

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาการปฏิบัติตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามทัศนะของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ในบทนี้จะกล่าวถึงสาระสำคัญของผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การปฏิบัติตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามทัศนะของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามทัศนะของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามทัศนะของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตาม อายุราชการ และตำแหน่ง

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามทัศนะของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 มีดังนี้

1. บุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุราชการต่างกัน มีทัศนคติต่อการปฏิบัติตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แตกต่างกัน

2. บุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งต่างกัน มีทัศนคติต่อการปฏิบัติตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แตกต่างกัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ปีการศึกษา 2553 จำนวนทั้งหมด 175 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ปีการศึกษา 2553 จำนวน 122 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรยามานะ (Yamane) จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนขนาดของกลุ่มประชากรในแต่ละตำแหน่ง จากนั้นสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) แบบจับฉลากไม่ใส่กลับ จนได้ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับบทบาทในการปฏิบัติงานของ อ.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถาม มาตรารัดประมาณค่า (Rating Scale) ในด้านการปฏิบัติตามบทบาทของ อ.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 23 ที่เกี่ยวข้องกับและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 6 ด้าน คือ ด้านการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ด้านการพิจารณาความดีความชอบ ด้านการพิจารณาคำเนินการทางวินัย ด้านการส่งเสริมพัฒนา และเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และด้านการประเมินผลการบริหารงานบุคคล จำนวน 37 ข้อ โดยกำหนดน้ำหนักค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ คือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามหลักการของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) ส่วนคุณภาพของเครื่องมือได้ผ่านการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญทางด้านบริหารการศึกษา จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรง

ตามเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try Out) จำนวน 30 คน และทำการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบัค (Cronbach, 1990: 204) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .934

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ โดยการขอหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยจาก ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี แนะนำตัวผู้วิจัย และขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 และถึงผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บ ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามถึงบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา และผู้อำนวยการโรงเรียน ด้วยตนเอง หลังจากส่งแบบสอบถามภายใน 20 วัน ผู้วิจัยไป รับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองยังสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยการขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถามให้ส่งแบบสอบถามคืนหลักจากได้ขั้แบบสอบถาม แล้ว 2 สัปดาห์ โดยส่งที่ศูนย์เครือข่ายของโรงเรียนหรือส่งคืนกลับผู้วิจัยโดยตรง เมื่อได้รับ แบบสอบถามคืน ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม แล้วนำผลการตอบไปจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เมื่อผู้วิจัยได้รับข้อมูลครบถ้วนตามที่ต้องการ จึงดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ข้อมูลด้านสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามทำการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพ ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแยกตามอายุราชการ และตำแหน่งในการทำงานของบุคลากรทาง การศึกษา โดยวิธีหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับในการปฏิบัติตามบทบาทของคณะอนุกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามทัศนะของบุคลากรทางการศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย

(Mean : \bar{X})และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) เพื่อหาความกระจายของข้อมูล

3. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามตัวแปรอายุราชการ และตำแหน่ง โดยทดสอบค่าที่ t - test แบบ Independent Samples โดยใช้การทดสอบค่าที่ (t - test)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามทัศนคติของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 สรุปได้ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีอายุราชการในมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 76.2 และมีอายุราชการ ตั้งแต่ 1 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.80 ส่วนตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาคิดเป็นร้อยละ 64.80 และบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 คิดเป็นร้อยละ 35.20

2. ระดับการปฏิบัติตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามทัศนคติของบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก มีเพียงด้านการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลที่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีการปฏิบัติต่ำกว่าด้านอื่นๆ และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านสรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาปัจจุบัน อยู่ในระดับการปฏิบัติสูงสุด และข้อจัดเผยแพร่ประชาสัมพันธ์นโยบายในกทบบริหารงานบุคคลให้รับทราบ อยู่ในระดับการปฏิบัติต่ำกว่าข้ออื่นๆ

2.2 ด้านการการบรรจุและแต่งตั้ง โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยมีข้อดำเนินการสอบบรรจุอย่างถูกต้อง มีการปฏิบัติสูงสุด และข้อบรรจุแต่งตั้งตามความต้องการของสถานศึกษา มีการปฏิบัติต่ำกว่าข้ออื่นๆ

2.3 ด้านการพิจารณาความดีความชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยมีข้อพิจารณาความดีความชอบโดยยึด

หลักคุณธรรม มีการปฏิบัติสูงสุด และขอการเปิดโอกาสให้ตรวจสอบความถูกต้อง อยู่ในระดับปานกลาง มีการปฏิบัติต่ำกว่าข้ออื่นๆ

2.4 ด้านการพิจารณาดำเนินการทางวินัย โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยมีข้อเปิดโอกาสให้ผู้ถูกลงโทษ ใช้สิทธิอุทธรณ์ ร้องทุกข์เพื่อพิสูจน์ตนเอง มีการปฏิบัติสูงสุด และขอมีการแต่งตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัย มีการปฏิบัติต่ำกว่าข้ออื่นๆ

2.5 ด้านการส่งเสริม พัฒนา และเสริมสร้างขวัญกำลังใจ โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยมีข้อการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในกษปฏิบัติงาน มีการปฏิบัติสูงสุด ส่วนข้อการสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร และข้อการคัดกิจกรรมเผยแพร่ผลงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จต่อสาธารณชน มีการปฏิบัติเท่ากันและมีการปฏิบัติต่ำกว่าข้ออื่นๆ

2.6 ด้านการประเมินผลการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อการมีหลักเกณฑ์การประเมินผลงานที่ชัดเจนมีการปฏิบัติสูงสุด ส่วนข้อเปิดโอกาสให้ซักถามผลการประเมินของตนเองรองลงมา อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีการปฏิบัติต่ำกว่าข้ออื่นๆ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามที่เสนอของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 มีผลดังนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบที่เสนอของบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามอายุราชการ พบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุราชการต่างกัน มีที่เสนอต่อการปฏิบัติตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุราชการ 1 - 10 ปี มีที่เสนอต่อการปฏิบัติตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสูงกว่าบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการกำหนดนโยบายการบริหารและด้านการประเมินผลการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุราชการ 1 - 10 ปี มีที่เสนอต่อการปฏิบัติตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสูงกว่าบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

3.2 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งต่างกัน มีทัศนคติต่อการปฏิบัติตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติต่อการปฏิบัติตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสูงกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งต่างกันมีทัศนคติต่อการปฏิบัติตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในด้านการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล ด้านการพิจารณาความดีความชอบ ด้านการพิจารณาดำเนินการทางวินัย ด้านการส่งเสริมพัฒนา และเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และด้านการประเมินผลการบริหารงานบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติต่อการปฏิบัติตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสูงกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ยกเว้นด้านการบรรจุและแต่งตั้งที่ไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผล

จากการศึกษา การปฏิบัติตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามทัศนคติของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามทัศนคติของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ด้านการพิจารณาความดีความชอบ ด้านการพิจารณาดำเนินการทางวินัย ด้านการส่งเสริม พัฒนา และเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และด้านการประเมินผลการบริหารงานบุคคล

1.1 ผลการวิจัย พบว่า ระดับการปฏิบัติตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามทัศนคติของบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พูนศักดิ์ นำเมืองปัก (2538: 92) ได้ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า โดยรวม

บุคลากรทางการศึกษา มีความเห็นว่า คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดมีสภาพการดำเนินงานในระดับมาก

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นรูปแบบการบริหาร โดยองค์คณะบุคคล มีบุคคลหลายคนเข้าร่วมกัน รับผิดชอบกำหนดนโยบาย ตัดสินใจ วินิจฉัย ตลอดจนวางแนวทางต่างๆ ไว้เป็นบรรทัดฐานเพื่อให้ฝ่ายปฏิบัตินำไปปฏิบัติต่อไป โดยการคัดเลือกตัวแทนเข้าไปมีส่วนร่วม เป็นองค์คณะบุคคลทางการบริหารงานบุคคล แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้การบริหารสามารถสนองตอบความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ได้มากที่สุด ดังนั้น บุคลากรทางการศึกษาจึงต้องคัดเลือกผู้แทนที่ดีที่สุดเพื่อ ไปปฏิบัติหน้าที่แทนตนเอง ในคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งคล้ายคลึงกับแนวคิดของ ประคอบ กุลเกลี้ยง (2545: 4) ที่กล่าวว่า การบริหารโดยองค์คณะบุคคลในการบริหารการศึกษา ประกอบด้วย คณะกรรมการที่มาจากตัวแทนของฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา เป็นการบริหารที่ประยุกต์หลักการประชาธิปไตยมาใช้ นั่นคือ การบริหารโดยองค์คณะบุคคล ต้องมีลักษณะ การเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายในสังคมเข้ามาบริหาร โดยผู้บริหารการศึกษาเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนและไม่เข้าไปควบคุมหรือชี้นำ มีการเปิดโอกาสให้คณะกรรมการทุกคนมีเสรีภาพในการออกความคิดเห็นและตัดสินใจโดยอิสระ ภายใต้บทบาทที่กฎหมายกำหนด มีการเปิดโอกาสให้คณะกรรมการทุกคนมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นโดยเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นกรรมการตัวแทนของฝ่ายใด การเปิดโอกาสให้คณะกรรมการทุกคนได้ร่วมมือกันจับที่มิตร มีความสามัคคีกลมเกลียวไม่แบ่งเป็นฝ่ายในคณะกรรมการ

1.2 ด้านการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล

ผลการวิจัย พบว่า ระดับการปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามทัศนะของบุคลากรทางการศึกษา ในด้านการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อจัดเผยแพร่ประชาสัมพันธ์นโยบายในการบริหารงานบุคคลให้รับทราบ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งต่ำกว่าข้ออื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชันทฤดี บุตะเขียว (2550: 109) ศึกษาบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนครราชสีมา พบว่า บทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของคณะ อ.ก.ค.ศ. ประจำเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ในการพิจารณากำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล

สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารวมทั้งการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด โดยภาพรวม มีการปฏิบัติตามบทบาทที่ปฏิบัติจริง อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นองค์กร ที่ทำหน้าที่ เป็นกลไกในการบริหารงานบุคคลในการนำนโยบาย ที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) มาปฏิบัติใน เขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นการกำหนดนโยบายในระดับกระทรวง เป็นการกำหนดในภาพกว้างของ ประเทศ ซึ่งคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษา จะต้องนำมาปรับให้สอดคล้องกับสภาพของท้องถิ่น ซึ่งมีความแตกต่างกันในด้านภูมิศาสตร์ และ วัฒนธรรมท้องถิ่น ประกอบกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ใน 4 อำเภอ มีจำนวน 1,703 คน ซึ่งเป็นจำนวนที่ค่อนข้างสูง การที่จะเผยแพร่ประชาสัมพันธ์นโยบายในการบริหารงานบุคคลให้รับทราบทั่วถึงกันทุกคน จึงเป็น เรื่องที่กระทำได้ยาก จึงทำให้ผลการวิจัยในข้อจัดเผยแพร่ประชาสัมพันธ์นโยบายในการบริหารงาน บุคคลให้รับทราบ อยู่ในระดับการปฏิบัติต่ำกว่าข้ออื่นๆ

1.3 ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง

ผลการวิจัย พบว่า ระดับการปฏิบัติตามบทบาทของคณะอนุกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามทัศนะของบุคลากรทางการศึกษา ในด้านการบรรจุ และแต่งตั้ง โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพูนศักดิ์ น้าเมืองปัก (2538: 93) ที่ได้ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการดำเนินงานของ คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า การแต่งตั้งผู้บริหารการศึกษา ต้องมี ความบริสุทธิ์ ยุติธรรม ใช้ระบบคุณธรรมในการสรรหา แต่งตั้งมากกว่าระบบอุปถัมภ์ การพิจารณา บุคคลต้องพิจารณาทุกด้าน ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และคล้ายกับผลการศึกษา ของวุฒิวิจักขณ์ พกกลาง (2538: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาการดำเนินงานการดำเนินงานของผู้แทน ข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด นครราชสีมา พบว่า ควรเสนอแนวทางแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงาน ในการเสนอแนะ แต่งตั้งผู้บริหาร โรงเรียน ผู้แทนข้าราชการครู ควรพิจารณาโดยยึดระบบคุณธรรม และปฏิบัติตาม หลักเกณฑ์โดยเคร่งครัด

