

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

กระแสโลกาภิวัตน์ เป็นแรงผลักดันที่สำคัญประการหนึ่งที่ทำให้เกิดการตื่นตัวในการปรับโครงสร้างของภาครัฐและองค์การธุรกิจ ในภาคเอกชนของประเทศที่กำลังพัฒนา แนวคิดในด้านการปฏิรูประบบราชการไทยในยุคโลกาภิวัตน์ได้เริ่มขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2539 และสถานการณ์เริ่มชัดเจนขึ้นในช่วงปลายปี พ.ศ. 2540 เมื่อประเทศไทยประสบปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจ ธุรกิจขาดสภาพคล่องทางการเงินเป็นเหตุให้ประเทศไทยต้องขอรับความช่วยเหลือจากกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (IMF) รัฐบาลจึงจำเป็นต้องจัดระบบโครงสร้างการบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อให้การฟื้นฟูเศรษฐกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับกันว่าระบบราชการไทยมีโครงสร้างขนาดใหญ่ โดยเฉพาะราชการส่วนกลาง (กระทรวง ทบวง กรม) มีจำนวนมาก บางหน่วยงาน มีการทำงานที่ซ้ำซ้อน มีสายบังคับบัญชาหลายชั้นตอนไม่คล่องตัวในการบริหารจัดการซึ่งเป็นผลให้ขาดประสิทธิภาพ ค่าใช้จ่ายไม่ทันเหตุการณ์ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ ในการปรับปรุงบทบาทหน้าที่ โครงสร้างองค์กรของรัฐ ระบบวิธีการทำงานและวิธีบริหารงานบุคคล เพื่อให้ระบบราชการ มีประสิทธิภาพสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนและสอดคล้องกับสถานการณ์และทิศทางการพัฒนาของประเทศได้

กระทรวงศึกษาธิการ ได้เริ่มดำเนินการเพื่อการปฏิรูปการศึกษา ตั้งแต่ปี 2540 เป็นต้นมา โดยได้กำหนดขอบข่ายของการปฏิรูปการศึกษาเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานทางการศึกษา แก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่มีอยู่เดิมให้เบาบางลงหรือหมดไป รวมทั้งเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามที่ต้องการ และยกระดับคุณภาพมาตรฐานการศึกษาให้สูงขึ้น มีศักยภาพในการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และพัฒนาประเทศชาติ อยู่ในสังคมโลกอย่างมีความสุข คณะกรรมการการปฏิรูปการศึกษา (2542: 4) ได้กำหนดแนวทางการปฏิรูปการศึกษาใน 4 ด้าน คือ 1) การปฏิรูปโรงเรียนและสถานศึกษา 2) การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) การปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน 4) การปฏิรูประบบบริหารการศึกษาดังได้มีการประกาศใช้ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาถึงปัจจุบันเป็นเวลาเกือบ 10 ปีแล้ว ทศวรรษแรกของการปฏิรูปการศึกษามีคนขนานนามว่า การปฏิรูปการศึกษารอบแรก และในปัจจุบัน จึงมีการปฏิรูปการศึกษารอบสอง

การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 - 2561) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552: 11) ได้กำหนดเป้าหมายหลักในการปฏิรูปการศึกษา ภายในปี พ.ศ. 2561 ไว้ 3 ประการ คือ 1) พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเรียนรู้ของคนไทย 2) เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ 3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารและจัดการศึกษา โดยมุ่งเน้นในการเปิดโอกาสทางการศึกษาให้คนไทยทั่วประเทศ รวมทั้งเรื่องคุณภาพของครูผู้สอน สถานศึกษา พร้อมทั้งเพิ่มคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ เน้นการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา โดยใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหาร ทั้งนี้ในการกระจายอำนาจ ด้านการจัดการศึกษาไปสู่ภูมิภาค ชุมชน ท้องถิ่น และสถานศึกษา ทำให้สามารถรวมตัวจัดการศึกษาอย่างยืดหยุ่น หลากหลายและสอดคล้องกับคนทุกๆ คน ของแต่ละจังหวัดรวมทั้งการกระจายอำนาจในงบประมาณการศึกษาจังหวัดด้วย กรม กองในส่วนกลาง ปรับสถานะเป็นหน่วยงานที่ส่งเสริมและสนับสนุนจังหวัด (ประเวศ วะสี, 2536: 9)

ดังนั้น จึงมีการจัดโครงสร้างหน่วยงานที่รองรับการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการศึกษา มีผลทำให้เกิดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และเป็นผลให้ระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเปลี่ยนไปจากเดิม ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542: 10) และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545: 6) ในมาตรา 54 ได้กำหนดให้มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูโดยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งของหน่วยงานทางการศึกษา ในระดับสถานศึกษาของรัฐและระดับเขตพื้นที่การศึกษา เป็นข้าราชการในสังกัดองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูบริหารงาน โดยคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา เรียกโดยย่อว่า “ก.ค.ศ.” และในส่วนระดับเขตพื้นที่การศึกษา การบริหารงานบุคคลจะบริหารงาน โดยคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเรียกโดยย่อว่า “อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา” โดยออกนามเขตพื้นที่การศึกษานั้นๆ จึงเป็นผลทำให้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2547 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2548: 14) ที่เป็นกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนั้น อ.ก.ค.ศ. จึงเป็นองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลที่กำเนิดขึ้นตามพระราชบัญญัติดังกล่าว ซึ่งเป็น การบริหารงานในรูปของคณะกรรมการหรือองค์กรคณะบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2547

กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดโครงสร้างของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประกอบด้วยคณะกรรมการทั้งหมด 12 คน

ซึ่งได้แก่ กรรมการโดยตำแหน่ง 3 คน คือ ผู้แทน ก.ค.ศ. ผู้แทนครูสภา และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นอนุกรรมการและเลขานุการ อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 4 คน และอนุกรรมการ ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 5 คน ให้คณะอนุกรรมการเลือกประธาน จากอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิคนใดคนหนึ่งเป็นประธาน โดยมีบทบาทที่เกี่ยวกับการพิจารณากำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่งและเกลี่ยอัตรา การพิจารณาให้ความเห็นชอบการบรรจุและแต่งตั้ง การให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบ การพิจารณาเกี่ยวกับเรื่องการดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ การส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การยกย่องเชิดชูเกียรติ การกำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผล การบริหารงานบุคคล จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูล จัดทำรายงานประจำปีที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การพิจารณาให้ความเห็นชอบ เรื่องการบริหารงานบุคคล ในบทบาทของ อ.ก.ค.ศ. จะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาด้านการบริหารงานบุคคลซึ่งเป็งานที่มีความสำคัญ ถ้าหากบริหารจัดการที่ผิดพลาดอาจจะส่งผลกระทบต่อบุคลากรขาดขวัญและกำลังใจ ขาดการพัฒนา ทำให้การจัดการศึกษาไม่มีประสิทธิภาพ เพราะฉะนั้นในการบริหารจัดการ จะต้องมึหลักการปฏิบัติที่ถูกต้อง บริหารจัดการให้เป็นระบบ มีคุณธรรม มีความเที่ยงธรรม มีความโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่

จากผลการวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2548: 25 - 26) เกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค ด้านการบริหารงานบุคคล ของ อ.ก.ค.ศ. ที่ส่งผลต่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและโรงเรียน พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ครบตามกรอบอัตรากำลังครูขาดแคลนมาก โดยเฉพาะครู ต้องทำงานหนักทั้งงานสอนและงานธุรการ สัดส่วนระหว่างครูกับนักเรียนไม่เหมาะสมมีบุคลากรหนาแน่นเกินความต้องการในเขตพื้นที่การศึกษายังไม่มีมาตรฐานตำแหน่งที่ชัดเจนของบุคลากรในสำนักงานเขตทำให้บุคลากรไม่มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่และความก้าวหน้าในอาชีพ การคัดเลือกครู การบรรจุครูไม่ตรงกับความต้องการของโรงเรียน การเกลี่ยอัตรากำลังในเขตพื้นที่ทำได้ช้า บุคลากรขาดความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับงานขาดการพัฒนาตนเอง การทำงานของบุคลากรในองค์กรไม่ประสานกัน เนื่องจากมาจากวัฒนธรรมการทำงานที่ต่างกัน การทำงานของครู/บุคลากรที่มาจากโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาไม่ประสานกัน การบรรจุโยกย้ายปรับเปลี่ยนตำแหน่งล่าช้า การย้ายข้ามเขตพื้นที่การศึกษาระดับรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการครูมีขั้นตอนมากยกยื้อนกลับไปกลับมาเรื่องเงินเดือนครูโรงเรียนเสนอมาที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเสนอเข้า อ.ก.ค.ศ. แล้วย้อนมาให้โรงเรียนแต่งตั้ง

สำหรับ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2 นั้น ก.ค.ศ. ได้ประกาศ แต่งตั้ง อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยออกหนังสือ ก.ค.ศ. ที่ ศธ. 0206.6/160 ลงวันที่ 29 มีนาคม 2553 เรื่อง ตั้ง อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งมีรายชื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2 ตามประกาศ ก.ค.ศ. ลงวันที่ 26 มีนาคม 2553 จำนวน 12 ท่าน ต่อมาได้มีการเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงานแยกโรงเรียนมัธยมศึกษาออกจากสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2 เมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม 2553 จึงมีผลทำให้ อ.ก.ค.ศ. ในตำแหน่งผู้แทนผู้บริหารสถานศึกษาสายมัธยมศึกษา และผู้แทนข้าราชการครูสายมัธยมศึกษา พ้นจากตำแหน่ง เหลือ อ.ก.ค.ศ. เพียง 10 ท่าน และได้เปลี่ยนชื่อจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2 เป็น อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 นั้น มีสถานศึกษาในสังกัด 117 โรงเรียน ตั้งอยู่ใน 4 อำเภอ ของจังหวัดปัตตานี คือ อำเภอโคกโพธิ์ อำเภอยะรัง อำเภอมายอ และอำเภอแม่ลาน และเป็นที่ยอมรับกันว่า การบริหารงานบุคคลของ อ.ก.ค.ศ. ในพื้นที่นี้กระทำได้ดีค่อนข้างยาก เนื่องจากมีจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่ มีเป็นจำนวนมาก ซึ่ง ปิยะนุช แสงสว่าง (สัมภาษณ์, 8 กันยายน 2553) ให้ข้อมูลว่า ส่วนใหญ่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จะประชุมเดือนละ 1 ครั้ง หรือขึ้นอยู่ว่ามีวาระการประชุมที่ต้องหารือหรือไม่ เรื่องที่เข้าสู่ที่ประชุมของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ส่วนใหญ่เป็นเรื่อง การโยกย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การพิจารณาความดีความชอบ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และการเลื่อนวิทยฐานะ ส่วนเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวินัยไม่ค่อยมีมากนัก ในการบริหารงานบุคคล โดย อ.ก.ค.ศ. นั้น เป็นการปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงเป็นงานที่มีสำคัญยิ่ง

ในการบริหารงานบุคคลของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 นั้นจะต้องกระทำภายใต้ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ผู้วิจัยจึงสนใจการวิจัย เกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามทัศนะของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของ อ.ก.ค.ศ. อย่างเหมาะสม และการกำหนดคุณสมบัติ ของผู้ที่ จะเข้ามาดำรงตำแหน่ง อ.ก.ค.ศ. ต่อไป เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่ เพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามทัศนะของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามทัศนะของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามอายุราชการ และตำแหน่ง

### สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐาน คือ

1. บุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุราชการต่างกัน มีทัศนะต่อการปฏิบัติตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แตกต่างกัน

2. บุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งต่างกัน มีทัศนะต่อการปฏิบัติตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แตกต่างกัน

### ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

ผู้วิจัยได้เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย ดังนี้

1. ทำให้ทราบการปฏิบัติตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามทัศนะของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

2. อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาได้นำผลการวิจัยเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนงานในการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมตรงกับความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และสอดคล้องกับนโยบายและแผนงานของ ก.ค.ศ.

3. อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ได้ใช้ผลการวิจัยเป็นข้อมูล ในการพิจารณาแก้ปัญหาและตัดสินใจให้ความเห็นชอบ อนุมัติ ตามบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลด้วยความรอบคอบ บริสุทธ์และยุติธรรม ถูกต้องตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4. อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ได้ใช้ผลการวิจัยเป็นข้อมูลในการพัฒนาตนเอง

### ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

#### 1. ขอบเขตของเนื้อหา

ศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2547 ใน มาตรา 23 ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาโดยตรง จำนวน 6 ด้าน

- 1.1 การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล
- 1.2 การบรรจุและแต่งตั้ง
- 1.3 การพิจารณาความดี ความชอบ
- 1.4 การพิจารณาดำเนินการทางวินัย
- 1.5 การส่งเสริม พัฒนา และเสริมสร้างขวัญกำลังใจ
- 1.6 การประเมินผลการบริหารงานบุคคล

#### 2. ขอบเขตของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ปีการศึกษา 2553 จำนวนทั้งหมด 175 คน จำแนกเป็น

- 2.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 113 คน
- 2.1.2 บุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน จำนวน 62 คน

##### 2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ปีการศึกษา 2553 จำนวน 122 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1973: 272 - 728 อ้างถึงใน ผ่องศรี วาณิชย์ศุภวงศ์, 2546: 104)

### 3. ตัวแปรที่ศึกษา

#### 3.1 ตัวแปรอิสระ จำแนกได้ดังนี้

3.1.1 อายุราชการ มี 2 ช่วง คือ

- 1) 1 - 10 ปี
- 2) มากกว่า 10 ปี

3.1.2 ตำแหน่ง มี 2 ประเภท

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษา
- 2) บุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การปฏิบัติตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยตรง จำนวน 6 ด้าน

3.2.1 การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล

3.2.2 การบรรจุและแต่งตั้ง

3.2.3 การพิจารณาความดี ความชอบ

3.2.4 การพิจารณาคำเนิการทางวินัย

3.2.5 การส่งเสริม พัฒนา และเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

3.2.6 การประเมินผลการบริหารงานบุคคล

#### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **บทบาท** หมายถึง พฤติกรรมหรือการปฏิบัติที่ได้แสดงออกตามตำแหน่งหน้าที่ของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2547 ใน มาตรา 23 ที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยตรง จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล การบรรจุและแต่งตั้ง การพิจารณาความดีความชอบ การดำเนินการทางวินัย การส่งเสริม พัฒนา และเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และการประเมินผลการบริหารงานบุคคล

2. **การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล** หมายถึง การพิจารณาในการกำหนดแนวทางปฏิบัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเรื่อง การวางแผน

อัตราค่าจ้าง การเกี่ย้อตราค่าจ้างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา

**3. การบรรจุและแต่งตั้ง** หมายถึง การพิจารณาให้ความเห็นออกคำสั่งให้บุคคลเข้าดำรงตำแหน่ง ให้มีความเหมาะสม และตรงตามความรู้ความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม การรับโอนการย้าย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเหมาะสม ตรงตามความรู้ ความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม

**4. การพิจารณาความดีความชอบ** หมายถึง การให้ความเห็นชอบในการทำงาน คุณภาพปริมาณงาน เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น มีด้วยความบริสุทธิ์ โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และมีการเปิดโอกาสให้ตรวจสอบความถูกต้อง

**5. การดำเนินการทางวินัย** หมายถึง การพิจารณา สอบสวนให้ความเห็นชอบในเรื่อง ด้านวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามที่อยู่บังคับบัญชาเสนอพิจารณาให้ความเห็นชอบโทษทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามที่อยู่บังคับบัญชาพิจารณาแล้วพิจารณาให้มีมติให้แต่งตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยเพิ่มเติม กรณีพยานหลักฐานไม่เพียงพอที่จะพิจารณาโทษทางวินัย พิจารณาให้ความเห็นชอบในการสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน พิจารณาการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เฉพาะโทษทางวินัยไม่ร้ายแรงตลอดจนใช้กฎหมายด้วยความเป็นธรรม

**6. การส่งเสริม พัฒนา และเสริมสร้างขวัญกำลังใจ** หมายถึง การดำเนินการสนับสนุนที่จะให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ ความสามารถ การปกป้องคุ้มครองระบบคุณธรรม การส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการ ให้ขวัญและกำลังใจ ยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานจัดกิจกรรมเผยแพร่ผลงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จต่อสาธารณชน

**7. การประเมินผลการบริหารงานบุคคล** หมายถึง การกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการประเมินการประเมินผลงานที่ชัดเจนและเหมาะสม มีการแจ้งเกณฑ์การประเมินผลให้ทราบก่อนการประเมิน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างบริสุทธิ์ ยุติธรรม และประกาศผลการประเมินผลการดำเนินงานให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ทราบอย่างทั่วถึง รวมทั้งเปิดโอกาสให้ซักถามเกี่ยวกับผลการประเมินของตนเอง มีการวิเคราะห์ผลการประเมินการบริหารงานบุคคล นำผลการประเมินการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปใช้

**8. บุคลากรทางการศึกษา** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้สนับสนุนการศึกษา ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต

**9. คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา** หมายถึง ตัวแทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำหน้าที่ในการพิจารณาให้ความเห็นชอบ ดำเนินการในการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ในปีการศึกษา 2553

**10. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2** หมายถึง หน่วยงานที่ดำเนินการบริหารจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษา ดูแล รับผิดชอบ สถานศึกษาของรัฐที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอโคกโพธิ์ อำเภอยะรัง อำเภอมายอ และอำเภอแม่ลาน

Prince of Songkla University  
Pattani Campus