



การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
: กรณีศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

**Performances of the Public School Teachers and Educational Personnel Sub-committee  
: A Case Study of Pattalung Primary Educational Service Office Area 2**

อรัทัย กาญจนะภาโส

**Oratai Kanchanapaso**

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

**A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements**

**For the Degree of Master of Public Administration**

**Prince of Songkla University**



ชื่อสารนิพนธ์	การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา : กรณีศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2
ผู้เขียน	นางสาวอรทัย กาญจนะภาโส
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา	2553

### บทคัดย่อ

การศึกษา เรื่อง การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 และเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียนและตำแหน่ง โดยศึกษาจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำนวน 394 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ SPSS (version 16.0) เพื่อหาค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็น โดยใช้สถิติ One Way ANOVA และ t - Test แบบ Independent Group ผลจากการศึกษาสรุปได้ ดังนี้

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นว่าคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยรวมมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับดี เมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับปฏิบัติหน้าที่ในภาพรวมของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียนและตำแหน่ง ไม่พบนัยสำคัญของความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ของกลุ่มย่อยต่าง ๆ ตามปัจจัยทั้งสอง

**Minor Thesis Title** Performances of the Public School Teachers and Educational Personnel  
Sub-committee: A Case Study of Pattalung Primary Educational Service  
Office Area 2

**Author** Miss Oratai Kanchanapaso

**Major Program** Public Administration

**Academic Year** 2010

### **ABSTRACT**

The study of “Performances of the Public School Teachers and Educational Personnel Sub-committee: A Case Study of Pattalung Primary Educational Service Office Area 2” aimed to investigate the opinions of public school teachers and educational personnel about the performances of the Public School Teachers and Educational Personnel Sub-committee of Pattalung Primary Educational Service Office Area 2, and to compare the opinions of these public school teachers and educational personnel according to the size of schools they worked for and their positions. The research subjects were 394 public school teachers and educational personnel working in Pattalung Primary Educational Service Office Area 2. Data were collected by means of questionnaire and the obtained data were analyzed using the SPSS program (version 16.0) for percentage, mean and standard deviations. One way ANOVA and an independent sample t-Test were performed to compare the research subjects’ opinions.

Data analysis revealed that the public school teachers and educational personnel viewed the overall performances of the Public School Teachers and Educational Personnel Sub-committee of Pattalung Primary Educational Service Office Area 2 at a good level. No statistical differences were found among the opinions of the subjects, divided by sizes of the school they worked for and their positions, towards performances of the Public School Teachers and Educational Personnel Sub-committee of Pattalung Primary Educational Service Office Area 2.

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ประสบความสำเร็จได้ด้วยดี ด้วยคำชี้แนะ ตลอดจนการตรวจสอบแก้ไขจาก อาจารย์พูนศักดิ์ เงินหมื่น ประธานกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุษบง ชัยเจริญวัฒน์ และ ดร.อนุ เจริญวงศ์ระยับ กรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำชี้แนะแนวทางในการทำสารนิพนธ์และได้ตรวจสอบเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องในสารนิพนธ์ฉบับนี้ อันจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้วิจัยในการจัดทำสารนิพนธ์ ผู้วิจัยรู้สึกเป็นพระคุณอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดาและพี่ ๆ ที่ได้สนับสนุนและเป็นกำลังใจมาโดยตลอด รวมถึงคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้

ขอขอบคุณ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ที่ได้กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถามเพื่อใช้ในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้

สุดท้ายนี้ ขอขอบคุณ คุณอุทัย กาญจนะ คุณสุปราณี กาญจนะ คุณนคร เทพหนู คุณโสภณ บุญเกื้อ เพื่อนนักศึกษา ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุก ๆ ท่านที่เป็นกำลังใจให้สารนิพนธ์เสร็จสมบูรณ์

ผู้วิจัยหวังว่า สารนิพนธ์ฉบับนี้จะมีประโยชน์ในการนำไปปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการและหากสารนิพนธ์ฉบับนี้มีข้อบกพร่องประการใด ผู้วิจัยขอน้อมรับเพื่อนำมาเป็นข้อมูลการทำวิจัยในโอกาสต่อไป

อรทัย กาญจนะภาโส

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	(3)
Abstract.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
รายการตาราง.....	(8)
รายการภาพประกอบ.....	(11)
<b>บทที่ 1</b> บทนำ.....	1
ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
สมมติฐานในการวิจัย.....	5
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	6
กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
<b>บทที่ 2</b> แนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น.....	9
โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา.....	10
การบริหารงานบุคคล.....	16
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	24
<b>บทที่ 3</b> วิธีดำเนินการวิจัย.....	26
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	26
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	26
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	27
การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีทางสถิติต่าง ๆ ที่ใช้.....	27
	(6)

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
<b>บทที่ 4</b>	
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	29
<b>ส่วนที่ 1</b> ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2.....	29
<b>ส่วนที่ 2</b> ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พัทลุง เขต 2.....	31
<b>ส่วนที่ 3</b> การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พัทลุง เขต 2 ตามข้อมูลส่วนบุคคล.....	40
<b>ส่วนที่ 4</b> ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2.....	47
<b>บทที่ 5</b>	
สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	49
สรุปผลการศึกษา.....	51
อภิปรายผล.....	53
ข้อเสนอแนะ.....	56
บรรณานุกรม.....	58
ภาคผนวก.....	60
ประวัติผู้เขียน.....	68

## รายการตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	29
2	ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านการกำหนด นโยบายการบริหารงานบุคคล กำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่งและเกลี่ย อัตราค่าจ้าง.....	31
3	ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านการบรรจุและ แต่งตั้ง.....	32
4	ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านการพิจารณา ความดีความชอบ.....	34
5	ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านการดำเนินการ ทางวินัย.....	35
6	ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจและการยกย่องเชิดชูเกียรติ.....	36
7	ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านการกำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคล.....	38

## รายการตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวม.....	39
9	การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามตัวแปรขนาด โรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่กับตำแหน่งปัจจุบัน ด้านการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล กำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่งและเกลี่ยอัตรากำลัง.....	40
10	การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามตัวแปรขนาด โรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่กับตำแหน่งปัจจุบัน ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง.....	41
11	การวิเคราะห์ความแตกต่างเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามปัจจัยขนาด โรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่กับตำแหน่งปัจจุบัน ด้านการพิจารณาความดีความชอบ.....	42
12	การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามตัวแปรขนาด โรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่กับตำแหน่งปัจจุบัน ด้านการดำเนินการทางวินัย.....	43
13	การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามตัวแปรขนาด โรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่กับตำแหน่งปัจจุบัน ด้านการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจและการยกย่องเชิดชูเกียรติ.....	44

## รายการตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
14	การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามตัวแปรขนาด โรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่กับตำแหน่งปัจจุบัน ด้านการกำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคล.....	45
15	การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามตัวแปรขนาด โรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่กับตำแหน่งปัจจุบัน โดยภาพรวม.....	46
16	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เพื่อให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น.....	47

## รายการภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

กระแสสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ หลาย ๆ ด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม การเรียกร้องของประชาชน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรทางการศึกษาอย่างเห็นได้ชัด กระทรวงศึกษาธิการจึงมีการปฏิรูปการศึกษาหรือปรับเปลี่ยนทิศทางการจัดการศึกษาใหม่ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 6) ได้ให้ความสำคัญกับการศึกษาทุกระดับที่ครอบคลุมและต่อเนื่อง มีการลดขั้นตอนในการบริหารเพื่อลดความซ้ำซ้อนในการทำงานและการสูญเสียเวลา โดยการยุบรวมหน่วยงานที่สังกัดแต่ละกรม ในระดับจังหวัดและอำเภอ โดยกฎหมายกำหนดให้ยุบสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ และสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดเข้าสังกัดในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542: 10) และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 6) ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ซึ่งจะมีคณะกรรมการบริหารงานตามที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2548: 8) กำหนดให้มีองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานระดับเขตพื้นที่การศึกษา โดยยึดหลักการกระจายอำนาจในการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ทำให้องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูเปลี่ยนไปเป็นคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างของกระทรวงศึกษาธิการใหม่ เนื่องจากการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญสำนักงานในระดับจังหวัดและอำเภอ ซึ่งเคยอยู่ภายใต้การบริหารงานบุคคล ของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมาอยู่ภายใต้การบริหารงานบุคคลเดียวกันกับข้าราชการครูเดิม คณะกรรมการข้าราชการครู เรียกโดยย่อว่า “ก.ค.” จึงเปลี่ยนใหม่เป็นคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เรียกโดยย่อว่า “ก.ค.ศ.” ส่วนในระดับเขตพื้นที่การศึกษา การบริหารงานบุคคลจะบริหารงาน โดยคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เรียกโดยย่อว่า “อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา” โดยออกในนามเขตพื้นที่การศึกษานั้น ๆ จึงเป็นผลทำ

ให้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2548: คำนำ) ที่เป็นกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ดังนั้นคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงเป็นองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลที่กำเนิดขึ้น ตามพระราชบัญญัติดังกล่าว ซึ่งเป็นการบริหารงานในรูปของคณะกรรมการหรือองค์คณะบุคคลและในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2548: 14) ได้กำหนดโครงสร้างของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาทั้งหมด 9 คน ได้แก่ กรรมการโดยตำแหน่ง 3 คน คือ ผู้แทนคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ผู้แทนคณาจารย์และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นอนุกรรมการและเลขานุการ อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน และอนุกรรมการผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3 คน ให้คณะอนุกรรมการเลือกประธานจากอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิคนใดคนหนึ่งเป็นประธานและตามมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2548: 15) ได้กำหนดให้คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีอำนาจและหน้าที่เกี่ยวกับการพิจารณากำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การกำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่งและเกลี่ยอัตรา การพิจารณาให้ความเห็นชอบการบรรจุและแต่งตั้ง การให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบ การพิจารณาเกี่ยวกับเรื่องการดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ การส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การยกย่องเชิดชูเกียรติ การกำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคล จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูล จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การพิจารณาให้ความเห็นชอบเรื่องการบริหารงานบุคคล และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่นตามที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามอบหมาย

จากขอบข่ายอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาด้านการบริหารงานบุคคล (อมรวิเศษ นาคทรพร, 2544: 55) ได้กล่าวว่า การบริหารงานของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นการบริหาร งานแบบองค์คณะบุคคลหรือการบริหารงานในรูปของคณะกรรมการนั้นเป็นการกระจายอำนาจให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนในการพิจารณาวางแผนและตัดสินใจร่วมกัน การบริหารงานในรูปของคณะกรรมการนั้นเป็นระบบการทำงานแบบหนึ่ง ซึ่งมีความสำคัญ และเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน

เพราะการบริหารงานจำเป็นต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และเทคโนโลยีมากขึ้น ตลอดทั้งความรู้ทั่วไป ความรู้เฉพาะอย่าง ฉะนั้นการทำงานโดยอาศัยบุคคลหลาย ๆ คน หลาย ๆ ฝ่าย ร่วมกันพิจารณา ย่อมทำให้ได้ผลงานที่ดี ซึ่งการบริหารงานบุคคลเป็นงานที่สำคัญ จะต้องมีการยึดหลักการบริหาร ที่ถูกต้องเพราะว่าคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่จะพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ตามที่กำหนด หากการบริหาร งานบุคคลซึ่งเป็นหัวใจของการบริหารบกร่องหน่วยงานจะเจริญก้าวหน้าได้ยาก เพราะว่าเป็นผู้ปฏิบัติงาน ถ้าบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ไม่มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผลงานก็จะออกมาไม่ดี และจากรายงานการวิจัยประเมินผลการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2549: 25-26) พบปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ครบตามกรอบอัตราค่าจ้าง ครูขาดแคลนมาก โดยเฉพาะครูต้องทำงานหนักทั้งงานสอนและงานธุรการ สัดส่วนระหว่างครูกับนักเรียนไม่เหมาะสม มีบุคลากรหนาแน่นเกินไปในเขตพื้นที่การศึกษา ยังไม่มีมาตรฐานตำแหน่งที่ชัดเจนของบุคลากร ในสำนักงานเขตทำให้บุคลากรไม่มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่และความก้าวหน้าในอาชีพ
2. การคัดเลือกครู การบรรจุครูไม่ตรงกับความต้องการของโรงเรียน การเกลี้ยอัตราค่าจ้างในเขตพื้นที่ทำได้ช้า
3. บุคลากรขาดความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับงาน ขาดการพัฒนาตนเอง การทำงานของบุคลากรในองค์กรไม่ประสานกันเนื่องมาจากวัฒนธรรมการทำงานที่ต่างกัน การทำงานของครูและบุคลากรที่มาจากโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาไม่ประสานกัน
4. การบรรจุโยกย้ายปรับเปลี่ยนตำแหน่งล่าช้า การย้ายข้ามเขตพื้นที่การศึกษาระดับรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาและผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
5. การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการครูมีขั้นตอนมาก กลับไปกลับมา เรื่องเงินเดือนครู โรงเรียนเสนอมาที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเสนอเข้าคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วส่งกลับไปให้โรงเรียนแต่งตั้ง
6. การสรรหาคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่รัดกุม มีช่องว่าง กรณีผู้ทรงคุณวุฒิควรเป็นบุคลากรภายนอก แต่กฎหมายเปิดโอกาสให้ผู้บริหารหรือบุคลากรที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชาของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและมีอำนาจทางการเมืองเข้ามาแทรกแซงในการเลือกผู้แทนคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
7. คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ออกระเบียบช้า บางเรื่องยังไม่มีระเบียบ ทำให้เกิดปัญหาในการบริหารงานบุคคล บางเรื่องคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ค่อยกล้าดำเนินการ และจากการดำเนินงานขององค์กรคณะบุคคล

ในระดับเขตพื้นที่การศึกษาในช่วงปี 2547-2553 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553: 1) พบว่ายังมีปัญหาในการดำเนินงานตามบทบาทอำนาจหน้าที่และตามกฎหมายกำหนดในหลายเขตพื้นที่การศึกษากว่าคือไม่ดำเนินการตามขั้นตอนกระบวนการตามที่กฎหมายกำหนดการใช้อำนาจไม่เป็นธรรมทำให้เกิดอุปสรรคในการดำเนินงาน โดยภาพรวมอยู่ระหว่างถูกต้องตั้งกรรมการดำเนินการทางวินัยหรือคดีทางปกครอง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เป็นเขตพื้นที่การศึกษาที่ได้กำหนดเพิ่มเติม ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 18 มกราคม 2551 โดยแยกออกมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัทลุง เมื่อวันที่ 6 สิงหาคม 2551 (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553, 2553: 7) และเป็นเขตพื้นที่การศึกษาที่ขาดแคลนทั้งด้านบุคลากรและด้านงบประมาณ จึงเป็นอุปสรรคในการบริหารจัดการศึกษา การบริหารงานบุคคลภายในเขตพื้นที่การศึกษาจะบริหารงานโดยรูปแบบของการบริหารจัดการ โดยคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องค่อนข้างใหม่และเป็นงานที่สำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลจากการรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 มีการประชุมจำนวน 10 ครั้ง

นอกจากนี้ ถ้าคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ได้ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ก็สามารถสร้างขวัญกำลังใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หากคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความไม่เป็นธรรม ไม่โปร่งใส มีการใช้ระบบอุปถัมภ์ในการปฏิบัติหน้าที่จะส่งผลให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่และผลการปฏิบัติงานก็จะไม่มีประสิทธิภาพ

จากรายงานการวิจัยประเมินผลการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาและผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าวข้างต้น และในฐานะผู้ศึกษาเป็นบุคลากรของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ซึ่งมีภารกิจเกี่ยวข้องกับบุคลากรโดยตรง จึงต้องการทราบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีความคิดเห็นต่อความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในส่วนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างไร เพื่อนำผลของการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการเสนอต่อคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้อง

เพื่อนำไปใช้ ในการวางแผน ปรับปรุง พัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ตามข้อมูลส่วนบุคคล

### สมมติฐานในการวิจัย

1. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นว่าคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการดำเนินการทางวินัย
2. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน และมีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 แตกต่างกัน

### ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

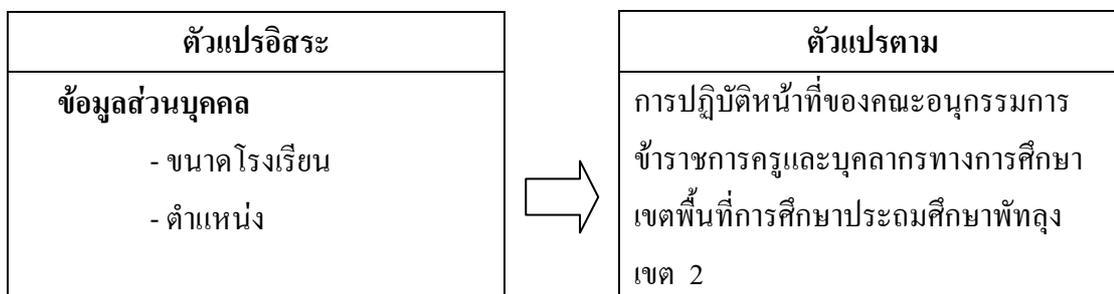
ตัวแปรต้น ขนาดโรงเรียน ตำแหน่ง

ตัวแปรตาม การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2
2. ทำให้ทราบถึงความแตกต่างเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ตามข้อมูลส่วนบุคคล
3. เพื่อนำผลจากการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 สำหรับวางแผนใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

### กรอบแนวคิดของการวิจัย



### ขอบเขตของการวิจัย

#### ขอบเขตด้านประชากร

**ประชากร** ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครู จำนวน 1,419 คน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 119 คน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ปีการศึกษา 2553

**กลุ่มตัวอย่าง** ได้มาจากการเทียบตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ R.V. Krejcie และ D.W. Morgan โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่ายและได้ข้าราชการครู จำนวน 302 คน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 92 คน

### ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาระดับความคิดเห็นการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ที่ได้กำหนดในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 23 ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่งการเกลี่ยอัตรากำลังให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานบุคคล ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษากำหนด

2. การพิจารณาให้ความเห็นชอบ การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3. การให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการพิจารณาความดี ความชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. การพิจารณาเกี่ยวกับ เรื่อง การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์

5. การส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การปกป้องคุ้มครองระบบคุณธรรม การจัดสวัสดิการและการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

6. การกำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

### นิยามศัพท์เฉพาะ

**คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.)** หมายถึง คณะบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งและการเลือกตั้งให้เป็นตัวแทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามที่ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 เพื่อปฏิบัติภารกิจในเขตพื้นที่การศึกษา

**ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

**ความคิดเห็น** หมายถึง วรรณคดีความรู้หรือปฏิบัติของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่มีต่อคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

**การปฏิบัติหน้าที่** หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานพัทลุง เขต 2 ที่ได้กำหนดในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 23 ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนและอัตรา ตำแหน่งการเกลี่ยอัตรากำลังให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานบุคคล ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด

2. การพิจารณาให้ความเห็นชอบ การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3. การให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการพิจารณาความดี ความชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. การพิจารณาเกี่ยวกับเรื่อง การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์

5. การส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การปกป้องคุ้มครองระบบคุณธรรม การจัดสวัสดิการและการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในหน่วยงานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

6. การกำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

**เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานพัทลุง เขต 2** หมายถึง พื้นที่ดำเนินการบริหารจัดการขั้นพื้นฐาน โรงเรียนในความรับผิดชอบ กำกับ ดูแลของรัฐ ในอำเภอปากพะยูน อำเภอบางแก้ว อำเภอเขาชัยสน อำเภอป่าบอน อำเภอดงระหวัง และอำเภอกงหรา

**ข้อมูลส่วนบุคคล** หมายถึง ขนาด โรงเรียนและตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานพัทลุง เขต 2

**ขนาดโรงเรียน** หมายถึง การจำแนกโรงเรียนตามจำนวนนักเรียนในสถานศึกษา แบ่งเป็น 3 ขนาด ตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ ขนาดเล็กนักเรียนตั้งแต่ 1-120 คน ขนาดกลางนักเรียนตั้งแต่ 121-600 คน ขนาดใหญ่นักเรียนตั้งแต่ 601-1,500 คน

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าและรวบรวมเนื้อหาทางวิชาการจากเอกสารและการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น
2. โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. การบริหารงานบุคคล
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

##### ความหมายของความคิดเห็น

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความคิดเห็นไว้ดังนี้

กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ (2527, อ้างถึงใน อุทัยวรรณ อ้นขาว, 2551: 8) กล่าวว่าความคิดเห็นเป็นการแสดงออกที่เกิดจากความรู้สึกภายในต่าง ๆ ซึ่งความรู้สึกภายในนั้นอาจเป็นเพียงเจตคติหรือความเชื่อและค่านิยม เป็นพฤติกรรมภายในที่ไม่มีผู้ใดสังเกตหรือทราบได้นอกจากตัวผู้นั้น แต่ความคิดเห็นเป็นพฤติกรรมภายนอกที่ผู้อื่นสามารถสังเกตเห็นและทราบได้อย่างชัดเจน ดังนั้นคนที่มีเจตคติหรือความเชื่อค่านิยมอย่างหนึ่ง แต่ถ้าเขาไม่แสดงความคิดเห็นออกมาก็ไม่มีผู้ใดทราบเลยว่าเขามีเจตคติหรือความเชื่อและค่านิยมเช่นใด

เสนาะ ดิยาวัว (2527, อ้างถึงในอุทัยวรรณ อ้นขาว, 2551: 9) ได้ให้ความหมายความคิดเห็น หมายถึง เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งนั้น ไม่ว่าข้อมูลนั้นจะมีหลักฐานอ้างอิงหรือไม่ จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นพอสรุปได้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกด้านความรู้สึกนึกคิดของบุคคลด้วยการพูด เขียนหรือปฏิบัติใดๆ ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

เจียมจิต กุลมาลา (2531, อ้างถึงในอุทัยวรรณ อ้นขาว, 2551: 8) กล่าวว่า ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่จะแสดงออกต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งจากสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ความหมายที่สอดคล้องที่กล่าวว่า ความคิดเห็นคือการแสดงออกของบุคคลหรือ

กลุ่มคนที่มีต่อเรื่องใด โดยเฉพาะการพูดหรือการเขียน ซึ่งในการแสดงออกนี้ อาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ และพฤติกรรมระหว่างบุคคลเป็นเครื่องมือในการพิจารณา และประเมินค่าก่อนที่จะมีการตัดสินใจ หรือแสดงออกซึ่งในการแสดงความคิดเห็นจะอยู่ในลักษณะเห็นด้วยมากหรือเห็นด้วยน้อยก็ได้

### **ความสำคัญของความคิดเห็น**

การสำรวจความคิดเห็นเป็นการศึกษาความรู้สึกของบุคคล กลุ่มคนที่มีต่อสิ่งใด สิ่งหนึ่ง แต่ละคนแสดงความเชื่อและความรู้สึกใด ๆ ออกโดยการพูด การเขียน เป็นต้น การสำรวจความคิดเห็น จะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนนโยบายต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงนโยบายหรือการเปลี่ยนแปลงระบบงาน รวมทั้งในการฝึกหัดการทำงานด้วย เพราะจะทำให้การดำเนินการต่าง ๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเป็นไปตามความพอใจของผู้ร่วมงาน

### **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น**

ประกาเพ็ญ สุวรรณ (2520, อ้างถึงใน อุทัยวรรณ อันขาว, 2551: 10) กล่าวว่า อายุมีผลต่อเจตคติของบุคคล ส่วนใหญ่มักปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไปได้ยาก ซึ่งทำให้มีผลต่อเจตคติของเขาเอง นอกจากอายุแล้วยังมีตัวแปรอื่น ๆ เช่น ปฏิภานของบุคคลต่อสิ่งเร้า ข่าวสาร เป็นต้น บุคคลที่แตกต่างกันจะมีปฏิภานไม่เหมือนกัน ผลที่จะมีต่อการเปลี่ยนแปลง เจตคติ ความคิด ย่อมแตกต่างกันไปด้วย ดังนั้น ความคิดเห็นของบุคคลที่แสดงออกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในลักษณะการยอมรับ หรือปฏิเสธขึ้นอยู่กับสภาพ ประสบการณ์และสิ่งแวดล้อมเฉพาะตัว ของแต่ละบุคคล ซึ่งตัวแปรเหล่านี้ ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการแสดงความคิดเห็น

## **โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา**

### **โครงสร้างของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา**

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2548: 14) ได้กำหนดโครงสร้างของคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา เรียกโดยย่อว่า “อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา” โดยออกนามเขตพื้นที่การศึกษานั้น ๆ มีฐานะเป็นคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งประกอบด้วย

1. ประธานกรรมการซึ่งกรรมการเลือกกันเอง จำนวน 1 คน

2. อนุกรรมการโดยตำแหน่ง จำนวน 3 คน ได้แก่ ผู้แทนคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้แทนคุรุสภา และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นอนุกรรมการและเลขานุการ
3. อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถ หรือมีประสบการณ์ด้านการบริหารงานบุคคล หรือด้านอื่นที่เป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษา
4. อนุกรรมการผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 3 คน ประกอบไปด้วย ผู้แทนผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน ผู้แทนข้าราชการครู จำนวน 1 คน และผู้แทนบุคลากรทางการศึกษาอื่น จำนวน 1 คน

#### อำนาจหน้าที่ของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มาตรา 23 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) กำหนดให้คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจและหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. พิจารณากำหนดนโยบายการบริหารบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งการกำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่งและเกลี่ยอัตรากำลังให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานบุคคล ระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด
2. พิจารณาให้ความเห็นชอบการบรรจุและการแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. ให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. พิจารณาเกี่ยวกับเรื่องการดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้
5. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การปกป้องคุ้มครองระบบคุณธรรม การจัดสวัสดิการและการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

6. กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. จัดทำรายงานประจำปี เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานพื้นที่การศึกษา เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

9. พิจารณาให้ความเห็นชอบเรื่องการบริหารงานบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาที่ไม่อยู่ในอำนาจและหน้าที่ของผู้บริหารของหน่วยงานการศึกษา

10. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่นตามที่ คณะ กรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามอบหมาย

ซึ่งในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในด้านที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยตรงมี ดังนี้

1. พิจารณากำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษารวมทั้งการกำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่งและเกลี่ยอัตรากำลังให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานบุคคล ระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด

การใช้อำนาจของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาในกรณีนี้เป็นการใช้อำนาจดุลพินิจคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา รายละเอียดประกอบการพิจารณา ดังนี้

1.1 ข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.2 นโยบายการบริหารงานบุคคลของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.3 แผนยุทธศาสตร์บริหารอัตรากำลัง ระยะ 3 ปี ระยะ 1 ปี แผนเกลี่ยอัตรากำลัง และแผนพัฒนาบุคลากร

1.4 สภาพปัญหาด้านอัตรากำลังในหน่วยงานการศึกษา โดยคำนึงถึงการใช้อัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.5 เกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและหรือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

2. พิจารณาให้ความเห็นชอบการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษา การดำเนินการตามที่เกี่ยวข้อง

2.1 ให้ความเห็นชอบในการบรรจุและแต่งตั้ง ตำแหน่ง

- 1) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
- 2) ผู้อำนวยการสถานศึกษา
- 3) ผู้บริหารที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามมาตรา 38 ข (5)
- 4)ศึกษานิเทศก์
- 5) บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค (2)

ทั้งนี้ต้องเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษานั้น ๆ รวมทั้งตำแหน่งที่มีวิทยฐานะชำนาญการ ชำนาญการพิเศษและเชี่ยวชาญ

2.2 บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้สำหรับตำแหน่งนั้น ตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

2.3 ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งการมอบให้หน่วยงานการศึกษาเป็นผู้ดำเนินการ

2.4 ดำเนินการสอบแข่งขันเฉพาะบุคคลที่มีคุณสมบัติพิเศษ ในสาขาวิชาใดตามที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนด

2.5 กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ อาจคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยวิธีอื่นได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนด

2.6 ให้ความเห็นชอบเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคล ซึ่งมีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญระดับสูงเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วเสนอขออนุมัติจากคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.7 ให้ความเห็นชอบในการบรรจุและแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามมาตรา 38 ข (5) ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค (2) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.8 ให้ความเห็นชอบในการบรรจุและแต่งตั้งตำแหน่งครูผู้ช่วย/ครู/บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค (2) ในสถานศึกษา

2.9 ให้ความเห็นชอบในการบรรจุผู้ช่วย ผู้ผ่านการทดลองการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตามที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนด

2.10 ให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการเปลี่ยนตำแหน่ง การย้ายและการโอนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาตามที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนด

2.11 ให้ความเห็นชอบในการรับโอนข้าราชการอื่น ที่มีใช้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัตินี้และมีใช้ข้าราชการการเมืองมาเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษานั้น ๆ

2.12 อนุมัติให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาย้ายภายในเขตพื้นที่การศึกษา และย้ายไปต่างเขตพื้นที่การศึกษา และอนุมัติรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่างส่วนราชการหรือต่างเขตพื้นที่การศึกษา

2.13 อนุมัติให้เลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีได้กำหนดให้มีวิทยฐานะ

2.14 พิจารณาอนุมัติการบรรจุและแต่งตั้งผู้ถูกสั่งเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพให้ดำรงตำแหน่งว่างหรือตำแหน่งที่มีต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

3. การให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รายละเอียดการดำเนินการ

3.1 ประกาศหลักเกณฑ์ วิธีการ แนวทางการพิจารณาความดีความชอบให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารับทราบและถือปฏิบัติ

3.2 คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ไม่น้อยกว่า 3 คน ทุกตำแหน่งและทุกหน่วยงาน โดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้แต่งตั้ง

3.3 ผู้บังคับบัญชาให้ความเห็นชอบผลการประเมินและแจ้งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารับทราบเป็นรายบุคคล พร้อมทั้งข้อเสนอแนะในการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงาน หรือข้อบกพร่อง เหตุผลต่าง ๆ เป็นลายลักษณ์อักษรหรือเป็นหลักฐานการรับทราบ

3.4 คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบระดับหน่วยงาน ไม่น้อยกว่า 3 คน โดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้แต่งตั้ง

3.5 นำระบบเปิดตามมติคณะรัฐมนตรีมาใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ

3.6 คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบระดับเขตพื้นที่การศึกษา โดยผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้แต่งตั้ง

3.7 แจ้งให้ผู้ที่ไม่ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนขั้นเงินเดือน/เลื่อนเงินเดือนทราบ พร้อมเหตุผลเป็นลายลักษณ์อักษรหรือเป็นหลักฐานการรับทราบ

4. การพิจารณาเกี่ยวกับเรื่อง การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ การดำเนินการตามที่เกี่ยวข้อง

4.1 พิจารณาโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา

4.2 พิจารณารายงานการดำเนินการทางวินัย ไม่ร้ายแรงของผู้บังคับบัญชาตั้งแต่ หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลงมา

4.3 พิจารณารายงานการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรงข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4.4 มีมติให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการ กรณีขาดคุณสมบัติ

4.5 มีมติให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการ กรณีถูกกล่าวหา หรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถ บกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือประพฤติไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ

4.6 มีมติให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการ กรณีมีมลทินหรือมีหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน

4.7 พิจารณาอุทธรณ์โทษทางวินัยไม่ร้ายแรง

4.8 พิจารณาเรื่องร้องทุกข์ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

5. การส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การปกป้องคุ้มครองระบบคุณธรรม การจัดสวัสดิการ และการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในหน่วยงานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา การดำเนินการตามที่เกี่ยวข้อง

อนุมัติให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาลาไปศึกษา ฝึกอบรม โดยให้ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการและมีสิทธิได้เลื่อนขั้นเงินเดือนในระหว่างเวลา ทั้งนี้ภายใต้บังคับมาตรา 73 วรรค 3

6. การกำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

## การบริหารงานบุคคล

### ความหมายการบริหารงานบุคคล

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลหรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

สมาน รังสิโยภยกุล (2535: 1) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลในองค์การหรือหน่วยงาน นับตั้งแต่การสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงานการบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน ไปจนถึงการให้บุคคลพ้นจากงาน

เสนาะ ดิยาว (2539: 8) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่ทำให้ได้คน ใช้คนและบำรุงรักษาคน ที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในจำนวนที่เพียงพอ และเหมาะสม นั่นก็คือหน้าที่ทางด้านการรับสมัคร การคัดเลือก การพัฒนาตัวบุคคล การรักษาระเบียบวินัย การให้สวัสดิการและการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2542: 3) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานบุคคล (personnel management) หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารทุกคน (และของผู้ชำนาญการด้านบุคลากรโดยเฉพาะ) ที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา ซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ

ปราชญา กล้าผจญและพอดา บุตรสุทธีวงศ์ (2550: 27) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการตัดสินใจและการปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน เพื่อให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสุด อันจะส่งผลให้พวกเขาเหล่านั้นสามารถสร้างความสำเร็จสูงสุดให้แก่องค์กร ปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมาย มาตรฐานต่าง ๆ ที่ตั้งไว้หรือที่ยิ่งขึ้นไปกว่านั้น กระบวนการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการ และผลประโยชน์แก่ลูก

จากคำนิยามของนักวิชาการต่าง ๆ ข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับบุคคลตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การพัฒนา การดำเนินการทางวินัย และการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จขององค์การ

### ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

สมาน รังสิโยภักดิ์ (2535: 2-3) กล่าวว่า ในการบริหารงานใด ๆ ก็ตามเรื่องเกี่ยวกับคนเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและมีความยุ่งยากมากที่สุด ทั้งนี้เพราะถึงแม้ว่าจะมีงบประมาณอย่างเพียงพอ มีการจัดองค์การและการบริหารงานที่ดี มีอุปกรณ์และวัสดุต่าง ๆ อย่างเพียงพอ แต่ถ้าปฏิบัติงานไม่ดี ไม่มีความรู้ ความสามารถ ขาดความซื่อสัตย์สุจริต ไม่ประพฤติอยู่ในระเบียบวินัย ก็เป็นการยากที่จะบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายได้ แต่ถ้าหากได้คนดี มีความรู้ความสามารถและมีความเหมาะสมกับงานก็จะทำให้ปัญหาอื่น ๆ แทบหมดไปทีเดียว ส่วนที่กล่าวว่าการบริหารงานบุคคลเป็นเรื่องยุ่งยากมากขึ้น เป็นเพราะว่าจะต้องเกี่ยวพัน และมีผลกระทบต่อบุคคลและเป็นปัญหาที่ไม่มีที่สิ้นสุด

### หลักการบริหารงานบุคคล

ปราชญา กล้าพัญญูและพอดา บุตรสุทธีวงศ์ (2550: 30-32) ได้กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยทั่วไประบบสำคัญ 2 ระบบ คือ ระบบคุณธรรม (Merit System) และระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) ซึ่งแต่ละระบบมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

ระบบคุณธรรม ใช้คุณธรรมความดีงามเป็นมาตรการสำคัญในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน ระบบคุณธรรมนี้มุ่งประเมินความรู้ความสามารถของบุคคลที่มาสมัครงานอย่างเที่ยงธรรมโดยไม่คำนึงถึงเหตุผลด้านอื่น ๆ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามระบบคุณธรรมยึดถือหลักการสำคัญ 4 ประการ ได้แก่

1. หลักความเสมอภาคในโอกาส (Equal Opportunity) เปิดโอกาสที่เท่าเทียมกันในการสมัครงาน สำหรับผู้สมัครที่มีคุณสมบัติ ประสบการณ์และพื้นฐานความรู้ตามที่ได้ระบุหรือประกาศไว้ โดยไม่มีข้อกีดกันอันเนื่องจากฐานะ เพศ ผิวและศาสนา กล่าวคือ ทุกคนที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด จะมีสิทธิที่จะได้รับการพิจารณาอย่างเท่าเทียมกัน ความเสมอภาคในโอกาสเหล่านี้จะครอบคลุมไปถึง

1.1 ความเสมอภาคในการสมัครงาน โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติครบ มีพื้นฐานความรู้ตรงตามที่กำหนดไว้ ได้สมัครและสอบแข่งขัน (หรือรับการสัมภาษณ์เพื่อแข่งขัน) อย่างเท่าเทียมกัน

1.2 ความเสมอภาคเรื่องค่าตอบแทน โดยยึดการที่ว่า งานเท่ากัน เงินเท่ากัน (Equal pay for equal work) พนักงานมีสิทธิได้รับโอกาสต่าง ๆ ที่หน่วยงานเปิดให้แก่พนักงานทุกคน

1.3 ความเสมอภาคที่จะได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอหน้ากัน โดยใช้ระเบียบและมาตรฐานเดียวกันทุกเรื่อง (Single Standard) อาทิ การบรรจุแต่งตั้ง การฝึกอบรม การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ฯลฯ

2. หลักความสามารถ (Competency) หมายถึง การยึดถือความรู้ ความสามารถ เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน โดยเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ให้เหมาะสมกับตำแหน่ง มากที่สุด โดยจะบรรจุแต่งตั้งผู้ที่มีความเหมาะสมตามเกณฑ์มากกว่า เพื่อให้ได้คนที่เหมาะสมกับ งานอย่างแท้จริง (Put the right man to the right job) หากจะมีการแต่งตั้งพนักงานระดับผู้บริหาร ก็จะพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน ชีตความสามารถหรือศักยภาพทางการบริหารของบุคคลผู้นั้น ในอนาคต

3. หลักความมั่นคงในอาชีพการงาน (Security of Tenure) หมายถึง หลักประกัน การปฏิบัติงานที่องค์กรให้แก่พนักงานว่าจะได้รับการคุ้มครอง จะไม่ถูกกีดกันแก่งัดหรือให้ออกจากงาน โดยปราศจากความผิด ไม่ว่าจะด้วยเหตุผลส่วนตัวหรือเหตุผลทางการเมือง หลักข้อนี้ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงาน รู้สึกว่าตนเองมีความมั่นคงในการปฏิบัติหน้าที่

4. หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political Neutrality) หมายถึง การ ไม่เปิดโอกาส ให้มีการใช้อิทธิพลทางการเมือง เข้ามาแทรกแซงในการปฏิบัติหน้าที่กิจการงานทั้งหลาย ไม่ปล่อยให้ อยู่ภายใต้อิทธิพลของนักการเมืองหรือของพรรคการเมืองใด ๆ

หน่วยงานใดที่ตกอยู่ใต้อิทธิพลของนักการเมืองหรือของพรรคการเมือง พรรคใด พรรคหนึ่งย่อมทำให้สูญเสียความเป็นกลางทางการเมืองนั้น ๆ และจะส่งผลเสียอย่างอื่นตามมา เช่น อาจจะมีการบริหารงานตามระบบอุปถัมภ์มากกว่าจะใช้ระบบคุณธรรมและถ้ารัฐบาลมีพรรคการเมือง พรรคหนึ่งหรือหลายพรรคร่วมเป็นรัฐบาล แต่หน่วยงานนั้นบริหารหรือมีเจ้าของเป็นคนของพรรค การเมืองอีกพรรคหนึ่งที่อยู่ฝ่ายตรงกันข้าม ก็จะส่งผลเสียต่อการบริหารงานนั้น ๆ หรือต่อพนักงาน ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน องค์กรนั้น ๆ อย่างมากมาย

ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) เป็นระบบการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน โดยใช้ เหตุผลทางการเมือง ความสัมพันธ์ส่วนตัวเป็นหลัก โดยมีได้มุ่งคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเหมาะสมเป็นหลัก ลักษณะโดยทั่ว ๆ ไปของระบบอุปถัมภ์จึงตรงกันข้ามกับระบบคุณธรรม อย่างสิ้นเชิงและมีชื่อเรียกอีกหลาย ๆ อย่าง เช่น ระบบชুবเลี้ยง (Spoiled System) ระบบพรรคพวก หรือระบบเล่นพรรคเล่นพวก (Nepotism) ซึ่งคำว่า Nepotism นี้ มาจากคำว่า nephew ที่แปลว่า หลานชาย หรือจะเรียกว่า ระบบคนพิเศษ (Favoritism) ก็ได้ การรับคนเข้าทำงานก็มักจะเป็นเพราะว่าเห็นว่าเป็นวงศ์ญาติ เป็นพรรคพวกเพื่อนฝูง คนรู้จักกัน ก็พิจารณารับเข้ามาทำงานเลย โดยมีได้คำนึง ถึงคุณสมบัติสำคัญ ๆ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ความสามารถในการปฏิบัติงานจะเหมาะสมหรือไม่เหมาะสม จะสามารถกระทำได้ดีหรือไม่ ได้กลายเป็นเรื่องที่สำคัญรอง ๆ ลงไป

วิชชุดา หุ่นวิไล (2542: 10-11) ได้ให้แนวคิดการบริหารทรัพยากรบุคคลแผนใหม่  
 ขึ้น ซึ่งการบริหารงานบุคคลแผนใหม่จึงยึดหลักการสำคัญ 12 ประการ เป็นหลักในการจัดระบบ  
 บริหารงานบุคคล คือ

1. หลักความเสมอภาค ยึดถือการเปิดโอกาสที่เท่าเทียมกันสำหรับผู้ที่มิคุณสมบัติ  
 ตามที่ต้องการในการสมัครเข้าทำงาน โดยไม่มีข้อกีดกันเรื่อง ฐานะ เพศ ศิพ และศาสนาเป็นการเปิด  
 รับสมัครทั่วไป
2. หลักความสามารถยึดถือความรู้ ความสามารถหรือหลักคุณวุฒิเป็นเกณฑ์  
 ในการเลือกสรรบุคคลเข้าทำงาน รวมทั้งการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่ง
3. หลักความมั่นคง ถือว่าการปฏิบัติงานเป็นอาชีพที่มั่นคงถาวร การจะให้ออก  
 จากงานจะต้องมีเหตุผล เมื่อพ้นจากงานแล้วโดยไม่มีความคิด มีผลตอบแทนที่ดำรงชีวิตได้ตามสมควร  
 แก่อัตภาพ
4. หลักความเป็นกลางทางการเมือง ถือว่าข้าราชการประจำจะต้องไม่ฝักใฝ่ทางการเมือง  
 มุ่งปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีต่อประชาชนตามนโยบายของรัฐบาลและในการปฏิบัติงานนั้น ข้าราชการ  
 ประจำมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติ
5. หลักการพัฒนา ได้แก่ การจัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของบุคลากร  
 โดยการให้การศึกษา อบรม จัดระบบการนิเทศและตรวจตราการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อให้เกิดความเจริญ  
 ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตลอดจนการจัดระบบ การพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนตำแหน่ง  
 อย่างเป็นธรรม
6. หลักความเหมาะสม เป็นหลักของการใช้ให้เหมาะกับงาน โดยการแต่งตั้งหรือ  
 มอบหมายงานที่เหมาะสมกับคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถและความถนัดของตน
7. หลักความยุติธรรมเป็นหลักปฏิบัติในการบริหารงานบุคคล โดยละเว้นจากการเลือก  
 ที่รักมักที่ชัง มีการกำหนดค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงาน ที่รับผิดชอบ  
 โดยยึดหลักงานเท่ากันเงินเท่ากัน
8. หลักสวัสดิการ ได้แก่ การจัดให้มีบริการสวัสดิการต่างๆ ที่เอื้ออำนวยให้ผู้ปฏิบัติงาน  
 สามารถอุทิศตนให้กับงานได้เต็มที่ เช่น การจัดที่ทำงานให้ถูกสุขลักษณะ การรักษาสุขภาพ ความปลอดภัย  
 และการสงเคราะห์ด้านต่าง ๆ
9. หลักเสริมสร้าง ได้แก่ การเสริมสร้าง จริยธรรมและคุณธรรม ทั้งในทางป้องกัน  
 การกระทำผิดและประพฤตินิยมชอบของบุคลากรและการกวดขันการลงโทษผู้กระทำผิด

10. หลักมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ การยอมรับนับถือคุณค่าและศักดิ์ศรีของบุคคลแต่ละคน โดยยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน โดยการเสริมสร้างบรรยากาศและสัมพันธภาพอันดีให้เกิดขึ้นในระหว่างบุคลากรของหน่วยงาน

11. หลักประสิทธิภาพ ถือว่าการทำงานใด ๆ จะต้องพยายามทำให้เกิดผลดีที่สุด โดยใช้คน เวลาและค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด การจะทำเช่นนั้นได้จะต้องมีการวางแผน การประสานงาน และการจัดแบ่งหน้าที่ รวมทั้งวิธีทำงานที่ดี

12. หลักการศึกษาวิจัย การบริหารงานบุคคลจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสมทันสมัยอยู่เสมอ ระบบบริหารงานบุคคลที่ดีจำเป็นต้องมีการศึกษาวิจัยปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อจะได้นำวิทยาการก้าวหน้าต่าง ๆ มาใช้ปรับปรุงการบริหารงานบุคคล ให้มีประสิทธิภาพยิ่ง ๆ ขึ้นไป

จากหลักการบริหารงานบุคคลดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการบริหารบุคคลที่ดีควรจะใช้หลักการบริหารที่ยึดหลักความเสมอภาค ความมั่นคง ความเหมาะสม ความยุติธรรม มีการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและการสร้างมนุษยสัมพันธ์ เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานและควรให้มีสวัสดิการที่ดี เพื่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพและหลักการบริหารงานในส่วนที่คล้ายกันอีกประการ คือ หลักธรรมาภิบาล

ระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือ หลักธรรมาภิบาล (Good Governance) (ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนบ้านแพรก, <http://www.banprak-nfe.com/2552>) หมายถึง แนวทางในการจัดระเบียบเพื่อให้สังคมของประเทศทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ เอกชนและภาคประชาชน สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุขและตั้งอยู่ในความถูกต้อง เป็นธรรม ตามหลักพื้นฐานการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ดังนี้

1. หลักนิติธรรม (The Rule of Law) หมายถึง การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมาย มิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของตัวบุคคล จะต้อง คำนึงถึงความเป็นธรรมและความยุติธรรม รวมทั้งมีความรัดกุมและรวดเร็วด้วย

2. หลักคุณธรรม (Morality) หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงามการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตเป็นนิสัยประจำชาติ

3. หลักความโปร่งใส (Accountability) หมายถึง ความโปร่งใส พอเทียบได้ว่ามีความหมายตรงข้ามหรือเกือบตรงข้ามกับการทุจริต คอร์รัปชัน โดยที่เรื่องทุจริต คอร์รัปชันให้ความหมายในเชิงลบและความน่าสะพรึงกลัวแฝงอยู่ ความโปร่งใสเป็นคำศัพท์ที่ให้แง่บวก ในเชิงบวกและให้ความสนใจในเชิงสงบสุข ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและเข้าใจง่าย และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องอย่างชัดเจน ในการนี้เพื่อเป็นสิริมงคล แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงาน

ให้มีความโปร่งใส ขออัญเชิญพระราชกระแสรับสั่งในองค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช มหาราช ที่ได้ทรงมีพระราชกระแสรับสั่ง ได้แก่ ผู้ที่มีความสุจริต และบริสุทธิ์ใจแม้จะมีความรู้่น้อย ก็ยอมทำประโยชน์ให้แก่ส่วนรวมได้มากกว่าผู้ที่มีความรู้มาก แต่ไม่มีความสุจริต ไม่มีความบริสุทธิ์ใจ

4. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การให้โอกาสให้บุคลากรหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมทางการบริหารจัดการเกี่ยวกับการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เช่น เป็นคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการและหรือคณะทำงานโดยให้ข้อมูล ความคิดเห็น แนะนำ ปรีกษา ร่วมวางแผนและร่วมปฏิบัติ

5. หลักความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การตระหนักในสิทธิและหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาการบริหารจัดการ การกระตือรือร้น ในการแก้ปัญหาและเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง รวมทั้งความกล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสีย จากการกระทำของตนเอง

6. หลักความคุ้มค่า (Cost – Effectiveness or Economy) หมายถึง การบริหารจัดการ และใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยตรงค์ให้บุคลากร มีความประหยัด ใ้ใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างคุ้มค่าและรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

สมเด็จพระ มุงเมือง (2544: 8-9) ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือ ประโยชน์ของการพัฒนา สรุปได้ 6 ประการคือ

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้การพัฒนาจะช่วยเร่งเร้าความสนใจในการปฏิบัติงาน มีความสำนึกรับผิดชอบในหน้าที่ ของตนและนำเอาความรู้ไปปฏิบัติงานซึ่งจะช่วยทำให้สามารถแก้ไขข้อบกพร่องและปรับปรุงวิธีการ ดำเนินงานของตนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะช่วยทำให้ประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุ ที่ใช้ ทั้งนี้เมื่อบุคคลใดได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดีแล้วย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีความผิดพลาดน้อยลง

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ช่วยลดระยะเวลาการเรียนรู้งานให้น้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เข้าทำงานใหม่ อีกทั้งช่วยลดความเสียหายต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองผิด ลองถูก

4. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน ต่าง ๆ ในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำ

5. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นวิธีการที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรต่าง ๆ ปฏิบัติงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งนี้เมื่อมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งใด ๆ ก็ตาม

มักจะคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของบุคคลที่จะสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เลื่อนขึ้นได้ ซึ่งผู้ที่ได้รับการพัฒนาย่อมมีโอกาสมากกว่า

6. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ช่วยให้บุคคลมีโอกาสได้รับรู้สิ่งใหม่ ๆ ทำให้เป็นคนที่ทันสมัย ทนต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ และสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของตน ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร การดำเนินการทางวินัย เป็นการเสริมสร้างบุคลากร ให้ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ จริยธรรม มีความตระหนักและรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ รัก ศรัทธา รักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรี ชื่อเสียง เกียรติคุณ เกียรติศักดิ์ของตนเองและผู้ร่วมงาน ตลอดจนไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อหน้าที่การงาน ราชการและประเทศชาติ

สมาน รังสิโยภยกุล (2544: 97-98) ได้กล่าวถึง การดำเนินการทางวินัย ว่าเป็นการยาก ที่จะควบคุมให้ทุกคนปฏิบัติตามระเบียบวินัยข้อบังคับ เมื่อมีผู้กระทำผิดวินัยขึ้น ผู้บังคับบัญชา ต้องดำเนินการเกี่ยวกับความผิดนั้น โดยเร็วและยุติธรรม ความยุ่งยากในการดำเนินการ ก็คือ ความไม่เท่าเทียมกันในการลงโทษ ซึ่งก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ เสียขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ดังนั้น การดำเนินการทางวินัย จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องกำหนดกฎเกณฑ์ และวิธีการให้แน่นอน เพื่อความยุติธรรมและรวดเร็ว ซึ่งควรมีขั้นตอนในการพิจารณา ดังนี้

1. พิจารณาถึงความผิดที่เกิดขึ้น ผู้บังคับบัญชาควรจะต้องเอาใจใส่ พิจารณาศึกษา ให้ถ่องแท้ถึงเจตนาของผู้กระทำผิดและมีโทษมากน้อยเพียงใด รวมทั้งจำนวนครั้งของผู้กระทำผิด ตลอดจนรายละเอียดต่าง ๆ ซึ่งมีอยู่บ่อยครั้งที่พบว่า ผู้กระทำผิดพลั้งพลอ ไม่มีเจตนาแต่อย่างใด การลงโทษเอาผิดทางวินัยก็ออกจะรุนแรงเกินไป เพียงแต่ว่ากล่าวตักเตือน ก็น่าจะเพียงพอแล้ว แต่ถ้ากระทำผิดในเรื่องเดียวกันหลายครั้งก็อาจจะพิจารณาลงโทษทางวินัยได้

2. พิจารณาถึงข้อเท็จจริง การรวบรวมข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการกระทำผิดทางวินัย นับว่ามีความสำคัญมาก ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาถึงสาเหตุและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ของการกระทำ ผิดอย่างละเอียดเท่าที่จะทำได้ เพื่อความรัดกุมและรอบคอบในการลงโทษ

3. พิจารณาถึงลำดับขั้นของการลงโทษ เมื่อได้ข้อเท็จจริงต่าง ๆ เกี่ยวกับการกระทำ ผิดแล้วก็สามารถพิจารณากำหนดโทษ ได้ตามแต่กรณีแห่งความผิด ซึ่งมีอยู่ 5 ขั้น คือ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ปลดออก และไล่ออก

4. พิจารณาดำเนินการลงโทษ ในการลงโทษนั้นถ้าหากมีตัวอย่างความผิดประเภท เดียวกัน เคยพิจารณาลงโทษไปแล้วก็ไม่มีปัญหาอะไร แต่ความยุ่งยากอาจเกิดขึ้น ในกรณีความผิดใหม่ ไม่เคยมีใครกระทำความผิดเช่นนั้นมาก่อน ก็ต้องพิจารณาให้ละเอียดรอบคอบเทียบเคียงกับความผิด ที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการลงโทษ

5. การพิจารณาติดตามผลการลงโทษนั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันมิให้กระทำผิดเกิดขึ้นอีก เมื่อลงโทษไปแล้วควรบันทึกไว้เป็นหลักฐาน เพื่อคอยติดตามดูว่าการลงโทษนั้น เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการลงโทษหรือไม่ สรุปแล้วการดำเนินการทางวินัยจะต้องยึดหลักของความยุติธรรมต่อผู้ถูกกล่าวหา มีความเป็นธรรมในการลงโทษและมีความรวดเร็วจับใจ ในการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานในการดำเนินกิจกรรมใด ๆ ย่อมมีการประเมินผลงาน ต่อความสำเร็จทั้งในด้านประสิทธิภาพ คุณภาพ ความคุ้มค่าและการพัฒนาต่อไป ตลอดจนเป็นการพิจารณาให้ค่าตอบแทนแก่บุคลากร

อลงกรณ์ มีสุทธาและสมิต สัจฉกร (2548: 9-17) ได้รวบรวมความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานจากนักวิชาการ ดังนี้

“การประเมินผลงาน คือ ระบบที่จัดทำขึ้นเพื่อหาคูณค่าของบุคคลในแง่ของการปฏิบัติงานและสมรรถภาพในการพัฒนาตนเอง”

“การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับพนักงานในด้านการปฏิบัติงาน”

“การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ กระบวนการที่องค์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน”

“การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นระบบการประเมินผลการทำงานของบุคคล รวมถึงการประเมินความสามารถเพื่อพัฒนาบุคคลในอนาคต”

“การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินค่าความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน เพื่อใช้ในการตัดสินใจให้รางวัลหรือการลงโทษและให้คำปรึกษาหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน”

“การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ การประเมินอย่างมีหลักการเพื่อให้ทราบว่าผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยมีคุณค่าและประโยชน์ต่อหน่วยงาน ที่สังกัดมากหรือน้อยกว่าที่ควรจะเป็นอย่างไร”

โดยสรุปแล้ว การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการประเมินค่าของบุคคลในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ ภายใต้การสังเกต การจดบันทึกและประเมินโดยหัวหน้างาน อยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมีมาตรฐาน แบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติ ให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำเป็นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางที่ถูกต้อง เป็นไปในทิศทางเดียวกันมี ดังนี้

1. เพื่อการพิจารณาความดีความชอบหรือปูนบำเหน็จแก่ผู้ปฏิบัติงาน ดำเนินไปด้วยความยุติธรรม มีเหตุ มีผล มีระเบียบแบบแผนซึ่งใช้ต่อบุคคลในองค์กรเดียวกัน โดยเสมอหน้า เพื่อป้องกันการเล่นพรรคเล่นพวก
2. เพื่อเป็นการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย การลดขั้น ลดตำแหน่ง และการเลิกจ้าง ให้เป็นไปอย่างยุติธรรม
3. เพื่อเป็นการพัฒนาบุคคล ผลการประเมินจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ข้อดี ข้อบกพร่องของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อว่าทั้งฝ่ายผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานจะได้พยายามปรับปรุง เพิ่มเติมเสริมทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นต่องาน
4. เพื่อเสริมสร้างรักษาสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะสามารถช่วยกันกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานและจะช่วยก่อให้เกิดความเข้าใจอันดี ซึ่งกันและกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงาน
5. เพื่อปรับปรุงโครงการต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การประเมินผล การปฏิบัติงานจะช่วยในการพิจารณาว่าการคัดเลือกพนักงานเข้ามาทำงานได้เหมาะสมเพียงใดโดยการเปรียบเทียบผลการทำงาน กับผลการทดสอบและความเห็นของผู้สัมภาษณ์ และยังช่วยให้ทราบว่าควรจัดให้มีการอบรมเพื่อพัฒนาพนักงานประเภทใดเมื่อใดอีกด้วย

จากที่กล่าวมาเป็นสาระพื้นฐานในการทำความเข้าใจ เกี่ยวกับการประเมินผล การปฏิบัติงานเป็นสิ่งควรคำนึงและควรนำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้การประเมิน ดำเนินไปอย่างเป็นระบบและครบกระบวนการอันจะทำให้การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นไป อย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จ

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้มีงานศึกษาที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

มานพ ไตรโยธี (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนนคร เขต 3 ผลการศึกษา พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนนคร เขต 3 ด้านปัจจัยจูงใจ ด้านปัจจัยค้ำจุนและโดยรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียน และต่อประสิทธิผลของการบริหารงาน

บุคคลในโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกัน ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียน และต่อประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน

พินวิภา กาวินจ๊ะ (2550) ได้ศึกษาการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและข้าราชการครูมากกว่าร้อยละ 50 เห็นว่า คณะกรรมการได้พิจารณากำหนดนโยบายในการบริหารงานบุคคลโดยได้วิเคราะห์และกำหนดแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีแนวทางที่ชัดเจนในการเลื่อนตำแหน่งวิทยฐานะ ได้สำรวจอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดคุณสมบัติของผู้สอบและหลักเกณฑ์วิธีการสอบบรรจุแต่งตั้ง ดำเนินการสอบบรรจุและดำเนินการแต่งตั้งอย่างถูกต้อง โปร่งใส ได้สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการ หลักเกณฑ์พิจารณาความดีความชอบ สนับสนุนให้ผู้ตั้งใจปฏิบัติงานได้รับการเลื่อนขั้นเป็นกรณีพิเศษและพิจารณาโทษทางวินัยอย่างเป็นธรรม นอกจากนี้ คณะกรรมการยังได้ยกย่อง เชิดชูเกียรติและจัดกิจกรรม เผยแพร่ผลงานของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานที่ชัดเจนแจ้งเกณฑ์การประเมินผลให้ทราบก่อนและประกาศผลการประเมินให้แก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาได้ทราบอย่างทั่วถึงแต่มีผู้บริหารโรงเรียนและข้าราชการครูบางส่วนเห็นว่าคณะกรรมการไม่ได้เกี่ยวข้องกับอัตรากำลังจากโรงเรียนที่เกินเกณฑ์ไป ยังโรงเรียนที่ต่ำกว่าเกณฑ์ และใช้ระบบอุปถัมภ์ในการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา : กรณีศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ และผู้ศึกษาจะนำเสนอรายละเอียดการวิจัย ตามลำดับ ดังนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ปีการศึกษา 2553 ทั้งหมดจำนวน 1,538 คน ซึ่งแบ่งออกเป็นข้าราชการครู จำนวน 1,419 คน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 119 คน

กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการเทียบตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ R.V. Krejcie และ D.W. Morgan โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่ายและได้ข้าราชการครู จำนวน 302 คน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 92 คน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาความหมาย แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา ขนาดโรงเรียน ตำแหน่ง ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน 6 ด้าน คือ การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล การบรรจุและแต่งตั้ง การพิจารณาความดีความชอบ การดำเนินการทางวินัย การส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจและการยกย่องเชิดชูเกียรติ การกำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคล โดยแบบสอบถามแบ่งระดับความคิดเห็นซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับคะแนนตามวิธีของ ไกลเคิร์ต (Likert) โดยกำหนดน้ำหนัก คือ

- คะแนน 5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีเยี่ยม  
 คะแนน 4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี  
 คะแนน 3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับพอใช้  
 คะแนน 2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับควรปรับปรุง  
 คะแนน 1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับควรปรับปรุงอย่างยิ่ง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะ เพื่อการปรับปรุง การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ใน 6 ด้าน คือ การกำหนด นโยบายการบริหารงานบุคคล การบรรจุและแต่งตั้ง การพิจารณาความดีความชอบ การดำเนินการ ทางวินัย การส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจและการยกย่องเชิดชูเกียรติ การกำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคล โดยมีลักษณะคำถามปลายเปิด ให้ผู้ตอบ แบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

การหาความแม่นยำตรงของเนื้อหา (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้มี ความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา คือ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ตรวจสอบเพื่อให้ครอบคลุมประเด็นหลักที่ต้องการศึกษาและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของ การศึกษา จากนั้นจึงนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเหมาะสมอีกครั้งก่อนนำไปใช้

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้ศึกษาเก็บข้อมูลด้วยตนเองจากข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ผู้ศึกษาจัดส่งแบบสอบถามถึงโรงเรียนและให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่งแบบสอบถาม กลับคืนผ่านสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 รวบรวมแบบสอบถามทั้งหมด ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม เพื่อใช้ในการดำเนินตามขั้นตอน การวิจัยต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีทางสถิติต่าง ๆ ที่ใช้

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติขั้นพื้นฐานและทดสอบสมมติฐาน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ SPSS (version 16.0) เพื่อวิเคราะห์ค่าสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างใช้สถิติค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. การประเมินระดับความคิดเห็น ผู้ศึกษาใช้เกณฑ์ประเมินค่าตามแนวคิดของเบสต์ (Best, 1977: 174, อ้างถึงใน วิลาสินี สักดานุชิต, 2551: 35) โดยมีสูตร ดังนี้

$$\text{ค่าอันตรายภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}}$$

$$\text{คะแนนสูงสุด} = 5 \quad \text{คะแนน}$$

$$\text{คะแนนต่ำสุด} = 1 \quad \text{คะแนน}$$

$$\text{จำนวนระดับ} = 3 \quad \text{ระดับ}$$

$$\text{ดังนั้นค่าอันตรายภาคชั้น} = \frac{5-1}{3}$$

$$= 1.33$$

จากเกณฑ์ดังกล่าว กำหนดให้ช่วงคะแนนห่างกันเท่ากับ 1.33

คะแนน 1.00 – 2.33 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับควรปรับปรุง

คะแนน 2.34 – 3.67 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับพอใช้

คะแนน 3.68 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับดี

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ตามตัวแปร ขนาดโรงเรียนและตำแหน่ง เพื่อนำไปสู่การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ One Way Anova และ t - Test แบบ Independent Group และกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษา เรื่อง การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา : กรณีศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีผลการวิจัยซึ่งจะนำเสนอ โดยแบ่งออกเป็น  ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ตามข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่  ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

**ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2**

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (n = 39 <input type="checkbox"/> )	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	195	<input type="checkbox"/> 9.5
หญิง	199	50.5
อายุ		
ไม่เกิน <input type="checkbox"/> 0 ปี	72	18.3
<input type="checkbox"/> 1-50 ปี	172	<input type="checkbox"/> 3.7
51 ปีขึ้นไป	150	38.1

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (n = 39 □)	ร้อยละ
อายุราชการ		
ไม่เกิน 15 ปี	69	17.5
16-25 ปี	129	32.7
26 ปีขึ้นไป	196	□9.7
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	1.5
ปริญญาตรี	258	65.5
ปริญญาโท	130	33
ขนาดโรงเรียน		
ขนาดเล็ก	7 □	18.8
ขนาดกลาง	30 □	77.2
ขนาดใหญ่	16	□1
ตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา	92	23. □
ครูผู้สอน	302	76.6

จากตาราง 1 กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง ร้อยละ 50.5 และเพศชาย ร้อยละ □9.5 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง □1-50 ปี ร้อยละ □3.7 มากที่สุด รองลงมาคือมีอายุ 51 ปีขึ้นไป ร้อยละ 38.1 และมีอายุไม่เกิน □0 ปี เป็นกลุ่มที่น้อยที่สุด ร้อยละ 18.3 อายุราชการระหว่าง 26 ปีขึ้นไป ร้อยละ □9.7 รองลงมาคืออายุราชการ 16-25 ปี ร้อยละ 32.7 และมีอายุราชการไม่เกิน 15 ปี เป็นกลุ่มที่น้อยที่สุด ร้อยละ 17.5 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 65.5 รองลงมาคือ ปริญญาโท ร้อยละ 33 และกลุ่มที่น้อยที่สุดคือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 1.5 ขนาดของโรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง ร้อยละ 77.2 รองลงมาคือ โรงเรียนขนาดเล็ก ร้อยละ 18.8 และน้อยที่สุดคือ โรงเรียนขนาดใหญ่ ร้อยละ □1 ตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงาน ตำแหน่งครูผู้สอน ร้อยละ 76.6 และตำแหน่งรองลงมาคือ ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ร้อยละ 23. □

ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่  
ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถม  
ศึกษาพัทลุง เขต 2

จากการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ซึ่งแบ่งเป็น 6 ด้าน แต่ละด้านประกอบด้วย รายละเอียดในประเด็น  
ต่าง ๆ

ตาราง 2 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการ  
การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ด้านการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล กำหนด  
จำนวนและอัตราตำแหน่งและเกลี่ยอัตรากำลัง

การปฏิบัติหน้าที่	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.
	ดีมาก	ดี	พอใช้	ควร ปรับปรุง	ควร ปรับปรุง อย่างยิ่ง		
ด้านการกำหนดนโยบาย							
1. กำหนดนโยบายการบริหารงาน บุคคลได้สอดคล้องกับสภาพ ปัญหาและความต้องการ	18 (1.6)	172 (13.7)	169 (12.9)	32 (8.1)	3 (0.8)	3.13	0.739
2. จัดทำแผนอัตรากำลัง อย่างชัดเจน	29 (7.1)	196 (19.7)	156 (39.6)	10 (2.5)	3 (0.8)	3.60	0.696
3. เกลี่ยอัตรากำลังได้สอดคล้องกับ นโยบายการบริหารงานบุคคล	29 (7.1)	180 (15.7)	153 (38.8)	28 (7.1)	□ (1.0)	3.51	0.776
□ กำหนดหลักเกณฑ์โดยไม่มี ขัดแย้งกับที่ ก.ค.ศ. กำหนด	38 (9.6)	208 (52.8)	135 (31.3)	10 (2.5)	3 (0.8)	3.68	0.713

จากตาราง 2 พบว่า การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากร  
ทางการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในด้านที่ 1 ในประเด็นย่อย □ ประเด็น พบว่าข้าราชการส่วนใหญ่เห็นว่าคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ปฏิบัติงานได้ในระดับดีถึงดีมาก เกี่ยวกับการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล กำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่งและเกลี่ยอัตรากำลัง โดยในเรื่องการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเป็นไปตามบริบทของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยไม่ขัดแย้งกับที่ ก.ค.ศ. กำหนด ผู้ตอบถึงร้อยละ 62. □ เห็นว่าคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ปฏิบัติงานได้ดีถึงดีมากจากการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้วยค่าเฉลี่ยพบว่าในเรื่องการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเป็นไปตามบริบทของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยไม่ขัดแย้งกับที่ ก.ค.ศ. กำหนดคณะกรรมการมีความสามารถมากที่สุด 3.68 รองลงมา เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ อย่างชัดเจน 3.60 ในขณะที่การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลได้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาคณะกรรมการมีความสามารถต่ำที่สุด 3. □

ตาราง 3 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง

การปฏิบัติหน้าที่	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.
	ดีมาก	ดี	พอใช้	ควรปรับปรุง	ควรปรับปรุงอย่างยิ่ง		
ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง							
1. บรรจุและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด	103 (26.1)	20 □ (51.8)	81 (20.6)	6 (1.5)	0	□.03	0.727

ตาราง 3 (ต่อ)

การปฏิบัติหน้าที่	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.
	ดีมาก	ดี	พอใช้	ควรปรับปรุง	ควรปรับปรุงอย่างยิ่ง		
2. สอบบรรจุด้วยความ เป็นธรรมและโปร่งใส	100 (25.□)	19□ (□.2)	93 (23.6)	6 (1.5)	1 (0.3)	3.98	0.758
3. แต่งตั้งตามลำดับบัญชี ผู้สอบแข่งขันได้	112 (28.□)	195 (□.5)	82 (20.8)	□ (1.0)	1 (0.3)	<b>4.05</b>	0.7□5
□ กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ความถูกต้อง อย่างต่อเนื่อง	8□ (21.3)	211 (53.6)	91 (23.1)	7 (1.8)	1 (0.3)	3.9□	0.732

จากตาราง 3 พบว่า การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในด้านที่ 2 ในประเด็นย่อย □ ประเด็น พบว่าข้าราชการส่วนใหญ่เห็นว่าคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ปฏิบัติงานได้ในระดับดีถึงดีมาก เกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้ง โดยในเรื่องบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดผู้ตอบถึงร้อยละ 77.90 เห็นว่าคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ปฏิบัติงานได้ดีถึงดีมาก จากการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้วยค่าเฉลี่ยพบว่าในเรื่องดำเนินการแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้เป็นไปตามลำดับและสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา คณะกรรมการมีความสามารถมากที่สุด □05 รองลงมา เรื่องบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด □03 ในขณะที่การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบความถูกต้องและเป็นธรรมในการดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง คณะกรรมการมีความสามารถต่ำที่สุด 3.9□

ตาราง ๓ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านการพิจารณาความดีความชอบ

การปฏิบัติหน้าที่	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.
	ดีมาก	ดี	พอใช้	ควรปรับปรุง	ควรปรับปรุงอย่างยิ่ง		
<b>ด้านการพิจารณาความดีความชอบ</b>							
1. พิจารณาความดีความชอบตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด	70 (17.8)	211 (53.6)	95 (24.1)	17 (4.3)	1 (0.3)	<b>3.84</b>	0.769
2. กำหนดหลักเกณฑ์ในการจัดสรรโควตาและวงเงินด้วย	63 (16)	206 (52.3)	100 (25.4)	23 (5.8)	2 (0.5)	3.77	0.802
3. จัดสรรโควตาและวงเงินที่เหลือให้สถานศึกษาที่อยู่ห่างไกลและตั้งใจปฏิบัติงาน	64 (16.2)	183 (46.4)	117 (29.7)	25 (6.3)	5 (1.3)	3.70	0.860
๓. พิจารณาโดยยึดหลักคุณธรรม	74 (18.8)	189 (48)	116 (29.4)	13 (3.3)	2 (0.5)	3.81	0.791

จากตาราง ๓ พบว่า การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในด้านที่ 3 ในประเด็นย่อย ๓ ประเด็น พบว่าข้าราชการส่วนใหญ่เห็นว่าคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ปฏิบัติงานได้ในระดับดีถึงดีมาก เกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบ โดยในเรื่อง พิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปตามหลักเกณฑ์

และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ผู้ตอบถึงร้อยละ 71.0 เห็นว่าคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ปฏิบัติงานได้ดีถึงดีมาก จากการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้วยค่าเฉลี่ยพบว่าในเรื่องพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด คณะกรรมการมีความสามารถมากที่สุด 3.8 □ รองลงมาเรื่องพิจารณาความดีความชอบ โดยยึดหลักคุณธรรม 3.77 ในขณะที่พิจารณาจัดสรรโควตาและวงเงินที่เหลือในการพิจารณา ความดีความชอบไปให้สถานศึกษาที่อยู่ห่างไกลและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ตั้งใจปฏิบัติงานคณะกรรมการมีความสามารถต่ำที่สุด 3.70

ตาราง 5 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านการดำเนินการทางวินัย

การปฏิบัติหน้าที่	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.
	ดีมาก	ดี	พอใช้	ควรปรับปรุง	ควรปรับปรุงอย่างยิ่ง		
ด้านการดำเนินการทางวินัย							
1. พิจารณาระดับโทษทางวินัยเหมาะสมกับกรณี	12 (36)	193 (9)	9 (12.5)	10 (2.5)	0	1.19	0.71
2. ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาแก้ข้อกล่าวหา	15 (39.1)	190 (8.2)	2 (10.7)	8 (2)	0	4.24	0.722
3. ให้ความเป็นธรรมกรณีที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม	16 (37.1)	18 (6.7)	56 (12)	8 (2)	0	1.19	0.718

จากตาราง 5 พบว่า การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในด้านที่ 1 ในประเด็นย่อย 3 ประเด็น พบว่า ข้าราชการ

ส่วนใหญ่เห็นว่าคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พัทลุง เขต 2 ปฏิบัติงานได้ในระดับดีถึงดีมาก เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย โดยในเรื่อง การให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหา แก่ข้อกล่าวหาและนำพยานหลักฐานหักล้างข้อกล่าวหาได้อย่างเต็มที่ ผู้ตอบ ถึงร้อยละ 87.3 เห็นว่าคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ปฏิบัติงานได้ดีถึงดีมาก จากการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้วยค่าเฉลี่ยพบว่าเป็นเรื่อง การให้โอกาส ผู้ถูกกล่าวหา แก่ข้อกล่าวหาและนำพยานหลักฐานหักล้างข้อกล่าวหาได้อย่างเต็มที่ คณะกรรมการมี ความสามารถมากที่สุด 2 รองลงมาเรื่องพิจารณาระดับโทษทางวินัยได้เหมาะสมกับกรณีความผิด และเป็นไปตามมาตรฐานระดับโทษที่ ก.ค.ศ. กำหนดไว้ และเรื่องพิจารณาให้ความเป็นธรรมกรณี ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการอุทธรณ์ คำสั่งลงโทษหรือร้องทุกข์ในกรณีที่ไม่ได้รับ ความเป็นธรรมหรือคับข้องใจ จากการกระทำของผู้บังคับบัญชา 19

ตาราง 6 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้าง ขวัญกำลังใจและการยกย่องเชิดชูเกียรติ

การปฏิบัติหน้าที่	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.
	ดีมาก	ดี	พอใช้	ควรปรับปรุง	ควรปรับปรุงอย่างยิ่ง		
ด้านการส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาการเสริมสร้าง ขวัญกำลังใจ							
1. ส่งเสริม สนับสนุนใน การพัฒนาอย่างเป็น ระบบ	28 (7.1)	177 (44.9)	169 (42.9)	17 (4.3)	3 (0.8)	3.53	0.72

ตาราง 6 (ต่อ)

การปฏิบัติหน้าที่	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.
	ดีมาก	ดี	พอใช้	ควรปรับปรุง	ควรปรับปรุงอย่างยิ่ง		
2. การแต่งตั้ง การย้าย การเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม	53 (13.5)	192 (48.7)	133 (33.8)	1□ (3.6)	2 (0.5)	3.□1	0.760
3. ส่งเสริม สนับสนุนให้มี การพัฒนาตนเองใน การจัดอบรม/ศึกษาดูงาน	2□ (6.1)	173 (43.9)	177 (45.9)	18 (4.6)	2 (0.5)	3.51	0.703
□ ส่งเสริม สนับสนุนให้มี การจัดกิจกรรมยกย่อง เชิดชูเกียรติ	30 (7.6)	183 (46.5)	168 (42.6)	13 (3.3)	0	3.58	0.680

จากตาราง 6 พบว่า การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในด้านที่ 5 ในประเด็นย่อย □ ประเด็น พบว่าข้าราชการส่วนใหญ่เห็นว่าคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ปฏิบัติงานได้ในระดับดีถึงดีมาก เกี่ยวกับการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจและการยกย่องเชิดชูเกียรติ โดยในเรื่องพิจารณาการแต่งตั้ง การย้าย การเลื่อนขั้นเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมและเป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ผู้ตอบถึงร้อยละ 62.20 เห็นว่าคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ปฏิบัติงาน ได้ดีถึงดีมาก จากการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้วยค่าเฉลี่ยพบว่าในเรื่องพิจารณาการแต่งตั้ง การย้าย การเลื่อนขั้นเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมและเป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดคณะกรรมการมีความสามารถมากที่สุด 3.71 รองลงมาเรื่องส่งเสริม สนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีผลงานเชิงประจักษ์

3.58 ในขณะที่การส่งเสริม สนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการจัดอบรม/ศึกษาดูงาน คณะกรรมการมีความสามารถต่ำที่สุด 3.51

ตาราง 7 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านการกำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลการบริหาร งานบุคคล

การปฏิบัติหน้าที่	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.
	ดีมาก	ดี	พอใช้	ควรปรับปรุง	ควรปรับปรุงอย่างยิ่ง		
ด้านการกำกับ ดูแล ติดตามและ ประเมินผลการบริหารงานบุคคล							
1. สร้างระบบการกำกับ ดูแล ติดตามที่มี ประสิทธิภาพ	21 (5.3)	172 (3.7)	183 (6.1)	17 (.3)	1 (0.3)	3.9	0.678
2. สร้างระบบการประเมิน ผลการบริหารงานบุคคล	23 (5.8)	168 (2.6)	180 (6.7)	19 (.8)	0	3.9	0.681
3. กำหนดนโยบายในการ จัดทำฐานข้อมูล	32 (8.1)	169 (2.9)	180 (5.7)	13 (3.3)	0	3.56	0.690
นำผลการประเมินการ บริหารงานบุคคลไปใช้	31 (7.9)	161 (0.9)	185 (7)	10 (3.6)	3 (0.8)	3.52	0.725

จากตาราง 7 พบว่า การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในด้านที่ 6 ในประเด็นย่อย ประเด็น พบว่าข้าราชการ ส่วนใหญ่เห็นว่าคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พัทลุง เขต 2 ปฏิบัติงานได้ในระดับดีถึงดีมาก เกี่ยวกับการกำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลการบริหาร งานบุคคล โดยในเรื่องการกำหนดนโยบายในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรรายบุคคล เพื่อเป็นฐานข้อมูล ในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบันผู้ตอบถึงร้อยละ 50.80

เห็นว่าคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ปฏิบัติงานได้ดีถึงดีมาก จากการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้วยค่าเฉลี่ยพบว่าในเรื่อง การกำหนดนโยบายในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรรายบุคคล เพื่อเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน คณะกรรมการมีความสามารถมากที่สุด 3.56 รองลงมา เรื่อง การสร้างระบบ การกำกับ ดูแล ติดตามการบริหารงานบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และการสร้างระบบการประเมินผลการบริหารงานบุคคลทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา 3.9 ในขณะที่ยังคงผลการประเมินการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาไปใช้ คณะกรรมการมีความสามารถต่ำที่สุด 3.52

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวม

การปฏิบัติหน้าที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล กำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่ง และเกลี่ยอัตรากำลัง	3.56	0.635	พอใช้
2. การบรรจุและแต่งตั้ง	3.0	0.681	ดี
3. การพิจารณาความดีความชอบ	3.78	0.755	ดี
4. การดำเนินการทางวินัย	3.21	0.702	ดี
5. การส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจและการยกย่องเชิดชูเกียรติ	3.58	0.620	พอใช้
6. การกำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผล การบริหารงานบุคคล	3.52	0.650	พอใช้
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.5</b>	<b>0.542</b>	<b>ดี</b>

จากตาราง 8 พบว่า ความสามารถของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในแต่ละด้าน จากการวิเคราะห์ในภาพรวม 6 ด้าน ด้วยค่าเฉลี่ย พบว่าคณะกรรมการ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ การดำเนินการทางวินัย 21 รองลงมา คือ การบรรจุและแต่งตั้ง 10 ในขณะที่การกำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคล คณะอนุกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถต่ำสุด 3.52 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานข้อ 1 คณะอนุกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการดำเนินการทางวินัย

### ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ตามข้อมูลส่วนบุคคล

จากการวิเคราะห์ความแตกต่างเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้ง 6 ด้าน ตามขนาดโรงเรียนที่ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานอยู่และตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้วยการทดสอบ One Way Anova และ t - Test แบบ Independent Group ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความแตกต่าง ทางด้านภูมิลำเนาแล้ว มีความเห็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาแตกต่างกัน

ตาราง 9 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับ การปฏิบัติหน้าที่ของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ตามขนาดโรงเรียนและตำแหน่ง ด้านการกำหนด นโยบายการบริหารงานบุคคล กำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่งและเฉลี่ยอัตรากำลัง

ตัวแปร	n	$\bar{X}$	S.D.	t/F
ขนาดโรงเรียน				F = 1.132
ขนาดเล็ก	7	3.66	0.612	
ขนาดกลาง	30	3.53	0.652	
ขนาดใหญ่	16	3.58	0.326	
ตำแหน่ง				t = -0.188
ผู้บริหารสถานศึกษา	92	3.55	0.688	
ครูผู้สอน	302	3.56	0.619	

จากตาราง 9 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล กำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่งและเกลี่ยอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน

เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะอนุกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะอนุกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านการกำหนดนโยบาย การบริหารงานบุคคล กำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่งและเกลี่ยอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน

ตาราง 10 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ตามขนาดโรงเรียนและตำแหน่ง ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง

ตัวแปร	n	$\bar{X}$	S.D.	t/F
ขนาดโรงเรียน				F = 0.298
ขนาดเล็ก	7□	<b>4.04</b>	0.656	
ขนาดกลาง	30□	3.99	0.691	
ขนาดใหญ่	16	3.91	0.612	
ตำแหน่ง				t = 1.609
ผู้บริหารสถานศึกษา	92	<b>4.10</b>	0.698	
ครูผู้สอน	302	3.97	0.673	

จากตาราง 10 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ไม่แตกต่างกัน

เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 11 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ตามขนาดโรงเรียนและตำแหน่ง ด้านการพิจารณาความดีความชอบ

ตัวแปร	n	$\bar{X}$	S.D.	t/F
ขนาดโรงเรียน				F = 2.086
ขนาดเล็ก	7□	3.81	0.717	
ขนาดกลาง	30□	3.80	0.766	
ขนาดใหญ่	16	<b>3.41</b>	0.657	
ตำแหน่ง				t = -1.061
ผู้บริหารสถานศึกษา	92	3.71	0.739	
ครูผู้สอน	302	<b>3.81</b>	0.760	

จากตาราง 11 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการพิจารณาความดีความชอบ ไม่แตกต่างกัน

เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการพิจารณาความดีความชอบ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 12 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ตามขนาดโรงเรียนและตำแหน่ง ด้านการดำเนินการทางวินัย

ตัวแปร	n	$\bar{X}$	S.D.	t/F
ขนาดโรงเรียน				F = 0.393
ขนาดเล็ก	7	4.14	0.602	
ขนาดกลาง	30	4.22	0.729	
ขนาดใหญ่	16	4.27	0.599	
ตำแหน่ง				t = 0.128
ผู้บริหารสถานศึกษา	92	4.21	0.705	
ครูผู้สอน	302	4.20	0.701	

จากตาราง 12 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านการดำเนินการทางวินัยไม่แตกต่างกัน

เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการดำเนินการทางวินัย ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 13 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ตามขนาดโรงเรียนและตำแหน่ง ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจและการยกย่อง เชิดชูเกียรติ

ตัวแปร	n	$\bar{X}$	S.D.	t / F	เปรียบเทียบรายคู่
ขนาดโรงเรียน				<b>F = 3.104*</b>	คู่ที่แตกต่าง คือ
ขนาดเล็ก	7□	3.76	0.675		ขนาดเล็ก & ขนาดกลาง
ขนาดกลาง	30□	3.55	0.602		
ขนาดใหญ่	16	3.18	0.566		
ตำแหน่ง				<b>t = 2.585*</b>	
ผู้บริหารสถานศึกษา	92	3.73	0.68□		
ครูผู้สอน	302	3.5□	0.593		

**\*p < .05**

จากตาราง 13 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจและการยกย่องเชิดชูเกียรติแตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านการส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจและการยกย่องเชิดชูเกียรติ จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่ พบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแตกต่างกันกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษา ด้านการส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 1 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ตามขนาดโรงเรียนและตำแหน่ง ด้านการกำกับ ดูแล ติดตาม และ ประเมินผล การบริหารงานบุคคล

ตัวแปร	n	$\bar{X}$	S.D.	t/F	เปรียบเทียบรายคู่
ขนาดโรงเรียน				<b>F = 3.934*</b>	คู่ที่แตกต่างคือ
ขนาดเล็ก	7	3.70	0.686		ขนาดเล็ก & ขนาดกลาง
ขนาดกลาง	30	3.7	0.638		
ขนาดใหญ่	16	3.55	0.587		
ตำแหน่ง				t = 1.831	
ผู้บริหารสถานศึกษา	92	3.6	0.81		
ครูผู้สอน	302	3.8	0.587		

\*p < .05

จากตาราง 1 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการกำกับ ดูแล ติดตาม และ ประเมินผล การบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการกำกับ ดูแล ติดตาม และ ประเมินผล การบริหารงาน จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่ พบว่า ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแตกต่างกันกับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ

ศึกษาที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการกำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลการบริหารงานบุคคล ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 15 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ตามขนาดโรงเรียนและตำแหน่ง โดยรวม

ตัวแปร	n	$\bar{X}$	S.D.	t / F
ขนาดโรงเรียน				F = 1.193
ขนาดเล็ก	7	3.8	0.72	
ขนาดกลาง	30	3.7	0.563	
ขนาดใหญ่	16	3.67	0.38	
ตำแหน่ง				t = 1.038
ผู้บริหารสถานศึกษา	92	3.81	0.563	
ครูผู้สอน	302	3.7	0.535	

จากตาราง 15 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจำแนกตามขนาด โรงเรียน และตำแหน่ง พบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกันและตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมทั้ง 6 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 2

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

ตาราง 16 ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

ข้อเสนอแนะ	จำนวน (ราย)
ด้านการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล กำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่ง และเกลี่ยอัตรากำลัง	
- ควรกำหนดนโยบายให้ชัดเจนและแจ้งให้ทราบโดยทั่วกัน	10
- ควรเกลี่ยอัตรากำลังให้เหมาะสมและรวดเร็ว	8
- ควรเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับอัตรากำลังของสถานศึกษา	8
- การเกลี่ยอัตรากำลังควรคำนึงถึงวิชาเอก	5
- ควรหาวิธีการช่วยเหลือโรงเรียนที่มีอัตรากำลังไม่ครบชั้นเรียน	5
ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง	
- ควรบรรจุแต่งตั้งให้ตรงตามวิชาเอกที่สถานศึกษาต้องการ	8
- ควรเพิ่มความรวดเร็วในการบรรจุและแต่งตั้ง	9
ด้านการพิจารณาความดีความชอบ	
- ควรดูแลโรงเรียนขนาดเล็กให้มากขึ้น	5
- ควรประเมินจากผลการปฏิบัติงานและคุณภาพของงานที่เกิดขึ้นจริง	8
- ควรจัดสรรโควตาและเงินที่เหลือให้กับสถานศึกษาให้มากขึ้น	5
- ควรมีการจัดทำหลักฐานการประเมินให้ชัดเจนและเป็นประจักษ์	2
- การพิจารณาไม่ควรยึดติดตัวบุคคล	2
- ควรพิจารณาด้วยความเป็นธรรม	<input type="checkbox"/>
ด้านการดำเนินการทางวินัย	
- ควรมีมาตรการเสริมสร้างวินัยมากกว่าการลงโทษทางวินัย	1
- ควรมีการพัฒนาเรียนรู้เรื่องการรักษาวินัยให้บุคลากรให้มากขึ้น	3
- ควรมีการดำเนินการทางวินัยที่จริงจังและให้ความเป็นธรรม	<input type="checkbox"/>
- ควรส่งเสริมจรรยาบรรณวิชาชีพและส่งเสริมคุณธรรมให้มากขึ้น	2

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	จำนวน (ราย)
ด้านการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และการยกย่องเชิดชูเกียรติ	
- ควรส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาให้ข้าราชการครูมีความก้าวหน้าในอาชีพ	8
- ควรจัดทีมงานสนับสนุนการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ	□
- ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจและยกย่อง เชิดชูเกียรติ อย่างต่อเนื่อง	5
ด้านการกำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคล	
- ควรมีการประเมินผลอย่างมีระบบและต่อเนื่อง	3
- ควรการกำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลให้มากขึ้น	4
<b>รวม</b>	<b>116</b>

จากตาราง 16 พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ได้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในภาพรวม 6 ด้าน ซึ่งมีข้อเสนอแนะมากที่สุดในแต่ละด้าน ดังนี้ ด้านการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล กำหนดจำนวน และอัตราตำแหน่งและเกลี่ยอัตรากำลังควรกำหนดนโยบายให้ชัดเจนและแจ้งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบโดยทั่วกัน ด้านการบรรจุและแต่งตั้งควรเพิ่มความรวดเร็วในการบรรจุ และแต่งตั้ง ด้านการพิจารณาความดีความชอบควรประเมินจากผลการปฏิบัติงานและคุณภาพของงานที่เกิดขึ้นจริง ด้านการดำเนินการทางวินัยควรมีการดำเนินการทางวินัยที่จริงจังและให้ความเป็นธรรม ด้านการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและการยกย่องเชิดชูเกียรติควรส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาให้ข้าราชการครูมีความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการกำกับดูแล ติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคล ควรการกำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลการบริหาร งานบุคคลให้มากขึ้น

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา : กรณีศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 การศึกษาครั้งนี้ศึกษาจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ระหว่างวันที่ 1 กุมภาพันธ์ – 28 กุมภาพันธ์ 2554 มีรายละเอียด ดังนี้

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ตามข้อมูลส่วนบุคคล

#### สมมติฐานในการวิจัย

1. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นว่าคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการดำเนินการทางวินัย
2. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน และมีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 แตกต่างกัน

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ปีการศึกษา 2553 ทั้งหมดจำนวน 1,538 คน ซึ่งเป็นข้าราชการครู จำนวน 1,419 คน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 119 คน

กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการเทียบตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ R.V. Krejcie และ D.W. Morgan โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่ายและได้ข้าราชการครู จำนวน 302 คน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 92 คน

### **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษา ความหมาย แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา ขนาดโรงเรียน ตำแหน่ง ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน 6 ด้าน คือ การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล การบรรจุและแต่งตั้ง การพิจารณาความดีความชอบ การดำเนินการทางวินัย การส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจและการยกย่อง เชิดชูเกียรติ การกำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคล

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ใน 6 ด้าน คือ การกำหนด นโยบายการบริหารงานบุคคล การบรรจุและแต่งตั้ง การพิจารณาความดีความชอบ การดำเนินการ ทางวินัย การส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจและการยกย่องเชิดชูเกียรติ การกำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคล โดยมีลักษณะคำถามปลายเปิด ให้ผู้ตอบ แบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

### **การเก็บรวบรวมข้อมูล**

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้ศึกษาเก็บข้อมูลด้วยตนเองจากข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ผู้ศึกษาจัดส่งแบบสอบถามถึง โรงเรียนและให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่งแบบสอบถาม กลับคืนผ่านสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 รวบรวมแบบสอบถามทั้งหมด ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม เพื่อใช้ในการดำเนินการตามขั้นตอน การวิจัยต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีทางสถิติต่าง ๆ ที่ใช้

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติขั้นพื้นฐานและทดสอบสมมติฐานโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ SPSS (version 16.0) เพื่อวิเคราะห์ค่าสถิติดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างใช้สถิติร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ตามตัวแปร ขนาดโรงเรียนและตำแหน่ง เพื่อนำไปสู่การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ One Way ANOVA และ t - Test แบบ Independent Group และกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

### 1. สรุปผลการศึกษา

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นว่าคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยรวมมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการดำเนินการทางวินัย ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ด้านการพิจารณาความดีความชอบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นว่าคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับดี ส่วนด้านการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจและการยกย่องเชิดชูเกียรติ ด้านการกำหนดนโยบาย การบริหารงานบุคคล กำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่งและเกลี่ยอัตรากำลังและด้านการกำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นว่าคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับพอใช้

ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มี

ขนาดต่างกันและมีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดนโยบาย การบริหารงานบุคคล กำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่งและเกลี่ยอัตรากำลัง ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ด้านการพิจารณาความดีความชอบ ด้านการดำเนินการทางวินัย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันและมีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาไม่แตกต่างกัน ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจและการยกย่องเชิดชูเกียรติ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันและมีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ด้านการกำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะในด้านการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล กำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่งและเกลี่ยอัตรากำลัง ควรกำหนดนโยบายให้ชัดเจนและแจ้งให้สถานศึกษาทราบ ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ควรบรรจุแต่งตั้งให้ตรงตามวิชาเอกที่สถานศึกษาต้องการและเพิ่มความรวดเร็วในการบรรจุและแต่งตั้ง ด้านการพิจารณาความดีความชอบ ควรประเมินจากผลการปฏิบัติงานและคุณภาพของงานที่เกิดขึ้นจริง ด้านการดำเนินการทางวินัย ควรมีการดำเนินการทางวินัย ที่จริงจังและให้ความเป็นธรรม ด้านการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และการยกย่องเชิดชูเกียรติ ควรส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาให้ข้าราชการครู มีความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการกำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคล ควรมีการกำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลให้มากขึ้น

เมื่อนำผลการศึกษามาทดสอบกับสมมติฐานที่ตั้งไว้จะปรากฏผล ดังนี้

1. จากสมมติฐานข้อที่ 1 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นว่า คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง

เขต 2 มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการดำเนินการทางวินัย จากผลการวิจัย พบว่าข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นว่าคณะอนุกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการดำเนินการทางวินัย สอดคล้องกับสมมติฐาน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

2. จากสมมติฐานข้อที่ 2 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันและมีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 แตกต่างกัน จากผลการวิจัยพบว่าไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน เนื่องจากข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันและมีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ไม่แตกต่างกัน

## 2. อภิปรายผล

จากการศึกษาการปฏิบัติหน้าที่ของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะอนุกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ผลการวิจัยปรากฏว่าในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการดำเนินการทางวินัย มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เรื่องให้โอกาส ผู้ถูกกล่าวหาแก้ข้อกล่าวหา และนำพยานหลักฐานหักล้าง ข้อกล่าวหา ได้อย่างเต็มที่ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด แสดงว่าการปฏิบัติหน้าที่ของคณะอนุกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ซึ่งยึดระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติหน้าที่โดยได้ดำเนินการทางวินัย ด้วยความเสมอภาค ยึดหลักความยุติธรรมต่อผู้ถูกกล่าวหา ให้ความสำคัญในการลงโทษ โดยพิจารณาถึงข้อเท็จจริง เจตนาของผู้กระทำผิด สาเหตุและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เพื่อความรัดกุมและรอบคอบในการลงโทษ สอดคล้องกับการดำเนินการทางวินัยของ สมาน รังสิโยภักดิ์ (2544: 97-98) ได้กล่าวถึงการดำเนินการทางวินัยว่าเป็นการยากที่จะควบคุมให้ทุกคนปฏิบัติถูกต้อง ตามระเบียบวินัยข้อบังคับ เมื่อมีผู้กระทำผิดวินัยขึ้น ผู้บังคับบัญชาต้องดำเนินการเกี่ยวกับความผิดนั้น โดยเร็ว และยุติธรรม ความยุ่งยากในการดำเนินการ

ก็คือความไม่เท่าเทียมกันในการลงโทษ ซึ่งก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ เสียขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ดังนั้นการดำเนินการทางวินัย จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องกำหนดกฎเกณฑ์และวิธีการให้แน่นอน เพื่อความยุติธรรมและรวดเร็ว การพิจารณาติดตามผลการลงโทษนั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันมิให้กระทำผิดขึ้นอีก เมื่อลงโทษไปแล้วควรบันทึกไว้เป็นหลักฐาน เพื่อคอยติดตามว่าการลงโทษนั้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการลงโทษ สรุปแล้วการดำเนินการทางวินัยจะต้องยึดหลักของความยุติธรรมต่อผู้ถูกกล่าวหา มีความเป็นธรรมในการลงโทษและมีความรวดเร็วฉับไว

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พันวิภา กาวิณจ๊ะ (2550) ได้ศึกษาการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเชิงรายนเขต 3 ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนและข้าราชการครูมากกว่าร้อยละ 50 เห็นว่าคณะกรรมการได้พิจารณากำหนดนโยบายในการบริหารงานบุคคลโดยได้วิเคราะห์ และกำหนดแผนอัตราค่าจ้างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีแนวทางที่ชัดเจนในการเลื่อนตำแหน่งวิทยฐานะ ได้สำรวจอัตราว่างของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดคุณสมบัติของผู้สอบและหลักเกณฑ์วิธีการสอบบรรจุแต่งตั้ง ดำเนินการสอบบรรจุ และดำเนินการแต่งตั้งอย่างถูกต้อง โปร่งใส สนับสนุนให้ผู้ตั้งใจปฏิบัติงานได้รับการเลื่อนขั้น เป็นกรณีพิเศษ และพิจารณาลงโทษทางวินัยอย่างเป็นธรรม

ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ เพราะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน ได้รับความเสมอภาคและเป็นธรรม มีโอกาสได้นำพยานหลักฐานมาหักล้างข้อกล่าวหาได้เต็มที่ จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นน่าจะเป็นสาเหตุที่ทำให้การดำเนินการทางด้านวินัยของการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีค่าเฉลี่ยสูงสุดนั่นเอง

เมื่อพิจารณาการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เรื่องแต่งตั้งตามลำดับบัญชี ผู้สอบแข่งขันได้อยู่ในระดับดีเช่นกัน หมายความว่าคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ได้ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดระบบคุณธรรมและนำหลักความเสมอภาคมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 รวมถึงกฎ ก.ค.ศ. ทุกฉบับ จากเหตุผลข้างต้นน่าจะเป็นสาเหตุทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในด้านการบรรจุและแต่งตั้งอยู่ในระดับดี

เมื่อพิจารณาการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านการพิจารณาความดีความชอบ มีความสามารถ

ในการปฏิบัติหน้าที่เรื่องพิจารณาความดีความชอบตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด อยู่ในระดับดี เช่นกัน แสดงว่าการปฏิบัติหน้าที่ของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ได้ใช้ระเบียบ กฎเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ในการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม โปร่งใส โดยใช้หลักการกระจายอำนาจ อย่างทั่วถึง ตามหลักธรรมาภิบาลซึ่งเป็นหลักพื้นฐานในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี นอกจากนี้ เหตุผลที่กล่าวมาแล้วอาจมีสาเหตุมาจากกฎหมายทางการศึกษา คือ พระราชบัญญัติข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ที่กำหนดให้ ก.ค.ศ. จัดทำมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ นำไปประกอบการพิจารณา ความดีความชอบ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพครู

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาการปฏิบัติหน้าที่ของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านการกำหนดนโยบายการบริหาร งานบุคคล กำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่งและเกลี่ยอัตรากำลัง ด้านการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจและการยกย่องเชิดชูเกียรติ และด้านการกำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผล อยู่ในระดับพอใช้ ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เพราะการปฏิบัติหน้าที่ของคณะอนุกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในเรื่องการพิจารณา การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลต้องเป็นไปตามบริบทของเขต พื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด สำหรับการแต่งตั้ง การย้าย การเลื่อนขั้น เงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นทางการเป็นธรรมเนียมต้องเป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ. กำหนดและการกำหนดนโยบายในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรรายบุคคล เพื่อเป็น ฐานข้อมูลในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ส่งผล ให้การปฏิบัติหน้าที่ของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในภาพรวมไม่ทั่วถึงและต่อเนื่องเท่าที่ควร

ผลการศึกษาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จากข้อมูลส่วนบุคคล พบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันและตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อความสามารถในการปฏิบัติ หน้าที่ของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พัทลุง เขต 2 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ มานพ ไตรโยธี (2552: 177-178) ที่ ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กับประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่าในภาพรวม

ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงาน ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะในการกำหนดขนาดโรงเรียนซึ่งมี 3 กลุ่ม คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีการบริหารงานภายในโรงเรียนที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งการบริหารงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ หรือขอบข่ายงานต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการแสดงบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างแรงจูงใจ ที่ไม่แตกต่างกัน เห็นได้ว่าการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันและตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน ที่มีขนาดต่างกันและตำแหน่งต่างกัน เห็นว่าคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ใช้มาตรฐานเดียวกัน ไม่เลือกปฏิบัติ ให้ความสำคัญกับโรงเรียนและบุคลากรทางการศึกษาเท่า ๆ กัน จึงทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ไม่แตกต่างกัน

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ดังต่อไปนี้

3.1.1 จากผลการวิจัย พบว่าในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยรวม มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับดีและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการดำเนินการทางวินัย ด้านการบรรจุและแต่งตั้งและด้านการพิจารณาความดีความชอบ ซึ่งมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับดีเช่นกัน ดังนั้นควรคงสภาพของการดำเนินการ ในด้านดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพและ พัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง

3.1.2 จากผลการวิจัยพบว่าในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และการยกย่องเชิดชูเกียรติ

ด้านการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล กำหนดจำนวน และอัตราตำแหน่งและเกลี่ยอัตรากำลัง และด้านการกำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผล มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับพอใช้ ดังนั้นควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทาง ในการปรับปรุง พัฒนาและวางแผนในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 สามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาระดับมาตรฐานในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยเฉพาะด้านการส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาและยกย่อง เชิดชูเกียรติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย ครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ ควรได้รับการเสริมขวัญกำลังใจและยกย่องเชิดชูเกียรติ ตามโอกาสอันควรและส่งเสริมให้ก้าวหน้าในการเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้นต่อไป

3.1.4 การประสานงานระหว่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากับ คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่มากขึ้น ควรมีการประสานงาน ทั้งแบบไม่เป็นทางการและเป็นทางการอย่างกัลยาณมิตรอันจะส่งผลให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน

## 3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

การวิจัยในครั้งต่อไป ควรดำเนินการในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

3.2.1 ควรศึกษาผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียง แล้วนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบ วิเคราะห์ การปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ว่ามีการปฏิบัติแตกต่างกันหรือไม่

3.2.3 ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา

## บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงฯ, 2542.
- \_\_\_\_\_. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ, 2546.
- \_\_\_\_\_. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ, 2546.
- \_\_\_\_\_. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2547. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ, 2548.
- \_\_\_\_\_. รายงานการวิจัยประเมินผลการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาให้เขตพื้นที่การศึกษา. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงฯ, 2549. เอกสารประกอบการสัมมนา.
- \_\_\_\_\_. การเสริมสร้างความเข้มแข็งการบริหารทรัพยากรบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษา. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงฯ, 2553.
- ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2539.
- ปราชญา กล้าผจญและพอลตา บุตรสุทธิวงศ์. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง, 2550.
- พนวิภา กาวินจ๊ะ. การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 2550.
- มานพ ไตรโยธี. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2552.
- วิชชุดา หุ่นวิไล. การบริหารบุคคลทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา, 2542.
- วิลาสินี ศักดานุชิต. คุณภาพการให้บริการของศาลจังหวัดปัตตานีแผนกคดีเยาวชนและครอบครัว. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์, 2551.

ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนบ้านแพรก. (ออนไลน์). แหล่งที่มา: <http://www.banprak-nfe.com> 2552.

สมาน รังสิโยกฤษฎ์. **ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ประชาชน, 2535.

สมเดช มุงเมือง. **การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม**. เชียงราย: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏ เชียงราย, 2544

สุดา สุวรรณภิมรย์. **หลักการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: ไทศาลกราฟฟิค, 2547.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553**. พัทลุง: สำนักงานฯ, 2553.

\_\_\_\_\_. **รายงานประจำปีคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552**. พัทลุง: สำนักงานฯ, 2553.

เสนาะ ดิยาวัว. **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: ชรรรมศาสตร์, 2539.

อมรวิชัย นาคทรพรพ. **ปฏิรูปการศึกษาไทยในมุมมองประชาชน**. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี, 2544.

อลงกรณ์ มีสุทธาและสมิต สัจฉกร. **การประเมินผลการปฏิบัติงาน (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)**. กรุงเทพมหานคร: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น), 2548.

อุทัยวรรณ อ้นขาว. **คุณภาพการให้บริการของศาลปกครองสงขลา**. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2551.

ภาคผนวก

## แบบสอบถาม

การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
: กรณีศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ครั้งนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามจะสรุปผลในลักษณะภาพรวมและจะนำไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น คำตอบของท่านจะไม่กระทบตัวท่านแต่ประการใด แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

- การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล กำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่ง และเกลี่ยอัตรากำลัง
- การบรรจุและแต่งตั้ง
- การพิจารณาความดีความชอบ
- การดำเนินการทางวินัย
- การส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจและการยกย่อง เชิดชูเกียรติ
- การกำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคล

ตอนที่ 3 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

จึงขอความกรุณาจากท่านผู้ตอบแบบสอบถาม ตอบแบบสอบถามทุกข้อ ตามความคิดเห็น ที่เป็นจริงที่สุด หากขาดข้อใดข้อหนึ่งจะทำให้แบบสอบถามนี้ไม่สมบูรณ์และไม่สามารถนำไปวิเคราะห์ที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ได้

ขอขอบคุณในความร่วมมือ

อรทัย กาญจนะภาโส

นักศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง

1. เพศ  
 ชาย  
 หญิง
2. อายุ ..... ปี
3. อายุราชการ ..... ปี
4. ระดับการศึกษา  
 ต่ำกว่าปริญญาตรี  
 ปริญญาตรี  
 ปริญญาโท  
 ปริญญาเอก
5. ขนาดโรงเรียน  
 ขนาดเล็ก  
 ขนาดกลาง  
 ขนาดใหญ่
6. ตำแหน่ง  
 ผู้บริหารสถานศึกษา  
 ครูผู้สอน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากร  
ทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

คำชี้แจง ท่านคิดว่าคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ปฏิบัติหน้าที่ในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้  
ได้ผลดีมากน้อยเพียงใด

- 5 หมายถึง ดีมาก  
4 หมายถึง ดี  
3 หมายถึง พอใช้  
2 หมายถึง ควรปรับปรุง  
1 หมายถึง ควรปรับปรุงอย่างยิ่ง

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล กำหนดจำนวน และอัตราตำแหน่งและเกลี่ยอัตรากำลัง					
1.1 กำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล ได้สอดคล้อง กับสภาพปัญหาและความต้องการของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	.....	.....	.....	.....	.....
1.2 จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาไว้อย่างชัดเจน	.....	.....	.....	.....	.....
1.3 เกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาได้สอดคล้องกับนโยบายการบริหาร งานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษา	.....	.....	.....	.....	.....
1.4 กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการต่าง ๆ เกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามบริบทของเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษาโดยไม่ขัดแย้งกับที่ ก.ค.ศ. กำหนด	.....	.....	.....	.....	.....

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>2. การบรรจุและแต่งตั้ง</b>					
2.1 บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด	.....	.....	.....	.....	.....
2.2 ดำเนินการสอบบรรจุข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส	.....	.....	.....	.....	.....
2.3 ดำเนินการแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้เป็นไปตามลำดับและสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา	.....	.....	.....	.....	.....
2.4 มีการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบความถูกต้อง และเป็นธรรม ในการดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	.....	.....	.....	.....	.....
<b>3. การพิจารณาความดีความชอบ</b>					
3.1 ได้พิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด	.....	.....	.....	.....	.....
3.2 ได้กำหนดหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการจัดสรร โบนัสและวงเงินการพิจารณาความดีความชอบ โดยคำนึงถึงความเสมอภาคของสถานศึกษา	.....	.....	.....	.....	.....
3.3 ได้พิจารณาจัดสรร โบนัสและวงเงินที่เหลือในการพิจารณาความดีความชอบไปให้สถานศึกษาที่อยู่ห่างไกล และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ตั้งใจปฏิบัติงาน	.....	.....	.....	.....	.....
3.4 ได้พิจารณาความดีความชอบ โดยยึดหลักคุณธรรม	.....	.....	.....	.....	.....

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>4. การดำเนินการทางวินัย</b>					
4.1 พิจารณาระดับโทษทางวินัยได้เหมาะสมกับกรณี ความผิดและเป็นไปตามมาตรฐานระดับโทษที่ ก.ค.ศ. กำหนดไว้	.....	.....	.....	.....	.....
4.2 ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาแก้ข้อกล่าวหาและนำพยาน หลักฐานหักล้างข้อกล่าวหาได้อย่างเต็มที่	.....	.....	.....	.....	.....
4.3 พิจารณาให้ความเป็นธรรมกรณีข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา มีการอุทธรณ์ คำสั่งลงโทษ หรือร้องทุกข์ ในกรณีที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือคับข้องใจจากการกระทำของผู้บังคับบัญชา	.....	.....	.....	.....	.....
<b>5. การส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญ กำลังใจและการยกย่องเชิดชูเกียรติ</b>					
5.1 ส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการกำหนดแนวทางใน การพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยเชื่อมโยงกับ การเลื่อนตำแหน่งและวิทยฐานะและการเลื่อนขึ้น เงินเดือน	.....	.....	.....	.....	.....
5.2 พิจารณาการแต่งตั้ง การย้าย การเลื่อนขึ้นเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมและเป็นไป ตามระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด	.....	.....	.....	.....	.....
5.3 ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการจัด อบรม/ศึกษาดูงาน	.....	.....	.....	.....	.....
5.4 ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมยกย่อง เชิดชูเกียรติให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทาง การศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถ มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และมีผลงานเชิงประจักษ์	.....	.....	.....	.....	.....

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>6. การกำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคล</b>					
6.1 สร้างระบบการกำกับ ดูแล ติดตามการบริหารงานบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีประสิทธิภาพ	.....	.....	.....	.....	.....
6.2 สร้างระบบการประเมินผลการบริหารงานบุคคลทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา	.....	.....	.....	.....	.....
6.3 กำหนดนโยบายในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรรายบุคคล เพื่อเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	.....	.....	.....	.....	.....
6.4 นำผลการประเมินการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปใช้	.....	.....	.....	.....	.....

ตอนที่ 3 โปรดแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติม เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 เพื่อให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1. การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล กำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่งและเกลี่ยอัตรากำลัง

.....

.....

.....

2. การบรรจุและแต่งตั้ง

.....

.....

.....

3. การพิจารณาความดีความชอบ

.....

.....

.....

4. การดำเนินการทางวินัย

.....  
.....  
.....

5. การส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และการยกย่องเชิดชูเกียรติ

.....  
.....  
.....

6. การกำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคล

.....  
.....  
.....

**ขอขอบพระคุณในความร่วมมือนำในการตอบแบบสอบถาม**

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล	นางสาวอรทัย กาญจนภาโส	
รหัสประจำตัวนักศึกษา	5210521622	
วุฒิการศึกษา		
วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
ศิลปศาสตรบัณฑิต	สถาบันราชภัฏยะลา	2540

## ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

นักทรัพยากรบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ตำบลแม่ขรี  
อำเภอตะโหมด จังหวัดพัทลุง