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า การดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุ และแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานั้น จะต้องมีการรับ สมัคร การประชาสัมพันธ์ และมีขั้นตอนการปฏิบัติอย่างชัดเจน มีแนวทางในการปฏิบัติตาม พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2548: 39 - 50) ที่ได้กำหนดระเบียบ วิธีการและหลักเกณฑ์ไว้อย่างชัดเจน สามารถเป็นแนวทางในการปฏิบัติให้เกิดความบริสุทธิ์ ยุติธรรม และมีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการ ดังนั้นผลในด้านการบรรจุและแต่งตั้ง โดยภาพรวมและรายข้อจึงออกมาอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการพิจารณาความดีความชอบ

ผลการวิจัย พบว่า ระดับการปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามทัศนะของบุคลากรทางการศึกษา ในด้านการพิจารณา ความดีความชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อการเปิดโอกาสให้ตรวจสอบความถูกต้อง อยู่ใน ระดับปานกลาง มีการปฏิบัติต่ำกว่าข้ออื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของเทิดศักดิ์ อุตสาห์ (2536: 96) ที่ได้ศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการประถมศึกษา จังหวัด เขตการศึกษา 11 พบว่า การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการ ประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 11 ตามความคิดเห็นของกรรมการ โดยตำแหน่งเกี่ยวกับการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการพิจารณาความดี ความชอบประจำปีของข้าราชการครูการออก ระเบียบและการปฏิบัติงานอื่นตามที่กฎหมายอื่นกำหนด มีปัญหาน้อย อาจเป็นเพราะเป็นงานที่ สัมพันธ์โดยตรงกับผู้ปฏิบัติงานในระดับล่างลงไป เช่น การพิจารณาความดีความชอบ ก็จะพิจารณา ตามที่ผู้บังคับบัญชาระดับล่างเสนอขอขึ้นมาหรือระเบียบปฏิบัติต่างๆ จะมีข้อมูลพื้นฐานมาจากผู้ ปฏิบัติและมีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนอยู่แล้วการดำเนินการในเรื่องนี้จึงมีน้อยและใกล้เคียงกับผล การศึกษาของพูนศักดิ์ น้ําเมืองปัก (2538: 93) ได้ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาที่มี ต่อการดำเนินงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า การพิจารณา ความดี ความชอบของข้าราชการครูต้องมีเกณฑ์ที่เหมาะสม ยุติธรรมทุกฝ่าย การพิจารณาต้องไม่มีการเล่นพรรคเล่นพวก มีการใช้ผลงานทางวิชาการเป็นเกณฑ์และใช้ระบบคุณธรรมมากกว่าระบบ อุปถัมภ์

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ตามพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2547 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2548: 44) ได้ กำหนดแนวทางการเลื่อนขั้นเงินเดือน ไว้อย่างชัดเจนเริ่มจากผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้ง คณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

และสงฆ์ อ.ก.ค.ศ.พิจารณาตามกฎหมาย ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยให้ยึดหลักคุณธรรม มีความเที่ยงธรรม เปิดเผย โปร่งใส และพิจารณาผลการปฏิบัติงานเป็นหลักและความประพฤติในด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นหลัก โดยคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานั้นจำเป็นต้องมีหลักเกณฑ์ที่ดีในการจัดสรร สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การพิจารณาให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารับทราบอย่างทั่วถึง เพื่อให้การดำเนินการพิจารณาความดีความชอบ ให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่ตั้งไว้ แต่ถึงอย่างไร การพิจารณาความดีความชอบไม่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ครบทุกคน ย่อมที่ยังบุคคลที่พอใจและไม่พอใจในผลการพิจารณาความดีความชอบ จึงทำให้ผลการวิจัยออกมาอยู่ในระดับปฏิบัติมาก

1.5 ด้านการพิจารณาดำเนินการทางวินัย

ผลการวิจัย พบว่า ระดับการปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามทัศนะของบุคลากรทางการศึกษา ในด้านการพิจารณาดำเนินการทางวินัย โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยมีข้อเปิดโอกาสให้ผู้ถูกลงโทษ ใช้สิทธิอุทธรณ์ ร้องทุกข์เพื่อพิสูจน์ตนเอง มีการปฏิบัติสูงสุด และข้อมีการแต่งตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัย มีการปฏิบัติต่ำกว่าข้ออื่นๆ ซึ่งคล้ายกับแนวความคิดของอุทัย หิรัญโต (2531: 137 - 138) ซึ่งได้กล่าวถึงข้อพิจารณาในการลงโทษทางวินัยนั้นควรยึดหลัก ประกอบการพิจารณาดังนี้ คือ ความยุติธรรม การลงโทษทางวินัยต้องให้ความยุติธรรมแก่ผู้ถูกลงโทษ โดยอาศัยพยาน หลักฐานที่สมบูรณ์ ถูกต้องเชื่อถือได้ และเปิดโอกาสให้ผู้ถูกลงโทษแก้ข้อกล่าวหาและนำพยาน หลักฐานได้ด้วยความเป็นธรรม การลงโทษต้องเป็นไปเสมอหน้ากัน ไม่มีการกั้นแกล้ง หรือช่วยเหลือกันเป็นส่วนตัวการลงโทษทางวินัยต้องจัดการลงโทษทุกคนที่ละเมิดโดยไม่มีข้อยกเว้นหรือผ่อนผันหรือปกป้องบุคคลที่ตนชอบพอด้วย และการลงโทษทางวินัยต้องกระทำโดยไม่ชักช้าเพื่อแสดงให้เห็นถึงความศักดิ์สิทธิ์ของวินัย ทั้งนี้ ปิยะนุช แสงสว่าง (สัมภาษณ์, 8 กันยายน 2553) เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาลำปางงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ได้กล่าวว่าในรอบปีที่ผ่านมา การพิจารณาลงโทษทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่มี เพราะการกระทำที่เป็นความผิดที่ไม่ร้ายแรงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ยกเว้นในกรณีความผิดร้ายแรงให้เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า การดำเนินการทางวินัยเป็นเรื่องที่สำคัญ ดังนั้น ในการพิจารณาดำเนินการทางวินัยต้องดำเนินการตามระเบียบ กฎหมายที่กำหนดไว้และในการปฏิบัติหน้าที่นั้นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานั้นจะต้องรับทราบกฎระเบียบเกี่ยวกับวินัยเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ถูกต้อง เพื่อเป็นการป้องกันการกระทำผิดทางวินัย คณะอนุกรรมการจำเป็นต้องมีการเผยแพร่ กฎระเบียบเกี่ยวกับเรื่องวินัยให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทราบ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในหน้าที่และในการดำเนินทางวินัย ต้องเป็นตามกฎเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด มีการพิจารณาอย่างละเอียด รอบคอบ ยุติธรรม มิฉะนั้นจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ และเสียขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1.6 ด้านการส่งเสริม พัฒนา และเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

ผลการวิจัย พบว่า ระดับการปฏิบัติตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามทัศนะของบุคลากรทางการศึกษาในด้านการส่งเสริมพัฒนา และเสริมสร้างขวัญกำลังใจ โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยมีข้อการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีการปฏิบัติสูงสุด ส่วนข้อการสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรและข้อการจัดกิจกรรมเผยแพร่ผลงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จต่อสาธารณชน มีการปฏิบัติเท่ากันและมีการปฏิบัติต่ำกว่าข้ออื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2548: 44 - 47) ที่ได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาโดยให้ไปศึกษาฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนาตามระเบียบ ก.ค.ศ. และมีหน้าที่ประเมินผล การปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการของ ก.ค.ศ. ซึ่งถือว่าผู้ปฏิบัตินั้นมีความชอบสมควร และยังสอดคล้องกับแนวคิดของเฉลิมศักดิ์ นามเชิงได้ (2542: 11 - 15) ที่กล่าวว่า ข้าราชการครูเป็นทรัพยากรอันทรงคุณค่าของชาติ หลักสูตรและอุปกรณ์จะดีเพียงใด ย่อมจะเปล่าประโยชน์ ถ้าขาดครูที่มีศักยภาพ ประสิทธิภาพ มีความรู้ ความสามารถ โดยเฉพาะด้านขวัญและกำลังใจ การบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่จะไขไปสู่ความสำเร็จขององค์กรมากกว่าปัจจัยอื่นๆ ถ้าคนได้รับความพอใจ ยุติธรรมเต็มใจปฏิบัติ ศรัทธาในหน่วยงาน เชื่อมมั่นในระบบงาน ถึงแม้จะมีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีก็ตามแต่ถ้าการจัดการบริหารงานบุคคลขาดประสิทธิภาพ ไม่มีมาตรฐาน ไม่เป็นธรรม ก็จะทำให้การพัฒนาองค์กรรวมของหน่วยงานไม่ประสบผลสำเร็จ

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ จึงได้รับการเสริมสร้างพัฒนาและยกย่องเชิดชูเกียรติอยู่เสมอ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

1.7 ด้านการประเมินผลการบริหารงานบุคคล

จากผลการวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามทัศนะของบุคลากรทางการศึกษาในด้านการประเมินผลการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อการมีหลักเกณฑ์การประเมินผลงานที่ชัดเจนมีการปฏิบัติสูงสุด ส่วนข้อเปิดโอกาสให้ซักถามผลการประเมินของตนเองรองลงมา อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีการปฏิบัติต่ำกว่าข้ออื่นๆซึ่งใกล้เคียงกับผลการศึกษาของบุญธรรม ประทุมทอง (2543: 96 - 97) ที่ได้ศึกษาการปฏิบัติงานในการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตั้งกวดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ พบว่า การปฏิบัติงานในการบริหารงานบุคลากร โดยรวมมีการปฏิบัติมากและสมพิศ สุภพงษ์ (2540: 224) ที่ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ตั้งกวดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 พบว่าในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารโรงเรียน นำเกณฑ์ต่างๆมาใช้ประเมินผลตามสภาพของแต่ละโรงเรียน ส่วนใหญ่ มีการปฏิบัติที่ถูกต้องโดยเฉพาะการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ใช้หลักเกณฑ์ของคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) และมีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการประเมินที่ชัดเจน และคล้ายคลึงกับการศึกษาของดอน ไชยดวง (2545: 113-117) ที่ได้ศึกษาเรื่องอนาคตภาพการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนเอกชนในจังหวัดเชียงราย พบว่าการประเมินบุคลากรโดยผู้บริหารเป็นผู้ประเมินมีการปฏิบัติมาก มีการแจ้งการประเมินให้เข้าใจเกี่ยวกับระบบการประเมินและมีการกำหนดจุดมุ่งหมายในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยยึดเป้าหมายและมาตรฐานของโรงเรียนและแผนงานเป็นหลัก

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จะต้องประกาศแนวทางการประเมินผลงานที่ชัดเจนให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับทราบและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการให้กับข้าราชการครูในสถานศึกษานั้น กระทรวงศึกษาธิการ (2546: 57) ให้สถานศึกษาถือแนวปฏิบัติคือ พัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่โดยแจ้งภาระงานและเกณฑ์การประเมินผลงาน ในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ให้มีการศึกษา วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อกำหนดหลักสูตรการพัฒนา

ให้สอดคล้องกับความต้องการ ส่วนในการพัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่ง มีแนวทางการปฏิบัติโดย
ศึกษา วิเคราะห์คุณลักษณะเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ดำเนินการอบรม ติดตามและประเมินการพัฒนา

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติตามบทบาทของคณะอนุกรรมการ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามทัศนะของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตาม อายุราชการ และตำแหน่ง

2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 บุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุราชการต่างกันมีทัศนคติต่อ
การปฏิบัติตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุราชการต่างกัน มีทัศนคติต่อ
การปฏิบัติตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวม
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุราชการ 1 - 10 ปี
มีทัศนคติต่อการปฏิบัติตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สูงกว่าบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า
ด้านการกำหนดนโยบายการบริหารและด้านการประเมินผลการบริหารงานบุคคล แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุราชการ 1 - 10 ปี มีทัศนคติ
ต่อการปฏิบัติตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสูงกว่า
บุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี นอกนั้นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ
สมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของเรียมใจ ยังพิทักษ์ (2542: 76) ที่ได้ศึกษา เรื่อง
การบริหารงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว ตามทัศนะของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว พบว่า จากการเปรียบเทียบการบริหารงาน
ของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มี
ประสบการณ์น้อยและผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ.05

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุราชการ
น้อย หรือเข้ารับราชการได้ไม่นานนัก ย่อมจะต้องอยากรู้ นโยบาย ระเบียบ แนวการประเมินบุคคล
และแนวทางการบริหารงานบุคคลของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
เพื่อตนเองจะได้ปฏิบัติตามนโยบายที่ อ.ก.ค.ศ. กำหนดไว้ได้อย่างถูกต้อง และเป็นแนวทางใน
การปฏิบัติเพื่อการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุราชการมาก
ได้ศึกษาระเบียบนโยบาย รู้หลักเกณฑ์การประเมินผลการบริหารงานบุคคลแนวทางการปฏิบัติงาน
บุคคลมาก่อน พออายุราชการเพิ่มขึ้นจึงได้ให้ความสำคัญในเรื่องนี้น้อยกว่าบุคลากรทางการศึกษา
ที่มีอายุราชการน้อย

2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 บุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งต่างกันมีทัศนคติต่อการปฏิบัติตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรทางการศึกษา ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีทัศนคติต่อการปฏิบัติตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติต่อการปฏิบัติตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสูงกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของปรีชา พิมเสนศรี (2532: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบของคณะกรรมการประถมศึกษาอำเภอในเขตการศึกษา 2 พบว่า ระดับการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติจริงที่มีสถานภาพต่างกัน ตามทัศนคติของคณะกรรมการประถมศึกษาอำเภอ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ควรปฏิบัติแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้านเว้นแต่ ด้านเสนอความคิดเห็นความชอบประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการศึกษาเขตอำเภอต่อคณะกรรมการประถมศึกษาจังหวัด ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า การปฏิบัติงานของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องมีการประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะประชุมและปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จึงทำให้บุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความใกล้ชิดและรับรู้การปฏิบัติงานของ อ.ก.ค.ศ. มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องปฏิบัติงานในโรงเรียนตามอำเภอต่างๆ ทั้ง 4 อำเภอ ให้ความใกล้ชิดและรับรู้ถึงการปฏิบัติงานตามบทบาทของ อ.ก.ค.ศ. แตกต่างกัน และ วิเชียร วิทญ์อุดม (2549: 20) ยังได้กล่าวไว้ว่า การรับรู้ เป็นกระบวนการจัดระบบและให้ความหมายต่อสิ่งต่าง ๆ รอบตัว ซึ่งส่งผลต่อการตัดสินใจต่าง ๆ และการแสดงออกต่อสิ่งนั้น ๆ โดยพบว่าการรับรู้ของบุคคลต่อสิ่งต่าง ๆ จะได้รับผลกระทบจากทั้งปัจจัยภายในบุคคล เช่น ความสนใจ ทัศนคติประสบการณ์ที่ผ่านมา เป็นต้น ปัจจัยด้านสิ่งที่รับรู้ เช่น ขนาด การเคลื่อนไหวเสียงของสิ่งนั้น ๆ เป็นต้น และปัจจัยด้านสถานการณ์ เช่น เวลา สถานที่ในขณะที่มีการรับรู้ดังกล่าว ซึ่งมีผลทำให้ทัศนคติระหว่างบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากับผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติที่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา เรื่อง การปฏิบัติตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามทัศนะของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ในครั้งนี้ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้และข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไปดังนี้

ข้อเสนอแนะการนำผลการศึกษาไปใช้

ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังต่อไปนี้

- 1) ในการจัดสรรตำแหน่งอัตรากำลัง ควรให้สถานศึกษาเป็นผู้เสนอความต้องการและจัดสรรให้เหมาะสมกับปริมาณงานของสถานศึกษานั้นๆ
- 2) ควรจะมีการพิจารณาความดีความชอบ โดยการกลั่นกรองขั้นต้นจากตัวแทนของศูนย์เครือข่ายการศึกษาต่างๆ โดยใช้รูปแบบคณะกรรมการพิจารณาโดยใช้สัดส่วนตัวแทนที่มาจากข้าราชการครู ตัวแทนผู้บริหารสถานศึกษา และจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเสนอให้คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพิจารณาต่อไปและการเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ตรวจสอบความถูกต้องในการพิจารณาความดีความชอบ
- 3) ควรมีการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเรื่องที่มีการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนแนวทางปฏิบัติต่างๆ ให้ชัดเจนและครอบคลุม
- 4) คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาควรสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร และจัดกิจกรรมเผยแพร่ผลงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จต่อสาธารณชน

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

- 1) ควรจะศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อกรปฏิบัติตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 2) ควรศึกษาผลการปฏิบัติตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ ที่มีบริบทแตกต่างกัน
- 3) ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการปฏิบัติตามบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา