

500m

**บทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของคณะอนุกรรมการข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
จังหวัดนครราชสีมา**

นางฉันทิ บุตะเขียว

**วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช**

พ.ศ. 2550

**Actual and Expected Roles of the Teacher and Educational Personnel
Sub-Committee as Perceived by Teachers and Educational Personnel
under the Offices of Nakhon Ratchasima
Educational Service Area**

Mrs. Cheunruedee Butakhiao

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Education in Educational Administration

School of Educational Studies

Sukhothai Thammathirat Open University

2007

หัวข้อวิทยานิพนธ์ บทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของคณะกรรมการ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการ
ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
จังหวัดนครราชสีมา

ชื่อและนามสกุล นางชื่นฤดี บุตะเขี้ยว

แขนงวิชา บริหารการศึกษา

สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร.สฤณีพงษ์ ลิ้มปีย์เรูียร
2. อาจารย์ ดร.ประสิทธิ์ เขียวศรี

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว

..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร.บัณฑิต แทนพิทักษ์)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สฤณีพงษ์ ลิ้มปีย์เรูียร)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ประสิทธิ์ เขียวศรี)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชา
บริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ วิสวธีรานนท์)

วันที่ 13 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2551

ชื่อวิทยานิพนธ์ บทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

ผู้วิจัย นางชื่นฤดี บุตะเขียว **ปริญญา** ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร.สฤษดิ์พงษ์ ลิ้มปิชญ์เยียร (2) อาจารย์ ดร.ประสิทธิ์ เขียวศรี

ปีการศึกษา 2550

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) บทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา (2) ความต้องการจำเป็นในการปฏิบัติตามบทบาทอำนาจหน้าที่ ของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อ ในทัศนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (3) ปัญหาและข้อเสนอแนะในการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามบทบาทที่เป็นจริงของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. จำนวน 394 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่าที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีค่าความเที่ยง 0.99 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที ค่าอันดับซึ่งจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น และวิเคราะห์ ค่าถามปลายเปิด ปัญหา แนวทางแก้ไข และข้อเสนอแนะการปฏิบัติหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา วิเคราะห์ โดยการแจกแจงค่าความถี่

ผลการวิจัยพบว่า (1) บทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติตามบทบาทที่ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับปานกลาง และบทบาทที่คาดหวังมีความคาดหวังให้ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก (2) ความต้องการจำเป็นในการปฏิบัติตามบทบาทอำนาจหน้าที่ ของ คณะ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา ในทัศนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ต้องการเป็นอันดับแรก คือ พิจารณาให้ความเห็นชอบการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา มีความเหมาะสม และตรงตามความรู้ความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม (3) ปัญหาและข้อเสนอแนะในการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามบทบาทที่ปฏิบัติจริงของคณะ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา ปฏิบัติหน้าที่ไม่สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ ได้รับการปฏิบัติไม่เท่าเทียมกัน มีอำนาจหน้าที่ไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง พบว่า อ.ก.ค.ศ. ใช้อำนาจในการแสวงหาผลประโยชน์ ใช้ระบบอุปถัมภ์มีปัญหาเกี่ยวกับดุลอำนาจ โดยอาจมีการใช้อำนาจเพื่อการผลประโยชน์ หรือใช้ระบบอุปถัมภ์ ในการปฏิบัติหน้าที่และปฏิบัติงานโดยขาดความเป็นอิสระและอื่น ๆ ข้อเสนอแนะในการส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ คือ ควรมีการอบรมด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง กำหนดคบทลงโทษในกรณีที่ อ.ก.ค.ศ. กระทำความคิดไปจากหลักเกณฑ์หรือปลดออกได้ถึงแม้จะยังไม่ครบวาระ หรือกำหนดวาระในการดำรงตำแหน่งคราวละไม่เกิน 2 ปี

คำสำคัญ บทบาทที่ปฏิบัติจริงและที่คาดหวัง คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

Thesis title: Actual and Expected Roles of the Teacher and Educational Personnel Sub-Committee as Perceived by Teachers and Educational Personnel under the Offices of Nakhon Ratchasima Educational Service Area

Researcher: Mrs. Cheunruedee Butakhiao; **Degree:** Master of Education (Educational Administration); **Thesis advisors:** (1) Dr. Saritpong Limpisathian, Associate Professor; (2) Dr. Prasit Kiewwri; **Academic year:** 2007

ABSTRACT

The purposes of this study were to study (1) The actual and expected roles of the subcommittee of teachers and educational personnel as perceived by teachers and educational personnel in Nakhonratchasima Educational Area Office. (2) The important requirement of performing the duties of the subcommittee of teachers and educational personnel (3) Problems and suggestions on work promoting according to the actual roles of the subcommittee of teachers and Educational personnel under the Educational Area Office as perceived by teachers and Educational personnel

The sample group was 394 administrators, teachers and other educational personnel according to section 39 of the Educational Act. The research instrument used for data collecting was the rating scale questionnaire, developed by the researcher. The questionnaire's coefficient of reliability was 0.99. The statistics employed in data analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, t-test, calculation of ordering indexes according to the most important requirement. The open-ended questions, problems, solutions and suggestion of performing duties of the subcommittee of teachers and educational personnel under the educational Area Office were analyzed by using the frequency distribution.

The results showed that (1) The holistic view of the actual roles of the subcommittee of teachers and educational personnel were average while mean the holistic view of the expected roles were high. (2) The most important requirement of performing duties as the subcommittee of teachers and educational personnel was the clear consideration and faire approval of appointment of teachers and educational personnel under the Educational Area Office. (3) Problems and suggestions on work promoting according to the actual roles of the subcommittee of teachers and Educational personnel were not fair and revealing. The authority of the subcommittee was not related to the on stated by law. There was not any balance of power. They sought their benefit from their authority, discriminated and were controllable by politicians. The suggestions on duty support were trainings concerned with laws and regulations and the highest punishment was putting out of commission when the subcommittee broke laws and regulations, although they could not take their positions out of the term or laid down a rule of taking a position not more than 2 years.

Keywords: The real and expectant roles, The subcommittee of teachers and Educational personnel

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สฤษดิ์พงษ์ ลิ้มป็ชฐีเยียร อาจารย์ ดร.ประสิทธิ์ เขียวศรี อาจารย์ ดร.บัณฑิต แทน พิทักษ์ อาจารย์ ดร.นลินี ฦ นคร อาจารย์ประจำสำนักทะเบียนและวัดผล มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมราช ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วาณิช มาลัย ผู้อำนวยการศูนย์วิทย์พัฒนา จังหวัดอุบลราชธานี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช อาจารย์สมเกียรติ ทานอก อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย ราชภัฏนครราชสีมา นายวิมาน วรรณคำ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 นายศิลปสิทธิ์ ทับทิมธงไชย ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญโรงเรียนสุรนารีวิทยา ที่กรุณาให้คำปรึกษาให้ ความรู้และข้อเสนอแนะตลอดจนให้กำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์ด้วยดีตลอดมา ผู้วิจัยขอกราบ ขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณนายรณชัย สุขสมบูรณ์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครราชสีมา เขต 6 นายชาติรี ดีทองกลาง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครราชสีมา เขต 6 นายวิรัตน์ วิทยานูวัฒน์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครราชสีมา เขต 6 คุณณัชชา มาลัย ที่ให้การสนับสนุน ให้ความช่วยเหลือ ตลอดจนคณะผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมาทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการ ตอบแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณ คุณบุญยสิทธิ์ แสงทอง คุณสุพจน์ คิสันเทียะ คุณรุ่งทิพา โพธิ์นอก และเพื่อน ๆ สาขาบริหารการศึกษา ทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือสนับสนุน ให้กำลังใจและเป็น กัลยาณมิตรที่ดีต่อผู้วิจัยตลอด

กราบขอบพระคุณ คุณพ่อสัมฤทธิ์ - คุณแม่ประไพพรรณ แสงวงศ์ ที่ให้การสนับสนุน และเป็นกำลังใจสำคัญในการศึกษาต่อตั้งแต่ต้นจนปัจจุบัน

ชীনฤติ บุตะเขียว

พฤศจิกายน 2550

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญภาพ.....	ด
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	12
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	13
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท.....	12
บทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริง.....	16
ความหมายและความสำคัญในการบริหารงานบุคคล.....	19
กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล.....	24
บทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.....	26
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	40
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	45
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	45
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	46
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	49
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	50

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	52
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	53
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวัง ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำ เขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา	56
ตอนที่ 3 ผลการศึกษาปัญหา และข้อเสนอแนะในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน ตามบทบาทที่เป็นจริงของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษา	97
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	103
สรุปผลการวิจัย	103
อภิปรายผล	108
ข้อเสนอแนะ	120
บรรณานุกรม	123
ภาคผนวก	128
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ / ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบร่างเครื่องมือ	129
ข การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	142
ค หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย	150
ประวัติผู้วิจัย	153

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ทางการศึกษา.....	54
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการปฏิบัติตามบทบาทที่ ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามอำนาจหน้าที่ ตามมาตรา 23 (n = 394).....	57
ตารางที่ 4.3 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของบทบาทที่ปฏิบัติจริง และบทบาทที่คาดหวังของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามอำนาจหน้าที่ ตามมาตรา 23 ที่ปฏิบัติจริงกับที่คาดหวัง และจัดเรียงลำดับด้วยดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการ ...	60
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการปฏิบัติตามบทบาทที่ ปฏิบัติจริง และบทบาทที่คาดหวังของคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ในการพิจารณา กำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทาง การศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งการกำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่ง เกลี่ยอัตรากำลังให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานบุคคล ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด (n = 394).....	62
ตารางที่ 4.5 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของบทบาทที่ปฏิบัติจริง และบทบาทที่คาดหวังของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ในการพิจารณากำหนดนโยบาย การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา รวมทั้งการกำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่งเกลี่ยอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานบุคคล ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ที่ปฏิบัติจริงกับที่คาดหวัง และจัดเรียงลำดับ ด้วยดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการ.....	64

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

<p>ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการปฏิบัติตามบทบาทที่ปฏิบัติจริง และบทบาทที่คาดหวังของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ในการพิจารณาให้ความเห็นชอบการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา (n = 394)</p>	66
<p>ตารางที่ 4.7 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของบทบาทที่ปฏิบัติจริง และบทบาทที่คาดหวังของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ในการพิจารณาให้ความเห็นชอบการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาที่ปฏิบัติจริงกับที่คาดหวัง และจัดเรียงลำดับด้วยดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการ</p>	68
<p>ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการปฏิบัติตามบทบาทที่ปฏิบัติจริง และบทบาทที่คาดหวังของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ในการให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (n = 394)</p>	69
<p>ตารางที่ 4.9 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของบทบาทที่ปฏิบัติจริง และบทบาทที่คาดหวังของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ในการให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติจริงกับที่คาดหวัง และจัดเรียงลำดับด้วยดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการ</p>	71

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการปฏิบัติตามบทบาทที่ปฏิบัติจริง และบทบาทที่คาดหวังของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ในการพิจารณาเกี่ยวกับเรื่องการดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ (n = 394)	73
ตารางที่ 4.11	ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของบทบาทที่ปฏิบัติจริง และบทบาทที่คาดหวังของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ในการพิจารณาเกี่ยวกับเรื่องการดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ตามที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติ ที่ปฏิบัติจริงกับที่คาดหวัง และจัดเรียงลำดับด้วยดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการ	75
ตารางที่ 4.12	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการปฏิบัติตามบทบาทที่ปฏิบัติจริง และบทบาทที่คาดหวังของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ในการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การปกป้องคุ้มครองระบบคุณธรรม การจัดสวัสดิการและ การยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา (n = 394)	76
ตารางที่ 4.13	ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของบทบาทที่ปฏิบัติจริง และบทบาทที่คาดหวังของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ในการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การปกป้องคุ้มครองระบบคุณธรรม การจัดสวัสดิการ และ การยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ที่ปฏิบัติจริงกับที่คาดหวัง และจัดเรียงลำดับด้วยดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการ	78

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.14	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการปฏิบัติตามบทบาทที่ปฏิบัติจริง และบทบาทที่คาดหวังของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ในการกำกับดูแลติดตามและประเมินผลการบริหาร งานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงาน การศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา (n = 394)	80
ตารางที่ 4.15	ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของบทบาทที่ปฏิบัติจริง และบทบาทที่คาดหวังของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ในการกำกับดูแลติดตามและประเมินผลการบริหาร งานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงาน การศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ที่ปฏิบัติจริงกับที่คาดหวัง และจัดเรียงลำดับด้วยดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการ	82
ตารางที่ 4.16	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการปฏิบัติตามบทบาทที่ปฏิบัติจริง และบทบาทที่คาดหวังของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ในการจัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา (n = 394)	84
ตารางที่ 4.17	ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของบทบาทที่ปฏิบัติจริง และบทบาทที่คาดหวังของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ในการจัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ที่ปฏิบัติจริงกับที่คาดหวัง และจัดเรียงลำดับด้วยดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการ	86

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการปฏิบัติตามบทบาทที่ปฏิบัติจริง และบทบาทที่คาดหวังของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ในการจัดทำรายงานประจำปีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเสนอ ก.ค.ศ. (n = 394)	87
ตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของบทบาทที่ปฏิบัติจริง และบทบาทที่คาดหวังของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ในการจัดทำรายงานประจำปีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในหน่วยงานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเสนอ ก.ค.ศ. ที่ปฏิบัติจริง กับที่คาดหวัง และจัดเรียงลำดับด้วยดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการ	89
ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการปฏิบัติตามบทบาทที่ปฏิบัติจริง และบทบาทที่คาดหวังของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ในการพิจารณาให้ความเห็นชอบเรื่องการบริหารบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาที่ไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารของหน่วยงานการศึกษา (n = 394)	91
ตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของบทบาทที่ปฏิบัติจริง และบทบาทที่คาดหวังของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ในการพิจารณาให้ความเห็นชอบเรื่องการบริหารบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาที่ไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารของหน่วยงานการศึกษาที่ปฏิบัติจริงกับที่คาดหวัง และจัดเรียงลำดับด้วยดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการ	93

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการปฏิบัติตามบทบาทที่ปฏิบัติจริง และบทบาทที่คาดหวังของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ในการปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่นหรือตามที่ ก.ค.ศ. มอบหมาย (n = 394).....	95
ตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของบทบาทที่ปฏิบัติจริง และบทบาทที่คาดหวังของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ในการปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่นหรือตามที่ ก.ค.ศ. มอบหมายที่ปฏิบัติจริงกับที่คาดหวัง และจัดเรียงลำดับด้วยดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการ.....	96
ตารางที่ 4.24 ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา.....	98

๘

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ฝ่ายมีหน้าที่เหมือนกัน ที่จะต้องตั้งใจชวนขยายปฏิบัติงานด้วยความฉลาดรอบคอบ ให้สำเร็จ
ดูล่วงตรงตามเป้าหมายโดยไม่ชักช้า และที่จะต้องร่วมกับชาวไทยทุกคนในอันที่จะอุ้มชูรักษาความดีในชาติให้
ยืนยงมั่นคงอยู่คู่กับผืนแผ่นดินไทย. ยิ่งเป็นผู้ใหญ่ มีตำแหน่งสำคัญ ยิ่งจะต้องปฏิบัติให้ดี ให้หนักแน่น ให้มี
ประสิทธิภาพ สูงขึ้น. ผลงานที่สำเร็จขึ้นจากความร่วมมือและจากความบริสุทธิ์ใจ จักได้แผ่ไพศาล ไปตลอดทั่ว
ทุกหนแห่ง ยังความสุขความเจริญที่แท้จริงให้บังเกิดขึ้นได้ตามที่ปรารถนา...”.

พระบรมราโชวาท ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระราชทานแก่ข้าราชการ
พลเรือนเนื่องในโอกาสวันข้าราชการพลเรือน ๑ เมษายน ๒๕๒๔

http://www.correct.go.th/forum/display_topic_threads.asp?ForumID=12&TopicID=16&PagePosition=1

(คัดลอกเมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2551)

การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดระบบการศึกษา ซึ่งการ
บริหารงานบุคคล (Personnel Administration) เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนนโยบาย
การออกกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับตัวบุคคล การวางแผนกำลังคน การกำหนดตำแหน่ง
การกำหนดเงินเดือน การสรรหาบุคคล การบรรจุแต่งตั้ง การจัดทำทะเบียนประวัติ การพัฒนา
บุคคล การพิจารณาความดีความชอบ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน การดำเนินการทางวินัย
สวัสดิการ การออกจากงานและบำเหน็จบำนาญ เพื่อนำไปปฏิบัติ ให้สำเร็จดูล่วงตรงตามเป้าหมาย
ขององค์กร อย่างมีประสิทธิภาพ และให้บังเกิดผลดีกับทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

ในการจัดการศึกษา ต้องมีกระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคล ในองค์กร
เช่นเดียวกัน เพื่อให้้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดความสำเร็จ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้อง
กระทำอย่างมีระบบ นับตั้งแต่กระบวนการในการกำหนดนโยบายระดับสูง การแปลงนโยบาย
ไปสู่การปฏิบัติ การปฏิบัติงานประจำวันอย่างประสานสอดคล้องเชื่อมโยงกันเป็นขบวนการ
เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ
ในการจัดการเรียนการสอน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงเป็นพลังสำคัญในการ
พัฒนาการศึกษาของชาติ ให้บรรลุเป้าหมายตามเจตนารมณ์ที่พระราช บัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่มุ่งหวังให้ยก ระดับการศึกษาของชาติให้

ได้มาตรฐาน มุ่งพัฒนาคนไทยทุกคนให้มีความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในทุกด้านอย่างสมดุล เป็นคนดี เป็นคนเก่งและมีความสุข และจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึง มีคุณภาพ

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในหมวด 5 ว่าด้วยเรื่องการบริหารและจัดการการศึกษา ทำให้เกิดพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 โดยมีผลบังคับใช้ 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2546 นอกจากนี้แล้ว ยังมีกฎหมายอีกฉบับที่ถือว่าเป็นกฎหมายบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูใหม่ คือ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 24 ธันวาคม พ.ศ. 2547 เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่กำหนดให้มีองค์การกลางในการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งกฎหมายฉบับนี้ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูมาจกมาช โดยเฉพาะองค์การบริหารงานบุคคล

เดิมพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้มีองค์การในการบริหารงานบุคคล มี 3 องค์การ คือ คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) อนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำกรม และ อนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด ปัจจุบันได้ยกเลิกไปแล้ว และประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แทน โดยกำหนดให้มีองค์การในการบริหารงานบุคคล 2 องค์การ ในหมวด 1 มาตรา 7 กำหนดให้มี คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เรียกว่า คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เรียกโดยย่อว่า ก.ค.ศ. และ มาตรา 21 กำหนดให้มีองค์การในการบริหารงานบุคคลในระดับเขตพื้นที่การศึกษา คือ คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษา เรียกโดยย่อว่า “อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา” และมาตรา 22 กำหนดให้มีวาระในการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี

ก.ค.ศ. กำหนดให้มีการคัดเลือก ผู้แทน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อปฏิบัติหน้าที่ใน คณะ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ทุกเขตพื้นที่การศึกษาทั่วประเทศ เมื่อวันที่ 28 มิถุนายน พ.ศ. 2548 เพียง 3 คน จากองค์ประกอบของคณะ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 9 คน เพื่อปฏิบัติหน้าที่ เป็นองค์การกลางในการบริหารงานบุคคล ในระดับเขตพื้นที่การศึกษา คอยดูแล กำกับ การบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีอำนาจหน้าที่ ตามมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 คือ การพิจารณากำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งกำหนดจำนวนอัตราตำแหน่งและเกลี่ยอัตรากำลังให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานบุคคล ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด การพิจารณา

ให้ความเห็นชอบการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา การให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาในองค์การการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา การพิจารณาเกี่ยวกับเรื่องการดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ การส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ การปกป้องคุ้มครองระบบคุณธรรม จริยธรรม การจัดสวัสดิการ และการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน องค์การการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา การกำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลการบริหารงาน บุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์การการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา การ จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์การการศึกษาในเขต พื้นที่การศึกษา การจัดทำรายงานประจำปีที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาในองค์การทางการศึกษาเพื่อเสนอ ก.ค.ศ. การพิจารณาให้ความเห็นชอบ เรื่องการบริหารงานบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาที่ไม่อยู่ในอำนาจและหน้าที่ของผู้บริหารของ องค์การการศึกษาและการปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่น หรือ ตามที่ ก.ค.ศ. มอบหมาย (ศึกษาธิการ,กระทรวง. 2548.)

จากอำนาจหน้าที่ที่กำหนดดังกล่าว ทำให้มีผลต่อ ระบบบริหารงานบุคคลของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งโครงสร้างการบริหารงานบุคคล ในสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งการบริหารงาน บุคคลโดยองค์คณะบุคคลดังกล่าว ได้เกิดภาพสะท้อนในหลายมุมมองของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา และเกิดความเลื่อมล้ำทางการบริหารงานบุคคล โดยจะเห็นได้จากข้อความ ร้องเรียน หรือความขัดข้องใจของข้าราชการครู ซึ่งอยู่ภายใต้การบริหารโดยองค์คณะบุคคล คือ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา และได้เกิดปัญหาขึ้นมากมาย ดังตัวอย่างต่อไปนี้

“...การบริหารงานแบบเขตพื้นที่ ของประเทศไทย ไม่ได้ส่งผลดีต่อระบบการศึกษาไทย สร้างปัญหาแบบไม่มีที่ สิ้นสุด การเอาคนจำนวนมากมารวมอยู่กับคนไม่กี่คน แต่ละคนก็มีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน แทนที่จะช่วยให้ การบริหารงานรวดเร็วขึ้น กลับสร้างความล้มเหลวให้ระบบราชการ เรื่อง การบริหารงานบุคคลเป็นเรื่องที่สำคัญที่ จะส่งผลให้ระบบการศึกษาเจริญและพัฒนาไปได้ดี หรือเลว ขึ้นอยู่กับบุคคล แต่การบริหารงานในเขตพื้นที่มอบอำนาจ ให้ อ.ก.ค.ศ. ซึ่งเป็นกลุ่มคนไม่กี่คน และการ ได้มาของคนเหล่านี้ต้องมีกระบวนการอาศัยอำนาจของนักการเมือง หนุนหลังก็มี การทำงานไม่ได้หวังดีต่อครู ที่เป็นสายเลือดเดียวกัน แต่ไปเป็นคนคอยสกัดกั้น เป็นเหลือบคอยคูด เลือดครูด้วยกันอีก ซึ่งไม่สร้างขวัญกำลังใจแล้วยังทำลายขวัญครู ประเทศไทยถ้าหากต้องการให้การศึกษา เจริญรุ่งเรือง ต้องเปลี่ยนระบบการบริหารงานบุคคลใหม่ อ.ก.ค.ศ. ที่เป็นตัวแทนครูนั้น ไม่มีประโยชน์ ใช้ระบบการ บริหารงานแบบส่วนกลางมีอำนาจจะมีประโยชน์กว่า ไม่ต้องมีเขตพื้นที่การศึกษา เพราะเขตพื้นที่การศึกษาไม่ได้ ช่วยให้การศึกษารองไทยเจริญ มีแต่จะคอยสร้างความ.....ให้การศึกษารองชาติอยากให้มีการแก้ไขเรื่องนี้โดยด่วน

ระบบเดิมเขาคืออยู่แล้ว การปฏิรูปการศึกษาต้องคำนึงถึงประเทศชาติ คนที่เขียนกฎหมายไม่คำนึงของอนาคตของประเทศ คิดแต่ว่าเปลี่ยนแปลงอะไร ได้ใหม่ ๆ ก็เป็นการปฏิรูป รู้ทั้งรู้ว่าประเทศไทยเป็นประเทศชอบใช้อำนาจ ชอบใช้บารมี อิทธิพล ไม่ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ หาประโยชน์ใส่ตัว ยังเปิดโอกาสให้อำนาจกับคนกลุ่มนี้(อ.ก.ค.ศ.) มีอำนาจในการบริหารงานบุคคล อยากให้คิดให้ถี่ จะทำอะไรก็ควร ไตร่ตรอง กลั่นกรอง เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่บ้านเมืองอย่างแท้จริง....

ที่มา : http://www.moe.go.th/form_law/webboard2_3/view.php?41

“ก.ค.ศ.ตั้งคณะกรรมการสืบปัญหา อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่ฯ

นายประเสริฐ งามพันธุ์ เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) เปิดเผยว่า จากการประชุมคณะกรรมการ ก.ค.ศ.เมื่อเร็ว ๆ นี้ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีนายพลสันต์ โพธิ์ศรีทอง อธิการบดีของคณะกรรมการการอุดมศึกษา (กกอ.) เป็นประธาน ซึ่งหน้าที่ของคณะกรรมการชุดนี้จะพิจารณาปรับปรุงกฎหมายด้านบริหารงานบุคคลภายหลังจากที่เข้าสู่โครงสร้างกระทรวงศึกษาธิการ (ศธ.) ใหม่มาระยะหนึ่งแล้ว ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลในองค์กรต่างๆ ภายใน ศธ.มีประสิทธิภาพและแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น เช่น การบริหารงานบุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (สพท.) ที่ต้องยอมรับว่าที่ผ่านมามีปัญหาค่อนข้างมากในหลายเขตพื้นที่การศึกษา โดยเฉพาะการทำหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) เขตพื้นที่การศึกษา ในเรื่องพิจารณาแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ซึ่งคณะกรรมการ ก.ค.ศ.ต้องการจะรวบรวมข้อมูลและปัญหาต่างๆ มาประกอบการพิจารณา และปรับปรุงการทำงานของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เลขาธิการ ก.ค.ศ.กล่าวต่อว่า สำหรับกรณีที่มีแนวคิดเสนอให้มีการคัดเลือกกรรมการใน อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาบางส่วนใหม่นั้น ข้อเสนอนี้อาจจะดำเนินการไม่ได้ เพราะกรรมการ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่ศึกษามีวาระในการดำรงตำแหน่ง 4 ปีชัดเจน ดังนั้น คงต้องรอให้หมดวาระเสียก่อน ซึ่งเหลือเวลาอีกประมาณ 1 ปี อย่างไรก็ตาม เชื่อว่าคณะกรรมการปรับปรุงกฎหมายชุดดังกล่าวจะพิจารณาปรับปรุงเรื่องเกณฑ์การคัดเลือกและการสรรหา อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาชุดใหม่ด้วย...”

ที่มา : http://www.moe.go.th/webpr/news_day/m111149/edu3.html

“สมควร ยุบ อ. ก. ค. ศ. เขตพื้นที่ หรือลดบทบาทอำนาจหน้าที่ลง

เนื่องจาก อ.ก.ค.ศ. หลายเขตพื้นที่ ใช้อำนาจโดยมิชอบ อันเป็นผลเนื่องมาจากอำนาจทางการเมือง ในสมัยรัฐบาลที่ผ่านมา จึงทำให้เกิดปัญหาขึ้นมากมายในการบริหารจัดการศึกษาของเขตพื้นที่ ไม่ว่าจะเป็นการ ย้ายข้าราชการ การบรรจุ การจัดอัตราค่าจ้าง ภายในเขตพื้นที่ ซึ่งล้วนแล้วสร้างแต่ความแตกแยก ขึ้นภายในเขตพื้นที่และข้าราชการในสังกัด เห็นแก่พวกพ้องตัวเอง โยกย้ายเข้ามาเพื่อเป็นฐานกำลัง ย้ายคนที่ไม่ใช่พวกเองออกภายนอก สิ่งที่คุณคณาทั้งหมดนี้ไม่ได้เป็นทุกเขต โดยเฉพาะกรอบอัตราค่าจ้าง ควรจะมีการทบทวนใหม่อย่าให้ข้าราชการผู้น้อยเจ็บปวดมากกว่านี้ ขอฝากความหวังสุดท้ายไว้กับท่าน ไว้ ณ โอกาสนี้ด้วยครับ”

ที่มา : http://www.moe.go.th/form_law/webboard2_3/view.php?23

จากปัญหาดังกล่าว จะเห็นได้ว่า การบริหารบุคคลของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา มีปัญหาในหลาย ๆ ด้านด้วยกัน โดยเฉพาะปัญหาด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง เช่น การย้าย การบรรจุแต่งตั้ง ที่ไม่ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา ซึ่งผู้ที่ได้รับผลกระทบโดยตรง คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่อยู่ภายใต้ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ผู้วิจัยจึงต้องการดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ที่เป็นจริง และที่คาดหวัง ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามความคิดเห็น ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนครราชสีมา เพื่อเป็นข้อเสนอแนะในการกำหนดอำนาจและบทบาทหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา อย่างเหมาะสม และการกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่ง อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่ การศึกษา ต่อไป เพื่อให้ข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญและกำลังใจ รู้สึกอบอุ่นและ ปลอดค้ำ ในการปฏิบัติงานและมุ่งมั่นพัฒนาเยาวชนของชาติให้เป็นพลเมืองที่ดีของประเทศชาติ ต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา
- 2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัด นครราชสีมา
- 2.3 เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการปฏิบัติตามบทบาทอำนาจหน้าที่ ของ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษา ในทัศนะของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 2.4 เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามบทบาทที่เป็น จริงของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษา

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2547 ในมาตรา 21 มาตรา 22 มาตรา 23 โดย มาตรา 23 ได้กำหนดให้คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำเขตพื้นที่ มีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

3.1 พิจารณากำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งการกำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่งเกลี่ยอัตรากำลังให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานบุคคล ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3.2 พิจารณาให้ความเห็นชอบการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3.3 ให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาในองค์การการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3.4 พิจารณาเกี่ยวกับเรื่องการค้าเงินทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้

3.5 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การปกป้องคุ้มครองระบบคุณธรรม การจัดสวัสดิการและการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์การการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

3.6 กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์การการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

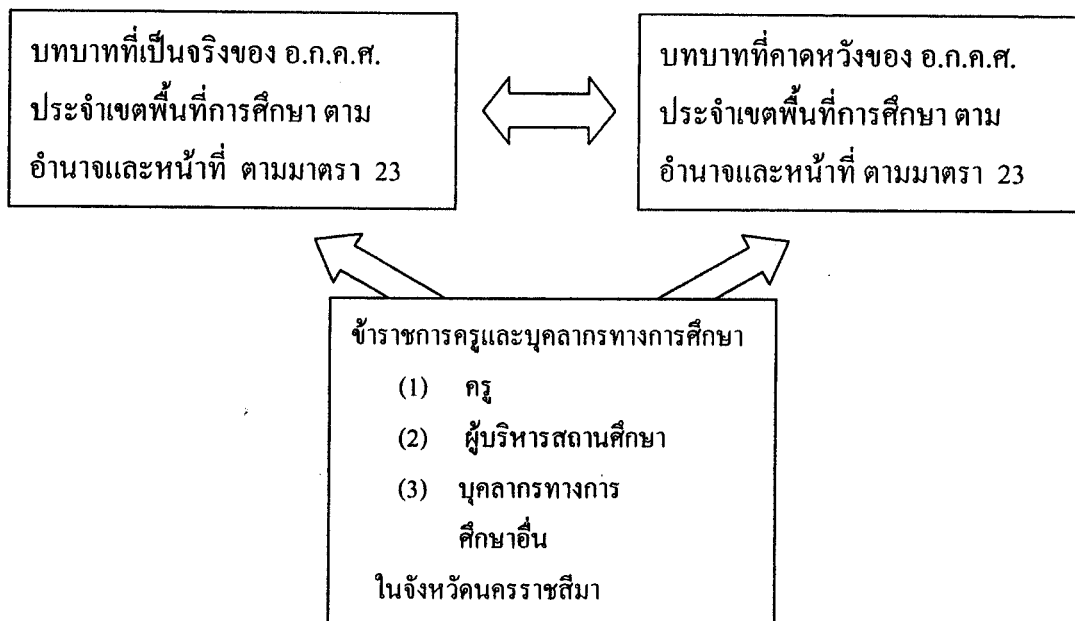
3.7 จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์การการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3.8 จัดทำรายงานประจำปีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์การการศึกษาเพื่อเสนอ ก.ค.ศ.

