



การปฏิบัติงานตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปัตตานี เขต 2

มาชีเตาะ กอตา

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
พ.ศ. 2557



**The Compliance Role of Teacher Civil Service Subcommittee
and Educational Personnel Under Pattani Primary
Educational Service Area Office 2**

MASITOH KOTA

**An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of
The Requirements for the Master of Education
Field in Educational Administration
Graduate School
Yala Rajabhat University**

2014

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ การปฏิบัติงานตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ The Compliance Role of Teacher Civil Service Subcommittee
and Educational Personnel Under Pattani Primary Educational
Service Area Office 2

ชื่อผู้ทำการค้นคว้าอิสระ มาชีเตาะ กอตา

สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรูณี แก้วเอียน)

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์คุณฐิ มัชฌิมาภิโร)

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระสมทบ

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมศักดิ์ คำนเดชา)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรูณี แก้วเอียน)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมศักดิ์ คำนเดชา)

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา อนุมัติให้นับการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....คณบดีคณะครุศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เกษรี ลัดเลีย)
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

“ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา”

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ การปฏิบัติงานตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ปัตตานี เขต 2

ชื่อผู้ทำการค้นคว้าอิสระ มาชีเตาะ กอตา

ชื่อปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

ปีการศึกษา 2556

คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

- | | |
|---|---------------|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรรณี เก้าเอี้ยน | ประธานกรรมการ |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สมศักดิ์ ดำนเดชา | กรรมการ |

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 (2) เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 จำแนกตามอายุ ราชการ และตำแหน่ง และ (3) เพื่อประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวนทั้งหมด 175 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที (t – test) และทดสอบค่าเอฟ (F – test)

ผลการค้นคว้าอิสระ พบว่า

1. ระดับการปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามตัวแปรอายุ ราชการ และตำแหน่ง พบว่าภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. ปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ค่าเฉลี่ยสูงสุดพบว่า (1) ด้านกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล คือการประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง (2) ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง คือ แต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ตรงตามวุฒิ (3) ด้านการพิจารณาความดีความชอบ คือพิจารณาความดี ความชอบโดยพิจารณาจากเกณฑ์ความใกล้ชิด เป็นส่วนใหญ่ (4) ด้านการดำเนินการทางวินัย คือ พิจารณาโทษทางวินัยไม่เหมาะสม และไม่เป็นธรรม (5) ด้านการส่งเสริม พัฒนาเสริมสร้าง ขวัญกำลังใจ คือข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่มีการพัฒนาตนเอง และ (6) ด้านการประเมินผลการบริหารงานบุคคล คือไม่เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซักถามผลการประเมินตนเอง

ส่วนข้อเสนอแนะการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยสูงสุดพบว่า (1) ด้านกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล คือ ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทราบข่าวโดยทั่วถึง (2) ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง คือ แต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ตรงตามวุฒิ และคุณวุฒิ (3) ด้านการพิจารณาความดี ความชอบ คือพิจารณาความดี ความชอบโดยพิจารณาจากเกณฑ์พื้นฐานเป็นหลัก (4) ด้านการดำเนินการทางวินัย คือพิจารณาโทษทางวินัยให้เหมาะสม และเป็นธรรม (5) ด้านการส่งเสริม พัฒนาเสริมสร้าง ขวัญกำลังใจ คือ ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการพัฒนาตนเอง และ (6) ด้านการประเมินผล การบริหารงานบุคคล คือเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซักถามผลการประเมินตนเอง

Abstract

Independent study title: The Compliance Role of Teacher Civil Service Subcommittee and Educational Personnel under Pattani Primary Educational Service Area Office 2

Researcher: Miss Masitoh Kota

Degree: Master of Education

Major: Education Administration

Year of Study: 2013

Thesis Advisory Committee:

1. Asst. Prof. Dr. Jarunee Kao-ian Chairperson
2. Asst. Prof. Somsak Dandecha Committee

This study aimed (1) to study the level of compliance role of teacher civil service subcommittee and educational personnel under Pattani Primary Educational Service Area Office 2 (2) to compare the compliance role of teacher civil service subcommittee and educational personnel under Pattani Primary Educational Service Area Office 2, classified by age of service and position (3) to process the problems and suggestion practice compliance role of teacher civil service subcommittee and educational personnel under Pattani Primary Educational Service Area Office 2.

The samples used in this research were school administrators and teachers total of 175 people. Tool used to collect data was questionnaire; data analyze used software packages, and statistic used were percentage, mean, standard deviation, and test for the t - test and F-test

The results of the independent study found that:

1. The level of compliance role of teacher civil service subcommittee and educational personnel under Pattani Primary Educational Service Area Office 2, overall at a high level.
2. The results of the comparison of the compliance role of teacher civil service subcommittee and educational personnel under Pattani Primary Educational Service Area Office 2, classified by age of service and position found that no difference.

3. The problems of the compliance role of teacher civil service subcommittee and educational personnel under Pattani Primary Educational Service Area Office 2 found that Highest average (1) the determined personnel administration policy aspect was not widely publicized (2) the recruitment and appointment aspect, the appointment civil service teachers and educational personnel do not meet the qualifications (3) The goodness consideration aspect mostly considered from closeness (4) the disciplinary action aspect was considered inappropriate and unfair (5) the promotion, development and strengthening morale aspect , civil service teacher and educational personnel no self-development and (6) The evaluation personnel administration did not open an opportunity for civil service teachers and educational personnel asked their evaluate results.

The suggestion of the performance found that Highest average (1) the determined personnel administration policy aspect, should be publicized to civil service teachers and educational personnel thoroughly informed (2) the recruitment and appointment aspect, should be appointment civil service teachers and educational personnel meet the qualifications (3) The goodness consideration aspect ,should be considering from the main basic criteria (4) the disciplinary action aspect, should be considering appropriate and fair (5) the promotion, development and strengthening morale aspect , should encourage civil service teacher and educational personnel self-development and (6) The evaluation personnel administration aspect, should give an opportunity for civil service teachers and educational personnel asked their evaluate results.

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความอนุเคราะห์ของบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายแห่ง ซึ่งไม่อาจนำมากล่าวได้หมดผู้ที่มีพระคุณท่านแรกคือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จรุณี แก้วเอียน ประธานกรรมการที่ปรึกษา ที่ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่งโดยได้เอาใจใส่ตรวจแก้ค้นคว้าอิสระเพื่อให้สมบูรณ์ที่สุด และให้กำลังใจแก่ผู้ค้นคว้าอิสระตลอด ท่านที่สองคือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมศักดิ์ ค่านเดชา ซึ่งให้คำปรึกษาอีกท่านหนึ่งที่สละเวลาให้คำปรึกษาและช่วยเหลือให้ข้อคิดอีกแง่มุมหนึ่ง ทำให้การค้นคว้าอิสระครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้ค้นคว้าอิสระขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณสำนักงานบัณฑิตศึกษาที่อำนวยความสะดวกทุกเรื่องในการจัดทำ การค้นคว้าอิสระ

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ ค้นคว้าอิสระ คือ นายจรรณ ล่องชุม ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลยะรัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 นายมะรอปี แม่เกาะ รองผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลยะรัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2 นางสาวนุริยะห์ แวบีอร่าสง ครูชำนาญการ โรงเรียนอนุบาลยะรัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 นายสุไลมา ซิเดะ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านระแว้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 และ นางซาฮาบียะห์ โต๊ะอาลิม ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบิโนยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 และ ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลยะรังและผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านระแว้ง ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือ ตลอดจนขอขอบพระคุณผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอยะรัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ให้คณะครูได้ตอบแบบสอบถามและได้ช่วยเก็บรวบรวมข้อมูล และจัดส่งให้ผู้ค้นคว้าอิสระด้วยความเรียบร้อยและติดตามแบบสอบถามจนครบตามกลุ่มเป้าหมาย

นางสาวมาชีเตาะ กอตา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ช
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการค้นคว้าอิสระ	4
ความสำคัญของการค้นคว้าอิสระ	5
ขอบเขตของการค้นคว้าอิสระ	6
1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	6
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา	6
3. ขอบเขตด้านตัวแปร	7
3.1 ตัวแปรต้น	7
3.2 ตัวแปรตาม	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	11
1. บทบาท	11
2. การบริหารงาน โดยองค์คณะบุคคล	16
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	40
งานวิจัยในประเทศ	40
กรอบแนวคิดการค้นคว้าอิสระ	45
สมมติฐานการค้นคว้าอิสระ	45

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 3	วิธีดำเนินการค้นคว้าอิสระ	
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	46
	เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ	47
	1 ลักษณะของเครื่องมือ	47
	2 วิธีการสร้างเครื่องมือ	49
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	50
	การวิเคราะห์ข้อมูล	51
	1. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	51
	2. สถิติที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ	51
	แผนปฏิบัติการค้นคว้าอิสระ	53
บทที่ 4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	54
	ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	54
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	55
บทที่ 5	สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	
	สรุปผลการค้นคว้าอิสระ	70
	อภิปรายผล	73
	ข้อเสนอแนะ	75
	บรรณานุกรม	77
	ภาคผนวก	81
	ภาคผนวก ก สถิติที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ	82
	ภาคผนวก ข ค่า IOC ในการค้นคว้าอิสระ	87
	ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ	91
	ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)	97

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ภาคผนวก (ต่อ)

ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการค้นคว้าอิสระ.....	99
ภาคผนวก ฉ รายชื่อหน่วยงานที่ให้ทดลองเครื่องมือ.....	103
ภาคผนวก ช รายชื่อหน่วยงานที่ใช้ทำการค้นคว้าอิสระ	105
ภาคผนวก ซ รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	107
ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ	110

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 แสดงสัดส่วนจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งของ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการศึกษาประถมศึกษา ปัตตานีเขต 2	47
2 แผนปฏิบัติการคั่นคว่ำอิสระ	53
3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม อายุราชการและตำแหน่ง ของบุคลากรทางการศึกษา.....	55
4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติตามบทบาทของ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ภาพรวมและรายด้าน.....	56
5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติตามบทบาทของ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านกำหนดนโยบายการบริหารงาน บุคคล.....	57
6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติตามบทบาทของ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง	58
7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติตามบทบาทของ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านการพิจารณาความดีความชอบ	59
8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติตามบทบาทของ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านการส่งเสริม พัฒนาและเสริมสร้าง ขวัญกำลังใจ	60

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
9	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติตามบทบาทของ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านการส่งเสริม พัฒนาและเสริมสร้าง ขวัญกำลังใจ 61
10	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติตามบทบาทของ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านการประเมินผลการบริหารงาน บุคคล 62
11	เปรียบเทียบการปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามตัวแปรอายุราชการ 63
12	การเปรียบเทียบการปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามตัวแปรตำแหน่ง 65
13	ปัญหา การปฏิบัติงานตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 66
14	ข้อเสนอแนะ การปฏิบัติงานตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 67

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการค้นคว้าอิสระ	45

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระแสโลกาภิวัตน์เป็นแรงผลักดันที่สำคัญประการหนึ่งที่ทำให้เกิดการตื่นตัวในการปรับโครงสร้างของภาครัฐและองค์การธุรกิจในภาคเอกชนของประเทศที่กำลังพัฒนาแนวคิด ในด้านการปฏิรูประบบราชการไทยในยุคโลกาภิวัตน์ได้เริ่มขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2539 และสถานการณ์เริ่มชัดเจนขึ้นในช่วงปลายปี พ.ศ. 2540 เมื่อประเทศไทยประสบปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจขาดสภาพคล่องทางการเงินเป็นเหตุให้ประเทศไทยต้องขอรับความช่วยเหลือจากกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (IMF) รัฐบาลจึงจำเป็นต้องจัดระบบโครงสร้างการบริหารราชการแผ่นดินเพื่อให้การฟื้นฟูเศรษฐกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับกันว่าระบบราชการไทยมีโครงสร้างขนาดใหญ่โดยเฉพาะราชการส่วนกลาง (กระทรวง ทบวง กรม) มีจำนวนมากบางหน่วยงาน มีการทำงานที่ซ้ำซ้อนมีสายบังคับบัญชาหลายชั้นตอนไม่คล่องตัวในการบริหารจัดการซึ่งเป็นผลให้ขาดประสิทธิภาพล่าช้า ไม่ทันเหตุการณ์ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ในการปรับปรุงบทบาทหน้าที่ โครงสร้างองค์กรของรัฐ ระบบวิธีการทำงานและวิธีบริหารงานบุคคล เพื่อให้ระบบราชการมีประสิทธิภาพสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนและสอดคล้องกับสถานการณ์และทิศทางการพัฒนาของประเทศได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552: 12)

กระทรวงศึกษาธิการ ได้เริ่มดำเนินการเพื่อการปฏิรูปการศึกษา ตั้งแต่ปี 2540 เป็นต้นมา โดยได้กำหนดขอบข่ายของการปฏิรูปการศึกษาเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานทางการศึกษา แก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่มีอยู่เดิมให้เบาบางลงหรือหมดไปรวมทั้งเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามที่ต้องการและยกระดับคุณภาพมาตรฐานการศึกษาให้สูงขึ้น มีศักยภาพในการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และพัฒนาประเทศชาติอยู่ในสังคมโลกอย่างเป็นสุข คณะกรรมการการปฏิรูปการศึกษา (2542: 4) ได้กำหนดแนวทางการปฏิรูปการศึกษาใน 4 ด้าน คือ 1) การปฏิรูปโรงเรียนและสถานศึกษา 2) การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) การปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน และ 4) การปฏิรูประบบบริหารการศึกษาจึงได้มีการประกาศใช้ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 มาถึงปัจจุบันเป็นเวลาเกือบ 10 ปีแล้วทศวรรษแรกของการปฏิรูปการศึกษามีคนขนานนามว่า การปฏิรูปการศึกษารอบแรกและในปัจจุบัน จึงมีการปฏิรูปการศึกษารอบสอง การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 - 2561)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552: 11) ได้กำหนดเป้าหมายหลักในการปฏิรูปการศึกษา ภายในปี พ.ศ. 2561 ไว้ 3 ประการ คือ 1) พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเรียนรู้ของคนไทย 2) เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ 3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารจัดการศึกษา โดยมุ่งเน้นในการเปิดโอกาสทางการศึกษาให้คนไทยทั่วประเทศรวมทั้งเรื่องคุณภาพของครูผู้สอน สถานศึกษาพร้อมทั้งเพิ่มคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ เน้นการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา โดยใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหาร ทั้งนี้ในการกระจายอำนาจด้านการจัดการศึกษาไปสู่ภูมิภาค ชุมชนท้องถิ่น และสถานศึกษาทำให้สามารถรวมตัวจัดการศึกษาอย่างยืดหยุ่น หลากหลายและสอดคล้องกับคนทุกๆ คนของแต่ละจังหวัดรวมทั้งการกระจายอำนาจในงบประมาณการศึกษาจังหวัดด้วย กรมกองในส่วนกลาง ปรับสถานะเป็นหน่วยงานที่ส่งเสริมและสนับสนุนจังหวัด (สยามธุรกิจ, 2552 : 12-16)

ดังนั้นจึงมีการจัดโครงสร้างหน่วยงานที่รองรับการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการการศึกษา มีผลทำให้เกิดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและเป็นผลให้ระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเปลี่ยนไปจากเดิมตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545: 6) ในมาตรา 54 ได้กำหนดให้มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูโดยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งของหน่วยงานทางการศึกษาในระดับสถานศึกษาของรัฐและระดับเขตพื้นที่การศึกษาเป็นข้าราชการในสังกัดองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูบริหารงานโดยคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา เรียกโดยย่อว่า “ก.ค.ศ.” และในส่วนระดับเขตพื้นที่การศึกษา การบริหารงานบุคคลจะบริหารงานโดยคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเรียกโดยย่อว่า “อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา” โดยออกนามเขตพื้นที่ศึกษานั้นๆจึงเป็นผลทำให้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพุทธศักราช 2547(กระทรวงศึกษาธิการ, 2548: 14) ที่เป็นกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังนั้น อ.ก.ค.ศ.จึงเป็นองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลที่กำเนิดขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวซึ่งเป็น การบริหารงานในรูปแบบของคณะกรรมการหรือองค์กรคณะบุคคล ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2547 กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดโครงสร้างของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประกอบด้วยคณะกรรมการทั้งหมด 12 คนซึ่งได้แก่ กรรมการโดยตำแหน่ง 3 คน คือ ผู้แทน ก.ค.ศ. ผู้แทนครูสภาและผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นอนุกรรมการและเลขานุการอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 4 คน

และอนุกรรมการผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 5 คนให้คณะอนุกรรมการเลือกประธาน จากอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิคนใดคนหนึ่งเป็นประธานโดยมีบทบาทที่เกี่ยวกับการพิจารณากำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่งและเกลี่ยอัตรา การพิจารณาให้ความเห็นชอบการบรรจุและแต่งตั้ง การให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบ การพิจารณาเกี่ยวกับเรื่องการดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การยกย่องเชิดชูเกียรติ การกำกับดูแล ติดตามและประเมินผล การบริหารงานบุคคล จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลจัดทำรายงานประจำปีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล การพิจารณาให้ความเห็นชอบเรื่องการบริหารงานบุคคล ในบทบาทของ อ.ก.ค.ศ.จะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาด้านการบริหารงานบุคคลซึ่งเป็นงานที่มีความสำคัญ ถ้าหากบริหารจัดการที่ผิดพลาดอาจจะส่งผลกระทบต่อให้บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจขาดการพัฒนา ทำให้การจัดการศึกษาไม่มีประสิทธิภาพ เพราะฉะนั้นในการบริหารจัดการ จะต้องมียุทธศาสตร์ปฏิบัติที่ถูกต้อง บริหารจัดการให้เป็นระบบมีคุณธรรมมีความเที่ยงธรรม มีความโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่

จากผลการวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2548: 25 - 26) เกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค ด้านการบริหารงานบุคคล ของ อ.ก.ค.ศ.ที่ส่งผลต่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและโรงเรียน พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ครบตามกรอบอัตราค่าจ้างครูขาดแคลนมาก โดยเฉพาะครู ต้องทำงานหนักทั้งงานสอนและงานธุรการสัดส่วนระหว่างครูกับนักเรียนไม่เหมาะสมมีบุคลากรหนาแน่นเกินความต้องการในเขตพื้นที่การศึกษาที่ยังไม่มีมาตรฐานตำแหน่งที่ชัดเจนของบุคลากรในสำนักงานเขตทำให้บุคลากรไม่มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่และความก้าวหน้าในอาชีพการคัดเลือกครู การบรรจุครูไม่ตรงกับความต้องการของโรงเรียน

การเกลี่ยอัตราค่าจ้างในเขตพื้นที่ทำได้ช้า บุคลากรขาดความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับงานขาดการพัฒนาตนเอง การทำงานของบุคลากรในองค์กรไม่ประสานกันเนื่องจากมาจากวัฒนธรรมการทำงานที่ต่างกันการทำงานของครู/บุคลากรที่มาจากโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาไม่ประสานกัน การบรรจุโยกย้ายปรับเปลี่ยนตำแหน่งล่าช้า การย้ายข้ามเขตพื้นที่ การศึกษาระดับรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการครูมีขั้นตอนมากยกย้อนกลับไปกลับมาเรื่องเงินเดือนครู โรงเรียนเสนอมาที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเสนอเข้า อ.ก.ค.ศ. แล้วย้อนมาให้โรงเรียนแต่งตั้ง สำหรับ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2 นั้น ก.ค.ศ. ได้ประกาศแต่งตั้ง อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยออกหนังสือ ก.ค.ศ. ที่ ศธ. 0206.6/160 ลงวันที่ 29

มีนาคม 2553 เรื่อง ตั้ง อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาซึ่งมีรายชื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2 ตามประกาศ ก.ค.ศ. ลงวันที่ 26 มีนาคม 2553 จำนวน 12 ท่านต่อมาได้มีการเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงานแยกโรงเรียนมัธยมศึกษาออกจากสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2 เมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม 2553 จึงมีผลทำให้ อ.ก.ค.ศ. ในตำแหน่งผู้แทนผู้บริหารสถานศึกษาสายมัธยมศึกษาและผู้แทนข้าราชการครูสายมัธยมศึกษา พ้นจากตำแหน่ง เหลือ อ.ก.ค.ศ. เพียง 10 ท่าน และได้เปลี่ยนชื่อจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2 เป็น อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 นั้น มีสถานศึกษาในสังกัด 117 โรงเรียน ตั้งอยู่ใน 4 อำเภอ ของจังหวัดปัตตานี คือ อำเภอโคกโพธิ์ อำเภอยะรัง อำเภอมายอ และอำเภอแม่ลาน และเป็นที่ทราบกันอยู่ว่า การบริหารงานบุคคลของอ.ก.ค.ศ. ในพื้นที่นี้กระทำได้ค่อนข้างยาก เนื่องจากมีจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่มีเป็นจำนวนมาก

ปิยะนุช แสงสว่าง (สัมภาษณ์, 8 ตุลาคม 2556) ให้ข้อมูลว่า ส่วนใหญ่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จะประชุมเดือนละ 1 ครั้ง หรือขึ้นอยู่กับมีวาระการประชุมที่ต้องหารือหรือไม่ เรื่องที่เข้าสู่ที่ประชุมของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ส่วนใหญ่เป็นเรื่องการโยกย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การพิจารณาความดีความชอบ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และการเลื่อนวิทยฐานะ ส่วนเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวินัยไม่ค่อยมีมากนัก ในการบริหารงานบุคคล โดย อ.ก.ค.ศ. นั้นเป็นการปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงเป็นงานที่มีสำคัญยิ่ง

ดังนั้น ผู้ค้นคว้าอิสระสนใจการวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของ อ.ก.ค.ศ. อย่างเหมาะสม และการกำหนดคุณสมบัติ ของผู้ที่เข้ามาดำรงตำแหน่ง อ.ก.ค.ศ. ต่อไปเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่เพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติต่อไป

วัตถุประสงค์การค้นคว้าอิสระ

1. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามอายุราชการและ ตำแหน่ง

3. เพื่อประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

ความสำคัญของการค้นคว้าอิสระ

ผลการค้นคว้าอิสระเรื่อง การปฏิบัติงานตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ได้เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการค้นคว้าอิสระ ดังนี้

1. ทำให้ทราบระดับการปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 เพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล ตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มากยิ่งขึ้น

2. ทำให้ทราบความแตกต่างของการปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนงานในการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมตรงกับความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสอดคล้องกับนโยบายและแผนงานของ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา นำมาปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

