



สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้จะกล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้หลักเกณฑ์และวิธีการในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
2. เพื่อศึกษาปัญหาการใช้หลักเกณฑ์และวิธีการในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่
 - 1.1 ข้าราชการครูผู้ได้รับการแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.ค. วิสามัญเฉพาะกิจ เกี่ยวกับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษา กำหนดโดยการสุ่มแบบเจาะจง ได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการครูผู้ดำรงตำแหน่งศึกษาธิการจังหวัด จำนวน 75 คน ยกเว้นกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่มีตำแหน่งศึกษาธิการจังหวัด ข้าราชการครูผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการประถมศึกษาจังหวัด จำนวน 76 คน และข้าราชการครูผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด จำนวน 76 คน รวม 227 คน
 - 1.2 ข้าราชการครูผู้ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการตรวจสอบและประเมินสถานศึกษา กำหนดโดยการสุ่มแบบเจาะจง ได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการครูผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นกรรมการผู้แทน อ.ก.ค. จังหวัด หรือกรรมการผู้แทน อ.ก.ค. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 76 คน ข้าราชการครูผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นกรรมการผู้แทน อ.ก.ค. กรมสามัญศึกษา

จำนวน 76 คน และข้าราชการครูที่ได้รับการคัดเลือกเป็นกรรมการผู้แทน ก.ค. จำนวน 76 คน รวม 228 คน

1.3 ข้าราชการครูผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่ส่งคำขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น ประจำปีงบประมาณ 2538 กำหนดโดยการสุ่ม แบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Krycie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการครูผู้ส่งคำขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ จำนวน 194 คน และข้าราชการครูผู้ส่งคำขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 66 คน รวม 260 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ รวม 715 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบทั้งสามตอน ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ รวมทั้งคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) กำหนด ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและการใช้ภาษาโดยอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขโดยความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นนำไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามและรับแบบสอบถามคืนทางไปรษณีย์ และด้วยตนเอง โดยส่งแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลรวม 715 ฉบับ ได้รับคืนและเป็นฉบับที่สมบูรณ์รวม 589 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 82.38

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 เพศ อาชวราชากร การศึกษาสูงสุด และตำแหน่งปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นชาย อาชวราชากรตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป การศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี

และปัจจุบันดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่

1.2 ความเกี่ยวข้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษาในฐานะเป็นกรรมการตรวจสอบและประเมินสถานศึกษา

ตอนที่ 2 การใช้หลักเกณฑ์และวิธีการในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

2.1 การศึกษาและการใช้หลักเกณฑ์และวิธีการในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษา จากเอกสารที่สำนักงาน ก.ค.จัดส่งให้ และเห็นว่า การพิจารณาปรับตำแหน่งเป็นอาจารย์ใหญ่และผู้อำนวยการโรงเรียนใช้หลักเกณฑ์และวิธีการในการพิจารณาเช่นเดียวกัน และใช้กับสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในทุกสภาพพื้นที่ที่มีความไม่เหมาะสมสำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารส่วนใหญ่มีการวางแผนในการจัดทำคำขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งมากกว่าไม่มี โดยมีการวางแผนในการกำหนดผู้รับผิดชอบการจัดทำคำขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง และกำหนดวัตถุประสงค์ในการจัดทำคำขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

2.2 การกำหนดจำนวนนักเรียนชั้นต่ำ โดยใช้ค่าเฉลี่ยของจำนวนนักเรียน 3 ปีการศึกษาย้อนหลัง เป็นเกณฑ์ปริมาณนักเรียนชั้นต่ำ สำหรับการขอปรับตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษา

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าการกำหนดให้ใช้ค่าเฉลี่ยของจำนวนนักเรียน 3 ปีการศึกษาย้อนหลังมาเป็นเกณฑ์ปริมาณนักเรียนชั้นต่ำในการขอปรับตำแหน่งให้สูงขึ้นมีความเหมาะสม และส่วนใหญ่เห็นด้วยกับหลักเกณฑ์การปรับตำแหน่งที่กำหนดให้โรงเรียนที่จะปรับตำแหน่งเป็นอาจารย์ใหญ่ จะต้องมียุทธศาสตร์ของจำนวนนักเรียน 3 ปีการศึกษาย้อนหลังไม่ต่ำกว่า 121 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นข้าราชการครูผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการ

ใน อ.ก.ค. วิสามัญเฉพาะกิจเกี่ยวกับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษา และข้าราชการครูผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการตรวจสอบและประเมินสถานศึกษาส่วนใหญ่เห็นว่าการกำหนดให้ใช้ค่าเฉลี่ยของจำนวนนักเรียน 3 ปีการศึกษาอันหลังมาเป็นเกณฑ์ปริมาณนักเรียนชั้นต่ำในการขอปรับตำแหน่งให้สูงขึ้น มีความเหมาะสม และส่วนใหญ่เห็นด้วยกับหลักเกณฑ์การปรับตำแหน่งที่กำหนดให้โรงเรียนที่จะปรับตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน จะต้องมียุทธศาสตร์ของจำนวนนักเรียน 3 ปีการศึกษาอันหลังไม่ต่ำกว่า 540 คน

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนและเป็นผู้ส่งค่าขอปรับตำแหน่งสูงขึ้น ประจำปีงบประมาณ 2538 นั้น ส่วนใหญ่เห็นว่าการกำหนดให้ใช้ค่าเฉลี่ยของจำนวนนักเรียน 3 ปีการศึกษาอันหลังมาเป็นเกณฑ์ปริมาณนักเรียนชั้นต่ำในการขอปรับตำแหน่งสูงขึ้นมีความเหมาะสม แต่ส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยกับหลักเกณฑ์การปรับตำแหน่งที่กำหนดให้โรงเรียนที่จะขอปรับตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนจะต้องมียุทธศาสตร์ของจำนวนนักเรียน 3 ปีการศึกษาอันหลังไม่ต่ำกว่า 540 คน

2.3 การกำหนดองค์ประกอบหลักในการพิจารณาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า หลักเกณฑ์การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กำหนดองค์ประกอบหลักในการพิจารณาเป็น 3 ด้าน คือ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน และด้านสภาพของงาน นั้น มีความเหมาะสม

2.4 การกำหนดองค์ประกอบด้านปริมาณงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าการกำหนดองค์ประกอบด้านปริมาณงานสำหรับการพิจารณาปรับปรุงตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษา รวม 7 รายการ คือ จำนวนห้องเรียน จำนวนนักเรียน จำนวนตำแหน่งบุคลากร จำนวนพื้นที่หรือที่ดิน จำนวนอาคาร จำนวนห้องในอาคาร และจำนวนเงินในความรับผิดชอบ นั้น มีความเหมาะสม

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนและเป็นผู้ส่งค่าขอปรับตำแหน่งสูงขึ้น ประจำปีงบประมาณ 2538 นั้น ส่วนใหญ่เห็นว่าการกำหนดนักเรียนต่อห้องในระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา จำนวนครูต่อนักเรียนในระดับก่อนประถมศึกษา การกำหนด

จำนวนพื้นที่หรือที่ดิน การกำหนดจำนวนอาคาร การกำหนดจำนวนห้องในอาคาร เป็นองค์ประกอบด้านปริมาณงานไม่เหมาะสม

2.5 การกำหนดองค์ประกอบด้านคุณภาพของงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นว่า การกำหนดองค์ประกอบด้านคุณภาพของงาน สำหรับการพิจารณาปรับปรุงตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษา รวม 6 รายการ คือ งานวิชาการ งานกิจการนักเรียน งานบุคลากร งานธุรการ การเงินและพัสดุ งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์กับชุมชน มีความเหมาะสม และส่วนใหญ่ เห็นว่า การกำหนดองค์ประกอบย่อยสำหรับการประเมินคุณภาพของงานของสถานศึกษาในองค์ประกอบด้านคุณภาพของงานทั้ง 6 งานดังกล่าวมีความเหมาะสม

2.6 การกำหนดองค์ประกอบด้านสภาพของงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นว่า การกำหนดองค์ประกอบด้านสภาพของงาน สำหรับการพิจารณาปรับปรุงตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษา รวม 4 รายการ คือ สภาพที่ตั้ง การคมนาคม การสาธารณูปโภค และสภาพแวดล้อมมีความเหมาะสม

2.7 การกำหนดคะแนนในแต่ละองค์ประกอบหลัก และคะแนนตัดสินสำหรับการพิจารณาปรับปรุงตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษา

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นว่าการกำหนดคะแนนขององค์ประกอบด้านปริมาณเป็น 400 คะแนน ด้านคุณภาพของงานเป็น 500 คะแนน และด้านสภาพของงานเป็น 100 คะแนน คะแนนรวมทั้งสิ้น 1,000 คะแนน สำหรับการพิจารณาปรับปรุงตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนด มีความเหมาะสม และส่วนใหญ่เห็นว่าคะแนนตัดสินสำหรับการปรับตำแหน่งเป็นอาจารย์ใหญ่ไม่ต่ำกว่า 665 คะแนน คะแนนตัดสินสำหรับการปรับตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนไม่ต่ำกว่า 795 คะแนน มีความเหมาะสม

2.8 การส่งคำขอปรับปรุงตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นว่า การกำหนดให้กรมเจ้าสังกัดเป็นผู้พิจารณาลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานของตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษานั้น ๆ ก่อนที่จะนำเสนอ ก.ค. และกำหนดให้กรมเจ้าสังกัดส่งคำขอปรับตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษาถึงสำนักงาน ก.ค. ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม - 31 ธันวาคม ในแต่ละปีงบประมาณ ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนดนั้น มีความเหมาะสม

2.9 วิธีการในการพิจารณาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นว่า วิธีการพิจารณาปรับปรุงตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษาโดยการจัด อ.ก.ค. วิสามัญเฉพาะกิจเกี่ยวกับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษาประจำจังหวัดต่าง ๆ เพื่อทำหน้าที่วางแผน ดำเนินการ กำกับดูแล ตรวจสอบ ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานการพิจารณาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษาในจังหวัดนั้น มีความเหมาะสมและส่วนใหญ่เห็นว่า การดำเนินการตรวจสอบและประเมินสถานศึกษาในระบบไตรภาคี ตามวิธีการที่ ก.ค. กำหนดนั้น มีความเหมาะสม

ตอนที่ 3 ปัญหาการใช้หลักเกณฑ์และวิธีการในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้บริหาร ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีปัญหาเกี่ยวกับการชี้แจงหลักเกณฑ์และวิธีการในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษาที่ ก.ค. กำหนดให้เป็นที่เข้าใจตรงกัน คือ ความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการของแต่ละฝ่ายแตกต่างกัน และมีปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการตรวจสอบและประเมินสถานศึกษา คือ เวลาในการตรวจสอบและประเมินสถานศึกษากำหนดไว้น้อยเกินไป

ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นข้าราชการครูผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.ค. วิสามัญเฉพาะกิจเกี่ยวกับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษา มีปัญหาเกี่ยวกับการชี้แจงหลักเกณฑ์และวิธีการในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษาที่ ก.ค. กำหนดให้เป็นที่เข้าใจตรงกัน คือ ความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการของแต่ละฝ่ายแตกต่างกัน และมีปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการตรวจสอบและประเมินสถานศึกษา คือ เวลาในการตรวจสอบและประเมินสถานศึกษากำหนดไว้น้อยเกินไป

ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นข้าราชการครูผู้ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการตรวจสอบและประเมินสถานศึกษา ส่วนใหญ่มีปัญหาเกี่ยวกับการลงรายการในบัญชีรายละเอียดข้อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษา คือระบบสารสนเทศของโรงเรียนไม่เป็นระบบ ปัญหาเกี่ยวกับการใช้หลักเกณฑ์การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษา คือผู้บริหารในสถานศึกษาที่เสนอขอปรับตำแหน่งสูงขึ้น ขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการใช้

หลักเกณฑ์ ปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงานในการตรวจสอบและประเมินสถานศึกษาคือ เวลาในการตรวจสอบและประเมินสถานศึกษากำหนดไว้น้อยเกินไป

ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นข้าราชการครูตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษาและเป็นผู้ที่ขอปรับตำแหน่งสูงขึ้น ส่วนใหญ่มีปัญหาเกี่ยวกับการลงรายการในบัญชีรายละเอียดคำขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษา คือรายละเอียดในบางรายการไม่ชัดเจน ปัญหาเกี่ยวกับการชี้แจงหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนดให้เป็นที่เข้าใจตรงกันคือ ความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการของแต่ละฝ่ายแตกต่างกัน การศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษา คือ ขาดเอกสารที่จะค้นคว้า และมีปัญหาเกี่ยวกับการใช้หลักเกณฑ์การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษา คือ การให้คำชี้แจงเรื่องหลักเกณฑ์แก่สถานศึกษายังไม่ทั่วถึง

สำหรับการส่งคำขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งถึงคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรด้านปริมาณงาน องค์ประกอบด้านคุณภาพของงานและองค์ประกอบด้านสภาพของงานของหลักเกณฑ์การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู รวมทั้งการกำหนดให้มีคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินสถานศึกษาในแต่ละจังหวัดได้มากกว่า 1 คณะ นั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระบุว่า ไม่มีปัญหา

การอภิปรายผล

ผลการวิจัยการศึกษาการใช้หลักเกณฑ์และวิธีการในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นชาย จึงอาจกล่าวได้ว่าข้าราชการครูที่เป็นเพศชายได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานบริหาร ซึ่งมีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารการศึกษามากกว่าเพศหญิง ในด้านอายุราชการส่วนใหญ่มีอายุราชการตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป นับว่ามีประสบการณ์ในอาชีพครูมาเป็นเวลานานพอสมควร ในด้านการศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่มีการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี ซึ่งนับได้ว่ามีวุฒิที่เหมาะสมกับสภาพสังคมปัจจุบันที่พยายาม

จะส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษามีความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงด้านวิชาการและการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารการศึกษา และเป็นคุณวุฒิที่คณะกรรมการข้าราชการกำหนดเป็นคุณวุฒิขั้นต่ำสำหรับการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารด้านการศึกษา

ในด้านตำแหน่งปัจจุบัน นั้น ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งในสายงานบริหารด้านการศึกษา ซึ่งได้แก่ ตำแหน่งศึกษาธิการจังหวัด หรือตำแหน่งผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด หรือตำแหน่งผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด หรือตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนหรือตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ เป็นต้น ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ดังกล่าวมีความรู้และประสบการณ์เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ เกี่ยวกับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษาตามที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่วนในด้านความเกี่ยวข้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาตินั้น ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับฐานะเป็นกรรมการตรวจสอบและประเมินสถานศึกษาและเป็นผู้ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งซึ่งตนเองดำรงตำแหน่งอยู่ให้เป็นตำแหน่งซึ่งรับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น

ตอนที่ 2 การใช้หลักเกณฑ์และวิธีการในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

2.1 การศึกษาและการใช้หลักเกณฑ์และวิธีการในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ โดยศึกษาจากเอกสารทั้งที่สำนักงาน ก.ค. และสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดจัดส่งให้ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นไปตามหลักการบริหาร กล่าวคือเมื่อคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะองค์รกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูแล้ว จะต้องแจ้งให้กรมต่าง ๆ ที่มีข้าราชการครูในสังกัดได้ทราบและถือปฏิบัติ ซึ่งกรมเจ้าสังกัดจะแจ้งหลักเกณฑ์

และวิธีการในการบริหารงานบุคคลไปยังหน่วยงานทางการศึกษา เพื่อทราบและถือปฏิบัติต่อไป ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ที่จะต้องจัดส่งหลักเกณฑ์ และวิธีการในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษาไปให้ข้าราชการครูในสังกัด ได้ศึกษาค้นคว้าต่อไป ประกอบกับการพิจารณาการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาตินั้น คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) ได้กำหนดแนวปฏิบัติโดยกำหนดให้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดต่าง ๆ เป็นศูนย์ปฏิบัติงานของ อ.ก.ค. วิสามัญเฉพาะกิจเกี่ยวกับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษาประจำ จังหวัดนั้น ๆ ด้วย (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2535)

ในส่วนของการใช้หลักเกณฑ์และวิธีการในการปรับปรุงการกำหนด

ตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า การพิจารณาปรับตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษาเป็นตำแหน่ง อาจารย์ใหญ่และตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนใช้หลักเกณฑ์และวิธีการในการพิจารณาเช่นเดียวกัน และใช้พิจารณาปรับตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา- แห่งชาติ ที่ตั้งอยู่ในทุกพื้นที่ของประเทศไทย นั้น ไม่เหมาะสม ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่อยู่ในพื้นที่หรือสถานศึกษาจึงเห็นความแตกต่างในการประเมินโดยใช้หลักเกณฑ์ เดียวกัน และใช้หลักเกณฑ์กับทุกพื้นที่ของประเทศไทย แต่คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) ในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษา โดยพิจารณาจาก ลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งข้าราชการครูสายงานบริหารในสถานศึกษา กล่าวคือ ตำแหน่งข้าราชการครูสายงานบริหารในสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ ตำแหน่งครูใหญ่หรืออาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการโรงเรียนนั้น มีลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยทั่วไปเกี่ยวกับการวางแผน การดำเนินงาน การประสานงาน การควบคุมดูแล และการนิเทศงาน ตลอดจนการติดตามและประเมินผลงานด้าน วิชาการการปกครอง ธุรการหรือบริหารทั่วไป ความสัมพันธ์กับชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการครู, 2535) เช่นเดียวกัน ดังนั้น ในการพิจารณาปรับปรุงตำแหน่งเป็นอาจารย์ใหญ่ และผู้อำนวยการโรงเรียน คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) จึงกำหนดให้ใช้หลักเกณฑ์และ วิธีการในการพิจารณาเช่นเดียวกัน และสำหรับการกำหนดให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการนี้ พิจารณา ปรับตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่ตั้งอยู่

ในทุกพื้นที่ของประเทศไทยนั้น อาจกล่าวได้ว่ามีความเหมาะสมและสอดคล้องกับหลักการในการบริหารงานบุคคล

2.2 การกำหนดจำนวนนักเรียนชั้นต่ำ โดยใช้ค่าเฉลี่ยของจำนวนนักเรียน 3 ปีการศึกษาอันหลัง เป็นเกณฑ์ปริมาณนักเรียนชั้นต่ำ สำหรับการขอปรับตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า หลักเกณฑ์การปรับตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดเกณฑ์จำนวนนักเรียนชั้นต่ำสำหรับการขอปรับตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษาให้เป็นตำแหน่งสูงขึ้น โดยกำหนดว่า สถานศึกษาใดที่จะขอปรับตำแหน่งเป็นอาจารย์ใหญ่ จะต้องมีจำนวนนักเรียนไม่ต่ำกว่า 121 คน เหมาะสม แต่ข้าราชการครูตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษา และเป็นผู้ที่ขอปรับตำแหน่งสูงขึ้นเห็นว่า สถานศึกษาใดที่จะขอปรับตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน จะต้องมีจำนวนนักเรียนไม่ต่ำกว่า 540 คน ไม่เหมาะสม ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าผู้บริหารในสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีจำนวนนักเรียนน้อยจะเกิดผลกระทบจากการกำหนดจำนวนนักเรียนชั้นต่ำ เนื่องจากขาดโอกาสในการเสนอคำขอการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งจะเห็นได้ว่าจำนวนนักเรียนชั้นต่ำในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนนั้นมีผลกระทบต่อ การจะขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง สำหรับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนดนั้น อาจกล่าวได้ว่า เป็นไปตามหลักการของการกำหนดตำแหน่งและเป็นไปตามกฎหมาย กล่าวคือ เมื่อลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบปริมาณและคุณภาพของงานของตำแหน่งข้าราชการครูสายงานบริหารในสถานศึกษาที่ ก.ค. กำหนดไว้เดิม เปลี่ยนแปลงไป ก.ค. จะต้องพิจารณาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนั้นใหม่ เพื่อให้เหมาะสมกับงานที่เปลี่ยนแปลงไปและจำนวนนักเรียนในความรับผิดชอบเป็นตัวชี้ที่สำคัญที่จะแสดงให้เห็นถึงความยุ่งยากซับซ้อนในการบริหารสถานศึกษา ดังนั้น คณะกรรมการข้าราชการครูจึงกำหนดเกณฑ์ปริมาณนักเรียนชั้นต่ำสำหรับสถานศึกษาที่จะขอปรับตำแหน่งผู้บริหารให้สูงขึ้น

2.3 การกำหนดองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบสำคัญในการพิจารณาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า หลักเกณฑ์การ

ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กำหนดองค์ประกอบหลัก รวม 3 ด้าน คือ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน และด้านสภาพของงาน และกำหนดองค์ประกอบสำคัญในการพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบหลัก ได้แก่ ด้านปริมาณงาน กำหนดให้มียังองค์ประกอบสำคัญในการพิจารณา รวม 7 รายการ คือ จำนวนห้องเรียน จำนวนนักเรียน จำนวนตำแหน่งบุคลากร จำนวนพื้นที่หรือที่ดิน จำนวนอาคาร จำนวนห้องในอาคาร และจำนวนเงินในความรับผิดชอบ ด้านคุณภาพของงานกำหนดให้มียังองค์ประกอบสำคัญในการพิจารณา รวม 6 งาน ได้แก่ งานวิชาการ งานกิจการนักเรียน งานบุคลากร งานธุรการการเงินและพัสดุ งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านสภาพของงาน กำหนดให้มียังองค์ประกอบสำคัญในการพิจารณา รวม 4 รายการ ได้แก่ สภาพที่ตั้ง การคมนาคม การสาธารณสุขโรค และสภาพแวดล้อม นั้น มีความเหมาะสม ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า หลักเกณฑ์การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่คณะกรรมการข้าราชการครูกำหนดขึ้นนั้น ได้คำนึงถึงลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณแลคุณภาพของงานของสถานศึกษาเป็นประการสำคัญ กล่าวคือ กำหนดให้พิจารณาจากปริมาณงานของสถานศึกษา คุณภาพของงานของสถานศึกษาและสภาพของงานของสถานศึกษา ซึ่งองค์ประกอบหลักทั้ง 3 ด้าน ดังกล่าว เป็นตัวชี้ที่สำคัญที่จะพิจารณาว่า สถานศึกษานั้นมีปริมาณและคุณภาพของงานเปลี่ยนแปลงไปหรือไม่อย่างไร ในส่วนของการกำหนดองค์ประกอบสำคัญในการพิจารณา นั้น อาจกล่าวได้ว่าครอบคลุมองค์ประกอบหลักและครอบคลุมงานในหน้าที่และความรับผิดชอบของสถานศึกษา และสอดคล้องกับขอบข่ายการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2532) ซึ่งแบ่งงานในความรับผิดชอบออกเป็น 6 งาน คือ งานวิชาการ งานกิจการนักเรียน งานบุคลากร งานธุรการการเงินและพัสดุ งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์กับชุมชน

2.4 วิธีการในการพิจารณาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า วิธีการในการพิจารณาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ทั้งคณะกรรมการข้าราชการครูกำหนดขึ้นนั้น มีความเหมาะสม จึงอาจกล่าวได้ว่า การพิจารณาปรับปรุงตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษา โดยการจัด อ.ก.ค.วิสามัญ

เฉพาะกิจเกี่ยวกับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษาประจำจังหวัดต่าง ๆ ขึ้น
 จังหวัดละ 1 คณะ เมื่อทำหน้าที่วางแผนดำเนินการ กำกับดูแล ตรวจสอบ ประเมินผลและ
 รายงานผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการตรวจสอบและประเมินสถานศึกษาในจังหวัดนั้น ๆ และ
 สำหรับการตรวจสอบและประเมินสถานศึกษา คณะกรรมการข้าราชการครูได้กำหนดให้มีคณะ-
 กรรมการตรวจสอบและประเมินในระบบไตรภาคี ซึ่งประกอบด้วยกรรมการผู้แทน อ.ก.ค. จังหวัด
 หรือ อ.ก.ค.สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 1 คน กรรมการผู้แทน
 อ.ก.ค.กรมสามัญศึกษา จำนวน 1 คน และกรรมการผู้แทน ก.ค. ซึ่งพิจารณาคัดเลือกจากผู้ดำรง
 ตำแหน่งศึกษาธิการจังหวัด หรือผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัดหรือศึกษาธิการอำเภอ ทั้งปฏิบัติงานใน
 จังหวัดนั้น ๆ จำนวน 1 คน รวมเป็นคณะละ 3 คน ร่วมกับเป็นกรรมการตรวจสอบและประเมิน
 สถานศึกษาที่ขอปรับตำแหน่งสูงขึ้น เป็นวิธีดำเนินการพิจารณาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่มีความ
 เหมาะสม โดยมีการไปตรวจสอบและประเมินปริมาณงานและคุณภาพของงาน ณ ที่ตั้งสถานศึกษา
 นั้น ๆ ซึ่งจะทำได้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนเพื่อใช้ในการพิจารณาปรับปรุงตำแหน่งผู้บริหารใน
 สถานศึกษาให้เหมาะสมกับลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบปริมาณและคุณภาพของงานของสถาน-
 ศึกษา นั้น ๆ ด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม

สำหรับการตั้ง อ.ก.ค.วิสามัญเฉพาะกิจเกี่ยวกับการปรับปรุงการกำหนด
 ตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษาประจำจังหวัดต่าง ๆ นั้น นับได้ว่ามีความเหมาะสมและเป็นการ
 สนองนโยบายการบริหารงานด้านการศึกษาที่มุ่งกระจายอำนาจการบริหารงานไปยังหน่วยปฏิบัติใน
 ส่วนภูมิภาคให้มากที่สุด กล่าวคือ อ.ก.ค.วิสามัญเฉพาะกิจเกี่ยวกับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง
 ผู้บริหารในสถานศึกษาประจำจังหวัดต่าง ๆ จะทำหน้าที่วางแผน ดำเนินการ รวมทั้งกำกับ คุ
 การตรวจสอบและประเมินสถานศึกษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.กำหนด ด้วยความถูกต้อง
 รวดเร็ว และเป็นธรรมต่อสถานศึกษา และเป็นการสนองนโยบายการบริหารงานด้านการศึกษา
 ที่มุ่งกระจายอำนาจการบริหารงานไปยังหน่วยงานทางการศึกษาในส่วนภูมิภาคให้มีอำนาจในการ
 บริหารงาน ซึ่งจะทำให้การบริหารงานด้านศึกษามีความสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ
 ยิ่งขึ้น

3. ปัญหาการใช้หลักเกณฑ์และวิธีการในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารใน
 สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีปัญหาเกี่ยวกับการชี้แจงหลักเกณฑ์

และวิธีการในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษา โดยระบุว่าความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการของแต่ละฝ่ายแตกต่างกัน กล่าวคือ ข้าราชการครูที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.ค. วิสามัญเฉพาะกิจเกี่ยวกับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษาประจำจังหวัดต่าง ๆ อาจจะมี ความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการในการปรับปรุงตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษา แตกต่างไปจากความเข้าใจของกรรมการตรวจสอบและประเมินสถานศึกษาหรือแตกต่างไปจากความเข้าใจของข้าราชการครูผู้ขอปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้น ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากภาระที่ยุ่งเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษาแก่ข้าราชการครูกระทำไม่ได้ทั่วถึงหรืออาจชี้แจงไม่ครบทุกประเด็น ทำให้ข้าราชการครูมีความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการในการปรับปรุงทุกตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษาแตกต่างกันออกไป หรืออาจเนื่องมาจากข้าราชการครูผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานบริหารมีภารกิจที่ต้องปฏิบัติในแต่ละวันเป็นจำนวนมาก ทำให้ไม่มีเวลาที่จะศึกษาค้นคว้า เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ตามที่คณะกรรมการข้าราชการครูกำหนด ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2532) ที่พบว่า ข้าราชการครูสายงานบริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีสภาพการปฏิบัติงานบริหารสัปดาห์ละ 16-20 ชั่วโมง และสอดคล้องกับแนวความคิดของถวัลย์ มาศจรัส (2532) ที่ว่า จุดบอดที่สำคัญของคนในวงการศึกษาก็คือไม่ค่อยสนใจกับการอ่านหนังสือหรือการศึกษา ค้นคว้า เท่าที่ควร โดยเฉพาะวงการครู ซึ่งไม่ค่อยนิยมการหนังสือที่เกี่ยวข้องกับตนเอง

สำหรับปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการตรวจสอบและประเมินสถานศึกษา คือ เวลาในการตรวจสอบและประเมินสถานศึกษากำหนดไว้น้อยเกินไป กล่าวคือ การตรวจสอบและประเมินสถานศึกษานั้นจะต้องทำการตรวจสอบและประเมินภายในระยะเวลาที่สถานศึกษาเปิดทำการเรียนการสอนก่อนปิดภาคการศึกษา เนื่องจากต้องใช้หลักฐานเอกสารที่โรงเรียนจัดทำขึ้นเพื่อการตรวจสอบและประเมิน ถ้าใช้เวลาปิดภาคเรียนจะทำให้เกิดความยุ่งยากลำบากแก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูอาจารย์ เนื่องจากต้องมาโรงเรียนเพื่อทำการค้นหาเอกสาร หลักฐาน ที่ทางคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินต้องการศึกษาหรือตรวจสอบ จึงทำให้ระยะเวลาที่ใช้ในการตรวจสอบและประเมินสถานศึกษาอยู่ในระยะเวลาดำเนินการจำกัด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยที่พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า หลักเกณฑ์และวิธีการในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ตามที่คณะกรรมการข้าราชการครูกำหนดขึ้นใช้อยู่ในปัจจุบันนี้ มีความเหมาะสม แต่อย่างไรก็ตามจากผลการวิจัยที่พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งแตกต่างกัน นั้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้ คือ

1.1 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูในฐานะเป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานในหน้าที่ของ ก.ค. ควรได้จัดทำเอกสารหลักเกณฑ์และวิธีการในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ รวมทั้งคำอธิบายประกอบการใช้หลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวให้ชัดเจน เผยแพร่ไปยังหน่วยงานทางการศึกษา วารสารทางการศึกษา และสื่อสารมวลชน

1.2 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ควรเสนอแนะให้สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ดำเนินการประชุมสัมมนาผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษา

1.3 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูควรจัดการประชุมสัมมนาประธานอนุกรรมการใน อ.ก.ค. วิสามัญเฉพาะกิจเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษาประจำจังหวัดต่าง ๆ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของ อ.ก.ค. วิสามัญเฉพาะกิจฯ รวมทั้งความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษาที่ถูกต้อง ชัดเจน

1.4 สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดในฐานะศูนย์ปฏิบัติงานของ อ.ก.ค. วิสามัญเฉพาะกิจ เกี่ยวกับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษา ควรแสวงหาวิธีการที่จะกระตุ้นให้ผู้บริหารในสถานศึกษา ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษา

1.5 ข้าราชการครูผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานบริหารในสถานศึกษาและเป็นผู้ที่เสนอขอปรับตำแหน่งสูงขึ้น ควรได้ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้บริหาร

ในสถานศึกษาให้มีความเข้าใจอย่างละเอียด เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้มีปริมาณและคุณภาพของงานของสถานศึกษาเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนด

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

2.1 ควรมีการวิจัย เพื่อแสวงหาวิธีการพิจารณาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ระยะเวลาในการตรวจสอบและประเมินสถานศึกษาที่กำหนดให้ดำเนินการตรวจสอบและประเมิน 1 โรงเรียนต่อ 1 วันนั้น น้อยเกินไป

2.2 ควรมีการวิจัยในแนวลึกเกี่ยวกับองค์ประกอบและคะแนนประเมินในแต่ละองค์ประกอบในหลักเกณฑ์การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ทั้งนี้เพื่อให้ได้องค์ประกอบและคะแนนประเมินที่เหมาะสมและตรงตามลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบของสถานศึกษา

2.3 ควรมีการวิจัยในแนวลึกเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาที่มีลักษณะพิเศษ เช่น สถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในพื้นที่กันดาร พื้นที่เสี่ยงภัย หรือสถานศึกษาที่จัดการศึกษาหลายระดับ เป็นต้น