3.9 พิจารณาให้ความเห็นชอบเรื่องการบริหารบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาที่ไม่อยู่ในอำนาจและหน้าที่ของผู้บริหารขององค์การการศึกษา

3.10 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่น หรือตามที่ ก.ค.ศ. มอบหมาย

จากกรอบแนวคิดข้างต้นสามารถแสดงเป็นแผนภาพได้ ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. ขอบเขตของการวิจัย

4.1 การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และ บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ในเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา

4.2 การวิจัยมุ่งสำรวจความคิดเห็นจากกลุ่มประชากร ในเรื่องต่อไปนี้

4.2.1 บทบาทที่เป็นจริงของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่ ในจังหวัดนครราชสีมา

4.2.2 บทบาทที่คาดหวังของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่ ในจังหวัดนครราชสีมา

4.3 ตัวแปรที่ศึกษา มีดังนี้

4.3.1 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่

1) ครู

- 2) ผู้บริหารสถานศึกษา
- 3) บุคลากรทางการศึกษาอื่น

4.3.2 บทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ประจำเขตพื้นที่ คือ

- 1) บทบาทที่คาดหวังของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่ ในจังหวัดนครราชสีมา และ
- 2) บทบาทที่ปฏิบัติจริงของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่ ในจังหวัดนครราชสีมา

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 บทบาทที่คาดหวัง หมายถึง กิจกรรมหรือการปฏิบัติที่ควรกระทำหรือควร
แสดงออกตามบทบาทอำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษา

5.2 บทบาทที่ปฏิบัติจริง หมายถึง กิจกรรมหรือการ ปฏิบัติที่ได้กระทำหรือมีการ
ปฏิบัติหรือได้แสดงออกตามบทบาทอำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา

5.3 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ตำแหน่งข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา พ.ศ.2547 ดังนี้ มาตรา 38ก. คือ ตำแหน่งที่มีหน้าที่เป็นผู้สอนในหน่วยงาน
การศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอน มาตรา 38ข. คือ ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา
ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน มาตรา 38ค. คือ ตำแหน่งบุคลากร
ทางการศึกษาอื่น ได้แก่ มาตรา 38ค.(1) ศึกษานิเทศก์ และ มาตรา 38ค.(2) ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่าง
อื่น เช่น บุคลากร นักวิชาการศึกษา เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เจ้าพนักงานธุรการ เป็นต้น

5.4 อำนาจและหน้าที่ หมายถึง ภารกิจที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา ประจำเขตพื้นที่การศึกษา ได้รับมอบหมายให้กระทำ ตามมาตรา 21 แห่ง
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

5.4.1 พิจารณากำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งการกำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่งเกลี่ยอัตรากำลังให้
สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานบุคคล ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

หมายถึง การพิจารณาให้ความเห็นชอบในการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังต่อไปนี้ การวางแผนอัตรากำลัง และจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา การวางแผนและกำหนดตำแหน่ง การเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครู การสรรหาบุคคล การแต่งตั้ง การย้าย การรับโอน การพิจารณาความคิดเห็นความชอบของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจการจัดสวัสดิการและยกย่อง เชิดชูเกียรติการดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ การบริหารงานบุคคลโดยใช้ระบบ คุณธรรม ปฏิบัติตามระเบียบหลักเกณฑ์ และ วิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

5.4.2 พิจารณาให้ความเห็นชอบการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง การพิจารณาให้ความเห็นชอบในเรื่องดังต่อไปนี้ การบรรจุแต่งตั้งมีความเหมาะสม และตรงตามความรู้ความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม การรับโอน การย้าย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเหมาะสมตรงตามความรู้ความสามารถ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม

5.4.3 ให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการพิจารณาความคิดเห็นความชอบของผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารการศึกษาในองค์การการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง การพิจารณาให้ความเห็นชอบและอนุมัติในการให้ความดีความชอบของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเหมาะสม มีคุณภาพปริมาณงาน ด้วยความความบริสุทธิ์ โปร่งใสเป็นธรรมและตรวจสอบได้

5.4.4 พิจารณาเกี่ยวกับเรื่องการดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หมายถึง การพิจารณาให้ความเห็นชอบในเรื่องดังต่อไปนี้ การพิจารณาให้ความเห็นชอบผลการดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ผู้บังคับบัญชาเสนอ พิจารณาให้ความเห็นชอบโทษทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามที่ผู้บังคับบัญชาพิจารณาแล้ว พิจารณามีมติให้แต่งตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยเพิ่มเติม กรณีพยานหลักฐานไม่เพียงพอที่จะพิจารณา โทษทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พิจารณาให้ความเห็นชอบในการสั่งพักราชการ หรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน พิจารณาการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เฉพาะโทษทางวินัยไม่ร้ายแรงตลอดจนถึงใช้กฎหมายด้วยความเป็นธรรม

5.4.5 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การปกป้องคุ้มครองระบบคุณธรรม การจัดสวัสดิการและการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในองค์การการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาข้าราชการ

ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพทางการศึกษา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การปกป้องคุ้มครองระบบคุณธรรม การส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการ และการประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลงานและความดีหรือมีคุณความดีสมควรเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้อื่น

5.4.6 กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์การการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง การกำกับดูแล ติดตามและประเมินผลในเรื่องต่าง ๆ เช่น การกำหนดนโยบาย แผนงานการบริหารงานบุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจนวางแผนอัตรากำลังในหน่วยงานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา การเกลี่ยอัตรากำลัง ในหน่วยงานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การพิจารณาความดีความชอบ ประเมินผลแผนงานการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา การพัฒนาบุคลากร ปกป้องระบบคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนการการธำรงรักษามูลค่า เป็นต้น

5.4.7 จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์การการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง จัดทำฐานข้อมูลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดและวางแผนการบริหารงานบุคคลตรวจสอบและการเก็บรักษาข้อมูลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อปรับปรุงในการพัฒนา กำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลพัฒนาฐานข้อมูลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อการบริหารจัดการ และใช้เป็นฐานข้อมูลอ้างอิงในการพิจารณาเห็นชอบหรืออนุมัติตามหลักเกณฑ์ ด้วยความ เป็นธรรม พัฒนาฐานข้อมูลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อการเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลอื่นเช่น ฐานข้อมูลการเงินฐานข้อมูลการเรียนการสอน เป็นต้น

5.4.8 จัดทำรายงานประจำปีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์การการศึกษาเพื่อเสนอ ก.ค.ศ. หมายถึง การรายงาน การกำหนด ตำแหน่ง การเกลี่ยอัตรากำลัง การสรรหาบรรจุแต่งตั้ง การย้าย การโอน การเกษียณ การลาออก การตาย การพิจารณาความดีความชอบ การพัฒนาและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ต่าง ๆ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นต้น

5.4.9 พิจารณาให้ความเห็นชอบเรื่องการบริหารบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาที่ไม่อยู่ในอำนาจและหน้าที่ของผู้บริหารขององค์การการศึกษา หมายถึง การดำเนินการที่นอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ของผู้บริหาร เช่น การประกาศกำหนดคุณสมบัติมาตรฐานตำแหน่ง ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานบุคลากรทางการศึกษาอื่น สรรหาตำแหน่ง สายงานบุคลากรทางการศึกษาอื่นตรงตามคุณสมบัติที่กำหนด การให้ความเห็นชอบการเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษา สายงานบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามคุณสมบัติที่กำหนด การประกาศ กำหนดเกณฑ์การขอมือหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การให้ความ เห็นชอบในการจัดจํามาตรฐานคุณภาพงานกำหนดภาระงานขั้นตํ่าและเกณฑ์การประเมินผลงาน การ ให้ความเห็นชอบ เลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกสายงานตามระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด การให้ความเห็นชอบการจัดทำแผนและส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการ ครูในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาที่กำหนดคุณสมบัติผู้ซึ่งจะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาภายใต้กฎหมายว่าด้วยสภาครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ประกอบ วิชาชีพครู

5.4.10 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่น หรือตามที่ ก.ค.ศ. มอบหมาย หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.ค.ศ. ด้วยความบริสุทธิ์ โปร่งใส เสมอภาคและ เท่าเทียมกัน การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานการบริหารงานบุคคลในหน่วยงานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา การดำเนินการ บริหารงานบุคคลโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ยึดระบบคุณธรรมจริยธรรมความเสมอ ภาคระหว่างบุคคลและหลักการ เป็นต้น

5.5 ก.ค.ศ. หมายถึง กรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตาม พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

5.6 อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง อนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ซึ่งเป็นคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่ การศึกษา มาตรา 21 ว่าด้วยคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำเขต พื้นที่การศึกษา เรียกโดยย่อว่า “อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา” โดยออกนามเขตพื้นที่ศึกษานั้น ๆ ประกอบด้วย อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่ศึกษานครราชสีมา เขต 1 อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่ศึกษา นครราชสีมา เขต 2 อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่ศึกษานครราชสีมา เขต 3 อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่ศึกษา นครราชสีมา เขต 4 อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่ศึกษานครราชสีมา เขต 5 อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่ การศึกษานครราชสีมา เขต 6 อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่ศึกษานครราชสีมา เขต 7

5.7 บุคลากรทางการศึกษาอื่น หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ ศิษยานุเทศก์ ตามมาตรา 38 ค.(1) และ บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค.(2) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ในจังหวัดนครราชสีมา

5.8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา หมายถึง สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาที่แบ่งตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม

(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 โดยแบ่งเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเป็น 7 เขต ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ก.ค.ศ. นำผลการวิจัยเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดบทบาท อำนาจหน้าที่ของ คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เหมาะสม

6.2 อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา ใช้ผลการวิจัยเป็นข้อมูลในการพิจารณาให้ความเห็นชอบและอนุมัติตามอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่ด้วยความรอบคอบ บริสุทธิ์และยุติธรรม ถูกต้องกับระเบียบและหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงและที่คาดหวังของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยได้ค้นคว้า รวบรวมทฤษฎีและแนวคิดรวมถึงผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท
2. บทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริง
3. ความหมายและความสำคัญในการบริหารงานบุคคล
4. กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล
5. บทบาทของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท

คำว่า บทบาท ตามนัยแห่งพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 เป็นคำนาม หมายความว่า การทำตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ เช่น บทบาทของพ่อแม่ บทบาทของครู เป็นต้น

1.1 แนวคิดเกี่ยวกับบทบาท

การอยู่ร่วมกันในสังคมนั้นมนุษย์จะแสดงพฤติกรรมใด ๆ ออกมาขึ้นอยู่กับฐานะหรือตำแหน่งทางสังคม การแสดงออกตามฐานะและตำแหน่งในสังคมดังกล่าว เรียกว่า บทบาท มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับบทบาท ไว้หลายประการ เช่น บทบาทเป็นตำแหน่งหน้าที่ในสถาบันที่ผู้สวมบทบาทจะต้องกระทำ ผู้สวมบทบาทมีทั้งสิทธิ์และหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ บทบาทแต่ละบทบาทจะเกี่ยวข้องกันและเพื่อทำหน้าที่ให้สมบูรณ์ในสถาบันนั้น ๆ บทบาทเปรียบเสมือนตำแหน่งแต่ความหมายกว้างกว่า ผู้อยู่ในตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ในขอบเขตที่กำหนดไว้ ซึ่งผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ต้องนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสิทธิภาพหรือมโนทัศน์ของตนเองที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมอย่างมี

ศาสตร์และศิลป์ในบทบาทหน้าที่ดังกล่าว เมื่อบุคคลดำรงตำแหน่งในสังคม และพฤติกรรมดังกล่าวมีส่วนผูกพันกับความคาดหวังที่บุคคลอื่นคาดว่าบุคคลในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งควรจะทำหรือแสดงพฤติกรรมอย่างไร ตามอำนาจหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้กับตำแหน่งที่บุคคลดำรงอยู่ในขณะนั้น ซึ่งแบบพฤติกรรมที่เหมือนกันของบุคคลที่ดำรงตำแหน่งเดียวกันหรืออยู่ในสังคมเดียวกัน และรวมตลอดถึงแบบพฤติกรรมที่ผูกพันหรือขึ้นอยู่กับความคาดหวังของสมาชิกอื่นในสังคมหรือพฤติกรรมที่เกิดขึ้นตามเงื่อนไขและอำนาจหน้าที่ที่ต้องกระทำเมื่อบุคคลเข้ามาดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง และพฤติกรรมดังกล่าวนั้นย่อมมีส่วนผูกพันกับความคิดเห็นของผู้ดำรงตำแหน่งเอง และความคาดหวังของสังคมที่เห็นว่าบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งนั้นควรกระทำ (ไชยนิรันดร์ สุนันตะ. 2545:15; บุญชิต งามสง่า, 2545:18; อัญชลิ ไก่องาม, 2545:11; คำนิง อัดตสุกนาพันธ์, 2542:13; บุญเชิด สุขอภิรมย์, 2541:15 ; เรืองยศ พจนนุสนธ์, 2541:11 ; ประมวล รัตนวงศ์, 2537:12 ทองอินทร์ วงศ์โสธร, 2536:191)

1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท

อ.ก.ค.ศ.ประจำเขตพื้นที่การศึกษา เป็นองค์การที่อยู่ภายใต้ ก.ค.ศ. ซึ่ง ก.ค.ศ. ทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย ออกกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีสำนักงาน ก.ค.ศ. ทำหน้าที่เป็นสำนักงาน ก.ค.ศ. และในการบริหารงานของ ก.ค.ศ. มีกลไก คือ อ.ก.ค.ศ. ในการนำนโยบายที่ได้รับมอบหมายจาก ก.ค.ศ. มาปฏิบัติในเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาให้เกิดความมั่นคง นับตั้งแต่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 24 ธันวาคม 2547 จึงเป็นองค์การหนึ่งที่มีภารกิจและความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา สังคมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงมีความต้องการให้บุคคลผู้ปฏิบัติหน้าที่ ได้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายให้สมบูรณ์ ดังนั้น การศึกษาบทบาทหน้าที่ของคณะ อ.ก.ค.ศ.ประจำเขตพื้นที่การศึกษา ครั้งนี้ ได้นำแนวคิดตามทฤษฎีระบบสังคมของเกสเซลล์และกูบา (ทองอินทร์ วงศ์โสธร. 2547 : 191-192) มาประกอบการวิจัยด้วย คือ ระบบสังคมประกอบด้วยมิติสองมิติ คือ มิติสถาบันและมิติบุคคล

1.2.1 มิติสถาบัน (Nomothetic dimension)

1) สถาบัน (institution) สถาบันเป็นสิ่งที่สังคมสร้างขึ้นเพื่อความอยู่รอดของสังคม เขตพื้นที่การศึกษาจึงเป็นสถาบันหนึ่งของสังคม

2) บทบาท (role) บทบาทเป็นตำแหน่งหน้าที่ในสถาบันที่ผู้สวมบทบาทจะต้องกระทำ ผู้สวมบทบาทมีทั้งสิทธิและหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตามบทบาทแต่ละบทบาทเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน เป็นส่วนประกอบซึ่งกันและกัน เพื่อให้ทำหน้าที่ให้สมบูรณ์ในสถาบันนั้น ๆ

บทบาทของ อ.ก.ค.ศ.สัมพันธ์กับบทบาทของครู บทบาทเปรียบเสมือนตำแหน่งแต่ความหมายกว้างกว่า ตำแหน่ง อ.ก.ค.ศ.เป็นตำแหน่งที่กำหนดขึ้นตามความต้องการของสถาบัน ผู้อยู่ในตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ในขอบเขตที่กำหนดไว้

3) ความคาดหวัง (expectation) ความคาดหวังเป็นความคิดของบุคคลที่มีต่อบทบาทนั้น ๆ ความคาดหวังอาจจะมาจากบุคคลที่สวมบทบาทหรือคนอื่นที่อยู่ภายในสถาบัน หรือภายนอกสถาบัน ความคาดหวังต่อบทบาทของ อ.ก.ค.ศ. อาจจะมาจากครู ผู้บริหารภายในสถาบัน หรือ สำนักงาน ก.ค.ศ.

1.2.2 มิติบุคคล (Ideographic dimension)

1) บุคคล (the individual) หมายถึง มนุษย์ที่มีลักษณะแตกต่างกันทาง สรีรวิทยา และจิตวิทยา บุคคลมีบุคลิกภาพและความต้องการแตกต่างกัน

(1) บุคลิกภาพ (personality) เป็นโครงสร้างของบุคคลในเชิงจิตวิทยา เกสเชลล์และกูบาให้ความหมายว่า เป็นองค์ประกอบที่มีพลวัตภายในบุคคลซึ่งประกอบด้วยความต้องการเป็นหลัก ความต้องการเป็นตัวควบคุมการตอบสนองของบุคคลต่อสภาพแวดล้อม บุคคลแสดงออกต่อโลกภายนอกในลักษณะที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับการรับรู้ ความต้องการ นิสัย ความสามารถ ความรู้ ค่านิยม และความเชื่อของบุคคล สิ่งเหล่านี้รวมกันเป็นบุคลิกภาพ ส่วนประกอบสำคัญของบุคลิกภาพ คือ ความต้องการ

(2) ความต้องการ (need-dispositions) เป็นความโน้มเอียงที่จะกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งต่อเป้าหมายและหวังผลอย่างใดอย่างหนึ่งจากการกระทำนั้น

1.3 การวิเคราะห์บทบาท

บทบาทหรือตำแหน่งแต่ละตำแหน่งในองค์การจะถือครองโดยบุคคลแต่ละคน ซึ่งบุคคลนั้นจะต้องแสดงให้เห็นสอดคล้องกับคำอธิบายของตำแหน่ง และเมื่อบุคคลที่ครองตำแหน่งพ้นจากตำแหน่งไป คนที่มีครองตำแหน่งนั้นก็ต้องแสดงบทบาทนั้นเหมือนเดิม ดังนั้น เทคนิคการวิเคราะห์บทบาทมีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งศึกษาบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกแต่ละคนในองค์การหรือหน่วยงานโดยระบุให้ชัดเจนว่า ตำแหน่งที่ครองอยู่บุคคลมีบทบาทอะไรบ้าง และบุคคลอื่นคาดหวังให้ผู้ครองตำแหน่งควรมีบทบาทอะไรบ้างจึงทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น เทคนิคนี้จึงเหมาะสมที่จะนำไปใช้กับองค์การหรือทีมงานใหม่ที่บทบาทของสมาชิกไม่ชัดเจน หรือใช้กับองค์การที่สมาชิกยังสับสนเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ และเทคนิคนี้ควรเปิดโอกาสให้สมาชิกได้มาปรึกษาเพื่อหาข้อยุติร่วมกันว่าบทบาทควรเป็นอย่างไรบ้าง (สมาน ประวันโต. 2548 : 14 ; อรุณ รักรธรรม.2536 : 70-71; Iswhar Dayal and John M. Thomas, 1968 : 488.)

1.4 ประเภทของบทบาท

บทบาท แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ บทบาทอุดมคติ (Ideal role) หรือบทบาทอันควรกระทำ หรือ บทบาทด้านควรจะเป็น คือ บทบาทที่ผู้ดำรงตำแหน่งทางสังคมควรปฏิบัติ ซึ่งไม่ได้กำหนดไว้ตามกฎหมาย แต่ต้องการหรือสังคมมุ่งหวังให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ควรปฏิบัติหรือควรกระทำ แม้ว่าจะไม่ได้กำหนดไว้ในกฎหมายก็ตาม และบทบาทที่ปฏิบัติจริง (Actual role) หรือ บทบาทที่จำเป็นต้องกระทำ หรือบทบาทตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งต่าง ๆ กำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ จำเป็นต้องกระทำหรืองดเว้นการกระทำ ถ้าไม่กระทำหรืองดเว้นการกระทำต้องมีความผิด ซึ่งบทบาทบาทของผู้ดำรงตำแหน่งทางสังคม นำเอาบทบาทอุดมคติไปแปลเพื่อให้ปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่นั้น เป็นผลให้บทบาทที่ปฏิบัติจริงจะใกล้เคียงหรือแตกต่างกันจากบทบาทอุดมคติและสภาพแวดล้อมตามที่องค์กรหรือสังคมมุ่งหวังให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ควรปฏิบัติหรือควรกระทำ (สมาน ประวัน โท. 2548 : 15 ; ดิเรก พลเลิศ. 2533 : 18 ; ทิตยา สุวรรณชฎ. 2527 : 8)

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า อ.ก.ค.ศ. เป็นองค์ประกอบในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นตำแหน่งในขณะ อ.ก.ค.ศ.ประจำเขตพื้นที่การศึกษา ที่ผู้สวมบทบาทมีสิทธิและหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติบทบาทที่กำหนดตามความมุ่งหมายและความคาดหวังของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อทำหน้าที่ให้สมบูรณ์ตามกฎหมาย และระเบียบ ข้อบังคับ

2. บทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทที่คาดหวัง

ในสังคมหรือองค์กรนั้น บุคคลต่างสังเกตบทบาทหน้าที่ซึ่งกันและกัน และเข้าใจว่าตนเองควรแสดงบทบาทหน้าที่ หรือพฤติกรรมอย่างไร จึงจะถูกต้องเหมาะสม ในขณะเดียวกันก็คาดหวังว่าบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งนั้น ๆ ควรจะแสดงบทบาทหน้าที่หรือพฤติกรรมเช่นไร จึงมีผู้ให้ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวังพอสรุปได้ดังนี้

ความคาดหวังเป็นการคาดคะเนถึงโอกาสที่บุคคลจะได้รับผลตอบแทนที่เขาแจ้งไว้ ซึ่งแตกต่างไปตามบุคคลที่คาดหวัง โดยแตกต่างกันตาม เพศ อายุ ตำแหน่ง หรือแตกต่างกันเนื่องจากวัฒนธรรม ระดับผลงานที่บุคคลกำหนดหรือคาดหวังว่าจะทำความคาดหวังนั้นเป็นระบบที่บุคคลปรารถนาจะไปให้ถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ในการทำงานแต่ละครั้งและได้กล่าวถึงบทบาทที่คาดหวัง ความคาดหวังยังอาจเป็นการทำนายเหตุการณ์ว่าจะมีอะไรเกิดขึ้นบ้าง การ

คาดหวังจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่บุคคลเคยมีประสบการณ์เดิมมาก่อน ในช่วงชีวิตจริงของบุคคลนั้น สิ่งที่เราคาดหวังไว้กับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง ๆ มักจะไม่ตรงกันเสมอไป พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมาตามตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบและพฤติกรรมของตนตามความคาดหวังจากบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องว่าควรเป็นอย่างไร ซึ่งทั้งหมดนี้จะขึ้นอยู่กับอัตมโนทัศน์ของบุคคลที่แสดงพฤติกรรมและจากการที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น อีกทั้งยังเป็นความเชื่อ ความคิด หรือเป็นสิ่งที่อยู่ในจิตสำนึกของบุคคลที่มีต่อผลงานหรือการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง (สมาน ประวันโต. 2548 : 16 ; อัญชลี ไก่งาม. 2545 : 13 ; จุมพล หนิมพานิช. 2530 : 74; สิทธิโชค วรานุสันติกุล. 2530 : 74 ; สุนีย์ ธีรดากร. 2525 : 29; Princition et al, 1973 : 260; Secord and Backman, 1964 : 457)

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทที่เป็นจริง

บทบาท เป็นการแสดงลักษณะที่เคลื่อนไหว (dynamic) ของสถานภาพ ในขณะที่สถานภาพเป็นนามธรรม หมายถึง ฐานะหรือตำแหน่งที่เฉพาะเจาะจง บทบาทและสถานภาพจึงเป็นสิ่งที่ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ เพราะไม่มีบทบาทใดที่ปราศจากสถานภาพ หรือไม่มีสถานภาพใดที่ปราศจากบทบาท การที่บุคคลถูกคาดหวังให้แสดงพฤติกรรมตามบทบาทนั้น เรียกว่า บทบาทที่ถูกระบุ (role expectancy) และการแสดงออกทางพฤติกรรมหรือการตอบสนองต่อบทบาทที่ถูกระบุ เรียกว่า บทบาทที่ปฏิบัติจริง (role performance) บทบาทตามที่ปฏิบัติจริงอาจทำได้ครบถ้วนหรือไม่ครบตามบทบาทที่ถูกระบุก็เป็นได้ การที่สังคมได้กำหนดเฉพาะเจาะจงให้เราปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทใดบทบาทหนึ่งนั้น เรียกว่าเป็นบทบาทที่ถูกกำหนด (prescribed role) ถึงแม้ว่าบุคคลบางคนจะไม่ได้ประพฤติตามบทบาทที่คาดหวังโดยผู้อื่น เรายังคงยอมรับว่าบุคคลจะต้องปฏิบัติตามบทบาทที่สังคมกำหนดให้ ส่วนบทบาทที่ปฏิบัติจริงเป็นวิธีการที่บุคคลได้แสดงหรือปฏิบัติออกมาจริงตามตำแหน่งของเขา ความไม่ตรงกันของบทบาทที่ถูกกำหนด (prescribed role) กับบทบาทที่ปฏิบัติจริง (enacted role) นั้น อาจมีสาเหตุมาจาก

2.2.1 บุคคลขาดความเข้าใจ (*lack of understanding*) ในส่วนของบทบาทที่ต้องการ

2.2.2 ความไม่เห็นด้วย (*not to conform*) หรือไม่ลงรอยกับบทบาทที่กำหนด

2.2.3 บุคคลไม่มีความสามารถ (*inability*) ที่จะแสดงบทบาทนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุปก็คือบทบาทที่กระทำจริง (the performance role) เป็นบทบาทที่แต่ละบุคคลได้กระทำไปจริงตามความเชื่อ ความคาดหวัง ตลอดจนความกดดัน และโอกาสที่จะกระทำในแต่ละสังคมในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ๆ หรือบทบาทที่บุคคลได้กระทำจริงเมื่ออยู่ในบทบาทนั้น ๆ ซึ่งถูกคาดหวังโดยผู้อื่น ว่าบุคคลที่อยู่ในบทบาทนั้น ๆ ควรจะกระทำอะไร (สมาน ประวัน โท. 2548 : 19 ; Dressler and Willis, 1976 : 147-148 ; Bruce O. Cohen, 1979 : 35 ; David K. Berlo, 1966 : 153)

2.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการแสดงบทบาท

บุคคลจะแสดงพฤติกรรมในขณะที่ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง ขึ้นอยู่กับปัจจัย 4 ประการ คือ

2.3.1 *ความคาดหวังในบทบาท (role expectation)* ซึ่งเป็นบทบาทความคาดหวังของผู้อื่น หรือเป็นบทบาทที่สถาบัน องค์กร หรือกลุ่มสังคม คาดหวังให้บุคคลปฏิบัติ ตามสิทธิหน้าที่ที่บุคคลนั้นครองตำแหน่งอยู่

2.3.2 *การรับรู้บทบาท (role perception)* เป็นการรับรู้ในบทบาทหน้าที่ของตนเองว่าควรจะเป็นอย่างไร และสามารถมองเห็นบทบาทของตนเองให้ได้ตามการรับรู้ (receive role) ซึ่งเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความต้องการของบุคคลย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะพื้นฐานของบุคคล ตลอดจนเป้าหมายของชีวิตและค่านิยมของบุคคลที่สวมบทบาทนั้น

2.3.3 *การยอมรับบทบาทของบุคคล (role acceptance)* ซึ่งเกิดขึ้นได้เมื่อมีความสอดคล้องกันกับบทบาทตามความคาดหวังของสังคม และบทบาทที่ตนเองรับรู้อยู่ การยอมรับบทบาทนี้เป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับความเข้าใจในบทบาท และการสื่อสารระหว่างสังคมและบุคคลนั้น ทั้งนี้เพราะว่าบุคคลไม่ได้ยินยอมทุกบทบาทเสมอไป แม้ว่าจะได้รับการคัดเลือกหรือถูกผลักดันจากสังคมให้ดำรงตำแหน่งและมีบทบาทหน้าที่ปฏิบัติก็ตาม เพราะถ้าหากบทบาทที่ได้รับนั้นทำให้ได้รับความเสียหายหรือเสียผลประโยชน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าขัดแย้งกับความต้องการหรือค่านิยมของบุคคลนั้น ผู้ครองตำแหน่งอยู่ก็จะพยายามหลีกเลี่ยงบทบาทนั้น ไม่ยอมรับบทบาทนั้น ๆ

2.3.4 *การปฏิบัติตามหน้าที่ของบุคคล (role performance)* เป็นบทบาทที่เข้าของสถานภาพจริง (actual role) ซึ่งอาจจะเป็นการแสดงบทบาทตามที่สังคมคาดหวังหรือเป็นการแสดงบทบาทตามการรับรู้และตามความคาดหวังของตนเอง การที่บุคคลจะปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ได้ดีเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับระดับการยอมรับบทบาทนั้น ๆ ของบุคคลที่ดำรงตำแหน่งอยู่หรือเนื่องมาจากความสอดคล้องกันของบทบาทตามความคาดหวังของสังคมและการรับรู้บทบาทของตนเอง

ดังนั้น บทบาท จึงเป็นแบบแผนของพฤติกรรมซึ่งมีความหมายเกี่ยวข้องกับ สถานภาพ (สมาน ประวัน โศ. 2548 : 17 ; คำนึ่ง อัครศุภนาพันธ์, 2542 : 11; Allport, 1967 : 181 – 184 ; Broom and Selznick, 1963 : 36) และอาจแบ่งได้ 3 ลักษณะ คือ

- (1) บทบาทตามอุดมคติ (ideal role) เป็นบทบาทที่สังคมหรือคนในสังคม กำหนดสิทธิและหน้าที่หรือรูปแบบให้บุคคลในสถานการณต่าง ๆ กระทำ ให้สังคมสามารถ คาดคะเนหรือทำนายพฤติกรรมของบุคคลในสถานภาพนั้น ๆ จึงได้มีบทบาทที่สังคมคาดหวัง
- (2) บทบาทตามความคาดคิดหรือการรับรู้ของเจ้าของบทบาท (perceived role) เป็นบทบาทที่ เจ้าของบทบาทคิดเอาเองว่าเมื่อเขามีสถานภาพอย่างนี้แล้วควรจะมีบทบาทอย่างไร
- (3) บทบาทที่เจ้าของบทบาทได้กระทำจริง (performed role) เป็นบทบาทที่ บุคคลได้แสดงออกมาเป็นพฤติกรรมจริง ๆ เมื่อได้อยู่ในตำแหน่งหรือสถานภาพนั้น ๆ ตามปกติ แล้วบทบาทนี้จะมีลักษณะใกล้เคียงกับลักษณะสังคมคาดหวัง

กล่าวโดยสรุปได้ว่า บทบาท คือ การปฏิบัติงานของบุคคลตามอำนาจ หน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ในตำแหน่งที่บุคคลดำรงอยู่ในขณะนั้น

3. ความหมาย และความสำคัญในการบริหารงานบุคคล

3.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล เป็นคำที่แปลมาจากคำในภาษาอังกฤษซึ่งมีความหมาย เหมือนกันหลายคำ ได้แก่ Personnel Administration หรือ Personnel Management หรือ Manpower Management โดยในภาษาไทยใช้คำว่า การบริหารงานบุคคล การจัดการงานบุคคลการเจ้าหน้าที่ การบริหารงานเจ้าหน้าที่ และการบริหารงานบุคคล ซึ่งมีนักวิชาการด้านการบริหารได้ให้ ความหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

การบริหารงานบุคคล เป็นการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ ในการดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงาน มีการธำรงรักษาเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถและทำงานด้วยความสุขกายสบายใจ หรือ ภารกิจของผู้บริหารทุกคนที่มุ่ง ปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคคลากร เพื่อให้บุคคลขององค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มี ประสิทธิภาพสูงสุด ส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย และเป็นกระบวนการที่ ทำให้ได้ใช้คน บำรุงรักษาคน ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในจำนวนที่เพียงพอและ เหมาะสม ตามหน้าที่ รวมไปถึงการรับสมัคร การคัดเลือก การฝึกอบรม การพัฒนาตัวบุคคล การ

รักษาระเบียบวินัย การให้สวัสดิการและการโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่ง (พะยอม วงศ์สารศรี. 2545 : 51; ธงชัย สันติวงษ์. 2542 : 3 ; เสนาะ ดิยาวี. 2534 : 8)

กล่าวโดยสรุป การบริหารงานบุคคล คือ กระบวนการหรือขั้นตอนในกรปฏิบัติทั้งปวงเกี่ยวกับบุคคลในการสรรหา การใช้ประโยชน์ การพัฒนา คุ้มครองรักษาบุคคลที่มีประโยชน์ไว้กับองค์การเพื่อให้บุคคลได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานใด ๆ และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

3.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

การบริหารมีปัจจัยสำคัญที่เรียกว่า “4 Ms” ได้แก่ บุคคล (Man) เงิน (Money) วัสดุคิ (Material) และวิธีการ (Method หรือ Management) ซึ่งเป็นปัจจัยแต่ละอย่างมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการ จะขาดสิ่งหนึ่งสิ่งใดไม่ได้ แต่ปัจจัยทางการบริหารคือ คน (Man) ถือว่ามีความสำคัญอย่างมาก ซึ่งมีนักการบริหารได้กล่าวถึงการบริหารงานบุคคลว่าเป็นปัจจัยทางการบริหารที่สำคัญดังนี้

ทรัพยากรบุคคล มีความสำคัญที่สุดในทรัพยากรทั้งสี่ คือ คน หรือ ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) เพราะถึงแม้ว่าองค์การจะมีคนมากมีวัสดุคิที่ดีและมีราคาถูกกว่าผู้แข่งขัน มีวิธีการผลิตและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงใด ถ้าองค์การขาดบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถและทัศนคติเหมาะสมเข้ามาทำหน้าที่เป็นผู้ใช้และบริหารทรัพยากรที่มีอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ก็อาจส่งผลให้องค์การขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ขาดศักยภาพในการแข่งขันและพัฒนาและอาจส่งผลถึงความล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์การในระยะยาว ดังนั้นบุคลากรจึงได้รับการพิจารณาให้เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร ทั้งนี้เพราะ บุคคลเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการหน่วยงานใดก็ตาม ถ้าเริ่มด้วยการมีบุคลากรที่เก่งกล้าสามารถแล้วปัจจัยอื่น ๆ ก็จะดีตามมา และให้การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการหนึ่ง ในกระบวนการบริหาร หากคนไม่มีคุณภาพก็ไม่สามารถที่จะจัดงานในองค์การให้บรรลุเป้าหมายได้ การจะได้บุคคลที่ดี มีคุณภาพเข้ามาทำงานย่อมขึ้นกับการบริหารงานบุคคล ซึ่งนับว่าเป็นภารกิจที่ยิ่งใหญ่และยุ่งยากของผู้บริหาร เพราะ ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลเป็นงานที่ก่อให้เกิดปัญหา เป็นงานที่ต้องเสียค่าใช้จ่ายสูงและต้องใช้ระยะเวลาแต่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพราะเป็นงานที่เสริมสร้างสมรรถภาพในการทำงานให้กับบุคคล ผู้บริหารจึงต้องปฏิบัติภารกิจเกี่ยวกับตัวบุคคลหรือตัวเจ้าหน้าที่ในองค์การใดองค์การหนึ่ง นับตั้งแต่การสรรหาคนเข้าทำงาน การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากงาน และการจ่ายบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงานไปแล้ว (ฉัตรพันธ์ เขจรนันท์.

2545 : 14; วิจิตร ศรีสะอ้าน. 2543 : 5-6; บรรยงค์ โตจินดา. 2543 : 17; เสนาะห์ ดีเขาว. 2539 : 3; อุทัย หิริญโต. 2531 : 2)

กล่าวโดยสรุป บุคคลมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการทั้งระบบเป็นอย่างยิ่ง เพราะบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่จะผลักดันให้เกิดการดำเนินการทั้งปวง และการบริหารงานบุคคลที่ดีมีประสิทธิภาพจะสามารถสร้างบุคคลในองค์กรให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพก่อให้เกิดความสำคัญ บรรลุความสำคัญตามเป้าหมายสูงสุดขององค์กรต่าง ๆ

3.3 หลักการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลมี 2 ระบบ คือ ระบบอุปถัมภ์ (Patronage system) และ ระบบคุณธรรม (Merit system) ซึ่งทั้งสองระบบนี้ มีหลักและวิธีการปฏิบัติในลักษณะที่ตรงกันข้ามกัน

3.3.1 ระบบอุปถัมภ์ (Patronage system, Spoils system) อาจเรียกว่า ระบบพรรคพวกชอบพอเป็นพิเศษ มีแหล่งกำเนิดในประเทศจีน โบราณที่มักเลือกคนรับราชการโดยการสืบสายโลหิตการนำสิ่งของมีค่ามาแลกเปลี่ยน การมอบตำแหน่งให้ผู้ที่ชอบพอเป็นพิเศษในประเทศอังกฤษก็เป็นต้นแบบของระบบอุปถัมภ์ในรูปแบบของราชบริพารของกษัตริย์ ในประเทศสหรัฐอเมริกายุคก่อน ค.ศ.1883 ก็ใช้ระบบอุปถัมภ์เช่นกัน ประเทศไทยก็มีระบบเลือกคนเข้ารับราชการที่เน้นที่บุตรหลานมาตั้งแต่สุโขทัยจนถึงก่อน พ.ศ. 2471 (สมัยรัชกาลที่ 7) ซึ่งหลักการสำคัญ ๆ โดยสรุปดังนี้

- (1) การพิจารณาเลือกสรรคนเข้ารับราชการรวมทั้งการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง มักจะไม่คำนึงถึงหลักคุณวุฒิและความรู้ความสามารถเป็นเกณฑ์
- (2) การเลือกสรรคนเข้ารับราชการไม่เปิดโอกาสที่เท่าเทียมกัน
- (3) บรรจุแต่งตั้งบุคคลตามความพึงพอใจของผู้มีอำนาจ ไม่เน้นผู้มีความรู้ความสามารถ เน้นที่ชอบพอ พรรคพวก บุตร บริวาร
- (4) การใช้เอกภาพในการบริหารปกครองหรือเผด็จการ

3.3.2 ระบบคุณธรรม (Merit System) ซึ่งระบบนี้มีคำใ้ช้อยู่หลายคำเช่น “ระบบคุณวุฒิ” “ระบบความรู้ความสามารถ” เป็นต้น ซึ่งไม่ว่าจะใช้คำใดต่างก็มีความหมายในทำนองเดียวกันคือเป็นวิธีการเลือกสรรบุคคลเข้าทำงานโดยคัดเลือกให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถของบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วน โดยไม่คำนึงถึงเรื่องการเมืองหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เกิดจากความพยายามในการขจัดข้อบกพร่องของระบบอุปถัมภ์ โดยขงจื้อปรัชญาเมธีชาวจีนที่วางรากฐานแนวคิดในระบบคุณธรรม เน้นความสามารถ ซื่อสัตย์ เสียสละ ส่วนในโลกตะวันตก เช่น อังกฤษ สหรัฐอเมริกา เริ่มนำระบบคุณธรรมมาใช้ในหลายศตวรรษที่ 19 และสำหรับประเทศไทยเองมีการใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลอย่างจริงจังใน พ.ศ. 2471 ที่ได้มีการตราพระราชบัญญัติ

ระเบียบข้าราชการพลเรือนขึ้นเป็นฉบับแรก ต่อมาในปัจจุบันก็มีการใช้ระบบนี้กันอย่างแพร่หลายทั่วโลก (วิจิตร ศรีสะอ้าน 2543 : 13-17) โดยมีหลักการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม ดังนี้

3.3.3 หลักความเสมอภาค (Equality of opportunity) หมายถึง การเปิดโอกาสที่เท่าเทียมกัน ในการทำงานสำหรับผู้ที่มีคุณสมบัติและพื้นความรู้ตามที่กำหนดไว้ โดยไม่มีข้อกีดกันอันเนื่องมาจากเพศ ผิว และศาสนา จึงถือว่าบุคคลที่มีคุณสมบัติเข้าเกณฑ์มีสิทธิ์ เท่าเทียมกัน การประกาศรับสมัครเข้าทำงานตามหลักนี้จึงเป็นการเปิดทั่วไป (open to all) และยังรวมไปถึงความเสมอภาคในการปฏิบัติต่อบุคคล อยู่ในเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานเดียวกันและให้ค่าตอบแทนที่ยุติหลัก “งานเท่ากัน เงินเท่ากัน” (equal pay for equal work)

3.3.4 หลักความสามารถ (Competence) หมายถึง การยึดถือความรู้ ความสามารถ เป็นหลักในการเลือกสรรบุคคลเข้าปฏิบัติงาน โดยพยายามหาทางเลือกสรรให้ได้ ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ให้มากที่สุด เพื่อให้ได้คนที่เหมาะสมกับงาน (*put the right man in the right job*) นอกจากนี้ ยังใช้ในการเลื่อนตำแหน่งบุคคลจากความสามารถและมีผลปฏิบัติงานดีเด่นอีกด้วย

3.3.5 หลักความมั่นคง (Security on tenure) หมายถึง หลักประกันในการปฏิบัติงานที่หน่วยงานให้แก่บุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้น ๆ ยึดถือเป็นอาชีพได้ โดยผู้ปฏิบัติงานได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย จะมีให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกออกจากราชการโดยไม่มี ความผิดไม่ว่าจะโดยเหตุผลส่วนตัวหรือในทางการเมือง เพื่อให้บุคคลมีกำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ ทั้งขณะที่ปฏิบัติงานและดูแลหลังเกษียณอายุราชการให้มีบำเหน็จบำนาญ เพื่อความมั่นคงของผู้เคย ทำคุณประโยชน์แก่ราชการตามสมควร

3.3.6 หลักความเป็นกลางทางการเมือง (political neutrality) หลักความเป็นกลางทางการเมืองนี้ มุ่งเน้นเฉพาะข้าราชการมากกว่าวงราชการอื่นที่มุ่งให้ข้าราชการประจำ ได้ปฏิบัติงานโดยอิสระ ปราศจากการแทรกแซงทางการเมืองหรืออยู่ภายใต้อิทธิพลของพรรคการเมือง นักการเมืองทำให้สามารถปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาลได้อย่างเต็มความภาคภูมิ เต็ม ความสามารถ แต่ไม่ได้หมายรวมถึงจำกัดสิทธิทางการเมือง ซึ่งจะต้องมีสิทธิในฐานะประชาชน ทั่วไป

ธีรยุทธ หล่อเลิศรัตน์ (2545 : 2-5) ได้เสนอหลัก 4 x 4 ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วย หลักใหญ่ 4 หลัก แต่ละหลักประกอบด้วย 4 หลักย่อยเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคล

หลักข้อที่ 1 เข้าใจวัตถุประสงค์สำคัญของการบริหารงาน ประกอบด้วย

1. ต้องให้งานสำเร็จตามนโยบาย แผนงานและโครงการที่กำหนดไว้
2. ต้องตอบสนองความต้องการที่ถูกต้องของลูกค้าหรือผู้รับบริการ
3. ต้องก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นแก่สังคม
4. ต้องสร้างความพอใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ปฏิบัติงาน

หลักข้อที่ 2 รู้คุณค่าและความสำคัญของทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

1. ทรัพยากรบุคคลเป็นตัวเชื่อมในการบริหารทรัพยากรทุกชนิด
2. ทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งมีชีวิตจิตใจ มีอารมณ์ มีความรู้สึกและความ

คาดหวัง ต้องการสิ่งต่าง ๆ มากมาย การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงต้องกระทำด้วยความระมัดระวัง เพราะเป็นเรื่องละเอียดอ่อน

3. ทรัพยากรบุคคลมีอายุการใช้งานนานกว่าทรัพยากรชนิดอื่นหากมิได้ดูแลรักษาพัฒนาให้ดีแล้วนอกจากจะไม่ช่วยให้หน่วยงานเจริญก้าวหน้า ยังอาจทำความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่หน่วยงานได้

4. คนเป็นทรัพยากรที่สามารถพัฒนาให้ดีกว่าเดิมได้

หลักข้อที่ 3 รู้จุดเน้นในการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

1. ต้องสรรหากคนดีมีฝีมือมาทำงาน
2. ต้องพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มที่

ประสิทธิภาพเต็มที่

3. ต้องรักษาคคนดีมีความสามารถให้ทำงานให้นานที่สุดเท่าที่จะนานได้
4. ต้องใช้คนให้เหมาะสมกับงาน

หลักข้อที่ 4 มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1. ต้องมีนโยบายและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดีและชัดเจน
2. ต้องมีระบบข้อมูลเกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงานที่ถูกต้องและทันสมัย
3. ต้องมีมาตรฐานงานที่เหมาะสม
4. ต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สะดวก รัดกุม และเชื่อถือได้

เสนาะ ดิเชาว์ (2539 : 39) ได้เสนอหลักการบริหารงานบุคคล มีสาระสำคัญดังนี้

1. มีความเป็นธรรมเรื่องอัตราค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงานและสภาพของที่ทำงาน
2. แจ้งข่าวคราวเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวหรือการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับส่วนได้ส่วนเสียของทั้งฝ่ายลูกจ้าง และนายจ้างให้ทุกคนได้ทราบ
3. ทำให้บุคคลมีความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีค่าและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

4. มีความเป็นกันเองกับพนักงานทั้งในการควบคุมและการบริหารจัดการบุคลากร
5. จ่ายค่าจ้างโดยยึดความสามารถและขึ้นเงินเดือนค่าจ้าง ตามประสิทธิภาพบุคคล
6. ถือว่าพนักงานทุกคนมีความสามารถ ไม่ดูถูกความสามารถของบุคคล

สรุปได้ว่า ระบบการบริหารงานบุคคลที่สำคัญ มี 2 ระบบ แต่ใช้กันมากกว่า คือ ระบบคุณธรรมที่ยึดหลักความเสมอภาค หลักความสามารถ หลักความมั่นคง และหลักความเป็นกลางทางการเมือง หรือโดยหลักการทั่วไปแล้ว ยึดหลักวัตถุประสงค์ ความสำคัญ คุณค่าบุคคล รู้เขารู้เรา และบริหารคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในหน่วยงานของทางราชการในปัจจุบัน เกิดขึ้นหลังจากมีแนวคิดในการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ หรือที่เรียกว่า *New Public Management : NPM* โดยมีสาระสำคัญคือการปฏิรูประบบราชการ การบริหารงานมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริการประชาชนสู่ความเป็นเลิศ โดยสร้างวัฒนธรรมองค์การและค่านิยมใหม่ในการทำงานเพื่อประชาชน การสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี และการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานเชิงยุทธศาสตร์ ซึ่งในการปฏิรูประบบราชการทุกด้านจะเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานภาครัฐด้วยทั้งสิ้น และที่สำคัญคือการปรับวัฒนธรรมวิธีการและขั้นตอนในการทำงาน ค่านิยมใหม่ในการทำงานเพื่อประชาชนโดยยึดเอาผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการให้บริการกับประชาชนเป็นเป้าหมายหลักในการทำงาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2547 : 15) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลที่สำคัญ มีดังนี้

4.1 กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล

4.1.1 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 มีสาระสำคัญเกี่ยวกับการบริหารบุคคล ดังนี้

มาตรา 32 “การจัดระเบียบบริหารกระทรวงให้มีองค์การหลักที่เป็นคณะบุคคล ในรูปสภาหรือในรูปคณะกรรมการจำนวนสิ่งองค์การ ได้แก่ สภาการศึกษา คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา และคณะกรรมการการอุดมศึกษา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นหรือคำแนะนำแก่ รัฐมนตรี หรือคณะรัฐมนตรี และมีอำนาจหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด

มาตรา 37 “การบริหารและการจัดการศึกษาให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดย คำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรมและความเหมาะสมด้านอื่นด้วย เว้นแต่การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา”

มาตรา 39 “ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้าน วิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง”

มาตรา 53 “ให้มีองค์การวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหาร การศึกษามีฐานะเป็นองค์การอิสระภายใต้การบริหารงานของสภาวิชาชีพ ในกำกับของกระทรวง”

มาตรา 54 “ให้มีองค์การกลางการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยให้ ครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งของหน่วยงานทางการศึกษาในสถานศึกษาของรัฐ และระดับเขตพื้นที่ การศึกษา” (กระทรวงศึกษาธิการ : 2542)

4.1.2 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มีสาระเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ดังนี้

มาตรา 33 “การบริหารและการจัดการศึกษาให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดย คำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรมและความเหมาะสมด้านอื่นด้วย เว้นแต่การจัดการจ้ด การศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา”

มาตรา 35 “ให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามมาตรา 34(2) เฉพาะที่ เป็นโรงเรียน มีฐานะเป็นนิติบุคคล เมื่อมีการขุบเลิกสถานศึกษาตามวรรคหนึ่ง ให้ความเป็นนิติบุคคลสิ้นสุด ลง” (กระทรวงศึกษาธิการ : 2546)

4.1.3 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ซึ่งถือว่าเป็นกฎหมายหลักในการบริหารงานบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ เป็นผลให้ระบบการ

บริหารงานบุคคลของข้าราชการครูเปลี่ยนแปลงไป ระบบการบริหารงานบุคคลตามกฎหมายใหม่นี้ เป็นระบบกระจายอำนาจการบริหารบุคคลให้แก่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยมี อ. ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ที่ ก.ค.ศ. ตั้งเป็นองค์การรองรับการกระจายอำนาจและมีคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) เป็นองค์การกลางการบริหารงานบุคคล (กระทรวงศึกษาธิการ 2547) ซึ่งมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการบริหารบุคคล ได้แก่

มาตรา 7 “ให้มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาคณะหนึ่ง เรียกว่า คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเรียกชื่อย่อว่า (ก.ค.ศ.)”

มาตรา 45 “การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขัน ได้สำหรับตำแหน่งนั้น โดย บรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้”

มาตรา 72 “ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดหลักปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา”

มาตรา 82 “ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องรักษาวินัยที่บัญญัติเป็น ข้อห้ามและข้อปฏิบัติไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ”

5. การบริหารโดยองค์คณะบุคคลและบทบาทของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา

5.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโดยองค์คณะบุคคล

การบริหารโดยองค์คณะบุคคล คือ รูปแบบการบริหารงานโดยมีบุคคลหลายคน เข้าไปร่วมกันรับผิดชอบ กำหนดนโยบาย ตัดสินใจ ตลอดจนวางแนวทางต่าง ๆ ไว้เป็นบรรทัดฐาน เพื่อให้ฝ่ายปฏิบัตินำไปปฏิบัติต่อภารกิจต่าง ๆ ของหน่วยงานให้บังเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างมี ประสิทธิภาพ อาจดำเนินการได้ 2 ทาง คือ โดยผู้มีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือเป็นองค์คณะบุคคล ทางการบริหารนั้น ๆ แทนสมาชิก เพื่อให้การบริหารบังเกิดผลตามวัตถุประสงค์และสมาชิก ร่วมกันรับผิดชอบต่อผลลัพธ์และผลกระทบที่เกิดจากการดำเนินการด้วย ทั้งนี้ การบริหารโดยองค์

คณะบุคคลจะประสบความสำเร็จได้ ต้องอาศัยปัจจัยมาเกื้อหนุนหลายประการ ทั้งปัจจัยภายในหน่วยงาน ปัจจัยภายนอกหน่วยงานและปัจจัยด้านผู้บริหาร เช่น ทรัพยากร คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ นโยบาย การสนับสนุนจากชุมชน ความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร และภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นต้น การบริหารโดยองค์คณะบุคคลเป็นการบริหารแบบประชาธิปไตย ผู้มีส่วนได้เสียหรือผู้ได้รับผลกระทบจากการบริหารจะเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินการ เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์และผลกระทบของการดำเนินการด้วย (นรา สมประสงค์. 2548 : 35)

5.2 ความจำเป็นในการบริหารโดยองค์คณะบุคคล

การบริหารในยุคปัจจุบันมีฐานคติ (*Assumption*) ว่า การบริหารประกอบด้วย สหวิทยากร และเป้าหมายของการบริหารให้ความสนใจไปที่ประสิทธิภาพและการวัดผลสำเร็จของงานบริหาร กิจกรรมการบริหารมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น จึงจำเป็นต้องอาศัยรูปแบบการบริหารที่เกิดจากการตัดสินใจของคนหลายคนและจากคนหลายฝ่ายที่มีส่วนได้ส่วนเสียต่อผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบอันเกิดจากการตัดสินใจทางการบริหาร และการเปิดโอกาสให้องค์คณะบุคคลหรือคณะกรรมการมีส่วนในการวินิจฉัย ตัดสินใจหรือกำหนดแนวทางอันสำคัญจะเกิดผลดีต่อการบริหาร (นรา สมประสงค์. 2548 : 35) คือ

5.2.1 สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการสื่อสาร ตลอดจนความเป็นสากลของประเทศไทย ได้ถ่ายทอดระบบสากลนิยมของการบริหารและการจัดการในทุกกิจกรรมทั้งภาครัฐและเอกชนในรูปการวินิจฉัยร่วม เพราะเชื่อว่าจะทำให้การบริหารมีความรอบคอบกว่าการวินิจฉัยโดยคนเพียงคนเดียว หรือโดยคนบางกลุ่มเท่านั้น

5.2.2 การบริหารควรเปิดโอกาสให้บุคคลในสังกัดหรือในชุมชนทุกฝ่ายมีส่วนร่วมรับผิดชอบทั้งการรับรู้และการเข้ามามีส่วนรับภาระ หากสังคมต้องการความมีประสิทธิภาพ ความสำเร็จ และความยั่งยืนของงาน โดยไม่ผูกพันไว้กับบุคคลหรือผู้นำของสังคมเท่านั้น

5.2.3 รัฐบาลได้ลงทุนมหาศาลในการจัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชน การควบคุมการบริการสาธารณะต่าง ๆ รวมทั้งการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ คุ้มทุน และเน้นคุณภาพของการบริการต้องอาศัยหลายฝ่ายของสังคมและชุมชนเข้ามามีส่วนรับผิดชอบและสนับสนุน

5.2.4 ช่วยสร้างความร่วมมือร่วมใจขึ้นในสังคม เพราะทุกฝ่ายทำงานโดยยึดผลประโยชน์ของส่วนรวมและยึดถือความเห็นส่วนใหญ่ของกลุ่มเป็นแนวทางในการบริหาร

5.2.5 ช่วยลดความขัดแย้งในการบริหาร เพราะทุกฝ่ายสามารถแสดงออกซึ่งความคิดเห็นอันเป็นเหตุผลที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการบริหารและสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ

5.2.6 ช่วยสร้างคุณภาพของการจัดการระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติในหน่วยงานต่าง ๆ

5.2.7 ลดโอกาสของความผิดพลาดในการใช้ดุลยพินิจหรือการตัดสินใจ เพราะการบริหารโดยองค์คณะบุคคลจะมีเหตุผล ความละเอียดรอบคอบ แม้ข้อมูลการตัดสินใจจะมีความสลับซับซ้อนมากขึ้นก็ตาม

5.3 ลักษณะและองค์ประกอบขององค์คณะบุคคลในการบริหารการศึกษา

การบริหารโดยองค์คณะบุคคลในการบริหารการศึกษา iva องค์คณะบุคคลในการบริหารการศึกษาประกอบด้วยคณะกรรมการที่มาจากตัวแทนของฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา เป็นการบริหาร ที่ประยุกต์หลักการประชาธิปไตยมาใช้ (นรา สมประสงค์, 2548 : 36)

5.3.1 การบริหารโดยองค์คณะบุคคล มีลักษณะดังนี้

- 1) การเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายในสังคมเข้ามาบริหาร โดยผู้บริหารการศึกษาเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนและไม่เข้าไปควบคุมหรือชี้นำ
- 2) การเปิดโอกาสให้คณะกรรมการทุกคนมีเสรีภาพในการออกความคิดเห็นและตัดสินใจโดยอิสระภายใต้บทบาทที่กฎหมายกำหนด
- 3) การเปิดโอกาสให้คณะกรรมการทุกคนมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นโดยเท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็นกรรมการตัวแทนของฝ่ายใด
- 4) การเปิดโอกาสให้คณะกรรมการทุกคนได้ร่วมมือกันฉันมิตรมีความสามัคคีกลมเกลียว ไม่แบ่งเป็นฝ่ายในคณะกรรมการ

5.3.2 องค์ประกอบสำคัญของการบริหารแบบองค์คณะบุคคล มีองค์ประกอบดังนี้

- 1) ประธานคณะกรรมการ จำนวน 1 คน ได้มาโดยการคัดเลือกจากกรรมการที่เป็นตัวแทนฝ่ายต่าง ๆ เนื่องจากประธานคณะกรรมการสำคัญต่อการควบคุมให้การประชุมเพื่อการตัดสินใจด้านต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีคุณภาพจึงควรเป็นบุคคลที่มีประสบการณ์ทางการบริหาร เป็นที่ยอมรับของกรรมการทั่วไปและมีวิถีชีวิตแบบประชาธิปไตยด้วย

2) รองประธานคณะกรรมการจำนวน 1 คน ได้มาเช่นเดียวกับประธานคณะกรรมการ เพื่อทำหน้าที่แทนประธานคณะกรรมการเมื่อประธานคณะกรรมการไม่อยู่หรือไม่สามารถปฏิบัติงานได้

3) กรรมการมาจากตัวแทนของฝ่ายต่าง ๆ ในชุมชนและท้องถิ่น รวมถึงกรรมการโดยตำแหน่ง จากการแต่งตั้งข้าราชการประจำด้วย จำนวนกรรมการขึ้นอยู่กับกฎกระทรวงเป็นหลัก

4) กรรมการและเลขานุการ จำนวน 1 คน ต่อ 1 องค์คณะบุคคล มาจากฝ่ายข้าราชการประจำหรือ จากกรรมการโดยตำแหน่ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา เนื่องจากต้องจัดเตรียมการประชุมและนำผลการประชุมไปสู่การปฏิบัติตลอดจนรับผิดชอบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการบริหารอีกด้วย กฎหมายจึงให้อำนาจเลขานุการคณะกรรมการเพื่อให้การประชุมมีระบบและมีประสิทธิภาพนั่นเอง

ดังนั้น อำนาจในการเสนอเรื่องจึงเป็นของผู้บริหารซึ่งเป็นคณะกรรมการและเลขานุการ คณะกรรมการมีอำนาจในการพิจารณาและจะมีอำนาจในการเสนอในบางเรื่องเท่านั้น

5.4 หลักการบริหารแบบองค์คณะบุคคล

หากมุ่งหวังประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผลของการบริหาร โดยองค์คณะบุคคล ต้องใช้หลักการประชาธิปไตยเป็นหลักในการบริหาร(นรา สมประสงค์. 2548 : 37) ดังนี้

5.4.1 ต้องมีหลักเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับหรือกฎหมายต่าง ๆ เป็นตัวกำหนดบทบาทหน้าที่ขององค์คณะบุคคลเพื่อให้เกิดกิจกรรมการบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพไม่ล่วงเกินหรือละเมิดในสิทธิหรือภารกิจที่เป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาหรือฝ่ายครูผู้ปฏิบัติ

5.4.2 ต้องมีความรับผิดชอบต่อองค์คณะบุคคลและภารกิจที่ปฏิบัติเพราะการทำกิจกรรมและการใช้ดุลยพินิจ ต้องใช้การปรึกษาหารือการพบปะหรือการประชุม หากคณะบุคคลไม่มีความรับผิดชอบ อาจทำให้กิจกรรมล่าช้า หรือปฏิบัติไม่ได้ตามกรอบที่กฎหมายกำหนด

5.4.3 องค์คณะบุคคลต้องถือประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก เพราะองค์คณะบุคคลเป็นตัวแทนของสาธารณะ ทุกฝ่ายคาดหวังในความเป็นกลางและการก่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อส่วนรวมในทุกกิจกรรมที่บริหาร

5.4.4 มีความบริสุทธิ์ใจต่อภารกิจของหน่วยงานที่เป็นองค์คณะบุคคล ต้องไม่เข้าไปเพื่อแสวงหาอำนาจหรือผลประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือพรรคพวก เพราะผลแห่งการบริหารที่ไม่

บริสุทธิ์ใจ จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อทุกคนโดยรวม และทำให้ระบบงานต่าง ๆ ในสำนักงาน และสถานศึกษาเสียหายไปด้วย

สถิติ กองคำ (2542 : 90) ได้กล่าวถึงการบริหารในรูปคณะกรรมการว่ามีข้อดีหลายประการ ดังต่อไปนี้

1. การประสานความคิดเห็น (Combined Opinion) คณะกรรมการที่ประชุมร่วมกันล้วนแต่มีประสบการณ์ ภูมิหลังและความสามารถของตัวเอง เมื่อได้นำสิ่งเหล่านี้มาแลกเปลี่ยนสังเคราะห์และประมวลผลเข้าด้วยกันก็จะทำให้ได้ความคิดที่เป็นประโยชน์ไม่ว่าสำหรับการแก้ปัญหาการริเริ่มสร้างสรรค์ และการตัดสินใจ
2. การประสานงานและความร่วมมือ (Coordination and Cooperation) การแลกเปลี่ยนความคิด ประสบการณ์ ปัญหาที่คณะกรรมการแต่ละคนได้เคยพบและแนวทางในการแก้ปัญหาจะทำให้มีคณะกรรมการมีความใกล้ชิดพร้อมที่จะประสานงานกันและร่วมมือกันในการดำเนินงาน
3. การพัฒนานักบริหาร (Executive Development) การมีโอกาเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการเป็นพื้นฐานที่ดีที่สุดประการหนึ่งในการฝึกฝน เช่น ผู้บริหาร กรรมการแต่ละคนจะมีโอกาสในการเรียนรู้วิธีการตัดสินใจ การมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น วิธีการคิดและการเสนอความคิด และอื่น ๆ มากมาย ซึ่งนับว่าเป็น โอกาสอันดียิ่งสำหรับการฝึกเป็นผู้บริหารในโอกาสต่อไป
4. ความต่อเนื่อง (Continuity) คณะกรรมการประจำจะช่วยให้ภารกิจขององค์กรหรือหน่วยงานดำเนินต่อไปอย่างต่อเนื่อง เมื่อกรรมการคนใดคนหนึ่งพ้นวาระก็จะมี การแต่งตั้งคนใหม่เพิ่มเติม นโยบายและแนวการดำเนินงานขององค์กรก็จะดำเนินต่อไป
5. ตัวแทนของหน่วยงาน (Representation) คณะกรรมการจะเป็นตัวแทนของแนวความคิด ความสนใจ ประสบการณ์ ภูมิหลังหรือตัวแทนของกลุ่มคน เมื่อมีการแต่งตั้งกรรมการที่มีความรู้ความสามารถหรือไม่ ในบางครั้งคณะกรรมการจะเป็นตัวแทนของหน่วยงาน เช่น คณะกรรมการมหาวิทยาลัย คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นต้น ซึ่งคณะกรรมการดังกล่าวนี้เป็นตัวแทนของหน่วยงานและมีบทบาทสำคัญในการบริหารอีกด้วย

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า การบริหารงานโดยองค์คณะบุคคลมีผลดี คือ เป็นการประสานสัมพันธ์ในทุกด้านทั้งความร่วมมือ การตัดสินใจ และการรับผิดชอบ อีกทั้งยังเกิดความหลากหลายและงานมีความต่อเนื่อง

5.5 ลักษณะสำคัญของการบริหารแบบองค์คณะบุคคล

หากมองการบริหารโดยองค์คณะบุคคลแบบอุดมคติ อาจพิจารณาลักษณะสำคัญของการบริหารแบบนี้ได้โดยสรุป 3 ประการ (นรา สมประสงค์. 2548 : 37) คือ

5.5.1 การใช้ปัญญาธรรม การบริหารแบบองค์คณะบุคคลยึดถือและให้ความเคารพในความคิดเห็นของกันและกัน ทั้งความคิดเห็นที่เหมือนกับตนและความคิดเห็นที่แตกต่างไปจากตน ทุกคนในองค์คณะบุคคลมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นและการใช้ดุลยพินิจในการรับฟังความคิดเห็น

5.5.2 การใช้คารวะธรรม การบริหารแบบองค์คณะบุคคลต้องเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ตามวัฒนธรรมของสังคม จะต้องไม่ตีตนสูงกว่าคนอื่น ผู้ที่เขาวัวกว่าก็ให้ความเคารพนับถือแก่ผู้อาวุโส เคารพในมติของที่ประชุม ไม่นำเรื่องที่เป็นข้อยุติในที่ประชุมไปวิพากษ์วิจารณ์ให้เกิดความเสื่อมเสียต่อองค์คณะบุคคล ไม่ดูหมิ่นเสียงข้างน้อย การบริหารก็จะเป็นไปโดยราบรื่นและมีประสิทธิภาพสูง

5.5.3 การใช้สามัคคีธรรม การบริหารแบบองค์คณะบุคคลเป็นการร่วมกันทำกิจกรรมอย่างมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ตั้งแต่การร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมภาคภูมิใจในผลสำเร็จซึ่งเป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และวิธีการปฏิบัติงานของผู้ที่เกี่ยวข้องให้กลมกลืนกันทุกฝ่าย

5.6 ลักษณะและองค์ประกอบขององค์คณะบุคคลในการบริหารเขตพื้นที่การศึกษา

ลักษณะขององค์คณะบุคคล โดยทั่วไปขององค์คณะบุคคลในการบริหาร (Executive Committee) จำแนกพฤติกกรรมการบริหาร ดังนี้

5.6.1 คณะกรรมการตามพิธีการ (Minimum Board) เป็นกรรมการประชุมเพียงเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายหรือข้อบังคับเท่านั้น มิได้เป็นการระดมความคิดเพื่อการมุ่งพัฒนาให้งานดีขึ้น

5.6.2 คณะกรรมการตกแต่ง (Cosmetic Board) เป็นคณะกรรมการที่ทำหน้าที่เสมือนผู้ประทับตราขานให้ความเห็นชอบตามข้อเสนอของฝ่ายบริหาร

5.6.3 คณะกรรมการควบคุม (Oversight Board) เป็นคณะกรรมการที่ทำหน้าที่พิจารณานโยบาย โครงการ รายงานที่ฝ่ายบริหารเสนอขออนุมัติและทบทวนตรวจสอบการปฏิบัติของฝ่ายปฏิบัติและผู้บริหาร

5.6.4 คณะกรรมการตัดสินใจ (Decision-making Board) เป็นคณะกรรมการที่ทำหน้าที่กำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ และให้ความเห็นชอบในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

ปัจจุบันมีการนำรูปแบบการบริหารโดยคณะกรรมการมาใช้กันอย่างแพร่หลาย ในทุกวงการทั้งภาครัฐและเอกชนในระบบราชการไทยก็มีการใช้การบริหารในรูปแบบของคณะกรรมการในทุกกระทรวง เขตพื้นที่การศึกษา รวมไปถึงระดับสถานศึกษาด้วย การใช้คณะกรรมการในการบริหารจัดการมีเหตุผลโดยทั่วไป ดังนี้

- 1) เพื่อให้การบริหารหรือการพิจารณาแนวทางในการแก้ปัญหาที่มีความหลากหลายและเป็นไปอย่างถี่ถ้วนรอบคอบ
- 2) เพื่อให้มีการถ่วงดุลอำนาจซึ่งกันและกัน โดยมีให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีอำนาจมากเกินไป ซึ่งอาจนำไปสู่การใช้อำนาจในทางที่ไม่ถูกต้อง อันจะเกิดผลเสียหาเยี่ยงองค์การได้
- 3) การให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือตัวแทนกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ เพื่อมิให้การดำเนินนโยบายใด ๆ มีผลต่อกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือมากหรือน้อยเกินไป ซึ่งจะก่อให้เกิดความยุติธรรมในการดำเนินการต่อทุกฝ่ายได้
- 4) เพื่อก่อให้เกิดการประสานที่ดีทั้งภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน ซึ่งทำให้การบริหารเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- 5) การรวมตัวกันของบุคคลเป็นคณะกรรมการจะก่อให้เกิดพลังที่เข้มแข็งสามารถอำนวยความสะดวกให้งานดำเนินไปได้ด้วยดี
- 6) ผู้เป็นประธานคณะกรรมการที่มีทักษะในการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งต่าง ๆ ของแต่ละกลุ่มจะสามารถโน้มน้าวให้ผู้ที่มีส่วนร่วมต่าง ๆ เกิดการยอมรับในแนวทางหรือวิธีการกับทั้งยังอาจกระตุ้นให้กำลังใจให้พวกเขาสามารถนำไปปฏิบัติให้บรรลุผลต่อไป
- 7) เพื่อให้เกิดการใช้และแพร่กระจายข้อมูลข่าวสารได้ดี
- 8) การใช้คณะกรรมการอาจกระทำไปเพื่อเป็นการหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดการปฏิบัติหรือเป็นการถ่วงเวลาต่อกรณีปัญหาที่ไม่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ดังนั้น จึงมีการแต่งตั้งคณะกรรมการที่เป็นฝ่ายของตนขึ้น และให้มีการพิจารณาเลื่อนการตัดสินใจออกไป หรือให้มีการทำการศึกษาในเรื่องนั้น ๆ ก่อน อันเป็นการยืดเวลาออกไป เป็นต้น

5.7 รูปแบบคณะกรรมการ

สำนักนโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2542 : 81-82) ได้เสนอรูปแบบคณะกรรมการ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ดังนี้

5.7.1 พิจารณาในลักษณะของหน้าที่การงานในแต่ละองค์การ เช่น คณะกรรมการการศึกษา คณะกรรมการสภาความมั่นคงแห่งชาติ คณะกรรมการสิ่งแวดล้อม คณะกรรมการสภากลาโหม คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน เป็นต้น

5.7.2 ในคณะกรรมการการศึกษา ยังพิจารณาได้เป็น คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เป็นต้น

5.7.3 พิจารณาในลักษณะของระดับต่าง ๆ ของคณะกรรมการ เช่น

- 1) ในระดับกระทรวง ได้แก่ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กระทรวงศึกษาธิการ คณะกรรมการ
ปฏิรูปการศึกษาในกระทรวงศึกษาธิการ เป็นต้น
- 2) ในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา
คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา) เป็นต้น
- 3) ในระดับสถานศึกษา ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
เป็นต้น

5.7.4 พิจารณาในลักษณะของบทบาทของคณะกรรมการ เช่น

คณะกรรมการนโยบาย คณะกรรมการการประเมินผลแผนพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
ระยะที่ 8 คณะกรรมการจัดทำแผนการศึกษา คณะกรรมการจัดทำหลักสูตรศึกษาขั้น
พื้นฐาน คณะกรรมการพิจารณาผลงานทางวิชาการ เป็นต้น

5.7.5 พิจารณาในลักษณะของสถานภาพการคงอยู่ของคณะกรรมการ ได้แก่
คณะกรรมการประจำหรือคณะกรรมการถาวร ซึ่งเป็นคณะกรรมการที่มีวาระการดำเนินงานใน
ระยะยาวและมีความคงที่แน่นอนในภารกิจต่าง ๆ ส่วนอีกประการหนึ่งก็คือ คณะกรรมการชั่วคราว
หรือคณะกรรมการเฉพาะกิจ ซึ่งมีวาระการดำเนินงานเพียงชั่วคราวแล้วก็ยุบเลิกไป เป็นต้น

5.7.6 พิจารณาในลักษณะของที่มีแห่งคณะกรรมการ ได้แก่ คณะกรรมการใน
รูปแบบที่เป็นทางการ ซึ่งมีการกำหนดอย่างชัดเจนถึงอำนาจหน้าที่ องค์ประกอบของคณะกรรมการ
การได้มา วาระการดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง เป็นต้น คณะกรรมการที่มีการใช้กันส่วน
ใหญ่จะเป็นคณะกรรมการในลักษณะนี้ ส่วนอีกรูปแบบหนึ่งก็ได้แก่ คณะกรรมการในรูปแบบที่ไม่
เป็นทางการ ซึ่งมักมีลักษณะตรงข้ามกับคณะกรรมการในกรณีแรก และเป็นการรวมตัวกันโดยไม่มี
อำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นการเฉพาะ มักเกิดจากการที่คนบางคนต้องการความคิดเห็นของ
กลุ่ม หรือต้องการให้กลุ่มช่วยตัดสินใจในปัญหาบางประการ เช่น ผู้บริหารมีปัญหาที่ต้องการ
คำแนะนำจากผู้บริหารอื่น ๆ หรือจากผู้เชี่ยวชาญภายนอก ซึ่งอาจเชิญประชุมเป็นกรณีพิเศษ เป็นต้น

5.7.7 พิจารณาในลักษณะของสถานะแห่งอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ ได้แก่

- 1) คณะกรรมการบริหาร
- 2) คณะกรรมการที่ปรึกษา
- 3) คณะกรรมการกึ่งบริหารและที่ปรึกษา

5.8 รูปแบบและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2542 : บทคัดย่อ) แบ่งการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในรูปแบบคณะกรรมการ ซึ่งมีทางเลือก 3 รูป คือ การบริหารในรูปแบบคณะกรรมการการบริหาร การบริหารในรูปแบบคณะกรรมการที่ปรึกษา และการบริหารในรูปแบบคณะกรรมการกึ่งบริการและที่ปรึกษาในแต่ละรูปแบบทางเลือกของการบริหารนี้คณะกรรมการสถานศึกษาจะมีอำนาจหน้าที่ที่มากน้อยแตกต่างกันไป พิจารณาได้ดังนี้

รูปแบบที่ 1 คณะกรรมการบริหาร

คณะกรรมการบริหาร มีหน้าที่ในการวินิจฉัยสั่งการหรือการตัดสินใจในภารกิจทั้งที่เป็นงานสำคัญและอาจมีบ้างที่เป็นงานประจำของการบริหารจัดการในสถานศึกษา ทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป พิจารณาได้ดังนี้

1.1 ด้านวิชาการ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1.1.1 อนุมัติการจัดทำหลักสูตร แบบเรียน อุปกรณ์การศึกษา การวัดและประเมินผลของสถานศึกษา

1.1.2 อนุมัติให้เอกชนดำเนินการจัดพิมพ์เผยแพร่หนังสือ แบบเรียนที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรท้องถิ่นสถานศึกษาจัดทำหรือพัฒนาขึ้น

1.1.3 อนุมัติแผนพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ประจำปีของสถานศึกษา

1.1.4 กำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษา

1.1.5 กำหนดนโยบายหรือแนวทางการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา

1.1.6 พิจารณาให้ความเห็นชอบมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

1.2 ด้านการบริหารบุคคล มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1.2.1 พิจารณาและอนุมัติการดำเนินงานบุคคลของสถานศึกษาตามที่ผู้บริหารเสนอได้แก่ การสรรหา บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การพิจารณาความดีความชอบ

1.2.2 การให้ข้อเสนอแนะในการแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษา

1.2.3 พิจารณาให้ความเห็นในการโอน ย้าย บุคลากร

1.3 ด้านงบประมาณ มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1.3.1 อนุมัติการจัดตั้งและบริหารงบประมาณในส่วนของสถานศึกษา

1.3.2 อนุมัติการบริหารงานการเงินและพัสดุของสถานศึกษา

1.3.3 จัดหางบประมาณสนับสนุน โดยระดมจากประชาชน องค์กรและ

สถาบันต่าง ๆ ให้ชุมชน/สังคม

1.3.4 ตรวจสอบดูแลการใช้งบประมาณของสถานศึกษา

1.4 ด้านบริหารงานทั่วไป มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1.4.1 ให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา ก่อนเสนอต่อสาธารณชน

1.4.2 ให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่งของ สถานศึกษา

1.4.3 แต่งตั้งที่ปรึกษาและหรือคณะกรรมการเพื่อการดำเนินงาน ตาม เห็นสมควร

รูปแบบที่ 2 คณะกรรมการที่ปรึกษา

คณะกรรมการที่ปรึกษามีอำนาจหน้าที่ในการให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุน ส่งเสริมการบริหารจัดการแก่ผู้บริหาร และอำนาจมีอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจในงานประจำของ สถานศึกษาได้ ตลอดจนการดำเนินการหรือร่วมดำเนินการในบางเรื่อง คณะกรรมการในรูปแบบนี้ จึงไม่มีอำนาจหน้าที่ในการวินิจฉัยสั่งการหรือการตัดสินใจภารกิจการบริหารจัดการของ สถานศึกษาโดยเฉพาะที่เป็นงานสำคัญ เช่น ด้านวิชาการ ด้านการบริหารบุคคล และงบประมาณ เป็นต้น อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการที่ปรึกษา พิจารณาได้ดังนี้

1.1 นำเสนอหรือให้ข้อคิดเห็นในเชิงนโยบายและแผนพัฒนาของสถานศึกษา

1.2 พิจารณาและให้ความเห็นเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา

1.3 พิจารณาและนำเสนอสาระหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของ

ท้องถิ่น

1.4 กำกับและติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษา

1.5 ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กทุกคนในเขตบริหารได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างทั่วถึงมีคุณภาพและได้มาตรฐาน

1.6 ส่งเสริมให้มีการพิทักษ์สิทธิเด็ก ดูแลเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาส และเด็กที่มีความสามารถพิเศษให้ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

1.7 เสนอแนะแนวทางและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านวิชาการ ด้าน งบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปของสถานศึกษา

1.8 ส่งเสริมให้มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากรภายนอก และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน รวมทั้งสืบสานจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ

1.9 ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ตลอดจนประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยบริการของชุมชนและมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น

1.10 ให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา ก่อนเสนอต่อสาธารณชน

1.11 แต่งตั้งที่ปรึกษาและหรือคณะกรรมการเพื่อการดำเนินงานตามที่เห็นสมควร

1.12 ปฏิบัติการอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษานั้น

รูปแบบที่ 3 คณะกรรมการกึ่งบริหารและที่ปรึกษา

คณะกรรมการกึ่งบริหารและที่ปรึกษา มีอำนาจหน้าที่ในการวินิจฉัยตัดสินใจในเรื่องที่เป็นงานสำคัญบางเรื่องหรือหลายเรื่องหรือมีอำนาจในการตัดสินใจในงานประจำของสถานศึกษาในบางเรื่องหรือหลายเรื่อง นอกนั้นก็มีความอำนาจหน้าที่ในการให้คำปรึกษาแนะนำ สนับสนุน ส่งเสริม การบริหารจัดการแก่ผู้บริหารเท่านั้น พิจารณาได้ดังนี้

1.1 ด้านวิชาการ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1.1.1 อนุมัติการจัดทำหลักสูตร แบบเรียน อุปกรณ์การศึกษา การวัดและประเมินผลของสถานศึกษา

1.1.2 อนุมัติแผนพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ประจำปีของสถานศึกษา

1.1.3 กำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษา

1.1.4 กำหนดนโยบายหรือแนวทางการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา

1.1.5 พิจารณาให้ความเห็นชอบมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

1.2 ด้านการบริหารบุคคล มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1.2.1 ให้ข้อเสนอแนะในการแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษา

1.2.2 พิจารณากำหนดจำนวนครูต่อจำนวนนักเรียน กำหนดครูเข้าสอนในชั้นเรียนและจัดหาบุคลากรตามที่สถานศึกษาต้องการ

1.2.3 กำหนดแผนพัฒนาครูและบุคลากรอื่น ๆ ในสถานศึกษา

1.2.4 ประเมินผลงานการจัดการเรียนการสอนของครู

1.3 ด้านงบประมาณ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1.3.1 พิจารณากลับกรองการจัดตั้งและบริหารงบประมาณของสถานศึกษา

1.3.2 จัดสรรการใช้งบประมาณทั่วไป และงบประมาณพิเศษที่ได้รับจากภายนอก

1.3.3 จัดหางบประมาณสนับสนุน โดยระดมจากประชาชน องค์กร และสถาบันต่าง ๆ ในชุมชน/สังคม

1.4 ด้านการบริหารทั่วไป มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1.4.1 ให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา ก่อนเสนอต่อสาธารณชน

1.4.2 แต่งตั้งที่ปรึกษาและหรือคณะกรรมการเพื่อการดำเนินงานตามความเห็นสมควร

1.4.3 ให้คำปรึกษา แนะนำ และสนับสนุนการดำเนินงานในการพัฒนาสถานศึกษา

1.4.4 ประสานงานระหว่างสถานศึกษา ชุมชน หน่วยงาน ส่วนราชการ ต่างๆ และภาคเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการให้บริการแก่ชุมชน หน่วยงาน ส่วนราชการ และการพัฒนาท้องถิ่น

1.4.5 ส่งเสริม สนับสนุนให้มีบริการด้านต่าง ๆ แก่นักเรียนและชุมชน เช่น ด้านสุขภาพอนามัย กิจกรรมสหกรณ์ การจำหน่ายผลผลิตของนักเรียน เป็นต้น

1.4.6 พัฒนาอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอน และเป็นศูนย์บริการความรู้แก่ชุมชนอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการสถานศึกษาพิจารณาเห็นสมควร

เหตุผลและความจำเป็นของการบริหารในรูปแบบคณะกรรมการ

(1) การศึกษาเป็นเรื่องเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมรับผิดชอบ และท้องถิ่นจะต้องมีบทบาทในเรื่องนี้

(2) การศึกษาเป็นการลงทุนอย่างมหาศาล เมื่อลงทุนแล้วควรจะต้องจัดอย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย

(3) การมีส่วนร่วมและการบริหารในรูปแบบกรรมกรนั้น ได้ก่อให้เกิดความรู้สึกเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่

5.9 ปัจจัยความสำเร็จของการบริหารการศึกษาโดยองค์คณะบุคคล

ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ขึ้นอยู่กับความพร้อมและความสามารถในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ความสำเร็จและประสิทธิภาพขององค์กรนั้น อาจพูดได้ว่า เป็นเรื่องเดียวกันเพราะองค์กรที่ไร้ประสิทธิภาพคงทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ยาก

การวัดประสิทธิภาพหรือโอกาสของความสำเร็จนั้นจะวัดจากการบรรลุเป้าหมาย และในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น ปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ การฝึกอบรมประสบการณ์ ความผูกพัน ความรู้สึก ยังมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กรด้วย (Katz & Kahn, 1978:226) ทั้งยังพบว่า องค์กรที่จะทำงานให้บรรลุความสำเร็จ ผู้ปฏิบัติต้องได้รับการตอบสนองของความต้องการทั้งภายนอกและภายใน ความต้องการภายนอกได้แก่ รายได้หรือค่าตอบแทน ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ตำแหน่งหน้าที่ ส่วนความต้องการภายใน ได้แก่ ต้องการเข้ามู่คณะ ต้องการแสดงความรู้สึกเกี่ยวกับการจรรงรักภักดี ความเป็นเพื่อน ความรัก ต้องการศักดิ์ศรีของตนเอง (Zateanick, et al, 1958: 40)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพหรือความสำเร็จขององค์กร ตามแนวคิดของแฮร์ริง เอ็มเมอร์สัน (Haring Emerson) มีดังนี้

- (1) ทำความเข้าใจและกำหนดแนวทางการทำงานให้กระจ่าง
- (2) ใช้สามัญสำนึกในความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
- (3) ได้รับคำปรึกษาและคำแนะนำที่ถูกต้องสมบูรณ์
- (4) รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
- (5) ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
- (6) การทำงานต้องเชื่อถือได้ มีความลับพลัน มีสมรรถภาพและลงทะเบี่ยนไว้

เป็นหลักฐาน

- (7) มีการแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
- (8) ทำงานสำเร็จทันเวลา
- (9) ผลงานได้มาตรฐาน
- (10) การดำเนินงานสามารถจัดเป็นมาตรฐานได้
- (11) กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนงานได้
- (12) ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี

โทมัส ปีเตอร์ (Thomas J.Peters) เสนอปัจจัย 7 ประการ ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในองค์กร คือ

- (1) กลยุทธ์ (Strategy)
- (2) โครงสร้าง (Structure)
- (3) ระบบ (Systems)
- (4) แบบ (Styles)
- (5) บุคลากร (Staff)

(6) ความสามารถ (Skill)

(7) ค่านิยม (Shared Values)

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพหรือความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายปัจจัยที่กล่าวถึงมา ได้แก่ ปัจจัยว่าด้วยทรัพยากร คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ ขนาดขององค์กร การฝึกอบรม ประสิทธิภาพ หรือ สมรรถนะ แรงจูงใจหรือบรรยากาศในองค์กร และภาวะผู้นำ และปัจจัยแวดล้อม คือ การมีส่วนร่วมของชุมชน

5.10 บทบาทอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2547 มาตรา 23 ได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำเขตพื้นที่ มีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. พิจารณากำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การกำหนดจำนวนอัตราตำแหน่ง และเกลี่ยอัตรากำลังให้สอดคล้องกับ นโยบายการบริหารงานบุคคล ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด
2. พิจารณาให้ความเห็นชอบ การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. ให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบ ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาในหน่วยงานทางการศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา
4. พิจารณาเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ตามที่กำหนด
5. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การปกป้องคุ้มครองระบบคุณธรรมการจัดสวัสดิการและการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
6. กำกับ ดูแล ติดตามการประเมินผลการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
7. จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
8. จัดทำรายงานประจำปี ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสนอ ก.ค.ศ.

9. พิจารณาให้ความเห็นชอบเรื่องการบริหารงานบุคคล ในเขตพื้นที่การศึกษาที่ไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารของหน่วยงานการศึกษา

10. ปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกฎหมายอื่น หรือตามที่ ก.ค.ศ. มอบหมาย สรุปได้ว่า การบริหารงานโดยองค์คณะบุคคลมีผลดีต่อการบริหารงานบุคคล เพราะเป็นการประสานสัมพันธ์ในทุกด้านทั้งความร่วมมือ การตัดสินใจ และการรับผิดชอบ อีกทั้งยังเกิดความหลากหลายและงานมีความต่อเนื่อง และ คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ที่จะนำนโยบายที่ได้รับมอบหมายมาปฏิบัติ ตลอดจนการมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อผลที่จะเกิดขึ้นในองค์การ

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 (2547 : 44) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารงานตามโครงสร้างของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานตามโครงสร้างของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยภาพรวมมีปัญหาทั้ง 6 กลุ่ม กับ 1 หน่วย แต่กลุ่มบริหารงานบุคคลมีปัญหาการปฏิบัติงานในเรื่องการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติในการเกลี่ยอัตรากำลังครูและบริหารอัตรากำลัง

เกียรติศักดิ์ วงศ์กุลพิลาส (2547 : 115) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ปัญหาการบริหารงานบุคลากรในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยมีปัญหาการบริหารงานบุคลากรมากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์มาก เมื่อจำแนกตามสภาพที่ตั้ง โดยภาพรวม ผู้บริหารโรงเรียนที่ตั้งอยู่นอกเขตเทศบาลมีปัญหาการบริหารงานบุคลากรมากกว่าผู้บริหารที่โรงเรียนตั้งอยู่ในเขตเทศบาล

พรทิพา สุกใส (2546 : 79) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของสาขาวิชาดนตรีสากลในมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยสรุปได้ว่า สภาพการปฏิบัติสูงสุดในแต่ละด้านคือ 1) สาขาวิชาดนตรีสากลเห็นความสำคัญในการวางแผนเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ 2) ใช้วิธีการแข่งขันนโยบายเป้าหมาย แผนงาน โครงการ โดยวิธีประชุมชี้แจง 3) การเปลี่ยนแปลงบุคลากร ทุก 1-5 ปี 4)

บุคลากรสถานศึกษาต่อหรือเข้ารับการอบรมได้ตามความสมัครใจ 5) ใช้รูปแบบประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติงานของผู้ถูกประเมินและมีปัญหาที่พบมากที่สุดในเรื่อง 1)งบประมาณในการสรรหา และคัดเลือกบุคลากร 2) การมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติ ไม่พิจารณาถึงความรู้ความสามารถ ประสพการณ์บุคลากร 3) ขาดแคลนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร

สมชาย วิริยะคุปต์ (2543 : 108) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคลากรของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ผลการวิจัยสรุป ได้ว่าการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงสุดแต่ ละด้านคือการวางแผนการจัดบุคลากรการบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร ส่วนปัญหาการ บริหารงานบุคคล ได้แก่ โรงเรียนไม่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งครูตรงตามสาขาวิชาตามที่โรงเรียน ต้องการ โรงเรียนไม่สามารถจัดครูเข้าสอนได้ตามความรู้ความสามารถ ความถนัด สาขาวิชา และยัง ขาดสวัสดิการงบประมาณที่จะใช้ในการพัฒนาบุคลากร

พระราชวรดิถ (2543 : 103) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องกระบวนการบริหารงานบุคคลของ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม เขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค 4 ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ผู้บริหาร ครูผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในกระบวนการบริหารงานบุคคล อยู่ใน ระดับปานกลาง ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลไม่ แตกต่างกัน ปัญหาการบริหารงานบุคคล ได้แก่ระบบการคัดเลือกบุคคลขาดความชัดเจนบุคลากร ขาดขวัญกำลังใจและโรงเรียนมีงบประมาณน้อย

หนูรักษ์ สารการ (2542 : 95-96) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานของประธาน กลุ่มโรงเรียนที่ได้รับรางวัลดีเด่น และไม่ได้รับรางวัลดีเด่น ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยสรุปได้ว่า การบริหารงานของประธานกลุ่มทั้งที่ได้รับรางวัลดีเด่น และไม่ได้รับรางวัลดีเด่น อยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบพบว่าการบริหารงานในภาพรวมไม่ แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สิทธิศักดิ์ สีทาดี (2541 : 112) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเลย ผลการวิจัยสรุปได้ว่า มีการปฏิบัติเกี่ยวกับ การจัดหาบุคคลและการชำระรักษาบุคคลอยู่ในระดับมาก ส่วนการพัฒนาบุคคลและการให้บุคคล พ้นจากงานได้ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับปานกลางด้วย

จตุพงษ์ แก้วใส (2540 : 97) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแนวโน้มการบริหารงานบุคคลของ โรงเรียนประถมศึกษาใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2540-2549) ผลการวิจัย สรุปได้ว่า การสรรหาข้าราชการครู การดำเนินการอย่างยุติธรรมเท่าเทียมกัน ส่วนกลางต้องการ

กระจายอำนาจด้านการพัฒนาครู ต้องเพิ่มทักษะการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ และเพิ่มพูนทักษะการใช้ภาษาไทยผู้บังคับบัญชาต้องเป็นตัวอย่างที่ดีเพื่อสร้างศรัทธาในวิชาชีพ ด้านการชำระรักษาข้าราชการครูควรได้รับค่าตอบแทนและเงินล่วงเวลาในการปฏิบัติงานและสวัสดิการ ตลอดจนประโยชน์ที่แตกต่าง ๆ อย่างเพียงพอเหมาะสม ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเป็นการประเมินเพื่อปรับปรุงระบบงานและพฤติกรรมการทำงาน ด้านการพ้นจากงานดำเนินการโดยผ่านความเห็นชอบของคณะบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ มีการเชิดชูเกียรติครูที่เกษียณอายุราชการ

นิเวศน์ เกิดปราชญ์ (2539 : 108) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคลากรผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยสรุปได้ว่าการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาพรวมมีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้าน ตั้งแต่การวางแผนการจัดบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร มีรายการที่ปฏิบัติมากที่สุดในแต่ละด้าน ได้แก่ 1) การให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนบุคลากร 2) การประชุมชี้แจงนโยบาย 3) การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง 4) การส่งเสริมให้ครูสร้างผลงานใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่สถานศึกษา แต่ปัญหาที่พบมากที่สุดคือ บุคลากรไม่เพียงพอตามเกณฑ์ บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเอง

มัช สุขเอี่ยม (2535 : 106) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูต่อบทบาทการบริหารบุคลากรครูกรุงเทพ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ครูในกรุงเทพมหานครเห็นว่าการเลื่อนระดับเลื่อนตำแหน่งของครูกรุงเทพมหานครนั้น ยังใช้ระบบพรรคพวกมากกว่าความสามารถ ไม่มีการติดตามผลหลังจากจัดการศึกษา ศึกษานิเทศก์ก็มาเยี่ยมให้คำแนะนำแก่โรงเรียนน้อย กรุงเทพมหานครจัดให้ครูได้พบปะสังสรรค์กันน้อย แต่ครูมีความต้องการดังกล่าวอยู่ในระดับสูง

ละคร การะพันธ์ (2535 : 63) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยสรุปได้ว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาทุกด้านอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ต่างกัน บริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ผู้มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย มีระดับการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่โรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดกลาง การบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน ปัญหาสำคัญที่พบคือ จำนวนครูไม่ครบตามเกณฑ์กำหนด บุคลากรที่ได้มาไม่ตรงกับความต้องการของโรงเรียนและขาดแคลนบุคลากรที่มีความชำนาญในสาขาวิชาเฉพาะ

สิทธิชัย ถิวเวหา (2534 : 87-88) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาการบริหารงานบุคคล สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ในด้านการจัดหา โรงเรียนไม่มีโอกาส ในการสรรหาและคัดเลือกครู ครูใหม่ที่ได้มาเป็นครูที่ย้ายมาจากที่อื่นเป็นส่วน ใหญ่และได้มาไม่ตรงตามความต้องการของโรงเรียน ในด้านการบำรุงรักษา ผู้บริหารได้มีการ ปฏิบัติตามหลักการของการบริหารงานบุคคลเป็นส่วนใหญ่ และเห็นวิธีการบำรุงรักษาบุคลากรที่ ได้ผลคืออย่างมากคือ การให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ครูอย่างสม่ำเสมอ โดยการใช้วิธี สร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ได้บังคับบัญชาในด้านการพัฒนาครูส่วนใหญ่ได้รับการส่งเสริมและ สนับสนุนให้ไปฝึกอบรมมากที่สุด แต่การพัฒนาบุคลากรที่ผู้บริหารเห็นว่าเกิดประโยชน์ต่อ โรงเรียนมากที่สุด คือการประชุมเชิงปฏิบัติการในด้านการให้พ้นจากงาน ครูมีการพ้นตำแหน่ง หน้าที่ในโรงเรียน โดยการย้ายไปมากที่สุด

6.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

อลิซาเบธ (Elizabeth, 2003 : 105-A) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ของพันธะ สัญญาต่อลูกค้าขององค์กร กรณีศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงพยาบาล ผลของการวิจัยสรุปได้ ว่าโรงพยาบาลที่ขอดีมีการบริหารงานบุคคลที่เป็นระบบ เข้าใจจุดประสงค์ของการบริการ

ลี (Lee, 2002 : 152-A) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลและความรับผิดชอบของ ผู้บริหาร โรงเรียนระดับประถมศึกษาที่พัฒนาแล้ว ผลการวิจัยสรุปได้ว่า พฤติกรรมการบริหารของ ผู้บริหาร โรงเรียน มีส่วนสำคัญในระดับสูงต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน ที่ส่งผล ต่อการรับรู้ของนักเรียน และสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากร

แฮนสัน (Hanson, 2000 : -A) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัว ทางจริยธรรมและเข้าแจ้งของวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหาร โรงเรียนที่เป็นสตรี ผลการวิจัยสรุป ได้ว่าการบริหาร โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพผู้บริหารจะต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับจริยธรรม วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน และบริหารงานตามสถานการณ์โดยใช้ปัจจัยในการบริหารคือ ความยุติธรรมและความเห็นอกเห็นใจ

ลี (Lee, 1996 : 606-A) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการ จัดการให้ได้ผลผลิตสูงสุดกรณีศึกษาเปรียบเทียบความพยายาม ปรับวิธีการควบคุมภายใน ระหว่าง การบริหารงานบุคคลของรัฐ ในสหรัฐอเมริกา และการบริหารจัดการกระทรวงของรัฐบาลเกาหลี ผลการวิจัยสรุปได้ว่า การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้ได้ผลผลิตสูงสุด มีอิทธิพลต่อลูกจ้าง ด้านนโยบายเมื่อระบบนั้นถูกนำมาใช้อย่างยุติธรรม สำหรับรัฐบาลที่สร้างค่านิยมในการดำเนินงาน ตามระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้ได้ผลผลิตสูงสุดจากการบริหารงานเน้นความเท่า เทียมกัน ความเป็นผู้นำ ความเป็นกลางด้านการเมือง ประสิทธิภาพสูงสุด จะเกิดกลุ่มหรือบุคคลจาก

การมีส่วนร่วมในความเป็นเจ้าของ และอำนาจในการตัดสินใจ สำหรับการบริหารจัดการของรัฐบาลเกาหลีให้ได้ผลผลิตสูงสุด ขึ้นอยู่กับกระบวนการบริหารงานบุคคล ผลกระทบของระบบต่อการสร้างค่านิยมใหม่ และการปรับระบบกลไกของรัฐบาล

สมิธ (Smith, 1996 : 106-A) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องผลกระทบของการเปลี่ยนลูกจ้างเอกชนจะเกิดอะไรขึ้นกับลูกจ้างรัฐ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ลูกจ้างของรัฐไม่เห็นด้วยอย่างมากต่อระบบการนำลูกจ้างเอกชนเข้ามาแทนที่ การศึกษาพบว่าลูกจ้างของรัฐถูกแทนที่ด้วยลูกจ้างเอกชนร้อยละ 33 หรือให้ออกและข้อมูลยังบ่งชี้ว่าลูกจ้างของรัฐได้ได้รับผลกระทบจากการสูญเสียผลประโยชน์ค่าจ้าง และลูกจ้างของรัฐที่เป็นชนกลุ่มน้อยได้รับการปฏิบัติไม่แตกต่างจากลูกจ้างผิวขาวแต่อย่างใด

จอห์นสัน (Johnson, 1995 : 165-166 – A) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องผลกระทบของระดับการศึกษาและสภาพการบริหารงานบุคคลต่อความพึงพอใจต่องาน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจที่มีต่องาน และบุคลากรในโรงเรียนของรัฐ ไม่ได้รับการส่งเสริมให้เรียนในระดับสูงขึ้นไป

แฮริส (Harris, 1979 :178-A) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องหน้าที่ของผู้บริหารบุคคลในระบบโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยสรุปได้ว่า หน้าที่ความรับผิดชอบของโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการบริหารบุคคล ควรประกอบด้วย กระบวนการที่สำคัญคือ การวางแผนกำลังคน การสรรหาการคัดเลือก การนำเข้าสู่หน่วยงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนา การให้คำตอบแทนหรือสิ่งจูงใจ การไกล่เกลี่ยปัญหาด้านบุคคล ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับบุคคล

จากการศึกษาเอกสารวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้เสนอมานี้โดยลำดับ แสดงให้เห็นว่า กระบวนการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อให้องค์การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งบุคลากรตรงตามที่หน่วยงานต้องการ เพื่อมาปฏิบัติงานและพัฒนางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้เป็นอย่างดีอยู่ในองค์การด้วยความมั่นคงและมีความสุข มีขวัญกำลังใจและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อความสำเร็จ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกระบวนการอย่างมีประสิทธิภาพ ให้ข้าราชการครูและลูกจ้างของส่วนราชการในสถานศึกษาปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา และส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง บทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียดของแต่ละขั้นตอนการดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน , รองผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ในปี พ.ศ. 2550 จำนวน 1,835 คน และ ครูผู้สอน ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ในปี พ.ศ. 2550 จำนวน 18,720 คน และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 จำนวน 613 คน รวมประชากรทั้งสิ้น จำนวน 21,168 คน ช่วงเวลาที่ศึกษา ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2550

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 จากการสุ่มตัวอย่าง (Random Sampling) โดยใช้หลักการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) และกำหนดสัดส่วนที่เท่ากันจากนั้นนำมาสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดย กำหนดให้การประมาณค่าจากตัวอย่างมีระดับความเชื่อมั่น 95% และให้ค่าความคาดเคลื่อนไม่เกิน 5% ($e = .05$) ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ได้จากการ

ใช้ตารางเลขสุ่ม เป็นตารางสำเร็จรูป ของ ยามาเน่ ที่ $+5%$ (Taro Yamane) ย่างใน ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และคณะ. 2548 : 237) จากประชากรทั้งสิ้น 21,168 คน ได้จำนวน 394 คน ดังนี้ ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่ง สายงาน

ตำแหน่ง	จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง (คน)	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ผู้บริหารสถานศึกษา	1,835	34
ครูผู้สอน	18,720	349
บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38ค.	613	11
รวม	21,168	394

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(http://210.1.20.11/dataonweb/onwebcheck/report8prov_show.php)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนครราชสีมาซึ่งได้ดำเนินการดังนี้

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น โดยอาศัยโครงสร้างบทบาทอำนาจหน้าที่ ของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 เป็นแบบสอบถามตามระดับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา ตามความคาดหวัง และ สภาพการปฏิบัติจริง ในการปฏิบัติงานตามขอบข่ายอำนาจหน้าที่ ของคณะ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา โดยมีรายละเอียดของเครื่องมือ ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับบทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริง ของ อ.ก.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา ประจำเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งมีลักษณะเป็น แบบสอบถาม มาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) ในด้านการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ ของ อ.ก.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 23 จำนวน 59 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามแบบปลายเปิด ให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ข้อมูล เกี่ยวกับ ปัญหา และข้อเสนอแนะ เพื่อแก้ปัญหา จำนวน 3 ข้อ

2.2 การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือ สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

2.2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ บทบาท และ อำนาจหน้าที่ในการบริหารงานบุคคล ของอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

2.2.2 สรุปรอบแนวคิด ขอบเขตในการวิจัย และวัตถุประสงค์ เพื่อเป็นแนวทาง ในการสร้างแบบสอบถาม

2.2.3 สร้างแบบสอบถามโดยนำอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแลและควบคุม การบริหารงานบุคคล ของอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ทั้ง 10 ข้อ คือ

1) พิจารณากำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งการกำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่งเกลี่ย อัตรากำลังให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานบุคคล ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2) พิจารณาให้ความเห็นชอบการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3) ให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหาร สถานศึกษาผู้บริหารการศึกษาในองค์กรการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4) พิจารณาเกี่ยวกับเรื่องการดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การ อุทธรณ์ และการร้องทุกข์ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้

5) ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การปกป้องคุ้มครองระบบคุณธรรม การจัดสวัสดิการและการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์กรการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

6) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์กรการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7) จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์กรการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8) จัดทำรายงานประจำปีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์กรการศึกษาเพื่อเสนอ ก.ค.ศ.

9) พิจารณาให้ความเห็นชอบเรื่องการบริหารบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาที่ไม่อยู่ในอำนาจและหน้าที่ของผู้บริหารขององค์กรการศึกษา

10) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่น หรือตามที่ ก.ค.ศ. มอบหมาย

2.2.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจแก้ไขเนื้อหา ความถูกต้อง ภาษา และความเหมาะสมของแบบสอบถาม

2.2.5 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุง แก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไปเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน (ดังแสดงในภาคผนวก ก) พิจารณาความถูกต้อง และความตรงเชิงเนื้อหาของคำถามแต่ละข้อ และได้ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะให้มีความเหมาะสมอีกครั้งหนึ่ง

2.2.6 นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มประชากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำนวน 4 แห่ง ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน

2.3 การทดสอบเครื่องมือ

นำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ของครอนบาค (Alpha Coefficient) เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ และนำมาหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach's Coefficient) อังใน สังกวาลย์ วังแจ่ม 2538 : 50) ได้ค่าความเชื่อมั่น ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (alpha coefficient) ทั้งฉบับเท่ากับ .99 และเมื่อตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ ปรากฏผลตามตารางในภาคผนวก

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในระหว่างวันที่ 1 สิงหาคม – 30 กันยายน พ.ศ.2550 ตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยได้ประสานงาน กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา โดยทำหนังสือจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6 ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา ดังนี้

3.2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 2 ที่ ศร 04067/3645

3.2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 3 ที่ ศร 04067/3646

3.2.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 6 ที่ ศร 04067/3648

3.2.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 7 ที่ ศร 04067/3649

3.3 เมื่อสำนักงานเขตพื้นที่ออกหนังสือส่งให้แล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม ไปส่งให้ โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6 ด้วยตนเอง สำหรับโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 3 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 ได้มีผู้ประสานงานให้ความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยทั้งหมดได้นัดหมายวันเวลาในการเก็บแบบสอบถาม

3.4 ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขตละ 100 ฉบับ

3.5 ผู้วิจัยได้เดินทางไปรับแบบสอบถามด้วยตนเอง ได้รับคืนจากผู้ประสานงานในเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 2 และ เขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 3 และได้รับการส่งคืนทางไปรษณีย์จากโรงเรียน ในเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 7 ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาในสภาพที่สมบูรณ์ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 396 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.50 ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์จากแบบสอบถาม จำนวน 396 ฉบับ ได้จำนวน 394 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 99.49 มาดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

3.6 ผลการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการการกระจายแบบสอบถาม จำนวน 400 ฉบับ ไปตามเขตพื้นที่การศึกษาต่างๆ สรุปได้ตามตารางดังนี้

ตารางที่ 3.2 ผลการเก็บรวบรวมข้อมูล

เขตพื้นที่การศึกษา	แบบสอบถาม					ร้อยละ
	ส่งออก	ร้อยละ	ได้คืน	ร้อยละ	ใช้ในการวิเคราะห์	
นครราชสีมา เขต 2	100	100	98	98.00	98	100
นครราชสีมา เขต 3	100	100	99	99.00	99	100
นครราชสีมา เขต 6	100	100	100	100.00	99	99.00
นครราชสีมา เขต 7	100	100	99	99.00	98	98.00
รวม	400	100	396	98.50	394	99.49

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ อาชีพ การ วุฒิ การศึกษา และตำแหน่งที่ทางการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล โดยเสนอเป็นตารางความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริง ของ คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัด นครราชสีมา ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD) และการทดสอบค่าที (t-test) วิเคราะห์โดยเครื่องคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ความหมายของค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) ใช้เกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2532 : 100) เป็นดังนี้

การแปลผล

4.51-5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติจริงมากที่สุดหรือคาดหวังว่าจะมีการปฏิบัติมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติจริงมากหรือคาดหวังว่าจะมีการปฏิบัติมาก

2.51-3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติจริงปานกลางหรือคาดหวังว่าจะมีการปฏิบัติปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติจริงน้อยหรือคาดหวังว่าจะมีการปฏิบัติน้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติจริงน้อยที่สุดหรือคาดหวังว่าจะมีการปฏิบัติน้อยที่สุด

หลังจากนั้นจัดเรียงลำดับความต้องการของผู้ตอบแบบสอบถามจากมากไปหาน้อย โดยการคำนวณดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น เรียกว่า PNI แบบปรับปรุง (Modified Priority Need Index) ซึ่งพัฒนาโดย นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช (สุวิมล ว่องวาณิช ,2543) โดยมีสูตรดังต่อไปนี้

$$PNI_{\text{modified}} = (I - D) / D$$

เมื่อ

$$I = \text{สภาพที่คาดหวัง ("What should be" state)}$$

$$D = \text{สภาพที่เป็นจริง ("What is" state)}$$

4.3 วิเคราะห์ คำถามปลายเปิด ปัญหา แนวทางแก้ไข และข้อเสนอแนะการปฏิบัติ
หน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา วิเคราะห์โดยการแจกแจงค่าความถี่

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยในรูปตารางและบรรยายประกอบเกี่ยวกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวัง ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา โดยนำเสนอเป็นรายละเอียดตามหัวข้อ ต่อไปนี้คือ

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการเสนอผลการวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย
$S.D.$	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง t
PNI	แทน	ดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัย นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวัง

ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาปัญหา และข้อเสนอแนะในการส่งเสริมการปฏิบัติงานตาม
บทบาทที่เป็นจริงของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่
การศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา ผู้วิจัยได้ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ
แบบสอบถาม จากข้อมูลทั้งหมด 394 ฉบับ สามารถวิเคราะห์ได้โดยจำแนกตามลักษณะของผู้ตอบ
แบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการเป็นกรรมการสถานศึกษา
ขนาดโรงเรียน และตำแหน่งในคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังปรากฏในรายละเอียดตาม
ตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ทางการศึกษา

ข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม	ตำแหน่งหน้าที่ทางการศึกษา			รวม	
	ผู้บริหารฯ	ครูผู้สอน	บุคลากรทางการ ศึกษาอื่น	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ					
ชาย	28	171	7	206	52.30
หญิง	6	178	4	188	45.90
รวม	34	349	11	394	100
2. อายุ					
21 - 30 ปี	2	43	0	45	11.42
31 - 40 ปี	8	103	1	112	28.43
41 - 50 ปี	10	151	8	169	42.89
51 - 60 ปี	14	52	2	68	17.26
รวม	34	349	11	394	100
3. อายุราชการ					
1 - 10 ปี	5	89	0	94	23.86
11 - 20 ปี	8	107	3	118	29.95
21 - 30 ปี	14	133	7	154	39.09
มากกว่า 31 ปีขึ้นไป	7	20	1	28	7.11
รวม	34	349	11	394	100
4. วุฒิการศึกษา					
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	5	2	7	1.78
ปริญญาตรี	23	304	7	334	84.77
ปริญญาโท	11	40	2	53	13.45
ปริญญาเอก	0	0	0	0	0
รวม	34	349	11	394	100

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิจัยจากแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด 396 ฉบับ ได้รับคืนมา 394 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 99.49 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 394 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 8.63 ครูผู้สอน จำนวน 349 คน คิดเป็นร้อยละ 88.58 และบุคลากรทางการศึกษาอื่น จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.79 ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศชาย จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 52.30 เพศหญิง จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 45.90 ในจำนวนนี้มีกลุ่มอายุระหว่าง 41 - 50 ปีมากที่สุด ร้อยละ 42.89 รองลงมาเป็นกลุ่มอายุ ระหว่าง 31 - 40 ปีร้อยละ 28.43 อายุราชการ ระหว่าง 21 - 30 ปีมากที่สุด ร้อยละ 39.09 รองลงมา เป็นกลุ่มอายุราชการระหว่าง 11 - 20 ปี ร้อยละ 29.95 การศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 84.77 รองลงมา ระดับปริญญาโท ร้อยละ 13.45

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวัง ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา ใน จังหวัดนครราชสีมา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อศึกษาบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามอำนาจหน้าที่ ตามมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 จำนวน 10 ข้อ ดังนี้

2.1 พิจารณากำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งการกำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่งเกลี่ยอัตรากำลังให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานบุคคล ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2.1.1 พิจารณาให้ความเห็นชอบการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.1.2 ให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารการศึกษาในองค์กรการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.1.3 พิจารณาเกี่ยวกับเรื่องการค้าเงินทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้

2.1.4 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การปกป้องคุ้มครองระบบคุณธรรม การจัดสวัสดิการและการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์กรการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

2.1.5 กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์กรการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.1.6 จัดทำและพัฒนารฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์กรการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.1.7 จัดทำรายงานประจำปีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์กรการศึกษาเพื่อเสนอ ก.ค.ศ.

2.1.8 พิจารณาให้ความเห็นชอบเรื่องการบริหารบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาที่ไม่อยู่ในอำนาจและหน้าที่ของผู้บริหารขององค์กรการศึกษา

2.1.9 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่น หรือตามที่ ก.ค.ศ. มอบหมาย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ ดังตารางที่ 4.2 ถึงตารางที่ 4.23 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการปฏิบัติตามบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามอำนาจหน้าที่ ตามมาตรา 23 (n = 394)

บทบาทของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา	ระดับความคิดเห็น					
	บทบาทที่เป็นจริง			บทบาทที่คาดหวัง		
	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพ	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพ
1. พิจารณากำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งการกำหนดจำนวนและอัตรา ตำแหน่งเฉลี่ยอัตรากำลังให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานบุคคล ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด	3.32	0.71	ปานกลาง	4.20	0.79	มาก
2. พิจารณาให้ความเห็นชอบการบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา	3.17	0.97	ปานกลาง	4.14	0.98	มาก
3. ให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการพิจารณาความดี ความชอบของผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหาร การศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา และข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา	3.26	0.86	ปานกลาง	4.23	0.86	มาก
4. พิจารณาเกี่ยวกับเรื่องการค้าเงินทางวินัย การ ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ตามที่ กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้	3.39	0.79	ปานกลาง	4.09	0.83	มาก
5. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญ กำลังใจ การปกป้องคุ้มครองระบบคุณธรรม การจัด สวัสดิการและการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษา ของเขตพื้นที่การศึกษา	3.42	0.87	ปานกลาง	4.29	0.84	มาก

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

บทบาทของ อ.ก.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา	ระดับความคิดเห็น					
	บทบาทที่เป็นจริง			บทบาทที่คาดหวัง		
	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพ	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพ
6. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา	3.34	0.83	ปานกลาง	4.25	0.88	มาก
7. จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา	3.41	0.86	ปานกลาง	4.42	0.82	มาก
8. จัดทำรายงานประจำปีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาเพื่อเสนอ ก.ค.ศ.	3.44	0.86	ปานกลาง	4.27	1.06	มาก
9. พิจารณาให้ความเห็นชอบเรื่องการบริหารบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาที่ไม่อยู่ในอำนาจและหน้าที่ของผู้บริหารของหน่วยงานการศึกษา	3.58	0.83	มาก	4.26	0.80	มาก
10. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่น หรือตามที่ ก.ค.ศ. มอบหมาย	3.24	0.99	ปานกลาง	4.20	0.97	มาก
รวม	3.36	0.73	ปานกลาง	4.22	0.76	มาก

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวัง ของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม พบว่า ในสภาพที่เป็นจริงได้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ถูกกำหนด ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) ส่วนความคาดหวังว่าควรต้องปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) เมื่อพิจารณาตามอำนาจหน้าที่เป็นรายด้าน ตามบทบาทที่เป็นจริง พบว่า มีระดับการปฏิบัติสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) พิจารณาให้ความเห็นชอบเรื่องการบริหารบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาที่ไม่อยู่ในอำนาจและหน้าที่ของผู้บริหารของหน่วยงานการศึกษา ($\bar{X} = 3.58$) 2) จัดทำรายงานประจำปีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาเพื่อเสนอ ก.ค.ศ. ($\bar{X} = 3.44$) และ 3) ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การปกป้องคุ้มครองระบบคุณธรรม การจัดสวัสดิการและการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{X} = 3.42$) และเมื่อพิจารณาอำนาจหน้าที่ ตามความคาดหวัง ต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ควรต้องปฏิบัติ เป็นรายด้าน พบว่า มีระดับการคาดหวังสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{X} = 4.42$) 2) ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การปกป้องคุ้มครองระบบคุณธรรม การจัดสวัสดิการและการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{X} = 4.29$) และ 3) จัดทำรายงานประจำปีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาเพื่อเสนอ ก.ค.ศ. ($\bar{X} = 4.27$)

ตารางที่ 4.3 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามอำนาจหน้าที่ ตามมาตรา 23 ที่ปฏิบัติจริงกับที่คาดหวัง และจัดเรียงลำดับด้วยดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการ

บทบาทของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาฯ	t	Sig	ดัชนีจัดเรียงลำดับ ต้องการ : PNI
1. พิจารณาให้ความเห็นชอบการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา	15.60	.000	0.305994
2. ให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา	18.05	.000	0.297546
3. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่น หรือตามที่ ก.ค.ศ. มอบหมาย	17.07	.000	0.296296
4. จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา	16.83	.000	0.296188
5. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา	17.07	.000	0.272455
6. พิจารณากำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งการกำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่งเกลี่ยอัตรากำลังให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานบุคคล ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด	18.98	.000	0.265060
7. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การปกป้องคุ้มครองระบบคุณธรรม การจัดสวัสดิการและการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา	16.62	.000	0.254386

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

บทบาทของ อ.ก.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาฯ	t	Sig	ดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการ : PNI
8. จัดทำรายงานประจำปีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาเพื่อเสนอ ก.ค.ศ.	14.87	.000	0.241279
9. พิจารณาเกี่ยวกับเรื่องการค้าเงินทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ	14.30	.000	0.206490
10. พิจารณาให้ความเห็นชอบเรื่องการบริหารบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาที่ไม่อยู่ในอำนาจและหน้าที่ของผู้บริหารของหน่วยงานการศึกษา	14.86	.000	0.189944

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามอำนาจหน้าที่ ตามมาตรา 23 ที่ปฏิบัติจริงกับที่คาดหวังให้ปฏิบัติ พบว่า แตกต่างกันทุกข้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากดัชนีเรียงลำดับความต้องการ พบว่า ความคาดหวังให้ปฏิบัติ จำแนกตามอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ที่ต้องการ สูงสุด 3 อันดับแรก เรียงจากมากไปหาน้อย คือ 1) พิจารณาให้ความเห็นชอบการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา (PNI = 0.305994) 2) ให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา (PNI = 0.297546) และ 3) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติ กฎหมายอื่น หรือตามที่ ก.ค.ศ. มอบหมาย (PNI = 0.296296) ส่วนความคาดหวังให้ปฏิบัติ จำแนกตามอำนาจหน้าที่ ต้องการน้อยที่สุด คือ พิจารณาให้ความเห็นชอบเรื่องการบริหารบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาที่ไม่อยู่ในอำนาจและหน้าที่ของผู้บริหารของหน่วยงานการศึกษา (PNI = 0.189944)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการปฏิบัติตามบทบาทที่ปฏิบัติจริง และบทบาทที่คาดหวังของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ในการพิจารณากำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลสำหรับ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งการกำหนดจำนวน และอัตราตำแหน่งเกลี่ยอัตรากำลังให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานบุคคล ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด (n = 394)

บทบาทของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา	ระดับความคิดเห็น					
	บทบาทที่เป็นจริง			บทบาทที่คาดหวัง		
	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพ	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพ
(1) กำหนดนโยบายการวางแผนอัตรากำลัง และจำนวน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้อง กับความต้องการของสถานศึกษาและระเบียบที่ เกี่ยวข้อง	3.32	0.88	ปานกลาง	4.25	0.89	มาก
(2) กำหนดนโยบายการวางแผนและกำหนดตำแหน่ง ให้สอดคล้องกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง	3.43	0.87	ปานกลาง	4.24	0.86	มาก
(3) กำหนดนโยบายการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครู	3.17	1.01	ปานกลาง	4.22	0.93	มาก
(4) กำหนดนโยบายและระเบียบในการสรรหาบุคคล	3.32	0.93	ปานกลาง	4.12	0.96	มาก
(5) กำหนดนโยบายและระเบียบในการแต่งตั้ง การย้าย การรับโอน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา	3.27	0.95	ปานกลาง	4.18	0.96	มาก
(6) กำหนดนโยบายเกณฑ์ การพิจารณาความดีความชอบ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.28	0.99	ปานกลาง	4.23	0.96	มาก
(7) กำหนดนโยบายในการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนา ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.37	0.93	ปานกลาง	4.19	0.91	มาก
(8) กำหนดนโยบาย การเสริมสร้างขวัญกำลังใจการจัด สวัสดิการและ ยกย่อง เชิดชูเกียรติของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	3.30	1.00	ปานกลาง	4.21	0.98	มาก
(9) กำหนดนโยบายในการดำเนินการทางวินัย การออก จากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์	3.46	0.92	ปานกลาง	4.20	0.92	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

บทบาทของ อ.ก.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาฯ	ระดับความคิดเห็น					
	บทบาทที่เป็นจริง			บทบาทที่คาดหวัง		
	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพ	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพ
(10) กำหนดนโยบาย การบริหารงานบุคคลโดยใช้ระบบ คุณธรรม ปฏิบัติตามระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด	3.27	1.04	ปานกลาง	4.20	0.98	มาก
รวม	3.32	0.71	ปานกลาง	4.20	0.79	มาก

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวัง ของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ในการพิจารณากำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งการกำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่งเฉลี่ยอัตรากำลังให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานบุคคล ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด พบว่า ในสภาพที่เป็นจริงปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$) และบทบาทที่คาดหวังที่ต้องการให้ปฏิบัติ มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีระดับการปฏิบัติตามสภาพที่เป็นจริง สูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ในด้านการกำหนดนโยบายในการดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ มีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$) 2) กำหนดนโยบายการวางแผนและกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง มีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$) และ 3) กำหนดนโยบายในการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ตามบทบาทที่คาดหวัง พบว่า ความคาดหวังที่ต้องการให้ปฏิบัติ มีระดับการคาดหวังสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) กำหนดนโยบายการวางแผนอัตรากำลัง และจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาและระเบียบที่เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) 2) กำหนดนโยบายการวางแผนและกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) และ 3) กำหนดนโยบายเกณฑ์ การพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.23$)

ตารางที่ 4.5 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ในการพิจารณากำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งการกำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่งเกลี่ยอัตรากำลังให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานบุคคล ระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ที่ปฏิบัติจริงกับที่คาดหวัง และจัดเรียงลำดับด้วยดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการ

บทบาทของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา	t	Sig	ดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการ : PNI
1. กำหนดนโยบายการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครู	16.352	.000	0.331230
2. กำหนดนโยบายเกณฑ์ การพิจารณาความคิดความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	16.003	.000	0.289634
3. กำหนดนโยบาย การบริหารงานบุคคล โดยใช้ระบบคุณธรรม ปฏิบัติตามระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด	14.683	.000	0.284404
4. กำหนดนโยบายการวางแผนอัตรากำลัง และจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาและระเบียบที่เกี่ยวข้อง	16.439	.000	0.280120
5. กำหนดนโยบายและระเบียบในการแต่งตั้ง การย้ายการรับโอน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	14.683	.000	0.278287
6. กำหนดนโยบาย การเสริมสร้างขวัญกำลังใจการจัดสวัสดิการและยกย่องเชิดชูเกียรติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	14.967	.000	0.275758
7. กำหนดนโยบายในการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	14.832	.000	0.243323
8. กำหนดนโยบายและระเบียบในการสรรหาบุคคล	13.676	.000	0.240964
9. กำหนดนโยบายการวางแผนและกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง	14.496	.000	0.236152
10. กำหนดนโยบายในการดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์	13.470	.000	0.213873

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ในการพิจารณากำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งการกำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่งเกลี่ยอัตรากำลังให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานบุคคล ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ที่ปฏิบัติจริงกับที่คาดหวังให้ปฏิบัติ พบว่า แตกต่างกันทุกข้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากดัชนีเรียงลำดับความต้องการ พบว่า ความคาดหวังให้ปฏิบัติจำแนกเป็นรายด้าน ที่ต้องการสูงสุด 3 อันดับแรก เรียงจากมากไปหาน้อย คือ 1) กำหนดนโยบายการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครู (PNI = 0.331230) 2) กำหนดนโยบายเกณฑ์ การพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (PNI = 0.289634) และ 3) กำหนดนโยบาย การบริหารงานบุคคลโดยใช้ระบบคุณธรรม ปฏิบัติตามระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด (PNI = 0.284404) ส่วนความคาดหวังให้ปฏิบัติ ต้องการน้อยที่สุด คือ การกำหนดนโยบายในการดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ (PNI = 0.213873)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการปฏิบัติตามบทบาทที่ปฏิบัติจริง และบทบาทที่คาดหวังของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ในการพิจารณาให้ความเห็นชอบการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา (n = 394)

บทบาทของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา	ระดับความคิดเห็น					
	บทบาทที่เป็นจริง			บทบาทที่คาดหวัง		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ คุณภาพ	\bar{X}	S.D.	ระดับ คุณภาพ
(1) พิจารณาให้ความเห็นชอบการบรรจุแต่งตั้ง มีความเหมาะสม และตรงตามความรู้ ความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม	3.18	1.13	ปานกลาง	4.17	1.08	มาก
(2) พิจารณาให้ความเห็นชอบการรับโอน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เหมาะสมตรงตามความรู้ความสามารถ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม	3.17	1.02	ปานกลาง	4.11	1.06	มาก
(3) พิจารณาให้ความเห็นชอบการย้าย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เหมาะสม เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม	3.16	1.07	ปานกลาง	4.14	1.07	มาก
รวม	3.17	0.97	ปานกลาง	4.12	0.99	มาก

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวัง ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ในการพิจารณาพิจารณาให้ความเห็นชอบการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาพบว่า ในสภาพที่เป็นจริงปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$) แต่ในความคิดเห็นว่าควรต้องปฏิบัติ มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ตามสภาพที่ปฏิบัติจริง พบว่ามีระดับการปฏิบัติสูงสุดเรียงลำดับจากมากไปน้อยตามลำดับ คือ พิจารณาให้ความเห็นชอบการบรรจุแต่งตั้งมีความเหมาะสม และตรงตามความรู้ความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม ($\bar{X} = 3.18$) พิจารณาให้ความเห็นชอบการรับโอน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเหมาะสมตรงตามความรู้ความสามารถ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม ($\bar{X} = 3.17$) และ พิจารณาให้ความเห็นชอบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเหมาะสม เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม ($\bar{X} = 3.16$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ตามบทบาทที่คาดหวัง พบว่า ความคาดหวังที่ต้องการให้ปฏิบัติ มีระดับการคาดหวังสูงสุด จากมาก ไปน้อยตามลำดับ คือ พิจารณาให้ความเห็นชอบการบรรจุแต่งตั้งมีความเหมาะสม และตรงตามความรู้ความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม ($\bar{X} = 4.17$) พิจารณาให้ความเห็นชอบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเหมาะสม เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม ($\bar{X} = 4.14$) และ พิจารณาให้ความเห็นชอบการรับโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเหมาะสมตรงตามความรู้ความสามารถ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม ($\bar{X} = 4.11$)

ตารางที่ 4.7 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ในการพิจารณาให้ความเห็นชอบการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ที่ปฏิบัติจริงกับที่คาดหวัง และจัดเรียงลำดับด้วยดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการ

บทบาทของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาฯ	t	Sig	ดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการ : PNI
1. พิจารณาให้ความเห็นชอบการบรรจุแต่งตั้งมีความเหมาะสม และตรงตามความรู้ความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม	13.679	.000	0.311321
2. พิจารณาให้ความเห็นชอบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเหมาะสม เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม	14.620	.000	0.310127
3. พิจารณาให้ความเห็นชอบการรับโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเหมาะสมตรงตามความรู้ความสามารถ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม	14.213	.000	0.29653

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ในการพิจารณาให้ความเห็นชอบการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ที่ปฏิบัติจริงกับที่คาดหวังให้ปฏิบัติพบว่า แตกต่างกันทุกข้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากดัชนีเรียงลำดับความต้องการ พบว่า ความคาดหวังให้ปฏิบัติ เรียงจากมากไปหาน้อย คือ พิจารณาให้ความเห็นชอบการบรรจุแต่งตั้งมีความเหมาะสม และตรงตามความรู้ความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม (PNI = 0.311321) พิจารณาให้ความเห็นชอบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเหมาะสม เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม (PNI = 0.310127) และ พิจารณาให้ความเห็นชอบการรับโอนข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาเหมาะสมตรงตามความรู้ความสามารถ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม(PNI = 0.29653)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการปฏิบัติตามบทบาทที่ปฏิบัติจริง และบทบาทที่คาดหวังของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ในการให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการพิจารณาความดี ความชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (n = 394)

บทบาทของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา	ระดับความคิดเห็น					
	บทบาทที่เป็นจริง			บทบาทที่คาดหวัง		
	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพ	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพ
(1) พิจารณาให้ความเห็นชอบและอนุมัติในการให้ความดีความชอบของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเหมาะสม มีคุณภาพ ปริมาณงานด้วยความความบริสุทธิ์ โปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้	3.17	1.00	ปานกลาง	4.25	1.06	มาก
(2) พิจารณาให้ความเห็นชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน รวมทั้งปีงบประมาณ ของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีพิเศษ 2 ขั้น เหมาะสม	3.08	1.07	ปานกลาง	4.20	1.05	มาก
(3) พิจารณาให้ความเห็นชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน รวมทั้งปีงบประมาณ ของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีพิเศษ 1.5 ขั้น เหมาะสม	3.26	1.04	ปานกลาง	4.28	0.92	มาก
(4) พิจารณาให้ความเห็นชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน รวมทั้งปีงบประมาณ ของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 1 ขั้น เหมาะสม	3.31	1.01	ปานกลาง	4.23	0.94	มาก
(5) พิจารณาให้ความเห็นชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน รวมทั้งปีงบประมาณ ของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 0.5 ขั้น เหมาะสม	3.39	1.02	ปานกลาง	4.22	1.00	มาก

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

บทบาทของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา	ระดับความคิดเห็น					
	บทบาทที่เป็นจริง			บทบาทที่คาดหวัง		
	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพ	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพ
(6) พิจารณาให้ความเห็นชอบในการไม่เลื่อน ขั้นเงินเดือน ของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาเหมาะสม อย่างมี เหตุผล และถูกต้องเป็นธรรมเนียม	3.36	1.01	ปานกลาง	4.20	0.98	มาก
รวม	3.26	0.86	ปานกลาง	4.23	0.86	มาก

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวัง ของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ในการให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ในสภาพที่เป็นจริงปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$) และบทบาทที่คาดหวังที่ต้องการให้ปฏิบัติ มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีระดับการปฏิบัติตามสภาพที่เป็นจริง สูงสุดเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับ คือ 1) พิจารณาให้ความเห็นชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน รวมทั้งปีงบประมาณ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 0.5 ขั้น เหมาะสม ($\bar{X} = 3.39$) 2) พิจารณาให้ความเห็นชอบในการไม่เลื่อนขั้นเงินเดือน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเหมาะสม อย่างมีเหตุผล และถูกต้องเป็นธรรมเนียม ($\bar{X} = 3.36$) และ 3) พิจารณาให้ความเห็นชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน รวมทั้งปีงบประมาณ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 1 ขั้น เหมาะสม ($\bar{X} = 3.31$) และเมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน ตามบทบาทที่คาดหวัง พบว่า ความคาดหวังที่ต้องการให้ปฏิบัติ มีระดับการคาดหวังสูงสุด 3 อันดับ คือ 1) พิจารณาให้ความเห็นชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน รวมทั้งปีงบประมาณ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีพิเศษ 1.5 ขั้น เหมาะสม ($\bar{X} = 4.28$) 2) พิจารณาให้ความเห็นชอบและอนุมัติในการให้ความดีความชอบของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเหมาะสม มีคุณภาพ ปริมาณงานด้วยความความบริสุทธิ์ โปร่งใสเป็นธรรมเนียมและตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 4.25$) และ 3) พิจารณาให้ความเห็นชอบในการเลื่อนขั้น

เงินเดือน รวมทั้งปีงบประมาณ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 1 ชั้น เหมาะสม (\bar{X} = 4.23)

ตารางที่ 4.9 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัด นครราชสีมา ในการให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติจริงกับที่คาดหวัง และจัด เรียงลำดับด้วยดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการ

บทบาทของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาฯ	t	Sig	ดัชนีจัดเรียงลำดับ ความต้องการ : PNI
1. พิจารณาให้ความเห็นชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน รวมทั้งปีงบประมาณ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีพิเศษ 2 ชั้น เหมาะสม	17.308	.000	0.363636
2. พิจารณาให้ความเห็นชอบและอนุมัติในการให้ความดีความชอบ ของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเหมาะสม มีคุณภาพ ปริมาณงานด้วยความความบริสุทธิ์ โปร่งใสเป็นธรรม และตรวจสอบได้	15.825	.000	0.340694
3. พิจารณาให้ความเห็นชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน รวมทั้งปีงบประมาณ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีพิเศษ 1.5 ชั้น เหมาะสม	16.559	.000	0.312883
4. พิจารณาให้ความเห็นชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน รวมทั้งปีงบประมาณ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 1 ชั้น เหมาะสม	15.098	.000	0.277946
5. พิจารณาให้ความเห็นชอบในการไม่เลื่อนขั้นเงินเดือน ของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเหมาะสม อย่างมีเหตุผล และถูกต้องเป็นธรรม	14.213	.000	0.250000
6. พิจารณาให้ความเห็นชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน รวมทั้งปีงบประมาณ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 0.5 ชั้น เหมาะสม	13.655	.000	0.244838

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ในการให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติจริงกับที่คาดหวังให้ปฏิบัติ พบว่า แตกต่างกันทุกข้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากดัชนีเรียงลำดับความต้องการ พบว่า ความคาดหวังให้ปฏิบัติเรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ 1) พิจารณาให้ความเห็นชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน รวมทั้งปีงบประมาณ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีพิเศษ 2 ชั้น เหมาะสม ($PNI = 0.363636$) 2) พิจารณาให้ความเห็นชอบและอนุมัติในการให้ความดีความชอบของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเหมาะสม มีคุณภาพ ปริมาณงานด้วยความความบริสุทธิ์ โปร่งใสเป็นธรรมและตรวจสอบได้ ($PNI = 0.340694$) และ 3) พิจารณาให้ความเห็นชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน รวมทั้งปีงบประมาณ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีพิเศษ 1.5 ชั้น เหมาะสม ($PNI = 0.312883$) ส่วนความความคาดหวังต้องการให้ปฏิบัติน้อยที่สุด คือ พิจารณาให้ความเห็นชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน รวมทั้งปีงบประมาณ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 0.5 ชั้น เหมาะสม ($PNI = 0.244838$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการปฏิบัติตามบทบาทที่ปฏิบัติจริง และบทบาทที่คาดหวังของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ในการพิจารณาเกี่ยวกับเรื่องการดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ตามที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติ (n = 394)

บทบาทของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา	ระดับความคิดเห็น					
	บทบาทที่เป็นจริง			บทบาทที่คาดหวัง		
	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพ	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพ
(1) พิจารณาให้ความเห็นชอบผลการดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ผู้บังคับบัญชาเสนอ	3.43	0.84	ปานกลาง	4.08	0.95	มาก
(2) พิจารณาให้ความเห็นชอบโทษทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามที่ผู้บังคับบัญชาพิจารณาแล้ว	3.45	0.89	ปานกลาง	4.12	0.92	มาก
(3) พิจารณามีมติให้แต่งตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยเพิ่มเติม กรณีพยานหลักฐานไม่เพียงพอที่จะพิจารณา โทษทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.40	0.93	ปานกลาง	4.10	0.95	มาก
(4) พิจารณาให้ความเห็นชอบในการสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน	3.36	0.92	ปานกลาง	4.02	0.94	มาก
(5) พิจารณาการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เฉพาะโทษทางวินัยไม่ร้ายแรง	3.39	0.94	ปานกลาง	4.09	0.93	มาก
(6) ใช้กฎหมายด้วยความเป็นธรรม	3.37	0.99	ปานกลาง	4.16	0.95	มาก
รวม	3.40	0.79	ปานกลาง	4.10	0.83	มาก

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวัง ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ในการพิจารณาเกี่ยวกับเรื่องการค้าเงินทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ตามที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติ พบว่า ในสภาพที่เป็นจริงปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$) และบทบาทที่คาดหวังที่ต้องการให้ปฏิบัติ มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีระดับการปฏิบัติตามสภาพที่เป็นจริงสูงสุดเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับ คือ 1) พิจารณาให้ความเห็นชอบโทษทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามที่ยุ้บังคับบัญชาพิจารณาแล้ว ($\bar{X} = 3.45$) 2) พิจารณาให้ความเห็นชอบผลการดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ยุ้บังคับบัญชาเสนอ ($\bar{X} = 3.43$) และ 3) พิจารณามีมติให้แต่งตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยเพิ่มเติม กรณีพยานหลักฐานไม่เพียงพอที่จะพิจารณา โทษทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.40$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ตามบทบาทที่คาดหวัง พบว่า ความคาดหวังที่ต้องการให้ปฏิบัติ มีระดับการคาดหวังสูงสุด เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับ คือ 1) ใช้กฎหมายด้วยความเป็นธรรม ($\bar{X} = 4.16$) 2) พิจารณาให้ความเห็นชอบโทษทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามที่ยุ้บังคับบัญชาพิจารณาแล้ว ($\bar{X} = 4.12$) และ 3) พิจารณามีมติให้แต่งตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยเพิ่มเติม กรณีพยานหลักฐานไม่เพียงพอที่จะพิจารณา โทษทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.10$)

ตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ในการพิจารณาเกี่ยวกับเรื่องการดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ตามที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติ ที่ปฏิบัติจริงกับที่คาดหวัง และจัดเรียงลำดับด้วยดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการ

บทบาทของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาฯ	t	Sig	ดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการ : PNI
1. ใช้กฎหมายด้วยความเป็นธรรม	13.917	.000	0.234421
2. พิจารณาการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เฉพาะโทษทางวินัยไม่ร้ายแรง	13.078	.000	0.206490
3. พิจารณามีมติให้แต่งตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยเพิ่มเติม กรณีพยานหลักฐานไม่เพียงพอที่จะพิจารณา โทษทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	12.675	.000	0.205882
4. พิจารณาให้ความเห็นชอบในการสั่งพักราชการ หรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน	11.823	.000	0.196429
5. พิจารณาให้ความเห็นชอบโทษทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามผู้บังคับบัญชาพิจารณาแล้ว	12.699	.000	0.194203
6. พิจารณาให้ความเห็นชอบผลการดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ผู้บังคับบัญชาเสนอ	12.033	.000	0.189504

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ในการพิจารณาเกี่ยวกับเรื่องการดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ตามที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติ ที่ปฏิบัติจริงกับที่คาดหวังให้ปฏิบัติ พบว่า แตกต่างกันทุกข้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากดัชนีเรียงลำดับความต้องการ พบว่า ความคาดหวังให้ปฏิบัติ เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ 1) ใช้กฎหมายด้วยความเป็นธรรม (PNI = 0.234421) 2) พิจารณาการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เฉพาะโทษทางวินัยไม่ร้ายแรง (PNI = 0.206490) และ 3) พิจารณามีมติให้แต่งตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยเพิ่มเติม กรณี

พยานหลักฐานไม่เพียงพอที่จะพิจารณา โทษทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (PNI = 0.205882) ส่วนความต้องการจำเป็นรายด้านต้องการน้อยที่สุด คือ พิจารณาให้ความเห็นชอบผลการดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ผู้บังคับบัญชาเสนอ (PNI = 0.189504)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการปฏิบัติตามบทบาทที่ปฏิบัติจริง และบทบาทที่คาดหวังของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ในการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การปกป้องคุ้มครองระบบคุณธรรม การจัดสวัสดิการและ การยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา (n = 394)

บทบาทของ อ.ก.ค.ส.เขตพื้นที่การศึกษาฯ	ระดับความคิดเห็น					
	บทบาทที่เป็นจริง			บทบาทที่คาดหวัง		
	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพ	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพ
(1) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพทางการศึกษา	3.52	0.95	มาก	4.26	0.95	มาก
(2) เสริมสร้างขวัญกำลังใจ ให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.38	0.96	ปานกลาง	4.27	0.97	มาก
(3) ปกป้องคุ้มครองระบบคุณธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.42	0.96	ปานกลาง	4.25	0.96	มาก
(4) ส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.34	0.99	ปานกลาง	4.43	0.87	มาก
(5) การประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลงานและความดี หรือมีคุณความดีสมควรเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้อื่น	3.43	1.04	ปานกลาง	4.35	0.92	มาก
รวม	3.41	0.87	ปานกลาง	4.30	0.85	มาก

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวัง ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ในการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การปกป้องคุ้มครองระบบคุณธรรม การจัดสวัสดิการและ การยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงาน การศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า ในสภาพที่เป็นจริงปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$) และบทบาทที่คาดหวังที่ต้องการให้ปฏิบัติ มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีระดับการปฏิบัติตามสภาพที่เป็นจริงสูงสุดเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับ คือ 1) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.52$) 2) การประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลงานและความดีหรือมีคุณความดีสมควรเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้อื่น ($\bar{X} = 3.43$) และ 3) ปกป้องคุ้มครองระบบคุณธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.42$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ตามบทบาทที่คาดหวัง พบว่า ความคาดหวังที่ต้องการให้ปฏิบัติ มีระดับการคาดหวังสูงสุด เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับ คือ 1) ส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.43$) 2) การประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลงานและความดีหรือมีคุณความดีสมควรเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้อื่น ($\bar{X} = 4.35$) และ 3) เสริมสร้างขวัญกำลังใจ ให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.27$)

ตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ในการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การปกป้องคุ้มครองระบบคุณธรรม การจัดสวัสดิการและ การยกย่องเชิดชูเกียรติ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ที่ปฏิบัติจริงกับที่คาดหวัง และจัดเรียงลำดับด้วยดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการ

บทบาทของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาฯ	t	Sig	ดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการ : PNI
1. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	16.656	.000	0.326347
2. การประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลงานและความดีหรือมีคุณความดีสมควรเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้อื่น	17.721	.000	0.268222
3. เสริมสร้างขวัญกำลังใจ ให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	15.246	.000	0.263314
4. ปกป้องคุ้มครองระบบคุณธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	14.431	.000	0.242690
5. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพทางการศึกษา	12.972	.000	0.210227

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ในการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การปกป้องคุ้มครองระบบคุณธรรม การจัดสวัสดิการและ การยกย่องเชิดชูเกียรติ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ที่ปฏิบัติจริงกับที่คาดหวังให้ปฏิบัติ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากดัชนีเรียงลำดับความต้องการ พบว่า ความคาดหวังให้ปฏิบัติ เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ 1) ส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการ

ศึกษา (PNI = 0.326347) 2) การประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลงานและความดีหรือมีคุณความดีสมควรเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้อื่น (PNI = 0.268222) และ 3) เสริมสร้างขวัญกำลังใจ ให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (PNI = 0.263314) ส่วนความต้องการจำแนกรายด้านที่คาดหวังต้องการน้อยที่สุด คือ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพทางการศึกษา (PNI = 0.210227)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการปฏิบัติตามบทบาทที่ปฏิบัติจริง และบทบาทที่คาดหวังของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ในการกำกับดูแลติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงาน การศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา (n = 394)

บทบาทของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา	ระดับความคิดเห็น					
	บทบาทที่เป็นจริง			บทบาทที่คาดหวัง		
	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพ	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพ
(1) กำกับดูแล ติดตามและประเมินผลการกำหนดนโยบาย แผนงานการบริหารงานบุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	3.41	0.95	ปานกลาง	4.36	2.56	มาก
(2) กำกับดูแล ติดตามและประเมินผลการวางแผน อัตรากำลังในหน่วยงาน การศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา	3.40	0.90	ปานกลาง	4.23	0.96	มาก
(3) กำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลการเกลี่ย อัตรากำลัง ในหน่วยงานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา	3.26	0.95	ปานกลาง	4.24	0.92	มาก
(4) กำกับดูแล ติดตามการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	3.37	0.96	ปานกลาง	4.23	0.92	มาก
(5) กำกับดูแลติดตามการพิจารณาความดีความชอบ	3.29	1.02	ปานกลาง	4.19	0.98	มาก
(6) ประเมินผลแผนงานการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา	3.30	0.92	ปานกลาง	4.21	0.92	มาก
(7) กำกับดูแล ติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคคล การปกป้องระบบคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนการดำรงรักษานักคุณ เป็นต้น	3.33	0.99	ปานกลาง	4.27	0.90	มาก
รวม	3.34	0.83	ปานกลาง	4.25	0.88	มาก

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวัง ของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ในการกำกับดูแลติดตามและประเมินผลการบริหาร งานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงาน การศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า ในสภาพที่เป็นจริงปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$) และบทบาทที่คาดหวังที่ต้องการให้ปฏิบัติ มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีระดับการปฏิบัติตามสภาพที่เป็นจริงสูงสุดเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับ คือ 1) กำกับดูแล ติดตามและประเมินผลการกำหนดนโยบาย แผนงานการบริหารงานบุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{X} = 3.41$) 2) กำกับดูแล ติดตามและประเมินผลการวางแผนอัตรากำลังในหน่วยงาน การศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{X} = 3.40$) และ 3) กำกับดูแล ติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคคลการปกป้องระบบคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนการการธำรงรักษาบุคคล เป็นต้น ($\bar{X} = 3.33$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ตามบทบาทที่คาดหวัง พบว่า ความคาดหวังที่ต้องการให้ปฏิบัติ มีระดับการคาดหวังสูงสุด เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับ คือ 1) กำกับดูแล ติดตามและประเมินผลการกำหนดนโยบาย แผนงานการบริหารงานบุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{X} = 4.36$) 2) กำกับดูแล ติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคคลการปกป้องระบบคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนการการธำรงรักษาบุคคล เป็นต้น ($\bar{X} = 4.27$) และ 3) กำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลการเกลี่ยอัตรากำลัง ในหน่วยงานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{X} = 4.24$)

ตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ในการกำกับดูแลติดตามและประเมินผลการบริหาร งานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงาน การศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ที่ปฏิบัติจริงกับที่คาดหวัง และจัดเรียงลำดับด้วยดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการ

บทบาทของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาฯ	t	Sig	ดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการ : PNI
1. กำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลการเกี่ย้อัตรากำลัง ในหน่วยงานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา	16.266	.000	0.300613
2. กำกับดูแล ติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรปกป้องระบบคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนการดำรงรักษานุคต เป็นค้ำ	16.583	.000	0.282282
3. กำกับดูแล ติดตามและประเมินผลการกำหนดนโยบาย แผนงาน การบริหารงานบุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	6.949	.000	0.278592
4. ประเมินผลแผนงานการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา	15.953	.000	0.275758
5. กำกับดูแลติดตามการพิจารณาความดีความชอบ	14.535	.000	0.273556
6. กำกับดูแล ติดตามการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	14.139	.000	0.255193
7. กำกับดูแล ติดตามและประเมินผลการวางแผนอัตรากำลังในหน่วยงาน การศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา	14.033	.000	0.244118

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ในการกำกับดูแลติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาที่ปฏิบัติจริงกับที่คาดหวังให้ปฏิบัติ พบว่า แตกต่างกันทุกข้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากดัชนีเรียงลำดับความต้องการ พบว่า ความคาดหวังให้ปฏิบัติ เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ 1) กำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลการเก็บอัตราค่าจ้าง ในหน่วยงานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา (PNI = 0.300613) 2) กำกับดูแล ติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรปกป้องระบบคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนการการธำรงรักษามูลค่า เป็นต้น (PNI = 0.282282) และ 3) กำกับดูแล ติดตามและประเมินผลการกำหนดนโยบาย แผนงานการบริหารงานบุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (PNI = 0.278592) ส่วนความต้องการจำแนกรายด้านที่คาดหวังต้องการน้อยที่สุด คือ กำกับดูแล ติดตามและประเมินผลการวางแผนอัตราค่าจ้าง ในหน่วยงาน การศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา (PNI = 0.244118)

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการปฏิบัติตามบทบาทที่ปฏิบัติจริง และบทบาทที่คาดหวังของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ในการจัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา (n = 394)

บทบาทของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา	ระดับความคิดเห็น					
	บทบาทที่เป็นจริง			บทบาทที่คาดหวัง		
	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพ	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพ
(1) จัดทำฐานข้อมูลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดและวางแผนการบริหารงานบุคคล	3.43	0.97	ปานกลาง	4.27	0.87	มาก
(2) ตรวจสอบและการเก็บรักษาข้อมูลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อปรับปรุงในการพัฒนากำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล	3.52	0.94	ปานกลาง	4.27	0.85	มาก
(3) พัฒนาฐานข้อมูลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อการบริหารจัดการและใช้เป็นฐานข้อมูลอ้างอิงในการพิจารณาเห็นชอบหรืออนุมัติตามหลักเกณฑ์ ด้วยความเป็นธรรม	3.39	0.93	ปานกลาง	4.25	0.90	มาก
(4) พัฒนาฐานข้อมูลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อการเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลอื่นเช่นฐานข้อมูลการเงินฐานข้อมูลการเรียนการสอน	3.32	0.96	ปานกลาง	4.15	0.91	มาก
รวม	3.41	0.86	ปานกลาง	4.24	0.82	มาก

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวัง ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ในการจัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า ในสภาพที่เป็นจริงปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$) และบทบาทที่คาดหวังที่ต้องการให้ปฏิบัติ มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีระดับการปฏิบัติตามสภาพที่เป็นจริงสูงสุดเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับ คือ 1) ตรวจสอบและการเก็บรักษาข้อมูลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เพื่อปรับปรุงในการพัฒนากำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 3.52$) 2) จัดทำฐานข้อมูลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดและวางแผนการบริหารงานบุคคล($\bar{X} = 3.44$) และ 3) พัฒนาฐานข้อมูลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อการบริหารจัดการและใช้เป็นฐานข้อมูลอ้างอิงในการพิจารณาเห็นชอบหรืออนุมัติตามหลักเกณฑ์ ด้วยความ เป็นธรรม ($\bar{X} = 3.39$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ตามบทบาทที่คาดหวัง พบว่า ความคาดหวังที่ต้องการให้ปฏิบัติ มีระดับการคาดหวังสูงสุด เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับ คือ 1) จัดทำฐานข้อมูลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดและวางแผนการบริหารงานบุคคล($\bar{X} = 4.27$) 2) ตรวจสอบและการเก็บรักษาข้อมูลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อปรับปรุงในการพัฒนากำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 4.27$) และ 3) พัฒนาฐานข้อมูลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อการบริหารจัดการและใช้เป็นฐานข้อมูลอ้างอิงในการพิจารณาเห็นชอบหรืออนุมัติตามหลักเกณฑ์ ด้วยความ เป็นธรรม ($\bar{X} = 4.25$)

ตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ในการจัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ที่ปฏิบัติจริงกับที่คาดหวัง และจัดเรียงลำดับด้วยดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการ

บทบาทของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา	t	Sig	ดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการ : PNI
1. พัฒนาฐานข้อมูลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อการบริหารจัดการและใช้เป็นฐานข้อมูลอ้างอิงในการพิจารณาเห็นชอบหรืออนุมัติตามหลักเกณฑ์ ด้วยความเป็นธรรม	16.313	.000	0.253687
2. พัฒนาฐานข้อมูลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อการเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลอื่นเช่นฐานข้อมูลการเงินฐานข้อมูลการเรียนการสอน	15.739	.000	0.250000
3. จัดทำฐานข้อมูลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดและวางแผนการบริหารงานบุคคล	14.795	.000	0.244898
4. ตรวจสอบและการเก็บรักษาข้อมูลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อปรับปรุงในการพัฒนากำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล	14.410	.000	0.213068

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ในการจัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ที่ปฏิบัติจริงกับที่คาดหวังให้ปฏิบัติ พบว่า แตกต่างกันทุกข้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากดัชนีเรียงลำดับความต้องการ พบว่า ความคาดหวังให้ปฏิบัติ เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ 1) พัฒนาฐานข้อมูลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อการบริหารจัดการและใช้เป็นฐานข้อมูลอ้างอิงในการพิจารณาเห็นชอบหรืออนุมัติตามหลักเกณฑ์ ด้วยความเป็นธรรม (PNI = 0.253687) 2) พัฒนาฐานข้อมูลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อการเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลอื่นเช่นฐานข้อมูลการเงินฐานข้อมูลการเรียนการสอน (PNI = 0.250000) และ 3) จัดทำ

ฐานข้อมูลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดและวางแผนการบริหารงานบุคคล (PNI = 0.244898) ส่วนความคาดหวังที่ต้องการน้อยที่สุด คือ ตรวจสอบและการเก็บรักษาข้อมูลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อปรับปรุงในการพัฒนากำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล (PNI = 0.213068)

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการปฏิบัติตามบทบาทที่ปฏิบัติจริง และบทบาทที่คาดหวังของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ในการจัดทำรายงานประจำปีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงาน การศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเสนอ ก.ค.ศ. (n = 394)

บทบาทของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา	ระดับความคิดเห็น					
	บทบาทที่เป็นจริง		บทบาทที่คาดหวัง			
	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพ	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพ
(1) รายงาน การกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.51	0.92	มาก	4.22	0.91	มาก
(2) รายงาน การเฉลี่ยอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.30	0.97	ปานกลาง	4.46	3.73	มาก
(3) รายงาน การสรรหาบรรจุแต่งตั้ง การย้าย การโอน การเกษียณ การลาออก การตายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.44	1.04	ปานกลาง	4.26	0.97	มาก
(4) รายงาน การพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.47	0.99	ปานกลาง	4.27	0.95	มาก
(5) รายงาน การพัฒนาและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.47	0.96	ปานกลาง	4.25	0.90	มาก
(6) รายงาน การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.43	0.97	ปานกลาง	4.22	0.89	มาก
รวม	3.44	0.86	ปานกลาง	4.27	1.06	มาก

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวัง ของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ในการจัดทำรายงานประจำปีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเสนอ ก.ค.ศ. พบว่า ในสภาพที่เป็นจริงปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$) และบทบาทที่คาดหวังที่ต้องการให้ปฏิบัติ มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีระดับการปฏิบัติ ตามสภาพที่เป็นจริงสูงสุดเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับ คือ 1) รายงานการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.51$) 2) รายงาน การพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.47$) และ 3) รายงาน การพัฒนาและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.47$) และเมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน ตามบทบาทที่คาดหวัง พบว่า ความคาดหวังที่ต้องการให้ปฏิบัติ มีระดับการคาดหวังสูงสุด เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับ คือ 1) รายงานการเกลี้ยอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.46$) 2) รายงานการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.27$) และ 3) รายงานการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง การย้าย การโอน การเกษียณ การลาออก การตายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.26$)

ตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ในการจัดทำรายงานประจำปีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเสนอ ก.ค.ศ. ที่ปฏิบัติจริงกับที่คาดหวัง และจัดเรียงลำดับด้วยดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการ

บทบาทของ อ.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา	t	Sig	ดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการ : PNI
1. รายงาน การเก็ยอัตราค่าจ้างของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	6.294	.000	0.351515
2. รายงาน การสรรหาบรรจุแต่งตั้ง การย้าย การโอน การเกษียณ การลาออก การตายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	13.622	.000	0.238372
3. รายงาน การพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	14.851	.000	0.230548
4. รายงาน การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	14.225	.000	0.230321
5. รายงาน การพัฒนาและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	13.640	.000	0.224784
6. รายงาน การกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	14.280	.000	0.202279

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ในการจัดทำรายงานประจำปีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเสนอ ก.ค.ศ. ที่ปฏิบัติจริงกับที่คาดหวังให้ปฏิบัติ พบว่า แตกต่างกันทุกข้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากดัชนีเรียงลำดับความต้องการ พบว่า ความคาดหวังให้ปฏิบัติ เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ 1) รายงาน การเก็ยอัตราค่าจ้างของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (PNI = 0.351515) 2) รายงาน การสรรหาบรรจุแต่งตั้ง การย้าย การ

โอน การเกษียณ การลาออก การตายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (PNI = 0.238372) และ 3) รายงาน การพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (PNI = 0.230548) ส่วนความคาดหวังที่ต้องการน้อยที่สุด คือ รายงาน การกำหนด ตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (PNI = 0.202279)

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการปฏิบัติตามบทบาทที่ปฏิบัติจริง และบทบาทที่คาดหวังของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ในการพิจารณาให้ความเห็นชอบเรื่องการบริหารบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาที่ไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารของหน่วยงานการศึกษา (n = 394)

บทบาทของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา	ระดับความคิดเห็น					
	บทบาทที่เป็นจริง			บทบาทที่คาดหวัง		
	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพ	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพ
(1) ประกาศกำหนดคุณสมบัติมาตรฐานตำแหน่ง ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานบุคลากรทางการศึกษาอื่น	3.49	0.97	ปานกลาง	4.23	0.89	มาก
(2) สรรหาตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานบุคลากรทางการศึกษาอื่นตรงตามคุณสมบัติที่กำหนด	3.45	0.94	ปานกลาง	4.19	0.94	มาก
(3) ให้ความเห็นชอบการเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายงานบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามคุณสมบัติที่กำหนด	3.52	0.99	มาก	4.25	0.89	มาก
(4) ประกาศกำหนดเกณฑ์การขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.68	0.99	มาก	4.31	0.87	มาก
(5) ให้ความเห็นชอบในการจัดจ้างมาตรฐานคุณภาพงานกำหนดภาระงานขั้นต่ำและเกณฑ์การประเมินผลงาน	3.54	0.94	มาก	4.22	0.89	มาก
(6) ให้ความเห็นชอบ เลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกสายงานตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด	3.69	0.94	มาก	4.32	0.82	มาก
(7) ให้ความเห็นชอบการจัดทำแผนและส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการครูในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา	3.56	0.96	มาก	4.24	0.87	มาก
(8) กำหนดคุณสมบัติผู้ซึ่งจะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายใต้กฎหมายว่าด้วยสภาครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ประกอบวิชาชีพครู	3.68	0.97	มาก	4.27	0.89	มาก
รวม	3.57	0.83	มาก	4.25	0.79	มาก

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวัง ของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ในการพิจารณาให้ความเห็นชอบเรื่องการบริหารบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาที่ไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารของหน่วยงานการศึกษา พบว่า ในสภาพที่เป็นจริงปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) และบทบาทที่คาดหวังที่ต้องการให้ปฏิบัติ มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีระดับการปฏิบัติตามสภาพที่เป็นจริงสูงสุดเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับ คือ 1) ให้ความเห็นชอบ เลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกสายงานตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ($\bar{X} = 3.69$) 2) ประกาศกำหนดเกณฑ์การขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.68$) และ 3) กำหนดคุณสมบัติผู้ซึ่งจะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายใต้กฎหมายว่าด้วยสภาครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ประกอบวิชาชีพครู ($\bar{X} = 3.68$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ตามบทบาทที่คาดหวัง พบว่า ความคาดหวังที่ต้องการให้ปฏิบัติ มีระดับการคาดหวังสูงสุด เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับ คือ 1) ให้ความเห็นชอบ เลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกสายงานตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ($\bar{X} = 4.32$) 2) ประกาศกำหนดเกณฑ์การขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.31$) และ 3) กำหนดคุณสมบัติผู้ซึ่งจะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายใต้กฎหมายว่าด้วยสภาครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ประกอบวิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.27$)

ตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ในการพิจารณาให้ความเห็นชอบเรื่องการบริหารบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาที่ไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารของหน่วยงานการศึกษาที่ปฏิบัติจริง กับที่คาดหวัง และจัดเรียงลำดับด้วยดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการ

บทบาทของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา	t	Sig	ดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการ : PNI
1. สรรหาคำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานบุคลากรทางการศึกษาอื่นตรงตามคุณสมบัติที่กำหนด	13.299	.000	0.214493
2. ประกาศกำหนดคุณสมบัติมาตรฐานตำแหน่ง ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายงานบุคลากรทางการศึกษาอื่น	13.380	.000	0.212034
3. ให้ความเห็นชอบการเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายงานบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามคุณสมบัติที่กำหนด	13.352	.000	0.207386
4. ให้ความเห็นชอบในการจัดจ้างมาตรฐานคุณภาพงานกำหนดภาระงานขั้นต่ำและเกณฑ์การประเมินผลงาน	13.489	.000	0.192090
5. ให้ความเห็นชอบการจัดทำแผนและส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการครูในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา	12.712	.000	0.191011
6. ประกาศกำหนดเกณฑ์การขอมือหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	12.371	.000	0.171196
7. ให้ความเห็นชอบ เลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกสายงานตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด	12.181	.000	0.170732
8. กำหนดคุณสมบัติผู้ซึ่งจะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายใต้กฎหมายว่าด้วยสภาครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ประกอบวิชาชีพครู	10.957	.000	0.160326

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ในการพิจารณาให้ความเห็นชอบเรื่องการบริหารบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาที่ไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารของหน่วยงานการศึกษา ที่ปฏิบัติจริงกับที่คาดหวังให้ปฏิบัติ พบว่า แตกต่างกันทุกข้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากดัชนีเรียงลำดับความต้องการ พบว่า ความคาดหวังให้ปฏิบัติ เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ 1) สรรหาคำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานบุคลากรทางการศึกษาอื่นตรงตามคุณสมบัติที่กำหนด (PNI = 0.214493) 2) ประกาศกำหนดคุณสมบัติมาตรฐานตำแหน่ง ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายงานบุคลากรทางการศึกษาอื่น (PNI = 0.212034) และ 3) ให้ความเห็นชอบการเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายงานบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามคุณสมบัติที่กำหนด (PNI = 0.207386) ส่วนความคาดหวังที่ต้องการน้อยที่สุด คือ กำหนดคุณสมบัติผู้ซึ่งจะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายใต้กฎหมายว่าด้วยสภาครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ประกอบวิชาชีพครู (PNI = 0.160326)

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการปฏิบัติตามบทบาทที่ปฏิบัติจริง และบทบาทที่คาดหวังของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ในการปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่นหรือตามที่ ก.ค.ศ. มอบหมาย (n = 394)

บทบาทของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา	ระดับความคิดเห็น					
	บทบาทที่เป็นจริง			บทบาทที่คาดหวัง		
	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพ	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพ
(1) ปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.ค.ศ. ด้วยความบริสุทธิ์ โปร่งใส เสมอภาคและเท่าเทียมกัน	3.13	1.13	ปานกลาง	4.22	1.07	มาก
(2) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม	3.22	1.16	ปานกลาง	4.21	1.04	มาก
(3) พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานการบริหารงานบุคคลในหน่วยงานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา	3.33	1.04	ปานกลาง	4.17	0.99	มาก
(4) ดำเนินการบริหารงานบุคคลโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ยึดระบบคุณธรรมจริยธรรม ความเสมอภาคระหว่างบุคคลและหลักการ	3.28	1.04	ปานกลาง	4.21	1.00	มาก
รวม	3.24	0.99	ปานกลาง	4.20	0.96	มาก

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวัง ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ในการปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่นหรือตามที่ ก.ค.ศ. มอบหมาย พบว่า ในสภาพที่เป็นจริงปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.24$) และบทบาทที่คาดหวังที่ต้องการให้ปฏิบัติ มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีระดับการปฏิบัติตามสภาพที่เป็นจริงสูงสุดเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับ คือ 1) พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานการบริหารงานบุคคลในหน่วยงานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{X} = 3.33$) 2) ดำเนินการบริหารงานบุคคลโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ยึดระบบคุณธรรมจริยธรรมความเสมอภาคระหว่างบุคคลและหลักการ ($\bar{X} = 3.28$) และ 3) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = 3.22$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

ตามบทบาทที่คาดหวัง พบว่า ความคาดหวังที่ต้องการให้ปฏิบัติ มีระดับการคาดหวังสูงสุด เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับ คือ 1) ปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.ค.ศ. ด้วยความบริสุทธิ์ โปร่งใส เสมอภาคและเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 4.22$) 2) ดำเนินการบริหารงานบุคคลโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ยึดระบบคุณธรรมจริยธรรมความเสมอภาคระหว่างบุคคลและหลักการ ($\bar{X} = 4.21$) และ 3) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = 4.21$)

ตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ในการปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่นหรือตามที่ ก.ค.ศ. มอบหมาย ที่ปฏิบัติจริงกับที่คาดหวัง และจัดเรียงลำดับด้วยดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการ

บทบาทของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา	t	Sig	ดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการ : PNI
1. ปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.ค.ศ. ด้วยความบริสุทธิ์ โปร่งใส เสมอภาคและเท่าเทียมกัน	15.646	.000	0.348243
2. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม	13.550	.000	0.307453
3. ดำเนินการบริหารงานบุคคลโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ยึดระบบคุณธรรมจริยธรรมความเสมอภาคระหว่างบุคคลและหลักการ	14.487	.000	0.283537
4. พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานการบริหารงานบุคคลในหน่วยงานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา	13.419	.000	0.252252

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ในการปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่นหรือตามที่ ก.ค.ศ. มอบหมาย ที่ปฏิบัติจริงกับที่คาดหวังให้ปฏิบัติ พบว่า แตกต่างกันทุกข้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากดัชนีเรียงลำดับความต้องการพบว่า ความคาดหวังให้ปฏิบัติ เรียงจากมากไปหาน้อย คือ 1) ปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.ค.ศ. ด้วยความบริสุทธิ์ โปร่งใสเสมอภาคและเท่าเทียมกัน (PNI = 0.348243) 2) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็น

ผู้มีคุณธรรมจริยธรรม(PNI = 0.307453) 3) ดำเนินการบริหารงานบุคคลโดยยึดหลักการบริหาร
กิจการบ้านเมืองที่ดี ยึดระบบคุณธรรมจริยธรรมความเสมอภาคระหว่างบุคคลและหลักการ (PNI =
0.283537) และความคาดหวังที่ต้องการน้อยที่สุด คือ พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานการ
บริหารงานบุคคลในหน่วยงานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา (PNI = 0.252252)

**ตอนที่ 3 ปัญหา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวัง
ของ คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในจังหวัด
นครราชสีมา จากแบบสอบถามปลายเปิด**

ตารางที่ 4.24 ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา

ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่			แนวทางแก้ไข			ข้อเสนอแนะ		
รายการ	จำนวน	ร้อยละ	รายการ	จำนวน	ร้อยละ	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1) การปฏิบัติหน้าที่ไม่ชัดเจน	113	28.68	1) กำหนดขอบเขตของอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจน 2) ให้คณะ อ.ก.ค.ศ.ศึกษา คณะกรรมการหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง	65	16.50	1) ให้คณะ อ.ก.ค.ศ.อบรม กฎหมายและระเบียบที่ เกี่ยวข้องและปฏิบัติตาม 2) ให้กำหนดโทษร้ายแรงและ ลงโทษขั้นหนักที่สุด เมื่อ อ.ก.ค.ศ.ทำผิดหลักเกณฑ์ 3) ให้ปลด อ.ก.ค.ศ.ได้ถึงแม้จะ ยังไม่ครบวาระ หรือกำหนด วาระในการดำรงตำแหน่ง คราวละไม่เกิน 2 ปี	54	13.71
				45	11.42		51	12.94
							43	10.91
							19	4.81

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่		แนวทางแก้ไข		ข้อเสนอแนะ				
รายการ	จำนวน	ร้อยละ	รายการ	จำนวน	ร้อยละ			
2) ข้าราชการครูได้รับการปฏิบัติไม่เท่าเทียมกัน	112	28.43	1) จัดอบรมให้คณะ อ.ก.ค.ศ.ที่ ได้รับแต่งตั้งให้มีคุณธรรม และจรรยาบรรณ ตลอดจน หลักการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี	30	7.61	1) ให้มีองค์กรอิสระที่สามารถ ตรวจสอบและสามารถชี้แจง การพิจารณาที่ไม่เหมาะสม เป็นธรรมได้	43	10.91
			2) คัดเลือกผู้มีคุณธรรม จรรยาบรรณดำรงตำแหน่ง	28	7.11			
			3) กำหนดสัดส่วนของคณะ อ.ก.ค.ศ.ตามสัดส่วนของ ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา	21	5.33			
			4) ให้ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาประเมินผลการ ทำงานเป็นรายบุคคลทุก 6 เดือน	19	4.82			

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่		แนวทางแก้ไข		ข้อเสนอแนะ				
รายการ	จำนวน	ร้อยละ	รายการ	จำนวน	ร้อยละ			
3) มีอำนาจหน้าที่ไม่สอดคล้อง กับสภาพความเป็นจริง ขาด การดูแลเอาใจใส่ การแสวงหาผลประโยชน์	93	23.60	1) ดบพบบาท อำนาจและหน้าที่ อ.ก.ค.ศ. หรือแยกระบบการ บริหารงาน ประถม – มัธยม 2) กลับไปใช้อำนาจจาก ส่วนกลาง 3) ควรมีการตรวจสอบบัญชี ทรัพย์สินของ อ.ก.ค.ศ. และ ครอบครัว 4) ควรประชาสัมพันธ์การ ปฏิบัติงานให้ข้าราชการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา ทราบเป็นระยะ	38	9.64	1) ให้คณะ อ.ก.ค.ศ. มีการ ประชุมร่วมกันกับข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการ ศึกษาเต็มองค์คณะ อย่าง น้อยภาคเรียนละ 1 – 2 ครั้ง เพื่อจะได้ทราบปัญหาและ ความเดือดร้อนของ ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาอย่างแท้จริง 2) ควรมีการประชาสัมพันธ์ผล การปฏิบัติให้ทุกฝ่ายทราบ เป็นระยะตามความเหมาะสม	41	10.41

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่		แนวทางแก้ไข		ข้อเสนอแนะ				
รายการ	จำนวน	ร้อยละ	รายการ	จำนวน	ร้อยละ			
4) ใช้ระบบอุปถัมภ์ในการปฏิบัติหน้าที่	61	10.66	1) ศึกษากฎหมาย ระบบระเบียบที่จะนำมาปรับปรุง ประยุกต์เป็นแนวปฏิบัติให้เกิดผลดีต่อวิชาชีพครู	27	6.85	1) ให้คำนึงถึงความเป็นตัวแทนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	31	7.87
			2) ควรมีวิธีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา อย่างเป็นรูปธรรม	16	4.06	2) ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ ใช้เกณฑ์และมาตรฐานเดียวกัน	21	5.33
			3) ควรสนับสนุนส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มากที่สุด	12	3.05	3) ควรให้มีองค์กรกลางและสื่อมวลชนเข้าเป็นกรรมการร่วมทุกกรณี เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและโปร่งใส	14	3.55
			4) ควรแยกเขตพื้นที่ฯ ให้เล็กลง และให้สอดคล้องกับท้องถิ่นมากที่สุด	3	0.76	4) ควรจัดทำฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นปัจจุบัน เพื่อความเหมาะสมเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน	3	0.76

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่		แนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่		ข้อเสนอแนะ		
รายการ	จำนวน	ร้อยละ	รายการ	จำนวน	ร้อยละ	
5) ปฏิบัติงานโดยขาดความเป็นอิสระและอื่น ๆ	34	8.63	1) ให้คณะ อ.ก.ค.ศ.ศึกษา ศักดิ์ศรีของตนเอง ยึดมั่นใน ระเบียบกฎหมาย 2) ไม่ควรคัดเลือก อ.ก.ค.ศ.ที่ เป็นข้าราชการอยู่แล้ว โดยเฉพาะอยู่ในสำนักงาน และเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ใน กลุ่มบริหารงานบุคคล 3) ขกเลิกระบบการสรรหา อ.ก.ค.ศ. บางตำแหน่ง	33	8.38	1) ควรตอบโต้ในการเมืองที่เข้า มายุ่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยการแจ้งหัวหน้าพรรค หรือหัวหน้ารัฐบาลในการ ควบคุมดูแลนักการเมือง เหล่านี้ 2) ตรวจสอบ การปฏิบัติหน้าที่ ของ อ.ก.ค.ศ.

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทที่ปฏิบัติจริงและที่คาดหวังของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยค้นคว้าได้สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา

1.1.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา

1.1.3 เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการปฏิบัติตามบทบาทอำนาจหน้าที่ ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษา ในทัศนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.1.4 เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามบทบาทที่เป็นจริงของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษา

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ในเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนครราชสีมา เท่านั้น ซึ่งการวิจัยมุ่งสำรวจความคิดเห็นจากกลุ่มประชากร ในเรื่องบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการ

ศึกษาประจำเขตพื้นที่ จังหวัดนครราชสีมา โดยกำหนดกรอบขอบข่ายเนื้อหาของบทบาท คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่ จากพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 เรื่องอำนาจหน้าที่ ในมาตรา 23 รวม 10 ด้าน ดังนี้

- 1) พิจารณากำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งการกำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่งเกลี่ย อัตรากำลังให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานบุคคล ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด
- 2) พิจารณาให้ความเห็นชอบการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 3) ให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารการศึกษาในองค์กรการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 4) พิจารณาเกี่ยวกับเรื่องการดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้
- 5) ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การปกป้องคุ้มครองระบบคุณธรรม การจัดสวัสดิการและการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์กรการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา
- 6) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์กรการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 7) จัดทำและพัฒนารฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์กรการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 8) จัดทำรายงานประจำปีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์กรการศึกษาเพื่อเสนอ ก.ค.ศ.
- 9) พิจารณาให้ความเห็นชอบเรื่องการบริหารบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาที่ไม่อยู่ในอำนาจและหน้าที่ของผู้บริหารขององค์กรการศึกษา
- 10) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่น หรือตามที่ ก.ค.ศ. มอบหมาย

1.2.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน ,รองผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ในปี พ.ศ. 2550 จำนวน 1,835 คน และครูผู้สอน ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ในปี พ.ศ. 2550 จำนวน 18,720 คน และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 จำนวน 613 คน รวมประชากรทั้งสิ้นจำนวน 21,168 คน ช่วงเวลาที่ศึกษา ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2550 แล้วสุ่มตัวอย่าง (Random Sampling) โดยใช้หลักการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) และกำหนดสัดส่วนที่เท่ากันจากนั้นนำมาสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดย กำหนดให้การประมาณค่าจากตัวอย่างมีระดับความเชื่อมั่น 95% และให้ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% ($e = .05$) ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ได้จากการใช้ตารางเลขสุ่ม เป็นตารางสำเร็จรูป ของ ยามาเน่ ที่ $\pm 5\%$ (Taro Yamane อังใน ถัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และคณะ. 2548 : 237) จากประชากรทั้งสิ้น 21,168 คน ได้จำนวน 394 คน ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 34 คน ครูผู้สอน จำนวน 349 คน และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 จำนวน 11 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างในการดำเนินการวิจัย

1.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงและที่คาดหวัง ของอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 23 ในด้านอำนาจหน้าที่ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ จากนั้นนำแบบสอบถาม เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาความถูกต้อง และความตรงเชิงเนื้อหาของคำถามแต่ละข้อ

1.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

- 1) ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความร่วมมือและนำเครื่องมือวิจัยไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และทางไปรษณีย์
- 2) รวบรวมแบบสอบถามนำไปวิเคราะห์แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 394 ฉบับ คิดเป็นร้อยละหนึ่งของแบบสอบถามทั้งหมด

1.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) วิเคราะห์ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ อยุ ราชการ วุฒิการศึกษา และตำแหน่งที่ทางการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยเสนอเป็นตารางความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริง ของ คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัด นครราชสีมา ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD) และการทดสอบค่าที (t-test) วิเคราะห์โดยเครื่องคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ความหมายของค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) ใช้เกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2535 : 100) เป็นดังนี้

- 1.00-1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติจริงน้อยที่สุดหรือคาดหวังว่าจะมีการปฏิบัติน้อยที่สุด
 - 1.51-2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติจริงน้อยหรือคาดหวังว่าจะมีการปฏิบัติน้อย
 - 2.51-3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติจริงปานกลางหรือคาดหวังว่าจะมีการปฏิบัติปานกลาง
 - 3.51-4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติจริงมากหรือคาดหวังว่าจะมีการปฏิบัติมาก
 - 4.51-5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติจริงมากที่สุดหรือคาดหวังว่าจะมีการปฏิบัติมากที่สุด
- หลังจากนั้นจัดเรียงลำดับความต้องการของผู้ตอบแบบสอบถามจากมากไปหาน้อย

โดยการคำนวณดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น เรียกว่า PNI แบบปรับปรุง (Modified Priority Need Index) ซึ่งพัฒนาโดย นางลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช (สุวิมล ว่องวานิช, 2543) โดยมีสูตรดังต่อไปนี้

$$\text{PNI}_{\text{modified}} = (I - D) / D$$

เมื่อ

$$I = \text{สภาพที่คาดหวัง ("What should be" state)}$$

$$D = \text{สภาพที่เป็นจริง ("What is" state)}$$

3) วิเคราะห์ คำถามปลายเปิด ปัญหา แนวทางแก้ไข และข้อเสนอแนะการ ปฏิบัติหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา วิเคราะห์โดยการแจกแจงค่าความถี่

1.3 ผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง บทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนครราชสีมา สรุปการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1.3.1 คณะ อ.ก.ค.ศ. ประจำเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนครราชสีมา มีการปฏิบัติตามบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวัง ตามมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 โดยภาพรวม พบว่า มีการปฏิบัติตามบทบาทที่เป็นจริงอยู่ในระดับ ปานกลาง *ยกเว้น* การพิจารณาให้ความเห็นชอบเรื่องการบริหารบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาที่ไม่อยู่ในอำนาจและหน้าที่ของผู้บริหารของหน่วยงานการศึกษา อยู่ในระดับ *มาก* และบทบาทที่คาดหวัง มีความคาดหวังให้ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากทุกข้อ

1.3.2 ผลการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการให้คณะ อ.ก.ค.ศ. ประจำเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ปฏิบัติตามบทบาทอำนาจหน้าที่ ตามมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องการ 5 อันดับแรก โดย เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) พิจารณาให้ความเห็นชอบการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 2) ให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 3) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่น หรือตามที่ ก.ค.ศ. มอบหมาย 4) จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 5) กำกับ ดูแล ติดตาม และ ประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

1.3.3 ผลจากการศึกษาปัญหา แนวทางแก้ไข และข้อเสนอแนะอื่น ๆ ตาม บทบาทที่เป็นจริงในการปฏิบัติตามบทบาทอำนาจหน้าที่ ตามมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 พบว่า คณะ อ.ก.ค.ศ. ประจำเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนครราชสีมาปฏิบัติหน้าที่ไม่โปร่งใส ขาดความยุติธรรม มีอำนาจหน้าที่ไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง ขาดการดูแลอำนาจ ใช้อำนาจในการแสวงหาผลประโยชน์ มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก และ อยู่ภายใต้อิทธิพลของนักการเมือง มีข้อเสนอแนะว่า ให้คณะ อ.ก.ค.ศ. อบรมกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องและปฏิบัติตาม ให้กำหนดโทษร้ายแรงและลงโทษขั้นหนักที่สุด เมื่อ อ.ก.ค.ศ. ทำผิดหลักเกณฑ์ ให้ปลด อ.ก.ค.ศ. ได้ถึงแม้จะยังไม่ครบวาระ หรือ

กำหนดวาระในการดำรงตำแหน่งคราวละไม่เกิน 2 ปี ให้ยกเลิกคณะ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่ฯ ให้มีองค์กฤษฎีที่สามารถตรวจสอบและสามารถยับยั้งการพิจารณาที่ไม่เหมาะสมเป็นธรรมได้ ให้คณะ อ.ก.ค.ศ. มีการประชุมร่วมกันกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเต็มองค์คณะ อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 - 2 ครั้ง เพื่อจะได้ทราบปัญหาและความเดือดร้อนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างแท้จริง ควรมีการประชุมสัมพันธผลการปฏิบัติให้ทุกฝ่ายทราบเป็นระยะตามความเหมาะสม ให้คำนึงถึงความเป็นตัวแทนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ ใช้เกณฑ์และมาตรฐานเดียวกัน ควรให้มีองค์กรกลางและสื่อมวลชนเข้าเป็นกรรมการร่วมทุกกรณี เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและโปร่งใส ควรจัดทำฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นปัจจุบันเพื่อความเหมาะสมเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน

2. อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง บทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนครราชสีมา สามารถอภิปรายผลในประเด็นที่สำคัญได้ ดังนี้

2.1 บทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของคณะ อ.ก.ค.ศ. ประจำเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนครราชสีมาโดยภาพรวม มีการปฏิบัติตามบทบาทที่ปฏิบัติจริง อยู่ในระดับปานกลาง *ยกเว้น* การพิจารณาให้ความเห็นชอบเรื่องการบริหารบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาที่ไม่อยู่ในอำนาจและหน้าที่ของผู้บริหารของหน่วยงานการศึกษา อยู่ในระดับ *มาก* เพราะ เป็นการพิจารณาให้ความเห็นชอบตามที่ ก.ค.ศ. ได้พิจารณาก่อนแล้ว และมอบหมายให้ อ.ก.ค.ศ.ปฏิบัติ เช่น การกำหนดหลักเกณฑ์และระเบียบการ การขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นต้น และบทบาทที่คาดหวัง มีความคาดหวังให้ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากทุกข้อ เนื่องจาก การปฏิรูปการศึกษาได้กระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลมายังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังนั้น อ.ก.ค.ศ.ประจำเขตพื้นที่การศึกษา จึงเป็นองค์กร ที่ทำหน้าที่ เป็นกลไกในการบริหารงานบุคคล ในการนำนโยบายที่ได้รับมอบหมายจาก ก.ค.ศ. มาปฏิบัติในเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่ง ในมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ให้อำนาจหน้าที่กับ อ.ก.ค.ศ.ประจำเขตพื้นที่การศึกษาในการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษา ดังนั้น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่

อยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จึงมีความคาดหวังที่จะให้คณะ อ.ก.ค.ศ.ปฏิบัติให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสิ่งที่พวกเขาจะได้รับผลตอบแทน ซึ่งสอดคล้องกับ ความคาดหวัง เป็นการคาดคะเน ถึงโอกาสที่บุคคลจะได้รับผลตอบแทนที่แตกต่างไปตามบุคคลที่คาดหวัง ความคาดหวังยังอาจเป็นการทำนายเหตุการณ์ว่าควรจะมีอะไรเกิดขึ้นบ้าง ซึ่งทั้งหมด เป็นความเชื่อ ความคิด หรือเป็นสิ่งที่อยู่ในจิตสำนึกของบุคคลที่มีต่อผลงานหรือการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง (จุมพล หนุมพานิช. 2530 : 74; Secord and Backman, 1964 : 457 อ้างใน สมาน ประวันโต. 2548: 16; Princition et al, 1973 : 260 อ้างใน สมาน ประวันโต. 2548 : 17;จุมพล หนุมพานิช.2530:74; สุนีย์ ธีรดากร.2525:29;สิทธิโชค วรานุสันติกุล.2530 : 74 อ้างใน อัญชลี ไก่งาม. 2545:13)

2.1.1 บทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของคณะ อ.ก.ค.ศ. ประจำเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ในการพิจารณากำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งการกำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่งเกลี่ยอัตรากำลังให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานบุคคล ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยภาพรวม มีการปฏิบัติตามบทบาทที่ปฏิบัติจริง อยู่ในระดับ ปานกลาง และบทบาทที่คาดหวัง มีความคาดหวังให้ปฏิบัติ อยู่ในระดับ มาก ทุกข้อ โดยเฉพาะความคาดหวังที่ต้องการให้ปฏิบัติ มีระดับการคาดหวังสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) กำหนดนโยบายการวางแผนอัตรากำลัง และจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาและระเบียบที่เกี่ยวข้อง 2) กำหนดนโยบายการการวางแผนและกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง และ 3) กำหนดนโยบายเกณฑ์ การพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.1.2 บทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของคณะ อ.ก.ค.ศ. ประจำเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ในการพิจารณาให้ความเห็นชอบการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา โดยภาพรวม มีการปฏิบัติตามบทบาทที่ปฏิบัติจริง อยู่ในระดับ ปานกลาง และบทบาทที่คาดหวัง มีความคาดหวังให้ปฏิบัติ อยู่ในระดับ มากทุกข้อ โดยเฉพาะความคาดหวังที่ต้องการให้ปฏิบัติ มีระดับการคาดหวังสูงสุด จากมาก ไปน้อยตามลำดับ คือ การพิจารณาให้ความเห็นชอบการบรรจุแต่งตั้งมีความเหมาะสม และตรงตามความรู้ความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม การพิจารณาให้ความเห็นชอบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเหมาะสม เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม และ พิจารณาให้ความเห็นชอบการรับโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเหมาะสมตรงตามความรู้ความสามารถ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม

2.1.3 บทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของคณะ อ.ก.ค.ศ. ประจำเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ในการให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารการศึกษาในองค์กรการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา โดยภาพรวม มีการปฏิบัติตามบทบาทที่ปฏิบัติจริง อยู่ในระดับ ปานกลาง และบทบาทที่คาดหวัง มีความคาดหวังให้ปฏิบัติ อยู่ในระดับ มากทุกข้อ โดยเฉพาะความคาดหวังที่ต้องการให้ปฏิบัติ มีระดับการคาดหวังสูงสุด เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับ คือ 1) พิจารณาให้ความเห็นชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน รวมทั้งปีงบประมาณ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีพิเศษ 1.5 ชั้น เหมาะสม 2) พิจารณาให้ความเห็นชอบและอนุมัติในการให้ความดีความชอบของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเหมาะสม มีคุณภาพ ปริมาณงานด้วยความความบริสุทธิ์ โปร่งใสเป็นธรรมและตรวจสอบได้ และ 3) พิจารณาให้ความเห็นชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน รวมทั้งปีงบประมาณ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 1 ชั้น เหมาะสม

2.1.4 บทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของคณะ อ.ก.ค.ศ. ประจำเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ในการพิจารณาเกี่ยวกับเรื่องการดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ โดยภาพรวม มีการปฏิบัติตามบทบาทที่ปฏิบัติจริง อยู่ในระดับ ปานกลาง และบทบาทที่คาดหวัง มีความคาดหวังให้ปฏิบัติ อยู่ในระดับ มากทุกข้อ โดยเฉพาะความคาดหวังที่ต้องการให้ปฏิบัติ มีระดับการคาดหวังสูงสุด เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับ คือ 1) ใช้กฎหมายด้วยความเป็นธรรม 2) พิจารณาให้ความเห็นชอบโทษทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามที่อยู่บังคับบัญชา พิจารณาแล้ว และ 3) พิจารณามีมติให้แต่งตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยเพิ่มเติม กรณีพยานหลักฐานไม่เพียงพอที่จะพิจารณา โทษทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.1.5 บทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของคณะ อ.ก.ค.ศ. ประจำเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ในการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การปกป้องคุ้มครองระบบคุณธรรม การจัดสวัสดิการและการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์กรการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา โดยภาพรวม มีการปฏิบัติตามบทบาทที่ปฏิบัติจริง อยู่ในระดับ ปานกลาง และบทบาทที่คาดหวัง มีความคาดหวังให้ปฏิบัติ อยู่ในระดับ มากทุกข้อ โดยเฉพาะความคาดหวังที่ต้องการให้ปฏิบัติ มีระดับการคาดหวังสูงสุด เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับ คือ 1) ส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2) การประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและ

บุคลากรทางการศึกษาที่มีผลงานและความดีหรือมีคุณความดีสมควรเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้อื่น และ 3) เสริมสร้างขวัญกำลังใจ ให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.1.6 บทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของคณะ อ.ก.ค.ศ. ประจำเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ในการกำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์กรการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา โดยภาพรวม มีการปฏิบัติตามบทบาทที่ปฏิบัติจริง อยู่ในระดับ ปานกลาง และบทบาทที่คาดหวัง มีความคาดหวังให้ปฏิบัติ อยู่ในระดับ มากทุกข้อ โดยเฉพาะความคาดหวังที่ต้องการให้ปฏิบัติ มีระดับการคาดหวังสูงสุด เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับ คือ 1) กำกับดูแล ติดตามและประเมินผลการกำหนดนโยบาย แผนงานการบริหารงานบุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2) กำกับดูแล ติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคคลการปกป้องระบบคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนการการรักษาบุคคล เป็นต้น และ 3) กำกับดูแล ติดตามและประเมินผลการเกลี้ยอัตรากำลังในหน่วยงานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

2.1.7 บทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของคณะ อ.ก.ค.ศ. ประจำเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ในการจัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์กรการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา โดยภาพรวม มีการปฏิบัติตามบทบาทที่ปฏิบัติจริง อยู่ในระดับ ปานกลาง และบทบาทที่คาดหวัง มีความคาดหวังให้ปฏิบัติ อยู่ในระดับ มากทุกข้อ โดยเฉพาะความคาดหวังที่ต้องการให้ปฏิบัติ มีระดับการคาดหวังสูงสุด เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับ คือ 1) จัดทำฐานข้อมูลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดและวางแผนการบริหารงานบุคคล 2) ตรวจสอบและการเก็บรักษาข้อมูลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อปรับปรุงในการพัฒนา กำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล และ 3) พัฒนาฐานข้อมูลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อการบริหารจัดการและใช้เป็นฐานข้อมูลอ้างอิงในการพิจารณาเห็นชอบหรืออนุมัติตามหลักเกณฑ์ ด้วยความ เป็นธรรม

2.1.8 บทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของคณะ อ.ก.ค.ศ. ประจำเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ในการจัดทำรายงานประจำปีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์กรการศึกษาเพื่อเสนอ ก.ค.ศ. โดยภาพรวม มีการปฏิบัติตามบทบาทที่ปฏิบัติจริง อยู่ในระดับ ปานกลาง และบทบาทที่คาดหวัง มีความคาดหวังให้ปฏิบัติ อยู่ในระดับ มากทุกข้อ โดยเฉพาะความคาดหวังที่ต้องการให้ปฏิบัติ มีระดับการคาดหวังสูงสุด เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับ คือ 1) รายงานการเกลี้ยอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2) รายงานการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการ

ครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 3) รายงานการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง การย้าย การโอน การเกษียณ การลาออก การตายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.1.9 บทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของคณะ อ.ก.ค.ศ. ประจำเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ในการพิจารณาให้ความเห็นชอบเรื่องการบริหารบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาที่ไม่อยู่ในอำนาจและหน้าที่ของผู้บริหารขององค์กรการศึกษา โดยภาพรวม มีการปฏิบัติตามบทบาทที่ปฏิบัติจริง อยู่ในระดับ มาก และบทบาทที่คาดหวัง มีความคาดหวังให้ปฏิบัติ อยู่ในระดับ มากทุกข้อ โดยเฉพาะความคาดหวังที่ต้องการให้ปฏิบัติ มีระดับการคาดหวังสูงสุด เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับ คือ 1) ให้ความเห็นชอบ เลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกสายงานตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด 2) ประกาศกำหนดเกณฑ์การขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 3) กำหนดคุณสมบัติผู้ซึ่งจะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ภายใต้กฎหมายว่าด้วยสภาครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ประกอบวิชาชีพครู

2.1.10 บทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของคณะ อ.ก.ค.ศ. ประจำเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ในการปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่น หรือตามที่ ก.ค.ศ. มอบหมาย โดยภาพรวม มีการปฏิบัติตามบทบาทที่ปฏิบัติจริง อยู่ในระดับ มาก และบทบาทที่คาดหวัง มีความคาดหวังให้ปฏิบัติ อยู่ในระดับ มากทุกข้อ โดยเฉพาะความคาดหวังที่ต้องการให้ปฏิบัติ มีระดับการคาดหวังสูงสุด เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับ คือ 1) ปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.ค.ศ. ด้วยความบริสุทธิ์ โปร่งใส เสมอภาคและเท่าเทียมกัน 2) ดำเนินการบริหารงานบุคคลโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ยึดระบบคุณธรรม จริยธรรมความเสมอภาคระหว่างบุคคลและหลักการ และ 3) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม

ดังนั้น การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานบุคคลที่จะกำหนดให้เป็นไปในทิศทางใด ซึ่งสอดคล้องกับ การบริหารบุคคลว่าเป็นกระบวนการที่ทำให้ได้ใช้คน และบำรุงรักษาคน ที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในจำนวนที่เพียงพอและเหมาะสม การคัดเลือก การฝึกอบรม การพัฒนาตัวบุคคล การรักษาระเบียบวินัยการให้สวัสดิการและการโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่ง ซึ่งเป็นภารกิจของผู้บริหารทุกคนที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคคลากร เพื่อให้บุคคลขององค์กรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย โดยการ ใช้ศิลปะและกลยุทธ์ ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานมีการธำรงรักษา เพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถและทำงานด้วย

ความสุขกายสบายใจ (เสนาะ ตีเขาว์, 2534 : 8; ธงชัย สันติวงษ์, 2542 : 3; พะยอม วงศ์สารศรี, 2545)

2.2 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการให้คณะ อ.ก.ค.ศ. ประจำเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ปฏิบัติตามบทบาทอำนาจหน้าที่ ตามมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ที่ปฏิบัติจริงกับที่คาดหวังให้ปฏิบัติ พบว่า แตกต่างกันทุกข้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากดัชนีเรียงลำดับความต้องการ พบว่า ความคาดหวังให้ปฏิบัติ ที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องการ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) พิจารณาให้ความเห็นชอบการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 2) ให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 3) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่น หรือตามที่ ก.ค.ศ. มอบหมาย 4) จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 5) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 6) พิจารณากำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งการกำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่งเกลี่ยอัตรากำลังให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานบุคคล ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด 7) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การปกป้องคุ้มครองระบบคุณธรรม การจัดสวัสดิการและการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา 8) จัดทำรายงานประจำปีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาเพื่อเสนอ ก.ค.ศ. 9) พิจารณาเกี่ยวกับเรื่องการค้าเงินทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ 10) พิจารณาให้ความเห็นชอบเรื่องการบริหารบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาที่ไม่อยู่ในอำนาจและหน้าที่ของผู้บริหารของหน่วยงานการศึกษา ซึ่งความคาดหวังต้องการจำเป็นในการให้คณะ อ.ก.ค.ศ. ประจำเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ปฏิบัติตามบทบาทอำนาจหน้าที่ ซึ่งเมื่อบุคคลดำรงตำแหน่งในสังคมย่อมมีส่วนผูกพันกับความคาดหวังที่บุคคลอื่นคาดหวังบุคคลในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งควรจะทำหรือแสดงพฤติกรรมอย่างไร ตามอำนาจหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้กับตำแหน่งที่บุคคลดำรงอยู่ในขณะนั้น ขึ้นอยู่กับความคาดหวังของสมาชิกในสังคม หรือ พฤติกรรมที่เกิดขึ้นตามเงื่อนไขและอำนาจหน้าที่ที่ต้องกระทำเมื่อบุคคลเข้า

มาดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง และพฤติกรรมดังกล่าวนั้นย่อมมีส่วนผูกพันกับความคิดเห็นของผู้ดำรงตำแหน่งเองและความคาดหวังของสังคมที่เห็นว่าบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งนั้นควรกระทำ (ทองอินทร์ วงศ์โสธร, 2536:191; เรืองยศ พจนนุสนธิ์, 2541:11; บุญเชิด สุขอภิรมย์, 2541:15; คำนึ่ง อัครศุภนาพันธ์, 2542:13; บุญเชิด งามตาม, 2545:18; อัญชลี ไก่งาม, 2545:11; ประมวลรัตน์วงศ์, 2537:12 อ้างใน ไชยนิรันดร์ สุนันตะ, 2545:15;)

เมื่อนำลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการให้คณะ อ.ก.ค.ศ. ประจำเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ที่ปฏิบัติตามบทบาทอำนาจหน้าที่ ตามมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องการ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

2.2.1 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการใน คณะ อ.ก.ค.ศ. ประจำเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ในการพิจารณาให้ความเห็นชอบการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ที่ปฏิบัติจริงกับที่คาดหวังให้ปฏิบัติ พบว่า แตกต่างกันทุกข้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากดัชนีเรียงลำดับความต้องการ พบว่า ความคาดหวังให้ปฏิบัติ จำแนกเป็นรายด้าน ที่ต้องการสูงสุด 3 อันดับ เรียงจากมากไปหาน้อย คือ 1) พิจารณาให้ความเห็นชอบการบรรจุแต่งตั้งมีความเหมาะสมและตรงตามความรู้ความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม 2) พิจารณาให้ความเห็นชอบการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเหมาะสม เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม และ 3) พิจารณาให้ความเห็นชอบการรับโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเหมาะสมตรงตามความรู้ความสามารถ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม

2.2.2 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการใน คณะ อ.ก.ค.ศ. ประจำเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ในการให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ที่ปฏิบัติจริงกับที่คาดหวังให้ปฏิบัติ พบว่า แตกต่างกันทุกข้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากดัชนีเรียงลำดับความต้องการ พบว่า ความคาดหวังให้ปฏิบัติ จำแนกเป็นรายด้าน ที่ต้องการสูงสุด 3 อันดับ เรียงจากมากไปหาน้อย คือ 1) พิจารณาให้ความเห็นชอบในการเลื่อนขึ้นเงินเดือน รวมทั้งปีงบประมาณ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีพิเศษ 2 ชั้นเหมาะสม 2) พิจารณาให้ความเห็นชอบและอนุมัติในการให้ความดีความชอบของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเหมาะสม มีคุณภาพ ปริมาณงานด้วยความความบริสุทธิ์ โปร่งใสเป็น

ธรรมและตรวจสอบได้ และ 3) พิจารณาให้ความเห็นชอบในการเลื่อนชั้นเงินเดือน รวมทั้งปีงบประมาณ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีพิเศษ 1.5 ชั้น เหมาะสม ส่วนความความคาดหวังต้องการให้ปฏิบัติน้อยที่สุด คือ พิจารณาให้ความเห็นชอบในการเลื่อนชั้นเงินเดือน รวมทั้งปีงบประมาณ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 0.5 ชั้น เหมาะสม

2.2.3 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการใน คณะ อ.ก.ค.ศ. ประจำเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ในการปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่น หรือตามที่ ก.ค.ศ. มอบหมาย ที่ปฏิบัติจริงกับที่คาดหวังให้ปฏิบัติ พบว่า แตกต่างกันทุกข้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากดัชนีเรียงลำดับความต้องการ พบว่า ความคาดหวังให้ปฏิบัติ จำแนกเป็นรายด้าน ที่ต้องการสูงสุด 3 อันดับ เรียงจากมากไปหาน้อย คือ 1) ปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.ค.ศ. ด้วยความบริสุทธิ์ โปร่งใสเสมอภาค และเท่าเทียมกัน 2) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม 3) ดำเนินการบริหารงานบุคคลโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ยึดระบบคุณธรรมจริยธรรมความเสมอภาคระหว่างบุคคลและหลักการ และความคาดหวังที่ต้องการน้อยที่สุด คือ พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานการบริหารงานบุคคลในหน่วยงานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

2.2.4 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการใน คณะ อ.ก.ค.ศ. ประจำเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ในการจัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ที่ปฏิบัติจริงกับที่คาดหวังให้ปฏิบัติ พบว่า แตกต่างกันทุกข้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากดัชนีเรียงลำดับความต้องการ พบว่า ความคาดหวังให้ปฏิบัติ จำแนกเป็นรายด้าน ที่ต้องการสูงสุด 3 อันดับ เรียงจากมากไปหาน้อย คือ 1) พัฒนาฐานข้อมูลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อการบริหารจัดการและใช้เป็นฐานข้อมูลอ้างอิงในการพิจารณาเห็นชอบหรืออนุมัติตามหลักเกณฑ์ ด้วยความ เป็นธรรม 2) พัฒนาฐานข้อมูลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อการเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลอื่นเช่นฐานข้อมูลการเงินฐานข้อมูลการเรียนการสอน และ 3) จัดทำฐานข้อมูลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดและวางแผนการบริหารงานบุคคล ส่วนความคาดหวังที่ต้องการน้อยที่สุด คือ ตรวจสอบและการเก็บรักษาข้อมูลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อปรับปรุงในการพัฒนากำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล

2.2.5 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการใน คณะ อ.ก.ค.ศ. ประจำเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ในการกำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลการ

บริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ที่ปฏิบัติจริงกับที่คาดหวังให้ปฏิบัติ พบว่า แตกต่างกันทุกข้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากดัชนีเรียงลำดับความต้องการ พบว่า ความคาดหวังให้ปฏิบัติ จำแนกเป็นรายด้าน ที่ต้องการสูงสุด 3 อันดับ เรียงจากมากไปหาน้อย คือ 1) กำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลการเกี่ย้อัตรากำลัง ในหน่วยงานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา 2) กำกับดูแล ติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคคลกรปกป้องระบบคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนการการธำรงรักษามูลค่า เป็นต้น และ 3) กำกับดูแล ติดตามและประเมินผลการกำหนดนโยบาย แผนงาน การบริหารงานบุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่วนความต้องการจำแนกรายด้านที่คาดหวัง ต้องการน้อยที่สุด คือ กำกับดูแล ติดตามและประเมินผลการวางแผนอัตรากำลังในหน่วยงาน การศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

2.2.6 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการใน คณะ อ.ก.ค.ศ. ประจำเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ในการพิจารณากำหนดนโยบายการบริหารงาน บุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งการกำหนดจำนวน และอัตราตำแหน่งเกี่ย้อัตรากำลังให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานบุคคล ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ที่ปฏิบัติจริงกับที่คาดหวังให้ปฏิบัติ พบว่า แตกต่างกัน ทุกข้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากดัชนีเรียงลำดับความต้องการ พบว่า ความคาดหวังให้ปฏิบัติ จำแนกเป็นรายด้าน ที่ต้องการสูงสุด 3 อันดับ เรียงจากมากไปหา น้อย คือ 1) กำหนดนโยบายการเกี่ย้อัตรากำลังข้าราชการครู 2) กำหนดนโยบายเกณฑ์ การพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 3) กำหนดนโยบาย การบริหารงานบุคคลโดยใช้ระบบคุณธรรม ปฏิบัติตามระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ส่วนความคาดหวังให้ปฏิบัติ ต้องการน้อยที่สุด คือ การกำหนดนโยบายในการ ดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

2.2.7 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการใน คณะ อ.ก.ค.ศ. ประจำเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ในการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้าง ขวัญกำลังใจ การปกป้องคุ้มครองระบบคุณธรรม การจัดสวัสดิการและการยกย่องเชิดชูเกียรติ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ที่ปฏิบัติ จริงกับที่คาดหวังให้ปฏิบัติ พบว่า แตกต่างกันทุกข้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ เมื่อพิจารณาจากดัชนีเรียงลำดับความต้องการ พบว่า ความคาดหวังให้ปฏิบัติ จำแนกเป็นรายด้าน ที่ต้องการสูงสุด 3 อันดับ เรียงจากมากไปหาน้อย คือ 1) ส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการ ให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2) การประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและ

บุคลากรทางการศึกษาที่มีผลงานและความดีหรือมีคุณความดีสมควรเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้อื่น และ 3) เสริมสร้างขวัญกำลังใจ ให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่วนความต้องการ จำแนกรายด้านที่คาดหวังต้องการน้อยที่สุด คือ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพทางการศึกษา

2.2.8 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการใน คณะ อ.ก.ค.ศ. ประจำเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมาในการจัดทำรายงานประจำปีที่เกี่ยวข้องกับการ บริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาเพื่อเสนอ ก.ค.ศ. ที่ปฏิบัติจริงกับที่คาดหวังให้ปฏิบัติ พบว่า แตกต่างกันทุกข้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากดัชนีเรียงลำดับความต้องการ พบว่า ความคาดหวังให้ปฏิบัติ จำแนกเป็นรายด้าน ที่ต้องการสูงสุด 3 อันดับ เรียงจากมากไปหาน้อย คือ 1) รายงาน การเกลี้ย อัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2) รายงาน การสรรหาบรรจุแต่งตั้ง การ ย้าย การโอน การเกษียณ การลาออก การตายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 3) รายงาน การพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่วน ความคาดหวังที่ความต้องการน้อยที่สุด คือ รายงาน การกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา

2.2.9 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการใน คณะ อ.ก.ค.ศ. ประจำเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ในการพิจารณาเกี่ยวกับเรื่องการค้าเงินทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ ที่ปฏิบัติ จริงกับที่คาดหวังให้ปฏิบัติ พบว่า แตกต่างกันทุกข้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ เมื่อพิจารณาจากดัชนีเรียงลำดับความต้องการ พบว่า ความคาดหวังให้ปฏิบัติ จำแนกเป็นรายด้าน ที่ต้องการสูงสุด 3 อันดับ เรียงจากมากไปหาน้อย คือ 1) ใช้กฎหมายด้วยความเป็นธรรม 2) พิจารณาการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เฉพาะโทษ ทางวินัยไม่ร้ายแรง และ 3) พิจารณามีมติให้แต่งตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยเพิ่มเติม กรณี พยานหลักฐานไม่เพียงพอที่จะพิจารณา โทษทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่วนความต้องการจำแนกรายด้านต้องการน้อยที่สุด คือ พิจารณาให้ความเห็นชอบผลการ ดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ ผู้บังคับบัญชาเสนอ

2.2.10 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการใน คณะ อ.ก.ค.ศ. ประจำเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ในการพิจารณาให้ความเห็นชอบเรื่องการบริหาร บุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาที่ไม่อยู่ในอำนาจและหน้าที่ของผู้บริหารของหน่วยงานการศึกษา ที่

ปฏิบัติจริงกับที่คาดหวังให้ปฏิบัติ พบว่า แตกต่างกันทุกข้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากดัชนีเรียงลำดับความต้องการ พบว่า ความคาดหวังให้ปฏิบัติ จำแนกเป็นรายด้าน ที่ต้องการสูงสุด 3 อันดับ เรียงจากมากไปหาน้อย คือ 1) สรรหาตำแหน่งของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา 2) สาขางานบุคลากรทางการศึกษาอื่นตรงตามคุณสมบัติที่กำหนด 3) ประกาศกำหนดคุณสมบัติมาตรฐานตำแหน่ง ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสาขางานบุคลากรทางการศึกษาอื่น และ 3) ให้ความเห็นชอบการเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสาขางานบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามคุณสมบัติที่กำหนด ส่วนความคาดหวังที่ต้องการน้อยที่สุด คือ กำหนดคุณสมบัติผู้ซึ่งจะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายใต้กฎหมายว่าด้วยสภาครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ประกอบการวิชาชีพครู

จะเห็นว่า ความคาดหวังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อคณะ อ.ก.ค.ศ. ประจำเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนครราชสีมา จากแบบสอบถามที่ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ได้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างมีความคาดหวังและต้องการที่จะให้ปฏิบัติตามบทบาทอำนาจหน้าที่ ด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้ ซึ่งความคาดหวังเป็นความคิดของบุคคลที่มีต่อบทบาทนั้น ๆ สอดคล้องกับ มนุษย์ที่มีลักษณะแตกต่างกันทางสรีรวิทยา และจิตวิทยา บุคคลมีบุคลิกภาพและความต้องการแตกต่างกัน บุคลิกภาพ (personality) เป็นโครงสร้างของบุคคลในเชิงจิตวิทยา เกสเชลล์และกุนาให้ความหมายว่า เป็นองค์ประกอบที่มีพลวัตภายในบุคคล ซึ่งประกอบด้วยความต้องการเป็นหลัก ความต้องการเป็นตัวควบคุมการตอบสนองของบุคคลต่อสภาพแวดล้อม บุคคลแสดงออกต่อโลกภายนอกในลักษณะที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับการรับรู้ ความต้องการ นิสัย ความสามารถ ความรู้ ค่านิยม และความเชื่อของบุคคล สิ่งเหล่านี้รวมกันเป็นบุคลิกภาพ ส่วนประกอบสำคัญของบุคลิกภาพ คือ ความต้องการ

ความต้องการ (need-dispositions) เป็นความโน้มเอียงที่จะกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ต่อเป้าหมายและหวังผลอย่างใดอย่างหนึ่งจากการกระทำนั้น (ทองอินทร์ วงศ์โสธร. 2547 : 191-192)

2.3 ผลการวิเคราะห์ปัญหาแนวทางแก้ไข และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงและที่คาดหวังของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา โดยสรุปประเด็นสำคัญ จากแบบสอบถามปลายเปิด พบว่า ด้านปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีปัญหาการปฏิบัติงานเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

2.3.1 การปฏิบัติหน้าที่ไม่ชัดเจน โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ คือ ต้องกำหนดขอบเขตของอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจน ให้คณะ อ.ก.ค.ศ.

ศึกษา กฎระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง และข้อเสนอแนะว่า ควรให้คณะ อ.ก.ค.ศ. อบรมกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้องและนำไปปฏิบัติตาม และให้กำหนดโทษร้ายแรงและลงโทษขั้นหนักที่สุด เมื่อ อ.ก.ค.ศ. ทำผิดหลักเกณฑ์

2.3.2 ข้าราชการครูได้รับการปฏิบัติไม่เท่าเทียมกัน โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขปัญหา ที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ คือ จัดอบรมให้คณะ อ.ก.ค.ศ. ที่ได้รับแต่งตั้งให้มีคุณธรรมและจรรยาบรรณ และหลักธรรมาภิบาลตลอดจนการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี คัดเลือกผู้มีคุณธรรมจริยธรรมมาดำรงตำแหน่ง กำหนดสัดส่วนของคณะ อ.ก.ค.ศ. ตามสัดส่วนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และมีข้อเสนอแนะว่าควรให้มีองค์กรอิสระที่สามารถตรวจสอบและสามารถยับยั้งการพิจารณาที่ไม่เหมาะสมเป็นธรรมได้

2.3.3 มีอำนาจหน้าที่ไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง ขาดการดูแลอำนาจ ใช้ อำนาจในการแสวงหาผลประโยชน์ โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ คือ ลดบทบาท อำนาจและหน้าที่ อ.ก.ค.ศ. หรือแยกระบบการบริหารงาน ประถม - มัธยม และมีข้อเสนอแนะว่า ให้คณะ อ.ก.ค.ศ. มีการประชุมร่วมกันกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเต็มองค์คณะ อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 - 2 ครั้ง เพื่อจะได้ทราบปัญหาและความเดือดร้อนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างแท้จริง

2.3.4 ใช้ระบบอุปถัมภ์ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ คือ ศึกษากฎหมาย ระเบียบ ที่จะนำมาปรับปรุง ประยุกต์เป็นแนวปฏิบัติให้เกิดผลดีต่อวิชาชีพครู และมีข้อเสนอแนะว่าควรคำนึงถึงความเป็นตัวแทนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ ใช้เกณฑ์และมาตรฐานเดียวกัน

2.3.5 ปฏิบัติงานโดยขาดความเป็นอิสระและอื่น ๆ โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ คือ ให้คณะ อ.ก.ค.ศ. รักษาศักดิ์ศรีของตนเอง ยึดมั่นในระเบียบกฎเกณฑ์ ไม่ควรคัดเลือก อ.ก.ค.ศ. ที่เป็นข้าราชการอยู่แล้ว โดยเฉพาะอยู่ในสำนักงาน และเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ในกลุ่มบริหารงานบุคคล และมีข้อเสนอแนะว่า ควรแจ้งหัวหน้าพรรค หรือหัวหน้ารัฐบาลในการควบคุมดูแลกำกับนักการเมือง และตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

3. ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะ เพื่อนำข้อค้นพบไปใช้ให้เกิดประโยชน์และเพื่อเป็นแนวทางการวิจัยเรื่องอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับการวิจัยนี้ในโอกาสต่อไป

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยแม้พบว่า บทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังในการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ.ประจำเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ในการปฏิบัติจริงโดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง และบทบาทที่คาดหวัง มีความคาดหวังให้ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากทุกข้อ พบว่า ประชากรกลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะว่า อ.ก.ค.ศ.ประจำเขตพื้นที่การศึกษา ยังไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน เนื่องจากมีกฎระเบียบและข้อบังคับจากกฎหมาย การปฏิรูปใหม่ ๆ ออกมาตลอดเวลา ควรกำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ.ประจำเขตพื้นที่การศึกษา ให้ชัดเจนว่าขอบเขตของอำนาจหน้าที่สามารถปฏิบัติได้เพียงใด และควรกำหนดสัดส่วนของคณะกรรมการและการได้มาของประธานอนุกรรมการให้ชัดเจน และควรมีวาระระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งเฉพาะส่วนของประธานอนุกรรมการได้คราวละกี่ปี ซึ่งไม่ควรเกินคราวละ 1 ปี และควรทำการสรรหาประธานใหม่ เพื่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงและไม่ผูกขาดอำนาจมากเกินไป อีกทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรมีการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลทุกเรื่อง ถึงการเปลี่ยนแปลงและนโยบายตลอดจนแนวปฏิบัติต่าง ๆ พร้อมทั้งจัดให้ข้าราชการครูได้ประชุมร่วมกับคณะ อ.ก.ค.ศ.ประจำเขตพื้นที่การศึกษา บ้าง อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลที่นอกเหนือจากที่กฎหมายไม่ได้ระบุ เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ปัจจุบัน พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ได้ถูกปรับปรุง และประกาศใช้เพิ่มเติม คือ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2551 ซึ่งกำหนดให้มี อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาเพิ่มเติม ดังนี้

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547	พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551
<p>มาตรา 21 ให้มี อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษานั้น ๆ ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ประธานอนุกรรมการซึ่งอนุกรรมการคัดเลือกตนเอง จำนวน 1 คน 2. อนุกรรมการโดยตำแหน่ง จำนวน 3 คน ได้แก่ <ul style="list-style-type: none"> - ผู้แทน ก.ค.ศ. จำนวน 1 คน - ผู้แทนครูสภา จำนวน 1 คน และ - ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ 3. อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีความรู้ความสามารถหรือมีประสบการณ์ด้านการบริหารงานบุคคล หรือด้านอื่นที่เป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษา 	<p>มาตรา 7 ให้ยกเลิกความในมาตรา 21 และ มาตรา 22 แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน</p> <p>มาตรา 21 ให้มี อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษานั้น ๆ ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ประธานอนุกรรมการซึ่งอนุกรรมการคัดเลือกตนเอง จำนวน 1 คน โดยคัดเลือกจากอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ 2. อนุกรรมการโดยตำแหน่ง จำนวน 2 คน ได้แก่ <ul style="list-style-type: none"> - ผู้แทน ก.ค.ศ. จำนวน 1 คน - ผู้แทนครูสภา จำนวน 1 คน <u>ต้องเป็นสมาชิกครูสภาและเป็นผู้มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามกฎหมายว่าด้วยสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา</u> <p>ซึ่งคัดเลือกจากผู้ที่มีความรู้ ความสามารถหรือประสบการณ์ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการศึกษา ด้านกฎหมาย หรือด้านการเงินการคลัง <u>และต้องไม่เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องไม่ใช่ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น เจ้าหน้าที่ ที่ปรึกษา หรือผู้มีตำแหน่งบริหารในพรรคการเมือง</u></p> 3. อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 4 คน ซึ่งคัดเลือกจากผู้ที่มีความรู้ ความสามารถหรือประสบการณ์ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการศึกษา ด้านกฎหมาย หรือด้านการเงินการคลัง และด้านอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษา ด้านละ 1 คน

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา พ.ศ. 2547	พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551
<p>3. อนุกรรมการผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 3 คน ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้แทนผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหาร หน่วยงานการศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นในเขต พื้นที่การศึกษาตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน 1 คน - ผู้แทนข้าราชการครู จำนวน 1 คน และ - ผู้แทนบุคลากรทางการศึกษาอื่น จำนวน 1 คน <p>รวม คณะ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา มีทั้งสิ้น จำนวน 9 คน</p>	<p>4. อนุกรรมการผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 5 คน ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้แทนข้าราชการครูผู้สอนสายประถมศึกษา จำนวน 1 คน - ผู้แทนข้าราชการครูผู้สอนสายมัธยมศึกษา จำนวน 1 คน - ผู้บริหารสถานศึกษาสายประถมศึกษา จำนวน 1 คน - ผู้บริหารสถานศึกษาสายมัธยมศึกษา จำนวน 1 คน และ - ผู้แทนบุคลากรทางการศึกษาอื่น จำนวน 1 คน <p>5. ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็น อนุกรรมการและเลขานุการ</p> <p>รวม คณะ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา มีทั้งสิ้น จำนวน 12 คน</p>

จากการปรับปรุงมาตรา 21 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา พ.ศ. 2547 นั้น จะเห็นว่า ก.ค.ศ. เองได้พยายามที่จะปรับปรุงและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ
ที่เกิดขึ้น จากองค์ประกอบของคณะ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา แล้ว ดังนั้น ในการทำวิจัยครั้ง
ต่อไปจึงควรทำการวิจัยเพื่อศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของคณะกรรมการ และประสบการณ์ใน
การเป็นผู้แทนฝ่ายต่าง ๆ ในโอกาสต่อไป และควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับบทบาทตามที่
เป็นจริง และผลที่เกิดขึ้นจากการบริหารงานบุคคลของ คณะ อ.ก.ค.ศ.ประจำเขตพื้นที่การศึกษา
ตามองค์ประกอบใหม่ตามพระราชบัญญัติพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2548) *ทิศทางและมาตรการในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์
- กระทรวงศึกษาธิการ (2546) *การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล* กรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- _____. (2546) *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง และพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์
- _____. (2546) *พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์*
- _____. (ม.ป.ป.) *คู่มือการปฏิรูปการศึกษาในแนวทางการปฏิรูปสถานศึกษาให้เป็นโรงเรียนในอุดมคติตามองค์ประกอบที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ 10 ประการ* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์การศาสนา
- _____. (2545) *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544* กรุงเทพมหานคร กุลธน ธนาพงศธร (2535) *การบริหารงานบุคคล พิมพ์ครั้งที่ 15* นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ข่าวกระทรวงศึกษาธิการ Education News คืบค้นวันที่ 21 มกราคม 2550 จาก http://www.moe.go.th/webpr/news_day/m111149/edu3.html
- คำนึ่ง อัดตศุภนาพันธ์ (2542) “บทบาทของคณะกรรมการโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาจังหวัดตรัง” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ครูเมืองคอน คืบค้นวันที่ 21 มกราคม 2550 จาก http://www.moe.go.th/form_law/webboard2_3/view.php?23
- จักร อินทจักร และ เกรียงไกร เข็มนบุญศรี (2548) *คู่มือการบริหารทรัพยากรบุคคล พิมพ์ครั้งที่ 2* กรุงเทพมหานคร บั๊กแบงก์

- ไชยนิรันดร์ สุนันต์๊ะ (2545) “ความคาดหวังของเกษตรกรต่อบทบาทการบริหารจัดการด้าน การเกษตรขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย” วิทยานิพนธ์ปริญญาเกษตร ศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาส่งเสริมการเกษตร สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตรและ สหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ดิเรก พลเลิศ (2533) “บทบาทของศึกษานิเทศก์ตามโครงสร้างใหม่ของสำนักงาน ศึกษานิเทศก์จังหวัด” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- ทองอินทร์ วงศ์โสธร (2547) “ทฤษฎีระบบ” ใน *ประมวลสาระวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการ บริหารการศึกษา* หน้าที่ 3 หน้า 191 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ทิตยา สุวรรณชญ (2527) *ความคาดหวังบทบาทของการพัฒนาคณะกรรมการพัฒนาหมู่บ้าน และเจ้าหน้าที่ระดับอำเภอ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา* โรงพิมพ์ท้องถิ่น
- นรา สมประสงค์ (2548) “การบริหารแบบมีส่วนร่วม” ใน *ประมวลสาระฉบับเพิ่มเติมวิชาทฤษฎี และแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา* หน้าที่ 12 หน้า 35 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- นิเวศน์ เกิดประชาญ์ (2539) “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานปทุมธานี” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การบริหาร การศึกษา
- บุญชม ศรีสะอาด (2532) *การวิจัยเบื้องต้น* มหาสารคาม อภิชาติการพิมพ์
- บุญชิต งามสง่า (2545) “บทบาทของผู้แทนครูในกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดระยอง” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงบริหารการศึกษา สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- บุญเชิด สุขอภิรมย์ (2541) “บทบาทของคณะกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนกับการมีส่วนร่วม แก้ปัญหาการดำเนินงานโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชา บริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- แบบรับฟังปัญหาอุปสรรคการบังคับใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ค้นคืนวันที่ 21 มกราคม 2550 จาก http://www.moe.go.th/form_law/webboard2_3/view.php?41
- ประยูร ศรีประสาธน์ (2545) “ปัญหาและแนวโน้มเกี่ยวกับอำนาจการบริหารการศึกษา” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาสัมมนาและแนวโน้มทางการบริหารการศึกษา* หน้าที่ 6 หน้า 169 – 170 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาศึกษาศาสตร์

- พรทิพย์ พุ่มศิริ (2540) “การบริหารทรัพยากรบุคคลในมหาวิทยาลัยของรัฐตามความคิดเห็นของ
อาจารย์และข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านบุคคล” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร
อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัย สาขาบริหารเทคนิคศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต) (2546) *ภาวะผู้นำ* พิมพ์ครั้งที่ 7 กรุงเทพมหานคร สุขภาพใจ
พระบรมราโชวาทพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวพระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือนเนื่องในโอกาส
วันข้าราชการพลเรือน 1 เมษายน 2524 คั่นคืนวันที่ 24 มิถุนายน 2551 จาก
http://www.correct.go.th/forum/display_topic_threads.asp?ForumID=12&TopicID=16&PagePosition=1
- เพชร หลากา (2538) “ความคาดหวังของผู้บังคับบัญชาระดับกลางที่มีต่อการปฏิบัติงานของ
ผู้บังคับบัญชาระดับล่างในโรงงานอุตสาหกรรมพลาสติก” วิทยานิพนธ์ปริญญา
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- พันชวงค์ สุทธิพันธ์ (2538) “ความคาดหวังของครูผู้สอนกลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระนอง เกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของศึกษานิเทศก์
อำเภอ” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกการสอนสังคมศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- พูนสุข สังข์รุ่ง (2546) *มนุษยสัมพันธ์ในองค์กร* กรุงเทพมหานคร สถาบันราชภัฏสวนดุสิต
- ไพฑูรย์ เจริญพันธ์วงศ์ (2530) *พฤติกรรมองค์กรและการบริหาร* พิมพ์ครั้งที่ 2
กรุงเทพมหานคร โอ.เอส.พรีนติ้งเฮาส์
- เมธี ปิณฑนานนท์ (2529) *การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษ* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร
โอ.เอส.พรีนติ้งเฮาส์
- เรืองยศ พงนุสนธิ์ (2541) “การปฏิบัติงานตามบทบาทของคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา
จังหวัดมหาสารคาม” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหาร
การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ถัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และคณะ (2548)
- สมาน ประวันโต (2548) “บทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริงในการปฏิบัติงานของ
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี
เขต 4” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการศึกษา
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

- สมาน รังสิโยภุชณ์ (2540) *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล* พิมพ์ครั้งที่ 18
กรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.พ.
- สุวิมล ว่องวาณิช (2548) *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น : Need assessment research*
กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
- เสนาะ ดิยาวี (2539) *การบริหารงานบุคคล* พิมพ์ครั้งที่ 11 กรุงเทพมหานคร
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2548) เอกสาร(สื่อ)ประกอบการศึกษด้วยตนเอง
หลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสายงานบริหารในสถานศึกษา
ปีงบประมาณ 2548.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สารสนเทศทางการศึกษา Data on web รายงาน
ข้อมูลบุคลากร คืบค้นวันที่ 21 มกราคม 2550 จาก
http://210.1.20.11/dataonweb/onwebcheck/report8prov_show.php
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2544) *ปฏิรูปการศึกษาไทย...ในมุมมองประชาชน* กรุงเทพมหานคร
พิมพ์ดี
- สำนักพัฒนาการฝึกหัดครู (2546) *เทคนิคการบริหารและการวางแผน* กรุงเทพมหานคร
กระทรวงศึกษาธิการ
- อุดร ธรรมมา (2545) “ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาอำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- อุทัย หิรัญโต (2531) *หลักการบริหารงานบุคคล* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร โอเดียนสโตร์
- Bruce J. Cohen (1979). *Introduction to Sociology* New York : McGraw-Hill.
- David Dressler and Willis (1976). *Sociology The Study of Human Interaction* New York :
Alfred A. Knof.
- David K. Berlo (1966). *The Process of Communication* New York : Holf, Rinchart &
Winston.
- David Popenoe (1971) *Sociology* New Jersey : Prentice Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

บทบาทที่คาดหวังและที่ปฏิบัติจริง ของคณะกรรมการข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็น ของข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา ที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ด้านความ
คาดหวังให้มีการปฏิบัติ และด้านการปฏิบัติจริง
2. แบบสอบถามนี้มี 3 ตอน ประกอบด้วย
 - 2.1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - 2.2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังที่มีต่อการปฏิบัติ
หน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำ
เขตพื้นที่การศึกษา ด้านความคาดหวังให้มีการปฏิบัติ และด้านการปฏิบัติ
จริง
 - 2.3 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ บทบาทที่คาดหวังและที่ปฏิบัติจริง ของ
คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่
การศึกษา
3. ในการตอบแบบสอบถาม ขอความอนุเคราะห์ตอบให้ครบทุกข้อ โปรดอย่าเว้นข้อใดข้อ
หนึ่ง เพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่จะใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป
4. ผู้วิจัยจะใช้คำตอบของท่านในการวิจัยเท่านั้น จะไม่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่และ
สถานภาพของท่านแต่ประการใด และจะเก็บรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ ท่าน
ไม่จำเป็นต้องลงชื่อแต่ขอความกรุณาแสดงความคิดเห็นตามความเป็นจริง เพื่อประโยชน์
อย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพของการบริหาร โดยองค์กรคณะบุคคลต่อไป
ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่ได้กรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถามฉบับนี้เป็นอย่างดี จึง
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นางฉันทิณี บุตะเขียว

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความหรือเติมคำลงในช่องว่างที่เว้นไว้ให้

1. เพศ () ชาย () หญิง
2. อายุตัว.....ปี
3. อายุราชการ.....ปี
4. วุฒิการศึกษา
 - () ต่ำกว่าปริญญาตรี สาขาวิชา.....
 - () ปริญญาตรี สาขาวิชา.....
 - () ปริญญาโท สาขาวิชา.....
 - () ปริญญาเอก สาขาวิชา.....
5. ตำแหน่งหน้าที่ทางการศึกษา
 - () ครูผู้สอน
 - () ผู้บริหารสถานศึกษา
 - () บุคลากรทางการศึกษาอื่น
 - () ผู้บริหารการศึกษา
 - () คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำเขตพื้นที่การศึกษา
 - () อื่น ๆ (ระบุ).....
6. สถานภาพในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำเขตพื้นที่การศึกษา
 - () อนุกรรมการ โดยตำแหน่ง ระบุ () ผู้แทน ก.ค.ศ.
 - () ผู้แทนครูสภา
 - () ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 - () อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
 - () อนุกรรมการผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระบุ
 - () ผู้แทนผู้บริหาร
 - () ผู้แทนข้าราชการครู
 - () ผู้แทนบุคลากรทางการศึกษาอื่น
 - () อื่น ๆ (ระบุ).....

ข้อ	การปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น									
		ต่อความคาดหวัง ของ อ.ก.ค.ศ.					ต่อการปฏิบัติจริง ของ อ.ก.ค.ศ.				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4	การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ										
5	การกำหนดนโยบาย โดยคำนึงถึงผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล										
6	การกำหนดทิศทางเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบาย										
7	การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการบริหารงานบุคคล										
8	การกำกับดูแลใน การวางแผนอัตรากำลังในสถานศึกษา โดยยึดนโยบาย เป็นกรอบในการพิจารณา										
9	การกำกับดูแลใน การเกลี่ยอัตรากำลังในสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบาย										
10	(2) พิจารณาให้ความเห็นชอบการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา การบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด										
11	การดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความบริสุทธิ์ ยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน										
12	การบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา										

ข้อ	การปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น									
		ต่อความคาดหวัง ของ อ.ก.ค.ศ.					ต่อการปฏิบัติจริง ของ อ.ก.ค.ศ.				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
13	การพิจารณาให้ความเห็นชอบการ โยกย้ายของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พิจารณา ด้วยความเป็นธรรม										
14	<u>(3) ให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการพิจารณาความดี ความชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหาร การศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษาและข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา</u> การเสนอแนะให้ความเห็นชอบการพิจารณาความดี ความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา										
15	ให้ความเห็นชอบการพิจารณาความดีความชอบ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นไปตามที่สถานศึกษากำหนด										
16	ให้ความเห็นชอบการพิจารณาความดีความชอบ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็น ธรรม โปร่งใส มีผลงานเป็นที่ประจักษ์										
17	ให้ความเห็นชอบการพิจารณาความดีความชอบ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดย การพิจารณาเฉลี่ยแบ่งปัน อย่างเหมาะสม										
18	<u>(4) พิจารณาเกี่ยวกับเรื่องการดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ</u> การตั้งกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง										
19	การตั้งกรรมการสอบสวนสวนข้อเท็จจริง										

ข้อ	การปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น									
		ต่อความคาดหวัง ของ อ.ก.ค.ศ.					ต่อการปฏิบัติจริง ของ อ.ก.ค.ศ.				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
20	การสืบสวนข้อเท็จจริงจากพยานหลักฐาน										
21	การสอบสวนข้อเท็จจริงจากพยานหลักฐาน										
22	การพิจารณาข้อเท็จจริงกับมาตรฐานไทย										
23	การพิจารณาและลงความเห็น										
24	(5) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้าง ขวัญกำลังใจ การปกป้องคุ้มครองระบบคุณธรรม การจัดสวัสดิการและการยกย่องเชิดชูเกียรติ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน หน่วยงานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา การให้ความเห็นชอบอนุมัติการปรับเลื่อนตำแหน่ง ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา										
25	การส่งเสริมและสนับสนุนการให้สวัสดิการและ ประโยชน์แก่บุคลากรข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา										
26	การส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนาข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา										
27	การส่งเสริมและสนับสนุนข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาได้รับการศึกษาต่อ										
28	การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา										
29	การปกป้องคุ้มครองชื่อเสียงเกียรติยศของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา										
30	การยกย่องเชิดชูเกียรติของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา										
31	การยึดมั่นในระบบคุณธรรม										

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ บทบาทที่คาดหวังและที่ปฏิบัติจริง ของ คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่ การศึกษา

คำชี้แจง ขอให้ท่านระบุปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทของ คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. ด้านการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งการกำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่งเกี่ย้อัตรากำลัง

.....

.....

.....

.....

.....

2. ด้านการพิจารณาให้ความเห็นชอบการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

.....

.....

.....

.....

.....

3. ด้านการให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

.....

.....

.....

.....

.....

4. ด้านการพิจารณาเกี่ยวกับเรื่องการค้าเงิน การออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์

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

5. ด้านการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การปกป้องคุ้มครองระบบ คุณธรรม การจัดสวัสดิการและการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในหน่วยงานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

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

6. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

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

7. จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

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

8. จัดทำรายงานประจำปีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาเพื่อเสนอ ก.ค.ศ.

.....

.....

.....

.....

.....

9. พิจารณาให้ความเห็นชอบเรื่องการบริหารบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาที่ไม่อยู่ในอำนาจและหน้าที่ของผู้บริหารของหน่วยงานการศึกษา

.....

.....

.....

.....

.....

10. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่น หรือตามที่ ก.ค.ศ. มอบหมาย

.....

.....

.....

.....

.....

11. อื่น ๆ (โปรดระบุ)

.....

.....

.....

.....

.....

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจากการทดลองใช้

ที่	บทบาท อ.ก.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา	บทบาทที่คาดหวัง	บทบาทที่เป็นจริง
1	พิจารณากำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งการกำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่งแก่ผู้อำนวยการ กำนัน ให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานบุคคล ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ศ.ศ. กำหนด	.963	.977
2	พิจารณาให้ความเห็นขอการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา	.916	.948
3	ให้ความเห็นขอเกี่ยวกับการพิจารณาความชอบของผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา	.955	.606
4	พิจารณาเกี่ยวกับเรื่องการค้าขายทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้	.966	.980
5	ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การปกป้องคุ้มครองระบบคุณธรรม การจัดสวัสดิการและการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา	.963	.883
6	กำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา	.983	.975
7	จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์กรการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา	.968	.980
8	จัดทำรายงานประจำปีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์กรการศึกษาเพื่อเสนอ ก.ศ.ศ.	.986	.944
9	พิจารณาให้ความเห็นขอเรื่องการบริหารบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาที่ไม่อยู่ในอำนาจและหน้าที่ของผู้บริหารขององค์กรการศึกษา	.983	.975
10	ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่น หรือตามที่ ก.ศ.ศ. มอบหมาย	.941	.968
	รวม	.993	.990

ภาคผนวก ข
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจากการทดลองใช้

ที่	บทบาท อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา	บทบาทที่คาดหวัง	บทบาทที่เป็นจริง
1	พิจารณากำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งการกำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่งเกลี่ยอัตรากำลังให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานบุคคล ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด	.963	.977
2	พิจารณาให้ความเห็นชอบการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา	.916	.948
3	ให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารการศึกษาในองค์กรการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา	.955	.606
4	พิจารณาเกี่ยวกับเรื่องการค้าเงินทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้	.966	.980
5	ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การปกป้องคุ้มครองระบบคุณธรรม การจัดสวัสดิการและการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์กรการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา	.963	.883
6	กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์กรการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา	.983	.975
7	จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์กรการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา	.968	.980
8	จัดทำรายงานประจำปีที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์กรการศึกษาเพื่อเสนอ ก.ค.ศ.	.986	.944
9	พิจารณาให้ความเห็นชอบเรื่องการบริหารบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาที่ไม่อยู่ในอำนาจและหน้าที่ของผู้บริหารขององค์กรการศึกษา	.983	.975
10	ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่นหรือตามที่ ก.ค.ศ. มอบหมาย	.941	.968
	รวม	.993	.990

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ชื่อ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วานิช มาลัย
 สถานที่ทำงาน จังหวัดอุบลราชธานี
 วุฒิการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขา การวัดผลและประเมินผลการศึกษา
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ ผู้อำนวยการศูนย์วิทย์พัฒนา จังหวัดอุบลราชธานี
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
2. ชื่อ ดร. นลินี ณ นคร
 สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
 วุฒิการศึกษา ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขา การวัดผลและประเมินผลการศึกษา
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ อาจารย์ประจำสำนักทะเบียนและวัดผล
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
3. ชื่อ นายวิมาน วรรณคำ
 สถานที่ทำงาน Pสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5
 วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5
 อำเภอคำม่วน จังหวัดนครราชสีมา
4. ชื่อ นายศิลปสิทธิ์ ทับทิมธงไชย
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนสุรนารีวิทยา
 วุฒิการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขา การบริหารการศึกษา
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญโรงเรียนสุรนารีวิทยา
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1
 อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา
5. ชื่อ นายสมเกียรติ ทานอก
 สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
 วุฒิการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขา การวัดผลและประเมินผลการศึกษา
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา



ที่ ศธ 04067 /

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6
อาคารรัตนไพฑูรย์ ถนนรถไฟ อำเภอบัวใหญ่
จังหวัดนครราชสีมา 30120

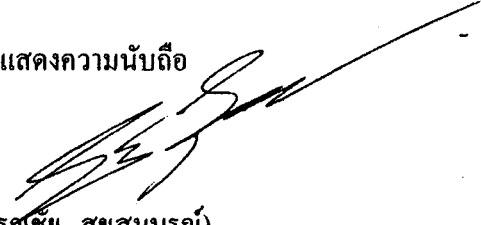
เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย
เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วานิช มาลัย
สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นางชื่นฤดี บุตะเขี้ยว ตำแหน่ง บุคลากร 7ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6 เป็นนักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชา บริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง บทบาทที่เป็นจริงและที่คาดหวังของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมานี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้าน บริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ อื่นๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6 หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดียิ่งขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(นายธัชชัย สุขสมบูรณ์)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6

กลุ่มบริหารงานบุคคล

โทร. 044-462199 ต่อ 16



ที่ ศธ 04067 /

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6
อาคารรัตตไพฑูรย์ ถนนรถไฟ อำเภอบัวใหญ่
จังหวัดนครราชสีมา 30120

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร. นลินี ฌ นคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นางชื่นฤติ บุตะเขี้ยว ตำแหน่ง บุคลากร 7ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6 เป็นนักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชา บริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง บทบาทที่เป็นจริงและที่คาดหวังของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมานี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้าน บริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ อื่นๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6 หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับ ความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดีจึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายธรรมชัย สุขสมบูรณ์)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6

กลุ่มบริหารงานบุคคล

โทร. 044-462199 ต่อ 16



ที่ ศธ 04067 /

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6
อาคารรัตตไพฑูรย์ ถนนรถไฟ อำเภอบัวใหญ่
จังหวัดนครราชสีมา 30120

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายวิมาน วรรณคำ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นางชื่นฤดี บุตะเขี้ยว ตำแหน่ง บุคลากร 7ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6 เป็นนักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชา บริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง บทบาทที่เป็นจริงและที่คาดหวังของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมานี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าวแก่นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้าน บริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ อื่นๆ นักศึกษานำเรียนด้วยตนเอง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6 หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดีจึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายธนาชัย สุขสมบูรณ์)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6

กลุ่มบริหารงานบุคคล

โทร. 044-462199 ต่อ 16



ที่ ศธ 04067 /

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6
อาคารรัตตไพฑูรย์ ถนนรถไฟ อำเภอบัวใหญ่
จังหวัดนครราชสีมา 30120

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายศิลปสิทธิ์ ทับทิมธงไชย ผู้อำนวยการโรงเรียนสุนทรารีวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นางชื่นฤดี บุตะเขี้ยว ตำแหน่ง บุคลากร 7ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6 เป็นนักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชา บริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง บทบาทที่เป็นจริงและที่คาดหวังของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมานี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้าน บริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ อื่นๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6 หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดีจึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายรณชัย สุขสมบูรณ์)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6

กลุ่มบริหารงานบุคคล

โทร. 044-462199 ต่อ 16



ที่ ศธ 04067 /

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6
อาคารรัตไพฑูรย์ ถนนรถไฟ อำเภอบัวใหญ่
จังหวัดนครราชสีมา 30120

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายสมเกียรติ ทานอก

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นางชื่นฤดี บุตะเขียว ตำแหน่ง บุคลากร 7ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6 เป็นนักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชา บริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง บทบาทที่เป็นจริงและที่คาดหวังของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมานี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้าน บริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ อื่นๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6 หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดีจึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายรัชชัช สุขสมบูรณ์)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6

กลุ่มบริหารงานบุคคล

โทร. 044-462199 ต่อ 16

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย



ที่ ศธ ๐๔๐๖๗/

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต ๖
อาคารรัตนไพฑูรย์ ถนนรถไฟ อำเภอบัวใหญ่
จังหวัดนครราชสีมา ๓๐๑๒๐

๒๖ มิถุนายน ๒๕๕๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนเมืองคง

เนื่องด้วย นางชิ่งนฤติ บุตะเขียว นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหาร
การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง บทบาท
ที่เป็นจริงและที่คาดหวัง ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำเขตพื้นที่
การศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยโดยให้ผู้อำนวยการ
โรงเรียน /รองผู้อำนวยการโรงเรียน / ครูผู้สอนในสถานศึกษา ได้ตอบแบบสอบถาม ท่านละ 1 ชุด ทั้งนี้
จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่การบริหาร
โดยองค์คณะบุคคลสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านในการอนุญาตให้นักศึกษา ได้ทดลอง
เครื่องมือตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และ
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายธัชชัย สุขสมบูรณ์)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต ๖

กลุ่มบริหารงานบุคคล

โทร. ๐-๔๔๔๖-๒๑๖๖ ต่อ ๑๕



ที่ ศธ 04067 /

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6
อาคารรัตตไพฑูรย์ ถนนรถไฟ อำเภอบัวใหญ่
จังหวัดนครราชสีมา 30120

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต

เนื่องด้วย นางฉิ่งฤดี บุตะเขี้ยว นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหาร
การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง บทบาทที่เป็นจริงและที่คาดหวังของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
จังหวัดนครราชสีมา

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากผู้บริหารสถานศึกษา/
ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. ได้ตอบแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บ
ข้อมูลเพื่อการวิจัย ตามวันเวลาและรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะ
ได้รับความอนุเคราะห์ จากท่านเป็นอย่างดีจึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายรัชชัย สุขสมบูรณ์)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6

กลุ่มบริหารงานบุคคล

โทร. 0-4446-2199 ต่อ 16

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางฉันทิ บุตะเขียว
วัน เดือน ปีเกิด	19 กรกฎาคม 2513
สถานที่เกิด	อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา
ประวัติการศึกษา	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาการศึกษา วิชาเอกบรรณารักษศาสตร์ วิชาโทนาฏศิลป์ วิทยาลัยครูนครราชสีมา พ.ศ.2535
สถานที่ทำงาน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6 อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา
ตำแหน่ง	บุคลากร 7ว