3. ทำให้ทราบถึงปัญหาและข้อเสนอแนะการปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนางานตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการค้นคว้าอิสระ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มุ่งศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยมีขอบเขตดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ปีการศึกษา 2556 จำนวนทั้งหมด 175 คน จำแนกเป็น

1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน

1.1.2 ครู จำนวน 170 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 122 คน โดยผู้บริหารสถานศึกษาขอใช้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ส่วนครูได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามานะ (Yamane, 1973:272-728; อ้างถึงใน ผ่องศรี วาณิชยกุลวงศ์, 2546: 104)จากนั้นสุ่มแบบชั้นภูมิ(Stratified Random Sampling) และ ทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sample Random sampling) โดยจับฉลาก

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2547 ในมาตรา 23 จำนวน 6 ด้าน ได้แก่

2.1 ด้านการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล

2.2 ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง

2.3 ด้านการพิจารณาความดี ความชอบ

2.4 ด้านการพิจารณาดำเนินการทางวินัย

2.5 ด้านการส่งเสริม พัฒนา และเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

2.6 ด้านการประเมินผลการบริหารงานบุคคล

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรต้น (Independent variables) แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

3.1.1 อายุราชการ มี 3 ช่วง ได้แก่

- 1) 1 - 4 ปี
- 2) 5 - 10 ปี
- 3) มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

3.1.2 ตำแหน่ง มี 2 ประเภท ได้แก่

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษา
- 2) ครู

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent variables) ได้แก่ การปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยตรง จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2547: 31 - 32)

3.2.1 ด้านการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล

3.2.2 ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง

3.2.3 ด้านการพิจารณาความดี ความชอบ

3.2.4 ด้านการพิจารณาดำเนินการทางวินัย

3.2.5 ด้านการส่งเสริม พัฒนา และเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

3.2.6 ด้านการประเมินผลการบริหารงานบุคคล

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ได้กำหนดนิยามคำศัพท์เฉพาะ ดังต่อไปนี้

บทบาท หมายถึง พฤติกรรมหรือการปฏิบัติที่ได้แสดงออกตามตำแหน่งหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2547 ใน มาตรา 23 ที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยตรงจำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย

1. การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล หมายถึง การพิจารณาในการกำหนดแนวทางปฏิบัติต่างๆที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเรื่อง การวางแผนอัตราค่าจ้าง การเกลี้ยอัตราค่าจ้างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา

2. การบรรจุและแต่งตั้ง หมายถึง การพิจารณาให้ความเห็นออกคำสั่งให้บุคคลเข้าดำรงตำแหน่ง ให้มีความเหมาะสมและตรงตามความรู้ความสามารถด้วยคุณวุฒิ ทัศนคติ การรับโอนการย้าย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเหมาะสม ตรงตามความรู้ ความสามารถ ด้วยคุณวุฒิ ทัศนคติ

3. การพิจารณาความดีความชอบ หมายถึง การให้ความเห็นชอบในการทำงานคุณภาพ ปริมาณงาน เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นมีด้วยคุณวุฒิ ทัศนคติ เป็นธรรม ตรวจสอบได้และมีการเปิดโอกาสให้ตรวจสอบความถูกต้อง

4. การดำเนินการทางวินัย หมายถึง การพิจารณาสอบสวนให้ความเห็นชอบในเรื่องด้านวินัย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามที่อยู่บังคับบัญชาเสนอ พิจารณาให้ความเห็นชอบ โทษทางวินัย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามที่อยู่บังคับบัญชาพิจารณาแล้ว พิจารณามีมติให้แต่งตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยเพิ่มเติม กรณีพยานหลักฐานไม่เพียงพอที่จะพิจารณาโทษทางวินัย พิจารณาให้ความเห็นชอบในการสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน พิจารณาการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เฉพาะโทษทางวินัยไม่ร้ายแรงตลอดจนใช้กฎหมายด้วยความเป็นธรรม

5. การส่งเสริม พัฒนา และเสริมสร้างขวัญกำลังใจ หมายถึง การดำเนินการสนับสนุนที่จะให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ความสามารถ การปกป้องคุ้มครองระบบคุณธรรม การส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการให้ขวัญและกำลังใจยกย่องเชิดชูเกียรติ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานจัดกิจกรรมเผยแพร่ผลงานของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จต่อสาธารณชน

6. การประเมินผลการบริหารงานบุคคล หมายถึง การกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการประเมินการประเมินผลงานที่ชัดเจนและเหมาะสมมีการแจ้งเกณฑ์การประเมินผลให้ทราบก่อนการประเมิน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่าง ทัศนคติ ทัศนคติ และประกาศผลการประเมินผลการดำเนินงานให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ทราบอย่างทั่วถึง รวมทั้งเปิดโอกาสให้ซักถามเกี่ยวกับผลการประเมินของตนเอง มีการวิเคราะห์ผลการประเมินการบริหารงานบุคคล นำผลการประเมินการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปใช้

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. หมายถึง ตัวแทน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำหน้าที่ในการพิจารณาให้ความเห็นชอบ ดำเนินการในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ในปีการศึกษา 2556

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 หมายถึง หน่วยงานที่ดำเนินการบริหารจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษา ดูแล รับผิดชอบสถานศึกษาของรัฐที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอโคกโพธิ์ อำเภอยะรัง อำเภอมายอ และอำเภอแม่ลาน

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารและตำแหน่งรองผู้บริหารในหน่วยงานทางการศึกษาของรัฐในเขตอำเภอโคกโพธิ์ อำเภอยะรัง อำเภอมายอ และอำเภอแม่ลาน

ครู หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งครูในหน่วยงานทางการศึกษาของรัฐในเขตอำเภอโคกโพธิ์ อำเภอยะรัง อำเภอมายอ และอำเภอแม่ลาน

อายุราชการ หมายถึง ระยะเวลาที่ผู้บริหารและครูได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการ จนถึงปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 3 ช่วง คือ ประสบการณ์ 1- 4 ปี, 5-10 ปี และ ประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ตำแหน่ง หมายถึง กลุ่มหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งหน้าที่ครูโดยตำแหน่งคืองานสอน โดยการใช้รูปแบบการสอนเพื่อให้เด็กได้รับความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพในหน่วยงานทางการศึกษาของรัฐในเขตอำเภอโคกโพธิ์ อำเภอยะรัง อำเภอมายอ และอำเภอแม่ลาน แบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ **ผู้บริหารสถานศึกษา** และ **ครู**

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การค้นคว้าอิสระเรื่องการปฏิบัติงานตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผู้ค้นคว้าอิสระได้ศึกษาค้นคว้า ในเรื่อง แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท และการบริหารงานโดยองค์คณะบุคคลตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. บทบาท
 - 1.1 ความหมายของบทบาท
 - 1.2 ประเภทของบทบาท
 - 1.3 ทฤษฎีของบทบาท
2. การบริหารงานโดยองค์คณะบุคคล
 - 2.1 ความหมายการบริหารงานโดยองค์คณะบุคคล
 - 2.2 ความจำเป็นในการการบริหารงานโดยองค์คณะบุคคล
 - 2.3 ลักษณะขององค์คณะบุคคลในการบริหารการศึกษา
 - 2.4 หลักการบริหารแบบองค์คณะบุคคล
 - 2.5 แนวทางของผู้บริหารในการบริหารโดยองค์คณะบุคคล
 - 2.6 บทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 2.6.1 การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล
 - 2.6.2 การบรรจุและแต่งตั้ง
 - 2.6.3 การพิจารณาความดีความชอบ
 - 2.6.4 การดำเนินการทางวินัย
 - 2.6.5 การส่งเสริม พัฒนาและเสริมสร้างขวัญกำลังใจ
 - 2.6.6 การประเมินผลการบริหารงานบุคคล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

กรอบแนวคิดการค้นคว้าอิสระ

สมมติฐานการค้นคว้าอิสระ

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. บทบาท

1.1 ความหมายของบทบาท

สมใจ ลักษณะ (2542: 232) กล่าวถึง บทบาท คือพฤติกรรมของผู้ดำรงตำแหน่งหน้าที่ หรือสถานะใดๆในกลุ่มซึ่งจะมีลักษณะแตกต่างกันไปตามตำแหน่งและหน้าที่บทบาทนี้อาจมีลักษณะเป็นทางการตามกฎระเบียบของกลุ่มรูปนัยที่จะกำหนดสิ่งที่บุคคลแต่ละบุคคลที่ครองตำแหน่งหน้าที่ใดๆ จะต้องคิด ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมทั้งในส่วนของตนและส่วนที่จะต้องติดต่อสัมพันธ์กับผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่อื่นๆ ในกลุ่มและอาจมีลักษณะไม่เป็นทางการที่เป็นความคาดหวังของสมาชิกในกลุ่มที่ต้องการให้ผู้มีหน้าที่หนึ่งๆ ต้องมีพฤติกรรมใดบ้าง

ยนต์ ชุ่มจิต (2544: 23) ได้อธิบายไว้ว่าบทบาท คือภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ สถานภาพของแต่ละบุคคล หมายความว่าบุคคลใดมีสถานภาพหรือตำแหน่งอย่างใดก็ต้องรับผิดชอบตามสถานภาพหรือตำแหน่งของตนที่ได้มา

ปราโมทย์ คล้ายศิริ (2545: 13) ให้ความหมายว่า บทบาท คือพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกตามหน้าที่หรือตำแหน่งที่มีอยู่ให้เป็นที่รู้เห็นของบุคคลอื่นซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นอาจตรงกับความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องหรือไม่ก็ได้

จารุพร เฟื่องสกุล (2545: 15) กล่าวถึงบทบาท หมายถึงพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงตามตำแหน่งหรือสถานะทางสังคมที่บุคคลนั้นๆ ดำรงตำแหน่งอยู่ซึ่งมีทั้งบทบาทที่ปฏิบัติจริง (Role Behavior) กับบทบาทตามความคาดหวังของบุคคลอื่น (Role Expectation) ซึ่งบางครั้งอาจสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับความคาดหวังของสมาชิกในชุมชน

ณรงค์ เส็งประชา (2541:136 - 137) ได้กล่าวว่า บทบาท คือพฤติกรรมที่ปฏิบัติตามสถานภาพ บทบาทเป็นพฤติกรรมที่สังคมกำหนดและคาดหวังให้บุคคลต้องกระทำตามหน้าที่ เช่น เป็นครูต้องสอนนักเรียน เป็นตำรวจต้องพิทักษ์สันติราษฎร์ ทหารต้องเป็นรั้วของชาติ บุตรต้องเชื่อฟังบิดามารดา

เมื่อคนเราติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นมากขึ้นย่อมจะต้องแสดงบทบาทหลายบทบาทมากขึ้นตามกลุ่มหรือตามสถานภาพอนเกิดจากความสัมพันธ์อื่นๆ และบางครั้งบทบาทที่เกิดขึ้น

อาจเกิดการขัดแย้งกันได้ เช่นขณะที่เขาจะแสดงบทบาทเป็นผู้บังคับบัญชาแต่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในหน่วยราชการที่เขารับผิดชอบเป็นบิดาของเขาในสถานภาพนี้ที่เป็นบุตรเขาจะต้องเชื่อฟังบิดาต้องเคารพบิดาดังนั้นในกรณีเช่นนี้ย่อมทำให้เกิดความอึดอัดใจและจำเป็นต้องหาทางเลือกในการปฏิบัติ ลักษณะเช่นนี้จะเป็นปัญหาที่เกิดจากบทบาท ขัดแย้งกันเมื่อบุคคลได้ดำรงตำแหน่งในสังคมย่อมจะต้องแสดงบทบาทตามตำแหน่งนั้นๆตำแหน่งเดียวกัน แต่ผู้ดำรงตำแหน่งคนละคนอาจมีบทบาทต่างกันไป เพราะต่างคนต่างมีนิสัยความคิด ความสามารถ การอบรม กำลังใจ มุมเหตุจิตใจ ความพอใจในสิทธิหน้าที่สภาพของจิตใจและร่างกายที่ไม่เหมือนกัน ฉะนั้นบทบาทจึงเป็นเพียงรูปการ (aspect) ทางพฤติกรรมของตำแหน่ง

จากการศึกษาดังกล่าว สรุปได้ว่า บทบาท คือพฤติกรรมหรือการปฏิบัติที่ได้แสดงออกตามตำแหน่งหน้าที่ของแต่ละบุคคลซึ่งจะมีลักษณะแตกต่างกันไป

1.2 ประเภทของบทบาท

ในการศึกษาประเภทของบทบาท ได้มีผู้จำแนกประเภทของบทบาทไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

บลูมและเซลนิก (Broom and Selznick ,1973: 36 ; อ้างถึงใน จารุพร เฟื่องสกุล, 2545: 13) ได้จำแนกบทบาทออกเป็น

1. บทบาทตามอุดมคติ (Ideal Role) เป็นบทบาทในอุดมคติที่มีการกำหนดสิทธิหน้าที่ระบุเป็นลายลักษณ์อักษรหรือมีตัวบทกฎหมาย ระเบียบกำหนดให้กระทำการกิจกรรมในตำแหน่งหน้าที่นั้นๆ

2. บทบาทที่เป็นจริง (Performed Role) เป็นบทบาทที่บุคคลได้กระทำจริงซึ่งจะขึ้นกับ การสังเคราะห์จาก ความเชื่อ ความหวังการรับรู้ และประสบการณ์ของผู้ที่เข้ามาดำรงตำแหน่ง ทั้งยังต้องพิจารณาถึงความกดดันจิตจำกัด และโอกาสในแต่ละสังคม ในระยะเวลานั้นๆ ด้วย

3. บทบาทที่ควรปฏิบัติ (Perceived Role) เป็นบทบาทที่ผู้ดำรงตำแหน่งเชื่อหรือหวังว่าควรกระทำตามตำแหน่งที่ได้รับ แต่ยังไม่ได้กระทำซึ่งอาจจะไม่เหมือนกับบทบาทในอุดมคติ (ไม่มีอยู่ในระเบียบ, กฎหมาย)และบทบาทที่กระทำจริง

นอกจากนี้บทบาทที่ควรกระทำยังขึ้นกับความแตกต่างขององค์กร ความคิดนึก ประสบการณ์และการรับรู้ของผู้ดำรงตำแหน่งแต่ละคนด้วย

จักรรัช ธีระกุล (2542: 45 - 46) ได้กล่าวถึง ประเภทของบทบาทมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. ข้อบัญญัติของสังคม (Prescribed Role) หรือบทบาทอุดมคติ บทบาทอุดมคติจะกำหนดสิทธิและหน้าที่ให้กับตำแหน่งทางสังคม เช่นจะบอกให้ทราบถึงความคาดหวังต่อผู้เป็นพ่อและแม้ว่าสังคมมีไว้อย่างไรเข้ามามีพันธะต่อใครอย่างไร และจะเรียกร้องจากใครได้แค่ไหนเพียงไร

2. บทบาทที่บุคคลเข้าใจ (Perceived Role) ซึ่งจะขึ้นอยู่กับความเชื่อที่บุคคลเข้าใจว่าจะต้องทำในตำแหน่งเฉพาะของเขารวมทั้งการตีความสถานการณ์ของบุคคลเองซึ่งไม่จำเป็นจะต้องตรงกับบทบาทอุดมคติในทำนองเดียวกัน บุคคลซึ่งเราจะต้องติดต่อด้านนี้ก็อาจแตกต่างกันในด้านแนวความคิดดังนั้นในการพิจารณาบทบาทที่บุคคลกระทำต่อนั้นไม่พึงสรุปเอาว่าบรรทัดฐานต่างๆของสังคมนั้นจะได้รับการยอมรับหรือเข้าใจจากบุคคลต่างๆ ไปในแนวเดียวกัน

3. บทบาทที่เป็นจริง (Actual Role) เป็นบทบาทที่บุคคลลงมือกระทำจริงๆ ซึ่งสิ่งที่บุคคลปฏิบัติจริงนั้นอาจเกินเลยไปกว่าความเชื่อทางสังคมความคาดหวังของคนอื่นหรือความเข้าใจของบุคคลเอง แต่ขึ้นกับเงื่อนไขของบุคลิกภาพเฉพาะตัวและประสบการณ์ของเขาเองด้วย

ดิเรก พลเลิศ (2537: 25 อ้างถึงใน จารุพร เฟื่องสกุล 2545: 32) ได้แบ่งประเภทของบทบาทตามภารกิจและความรับผิดชอบของผู้บริหารไว้เป็น 2 ประเภท คือ

1. บทบาทที่จำเป็นต้องกระทำหรือบทบาทตามกฎหมายเป็นบทบาทที่เขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร จะมีปรากฏอยู่ตามระเบียบ ข้อบังคับคำสั่งต่างๆที่กำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ จำเป็นจะต้องกระทำหรือเว้นกระทำถ้าไม่กระทำหรือเว้นการกระทำจะต้องมีความผิด

2. บทบาทอันควรกระทำหรือบทบาทอันควรจะเป็น เป็นบทบาทที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย แต่องค์กรหรือสังคมมุ่งหวังให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆควรปฏิบัติหรือควรกระทำแม้ว่าจะมิได้กำหนดไว้เป็นกฎหมายก็ตาม

พวงเพชร สุรัตนกวีกล (2542: 65 - 66) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทว่าบทบาทเป็นรูปธรรม เห็นได้จากการกระทำที่แสดงออกมา บทบาท มี 3 ด้าน คือ

1. บทบาทในอุดมคติ (Ideal Role) ได้แก่บทบาทอันกำหนดไว้ตามความคาดหวังของบุคคลทั่วไปในสังคมเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติเป็นแบบฉบับที่สมบูรณ์ ซึ่งผู้ที่มีสถานภาพนั้นๆ ควรกระทำแต่อาจมีใครที่ทำหรือไม่มีใครทำตามนั้นก็ไม่ได้

2. บทบาทที่บุคคลเข้าใจหรือรับรู้ (Perceived Role) เป็นบทบาทอันบุคคลคาดคิดด้วยตนเองว่าควรเป็นอย่างไร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับทัศนคติ ค่านิยมบุคลิกภาพและประสบการณ์ของแต่ละบุคคลด้วย

3. บทบาทที่แสดงออกจริง (Actual Role) เป็นการกระทำที่บุคคลปฏิบัติจริงขึ้นอยู่กับเหตุการณ์เฉพาะหน้าในขณะนั้นด้วย ทำให้การแสดงบทบาทแตกต่างกันไป

โดยสรุปบทบาทเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงตามตำแหน่งหรือสถานะทางสังคมที่บุคคลนั้นดำรงตำแหน่งอยู่ ซึ่งสรุปประเภทของบทบาทได้ 3 ลักษณะ ดังนี้

1. บทบาทที่ตนเองหรือบุคคลที่ดำรงตำแหน่งนั้นคาดหวังว่าตนเองควรมีบทบาทอย่างไรคาดหวังว่าตนเองควรจะปฏิบัติอย่างไรในตำแหน่งนั้นๆเรียกว่าบทบาทที่คาดหวัง
2. บทบาทคาดหวังจากผู้อื่น หรือจากสังคมต้องการให้บุคคลที่อยู่ในตำแหน่งนั้นๆแสดงพฤติกรรมหรือปฏิบัติตามตำแหน่งหน้าที่ที่ทางสังคมครอบครองอยู่ เรียกว่าบทบาทที่สังคมกำหนด
3. บทบาทที่เป็นจริง หรือพฤติกรรมที่บุคคลนั้นหรือบุคคลที่ดำรงตำแหน่งได้กระทำจริง เรียกว่า บทบาทที่เป็นจริง

1.3 ทฤษฎีของบทบาท

สำหรับทฤษฎีที่เกี่ยวกับบทบาทได้มีนักสังคมวิทยา นักจิตวิทยา และผู้รู้ได้อธิบายถึงทฤษฎีที่เกี่ยวกับบทบาทไว้ในหลายลักษณะ ดังนี้

1. ทฤษฎีบทบาทของ Ralph Linton

ลินตัน (Linton; อ้างถึงใน ศักดิ์ไทย สุรกิจบรร, 2545: 115) กล่าวว่าไว้ว่าตำแหน่งหรือสถานภาพเป็นผู้กำหนดบทบาท เช่นบุคคลที่มีตำแหน่งเป็นครูต้องแสดงพฤติกรรมที่เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ศิษย์ เป็นต้นผู้ที่มีตำแหน่งจะปฏิบัติหน้าที่ได้สมบทบาทหรือไม่ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายๆอย่าง เช่น บุคลิกของผู้สวมบทบาท ลักษณะของสังคมตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมของสังคมนั้นด้วย

2. ทฤษฎีกระบวนการระบบสังคมของ Getzels และ Guba

เกตเซลส์และกูบา (Getzels and Guba, 1968: 56 ; อ้างถึงใน ทองอินทร์ วงศ์โสธร, 2544: 147-149) ได้กล่าวเกี่ยวกับบทบาทไว้ว่า ในระบบสังคมหนึ่งๆจะ ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ ด้านสถาบันมิติ (Nomothetic Dimension) และด้านบุคลามิติ (Idiographic Dimension)

2.1 ด้านสถาบันมิติ ประกอบด้วย

2.1.1 สถาบัน (Institution) ได้แก่ หน่วยงานหรือองค์การ ซึ่งจะเป็นกรม กอง โรงเรียน โรงพยาบาล บริษัท ร้านค้า หรือโรงงานต่างๆ ที่มีวัฒนธรรม (Culture) ของหน่วยงานหรือองค์การนั้นครอบคลุมอยู่

2.1.2 บทบาทตามหน้าที่ (Role) สถาบันจะกำหนดบทบาทหน้าที่ และตำแหน่ง ต่างๆ ให้บุคคลปฏิบัติ มีกฎและหลักการอย่างเป็นทางการและมีธรรมเนียม (Ethics) การปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อบทบาทอยู่

2.1.3 ความคาดหวังของสถาบันหรือบุคคลภายนอก (Expectations) เป็นความคาดหวังที่สถาบัน หรือบุคคลภายนอกคาดว่าสถาบันจะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เช่น โรงเรียนมีความคาดหวังที่จะต้องผลิตนักเรียนที่ดีมีคุณภาพ ความคาดหวังมีค่านิยม (Values) ของสังคมครอบคลุมอยู่

2.2 ด้านบุคลามิติ ประกอบด้วย

2.2.1 บุคลากรแต่ละคน (Individual) ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันนั้นๆ เป็นบุคคล ในระดับต่างๆ เช่น ในโรงเรียนมีผู้บริหารโรงเรียน ครู อาจารย์ คนงานภารโรง มีวัฒนธรรมย่อยที่ครอบคลุมต่างไปจากวัฒนธรรมโดยรวม

2.2.2 บุคลิกภาพ (Personality) หมายถึง ความรู้ ความถนัด ความสามารถ เจตคติ อารมณ์และแนวคิดซึ่งบุคคลที่เข้ามาทำงานในสถาบันนั้นจะมีความแตกต่างปะปนกันอยู่ และมีธรรมเนียมของแต่ละบุคคลเป็นอิทธิพลครอบงำอยู่

2.2.3 ความต้องการส่วนตัว (Need - dispositions) บุคคลที่มาทำงานสถาบันมีความต้องการที่แตกต่างกันไป บางคนทำงานเพราะต้องการเงินเลี้ยงชีพบางคนทำงานเพราะความรัก บางคนต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ความก้าวหน้าบางคนต้องการการยอมรับ บางคนต้องการความมั่นคง ปลอดภัย เป็นต้นนอกจากนั้นยังมีค่านิยมของตนเองครอบคลุมอยู่

พอสรุปได้ว่า ในด้านสถาบันมิตินั้นจะยึดถือเรื่องสถาบันซึ่งมีบทบาทต่างๆ เป็นสำคัญบทบาทที่สถาบันได้คิดหรือกำหนดไว้จะต้องชี้แจงให้บุคลากรในสถาบันได้ทราบอย่างเด่นชัดเพื่อจะได้กำหนดการคาดหวังที่สถาบันได้กำหนดไว้ในบทบาทของตนออกมาตรงกับความต้องการของผลผลิตของสถาบันนั้น ส่วนในด้านบุคลามิติ ประกอบด้วยตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันนั้นซึ่งบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ก็มีบุคลิกภาพที่เป็นตัวเองที่ไม่เหมือนกันในแต่ละคนต่างก็มีความต้องการในตำแหน่งหน้าที่การงานที่แตกต่างกันออกไปทั้งสองมิตินี้ระบบสังคมเป็นสิ่งที่มิอิทธิพลต่อการบริหารงานเป็นอันมากถ้าหากว่าทุกสิ่งทุกอย่างราบรื่นดีการบริหารงานนั้นสามารถที่จะสังเกตพฤติกรรมได้ (Social Behavior or Observed Behavior)

3. ทฤษฎีบทบาทของ Nadel

เนเดล(Nadel;อ้างถึงใน ศักดิ์ไทย สุรกิจบรร,2545:116) กล่าวว่า บทบาทคือ ส่วนประกอบที่ส่งผลต่อพฤติกรรม 3 ลักษณะคือ

3.1 ส่วนประกอบที่ส่งเสริมบทบาท เช่น ครูต้องพูดเก่งหรือมีอารมณ์ขัน

3.2 ส่วนประกอบที่มีผลสำคัญต่อบทบาทและขาดมิได้เช่นเป็นครูต้องสอนหนังสือเป็นแพทย์ต้องรักษากันไข เป็นตำรวจต้องจับผู้ร้าย

3.3 ส่วนประกอบที่เป็นไปตามกฎหมาย เช่น ครูต้องเป็นสมาชิกคุรุสภา เป็นต้น

ถ้ากำหนดให้ P คือ บทบาท a คือ ส่วนประกอบที่ส่งเสริมบทบาท b คือ ส่วนประกอบที่มีผลสำคัญต่อบทบาทและขาดมิได้ c คือ ส่วนประกอบที่เป็นไปตามกฎหมาย ดังนั้นจึงเขียนเป็นสมการบทบาทได้ว่า $P = a + b + c + \dots + n$

จากสมการอธิบายได้ว่าบทบาทต้องประกอบด้วยส่วนประกอบหลายๆ ส่วนอย่างน้อย 3 ส่วนขึ้นไปจนถึง n ส่วนจากความหมายของบทบาท แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท

จึงสรุปได้ว่า บทบาทเป็นพฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลซึ่งอยู่ในฐานะหรือตำแหน่งหรือมีสถานภาพอย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งสังคมได้กำหนดให้มีหน้าที่ต้องปฏิบัติ บทบาทและสถานภาพเป็นสิ่งที่ควบคู่กันนั้นคือสถานภาพจะกำหนดว่าบุคคลนั้นๆ มีหน้าที่ต้องปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างไรส่วนบทบาทเป็นการปฏิบัติตามหน้าที่ที่สังคมได้กำหนดไว้ ในแต่ละสถานภาพ การแสดงบทบาทจะสอดคล้องกับบรรทัดฐานของสังคม ในสถานภาพหนึ่งๆ บุคคลอาจจะต้องแสดงบทบาทมากมาย

2. การบริหารงานโดยองค์คณะบุคคล

การบริหารโดยองค์คณะบุคคลเป็นการบริหารแบบประชาธิปไตยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้ได้รับผลกระทบจากการบริหารจะเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินการเพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์และผลกระทบของการดำเนินการด้วย

2.1 ความหมายการบริหารงานโดยองค์คณะบุคคล

นรา สมประสงค์ (2548: 35) ได้ให้ความหมายของการบริหารโดยองค์คณะบุคคลคือรูปแบบการบริหารโดยมีบุคคลหลายคนเข้าไปร่วมกัน รับผิดชอบกำหนดนโยบาย ตัดสินใจ วินิจฉัย ตลอดจนวางแนวทางต่างๆ ไว้เป็นบรรทัดฐานเพื่อให้ฝ่ายปฏิบัตินำไปปฏิบัติก่อให้เกิดภารกิจต่างๆ ของหน่วยงานบังเกิดสัมฤทธิ์ผลอย่างมีประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมดังกล่าวอาจดำเนินการได้ 2 ทาง คือ โดยผู้มีส่วนได้เสียเข้าไปร่วมเป็นองค์คณะบุคคลในการบริหารโดยตรงหรืออาจคัดเลือกตัวแทนกลุ่มของตนเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือเป็นองค์คณะบุคคลทางการบริหารนั้นๆ แทนสมาชิกเพื่อให้การบริหารสามารถสนองตอบความต้องการของลูกค้าหรือผู้รับบริการได้มากที่สุด

สรุปได้ว่าการบริหารโดยองค์คณะบุคคล คือรูปแบบการบริหารโดยมีบุคคลหลายคนเข้าไปร่วมกันรับผิดชอบกำหนดนโยบายการบริหารและเป้าหมายของการบริหารให้มีความสนใจไปที่ประสิทธิภาพและการวัดผลสำเร็จของงานบริหาร การบริหารที่เกิดจากการตัดสินใจของคนหลายคนและจากคนหลายฝ่ายที่มีส่วนได้ส่วนเสียต่อผลผลิตผลลัพธ์และผลกระทบอันเกิดจากการ

ตัดสินใจทางการบริหารการเปิดโอกาสให้องค์กรคณะบุคคลหรือคณะกรรมการมีส่วนในตัดสินใจหรือกำหนดแนวทางอันสำคัญจะเกิดผลดีต่อการบริหาร

2.2 ความจำเป็นในการบริหารงานโดยองค์กรคณะบุคคล

ประกอบ กุลเกลี้ยง (2545: 3) ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการบริหารงานโดยองค์กรคณะบุคคลไว้ว่า การบริหารในยุคปัจจุบันมีฐานคติ (Assumption) ว่าการบริหารประกอบด้วยสหวิทยาการ และเป้าหมายของการบริหารให้ความสนใจไปที่ประสิทธิภาพและการวัดผลสำเร็จของงานบริหารกิจกรรมการบริหารมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น จึงจำเป็นต้องอาศัยรูปแบบการบริหารที่เกิดจากการตัดสินใจของคนหลายคนและจากคนหลายฝ่ายที่มีส่วนได้ส่วนเสียต่อผลผลิตผลลัพธ์และผลกระทบอันเกิดจากการตัดสินใจทางการบริหารการเปิดโอกาสให้องค์กรคณะบุคคลหรือคณะกรรมการมีส่วนในการวินิจฉัยตัดสินใจหรือ กำหนดแนวทางอันสำคัญจะเกิดผลดีต่อการบริหาร คือ

2.2.1 สภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง และการสื่อสาร ตลอดจนความเป็นสากลของประเทศไทยได้ถ่ายทอดระบบสากลนิยมของการบริหารและการจัดการในทุกกิจกรรมทั้งภาครัฐและเอกชนในรูปการวินิจฉัยร่วมเพราะเชื่อว่าจะทำให้การบริหารมีความรอบคอบกว่าการวินิจฉัยโดยคนเพียงคนเดียวหรือโดยคนบางกลุ่มเท่านั้น

2.2.2 การบริหารควรเปิดโอกาสให้บุคคลในสังกัดหรือในชุมชนทุกฝ่ายมีส่วนร่วมรับผิดชอบทั้งการรับรู้และการเข้ามามีส่วนรับภาระหากสังคมต้องการความมีประสิทธิภาพความสำเร็จและความยั่งยืนของงานโดยไม่ผูกพันไว้กับบุคคลหรือผู้นำของสังคมเท่านั้น

2.2.3 รัฐบาลได้ลงทุนมหาศาลในการจัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนการควบคุมบริการสาธารณะต่างๆ รวมทั้งการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ คุ่มทุนและเน้นคุณภาพของบริการต้องอาศัยหลายฝ่ายของสังคมและชุมชนเข้ามามีส่วนรับผิดชอบและสนับสนุน

2.2.4 ช่วยสร้างความร่วมมือร่วมใจขึ้นในสังคมเพราะทุกฝ่ายทำงาน โดยยึดผลประโยชน์ของส่วนรวมและยึดถือความเห็นส่วนใหญ่ของกลุ่มเป็นแนวทางการบริหาร

2.2.5 ช่วยลดความขัดแย้งในการบริหารเพราะทุกฝ่ายสามารถแสดงออกซึ่งความคิดเห็นอันเป็นเหตุผลที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการบริหารและสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ

2.2.6 ช่วยสร้างคุณภาพของการจัดการระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติในหน่วยงานต่างๆ

2.2.7 ลดโอกาสของความผิดพลาดในการใช้ดุลยพินิจหรือการตัดสินใจ เพราะการบริหารโดยองค์กรคณะบุคคลจะมีเหตุผล ความละเอียดรอบคอบ แม้ข้อมูลการตัดสินใจจะมีความ

สลับซับซ้อนมากขึ้นก็ตามการบริหารการศึกษาเป็นกิจกรรมที่สลับซับซ้อนกว่าการบริหารอื่นๆ จึงต้องอาศัยรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพรูปแบบที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมไทยขณะนี้ และเป็นมาตรฐานที่สากลยอมรับ คือการบริหารโดยองค์คณะบุคคลการบริหารแบบนี้จะจัดให้คณะกรรมการมีส่วนในการวินิจฉัยชี้ขาดและกำหนดนโยบายสำคัญๆ มีความละเอียดถี่ถ้วนในการตัดสินใจ เพราะการบริหารเป็นกิจกรรมของกลุ่มมีระบบและระเบียบในการทำงานมีการประสานงานและแบ่งภาระรับผิดชอบการบริหารรัฐกิจผู้บริหารต้องทำงานกับคนความสำเร็จคือการร่วมกับคนอื่นทำงานการบริหารการศึกษาจึงควรบริหารในฐานะกิจกรรมเชิงมนุษยสัมพันธ์เป็นหลัก

จึงสรุปได้ว่าความจำเป็นในการบริหารงานโดยองค์คณะบุคคลเกิดผลดีต่อการบริหาร โดยเฉพาะเรื่องเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการสื่อสาร ตลอดจนความเป็นสากลของประเทศไทยได้ถ่ายทอดระบบสากลนิยมของการบริหารและการจัดการในทุกกิจกรรมทั้งภาครัฐและเอกชนในรูปการวินิจฉัยร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลในสังกัดหรือในชุมชนทุกฝ่ายมีส่วนร่วมรับผิดชอบทั้งการรับรู้และการเข้ามามีส่วนรับภาระและยังช่วยลดความขัดแย้งในการบริหารเพราะทุกฝ่ายสามารถแสดงออกซึ่งความคิดเห็นอันเป็นเหตุผลที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการบริหารและสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ

2.3 ลักษณะขององค์คณะบุคคลในการบริหารการศึกษา

ประกอบ กุลเกลี้ยง (2545: 4) ยังกล่าวถึง ลักษณะขององค์คณะบุคคลไว้ดีกว่า การบริหารโดยองค์คณะบุคคลในการบริหารการศึกษาประกอบด้วยคณะกรรมการที่มาจากตัวแทนของฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาเป็นการบริหารที่ประยุกต์หลักการประชาธิปไตยมาใช้ นั่นคือ การบริหารโดยองค์คณะบุคคลมีลักษณะดังนี้

2.3.1 การเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายในสังคมเข้ามาบริหาร โดยผู้บริหารการศึกษาเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนและไม่เข้าไปควบคุมหรือชี้นำ

2.3.2 การเปิดโอกาสให้คณะกรรมการทุกคนมีเสรีภาพในการออกความคิดเห็นและตัดสินใจโดยอิสระภายใต้บทบาทที่กฎหมายกำหนด

2.3.3 การเปิดโอกาสให้คณะกรรมการทุกคนมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นโดยเท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็นกรรมการตัวแทนของฝ่ายใด

2.3.4 การเปิดโอกาสให้คณะกรรมการทุกคนได้ร่วมมือกันฉันท์มิตรมีความสามัคคีกลมเกลียวไม่แบ่งเป็นฝ่ายในคณะกรรมการ

จึงสรุปได้ว่าลักษณะขององค์คณะบุคคลในการบริหารการศึกษาคือการบริหารโดยองค์คณะบุคคลในการบริหารการศึกษาประกอบด้วยคณะกรรมการที่มาจากตัวแทนของฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาเป็นการเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายในสังคมเข้ามาบริหาร

เปิดโอกาสให้คณะกรรมการทุกคนมีเสรีภาพในการออกความคิดเห็นและตัดสินใจเปิดโอกาสให้คณะกรรมการทุกคนมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นโดยเท่าเทียมกัน

2.4 หลักการบริหารแบบองค์คณะบุคคล

นรา สมประสงค์ (2548: 37) ได้กล่าวไว้ว่าหากมุ่งหวังประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผลของการบริหารโดยองค์คณะบุคคลต้องใช้หลักการประชาธิปไตยเป็นหลักในการบริหาร ดังนี้

2.4.1 ต้องมีหลักเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับหรือกฎหมายต่างๆเป็นตัวกำหนดบทบาทหน้าที่ขององค์คณะบุคคลเพื่อให้กิจกรรมการบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพไม่ล่วงเกินหรือละเมิดในสิทธิหรือภารกิจที่เป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาหรือฝ่ายครูผู้ปฏิบัติ

2.4.2 ต้องมีความรับผิดชอบต่องค์คณะบุคคลและภารกิจที่ปฏิบัติเพราะการทำการกิจกรรมและการใช้ดุลยพินิจต้องใช้การปรึกษาหารือ การพบปะหรือการประชุมหากคณะบุคคลไม่มีความรับผิดชอบอาจทำให้กิจกรรมล่าช้าหรือปฏิบัติไม่ได้ตามกรอบที่กฎหมายกำหนด

2.4.3 องค์คณะบุคคลต้องถือประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลักเพราะองค์คณะบุคคลเป็นตัวแทนของสาธารณะทุกฝ่ายคาดหวังในความเป็นกลางและการก่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อส่วนรวมในทุกกิจกรรมที่บริหาร

2.4.4 มีความบริสุทธิ์ใจต่อภารกิจของหน่วยงานที่เป็นองค์คณะบุคคลต้องไม่เข้าไปเพื่อแสวงหาอำนาจหรือผลประโยชน์ให้แก่ตนเอง หรือพรรคพวกเพราะผลแห่งการบริหารที่ไม่บริสุทธิ์ใจ จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อทุกคนโดยรวมและทำให้ระบบงานด้านต่างๆในสถานศึกษาเสียหายไปด้วยลักษณะสำคัญของการบริหารแบบองค์คณะบุคคล

หากมองการบริหารโดยองค์คณะบุคคลแบบอุดมคติเราอาจพิจารณาลักษณะสำคัญของการบริหารแบบนี้ได้โดยสรุป 3 ประการ คือ

1. การใช้ปัญญาธรรมการบริหารแบบองค์คณะบุคคลยึดถือและให้ความเคารพในความคิดเห็นของกันและกันทั้งความคิดเห็นที่เหมือนกับตนและความคิดเห็นที่แตกต่างไปจากตนทุกคนในองค์คณะบุคคลมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นและการใช้ดุลยพินิจในการฟังความคิดเห็น

2. การใช้คารวะธรรม การบริหารแบบองค์คณะบุคคลต้องเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกันตามวัฒนธรรมของสังคม จะต้องไม่ตีตนสูงกว่าคนอื่นผู้ที่เขาวัวยกว่าก็ให้ความเคารพนับถือแก่ผู้อาวุโสเคารพในมติของที่ประชุมไม่นำเรื่องที่ป็นข้อยุติในที่ประชุมไปวิพากษ์วิจารณ์ให้เกิดความเสื่อมเสียต่องค์คณะบุคคลไม่ดูหมิ่นเสียงข้างน้อย การบริหารก็จะเป็นไปโดยราบรื่นและมีประสิทธิภาพสูง

3. การใช้สามัคคีธรรมการบริหารแบบองค์บุคคลเป็นการร่วมกันทำกิจกรรมอย่างมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันตั้งแต่การร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติร่วมรับผิดชอบและร่วมภาคภูมิใจในผลสำเร็จ ซึ่งเป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะและวิธีปฏิบัติงานของผู้เกี่ยวข้องให้กลมกลืนกันทุกฝ่าย

จึงสรุปได้ว่า หลักการบริหารแบบองค์บุคคลมุ่งหวังประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผลของการบริหารโดยองค์บุคคลต้องมีหลักเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับหรือกฎหมายต่างๆเป็นตัวกำหนดบทบาทหน้าที่ขององค์บุคคล มีความรับผิดชอบต่อองค์บุคคลและภารกิจที่ปฏิบัติ ถือประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก และมีความบริสุทธิ์ใจต่อภารกิจของหน่วยงานที่เป็นองค์บุคคลต้องไม่เข้าไปเพื่อแสวงหาอำนาจหรือผลประโยชน์ให้แก่ตนเอง

2.5 แนวทางของผู้บริหารในการบริหารโดยองค์บุคคล

ประกอบ กุลเกลี้ยง (2545: 15) ได้กล่าวถึงว่า การบริหารโดยองค์บุคคลเป็นเรื่องค่อนข้างใหม่ ผู้เกี่ยวข้องหรือคณะกรรมการอาจสับสนในการใช้อำนาจและอาจก่อให้เกิดปัญหาต่างๆตามมาได้ จึงมีหลักในการปฏิบัติ ดังนี้

1. การบริหารลักษณะนี้ มี 2 ฝ่าย

1.1 ฝ่ายสำนักงาน เป็นฝ่ายปฏิบัติงานประจำและทำหน้าที่บริหารงานโดยตรง

1.2 ฝ่ายคณะกรรมการเป็นฝ่ายบริหารทางอ้อมใช้อำนาจบริหารทางการประชุม

วินิจฉัย ตัดสินใจหรือกำหนดแนวทางการดำเนินการเพื่อให้ฝ่ายสำนักงานนำไปดำเนินการ

2. บทบาทของฝ่ายสำนักงานและฝ่ายคณะกรรมการถูกกำหนดไว้ชัดเจนต้องยึดถือบทบาทหน้าที่ตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนดให้ปฏิบัติหากไม่เข้าใจในบทบาทและอำนาจหน้าที่ที่จะเกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติได้

3. ฝ่ายสำนักงานและฝ่ายคณะกรรมการต้องประสานการทำงานให้เข้ากันโดยยึดจุดหมายปลายทาง คือ ผลสำเร็จของงาน ความมีประสิทธิภาพของงาน ประโยชน์ต่อผู้รับบริการและประชาชนเป็นหลัก

4. การใช้อำนาจของคณะกรรมการในการตัดสิน วินิจฉัย หรือวางนโยบายใดๆ จะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานแห่งความเป็นเหตุเป็นผลและความถูกต้องตามระเบียบ กฎหมายทั้งนี้ต้องใช้การประนีประนอมเป็นหลักควรหลีกเลี่ยงการใช้มติหรือการลงคะแนนในการตัดสินใจเรื่องต่างๆจะเหมาะสมยิ่งเพราะสังคมขององค์บุคคลในลักษณะกับแคบไม่ควรเกิดรวมทั้งการเสียหน้าหรือแพ้ชนะกันในการประชุม

5. ผู้บริหารในฐานะกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการต้องมีทีมงานรวบรวมข้อมูลข้อเท็จจริงเสนอต่อที่ประชุมพร้อมชี้แจงเหตุผลที่ชัดเจนด้วยโครงสร้างของ

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 21 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553: 30) ได้กำหนดให้มีคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษา เรียกโดยย่อว่า “อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา” โดยออกนามเขตพื้นที่การศึกษานั้นๆ และได้กำหนดโครงสร้างของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบไปด้วย

- 1) ประธานกรรมการซึ่งกรรมการเลือกกันเองจำนวนหนึ่งคน โดยเลือกจากกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
- 2) กรรมการโดยตำแหน่ง จำนวน 2 คน ได้แก่
 - 2.1 ผู้แทน ก.ค.ศ.
 - 2.2 ผู้แทนคุรุสภา
- 3) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 4 คน ซึ่งคัดเลือกจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถ หรือประสบการณ์ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการศึกษาด้านกฎหมายหรือด้านการเงินการคลัง ด้านละ 1 คน
- 4) กรรมการผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 3 คน
 - 2.1 ผู้แทนข้าราชการครูผู้สอนสายประถมศึกษา จำนวน 1 คน
 - 2.2 ผู้แทนผู้บริหารสถานศึกษาสายประถมศึกษา จำนวน 1 คน
 - 2.3 ผู้แทนบุคลากรทางการศึกษาอื่น จำนวน 1 คน
- 5) ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการ

สรุปได้ว่า แนวทางของผู้บริหารในการบริหารโดยองค์คณะบุคคลเป็นเรื่องค่อนข้างใหม่ ผู้เกี่ยวข้องหรือคณะกรรมการอาจสับสนในการใช้อำนาจ ทั้งนี้บทบาทของฝ่ายสำนักงานและฝ่ายคณะกรรมการถูกกำหนดไว้ชัดเจนต้องยึดถือบทบาทหน้าที่ตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนดให้ปฏิบัติหากไม่เข้าใจในบทบาทและอำนาจหน้าที่จะเกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติได้การใช้อำนาจของคณะกรรมการในการตัดสินใจ วินิจฉัย หรือวางนโยบายใดๆจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานแห่งความเป็นเหตุเป็นผลและความถูกต้องตามระเบียบ กฎหมายทั้งนี้ต้องใช้การประนีประนอมเป็นหลักควรหลีกเลี่ยงการใช้มติหรือการลงคะแนนในการตัดสินใจเรื่องต่างๆจะเหมาะสมยิ่งเพราะสังคมขององค์คณะบุคคลในลักษณะคับแคบไม่ควรเกิดรวมทั้งการเลี่ยนหน้าหรือแพ้ชนะกันในการประชุม

2.6 บทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตามมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2547: 31 - 32) ได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีบทบาทและหน้าที่เกี่ยวกับ

2.6.1 การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล

ในการบริหารงานบุคคลขององค์กรต่างๆ นั้น หากมีการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจน การดำเนินการต่างๆ ก็จะได้ส่งผลให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานหรือองค์กรนั้นๆ ดำเนินการไปได้ด้วยดีและประสบผลสำเร็จในการบริหารงานบุคคล ซึ่ง พะยอม วงศ์สารศรี (2538: 24 - 25) ได้กล่าวว่านโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับองค์กรเพราะนโยบายคือหลักการที่กำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ นโยบายจึงเปรียบเหมือนเครื่องมือที่จะช่วยแนะแนวทางให้การปฏิบัติเป็นไปตามวัตถุประสงค์ นโยบายจะมีลักษณะที่กำหนดให้ผู้ปฏิบัติรู้ว่าจะต้องปฏิบัติงานอะไรบ้าง นโยบายจะเป็นการวางแนวทางกว้างๆ เพื่อให้วัตถุประสงค์ขององค์กรประสบความสำเร็จเป็นขอบข่ายที่กำหนดทิศทางให้ฝ่ายจัดการดำเนินการ สู่จุดหมายเป็นแนวทางในการดำเนินงานในองค์กร และได้อธิบายลักษณะของนโยบายไว้ดังนี้

1. ลักษณะของนโยบาย

1.1 นโยบายเป็นเจตนารมณ์ของฝ่ายบริหารระดับสูงเพราะนโยบายได้เสนอหลักการที่กำหนดแนวทางการทำงานขององค์กร

1.2 นโยบายจะกล่าวในลักษณะกว้างๆ เพื่อกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ดังนั้นนโยบายจึงกล่าวไว้กว้างๆ เพื่อความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ

1.3 นโยบายเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ เนื่องจากองค์กรอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่แปรเปลี่ยนฉะนั้นนโยบายจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาปรับปรุงเพื่อให้การดำเนินการขององค์กรบรรลุเป้าหมาย

1.4 นโยบายต้องเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในกรณีที่มีความขัดแย้งในระดับล่าง นโยบายที่เขียนไว้จึงก่อให้เกิดความเชื่อมั่นในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง

2. การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน

การวางแผนหรือการกำหนดจำนวนอัตราและตำแหน่งเกี่ยวกับครูและบุคลากรทางการศึกษานั้นเป็นการเตรียมการเพื่อให้การดำเนินการขององค์กรนั้นเกิดประสิทธิภาพ

และประสิทธิผลในการปฏิบัติซึ่ง กิติ ติยัคคานนท์ (2543: 47) ได้กล่าวว่าการวางแผนอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับงาน เพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลตามความต้องการและเป้าหมายในอนาคต โดยต้องเชื่อมโยงและประสานกับเรื่องอื่นๆ อีกด้วยเช่น เศรษฐกิจ การลงทุน การวิจัย การวางแผนพัฒนาการวางแผนงานต่างๆและการพยากรณ์ความต้องการ

สำหรับคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2546: 81) ได้กำหนดขั้นตอนและแนวปฏิบัติในการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคนการเกลี่ยอัตรากำลัง การตัดโอนตำแหน่งและอัตรารายเดือนไว้ ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ภารกิจและแผนอัตรากำลังคนของครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.2 ประสานการดำเนินการและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของหน่วยงานและสถานศึกษา

2.3 กำหนดจำนวนอัตรากำลังของสถานศึกษาตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2.4 จัดทำแผนอัตรากำลังของเขตพื้นที่การศึกษา

2.5 เสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบจาก อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา

2.6 ส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา

2.7 นำแผนสู่การปฏิบัติ

2.8 ติดตามและประเมินผลการใช้อัตรากำลังตามแผนกำลังคน

3. การเกลี่ยอัตรากำลัง การตัดโอนตำแหน่งและอัตรารายเดือน

3.1 ประสานการจัดทำระบบข้อมูล

3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อตรวจสอบการใช้ตามความจำเป็นความต้องการความขาดแคลน เทียบกับเกณฑ์และแผนอัตรากำลังสถานศึกษา

3.3 เสนอการกำหนดหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติการเกลี่ยอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

3.4 เสนอการตัดโอนตำแหน่งและอัตรารายเดือนต่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพิจารณาอนุมัติ

4. ประโยชน์ของการวางแผนกำลังคน สมเกียรติ พ่วงรอด (2544: 36) ได้กล่าวถึง ดังนี้

4.1 ทำให้ทราบถึงความต้องการด้านบุคคลในระยะยาวสามารถจัดเตรียมการด้านอัตรากำลังงบประมาณและอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 ทำให้มองภาพอนาคตของการพัฒนาคนได้อย่างเหมาะสม

4.3 ช่วยให้สามารถใช้กำลังคนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4.4 ช่วยในการขยายงานและการปรับปรุงองค์การในอนาคตได้ดีขึ้น

สรุปได้ว่า การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล หมายถึงการพิจารณาในการกำหนดแนวทางปฏิบัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเรื่องการวางแผนอัตรากำลังการเกี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา

2.6.2 การบรรจุและแต่งตั้ง

ผลความสำเร็จในการบริหารงานขององค์การใดๆ นั้นย่อมขึ้นอยู่กับบุคคลที่อยู่ภายในองค์การว่ามีประสิทธิภาพเพียงใดดังนั้นการสรรหาบุคคลเพื่อเข้ามาทำงานในองค์การเพื่อให้ได้คนที่มีความรู้ความสามารถและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นย่อมต้องใช้ขั้นตอนกระบวนการในการสรรหาที่มีคุณภาพ ซึ่ง ได้กล่าวว่า สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2544: 71) การสรรหาบุคคลเป็นกระบวนการเลือกสรรบุคคลมาใช้ประโยชน์ในองค์การ เพื่อให้ได้คนดีมีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานนับตั้งแต่การรับสมัคร การประชาสัมพันธ์การเลือกใช้ข้อสอบคัดเลือก การสรรหาบุคคลเป็นกระบวนการเสาะหาบุคคลและจงใจให้เข้ามาสมัครเข้าทำงานในหน่วยงานซึ่งเป็นกระบวนการที่เริ่มขึ้นหลังจากที่หน่วยงานทราบแน่ชัดแล้วว่ามีความต้องการบุคคลเข้ามาทำงานในตำแหน่งอะไร

1. การสรรหาบุคคล

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2544: 72)ยังกล่าวว่าการสรรหาบุคคล มี 10 ขั้นตอน

1.1 การประกาศรับสมัคร

1.2 การสัมภาษณ์เบื้องต้น

1.3 การยื่นใบสมัคร

1.4 การทดสอบการปฏิบัติงาน

1.5 การสัมภาษณ์

1.6 การตรวจสอบภูมิหลัง

1.7 การคัดเลือกขั้นต้นของฝ่ายการเจ้าหน้าที่

1.8 การตัดสินใจขั้นสุดท้ายของหัวหน้างาน

1.9 การตรวจร่างกาย

1.10 การบรรจุแต่งตั้ง

ส่วนบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา(กระทรวงศึกษาธิการ, 2548: 39 - 50) กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้กำหนดแนวปฏิบัติไว้ ดังนี้

1. ให้ อ.ก.ค.ศ. เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุแต่งตั้งในกรณีที่หน่วยงานทางการศึกษามีความพร้อมให้ อ.ก.ค.ศ.มอบให้หน่วยงานนั้นเป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน
2. หลักเกณฑ์วิธีการสอบแข่งขันและวิธีการดำเนินการสอบแข่งขัน เกณฑ์การตัดสินการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้การยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ให้เป็นไปตามกฎ ก.ค.ศ.
3. การบรรจุแต่งตั้งให้บรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้
4. การบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเมื่อได้รับอนุมัติจาก ก.ค.ศ.หรือ อ.ก.ค.ศ. แล้วให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้ง
5. การเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นตำแหน่งที่มีได้กำหนดให้มีวิทยฐานะให้ใช้วิธีการสอบแข่งขันสอบคัดเลือก คัดเลือก หรือประเมินด้วยวิธีอื่น ซึ่งการสอบคัดเลือกนั้นให้ อ.ก.ค.ศ.หรือสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดหลักสูตรและวิธีดำเนินการสอบคัดเลือกโดยให้เป็นไปตามกฎ ก.ค.ศ.
6. การแต่งตั้งผู้สอบคัดเลือกได้ให้แต่งตั้งตามความเหมาะสมโดยคำนึงถึง ความประพฤติด้านวินัย คุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ความชำนาญความเชี่ยวชาญคุณภาพของผลงานที่ปฏิบัติและประวัติการรับราชการ

2. การสอบแข่งขัน สอบคัดเลือกและการคัดเลือก

ในงานที่เกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือกและการคัดเลือกนั้นทางคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2546: 82 - 83) ได้กำหนดขั้นตอนและแนวปฏิบัติไว้ ดังนี้

- 2.1 สํารวจอัตราว่างข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษา
- 2.2 วางแผนจัดทำโครงการและงบประมาณค่าใช้จ่ายในการสอบแข่งขันสอบคัดเลือกการคัดเลือก
- 2.3 ประสานการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินการ

2.4 ขออนุมัติดำเนินการเปิดรับสมัครสอบแข่งขันสอบคัดเลือกคัดเลือก
ต่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา

2.5 ดำเนินการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก

2.6 ขออนุมัติประกาศผลการสอบแข่งขันฯ สอบคัดเลือก การคัดเลือก
และการเรียกตัวบรรจุแต่งตั้งหรือเลื่อนและแต่งตั้ง

3. การแต่งตั้งหรือเลื่อนและแต่งตั้งจากผู้สอบคัดเลือก

3.1 มีหนังสือเรียกตัวผู้สอบคัดเลือกหรือผู้ได้รับการคัดเลือกมาเลือกสถานศึกษา

3.2 ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาแล้วแต่กรณีลง
นามคำสั่งแต่งตั้ง

3.3 ส่งตัวผู้ได้รับการแต่งตั้งหรือเลื่อนและแต่งตั้งไปรายงานตัวใน
สถานศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษาที่ได้รับการแต่งตั้งหรือเลื่อนและแต่งตั้ง

3.4 สถานศึกษารายงานตัวเข้ารับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งหรือเลื่อน และ
แต่งตั้ง

4. การบรรจุเข้ารับราชการใหม่

4.1 มีหนังสือเรียกตัวผู้สอบแข่งขันได้มาเลือกสถานศึกษา

4.2 ส่งตัวผู้สอบแข่งขันได้ไปรายงานตัวที่สถานศึกษา

4.3 สถานศึกษารับรายงานตัวปฐมนิเทศและรายงานสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาทราบ

4.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นำเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา
พิจารณาอนุมัติให้ผู้บริหารสถานศึกษารับและแต่งตั้งและแจ้งสถานศึกษาทราบ

4.5 ผู้บริหารสถานศึกษาออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามที่ อ.ก.ค.ศ.เขต
พื้นที่ การศึกษาอนุมัติ

4.6 ผู้บริหารสถานศึกษารายงานและส่งคำสั่งให้สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา

4.7 ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาหรือ
ดำเนินการทดลองปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดและรายงานผลการดำเนินการต่อ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

การดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากรณีได้รับมอบอำนาจจากคณะกรรมการข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษาคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2546: 53) ได้กำหนดขอบข่ายภารกิจแนวทางการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งในระดับสถานศึกษาไว้ ดังนี้

5.1 การสอบแข่งขันการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกในกรณีจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ ในตำแหน่งครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นในสถานศึกษา ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ก.ค.ศ. กำหนด

5.2 การบรรจุแต่งตั้งผู้อำนวยการหรือผู้เชี่ยวชาญระดับสูง

1) ให้สถานศึกษาเสนอเหตุผลและความจำเป็นอย่างยั้งต่อการเรียนการสอนของสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาและขออนุมัติต่อ ก.ค.ศ.

2) เมื่อ ก.ค.ศ. อนุมัติแล้วให้สถานศึกษาดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งวิทยฐานะและให้ได้รับเงินเดือนตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดการสรรหาการคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษานั้นต้องคำนึงถึงหลักเกณฑ์ระเบียบวิธีการของ ก.ค.ศ. เป็นหลักและในการสรรหาคัดเลือกบุคคลนั้นต้องมีแนวปฏิบัติมีมาตรฐานในการปฏิบัติที่เป็นธรรมมีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนและต้องเป็นไปอย่างบริสุทธิ์ ยุติธรรมถูกต้อง โปร่งใสและใช้วิธีการหรือเครื่องมือที่มีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การบรรจุและแต่งตั้ง หมายถึงการพิจารณาให้ความเห็นออกคำสั่งให้บุคคลเข้าดำรงตำแหน่ง ให้มีความเหมาะสมและตรงตามความรู้ความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม การรับโอนการย้าย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเหมาะสม ตรงตามความรู้ ความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม

2.6.3 การพิจารณาความดี ความชอบ

ในการพิจารณาความดีความชอบนั้นในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาบัญญัติไว้ว่าให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยยึดหลักการปฏิบัติตนที่เหมาะสมและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่มีประสิทธิภาพคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2546: 53) ได้กำหนดขอบข่ายภารกิจแนวทางการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในระดับสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.1 การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีปกติและกรณีพิเศษได้เสนอแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

2) คณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบพิจารณาตามกฎหมาย ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน

3) ผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากรณีสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาต้องชี้แจงเหตุให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าวทราบกรณีเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้รายงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4) รายงานการสั่งเลื่อนและไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อจัดเก็บข้อมูลลงในทะเบียนประวัติต่อไป

1.2 การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้เสนอแนวทางในการปฏิบัติดังนี้

1) แจ้งชื่อผู้ตายและข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องกับการตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติราชการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการขอความเห็นชอบไปยังคณะรัฐมนตรี

2) สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ตายเป็นกรณีพิเศษเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ

3) รายงานผลการดำเนินการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่เพื่อดำเนินการต่อไป

1.3 การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีไปศึกษาต่อ ฝึกอบรมดูงานหรือปฏิบัติงานวิจัยได้เสนอแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้

1) ดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงและข้อมูลของผู้ไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติงานวิจัย จากสถานศึกษาหรือสถานฝึกอบรม ฯลฯ

2) ดำเนินการพิจารณาตามระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3) สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับผู้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

4) รายงานผลการดำเนินการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สรุปได้ว่า ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2547 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2548: 44) ที่เกี่ยวข้องกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนนั้นกำหนดให้ผู้บังคับบัญชา แต่งตั้งคณะกรรมการการขึ้นพิจารณา โดยให้ยึดหลักคุณธรรมมีความเที่ยงธรรม เปิดเผย โปร่งใสและพิจารณาผลการปฏิบัติงานเป็นหลักและความประพฤติในด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นหลักในการพิจารณา

2.6.4 การดำเนินการทางวินัย

วินัยข้าราชการเป็นข้อกำหนดเชิงพฤติกรรมให้ข้าราชการประพฤติหรือปฏิบัติหากข้าราชการผู้ใดไม่ปฏิบัติตามข้อห้ามหรือข้อกำหนดในเรื่องวินัยและการรักษาวินัยแล้วจะต้องรับโทษตามวินัย ตามควรแก่กรณีการประพฤติดังกล่าวหรือปฏิบัติต่อความผิดทางวินัยข้าราชการนั้นอาจจะเกิดจากการที่ผู้กระทำความผิดนั้นไม่รู้ว่าการกระทำนั้นผิดวินัยหรือโดยที่รู้แต่ไม่ถึงการณดังกล่าว ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจึงดำเนินการทางวินัยหรือสั่งลงโทษทางวินัยต่อผู้ได้บังคับบัญชาเพียงอย่างเดียวโดยไม่ให้ความรู้และคำแนะนำหรือชี้แจงให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบอาจจะก่อให้เกิดผลเสียในด้านจิตใจและผู้ได้บังคับบัญชาขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่อทางราชการแต่ถ้าหากผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ ชี้แจงว่ากล่าวตักเตือนผู้ได้บังคับบัญชาให้เข้าใจและประพฤติปฏิบัติตนให้ถูกต้องแล้วนั้นถ้ายังปรากฏว่ายังมีผู้ที่จะกระทำฝ่าฝืนข้อกำหนดอันเป็นความผิดทางวินัยอยู่ก็สมควรดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการผู้นั้น

1. การลงโทษดำเนินการทางวินัย

การดำเนินการพิจารณาเกี่ยวกับการดำเนินการการสั่งลงโทษทางวินัยเป็นเรื่องที่สำคัญจะต้องมีขั้นตอนและแนวปฏิบัติที่ถูกต้องต้องปฏิบัติตามกฎหมายที่กำหนดไว้ มิฉะนั้นอาจทำให้คำสั่งลงโทษเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายซึ่งการสั่งลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2547 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2548: 53) มาตรา 96 ได้กำหนดโทษทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามี 5 สถาน คือ

- 1) ภาคทัณฑ์
- 2) ตัดเงินเดือน
- 3) ลดขั้นเงินเดือน
- 4) ปลดออก
- 5) ไล่ออก

ในมาตรา 98 แห่งพระราชบัญญัติฉบับเดียวกันนี้ได้บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชาต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเพื่อดำเนินการสอบสวนให้ได้ความจริงและความยุติธรรม ไม่

ว่าจะเป็นมูลกรณีวินัยร้ายแรงหรือไม่ร้ายแรงยกเว้นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. จะดำเนินการทางวินัยโดยไม่สอบสวนก็ได้ส่วนการดำเนินการทางวินัยในระดับสถานศึกษานั้นคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2546: 61) ได้กำหนดขอบข่ายภารกิจแนวทางการดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในระดับสถานศึกษาไว้ดังนี้

1.1 กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการสอบสวนให้ได้ความจริงและความยุติธรรมโดยไม่ชักช้าเมื่อมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

2) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งยุติเรื่องในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่าไม่ได้กระทำผิดวินัยหรือส่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือนตามที่คณะกรรมการสอบสวนแล้ว พบว่ามีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

3) รายงานการดำเนินงานทางวินัยไม่ร้ายแรงไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.2 กรณีความผิดวินัยร้ายแรง

1) ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีอันมีมูลว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.

2) ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอผลการพิจารณาให้คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาลงโทษ

3) ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกตามผลการพิจารณาของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา

4) รายงานการดำเนินงานทางวินัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. การอุทธรณ์กรณีความผิดวินัย

กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยที่ไม่ร้ายแรงให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายื่นเรื่องขออุทธรณ์ต่อคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.

กำหนด กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยร้ายแรงให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายื่นเรื่องขออุทธรณ์ต่อ ก.ค.ศ. ภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3. การร้องทุกข์

กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาถูกสั่งให้ออกจากราชการให้ร้องทุกข์ต่อ ก.ค.ศ. ภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งกรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจเนื่องมาจากการกระทำของผู้บังคับบัญชาหรือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยให้ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาหรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี

4. การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย

4.1 ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

4.2 ดำเนินการให้ความรู้ ฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจการจงใจในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา

4.3 หมั่นสังเกตตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ป้องกันและขจัดเหตุเพื่อมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยตามควรแก่กรณี

5. งานออกจากราชการ

5.1 การลาออกจากราชการ

1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการของครูผู้ช่วยครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น

2) รายงานการอนุญาตการลาออกไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.2 การให้ออกจากราชการกรณีไม่พันทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อม

1) ดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเข้ารับการพัฒนางานอย่างเข้มตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. กำหนด

2) ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

3) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินการทดลองปฏิบัติราชการหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มออกจากราชการ

4) รายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบ

5.3 การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป

1) สถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น

2) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการ หากภายหลังปรากฏว่าขาดคุณสมบัติทั่วไป ตามมาตรา 30 แห่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3) รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.4 การให้ออกจากราชการไว้ก่อน

1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนในกรณีที่ครูผู้ช่วยครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนหรือถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำความผิดทางอาญา (เว้นแต่ได้กระทำความผิดโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ)

2) รายงานการสั่งพักราชการ หรือการให้ออกจากราชการไว้ก่อนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.5 การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทน
ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนดและรายงานการออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานอกจากดำเนินการตามที่กำหนดในกฎก.ค.ศ. แล้วยังสามารถดำเนินการได้ ดังต่อไปนี้ คือ

1) กรณีเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยสม่ำเสมอ

(1) ตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการอันเนื่องมาจากการเจ็บป่วย

(2) ถ้าผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการ เมื่อเห็นว่าไม่สามารถปฏิบัติราชการได้

(3) รายงานการสั่งให้ออกจากราชการโดยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2) กรณีไปปฏิบัติงานตามความประสงค์ของทางราชการแนวทางการปฏิบัติ

(1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สมัครใจจะไปปฏิบัติราชการตามความประสงค์ของทางราชการออกจากราชการ

(2) รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3) กรณีสั่งให้ออกจากราชการเพราะขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 30 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรณีเป็นผู้ไม่มีสัญชาติไทย กรณีเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นตามกรณีเป็นคนไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคที่กำหนดในกฎก.ศ. กรณีเป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีกรณีเป็นกรรมการบริหารพรรคการเมืองหรือเป็นเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมืองหรือกรณีเป็นบุคคลล้มละลาย

(1) สถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติครูผู้ช่วย ครูและ บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามคุณสมบัติ

(2) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ผู้ขาดคุณสมบัติ ตามข้อ 1 ออกจากราชการ

(3) รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4) กรณีขาดคุณสมบัติทั่วไปกรณีมีเหตุสงสัยว่าเป็นผู้ไม่เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเมื่อมีเหตุอันควรสงสัยว่าครูผู้ช่วยครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นผู้ใดเป็นผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไป

(2) ผู้อำนวยการสถานศึกษาเสนอผลการ สอบ สว น ต่อ คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา

(3) เมื่อคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษามีมติเป็นว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไปให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการ

5) กรณีมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถบกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม

(1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน เมื่อครูผู้ช่วยครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นมีกรณีถูกกล่าวหาหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการบกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม

(2) ถ้าคณะกรรมการสอบสวนและผู้อำนวยการสถานศึกษา เห็นว่าครูผู้ช่วยครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นไม่เป็นผู้หย่อนความสามารถไม่บกพร่องในหน้าที่ราชการหรือเป็นผู้ประพฤติตนเหมาะสมให้ส่งยุติเรื่องแต่ถ้าคณะกรรมการสอบสวนและผู้อำนวยการสถานศึกษาเห็นว่าเป็นผู้หย่อนความสามารถบกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสมให้ส่งเรื่องไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเสนอคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

(3) เมื่อคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษามีมติให้ผู้นั้นออกจากราชการให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน

5.6 กรณีมีมลทินมัวหมอง

1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาตั้งคณะกรรมการสอบวินัยอย่างร้ายแรง กรณีมีเหตุอันควรสงสัยอย่างยิ่งว่าครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นได้มีการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงแต่การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่ส่งลงโทษวินัยอย่างร้ายแรงถ้าให้รับราชการต่อไปจะทำให้เสียหายต่อทางราชการอย่างร้ายแรง

2) ผู้อำนวยการสถานศึกษาเสนอผลการสอบสวนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเสนอคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

3) เมื่อคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษามีมติให้ผู้นั้นออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมัวหมองกรณีที่ถูกสอบสวน ข้างต้นให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน

5.7 กรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนเมื่อปรากฏว่าครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

2) รายงานผลการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังนั้น การพิจารณาความดีความชอบ หมายถึง การให้ความเห็นชอบในการทำงาน คุณภาพปริมาณงาน เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นด้วยความบริสุทธิ์ โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้และมีการเปิดโอกาสให้ตรวจสอบความถูกต้อง

สรุปได้ว่า การดำเนินการทางวินัย เป็นข้อกำหนดเชิงพฤติกรรมให้ข้าราชการประพฤติหรือปฏิบัติหากข้าราชการผู้ใดไม่ปฏิบัติตามข้อห้ามหรือข้อกำหนดในเรื่องวินัย และการรักษาวินัยแล้ว จะต้องรับโทษตามวินัยตามควรแก่กรณี ซึ่งการดำเนินการพิจารณาเกี่ยวกับการดำเนินการการสั่งลงโทษทางวินัยเป็นเรื่องที่สำคัญจะต้องมีขั้นตอนและแนวปฏิบัติที่ถูกต้อง ต้องปฏิบัติตามกฎหมายที่กำหนดไว้ มิฉะนั้นอาจทำให้คำสั่งลงโทษเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายซึ่งการสั่งลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2547 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2548: 53) มาตรา 96 ได้กำหนดโทษทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามี 5 สถาน คือ 1) ภาคทัณฑ์ 2) ตัดเงินเดือน 3) ลดขั้นเงินเดือน 4) ปลดออก 5) ไล่ออก

2.6.5 การส่งเสริม พัฒนา และเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

การส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่สำคัญอีก กระบวนการหนึ่งที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรเพราะเป็นวิธีการที่จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์เทคนิควิธีในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่ง พันธ์ หันนาคินทร์ (2542: 80) ได้กล่าวว่า การพัฒนา หมายถึง การฝึกฝน (Training) กับการให้การศึกษา (Educating) ซึ่งการฝึกฝนนั้นเป็นการเพิ่มความถนัด ทักษะ และความสามารถเฉพาะอย่างในการทำงานส่วนการให้ศึกษานั้นเน้นที่การพยายามจะเพิ่ม ความรู้ความเข้าใจ โทนทัศน์การพัฒนาจะต้องกระทำเป็นการต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนและปรับปรุง คุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ ส่วน ดนัย เทียนพูน (2543: 21) ได้อธิบายไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการส่งเสริมที่จะให้พนักงาน มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ที่เกิดขึ้นเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพและพร้อมที่จะรับผิดชอบในตำแหน่งที่สูงขึ้นในบทบาทหน้าที่ของคณะอนุกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้าง ขวัญกำลังใจ การปกป้องคุ้มครองระบบคุณธรรมการจัดสวัสดิการและการยกย่องเชิดชูเกียรติ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษานั้นตาม พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2547 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2548: 44 - 47) ได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุน

ผู้ได้บังคับบัญชาโดยให้ไปศึกษาฝึกรอบรณ ดุงาน หรือปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนาตามระเบียบที่ ก.ค.ศ. และมีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการของ ก.ค.ศ. ซึ่งถือว่าผู้ปฏิบัติหน้าที่นั้นมีความชอบสมควรได้รับบำเหน็จความชอบ ซึ่งอาจเป็นบันทึกคำชมเชย รางวัลเชิดชูเกียรติ หรือการเลื่อนขั้นเงินเดือน การพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การปกป้องคุ้มครองระบบคุณธรรม การจัดสวัสดิการและการยกย่องเชิดชูเกียรติ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการพัฒนาบุคลากรเป็นขั้นตอนหนึ่งของการบริหารงานบุคคล ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า การบริหารงานบุคคลนั้นเป็นงานที่สำคัญจะต้องมีการยึดหลักการบริหารที่ถูกต้องเพราะว่าคนเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญที่จะพาองค์กรไปสู่เป้าหมายขององค์กรได้ตามที่กำหนด

หากการบริหารงานบุคคลซึ่งเป็นหัวใจของการบริหารบกพร่อง หน่วยงานนั้นจะเจริญก้าวหน้าได้ยาก เพราะว่าคนเป็นผู้ปฏิบัติงาน ผลงานจะดี จะเสียอยู่ที่คนที่ทำงานถ้าบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ขวัญไม่ดีไม่มีกำลังใจ ไม่มีสมรรถภาพผลงานก็จะบกพร่อง ซึ่ง เฉลิมศักดิ์ นามเชียงใต้ (2542: 11 - 15) ที่กล่าวไว้ดังนี้ ข้าราชการครูเป็นทรัพยากรอันทรงคุณค่าของชาติหลักสูตรและอุปกรณ์จะดีเพียงใดย่อมจะเปล่าประโยชน์ ถ้าขาดครูที่มีศักยภาพ ประสิทธิภาพมีความรู้ความสามารถ โดยเฉพาะด้านขวัญและกำลังใจการบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่จะไขไปสู่ความสำเร็จขององค์กรมากกว่าปัจจัยอื่นๆ ถ้าคนได้รับความพอใจ ยุติธรรม เต็มใจปฏิบัติ ศรัทธาในหน่วยงานเชื่อมั่นในระบบงานถึงแม้จะมีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีก็ตามแต่ถ้าการจัดการบริหารงานบุคคลขาดประสิทธิภาพไม่มีมาตรฐาน ไม่เป็นธรรมก็จะทำให้การพัฒนาองค์กรรวมของหน่วยงานไม่ประสบผลสำเร็จได้

จากคำกล่าวดังกล่าวจะเห็นได้ว่าขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นต่อการปฏิบัติงานของมนุษย์ ดังนั้นเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีในการทำงาน ผู้บริหารหรือผู้จัดการองค์การจะต้องกระตุ้นพัฒนาส่งเสริมการสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดกับบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดขึ้นภายในองค์การสำหรับในการเสริมสร้างให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์การนั้น สุนทร แสงนิมมวล (2543: 94) ได้เสนอหลักการไว้ ดังนี้

1) สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานนับเป็นสิ่งที่ดีที่ทำให้คนอยากทำงานเพราะงานดี เงินดีมีความก้าวหน้า เขาคิดเป็นบวกเรื่อยมาอย่างนี้ถือเป็นทัศนคติที่ดี ขวัญและกำลังใจย่อมดีด้วย

2) วางมาตรฐานและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติ ดังนั้นการสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลการทำงานรวมทั้งการวางมาตรฐานจะทำให้เขาเกิดขวัญและกำลังใจที่ดี

3) เงินเดือนและค่าจ้างคนเราจะว่าไปแล้วอาจเป็นสิ่งแรกด้วยซ้ำที่เขาต้องการเป็นการตอบแทน นั่นคือเงินเดือน หรือค่าจ้าง ถ้าได้น้อยไม่คุ้มค่า ขวัญและกำลังใจของเขา ก็จะตกต่ำได้มากเขาประเมินแล้วว่าคุ้มค่าและมันเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ อย่างเหมาะสมตามที่เขาคาดหวัง ขวัญและกำลังใจของเขาก็จะดี

4) ความพึงพอใจงานที่ทำ ถ้างานที่ทำเป็นงานที่เขาชอบ เขารัก เขาถนัดเขาจะพึงพอใจและทำได้ดี เมื่อเป็นเช่นนั้นขวัญและกำลังใจก็ย่อมดี แต่หากเขาไม่รักไม่ชอบไม่ถนัดก็จะเกิดภาวะที่ตรงกันข้ามผู้บริหารในการสั่งใช้งานคนหรือมอบหมายงานหน้าที่ให้ทำ จึงต้องดูให้รอบคอบถือหลัก “ใช้คนให้ถูกกับงาน” หรือ Put the Right Man on the Right Job ”

5) ความเป็นหน่วยหนึ่งของงานเนื่องจากความต้องการของคนงานอยากได้รับการยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของงาน ดังนั้น ต้องพยายามสร้างความเป็นหนึ่งให้เกิดขึ้นการสร้างความเป็นหนึ่งนี้อาจเป็นคำขวัญ เครื่องหมาย เครื่องแบบ หรืออะไรก็ได้แต่ให้เห็นว่าเป็นพวกเดียวกัน หากทำได้เขาจะภูมิใจ เกิดขวัญและกำลังใจมากขึ้นทีเดียว

6) สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเรื่องนี้ นับว่าสำคัญมาก ถ้าสัมพันธภาพระหว่างลูกพี่ลูกน้องอยู่ในเกณฑ์ดีมีความสุขทำงานราบรื่น ขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานก็ย่อมดีด้วย ดังนั้นผู้บริหารจึงควรคำนึงถึงเรื่องสัมพันธภาพระหว่างกันและกันให้ดีที่สุด

การบริหารงานที่ดี มีหลักเกณฑ์ ถูกต้องยุติธรรม ดูแลงานด้านบุคลากรดี การปกครองเป็นไปอย่างสม่ำเสมอและทั่วถึงเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับคนงานทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การเป็นอย่างมาก ซึ่ง เสนาะ ดิเียว (2539: 303) ได้กล่าวถึงความสำคัญและประโยชน์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน ดังนี้

1) ก่อให้เกิดกำลังใจแก่คนงานที่จะให้ความร่วมมือให้งานขององค์การเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

2) คนงานมีความจงรักภักดีต่อองค์การ

3) การทำงานมีระเบียบ วินัย ไม่มีการฝ่าฝืนคำสั่ง กฎเกณฑ์และข้อบังคับ

4) ส่งเสริมให้คนงานอุทิศสติปัญญาและกำลังความสามารถให้แก่องค์การ
ในยามที่ประสบความคับขัน

5) คนงานมีความพอใจในงานและกิจกรรมต่างๆ ขององค์การ

6) ส่งเสริมให้คนงานมีความคิดริเริ่ม

7) ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจแก่คนงานในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของ
องค์การ จากแนวปฏิบัติดังกล่าว การส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานั้นเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้กับผู้ปฏิบัติงานเป็นการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจนั้นเป็นสิ่งสำคัญต่อการปฏิบัติงานของมนุษย์ ดังนั้นเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีในการทำงานผู้บริหารต้องมีหลักเกณฑ์ในการบริหารงานที่ดี มีความถูกต้องยุติธรรมดูแลงานด้านการบริหารงานบุคลากรให้ดี ผู้จัดการองค์การจะต้องแก้ไขข้อขัดแย้งกระตุ้น พัฒนาส่งเสริมการสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดกับบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดขึ้นภายในองค์กรเพื่อให้ผลความสำเร็จของงานตามเป้าหมายขององค์กร

สรุปได้ว่าการดำเนินการทางวินัย หมายถึง การพิจารณาสอบสวนให้ความเห็นชอบในเรื่องด้านวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามที่ผู้บังคับบัญชาเสนอพิจารณาให้ความเห็นชอบโทษทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามที่ผู้บังคับบัญชาพิจารณาแล้ว พิจารณามีมติให้แต่งตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยเพิ่มเติม กรณีพยานหลักฐานไม่เพียงพอที่จะพิจารณาโทษทางวินัย พิจารณาให้ความเห็นชอบในการสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน พิจารณาการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เฉพาะโทษทางวินัยไม่ร้ายแรงตลอดจนใช้กฎหมายด้วยความเป็นธรรม

2.6.6 การประเมินผลการบริหารงานบุคคล

ในการประเมินผลผลการปฏิบัติงานถือเป็นขั้นตอนหนึ่งของการบริหารงานบุคคลเป็นส่วนสำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารงานบุคคล การประเมินผลผลการปฏิบัติงานนั้นมีความมุ่งมั่นสำคัญอยู่ที่ต้องการระดมพลังของทุกคนในองค์กรให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจและเต็มกำลังความสามารถเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรดังนั้นผลการปฏิบัติงานของทุกคนในองค์กรซึ่งประกอบกันขึ้นเป็นผลงานขององค์กรในภาพรวมนั้นจึงจำเป็นต้องได้รับการตรวจตราและประเมินค่าผลงานเหล่านั้นสำเร็จไปแค่ไหนมีคุณค่าถูกต้องตามมาตรฐานเพียงใด

ในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรนั้นเพื่อให้บรรลุและประสบผลสำเร็จของงาน จะต้องมีการกำกับ ดูแล ประเมินผลผลการปฏิบัติงานซึ่ง สมานรังสิโยกฤษฎ์ (2544: 87 - 91) ได้กล่าวว่า การประเมินผลผลการปฏิบัติงาน คือวิธีการที่ใช้ประเมินว่าผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถเพียงใดโดยพิจารณาจากปริมาณงานและคุณภาพของงานหรือจากการสังเกตเพื่อเป็นเครื่องมือประกอบการพิจารณาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่างๆเช่น การบรรจุแต่งตั้ง การดำรงตำแหน่งการเลื่อนตำแหน่ง หรือการพิจารณาความดีความชอบซึ่งในการประเมินผลผลการปฏิบัติงานนั้นมีขั้นตอนในการประเมินผลผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

- 1) กำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลผลการปฏิบัติงาน
- 2) กำหนดแบบและกำหนดลักษณะงานที่จะประเมิน

3) กำหนดตัวผู้ประเมินและทำการอบรมผู้ประเมิน

4) กำหนดวิธีการประเมินผลงาน

5) การวิเคราะห์ผลการประเมินและนำผลที่ได้จากการประเมินไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานจะมีประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคลากรขององค์กรมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการประเมินว่าองค์กรต้องการประเมินอะไรและองค์กรได้นำผลการประเมินนั้นไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการอย่างจริงจังหรือไม่ซึ่ง

สมิต สัจฉกร (2542: 255) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

1) ทำให้การพิจารณา ความดี ความชอบหรือการปูนบำเหน็จแก่ผู้ปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความยุติธรรม มีเหตุผล มีระบบเป็นระเบียบแบบแผน ซึ่งใช้ต่อบุคลากรในองค์กรเดียวกันโดยความเสมอภาค

2) ทำให้การพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง การสับเปลี่ยน โยกย้าย การลดขั้น การลดตำแหน่งและการเลิกจ้างเป็นไปอย่างยุติธรรม

3) ใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการทำงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือมาตรฐานการทำงานที่องค์กรกำหนดไว้รวมทั้งเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบประสิทธิภาพในการบริหารองค์กรอีกด้วย

4) ใช้ประโยชน์ในการกำหนดโครงการฝึกอบรมและพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้ตรงตามความต้องการและความจำเป็นของบุคลากรในองค์กร

5) ทำให้พนักงานทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนเองว่าบรรลุตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ในการทำงานเพียงใดเพื่อการปรับปรุงจุดด้อยและการพัฒนาจุดเด่นของตนเองต่อไป

6) เป็นเครื่องจูงใจให้พนักงาน เจ้าหน้าที่ในองค์กรได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจเต็มกำลังความรู้ ความสามารถ มีความมั่นใจในความเป็นธรรมขององค์กร

7) ส่งเสริมความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

8) ประโยชน์ในด้านอื่นๆ เช่นการแนะแนวและการวางแผนแนวอาชีพให้แก่พนักงานการกำหนดอัตราค่าจ้างคนการสรรหาคัดเลือกพนักงานการส่งมอบงานเมื่อสับเปลี่ยนผู้บังคับบัญชาการพัฒนากระบวนการงานในองค์กร เป็นต้น

การกำกับ ดูแลติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานั้นเป็นสิ่งที่จำเป็นเพราะเป็นการประเมินว่าผู้ปฏิบัติงานมี

ความสามารถในการปฏิบัติงานหรือไม่เพื่อเป็นเครื่องมือประกอบการพิจารณาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่างๆ เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การดำรงตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่งหรือการพิจารณาความดีความชอบซึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นมีขั้นตอนในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและนำผลการประเมินไปใช้ตามความเป็นจริง

สรุปได้ว่า การส่งเสริม พัฒนา และเสริมสร้างขวัญกำลังใจ หมายถึง การดำเนินการสนับสนุนที่จะให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ความสามารถการปกป้องคุ้มครองระบบคุณธรรม การส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการให้ขวัญและกำลังใจยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานจัดกิจกรรมเผยแพร่ผลงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จต่อสาธารณชน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ผู้ค้นคว้าอิสระได้ศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไว้ ดังนี้

ไพฑูรย์ สายโท (2550 : 76) ศึกษาการปฏิบัติหน้าที่ของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงรายเขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ ข้าราชการครูจำนวน 313 คน และผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 92 คน ปีการศึกษา 2550 ในเขตพื้นที่การศึกษาดังกล่าวข้างต้นเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวข้างต้นผู้ศึกษาได้ส่งแบบสอบถามไปจำนวน 405 ชุด ได้รับกลับคืนมา จำนวน 368 ชุด (90.86 %) นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้ร้อยละ ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ผู้บริหารโรงเรียนและข้าราชการครูมากกว่าร้อยละ 50 เห็นว่าคณะอนุกรรมการได้พิจารณากำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลกำหนดจำนวนอัตราตำแหน่งและเกลี่ยอัตรากำลังได้วิเคราะห์จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้อย่างชัดเจนมีแนวทางที่ชัดเจนในการเลื่อนตำแหน่งวิทยฐานะได้วิเคราะห์สำรวจอัตรารว่างของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดวิธีการและดำเนินการสอบบรรจุแต่งตั้งอย่างถูกต้องได้กำหนดวิธีการและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมได้พิจารณาโทษทางวินัยอย่างเป็นธรรมนอกจากนี้คณะอนุกรรมการยังได้ยกย่องเชิดชูเกียรติเผยแพร่ผลงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการการประเมินผลงานที่ชัดเจนประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมแต่ผู้บริหารโรงเรียนและข้าราชการครูบางส่วนเห็นว่าคณะกรรมการได้

ใช้ระบบอุปถัมภ์ในการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและใช้ระบบอุปถัมภ์ในการเรียกบรรจุและแต่งตั้งและพิจารณาความดีความชอบอยู่ภายใต้อิทธิพลของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล

ชั้นฤดี บุตะเขียว (2550 : 82) ศึกษาบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของ คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมาผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครราชสีมาโดยภาพรวมมีการปฏิบัติตามบทบาทที่ปฏิบัติจริง และบทบาทที่คาดหวังมีความคาดหวังให้ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2) ความต้องการจำเป็นในการปฏิบัติตามบทบาทอำนาจหน้าที่ของคณะ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาในทัศนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ต้องการเป็นอันดับแรก คือพิจารณาให้ความเห็นชอบในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษามีความเหมาะสม และตรงตามความรู้ความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม 3) ปัญหาและข้อเสนอแนะในการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามบทบาทที่ปฏิบัติจริงของคณะ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาปฏิบัติหน้าที่ไม่สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ ได้รับการปฏิบัติไม่เท่าเทียมกันมีอำนาจหน้าที่ไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง พบว่า อ.ก.ค.ศ.ใช้อำนาจในการแสวงหาผลประโยชน์ ใช้ระบบอุปถัมภ์มีปัญหาเกี่ยวกับดุลอำนาจ โดยอาจมีการใช้อำนาจเพื่อการผลประโยชน์หรือใช้ระบบอุปถัมภ์ในการปฏิบัติหน้าที่และปฏิบัติงานโดยขาดความเป็นอิสระและอื่นๆข้อเสนอแนะในการส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ คือควรมีการอบรมด้านกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง กำหนดบทลงโทษในกรณี ที่ อ.ก.ค.ศ.กระทำความผิดไปจากหลักเกณฑ์หรือปลดออกได้ถึงแม้จะยังไม่ครบวาระหรือกำหนดวาระในการดำรงตำแหน่งคราวละไม่เกิน 2 ปี

สุดธิดา เรืองยังมี (2553 : 56) การปฏิบัติตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามทัศนะของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) ตามทัศนะของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติตามบทบาทของ อ.ก.ค.ศ. ตามทัศนะของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตาม อายุราชการ และตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ปีการศึกษา 2553 จำนวน 122 คนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและระดับบทบาทในการปฏิบัติงานของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าที (t - test) ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการปฏิบัติตามบทบาทของ อ.ก.ค.ศ. ตามทัศนะของบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก มีเพียงด้านการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล ที่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีการปฏิบัติต่ำกว่าด้านอื่นๆ 2) บุคลากรทางการศึกษาในสถานงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษปัตตานี เขต 2 ที่มีอายุราชการและตำแหน่งต่างกัน มีทัศนะต่อการปฏิบัติตามบทบาทของ อ.ก.ค.ศ. โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วรุศต์ ประภาพันธุ์ (2555 : 77) การปฏิบัติการบทบาทของผู้บริหารในการสร้างเครื่องมืออาชีพของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครศรีธรรมราช การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครศรีธรรมราช ในการสร้างเครื่องมืออาชีพของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ยุคปฏิรูปการศึกษา ใน 4 ด้าน ได้แก่ การสนับสนุนการทำงานร่วมกัน ความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ การมีความรู้ในวิชาที่สอน การพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 23 อำเภอและครูศูนย์การเรียนรู้ จำนวน 162 คน รวมกลุ่มตัวอย่าง 185 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทผู้บริหารในการสร้างเครื่องมืออาชีพของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ตามทัศนะของผู้บริหารการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครศรีธรรมราช ในการสร้างเครื่องมืออาชีพของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนยุคปฏิรูปการศึกษาใน 4 ด้าน คือ การมีความรู้ในวิชาที่สอน ความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ การสนับสนุนการทำงานร่วมกันและการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ สรุปโดยรวมพบว่า ทุกด้านมี การปฏิบัติตามบทบาทอยู่ในระดับมาก 2) บทบาทผู้บริหารในการสร้างเครื่องมืออาชีพของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ตามทัศนะของครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครศรีธรรมราช ยุคปฏิรูปการศึกษา ใน 4 ด้าน คือ การมีความรู้ในวิชาที่สอน ความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ การสนับสนุนการทำงานร่วมกันและการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ สรุปโดยรวมและรายด้านพบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติตามบริบท อยู่ในระดับมาก 3) บทบาทผู้บริหารในการสร้างเครื่องมืออาชีพของศูนย์การ

เรียนชุมชนสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครศรีธรรมราช ตามทัศนะของผู้บริหารและครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ไม่แตกต่างกัน

ไกรพจน์ บุญประเสริฐ (2549 : 71) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการดำเนินงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1-2 ในฐานะที่เป็นนิติบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการดำเนินงานในสถานศึกษา เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการดำเนินงานในสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา รวมทั้งศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการส่งเสริมการดำเนินงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-2 ในฐานะที่เป็นนิติบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี จำนวน 198 คน ได้มาด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น (reliability) เท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ่ โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows และการวิเคราะห์เนื้อหา

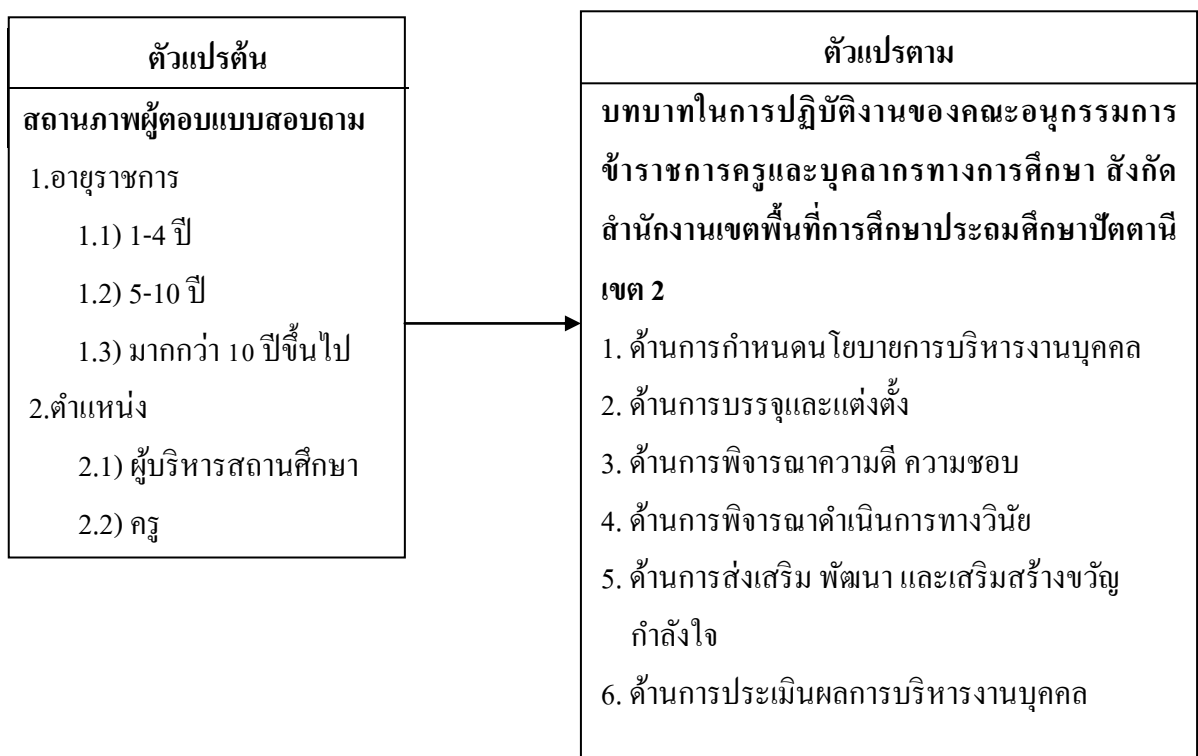
ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการดำเนินงานในสถานศึกษา ในฐานะที่เป็นนิติบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ การบริหารทั่วไป และการบริหารวิชาการ 2) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการดำเนินงานในสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ในการบริหาร โดยภาพรวมพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารมากกว่า 20 ปี มีบทบาทในการส่งเสริมการดำเนินงานในสถานศึกษา มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหาร 11- 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญ 0.05 ส่วนรายด้านพบว่า ด้านการบริหารงบประมาณ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารมากกว่า 20 ปี มีบทบาทในการส่งเสริมการดำเนินงานในสถานศึกษา มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหาร 11- 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3) ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการส่งเสริมการดำเนินงานในสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมการดำเนินงานวิชาการ ปัญหาที่พบมากที่สุดคือ โรงเรียนขาดแหล่งเรียนรู้ ห้องสมุด และเทคโนโลยีสารสนเทศมีจำนวนไม่เพียงพอทำให้ขาดความต่อเนื่องในการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน มีแนวทางแก้ไขปัญหาคือ กรรมการสถานศึกษาและชุมชนควรให้การสนับสนุนและระดมทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษา ด้านการส่งเสริมการดำเนินงานการบริหารงบประมาณ ปัญหาที่พบมากที่สุดคือ การจัดสรรงบประมาณราย

หัวหน้าเรียน ทำให้โรงเรียนขนาดเล็กขาดความสมดุลในการพัฒนารอบด้าน มีแนวทางแก้ปัญหาคือ ควรมีการพิจารณาจัดสรรงบประมาณให้โรงเรียนขนาดเล็กเป็นกรณีพิเศษตามความจำเป็นโดยไม่เน้นรายหัวนักเรียน ด้านการส่งเสริมการดำเนินงานการบริหารงานบุคคล ปัญหาที่พบมากที่สุดคือ ครูไม่ครบชั้นเรียน และมีภาระงานมากทำให้การสอนมีปัญหาและอุปสรรคมีแนวทางแก้ปัญหาคือ ควรมีการพัฒนาบุคลากรให้สามารถบูรณาการการสอนให้หลากหลาย และด้านการส่งเสริมการดำเนินงานการบริหารงานทั่วไป ปัญหาที่พบมากที่สุดคือ งานที่ครูได้รับมอบหมายมีจำนวนมากทำให้้อัตรากำลังครูไม่เพียงพอ มีแนวทางแก้ปัญหาคือเขตพื้นที่การศึกษาควรเกลี้ยอัตรากำลังให้เหมาะสมและเพียงพอเพื่อช่วยเหลือโรงเรียนขนาดเล็ก

จากผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลพบว่าด้านการพัฒนาบุคลากร ไม่เห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรมีการใช้ระบบอุปถัมภ์ในการขอรับทุนต่างๆ และการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นและการศึกษาต่อมีขั้นตอนมากมายยุ่งยากในการปฏิบัติ การสรรหาบุคลากรไม่มีการวางแผนการสรรหาอย่างเป็นระบบและใช้ระบบอุปถัมภ์และการแต่งตั้งผู้บริหารอยู่ภายใต้อำนาจของกลุ่มบุคคลโดยหวังผลตอบแทนของกลุ่มพวกพ้องที่สนับสนุนและขาดความยุติธรรมพิจารณาการแสวงหาผลประโยชน์จากการย้าย เลื่อนตำแหน่งและใช้ระบบอุปถัมภ์ด้านการพิจารณาความดีความชอบประจำปีนั้นไม่มีความยุติธรรมและมีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนการมีและใช้ข้อมูลที่ไม่ถูกต้องโดยพิจารณาอยู่ภายใต้อิทธิพลของบุคคลและกลุ่มบุคคลมีการวิ่งเต้นแข่งขันเลี้ยงคณะกรรมการหรือผู้แทนข้าราชการครูเพื่อสนับสนุนพวกพ้องให้ได้รับพิจารณาส่วนการดำเนินการทางวินัยขาดการศึกษาและวางแผนอย่างรอบคอบไม่มีหลักเกณฑ์และวิธีการที่ดีในการดำเนินการการดำเนินการสอบสวนเป็นไปอย่างเชื่องช้าผู้ที่เกี่ยวข้องการดำเนินการมีประโยชน์ที่ไม่พึงประสงค์ทำให้ไม่จริงจังกับบุคลากรที่ประพฤติผิดวินัยและไม่มีการปลูกจิตสำนึกที่ดีให้กับข้าราชการครูไม่ให้กระทำผิดวินัย

กรอบแนวคิดการค้นคว้าอิสระ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มุ่งศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับศึกษาการปฏิบัติตามบทบาทของ คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2547 ใน มาตรา 23 จำนวน 6 ด้าน คือ 1) การกำหนด นโยบายการบริหารงานบุคคล 2) การบรรจุและแต่งตั้ง 3) การพิจารณาความดี ความชอบ 4) การ พิจารณาดำเนินการทางวินัย 5) การส่งเสริม พัฒนา และเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และ 6) การ ประเมินผลการบริหารงานบุคคล



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการค้นคว้าอิสระ

สมมติฐานการค้นคว้าอิสระ

1. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุราชการต่างกัน มีทัศนะต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทของ คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 แตกต่างกัน
2. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งต่างกัน มีทัศนะต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทของ คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 แตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการค้นคว้าอิสระ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ เป็นการศึกษาการปฏิบัติตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ในบทนี้จึงเป็นการเสนอวิธีดำเนินการค้นคว้าอิสระประกอบด้วย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระการสร้างเครื่องมือในการค้นคว้าอิสระ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ ซึ่งจะกล่าว ในรายละเอียดต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ปีการศึกษา 2556 จำนวนทั้งหมด 175 คน จำแนกเป็น

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน

1.2 ครู จำนวน 170 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 122 คน โดยผู้บริหารสถานศึกษาขอใช้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ส่วนครูได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ได้มาโดยวิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรยามาเน่ (Yamane) จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนขนาดของกลุ่มประชากรในแต่ละอำเภอ จากนั้นสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) แบบจับฉลากไม่ใส่กลับ จนได้ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้ โดยดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

2.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามสูตรของยามาเน่ (Yamane; 1973: 272–278; อ้างถึงใน ผ่องศรี วาณิชศุภวงศ์, 2546: 104)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N แทน ขนาดของประชากร
 e แทน ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มที่ยอมรับได้
 (Sampling Error) ในที่นี้กำหนด .05

คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ สูตรของ Yamané' ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 122 คน

2.2 ดำเนินการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างในตำแหน่งครู ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยเทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากขนาดของประชากร รวม 175 คน ได้ 122 คน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงสัดส่วนจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการศึกษาประถมศึกษา ปัตตานีเขต 2

ตำแหน่ง	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ผู้บริหารสถานศึกษา	5	5
ครู	170	117
รวม	175	122

2.3 เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละตำแหน่งแล้ว จึงสุ่มรายชื่อผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละตำแหน่งดังกล่าว โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) แบบจับฉลากไม่ใส่กลับ จนได้ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้

เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ

1. ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้ศึกษาค้นคว้าสร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยอายุราชการและ ตำแหน่ง โดยมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ โดยให้ผู้บริหารสถานศึกษา และครูเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ตามหลักการของลิเคิร์ต (Likert Scale) (พ่องศรี วานิชย์ศุภวงศ์, 2546 : 131-132) ได้กำหนดค่าของลำดับคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง การปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการ อยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง การปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการ อยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง การปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการ อยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง การปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการ อยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง การปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 23 ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 6 ด้าน มี 37 ข้อ

ด้านที่ 1 การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล มี 7 ข้อ

ด้านที่ 2 การบรรจุและแต่งตั้ง มี 6 ข้อ

ด้านที่ 3 การพิจารณาความดี ความชอบ มี 6 ข้อ

ด้านที่ 4 การพิจารณาคำเนินการทางวินัย มี 5 ข้อ

ด้านที่ 5 การส่งเสริม พัฒนา และเสริมสร้างขวัญกำลังใจ มี 6 ข้อ

ด้านที่ 6 การประเมินผลการบริหารงานบุคคล มี 7 ข้อ

เกณฑ์และวิธีการให้คะแนน การให้คะแนนจะให้คะแนนในข้อความคือ คะแนน 5,4,3,2,1 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด (Open - ended Questionnaire) เป็นปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ด้านการพิจารณาความดีความชอบ ด้านการพิจารณาคำเนินการทางวินัย ด้านการส่งเสริม พัฒนา และเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และด้านการประเมินผลการบริหารงานบุคคล

2. วิธีการสร้างเครื่องมือ

ผู้ค้นคว้าอิสระได้สร้างเครื่องมือในการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ โดยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัย แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบทบาทและอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

2.2 สรุปรอบแนวคิด ขอบเขตในการวิจัย และวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.3 สร้างแบบสอบถามโดยนำบทบาทในการกำกับดูแล และควบคุมการบริหารบุคคลของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทางการศึกษา โดยตรง มี 6 ด้าน คือ

2.3.1 ด้านการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล

2.3.2 ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง

2.3.3 ด้านการพิจารณาความดี ความชอบ

2.3.4 ด้านการพิจารณาดำเนินการทางวินัย

2.3.5 ด้านการส่งเสริม พัฒนา และเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

2.3.6 ด้านการประเมินผลการบริหารงานบุคคล

2.4 นำแบบสอบถามที่ได้มาจากการปรับปรุงเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษา จำนวน 5 ท่าน เป็นผู้พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไข ให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้นแล้วนำผลการพิจารณาไปทำการวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหาที่ต้องการศึกษา (IC) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน โดยกำหนดให้คะแนนพิจารณาไว้ ดังนี้

+ 1 = แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับโครงสร้างของบทบาทนั้น

0 = ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับโครงสร้างของบทบาทนั้นหรือไม่

- 1 = แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับโครงสร้างของบทบาทนั้น

คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 เพื่อนำไปสร้างแบบสอบถามต่อไป ถ้าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.60 ข้อคำถามนั้นต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

2.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง

2.7 นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงครั้งสุดท้าย ไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 ชุด แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น

2.8 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ มาตรวจให้คะแนน และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach (1990: 204 ; อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540:117) โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .9434

2.9 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วไปใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อการค้นคว้าอิสระต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือแนะนำตัวผู้ค้นคว้าอิสระเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการค้นคว้าอิสระ จากสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปัตตานี เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ผู้ค้นคว้าอิสระเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ขอนหนังสือแนะนำตัวจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปัตตานี เขต 2 ถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้ค้นคว้าอิสระเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง

3. ผู้ค้นคว้าอิสระนำหนังสือแนะนำตัวจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปัตตานี เขต 2 ไปแสดงต่อผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้ค้นคว้าอิสระเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้ค้นคว้าอิสระดำเนินการแจกแบบสอบถามจำนวน 122 ชุด ด้วยตนเอง

4. หลังจากส่งแบบสอบถามภายใน 20 วัน ผู้ค้นคว้าอิสระไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองยังสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปัตตานี เขต 2 โดยได้รับคืนจำนวน 122 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5. เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนผู้ค้นคว้าอิสระดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามแล้วนำผลการตอบไปจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป โดยพบว่ามีความสมบูรณ์จำนวน 122 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับข้อมูลครบถ้วนตามที่ต้องการแล้ว การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้ค้นคว้าอิสระ นำแบบสอบถามตอนที่ 1 และตอนที่ 2 ที่เก็บรวบรวมได้ ไปวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อประมวลผลและหาค่าสถิติ ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

แบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การแจกแจงหาความถี่ และหาค่าร้อยละจำแนกตามอายุราชการ และตำแหน่ง

แบบสอบถามตอนที่ 2 ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีต่อการปฏิบัติตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามี 6 ด้าน จำนวน 37 ข้อ ได้แก่

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 - 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 - 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 - 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 - 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

หาค่าการทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการปฏิบัติตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามตัวแปรอายุราชการ และตำแหน่งตามลำดับ

2. สถิติที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ

2.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

2.1.1 การหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (IOC) โดยการหาค่าดัชนีของความสอดคล้องกัน

2.1.2 การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ใช้สูตรครอนบัค

2.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.2.1 ค่าความถี่ (Frequency)

2.2.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.2.4 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.2.5 ทดสอบค่าที (t-test) แบบ Two – Independent Sample Test

2.2.6 ทดสอบค่าเอฟ (F-test) โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

(One – way analysis of variance)

2.2.7 ทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Test)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเรื่อง การปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการทำงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ซึ่งผู้ศึกษาค้นคว้าอิสระได้นำเสนอหัวข้อตามลำดับดังนี้ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำเสนอข้อมูลตามแบบสอบถาม และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในรูปตาราง

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆแทนความหมายดังต่อไปนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานด้วยค่าเอฟ
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานด้วยค่าที

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ของการค้นคว้าอิสระ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ อายุราชการและตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยการจัดลำดับของความถี่ และร้อยละของข้อมูล
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการทำงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. วิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการทำงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามตัวแปรอายุราชการผู้บริหารสถานศึกษาและครู ด้วยการทดสอบค่าเอฟ (F-test)

4. วิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามตัวแปรตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและครู ด้วยการทดสอบค่าที (t-test)

5. ประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามตัวแปร อายุราชการและตำแหน่ง ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม อายุราชการและตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษาและครู

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุราชการ		
- 1-4 ปี	36	29.51
- 5-10 ปี	58	47.54
- มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	28	22.95
รวม	122	100.00
2. ตำแหน่ง		
- ผู้บริหารสถานศึกษา	5	4.10
- ครู	117	95.90
รวม	122	100.00

จากตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม อายุราชการและตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษาและครู พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุราชการระหว่าง 5–10 ปี มากที่สุด จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 47.54 รองลงมาคือ 1–4 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 29.51 มีตำแหน่งเป็นครู จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 95.90 ตำแหน่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.10 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ด้านการพิจารณาความดี ความชอบ ด้านการดำเนินการทางวินัย ด้านการส่งเสริม พัฒนา และเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ด้านการประเมินผลการบริหารงานบุคคล ปรากฏผลการวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ภาพรวมและรายด้าน

การปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	อันดับที่
1. ด้านกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล	3.89	0.74	มาก	3
2. ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง	3.68	0.83	มาก	5
3. ด้านการพิจารณาความดี ความชอบ	3.52	0.96	มาก	6
4. ด้านการดำเนินการทางวินัย	4.02	0.81	มาก	2
5. ด้านการส่งเสริม พัฒนา และเสริมสร้างขวัญกำลังใจ	4.09	0.80	มาก	1
6. ด้านการประเมินผลการบริหารงานบุคคล	3.79	0.89	มาก	4
รวม	3.97	0.84	มาก	

จากตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ภาพรวมและรายด้าน พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการส่งเสริม พัฒนา และเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ($\bar{X} = 4.09$) รองลงมาคือด้านการดำเนินการทางวินัย ($\bar{X} = 4.02$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการพิจารณาความดี ความชอบ ($\bar{X} = 3.52$) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติตามบทบาทของ คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล

ด้านกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	อันดับที่
1. สำรวจความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล	3.88	0.77	มาก	4
2. กำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาปัจจุบัน	3.91	0.76	มาก	3
3. จัดเผยแพร่ประชาสัมพันธ์นโยบายในการบริหารงานบุคคลให้รับทราบ	3.82	0.71	มาก	5
4. จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้อย่างชัดเจน	4.01	0.59	มาก	2
5. กำหนดนโยบายการเกลี่ยอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ชัดเจน	3.82	0.80	มาก	5
6. จัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เหมาะสมกับปริมาณงานของโรงเรียน	4.06	0.78	มาก	1
7. พิจารณาการย้ายตามแผนการเกลี่ยอัตรากำลังพล	3.75	0.75	มาก	7
รวม	3.89	0.74	มาก	

จากตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติตามบทบาทของ คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เรื่องการจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาได้เหมาะสมกับปริมาณงานของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.06$) รองลงมาคือ จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.01$) ส่วน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ พิจารณาการย้ายตามแผนการเกลี่ยอัตรากำลังพล ($\bar{X} = 3.75$) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติตามบทบาทของ
คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง

ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	อันดับที่
1. สำรวจอัตราว่างของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.65	0.70	มาก	4
2. กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการสอบบรรจุแต่งตั้ง	3.82	0.90	มาก	1
3. ดำเนินการสอบบรรจุอย่างถูกต้อง โปร่งใส	3.77	0.85	มาก	2
4. ดำเนินการแต่งตั้งอย่างถูกต้อง โปร่งใส	3.55	0.80	มาก	6
5. บรรจุแต่งตั้งตามความต้องการของสถานศึกษา	3.62	0.86	มาก	5
6. ให้ความเห็นชอบในการโยกย้ายด้วยความเป็นธรรม	3.68	0.89	มาก	3
รวม	3.68	0.83		

จากตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติตามบทบาทของ
คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.68$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เรื่องการกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการสอบบรรจุแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยมาก
ที่สุด 3.82 รองลงมาคือ ดำเนินการสอบบรรจุอย่างถูกต้อง โปร่งใส ($\bar{X}=3.77$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย
น้อยที่สุดคือ ดำเนินการแต่งตั้งอย่างถูกต้อง โปร่งใส ($\bar{X}=3.55$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ปัตตานี เขต 2 ด้านการพิจารณาความดี ความชอบ

ด้านการพิจารณาความดี ความชอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	อันดับที่
1. พิจารณาจัดสรรโควตาการให้ความดีความชอบอย่างถูกต้อง	3.45	0.95	มาก	5
2. กำหนดวิธีการการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม	3.42	1.00	มาก	6
3. สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการ/หลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ	3.48	1.03	มาก	4
4. สนับสนุนผู้ตั้งใจปฏิบัติงานให้ได้รับการเลื่อนขั้นเป็นกรณีพิเศษ	3.55	0.87	มาก	3
5. พิจารณาความดีความชอบโดยยึดหลักคุณธรรม	3.59	0.88	มาก	2
6. มีการเปิดโอกาสให้ตรวจสอบความถูกต้อง	3.66	1.02	มาก	1
รวม	3.52	0.96	มาก	

จากตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ปัตตานี เขต 2 ด้านการพิจารณาความดี ความชอบ พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการเปิดโอกาสให้ตรวจสอบความถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=3.66$) รองลงมาคือ พิจารณาความดีความชอบโดยยึดหลักคุณธรรม ($\bar{X}=3.59$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ กำหนดวิธีการการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม ($\bar{X}=3.4$) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติตามบทบาทของ
คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านการดำเนินการทางวินัย

ด้านการดำเนินการทางวินัย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	ลำดับที่
1. เผยแพร่ กฎระเบียบเกี่ยวกับเรื่องวินัยให้ได้รับทราบ	3.60	1.03	มาก	5
2. มีการป้องกันการกระทำผิดวินัย	4.00	0.79	มาก	4
3. มีการแต่งตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัย	4.19	0.72	มาก	2
4. พิจารณาโทษทางวินัยอย่างเป็นธรรม	4.26	0.71	มาก	1
5. เปิดโอกาสให้ผู้ถูกลงโทษ ใช้สิทธิอุทธรณ์ ร้องทุกข์ เพื่อพิสูจน์ตนเอง	4.07	0.79	มาก	3
รวม	4.02	0.81	มาก	

จากตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติตามบทบาทของ
คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านการดำเนินการทางวินัย พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.02$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พิจารณาโทษทางวินัยอย่างเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.26$)
รองลงมาคือมีการแต่งตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัย ($\bar{X}=4.19$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ
เผยแพร่ กฎระเบียบเกี่ยวกับเรื่องวินัยให้ได้รับทราบ ($\bar{X}=3.60$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติตามบทบาทของ คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านการส่งเสริม พัฒนา และเสริมสร้างขวัญ กำลังใจ

ด้านการส่งเสริม พัฒนา และเสริมสร้าง ขวัญกำลังใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ ปฏิบัติ	ลำดับที่
1. มีแผนงาน ส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	4.21	0.78	มาก	1
2. สำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร	4.17	0.81	มาก	2
3. ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและ บุคลากร	3.95	0.75	มาก	6
4. ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาในการศึกษาต่อ	4.13	0.77	มาก	3
5. ยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา ที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.04	0.85	มาก	4
6. จัดกิจกรรมเผยแพร่ผลงานของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จต่อ สาธารณชน	4.03	0.84	มาก	5
รวม	4.09	0.80	มาก	

จากตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติตามบทบาทของ คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านการส่งเสริม พัฒนา และเสริมสร้าง ขวัญกำลังใจ พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีแผนงาน ส่งเสริมสนับสนุน พัฒนา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.21$) รองลงมาคือสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร ($\bar{X}=4.17$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากร ($\bar{X}=3.95$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติตามบทบาทของ
คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านการประเมินผลการบริหารงานบุคคล

ด้านการประเมินผลการบริหารงานบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ	ลำดับที่
1. มีหลักเกณฑ์การประเมินผลงานที่ชัดเจน	3.97	0.82	มาก	1
2. กำหนดวิธีการประเมินผลงานที่เหมาะสม	3.68	0.95	มาก	7
3. แจ้งเกณฑ์การประเมินผลงานทราบก่อนการประเมิน	3.78	0.87	มาก	3
4. ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู	3.77	0.91	มาก	4
5. ประกาศผลการประเมินผลการดำเนินงานได้ทราบ อย่างทั่วถึง	3.74	0.94	มาก	5
6. เปิดโอกาสให้ซักถามผลการประเมินของตนเอง	3.71	0.92	มาก	6
7. นำผลการประเมินบุคลากรไปใช้ในปรับปรุง	3.87	0.84	มาก	2
รวม	3.79	0.89	มาก	-

จากตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติตามบทบาทของ
คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านการประเมินผลการบริหารงานบุคคล พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X}=3.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีหลักเกณฑ์การประเมินผลงานที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ย
มากที่สุด ($\bar{X}=3.97$) รองลงมาคือนำผลการประเมินบุคลากรไปใช้ในปรับปรุง ($\bar{X}=3.87$) ส่วนข้อ
ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ กำหนดวิธีการประเมินผลงานที่เหมาะสม ($\bar{X}=3.68$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามตัวแปรอายุราชการของบุคลากรทางการศึกษา ด้วยการทดสอบค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ด้านการพิจารณาความดีความชอบ ด้านการดำเนินการทางวินัย ด้านการส่งเสริม พัฒนา เสริมสร้างขวัญกำลังใจ และด้านการประเมินผลการบริหารงานบุคคล จำแนกอายุราชการ ปรากฏผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบการปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามตัวแปรอายุราชการ

การปฏิบัติตามบทบาท ของคณะกรรมการฯ	อายุราชการ						F	Sig.	คู่ที่ ต่าง กัน
	1-4 ปี		5-10 ปี		มากกว่า 10 ปี				
	(1)		(2)		ขึ้นไป (3)				
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
1. ด้านกำหนดนโยบาย การบริหารงานบุคคล	3.82	0.48	3.81	0.46	4.14	0.38	5.580	.005**	(1,3)
2. ด้านการบรรจุและ แต่งตั้ง	3.61	0.58	3.59	0.59	3.96	0.49	4.422	.014**	(2,3)
3. ด้านการพิจารณาความดี ความชอบ	3.48	0.75	3.43	0.75	3.76	0.56	2.115	.125	
4. ด้านการดำเนินการทาง วินัย	3.96	0.69	3.97	0.65	4.21	0.45	1.596	.207	
5. ด้านการส่งเสริมพัฒนา เสริมสร้างขวัญ กำลังใจ	4.00	0.63	4.04	0.66	4.30	0.43	2.253	.110	
6. ด้านการประเมินผลการ บริหารงานบุคคล	3.80	0.78	3.77	0.64	3.81	0.53	.038	.963	
รวม	3.78	0.65	3.77	0.63	4.03	0.47	2.667	0.351	

จากตารางที่ 11 เปรียบเทียบการปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามตัวแปรอายุราชการ พบว่าภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกันยกเว้น ด้านกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล และด้านการบรรจุและแต่งตั้ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ($\bar{X}=4.14$) มีทัศนะสูงกว่าผู้มีอายุราชการ 1-4 ปี ($\bar{X}=3.82$) และผู้มีอายุราชการมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ($\bar{X}=3.96$) มีทัศนะสูงกว่าผู้มีอายุราชการ 5-10 ปี ($\bar{X}=3.59$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งของบุคลากรทางการศึกษา ด้วยการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ด้านการพิจารณาความดีความชอบ ด้านการดำเนินการทางวินัย ด้านการส่งเสริม พัฒนา เสริมสร้างขวัญกำลังใจ และการประเมินผลการบริหารงานบุคคล จำแนกตามตำแหน่ง ปรากฏผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบการปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง

การปฏิบัติตามบทบาทของ คณะกรรมการฯ	ตำแหน่ง				t	Sig.
	ผู้บริหาร		ครู			
	สถานศึกษา					
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล	3.74	0.44	3.92	0.47	-1.522	.131
2. ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง	3.64	0.57	3.69	0.58	-.342	.733
3. ด้านการพิจารณาความดี ความชอบ	3.53	0.78	3.52	0.71	.025	.980
4. ด้านการดำเนินการทางวินัย	4.01	0.60	4.03	0.63	-.091	.928
5. ด้านการส่งเสริม พัฒนาเสริมสร้างขวัญกำลังใจ	4.01	0.65	4.10	0.61	-.582	.562
6. ด้านการประเมินผล การบริหารงานบุคคล	3.90	0.72	3.77	0.65	.812	.418
รวม	3.81	0.63	3.84	0.61	-0.283	0.6253

จากตารางที่ 12 การปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งพบว่าภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 5 ประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานตามบทบาทของคณะกรรมการ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

ตารางที่ 13 ปัญหา การปฏิบัติงานตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

ปัญหา	ความถี่
1. ด้านกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล	
1.1 การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง	3
1.2 แผนอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ชัดเจน	2
2. ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง	
2.1 แต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ตรงตามวุฒิ	2
3. ด้านการพิจารณาความดี ความชอบ	
3.1 พิจารณาความดี ความชอบโดยพิจารณาจากเกณฑ์ความใกล้ชิด เป็นส่วนใหญ่	3
3.2 หลักเกณฑ์วิธีการเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบไม่ชัดเจน	1
4. ด้านการดำเนินการทางวินัย	
4.1 พิจารณาโทษทางวินัยไม่เหมาะสม และไม่เป็นธรรม	4
5. ด้านการส่งเสริม พัฒนาเสริมสร้าง ขวัญกำลังใจ	
5.1 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่มีการพัฒนาตนเอง	5
6. ด้านการประเมินผลการบริหารงานบุคคล	
6.1 ไม่เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซักถามผลการประเมินตนเอง	5

จากตารางที่ 13 ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทของคณะกรรมการ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2
จากค่าเฉลี่ยสูงสุดพบว่า 1) ด้านกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล คือการประชาสัมพันธ์ไม่
ทั่วถึง 2) ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง คือ แต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ตรงตามวุฒิ
3) ด้านการพิจารณาความดี ความชอบ คือพิจารณาความดี ความชอบโดยพิจารณาจากเกณฑ์ความ
ใกล้ชิด เป็นส่วนใหญ่ 4) ด้านการดำเนินการทางวินัย คือ พิจารณาโทษทางวินัยไม่เหมาะสม และไม่
เป็นธรรม 5) ด้านการส่งเสริมพัฒนาเสริมสร้างขวัญกำลังใจ คือข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ไม่มีการพัฒนาตนเอง และ 6) ด้านการประเมินผล การบริหารงานบุคคล คือไม่เปิดโอกาสให้
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซักถามผลการประเมินตนเอง

ตารางที่ 14 ข้อเสนอแนะ การปฏิบัติงานตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

ปัญหา	ความถี่
1. ด้านกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล	
1.1 ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบข่าวโดยทั่วถึง	3
1.2 กำหนดแผนอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ชัดเจน	2
2. ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง	
2.1 แต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ตรงตามวุฒิ และคุณวุฒิ	2
3. ด้านการพิจารณาความดี ความชอบ	
3.1 พิจารณาความดี ความชอบโดยพิจารณาจากเกณฑ์พื้นฐานเป็นหลัก	3
3.2 กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบให้ชัดเจน	1
4. ด้านการดำเนินการทางวินัย	
4.1 พิจารณาโทษทางวินัยให้เหมาะสม และเป็นธรรม	4
5. ด้านการส่งเสริม พัฒนาเสริมสร้างขวัญกำลังใจ	
5.1 ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการพัฒนาตนเอง	5
6. ด้านการประเมินผล การบริหารงานบุคคล	
6.1 เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซักถามผลการประเมินตนเอง	5

จากตารางที่ 14 ผลการศึกษาเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ค่าเฉลี่ยสูงสุดพบว่า 1) ด้านกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล คือ ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทราบข่าวโดยทั่วถึง 2) ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง คือ แต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ตรงตามวุฒิ และคุณวุฒิ 3) ด้านการพิจารณาความดี ความชอบ คือ พิจารณาความดี ความชอบโดยพิจารณาจากเกณฑ์พื้นฐานเป็นหลัก 4) ด้านการดำเนินการทางวินัย คือ พิจารณาโทษทางวินัยให้เหมาะสม และเป็นธรรม 5) ด้านการส่งเสริม พัฒนาเสริมสร้างขวัญกำลังใจ คือ ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการพัฒนาตนเอง และ 6) ด้านการประเมินผล การบริหารงานบุคคล คือ เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซักถามผลการประเมินตนเอง

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลของการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง การปฏิบัติตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผู้ค้นคว้าอิสระได้สรุปผลการค้นคว้าอิสระ ส่วนรายละเอียดจะกล่าวตามลำดับดังนี้

วัตถุประสงค์การค้นคว้าอิสระ

1. เพื่อศึกษาระดับการการปฏิบัติตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามตัวแปรอายุราชการ และตำแหน่ง
3. เพื่อประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะการปฏิบัติตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

สมมติฐานการค้นคว้าอิสระ

1. บุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุราชการต่างกันมีทัศนคติต่อการปฏิบัติตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แตกต่างกัน
2. บุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งต่างกันมีทัศนคติต่อการปฏิบัติตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการค้นคว้าอิสระ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 122 คน โดยผู้บริหารสถานศึกษาขอใช้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ส่วนครูได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ได้มาโดยวิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรยามานะ (Yamane) จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนขนาดของกลุ่มประชากรในแต่ละอำเภอ จากนั้นสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) แบบจับฉลากไม่ใส่กลับ

เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้ศึกษาค้นคว้าสร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิดจากเอกสารและงานค้นคว้าอิสระที่เกี่ยวข้องแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยอายุ ราชการ และตำแหน่ง โดยมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งครอบคลุมเนื้อหาทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ด้านการพิจารณาความดี ความชอบ ด้านการพิจารณาดำเนินการทางวินัย ด้านการส่งเสริม พัฒนา และเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ด้านการประเมินผลการบริหารงานบุคคล 37 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ด้านการพิจารณาความดี ความชอบ ด้านการพิจารณาดำเนินการทางวินัย ด้านการส่งเสริม พัฒนา และเสริมสร้างขวัญกำลังใจและด้านการประเมินผลการบริหารงานบุคคล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือแนะนำตัวผู้ค้นคว้าอิสระเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการค้นคว้าอิสระ จากสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ปัตตานี เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ผู้ค้นคว้าอิสระเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ขอนหนังสือแนะนำตัวจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปัตตานี เขต 2 ถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้ค้นคว้าอิสระเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง

3. ผู้ค้นคว้าอิสระนำหนังสือแนะนำตัวจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 ไปแสดงต่อผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้ค้นคว้าอิสระเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้ค้นคว้าอิสระดำเนินการแจกแบบสอบถาม จำนวน 122 ชุด ด้วยตนเอง

4. หลังจากส่งแบบสอบถามภายใน 20 วัน ผู้ค้นคว้าอิสระไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองยังสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยได้รับคืนจำนวน 122 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5. เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนผู้ค้นคว้าอิสระดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามแล้วนำผลการตอบไปจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป โดยพบว่ามีความสมบูรณ์จำนวน 122 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าอิสระได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามระเบียบวิธีทางสถิติด้วยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามตามประเภทของตัวแปรที่ทำการศึกษาประกอบด้วย อายุราชการและตำแหน่ง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage)

2. ระดับการปฏิบัติตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\bar{x}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

3. เปรียบเทียบการปฏิบัติตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ตามตัวแปรอายุราชการและตำแหน่ง โดยการทดสอบค่าที (t-test)

4. เปรียบเทียบการปฏิบัติตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ตามตัวแปรอายุราชการและตำแหน่ง โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test)

สรุปผลการค้นคว้าอิสระ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่องการปฏิบัติตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ซึ่งสามารถสรุปผลการค้นคว้าอิสระได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุราชการระหว่าง 5 – 10 ปี มากที่สุด จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 47.54 รองลงมาคือ 1 – 4 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 29.51 มีตำแหน่งเป็นครูจำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 95.90 ตำแหน่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.10 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

ผลการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการส่งเสริม พัฒนา และเสริมสร้างขวัญกำลังใจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.09$) รองลงมาคือด้านการดำเนินการทางวินัย ($\bar{X} = 4.02$) ส่วนด้านที่มีค่าน้อยที่สุดคือ ด้านการพิจารณาความดี ความชอบ ($\bar{X} = 3.52$) ตามลำดับ

1. ด้านกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล

ผลการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เรื่องการจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เหมาะสมกับปริมาณงานของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.06$) รองลงมาคือ จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.01$) ส่วนข้อที่มีค่าน้อยที่สุดคือ พิจารณาการย้ายตามแผนการเกลี่ยอัตรากำลังพล ($\bar{X} = 3.75$) ตามลำดับ

2. ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง

ผลการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เรื่องการกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการสอบบรรจุแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.82$) รองลงมาคือ ดำเนินการสอบบรรจุอย่างถูกต้อง โปร่งใส ($\bar{X} = 3.77$) ส่วนข้อที่มีค่าน้อยที่สุดคือ ดำเนินการแต่งตั้งอย่างถูกต้อง โปร่งใส มีค่าเฉลี่ย 3.55

3. ด้านการพิจารณาความดี

ผลการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านการพิจารณาความดี ความชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการเปิดโอกาสให้ตรวจสอบความถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.66$) รองลงมาคือ พิจารณาความดีความชอบโดยยึดหลักคุณธรรม ($\bar{X} = 3.59$) ส่วนข้อที่มีค่าน้อยที่สุดคือ กำหนดวิธีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม ($\bar{X} = 3.42$) ตามลำดับ

4. ด้านการดำเนินการทางวินัย

ผลการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านการดำเนินการทางวินัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พิจารณาโทษทางวินัยอย่างเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$) รองลงมาคือมีการแต่งตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัย ($\bar{X} = 4.19$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เผยแพร่ กฤระเบียบเกี่ยวกับเรื่องวินัยให้ได้รับทราบ ($\bar{X} = 3.60$) ตามลำดับ

5. ด้านการส่งเสริม พัฒนา และเสริมสร้าง ขวัญกำลังใจ

ผลการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านการส่งเสริม พัฒนา และเสริมสร้าง ขวัญกำลังใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีแผนงาน ส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.2$) รองลงมาคือสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร ($\bar{X} = 4.17$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากร ($\bar{X} = 3.95$) ตามลำดับ

6. ด้านการประเมินผลการบริหารงานบุคคล

ผลการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านการประเมินผลการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีหลักเกณฑ์การประเมินผลงานที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.97$) รองลงมาคือนำผลการประเมินบุคลากรไปใช้ในปรับปรุง ($\bar{X} = 3.87$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ กำหนดวิธีการประเมินผลงานที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.68$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบปฏิบัติตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามตัวแปรอายุราชการ และตำแหน่ง

ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามตัวแปรอายุราชการ พบว่าภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล และด้านการบรรจุและแต่งตั้ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 4 ประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

ปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่า 1) ด้านกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล คือการประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง 2) ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง คือ แต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ตรงตามวุฒิ 3) ด้านการพิจารณาความดี ความชอบ คือพิจารณาความดี ความชอบโดยพิจารณาจากเกณฑ์ความใกล้ชิด เป็นส่วนใหญ่ 4) ด้านการดำเนินการทางวินัย คือ พิจารณาโทษทางวินัยไม่เหมาะสม และไม่เป็นธรรม 5) ด้านการส่งเสริม พัฒนาเสริมสร้าง ขวัญกำลังใจ คือข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่มีการพัฒนาตนเอง และ 6) ด้านการประเมินผล การบริหารงานบุคคล คือไม่เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซักถามผลการประเมินตนเอง

ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่า 1) ด้านกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล คือ ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทราบบ้างโดยทั่วถึง 2) ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง คือ แต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ตรงตามวุฒิ และคุณวุฒิ 3) ด้านการพิจารณาความดี ความชอบ คือพิจารณาความดี ความชอบโดยพิจารณาจากเกณฑ์พื้นฐานเป็นหลัก 4) ด้านการดำเนินการทางวินัย คือพิจารณาโทษทางวินัยให้เหมาะสม และเป็นธรรม 5) ด้านการส่งเสริม พัฒนาเสริมสร้าง ขวัญกำลังใจ คือ ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการพัฒนาตนเอง และ 6) ด้านการประเมินผล การบริหารงานบุคคล คือเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซักถามผลการประเมินตนเอง

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่องการปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของชินฤดี บุตะเขียว (2550 : 82) ศึกษาบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามความคิดเห็น

ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาใน จังหวัดนครราชสีมาโดยภาพรวมมีการปฏิบัติตามบทบาทที่ปฏิบัติจริง และบทบาทที่คาดหวังมีความคาดหวังให้ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธิดา เรืองยังมี (2553 : 56) การปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามทศนะของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) ตามทศนะของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติตามบทบาทของ อ.ก.ค.ศ. ตามทศนะของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตาม อายุราชการ และตำแหน่ง ผลการวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติตามบทบาทของอ.ก.ค.ศ. ตามทศนะของบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติงานภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2547 และแก้ไขเพิ่มเติม กำหนด โดยทำหน้าที่ในการกำกับ ดูแล จัดตั้ง ยุบ รวม หรือ เลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งได้มีการประสาน ส่งเสริม และสนับสนุน สถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา สนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และ สถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา ในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา ส่งผลให้ผู้บริหาร และครูมีทัศนคติต่อการปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามตัวแปร อายุราชการ พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีอายุราชการต่างกัน มีทัศนคติต่อการปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล และด้านการบรรจุและ แต่งตั้ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธิดา เรืองยังมี (2553 : 56) เรื่อง การปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตาม ทศนะของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ที่มีอายุราชการและตำแหน่งต่างกัน มีทัศนคติต่อการปฏิบัติตามบทบาทของ อ.ก.ค.ศ. โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากในปัจจุบันในการบริหารงานมักใช้ระบบอุปถัมภ์ ระบบเครือญาติ ทำให้ไม่สอดคล้องกับนโยบายที่ตั้งไว้ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ผู้บริหารและครูมีทัศนคติต่อการปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในด้านการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลและด้านการบรรจุและแต่งตั้ง แตกต่างกันไป

3. ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามตัวแปรตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีทัศนคติต่อการปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ไม่แตกต่างกันทุกด้านสอดคล้องกับงานวิจัยของสุตริตา เรืองยังมี (2553 : 56) เรื่อง การปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามทัศนะของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ที่มีอายุราชการและตำแหน่งต่างกัน มีทัศนคติต่อการปฏิบัติตามบทบาทของ อ.ก.ค.ศ. โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าในการบริหารงานของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วยคณะกรรมการที่มาจากตัวแทนของฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา นอกจากนี้การบริหารงานของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ยึดการปฏิบัติงานตามหลักการประชาธิปไตย ส่งผลให้ผู้บริหารและครูมีทัศนคติต่อการปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการค้นคว้าอิสระการปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการค้นคว้าอิสระไปใช้

1.1 ควรกำหนดวิธีการประเมินผลงานที่เหมาะสม

- 1.2 ควรดำเนินการแต่งตั้งอย่างถูกต้อง โปร่งใส
- 1.3 ควรกำหนดวิธีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม
- 1.4 ควรเผยแพร่ กฎระเบียบเกี่ยวกับเรื่องวินัยให้ได้รับทราบ
- 1.5 ควรส่งเสริมการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากร

2. ข้อเสนอแนะในการค้นคว้าอิสระครั้งต่อไป

- 2.1 ควรจะศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 2.2 ควรศึกษาการปฏิบัติตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ ที่มีบริบทแตกต่างกัน
- 2.3 ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการปฏิบัติตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กิติ ตยัคคานนท์. (2543). **เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ : เพลออักษร.

คณะกรรมการการปฏิรูปการศึกษา. (2542). **การปฏิรูปการศึกษาไทย**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.(2553). **คู่มือการปฏิบัติงานของ
อนุกรรมการ ใน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และ อ.ก.ค.ศ.ที่ ก.ค.ศ. ตั้งในส่วน
ราชการ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. สำนักงาน. (2546). **คู่มือการปฏิบัติงานเขตพื้นที่
การศึกษา**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.สำนักงาน.(2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
พุทธศักราช 2542**. กรุงเทพฯ : พรักหวานกราฟฟิค.

คำพันธ์ อัครเนตร. (2533) **การบริหารงานบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
นครพนม**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

จักรรัช ธีระกุล. (2542). **สังคมวิทยาเบื้องต้น**. นครศรีธรรมราช:สถาบันราชภัฏนครศรีธรรมราช.

จารุพร เฟื่องสกุล. (2545). **ความคาดหวังของผู้นำชุมชนต่อบทบาทนักพัฒนาในการสร้างเสริมความ
เข้มแข็งแก่ชุมชนพื้นที่การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการสร้างเสริมความเข้มแข็งของ
ชุมชนเพื่อเผชิญปัญหาวิกฤตภาคใต้**. วิทยานิพนธ์พัฒนาชุมชนมหาบัณฑิต คณะสังคม
สงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จุฑามาศ สมบูรณ์เถลิง. (2534). **ปัญหาการปฏิบัติงานในหน้าที่ของคณะกรรมการการประถมศึกษา
อำเภอ ในเขตการศึกษา 10**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เฉลิมศักดิ์ นามเชียงใต้. (2542). **การรับรอง มาตรฐานการสอนครู :การประกันคุณภาพครู**. วารสาร
ข้าราชการครู. ฉบับที่ 3 ปีที่19 เดือนกุมภาพันธ์-มีนาคม.หน้า 11-15

ชื่นฤดี บุตะเขียว. (2550) **บทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของคณะอนุกรรมการ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา**.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ณรงค์ เส็งประชา. (2541). **มนุษย์กับสังคม**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮาส์.

ดนัย เทียนพุฒ. (2543). **การบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ : ไทยเจริญการพิมพ์.

ดอน ไชยดวง. (2545). **อนาคตภาพการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนเอกชนในจังหวัดเชียงราย**.

วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

ทองอินทร์ วงศ์โสธ. (2544). **หน่วยที่ 2 ทฤษฎีระบบ**. ในประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนว ปฏิบัติ

ในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 1-4. นนทบุรี :มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช.

เทิดสิทธิ์ อุดสำห. (2536) **ปัญหาการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการ**

ประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 11. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

นรา สมประสงศ์. (2548). **หน่วยที่ 12 การบริหารแบบมีส่วนร่วม**. ในประมวลสาระฉบับเพิ่มเติม

วิชาทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. หน่วยที่ 7-12. นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช.

บุญชม ศรีสะอาด.(2541) **วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย**.พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

บุญร่วม ประทุมทอง. (2543). **ที่ได้ศึกษาการปฏิบัติงานในการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนขยาย**

โอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์. วิทยานิพนธ์
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.

บุญเสริม ฤทธิเดช. (2536). **ทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาต่อการปฏิบัติงานของ**

คณะกรรมการประถมศึกษาจังหวัดในเขตการศึกษา 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

ปฏิรูปการศึกษา. สำนักงาน(2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไข**

เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : พรักหวานกราฟฟิค.

ประกอบ กุลเกลี้ยง. (2545). **ชุดฝึกอบรมผู้บริหาร: ประมวลสาระ บทที่ 3 การบริหารโดยองค์คณะ**

บุคคล. กรุงเทพฯ : สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.

ประเวศ วะสี. (2536). **การพัฒนาประชาธิปไตยและการปฏิรูปการเมือง**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ หมอชาวบ้าน.

ประเสริฐ แยมกลิ่นฟุ้ง และคณะ. (2544). **สังคมและวัฒนธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ 7.

กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ปราโมทย์ คล้ายศิริ. (2545). การปฏิบัติตามบทบาทคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- ปรีชา พิมพ์เสนศรี. (2532). บทบาทและหน้าที่รับผิดชอบของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในเขตการศึกษา 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลา.
- ปิยะนุช แสงสว่าง. (2553). เลขาธิการ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. ผู้ให้ สัมภาษณ์, 8 กันยายน 2553
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2530). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : พรวนการพิมพ์.
- พวงเพชร สุรัตน์กวิกุล. (2542). มนุษย์กับสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิทยา เพชรรัชย์. (2541). บทบาทของคณะกรรมการการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมจังหวัด ในเขตการศึกษา 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พูนศักดิ์ ฉ่ำเมืองปักย์. (2538). การศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการดำเนินงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ไพฑูริย์ สายโท. (2550). ศึกษาการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2544). การศึกษาและความเป็นครูไทย. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นานมีบุ๊คส์.

เรียมใจ ยังพิทักษ์. (2542). การบริหารงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว ตาม

ทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว.

วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยบูรพา.

เลขาธิการสภาการศึกษา. สำนักงาน. (2548). รายงานสรุปผลการติดตามและประเมินความก้าวหน้า

ของการปฏิรูปการศึกษาในวาระครบรอบ 6 ปี ของการประกาศใช้พระราชบัญญัติ

การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : 21 เซ็นจูรี่.

เลขาธิการสภาการศึกษา. สำนักงาน. (2552). ข้อเสนอแนะการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง

(พ.ศ. 2552 - 2561). กรุงเทพฯ : พรักหวานกราฟิค.

วิเชียร วิทญูดม.(2549). พฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ :ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2545). จิตวิทยาสังคม:ทฤษฎีและปฏิบัติการ. กรุงเทพฯ :สำนักพิมพ์

ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2546). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ

กระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.

ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2551). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการ

ศึกษา (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.

_____. (2553). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3)

พุทธศักราช 2553. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.

_____. (2548). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช

2547. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.

สนธยา พลศรี. (2545). หลักสูตรวิทยา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

สมเกียรติ พ่วงรอด. (2544). การบริหารงานบุคคล. ปัตตานี : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สมใจ ลักษณะ. (2542). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ:ศูนย์การพิมพ์สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.

สมพิศ สุขพงษ์. (2540) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญ

ศึกษา เขตการศึกษา 6. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร

การศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สมาน รังสิโยภยกุล. (2544). ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ :บริษัทประชาชน.

สมิต สัจฉกร. (2542). การประเมินผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ :สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี.

สุเมธ แสงนันท. (2533). ทำอย่างไรจึงจะเป็นนักบริหารชั้นยอด. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : บั๊คนางค์.

เสนาะ ดีเยาว์. (2539). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
สถิติที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ

สถิติที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ

1. สถิติที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการค้นคว้าอิสระ

1.1 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane ; อ้างถึงในผ่องศรี วาณิชสุภวงส์, 2546: 156) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N แทน ขนาดของกลุ่มประชากร
 e แทน ความน่าจะเป็นของความผิดพลาดที่ยอมให้เกิดได้ที่ 0.05

1.2 คำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ซึ่งมีสูตรในการคำนวณดังนี้

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

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

1.3 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α – Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ใช้สูตร (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2538 : 200)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
 n แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
 S_i^2 แทน คะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ
 S_t^2 แทน คะแนนความแปรปรวนของเครื่องมือทั้งฉบับ

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 คำนวณค่าร้อยละ (Percentage) จากสูตร

$$\text{ร้อยละของรายการใด} = \frac{\text{ความถี่ของรายการนั้น} \times 100}{\text{ความถี่ทั้งหมด}}$$

2.2 หาค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร (อ้างอิงในพ่องศรี วาณิชย์ศุภวงศ์, 2546 : 156)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 n แทน จำนวนข้อมูล

2.3 คำนวณค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร (อ้างอิงใน พ่องศรี วาณิชย์ศุภวงศ์, 2546: 160)

$$SD = \sqrt{\frac{N\sum X^2 - (\sum x)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ SD แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 $\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 $(\sum X)^2$ แทน ผลรวมคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 N แทน จำนวนข้อมูล

2.4 การทดสอบค่าที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ใช้สูตร ดังนี้

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบที
	X_1	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่มีคุณลักษณะตามที่ต้องการศึกษา
	X_2	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ไม่มีคุณลักษณะตามที่ต้องการศึกษา
	S_1^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มที่มีคุณลักษณะตามที่ต้องการศึกษา
	S_2^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มที่ไม่มีคุณลักษณะตามที่ต้องการศึกษา
	n_1	แทน	จำนวนคนในกลุ่มที่มีคุณลักษณะตามที่ต้องการศึกษา
	n_2	แทน	จำนวนคนในกลุ่มที่ไม่มีคุณลักษณะตามที่ต้องการศึกษา

2.5 การทดสอบเอฟ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มขึ้นไป โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ใช้สูตร (อ้างถึงในพ่องศรี วาณิชยสุวงศ์, 2546: 179) ดังนี้

$$F = \sqrt{\frac{MS_h}{MS_w}} \cdot df = k - 1, n - k$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าการแจกแจงของเอฟ
	MS_h	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	k	แทน	จำนวนกลุ่มที่ศึกษา
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2.6 การเปรียบเทียบพหุคูณ เมื่อพบว่ามีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Sheffe's Test) ใช้สูตร (อ้างถึงในพ่องศรี วาณิชยสุวงศ์, 2546: 182) ดังนี้

$$F = \frac{\overline{X_1} - \overline{X_2}}{MS_w \left\{ \frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right\} (K - 1)}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติในการแจกแจงแบบเอฟ
	$\overline{X_1}, \overline{X_2}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่นำมาเปรียบเทียบ
	MS_w	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	n_i, n_j	แทน	ขนาดของข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่นำมาเปรียบเทียบ
	K	แทน	จำนวนกลุ่มที่ศึกษา

ภาคผนวก ข
ค่า IOC ในการค้นคว้าอิสระ

ค่า IOC ในการค้นคว้าอิสระ

ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามพฤติกรรมการบริหารงาน
วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส
เขต 1

ข้อที่	คะแนนพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม		แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	$\sum R$	IOC	
ด้านกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง								
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ค่า IOC ในการค้นคว้าอิสระ (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม		แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	$\sum R$	IOC	
ด้านการพิจารณาความดี ความชอบ								
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	-1	4	0.8	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านการดำเนินการทางวินัย								
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	-1	4	0.8	ใช้ได้
ด้านการส่งเสริม พัฒนา และเสริมสร้าง ขวัญกำลังใจ								
25	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	-1	4	0.8	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	-1	4	0.8	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ค่า IOC ในการค้นคว้าอิสระ (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม		แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	$\sum R$	IOC	
ด้านการประเมินผลการบริหารงานบุคคล								
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	+1	-1	4	0.8	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	+1	-1	4	0.8	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ

แบบสอบถามเพื่อการค้นคว้าอิสระ

เรื่อง การปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

คำชี้แจงแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด (Open - ended Questionnaire) เป็นปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

2. ขอความกรุณาช่วยตอบแบบสอบถามให้ครบทุกหน้าและทุกตอน

3. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามจะได้รับการเก็บรักษาไว้เป็นความลับ และจะนำผลมาใช้ในการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้เท่านั้น

4. ผลที่ได้จากการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ผู้ค้นคว้าอิสระจะนำข้อมูลไปวิเคราะห์ในภาพรวมเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการค้นคว้าอิสระ เพื่อผลที่ได้จะเป็นประโยชน์ เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการปรับปรุงการบริหารงานปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

มาชีเตาะ กอตา

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่ตรงกับคุณสมบัติของท่าน

1. อายุราชการ

- () 1-4 ปี
- () 5-10 ปี
- () มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

2. ตำแหน่ง

- () ผู้บริหารสถานศึกษา
- () ครู

ตอนที่ 2 การปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาถึงการปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและแสดงความคิดเห็น ตามที่ท่านเห็นว่าการปฏิบัติตามบทบาทอยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น ซึ่งแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง การปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง การปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง การปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง การปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง การปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อที่	บทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
0	(1) การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล	✓	...	...	...	...
	1. สำรวจความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากร					

จากตัวอย่างข้อ 0 คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรตามนโยบายการบริหารงานบุคคล ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับการปฏิบัติตามบทบาทอยู่ในระดับมากที่สุด

**การปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2**

บทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
(1) ด้านการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล					
1.สำรวจความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล					
2.กำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาปัจจุบัน					
3.จัดเผยแพร่ประชาสัมพันธ์นโยบายในการบริหารงานบุคคลให้รับทราบ					
4.จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้อย่างชัดเจน					
5.กำหนดนโยบายการเกลี่ยอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ชัดเจน					
6.จัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เหมาะสมกับปริมาณงานของโรงเรียน					
7.พิจารณาการย้ายตามแผนการเกลี่ยอัตรากำลังพล					
(2) ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง					
8.สำรวจอัตรว่างของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
9.กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการสอบบรรจุแต่งตั้ง					
10.ดำเนินการสอบบรรจุอย่างถูกต้อง โปร่งใส					
11.ดำเนินการแต่งตั้งอย่างถูกต้อง โปร่งใส					
12.บรรจุแต่งตั้งตามความต้องการของสถานศึกษา					
13.ให้ความเห็นชอบในการโยกย้ายด้วยความเป็นธรรม					
(3) ด้านการพิจารณาความดี ความชอบ					
14.พิจารณาจัดสรรโควตาการให้ความดีความชอบอย่างถูกต้อง					
15.กำหนดวิธีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม					
16.สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการ/หลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ					

บทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
17.สนับสนุนผู้ตั้งใจปฏิบัติงานให้ได้รับการเลื่อนขั้นเป็นกรณีพิเศษ					
18.พิจารณาความดีความชอบโดยยึดหลักคุณธรรม					
19.มีการเปิดโอกาสให้ตรวจสอบความถูกต้อง					
(4) ด้านการดำเนินการทางวินัย					
20.เผยแพร่ ฎุระเบียบเกี่ยวกับเรื่องวินัยให้ได้รับทราบ					
21.มีการป้องกันการกระทำผิดวินัย					
22.มีการแต่งตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัย					
23.พิจารณาโทษทางวินัยอย่างเป็นธรรม					
24.เปิดโอกาสให้ผู้ถูกลงโทษ ใช้สิทธิอุทธรณ์ ร้องทุกข์เพื่อพิสูจน์ตนเอง					
(5) ด้านการส่งเสริม พัฒนา และเสริมสร้างขวัญกำลังใจ					
25.มีแผนงาน ส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
26.สำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร					
27.ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากร					
28.ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการศึกษาต่อ					
29.ยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
30.จัดกิจกรรมเผยแพร่ผลงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จต่อสาธารณชน					
(6) ด้านการประเมินผลการบริหารงานบุคคล					
31.มีหลักเกณฑ์การประเมินผลงานที่ชัดเจน					
32.กำหนดวิธีการประเมินผลงานที่เหมาะสม					
33.แจ้งเกณฑ์การประเมินผลงานทราบก่อนการประเมิน					
34.ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู					
35.ประกาศผลการประเมินผลการดำเนินงานได้ทราบอย่างทั่วถึง					
36.เปิดโอกาสให้ซักถามผลการประเมินของตนเอง					
37.นำผลการประเมินบุคลากรไปใช้ในปรับปรุง					

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

(1) ด้านการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล

ปัญหา.....

ข้อเสนอแนะ.....

(2) ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง

ปัญหา.....

ข้อเสนอแนะ.....

(3) ด้านการพิจารณาความดี ความชอบ

ปัญหา.....

ข้อเสนอแนะ.....

(4) ด้านการดำเนินการทางวินัย

ปัญหา.....

ข้อเสนอแนะ.....

(5) ด้านการส่งเสริม พัฒนา และเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

ปัญหา.....

ข้อเสนอแนะ.....

(6) ด้านการประเมินผลการบริหารงานบุคคล

ปัญหา.....

ข้อเสนอแนะ.....

ขอขอบคุณในความร่วมมืออย่างยิ่ง

ภาคผนวก ง

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

แบบสอบถามเกี่ยวกับ บทบาทในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2

1. ด้านกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล	.8471
2. ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง	.9244
3. ด้านการพิจารณาความดี ความชอบ	.8905
4. ด้านการดำเนินการทางวินัย	.8819
5. ด้านการส่งเสริม พัฒนา และเสริมสร้างขวัญกำลังใจ	.8907
6. ด้านการประเมินผลการบริหารงานบุคคล	.8826
รวมทั้งฉบับ ค่าความเชื่อมั่น	.8862

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการค้นคว้าอิสระ



ที่ ศธ ๐๕๕๙/ว ๙๙๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ๙๕๐๐๐

๙ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

ด้วยนางสาวมาลีเตาะ กอตา รหัสนักศึกษา ๗๓๕๕๙๓๐๒๑ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา กำลังดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ
เรื่อง “การปฏิบัติตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต ๒” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ดังนี้

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมศักดิ์ ด้านเดชา อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรรณี เก้าเอี้ยน อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม

ในการทำการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ นักศึกษาจะต้องเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากหน่วยงานของท่าน จึงขอความอนุเคราะห์
ได้โปรดให้บุคลากรในหน่วยงานของท่านตอบแบบสอบถาม ดังรายละเอียดที่ส่งมาด้วยแล้วนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ โยธาทิพย์)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๗๓ - ๒๙๙๖๔๔

โทรสาร ๐๗๓ - ๒๙๙๖๔๖



ที่ ศธ ๐๕๕๙/ว ๗๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ๙๕๐๐๐

๕ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ทดลองใช้เครื่องมือในการค้นคว้าอิสระ
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

ด้วยนางสาวมาลีเตา เกดตา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา กำลังดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การปฏิบัติ
ตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปัตตานี เขต ๒” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ดังนี้

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมศักดิ์ ด้านเดชา อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรัญ แก้วเอียน อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม

ในการทำการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดกรอกข้อมูล
ในแบบสอบถามเพื่อทดลองใช้เครื่องมือในการค้นคว้าอิสระ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมศักดิ์ ด้านเดชา)

รองอธิการบดี รักษาการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๗๓ - ๒๕๕๖๔๔

โทรสาร ๐๗๓ - ๒๕๕๖๔๖



ที่ ศธ ๐๕๕๗/ ๕๓๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ๙๕๐๐๐

๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการค้นคว้าอิสระ
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวมาลีเตาะ กอตา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา กำลังดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การปฏิบัติตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต ๒” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ดังนี้

- | | |
|---|-------------------------------------|
| ๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมศักดิ์ ด้านเดชา | อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก |
| ๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรูญ แก้วเอียน | อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม |

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในสาขาวิชาดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ โยธาทิพย์)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๗๓ - ๒๕๙๖๔๔
โทรสาร ๐๗๓ - ๒๕๙๖๔๖

ภาคผนวก จ
รายชื่อหน่วยงานที่ให้ทดลองเครื่องมือ

รายชื่อหน่วยงานที่ให้ทดลองเครื่องมือ

- | | | | |
|----|---------------------|------------|----------------|
| 1. | โรงเรียนอนุบาลยะรัง | อำเภอยะรัง | จังหวัดปัตตานี |
| 2. | โรงเรียนบ้านระแว้ง | อำเภอยะรัง | จังหวัดปัตตานี |

ภาคผนวก ข

รายชื่อหน่วยงานที่ใช้ทำการค้นคว้าอิสระ

รายชื่อหน่วยงานที่ทำการค้นคว้าอิสระ
อำเภอยะรัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

ที่	ชื่อสถานศึกษา	ขนาดสถานศึกษา	จำนวนผู้ให้ข้อมูล
1.	โรงเรียนอนุบาลยะรัง	ใหญ่	32
2.	โรงเรียนบ้านระแว้ง	ใหญ่	25
3.	โรงเรียนบ้านกาแลสะนอ	เล็ก	15
4.	โรงเรียนบ้านบินยา	เล็ก	22
5.	โรงเรียนต้นพิกุล	ใหญ่	28
	รวม		122

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1.นายจรูญ ล่องซุ่ม	วุฒิการศึกษา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
	สถาบัน	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
	ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลยะรัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปัตตานี เขต 2
	สถานที่ทำงาน	โรงเรียนอนุบาลยะรัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปัตตานี เขต 2
2.นายมะรือปี แม่เลาะ	วุฒิการศึกษา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
	สถาบัน	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
	ตำแหน่ง	รองผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลยะรัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปัตตานี เขต 2
	สถานที่ทำงาน	โรงเรียนอนุบาลยะรัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปัตตานี เขต 2
3.นางสาวนุริยะห์ แวบือราเฮง	วุฒิการศึกษา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
	สถาบัน	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
	ตำแหน่ง	ครูชำนาญการ โรงเรียนอนุบาลยะรัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปัตตานี เขต 2
	สถานที่ทำงาน	โรงเรียนอนุบาลยะรัง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปัตตานี เขต 2

4.นายสุไลมา ชีเดะ

วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

สถาบัน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านระแว้ง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปัตตานี เขต 2

สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านระแว้ง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปัตตานี เขต 2

5.นางฮาฮาบี๊ะ โต๊ะอาลิม

วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

สถาบัน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านบิโนยา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปัตตานี เขต 2

สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านบิโนยา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปัตตานี เขต 2

ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ

ชื่อ-นามสกุล	นางสาวมาชีเตาะ กอตา	
วัน เดือน ปีเกิด	4 พฤศจิกายน 2526	
ที่อยู่ปัจจุบัน	เลขที่ 4 หมู่ 6 ตำบลธารโต อำเภอดุสิต จังหวัดยะลา รหัสไปรษณีย์ 95150	
ประวัติการศึกษา	ระดับประถมศึกษา	โรงเรียนบ้านนิคมสร้างตนเอง อำเภอดุสิต
	ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	โรงเรียนสุทธานครวิทยา
	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย	โรงเรียนสุทธานครวิทยา
	ระดับปริญญาตรี (ค.บ.)	มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
	คณะครุศาสตร์ วิชาเอก ศิลปกรรมศึกษา (หลักสูตร 5 ปี)	
ประสบการณ์การทำงานในอดีต	2552 ครูพิเศษ	โรงเรียนสตรีอิสลาม อำเภอเมือง จังหวัดยะลา
	2553 ครูอัตราจ้าง	โรงเรียนดาร์เปียร์ตุลาตัน มูลนิธิ อำเภอเมือง จังหวัดยะลา
	2554-2556 ครูผู้ช่วย	โรงเรียนบ้านยะรัง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา
	2557 ครู	โรงเรียนอนุบาลยะรัง อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	ครู คศ.1	
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนอนุบาลยะรัง	
	อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี	