ

1) ความรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผน (knowledge of conventions) เป็น ความสามารถในการบอกรูปแบบ การปฏิบัติ และแบบฟอร์มหรือระเบียบที่เหมาะสมในการปฏิบัติ ซึ่งเป็นที่ยอมรับของคนส่วนใหญ่ เช่น บอกลักษณะการแต่งกายของชาวเขาเผ่าต่าง ๆ ได้ บอก แผนผังโคลงสี่สุภาพได้ เป็นต้น

2) ความรู้เกี่ยวกับลำดับขั้นและแนวโน้ม (knowledge of trends and sequence) เป็นความสามารถในการบอกขั้นตอนก่อนหลัง และทิศทางเปลี่ยนแปลงของสิ่ง ต่าง ๆ เรื่องราวหรือ ปรากฏการณ์ ต่าง ๆ เช่น บอกได้ว่าการขับรถยนต์ควรทำอะไรก่อนหลัง บอก แนวโน้มของปัญหาจราจรในกรุงเทพฯ ในอนาคตได้ เป็นต้น

3) ความรู้เกี่ยวกับการจัดประเภท (knowledge of classification and categories)

เป็นความสามารถในการจำแนก จัดหมวดหมู่ ความเหมือนและความแตกต่างตามคุณลักษณะ คุณสมบัติ และหน้าที่ของสิ่งต่าง ๆ เรื่องราว หรือ ปรากฏการณ์ ต่าง ๆ เช่น สามารถจัดประเภทของอาหาร จำแนกตามคุณค่าอาหารได้ สามารถจัดหมวดหมู่ของวันตามเหตุการณ์ได้ เป็นต้น

4) ความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์ (knowledge of criteria) เป็นความสามารถในการบอก เกณฑ์ หลักการในการตรวจสอบ และวินิจฉัยข้อเท็จจริงต่าง ๆ เช่น บอกได้ว่าอะไรเป็นเครื่องชี้ว่า สารนั้นเป็นกรดหรือด่าง บอกได้ว่าอะไรเป็นเกณฑ์ตัดสินว่าใครผ่านหรือไม่ผ่าน เป็นต้น

5) ความรู้เกี่ยวกับวิธีการ (knowledge of methodology) เป็นความสามารถในการ บอกเทคนิค กระบวนการ และวิธีการสืบเสาะหาความรู้ในอันที่จะให้ได้มาของผลลัพธ์ที่ต้องการ เช่น บอกวิธีการเตรียมดินปลูกผักได้ บอกวิธีการแก้สมการได้ เป็นต้น

1.3 ความรู้รวบยอดในเนื้อเรื่อง (knowledge of the universal and abstractions in a field) เป็นความรู้เกี่ยวกับข้อสรุปลักษณะสามัญของสิ่งต่าง ๆ แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

1) ความรู้เกี่ยวกับหลักวิชาและการขยายหลักวิชา (knowledge of principles and generalizations) เป็นความรู้ในการสรุปใจความสำคัญของเรื่องและนำหลักหรือความรู้ที่ได้ไป อภิปรายเรื่องอื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกันได้ เช่น บอกได้ว่าการเกิดฝนตกเกิดจากอะไร จำนวนผู้แทนราษฎร แต่ละจังหวัดพิจารณาจากสิ่งใด เป็นต้น

2) ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีและโครงสร้าง (knowledge of theories and structures) เป็นความสามารถในการนำหลักวิชาหลาย ๆ หลักวิชา ซึ่งอยู่ในสกุลเดียวกันมาสัมพันธ์กันจนได้ เป็นโครงสร้างของเนื้อความใหม่ในเรื่องเดียวกันได้ เช่น สามารถสรุปคำสอนของพุทธศาสนาที่ได้ เรียนรู้มาได้ บอกคุณสมบัติร่วมของเพศชายและเพศหญิงได้ บอกคุณสมบัติร่วมของรูปสี่เหลี่ยมจัตุรัสและรูปสี่เหลี่ยมผืนผ้าได้ เป็นต้น

ดังนั้นการระลึกข้อความรู้ ที่ได้ศึกษามาด้วยวิธีการต่าง ๆ ไว้ได้ว่าเกี่ยวข้องกับสิ่งต่อไปนี้ การจำแนกแยกแยะ จัดกลุ่ม จัดหมวดหมู่ การแยกแยะระหว่างเรื่องจริงกับเรื่องจินตนาการ การแยกแยะระหว่างเรื่องจริงกับความคิดเห็น การให้คำจำกัดความและตัวอย่าง และการสรุป ระบุใจความสำคัญ

คำกริยาที่บ่งบอกถึงความรู้ได้แก่ นิยาม, จับคู่, เลือกลง, จำแนก, บอกคุณลักษณะ, บอกชื่อ, ให้แสดงรายชื่อ, บอกความสัมพันธ์, บรรยาย, แบ่งประเภท, วางโครงร่าง, ยกตัวอย่าง, แยกความคิดเห็นจากความจริง, ทำรายการ, หาที่ตั้ง, รู้จัก, บ่งชี้, ระลึกได้

2. ความเข้าใจ (Comprehension) เป็นความสามารถทางสติปัญญาในการขยายความรู้ ความจำ ให้กว้างออกไปจากเดิมอย่างสมเหตุสมผล การแสดงพฤติกรรมเมื่อเผชิญกับสื่อความหมาย และความสามารถในการแปลความหมาย การสรุปหรือการขยายความสิ่งใดสิ่งหนึ่ง รวมถึง

ความสามารถในการจับใจความสำคัญของเรื่อง สามารถถ่ายทอดเรื่องราวเดิมออกมาเป็นภาษาของตนเองได้ โดยที่ยังมีความหมายเหมือนเดิม พฤติกรรมที่แสดงออกว่ามีความเข้าใจมี 3 ลักษณะ คือ

2.1 การแปลความ (translation) เป็นความสามารถในการถอดความหมายจากภาษาหนึ่งหรือแบบฟอร์มหนึ่ง ไปสู่ภาษาหนึ่งหรืออีกแบบฟอร์มหนึ่ง ซึ่งอาจแปลได้หลายลักษณะ ดังนี้

2.1.1 แปลจากภาษาพูดเป็นภาษาเขียน

2.1.2 แปลจากพฤติกรรม รูปภาพ ท่าทาง เป็นข้อความหรือจากข้อความ เป็นพฤติกรรม รูปภาพ และท่าทาง ตัวอย่างการแปลความ เช่น แปลประโยคภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทย แปลความหมายจากคำสุภาษิต แปลความหมายจากแผนภูมิ เป็นต้น

2.2 การตีความ (interpretation) เป็นความสามารถในการสรุปความ การแปลความ มองภาพส่วนรวมมาเป็นใจความสั้น ๆ อย่างได้ใจความ เช่น อ่านเรื่องแล้วตีความหมายข้อคิดที่แฝงอยู่ในเนื้อเรื่องได้ อ่านเรื่องแล้วค้นหาจุดมุ่งหมายของผู้แต่งได้ เป็นต้น

2.3 การขยายความ (extrapolation) เป็นความสามารถในการเสริมแต่ง หรือขยาย แนวความคิดให้กว้างไกลไปจากข้อมูลเดิมอย่างสมเหตุสมผลซึ่งต้องอาศัยการแปลความหมาย และการตีความประกอบกันจึงจะสามารถขยายความหมายของเรื่องราวนั้นได้ เช่น อ่านเรื่องที่แต่งยังไม่จบแล้วขยายความคิดไว้ว่าตอนจบน่าจะเป็นอย่างไร คาดคะเนเหตุการณ์นี้ได้ เหตุการณ์นี้ควรเกิดในสถานที่เช่นไร เป็นต้น

สรุปได้ว่าความเข้าใจ เป็นความสามารถของผู้เรียนที่จะอธิบาย ขยายความหรือเขียน เรื่องราว ใด ๆ ที่ตนได้รับรู้มาโดยการใช้อ้อยคำ สำนวนภาษาของตนเอง และหมายรวมไปถึงความสามารถในการที่แปลความหมาย ตีความหมาย หรือขยายความหมายข้อมูล จากสำนวน สุภาษิต แผนที่ กราฟ หรือตารางต่าง ๆ ตัวอย่างของพฤติกรรมความเข้าใจ เช่น แปลตัวเลขใน ตารางเวลารถเข้า ออก ในสถานีรถประจำทาง การอ่านแผนที่ การอธิบายความหมายของสำนวน ภาษาสุภาษิตต่าง ๆ

ดังนั้นความเข้าใจจะเกี่ยวข้องกับ การเปรียบเทียบ และเปรียบเทียบ การระบุ โครงสร้าง ขั้นตอนและกระบวนการ ความสัมพันธ์เชิงรูปร่าง ลักษณะ การเปรียบเทียบ ความหมายคำ การหาใจความสำคัญ และการระบุความสัมพันธ์

คำกริยาที่บ่งบอกถึงความเข้าใจได้แก่ แปลความหมาย, เปลี่ยนแปลงใหม่, แสดง, ยกตัวอย่าง, อธิบาย, อ้างอิง, สรุป, บอก, รายงาน, บรรยาย, กำหนดขอบเขต, บอกความแตกต่าง, สานิต, นึกภาพ, กล่าวซ้ำ, ย่อความ, ตีความ, เปรียบเทียบ

3. **การนำไปใช้ (Application)** เป็นความสามารถในการนำหลักวิชา ความรู้ (knowledge) ความเข้าใจหรือความถี่ถ้วน (comprehension) ในเรื่องใด ๆ ที่มีอยู่เดิม ไปแก้ไข ปัญหาในสถานการณ์ใหม่ซึ่งอาจใกล้เคียงหรือคล้ายคลึงกับสถานการณ์ที่เคยพบเห็นมาก่อน โดยการใช้ความรู้ต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิธีการกับความถี่ถ้วนมาผสมผสานกับความสามารถ ในการแปลความหมาย การสรุปหรือการขยายความสิ่งนั้น เช่น การนำสูตรหาพื้นที่สามเหลี่ยมไป ใช้หาพื้นที่สามเหลี่ยมรูปใหม่ได้ การแก้ประโยคที่เขียนไวยากรณีผิดได้ สรุปได้ว่าความสามารถ ในการที่จะนำความรู้ ความเข้าใจที่ตนมีไปใช้ในสถานการณ์ที่แตกต่างไปจากเดิมได้ อาจจะ เกี่ยวข้องกับเรื่อง การเรียงลำดับ การคาดคะเน ความเป็นไปได้ การอนุมาน และการเปลี่ยน ความหมายของคำ

คำกริยาที่บ่งบอกถึงการนำไปใช้ได้แก่ ประยุกต์ใช้, จัดกระทำใหม่, แก้ปัญหา, จัด กลุ่ม, นำไปใช้, เลือก, ทำโครงร่าง, ผูกมัด, คำนวณ, แสดงวิธีทำ, แบ่งประเภท, ปรับแต่ง

4. **การวิเคราะห์ (Analysis)** เป็นความสามารถและทักษะที่สูงกว่าความเข้าใจ และการนำไปใช้ โดยมีลักษณะเป็นการจำแนก แยกแยะองค์ประกอบของสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกเป็นส่วนๆ เพื่อ ค้นหาว่ามีองค์ประกอบย่อยๆอะไรบ้าง ทำมาจากอะไร ประกอบขึ้นมาได้อย่างไรและมีความ เชื่อมโยงสัมพันธ์กันอย่างไร รวมทั้งการสืบค้นความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ ว่าสามารถเข้ากันได้ หรือไม่จะช่วยให้เกิดความเข้าใจต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดอย่างแท้จริงการวิเคราะห์แบ่งเป็น 3 ลักษณะ คือ

4.1 การวิเคราะห์ความสำคัญ (analysis of elements) เป็นความสามารถในการค้นหา จุดสำคัญหรือหัวใจของเรื่อง ค้นหาสาเหตุ ผลลัพธ์ และจุดมุ่งหมายสำคัญของเรื่องต่าง ๆ เช่น อ่าน บทความแล้วบอกได้ว่าหัวใจสำคัญของเรื่องคืออะไร ค้นหาเหตุผลของเรื่องราวที่อ่านได้ เป็นต้น

4.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ (analysis of relationship) เป็นความสามารถในการค้นหา ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน และการพาดพิงกันระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ว่ามีความเกี่ยวข้องกันใน ลักษณะใด คล้อยตามกัน หรือขัดแย้งกัน เกี่ยวข้องกัน หรือไม่เกี่ยวข้องกัน เช่น แยกข้อความที่ไม่ จำเป็นในคำถามได้ ค้นหาความสัมพันธ์ของเบญจศีล กับเบญจธรรมเป็นรายชื่อได้ เป็นต้น

4.3 วิเคราะห์หลักการ (analysis of organizational principles) เป็นความสามารถใน การค้นหาว่า การที่โครงสร้างและระบบของวัตถุ สิ่งของ เรื่องราว และการกระทำต่าง ๆ ที่ร่วมกัน อยู่ในสภาพเช่นนั้นได้เพราะยึดหลักการหรือแก่นอะไรเป็นสำคัญ เช่น การที่กระดิกน้ำร้อนสามารถ เก็บความร้อนไว้ได้เพราะยึดหลักการใด การทำสงครามปัจจุบันใช้วิธีโฆษณาชวนเชื่อเพราะยึด หลักการใด เป็นต้น การแสดงพฤติกรรมการเรียนรู้ด้านการคิดวิเคราะห์ในเรื่องต่อไปนี้ การเติม ให้สมบูรณ์ ความเกี่ยวข้องของข้อมูล รูปธรรมหรือนามธรรม การกระทำที่เป็นเหตุเป็นผล

การระบุส่วนประกอบ รายละเอียดและเหตุการณ์ที่เป็นเหตุเป็นผลกับเนื้อเรื่อง และการพิจารณาข้อความว่าจริงหรือไม่

คำกริยาที่บ่งบอกถึงการคิดวิเคราะห์ได้แก่ จำแนก, จัดกลุ่ม, เปรียบเทียบ, สรุปย่อ, บอกความแตกต่าง, อธิบาย, วิเคราะห์, แยกส่วน, ทดสอบ, สืบค้น, ตั้งคำถาม, ตรวจสอบ, อภิปราย, จัดระเบียบ, ลงความเห็น, ทำแผนภูมิ, วางโครงร่าง

5. **การสังเคราะห์ (Synthesis)** เป็นความสามารถในการการผสมผสาน รวบรวม ส่วนประกอบย่อย ๆ หรือส่วนใหญ่ ๆ เข้าด้วยกันเพื่อให้เป็นเรื่องราวอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อเป็นสิ่งใหม่อีกรูปแบบหนึ่งมีคุณลักษณะ โครงสร้างหรือหน้าที่ใหม่ที่แปลกแตกต่างไป การสังเคราะห์จึงมีลักษณะของการเป็นกระบวนการรวบรวมเนื้อหาสาระของเรื่องต่าง ๆ เข้าไว้ด้วยกัน เพื่อสร้างรูปแบบหรือ โครงสร้างที่ยังไม่ชัดเจนขึ้นมาก่อน อันเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ภายในขอบเขตของสิ่งที่กำหนดให้ แบ่งเป็น 3 ลักษณะ คือ

5.1 การสังเคราะห์ข้อความ (Production of unique communication) เป็นความสามารถในการสังเคราะห์ข้อความ โดยสื่อ หรือ โดยการพูด การเขียน การวิพากษ์ วิจัย หา ข้อยุติบางประการ เช่น สามารถแต่งเรื่องราวหรือบทกลอนได้โดยไม่ลอกเลียนใครสามารถวาดภาพ โดยอาศัยจินตนาการของตนเองได้ เป็น

5.2 การสังเคราะห์แผนงาน (Production of plan, or proposed set of operation) เป็นความสามารถในการกำหนดแนวทางวางแผน ออกแบบ เขียนโครงการ หรือโครงการต่าง ๆ ล่วงหน้าขึ้นมาใหม่ให้สอดคล้องกับข้อมูลและจุดมุ่งหมายที่วางไว้ เช่น เขียนโครงการวิทยาศาสตร์ได้ วางแผนจัดกิจกรรมวันเด็กได้ เป็นต้น

5.3 การสังเคราะห์ความสัมพันธ์ (Derivation of a set of abstract relations) เป็นความสามารถในการนำเอานามธรรมย่อย ๆ มาจัดระบบของข้อเท็จจริงหรือส่วนประกอบมาผสมผสานให้เป็นสิ่งสำเร็จรูปหน่วยใหม่ที่แปลกไปจากเดิม เกิดเป็นเรื่องราวใหม่ ทฤษฎี กฎ สมมติฐาน หรือสูตรขึ้น เช่น ให้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับปัญหาที่มีสาเหตุและผลของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้ เมื่อกำหนดข้อเท็จจริงหรือเงื่อนไขของเรื่องราวให้ แล้วสมมติสถานการณ์ที่เกิดขึ้นสามารถหาข้อยุติหรือข้อสรุปของเรื่องนั้นในแง่มุมต่าง ๆ ได้

กล่าวได้ว่าการสังเคราะห์เป็น ความสามารถในการที่จะใช้สมองคิดสร้าง สิ่งใหม่ขึ้นมาโดยอาศัยความสามารถของตนเอง เช่น การที่นักเรียนเขียนเรียงความ โดยไม่ได้คัดลอกมาจากบทความของใคร หรือการออกแบบของใช้ใหม่ ๆ โดยใช้ความคิดของตนเอง การสังเคราะห์ยังมีความหมายรวมถึงความสามารถในการวางแผนการทำงานล่วงหน้า ดังนั้นการสังเคราะห์จึง

เกี่ยวข้องกับสิ่งต่อไปนี้ การสื่อสารทางความคิด การวางแผน การสร้างสมมุติฐาน การหาข้อสรุป และการเสนอทางเลือก

คำกริยาที่บ่งบอกถึงการสังเคราะห์ได้แก่ การออกแบบ, วางแผน, การแก้ปัญหา, การผลิต, การสร้างสูตร, ตั้งสมมุติฐาน, สนับสนุน, เขียนใหม่, รายงาน, รวบรวม, จัดระเบียบ, จัดใหม่, สร้างขึ้นใหม่

6. การประเมินค่า (Evaluation) เป็นความสามารถในการพิจารณาตัดสินหรือสรุปเกี่ยวกับคุณค่าของเนื้อหา ความคิด ค่านิยม ผลงาน คำตอบ วิธีการและเนื้อหาสาระเพื่อวัตถุประสงค์บางอย่าง โดยมีการกำหนดเกณฑ์ (Criteria) เป็นฐานในการพิจารณาตัดสิน การประเมินค่า จัดได้ว่าเป็นขั้นตอนที่สูงสุดของพุทธิลักษณะ (Characteristics of cognitive domain) ที่ต้องใช้ความรู้ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์และการสังเคราะห์เข้ามาพิจารณาประกอบกันเพื่อทำการประเมินค่าสิ่งหนึ่งสิ่งใด ดังนั้นการประเมินค่า จะอาศัยเกณฑ์และมาตรฐานที่วางไว้ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

6.1 ประเมินโดยอาศัยเกณฑ์ภายใน (Judgment in terms of internal evidence) เป็นความสามารถในการตัดสินเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง โดยใช้เนื้อหาสาระในเหตุการณ์นั้นเป็นเกณฑ์ในการตัดสิน เช่น อ่านเนื้อเรื่องแล้วสามารถตัดสินได้ว่าตัวละครใดเป็นคนดี เลวตามเนื้อเรื่องที่ปรากฏ การตัดสินพฤติกรรมของนักเรียนว่ากระทำถูกต้อง หรือไม่ตามระเบียบของโรงเรียนนั้น เป็นต้น

6.2 ประเมินโดยอาศัยเกณฑ์ภายนอก (Judgment in terms of external criteria) เป็นความสามารถในการตัดสินเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง โดยใช้เกณฑ์ที่ไม่ได้ปรากฏตามเนื้อเรื่องหรือเหตุการณ์นั้น ๆ แต่ใช้เกณฑ์ที่กำหนดขึ้นมาใหม่ซึ่งอาจเป็นเกณฑ์ตามหลักเหตุผล หรือเกณฑ์ที่สังคมหรือระเบียบประเพณีกำหนดไว้ก็ได้ เช่น การตัดสินพฤติกรรมของเด็กวัยรุ่น โดยใช้เกณฑ์วัฒนธรรมไทยว่าเหมาะสมหรือไม่ซึ่งอาจแตกต่างจากการตัดสินโดยใช้เกณฑ์จิตวิทยาวัยรุ่น การตัดสินคุณค่าของวิชาบางวิชาตามสภาพสังคมปัจจุบันว่ามีคุณค่าเพียงใดกับการเรียนในยุคปัจจุบัน เป็นต้น

กล่าวอีกนัยหนึ่งการประเมินค่า ได้แก่ การพิจารณาสิ่งใดสิ่งหนึ่งในลักษณะที่พึงเล็งว่า สิ่งนั้น ๆ มีคุณค่า ดี – เลว ถูก – ไม่ถูก ควร – ไม่ควร โดยมีเหตุผลประกอบ เช่น สมมติว่า มีเงินอยู่ ในมือ 10 บาท จะต้องมาคิดพิจารณาตัดสินใจด้วยตนเองว่า เงินดังกล่าวนี้ จะใช้จ่ายอย่างไร เช่น ตัดสินใจซื้อของเล่น ซื้อขนมรับประทาน หรือซื้อหนังสือที่ตนสนใจมาอ่าน ดังนั้นการประเมินค่ามักจะเกี่ยวข้องกับสิ่งต่อไปนี้ การตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลทั่ว ๆ ไป การตัดสินใจบนพื้นฐานของกฎกติกา หรือแนวทางที่กำหนดให้ การตัดสินใจบนพื้นฐานของความถูกต้อง

การตัดสินใจโดยพิจารณาทางเลือก การระบุคุณค่า และการระบุถึงความรู้สึก หรืออารมณ์เกี่ยวกับเนื้อเรื่อง

คำกริยาที่บ่งบอกถึงการประเมินค่าได้แก่ ตั้งราคา, ตัดสินคุณค่า, พิจารณา, สรุป, ประเมิน, ให้น้ำหนัก, กำหนดเกณฑ์, การเปรียบเทียบ, แก้ไขปรับปรุง, ให้คะแนน, วิเคราะห์, แสดงเหตุผล, อภิปราย, เลือก, ประเมินความสำเร็จวัดผล

จากเอกสารที่เกี่ยวข้องด้านพุทธิพิสัย หรือความสามารถทางปัญญาของบลูมและคณะ นั้นมี 6 ระดับ แต่ในการวิจัยครั้งนี้ได้นำมาใช้ในการศึกษาเพียงสองระดับคือ ระดับความรู้ และระดับความเข้าใจ เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ต้องการทราบความรู้ความเข้าใจ ปัญหา และข้อเสนอแนะ การปฏิบัติงานด้านกฎหมายของหัวหน้าการบริหารงานบุคคล เพื่อนำข้อมูลไปประมวลเป็นแนวทางการพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายของหัวหน้าการบริหารงานบุคคลเพื่อรองรับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ในฐานะเป็นหน่วยงานที่เป็นนิติบุคคลหน่วยงานหนึ่ง และจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องต่อไป ทั้งนี้ได้นำแนวพฤติกรรมหรือคำกริยาในการวัดความรู้ และความเข้าใจ ไปตั้งเป็นคำสำคัญ ประเด็น หรือส่วนหนึ่งในคำถามของแบบทดสอบซึ่งเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา มีดังนี้

รายงานการวิจัยประเมินผล การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้เขตพื้นที่การศึกษาฉบับสรุป (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา 2549ข : 32) กล่าวถึงปัญหาอุปสรรคของการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้เขตพื้นที่สำคัญ อันดับหนึ่งคือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษายังไม่มีการประกาศใช้อย่างครบถ้วน ทำให้การดำเนินการบางเรื่องไม่มีกรอบและแนวทางที่ชัดเจน และพบว่าปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานด้านบุคลากรปัญหาหนึ่งคือ บุคลากรขาดความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับงาน การบรรจุโยกย้าย ปรับเปลี่ยนตำแหน่งล่าช้า โดยมีข้อเสนอแนะด้านบริหารงานบุคคลข้อหนึ่งว่า ควรพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาว่า เกี่ยวกับ 1) กฎหมาย 2) การเมือง 3) โครงสร้างขององค์กร

4) งบประมาณ 5) บุคลากร 6) เทคโนโลยีและการสื่อสาร 7) สภาพทางกายภาพของเขตพื้นที่การศึกษา 8) ความพร้อมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา/สถานศึกษา 9) ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา / ผู้อำนวยการสถานศึกษา และ 10) วัฒนธรรมองค์กรและการมีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการศึกษา

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2549ข : ฉ) ยังได้สรุปข้อเสนอแนะเชิงนโยบายข้อหนึ่งคือ การเร่งรัดการจัดทำกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคล ความชัดเจนในการจัดสรรทรัพยากรบุคคล งบประมาณ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำระหว่างเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา และการประชาสัมพันธ์ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ การถ่ายโอน และการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาแก่ครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง ชุมชนและผู้เกี่ยวข้อง นอกจากนี้สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ยังได้เสนอแนะผู้รับผิดชอบและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ว่า กระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเร่งรัดการออกกฎหมาย เพื่อให้เกิดการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาอย่างแท้จริง

กฤษ ตะมุลมอญ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการประเมินการดำเนินงานตามนโยบายการกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุรินทร์ โดยใช้รูปแบบการประเมินเชิงระบบ ซึ่งประเมินด้านปัจจัยดำเนินงาน กระบวนการดำเนินงาน และประสิทธิผลการดำเนินงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 งาน คือ ด้านวิชาการ งบประมาณ บุคคล และบริหารทั่วไป โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window พบว่าการดำเนินงานในภาพรวมมีความเหมาะสมปานกลาง แต่พบว่าด้านบุคลากร ด้านวัสดุ อุปกรณ์ และด้านงบประมาณ มีความเหมาะสมปานกลาง ไม่ผ่านเกณฑ์ที่น่าพอใจ

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พบว่าการดำเนินงานในสถานศึกษาทั้งสี่ด้านคือด้านการบริหารงานบุคคล งบประมาณ วิชาการ และการบริหารทั่วไป มีความเหมาะสมปานกลาง แต่ด้านบุคลากรและงบประมาณ ไม่ผ่านเกณฑ์ที่น่าพอใจ และพบว่าปัญหาอุปสรรคของการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาประการหนึ่งคือปัญหาด้านกฎหมาย อันเป็นข้อสนับสนุนว่าควรมีการจัดแนวทางการพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อรองรับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ของสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากรายงานการวิจัย เรื่องการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้เขตพื้นที่การศึกษา ฉบับสรุป ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550 : 19) พบว่าด้านการบริหารงานบุคคล การพิจารณาแต่งตั้ง โยกย้ายและการพิจารณาความดีความชอบในเขตพื้นที่

การศึกษาอยู่ในอำนาจของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) เขตพื้นที่ และพบว่ามีความก้าวหน้าในการดำเนินงานด้านกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา พบว่ามีกฎหมายแม่บทที่สำคัญและมีผลบังคับใช้แล้ว 5 ฉบับ คือ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา 2550 : 21)

สำหรับการศึกษาในครั้งนี้นำผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์ภาระงานด้านการบริหารงานบุคคลที่สถานศึกษาได้รับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้ง 20 ภาระงาน ออกเป็นกลุ่ม 6 กลุ่ม เพื่อให้เหมาะสมในการสร้างเครื่องมือ และวิเคราะห์ข้อมูลสู่ข้อสรุปดังนี้

- 1) กลุ่มภาระงาน การวางแผนอัตรากำลัง การบรรจุ ประกอบด้วยภาระงาน การวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง
- 2) กลุ่มภาระงาน การเปลี่ยนตำแหน่ง วิทยฐานะ การเลื่อนขั้น การเสริมสร้างประสิทธิภาพประกอบด้วยภาระงาน การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
- 3) กลุ่มภาระงาน การลาทุกประเภท ประกอบด้วยภาระงาน การลาทุกประเภท
- 4) กลุ่มภาระงาน วินัย การอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการลงโทษ ประกอบด้วยภาระงาน การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
- 5) กลุ่มภาระงาน การออกจากราชการ การทำทะเบียนประวัติ ประกอบด้วยภาระงาน การออกจากราชการ การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
- 6) กลุ่มภาระงาน การส่งเสริมวิทยฐานะ การขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมคุณธรรม ประกอบด้วยภาระงาน การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคนอื่น ๆ (2546 : 2-4) ศึกษารูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 พบว่ามีแนวทางพัฒนา 9 ประการคือ 1) หลักการในการสร้างเครือข่าย อาศัยแนวคิดเกี่ยวกับการจัดระบบโครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษา 2) กลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร อาศัยแนวคิดตามมาตรา 15 คือ การพัฒนาด้วยกลยุทธ์ของการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย 3) วิธีในการพัฒนา ประกอบด้วย การฝึกอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเองหรือการพัฒนาตนเอง การวิจัยปฏิบัติการ การศึกษาคุณาน การจัดกิจกรรมทางวิชาการ การจัดระบบพี่เลี้ยง (mentor) การศึกษาต่อ 4) กลุ่มเป้าหมายของการพัฒนา ประกอบด้วยครู ได้แก่ ครูใหม่และครูประจำการ บุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้สนับสนุนการศึกษา 5) องค์ประกอบของรูปแบบเครือข่าย ประกอบด้วยหน่วยงานที่กำหนดนโยบาย แผน และมาตรฐานของการพัฒนาตามพระราชบัญญัติ แม่ข่าย ลูกข่าย หน่วยรับการพัฒนา ความเชื่อมโยง 6) ความเชื่อมโยง ทุกองค์ประกอบของเครือข่ายสามารถเชื่อมโยงติดต่อกันได้ ทั้ง 3 ลักษณะ คือ (1) จากบนลงล่าง (2) จากล่างขึ้นบน (3) ตามแนวนอน 7) ทรัพยากร มีการบริหารจัดการเครือข่าย ดังนี้ (1) ด้านงบประมาณ (2) ด้านวิชาการ (3) ด้านบุคคล (4) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 8) การประเมินเครือข่าย เป็นการประเมินจากการพัฒนาโดยใช้การปฏิบัติเป็นฐาน (performance-based development) หรือประเมินจากการพัฒนาโดยใช้ผลลัพธ์เป็นฐาน (result-based development) เป็นการประเมินตนเอง และผู้อื่นประเมิน ทั้งผู้ให้การพัฒนาและผู้รับการพัฒนา 9) ข้อเสนอแนะ ในระยะแรกควรดำเนินการจัดตั้งแม่ข่ายและลูกข่ายที่จำเป็น โดยเร่งด่วนพัฒนาอย่างเร่งด่วนเกี่ยวกับการเตรียมครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเข้าสู่เขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งจำเป็นจะต้องปรับบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ ต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้เขตพื้นที่การศึกษาเดียวกันโดยไม่มีกรมเจ้าสังกัด

นิโรจน์ ไทยทอง (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากร สาขาวิชาอุตสาหกรรมศึกษาในวิทยาลัยครู มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาบุคลากรสาขาวิชาอุตสาหกรรมศึกษาในวิทยาลัยครู ทำการศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาของผู้บริหารสถาบัน ผู้บริหารหน่วยงานและอาจารย์ผู้สอนอุตสาหกรรมศึกษา จำนวน 7 วิธีการ คือ 1) วิธีการศึกษาต่อ 2) วิธีการศึกษาบางรายวิชาในมหาวิทยาลัย 3) วิธีการฝึกอบรมระยะสั้น 4) วิธีการฝึกงาน 5) วิธีการศึกษางานพร้อมกับการปฏิบัติงาน 6) วิธีการทัศนศึกษาเยี่ยมชมกิจการ และ 7) วิธีการอบรมหรือประชุมปฏิบัติการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยผู้บริหารสถาบัน ผู้บริหารหน่วยงานและอาจารย์ผู้สอนอุตสาหกรรมศึกษา จำนวน 106 คน วิเคราะห์ข้อมูล

โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows หาค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถาบัน ผู้บริหารหน่วยงานและอาจารย์ ผู้สอนอุดมศึกษามีความต้องการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาในระดับมาก

สุรรัตน์ เข็มกุล (2542 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา กระบวนการพัฒนาบุคลากรใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร ทำการศึกษาตามหลักการและแนวคิดในระบบกระบวนการพัฒนาของทบัพัญญัติแห่ง พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร และครู รวม 467 คน เก็บ รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows เพื่อหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มี กระบวนการสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากร โดยวิธีการดังนี้ ขั้นที่ 1 วิเคราะห์ความ ต้องการ โดยการรวบรวมปัญหา ข้อมูล สารสนเทศของโรงเรียน ขั้นที่ 2 มีการกำหนดแผนพัฒนา บุคลากรใช้ในแผนการปฏิบัติประจำปี ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียน บุคลากรแต่ละหมวด วิชามีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ ด้านความรู้ ความสามารถทักษะและเจตคติในการ ทำงาน ขั้นที่ 3 การนำแผน ไปใช้จะมีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบหน้าที่ โดยจะจัดกิจกรรมการพัฒนา บุคลากรเป็นรายกลุ่มมากกว่าเป็นรายบุคคล ขั้นที่ 4 ด้านการประเมินผลพัฒนาบุคลากรจะมีการ ประเมินตามแผนงานภายหลังเสร็จสิ้นกิจกรรม ขั้นที่ 5 เสนอผลการประเมินในที่ประชุมครู อาจารย์ ทั้งหมด จัดพิมพ์ สรุปเป็นรายงาน ปัญหาที่พบ คือ ยังไม่มีการสร้างเครื่องมือมาตรฐานใน การวิเคราะห์ความต้องการการ พัฒนาบุคลากร และขาดบุคคลที่มีความรู้ในการวิเคราะห์ สถานการณ์ ขาดความกระตือรือร้นในการ ได้ข้อมูลไม่นำความรู้ไปใช้ ขาดงบประมาณ ขาดการ ติดตาม และประเมิน

จากงานวิจัยเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาบุคลากรข้างต้น สรุปได้ว่าก่อนทำการพัฒนา บุคลากรควรกำหนดกระบวนการพัฒนา กลุ่มบุคคลที่ต้องการพัฒนา เรื่องที่ต้องการพัฒนาโดยมา จากความต้องการของบุคลากรกลุ่มนั้น ๆ ระบวนการพัฒนา ตลอดถึงแนวทางการวัดและ ประเมินผลเพื่อสรุปเป็นองค์ความรู้ต่อไป สำหรับการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาความรู้ความ เข้าใจด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคล สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นนทบุรีเขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการขั้นต้นของการพัฒนาบุคลากรคือ ศึกษาความรู้ความเข้าใจ ปัญหาและข้อเสนอแนะด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคล เพื่อนำข้อมูลไปกำหนดแนวทางในการ พัฒนา ซึ่งจากงานวิจัยอาจมีแนวทางการพัฒนาดังนี้

1. การใช้หลักการในการสร้างเครือข่าย

2. การพัฒนาด้วยกลยุทธ์ของการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

3. การใช้วิธีการพัฒนา อาทิเช่น การฝึกอบรมทั้งระยะสั้น และระยะยาวเป็นช่วง ๆ การเรียนรู้ด้วยตนเองหรือการพัฒนาตนเอง การวิจัยปฏิบัติการ การฝึกงาน การศึกษาดูงาน วิธีการศึกษางานพร้อมกับการปฏิบัติงานการจัดอบรมสัมมนา การจัดกิจกรรมทางวิชาการ การจัดระบบที่เลี้ยงการศึกษาต่อ

4. การกำหนดกลุ่มเป้าหมายของการพัฒนา ประกอบด้วยครู เช่น ครูใหม่และครูประจำการ บุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้สนับสนุนการศึกษา

5. การกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบเครือข่าย ประกอบด้วยหน่วยงานที่กำหนดนโยบาย แผน และมาตรฐานของการพัฒนาตามพระราชบัญญัติ แม่ข่าย ลูกข่าย หน่วยรับการพัฒนา ความเชื่อมโยง

6. การสร้างความเชื่อมโยง ทุกองค์ประกอบของเครือข่ายสามารถเชื่อมโยงติดต่อกันได้ ทั้ง 3 ลักษณะ คือ (1) จากบนลงล่าง (2) จากล่างขึ้นบน (3) ตามแนวนอน

7. การระดมทรัพยากร มีการบริหารจัดการเครือข่าย ดังนี้ (1) ด้านงบประมาณ (2) ด้านวิชาการ (3) ด้านบุคคล (4) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

8. การประเมินเครือข่าย เป็นการประเมินจากการพัฒนาโดยใช้การปฏิบัติเป็นฐาน หรือประเมินจากการพัฒนาโดยใช้ผลลัพธ์เป็นฐานเป็นการประเมินตนเอง และผู้อื่นประเมิน ทั้งผู้ให้การพัฒนาและผู้รับการพัฒนา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคลสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีเขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 กลุ่มตามระยะการเก็บข้อมูลคือ

1.1 ระยะเวลาที่ 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบทดสอบ คือ ประชากรทั้งหมดที่เป็นหัวหน้าการบริหารงานบุคคลของทุกสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีเขต 2 จำนวน 75 คน

1.2 ระยะเวลาที่ 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม (focus group) คือ ผู้ที่เป็นหัวหน้าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเดิม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2 ที่เลือกอย่างเจาะจง (purposive sampling) จำนวน 12 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัยในครั้งนี้มี 2 แบบ คือ

2.1 แบบทดสอบ

แบบทดสอบเป็นเครื่องมือสำหรับวัดความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ที่สร้างขึ้นมี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบทดสอบปรนัยเลือกตอบ (Multiple choice) ชนิด 4 ตัวเลือก จำนวน 80 ข้อ ครอบคลุม 8 หมวดคือหมวดที่ 2-9 จาก 9 หมวด ดังนี้

หมวด 1 คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

หมวด 2 บททั่วไป

หมวด 3 การกำหนดตำแหน่ง วิทยฐานะ และการให้ได้รับเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และ เงินประจำตำแหน่ง

หมวด 4 การบรรจุแต่งตั้ง

หมวด 5 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

หมวด 6 วินัยและการรักษาวินัย

หมวด 7 การดำเนินการทางวินัย

หมวด 8 การออกจากราชการ

หมวด 9 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

และรวมทั้ง กฎ ระเบียบ ของ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ตามภาระงานการบริหารงานบุคคล 20 ภาระงานที่ได้รับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา โดยผู้วิจัยจัดจำพวกเป็น 6 กลุ่มภาระงาน มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1) ศึกษาหลักการวัดและประเมินผล รูปแบบของแบบทดสอบจากเอกสาร และตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับการสร้างแบบทดสอบแบบปรนัยเลือกตอบ

2) จัดทำแบบสอบถาม ตามระดับปัญหาด้านกฎหมายตามภาระงานของหัวหน้าการบริหารงานบุคคลจำนวน 6 โรงเรียน จากโรงเรียนภาครัฐ จำแนกเป็น โรงเรียนที่เปิดทำการสอน ระดับช่วงชั้นที่ 1-2 จำนวน 2 โรงเรียน ช่วงชั้นที่ 1-3 จำนวน 2 โรงเรียน และช่วงชั้นที่ 3-4 จำนวน 2 โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามณฑลบุรีเขต 2 เพื่อนำมากำหนดเป็นน้ำหนัก และวิเคราะห์เป็นจำนวนข้อของแบบทดสอบ

3) กำหนดพฤติกรรมที่ต้องการวัดคือด้านความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย เพื่อสร้างตารางวิเคราะห์ข้อสอบ และสร้างแบบทดสอบ

4) สร้างแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคล แบบปรนัยเลือกตอบ (Multiple Choice) ชนิด 4 ตัวเลือก จำนวน 80 ข้อ จากการวิเคราะห์พฤติกรรมด้านความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย และน้ำหนักของปัญหาตามภาระงานที่ได้รับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษางานการบริหารงานบุคคล 20 ภาระงาน ดำเนินการดังนี้

4.1) วิเคราะห์พฤติกรรมด้านความรู้ความเข้าใจตามแนวคิดของบลูมและคณะ

4.2) วิเคราะห์ภาระงานการบริหารงานบุคคล ตามพระราชบัญญัติระเบียบ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 แล้วจัดเป็นกลุ่มภาระงาน 6 กลุ่ม

4.3) วิเคราะห์จำนวนข้อตามน้ำหนักของปัญหาจากการทำแบบสอบถาม ตาม

ระดับปัญหาด้านกฎหมายตามภาระงานของหัวหน้าการบริหารงานบุคคล

4.4) สร้างแบบทดสอบจำนวน 100 ข้อ ครอบคลุม 20 ภาระงาน

4.5) นำแบบทดสอบที่สร้างขึ้น ให้นิติกรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา ให้ข้อเสนอแนะ ซึ่งพบว่าการใช้คำถามที่เกี่ยวข้องกับภาษากฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ อาจทำให้ผู้ตอบแบบทดสอบเกิดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน จึงดำเนินการปรับปรุงเหลือ 80 ข้อ

5) นำแบบทดสอบจำนวน 80 ข้อที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษา ปรับปรุงแก้ไข ผู้วิจัยได้ปรับปรุงการเรียบเรียงคำพูด ให้เป็นประโยคและเป็นภาษาทางวิชาการเพิ่มขึ้น

6) นำแบบทดสอบที่ปรับปรุงแล้ว ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องระหว่างภาระงานกับพฤติกรรมที่ต้องการวัดด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคลกับเนื้อหา (Index Of Item Objective Congruence : IOC) ซึ่งผู้เชี่ยวชาญจะพิจารณาให้คะแนน โดยกำหนดคะแนนดังนี้

ให้คะแนนเท่ากับ + 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อสอบวัดได้ตรงตามจุดประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อสอบวัดไม่ตรงตามจุดประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อสอบวัดได้ตรงตามจุดประสงค์หรือไม่

ใช้เกณฑ์พิจารณาค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ถือว่าเป็นข้อสอบที่มีความเที่ยงตรง สามารถนำไปใช้ได้ จากการให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาพบว่าข้อทดสอบมีค่า IOC ของแบบทดสอบระหว่าง 0.67-1.00 จัดเป็นข้อทดสอบระดับดีถึงดีมาก

7) นำแบบทดสอบที่สร้างขึ้น ไปทดลองใช้กับกลุ่มขนาดเล็กที่เป็นหัวหน้าการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนภาครัฐ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 3 คน โดยคัดเลือกจากโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนระดับประถมศึกษา(ช่วงชั้นที่ 1-2) ระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น(ช่วงชั้นที่ 1-3) และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นถึงตอนปลาย(ช่วงชั้นที่ 3-4) ประเภทละ 1 คนที่มีความรู้ด้านกฎหมายการศึกษา ในเดือนมกราคม พ.ศ. 2552 และสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ ผู้วิจัยนำผลการศึกษามาปรับปรุงแบบทดสอบในด้านการใช้สำนวนภาษา โดยทำให้มีความกระชับ รัดกุม เข้าใจง่ายมากขึ้น และพิจารณาจัดลำดับข้อทดสอบให้มีความเหมาะสมกับลำดับความคิด ลำดับของกลุ่มภาระงาน และใช้เวลาในการทำแบบทดสอบ ตลอดจนคำนึงถึงสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบทดสอบ

8) นำแบบทดสอบที่สร้างขึ้น ไปทดลองใช้กับกลุ่มขนาดกลาง ที่เป็นหัวหน้าการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนภาครัฐ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 12 คน โดยคัดเลือกจากโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนระดับประถมศึกษา(ช่วงชั้นที่ 1-2) จำนวน 6 คน ระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น(ช่วงชั้นที่ 1-3) จำนวน 4 คน และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

ถึงตอนปลาย(ช่วงชั้นที่ 3-4) จำนวน 2 คนที่มีความรู้ด้านกฎหมายการศึกษา ในเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2552 และสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ เพื่อยืนยันความเข้าใจตรงกันของผู้ตอบจากการทำแบบทดสอบทั้ง 80 ข้อ พบว่าแบบทดสอบมีความเหมาะสมดี แต่ผู้ตอบแบบทดสอบต้องการให้จัดเรียงข้อทดสอบเป็นแนวยาวตลอดบรรทัดทีละข้อ ไม่แบ่งหน้ากระดาษเป็นสองส่วนและพิมพ์ข้อทดสอบทั้งสองส่วน ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดย จัดเรียงข้อทดสอบตามบรรทัด โดยไม่แบ่งหน้ากระดาษตามที่ผู้ตอบแบบทดสอบให้ข้อคิดเห็น และพบว่าข้อทดสอบอ่านง่าย มองดูโล่งสบายตา และในแต่ละหน้าจัดข้อทดสอบไว้ไม่เกินห้าข้อ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ตอบแบบทดสอบมีความรู้สึกทำเสร็จเป็นหน้า ๆ ไม่เบื่อ และเป็นการเสริมแรงให้มีกำลังใจในการทำในหน้าถัดไป

9) นำข้อสอบที่ผ่านขั้นตอนการหาคุณภาพไปใช้ทดลองจริงกับกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นหัวหน้าการบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2 พบว่าข้อทดสอบค่าความยากง่าย (p) ระหว่าง 0.38-0.69 ค่าอำนาจจำแนก (r) ระหว่าง 0.33-0.57 ซึ่งเป็นค่าที่แสดงว่าข้อทดสอบมีค่าความยากง่ายและค่าอำนาจจำแนกที่เหมาะสมดีถึงดีมาก และกำหนดเกณฑ์ที่แสดงว่าหัวหน้าการบริหารงานบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคล อยู่ที่ร้อยละ 60 ขึ้นไป (ยึดเกณฑ์จากเกณฑ์การสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือกเพื่อบรรจุ แต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน)

ตารางที่ 3.1 วิเคราะห์ข้อสอบวัดความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคล
ตามขอบข่ายภาระงาน และพระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ขอบข่ายภาระงาน	พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	พฤติกรรมที่วัด		จำนวนข้อ
		ด้านความรู้	ด้านความเข้าใจ	
1 การวางแผนอัตรากำลัง	หมวด 3	2		2
2 การจัดสรรอัตรากำลัง ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา	หมวด 3 การกำหนดตำแหน่ง วิทยฐานะ และการให้ได้รับ เงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงิน ประจำตำแหน่ง	3	1	4
3 การสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง	หมวด 2 บททั่วไป หมวด 4 การบรรจุและ แต่งตั้ง	3	2	5
4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้ สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	หมวด 4 การบรรจุและ แต่งตั้ง	3	2	5
5 การเลื่อนขั้นเงินเดือน	หมวด 4 การบรรจุและ แต่งตั้ง	10	4	14
6 การลาทุกประเภท	หมวด 5 การเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	1		1
7 การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	หมวด 5	1	1	2
8 การดำเนินการทางวินัยและ การลงโทษข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	หมวด 6 วินัยและการรักษาวินัย	1		1
9 การสั่งพักราชการและการ สั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน	หมวด 6 วินัยและการรักษาวินัย	6	4	10
10) การรายงานผลการดำเนิน การทางวินัยและการลงโทษ	หมวด 7 การดำเนินการทางวินัย	2	1	3
11 การอุทธรณ์ร้องทุกข์	หมวด 7	3	1	4
12 การออกจากราชการ	หมวด 9 การอุทธรณ์ร้องทุกข์	3	2	5
	หมวด 8 การออกจากราชการ	7	3	10

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ขอบข่ายภาระงาน	พระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	พฤติกรรมที่วัด		จำนวนข้อ
		ด้านความรู้	ด้านความเข้าใจ	
13 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	หมวด 5	1		1
14 การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	หมวด 5	1		1
15 การส่งเสริมประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	หมวด 4		1	1
16 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ	หมวด 5	1		1
17 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ	หมวด 5	1		1
18 การส่งเสริมวินัย คุณธรรม และจริยธรรม สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	หมวด 5 หมวด 6	1	5	1 5
19 การสนับสนุนส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ	หมวด 5	1		1
20 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	หมวด 5	1		1
	รวม	55	25	80

ตารางที่ 3.2 วิเคราะห์จำนวนข้อสอบตามภาระงาน และกลุ่มงาน

กลุ่มภาระงาน	ภาระงาน	ข้อที่	จำนวนข้อ
1. การวางแผน อัตรากำลัง การบรรจุ	1 การวางแผนอัตรากำลัง	6,8	2
	2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	4,7,9,11	4
	3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	1-3,5,13,15	6
	รวม	10,12,14,27	4
รวม			16
2. การเลื่อนขั้น การเสริมสร้าง ประสิทธิภาพ	4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้าย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	16-18-24,28,29,30	14
	5 การเลื่อนขั้นเงินเดือน	25,26	1
	รวม	42	15
	รวม		
3. การลาทุก ประเภท	6 การลาทุกประเภท	33,34,43	3
	รวม		3
4. วินัย การอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และ การลงโทษ	7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน	40	1
	8 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ	46,47,56-59	6
	9 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจาก ราชการไว้ก่อน	44,45,48,49	4
	10 การรายงานผลการดำเนินการทางวินัย และการลงโทษ	60,61	2
	11 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์	63	1
	รวม	55,62,64	3
	รวม	65	1
รวม			23

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

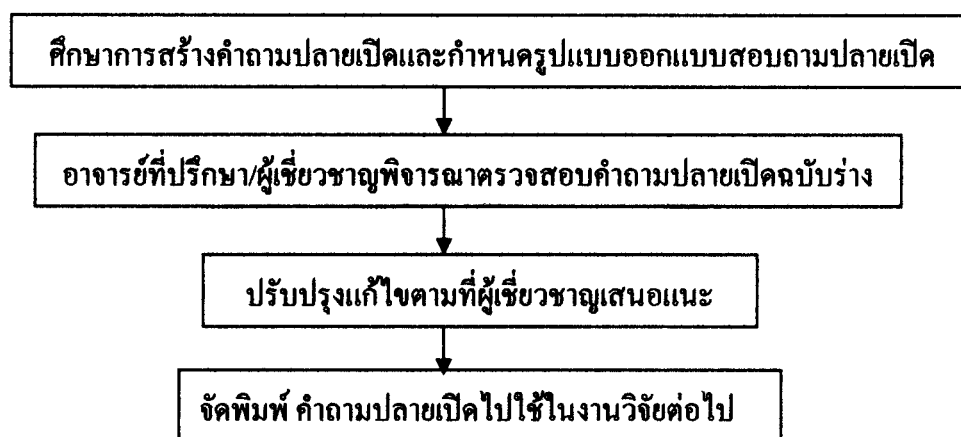
กลุ่มงาน	ภาระงาน	ข้อที่	จำนวนข้อ
5. งานการออก จากราชการ	12 การออกจากราชการ	66-69,70-75	10
การทำทะเบียน ประวัติ	13 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	35	1
	รวม		11
6. การส่งเสริม วิทยฐานะ การขอเครื่องราช อิสริยาภรณ์ การยกย่องเชิดชู เกียรติ	14 การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ 15 การส่งเสริมประเมินวิทยฐานะข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา 16 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ 17 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยา บรรณวิชาชีพ	36 31 37 38	1 1 1 1
การส่งเสริม คุณธรรม	18 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรม สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 19 การสนับสนุนส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต และการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ 20 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทาง การศึกษา	39,50-54 41 32	6 1 1
	รวม		12
รวม			80



ภาพที่ 3.1 การสร้างและหาคุณภาพแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อสอบถามเกี่ยวกับ ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะตามประเด็นภาระงานการบริหารงานบุคคล เพื่อทราบถึง ปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านกฎหมายตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ดำเนินการสร้างดังนี้

- 1) ศึกษาการสร้างแบบสอบถามและกำหนดรูปแบบและออกแบบ แบบสอบถาม ปลายเปิดที่ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
- 2) เสนออาจารย์ที่ปรึกษา และให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบแบบสอบถามฉบับร่าง เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของข้อความที่ประเมิน และภาษาที่ใช้เขียนคำถาม จำนวน 5 ท่าน
- 3) ปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ
- 4) จัดพิมพ์ และนำแบบสอบถามที่ได้คุณภาพไปใช้ในงานวิจัยต่อไป



ภาพที่ 3.2 ขั้นตอนสร้างคำถามปลายเปิดการบริหารงานบุคคล

2.2 การสนทนากลุ่ม

โดยผู้วิจัยประมวลผลจากการวัดแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย การบริหารงานบุคคลสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 และคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหา ข้อเสนอแนะ สรุปประเด็นเพื่อเป็นแนวทางการสนทนากลุ่ม ได้ดังนี้

ประเด็นคำถามการสนทนากลุ่ม

1. กลุ่มภาระงาน การวางแผนอัตรากำลัง การบรรจุ การแต่งตั้ง

1.1 ท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงานการวางแผนอัตรากำลัง การบรรจุ และการแต่งตั้ง หรือไม่ อย่างไร

1.2 ท่านสามารถปฏิบัติงานในกลุ่มภาระงานนี้อย่างอิสระหลังจากได้รับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาหรือไม่ อย่างไร

1.3 ท่านคิดว่าควรมีแนวทางการพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคล สำหรับสถานศึกษาในภาระงานด้านนี้หรือไม่ อย่างไร

2. กลุ่มภาระงาน การเปลี่ยนตำแหน่ง วิทยฐานะ การเลื่อนขั้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพ

2.1 ท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงานการเปลี่ยนตำแหน่ง วิทยฐานะ การเสริมสร้างประสิทธิภาพ หรือไม่ อย่างไร

2.2 การปฏิบัติงานหลังได้รับการกระจายอำนาจ และการจัดการศึกษามาแล้ว ในกลุ่มภาระงานนี้ ท่านสามารถปฏิบัติได้อย่างอิสระมากน้อยเพียงใด อย่างไร

2.3 ท่านคิดว่าควรมีแนวทางการพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคล สำหรับสถานศึกษาในภาระงานด้านนี้หรือไม่ อย่างไร

3. กลุ่มภาระงาน การลาทุกประเภท

3.1 ท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงานกลุ่มภาระงานการลา หรือไม่ อย่างไร

3.2 การปฏิบัติงานหลังได้รับการกระจายอำนาจ และการจัดการศึกษามาแล้ว ในกลุ่มภาระงานนี้ ท่านสามารถปฏิบัติได้อย่างอิสระมากน้อยเพียงใด อย่างไร

3.3 ท่านคิดว่าควรมีแนวทางการพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคล สำหรับสถานศึกษาในภาระงานด้านนี้หรือไม่ อย่างไร

4. กลุ่มภาระงาน วินัย การอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการลงโทษ

4.1 ท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงานกลุ่มภาระงานวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์และการลงโทษ หรือไม่ อย่างไร

4.2 การปฏิบัติงานหลังได้รับการกระจายอำนาจ และการจัดการศึกษามาแล้ว ในกลุ่มภาระงานนี้ ท่านสามารถปฏิบัติได้อย่างอิสระมากน้อยเพียงใด อย่างไร

4.3 ท่านคิดว่าควรมีแนวทางการพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคล สำหรับสถานศึกษาในภาระงานด้านนี้หรือไม่ อย่างไร

5. กลุ่มภาระงาน การออกจากราชการ การทำทะเบียนประวัติ

5.1 ท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงานกลุ่มภาระงานการออกจากราชการ การทำทะเบียนประวัติหรือไม่ อย่างไร

5.2 การปฏิบัติงานหลังได้รับการกระจายอำนาจ และการจัดการศึกษามาแล้ว ในกลุ่มภาระงานนี้ ท่านสามารถปฏิบัติได้อย่างอิสระมากน้อยเพียงใด อย่างไร

5.3 ท่านคิดว่าควรมีแนวทางการพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคล สำหรับสถานศึกษาในภาระงานด้านนี้หรือไม่ อย่างไร

6. กลุ่มภาระงาน การส่งเสริมวิทยฐานะ การขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมคุณธรรม

6.1 ท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงานกลุ่มภาระงานการส่งเสริมวิทยฐานะ การขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การยกย่องเชิดชู การส่งเสริมคุณธรรมหรือไม่ อย่างไร

6.2 การปฏิบัติงานหลังได้รับการกระจายอำนาจ และการจัดการศึกษามาแล้ว ในกลุ่มภาระงานนี้ ท่านสามารถปฏิบัติได้อย่างอิสระมากน้อยเพียงใด อย่างไร

6.3 ท่านคิดว่าควรมีแนวทางการพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคล สำหรับสถานศึกษาในภาระงานด้านนี้หรือไม่ อย่างไร

จากนั้นดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งแนวทางการพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ดังนี้

1) เก็บแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคลทั้ง 75 ชุดคืนแล้วนำมาตรวจให้คะแนน ตอบถูก ให้ 1 คะแนน ตอบผิดหรือไม่ตอบ ให้ 0 คะแนน รวมคะแนนเป็นช่วงตามกลุ่มภาระงาน 6 กลุ่ม

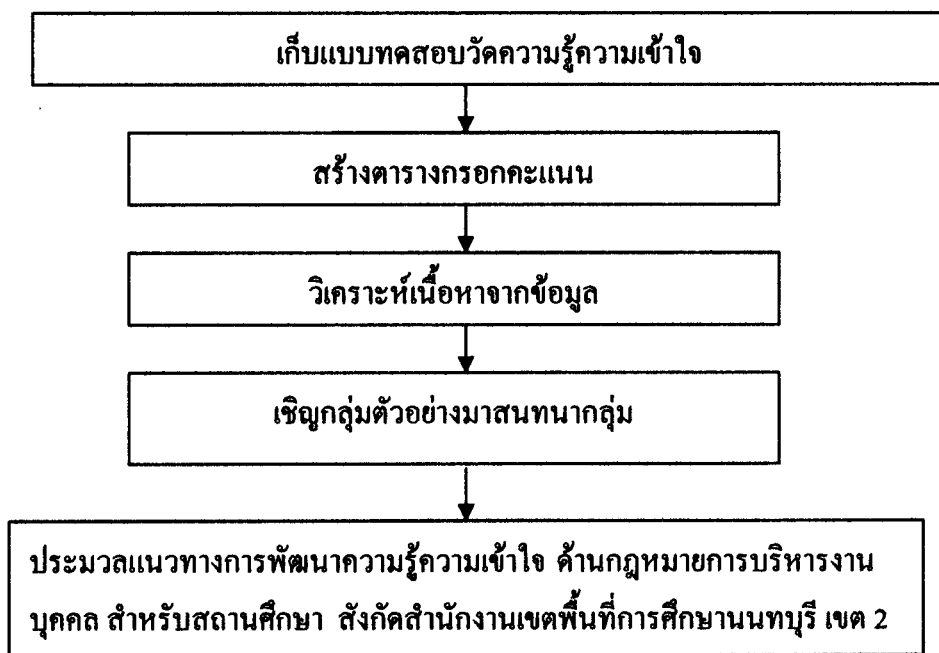
2) สร้างตารางรอกคะแนนด้านความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย และกรอกคำตอบจากคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหา ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาลงในตารางตามกลุ่มภาระงาน ทั้ง 6 กลุ่ม

3) วิเคราะห์เนื้อหาจากตารางในข้อ 2) แล้วสังเคราะห์สรุปเป็นประเด็นการสนทนากลุ่ม

4) เชิญกลุ่มตัวอย่างมาสนทนากลุ่ม จากกลุ่มหัวหน้าการบริหารงานบุคคลที่ได้จากโรงเรียนที่เปิดทำการจัดการเรียนการสอนระดับประถมศึกษา(ช่วงชั้นที่ 1-2) จำนวน 6 คน ระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น(ช่วงชั้นที่ 1-3) จำนวน 4 คน และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นถึงตอนปลาย(ช่วงชั้นที่ 3-4) จำนวน 2 คน รวม 12 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง มาสนทนา

เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคลเป็นประเด็นตามกลุ่มภาระงาน และประมวลเป็นภาพรวม

5) ประมวลแนวทางการพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย การบริหารงานบุคคล สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2 เสนอกฎหมายตัวอย่างในการสนทนาพิจารณาข้อสรุปอีกครั้งหนึ่ง



ภาพที่ 3.3 ขั้นตอนการได้มาของแนวทางการพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการรวบรวมข้อมูลเป็น 2 ระยะ ดังต่อไปนี้

3.1 ระยะที่ 1 นำแบบทดสอบด้านความรู้ความเข้าใจ ปัญหา ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลด้านกฎหมาย ให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชากรทั้งหมดทำด้วยการส่งแบบทดสอบพร้อมซองไปรษณีย์ติดแสตมป์เจ้าหน้าที่ส่งกลับมายังผู้วิจัยในซองรับส่งเอกสารของแต่ละโรงเรียนที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีเขต 2 จัดไว้ด้วยตนเองและดำเนินการเก็บข้อมูลเป็นลำดับคือ

3.1.1 ให้แต่ละโรงเรียนส่งแบบทดสอบคืนทางไปรษณีย์ในวันเวลาที่ผู้วิจัยกำหนด หากพ้นกำหนดผู้วิจัยดำเนินการต่อข้อ 1.2)

3.1.2 ผู้วิจัยสอบถามไปยังโรงเรียนที่ยังมิได้ส่งแบบทดสอบคืนทางโทรศัพท์ และติดตามไปปรับแบบทดสอบคืนด้วยตนเอง ให้ครบทั้ง 75 โรงเรียน

3.2. ระยะที่ 2 การสนทนากลุ่มด้านแนวทางการพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย การบริหารงานบุคคล ด้วยเทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus group) โดยเชิญหัวหน้าการบริหารงานบุคคล โดยเลือกแบบเจาะจงจากจากโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีเขต 2 จำนวน 12 คน คัดเลือกจากโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนระดับประถมศึกษา(ช่วงชั้นที่ 1-2) จำนวน 6 คน ระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น(ช่วงชั้นที่ 1-3) จำนวน 4 คน และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นถึงตอนปลาย(ช่วงชั้นที่ 3-4) จำนวน 2 คน รวมจำนวน 12 คน มาให้ข้อมูล ข้อเสนอแนะ และวิพากษ์ รวบรวมข้อมูลจากการสังเกต สัมภาษณ์ (แบบมีส่วนร่วม) เป็นเวลา 1 วัน แล้วประมวลแนวทางการพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคลสำหรับ สถานศึกษา เพื่อสรุปข้อเสนอแนะดังกล่าวจัดทำเป็นแนวทางการพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้าน กฎหมายการบริหารงานบุคคลส่งให้กลุ่มตัวอย่างที่เชิญมาสนทนากลุ่มพิจารณาอมรับข้อสรุป เพื่อนำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

4.1 วิเคราะห์ความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคลตาม พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551 ด้วยค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย(Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation) และ วิเคราะห์คำตอบเกี่ยวกับปัญหา ข้อเสนอแนะด้วยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

4.2 วิเคราะห์ประเด็นการสนทนากลุ่มของหัวหน้าการบริหารงานบุคคลจากประเด็น สรุปความรู้ความเข้าใจ ปัญหา ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาจากหัวหน้าการบริหารงานบุคคล ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

4.3 การนำเสนอแนวทางการพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายและการดำเนินงาน การบริหารงานบุคคล สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีเขต 2 โดย การวิเคราะห์เนื้อหาและประมวลสรุป ความรู้ความเข้าใจ ปัญหาและข้อเสนอแนะด้าน กฎหมาย การบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษา เป็นข้อสรุปแต่ละภาระงาน กลุ่มภาระงาน ประมวลเป็นแนวทางการพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคลของ สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีเขต 2

สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ

- 1) ค่าเฉลี่ย (Mean) มีสูตรดังนี้ (บุญเรียง ขจรศิลป์. 2542 : 27)

$$\mu = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ μ = ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของประชากร

$\sum fX$ = ผลรวมของข้อมูลในกลุ่มประชากร

N = จำนวนข้อมูลในกลุ่มประชากร

- 2) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) มีสูตรดังนี้ (บุญเรียง ขจรศิลป์. 2542 : 40)

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum f(X-\mu)^2}{N}}$$

เมื่อ σ = ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มประชากร

X = ค่าของข้อมูลแต่ละตัวหรือค่าของจุดกลางชั้นแต่ละชั้น

μ = ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของกลุ่มประชากร

N = จำนวนข้อมูลทั้งหมดของกลุ่มประชากร

f = ความถี่ของข้อมูลแต่ละตัวหรือแต่ละชั้น

- 3) ค่าร้อยละ (Percentage)

- 4) ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมความรู้ความเข้าใจกับเนื้อหาทฤษฎี (Index Of Item Objective Congruence : IOC) มีสูตรดังนี้ (บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์. 2527 : 69)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับเนื้อหาทฤษฎี

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

การให้คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ มีลักษณะดังนี้

ให้คะแนน เท่ากับ +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อสอบวัดได้ตรงตามจุดประสงค์

ให้คะแนน เท่ากับ -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อสอบวัดไม่ตรงตามจุดประสงค์

ให้คะแนน เท่ากับ 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อสอบวัดได้ตรงตามจุดประสงค์หรือไม่

ค่า IOC ที่คำนวณได้จะมีค่า ระหว่าง -1.0 ถึง 1.0

ค่า IOC ที่เหมาะสมมีค่า ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป

5) ค่าดัชนีความยาก (index of difficulty : p) และ ค่าอำนาจจำแนก(Discrimination power : r) ของแบบทดสอบ ใช้เทคนิค 27% (บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ; 2535 : 143) ได้จากสูตร

$$P = \frac{P_H + P_L}{2n}$$

$$r = \frac{P_H - P_L}{2n}$$

เมื่อ P_H = จำนวนผู้ตอบที่ตอบถูกในกลุ่มสูง

P_L = จำนวนผู้ตอบที่ตอบถูกในกลุ่มต่ำ

n = จำนวนผู้ตอบในกลุ่มสูงหรือในกลุ่มต่ำ

27% หมายถึง ร้อยละ 27 ของผู้ตอบถูกในกลุ่มสูงหรือกลุ่มต่ำจากผู้ตอบทั้งหมด

สำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ มีจำนวนกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำกลุ่มละ 21 คน(โรงเรียน)

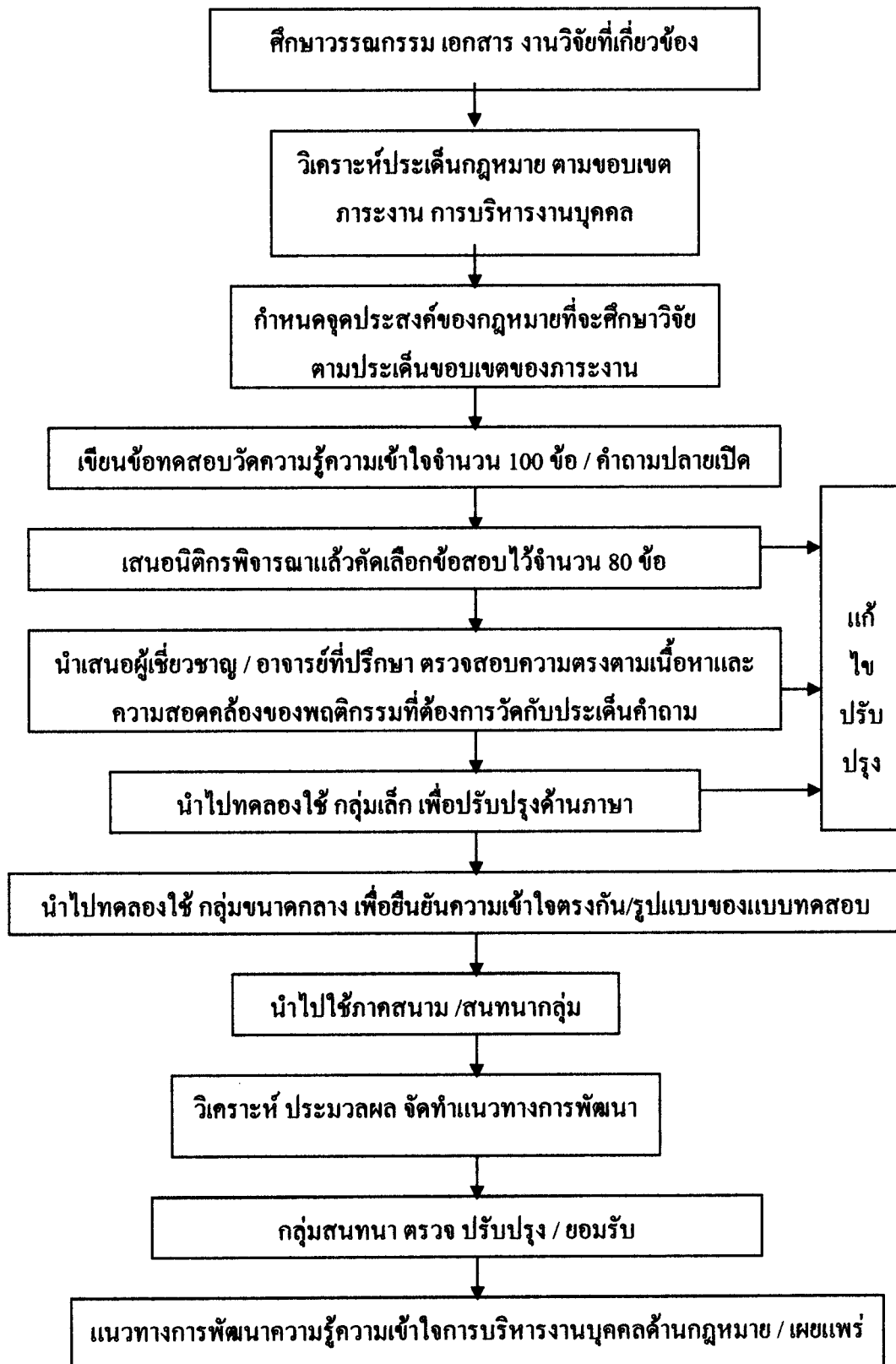
ดัชนีความยากที่ถือว่าเหมาะสม มีค่าระหว่าง 0.2 – 0.8

สำหรับค่าอำนาจจำแนกควรมีค่าตั้งแต่ 0.2 ขึ้นไปโดยมีการแปลความค่าอำนาจ

จำแนก (Ebel, 1979 : 267 อ้างถึงใน บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ; 2535 : 141) มีดังนี้

- 0.40 ขึ้นไป หมายถึงข้อสอบข้อนั้นสามารถจำแนกผู้ตอบได้ในระดับ ดีมาก
- 0.30 – 0.39 หมายถึงข้อสอบข้อนั้นสามารถจำแนกผู้ตอบได้ในระดับ ดี
- 0.20 - 0.29 หมายถึงข้อสอบข้อนั้นสามารถจำแนกผู้ตอบได้ในระดับ พอใช้ ควรปรับปรุงตัวเล็บบางตัว
- 0.19 ลงไป หมายถึงข้อสอบข้อนั้นสามารถจำแนกผู้ตอบได้ในระดับ ไม่ดี ควรตัดทิ้งหรือแก้ไขใหม่

กรอบการดำเนินการวิจัย



ภาพที่ 3.4 กรอบการดำเนินการวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคลสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีเขต 2 ว่าหัวหน้าการบริหารงานบุคคลมีความรู้ความเข้าใจ มีปัญหาการดำเนินงาน และข้อเสนอแนะ อย่างไร เพื่อสรุปเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคลต่อไป ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. ผลการวัดความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคลสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีเขต 2
2. ปัญหาการดำเนินงานด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคลสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีเขต 2
3. แนวทางการพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายและการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีเขต 2

1. ผลการวัดความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคลสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีเขต 2 จำแนกตามกลุ่มภาระงาน ดังตาราง

ตารางที่ 4.1 ร้อยละของคะแนนความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคล สำหรับสถานศึกษาจำแนกตามกลุ่มภาระงาน

กลุ่มภาระงาน	คะแนนเต็ม	คะแนนเฉลี่ยของคะแนนเต็ม	ร้อยละเฉลี่ยของคะแนนเต็ม
1. การวางแผนอัตรากำลังการบรรจุ	16	7.03	43.92
2. การเลื่อนขั้น การเสริมสร้างประสิทธิภาพ	15	8.68	57.87
3. การลาทุกประเภท	3	1.89	63.11
4. วินัย การอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการลงโทษ	23	12.08	52.52
5. งาน การออกจากราชการ การทำทะเบียนประวัติ	11	5.87	53.33
6. การส่งเสริมวิทยฐานะ การขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์การยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมคุณธรรม	12	7.53	62.78
รวม	80	43.08	53.83

จากตาราง พบว่าความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เมื่อจำแนกตามกลุ่มภาระงานทั้ง 6 กลุ่ม มีค่าเฉลี่ย 43.08 จากคะแนนเต็ม 80 คะแนน หรือคิดเป็น ร้อยละ 53.83 ของคะแนนความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคล ถือว่าต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (ร้อยละ 60 ขึ้นไป)

ตารางที่ 4.2 ร้อยละของคะแนนความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคล

สำหรับสถานศึกษาจำนวน 75 โรงเรียน จำแนกตามภาระงานและกลุ่มภาระงาน

กลุ่มภาระงาน	ภาระงาน (จำนวนข้อ)	จำนวนข้อ	คะแนนเต็ม	คะแนนรวม	คะแนนเฉลี่ยภาระงาน	เฉลี่ยร้อยละ
1. การวางแผน	การวางแผนอัตรากำลัง	2	150	72	0.96	48.00
	การจัดสรรอัตรากำลัง	4	300	123	1.64	41.00
	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
	การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	10	750	332	4.43	44.27
	รวม	16	1200	527	7.03	43.92
2. การเลื่อนขั้น	การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้าย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	14	1050	592	7.89	56.38
	การเสริมสร้างประสิทธิภาพ	1	75	59	0.78	78.67
	การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน					
	รวม	15	1125	651	8.68	57.87
3. การลา	การลาทุกประเภท	3	225	142	1.89	63.11
	รวม	3	225	142	1.89	63.11
4. วินัย การอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการลงโทษ	การประเมินการปฏิบัติงาน	1	75	60	0.8	80
	การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ	10	750	430	5.73	57.33
	การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน	3	225	137	1.83	60.89
	การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ	4	300	132	1.76	44
	การอุทธรณ์และร้องทุกข์	5	375	147	1.96	39.20
	รวม	23	1725	906	12.08	52.52

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

กลุ่ม ภาระงาน	ภาระงาน	จำนวน ข้อ	คะแนน เต็ม	คะแนน รวม	คะแนนเฉลี่ย ภาระงาน	เฉลี่ย ร้อยละ
5. งาน การ ออกจาก ราชการ การ ทำทะเบียน ประวัติ	การออกจากราชการ	10	750	377	5.03	50.27
	การจัดระบบและการจัดทำ ทะเบียนประวัติ	1	75	63	0.84	84
	รวม	11	825	440	5.87	53.33
6. การ ส่งเสริม วิทยฐานะ การขอเครื่อง ราชอิสริยา- ภรณ์ การยกย่อง เชิดชูเกียรติ การส่งเสริม คุณธรรม	การจัดทำบัญชีรายชื่อและ ให้ความเห็นเกี่ยวกับการ เสนอขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ การส่งเสริมการประเมิน วิทยฐานะข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริมยกย่อง เชิดชูเกียรติ การส่งเสริมมาตรฐาน วิชาชีพและจรรยาบรรณ วิชาชีพ การส่งเสริมวินัย คุณธรรม และจริยธรรมสำหรับ ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา การริเริ่มส่งเสริมการขอรับ ใบประกอบวิชาชีพครูและ บุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	1	75	67	0.89	89.30
		1	75	55	0.73	73.33
		1	75	59	0.75	78.67
		1	75	61	0.81	81.33
		6	450	209	2.75	46.44
		1	75	58	0.77	77.33
		1	75	56	0.75	74.67
	รวม	12	900	565	7.53	62.78
รวมเฉลี่ยสุทธิ		80	6000	3231	43.08	53.83

จากตารางที่ 4.2 พบว่ากลุ่มภาระงานการวางแผนอัตรากำลังการบรรจุแต่งตั้งได้คะแนนร้อยละ 43.92 ซึ่งน้อยกว่าครึ่งหนึ่งของคะแนนเต็ม สำหรับกลุ่มภาระงานการเลื่อนขั้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพ การลาทุกประเภท วินัย การอุทธรณ์ ร้องทุกข์และการลงโทษ การออกจากราชการ การทำทะเบียนประวัติ และการส่งเสริมวิทยฐานะ การขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมคุณธรรม มีคะแนนมากกว่าครึ่งหนึ่งของคะแนนเต็มคือมีคะแนนร้อยละ 57.87 63.11 52.52 53.33 และ 62.78 ของคะแนนในแต่ละกลุ่มภาระงาน

เมื่อพิจารณาตามภาระงานพบว่า งานทุกงานในด้านการวางแผนอัตรากำลังการบรรจุ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าครึ่งหนึ่งของคะแนนเต็ม คือมีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 48.00 41.00 และ 44.27 และพบว่าในกลุ่มภาระงานด้าน วินัย การอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการลงโทษ ภาระงานการรายงานทางวินัย และภาระงานการอุทธรณ์ มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 44 และ 39.20 ของคะแนนในแต่ละกลุ่มภาระงาน นอกจากนี้ยังพบว่ากลุ่มภาระงานด้านการส่งเสริมวิทยฐานะ การขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมคุณธรรม มีภาระงานการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 46.44 ของคะแนนในกลุ่มภาระงาน

สำหรับกลุ่มภาระงาน และภาระงาน ด้านอื่น ๆ พบว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าครึ่งหนึ่งของคะแนนเต็มเฉลี่ยรายการภาระงาน กลุ่มภาระงาน และพบว่ากลุ่มภาระงานที่มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละสูงที่สุดคือ กลุ่มภาระงานด้านการส่งเสริมวิทยฐานะ การขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 62.78 ของคะแนนรวมทั้งหมด รองลงมาคือคะแนนกลุ่มภาระงาน ด้านการลา การเลื่อนขั้น การเสริมสร้างประสิทธิภาพ งาน การออกจากราชการ การทำทะเบียนประวัติ และกลุ่มภาระงานด้านวินัย การอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการลงโทษ คือมีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 63.11 57.87 53.33 และ 52.52 ของคะแนนรวมทั้งหมด

นอกจากนี้พบว่าความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2 มีค่าคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 53.83 ของคะแนนรวมทั้งหมด

2. ปัญหาการดำเนินงาน ด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคลสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีเขต 2 มีดังนี้

2.1 ด้านปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านกฎหมายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีเขต 2 สรุปตามกลุ่มภาระงานได้ดังตาราง

ตารางที่ 4.3 สรุปปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านกฎหมายของสถานศึกษา

กลุ่มภาระงาน	สภาพปัญหาด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคล
1. การวางแผน อัตรากำลัง การบรรจุ	<p>-โรงเรียนไม่มีอำนาจในการบรรจุ แต่งตั้ง คั้งคณะกรรมการเพื่อการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยตนเอง เป็นอำนาจของเขตพื้นที่</p> <p>-การบรรจุครูไม่เพียงพอตามกรอบที่กำหนดไว้ และไม่ตรงตามวิชาเอก เช่น วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาไทย</p> <p>-มีการวางแผนอัตรากำลัง ของหน่วยงาน แต่ไม่สามารถดำเนิน การบรรจุแต่งตั้ง ได้ตามความจำเป็นของหน่วยงานสถานศึกษา เพราะเป็นหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่</p> <p>-การคิดอัตรากำลังยึดติดกับกรอบอัตรารุคก่อนักเรียนของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งบางสถานการณ้อาจไม่เหมาะสม</p> <p>-อัตรากำลังต้องไม่ยี่คนนักเรียน 25 คนต่อครู 1 คน เพราะไม่ได้จัดการเรียนการสอนตามนั้น แต่การศึกษาจัดเป็นชั้นเป็นห้องเรียน</p> <p>-การจัดสรรอัตรากำลังมีความล่าช้า และไม่ตรงตามวิชาเอกที่ต้องการหรือขอไป มีผลกระทบต่อการจัดการศึกษา</p> <p>-ไม่มีกระจายอำนาจอย่างแท้จริง ให้ทำแผนระยะ 3-5 ปี แต่ นโยบายเปลี่ยนทุกปี โรงเรียนไม่อาจวางแผนดำเนินการอย่างต่อเนื่องจึง ไม่มีประสิทธิภาพ</p> <p>-ไม่เคยได้รับการอบรมทางด้านกฎหมาย กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน อ่านเองก็ยังไม่ทราบกฎหมายแน่ชัด</p>
2. การเลื่อนขั้นการ เสริมสร้าง ประสิทธิภาพ	<p>-การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้คิดเป็นร้อยละของจำนวนเงินใน โรงเรียนไม่เหมาะสม เพราะทำให้โรงเรียนขนาดเล็ก ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ เกิดความไม่เป็นธรรมในฐานะเป็นข้าราชการครูเหมือนกัน</p> <p>-การเข้าสู่ตำแหน่งโดยใช้ผลงานทางวิชาการบางครั้งก็ไม่ตรงกับงานที่ปฏิบัติจริง</p> <p>-การทำผลงานทางวิชาการของครูส่วนมากไม่มีผลอะไรกับการพัฒนาของเด็ก</p> <p>-การเปลี่ยนวิทยฐานะเปลี่ยนหลักเกณฑ์อยู่เสมอทำให้ครูและผู้บริหารปรับตัวอยู่เสมอ (มีความไม่แน่นอน)</p> <p>-บทลงโทษความผิดทางวิชาการยังไม่ชัดเจน จึงยังมีผู้มุ่งทำผลงาน โดยการให้ผู้อื่นทำ อ้างวานผู้อื่น ใช้เวลาในการสอน จนมีผลกระทบต่อผู้เรียน</p> <p>-ควรยกเลิกการจัดทำผลงานที่ต้องส่งเป็นรูปเล่มเพราะครูไม่สามารถทำเองได้ ต้องจ้างวานผู้อื่น และละทิ้งห้องเรียน และหรือเสียเงินทอง</p> <p>-คณะกรรมการประเมินด้านที่ 3 มีมาตรฐานการประเมิน ไม่เท่ากันทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมต่อผู้รับการประเมิน</p> <p>-การยกย่องเชิดชูเกียรติไม่มีผลอะไรเลย ทำทุกอย่างเพื่อผู้วางกฎเกณฑ์</p>

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

กลุ่มภาระงาน	สภาพปัญหาด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคล
3. การลาทุกประเภท	-ครูและบุคลากรทางการศึกษาบางคนไม่ปฏิบัติตามระเบียบการลา ไปชู้ระ แต่ลาป่วย และ ไม่ยื่นใบลาตามระเบียบ ผู้ปฏิบัติไม่มีอำนาจในการดำเนินการใด ๆ -คืนสังกัดไม่แจ้งระเบียบการลาใหม่ ๆ ให้ทางโรงเรียนทราบ -ไม่ทราบระเบียบการลาต่าง ๆ แน่ชัด เพราะมีการออกกฎ ระเบียบ ประกาศ หนังสือเวียน จำนวนมาก แต่ไม่มีเวลาอ่าน อบรม สัมมนา เพราะงานสอนนักเรียนมากอยู่แล้ว
4. วินัย การอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการ ลงโทษ	-ขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องระเบียบ วินัย อย่างด่องแท้ -ครูไม่มีความรู้ด้านกฎหมาย ทำให้การปฏิบัติงานไม่ถูกต้องเท่าที่ควร -ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาบางส่วน ขาดความรู้ และเข้าใจกระบวนการ ใน การดำเนินการทางวินัย -การดำเนินการวินัยแก่ผู้กระทำผิดไม่ควรทำด้วยความเห็นอกเห็นใจ -ไม่มีเวลาศึกษาอบรม จึงไม่มีความชัดเจนในทางปฏิบัติ
5. งานการออกจาก ราชการ การทำ ทะเบียนประวัติ	-การลาออกจากราชการมีขั้นตอนการปฏิบัติมากมายไม่สะดวกในการปฏิบัติ -สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรพัฒนา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเรื่องระเบียบวินัยบ้าง
6. การส่งเสริม วิทยฐานะ การขอ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ การยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมคุณธรรม	-ทำไม ไม่นอนุมัติให้ครูที่สอนนานเกิน 25 ปี ผ่านการประเมินวิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษทุกคน -การขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ทราบผลช้ามากจนเจ้าตัวคนขอลืมน หรือย้ายสถานที่ทำงาน จึงไม่ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ -การดำเนินการจัดทำเรื่องขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ขาดความแม่นยำ ทำให้เกิดความ สับสนในการขอ -ควรมีการขอเครื่องราชย์เป็นระบบตามระยะเวลาของเขตพื้นที่ หรือของกระทรวง โดยตรงไม่ต้องรอให้เจ้าตัวเป็นผู้เสนอขอเอง -การคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อรับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ไม่เป็นธรรม เพราะมีผู้มีอิทธิพลคอยชี้นำ ควรมีความยุติธรรม ควรมีแมวมองมาสังเกตการปฏิบัติงาน ไม่ควรทำเพื่อพวกพ้อง นื่องที่ เท่านั้น

ผู้วิจัยพบว่า เมื่อนำคำตอบของผู้ตอบแบบทดสอบมาหาคำร้อยละของความถี่ของปัญหา
ได้ผลดังตาราง

ตารางที่ 4.4 ร้อยละความถี่ของปัญหาของผู้ตอบแบบทดสอบ (75 คน)

กลุ่มภาระงาน	ความถี่	ร้อยละ	การแปลความหมาย
1. การวางแผน อัตรากำลังการบรรจุ	21	28	ร้อยละ 28 ของผู้ตอบแบบทดสอบเห็นว่ากลุ่มภาระงานการวางแผนอัตรากำลัง การบรรจุแต่งตั้ง มีปัญหาด้านความรู้ความเข้าใจและการปฏิบัติงาน
2. การเลื่อนขั้นการ เสริมสร้าง ประสิทธิภาพ	24	32	ร้อยละ 32 ของผู้ตอบแบบทดสอบเห็นว่ากลุ่มภาระงานการเลื่อนขั้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพมีปัญหาด้านความรู้ความเข้าใจและการปฏิบัติงาน
3. การลาทุกประเภท	11	14.67	ร้อยละ 14.67 ของผู้ตอบแบบทดสอบเห็นว่ากลุ่มภาระงานการลาทุกประเภทมีปัญหาด้านความรู้ความเข้าใจและการปฏิบัติงาน
4. วินัย การอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการ ลงโทษ	14	18.67	ร้อยละ 18.67 ของผู้ตอบแบบทดสอบเห็นว่ากลุ่มภาระงานวินัย ร้องทุกข์ และการลงโทษ มีปัญหาด้านความรู้ความเข้าใจและการปฏิบัติงาน
5. งานการออกจาก ราชการ การทำ ทะเบียนประวัติ	9	12	ร้อยละ 12 ของผู้ตอบแบบทดสอบเห็นว่ากลุ่มภาระงานงานการออกจากราชการ การทำทะเบียนประวัติ มีปัญหาด้านความรู้ความเข้าใจและการปฏิบัติงาน
6. การส่งเสริม วิทยฐานะ การขอ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ การยกย่องเชิดชู เกียรติ การส่งเสริม คุณธรรม	17	22.67	ร้อยละ 22.67 ของผู้ตอบแบบทดสอบเห็นว่ากลุ่มภาระงานการส่งเสริมวิทยฐานะ การขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมคุณธรรม มีปัญหาด้านความรู้ความเข้าใจและการปฏิบัติงาน

จากตาราง ด้านบน พบว่าผู้ตอบแบบทดสอบเห็นว่ากลุ่มภาระงานการเลื่อนขั้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพมีปัญหาด้านความรู้ความเข้าใจและการปฏิบัติงานมากที่สุดคือร้อยละ 32 และมีปัญหามากเป็นอันดับที่สองคือ กลุ่มภาระงานการวางแผนอัตรากำลัง การบรรจุแต่งตั้ง สำหรับกลุ่มภาระงานงานการออกจากราชการ การทำทะเบียนประวัติพบว่า มีปัญหาด้านความรู้ความเข้าใจและการปฏิบัติ น้อยที่สุดคือร้อยละ 12

2.2 ด้านข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลด้านกฎหมายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีเขต 2 สรุปตามกลุ่มภาระงานได้ดังตาราง

ตารางที่ 4.5 สรุปข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลด้านกฎหมาย
ของสถานศึกษา

กลุ่มภาระงาน	ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลด้านกฎหมาย
1. การวางแผน อัตราค่าจ้างการ บรรจุ	<ul style="list-style-type: none"> -ควรมีการกระจายอำนาจให้กับทางโรงเรียนในการจัดการบริหารเอง 100% -ควรให้อำนาจกับโรงเรียนดำเนินการได้ตามระเบียบอย่างแท้จริง -เปิดโอกาสให้โรงเรียนมีโอกาสเป็นกรรมการสอบสัมภาษณ์บุคคลที่สมัครสอบเข้ามาบรรจุในโรงเรียนนั้น ๆ เพื่อความเหมาะสมของโรงเรียนแต่ละโรงเรียน -ควรให้อำนาจโรงเรียนในการดำเนินงานในด้านนี้ให้มากกว่าในปัจจุบัน -กำหนดตามกรอบงานของโรงเรียนที่ต้องปฏิบัติตามนอกเหนือจากจำนวนนักเรียนเพื่อให้โรงเรียนมีคนไว้ปฏิบัติงานในด้านอื่นบ้าง -ควรบรรจุครูมาให้ครบวิชาเอกที่ขาดแคลน -ควรแก้กฎหมายที่เกี่ยวข้องให้การจัดการศึกษาให้ต่างจากหน่วยงานอื่น -ควรจัดอัตราค่าจ้างตามจำนวนชั้นเรียนและควรมีสายสนับสนุนในการทำงาน ธุรการ การเงิน เพื่อให้ครูมีหน้าที่สอนอย่างเดียว จะทำให้นักเรียนมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานมีเวลาตรวจงานเพื่อพัฒนาและผู้เรียนอย่างแท้จริง -ควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้หน่วยงานสถานศึกษาเป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อแต่งตั้งครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ตามความพร้อมและความต้องการ -ควรมีมาตรการและระบบในการบรรจุและแต่งตั้งครูที่มีความรู้ ความสามารถ เป็นแม่แบบที่ดี -ควรมีการสำรวจเม็ดเงินและแจ้งให้สถานศึกษาแต่ละแห่งพิจารณาให้เหมาะสมกับความต้องการของโรงเรียน
2. การเลื่อนขั้น การเสริมสร้าง ประสิทธิภาพ	<ul style="list-style-type: none"> -ควรจัดทำหนังสือเกี่ยวกับกฎหมายการบริหารการศึกษาแจกให้ผู้ปฏิบัติในการดำเนินการเพื่อศึกษาเข้าใจ ยึดปฏิบัติเป็นแนวทาง ไม่ใช่แจกให้แต่ผู้บริหารสถานศึกษาแล้วไม่ทราบนำไปไว้ไหน เมื่อต้องดำเนินการหาเอกสารศึกษาไม่ได้ -ควรมีคณะกรรมการพิจารณาตามผลงานและประเมินผลตามสภาพจริง -ควรจัดสรรงบประมาณให้โรงเรียนเสียอย่างเป็นธรรม -ควรขยับขึ้นเงินเดือนของครูเป็นชำนาญการพิเศษทั้งหมดเมื่อเงินถึงและโดยการประเมินเชิงประจักษ์เพื่อเป็นธรรมแก่ผู้สอนที่เขียนเอกสารไม่เป็น -การตรวจผลงานทางวิชาการผู้ตรวจสอบควรมีมาตรฐาน การตรวจผลงานให้เข้มงวดขึ้น -ควรจัดทำเกณฑ์การประเมิน คำชี้วัดการประเมินให้ละเอียด ชัดเจนและพิจารณาจากองค์ประกอบหลาย ๆ ด้าน มีการสัมภาษณ์ สอบถามประสบการณ์ความรู้ ความชำนาญ ในการปฏิบัติตามวิทยฐานะ ไม่ควรเปลี่ยนหลักเกณฑ์บ่อย ๆ และคณะกรรมการควรยุติธรรม -ควรมีกระบวนการในการพัฒนาสร้างเสริมประสิทธิภาพการทำงาน

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

กลุ่มภาระงาน	ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลด้านกฎหมาย
3. การลาทุกประเภท	-ให้ความรู้ความเข้าใจด้านกฎระเบียบกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง -ควรแจกเอกสาร จัดประชุม อบรมสัมมนา ให้ความเข้าใจกับบุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่บ้าง
4. วินัย การอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการลงโทษ	-การพัฒนาบุคลากรและการให้ความรู้เรื่องระเบียบวินัยและการปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ -ควรจัดอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมายแก่ข้าราชการครู เพื่อสร้างความเข้าใจแนวทางการปฏิบัติอย่างน้อย 5 ปี ต่อ ครั้ง
5. งานการออกจากราชการ การทำทะเบียนประวัติ	-ควรลดขั้นตอนการดำเนินงานในการลาออกบ้าง -ควรแจกเอกสาร หรือจัดอบรม ก่อนมีโครงการเกษียณอายุราชการ
6. การส่งเสริมวิทยฐานะ การขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมคุณธรรม	-ควรดำเนินการให้ได้ทราบผลการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์เร็วขึ้นเป็นปีต่อปี -ควรให้ผู้บังคับบัญชาเห็นผลงานเป็นที่ประจักษ์ตามข้อบังคับ เป็นผู้เสนอขอให้ ผู้ได้รับจะภูมิใจมาก ไม่ควรให้ผู้มีสิทธิยื่นเรื่องขอต้องดำเนินการทั้ง ๆ ที่ถึงเวลากำหนดแล้ว -ควรให้ผู้รับผิดชอบจัดทำสถิติและข้อมูลเพื่อเป็นแนวในการปฏิบัติในการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ -ควรมีกรรมการไปสำรวจการปฏิบัติงานที่โรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ ให้คะแนนอย่างเหมาะสมเป็นธรรม การให้ขวัญและกำลังใจ โดยไม่คำนึงถึงระบบเส้นสายว่าใครเป็นพวกของใคร -ควรมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

ผู้วิจัยพบว่า เมื่อนำคำตอบของผู้ตอบแบบทดสอบมาหาค่าร้อยละของความถี่ของข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลด้านกฎหมาย ได้ผลดังตาราง

ตารางที่ 4.6 ร้อยละความถี่ของข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลด้านกฎหมาย ของผู้ตอบแบบทดสอบ (75 คน)

กลุ่มภาระงาน	ความถี่	ร้อยละ	การแปลความหมาย
1. การวางแผน อัตราค่าจ้างบรรจุ	19	25.33	ร้อยละ 25.33 ของผู้ตอบแบบทดสอบให้ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายและการปฏิบัติงานกลุ่มภาระงาน การวางแผนอัตราค่าจ้างบรรจุ
2. การเลื่อนขั้นการ เสริมสร้างประสิทธิภาพ	15	20.00	ร้อยละ 20.00 ของผู้ตอบแบบทดสอบให้ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายและการปฏิบัติงานกลุ่มภาระงานการเลื่อนขั้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพ
3. การลาทุกประเภท	6	8.00	ร้อยละ 8.00 ของผู้ตอบแบบทดสอบให้ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายและการปฏิบัติงานกลุ่มภาระงานการลาทุกประเภท
4. วินัย การอุทธรณ์ ร้อง ทุกข์ และการลงโทษ	3	4.00	ร้อยละ 4.00 ของผู้ตอบแบบทดสอบให้ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายและการปฏิบัติงานกลุ่มภาระงานวินัย การอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการลงโทษ
5. งานการออกจาก ราชการ การทำทะเบียน ประวัติ	4	5.33	ร้อยละ 5.33 ของผู้ตอบแบบทดสอบให้ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายและการปฏิบัติงานกลุ่มภาระงานงานการออกจากราชการ การทำทะเบียนประวัติ
6. การส่งเสริม วิทยฐานะ การขอ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ การยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมคุณธรรม	15	20.00	ร้อยละ 20.00 ของผู้ตอบแบบทดสอบให้ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายและการปฏิบัติงานกลุ่มภาระงานการส่งเสริมวิทยฐานะ การขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมคุณธรรม

จากตารางพบว่า ผู้ตอบแบบทดสอบมีข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายและการปฏิบัติงานในกลุ่มภาระงานการวางแผนอัตราค่าจ้างบรรจุมากที่สุด ร้อยละ 25.33 และลำดับถัดมาคือกลุ่มภาระงานการเลื่อนขั้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพและการส่งเสริมวิทยฐานะ การขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมคุณธรรม ร้อยละ 20.00 สำหรับการให้ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายและการปฏิบัติงานน้อยที่สุดคือกลุ่มภาระงาน วินัย การอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการลงโทษ ร้อยละ 4.00

จากค่าร้อยละของคะแนนการทำแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจ ค่าร้อยละของการแสดงความคิดเห็นด้านปัญหา และค่าร้อยละของการแสดงความคิดเห็นด้านข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคล นำมาวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อสร้างประเด็นการสนทนากลุ่ม ดังนี้

ตารางที่ 4.7 การวิเคราะห์เนื้อหา จากร้อยละของคะแนนความรู้ความเข้าใจ ร้อยละของปัญหา ร้อยละของข้อเสนอแนะ ตามกลุ่มภาระงาน

กลุ่มภาระงาน	ร้อยละของคะแนนความรู้ความเข้าใจ	ร้อยละของปัญหา	ร้อยละของข้อเสนอแนะ	การวิเคราะห์เนื้อหา
1. การวางแผน อัตรากำลัง การบรรจุ	43.92	28	25.33	ผู้ตอบแบบทดสอบมีความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายต่ำกว่าเกณฑ์ มีปัญหาในการปฏิบัติงาน และต้องการให้มีการพัฒนา
2. การเลื่อนขั้นการ เสริมสร้าง ประสิทธิภาพ	57.87	32	20.00	ผู้ตอบแบบทดสอบมีความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายต่ำกว่าเกณฑ์ มีปัญหาในการปฏิบัติงาน และต้องการให้มีการพัฒนา
3. การลาทุกประเภท	63.11*	14.67	8.00	ผู้ตอบแบบทดสอบมีความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายสูงกว่าเกณฑ์ มีปัญหาในการปฏิบัติงาน และต้องการให้มีการพัฒนา
4. วินัย การอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการ ลงโทษ	52.52	18.67	4.00	ผู้ตอบแบบทดสอบมีความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายต่ำกว่าเกณฑ์ มีปัญหาในการปฏิบัติงาน และต้องการให้มีการพัฒนา
5. งานการออกจาก ราชการ การทำ ทะเบียนประวัติ	53.33	12	5.33	ผู้ตอบแบบทดสอบมีความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายต่ำกว่าเกณฑ์ มีปัญหาในการปฏิบัติงาน และต้องการให้มีการพัฒนา
6. การส่งเสริม วิทยฐานะ การขอ เครื่อง ราชอิสริยาภรณ์ การยกย่องเชิดชู เกียรติ การส่งเสริม คุณธรรม	62.78*	22.67	20.00	ผู้ตอบแบบทดสอบมีความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายสูงกว่าเกณฑ์ มีปัญหาในการปฏิบัติงาน และต้องการให้มีการพัฒนา

* การแปลผล คะแนนผ่านเกณฑ์ด้านความรู้ความเข้าใจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60

จากตารางพบว่ามีเพียงกลุ่มภาระงาน การลาทุกประเภทและการส่งเสริมวิทยฐานะ การขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การขอยกข้อเท็จจริง การส่งเสริมคุณธรรม มีคะแนนความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด แต่พบว่าทุกกลุ่มภาระงานยังมีปัญหาในการปฏิบัติและ ต้องการให้มีการพัฒนา

3. แนวทางการพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายและการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ตารางที่ 4.8 แนวทางการพัฒนา จากประเด็นการวิพากษ์จำแนกตามกลุ่มภาระงาน

ประเด็นการสนทนากลุ่ม	ประเด็นจากการวิพากษ์	แนวทางการพัฒนา
1. กลุ่มภาระงาน การวางแผน		
อัตรากำลัง การบรรจุ แต่งตั้ง		
-ท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงานการวางแผนอัตรากำลัง การบรรจุ และการแต่งตั้ง หรือไม่ อย่างไร	-พบว่ามีปัญหาเพราะสถานศึกษาไม่ได้เป็นผู้วางแผนเอง ทำให้ได้ครูที่ไม่ตรงตามเอง และความต้องการ	-ควรจัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ปัญหา แนวคิด ของผู้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ
-ท่านสามารถปฏิบัติงานในกลุ่มภาระงานนี้อย่างอิสระหลังจากได้รับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาหรือไม่ อย่างไร	-ไม่ได้รับการกระจายอำนาจอย่างแท้จริงในด้านนี้ เพราะเป็นหน้าที่ของเขตพื้นที่การศึกษา	ในรูปแบบของการอบรมสัมมนา และหรือแจกเอกสารระเบียบ ประกาศ หนังสือเวียน ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อ
-ท่านคิดว่าควรมีแนวทางการพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคลสำหรับสถานศึกษาในภาระงานด้านนี้หรือไม่ อย่างไร	-ควรมีการให้ความรู้ด้านกฎหมาย เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ไม่ควรให้ผู้ปฏิบัติซื้อหนังสือเอง หรือเสียเงินอบรมด้านกฎหมายเอง	สะดวกในการถือปฏิบัติ -ต้นสังกัดทุกระดับควรจัดทำแผนงาน โครงการในการพัฒนาบุคลากร

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ประเด็นการสนทนากลุ่ม	สรุปประเด็นจากการวิพากษ์	แนวทางการพัฒนา
<p>2. กลุ่มภาระงาน การเปลี่ยนตำแหน่ง</p> <p>วิทยฐานะ การเลื่อนขั้น</p> <p>การเสริมสร้างประสิทธิภาพ</p> <p>-ท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงาน การเปลี่ยนตำแหน่ง วิทยฐานะ การเสริมสร้างประสิทธิภาพหรือไม่อย่างไร</p>	<p>-พบว่ามีปัญหาในการเปลี่ยนตำแหน่งและการประเมินวิทยฐานะ เนื่องจากมีการปรับเปลี่ยนหลักเกณฑ์และคณะกรรมการประเมินแต่ละชุด แต่ละวิชา มีหลักการที่แตกต่างกัน และควรมีบทลงโทษในการออกเขียนผลงาน การจ้างวานผู้อื่นทำผลงาน อย่างจริงจัง รวมถึงการปรับเงินเดือนที่ควรดำเนินการอย่างรอบคอบ และคณะกรรมการประเมินควรมีความรู้จริงในวิชาที่ประเมิน</p>	<p>-ควรให้ความรู้เรื่องหลักการ กฎเกณฑ์ และควรมีความชัดเจนและเหมาะสมเป็นบรรทัดฐานในการจัดทำและขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ</p> <p>-การประเมินวิทยฐานะควรแต่งตั้งคณะกรรมการจากผู้มีความรู้จริงในเรื่องงานวิชาการ นั้น ๆ และมีบรรทัดฐานเดียวกันทุกวิชา ทุกเขตพื้นที่การศึกษา</p> <p>-ควรมีการจัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ปัญหา แนวคิด อบรม</p>
<p>-การปฏิบัติงานหลังได้รับการกระจายอำนาจ และการจัดการศึกษามาแล้ว ในกลุ่มภาระงานนี้ ท่านสามารถปฏิบัติได้ อย่างไร</p>	<p>-สามารถดำเนินการ ได้เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งเป็นไปตามระยะเวลา หลักการ และระเบียบที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด โดยการเปลี่ยนตำแหน่งวิทยฐานะพบว่า มีบางสถานศึกษาและบุคลากรบางคนที่ไม่ทำผลงานจากการพัฒนาผู้เรียน แต่เป็นการจ้างวาน ออกผลงานผู้อื่น และมีการส่งเอกสารหลักฐานไม่เป็นไปตามระบบเวลา ช้าเร็วแตกต่างกัน มีการนำมาแก้ไขปรับปรุงภายนอกกรอบกติกาที่กำหนดไว้</p> <p>สำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือนพบว่า มีบางสถานศึกษาไม่ปฏิบัติตาม</p>	<p>-การเลื่อนวิทยฐานะควรมีรูปแบบการพัฒนาที่จริงจังและเข้มข้นและได้รับคะแนนการประเมินตั้งแต่แรกรับการพัฒนา ผิด อบรม และติดตามผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ มีการปรับปรุงแก้ไข จนสามารถมีผลงานทางวิชาการเป็นที่ประจักษ์ โดยเนื้อหาางานมาจากผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนอย่างแท้จริง</p> <p>-การเปลี่ยนตำแหน่ง หรือเปลี่ยนสายงานควรพิจารณาความรู้ความสามารถ ทั้งมีการทดสอบจากส่วนกลาง และสัมภาษณ์ให้เหมาะสมกับเขตพื้นที่ โดยองค์</p>

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ประเด็นการสนทนากลุ่ม	สรุปประเด็นจากการวิพากษ์	แนวทางการพัฒนา
-ท่านคิดว่าควรมีแนวทางการพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคลสำหรับสถานศึกษาในภาระงานด้านนี้หรือไม่ อย่างไร	ระเบียบที่ได้กำหนดไว้อย่างแท้จริง และการจัดสรรงบประมาณเพื่อการนี้โรงเรียนขนาดเล็กจะเสียโอกาส เป็นการเหลื่อมล้ำต่างจากโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีบุคลากรมากกว่า ในด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพ พบว่าสามารถดำเนินการได้สะดวก แต่บางสถานศึกษาผู้บริหารจะพิจารณาเป็นโอกาส เป็นรายบุคคล ไม่เปิดโอกาสให้พัฒนาอย่างอิสระ -ควรมีการพัฒนา เพื่อให้บุคลากรทราบถึงระเบียบและบทลงโทษ หากกระทำผิดวินัย เช่น การสัมมนา การแจกเอกสาร ระเบียบ ประกาศต่าง ๆ แก่ผู้ปฏิบัติงาน	คณะบุคคลที่เป็นกลางอย่างแท้จริง รวมทั้งมีการประเมินการปฏิบัติงานก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง อย่างจริงจัง -การจัดอบรม สัมมนา ทั้งในระดับเขตพื้นที่ และจากหน่วยงานองค์กรต่าง ๆ ควรจัดสรรงบประมาณให้บุคลากรที่เข้ารับการอบรม โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย เว้นค่าพาหนะเดินทางเข้าร่วม -ควรมีการเผยแพร่ข้อมูลด้านกฎ ระเบียบ แนวปฏิบัติ โดยให้ความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ก่อนเข้าสู่ตำแหน่งนั้น ๆ อย่างน้อย 1 ปี
3.กลุ่มภาระงาน การลาทุกประเภท		
-ท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงานกลุ่มภาระงานการลาหรือไม่ อย่างไร	-มีปัญหาเป็นบางโรงเรียน ทั้งการขออนุญาตลา และการไม่ปฏิบัติตามระเบียบการลา รวมทั้งการไม่ทราบกฎระเบียบการลาที่มีเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ	-ผู้บริหารสถานศึกษาควรแจ้งกฎ ระเบียบ หรือความเคลื่อนไหว ให้บุคลากรทราบและปฏิบัติได้ถูกต้อง เป็นธรรม -เขตพื้นที่การศึกษาควร ติดตามและประเมินการปฏิบัติงานของสถานศึกษาเพื่อทราบปัญหาและปรับปรุงแก้ไข
-การปฏิบัติงานหลังได้รับการกระจายอำนาจ และการจัดการศึกษามาแล้ว ในกลุ่มภาระงานนี้ ท่านสามารถปฏิบัติได้ อย่างอิสระมากน้อยเพียงใด อย่างไร	-สถานศึกษามีความคล่องตัว และเป็นอิสระในการดำเนินการตามระเบียบการลามากขึ้น	-เขตพื้นที่การศึกษาควรแจ้งความเคลื่อนไหวของกฎระเบียบต่าง ๆ การลาแก่ผู้บริหารเพื่อแจ้งต่อบุคลากรต่อไป ควรอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมายแก่บุคลากร ในสังกัดอย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง ในรูปแบบที่หลากหลาย
-ท่านคิดว่าควรมีแนวทางการพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคลสำหรับสถานศึกษาในภาระงานด้านนี้หรือไม่ อย่างไร	-ควรให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับระเบียบและบทลงโทษในเรื่องการลา เพื่อให้เกิดความตระหนักและถือปฏิบัติได้ถูกต้อง	

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ประเด็นการสนทนากลุ่ม	สรุปประเด็นจากการวิพากษ์	แนวทางการพัฒนา
4. กลุ่มภาระงาน วินัย การอุทธรณ์		
ร้องทุกข์ และการลงโทษ		
-ท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงานกลุ่มภาระงานวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์และการลงโทษ หรือไม่ อย่างไร	-มี เนื่องจากไม่ทราบกฎ ระเบียบ กฎหมายการศึกษา ที่มีการเปลี่ยนแปลง -ไม่ทราบแหล่งสืบค้นที่ได้ข้อมูลตรงกับ ก.ค.ศ. หรือ สพฐ.กำหนด -ไม่เคยได้รับการอบรมสัมมนา เนื่องจากในเรื่องกฎหมาย ระเบียบ หน่วยงานต่าง ๆ จะให้ผู้บริหารอบรมเท่านั้น หัวหน้างานไม่เคยได้รับการอบรมจากต้นสังกัด	-ให้ความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ -แจ้งแหล่งข้อมูลข่าวสารเพื่อให้บุคลากร ในสถานศึกษาสามารถสืบค้น ได้ด้วยตนเอง -ผู้บริหารควรแจ้งความเคลื่อนไหวในเรื่องวินัยและควรให้บุคลากรตระหนักถึงบทลงโทษ ตลอดทั้งสิทธิ และหน้าที่เมื่อได้รับการลงโทษทางวินัย
-การปฏิบัติงานหลังได้รับการกระจายอำนาจ และการจัดการศึกษามาแล้ว ในกลุ่มภาระงานนี้ ท่านสามารถปฏิบัติได้อย่างอิสระมากน้อยเพียงใด อย่างไร	-สถานศึกษายังได้รับการกระจายอำนาจและการจัดการศึกษากลุ่มภาระงานด้านนี้ไม่สมบูรณ์ เพราะมีความเกี่ยวข้องกับตัวบท กฎหมาย หัวหน้าการบริหารงานบุคคลไม่ได้รับการพัฒนาทางด้านนี้ และสถานศึกษาไม่มีนิติกร คอยให้คำแนะนำ จึงต้องอาศัยเขตพื้นที่การศึกษา และหรือทาง สพฐ. อีกทั้งเรื่องการบริหารงานบุคคลด้านนี้เป็นภาระงานหนึ่งของอนุคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	-ควรพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายให้หัวหน้าการบริหารงานบุคคล 1-2 ปีต่อครั้ง -ผู้บริหารสถานศึกษา และเขตพื้นที่ ตลอดจนองค์กรที่เกี่ยวข้อง ควรจัดอบรมสัมมนาเป็นระยะ -องค์กรที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย ควรเผยแพร่ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแต่ละภาคส่วนของการจัดการศึกษาให้กับสถานศึกษา
-ท่านคิดว่าควรมีแนวทางการพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคลสำหรับสถานศึกษา ในภาระงานด้านนี้หรือไม่ อย่างไร	-ควรมีการพัฒนา โดยเปิดกว้างในการเข้ารับการอบรมสัมมนาด้านวินัย ไม่ควรเน้นเฉพาะผู้บริหาร เพราะผู้บริหารบางท่านไม่เผยแพร่สู่บุคลากร และถือเป็นข้อได้เปรียบในการบริหาร	-สพฐ. สพท. และองค์กรทางด้านกฎหมาย ควรจัดอบรมสัมมนากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา กับผู้เรียนที่เป็นผู้เยาว์ เป็นสตรี เด็กพิเศษ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ในด้าน

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ประเด็นการสนทนากลุ่ม	สรุปประเด็นจากการวิพากษ์	แนวทางการพัฒนา
	-ควรคืนกลุ่มภาระงานด้านนี้ให้เขตพื้นที่การศึกษา เพราะมีนิติกรประจำเขตพื้นที่ที่คอยให้คำแนะนำทางด้านวินัย กฎหมาย เพราะสถานศึกษาไม่มีนิติกรประจำ	กฎหมายที่เด็กพึงได้ ให้กับครูและบุคลากรที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ -สร้างความตระหนักให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ทางด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องต่อการปฏิบัติงาน ต่อผู้เรียน ต่อชุมชน และต่อสถานศึกษา -ก.ค.ศ. และ อ.ก.ค.ศ. ควรมีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับกฎหมายการศึกษาที่ครูจำเป็นต้องทราบ

5. กลุ่มภาระงาน การออกจากราชการ

การทำทะเบียนประวัติ

-ท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงานกลุ่มภาระงานการออกจากราชการ การทำทะเบียนประวัติ หรือไม่ อย่างไร

-การดำเนินงานทางด้านทะเบียนประวัติในสถานศึกษาทำอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้อังยังมีประวัติของบุคลากรที่เขตพื้นที่การศึกษาด้วย
-แต่มีปัญหาเกี่ยวกับเกณฑ์การออกจากราชการ รวมทั้งผลประโยชน์ สวัสดิการต่าง ๆ ที่แน่ชัด อย่างเป็นลายลักษณ์อักษรจากองค์กรที่เกี่ยวข้อง
-การออกจากราชการก่อนเกษียณอายุราชการมีระเบียบในการดำเนินการที่เปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้ผู้ปฏิบัติไม่แน่ใจในการปฏิบัติ
-การจัดส่งเอกสาร วารสาร ที่เกี่ยวข้องจากหน่วยงานต้นสังกัดไม่ถึงมือครูในสถานศึกษา เนื่องจากส่งผ่านทางผู้บริหาร ถ้า

-ต้องการให้เขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรมการจัดเก็บข้อมูล การส่งและเข้าถึงข้อมูลของงานบุคลากรกับเขตพื้นที่ด้วยความรวดเร็ว และมีการป้องกันประวัติข้อมูลทั้งระบบบุคคลองค์กร
-หน่วยงานต้นสังกัดควรแจ้งเรื่องให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบในสิทธิประโยชน์ของตนเกี่ยวกับการออกจากราชการทั้งตามระดับสายงาน บังคับบัญชา และเปิดเผยต่อสาธารณชน
-ควรมีการเผยแพร่ข้อมูลความเคลื่อนไหวตามระดับหน่วยงาน และต่อสาธารณชน เพื่อการ

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ประเด็นการสนทนากลุ่ม	สรุปประเด็นจากการวิพากษ์	แนวทางการพัฒนา
-การปฏิบัติงานหลังได้รับการกระจายอำนาจ และการจัดการศึกษามาแล้ว ในกลุ่มภาระงานนี้ ท่านสามารถปฏิบัติได้ อย่างไร อย่างไร	สถานศึกษาโคระบบการจึกเก็บหนังสือไม่พร้อม ครูจะไม่ทราบความเคลื่อนไหวในเรื่องต่าง ๆ -มีความเป็นอิสระ คตองตัว เป็นอย่างมาก แต่อยู่ในกรอบและการกำกับของเขตพื้นที่ ทำให้งานไม่ผิดพลาด	เข้าถึงข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน -หน่วยงานต้นสังกัดควรปรับปรุงบัตรประจำตัวข้าราชการให้มีความทันสมัยในการเข้าถึงข้อมูลและใช้สิทธิบางอย่าง กับบางสถานที่ได้
-ท่านคิดว่าควรมีแนวทางการพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคลสำหรับสถานศึกษา ในภาระงานด้านนี้หรือไม่ อย่างไร	-ควรมีการพัฒนาในเรื่องการจึกเก็บระบบข้อมูล การถ่ายโอนระบบข้อมูล และการเข้าถึงข้อมูล เพื่อให้เป็นปัจจุบันและถูกต้อง	-หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดทำบัตรอิเล็กทรอนิกส์ของข้าราชการให้สามารถใช้ประโยชน์และทราบเรื่องต่าง ๆ ได้

6. กลุ่มภาระงาน การส่งเสริม

วิทยฐานะ การขอเครื่อง

ราชอิสริยาภรณ์ การยกย่อง

เชิดชู การส่งเสริมคุณธรรม

-ท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงานกลุ่มภาระงานการส่งเสริมวิทยฐานะ การขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การยกย่องเชิดชูการส่งเสริมคุณธรรม หรือไม่ อย่างไร

-ด้านการส่งเสริมวิทยฐานะ ควรมีการให้ความรู้แยกตาม กลุ่มสาระวิชาที่จัดทำวิทยฐานะเพราะมีธรรมชาติของวิชาที่แตกต่างกัน
-การขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ควรให้เขตพื้นที่จัดระบบตรวจสอบและดำเนินการเมื่อถึงกำหนดของบุคลากรคนนั้น ไม่ควรให้ครูเสนอตัวเองเพราะครุมีภาระงานมากและการขอก็มีระยะเวลากำหนดไว้เป็นปกติอยู่แล้ว
-การพิจารณาขอยกย่องเชิดชูเกียรติของบุคลากรทางการศึกษาควรมีหลักเกณฑ์ และคณะกรรมการที่เป็นธรรม ไม่มีผลประโยชน์ทับ

-ควรพัฒนาในรูปแบบของภาพรวมและเฉพาะสาขาวิชาที่มีความแตกต่างกันตามธรรมชาติวิชา
-ให้เขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้ดำเนินการตามระยะเวลา
-ควรมีกรรมกรที่มีความเป็นธรรมไม่มีผลประโยชน์ รวมทั้งไม่กลัวอิทธิพลและถูกครอบงำทางความคิด และควรออกหลักการและกฎเกณฑ์ที่แน่นอน

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ประเด็นการสนทนากลุ่ม	สรุปประเด็นจากการวิพากษ์	แนวทางการพัฒนา
-การปฏิบัติงานหลังได้รับการกระจายอำนาจ และการจัดการศึกษามาแล้ว ในกลุ่มภาระงานนี้ ท่านสามารถปฏิบัติได้ อย่างไร -ท่านคิดว่าควรมีแนวทางการพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคลสำหรับสถานศึกษา ในภาระงานด้านนี้หรือไม่ อย่างไร	ชัดเจน ไม่มีระบบอุปถัมภ์ -ได้รับการกระจายอำนาจอย่างสมบูรณ์ สถานศึกษาสามารถดำเนินการได้เอง -ควรมีการพัฒนาเป็นระยะ ๆ เพื่อให้ทราบความเคลื่อนไหว และพร้อมรับการประเมิน ส่งเสริมในด้านต่าง ๆ	เมื่อทำถึงเกณฑ์ควรได้รับรางวัลทั้งหมด ไม่ควรเลือกเพียงลำดับเดียว -เขตพื้นที่ควรมีปฏิทินการดำเนินการต่าง ๆ ตามภาระงาน และแจ้งให้บุคลากรในเขตพื้นที่ทุกคนได้รับทราบ -ควรมีระบบแจ้งเตือนทางโทรศัพท์เมื่อถึงกำหนดที่บุคลากรต่อละคนควรต้องทำอะไรบ้าง ในแต่ละช่วงของการทำงาน

จากตารางที่ 4.7 และ 4.8 สรุปข้อค้นพบตามกลุ่มภาระงานได้ดังนี้

1. กลุ่มภาระงานการวางแผนอัตรากำลังการบรรจุ พบว่าหัวหน้าการบริหารงานบุคคลมีความรู้ความเข้าใจกฎหมายในด้านนี้ร้อยละ 43.92 โดยมีความถี่ของการแสดงความคิดเห็นด้านปัญหาหรือละ 28.00 และความถี่ของการแสดงความคิดเห็นด้านข้อเสนอแนะร้อยละ 25.33 เมื่อนำมาวิเคราะห์ร่วมกับผลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม สรุปได้ว่า หัวหน้าการบริหารงานบุคคลมีความรู้ความเข้าใจกฎหมายในกลุ่มภาระงานนี้ต่ำกว่าเกณฑ์ และต่ำที่สุดในกลุ่มภาระงานทั้งหมด สอดคล้องกับการมีปัญหาสูงเป็นอันดับสองของการให้ความคิดเห็นด้านปัญหา และสอดคล้องกับการมีข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนามากเป็นอันดับหนึ่ง ดังนั้นหน่วยงานตั้งแต่ระดับสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรวางแผนในการพัฒนา ทำความเข้าใจอย่างเร่งด่วน

2. กลุ่มภาระงานการเลื่อนขั้น การเสริมสร้างประสิทธิภาพพบว่าหัวหน้าการบริหารงานบุคคลมีความรู้ความเข้าใจกฎหมายในด้านนี้ร้อยละ 57.87 โดยมีความถี่ของการแสดงความคิดเห็นด้านปัญหาหรือละ 32.00 และความถี่ของการแสดงความคิดเห็นด้านข้อเสนอแนะร้อยละ 20.00 เมื่อนำมาวิเคราะห์ร่วมกับผลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม สรุปได้ว่า หัวหน้าการบริหารงานบุคคลมีความรู้ความเข้าใจกฎหมายในกลุ่มภาระงานนี้ต่ำกว่าเกณฑ์ ร้อยละ 2.13 มีการแสดงความคิดเห็นด้านปัญหามากที่สุดของทุกกลุ่มภาระงาน การแสดงความคิดเห็นด้านมีข้อเสนอแนะมากเป็น

อันดับสอง ดังนั้นหน่วยงานตั้งแต่ระดับสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรทำความเข้าใจ และหรือให้ความรู้ความเข้าใจด้วยการประชุมชี้แจงเพื่อการปฏิบัติที่ถูกต้อง

3. กลุ่มภาระงานการลาทุกประเภท พบว่าหัวหน้าการบริหารงานบุคคลมีความรู้ความเข้าใจกฎหมายในด้านนี้ร้อยละ 63.11 โดยมีความถี่ของการแสดงความคิดเห็นด้านปัญหาร้อยละ 14.67 และความถี่ของการแสดงความคิดเห็นด้านข้อเสนอแนะร้อยละ 8.00 เมื่อนำมาวิเคราะห์ร่วมกับผลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม สรุปได้ว่า หัวหน้าการบริหารงานบุคคลมีความรู้ความเข้าใจกฎหมายในกลุ่มภาระงานนี้ สูงกว่าเกณฑ์ มีการแสดงความคิดเห็นด้านปัญหาระดับปานกลางของกลุ่มภาระงาน และการแสดงความคิดเห็นด้านข้อเสนอแนะอยู่ในระดับน้อย ดังนั้นสถานศึกษาสามารถประชุมชี้แจงแนวปฏิบัติในกลุ่มภาระงานด้านนี้เองได้

4. กลุ่มภาระงานวินัย การอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการลงโทษ พบว่าหัวหน้าการบริหารงานบุคคลมีความรู้ความเข้าใจกฎหมายในด้านนี้ร้อยละ 52.52 โดยมีความถี่ของการแสดงความคิดเห็นด้านปัญหาร้อยละ 18.67 และความถี่ของการแสดงความคิดเห็นด้านข้อเสนอแนะร้อยละ 4.00 เมื่อนำมาวิเคราะห์ร่วมกับผลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม สรุปได้ว่า หัวหน้าการบริหารงานบุคคลมีความรู้ความเข้าใจกฎหมายในกลุ่มภาระงานนี้ต่ำกว่าเกณฑ์อยู่ร้อยละ 7.48 มีการแสดงความคิดเห็นด้านปัญหาในระดับปานกลางของกลุ่มภาระงาน และการแสดงความคิดเห็นด้านข้อเสนอแนะในระดับน้อยที่สุดของทุกกลุ่มภาระงาน ดังนั้นสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนา กับหน่วยงานที่ช่วยสร้างเสริมความรู้ความเข้าใจได้โดยตรง

5. กลุ่มภาระงานงาน การออกจากราชการ การทำทะเบียนประวัติ พบว่าหัวหน้าการบริหารงานบุคคลมีความรู้ความเข้าใจกฎหมายในด้านนี้ร้อยละ 53.33 โดยมีความถี่ของการแสดงความคิดเห็นด้านปัญหาร้อยละ 12.00 และความถี่ของการแสดงความคิดเห็นด้านข้อเสนอแนะร้อยละ 5.33 เมื่อนำมาวิเคราะห์ร่วมกับผลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม สรุปได้ว่า หัวหน้าการบริหารงานบุคคลมีความรู้ความเข้าใจกฎหมายในกลุ่มภาระงานนี้ต่ำกว่าเกณฑ์ ร้อยละ 6.66 มีการแสดงความคิดเห็นด้านปัญหาระดับปานกลาง การแสดงความคิดเห็นด้านข้อเสนอแนะในระดับน้อย ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรชี้แจง หรือจัดอบรมสัมมนา เพื่อทำความเข้าใจในรายละเอียด

6. กลุ่มภาระงานการส่งเสริมวิทยฐานะ การขอเครื่องราช อติริยาภรณ์การยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมคุณธรรม พบว่าหัวหน้าการบริหารงานบุคคลมีความรู้ความเข้าใจกฎหมายในด้านนี้ร้อยละ 62.78 โดยมีความถี่ของการแสดงความคิดเห็นด้านปัญหาร้อยละ 22.67 และความถี่ของการแสดงความคิดเห็นด้านข้อเสนอแนะร้อยละ 20.00 เมื่อนำมาวิเคราะห์ร่วมกับผลที่ได้จาก

การสนทนากลุ่ม สรุปได้ว่า หัวหน้าการบริหารงานบุคคลมีความรู้ความเข้าใจกฎหมายในกลุ่ม ภาระงานนี้สูงกว่าเกณฑ์ มีการแสดงความคิดเห็นด้านปัญหาในระดับมากเป็นอันดับสามของกลุ่ม ภาระงาน และมีการแสดงความคิดเห็นด้านข้อเสนอแนะมากเป็นอันดับสอง ดังนั้นระดับ สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรทำ ความเข้าใจในรายละเอียดเป็นระยะ ๆ

เมื่อนำผลการวิจัยที่ได้จากการทำแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจ การแสดงความคิดเห็นด้านปัญหา การแสดงความคิดเห็นด้านข้อเสนอแนะ และการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยได้ทำการ วิเคราะห์เนื้อหา สรุปเป็นแนวทางการพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคล สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีเขต 2 ดังนี้

1. กลุ่มภาระงานการวางแผนอัตรากำลัง การบรรจุแต่งตั้ง หัวหน้าการบริหารงาน บุคคลยังมีความรู้ความเข้าใจต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด(ร้อยละ 60) และแสดงความคิดเห็นด้านปัญหา มากเป็นลำดับที่สอง ตลอดจนแสดงความคิดเห็นด้านข้อเสนอแนะมากเป็นลำดับที่หนึ่ง แสดงให้ เห็นว่ากลุ่มภาระงานนี้มีปัญหาด้านความรู้ความเข้าใจและการปฏิบัติ ดังนั้นสถานศึกษา และ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรให้ความรู้ ทำความเข้าใจ จัดประชุม สัมมนา โดยจัดทำแผนงาน โครงการ พัฒนาบุคลากรในด้านนี้เพิ่มขึ้น

2. กลุ่มภาระงานการเลื่อนขั้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพ หัวหน้าการบริหารงาน บุคคลมีความรู้ความเข้าใจร้อยละ 57.87 น้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนด มีการแสดงความคิดเห็นด้าน ปัญหามากเป็นอันดับหนึ่งคือร้อยละ 32 และแสดงความคิดเห็นด้านข้อเสนอแนะมากเป็นลำดับ สอง แสดงให้เห็นว่ากลุ่มภาระงานในด้านนี้ยังควรพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายการ บริหารงานบุคคล และจัดประชุมสัมมนา อบรม ให้ผู้ปฏิบัติเข้าใจแนวทางการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี มาก ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงควรวางแผนงาน โครงการ ในการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้เพิ่มขึ้น

3. กลุ่มภาระงานการลาทุกประเภท หัวหน้าการบริหารงานบุคคลมีความรู้ความเข้าใจ ร้อยละ 63.11 มากกว่าเกณฑ์ที่กำหนด มีการแสดงความคิดเห็นด้านปัญหาร้อยละ 14.67 และแสดง ความคิดเห็นด้านข้อเสนอแนะร้อยละ 8.00 แสดงว่ากลุ่มภาระงานนี้บุคลากรผู้ปฏิบัติมีความรู้ความ เข้าใจที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ โดยมีปัญหาเล็กน้อย ดังนั้นสถานศึกษา โดยผู้อำนวยการโรงเรียน ควรทำความเข้าใจ ชี้แจงกฎระเบียบ หรือจัดหาเอกสาร ตำรา ระเบียบให้ผู้ปฏิบัติงานได้ศึกษาอย่าง เป็นปัจจุบัน

4. กลุ่มภาระงานวินัย การอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการลงโทษ หัวหน้าการบริหารงานบุคคลมีความรู้ความเข้าใจร้อยละ 52.52 น้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนด มีการแสดงความคิดเห็นด้านปัญหามากเป็นอันดับหนึ่งคือร้อยละ 18.67 และแสดงความคิดเห็นด้านข้อเสนอแนะร้อยละ 4.00 แสดงให้เห็นว่า ควรมีการพัฒนาความรู้ความเข้าใจ การชี้แจงกฎ ระเบียบ โดยการจัดประชุมสัมมนา อบรม จากผู้มีความรู้จริงทางด้านกฎหมายการบริหารการศึกษา เช่น สำนักนิติกรของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศาลปกครอง กระทรวง กรม ที่เกี่ยวข้อง กับกฎหมายการศึกษา กฎหมายเด็ก สตรี เยาวชน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติเข้าใจแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้อง

5. กลุ่มภาระงานงานการออกจากราชการ การทำทะเบียนประวัติ หัวหน้าการบริหารงานบุคคลมีความรู้ความเข้าใจร้อยละ 53.33 น้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนด มีการแสดงความคิดเห็นด้านปัญหาร้อยละ 12.00 และแสดงความคิดเห็นด้านข้อเสนอแนะร้อยละ 5.33 แสดงว่า ควรมีการพัฒนาความรู้ความเข้าใจ การชี้แจง ระเบียบ แนวดำเนินงาน โดยการจัดประชุมสัมมนา อบรม ทั้งในรูปแบบเอกสาร และทั้งระบบ e-office ตลอดจนวางแผนงาน นโยบาย จากหน่วยงานตั้งแต่ระดับสถานศึกษาขึ้นไป โดยให้ความรู้ความเข้าใจเป็นระยะก่อนเวลาการปฏิบัติ ทั้งนี้เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านนโยบาย

6. กลุ่มภาระงานการส่งเสริมวิทยฐานะ การขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมคุณธรรม พบว่าหัวหน้าการบริหารงานบุคคลมีความรู้ความเข้าใจร้อยละ 62.78 มากกว่าเกณฑ์ที่กำหนด มีการแสดงความคิดเห็นด้านปัญหาร้อยละ 22.67 และแสดงความคิดเห็นด้านข้อเสนอแนะร้อยละ 20.00 แสดงว่ากลุ่มภาระงานนี้บุคลากรผู้ปฏิบัติมีความรู้ความเข้าใจที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ แต่พบว่ายังมีปัญหามากเป็นอันดับสาม และมีข้อเสนอแนะเป็นลำดับสอง แสดงให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานแต่ต้องการให้แก้ปัญหา โดยเสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหา และการพัฒนาма ดังนั้นสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาควรทำความเข้าใจกับบุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ให้ชัดเจน

จากข้อสรุปที่ได้จากการวิจัย ผู้วิจัยเสนอแนวทางการพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคลแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดังตาราง

ตารางที่ 4.9 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคล สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นนทบุรี เขต 2

กลุ่มภาระงาน	ภาระงาน	แนวทางการพัฒนา/ หน่วยงานที่ควรดำเนินการ
1. การวางแผน อัตรากำลัง การบรรจุแต่งตั้ง	1 การวางแผนอัตรากำลัง 2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	สพฐ. สพท. ควรกำหนดในนโยบาย และวางแผนงาน การให้ความรู้ ความเข้าใจ แก่หัวหน้างานบริหารบุคคล
2. การเลื่อนขั้น การเสริมสร้าง ประสิทธิภาพ	4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้าย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 5 การเลื่อนขั้นเงินเดือน	สพท. สถานศึกษา ควรสร้าง ความรู้ความเข้าใจในการ ดำเนินงานด้วยการประชุม
3. การลาทุก ประเภท	6 การลาทุกประเภท	สถานศึกษาควรซักสอบ ความเข้าใจให้ผู้ปฏิบัติ
4. วินัย การอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และ การลงโทษ	7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน 8 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 9 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจาก ราชการไว้ก่อน 10 การรายงานผลการดำเนินการทางวินัย และการลงโทษ 11 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์	หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทาง กฎหมายการศึกษาทั้งใน สพฐ. และหน่วยงานภาย นอกควรกำหนดเป็นแผน งาน โครงการ จัดอบรม ประชุม ให้กับหัวหน้า การบริหารงานบุคคล และ ผู้เกี่ยวข้องเป็นระยะ
5. งานการออก จากราชการ การทำ ทะเบียนประวัติ	12 การออกจากราชการ 13 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	สพท. สถานศึกษา ควรมี แผนงานจัดอบรมสัมมนา ให้กับผู้ปฏิบัติเป็นระยะ ๆ
6. การส่งเสริม วิทยฐานะ การขอเครื่องราช อิสริยาภรณ์ การยกย่องเชิดชู เกียรติการส่งเสริม คุณธรรม	14 การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ 15 การส่งเสริมประเมินวิทยฐานะข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา 16 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ 17 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาวิชาชีพ 18 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรม สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 19 การสนับสนุนส่งเสริมการขอรับ ใบอนุญาต 20 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทาง การศึกษา	สพฐ. สพท. หน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง สถานศึกษา ควรมีการกำหนดแผนงาน โครงการ อบรม สัมมนา ประชุม เกี่ยวกับหลักการ กฎเกณฑ์ในการปฏิบัติ แก่ หัวหน้าการบริหารงาน บุคคลและผู้เกี่ยวข้องเพื่อ ชี้แจงให้บุคลากรในสถาน ศึกษาได้ทราบอย่างถูกต้อง

จากตารางสรุปแนวทางการพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคลสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2 ได้ดังนี้

1. สถานศึกษา ควรแนะนำ ให้คำปรึกษา จัดหาเอกสารตำรา กำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานของหัวหน้าการบริหารงานบุคคล และคณะทำงานกลุ่มบริหารงานบุคคลเป็นระยะ ๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติ ปฏิบัติงาน ได้ถูกต้อง ชัดเจน

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีเขต 2 ควรมีการวางแผนงาน โครงการจัดอบรม ประชุม สัมมนา ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน โดยตรง นอกเหนือจากผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อเข้าถึงกลุ่มผู้ปฏิบัติโดยตรง โดยการสอบถามความต้องการการพัฒนาไปยังสถานศึกษาในสังกัด แล้วพัฒนา ติดตาม ประเมินผล รวมถึงการทำวิจัยและพัฒนากลุ่มการบริหารงานบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

3. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานในสังกัดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล เช่น สำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ฯลฯ ควรมีนโยบาย การวางแผนงาน โครงการ เพื่อพัฒนาบุคลากรทางด้านนี้ในสถานศึกษาไว้ส่วนหนึ่ง เนื่องจากบางตำแหน่งในสถานศึกษามีการเคลื่อนย้าย ปรับเปลี่ยน ทำให้บุคลากรผู้ปฏิบัติไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลที่ต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง

4. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ พระราชบัญญัติ ต่าง ๆ ทางการศึกษา เด็ก เยาวชน สตรี เช่น กรมการปกครอง หน่วยงานในสังกัดกระทรวงยุติธรรม ควรวางแผนงาน โครงการ พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาในภาระงานที่เกี่ยวข้อง อาจดำเนินการ โดยจัดพิมพ์เอกสาร ตำรา จัดรายการทางวิทยุ โทรทัศน์ มีการใช้ ICT ในการเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจสำหรับการปฏิบัติหน้าที่เผยแพร่แก่สถานศึกษา เพื่อมิให้ผู้ปฏิบัติละเมิดสิทธิ ต่าง ๆ และ ปฏิบัติงาน ได้ถูกต้อง ยุติธรรม

5. หน่วยงานที่ผลิตครู และบุคลากรทางการศึกษา ควรมีการวางแผนจัดทำหลักสูตร หรือสาระเพิ่มเติม ในการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคล ไว้ระดับหนึ่ง ทั้งนี้เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่

6. สำนักงานสิ่งพิมพ์ของสื่อสารมวลชน ควรมีบทความ ด้านกฎหมายการศึกษา เผยแพร่ทั่วไป เพื่อให้ทั้งผู้ปฏิบัติและผู้ปกครอง ตลอดจนชุมชนที่เกี่ยวข้อง สามารถเข้าถึงข้อมูล เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคลสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีเขต 2

1.1.2 เพื่อศึกษาปัญหาการดำเนินงานด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคลสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีเขต 2

1.1.3 เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายและการดำเนินงานการบริหารงานบุคคล สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีเขต 2

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวัดความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคล ได้จากกลุ่มประชากรทั้งหมดที่เป็นหัวหน้าการบริหารงานบุคคลของทุกสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2 โรงเรียนละ 1 คน รวมจำนวน 75 คน

ระยะที่ 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ ปัญหา และข้อเสนอแนะด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคล ได้จากการเลือกแบบเจาะจงจำนวน 12 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคลสำหรับสถานศึกษามีค่าความตรงระหว่าง 0.67-1.00 ค่าความยากง่าย (p) ระหว่าง 0.38-0.69 ค่าอำนาจจำแนก (r) ระหว่าง 0.33-0.57 และประเด็นการสนทนากลุ่มเพื่อสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคล

1.3 การเก็บและรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ระยะที่ 1 การทดสอบความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคลระหว่างวันที่ 10 มีนาคม ถึง 20 เมษายน 2552 และระยะที่ 2 การจัดสนทนากลุ่มเป็นเวลา 1 วัน วันที่ 1 พฤษภาคม 2552

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการต่อไปนี้

1.4.1 นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบทดสอบตอนที่ 1 คือ ความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคลนำมาตรวจให้คะแนน แล้วรวมคะแนนตามช่วงของกลุ่มภาระงานนำมาหา ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละของคะแนนทั้งหมด และของคะแนนรายกลุ่มภาระงาน

1.4.2 นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบทดสอบตอนที่ 2 คือด้านปัญหา และข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา นำข้อมูลที่ได้มาจัดเรียงตามกลุ่มภาระงาน แล้วแจกแจงความถี่ หา ค่าร้อยละของจำนวนปัญหา ข้อเสนอแนะ โดยคิดค่าร้อยละของแต่ละกลุ่มภาระงานกับค่ารวมทุกกลุ่มภาระงาน

1.4.3 นำข้อมูลที่ได้จากคะแนนความรู้ความเข้าใจ การตอบคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหา และข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา มาวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อสร้างเป็นประเด็นการสนทนากลุ่ม

1.4.4 นำข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม มาจัดตามกลุ่มภาระงาน เพื่อสร้างข้อสรุป

1.4.5 นำข้อมูลจากคะแนนความรู้ความเข้าใจ ค่าร้อยละของข้อมูลด้านปัญหา ข้อเสนอแนะข้อสรุปการสนทนากลุ่ม มาวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อสร้างข้อสรุปสู่แนวทางการพัฒนาความรู้ความเข้าใจ ด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคล

2. สรุปผลการวิจัย

2.1 ผลการวัดความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคลสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามทบบุรีเขต 2 พบว่าความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเมื่อจำแนกตามกลุ่มภาระงานทั้ง 6 กลุ่ม มีค่าคะแนนเฉลี่ย 43.08 จากคะแนนเต็ม 80 คะแนน หรือคิดเป็นร้อยละ 53.83 ของคะแนนความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคล

สำหรับคะแนนความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคล เมื่อพิจารณาตามกลุ่มภาระงานพบว่ามีความแตกต่างกันไปตามลำดับดังนี้ 1) การลา 2) การส่งเสริมวิทยฐานะ การขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมคุณธรรม 3) การเลื่อนขั้น การเสริมสร้างประสิทธิภาพ 4) การออกจากราชการ การทำทะเบียนประวัติ 5) วินัย การอุทธรณ์

ร้องทุกข์ และการลงโทษ และ 6) การวางแผนอัตราค่าจ้าง การบรรจุแต่งตั้ง โดยมีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 63.11 62.78 57.87 53.33 52.52 และ 43.92 ตามลำดับ (คะแนนมากแสดงว่ามีความรู้ความเข้าใจมาก หรือมีปัญหาน้อย และคะแนนน้อยแสดงว่ามีความรู้ความเข้าใจน้อยมีปัญหามาก)

2.2 ปัญหาการดำเนินงาน ด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคลสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีดังนี้

2.2.1 ด้านปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านกฎหมายสำหรับสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีปัญหาสรุปตามกลุ่มภาระงาน ดังนี้

1) กลุ่มภาระงานที่มีปัญหามากลำดับที่หนึ่ง คือการเลื่อนขั้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพโดยมีความถี่ของการแสดงความคิดเห็นร้อยละ 32.00 ของจำนวนผู้แสดงความคิดเห็น และพบว่าขนาดของโรงเรียนมีผลต่อการได้รับการจัดสรรงบประมาณ คือ โรงเรียนขนาดเล็กจะมีปัญหาเนื่องจากบุคลากรมีจำนวนน้อยและมีงบประมาณหมวดเงินเดือนน้อย เมื่อจัดสรรเงินเดือนขั้นอาจไม่มีบุคลากรได้รับการเลื่อนขั้นเป็นกรณีพิเศษเลย ซึ่งแตกต่างจากโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีจำนวนบุคลากรมากกว่าการจัดสรรเงินในการเลื่อนขั้นจึงมีมากกว่า

2) กลุ่มภาระงานที่มีปัญหาเป็นลำดับที่สองคือ กลุ่มการวางแผนอัตราค่าจ้าง การบรรจุแต่งตั้ง โดยมีความถี่ของการแสดงความคิดเห็นร้อยละ 28.00 ของจำนวนผู้แสดงความคิดเห็น เนื่องจาก มีการบรรจุแต่งตั้งไม่เพียงพอ และสถานศึกษายังขาดความเป็นอิสระในการจัดการ

3) กลุ่มภาระงานที่มีปัญหามากลำดับที่สามในกลุ่มงานการส่งเสริมวิทยฐานะการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมคุณธรรม โดยมีความถี่ของการแสดงความคิดเห็นร้อยละ 22.67 ของจำนวนผู้แสดงความคิดเห็น พบว่าการจัดทำวิทยฐานะและการตรวจยังไม่เป็นธรรมเนื่องจากกรรมการแต่ละวิชาไม่เกณฑ์การตัดสินส่วนบุคคลแตกต่างกัน การขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์พบว่าครูไม่มีเวลานึกถึงรอบปีที่จะได้รับ ทำให้ลืมขอและเสียโอกาสได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ สำหรับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีปัญหาด้านความไม่เป็นธรรมและระบบอุปถัมภ์ ทำให้หมกขมัวก้าลังใจในการทำงาน และคณะกรรมการพิจารณาถูกครอบงำจากผู้มีบารมีตั้งแต่ระดับเขตพื้นที่การศึกษา

4) กลุ่มภาระงานวินัย การอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการลงโทษ มีปัญหา มากเป็นลำดับที่สี่โดยมีความถี่ของการแสดงความคิดเห็นร้อยละ 18.67 ของผู้แสดงความคิดเห็น และพบว่าหัวหน้าการบริหารงานบุคคลมีปัญหาเรื่องการขาดความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ และไม่มีเวลาศึกษาเอง

5) กลุ่มภาระงานการออกจากราชการ การทำทะเบียนประวัติ พบว่ามีปัญหามากเป็นลำดับที่ห้าโดยมีความถี่ของการแสดงความคิดเห็นร้อยละ 14.67 ของผู้แสดงความคิดเห็น และพบว่าการออกจากราชการมีปัญหาในเรื่องขั้นตอนการปฏิบัติ และการได้รับสวัสดิการสำหรับการทำทะเบียนประวัติ พบว่าสถานศึกษามีระบบจัดเก็บข้อมูลของบุคลากรเป็นระบบ มีความคล่องตัวในทางปฏิบัติเป็นอย่างดี

6) กลุ่มภาระงานการลาทุกประเภท มีปัญหามากเป็นลำดับที่หกหรือลำดับสุดท้ายโดยมีความถี่ของการแสดงความคิดเห็นร้อยละ 12 ของผู้แสดงความคิดเห็น และพบว่าบุคลากรในสถานศึกษายังไม่ปฏิบัติตามระเบียบการลา ทำให้หัวหน้าการบริหารงานบุคคลเห็นว่าหัวหน้าการบริหารงานบุคคลมีความลำบากใจในการดำเนินงาน และบางสถานศึกษาไม่สามารถทำตามระเบียบเรื่องการลางโทยได้ หากผู้บังคับบัญชาไม่รักษากฎเกณฑ์ที่ถูกต้อง และเป็นธรรมเนียม

2.2.2 ด้านข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลด้าน

กฎหมายสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาที่คล้ายคลึงกัน โดยสามารถจัดกลุ่มข้อเสนอแนะตามกลุ่มภาระงานดังนี้

1) กลุ่มภาระงานการวางแผนอัตรากำลัง การบรรจุ พบมีการแสดงความคิดเห็นด้วยการเสนอแนะคิดเป็นร้อยละ 25.33 ของผู้แสดงความคิดเห็นมากเป็นลำดับที่หนึ่ง และพบว่าผู้แสดงความคิดเห็น เห็นว่าควรมีการกระจายอำนาจอย่างแท้จริงเพื่อให้สถานศึกษามีความคล่องตัว และรับบุคลากรได้ตรงตามความต้องการ และหรือตามสภาพของโรงเรียนที่มีความแตกต่างทางบริบท ควรมีการปรับปรุงกฎหมายให้มีการจัดสรรบุคลากร ในสถานศึกษาได้แตกต่างจากหน่วยงานของระบบราชการอื่น

2) กลุ่มภาระงานการเลื่อนขั้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพ พบมีการแสดงความคิดเห็นด้วยการเสนอแนะคิดเป็นร้อยละ 20.00 ของผู้แสดงความคิดเห็นมากเป็นลำดับที่สอง และพบว่าผู้แสดงความคิดเห็น เห็นว่าควรมีการจัดสรรงบประมาณในการเลื่อนขั้นตามบริบทของสถานศึกษา และหลักเกณฑ์การทำงานมากกว่าจัดสรรตามจำนวนเงินที่แต่ละสถานศึกษาได้รับจากงบประมาณหมวดเงินเดือน และควรมีการประเมินให้บริสุทธิ์ยุติธรรม สำหรับการเสริมสร้างประสิทธิภาพควรพัฒนาปรับปรุงผลงานควบคู่ไปกับการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนและครูได้รับประโยชน์จากงบประมาณการเสริมสร้างประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

3) กลุ่มภาระงานการส่งเสริมวิทยฐานะ การขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมคุณธรรม พบที่มีการแสดงความคิดเห็นด้วยการเสนอแนะคิด

เป็นร้อยละ 20.00 ของผู้แสดงความคิดเห็นมากเป็นลำดับที่สอง และพบว่าผู้แสดงความคิดเห็น เห็นว่าควร มีข้อเสนอแนะว่าควรปรับปรุงการส่งเสริมวิทยฐานะ การฝึกอบรมควรแบ่งเป็นประเภทวิชา ระยะเวลาการส่งควรเสมอภาคถูกต้องตามกฎหมาย และคณะกรรมการผู้ตรวจควรมีหลักเกณฑ์และ บรรทัดฐานที่คล้ายคลึงกัน ไม่มีระบบอุปถัมภ์เข้าไปเกี่ยวข้องและควรมีการตรวจสอบผลงานทาง วิชาการว่าได้ปฏิบัติจริงหรือไม่ อย่างไร สำหรับการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ควรให้สำนักงานเขต พื้นที่เป็นผู้เสนอขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ครูเพราะมีข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่ แล้ว และการจัดสรรเครื่องราชอิสริยาภรณ์มีการดำเนินการเป็นไปตามวาระที่แน่นอนยกเว้นผู้ได้รับความ ผิดทางวินัย และพบว่าหากข้าราชการผู้ได้ย้ายสถานศึกษาบ่อย ๆ จะไม่ได้รับการจัดสรร เครื่องราชอิสริยาภรณ์เพราะตัวบุคคลลืมนประวัติตนเอง ส่วนการยกย่องเชิดชูเกียรติ พบว่าควรมี ความยุติธรรม และผู้ได้ควรเป็นผู้มีความเหมาะสมอย่างแท้จริง คณะกรรมการไม่ถูกผู้มีอิทธิพล ครอบงำ และการจัดสรรรางวัลควรมีหลักการที่คล้ายคลึงกันในทุกปี โดยไม่เลือกปฏิบัติในแต่ละปี

4) กลุ่มภาระงานการลาทุกประเภท พบว่ามีการแสดงความคิดเห็นด้วย การเสนอแนะคิดเป็นร้อยละ 8.00 ของผู้แสดงความคิดเห็นเป็นลำดับที่สาม และพบว่าผู้แสดงความคิดเห็น เห็นว่าควรมีการให้ความรู้กับบุคลากรในสถานศึกษาทุกครั้งที่มีความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการลาในทุกประเภท ด้วยหลากหลายเส้นทางสื่อสาร เช่น โทรศัพท์ โทรทัศน์ หนังสือเวียน อินเทอร์เน็ต

5) กลุ่มภาระงานการออกจากราชการ การทำทะเบียนประวัติ พบว่ามีการ แสดงความคิดเห็นด้วยการเสนอแนะคิดเป็นร้อยละ 5.33 ของผู้แสดงความคิดเห็นมากเป็นลำดับที่ ห้า และพบว่า พบว่าควรมีการลดขั้นตอนการดำเนินงาน และปรับปรุงสวัสดิการหลักการออกจากราชการ นอกจากนั้นควรมีการจัดอบรมสัมมนาศึกษาดูงานการจัดระบบทะเบียนประวัติสำหรับ หัวหน้ากลุ่มงานด้วย

6) กลุ่มภาระงานวินัย การอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการลงโทษ พบว่ามีการ แสดงความคิดเห็นด้วยการเสนอแนะคิดเป็นร้อยละ 4.00 ของผู้แสดงความคิดเห็นมากเป็นลำดับที่ ห้า และพบว่าผู้แสดงความคิดเห็น เห็นว่าควรให้ความรู้บุคลากรทุกคนด้านวินัยอย่างน้อย 5 ปีต่อ ครั้ง เนื่องจากระเบียบวินัยมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ตามกฎหมายที่เปลี่ยนแปลง การแจ้งผ่าน ผู้อำนวยการสถานศึกษาหลายแห่งไม่ลงสู่หัวหน้าการบริหารงานบุคคล

2.3 นำเสนอแนวทางการพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายและการดำเนินงาน การบริหารงานบุคคล สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีเขต 2
จากการสนทนากลุ่มได้ข้อสรุปแนวทางการพัฒนาดังนี้

1) แนวทางการพัฒนาระดับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรมีการจัดอบรม สัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านกฎหมายตามภาระงานที่สถานศึกษา ได้รับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้เป็นปัจจุบัน ด้วยทางสื่อสารที่หลากหลาย และวางแผนงานในการพัฒนาการให้ความรู้ความเข้าใจแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดทั้งมีการติดตาม กำกับ ดูแล การปฏิบัติงานของสถานศึกษาอย่างแท้จริง เป็นระยะ เพื่อทราบปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินการ อย่างเป็นรูปธรรม บริสุทธิ์ยุติธรรม จากภายนอกสถานศึกษา

2) แนวทางการพัฒนาระดับหน่วยงานทางกฎหมาย เช่นศาลปกครอง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสิทธิสตรี และเค้กรวมทั้งเยาวชน ควรมีนโยบายหรือแผนงาน โครงการเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อการปฏิบัติที่ถูกต้อง และเป็นธรรม

3) แนวทางการพัฒนาระดับหน่วยงานการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาควรบรรจุวิชากฎหมายการศึกษาไว้ในหลักสูตร เพื่อผู้สำหรับการศึกษาจะได้นำความรู้ความเข้าใจมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง

4) แนวทางการพัฒนาระดับควรมีเขตพื้นที่การศึกษา และระดับสถานศึกษา ควรมีโครงการวิจัยและพัฒนางานบุคลากร เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รับผิดชอบกลุ่มการบริหารงานบุคคลมีโอกาสได้ศึกษาคูงาน ร่วมประชุมสัมมนา แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับบุคลากรและหน่วยงานต่าง ๆ เป็นระยะ

5) แนวทางการพัฒนาจัดตั้งเครือข่ายความร่วมมือทางด้านกฎหมายในสถานศึกษา เพื่อให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานระหว่างบุคคลกับบุคคล และบุคคลกับองค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ ในด้านการบริหารงานบุคคล

6) แนวทางการพัฒนาโดยการสร้างความตระหนัก และปลูกจิตสำนึกให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการแสวงหาความรู้ การสืบค้นข้อมูลเพื่อพัฒนาตน พัฒนางานในหน้าที่ เนื่องจากทุกคนเป็นบุคคลหนึ่งในองค์กรที่เป็นนิติบุคคล

เมื่อนำผลการวิจัยที่ได้จากการทำแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจ การแสดงความคิดเห็นด้านปัญหา การแสดงความคิดเห็นด้านข้อเสนอแนะ และการสนทนากลุ่ม มาวิเคราะห์เนื้อหา สรุปเป็นแนวทางการพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายและการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีเขต 2 ดังนี้

1. กลุ่มภาระงานการวางแผนอัตรากำลัง การบรรจุแต่งตั้ง หัวหน้าการบริหารงานบุคคลยังมีความรู้ความเข้าใจต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด(ร้อยละ 60) และแสดงความคิดเห็นด้านปัญหา

มากเป็นลำดับที่สอง ตลอดจนแสดงความคิดเห็นด้านข้อเสนอแนะมากเป็นลำดับที่หนึ่ง แสดงให้เห็นว่ากลุ่มภาระงานนี้มีปัญหาด้านความรู้ความเข้าใจและการปฏิบัติ ดังนั้นสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรให้ความรู้ ทำความเข้าใจ จัดประชุม สัมมนา โดยจัดทำแผนงาน โครงการ พัฒนาบุคลากรในด้านนี้เพิ่มขึ้น

2. กลุ่มภาระงานการเลื่อนขั้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพ หัวหน้าการบริหารงานบุคคลมีความรู้ความเข้าใจร้อยละ 57.87 น้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนด มีการแสดงความคิดเห็นด้านปัญหามากเป็นอันดับหนึ่งคือร้อยละ 32 และแสดงความคิดเห็นด้านข้อเสนอแนะมากเป็นลำดับสอง แสดงให้เห็นว่ากลุ่มภาระงานในด้านนี้ยังควรพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคล และจัดประชุมสัมมนา อบรม ให้หัวหน้าการบริหารงานบุคคลเข้าใจแนวทางการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงควรวางแผนงาน โครงการ ในการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้เพิ่มขึ้น

3. กลุ่มภาระงานการลาทุกประเภท หัวหน้าการบริหารงานบุคคลมีความรู้ความเข้าใจร้อยละ 63.11 มากกว่าเกณฑ์ที่กำหนด มีการแสดงความคิดเห็นด้านปัญหาร้อยละ 14.67 และแสดงความคิดเห็นด้านข้อเสนอแนะร้อยละ 8.00 แสดงว่ากลุ่มภาระงานนี้บุคลากรหัวหน้าการบริหารงานบุคคลมีความรู้ความเข้าใจที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ โดยมีปัญหาเล็กน้อย ดังนั้นสถานศึกษา โดยผู้อำนวยการ โรงเรียนควรทำความเข้าใจ ชี้แจงกฎระเบียบ หรือจัดหาเอกสาร ตำรา ระเบียบให้หัวหน้าการบริหารงานบุคคลงาน ได้ศึกษาอย่างเป็นปัจจุบัน

4. กลุ่มภาระงานวินัย การอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการลงโทษ หัวหน้าการบริหารงานบุคคลมีความรู้ความเข้าใจร้อยละ 52.52 น้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนด มีการแสดงความคิดเห็นด้านปัญหามากเป็นอันดับหนึ่งคือร้อยละ 18.67 และแสดงความคิดเห็นด้านข้อเสนอแนะร้อยละ 4.00 แสดงให้เห็นว่า ควรมีการพัฒนาความรู้ความเข้าใจ การชี้แจงกฎ ระเบียบ โดยการจัดประชุมสัมมนา อบรม จากผู้มีความรู้จริงทางด้านกฎหมายการบริหารการศึกษา เช่น สำนักนิติกรของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศาลปกครอง กระทรวง กรม ที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายการศึกษา กฎหมายเด็ก สตรี เยาวชน เพื่อให้หัวหน้าการบริหารงานบุคคลเข้าใจแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้อง

5. กลุ่มภาระงานงานการออกจากราชการ การทำทะเบียนประวัติ หัวหน้าการบริหารงานบุคคลมีความรู้ความเข้าใจร้อยละ 53.33 น้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนด มีการแสดงความคิดเห็นด้านปัญหาร้อยละ 12.00 และแสดงความคิดเห็นด้านข้อเสนอแนะร้อยละ 5.33 แสดงว่าควรมีการพัฒนาความรู้ความเข้าใจ การชี้แจง ระเบียบ แนวดำเนินงาน โดยการจัดประชุมสัมมนา อบรม ทั้งในรูปแบบเอกสาร และทั้งระบบ e-office ตลอดจนวางแผนงาน นโยบาย จากหน่วยงานตั้งแต่

ระดับสถานศึกษาขึ้นไป โดยให้ความรู้ความเข้าใจเป็นระยะก่อนเวลาการปฏิบัติ ทั้งนี้เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านนโยบาย

6. กลุ่มภาระงานการส่งเสริมวิทยฐานะ การขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมคุณธรรม พบว่าหัวหน้าการบริหารงานบุคคลมีความรู้ความเข้าใจร้อยละ 62.78 มากกว่าเกณฑ์ที่กำหนด มีการแสดงความคิดเห็นด้านปัญหาร้อยละ 22.67 และแสดงความคิดเห็นด้านข้อเสนอแนะร้อยละ 20.00 แสดงว่ากลุ่มภาระงานนี้บุคลากรหัวหน้าการบริหารงานบุคคลมีความรู้ความเข้าใจที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ แต่พบว่ายังมีปัญหามากเป็นอันดับสาม และมีข้อเสนอแนะเป็นลำดับสอง แสดงให้เห็นว่าหัวหน้าการบริหารงานบุคคลมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานแต่ต้องการให้แก้ปัญหา โดยเสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหา และการพัฒนามาดังนั้นสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรทำความเข้าใจกับบุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ให้ชัดเจน

ข้อสรุปที่ได้จากการวิจัย ผู้วิจัยเสนอแนวทางการพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย และการดำเนินการบริหารงานบุคคลแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. สถานศึกษา ควรแนะนำ ให้คำปรึกษา จัดหาเอกสารตำรา กำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานของหัวหน้าการบริหารงานบุคคล และคณะทำงานกลุ่มบริหารงานบุคคลเป็นระยะ ๆ เพื่อให้หัวหน้าการบริหารงานบุคคล ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ชัดเจน

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีเขต 2 ควรมีการวางแผนงาน โครงการจัดอบรม ประชุม สัมมนา ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน โดยตรง นอกเหนือจากผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อเข้าถึงกลุ่มหัวหน้าการบริหารงานบุคคลโดยตรง โดยการสอบถามความต้องการการพัฒนาไปยังสถานศึกษาในสังกัด แล้วพัฒนา ติดตาม ประเมินผล รวมถึงการทำวิจัยและพัฒนากรรมการบริหารงานบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

3. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานในสังกัดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล เช่น สำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ฯลฯ ควรมีนโยบาย การวางแผนงาน โครงการเพื่อพัฒนาบุคลากรทางด้านนี้ในสถานศึกษาไว้ส่วนหนึ่ง เนื่องจากบางตำแหน่งในสถานศึกษามีการเคลื่อนย้าย ปรับเปลี่ยน ทำให้บุคลากรหัวหน้าการบริหารงานบุคคลไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลที่ต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง

4. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ พระราชบัญญัติ ต่าง ๆ ทางการศึกษา เด็ก เยาวชน สตรี เช่น กรมการปกครอง หน่วยงานในสังกัดกระทรวงยุติธรรม ควรวางแผนงาน โครงการ พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาในภาระงานที่เกี่ยวข้อง อาจดำเนินการโดย

จัดพิมพ์เอกสาร ตำรา จัดรายการทางวิทยุ โทรทัศน์ มีการใช้ ICT ในการเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจสำหรับการปฏิบัติหน้าที่เผยแพร่แก่สถานศึกษา เพื่อมิให้หัวหน้าการบริหารงานบุคคลละเมิดสิทธิ ต่าง ๆ และปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ยุติธรรม

5. หน่วยงานที่ผลิตครู และบุคลากรทางการศึกษา ควรมีการวางแผนจัดทำหลักสูตร หรือสาระเพิ่มเติม ในการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคล ไว้ระดับหนึ่ง ทั้งนี้เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่

6. สำนักงานสิ่งพิมพ์ของสื่อสารมวลชน ควรมีบทความ ด้านกฎหมายการศึกษา เผยแพร่ทั่วไปเพื่อให้ทั้งหัวหน้าการบริหารงานบุคคลและผู้ปกครอง ตลอดจนชุมชนที่เกี่ยวข้อง สามารถเข้าถึงข้อมูล เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน

3. อภิปรายผล

3.1 ผลการวัดความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคลสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีเขต 2

จากผลการวิจัยพบว่าบุคลากรผู้รับผิดชอบหน้าที่หัวหน้าการบริหารงานบุคคลมีความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายในการปฏิบัติงานตามภาระงาน 20 งาน ตามที่ได้รับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาโดยเฉลี่ยร้อยละ 53.83 แสดงว่าบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มการบริหารงานบุคคลมีความรู้ความเข้าใจน้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ที่ร้อยละ 60 ทั้งนี้จากการสนทนากลุ่มพบข้อมูลว่าหัวหน้ากลุ่มการบริหารงานบุคคลคือครูผู้สอนซึ่งต้องปฏิบัติหน้าที่ทั้งด้านการสอน และปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล โอกาสที่จะศึกษาความรู้ด้านกฎหมายจึงมีน้อย และยังพบว่าการชี้แจงข้อกฎหมาย ระเบียบ ต่าง ๆ จะชี้แจงผ่านผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นหากผู้บริหารสถานศึกษา มิได้นำมาให้ผู้เกี่ยวข้อง ได้ศึกษารับทราบ อาจส่งผลให้หัวหน้าการบริหารงานบุคคลขาดความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน แสดงว่าหัวหน้าการบริหารงานบุคคลควรได้รับการพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลดี อย่างเต็มประสิทธิภาพ

เมื่อพิจารณาความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายตามกลุ่มภาระงานพบว่า กลุ่มภาระงานที่มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละสูงที่สุดคือ กลุ่มภาระงานการลา มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 63.11 ของคะแนนรวมทั้งหมด มากกว่าเกณฑ์ความรู้ความเข้าใจที่กำหนด ทั้งนี้จากการสนทนากลุ่มพบข้อมูลว่ากลุ่มภาระงานการลา มีความสำคัญ และมีความจำเป็นที่หัวหน้ากลุ่มการบริหารงานบุคคลต้องทราบ

รายละเอียด และต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่เป็นประจำ จึงส่งผลให้เกิดความรู้ความเข้าใจเป็นอย่างดี ลำดับสองคือกลุ่มภาระงานด้านการส่งเสริมวิทยฐานะ การขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การขอยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 62.78 ของคะแนนรวมทั้งหมด ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งนี้จากการสนทนากลุ่มพบข้อมูลว่าเป็นผลมาจากการที่หัวหน้างานซึ่งเป็นครูผู้สอนต้องพัฒนาตนเองด้านวิทยฐานะ และดำเนินการตามโครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษา จึงทำให้ต้องทราบข้อมูลด้านนี้เพื่อพัฒนาตนเองเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ลำดับต่อมาคือกลุ่มภาระงานการเลื่อนขั้น การเสริมสร้างประสิทธิภาพ งานการออกจากราชการ การทำทะเบียนประวัติ และกลุ่มภาระงานด้านวินัย การอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการลงโทษ โดยมีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 57.87 53.33 และ 52.52 ของคะแนนรวมทั้งหมดตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งนี้จากการสนทนากลุ่มพบข้อมูลว่าทั้งสามกลุ่มภาระงานหัวหน้าการบริหารงานบุคคลมีเพียงหน้าที่ส่งเรื่องบุคคลที่ต้องการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ความต้องการออกจากราชการ และกรณีบุคคลมีความผิดวินัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่เท่านั้น ส่วนการทำทะเบียนประวัติ หัวหน้าการบริหารงานบุคคลรับผิดชอบในการจัดทำ จึงส่งผลให้หัวหน้าการบริหารงานบุคคลมีความรู้ความเข้าใจที่ใช้ในการปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ควรได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจในกลุ่มภาระงานดังกล่าวมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ยังพบว่ากลุ่มภาระงานการวางแผนอัตรากำลังการบรรจุแต่งตั้งได้คะแนนร้อยละ 43.92 น้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนด และน้อยกว่าครึ่งหนึ่งของคะแนนเต็ม ทั้งนี้จากการสนทนากลุ่มพบข้อมูลว่าหัวหน้าการบริหารงานบุคคล มีหน้าที่เพียงจัดทำข้อมูลบุคลากรในแต่ละปี ไม่มีหน้าที่ในการวางแผน บรรจุ แต่งตั้ง อย่างแท้จริง และงานในกลุ่มภาระงานนี้ยังเป็นอำนาจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในรูปของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา 19 ของพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 (สำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2547 : 10) มิได้กระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษามาสู่สถานศึกษาอย่างแท้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของถวัลย์ ทองมี (2524) ได้ทำ การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคลากรมีปัญหาในการคัดเลือกตัวบุคลากร เนื่องจากบุคลากร ได้มาจากการบริหารจัดการของส่วนกลางไม่ตรงกับความต้องการของโรงเรียน

3.2 ผลด้านปัญหาการดำเนินงานด้านกฎหมาย การบริหารงานบุคคลสำหรับ

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีเขต 2

จากการออกแบบทดสอบปลายเปิดของหัวหน้าการบริหารงานบุคคล พบว่าโดยเฉลี่ยหัวหน้าการบริหารงานบุคคลยังมีปัญหาในทุก ๆ ภาระงาน ดังนี้

กลุ่มภาระงานการวางแผนอัตรากำลัง การบรรจุ แต่งตั้ง พบว่ามีความรู้ความเข้าใจ ร้อยละ 43.92 ของคะแนนเต็ม การแสดงความคิดเห็นด้านปัญหามีร้อยละ 28 และด้านข้อเสนอแนะ การพัฒนาแสดงความคิดเห็นร้อยละ 25.33 แสดงว่า กลุ่มภาระงานการวางแผนอัตรากำลัง การบรรจุ แต่งตั้งในทางปฏิบัติยังมีปัญหาและหัวหน้าการบริหารงานบุคคลยังให้ข้อเสนอแนะที่มีความ คล้ายคลึงกันของแต่ละสถานศึกษา ซึ่งให้ เห็นว่ามีปัญหาในทางปฏิบัติคล้ายคลึงกัน เช่น ปัญหาความ ต้องการของทาง โรงเรียนในเรื่องการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรยังไม่ตรงตามความต้องการ จากการ สนทนากลุ่มมีข้อเสนอ แนะนำควรกระจายอำนาจให้โรงเรียนจัดการเองในด้านการบรรจุแต่งตั้งเพื่อ ตรงกับความต้องการของทาง โรงเรียน และจากการสนทนากลุ่มพบว่าแนวทางการพัฒนาที่ต้องการ คือการจัดอบรมสัมมนา หรือเผยแพร่ความรู้ทางการวางแผนอัตรากำลัง การบรรจุ แต่งตั้ง ให้กับ หัวหน้าการบริหารงานบุคคล โดยอาจกำหนดเป็นแผนงาน โครงการ และหรือกำหนดไว้ใน การ กำหนดตำแหน่ง

กลุ่มภาระงานการเปลี่ยนตำแหน่งวิทยฐานะ การเลื่อนขั้น การเสริมสร้าง ประสิทธิภาพ พบว่าหัวหน้าการบริหารงานบุคคลมีความรู้ความเข้าใจร้อยละ 57.87 ของคะแนน เต็มในกลุ่มภาระงานนี้ แสดงว่าหัวหน้าการบริหารงานบุคคลมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ที่ได้รับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาเพียงพอในการปฏิบัติงาน แต่จากคำถาม ปลายเปิดพบว่ายังมีปัญหาในการจ้าง วาน ทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ สำหรับข้อเสนอแนะในเรื่อง ความโปร่งใส ความเป็นธรรม และความชัดเจนแน่นอน นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนวทางการพัฒนา โดยให้ความรู้ ด้านกฎหมายกับบุคลากรในสถานศึกษา และมีการกำหนดเป็นแผนงาน โครงการที่ ต้องส่งเสริมและพัฒนาหัวหน้าการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นระยะเพื่อให้ปฏิบัติได้ถูกต้อง และ สามารถแนะนำครูในสถานศึกษาเกี่ยวกับการขอตำแหน่งวิทยฐานะ การเลื่อนขั้น การ เสริมสร้างประสิทธิภาพ

กลุ่มภาระงานการลาทุกประเภท พบว่า หัวหน้าการบริหารงานบุคคลมีความรู้ความ เข้าใจร้อยละ 63.11 ของคะแนนเต็ม จากการสนทนากลุ่มพบว่าหัวหน้าการบริหารงานบุคคลมี ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา แต่มี ปัญหาในเรื่อง การปฏิบัติตามระเบียบ ข้อตกลงในตัวบุคคลในสถานศึกษาแต่ละแห่งเอง และมี ข้อเสนอแนะให้มีการจัดอบรม สัมมนา ด้านกฎหมายให้กับบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาอย่าง สม่าเสมอ

กลุ่มภาระงานวินัย การอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการลงโทษ พบว่า หัวหน้าการ บริหารงานบุคคลมีความรู้ความเข้าใจร้อยละ 52.52 ของคะแนนเต็ม แสดงว่าหัวหน้าการบริหารงาน บุคคลมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัด

การศึกษา แต่มีปัญหาในเรื่องความยุติธรรม และการปฏิบัติตามวินัยอย่างเท่าเทียมกัน และมีข้อเสนอแนะที่ต้องการให้มีการพัฒนาบุคลากรด้านกฎหมายเพิ่มขึ้น

กลุ่มภาระงานการออกจากราชการ การทำทะเบียนประวัติ พบว่า หัวหน้าการ
บริหารงานบุคคลมีความรู้ความเข้าใจร้อยละ 53.33 ของคะแนนเต็มในกลุ่มภาระงานนี้ และมี
ปัญหาข้อเสนอแนะเพิ่มเติม แสดงให้เห็นว่าหัวหน้าการบริหารงานบุคคลมีความรู้ความเข้าใจใน
การปฏิบัติงานที่ได้รับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา แต่มีปัญหาและ
ข้อเสนอแนะในเรื่องแนวการปฏิบัติที่ยังไม่สะดวก ควรลดขั้นตอนการดำเนินงาน และควรมีการ
อบรม สัมมนา คู่มือการจัดทำทะเบียนประวัติที่รวดเร็วถูกต้องทางดำเนิน

กลุ่มการส่งเสริมวิทยฐานะ การขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การยกย่องเชิดชูเกียรติ การ
ส่งเสริมคุณธรรม พบว่า หัวหน้าการบริหารงานบุคคลมีความรู้ความเข้าใจร้อยละ 62.78 ของ
คะแนนเต็ม แสดงว่าหัวหน้าการบริหารงานบุคคลมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับการ
กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา แต่มีปัญหาในการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ที่ควร
เป็นระบบครบรอบอายุงาน แล้วจัดสรรให้ โดยไม่ต้องรอให้ผู้ถึงรอบขอคำเนิการด้วยตนเอง ซึ่ง
เป็นการไม่อำนวยความสะดวก และมีความยุ่งยากสำหรับผู้ขอ สำหรับงานด้านการยกย่องเชิดชู
เกียรติ พบว่าหัวหน้าการบริหารงานบุคคลคิดว่ายังมีความไม่ยุติธรรมในการพิจารณาตัดสิน
เสนอแนะให้มีความเป็นธรรมและประเมินอย่างเป็นรูปธรรมและจริงจัง และพบว่าบุคลากรมีความ
ต้องการในการพัฒนาตนเองเพื่อให้ทราบความเคลื่อนไหวด้านกฎหมาย และระเบียบต่าง ๆ เพิ่มเติม
สอดคล้องกับรายงานผลการวิจัยเรื่องการวิจัยเพื่อพัฒนา นโยบายส่งเสริมการจัดการศึกษาของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา 2550 : 127) ที่พบว่า แนวทางการ
แก้ปัญหาการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประการหนึ่งคือ
การให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาในด้านต่าง ๆ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
และเป็นการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษา

จากผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจ การสนทนากลุ่มตามภาระงาน และกลุ่มงาน
แสดงให้เห็นว่าโดยเฉลี่ยผู้ปฏิบัติมีความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคลในระดับที่
สามารถปฏิบัติงานได้ แต่มีปัญหาในเรื่องการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในบาง
ภาระงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษ ละมุลมอญ (2549 : บทคัดย่อ) ที่พบว่ากลุ่มบริหารงาน
บุคลากรและงบประมาณ มีความพร้อมในการรับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัด
การศึกษาไม่ผ่านเกณฑ์ที่น่าพอใจ อันเป็นข้อสนับสนุนว่าควรมีการพัฒนาความรู้ความเข้าใจการ
บริหารงานบุคคลเพิ่มเติม

3.3 นำเสนอแนวทางการพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายและการดำเนินงานการบริหารงานบุคคล สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีเขต 2

หัวหน้าการบริหารงานบุคคลเสนอว่าควรมีการอบรม สัมมนา ประชุม และหรือ แจกเอกสาร ส่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อให้หัวหน้าการบริหารงานบุคคลทราบหลักการ แนวปฏิบัติ ด้านกฎหมาย สอดคล้องกับรายงานการวิจัยประเมินผล การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา (2550 : ช) ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการปฏิบัติที่ถูกต้อง และควรสร้างจิตสำนึกให้แก่บุคลากรทางการศึกษาทุกคน ในการพัฒนาตนเอง วิชาชีพ ผู้ร่วมงาน ผู้รับบริการ และองค์กรด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม และโปร่งใส ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาได้รับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา มีฐานะเป็นนิติบุคคล ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกำหนดเป้าหมายในสถานศึกษานั้น ๆ ซึ่งจะส่งผลให้มีการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ

ผู้วิจัยเห็นว่าเหตุผลที่หัวหน้าการบริหารงานบุคคลต้องการอบรม สัมมนา ประชุม หรือทราบข้อมูล ความเคลื่อนไหวทางด้านกฎหมายในกลุ่มภาระงานต่าง ๆ เป็นสิ่งที่ถูกต้องและจำเป็นต่อตนเอง วิชาชีพ ผู้ร่วมงาน ผู้รับบริการ และองค์กร ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน สตรี เยาวชน ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำเป็นต้องตระหนักและบรรจุเป็นแผนงาน โครงการ และหรือเป็นนโยบายในการเผยแพร่องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรวิรัตน์ เข็มกุล (2542 : บทคัดย่อ) ที่กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรควรมีการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรไว้ในแผนปฏิบัติราชการประจำปี เพื่อส่งเสริม ชี้นำช่วยเหลือให้สถานศึกษา วางกรอบการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้านอย่างแท้จริง ตัวอย่างเช่น การเผยแพร่ความรู้ของศาลปกครองคดีเด็กและเยาวชน กฎหมายการละเมิดสิทธิเด็ก เป็นข้อมูลที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง เพื่อช่วยประคับประคอง ส่งเสริมผู้เรียนที่ศึกษาทั้งในสถานศึกษา นอกสถานศึกษา และศึกษาตามอัธยาศัย ให้ได้ทราบสิทธิ โอกาส ที่พึงมีพึงได้ โดยควรจัดเผยแพร่ความรู้อย่างหลากหลายมิติ เพื่อการเข้าถึงของข้อมูลข่าวสาร ของคนทุกระดับ โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษา หรือเจ้าหน้าที่เขตพื้นที่การศึกษาเท่านั้น จนอาจเป็นที่มาของความคิดวินัยที่ไม่มีเจตนา สอดคล้องกับข้อสรุปของ เจริญ ไชยวิจิตรกุล (2523: 150 – 151) ที่กล่าวว่า การพัฒนาเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรเป็นอย่างมาก ถึงจะมีกระบวนการเลือกสรรอย่างดีแล้วก็มีได้หมายความว่า บุคลากรที่ได้มาจะทำงานได้ทันทีและทำได้ทุกสถานการณ์ จึงจำเป็นต้องมีการแนะนำ เบื้องต้น บางกรณีมีการอบรมถึงวิธีการทำงานให้ด้วย และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในหมวด 7 ตามมาตราที่ 52 (สำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2549 : 106) ที่ให้มีการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการ

ศึกษา และพัฒนา ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และจากการศึกษาและผลงานวิจัยของบุคคลต่าง ๆ พบว่าการสร้างความเชื่อมโยงในองค์ความรู้ การสร้างเครือข่ายความรู้ การระดมทรัพยากร เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล นอกจากนี้การประเมินผลการดำเนินงานน่าเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสอดคล้องกับการบริหารและการจัดการศึกษาที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน

4. ข้อเสนอแนะ

4.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยในครั้งนี้ทำให้ทราบว่าหลังจากการมีนโยบายการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษามาสู่สถานศึกษาแล้ว หัวหน้าการบริหารงานบุคคลมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพียงใด มีปัญหา และข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา อย่างไร ทำให้เกิดข้อค้นพบที่สามารถนำเสนอเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ ดังนี้

4.1.1 ผลจากการวัดความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคลสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- 1) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีการกำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ แนวทางการพัฒนาหัวหน้าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง และเพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่
- 2) สถาบันทางกฎหมาย ที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา สิทธิสตรี สิทธิเด็ก เยาวชน ควรมีการกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการ เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย ระเบียบ ต่าง ๆ เพื่อให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเกิดความเข้าใจ และตระหนักในบทบาท ความรับผิดชอบของตนต่อผู้เรียน ต่อตนเอง ต่อองค์กร และต่อสังคม มากยิ่งขึ้น
- 3) สถาบันผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรมีการสอดแทรกหลักสูตรที่เกี่ยวกับกฎหมายทางการศึกษา เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย และสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
- 4) สถานศึกษาควรมีแผนการ โครงการ ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะหัวหน้าการบริหารงานบุคคล เพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

- 1) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรมีการกำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ ในการนำบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายมาปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา
- 2) สถานศึกษาควรมีแผนกลยุทธ์ ในการฝึก เสริมความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย เพื่อเตรียมความพร้อมในการบริหารงานบุคคล ในการปฏิบัติภาระงานได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ

4.1.2 ผลการศึกษาปัญหาด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคลสำหรับสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามทบบุรีเขต 2 มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- 1) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรมีการกำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ แนวทางในการปฏิบัติงานกลุ่มการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาใหม่ เพื่อให้เป็นไปตามการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา
- 2) หน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษา และองค์กรอิสระ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ผู้เรียน การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และการบริหารสถานศึกษา ควรมีการกำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ แนวดำเนินการการบริหารงานบุคคลในแต่ละภาระงานที่เกี่ยวข้อง และเผยแพร่สู่สถานศึกษา เพื่อถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

- 1) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีการเตรียมความพร้อมให้ครอบคลุมทุกด้าน โดยเฉพาะด้านที่เกี่ยวกับกฎหมายในการบริหารและการจัดการศึกษาให้แก่สถานศึกษา ให้สถานศึกษารับทราบและถือปฏิบัติ
- 2) หน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษา และองค์กรอิสระควรเผยแพร่ความรู้เป็นสาธารณชนในรูปแบบที่หลากหลายเพื่อการเข้าถึงแหล่งข้อมูล ข่าวสาร และสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องให้แก่ครูและบุคลากรการศึกษา เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป
- 3) ผู้บริหารสถานศึกษา และองค์กรคณะบุคคล คือคณะกรรมการสถานศึกษา ควรปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เป็นธรรม และโปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล

4.1.3 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายและการ

ดำเนิน งานการบริหารงานบุคคลสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามทบบุรีเขต 2 มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- 1) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาคควรมีกำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ แนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะหัวหน้าการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง และ เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่
- 2) สถาบันทางกฎหมาย หน่วยงานสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ องค์กรอิสระ ที่ เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา สหวิชาชีพ สหศึกษาค์ เขววชน ควรมีกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการ เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย ระเบียบ ในการสร้างองค์ความรู้ให้แก่ครู และบุคลากรในสถานศึกษาเกิดความเข้าใจ และตระหนักในบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบต่อการ จัดการศึกษา
- 3) สถาบันผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรมีหลักสูตรวิชากฎหมายที่ใช้ ในการจัดการศึกษา เพื่อผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความพร้อมในการจัดการศึกษา
- 4) สถานศึกษาคควรมีแผนการ โครงการ ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการ ศึกษาโดยเน้น หัวหน้าการบริหารงานบุคคล เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานและจัด การศึกษาเพื่อรองรับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

- 1) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาคควรมีกำกับ ติดตาม และประเมินผล การปฏิบัติงานของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการ ปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน และถูกต้อง
- 2) สถาบันทางกฎหมาย หน่วยงานสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ องค์กรอิสระ ที่ เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา สหวิชาชีพ สหศึกษาค์ เขววชน ควรมีกำรวจ สอบถาม ปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาตามขอบข่ายงานที่มีความสัมพันธ์กัน เพื่อความเข้าใจที่ ถูกต้องเป็นแนวเดียวกัน
- 3) สถาบันผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรมีกำรวจความคิดเห็นของ ผู้สำเร็จการศึกษาว่ามีปัญหาและอุปสรรคใดในการปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา มีองค์ความรู้ใดที่ ต้องการเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อไป
- 4) สถานศึกษาคควรมีกำรวจความคิดเห็นของหัวหน้าการบริหารงานบุคคล ว่าต้องการพัฒนาด้านใด มากน้อย เร่งด่วนเพียงใด เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง ทันท่วงทีต่อการ นำมาปฏิบัติ

4.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

4.2.1 ควรมีการวิจัยในภาระงาน กลุ่มงานด้านอื่น ที่สถานศึกษาได้รับการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา เพื่อให้ทราบองค์รวมของความรู้ความเข้าใจ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและจัดการศึกษาต่อไป เช่น กลุ่มการบริหารวิชาการ กลุ่มการบริหารทั่วไป และกลุ่มการบริหารการเงิน เป็นต้น

4.2.2 ควรมีการวิจัยในภาระงาน กลุ่มงาน ทั้งในระดับโรงเรียน ระดับเขตพื้นที่ การศึกษา เพื่อให้ทราบจุดเด่น จุดด้อย ปัญหา ข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบ การจัดการศึกษาของครุธรรมระดับประเทศ

4.2.3 ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนา โดยจัดทำนวัตกรรมในการพัฒนา อบรม สัมมนา บุคลากรในสถานศึกษาให้ได้รับทราบ ข้อมูล ความเคลื่อนไหวด้านกฎหมายการศึกษา ในรูปแบบที่เหมาะสม ต่อบริบทของหน่วยงาน องค์กรต่อไป

4.2.4 ควรมีการวิจัยและพัฒนาการกำกับ ติดตาม และประเมินผล การจัดการ ศึกษาหลังจากที่สถานศึกษาได้รับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในทุกระดับ ทุกภาระงาน เพื่อให้ทราบข้อปัญหา อุปสรรค และเพื่อการปรับปรุงรูปแบบการบริหารจัดการ การศึกษาต่อไป

4.2.5 ควรมีการวิจัยและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษาเมื่อ ได้รับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา เพื่อการพัฒนาระบบเครือข่ายการกระจาย อำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

4.2.6 ควรมีการวิจัยด้านความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา ใน ประเด็นการได้รับข่าวสารข้อมูลด้านกฎหมายการศึกษา เพื่อนำไปพัฒนาความรู้ การเข้าถึงข่าวสาร และเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ทุกสายงาน และทุกตำแหน่งหน้าที่ เพื่อให้เกิด ความเสมอภาค เป็นธรรม ต่อไป

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ (2550ก) *คู่มือผู้เข้ารับการพัฒนากลยุทธ์พัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ สำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา*
นครปฐม สถาบันพัฒนาครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา
(2550ข) *เอกสารประกอบการพัฒนากลยุทธ์พัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ สำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา*
กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา
- กฤษ ละมุลมอญ (2549) “การประเมินการดำเนินงานตามนโยบายการกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุรินทร์” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
- เจริญ ไวยวงนกุล (2523) *การบริหารบุคลากรทางการศึกษา* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2540) “การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนประถมศึกษาในเขตปริมณฑล” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์ศึกษบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ชำเลื่อง วุฒิจันทร์ และคณะ (อ้างถึงใน <http://202.29.15.3/teera/MyHomepage/DH33.HTM>)
- ธงชัย สันติวงษ์ (2535) *การบริหารงานบุคคล พิมพ์ครั้งที่ 5* กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
- _____ (2542) *องค์การและการบริหารจัดการแผนใหม่* กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
- ธีระ รุญเจริญ (2546) *สถานภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย* กรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
- นิโรจน์ ไทยทอง (2540) “แนวทางการพัฒนาบุคลากร สาขาวิชาอุตสาหกรรมศึกษาในวิทยาลัยครู” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาอุตสาหกรรมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (บทคัดย่อ)
- บุญชม ศรีสะอาด (2545) *การวิจัยเบื้องต้น พิมพ์ครั้งที่ 7* กรุงเทพมหานคร สุวีริยาสาส์น
- บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์ (2527) *การทดสอบแบบอิงเกณฑ์: แนวคิดและวิธีการ*
กรุงเทพมหานคร โอเดียนสโตร์
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2542) *เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย*
กรุงเทพมหานคร B&B Publishing

- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2535) *การวัดและการประเมินผลการเรียนการสอน* กรุงเทพมหานคร
B&B Publishing
- บุญเรียง ขจรศิลป์ (2543) *วิธีวิจัยทางการศึกษา* พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพมหานคร พี.เอ็น.การพิมพ์
- ถวัลย์ ทองมี (2524) “การบริหารบุคลากรภายในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม”
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- รุ่ง แก้วแดง (2546) *โรงเรียนนิติบุคคล* กรุงเทพมหานคร วัฒนาพานิชย์
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2538) *เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา* พิมพ์ครั้งที่ 5
กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์สุวีริยาสาส์น
- วิโรจน์ สุวรรณวงศ์ (2519) “การบริหารบุคลากรของโรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์ในภาคกลาง”
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วิโรจน์ สารรัตนะ (2542) *การบริหาร : หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา*
กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ
- ศิริกุล บุญศรี (2550) *กฎหมายการบริหารงานบุคคล* กลุ่มวิจัยเสริมสร้างพัฒนาวิสัยและการ
อุทธรณ์ ร้องทุกข์ ร้องเรียน, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์เสมอธรรม
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2551) *คู่มือการพัฒนา หลักสูตรพัฒนา
ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ สำหรับครูและศึกษานิเทศก์* พิมพ์
ครั้งที่ 3 นครปฐม สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรี และราชกิจจานุเบกษา
- सानิต์ พมพ่วงศ์ (มปป) *กฎหมายระเบียบในการบริหารโรงเรียน* กรุงเทพมหานคร สำนัก
พัฒนาระบบบริหารและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ
- สุภางค์ จันทวานิช (2543) *วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ* พิมพ์ครั้งที่ 9 กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุราษฎร์ พรหมจันทร์ (2530) *การวัดผลการศึกษา* กรุงเทพมหานคร สถาบันเทคโนโลยีพระจอม
เกล้าพระนครเหนือ
- สุริรัตน์ เข็มมกุล (2542) “การศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรม
สามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (อัคราเสนา)
- สุวิทย์ หิรัณยกานท์ (2542) *พจนานุกรมนักเรียน* กรุงเทพมหานคร ไอ.คิว.เพรสเซ็นเตอร์

- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2541) การกระจายอำนาจและการจัดการศึกษา กรุงเทพมหานคร
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
- เสน่ห์ ชาวโต และคณะ(บรรณาธิการ) (2550) แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ตาม
กฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 กรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐาน
- สำนึก ภัททิยธนี (2541) การวัดผลการศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 2 กาศสินธุ์ ประสานการพิมพ์
สำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2547)
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547
กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ครูสภาลาดพร้าว
- _____. (2549) รวบรวมกฎหมาย กฎ ระเบียบการบริหารงานบุคคลด้านกฎหมายของข้าราชการ
ครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ครูสภาลาดพร้าว
- _____. (2550) ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและวินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษาเล่ม 2 กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ครูสภา
- สำนักงานข้าราชการครู (2537) รายงานวิจัยสภาพการบริหารงานของผู้บริหารในสถานศึกษาตาม
ความคิดเห็นของครู อาจารย์ และผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยสารพัดช่างพระ
นคร
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2549) การบริหารแบบกระจายอำนาจ : โรงเรียน
พร้อมหรือยัง พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร สำนักงานนโยบายแผนและมาตรฐาน
การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สกศ
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2549ก) การสังเคราะห์รายงานวิจัย การกระจายอำนาจทาง
การศึกษา ใน 8 ประเทศ กรุงเทพมหานคร สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
- _____. (2549ข) “รายงานการวิจัยประเมินผล การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการ
การศึกษาให้เขตพื้นที่การศึกษา ฉบับสรุป” กรุงเทพมหานคร สกศ
- _____. (2550) รายงานผลการวิจัย เรื่อง การวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายส่งเสริมการจัดการศึกษา
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรุงเทพมหานคร พรินทวานกราฟฟิค จำกัด

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ (2549)
รวมกฎหมาย กฎ ระเบียบ การบริหารงานบุคคลด้านกฎหมายของข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ (2550)
ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและวินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
เล่ม 2 กรุงเทพฯ โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, กระทรวงศึกษาธิการ (2550) แนวทางการกระจาย
อำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
และสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการ
บริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 กรุงเทพมหานคร ชุมชมสหกรณ์การเกษตร
แห่งประเทศไทย
- สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551) การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อ
รองรับการกระจายอำนาจ : สำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา
กรุงเทพมหานคร ชุมชมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด
_____. (ม.ป.ป.) แนวปฏิบัติงานการจัดการศึกษาของสถานศึกษานิติบุคคล ในสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ
- อมลวรรณ ศรีประเสริฐ และคณะ (2551) “รายงานการขยายผลโรงเรียนผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่
โรงเรียนเครือข่ายกลุ่มไทรน้อยสมานฉันท์” นนทบุรี โรงเรียนวัดไทรใหญ่
- อุทัย บุญประเสริฐ (2545) การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- อักษร สวัสดิ์ (2542) “ความรู้ความเข้าใจ และความตระหนักในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของ
นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย : กรณีศึกษาในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร
ภาคนิพนธ์ปริญญา พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์.
- Assessment of School-Based Management. (1996) “School-Based Management,” (Online)
Available : <http://www.gse.utah.edu/Edadm?Galvin//Malogakr.html>.
- Bloom, Benjamin S. and Others (1971) Handbook on Formative and Summative Evaluation
of Student Learning NewYork : McGraw-Hill.

- Bloom, Benjamin S. (1976) *Human Characteristics and School Learning*. New York : McGraw – Hill.
- Benjamin Bloom (1956) identified three domains of educational activities:
<http://consumerguideauto.howstuffworks.com/consumer-guide.htm> **Consumer Guide**
- Brown, D. J. (1994) “Decentralization in Education Government and Management”. p. 1407. in T. Husen and T. Neville Postlethwaite (eds.). *The International Encyclopedia of Education*, 2 nd ed. vol. 3. Oxford: Pergamon.
- Cheng, Yin Cheong (1996) *School Effectiveness and School-Based Management : A Mechanism for Development*. London : Famer press.
- David, Jane L. (1995-1996, December-January). “The Who, What, and Why of Site-Based Management,” *Educational Leadership*. 53(4) : 4-9.
- Edley Jr., C. (1992) *A World Class School for Every Child: The Challenge of Reform in Pennsylvania*. Boston: Havard University Law School อ้างถึงใน อุทัย บุญประเสริฐ. 2543 รายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางการบริหารการศึกษาของสถานศึกษาในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว
- Good, Carter Vicler (1973) *Dictionary of Education*. 3rd ed. New York : McGraw – hill
- Johnson, Burke and Christensen, Larry. *Educational Research Quatitative, Qualitative, and Mixed Approaches (2nd ed.)*. Boston: Pearson Education, Inc. 2004.
- Kemmerer, F. (1994) “Decentralization of Schooling in Developing Nations”. P.25. In T. Husen and T. Neville. Postlethwaite. (eds.) *The International Encyclopedia of Education. (2d ed)*. Oxford: pergamon
- Krejcie, R. V. and D. W. Morgan. (1970) “Determining Sample Size for Research Activities”. *Educational and Psychological Measurement*: 30 (1970): 607-610.
- Wilson, R.L.and Hardgrave, (1995) B.C. Predicting graduate student success in and MBA program regression verus classification. *Educational and Psychological Measurement*. 55, 186-195.
- Wohlstetter, Priscilla (1995, September) “Getting School-Based Management Right : what Works and What Doesn’t,” *Phi Delta Kappan*. 77(1) : 22-25.

ภาคผนวก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ชื่อ รศ. ดร. ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ
สถานที่ทำงาน ข้าราชการบำนาญ
2. ชื่อ ดร. ช่าง ชุ่มบุญชู (รองผู้อำนวยการ สพท.นบ. 2 วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ) สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2
3. ชื่อ นายอดุล จันทร์แก้ว (ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ)
สถานที่ทำงาน โรงเรียนวัดไทรใหญ่
4. ชื่อ นางสาวพร สุทธิพัฒน์ (ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ)
สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2
5. ชื่อ นายวิรัตน์ แก้วศรี (นิติกร ๖ 8)
สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2

ภาคผนวก ข
ค่าความตรง (IOC)

ตารางภาคผนวกที่ 1 วิเคราะห์ความสอดคล้องของข้อสอบกับเนื้อหากฎหมาย (IOC)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					เฉลี่ย	แปล ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1.	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
7.	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
8.	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9.	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
10.	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
11.	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12.	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
13.	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14.	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
15.	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
16.	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
17.	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
18.	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
19.	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
20.	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
21.	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
22.	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
23.	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
24.	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
25.	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
26.	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
27.	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
28.	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
29.	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
30.	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้

ตารางภาคผนวกที่ 1 (ต่อ)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					เฉลี่ย	แปล ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
31.	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
32.	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
33.	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
34.	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
35.	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
36.	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
37.	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
38.	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
39.	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
40.	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
41.	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
42.	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
43.	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
44.	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
45.	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
46.	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
47.	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
48.	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
49.	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
50.	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
51.	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
52.	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
53.	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
54.	0	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
55.	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
56.	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
57.	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
58.	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
59.	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
60.	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้

ตารางภาคผนวกที่ 1 (ต่อ)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					เฉลี่ย	แปล ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
61.	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
62.	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
63.	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
64.	0	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
65.	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
66.	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
67.	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
68.	0	+1	+1	+1	0	0.6	ใช้ได้
69.	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
70.	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
71.	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
72.	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
73.	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
74.	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
75.	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
76.	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
77.	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
78.	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
79.	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
80.	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ค

**คะแนนความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคล
จำแนกตามกลุ่มภาระงาน**

ตารางภาคผนวกที่ 2 คะแนนความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายการบริหารงานบุคคลจำแนกตาม
กลุ่มภาระงาน

โรงเรียนที่	กลุ่มภาระงาน							ร้อยละ
	1. การวางแผน อัตรากำลัง	2. การเลื่อนขั้น เงินเดือน	3. การลาฯ	4. วินัยฯ	5. งานออกจากราชการ	ส่งเสริม วิทยฐานะ	รวมคะแนน	
	16	15	3	23	11	12	80	
1	12	10	3	15	5	8	53	66.25
2	12	10	3	15	5	9	54	67.5
3	9	7	1	13	6	8	44	55
4	11	9	2	10	5	6	43	53.75
5	4	4	2	11	5	6	32	40
6	6	9	2	12	5	6	40	50
7	3	10	2	12	5	6	38	47.5
8	7	7	0	11	6	8	39	48.75
9	9	11	1	14	7	8	50	62.5
10	5	5	1	7	3	2	23	28.75
11	10	12	3	19	8	10	62	77.5
12	7	14	2	16	6	8	53	66.25
13	6	7	2	15	7	8	45	56.25
14	2	5	1	8	8	8	32	40
15	6	10	3	14	5	7	45	56.25
16	5	8	3	14	5	8	43	53.75
17	8	13	3	19	8	10	61	76.25
18	9	9	3	10	4	7	42	52.5
19	8	9	1	10	5	7	40	50
20	11	10	3	19	6	9	58	72.5
รวม	150	179	41	264	114	149	897	

ตารางภาคผนวกที่ 2 (ต่อ)

โรงเรียนที่	กลุ่มภาระงาน							ร้อยละ
	1. การวางแผน อัตรากำลัง	2. การเดือนขึ้น เงินเดือน	3. การลาฯ	4. วินัยฯ	5. งานออกจาก ราชการ	6. ส่งเสริม วิทยฐานะ	รวมคะแนน	
	16	15	3	23	11	12	80	
21	5	8	3	14	5	8	43	53.75
22	3	10	2	10	5	6	36	45
23	7	7	0	11	6	8	39	48.75
24	6	10	2	15	7	8	48	60
25	2	5	1	8	8	8	32	40
26	6	10	3	14	5	7	45	56.25
27	1	10	2	10	5	6	34	42.5
28	6	8	5	12	4	6	41	51.25
29	5	8	3	14	5	8	43	53.75
30	7	9	1	9	5	9	40	50
31	3	10	1	9	4	7	34	42.5
32	9	9	2	18	6	8	52	65
33	8	13	3	19	8	10	61	76.25
34	6	7	2	15	7	8	45	56.25
35	4	7	2	8	9	8	38	47.5
36	7	8	2	13	5	7	42	52.5
37	5	7	2	12	6	8	40	50
38	10	13	3	16	7	10	59	73.75
39	9	9	3	14	5	8	48	60
40	9	9	1	10	6	7	42	52.5
รวม	118	177	43	251	118	155	862	

ตารางภาคผนวกที่ 2 (ต่อ)

โรงเรียนที่	กลุ่มภาระงาน							ร้อยละ
	1. การวางแผน อัตราค่าจ้าง	2. การเลื่อนขั้น เงินเดือน	3. การลาฯ	4. วินัยฯ	5. งานออกจาก ราชการ	6. ส่งเสริม วิทยฐานะ	รวมคะแนน	
	16	15	3	23	11	12	80	
41	10	11	2	12	4	8	47	58.75
42	12	10	3	15	5	9	54	67.5
43	6	9	2	11	4	8	40	50
44	9	9	2	9	6	7	42	52.5
45	4	6	2	12	4	5	33	41.25
46	6	9	2	12	5	6	40	50
47	4	10	1	9	5	6	35	43.75
48	7	9	1	11	7	8	43	53.75
49	9	8	1	11	6	8	43	53.75
50	5	4	1	8	3	4	25	31.25
51	12	11	2	14	7	9	55	68.75
52	7	9	2	13	6	6	43	53.75
53	6	8	1	11	4	8	38	47.5
54	5	6	1	8	9	7	36	45
55	6	9	2	9	5	8	39	48.75
56	5	8	1	10	4	6	34	42.5
57	8	11	2	13	8	8	50	62.5
58	8	9	2	9	4	8	40	50
59	8	8	1	8	6	7	38	47.5
60	9	10	2	10	5	8	44	55
รวม	146	174	33	215	107	144	819	

ตารางภาคผนวกที่ 2 (ต่อ)

โรงเรียนที่	กลุ่มภาระงาน							ร้อยละ
	1. การวางแผน อัตรากำลัง	2. การเลื่อนขั้น เงินเดือน	3. การลาฯ	4. วินัยฯ	5. งานออกจากราชการ	6. ส่งเสริม วิทยฐานะ	รวมคะแนน	
	16	15	3	23	11	12	80	
61	10	10	2	15	5	9	51	63.75
62	7	9	1	13	7	7	44	55
63	8	8	2	13	8	8	47	58.75
64	5	7	1	14	7	7	41	51.25
65	6	10	3	12	5	7	43	53.75
66	6	5	2	10	6	8	37	46.25
67	11	9	2	11	7	7	47	58.75
68	5	8	2	10	6	7	38	47.5
69	5	6	1	9	9	9	39	48.75
70	10	9	2	12	6	8	47	58.75
71	5	5	2	15	6	7	40	50
72	8	9	1	10	7	8	43	53.75
73	8	8	2	10	5	8	41	51.25
74	8	8	1	9	9	8	43	53.75
75	11	10	1	13	8	9	52	65
รวม	113	121	25	176	101	117	653	
รวม สุทธิ	527	651	142	906	440	565	3231	
รวม เฉลี่ย	7.03	8.68	1.89	12.08	5.87	7.53	43.08	
ร้อยละ เฉลี่ย	43.92	57.87	63.11	52.52	53.33	62.78	53.83	

ภาคผนวก ง
แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย

แบบทดสอบเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย การบริหารงานบุคคล สำหรับ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นนทบุรี เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบทดสอบฉบับนี้เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย การบริหารงานบุคคล สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2
2. แบบทดสอบฉบับนี้เป็นแบบทดสอบที่สร้างขึ้นเพื่อวัดความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 กับหัวหน้าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2
3. แบบทดสอบฉบับนี้แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบปรนัยเลือกตอบชนิด 4 ตัวเลือก จำนวน 80 ข้อ ตอนที่ 2 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ใช้เวลาประมาณ 2 ชั่วโมง
4. เมื่อผู้ทำแบบทดสอบได้รับแบบทดสอบแล้ว ขอความกรุณาท่านได้ทำแบบทดสอบอย่างเต็มความสามารถ โดยเลือกคำตอบที่ถูกที่สุดเพียงคำตอบเดียว แล้วทำเครื่องหมายกากบาท (X) ลงในกระดาษคำตอบ และเขียนอธิบายในตอนที่ 2 ให้ครบถ้วนตามความคิดเห็นของท่าน
5. การทำแบบทดสอบไม่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ใด ๆ ของผู้ตอบแบบทดสอบทั้งสิ้น
6. ขอขอบพระคุณที่ท่านได้กรุณาเสียสละเวลาในการทำแบบทดสอบ ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ภายหลังเสร็จสิ้นงานวิจัย จะนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ และสนับสนุนการศึกษาต่อไป

นางอมลวรรณ ศรีประเสริฐ

นักศึกษาแขนงวิชาการบริหารการศึกษา สาขาศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย

-
- 1 **ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึงข้อใด**
- ก ตำแหน่งครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา
 - ข ตำแหน่งครู ผู้บริหาร และตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา
 - ค ตำแหน่งครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษา
 - ง ตำแหน่งครูผู้สอน ผู้บริหารการศึกษา บุคลากรทางการศึกษา
-
- 2 **คุณสมบัติทั่วไปของผู้ที่จะเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดไว้ตามมาตราใด ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปีพุทธศักราช 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551**
- ก มาตรา 29
 - ข มาตรา 30
 - ค มาตรา 31
 - ง มาตรา 32
-
- 3 **ข้อใดเป็นคุณสมบัติของบุคคลที่จะสามารถเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้**
- ก นายกองค้การบริหารส่วนตำบล
 - ข บุคคลที่ส่งถูกเพิกถอนใบประกอบวิชาชีพ
 - ค บุคคลที่ไร้ความสามารถเป็นโรคตามกฎ ก.ค.ศ.
 - ง ถูกลงโทษปลดออกมาแล้ว 5 ปี
-
- 4 **การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรณีใด ให้บรรจุตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้**
- ก บรรจุตามมาตรา 36
 - ข บรรจุตามมาตรา 45
 - ค บรรจุตามมาตรา 50
 - ง บรรจุตามมาตรา 51
-

-
- 5 บุคคลในข้อใดมีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ
- ก เลขธิการคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - ข เลขธิการคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยความเห็นชอบของ ก.ค.ศ.
 - ค เลขธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยอนุมัติ ก.ค.ศ. และรมต.ศธ. นำทูลเกล้าฯ
 - ง ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา โดยความเห็นชอบของ ก.ค.ศ.
-
- 6 การวางแผนอัตรากำลังเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ใด
- ก ผู้อำนวยการสถานศึกษา
 - ข คณะกรรมการสถานศึกษา
 - ค ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 - ง คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
-
- 7 ตำแหน่งของครูที่บรรจุใหม่ ในสถานศึกษา มีเรียกตามข้อใด
- ก ครู
 - ข ครูผู้ช่วย
 - ค ผู้ช่วยครู
 - ง ครูส่งเสริม
-
- 8 การพิจารณาคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง อัตรารับเงินเดือน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นหน้าที่ของใคร
- ก ผู้อำนวยการสถานศึกษา
 - ข คณะกรรมการสถานศึกษา
 - ค ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 - ง คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
-
- 9 ตำแหน่ง และวิทยฐานะที่ไม่มีในสถานศึกษาคือข้อใด
- ก ครู เชี่ยวชาญ
 - ข ครูเชี่ยวชาญพิเศษ
 - ค รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
 - ง รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ
-

-
- 10 เงินวิทยฐานะเชี่ยวชาญต่างจากเงินวิทยฐานะชำนาญการอยู่เท่าใด
- ก 2,100 บาท
 - ข 4,300 บาท
 - ค 6,400 บาท
 - ง 7,400 บาท
- 11 ตำแหน่งในข้อใดเป็นตำแหน่งที่มีอยู่ในสถานศึกษา
- ก อาจารย์
 - ขศึกษานิเทศก์
 - ค รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
 - ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
-
- 12 การดำเนินการบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาควรดำเนินการตามข้อใด
- ก บรรจุตามเลขที่สมัคร
 - ข บรรจุตามความเหมาะสม
 - ค บรรจุตามลำดับที่สอบแข่งขันได้
 - ง ถูกทุกข้อ
-
- 13 คุณสมบัติเฉพาะประการหนึ่งในการสอบแข่งขัน ผู้บริหารสถานศึกษา คือข้อใด
- ก จบการศึกษาขั้นต้นระดับปริญญาตรีทางการศึกษา และมีใบประกอบวิชาชีพทางการบริหารสถานศึกษา
 - ข จบการศึกษาขั้นต้นระดับปริญญาตรีทางการศึกษา และมีใบประกอบวิชาชีพครู
 - ค จบการศึกษาขั้นต้นระดับปริญญาตรีทางการศึกษา และรักษาการในตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 1 ปี
 - ง จบการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีทางการศึกษา และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ
-

-
- 14 การนำรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีอื่น
สามารถกระทำได้หรือไม่ และโดยผู้ใด
- ก ไม่ได้ โดยคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่
ข ไม่ได้ โดยผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา
ค ทำได้ โดยคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่
ง ทำได้ โดยคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
-
- 15 ในกรณีที่เขตพื้นที่การศึกษา ไม่สามารถทำการสอบแข่งขัน บุคคลเข้ารับราชการได้ อาจ
กระทำได้โดยวิธีใด
- ก สอบคัดเลือก
ข สอบแข่งขันและคัดเลือก
ค คัดเลือก โดยสัมภาษณ์
ง พิจารณาตามความเหมาะสมและเร่งด่วน
-
- 16 การบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการ ตำแหน่ง ครู ในสถานศึกษา ผู้มีอำนาจบรรจุแต่งตั้งคือใคร
- ก ผู้อำนวยการสถานศึกษา
ข ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา
ค ประธานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ง ผู้อำนวยการสถานศึกษาโดยอนุมัติคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา
-
- 17 ก.ค.ศ. มีหลักเกณฑ์และวิธีการอย่างไรต่อการประเมินการคงวิทยฐานะของผู้ที่ไม่ผ่าน
การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ก ให้พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าว แล้วประเมินใหม่
ข ให้เลื่อนขั้นเงินเดือน แต่อาจคงเงินประจำตำแหน่งหรือเงินวิทยฐานะแล้วแต่กรณี
ค ให้ออกจากราชการ
ง ถูกทุกข้อ
-
- 18 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปดำรงตำแหน่งต่างเขตพื้นที่การศึกษา
ต้องได้รับการอนุมัติจากผู้ใด
- ก คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่ที่ประสงค์จะย้ายไป
ข คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่ที่ดำรงตำแหน่งอยู่
ค คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่ทั้งสองเขต
ง คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
-

-
- 19 การเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาให้มีวิทยฐานะ รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น ทำได้โดยวิธีการใด
- ก การสอบแข่งขัน
 - ข การสอบคัดเลือก
 - ค การคัดเลือก
 - ง ถูกทุกข้อ
-
- 20 ข้อใดคือเอกสารสำคัญทั้งหมดที่ใช้ประกอบการสมัคร เพื่อสอบคัดเลือกในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา
- ก ใบปริญญาบัตร ใบประกอบวิชาชีพครู ใบผ่านงาน
 - ข ใบปริญญาบัตร ใบประกอบวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา บัตรประชาชน
 - ค ใบปริญญาบัตร ใบประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ทะเบียนบ้าน
 - ง ใบปริญญาบัตร ใบประกอบวิชาชีพครู และผู้บริหารสถานศึกษา บัตรประชาชน
-
- 21 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ถูกสั่งให้ออกราชการไปรับราชการทหาร หากประสงค์จะกลับเข้ารับราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องยื่นเรื่องภายในกำหนดเวลาตามข้อใด
- ก 60 วัน นับแต่วันพ้นจากราชการทหาร
 - ข 90 วัน นับแต่วันพ้นจากราชการทหาร
 - ค 120 วัน นับแต่วันพ้นจากราชการทหาร
 - ง 200 วัน นับแต่วันพ้นจากราชการทหาร
-
- 22 ข้อใดคืออำนาจหน้าที่ของผู้รักษาการในตำแหน่งที่ว่างลง
- ก เช่นเดียวกับผู้ดำรงตำแหน่งนั้น
 - ข ตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติคณะรัฐมนตรี
 - ค ตามที่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามอบหมาย
 - ง ตามอนุมัติของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
-
- 23 การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีกระทำเมื่อใด
- ก ครั้งที่ 1 1 มกราคม และ ครั้งที่ 2 1 กรกฎาคม ของปีเดียวกัน
 - ข ครั้งที่ 1 1 กรกฎาคม และ ครั้งที่ 2 1 มกราคม ของปีถัดไป
 - ค ครั้งที่ 1 1 เมษายน และ ครั้งที่ 2 1 ตุลาคม ของปีถัดไป
 - ง ครั้งที่ 1 1 ตุลาคม และ ครั้งที่ 2 1 เมษายน ของปีถัดไป
-

-
- 24 ข้อใดไม่ใช่ความหมายของคำว่า “ผู้บังคับบัญชา”
- ก หัวหน้าส่วนราชการ
 - ข ผู้อำนวยการสถานศึกษา
 - ค ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 - ง ประธานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
-
- 25 ขั้นตอนการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้อใดถูกต้องที่สุด
- 1 ผู้มีอำนาจเลื่อนขั้นพิจารณา
 - 2 แต่งตั้งกรรมการไม่น้อยกว่าสามคนพิจารณา
 - 3 แต่งตั้งกรรมการไม่น้อยกว่าห้าคนพิจารณา
 - 4 ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่
- ก 1-2-4
 - ข 3-1-4
 - ค 1-3-4
 - ง 2-1-4
-
- 26 ผู้ที่ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนขั้นเงินเดือน ต้องอยู่ในเกณฑ์ตามข้อใด
- ก ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน
 - ข ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
 - ค ในครั้งปีที่แล้วมาได้รับบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วไม่น้อยกว่าสี่เดือน
 - ง ถูกทุกข้อ
-
- 27 ข้อใด ถูกต้อง เกี่ยวกับเงินวิทยฐานะ
- ก ถือเป็นเงินเดือน
 - ข มีอัตราเปลี่ยนแปลงตามเศรษฐกิจของประเทศ
 - ค ได้มาจากการปฏิบัติหน้าที่จนมีผลงานเป็นที่ยอมรับทางวิชาการ
 - ง ถูกทุกข้อ
-
- 28 การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูจะแบ่งกลุ่มการพิจารณาตามข้อใด
- ก แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ครูผู้ช่วย ครู ค.ศ.1-2 และ ครู ค.ศ. 3-5
 - ข แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ครูผู้ช่วย ครู ค.ศ.1- 3 และ ครู ค.ศ.4- 5
 - ค แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ ครูผู้ช่วย ครู ค.ศ.1-2, ครู ค.ศ. 3-4, และ ครู ค.ศ. 5
 - ง แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ ครูผู้ช่วย, ครู ค.ศ.1- 3 และ ครู ค.ศ. 4-5
-

-
- 29 ข้อใดคือชื่อตำแหน่ง
- ก ครูผู้ช่วย
 - ข ครูชำนาญการ
 - ค ครูชำนาญการพิเศษ
 - ง ครูเชี่ยวชาญ
-
- 30 เงินวิทยฐานะสำหรับตำแหน่งผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพคือข้อใด
- ก 3,500 บาท/เดือน
 - ข 5,600 บาท/เดือน
 - ค 9,900 บาท/เดือน
 - ง 13,000 บาท/เดือน
-
- 31 ข้อใดคือข้อควรคำนึง ในการให้ข้าราชการครูมีวิทยฐานะหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะที่สูงขึ้น
- ก ความประพฤติด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ
 - ข ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญและผลงานในด้านการเรียนการสอน
 - ค ประสิทธิภาพและคุณภาพการปฏิบัติงาน
 - ง ถูกทุกข้อ
-
- 32 ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครู จะได้รับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นเวลานานเท่าใด
- ก 1 ปี
 - ข อย่างน้อย 1 ปี
 - ค 2 ปี
 - ง อย่างน้อย 2 ปี
-
- 33 ข้อใดคือสิทธิสูงสุดในการลาออกบุตรของข้าราชการครู โดยยังคงได้รับเงินเดือน
- ก 60 วัน
 - ข 90 วัน
 - ค 120 วัน
 - ง 150 วัน
-

-
- 34 **ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา ไม่มีสิทธิในการลาประเภทใด**
- ก ลาพักผ่อน
 - ข ลาไปศึกษาดูงานต่างประเทศ
 - ค ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ
 - ง ถูกทุกข้อ
-
- 35 **การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเป็นหน้าที่ของกลุ่มงานใด**
- ก กลุ่มบริหารทั่วไป
 - ข กลุ่มบริหารงานบุคคล
 - ค กลุ่มงานทะเบียนโรงเรียน
 - ง กลุ่มบริหารงบประมาณและการวางแผน
-
- 36 **ผู้ที่ทำคุณประโยชน์ต่อหน้าที่และรับราชการเป็นเวลา 25 ปี ควรขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ได้ตามข้อใด**
- ก จักรพรรดิมาลา
 - ข ทุศยจุลจอมเกล้า
 - ค ปดมาภรณ์ช้างเผือก
 - ง ตริตราภรณ์มงกุฎไทย
-
- 37 **ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้มีผลงานหรือผลการปฏิบัติงานดีเด่น และอาจได้รับเงินเพิ่ม เงินดังกล่าวมีชื่อเรียกตามข้อใด**
- ก เงินคุณสุภาสุดดี
 - ข เงินวิทยพัฒน์
 - ค เงินครูผู้มีผลงานดีเด่น
 - ง เงินสร้างเสริมขวัญกำลังใจ
-
- 38 **การส่งเสริมมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาควรบรรจุไว้ในกลุ่มงานใด**
- ก กลุ่มบริหารการเงิน
 - ข กลุ่มบริหารทั่วไป
 - ค กลุ่มบริหารวิชาการ
 - ง กลุ่มบริหารงานบุคคล
-

-
- 39 ข้อใดคือบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมวินัยคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา
- ก ส่งไปอบรมในโครงการเร่งด่วน
 - ข อนุญาตให้ครูไปเป็นวิทยากรได้ตลอดเวลา
 - ค อนุญาตให้ไปศึกษาดูงานได้ตามความต้องการของครู
 - ง อนุญาตให้เข้ารับการอบรมตามลำดับความอาวุโสทางราชการ
-
- 40 ก.ค.ศ. ควรดำเนินการตามข้อใดสำหรับผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินวิทยฐานะ
- ก ให้ออกจากราชการ
 - ข พัฒนาประสิทธิภาพประสิทธิผล
 - ค กำหนดมาตรการด้านการเลื่อนเงินเดือน
 - ง ให้ผู้นั้น ยื่นขอประเมินวิทยฐานะใหม่
-
- 41 การขอรับและขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเป็นหน้าที่โดยตรงของบุคคลใดในสถานศึกษา
- ก ครูผู้ต้องการขอหรือต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
 - ข หัวหน้าการบริหารงานบุคคล
 - ค หัวหน้าการบริหารทั่วไป
 - ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา
-
- 42 การขอเลื่อนวิทยฐานะเป็นชำนาญการพิเศษ ผู้ผ่านการประเมินต้องได้รับคะแนนจากคณะกรรมการประเมินตามข้อใด
- ก ด้านวินัย คุณธรรมจริยธรรม และด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60
 - ข ด้านวินัย คุณธรรมจริยธรรม และด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 65 ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 65
 - ค ด้านวินัย คุณธรรมจริยธรรม และด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70
 - ง ด้านวินัย คุณธรรมจริยธรรม และด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75 ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75
-

-
- 43 ข้อใดคือลักษณะของคำว่า “วินัย” ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ก เป็นข้อห้าม
 - ข เป็นข้อปฏิบัติ
 - ค เป็นทั้งข้อห้ามและข้อปฏิบัติ
 - ง เป็นข้อบังคับ ให้ปฏิบัติตามระเบียบ
-
- 44 การกระทำตามข้อใดถือว่าผิดวินัย
- ก ครู ก ให้นักเรียนกวาดใบไม้ในบริเวณโรงเรียนทุกวัน
 - ข ครู ข บังคับให้นักเรียนแต่งกายให้ถูกระเบียบของทางโรงเรียน
 - ค ครู ค ดำเนินการเขียนเรียงความของนักเรียน ป.5 ว่าสั้นอง ป. 2 ไม่ได้
 - ง ครู ง อนุญาตให้ผู้ปกครองนักเรียนมาขอรับนักเรียนกลับบ้านก่อนเวลาเลิกเรียน
-
- 45 ครู ก เป็นหัวหน้าแผนกหาเสียงให้พรรคการเมืองหนึ่ง ข้อใดกล่าวถูกต้อง
- ก ครู ก ทำผิดวินัย เพราะวางตัวไม่เป็นกลางทางการเมือง
 - ข ครู ก ทำผิดวินัย เพราะเข้าไปเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางการเมือง
 - ค ครู ก ไม่ผิดวินัย เพราะเป็นการรณรงค์หาเสียง ให้ประชาชนมาใช้สิทธิ
 - ง ครู ก ไม่ผิดวินัย เพราะเป็นพลเมืองมีสิทธิแสดงออกตามระบอบประชาธิปไตย
-
- 46 คณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพมีอำนาจวินิจฉัยชี้ขาดผู้ถูกกล่าวหา หรือถูกกล่าวโทษ ข้อใดถือเป็นโทษสูงสุด
- ก ตักเตือน
 - ข ภาคทัณฑ์
 - ค พักใช้ใบอนุญาต
 - ง เพิกถอนใบอนุญาต
-
- 47 การกำหนดบทลงโทษทางวินัยตามระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีกี่สถาน
- ก 4
 - ข 5
 - ค 6
 - ง 7
-

48 ข้อใดต่อไปนี่ที่กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

- ก ครู ก มาโรงเรียนสายและเข้าสอนช้าบ่อย ๆ
 - ข ครู ข ชอบตรวจสอบความถูกต้องของผลงานคนอื่น
 - ค ครู ค ชอบลอกเลียนผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตน
 - ง ครู ง วานครู ง ช่วยคำนวณค่าสถิติในผลงานทางวิชาการของตน เพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ
-

49 ใครกระทำผิดวินัย

- ก ครู ก เข้าสอนก่อนเวลาสอนจริง
 - ข ครู ข ทำต้นทุนผลผลิตขณะมีชั่วโมงสอนในห้องเรียน
 - ค ครู ค กล่าวหาครูแฉิว ว่าแก้งไม่สบายลาป่วยเพื่อไปเที่ยว
 - ง ครู ง แต่งตัวด้วยผ้าไหมสวย เกินสถานภาพความเป็นครู
-

50 ใครไม่กระทำผิดวินัย

- ก ครู ก แอบสูบบุหรี่บริเวณห้องน้ำของโรงเรียน
 - ข ครู ข แอบเล่นไฟกับญาติ ที่บ้านของตนเอง
 - ค ครู ค แอบมีกิ๊กกับภรรยา ครู ง
 - ง ถูกทุกข้อ
-

51 ข้อใด ไม่ควร กระทำ ในการส่งเสริมวินัยคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในยุคของความแตกแยกทางการเมือง

- ก การวางตัวเป็นกลางทางการเมือง
 - ข การรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ
 - ค การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อนักเรียนและชุมชน
 - ง การระดมทุนในสถานศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมือง
-

52 พฤติกรรมของครูในข้อใดที่แสดงถึงความรักและศรัทธาในวิชาชีพ

- ก ครู ก รับผิดชอบการบ้านนักเรียนเมื่อนักเรียนนำมาส่ง
 - ข ครู ข ให้กำลังใจเพื่อนครูที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้อง
 - ค ครู ค พยายามปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ของตน ให้เหมาะสมกับนักเรียน
 - ง ครู ง ชอบใช้เวลา เป็นเรื่องแก้ไขสิ่งผิดพลาด ของตนเองเสมอ
-

53 พฤติกรรมของครูในข้อใดที่ไม่เป็นแบบอย่างที่ดี ให้กับนักเรียน

- ก ครู ก ส่งเงินให้แม่ตนเองใช้ทุกเดือน
 - ข ครู ข ไม่แสวงหาผลประโยชน์จากการทำหน้าที่การเงิน
 - ค ครู ค พุดจาติเข้าข้างความคิดภรรยาผู้อำนวยการเสมอ
 - ง ครู ง พยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จทุกครั้ง
-

54 พฤติกรรมของครูตามข้อใดแสดงว่าไม่รักษาวินัย

- ก ครู ก ฝึกร้องคาราโอเกะในห้องคอมพิวเตอร์
 - ข ครู ข เป็นผู้จัดการร้านขายของชำ หลังโรงเรียนเลิก
 - ค ครู ค เรียกนักเรียนไปเรียนลูกเสือกลางสนามขณะที่แดดร้อนเปรี้ยง
 - ง ครู ง นำนักเรียนที่หกล้มหัวแตกไปโรงพยาบาล โดยไม่ขออนุญาตจากผู้อำนวยการ
-

55 หากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเห็นว่าคำสั่งของผู้บังคับบัญชาไม่ชอบด้วยกฎหมาย สามารถกระทำได้ตามข้อใด

- ก ให้ความเห็นว่าไม่สมควรทำ ภายในเจ็ดวัน
 - ข เสนอความเห็นเป็นหนังสือ ภายในเจ็ดวัน
 - ค แจ้งต่อคณะกรรมการสถานศึกษา ภายในเจ็ดวัน
 - ง แจ้งต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภายในเจ็ดวัน
-

56 ข้อใดไม่ใช่โทษทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

- ก ว่ากล่าวตักเตือน
 - ข ภาคทัณฑ์
 - ค ลดขั้นเงินเดือน
 - ง ปลดออก
-

57 ข้อใดเป็นโทษทางวินัยร้ายแรง

- ก ว่ากล่าวตักเตือน
 - ข ภาคทัณฑ์
 - ค ลดขั้นเงินเดือน
 - ง ปลดออก
-

-
- 58 ข้อใดคือข้อความที่ควรระบุไว้ ในคำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ก วัน เดือน ปี ที่ทำคำสั่ง
- ข ถูกลงโทษผิดวินัยกรณีใด มาตราใด
- ค ข้อพิจารณา ข้อสนับสนุน ในการใช้ดุลพินิจ
- ง ถูกทุกข้อ
-
- 59 ข้อใดคือคำสั่งลงโทษทางวินัยที่มีผลย้อนหลังได้
- ก สั่งภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน กรณีถูกสั่งพักราชการหรือให้ออกไว้ก่อน
- ข สั่งเพิ่มโทษกรณีผิดวินัยไม่ร้ายแรง
- ค สั่งลดโทษกรณีผิดวินัยร้ายแรง
- ง ถูกทุกข้อ
-
- 60 ในกรณีปกติผู้สั่งลงโทษต้องแจ้งคำสั่งลงโทษทางวินัยให้ผู้ถูกลงโทษทราบภายในกี่วันนับจากวันออกคำสั่ง
- ก 3 วัน
- ข 5 วัน
- ค 7 วัน
- ง 9 วัน
-
- 61 คำสั่งลงโทษทางวินัยกรณีใดท้ายคำสั่งระบุว่า “ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป”
- ก ภาคทัณฑ์
- ข ตัดเงินเดือน
- ค ลดขั้นเงินเดือน
- ง โทษไม่ร้ายแรงทุกกรณี
-
- 62 ข้อใดคือการดำเนินการหลังจากที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครู
- ก กรณีสั่งขูคดีเรื่องไม่ต้องรายงาน
- ข กรณีงดโทษ ลดโทษ ไม่ต้องรายงาน
- ค กรณีลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนและลดขั้นเงินเดือนจึงรายงาน
- ง ทุกกรณีต้องรายงานผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
-

-
- 63 กรณีที่สถานศึกษาได้ดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูและรายงานผลการดำเนินการมาที่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเห็นว่า เป็นความผิดวินัยร้ายแรงต้องดำเนินการตามข้อใด
- ก. สั่งแต่งตั้งกรรมการสอบสวนวินัยร้ายแรง
 - ข. ให้ออกจากราชการไว้ก่อน
 - ค. สั่งพักราชการ
 - ง. ถูกทุกข้อ
-
- 64 การรายงานการสอบสวน หากมีข้อความใดไม่ต้องการ หรือเขียนผิด มีวิธีดำเนินการตามข้อใด
- ก. ลบด้วยน้ำยาลบขาว
 - ข. จีดฆ่าด้วยปากกาแดง
 - ค. จีดฆ่าด้วยปากกาน้ำเงิน
 - ง. ให้ตัดออก
-
- 65 การขาดราชการติดต่อกันเกินสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุอันควร และไม่ติดต่อหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชา ถือเป็นความผิดระดับใด และ ควรได้รับโทษขั้นต่ำอย่างไร
- ก. ความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ว่ากล่าวตักเตือน
 - ข. ความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ตัดเงินเดือน
 - ค. ความผิดวินัยร้ายแรง ลดขั้นเงินเดือน
 - ง. ความผิดวินัยร้ายแรง ปลดออก
-
- 66 ข้อใดคือการสั่งให้ข้าราชการครูในสถานศึกษาออกจากราชการอย่างสมบูรณ์
- ก. เมื่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับทราบ
 - ข. เมื่อคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารับทราบ
 - ค. เมื่อคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพิจารณาแล้ว
 - ง. เมื่อคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเห็นชอบแล้ว
-
- 67 การยื่นใบลาออกจากราชการของข้าราชการครู ให้ยื่นล่วงหน้าก่อนไม่น้อยกว่ากี่วัน
- ก. 7 วัน
 - ข. 15 วัน
 - ค. 30 วัน
 - ง. 60 วัน
-

-
- 68 ผู้อำนวยการสถานศึกษามีอำนาจยับยั้งการลาออกจากราชการของครู ข้าราชการพิเศษได้ตามข้อใด
- ก ไม่เกิน 30 วัน
 - ข ไม่เกิน 60 วัน
 - ค ไม่เกิน 90 วัน
 - ง ไม่มีอำนาจยับยั้ง
-
- 69 ผู้มีอำนาจออกคำสั่งให้ครูผู้ช่วยออกจากราชการคือบุคคลในข้อใด
- ก ผู้อำนวยการสถานศึกษา
 - ข ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 - ค ผู้อำนวยการสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่
 - ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยอนุมัติอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่
-
- 70 ในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพ้นจากราชการว่าด้วยเงินบำเหน็จบำนาญสามารถกลับเข้ารับราชการได้หรือไม่ ตามเหตุผลข้อใด
- ก ได้ เพราะมีสถานภาพเป็นอิสระ
 - ข ได้ เพราะมีใบประกอบวิชาชีพ
 - ค ไม่ได้ เพราะพ้นจากราชการตามกฎหมาย
 - ง ไม่ได้ เพราะบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
-
- 71 ข้าราชการครูลาไปศึกษาต่อระดับปริญญาโทตามความต้องการของหน่วยงาน หากพิจารณาให้เดือนขึ้นเงินเดือน ข้าราชการผู้นั้นต้องมีผลการศึกษาสะสมตามหลักสูตรในระดับใด
- ก ไม่น้อยกว่า 3.00
 - ข ไม่น้อยกว่า 3.20
 - ค ไม่น้อยกว่า 3.50
 - ง ไม่น้อยกว่า 3.75
-

-
- 72 หากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ประสงค์จะขอลาออกจากราชการ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้งคือใคร และยังสามารถยื่นได้ในเวลาตามข้อใด
- ก ผู้อำนวยการสถานศึกษา ยับยั้งได้ภายใน 60 วัน
 - ข ผู้อำนวยการสถานศึกษา ยับยั้งได้ภายใน 90 วัน
 - ค ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ยับยั้งได้ภายใน 90 วัน
 - ง ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ยับยั้งได้ภายใน 120 วัน
-
- 73 การออกจากราชการในข้อใดอาจไม่ต้องแต่งตั้งกรรมการสอบสวน
- ก ถูกกล่าวหาว่าบกพร่องต่อหน้าที่ราชการ
 - ข ถูกกล่าวหาว่าไปสมัครงาน ต่างหน่วยงานกรมกอง
 - ค ถูกกล่าวหาว่าหย่อนความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่
 - ง ถูกกล่าวหาว่าประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่
-
- 74 การออกจากราชการ กรณีใด **ไม่ได้** รับเงินบำเหน็จบำนาญ
- ก ความผิดโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
 - ข ความผิดวินัยร้ายแรง ลงโทษไล่ออก
 - ค ถูกเพิกถอนใบประกอบวิชาชีพ
 - ง ตาย
-
- 75 การออกจากราชการ ตามคุณสมบัติข้อใด **ไม่ได้** รับบำเหน็จบำนาญทดแทน
- ก ทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการ
 - ข ทราบภายหลังว่าเป็นบุคคลล้มละลาย
 - ค ทราบภายหลังว่าเป็นสมาชิกสภาท้องถิ่น
 - ง ขาดคุณสมบัติการเลื่อนใสในระบอบการปกครองประชาธิปไตย
-
- 76 ครูพรเทพถูกสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ แต่ต้องการยื่นอุทธรณ์คำสั่ง ครูพรเทพควรดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในกี่วัน นับแต่วันได้รับแจ้งคำสั่ง
- ก 15 วัน
 - ข 30 วัน
 - ค 45 วัน
 - ง 60 วัน
-

-
- 77 การอุทธรณ์คำสั่งปลดออก ไล่ออก จะต้องดำเนินการภายในกี่วัน และ ก.ค.ศ. ต้องพิจารณาให้แล้วเสร็จภายในกี่วัน
- ก 15 วัน, 30 วัน
 - ข 15 วัน, 60 วัน
 - ค 30 วัน, 90 วัน
 - ง 30 วัน, 120 วัน
-
- 78 การร้องทุกข์ควรดำเนินการเมื่อมีเหตุตามข้อใด
- ก เกิดความคับข้องใจ
 - ข ได้รับคำสั่งให้พักราชการ
 - ค ได้รับคำสั่งลงโทษตัดเงินเดือน
 - ง ได้รับคำสั่งลงโทษปลดออก
-
- 79 หากข้าราชการครูเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมต่อคำสั่งลงโทษ ของผู้อำนวยการสถานศึกษา ควรดำเนินการตามข้อใดก่อน
- ก อุทธรณ์ต่อศาลปกครอง
 - ข ร้องทุกข์ต่อศาลปกครอง
 - ค ฟ้องร้องต่อศาลปกครอง
 - ง อุทธรณ์ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่
-
- 80 ถ้าไม่สามารถแจ้งให้ผู้ถูกลงโทษลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งลงโทษทางวินัยได้ ควรดำเนินการตามข้อใด
- ก แจ้งเจ้าหน้าที่ตำรวจดำเนินการ
 - ข แจ้งผู้บังคับบัญชาชั้นต้นยุติเรื่อง
 - ค แจ้งเป็นหนังสือไปรษณีย์ทาง EMS
 - ง แจ้งเป็นหนังสือทางไปรษณีย์แบบตอบรับ
-

ภาคผนวก จ
คำอำนาจจำแนก ค่าความยากง่าย

ตารางภาคผนวกที่ 3 การวิเคราะห์ข้อสอบรายข้อ (ดัชนีความยาก และค่าอำนาจจำแนก)

ข้อที่	PH (21)	PL(21)	PH+PL	PH-PL	p	แปลผลค่า p	r	แปลผลค่า r
1	14	7	21	7	0.50	เหมาะสม	0.33	ดี
2	15	6	21	9	0.50	เหมาะสม	0.43	ดีมาก
3	12	5	17	7	0.40	เหมาะสม	0.33	ดี
4	17	9	26	8	0.62	เหมาะสม	0.38	ดี
5	18	8	26	10	0.62	เหมาะสม	0.48	ดีมาก
6	15	5	20	10	0.48	เหมาะสม	0.48	ดีมาก
7	14	5	19	9	0.45	เหมาะสม	0.43	ดีมาก
8	16	5	21	11	0.50	เหมาะสม	0.52	ดีมาก
9	15	6	21	9	0.50	เหมาะสม	0.43	ดีมาก
10	13	5	18	8	0.43	เหมาะสม	0.38	ดี
11	14	5	19	9	0.45	เหมาะสม	0.43	ดีมาก
12	17	6	23	11	0.55	เหมาะสม	0.52	ดีมาก
13	17	5	22	12	0.52	เหมาะสม	0.57	ดีมาก
14	15	7	22	8	0.52	เหมาะสม	0.38	ดี
15	16	8	24	8	0.57	เหมาะสม	0.38	ดี
16	18	6	24	12	0.57	เหมาะสม	0.57	ดีมาก
17	17	4	21	13	0.50	เหมาะสม	0.62	ดีมาก
18	15	6	21	9	0.50	เหมาะสม	0.43	ดีมาก
19	19	10	29	9	0.69	เหมาะสม	0.43	ดีมาก
20	13	4	17	9	0.40	เหมาะสม	0.43	ดีมาก
21	16	9	25	7	0.60	เหมาะสม	0.33	ดี
22	15	7	22	8	0.52	เหมาะสม	0.38	ดี
23	15	6	21	9	0.50	เหมาะสม	0.43	ดีมาก
24	16	6	22	10	0.52	เหมาะสม	0.48	ดีมาก
25	18	5	23	13	0.55	เหมาะสม	0.62	ดีมาก
26	17	6	23	11	0.55	เหมาะสม	0.52	ดีมาก
27	13	5	18	8	0.43	เหมาะสม	0.38	ดี
28	14	4	18	10	0.43	เหมาะสม	0.48	ดีมาก
29	13	5	18	8	0.43	เหมาะสม	0.38	ดี
30	18	6	24	12	0.57	เหมาะสม	0.57	ดีมาก

ตารางภาคผนวกที่ 3 (ต่อ)

ข้อที่	PH (21)	PL(21)	PH+PL	PH-PL	p	แปลผลค่า p	r	แปลผลค่า r
31	19	11	30	8	0.71	เหมาะสม	0.38	ดี
32	16	8	24	8	0.57	เหมาะสม	0.38	ดี
33	15	5	20	10	0.48	เหมาะสม	0.48	ดีมาก
34	14	3	17	11	0.40	เหมาะสม	0.52	ดีมาก
35	13	5	18	8	0.43	เหมาะสม	0.38	ดี
36	17	5	22	12	0.52	เหมาะสม	0.57	ดีมาก
37	14	6	20	8	0.48	เหมาะสม	0.38	ดี
38	16	8	24	8	0.57	เหมาะสม	0.38	ดี
39	14	7	21	7	0.50	เหมาะสม	0.33	ดี
40	14	6	20	8	0.48	เหมาะสม	0.38	ดี
41	13	4	17	9	0.40	เหมาะสม	0.43	ดีมาก
42	15	6	21	9	0.50	เหมาะสม	0.43	ดีมาก
43	17	8	25	9	0.60	เหมาะสม	0.43	ดีมาก
44	13	4	17	9	0.40	เหมาะสม	0.43	ดีมาก
45	17	9	26	8	0.62	เหมาะสม	0.38	ดี
46	15	4	19	11	0.45	เหมาะสม	0.52	ดีมาก
47	12	5	17	7	0.40	เหมาะสม	0.33	ดี
48	13	6	19	7	0.45	เหมาะสม	0.33	ดี
49	12	5	17	7	0.40	เหมาะสม	0.33	ดี
50	14	6	20	8	0.48	เหมาะสม	0.38	ดี
51	14	5	19	9	0.45	เหมาะสม	0.43	ดีมาก
52	13	5	18	8	0.43	เหมาะสม	0.38	ดี
53	12	5	17	7	0.40	เหมาะสม	0.33	ดี
54	16	7	23	9	0.55	เหมาะสม	0.43	ดีมาก
55	16	8	24	8	0.57	เหมาะสม	0.38	ดี
56	16	7	23	9	0.55	เหมาะสม	0.43	ดีมาก
57	15	5	20	10	0.48	เหมาะสม	0.48	ดีมาก
58	14	4	18	10	0.43	เหมาะสม	0.48	ดีมาก
59	17	9	26	8	0.62	เหมาะสม	0.38	ดี
60	16	7	23	9	0.55	เหมาะสม	0.43	ดีมาก

ตารางภาคผนวกที่ 3 (ต่อ)

ข้อที่	PH (21)	PL(21)	PH+PL	PH-PL	p	แปลผลค่า p	r	แปลผลค่า r
61	15	5	20	10	0.48	เหมาะสม	0.48	ดีมาก
62	14	5	19	9	0.45	เหมาะสม	0.43	ดีมาก
63	16	5	21	11	0.50	เหมาะสม	0.52	ดีมาก
64	17	7	24	10	0.57	เหมาะสม	0.48	ดีมาก
65	16	8	24	8	0.57	เหมาะสม	0.38	ดี
66	15	8	23	7	0.55	เหมาะสม	0.33	ดี
67	19	8	27	11	0.64	เหมาะสม	0.52	ดีมาก
68	17	5	22	12	0.52	เหมาะสม	0.57	ดีมาก
69	16	8	24	8	0.57	เหมาะสม	0.38	ดี
70	16	9	25	7	0.60	เหมาะสม	0.33	ดี
71	15	8	23	7	0.55	เหมาะสม	0.33	ดี
72	14	4	18	10	0.43	เหมาะสม	0.48	ดีมาก
73	14	6	20	8	0.48	เหมาะสม	0.38	ดี
74	16	8	24	8	0.57	เหมาะสม	0.38	ดี
75	17	9	26	8	0.62	เหมาะสม	0.38	ดี
76	16	8	24	8	0.57	เหมาะสม	0.38	ดี
77	15	5	20	10	0.48	เหมาะสม	0.48	ดีมาก
78	14	6	20	8	0.48	เหมาะสม	0.38	ดี
79	15	7	22	8	0.52	เหมาะสม	0.38	ดี
80	13	3	16	10	0.38	เหมาะสม	0.48	ดีมาก
เฉลี่ย					0.51	เหมาะสม	0.43	ดีมาก

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางอมลวรรณ ศรีประเสริฐ
วัน เดือน ปี	20 เมษายน 2502
สถานที่เกิด	722 ถนนนครไชยศรี สามเสน ดุสิต กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	การศึกษามัธยมศึกษา (วิชาเอกชีววิทยา วิชาโท เคมี) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (บางแสน) ปีการศึกษาที่สำเร็จ 2524 ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การสอนวิทยาศาสตร์ : ชีววิทยา) มหาวิทยาลัยขอนแก่น ปีการศึกษาที่สำเร็จ 2529 Ph.D. (Science Education : Biology) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ปีการศึกษาที่สำเร็จ 2548
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนวัดไทรใหญ่ อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี
ตำแหน่ง	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ)