

349.151

ร. 8517

๖.๕

การคาคหวังบทบาทของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด
ในเขตการศึกษา ๘

ปริญญาพันธ์

ของ

นายธรรมรงค์ เกรอก

24 ส.ค. 2535

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

กุมภาพันธ์ 2531

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

177760

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิตและคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาปริญญาบัตร
ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการที่ปรึกษา

.....
.....

ประธาน

.....
.....

กรรมการ

คณะกรรมการสอบ

.....
.....

ประธาน

.....
.....

กรรมการ

.....
.....

กรรมการ

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงด้วยความช่วยเหลือให้คำแนะนำ รวมทั้งการตรวจแก้
อย่างดียิ่งจากรองศาสตราจารย์ทวีบูรณ์ หอมเย็น ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมบุรณ์ อุปลัมภ
และผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภัฏญา ทิยะสุวรรณ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้
ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้มีนามต่อไปนี้ ที่มีส่วนช่วยเหลือเป็นอย่างดี คือ นายคมสัน
คงทน ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดน่าน นายปรุ่ง พวงนัคคา ผู้อำนวยการ
การประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ นายเทิม แยมเสมอ ผู้อำนวยการการประถมศึกษา
จังหวัดเชียงราย นายเล็ก รัตนสุรงค์ ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดลำพูน
นายสนธิ ยีรงค์ ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดแพร่ นายเลื่อน ออนละมูล
ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดลำปาง นายอนุสรณ์ ยกให้ ผู้อำนวยการ
การประถมศึกษาจังหวัดพะเยา และนายเสงี่ยม อัมภาราม ผู้อำนวยการการประถมศึกษา
จังหวัดแม่อองสอน รวมทั้งขอขอบคุณข้าราชการสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอควนเนียง
จังหวัดสงขลา ข้าราชการสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน และ
ข้าราชการสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอสรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี ที่อำนวยความสะดวก
และให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี

ความคืบหน้าของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบค้ำ บิดา มารดา และบูรพาจารย์
ส่วนประโยชน์ขอบอบแก่ผู้เฝ้าการศึกษาทุกท่าน

ชรรมรงค์ เกรออก

สารบัญ

บทที่

หน้า

1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาคนควา	4
	ความสำคัญของการศึกษาคนควา	4
	ขอบเขตของการศึกษาคนควา	5
	นิยามศัพท์	6
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ	8
	การบริหารงานในรูปคณะกรรมการ	8
	แนวความคิดเกี่ยวกับบทบาท	14
	อนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด	16
	การบริหารงานบุคคลในสวนที่เกี่ยวข้อง	20
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	29
	สมมติฐานการวิจัย	30
3	วิธีดำเนินการศึกษาคนควา	32
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	32
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	33
	การสร้างเครื่องมือ	36
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	36
	การจัดกระทำข้อมูล	37
	การวิเคราะห์ข้อมูล	37
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	38

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	40
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	40
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	40
ตอนที่ 1 ทิศนะของอนุกรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญ ประจำจังหวัดและหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ที่มีบทบาทที่เป็น จริงและบทบาทที่คาดหวังของอนุกรมการข้าราชการครูสามัญ ประจำจังหวัด	41
ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบทิศนะของอนุกรมการข้าราชการครูสามัญ ประจำจังหวัดกับหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ที่มีบทบาทที่เป็น จริงและบทบาทที่คาดหวังของอนุกรมการข้าราชการครูสามัญ ประจำจังหวัด	63
5 สรุป อภิปรายผล และขอเสนอแนะ	86
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	86
วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	86
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	88
อภิปรายผล	90
ขอเสนอแนะทั่วไป	95
ขอเสนอแนะเพื่อการวิจัย	96
บรรณานุกรม	97
ภาคผนวก	102

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงเกณฑ์การปฏิบัติบทบาทตามแนวของเบสท์	41
2	แสดงทัศนะของอนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัดและหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ที่มีบทบาทที่เป็นจริงของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด 3 ท่าน	42
3	แสดงทัศนะของอนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัดและหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ที่มีบทบาทที่เป็นจริงของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด ด้านการสรรหาคณาจารย์	43
4	แสดงทัศนะของอนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัดและหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ที่มีบทบาทที่เป็นจริงของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด ด้านการดำเนินการทางวินัย	46
5	แสดงทัศนะของอนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัดและหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ที่มีบทบาทที่เป็นจริงของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน	49
6	แสดงทัศนะของอนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัดและหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ที่มีบทบาทที่คาดหวังของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด 3 ท่าน	53
7	แสดงทัศนะของอนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัดและหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ที่มีบทบาทที่คาดหวังของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด ด้านการสรรหาคณาจารย์	54
8	แสดงทัศนะของอนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัดและหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ที่มีบทบาทที่คาดหวังของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด ด้านการดำเนินการทางวินัย	57

9	แสดงทัศนะของอนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครู สามีญ่ประจำ จังหวัดและหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ที่มีต่อบทบาทที่คาดหวังของ อนุกรรมการข้าราชการครู สามีญ่ประจำจังหวัด ด้านการให้บุคลากร พ้นจากงาน	60
10	การเปรียบเทียบทัศนะของอนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครู สามีญ่ประจำจังหวัดกับหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ที่มีต่อบทบาทที่ เป็นจริงของอนุกรรมการข้าราชการครู สามีญ่ประจำจังหวัด 3 ด้าน	64
11	การเปรียบเทียบทัศนะของอนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครู สามีญ่ประจำจังหวัดกับหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ที่มีต่อบทบาทที่ เป็นจริงของอนุกรรมการข้าราชการครู สามีญ่ประจำจังหวัด ด้านการ สรรหามุคลากร	65
12	การเปรียบเทียบทัศนะของอนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครู สามีญ่ประจำจังหวัดกับหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ที่มีต่อบทบาทที่ เป็นจริงของอนุกรรมการข้าราชการครู สามีญ่ประจำจังหวัด ด้านการ ดำเนินการทางวินัย	68
13	การเปรียบเทียบทัศนะของอนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครู สามีญ่ประจำจังหวัดกับหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ที่มีต่อบทบาทที่ เป็นจริงของอนุกรรมการข้าราชการครู สามีญ่ประจำจังหวัด ด้านการ ให้บุคลากรพ้นจากงาน	71
14	การเปรียบเทียบทัศนะของอนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครู สามีญ่ประจำจังหวัดกับหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ที่มีต่อบทบาทที่ คาดหวังของอนุกรรมการข้าราชการครู สามีญ่ประจำจังหวัด 3 ด้าน	75
15	การเปรียบเทียบทัศนะของอนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครู สามีญ่ประจำจังหวัดกับหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ที่มีต่อบทบาทที่ คาดหวังของอนุกรรมการข้าราชการครู สามีญ่ประจำจังหวัด ด้านการ สรรหามุคลากร	76

16	การเปรียบเทียบทัศนะของอนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครู สัมัญประจำจังหวัดกับหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ที่มีบทบาทที่ คาคหวังของอนุกรรมการข้าราชการครูสัมัญประจำจังหวัด ด้านการ ดำเนินการทางวินัย	79
17	การเปรียบเทียบทัศนะของอนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครู สัมัญประจำจังหวัดกับหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ที่มีบทบาทที่ คาคหวังของอนุกรรมการข้าราชการครูสัมัญประจำจังหวัด ด้านการ ใหญ่บุคลากรพ้นจากงาน	82

ภูมิหลัง

การปฏิรูประบบการบริหารการประถมศึกษาในปี 2523 ทำให้มีข้อแตกต่างจากระบบการบริหารการประถมศึกษาในอดีต กล่าวคือ ในปัจจุบันอำนาจในการวินิจฉัยสั่งการเป็นขององค์คณะบุคคลในรูปคณะกรรมการ ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลหลายฝ่ายเข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการบริหาร ตามหลักการที่คณะกรรมการวางพื้นฐานเพื่อปฏิรูปการศึกษาได้เสนอไว้ว่า การบริหารการศึกษาควรจะเป็นไปในรูปคณะกรรมการ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2520 : 26) พร้อมกับการปรับปรุงระบบบริหารการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้มีการปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลโดยการตราพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2523 สุริยศิลป์อนันต์ (สุริยศิลป์อนันต์ 2523 : 1) กล่าวถึง พระราชบัญญัติฉบับนี้ไว้ว่า ยึดหลักการสำคัญ 3 ประการ คือ การให้เกียรติศักดิ์โดยองค์คณะบุคคล การกระจายอำนาจในการบริหารงานบุคคล และการให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการบริหารตนเอง

องค์การกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในระดับชาติ ได้แก่ คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) มีหน้าที่กำหนดมาตรฐาน หลักเกณฑ์ และวิธีการเพื่อใช้สำหรับข้าราชการครู ควบคุม ดูแล การปฏิบัติของกรมเจ้าสังกัดข้าราชการครูและสถานศึกษา ให้ปฏิบัติตามมาตรฐาน หลักเกณฑ์ และวิธีการที่กฎหมายกำหนด ซึ่งภารกิจตามอำนาจและหน้าที่ของ ก.ค. กว้างขวางมาก ก.ค. จึงได้กระจายอำนาจให้เป็นไปตามหลักการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคล โดยมอบหมายให้อนุกรรมการข้าราชการครู-สามัญประจำกรม (อ.ก.ค.กรม) ปฏิบัติหน้าที่แทน ก.ค. ในระดับกรม และมอบหมายให้อนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด (อ.ก.ค.จังหวัด) ปฏิบัติหน้าที่แทน ก.ค. ในระดับจังหวัดสำหรับข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

การบริหารงานบุคคลในรูปคณะกรรมการนั้น สมพงษ์ เกษมสิน (สมพงษ์ เกษมสิน 2521 : 75) สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลโดยคณะกรรมการมีผลที่สามารถ นำเอาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถรวมเป็นคณะกรรมการ สามารถระดมพลังปัญญา สมอง ประสมการณ์มาใช้ประโยชน์ในการบริหารงานได้มาก ข้อเสียก็มีอยู่ที่การบริหารโดย คณะกรรมการมักลาซา และอาจขัดความรับผิดชอบได้ง่าย ซึ่งชวน หลีกภัย (ชวน หลีกภัย 2528 : 10) มีความเห็นว่า ในเรื่องของการกระจายอำนาจในแง่หลักการแล้วไม่มีข้อ ขัดแย้งทั้งในระดับกระทรวง หรือ ระดับหน่วยงานอื่น แต่ต้องคิดในทานความพร้อมของผู้นำ ว่า เมื่อมอบอำนาจให้ไปแล้วก็มีจุดอ่อน เป็นจุดอ่อนในเรื่อง ความพร้อมของคน ความสำนึก ของคนที่มีอำนาจและวิธีการทำงาน ตลอดจนการประสานงานทั้งอำนาจที่ได้ก็ไม่เค็ดขาด หมายถึง ไม่ได้ให้อำนาจโดยสิ้นเชิงกับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เป็นการให้อำนาจในรูปแบบของ คณะกรรมการ ทำให้ผู้ได้รับอำนาจไม่อยากใช้อำนาจ เพราะไม่ใช่สิทธิของตนเอง และการ ให้อำนาจในรูปแบบของคณะกรรมการมีจุดอ่อน เช่น ความไม่เหมาะสมของตัวบุคคลที่เข้ามา บางคนใช้วิธีการที่ไม่ถูกต้อง ไม่สุจริต ไม่ยุติธรรม จึงก่อให้เกิดปัญหา และประเด็นสำคัญคือ ความสำนึกของคนที่เขาเข้ามาเข้าใจผิดคิดว่าอำนาจที่ได้มาอิสระ จะทำก็ได้ ไม่ทำก็ได้ ไม่มี ใครมาจับผิดได้ ซึ่งปัญหาข้อนี้ให้ข้อคิดว่า การจะทำอะไรก็ตามที่เล็งผลเลิศ แต่รูปการไม่ อำนวยก็ไม่เกิดประโยชน์ เมื่อวิเคราะห์ทัศนคติของชวน หลีกภัย ที่หยิบยกมาพิจารณานี้ พอจะกล่าวได้ว่า ปัญหาการบริหารงานในรูปขององค์กร จะปรากฏในลักษณะที่เป็นปัญหาของ ตัวบุคคล ข้อวิพากษ์วิจารณ์อีกทัศนคติหนึ่ง เกี่ยวกับการบริหารงานขององค์กร ของสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติที่ผ่านมานั้น มีดังนี้ การบริหารงานการประถมศึกษา ในรูปคณะกรรมการนั้นมีอุปสรรคและปัญหาหลายประการ โดยส่วนมากแล้วเกิดขึ้นภายใน องค์กรการประถมศึกษานั้นเอง มีชาวโงมตีทำให้เกิดการเสียหายขึ้นกับองค์การบริหารโดย องค์คณะบุคคล ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถม ศึกษาแห่งชาติหลายเรื่อง เช่น ชาวเกี่ยวกับการทุจริตข้ออุปการณการสอน ชาวการทุจริต ในการสอบบรรจุข้าราชการครู เป็นต้น (บทนำและบทวิเคราะห์ชาวการศึกษาของ

วารสารครูไทย 2525 : 4 - 18) ซึ่งโกสินทร์ วรเศรษฐสิงห์ (โกสินทร์
 วรเศรษฐสิงห์ 2527 : 42 - 43) มีความเห็นตรงกับบุคคลที่กล่าวข้างต้นมาแล้วว่า
 ส่วนหนึ่งของอุปสรรคและปัญหาในการบริหารงานในรูปองค์คณะบุคคลเนื่องมาจากตัวบุคคล
 ที่เป็นกรรมการในคณะกรรมการต่าง ๆ ไม่เข้าใจในบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบของตน

ในฐานะคณะกรรมการ

ทัศนะที่ไต่ถามกล่าวอ้างเป็นลำดับนั้น ทำให้พิจารณาได้ว่า บุคคลและกลุ่มบุคคล
 ผู้มีหน้าที่ในคณะกรรมการต่างก็แสดงบทบาทไม่สอดคล้องกัน ซึ่งโดยทฤษฎีการคาดหวังบทบาท
 อธิบายไว้ว่า การคาดหวังบทบาทแตกต่างกันเป็นผลมาจากสถานภาพของบุคคลที่แตกต่างกัน
 และรวมทั้งความไม่แน่นอนของบทบาท (Role ambiguity) ด้วย ซึ่งย่อมเป็นปัญหาทาง
 การบริหาร กล่าวคือ สมาชิกใน อ.ก.ค.จังหวัดนั้น มีทั้งที่มาจากกลุ่มผู้บริหารระดับต่าง ๆ
 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิอันเป็นบุคคลภายนอกองค์การ และกลุ่มครูประจำการซึ่งเป็นตัวแทนของฝ่าย
 ปฏิบัติการ ต่างก็ไม่คุ้นเคยกับระเบียบที่เป็นผลมาจากโครงสร้างอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ค.
 จังหวัด สภาพปัญหาแห่งความขัดแย้งภายในกลุ่ม (In - Group conflict) ในเชิงการ
 คาดหวังบทบาท จึงปรากฏดังที่ได้อธิบายมาในตอนต้นนั้น

กลุ่มผู้บริหารอีกกลุ่มหนึ่งซึ่งมีลักษณะเป็นคนกลาง ซึ่งสุพิศรา สุภาพ (สุพิศรา
 สุภาพ 2527 : 35) อธิบายว่า บุคคลในกลุ่มนี้เป็นบุคคลผู้ซึ่งเป็นคนกลางระหว่างกลุ่ม
 ผู้บังคับบัญชาตนกับกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชา จะต้องเข้าใจแนวความคิดของผู้นำระดับสูง และไ้
 รับความไว้วางใจจากผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่า เนื่องจากจะต้องทำหน้าที่เชื่อมโยงความสัมพันธ์
 ระหว่างบุคคลในกลุ่มทั้งสองระดับ ในการศึกษาครั้งนี้บุคคลดังกล่าว ได้แก่ หัวหน้าการ
 ประถมศึกษาอำเภอ ซึ่งการปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารการประถมศึกษาภายในอำเภอของ
 ตนนั้นจะต้องมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับ อ.ก.ค.จังหวัด อันเป็นผู้มีอำนาจฝ่ายเหนือ กับ
 กลุ่มฝ่ายปฏิบัติการ อันได้แก่ ข้าราชการครูประถมศึกษาในอำเภอของตน บทบาทของ
 อ.ก.ค.จังหวัด จะปรากฏอยู่ในลักษณะใด เหมาะสมกับสภาพการบริหารงานที่เป็นจริง
 เพียงใดนั้น หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอย่อมเป็นกลุ่มที่สามารถมองเห็นการแสดงบทบาท
 ได้ชัดเจนกว่ากลุ่มอื่น ๆ

ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้างาน รับผิดชอบการจัดการประถมศึกษาในระดับอำเภอ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของ อ.ก.ค. จังหวัด ในเขตการศึกษา 8 ซึ่งประกอบด้วยจังหวัดเหล่านี้ คือ เชียงใหม่ เชียงราย ลำพูน แพร่ น่าน ลำปาง แม่ฮ่องสอน และพะเยา ทั้งนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลเบื้องต้นในการพัฒนาองค์การบริหารงานบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษารoles ที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด 3 ท่าน คือ ท่านการสรรหาบุคลากร การดำเนินการทางวินัย และการให้บุคลากรพ้นจากงาน ตามทัศนะของอนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ

2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด 3 ท่าน คือ ท่านการสรรหาบุคลากร การดำเนินการทางวินัย และการให้บุคลากรพ้นจากงาน ตามทัศนะของอนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด ในเรื่องต่อไปนี้

1. เพื่อเสนอแนะหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขเปลี่ยนแปลงระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัดให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

2. เพื่อเป็นแนวทางในการปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อันได้แก่ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ และโรงเรียน ในการที่จะบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกัน ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารการศึกษา

3. เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด จะเป็นผลดีต่อข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด

ขอบเขตของการศึกษาคนควา

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาคนควาในครั้งนี้ มุ่งศึกษาบทบาทที่เป็นจริง และบทบาทที่คาดหวังของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด 3 ด้าน ดังนี้

- 1.1 การสรรหาบุคลากร
- 1.2 การดำเนินการทางวินัย
- 1.3 การให้บุคลากรพ้นจากงาน

2. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคนควาครั้งนี้ คือ อนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 8 มีรายละเอียดดังนี้

- 2.1 อนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด จำนวน 72 คน
- 2.2 หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ จำนวน 83 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 155 คน

3. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคนควาครั้งนี้ ได้แก่ อนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ จำนวน 129 คน แต่ละกลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มตัวอย่างจากประชากรโดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ตามอัตราส่วนของเครจีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970

4. ตัวแปรที่ศึกษา

4.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

- อนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด
- หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ

4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ บทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของ

อนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด 3 ด้าน คือ

- การสรรหาคณากร
- การดำเนินการทางวินัย
- การให้บุคลากรพ้นจากงาน

นิยามศัพท์

1. บทบาท หมายถึง การแสดงออกในการปฏิบัติงานของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 8

1.1 บทบาทที่เป็นจริง หมายถึง การปฏิบัติงานหรือการกระทำต่าง ๆ ของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัดที่ดำเนินการอยู่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ด้านการสรรหาคณากร การดำเนินการทางวินัย และการให้บุคลากรพ้นจากงาน

1.2 บทบาทที่คาดหวัง หมายถึง ความต้องการหรือทัศนคติส่วนบุคคลของอนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ที่เห็นว่าอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัดสมควรดำเนินการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพเกี่ยวกับงานในหน้าที่ด้านการสรรหาคณากร การดำเนินการทางวินัย และการให้บุคลากรพ้นจากงาน

1.2.1 การสรรหาคณากร หมายถึง อำนาจหน้าที่ของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัดซึ่งจะอำนาจให้อนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัดได้แสดงบทบาทในเรื่องของการเลือกบุคลากร เข้าบรรจุในตำแหน่งใหม่ ในแต่ละรอบปี

งบประมาณ บทบาทดังกล่าวนี้ย่อมดำเนินไปโดยอาศัยหลักเกณฑ์และวิธีการที่อนุกรรมการ
ข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัดกำหนดขึ้น ทั้งนี้ อยู่ภายใต้กรอบของพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการครู พ.ศ. 2523

1.2.2 การดำเนินการทางวินัย หมายถึง อำนาจหน้าที่ของ
อนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด ซึ่งจะอำนวยความสะดวกให้อนุกรรมการข้าราชการครู
สามัญประจำจังหวัดได้แสดงบทบาทในเรื่องของการควบคุมข้าราชการครูที่อยู่ภายใต้การ
บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างมีระเบียบวินัย บทบาทดังกล่าวนี้ย่อมดำเนิน
ไปโดยอาศัยหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดขึ้นโดยอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำ
จังหวัด ทั้งนี้ อยู่ภายใต้กรอบของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523

1.2.3 การให้บุคลากรพ้นจากงาน หมายถึง อำนาจหน้าที่ของ
อนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด ซึ่งจะอำนวยความสะดวกให้อนุกรรมการข้าราชการครู
สามัญประจำจังหวัดได้แสดงบทบาทในเรื่องของการพิจารณาให้บุคลากรพ้นจากตำแหน่งใด
ตำแหน่งหนึ่ง บทบาทดังกล่าวนี้ย่อมดำเนินไปโดยอาศัยหลักเกณฑ์และวิธีการที่อนุกรรมการ
ข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัดกำหนดขึ้น ทั้งนี้ อยู่ภายใต้กรอบของพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการครู

2. อนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด (อ.ก.ค.จังหวัด) หมายถึง
กลุ่มบุคคลผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ทำหน้าที่เป็นผู้วินิจฉัยสั่งการในการบริหารงานบุคคลข้าราชการ
ครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดของตน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ
จังหวัดเป็นประธานคณะอนุกรรมการ ศึกษาธิการจังหวัด ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งคณะกรรมการ
ข้าราชการครูแต่งตั้ง จำนวน 3 คน ผู้แทนข้าราชการครูโดยการเลือกตั้ง จำนวน 3 คน
เป็นอนุกรรมการ และผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดเป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

3. หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ หมายถึง บุคคลผู้ดำรงตำแหน่ง หัวหน้า
การประถมศึกษาอำเภอ หัวหน้าการประถมศึกษากิ่งอำเภอ หรือ ผู้รักษาราชการในตำแหน่ง
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และไม่ได้เป็นอนุกรรมการในคณะอนุกรรมการ
ข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้เป็นการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยได้ลำดับเนื้อเรื่อง ดังนี้

1. การบริหารงานในรูปคณะกรรมการ
2. แนวความคิดเกี่ยวกับบทบาท
3. อนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด
4. การบริหารงานบุคคลในสวนที่เกี่ยวข้อง
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. สมมติฐานการวิจัย

1. การบริหารงานในรูปคณะกรรมการ

ความหมายของการบริหารงานในรูปคณะกรรมการ

แอนสเทย์ (Anstey, 1962 : 16) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คณะกรรมการ หมายถึง คณะบุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากบุคคล หรือ องค์กรที่คณะบุคคลนั้นสังกัดอยู่ เพื่อทำหน้าที่ช่วยการ ประชุมพิจารณา ปรีกษาหาหรือปัญหาเฉพาะเรื่องที่คณะกรรมการชุดนั้นได้รับ มอบหมาย แล้วรวบรวมข้อวินิจฉัย หรือ เสนอขอเสนอแนะต่อองค์กรนั้น ๆ

เท็ม แยมแสง (เท็ม แยมแสง 2524 : 115) ให้ความหมายในทาง รัฐประศาสนศาสตร์ไว้ว่า คณะกรรมการหมายถึง กลุ่มบุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ พิจารณาค้นคว้าหาคำวินิจฉัย หรือข้อตกลงร่วมกัน แต่โดยทั่ว ๆ ไป คณะกรรมการหมายถึง กลุ่มบุคคลที่มาทำงานร่วมกันตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อพิจารณาปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน

เมื่อวิเคราะห์จากความหมายของการบริหารงานในรูปคณะกรรมการข้างต้นนั้น จะพบว่า องค์กรในรูปคณะกรรมการได้รับการจัดตั้งขึ้นสำหรับทำหน้าที่กรณีเฉพาะอย่าง ซึ่งอาจเป็นปัญหาที่องค์กรกำลังประสบอยู่ คณะกรรมการจะมีหน้าที่รวบรวมข้อมูล วินิจฉัย

ปัญหา และสรุปรายงานเสนอแนะต่อองค์กรหน่วยเหนือ คณะกรรมการดังกล่าวนี้ถือได้ว่าเป็น
องค์กรที่ไม่มีอำนาจในการตัดสินใจ หรือวินิจฉัยสั่งการใด ๆ การแสดงบทบาทจึงปรากฏใน
ฐานะองค์กรที่ให้คำปรึกษา และประสานงาน

องค์กรข้าราชการครูที่ปรากฏอยู่ในปัจจุบัน อันได้แก่ คณะกรรมการข้าราชการครู
และอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัดนั้น ถือได้ว่าเป็นองค์กรที่ปฏิบัติงานใน
รูปแบบคณะกรรมการ และมีอำนาจหน้าที่ (Authority) ในการบริหารงานภายในขอบเขต
ที่กำหนดไว้ การแสดงบทบาทจึงปรากฏอยู่หลายลักษณะ เช่น บทบาทในด้านการวางแผน การ
ควบคุมงาน การอำนวยความสะดวก รวมทั้งในด้านการประเมินผลด้วย

ในปัจจุบันผู้บริหารทางมีความเชื่อว่า การบริหารงานในรูปคณะกรรมการนั้นมีความ
สำคัญ และก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร ทั้งนี้ถือได้ว่าเป็นปรัชญาของการบริหารงานแบบ
ประชาธิปไตย ดังเช่นที่ ชงชัย สันติวงษ์ (ชงชัย สันติวงษ์ 2523 : 301) ได้สรุป
ความคิดเห็นไว้ว่า การปฏิบัติงานโดยคณะกรรมการมีความจำเป็นในองค์กรขนาดใหญ่ ซึ่ง
คณะกรรมการดังกล่าวจะประกอบด้วยฝ่ายบริหาร และฝ่ายอื่น ๆ มีทั้งเจ้าหน้าที่ระดับสูง
ระดับกลาง และระดับต่ำ รวมอยู่ด้วยกันได้ ความคิดเห็นดังกล่าวนี้ สะท้อนให้เห็นว่าองค์กร
ขนาดใหญ่มีความจำเป็นต้องอาศัยการบริหารงานในรูปคณะกรรมการ เพราะความสลับซับซ้อน
(Complexity) ของสภาพปัญหาแยกต่างหากไปจากองค์กรขนาดเล็ก ซึ่งตรงกับที่
คณะกรรมการพิจารณาปัญหาการศึกษาประชาบาลได้ให้แนวคิดในการบริหารงานการประถม-
ศึกษาไว้ว่า การบริหารการประถมศึกษาเป็นกิจการของกลุ่มที่มีความสลับซับซ้อนกว่าการบริหาร
อื่น ๆ จึงจำเป็นต้องอาศัยรูปแบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ก็คือการบริหารงานในรูป
คณะกรรมการ (คณะกรรมการพิจารณาปัญหาการศึกษาประชาบาล 2522 : 56 - 90)

หลักการบริหารงานในรูปคณะกรรมการ

โดยเหตุที่การบริหารงานในรูปคณะกรรมการมีความสำคัญ และมีความจำเป็นต่อ
การบริหารงาน ดังนั้น จำเป็นที่จะต้องอาศัยหลักบางประการสำหรับยึดถือ การบริหารงาน
ในรูปคณะกรรมการจึงจะเกิดผลโดยสมบูรณ์ อรุณ วัชรธรรม (อรุณ วัชรธรรม 2522 :

103) ไก่กล่าวไว้ว่า การบริหารงานจะได้ผลอย่างสมบูรณ์ ถ้าบุคคลในองค์กรนั้นมีความ
จงรักภักดีต่อกัน มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันอย่างเหมาะสม จะทำให้กลุ่มปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย
ที่ตั้งไว้ เช่นเดียวกับที่สมพงศ์ เกษมสิน (สมพงศ์ เกษมสิน 2523 : 267) กล่าวว่
ในการปฏิบัติงานเป็นทีมนั้นยอมทำให้งานขององค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและราบรื่น
การร่วมมือกันในการปฏิบัติงานเป็นเทคนิคการบริหารอันสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหาร
และผูรรวมงานจะต้องเข้าใจให้ซาบซึ้งถึงคุณค่าของการร่วมมือ และวิวัฒน์ ไรยสกุล (วิวัฒน์
ไรยสกุล 2527 : 13) ไก่กล่าวถึงกลุ่มที่มีประสิทธิภาพว่า ผลประโยชน์และจุดมุ่งหมาย
ของกลุ่มจะต้องมาก่อน และถือว่าสำคัญกว่าของแต่ละคนในกลุ่ม ความขัดแย้งและความอิจฉา
ริษยาจะต้องมีน้อยที่สุด เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าของส่วนรวม สมาชิก
ในกลุ่มจะต้องมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

จะเห็นได้ว่า แนวคิดของบุคคลทั้งสามสะท้อนให้เห็นสภาพปัญหาความขัดแย้งที่อาจ
เกิดขึ้นจากการบริหารงานในรูปคณะกรรมการ ปรากฏอยู่ในรูปของตัวบุคคลเป็นสำคัญ
สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา
แห่งชาติ 2528 : 48 - 49 เล่มที่ 15) เสนอหลักการบริหารในรูปคณะกรรมการไว้
ดังนี้

1. การบริหารในรูปคณะกรรมการประกอบด้วย 2 ฝ่าย คือ
 - 1.1 ฝ่ายสำนักงาน เป็นฝ่ายที่ปฏิบัติงานประจำและทำหน้าที่บริหารงาน

โดยตรง

- 1.2 ฝ่ายคณะกรรมการ เป็นฝ่ายบริหารงานโดยทางอ้อม และใช้การ
ประชุม วินิจฉัย ตัดสินใจ หรือวางแผนทางการบริหาร เพื่อให้ฝ่ายสำนักงานนำไปดำเนินการ
ซึ่งคณะกรรมการประกอบด้วยผู้ที่เกี่ยวข้อง และผู้แทนของฝ่ายปฏิบัติ

2. กำหนดอำนาจหน้าที่ในเชิงปฏิบัติของทั้งฝ่ายสำนักงานและฝ่ายคณะกรรมการ
ไว้ให้ชัดเจน

3. ในการพิจารณาวินิจฉัย ตัดสินใจ หรือวางแผนนโยบายการปฏิบัติโดยคณะกรรมการ
นั้นจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของเหตุผลและระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องด้วยความจริงจัง

4. ทั้งฝ่ายสำนักงานและฝ่ายคณะกรรมการจะต้องดำเนินการตามบทบาทหน้าที่ให้สัมพันธ์สอดคล้องกัน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับนักเรียนเป็นสำคัญ
5. ในการเสนอเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้คณะกรรมการพิจารณา สำนักงานจะต้องเสนอข้อมูลจริง และพร้อมที่จะชี้แจงเหตุผลได้ชัดเจน
6. ในการบริหารในรูปคณะกรรมการนั้น จะต้องมีข้อตกลงร่วมกัน และยึดถือข้อตกลงนั้น

สาระสำคัญของหลักการที่กำหนดโดยสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติดังกล่าวนี้ ถือได้ว่าเป็นกรอบความคิดที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานในรูปคณะกรรมการของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในปัจจุบัน ซึ่งหมายความรวมถึงอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัดด้วย จุดเด่นของหลักการที่กำหนดโดยสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติดังกล่าวนี้ จะเน้นในเรื่องของอำนาจหน้าที่และระเบียบกฎหมายเป็นสำคัญ

ผลดีและผลเสียของการบริหารงานในรูปคณะกรรมการ

การบริหารงานในรูปคณะกรรมการนั้น ถึงแม้ว่าโดยความสำคัญและความจำเป็นจะปรากฏอยู่จริงตามที่ใครกล่าวมาโดยลำดับนั้น แต่ในทางปฏิบัติก็ยังมีผู้พบว่ามีทั้งผลดีและข้อบกพร่องอันเป็นผลเสีย ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากความคิดเห็นของบุคคลต่าง ๆ ดังนี้

กานดา วัชรราชย์ และปณิต มีแสง (กานดา วัชรราชย์ และปณิต มีแสง 2526 : 77 - 79) มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานในรูปคณะกรรมการที่เป็นอยู่ในราชการไทยมีทั้งผลดีและผลเสีย ดังต่อไปนี้

ผลดี

1. ลดการดำเนินการตามขั้นตอนของระบบราชการ ทำให้การทำงานต่าง ๆ คล่องตัวมากขึ้น
2. ก่อให้เกิดการประสานงาน และร่วมมือกันระหว่างบุคคลหลายฝ่าย

3. การทำงานมีเป้าหมายที่เด่นชัด และมุ่งไปยังผลที่จะเกิดขึ้นมากกว่าการทำงานให้เสร็จเพียงอย่างเดียว

4. ส่งเสริมให้เกิดการสับเปลี่ยนงานกันทำ ช่วยให้มีการพัฒนาบุคคล และเรียนรู้การทำงานร่วมกัน

ผลเสีย

1. ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญในผลงานของคณะกรรมการ
2. การมอบหมายงานอยู่ในวงจำกัด เนื่องจากยังขาดบุคคลที่มีความรู้ความชำนาญในสายงานต่าง ๆ

3. สิ้นเปลืองเวลาและค่าใช้จ่าย
4. ไม่เหมาะแก่การนำมาใช้กับงานที่มีลักษณะเป็นงานประจำ
5. ข้าราชการชั้นผู้ใหญ่เป็นคณะกรรมการมากคณะเกินไป ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทั่วถึง เมื่อมีการมอบหมายให้บุคคลอื่นไปปฏิบัติงานแทน บุคคลเหล่านั้นไม่สามารถเสนอขอวินิจฉัยคดีได้

ส่วนในเรื่องการตัดสินใจโดยคณะกรรมการนั้น สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2528 : 58 - 60) สรุปถึงผลดีและผลเสียไว้ดังนี้

ผลดี

1. การตัดสินใจโดยกลุ่มตามปกติจะดีกว่าการตัดสินใจโดยบุคคลคนเดียว
2. การตัดสินใจโดยกลุ่มจะนำไปสู่การประสานงานที่ดี
3. การตัดสินใจโดยกลุ่มจะนำไปสู่การปฏิบัติงานร่วมกันได้ดี
4. การตัดสินใจโดยกลุ่มเป็นการพัฒนาตัวบุคคลที่รวมอยู่ในกลุ่ม

ผลเสีย

1. เสียเวลาและค่าใช้จ่ายมาก
2. อาจใช้การประนีประนอมในการตัดสินใจแทนการใช้เหตุผล
3. ไม่สามารถดำเนินการให้มีผู้รับผิดชอบในความผิดพลาดที่เกิดขึ้น

4. ทำให้เรื่องลาซา ยืดเยื้อ ในกรณีที่ไม่สามารถหาช้อยติ
5. อาจถูกอิทธิพลของบุคคล หรือกลุ่มผลประโยชน์ครอบงำ
6. การควบคุมโดยประธานทำได้ยากในการตัดสินใจบางเรื่อง
7. มักไม่มีการติดตามผลในการนำมติที่ประชุมไปปฏิบัติ
8. การปฏิบัติงานของคณะกรรมการอาจมีลักษณะซ้ำซ้อนกับหน้าที่ของผู้บริหาร หรือหน้าที่ขององค์การที่รับผิดชอบโดยตรงในกิจการนั้นอยู่แล้ว
9. ถ้าคุณภาพของกลุ่มที่เป็นกรรมการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประธานไม่ดีพอ การประชุมจะไม่บรรลุวัตถุประสงค์

สำหรับกิติมา ปรีทิตถลก (กิติมา ปรีทิตถลก 2529 : 32 - 33) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลดีและผลเสียของการบริหารงานองค์การที่จัดระบบโครงสร้างในรูปคณะกรรมการโดยสรุปไว้ว่า

ผลดี

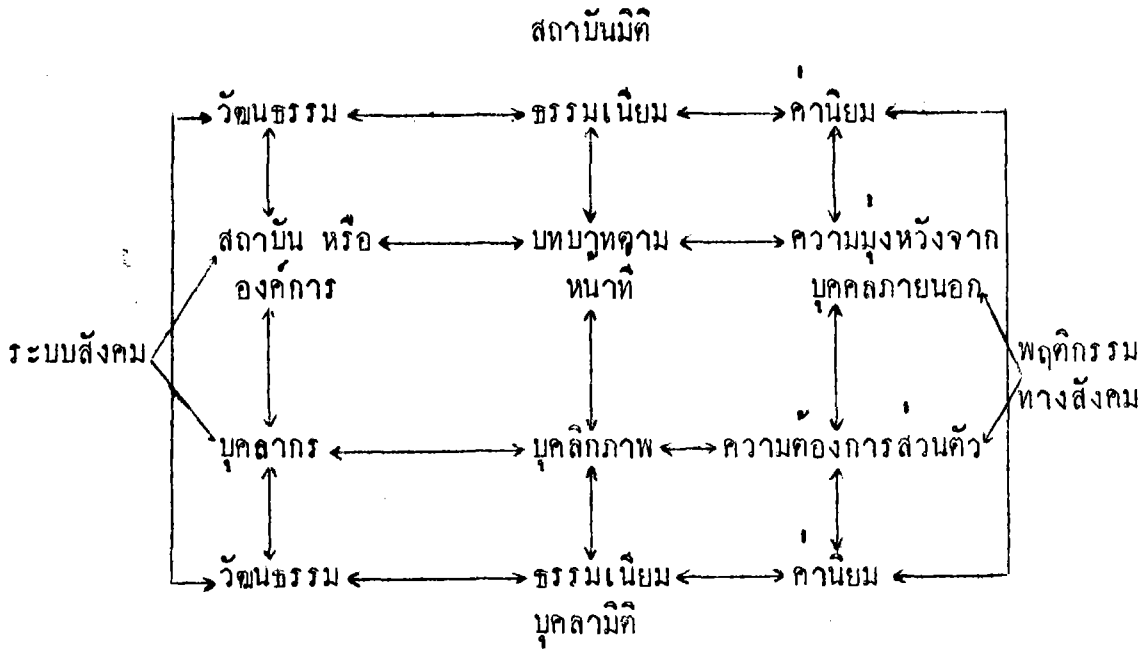
1. ก่อให้เกิดความร่วมมือกันปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย
2. ช่วยส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจกันและทำงานให้ลุล่วงไปด้วยดี
3. เป็นแหล่งที่ให้ความคิดเห็นและขอแนะนำที่ดี
4. ช่วยส่งเสริมให้บุคคลที่เป็นคณะกรรมการมีความพากฎมีใจและทำงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ

ผลเสีย

1. สิ้นเปลืองเวลาและค่าใช้จ่าย
2. อาจเลือกตัดสินใจเนื่องจากต้องการประนีประนอม ทำให้ไม่ได้รับการตัดสินใจที่ดี
3. ไม่สามารถหาช้อยติ
4. มีแนวโน้มที่จะทำลายตัวเอง
5. เป็นการกระจายความรับผิดชอบ

2. แนวความคิดเกี่ยวกับบทบาท

กู๊ด (Good. 1973 : 502) ได้อธิบายความหมายของบทบาทไว้ 2 ลักษณะด้วยกันคือ ลักษณะที่แสดงออกของบุคคลในกลุ่ม และรูปแบบพฤติกรรมที่คาดหวังตามตำแหน่งหน้าที่ หรือการแสดงออกของแต่ละบุคคลตามความมุ่งหวังของสังคม สวานคิงและมอร์แกน (King and Morgan. 1975 : 594) ได้กล่าวถึงบทบาทว่า บทบาทเป็นรูปแบบของพฤติกรรมที่คาดหวังว่า บุคคลที่อยู่ในตำแหน่งทางสังคมจะปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับที่คานแกนและเฮฟแมน (อคุลยศักดิ์ วงศ์โกมลเชษฐ์ 2526 : อ้างอิงมาจาก Kagan and Haveman. 1976 : 21) ที่เห็นว่า บทบาทเป็นพฤติกรรมที่สังคมคาดหวังจากบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ดำรงตำแหน่ง ส่วนในเรื่องพฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่แสดงออกมานั้น เกทเซล (ภิญโญสาทร 2526 : 256 - 257 อ้างอิงมาจาก Getzels. 1968 : 153) สรุปไว้ว่า พฤติกรรม หรือการกระทำของมนุษย์ในแต่ละสังคมเป็นผลมาจากตัวการ 2 ประเภท คือ ตัวการทางด้านสถาบันมิติ (Nomothetic dimension) ได้แก่ สถาบัน (Institution) หรือองค์การ (Organization) บทบาทตามหน้าที่ (Role) ของแต่ละบุคคล และความมุ่งหวัง (Expectation) จากบุคคลภายนอกองค์การ กับตัวการทางด้านบุคคลมิติ (Idiographic dimension) ได้แก่ ความเป็นตัวของตัวเอง (Individual) บุคลิกภาพ (Personality) และความต้องการส่วนตัว (Need - disposition) ซึ่งตัวการทั้ง 2 ประเภทดังกล่าวข้างต้นก็ได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อม คือ วัฒนธรรม (Culture) ธรรมเนียม (Ethos) และค่านิยม (Value) ของแต่ละสังคม ซึ่งทั้งหมดนี้สรุปเป็นแผนภูมิได้ดังนี้



ที่มา วิทยุโทษ สาร 2526 : 267

ในการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทนั้น มีผู้ให้ความหมายของบทบาทไว้มาก ดังเช่นที่วิทยุโทษ สาร (วิทยุโทษ สาร 2526 : 238) กล่าวว่า บทบาทเป็นความมุ่งหวังที่บุคคลอื่น คาดว่าบุคคลในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งควรจะทำ หรือแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ออกมาในสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง และบทบาทหน้าที่นั้นจะควบคู่อยู่กับตำแหน่งที่บุคคล คำนั่งอยู่เสมอ ส่วนบทบาทในเชิงสังคมวิทยา พิศยา สุวรรณชฎ (สมศักดิ์ ทาศิริ 2527 : 11 อ้างอิงมาจาก พิศยา สุวรรณชฎ 2517 : 162) อธิบายไว้ว่า คนในฐานะที่เป็นสมาชิกของกลุ่มต่าง ๆ ทางสังคม พฤติกรรมที่แสดงออกมาจะแตกต่างกัน เพราะว่ากลุ่มต่าง ๆ ทางสังคมมีวัตถุประสงค์ของกลุ่มแตกต่างกัน สมาชิกของกลุ่มแต่ละคนจะต้องมีสิทธิ และความรับผิดชอบในการดำเนินบทบาทของตนในฐานะที่เป็นสมาชิกของกลุ่ม ซึ่งอาจจะเหมือนกัน หรือแตกต่างกันก็ได้ สิทธิและความรับผิดชอบในหน้าที่นั้นเองสามารถแยกผู้ที่เป็นสมาชิกออกจากผู้ที่มีได้เป็นสมาชิกของกลุ่มสังคมนั้น ตลอดจนทำให้เกิดมีการบังคับโดยทางตรง หรือทางอ้อมที่จะให้สมาชิกแต่ละคนยอมรับ และประพฤติปฏิบัติตามสิทธิหน้าที่ได้อีกด้วย การที่

บุคคลที่อยู่ในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งในสังคมได้ปฏิบัติจริงในการตอบสนองข้อกำหนดต่าง ๆ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่ถูกระบุไว้ในบทบาทของตำแหน่งที่เขาครอบครองอยู่ เรียกว่า บทบาทที่เป็นจริง ซึ่งในเรื่องนี้ พาร์สัน (Parsons, 1968 : 64) กล่าวว่า ความแตกต่างกันในบทบาทที่เป็นจริง ไม่ได้เนื่องมาจากความแตกต่างกันในหน้าที่ทางสังคมที่ปฏิบัติกันมาเท่านั้น แต่ยังเกิดจากสิ่งที่กลุ่มบุคคลกำหนดขึ้นไว้ และการปฏิบัติของแต่ละบุคคลถึงแม้ว่าจะเป็นบุคคลภายในกลุ่มเดียวกัน ก็แตกต่างกัน

กิจกรรมต่าง ๆ ที่ระบุไว้ในแต่ละบทบาทนั้น อาจเป็นความคาดหวังของผู้กระทำ หรือผู้รวมงานคาดหวังให้เขากระทำหรือไม่ก็ได้ และในบางครั้งความคาดหวังอาจไม่ตรงกันก็ได้ การที่บุคคลที่อยู่ในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งในสังคมถูกคาดหวังให้ปฏิบัติตามบทบาทใด เราเรียกบทบาทนั้นว่า บทบาทที่คาดหวัง ซึ่งซีคอร์ดและแบคแมน (อคุลยศักดิ์, วงศ์โกมลเชษฐ์ 2526 : 13 อ้างอิงมาจาก Secord and Backman, 1964 : 457) กล่าวว่า บทบาทที่คาดหวังเป็นการคาดหวังเกี่ยวกับบทบาทซึ่งจะต่างกันไปตามบุคคลที่คาดหวัง โดยจะต่างกันตามอายุ เพศ ตำแหน่ง และวัฒนธรรม

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทตามที่ได้อธิบายมาแล้ว สรุปได้ว่า การทราบถึงบทบาทตามหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งใด ๆ ว่า ตนเองได้ปฏิบัติงานในเรื่องใด มากน้อยเพียงใด ประกอบกับการได้ทราบว่า ผู้รวมงานมีความมุ่งหวังที่จะให้บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งใดปฏิบัติงานในเรื่องใด มากน้อยเพียงใด ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการที่จะทราบสิ่งเหล่านี้ได้ ย่อมมาจากการศึกษาเกี่ยวกับบทบาท ทั้งในด้านบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวัง

3. อนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด

การดำรงตำแหน่งอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 หมวด 1 มาตรา 17 กำหนดไว้ว่า อนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัดประกอบด้วยข้าราชการจังหวัด

หรือรองผู้ว่าราชการจังหวัดซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย เป็นประธานอนุกรรมการ
ศึกษาธิการจังหวัดเป็นอนุกรรมการโดยตำแหน่ง ผู้ทรงคุณวุฒิในหลักราชการ หรือการบริหาร
งานบุคคลซึ่งคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือเคยรับราชการใน
ตำแหน่งไม่ว่าจวาระดับ 6 หรือตำแหน่งที่เทียบเท่า และมีได้เป็นข้าราชการการเมือง
สมาชิกวุฒิสภา กรรมการพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง จำนวนสามคน
และข้าราชการครูผู้ได้รับเลือกตั้งเป็นผู้แทนข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัด จำนวนสามคนเป็นอนุกรรมการ และผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดเป็น
อนุกรรมการและเลขานุการโดยตำแหน่ง

อนุกรรมการซึ่งคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งได้รับการ
เลือกตั้งเป็นผู้แทนข้าราชการครูมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสี่ปี นอกจากการออกตามวาระ
แล้ว อนุกรรมการซึ่งคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งได้รับการเลือกตั้ง
เป็นผู้แทนข้าราชการครูพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

1. ตาย
2. ลาออก
3. เป็นบุคคลล้มละลาย
4. เป็นคนไร้ความสามารถ หรือเสมือนไร้ความสามารถ
5. ได้รับความเสียหายจากคำพิพากษาถึงที่สุด หรือคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายให้จำคุก
เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ไต่กระทำให้โดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ
6. คณะกรรมการข้าราชการครูให้ออก สำหรับอนุกรรมการซึ่งคณะกรรมการ
ข้าราชการครูแต่งตั้ง
7. พ้นจากการเป็นข้าราชการ สำหรับอนุกรรมการซึ่งคณะกรรมการข้าราชการ
ครูแต่งตั้งจากข้าราชการ
8. พ้นจากการเป็นข้าราชการครู สำหรับอนุกรรมการซึ่งได้รับเลือกตั้งเป็น
ผู้แทนข้าราชการครู

หน้าที่ของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2525 : 15) อธิบายไว้ว่า อนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัดมีอำนาจและหน้าที่ปฏิบัติกิจการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 เฉพาะข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดของตน ดังนี้

1. พิจารณาอนุมัติบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ให้ดำรงตำแหน่งซึ่งได้รับเงินเดือนตั้งแต่ระดับ 6 ลงมา

2. กำหนดการสอบคัดเลือกและคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งซึ่งได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น

3. พิจารณาเรื่องวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดที่ถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวน กรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และคณะกรรมการสอบสวน หรือผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดเห็นว่า สมควรลงโทษให้ออกปลดออก หรือไล่ออก เมื่ออนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัดลงมติเป็นประการใด ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดจะต้องสั่งให้เป็นไปตามนั้น

4. ปฏิบัติหน้าที่ตามที่คณะกรรมการข้าราชการครูมอบหมาย

เมื่อพิจารณาถึงหน้าที่ของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัดทั้ง 4 ข้อดังกล่าว จะเห็นได้ว่า ภารกิจเหล่านี้ก็คือ การบริหารงานบุคคลในด้านการสรรหาบุคลากร การดำเนินการทางวินัย และการให้บุคลากรพ้นจากงาน สำหรับภารกิจในข้อ 4 เป็นการรับมอบหมายมาปฏิบัติเป็นครั้งคราว ซึ่งการปฏิบัติภารกิจก็เป็นการปฏิบัติในคานเดียวกันกับการบริหารงานบุคคลที่กล่าวถึงทั้ง 3 คานดังกล่าว ถึงแม้รายละเอียดจะแยกออกไป

1. การสรรหาบุคลากร

1.1 การบรรจุและแต่งตั้ง

- บรรจุสอบแข่งขันได้เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู

- ข้าราชการครูสามัญ
- บรรจุข้าราชการครูที่พ้นจากการทดลองปฏิบัติหน้าที่เป็น
 - บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูผู้กลับจากรับราชการทหาร
 - บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูผู้กลับจากการออกจากราชการ
- ไปปฏิบัติงานตามมติคณะรัฐมนตรี
- บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูที่รับโอนมาจากต่างกรม
- 1.2 คำเนิการสอบคัดเลือกและคัดเลือกข้าราชการครู เพื่อแต่งตั้งให้
ดำรงตำแหน่งซึ่งได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น
- 1.3 ให้ข้าราชการครูที่เห็นสมควรรักษาการในตำแหน่งที่ว่างลง
2. 2. การดำเนินการทางวินัย
- 2.1 การพิจารณาความผิด
 - 2.2 การกำหนดโทษ
 - 2.3 การลงโทษ
3. การให้บุคลากรพ้นจากงาน
- 3.1 คำเนิการย้ายข้าราชการครูภายในจังหวัด
 - 3.2 การให้ความยินยอมการขอโอนข้าราชการครูไปดำรงตำแหน่งใน
ต่างกรม
 - 3.3 การให้ข้าราชการครูประจำหน่วยงานทางการศึกษา ประจำกรม
หรือประจำกอง
 - 3.4 การให้ข้าราชการครูผู้ขาดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง กลับไปดำรง
ตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งซึ่งได้รับเงินเดือนในระดับเดียวกันที่ต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง
ที่ข้าราชการครูผู้นั้นมีอยู่
 - 3.5 การให้ข้าราชการครูผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไป หรือคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง
ออกจากราชการ

4. การบริหารงานบุคคลในส่วนที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของการบริหารงานบุคคล

ฟลิปโป (Flippo, 1971 : 4 - 7) ได้ให้คำจำกัดความว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยความสะดวก การควบคุม เกี่ยวกับการสรรหา การพัฒนา อัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการบำรุงรักษาไว้ซึ่งบุคคลขององค์การ เพื่อวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ขององค์การ ซึ่งตรงกับที่ สมพงษ์ เกษมสิน (สมพงษ์ เกษมสิน 2521 : 6) สรุปไว้ว่า การบริหารงานบุคคลนั้น เป็นการจัดการเกี่ยวกับบุคคล นับตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การดูแลบำรุงรักษา จนกระทั่งพ้นไปจากการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของวิจิตร (ธีระกุล) วรุตบางกูร (วิจิตร (ธีระกุล) วรุตบางกูร 2521 : 52) ที่กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การเลือกสรรบุคคลเข้ามาทำงานในหน่วยงานการบรรจุคนให้เหมาะสมกับงาน การดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหน้าที่ที่วางไว้ รวมทั้งการทำนุบำรุงและดูแลให้ผูปฏิบัติงานในหน่วยงานให้ทำงานได้ มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพและการทำงาน มีการบำรุงรักษาและให้ความปลอดภัย เมื่อจะออกจากงานก็อำนวยความสะดวก และให้มีบำเหน็จบำนาญความควรแก่โอกาส และอุทัย หิรัญโต (อุทัย หิรัญโต 2523 : 2 - 4) ให้คำนิยามของการบริหารงานบุคคลว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การจัดการให้กับบุคคลที่เลือกสรรมาแล้วขององค์การใดองค์การหนึ่ง นับตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้ามาทำงาน การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากงาน และการจ่ายบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงานไปแล้ว

จากความเห็นของบุคคลต่าง ๆ ที่ได้อ้างมานี้ พอจะสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการในการนำทรัพยากรมนุษย์มาใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์การมากที่สุด กระบวนการดังกล่าวเป็นการจัดการเพื่อให้ได้บุคคลมาปฏิบัติงานในองค์การ ดูแลบำรุงรักษาบุคคลตลอดเวลาที่อยู่ในองค์การ จนกระทั่งบุคคลนั้นพ้นไปจากการปฏิบัติงานให้กับองค์การ

ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล

จากคความหมายของการบริหารงานบุคคลที่กล่าวมาข้างต้นนี้ จะเห็นว่าในการจัดการกับทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดผลประโยชน์กับองค์การมากที่สุดนั้น จัดเป็นกระบวนการที่ควรประกอบควยขึ้นตอนต่าง ๆ และครอบคลุมกิจกรรมการบริหารเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความหมายของการบริหารงานบุคคลนั้น มีผู้กำหนดขอบข่ายไว้แตกต่างกันในรายละเอียดอยู่บาง เช่นที่คิงส์เบอรี (Kingsbury. 1963 : 19 - 20) ได้จำแนกกระบวนการบริหารบุคคลไว้ 22 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวางนโยบายระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับตัวบุคคล
2. การวางแผนในการจัดอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์
3. การวางโครงการปฏิบัติ
4. การกำหนดหน้าที่ คุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ
5. การจัดชั้นตำแหน่งของงาน
6. การกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง
7. การสรรหาคนเข้าทำงานและการสอบแข่งขัน
8. การคัดเลือกและการบรรจุแต่งตั้ง
9. การทดลองให้ปฏิบัติราชการ
10. การจัดทำทะเบียนประวัติ
11. การย้ายและโอน
12. การพัฒนาบุคคล
13. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
14. การพิจารณาความดีความชอบ
15. การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง
16. การรักษาสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน
17. การจัดสวัสดิการ

18. การปกครองบังคับบัญชา
19. การรักษาวินัย
20. การให้พินจากงาน
21. การจัดระบบบำเหน็จบ้านาญ
22. การศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับตัวบุคคล

แกสเทเทอร์ (Gastetter, 1976 : 42 - 43) เห็นว่าบทบาทของการบริหารงานบุคคลฝ่ายครู ต้องเกี่ยวข้องกับ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การวินิจฉัยสั่งการ (Directing) และการควบคุม (Controlling) ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการ 11 ขั้นตอน คือ

1. การวางแผน
2. การสรรหา
3. การคัดเลือก
4. การบรรจุ
5. การประเมินผล
6. การให้ค่าตอบแทน
7. การพัฒนา
8. การปฏิบัติต่อเนื่อง
9. การให้ความมั่นคงปลอดภัย
10. การเจรจาต่อรอง
11. การให้ข่าวสาร

สมพงษ์ เกษมสิน (สมพงษ์ เกษมสิน 2521 : 5) เสนอความคิดเห็นว่ากระบวนการบริหารงานบุคคลน่าจะประกอบด้วย

1. การวางแผนเกี่ยวกับการบริหารบุคคล
2. การสรรหาบุคคล

3. การกำหนดอัตราเงินเคื่อนและค่าจ้าง
4. การปกครองบังคับบัญชา
5. การประเมินผลการปฏิบัติงานและการปูนบำเหน็จ
6. การพัฒนาบุคคล
7. การจัดประโยชน์แก่ผู้อื่น ๆ

การบริหารงานบุคคลของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด

เมื่อพิจารณาอำนาจหน้าที่ของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัดจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ประกอบกับการพิจารณาความหมายและขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล จากความเห็นของบุคคลต่าง ๆ ที่ได้แสดงไว้แล้วนั้นพบว่า อนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัดดำเนินการบริหารงานบุคคล โดยแสดงบทบาทที่นาสนใจศึกษา 3 ด้าน ได้แก่ การสรรหาบุคลากร การดำเนินการทางวินัย และการให้บุคลากรพ้นจากงาน ในแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

1. การสรรหาบุคลากร

การสรรหาบุคลากรประกอบด้วยกระบวนการ 3 ขั้นตอน คือ

1.1 การสรรหา เป็นกระบวนการค้นหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในหน่วยงาน การสรรหาจะต้องเตรียมการและกระทำการอย่างกว้างขวาง เพื่อให้ผู้ประสงค์จะสมัครงานได้ทราบทั่วกัน และได้ข้อมูลโดยละเอียด เพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจ การสรรหาบุคลากรมีความสำคัญต่อองค์การมาก ดังที่สมพงศ์ เกษมสิน (สมพงศ์ เกษมสิน 2521 : 63) เห็นว่า การสรรหาบุคคลของหน่วยราชการเป็นเรื่องที่สำคัญมาก เพราะผู้ที่รับราชการยอมยี่อาชีพรับราชการเป็นหลัก หากสรรหาได้บุคคลที่ไม่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่แล้ว ผลเสียย่อมเกิดแก่ประชาชนและประเทศชาติเป็นอย่างมาก ดังนั้น การเลือกสรรหาบุคคลควรกระทำด้วยความยุติธรรม พินิจพิเคราะห์ให้รอบคอบ ควบคู่การพิจารณาอันถ่องแท้ สำหรับการดำเนินการในการสรรหาบุคลากร เพื่อให้ได้

บุคคลที่มีความรู้ความสามารถนั้น สี่มา สี่มานันท์ (สี่มา สี่มานันท์ 2522 : 14 - 15) เห็นว่าควรกระทำดังนี้

1.1.1 เสาะแสวงหาแหล่งผู้มีความรู้ เช่น จากในสถานศึกษาต่าง ๆ ในบริษัท ห้างร้าน ในรัฐวิสาหกิจ ตลอดจนในกระทรวง ทบวง กรม อื่น ๆ แล้วรวบรวมทำบัญชีรายชื่อไว้

1.1.2 ชักจูงให้มาสมัครโดยวิธีต่าง ๆ เช่น ส่งคนไปชักจูงไปประกาศไว้ในที่ชุมนุมชน ที่สถานศึกษา โฆษณาทางวิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ ส่งประกาศรับสมัครไปยังผู้ที่มีความรู้ตามที่รวบรวมรายชื่อไว้ในชั้นที่ 1.1.1 ที่เหมาะสมที่สุดต่อไป

1.2 การเลือกสรร เป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งในการจัดหาบุคลากร เพราะการได้คนดีไปร่วมงาน งานจะบรรลุเป้าหมายโดยสมบูรณ์ ระบบเลือกสรรที่ใช้มีอยู่ 2 ระบบ คือ

1.2.1 ระบบอุปถัมภ์ (Patronage system) เป็นระบบที่ใช้ความพึงพอใจส่วนตัวเป็นหลักในการบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ โดยไม่คำนึงถึงความรู้ความสามารถ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือการให้พ้นจากตำแหน่งก็จะกระทำตามแต่ผู้มีอำนาจเห็นสมควร โดยมิได้มีระเบียบแบบแผนแต่อย่างใด ระบบนี้ยังรวมถึงระบบช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ระบบเครือญาติ และระบบเล่นพรรคเล่นพวก

1.2.2 ระบบคุณธรรม (Merit system) การสรรหาบุคคลโดยระบบนี้ คำนึงการบรรจุบุคคลเข้าทำงานโดยการสอบแข่งขันกันในเรื่องบุคคลที่มีความรู้ความสามารถครบถ้วนตามที่ต้องการ โดยไม่คำนึงถึงความสัมพันธ์ส่วนตัวเป็นสำคัญ มีผู้กล่าวถึงหลักการของระบบคุณธรรมอยู่หลายคน เช่นที่ พันัส หันนาคินทร์ (พันัส หันนาคินทร์ 2526 : 24 - 25) กล่าวว่า หลักการของระบบคุณธรรมมีรากฐาน หรือหลักเกณฑ์ ดังนี้

1) หลักความสามารถ (Competence) หมายถึง การยึดถือความรู้ ความสามารถ และคุณสมบัติต่าง ๆ ที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานในองค์การ

นั้น ๆ ให้ได้ความถูกต้องประสงค์ที่ต้องการ เป็นหลักในการพิจารณารับเข้าทำงาน หรือเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนการปูนบำเหน็จความชอบ

2) หลักความเสมอภาค (Equality of opportunity)

หมายถึง การเปิดโอกาสอันเท่าเทียมกันในการที่จะได้รับการพิจารณาให้เข้าทำงาน หรือเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง ในเมื่อมีคุณสมบัติต่าง ๆ ที่ได้ประเมินแล้วว่ามีเท่าเทียมกัน เป็นการปฏิบัติต่อผู้ปฏิบัติงานอย่างเสมอหน้ากัน และยังหมายถึงความเสมอภาคที่จะได้รับค่าตอบแทนเท่าเทียมกัน ในเมื่อปริมาณและคุณภาพของงานเท่าเทียมกัน กับความเสมอภาคในการที่จะอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน

3) หลักความมั่นคง (Security on tenure)

หมายถึง การมีหลักประกันว่า ผู้ปฏิบัติงานที่จะไม่ถูกให้ออกจากงานโดยเหตุผลส่วนตัว หรือเหตุผลทางการเมือง รวมทั้งหลักประกันในอนาคตของผู้ที่ได้ปฏิบัติงานด้วยความดีตลอดมา จนกระทั่งถึงเวลาที่จะต้องออกจากงานโดยไม่มีความผิดควย

4) หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political neutrality)

เป็นการสร้างหลักประกันให้แก่ข้าราชการประจำที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้โดยอิสระ ปราศจากการแทรกแซงจากนักการเมือง ซึ่งอาจจะทำให้เสียความเที่ยงธรรมในการปฏิบัติงาน

เพื่อให้การเลือกสรรมีประสิทธิภาพ และได้บุคคลตามต้องการ ผู้บริหารควรยึดหลักการซึ่งวิจิตร (ธีระกุล) วรุศบางกูร (วิจิตร (ธีระกุล) วรุศบางกูร 2521 : 57) เสนอไว้ดังนี้

1. การเลือกสรรจากคนจำนวนมาก
2. เลือกสรรโดยคณะกรรมการ
3. มีเกณฑ์ในการคัดเลือก
4. สร้างความพอใจให้แกทุกฝ่าย

1.3 การบรรจุแต่งตั้ง การบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงานจะต้องให้มีการทดสอบปฏิบัติราชการเสียก่อน ในระยะหกเดือนถึงหนึ่งปี หากผลงานเป็นที่น่าพอใจจึงจะบรรจุแต่งตั้ง ในราชการพลเรือนไทยนั้น สมาน รั้งสียกฤษฎ์ (สมาน รั้งสียกฤษฎ์ 2521 : 56 - 58) กล่าวไว้ว่า การบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการมีอยู่ 3 วิธี คือ

1.3.1 บรรจุและแต่งตั้งจากผู้ทดสอบแข่งขันได้ โดยบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ทดสอบได้

1.3.2 บรรจุและแต่งตั้งจากผู้ที่ได้รับคัดเลือกในกรณีที่มีเหตุพิเศษ อาจคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการได้ โดยไม่จำเป็นต้องดำเนินการสอบแข่งขัน ซึ่งคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ดังนี้

- 1) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับทุนรัฐบาล เพื่อศึกษาในประเทศหรือต่างประเทศ
- 2) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาในวิชาชีพที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนจะกำหนด
- 3) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนอนุมัติให้ส่วนราชการใดจัดให้มีการศึกษานั้น เพื่อเข้ารับราชการในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ก็ให้บรรจุและแต่งตั้งได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนด

2. การดำเนินการทางวินัย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2522 : 42) ได้กำหนดขั้นตอนในการพิจารณาเพื่อดำเนินการทางวินัย เมื่อมีการกระทำผิดทางวินัยขึ้น ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณา ดังนี้

- 1) พิจารณาขอเท็จจริง หลักฐาน และสภาพแวดล้อม
- 2) พิจารณาถึงเจตนาของผู้กระทำผิด

3) พิจารณาถึงระดับของการลงโทษ ซึ่งมีอยู่ 6 ระดับ คือ ภาคทัณฑ์ ตักเตือน เตือน ลดชั้นเงินเดือน ไล่ออก ปลดออก และไล่ออก

4) พิจารณาค่าเนิ่นการลงโทษ

5) การพิจารณาติดตามผล เป็นการพิจารณาว่า การลงโทษนั้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการลงโทษหรือไม่

การดำเนินการลงโทษในราชการพลเรือนไทย มีขั้นตอนดังนี้

- 1) ตั้งกรรมการสอบสวน
- 2) แจ้งคำสั่งกรรมการสอบสวนให้กรรมการทุกคนทราบ
- 3) ส่งเรื่องกล่าวหาให้ประธานกรรมการทราบ
- 4) แจ้งให้ถูกกล่าวหาทราบคำสั่งแต่งตั้งกรรมการสอบสวน
- 5) ประธานกรรมการต้องบันทึกวันที่ได้รับคำสั่งตั้งกรรมการ

สอบสวนไว้

- 6) รวบรวมพยานหลักฐาน รวมทั้งสอบปากคำพยาน
- 7) ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาแก้ชอกล่าวหา

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2518 : 186 - 187) ได้วางหลักในการพิจารณา ลงโทษไว้ดังนี้

- 1) ยุติธรรม คือ ให้ผู้ถูกกล่าวหามีโอกาสต่อสู้แก้ชอกล่าวหา และสอบสวนพยานหลักฐานประกอบเรื่อง เพื่อให้ได้ความจริง ไม่ลงโทษผู้บริสุทธิ์
- 2) เป็นธรรม คือ การลงโทษนั้นจะต้องเป็นไปโดยเสมอหน้ากัน
- 3) ฉับพลัน คือ เมื่อมีผู้กระทำผิดขึ้น ต้องดำเนินการพิจารณา ลงโทษโดยมิชักช้า เพื่อให้ผู้นั้นสำนึกในความผิด และผู้อื่นจะได้ไม่เอาเยี่ยงอย่าง

3. การโยกย้ายคนจากงาน

สัญญา สาขร (สัญญา สาขร 2517 : 453) ได้ให้ความหมายของการพ้นจากงานไว้ว่า หมายถึง การที่พนักงานเจ้าหน้าที่พ้นจากหน้าที่การงาน และหมกสิทธิ์ที่จะได้รับเงินเดือนของหน่วยงานตลอดไป และการที่พนักงานเจ้าหน้าที่จะพ้นจากงานอาจเกิดได้จากสาเหตุหลายประการ คือ

3.1 การย้าย เป็นการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ภายในส่วนราชการเดียวกัน โดยมีหลักการว่าตำแหน่งในระดับเดียวกัน ก็โยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่กันได้ แต่เพื่อให้เป็นไปตามหลัก "การให้คนให้ถูกกับงาน" ก็จะต้องมีคุณสมบัติตรงกับคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ตามที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละคนด้วยการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ในกรณีอื่น ๆ ต้องได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนก่อน

3.2 การโอน การโอนเป็นการโยกย้ายไปปฏิบัติหน้าที่ในต่างส่วนราชการโดยมีหลักการ ดังนี้

3.2.1 ในกรณีเป็นการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในระดับที่ไม่สูงไปกว่าเดิมจะกระทำได้โดยผู้บังคับบัญชาของทั้งสองฝ่ายตกลงยินยอม เว้นแต่เป็นการโอนข้าราชการพลเรือนตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป และการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้สอบแข่งขันได้ ผู้สอบคัดเลือกได้ หรือผู้ได้รับการคัดเลือก

3.2.2 ในกรณีเป็นการโอนข้าราชการพลเรือนที่มีชื่อเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญจะกระทำได้ต่อเมื่อได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

3.2.3 ในกรณีเป็นการโอนพนักงานเทศบาล หรือข้าราชการอื่นมาบรรจุและแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ อาจกระทำได้ถ้าเจ้าตัวสมัครใจ โดยส่วนราชการที่จะรับโอน ทำความตกลงกับเจ้าสังกัด แล้วเสนอเรื่องให้คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนพิจารณาอนุมัติ

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สง่า โพร้ววัง (สง่า โพร้ววัง 2524 : 35 - 36) วิจัยเรื่อง ปัจจัยบางประการที่เกี่ยวของกับความเห็นของข้าราชการครูต่อระบบบริหารการประถมศึกษาแห่งชาติ ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการครูที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 6 โดยศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อระบบบริหารการประถมศึกษา จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 6 จำนวน 190 คน ผลการวิจัยพบว่า การเปลี่ยนแปลงระบบบริหารการประถมศึกษามาเป็นระบบบริหารในรูปแบบคณะกรรมการนั้น ข้าราชการครูบางส่วนยังไม่ค่อยเข้าใจต่อระบบบริหารการประถมศึกษา และไม่เข้าใจว่า การเปลี่ยนแปลงระบบบริหารการประถมศึกษาเป็นไปในทิศทางใด และส่งผลกระทบต่อคนอย่างไร ความคิดเห็นของข้าราชการครูกลุ่มที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน และข้าราชการครูกลุ่มที่มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระบบบริหารการประถมศึกษาแตกต่างกัน กล่าวคือข้าราชการครูที่มีระดับตำแหน่งสูงมีความเห็นด้วยมากและข้าราชการครูที่มีระดับตำแหน่งต่ำมีความเห็นด้วยน้อยต่อระบบการบริหารการประถมศึกษา ส่วนข้าราชการครูทำหน้าที่บริหารและธุรการมีความเห็นด้วยมาก และข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนมีความเห็นด้วยน้อยต่อระบบบริหารการประถมศึกษา สำหรับข้าราชการครูที่มีเพศแตกต่างกันและข้าราชการครูที่มีวุฒิทางครูแตกต่างกันมีความเห็นต่อระบบบริหารการประถมศึกษาไม่แตกต่างกัน

ชม จุฑาพฤษ (ชม จุฑาพฤษ 2525 : 64 - 66) วิจัยเรื่อง บทบาทและหน้าที่รับผิดชอบของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ในเขตการศึกษา 4 โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ จำนวน 201 คน โดยศึกษาเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ตามที่ปรากฏในพระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษา พ.ศ. 2523 หมวด 3 มาตรา 24 ผลการวิจัยพบว่า

1. คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอที่มีสถานภาพและวุฒิต่างกัน จัดสำคัญ ความสำคัญของบทบาทไม่เหมือนกัน
 2. คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอที่มีสถานภาพต่างกันมีความเห็น ต่างกันในด้านการทำงาน ส่วนคณะกรรมการที่มีวุฒิต่างกัน มีความเห็นแตกต่างกันใน เรื่องการประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียน และการรวมประชุมกับผู้บริหารโรงเรียน เป็นประจำทุกเดือน
 3. บทบาทคณาจารย์เสนอแนะแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการมี ความเห็นเหมือนกัน ส่วนกลุ่มที่มีวุฒิต่างกัน มีความเห็นต่างกันเฉพาะเรื่องการศึกษา คุณวุฒิทางการศึกษา
 4. คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอที่มีสถานภาพต่างกัน มีความเห็น ต่างกันในบทบาทด้านการพิจารณาความดีความชอบประจำปี
 5. บทบาทคณาจารย์ ตามที่กฎหมายกำหนด และที่คณะกรรมการการประถมศึกษา จังหวัดมอบหมาย คณะกรรมการมีความเห็นแตกต่างกัน
- จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องของดังกล่าว พอสรุปได้ว่า บุคคลที่มีสถานภาพ แตกต่างกัน ทั้งในตำแหน่งหน้าที่และคุณวุฒิ มีทัศนคติหรือความคิดเห็นต่อระบบบริหาร การประถมศึกษาแตกต่างกัน ทำให้คิดว่า ผู้แสดงบทบาทในฐานะอนุกรรมการข้าราชการครู สามีญประจำจังหวัด และผู้ที่คาดหวังในบทบาทของอนุกรรมการข้าราชการครูสามีญประจำ จังหวัด อันได้แก่ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ น่าจะมีความคิดเห็น หรือทัศนคติในบทบาท การบริหารงานบุคคลของอนุกรรมการข้าราชการครูสามีญประจำจังหวัดแตกต่างกันด้วย

6. สมมุติฐานการวิจัย

1. อนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามีญประจำจังหวัด และ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีทัศนคติบทบาทที่เป็นจริงของอนุกรรมการข้าราชการ ครูสามีญประจำจังหวัดแตกต่างกัน

๒. อนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด และหัวหน้า
การประถมศึกษาอำเภอ มีทัศนคติอุปถัมภ์ที่คาดหวังของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญ
ประจำจังหวัดแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำกับข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า คือ

1.1. อนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด
ไทรบุรี ผู้ที่เป็นอนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด ในเขต
การศึกษา 8 ปีการศึกษา 2529 จำนวน 72 คน

1.2 หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ไทรบุรี ข้าราชการครูผู้ดำรงตำแหน่ง
หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและหัวหน้าการประถมศึกษากิ่งอำเภอ หรือผู้รักษาการใน
ตำแหน่ง สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 8 ที่ไม่ได้เป็น
อนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด ปีการศึกษา 2529
จำนวน 83 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย
(Simple random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างดังนี้

2.1 กลุ่มอนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด
จำนวน 61 คน

2.2 กลุ่มหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ จำนวน 68 คน รวมจำนวน
กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 129 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) เพื่อให้ผู้ตอบได้แสดงทัศนคติของตนที่มีต่อบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวัง 3 ด้าน คือ ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการดำเนินการทางวินัย และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน โดยให้แสดงทัศนคติเป็น 5 ระดับ ประกอบด้วยคำถาม 40 ข้อ โดยแยกเป็นคำถามในแต่ละด้านดังนี้

1. ด้านการสรรหาบุคลากร จำนวน 14 ข้อ
2. ด้านการดำเนินการทางวินัย จำนวน 13 ข้อ
3. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน จำนวน 13 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่เปิดโอกาสให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด ในด้านการสรรหาบุคลากร การดำเนินการทางวินัย และการให้บุคลากรพ้นจากงาน

ตัวอย่างแบบสอบถามตอนที่ 2

คำชี้แจง

โปรดอ่านข้อความและพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ แล้วทำการประเมินตามทัศนคติของท่าน โดยเขียนเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องซึ่งมีระดับคะแนน 1 - 5 ในแต่ละข้อของแบบสอบถาม ท่านจะต้องประเมิน 2 ครั้ง คือ ประเมินบทบาทที่เป็นจริง และบทบาทที่คาดหวัง โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

บทบาทที่เป็นจริง หมายถึง การปฏิบัติงานทางด้านการสรรหาบุคลากร การดำเนินการทางวินัย การให้บุคลากรพ้นจากงาน ของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด ตามที่ท่านสังเกตเห็นว่า อนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัดได้ปฏิบัติจริง มากน้อยเพียงใด

บทบาทที่คาดหวัง หมายถึง ความต้องการ หรือทัศนคติของท่านที่มีต่อการปฏิบัติงานทางด้านการสรรหาบุคลากร การดำเนินการทางวินัย การให้บุคลากรพ้นจากงาน ของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด ตามที่ท่านคาดหวังว่า อนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด ควรจะปฏิบัติ มากน้อยเพียงใด

เกณฑ์การให้คะแนนในส่วนที่เป็นบทบาทที่เป็นจริง มีระดับคะแนน ดังนี้

- | | | | |
|-------|---|---------|-------------------|
| คะแนน | 1 | หมายถึง | ปฏิบัติน้อยที่สุด |
| คะแนน | 2 | หมายถึง | ปฏิบัติน้อย |
| คะแนน | 3 | หมายถึง | ปฏิบัติปานกลาง |
| คะแนน | 4 | หมายถึง | ปฏิบัติมาก |
| คะแนน | 5 | หมายถึง | ปฏิบัติมากที่สุด |

เกณฑ์การให้คะแนนในส่วนที่เป็นบทบาทที่คาดหวัง มีระดับคะแนน ดังนี้

- | | | | |
|-------|---|---------|----------------------|
| คะแนน | 1 | หมายถึง | ควรปฏิบัติน้อยที่สุด |
| คะแนน | 2 | หมายถึง | ควรปฏิบัติน้อย |
| คะแนน | 3 | หมายถึง | ควรปฏิบัติปานกลาง |
| คะแนน | 4 | หมายถึง | ควรปฏิบัติมาก |
| คะแนน | 5 | หมายถึง | ควรปฏิบัติมากที่สุด |

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ศึกษาบทบาทหน้าที่ของอนุกรรมการข้าราชการครู สามีญ ประจำจังหวัดที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 และจากเอกสารประกอบการอบรมอนุกรรมการข้าราชการครู สามีญ ประจำจังหวัด ศึกษาแนวทางการปฏิบัติงานของอนุกรรมการข้าราชการครู สามีญ ประจำจังหวัดจากบันทึกการประชุมของอนุกรรมการข้าราชการครู สามีญ ประจำจังหวัด ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล และการบริหารงานในรูปคณะกรรมการ และพร้อมทั้งศึกษาวิธีสร้างแบบสอบถามตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert.) แล้วนำความรู้และแนวความคิดที่ได้จากการศึกษามาสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการวิจัยเรื่อง การคาดหวังบทบาทของอนุกรรมการข้าราชการครู สามีญ ประจำจังหวัด ในเขตการศึกษา 8 โดยให้มีเนื้อหาครอบคลุมตามความมุ่งหมายที่ตั้งไว้
2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญและคณะกรรมการผู้ควบคุมปริญญาขั้นต้นตรวจสอบความเที่ยงตรง และแก้ไขข้อบกพร่อง
3. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 0.95 (Best, 1964 : 189)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ขอนหนังสือแนะนำตัวจากผู้อำนวยการการ ประถมศึกษาจังหวัดน่านถึงผู้อำนวยการการ ประถมศึกษาจังหวัดทุกจังหวัดในเขตการศึกษา 8 เพื่อขอความอนุเคราะห์

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากอนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ

2. ส่งหนังสือขอความร่วมมือพร้อมแบบสอบถามที่สมบูรณ์ถึงอนุกรรมการใน คณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอที่เป็น กลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 129 ฉบับ

3. การเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยได้กำหนดวันส่งคืนระบุไว้ในแบบ สอบถามแต่ละฉบับ เมื่อกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามเสร็จแล้ว ได้ส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัย ทางไปรษณีย์ตามที่อยู่ที่เจ้าหน้าที่ของจดหมายแนบไว้กับแบบสอบถาม ได้รับแบบสอบถามคืนเป็น ฉบับที่สมบูรณ์ จำนวน 104 ฉบับ คิดเป็น 80.62% ของกลุ่มตัวอย่าง

5. การจัดกระทำข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด คัดเลือกเอาเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์แล้ว แยกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มอนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด และกลุ่มหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ

2. นำแบบสอบถามที่คัดไว้มาตรวจให้คะแนนเฉพาะตอนที่ 2 ตามเกณฑ์ที่กำหนด

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. หาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ของแบบสอบถามในตอนที่ 2

2. หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาค่าความแปรปรวน

3. ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t -test แบบ Pooled variance เพื่อหา ค่าความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม

7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการศึกษาครั้งนี้ ใช้สถิติดังต่อไปนี้

1. หาค่าเฉลี่ย (Ferguson, 1971 : 152)

$$\text{สูตร } \bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

2. หาค่าความแปรปรวน (Ferguson, 1971 : 62)

$$\text{สูตร } S^2 = \frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N - 1)}$$

เมื่อ S^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนน

X^2 แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

3. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามใช้สูตร

$$\text{สูตร } \infty = \frac{n}{n - 1} \left\{ 1 - \frac{S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

เมื่อ ∞ แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

n แทน จำนวนข้อคำถามในแบบสอบถามทั้งฉบับ

S_i^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อคำถาม

S_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนแบบสอบถามทั้งฉบับ

4. ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ตามสมมติฐาน ใช้ t - test แบบ Pooled variance (ชูศรี วงศ์วัตะนะ 2527 : 177)

$$\text{สูตร } t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\left\{ \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \right\} \left\{ \frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right\}}}$$

df = $n_1 + n_2 - 2$

เมื่อ	t	แทน	ค่าการแจกแจงของค่าเฉลี่ยแบบ
	\bar{X}_1	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่หนึ่ง
	\bar{X}_2	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่สอง
	S_1^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่หนึ่ง
	S_2^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่สอง
	n_1	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มตัวอย่างที่หนึ่ง
	n_2	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มตัวอย่างที่สอง
	df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (degree of freedom)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการวิเคราะห์ข้อมูล จึงกำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ สำหรับแทนความหมาย ดังต่อไปนี้

N_1	แทน	จำนวนอนุกรรมการโดยคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด
N_2	แทน	จำนวนหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
S^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-test
df	แทน	ขั้นของความอิสระ (degree of freedom)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล นำเสนอเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ทิศนะของอนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัดและหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ที่มีบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัดทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการสรรหาคณาการ การดำเนินการค่าเนินการทางวินัย และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน การแปลผลกระทำโดยการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยทัศนนะของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยอาศัยเกณฑ์ตามแนวของ เบสต์ (Best. 1964 : 189) ดังนี้

ตาราง 1 แสดงเกณฑ์การปฏิบัติบทบาทตามแนวของ เบสท์

ค่าเฉลี่ย	เกณฑ์	การแปลผล	
		บทบาทที่เป็นจริง	บทบาทที่คาดหวัง
1.00 - 2.33	ต่ำ	ปฏิบัติน้อย	ควรปฏิบัติน้อย
2.34 - 3.67	ปานกลาง	ปฏิบัติปานกลาง	ควรปฏิบัติปานกลาง
3.68 - 5.00	สูง	ปฏิบัติมาก	ควรปฏิบัติมาก

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบทักษะของอนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครู สามีญ ประจำจังหวัดกับหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอที่มีบทบาทที่เป็นจริง และบทบาทที่คาดหวังของอนุกรรมการข้าราชการครู สามีญ ประจำจังหวัด 3 ท่าน คือ ท่านการสรรหามูลากร ท่านการดำเนินการทางวินัย และท่านการให้มูลากรพ้นจากงาน

ตอนที่ 1 ทักษะของอนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครู สามีญ ประจำจังหวัดและหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอที่มีบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของอนุกรรมการข้าราชการครู สามีญ ประจำจังหวัด 3 ท่าน คือ ท่านการสรรหามูลากร ท่านการดำเนินการทางวินัย และท่านการให้มูลากรพ้นจากงาน ดังรายละเอียดที่แสดงใน

ตาราง 2 แสดงทัศนคติของอนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ที่มีต่อบทบาทที่เป็นจริงของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด 3 ด้าน

บทบาทที่เป็นจริงของ อ.ก.ค.จังหวัด	อนุกรรมการในคณะ อ.ก.ค.จังหวัด $N_1 = 44$		หัวหน้าการประถม ศึกษาอำเภอ $N_2 = 60$	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ด้านการสรรหาบุคลากร	3.08	0.78	2.72	0.79
2. ด้านการดำเนินการทางวินัย	3.06	0.79	2.76	0.84
3. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน	2.96	0.81	2.66	0.76
เฉลี่ย	3.03	0.79	2.71	0.80

จากตาราง 2 แสดงว่าอนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัดและหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีทัศนคติต่อบทบาทที่เป็นจริงของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัดโดยรวมทุกด้าน อยู่ในเกณฑ์ปฏิบัติปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัดและหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัดในด้านการสรรหาบุคลากร การดำเนินการทางวินัย และการให้บุคลากรพ้นจากงาน อยู่ในเกณฑ์ปฏิบัติปานกลางทั้ง 3 ด้าน

ตาราง 3 แสดงทัศนะของอนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ที่มีบทบาทที่เป็นจริงของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด กานการสรรหามุคลากร

ข้อ	บทบาทที่เป็นจริงของ อ.ก.ค.จังหวัด	อนุกรรมการในคณะ อ.ก.ค.จังหวัด $N_1 = 44$		หัวหน้าการประถม ศึกษาอำเภอ $N_2 = 60$	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1	กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการสรรหามุคลากรไว้วงหน้า	3.27	0.99	2.61	1.13
2	การสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเรื่องการสรรหามุคลากร	2.38	1.18	1.84	1.09
3	การวิเคราะห์นโยบายการบริหารมุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ มาประกอบการพิจารณา	3.18	1.30	2.47	1.08
4	การกำหนดนโยบายในการสรรหามุคลากรไว้อย่างชัดเจน	3.33	1.28	2.54	1.12
5	การชี้แจงนโยบายการสรรหามุคลากรให้คณะทำงาน หรือบุคคลที่ปฏิบัติงานสรรหามุคลากร ให้เข้าใจตรงกัน	3.18	1.19	2.47	1.18

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อ	บทบาทที่เป็นจริงของ อ.ก.ค.จังหวัด	อนุกรรมการในคณะ อ.ก.ค.จังหวัด $N_1 = 44$		หัวหน้าการประดม ศึกษาอำเภอ $N_2 = 60$	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
6	มอบหมายให้สำนักงานการประดม ศึกษาจังหวัด รวบรวมข้อมูลเพื่อการ วางแผนสรรหาคณาจารย์เป็นการ เฉพาะ	3.13	1.29	3.10	1.27
7	กำหนดวิธีการที่จะดำเนินการตาม แผนสรรหาคณาจารย์ไวล่วงหน้า	2.64	1.30	2.58	1.22
8	การนำหลักวิชาการด้านการสรรหา คณาจารย์มาใช้ในการวางแผนสรรหา คณาจารย์	2.76	1.11	2.38	1.15
9	การประชาสัมพันธ์เพื่อประกาศให้ บุคคลทั่วไปได้มาสมัครสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุเป็นข้าราชการครู ได้ กระทำอย่างกว้างขวาง	3.62	1.17	3.52	1.21
10	กำหนดมาตรการเพื่อควบคุมการ สอบแข่งขัน เพื่อบรรจุเป็น ข้าราชการครู ให้เป็นไปอย่าง บริสุทธิ์ยุติธรรม	3.84	1.21	3.57	1.15
11	กำหนดปฏิทินปฏิบัติงานในการสรรหา คณาจารย์ไวอย่างชัดเจน	3.48	1.32	3.39	1.20

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อ	บทบาทที่เป็นจริงของ อ.ก.ค.จังหวัด	อนุกรรมการในคณะ อ.ก.ค.จังหวัด $N_1 = 44$		หัวหน้าการประดม ศึกษาอำเภอ $N_2 = 60$	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
12	มอบหมายให้บุคคล หรือคณะบุคคล ทำหน้าที่ประสานงานในการสรรหา บุคลากร	3.38	1.19	3.13	1.18
13	การจัดระบบควบคุมติดตามและ ประเมินผลเพื่อปรับปรุงวิธีการ สรรหาบุคลากร	2.76	1.11	2.67	1.17
14	การวิเคราะห์ปัญหาในการสรรหา บุคลากรที่เกิดขึ้นในรอบปี	2.14	1.03	2.11	1.12

จากตาราง 3 อนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด มีทัศนะต่อบทบาทที่เป็นจริงของอนุกรรมการในด้านการสรรหาบุคลากรในประเด็นของการ กำหนดมาตรการ เพื่อควบคุมการสรรหาบุคลากรให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม (Merit system) อยู่ในเกณฑ์ปฏิบัติมาก ส่วนในประเด็นของการประเมินผล การสรรหาบุคลากร โดยจัดให้มีการวิเคราะห์ปัญหาในการสรรหาบุคลากร อนุกรรมการข้าราชการครูสามัญ ประจำจังหวัดปฏิบัติน้อย ส่วนในประเด็นอื่น ๆ อยู่ในเกณฑ์ปฏิบัติปานกลาง และหัวหน้าการ ประดมศึกษาอำเภอมีความเห็นว่า การสำรวจความต้องการบุคลากรของโรงเรียนมาประกอบ การสรรหากับการประเมินผลการสรรหาบุคลากร อนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำ จังหวัดยังปฏิบัติน้อย ส่วนประเด็นอื่น ๆ อยู่ในเกณฑ์ปฏิบัติปานกลาง

ตาราง 4 แสดงทัศนะของอนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด
และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ที่มีบทบาทที่เป็นจริง ของอนุกรรมการข้าราชการ
ครูสามัญประจำจังหวัด คำนวณการดำเนินการทางวินัย

ข้อ	บทบาทที่เป็นจริงของ อ.ก.ค.จังหวัด	อนุกรรมการในคณะ อ.ก.ค.จังหวัด $N_1 = 44$		หัวหน้าการประถม ศึกษาอำเภอ $N_2 = 60$	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1	ควบคุมการดำเนินการสอบสวนทาง วินัยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ก.พ. กำหนด	3.70	1.21	3.18	1.13
2	มีการชี้แจงนโยบายในการดำเนิน การสอบสวนทางวินัย ให้คณะ กรรมการสอบสวนเข้าใจตรงกัน	3.23	1.31	2.70	1.12
3	ควบคุมการดำเนินการสอบสวนทาง วินัยให้เป็นไปตามขั้นตอน	3.61	1.19	3.08	1.15
4	จัดให้มีการเปิดโอกาสให้ข้าราชการ ครูที่ถูกดำเนินการทางวินัยได้เสนอ ข้อมูลของตนต่อ อ.ก.ค.จังหวัด โดยตรง	2.24	1.37	2.44	1.31
5	มีการซักถามรายละเอียดเพิ่มเติมจน อ.ก.ค.จังหวัดทุกคนไม่มีข้อสงสัย ก่อนวินิจฉัยสั่งการ	3.27	1.06	2.77	1.02

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อ	บทบาทที่เป็นจริงของ อ.ก.ค.จังหวัด	อนุกรรมการในคณะ อ.ก.ค.จังหวัด $N_1 = 44$		หัวหน้าการประดม ศึกษาอำเภอ $N_2 = 60$	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
6	ในการวินิจฉัยสั่งการ มีการพิจารณาหลักฐานแสดงชอกลาวหาสภาพเหตุการณ์ขณะที่ผู้ถูกกล่าวหากระทำ การตามชอกลาวหา และเจตนาของ ผู้ถูกกล่าวหา ประกอบกันทั้ง 3 ข้อ	3.61	0.99	3.15	1.05
7	กำหนดเกณฑ์มาตรฐานสำหรับกำหนดระดับโทษของข้าราชการครูผู้กระทำผิดทางวินัยไว้ชัดเจน	3.53	1.25	3.13	1.27
8	กำหนดมาตรการสำหรับเร่งรัดให้ คณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ดำเนินการและสรุปผลการสอบสวน ให้เป็นไปด้วยความรวดเร็ว	3.11	1.13	2.89	1.18
9	ดำเนินการสั่งลงโทษข้าราชการครู ในสังกัดที่กระทำผิดทางวินัยโดยเร็ว	3.34	1.12	3.03	1.17
10	จัดให้มีการติดตามประเมินผลของ การสั่งลงโทษข้าราชการครู	2.52	1.17	2.18	1.16
11	วิเคราะห์ถึงสาเหตุการกระทำ ความผิดทางวินัยของข้าราชการครู เพื่อหาทางป้องกัน	2.34	1.18	2.10	1.00

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อ	บทบาทที่เป็นจริงของ อ.ก.ค.จังหวัด	อนุกรรมการในคณะ อ.ก.ค.จังหวัด $N_1 = 44$		หัวหน้าการประดม ศึกษาอำเภอ $N_2 = 60$	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
12	จัดให้มีการรวบรวมสถิติข้อมูล ต่าง ๆ เกี่ยวกับการกระทำผิดทาง วินัยของข้าราชการครู	2.52	1.06	2.68	1.10
13	จัดทำเอกสารและเผยแพร่สาเหตุ ของการกระทำผิดทางวินัย และผล ของการลงโทษให้ข้าราชการครูใน สังกัดทราบ	2.63	1.25	2.59	1.17

จากตาราง 4 อนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด มีทัศนะเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการครูว่า อนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัดได้ปฏิบัติมาก ในประเด็นของการควบคุมให้การดำเนินการสอบสวนทางวินัย ข้าราชการครูให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนด เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม ควบคู่กับความบริสุทธิ์ยุติธรรม และต้องดำเนินการอย่างฉับพลันทันที ในประเด็นของการเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูผู้ถูกกล่าวหาได้เสนอข้อมูลของตนต่ออนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัดโดยตรงนั้นยังปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ปฏิบัติน้อย ส่วนประเด็นอื่น ๆ ได้ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ปฏิบัติปานกลาง ส่วนหัวหน้าการประดมศึกษาอำเภอมีทัศนะว่า อนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัดปฏิบัติน้อยในการดำเนินการเพื่อป้องกันการทำผิดทางวินัยของข้าราชการครู การติดตามประเมินผลของการสั่งลงโทษ และการวิเคราะห์สาเหตุของการกระทำผิดทางวินัยเพื่อหาทางป้องกัน ส่วนประเด็นอื่น ๆ ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ปฏิบัติปานกลาง

ตาราง 5 แสดงทัศนะของอนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ที่มีบทบาทที่เป็นจริง ของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

ข้อ	บทบาทที่เป็นจริงของ อ.ก.ค.จังหวัด	อนุกรรมการในคณะ อ.ก.ค.จังหวัด $N_1 = 44$		หัวหน้าการประถม ศึกษาอำเภอ $N_2 = 60$	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1	มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการจัดสรรอัตรากำลังครูไว้ชัดเจน	3.19	1.17	2.61	1.11
2	อ่านรายการเพื่อให้คณะทำงานพิจารณาขยายข้าราชการครูปฏิบัติงานอย่างไต่ผล	3.67	0.92	2.84	0.89
3	ควบคุมให้คณะทำงานพิจารณาขยายข้าราชการครูปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติกำหนด	3.93	0.99	3.42	1.00
4	จัดให้มีการรวบรวมข้อมูลในการจัดสรรให้ข้าราชการครูดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ไว้เพื่อใช้ในการพิจารณาโดยเฉพาะ	3.26	1.18	2.86	1.02
5	จัดให้มีการสอบถามเหตุผลและความต้องการจากหน่วยงานที่ต้องการรับโอนข้าราชการครูเพิ่มเติมจากที่ระบุในคำร้องขอโอน	2.33	1.06	2.30	1.12

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อ	บทบาทที่เป็นจริงของ อ.ก.ค.จังหวัด	อนุกรรมการในคณะ อ.ก.ค.จังหวัด $N_1 = 44$		หัวหน้าการประดม ศึกษาอำเภอ $N_2 = 60$	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
6	พิจารณาอัตราค่าจ้างของโรงเรียนที่ ข้าราชการครูขอโอนไปปฏิบัติงานให้ หน่วยงานอื่นเป็นเกณฑ์สำคัญ ในการ ให้ความยินยอมให้ข้าราชการครูโอน ไปปฏิบัติงานหน่วยงานอื่น	3.28	1.24	2.68	1.00
7	พิจารณาความเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนเป็นสำคัญในการพิจารณา ให้ความยินยอมให้ข้าราชการครูโอน ไปปฏิบัติงานหน่วยงานอื่น	3.10	1.26	2.88	1.13
8	มีการสร้างเกณฑ์มาตรฐานสำหรับ การพิจารณาให้ข้าราชการครูประจำ หน่วยงานทางการศึกษาหรือ ประจำ กอง หรือประจำกรม ไว้เป็นการ พิเศษ นอกเหนือจากการถูกดำเนิน การทางวินัย	2.24	1.12	2.24	1.08
9	มีการกำหนดมาตรการเพื่อป้องกัน มิให้ข้าราชการครูผู้ขาดคุณสมบัติ เฉพาะตำแหน่ง หรือคุณสมบัติทั่วไป ได้เข้าสู่ตำแหน่ง	3.26	1.11	3.02	1.19

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อ	บทบาทที่เป็นจริงของ อ.ก.ค.จังหวัด	อนุกรรมการในคณะ อ.ก.ค.จังหวัด $N_1 = 44$		หัวหน้าการประดม ศึกษาอำเภอ $N_2 = 60$	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
10	จัดให้มีการตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะ ตำแหน่งของข้าราชการครูทุก ตำแหน่งในสังกัดทุกรอบปีงบประมาณ	2.60	1.33	2.58	1.23
11	จัดให้มีการสำรวจอัตรากำลังครูและ ความต้องการบุคลากรของโรงเรียน ต่าง ๆ ทั่วประเทศในปัจจุบัน	3.09	1.25	2.37	1.27
12	พิจารณาให้ข้าราชการครูผู้ขาด คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง หรือขาด คุณสมบัติทั่วไป กลับไปดำรงตำแหน่ง เดิมโดยเร็ว หรือให้ออกจากราชการ โดยเร็ว	2.45	1.25	2.37	1.27
13	จัดทำเอกสารเผยแพร่กรณีการ พิจารณาให้ข้าราชการครูออกจาก ราชการในกรณีต่าง ๆ ให้ ข้าราชการครูในสังกัดทราบ	2.48	1.27	2.26	1.27

จากตาราง 5 อนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด มีทัศนะว่า อนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัดให้ความสำคัญในประเด็นของการ จัดสรรบุคคลเข้าดำรงตำแหน่ง (Placement) โดยปฏิบัติในเรื่องนี้มาก โดยเฉพาะ การควบคุมให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติกำหนด เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา แห่งชาติ ส่วนในประเด็นของการประสานงานกับหน่วยงานที่รองรับโอนข้าราชการครู และการให้ข้าราชการครูประจำหน่วยงานทางการศึกษา อนุกรรมการข้าราชการครูสามัญ ประจำจังหวัดยังปฏิบัติน้อย ส่วนในประเด็นอื่น ๆ ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ปฏิบัติปานกลาง ส่วน หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีทัศนะว่า อนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด ปฏิบัติน้อยในประเด็นการประสานงานกับหน่วยงานที่รองรับโอนข้าราชการครู การให้ ข้าราชการครูประจำหน่วยงานทางการศึกษา และการเผยแพร่ความรู้เรื่องการออกจาก ราชการของข้าราชการครูกรณีต่าง ๆ ให้กับบุคลากรในสังกัดทราบ ส่วนในประเด็นอื่น ๆ ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ปฏิบัติปานกลาง

ตาราง 6 แสดงทัศนคติของอนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ที่มีต่อบทบาทที่คาดหวัง ของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด 3 ด้าน

ขอ	บทบาทที่คาดหวังของ อ.ก.ค.จังหวัด	อนุกรรมการในคณะ อ.ก.ค.จังหวัด $N_1 = 44$		หัวหน้าการประถม ศึกษาอำเภอ $N_2 = 60$	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1	ด้านการสรรหาบุคลากร	4.13	0.63	4.26	0.69
2	ด้านการดำเนินการทางวินัย	4.14	0.79	4.28	0.60
3	ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน	3.94	0.68	4.21	0.59
	เฉลี่ย	4.07	0.70	4.25	0.63

จากตาราง 6 อนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีทัศนคติต่อบทบาทที่คาดหวังของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัดอยู่ในเกณฑ์ควรปฏิบัติมากโดยรวมทุกด้าน เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัดและหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีทัศนคติต่อการปฏิบัติของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด อยู่ในเกณฑ์ควรปฏิบัติมากทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการดำเนินการทางวินัย และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

ตาราง 7 แสดงทัศนคติของอนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ที่มีต่อบทบาทที่คาดหวัง ของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด ด้านการสรรหามุคลากร

ข้อ	บทบาทที่คาดหวังของ อ.ก.ค.จังหวัด	อนุกรรมการในคณะ อ.ก.ค.จังหวัด $N_1 = 44$		หัวหน้าการประถม ศึกษาอำเภอ $N_2 = 60$	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1	กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการสรรหามุคลากรไว้อย่างชัดเจน	4.05	0.96	4.16	0.89
2	การสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในเรื่องการสรรหามุคลากร เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาคำเเนนการ	3.98	0.91	3.91	0.98
3	การวิเคราะห์นโยบายการบริหารบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติมาประกอบการพิจารณาคำเเนนการ	4.00	0.83	4.10	0.92
4	การกำหนดนโยบายในการสรรหามุคลากรไว้อย่างชัดเจน	4.18	0.95	4.17	0.93
5	การชี้แจงนโยบายการสรรหามุคลากรให้คณะทำงาน หรือบุคคลที่ปฏิบัติงานในการสรรหามุคลากรให้เข้าใจตรงกัน	4.02	0.86	4.20	0.87

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อ	บทบาทที่คาดหวังของ อ.ก.ค.จังหวัด	อนุกรรมการในคณะ อ.ก.ค.จังหวัด $N_1 = 44$		หัวหน้าการประณ ศึกษาอำเภอ $N_2 = 60$	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
6	มอบหมายให้สำนักงานการประณ ศึกษาจังหวัดรวบรวมข้อมูล เพื่อการ วางแผนสรรหาคณากรเป็นกร เฉพาะ	3.91	1.16	4.29	0.79
7	กำหนดวิธีการที่จะดำเนินการตาม แผนสรรหาคณากรไว้วงหน้า	3.77	1.16	4.29	0.79
8	การนำหลักวิชาการคณากรสรรห คณากรมาใช้ในการวางแผน สรรหาคณากร	4.07	0.89	4.32	0.87
9	การประชาสัมพันธ์เพื่อประกาศให้ บุคคลทั่วไปได้มาสมัครสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุเป็นข้าราชการครู ได้ กระทำการอย่างกว้างขวาง	4.36	0.89	4.61	0.64
10	กำหนดมาตรการเพื่อความคุมการสอบ แข่งขันเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการครู ให้เป็นไปอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม	4.66	0.68	4.64	0.71
11	กำหนดปฏิทินงานในการสรรห คณากรไว้อย่างชัดเจน	4.41	0.76	4.47	0.81

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อ	บทบาทที่คาดหวังของ อ.ก.ค.จังหวัด	อนุกรรมการในคณะ อ.ก.ค.จังหวัด $N_1 = 44$		หัวหน้าการประม ศึกษาอำเภอ $N_2 = 60$	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
12	มอบหมายให้บุคคล หรือคณะบุคคล ทำหน้าที่ประสานงานในการดำเนิน การสรรหาบุคลากร	4.07	0.78	4.30	0.87
13	การจัดระบบควบคุม ติดตาม และ ประเมินผล เพื่อปรับปรุงวิธีการ สรรหาบุคลากร	3.95	0.86	4.25	0.93
14	การวิเคราะห์ปัญหาในการสรรหา บุคลากรที่เกิดขึ้นในรอบปี	3.87	0.97	4.38	0.88

จากตาราง 7 อนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด และหัวหน้าการประมศึกษาอำเภอ มีทัศนะต่อบทบาทที่คาดหวังของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด ในด้านการสรรหาบุคลากรทุกประเด็น อยู่ในเกณฑ์ควรปฏิบัติมาก

ตาราง ๘ แสดงทัศนะของอนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ที่มีบทบาทที่คาดหวัง ของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด ด้านการดำเนินการทางวินัย

ข้อ	บทบาทที่คาดหวังของ อ.ก.ค.จังหวัด	อนุกรรมการในคณะ อ.ก.ค.จังหวัด $N_1 = 44$		หัวหน้าการประถม ศึกษาอำเภอ $N_2 = 60$	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1	ควบคุมการดำเนินการสอบสวนทางวินัยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ก.พ. กำหนด	4.43	0.85	4.31	0.72
2	มีการชี้แจงนโยบายในการดำเนินการสอบสวนให้คณะกรรมการสอบสวนเข้าใจตรงกัน	4.36	0.83	4.38	0.72
3	ควบคุมการดำเนินการสอบสวนทางวินัยให้เป็นไปตามขั้นตอน	4.45	0.66	4.30	0.70
4	จัดให้มีการเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูที่ถูกดำเนินการทางวินัย ได้เสนอข้อมูลของตนต่อ อ.ก.ค.จังหวัด โดยตรง	3.68	1.36	4.25	0.79
5	มีการซักถามรายละเอียดเพิ่มเติมจน อ.ก.ค.จังหวัดทุกคนไม่มีข้อสงสัยก่อนวินิจฉัยสั่งการ	4.16	0.86	4.22	0.76

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อ	บทบาทที่คาดหวังของ อ.ก.ค.จังหวัด	อนุกรรมการในคณะ อ.ก.ค.จังหวัด $N_1 = 44$		หัวหน้าการประดม ศึกษาอำเภอ $N_2 = 60$	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
6	ในการวินิจฉัยสั่งการ มีการพิจารณา หลักฐานแสดงขอลลาหวา สภาพ เหตุการณ์ขณะที่ผู้ลลาหวากระทำ การตามขอลลาหวา และเจตนาของ ผู้ลลาหวา ประกอบกันทั้ง 3 ข้อ	4.34	0.75	4.23	0.79
7	กำหนดเกณฑ์มาตรฐานสำหรับกำหนด ระดับโทษของข้าราชการครูผู้กระทำ ผิดทางวินัยไว้ชัดเจน	4.41	0.67	4.37	0.66
8	กำหนดมาตรการสำหรับเร่งรัดให้ คณะกรรมการสอบสวนทางวินัยดำเนิน การและสรุปผลการสอบสวนให้เป็น ไปด้วยความรวดเร็ว	4.02	0.93	4.30	0.74
9	ดำเนินการสั่งลงโทษข้าราชการครู ในสังกัดที่กระทำผิดทางวินัย โดยเร็ว	4.11	0.81	4.27	0.78
10	จัดให้มีการติดตามประเมินผลของ การสั่งลงโทษข้าราชการครู	3.65	0.74	4.10	0.84

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อ	บทบาทที่คาดหวังของ อ.ก.ค.จังหวัด	อนุกรรมการในคณะ อ.ก.ค.จังหวัด $N_1 = 44$		หัวหน้าการประณ ศึกษาอำเภอ $N_2 = 60$	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
11	วิเคราะห์ถึงสาเหตุการกระทำ ความผิดทางวินัยของข้าราชการครู เพื่อหาทางป้องกัน	4.02	0.98	4.33	0.68
12	จัดให้มีการรวบรวมสถิติข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับการกระทำผิดทางวินัยของ ข้าราชการครู	3.98	0.85	4.28	0.69
13	จัดทำเอกสารและเผยแพร่สาเหตุ ของการกระทำผิดทางวินัย และผลของการลงโทษให้ ข้าราชการครูในสังกัดทราบ	3.91	0.98	4.28	0.76

จากตาราง 8 อนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด มีทัศนะต่อบทบาทที่คาดหวังของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด ด้านการ
ดำเนินการทางวินัย ในประเด็นของการติดตามประเมินผลการสั่งลงโทษข้าราชการครูว่า
ควรปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ปฏิบัติปานกลาง ส่วนประเด็นอื่น ๆ เห็นว่าควรปฏิบัติมาก ส่วนหัวหน้า
การประณศึกษาอำเภอเห็นว่าการปฏิบัติมากในการดำเนินการดำเนินการทางวินัยทุกประเด็น

ตาราง 9 แสดงทัศนะของอนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ที่มีต่อบทบาทที่คาดหวัง ของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

ข้อ	บทบาทที่คาดหวังของ อ.ก.ค.จังหวัด	อนุกรรมการในคณะ อ.ก.ค.จังหวัด $N_1 = 44$		หัวหน้าการประถม ศึกษาอำเภอ $N_2 = 60$	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1	มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการจัดสรรอัตรากำลังครูไว้ชัดเจน	4.25	0.87	4.30	0.67
2	อ่านรายการเพื่อให้คณะทำงานพิจารณาขยายข้าราชการครูปฏิบัติงานอย่างไถ่ผล	4.34	0.71	4.40	0.74
3	ควบคุมให้คณะทำงานพิจารณาขยายข้าราชการครูปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติกำหนด	4.30	0.88	4.28	0.67
4	จัดให้มีการรวบรวมข้อมูลในการจัดสรรข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ไว้เพื่อใช้ในการพิจารณาโดยเฉพาะ	4.14	0.88	4.28	0.67
5	จัดให้มีการสอบถามเหตุผลและความต้องการจากหน่วยงานที่ต้องการรับโอนข้าราชการครูเพิ่มเติมจากที่ระบุไว้ในคำร้องขอโอน	3.70	1.02	4.07	0.80

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ	บทบาทที่คาดหวังของ อ.ก.ค.จังหวัด	อนุกรรมการในคณะ อ.ก.ค.จังหวัด $N_1 = 44$		หัวหน้าการประดม ศึกษาอำเภอ $N_2 = 60$	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
6	พิจารณาอัตรากำลังครูของโรงเรียน ที่ข้าราชการครูขอโอนไปปฏิบัติงาน ในหน่วยงานอื่นเป็นเกณฑ์สำคัญใน การพิจารณาให้ความยินยอมให้ ข้าราชการครูโอนไปปฏิบัติงาน หน่วยงานอื่น	3.84	0.94	3.92	1.00
7	พิจารณาความเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนเป็นสำคัญในการพิจารณา ให้ความยินยอมให้ข้าราชการครู โอนไปปฏิบัติงานหน่วยงานอื่น	3.89	1.17	4.20	0.78
8	มีการสร้างเกณฑ์มาตรฐานสำหรับ การพิจารณาให้ข้าราชการครู ประจำหน่วยงานทางการศึกษา หรือประจำกอง หรือประจำกรม ไว้เป็นการพิเศษ นอกเหนือจาก การถูกดำเนินการทางวินัย	3.80	0.88	3.76	1.11
9	มีการกำหนดมาตรการ เพื่อป้องกัน มิให้ข้าราชการครูผู้ขาดคุณสมบัติ เฉพาะตำแหน่งหรือขาดคุณสมบัติ ทั่วไป เขาสู่อำนาจ	4.16	0.86	4.36	0.74

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ	บทบาทที่คาดหวังของ อ.ก.ค.จังหวัด	อนุกรรมการในคณะ อ.ก.ค.จังหวัด $N_1 = 44$		หัวหน้าการ ประถม ศึกษาอำเภอ $N_2 = 60$	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
10	จัดให้มีการตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะ ตำแหน่งของข้าราชการครูทุกตำแหน่ง ในสังกัด หุกรอบปีงบประมาณ	3.93	0.97	4.27	0.76
11	จัดให้มีการสำรวจอัตรากำลังครูและ ความต้องการบุคลากรของโรงเรียน ต่าง ๆ ไว้เป็นปัจจุบัน	4.00	1.16	4.40	0.69
12	พิจารณาให้ข้าราชการครูผู้ขาด คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง หรือขาด คุณสมบัติทั่วไปกลับไปดำรงตำแหน่ง เดิมโดยเร็ว หรือให้ออกจาก ราชการโดยเร็ว	3.36	1.24	4.12	0.94
13	จัดทำเอกสารเผยแพร่กรณีการ พิจารณาให้ข้าราชการครู ออกจาก ราชการในกรณีต่าง ๆ ให้ ข้าราชการครูในสังกัดทราบ	3.70	1.21	4.07	0.90

จากตาราง 9 อนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด มีทัศนคติคอบทบาทที่คาดหวังของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด ด้านการให้ บุคลากรพ้นจากงาน ในประเด็นการให้บุคลากรพ้นจากงานเนื่องจากขาดคุณสมบัติทั่วไป หรือ ขาดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ควรปฏิบัติปานกลาง ทั้งนี้ เนื่องจากต้องตรวจสอบความถูกต้อง จึงไม่ควรกระทำโดยเร็วเกินไป ส่วนประเด็นอื่น ๆ เห็นว่า ควรปฏิบัติมาก ส่วนหัวหน้า การประถมศึกษาอำเภอ เห็นว่า อนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด ควรปฏิบัติ มากในทุกประเด็น

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบทัศนคติของอนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด กับหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ที่มีคอบทบาทที่เป็นจริงและบทบาท ที่คาดหวังของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด ทั้งรายละเอียดที่แสดงใน ตาราง 10 - 17

ตาราง 10 การเปรียบเทียบทักษะของอนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญ
ประจำจังหวัดกับหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ที่มีบทบาทที่เป็นจริง ของอนุกรรมการ
ข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด ทั้ง 3 ท่าน

ข้อ	บทบาทที่เป็นจริงของ อ.ก.ค.จังหวัด	อนุกรรมการในคณะ อ.ก.ค.จังหวัด $N_1 = 44$		หัวหน้าการประถม ศึกษาอำเภอ $N_2 = 60$		t
		\bar{X}	S^2	\bar{X}	S^2	
1	งานการสรรหาบุคลากร	3.08	0.61	2.72	0.62	2.31*
2	งานการดำเนินการทางวินัย	3.06	0.62	2.76	0.71	1.84
3	งานการให้บุคลากรพ้นจากงาน	2.96	0.66	2.66	0.58	1.93
	เฉลี่ย	3.03	0.63	2.71	0.64	2.02*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 พบว่า อนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญ
ประจำจังหวัดกับหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีทักษะบทบาทที่เป็นจริงของอนุกรรมการ
ข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด โดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 1 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า
อนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัดกับหัวหน้าการประถมศึกษา
อำเภอ มีทักษะบทบาทที่เป็นจริง งานการสรรหาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่
ระดับ .05 ส่วนงานการดำเนินการทางวินัยและงานการให้บุคลากรพ้นจากงานแตกต่างกัน
อย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 11 การเปรียบเทียบทัศนะของอนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญ
ประจำจังหวัดกับหัวหน้าอาหารประถมศึกษาอำเภอ ที่มีบทบาทที่เป็นจริงของอนุกรรมการ
ข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด ด้านการสรรหามุคลากร

ข้อ	บทบาทที่เป็นจริงของ อ.ก.ค.จังหวัด	อนุกรรมการในคณะ อ.ก.ค.จังหวัด N ₁ = 44		หัวหน้าการประถม ศึกษาอำเภอ N ₂ = 60		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S	
1	กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายใน การสรรหามุคลากรไว้อย่างชัดเจน	3.27	0.98	2.61	1.28	3.10**
2	การสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ในเรื่องการ สรรหามุคลากร	2.38	1.39	1.84	1.19	2.51*
3	การวิเคราะห์นโยบายการบริหาร บุคคลของสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ มา ประกอบการพิจารณาคำเนิการ	3.18	1.69	2.47	1.17	3.03**
4	การกำหนดนโยบายในการสรรหา บุคลากรไว้อย่างชัดเจน	3.33	1.64	2.54	1.25	3.35**
5	การชี้แจงนโยบายการสรรหา บุคลากรให้คณะทำงานหรือบุคคล ที่ปฏิบัติงานในการสรรหามุคลากร ให้เข้าใจตรงกัน	3.18	1.42	2.47	1.39	3.02**

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	บทบาทที่เป็นจริงของ อ.ก.ค.จังหวัด	อนุกรรมการในคณะ อ.ก.ค.จังหวัด		หัวหน้าการประณ ศึกษาอำเภอ		t
		N ₁ = 44		N ₂ = 60		
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
6	มอบหมายให้สำนักงานการประณ ศึกษาจังหวัดรวบรวมข้อมูลเพื่อการ วางแผนสรรหาบุคลากรไว้เป็นการ เฉพาะ	3.13	1.66	3.10	1.61	0.12
7	กำหนดวิธีการที่จะดำเนินการตาม แผนสรรหาบุคลากรไว้ล่วงหน้า	2.64	1.69	2.58	1.49	0.24
8	การนำหลักวิชาการคานการสรรหา บุคลากรมาใช้ในการวางแผนสรรหา บุคลากร	2.76	1.23	2.38	1.32	1.69
9	การประชาสัมพันธ์เพื่อประกาศให้ บุคคลทั่วไปได้มาสมัครสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุเป็นข้าราชการครู ได้ กระทำการอย่างกว้างขวาง	3.62	1.37	3.52	1.46	0.42
10	กำหนดมาตรการ เพื่อควบคุมการสอบ แข่งขันเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการครู ให้เป็นไปอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม	3.84	1.46	3.57	1.32	1.16
11	กำหนดปฏิทินปฏิบัติงานในการสรรหา บุคลากร ไว้อย่างชัดเจน	3.48	1.74	3.39	1.44	0.36

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	บทบาทที่เป็นจริงของ อ.ก.ค.จังหวัด	อนุกรรมการในคณะ อ.ก.ค.จังหวัด $N_1 = 44$		หัวหน้าการประดม ศึกษาอำเภอ $N_2 = 60$		t
		\bar{X}	S^2	\bar{X}	S^2	
12	มอบหมายให้บุคคล หรือคณะบุคคล ทำหน้าที่ประสานงานในการดำเนินการ การสรรหาบุคลากร	3.38	1.42	3.13	1.39	1.06
13	การจัดระบบควบคุม ติดตาม และ ประเมินผล เพื่อปรับปรุงวิธีการ สรรหาบุคลากร	2.76	1.23	2.67	1.37	0.40
14	การวิเคราะห์ปัญหาในการสรรหา บุคลากรที่เกิดขึ้นในรอบปี	2.14	1.06	2.11	1.25	0.14

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 11 อนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด
กับหัวหน้าการประดมศึกษาอำเภอ มีทัศนะต่อบทบาทที่เป็นจริง ของอนุกรรมการข้าราชการ
ครูสามัญประจำจังหวัด ในด้านการสรรหาบุคลากร แตกต่างกันในประเด็นของการกำหนด
นโยบายการสรรหาบุคลากรของจังหวัดไว้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะในเรื่อง การกำหนด
วัตถุประสงค์และเป้าหมายในการสรรหาบุคลากร การวิเคราะห์นโยบายการสรรหาบุคลากร
ของหน่วยงานระดับเหนือ การชี้แจงนโยบายการสรรหาบุคลากรให้กับฝ่ายปฏิบัติตาม เพื่อให้
เข้าใจตรงกัน โดยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และในเรื่องการสำรวจความคิดเห็น
เห็นจากหน่วยงานระดับล่าง เพื่อนำมากำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการสรรหาบุคลากร
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประเด็นอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มี
นัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 12 การเปรียบเทียบทัศนะของอนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญ
ประจำจังหวัดกับหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ที่มีบทบาทที่เป็นจริงของอนุกรรมการ
ข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด ด้านการดำเนินการทางวินัย

ข้อ	บทบาทที่เป็นจริงของ อ.ก.ค.จังหวัด	อนุกรรมการในคณะ อ.ก.ค.จังหวัด $N_1 = 44$		หัวหน้าการประถม ศึกษาอำเภอ $N_2 = 60$		t
		\bar{X}	S^2	\bar{X}	S^2	
1	ควบคุมการดำเนินการสอบสวนทาง วินัยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด	3.70	1.46	3.18	1.28	2.25*
2	มีการชี้แจงนโยบายในการดำเนินการ สอบสวนทางวินัยให้คณะกรรมการ สอบสวนเข้าใจตรงกัน	3.23	1.72	2.70	1.25	2.22*
3	ควบคุมการดำเนินการสอบสวนทาง วินัยให้เป็นไปตามขั้นตอน	3.61	1.42	3.08	1.32	2.29*
4	จัดให้มีการเปิดโอกาสให้ข้าราชการ ครูที่ถูกดำเนินการทางวินัยได้เสนอ ข้อมูลของตนต่อ อ.ก.ค.จังหวัด โดยตรง	2.24	1.88	2.44	1.72	0.75
5	มีการซักถามรายละเอียดเพิ่มเติม จน อ.ก.ค.จังหวัดทุกคนไม่มีข้อ สงสัยก่อนวินิจฉัยสั่งการ	3.27	1.12	2.77	1.04	2.43*

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ	บทบาทที่เป็นจริงของ อ.ก.ค.จังหวัด	อนุกรรมการในคณะ อ.ก.ค.จังหวัด $N_1 = 44$		หัวหน้าการประดม ศึกษาอำเภอ $N_2 = 60$		t
		\bar{X}	S^2	\bar{X}	S^2	
6	ในการวินิจฉัยสั่งการมีการพิจารณา หลักฐานแสดงชอกลาวหา สภาพ เหตุการณ์ขณะที่ผู้ถูกกล่าวหากระทำ การตามชอกลาวหา และเจตนาของ ผู้ถูกกล่าวหา ประกอบกันทั้ง 3 ข้อ	3.61	0.98	3.15	1.10	2.26*
7	กำหนดเกณฑ์มาตรฐานสำหรับกำหนด ระดับโทษของข้าราชการครูผู้กระทำ ผิดทางวินัยไว้ชัดเจน	3.53	1.56	3.13	1.61	1.60
8	กำหนดมาตรการสำหรับเร่งรัดให้ คณะกรรมการสอบสวนทางวินัยดำเนิน การและสรุปผลการสอบสวน ให้เป็น ไปด้วยความรวดเร็ว	3.11	1.28	2.89	1.39	0.96
9	ดำเนินการสั่งลงโทษข้าราชการครู ในสังกัดที่กระทำผิดทางวินัยโดยเร็ว	3.34	1.25	3.03	1.37	1.36
10	จัดให้มีการติดตามประเมินผลของ การสั่งลงโทษข้าราชการครู	2.52	1.37	2.18	1.35	1.47
11	วิเคราะห์ถึงสาเหตุการกระทำความ ผิดทางวินัยของข้าราชการครู เพื่อ หาทางป้องกัน	2.34	1.39	2.19	1.00	0.65

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ	บทบาทที่เป็นจริงของ อ.ก.ค.จังหวัด	อนุกรรมการในคณะ อ.ก.ค.จังหวัด $N_1 = 44$		หัวหน้าการประม ศึกษาอำเภอ $N_2 = 60$		t
		\bar{X}	S^2	\bar{X}	S^2	
12	จัดให้มีการรวบรวมสถิติข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับการกระทำผิดทางวินัยของ ข้าราชการครู	2.52	1.12	2.68	1.21	-0.74
13	จัดทำเอกสารเผยแพร่สาเหตุของการ กระทำผิดทางวินัย และผลของ การลงโทษให้ข้าราชการครูในสังกัด ทราบ	2.63	1.56	2.59	1.37	0.17

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 อนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด
กับหัวหน้าการประมศึกษาอำเภอ มีทัศนคติบทบาทที่เป็นจริงของอนุกรรมการข้าราชการครู
สามัญประจำจังหวัด คำนึงการดำเนินการทางวินัยแตกต่างกันในประเด็นของการควบคุม
กระบวนการสอบสวนทางวินัย ให้เป็นไปตามขั้นตอนและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการ
พลเรือนกำหนด โดยแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และในประเด็นของการ
ไต่มาของข้อมูลรายละเอียดที่น่ามาประกอบการวินิจฉัยสั่งการ โดยแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประเด็นอื่น ๆ พบว่า แตกต่างอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 13 การเปรียบเทียบทัศนะของอนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญ
ประจำจังหวัดกับหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ที่มีบทบาทที่เป็นจริง ของอนุกรรมการ
ข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

ข้อ	บทบาทที่เป็นจริงของ อ.ก.ค.จังหวัด	อนุกรรมการในคณะ อ.ก.ค.จังหวัด		หัวหน้าการประถม ศึกษาอำเภอ		t
		$N_1 = 44$		$N_2 = 60$		
		\bar{X}	S^2	\bar{X}	S^2	
1	มีการกำหนดวัตถุประสงค์และ เป้าหมายในการจัดสรรอัตรากำลัง ครูไว้ชัดเจน	3.19	1.37	2.61	1.23	2.57 *
2	อำนวยความสะดวกให้คณะทำงานพิจารณา ย้ายข้าราชการครูปฏิบัติงานอย่าง ไฉฉล	3.67	0.85	2.84	0.79	4.63 **
3	ควบคุมให้คณะทำงานพิจารณาย้าย ข้าราชการครู ปฏิบัติงานเป็นไปตาม หลักเกณฑ์สำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติกำหนด	3.93	0.98	3.42	1.00	2.58
4	จัดให้มีการรวบรวมข้อมูลในการจัด สรรข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่ง ต่าง ๆ ไว้เพื่อใช้ในการพิจารณา โดยเฉพาะ	3.26	1.39	2.86	1.04	1.85
5	จัดให้มีการสอบถามเหตุผลและความ ต้องการจากหน่วยงานที่ต้องการรับ โอนข้าราชการครูเพิ่มเติมจากที่ระบุ ในคำร้องขอโอน	2.33	1.12	2.30	1.25	0.14

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ	บทบาทที่เป็นจริงของ อ.ก.ค.จังหวัด	อนุกรรมการในคณะ อ.ก.ค.จังหวัด		หัวหน้าการประดม ศึกษาอำเภอ		t
		$N_1 = 44$		$N_2 = 60$		
		\bar{X}	S^2	\bar{X}	S^2	
6	พิจารณาอัตรากำลังของโรงเรียนที่ ข้าราชการครูขอโอนไปปฏิบัติงานให้ หน่วยงานอื่นเป็นเกณฑ์สำคัญในการให้ ความยินยอมให้ข้าราชการครูโอนได้	3.28	1.54	2.68	1.00	2.73*
7	พิจารณาความเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนเป็นสำคัญในการพิจารณา ให้ความยินยอมให้ข้าราชการครูโอน ไปปฏิบัติงานหน่วยงานอื่น	3.10	1.59	2.83	1.23	1.16
8	มีการสร้างเกณฑ์มาตรฐานสำหรับ การพิจารณาให้ข้าราชการครูประจำ หน่วยงานทางการศึกษา หรือประจำ กอง หรือประจำกรม ไว้เป็นการ พิเศษ นอกเหนือจากการถูกดำเนิน การทางวินัย	2.24	1.25	2.24	1.17	0
9	มีการกำหนดมาตรการเพื่อป้องกันมิให้ ข้าราชการครูผู้ขาดคุณสมบัติเฉพาะ ตำแหน่ง หรือคุณสมบัติทั่วไป เข้าสู ตำแหน่ง	3.26	1.23	3.02	1.42	1.04

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ	บทบาทที่เป็นจริงของ อ.ก.ค.จังหวัด	อนุกรรมการในคณะ อ.ก.ค.จังหวัด $N_1 = 44$		หัวหน้าการประดม ศึกษาอำเภอ $N_2 = 60$		t
		\bar{X}	S^2	\bar{X}	S^2	
10	จัดให้มีการตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะ ตำแหน่งของข้าราชการครูทุก ตำแหน่งในสังกัดทุกรอบปีงบประมาณ	2.60	1.77	2.58	1.51	0.08
11	จัดให้มีการสำรวจอัตราค่าจ้างครูและ ความต้องการบุคลากรของโรงเรียน ต่าง ๆ ไว้เป็นปัจจุบัน	3.09	1.56	2.81	1.44	1.16
12	พิจารณาให้ข้าราชการครูขาด คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง หรือขาด คุณสมบัติทั่วไป กลับไปดำรงตำแหน่ง เดิมโดยเร็ว หรือให้ออกจาก ราชการโดยเร็ว	2.45	1.56	2.37	1.61	0.32
13	จัดทำเอกสารเผยแพร่กรณีการ พิจารณาให้ข้าราชการครูออกจาก ราชการในกรณีต่าง ๆ ให้ข้าราชการ ครูในสังกัดทราบ	2.48	1.61	2.26	1.30	0.93

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 13 อนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด กับหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีทัศนคติที่สอดคล้องกันเป็นจริงของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานแตกต่างกันในประเด็นของการอ่านรายการเพื่อควบคุมการดำเนินการขยายข้าราชการครูโดยแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และในประเด็นของการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการจัดสรรอัตราค่าจ้างครู รวมทั้งการพิจารณาให้ความยินยอมให้ข้าราชการครูไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประเด็นอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 14 การเปรียบเทียบทักษะของอนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญ
ประจำจังหวัดกับหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ที่มีบทบาทที่คาดหวัง ของอนุกรรมการ
ข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด ทั้ง 3 ด้าน

ข้อ	บทบาทที่คาดหวังของ อ.ก.ม.จังหวัด	อนุกรรมการในคณะ อ.ก.ค.จังหวัด		หัวหน้าการประถม ศึกษาอำเภอ		t
		$N_1 = 44$		$N_2 = 60$		
		\bar{X}	S^2	\bar{X}	S^2	
1.	ด้านการสรรหาบุคลากร	4.13	0.40	4.26	0.48	-0.98
2.	ด้านการดำเนินการทางวินัย	4.14	0.62	4.28	0.36	-1.03
3.	ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน	3.94	0.46	4.21	0.35	-2.16*
	เฉลี่ย	4.07	0.49	4.25	0.40	-1.37

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 อนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด
กับหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีทักษะบทบาทที่คาดหวังของอนุกรรมการข้าราชการครู
สามัญประจำจังหวัดโดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับ
สมมติฐานการวิจัยข้อ 2 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อนุกรรมการในคณะอนุกรรมการ
ข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัดกับหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีทักษะบทบาทที่คาดหวัง
ของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัดด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 15 การเปรียบเทียบทัศนะของอนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญ
ประจำจังหวัดกับหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ที่มีบทบาทที่คาดหวัง ของอนุกรรมการ
ข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด ด้านการสรรหามุคลากร

ข้อ	บทบาทที่คาดหวังของ อ.ก.ค.จังหวัด	อนุกรรมการในคณะ อ.ก.ค.จังหวัด $N_1 = 44$		หัวหน้าการ ประถม ศึกษาอำเภอ $N_2 = 60$		t
		\bar{X}	S	\bar{X}	S	
1	กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายใน การสรรหามุคลากรไว้อย่างชัดเจน	4.05	0.92	4.16	0.79	-0.60
2	การสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในเรื่องการ สรรหามุคลากรเพื่อใช้ประกอบการ พิจารณาคำเนิการ	3.98	0.83	3.91	0.96	0.37
3	การวิเคราะห์นโยบายการบริหาร บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการ การ ประถมศึกษาแห่งชาติมาประกอบ การพิจารณาคำเนิการ	4.00	0.69	4.10	0.85	-0.57
4	การกำหนดนโยบายในการสรรหา บุคลากรไว้อย่างชัดเจน	4.18	0.90	4.17	0.86	0.05
5	การชี้แจงนโยบายการสรรหา บุคลากรให้คณะทำงาน หรือบุคคลที่ ปฏิบัติงานในการสรรหามุคลากร ให้เข้าใจตรงกัน	4.02	0.74	4.20	0.76	1.05

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อ	บทบาทที่คาดหวังของ อ.ก.ค.จังหวัด	อนุกรรมการในคณะ อ.ก.ค.จังหวัด $N_1 = 44$		หัวหน้าการประม ศึกษาอำเภอ $N_2 = 60$		t
		\bar{X}	S^2	\bar{X}	S^2	
6	มอบหมายให้สำนักงานการประม ศึกษาจังหวัดรวบรวมข้อมูลเพื่อการ วางแผนสรรหาคณาการเป็นการเฉพาะ	3.91	1.35	4.29	0.72	-1.93
7	กำหนดวิธีการที่จะดำเนินการตามแผน สรรหาคณาการไว้วงหน้า	3.77	1.35	4.29	0.62	-2.72**
8	การนำหลักวิชาการคณาการสรรหา คณาการมาใช้ในการวางแผนสรรหา คณาการ	4.07	0.79	4.32	0.76	-1.43
9	การประชาสัมพันธ์เพื่อประกาศให้ บุคคลทั่วไปได้มาสมัครสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุเป็นข้าราชการครู ได้ กระทำอย่างกว้างขวาง	4.36	0.79	4.61	0.41	-1.67
10	กำหนดมาตรการเพื่อควบคุมการสอบ แข่งขันเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการครู ให้เป็นไปอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม	4.66	0.46	4.64	0.50	0.14
11	กำหนดปฏิทินปฏิบัติงานในการสรรหา คณาการไว้อย่างชัดเจน	4.41	0.58	4.47	0.66	-0.38
12	มอบหมายให้บุคคล หรือคณะบุคคลทำ หน้าที่ประสานงานในการดำเนินการ สรรหาคณาการ	4.07	0.61	4.30	0.76	-1.39

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อ	บทบาทที่คาดหวังของ อ.ก.ค.จังหวัด	อนุกรรมการในคณะ อ.ก.ค. จังหวัด		หัวหน้าการประดม ศึกษาอำเภอ		t
		$N_1 = 44$		$N_2 = 60$		
		\bar{X}	S^2	\bar{X}	S^2	
13	การจัดระบบควบคุมติดตามและ ประเมินผลเพื่อปรับปรุงวิธีการสรรหา บุคลากร	3.95	0.74	4.25	0.86	-1.68
14	การวิเคราะห์ปัญหาในการสรรหา บุคลากรที่เกิดขึ้นในรอบปี	3.87	0.94	4.38	0.77	-2.81**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 15 อนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด
กับหัวหน้าการประดมศึกษาอำเภอ มีทัศนคติบทบาทที่คาดหวังของอนุกรรมการข้าราชการครู
สามัญประจำจังหวัด ด้านการสรรหาบุคลากรแตกต่างกันในประเด็นของการวิเคราะห์ปัญหา
ในการสรรหาบุคลากร และการกำหนดวิธีการดำเนินการตามแผนสรรหาบุคลากรไว้ล่วงหน้า
โดยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนในประเด็นอื่น ๆ แตกต่างอย่าง
ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 16 การเปรียบเทียบทัศนะของอนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญ
ประจำจังหวัดกับหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ที่มีบทบาทที่คาดหวังของอนุกรรมการ
ข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด ด้านการดำเนินการทางวินัย

ข้อ	บทบาทที่คาดหวังของ อ.ก.ค.จังหวัด	อนุกรรมการในคณะ อ.ก.ค.จังหวัด $N_1 = 44$		หัวหน้าการประถม ศึกษาอำเภอ $N_2 = 60$		t
		\bar{X}	S^2	\bar{X}	S^2	
1	ควบคุมการดำเนินการสอบสวนทาง วินัยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ก.พ. กำหนด	4.43	0.72	4.31	0.52	0.78
2	มีการชี้แจงนโยบายในการดำเนินการ สอบสวนทางวินัยให้คณะกรรมการ สอบสวนเข้าใจตรงกัน	4.36	0.69	4.38	0.52	-0.13
3	ควบคุมการดำเนินการสอบสวนทาง วินัยให้เป็นไปตามขั้นตอน	4.45	0.44	4.30	0.49	1.10
4	จัดให้มีการเปิดโอกาสให้ข้าราชการ ครูที่ถูกดำเนินการทางวินัยได้เสนอ ข้อมูลของตนต่อ อ.ก.ค.จังหวัด โดยตรง	3.68	1.85	4.25	0.62	-2.69**
5	มีการซักถามรายละเอียดเพิ่มเติมจน อ.ก.ค.จังหวัดทุกคนไม่มีข้อสงสัย ก่อนวินิจฉัยสั่งการ	4.16	0.74	4.22	0.58	-0.38

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อ	บทบาทที่คาดหวังของ อ.ก.ค.จังหวัด	อนุกรรมการในคณะ อ.ก.ค.จังหวัด $N_1 = 44$		หัวหน้าการประเมิน ศึกษาอำเภอ $N_2 = 60$		t
		\bar{X}	S	\bar{X}	S	
6	ในการวินิจฉัยสั่งการ มีการพิจารณาหลักฐานแสดงขอกล่าวหาสภาพเหตุการณ์ขณะที่ผู้ถูกกล่าวหากระทำการตามขอกล่าวหาและเจตนาของผู้กล่าวหาประกอบกันทั้ง 3 ข้อ	4.34	0.56	4.23	0.62	0.72
7	กำหนดเกณฑ์มาตรฐานสำหรับกำหนดระดับโทษของข้าราชการครูผู้กระทำผิดทางวินัยไว้ชัดเจน	4.41	0.45	4.37	0.44	0.30
8	กำหนดมาตรการสำหรับเร่งรัดให้คณะกรรมการสอบสวนทางวินัยดำเนินการและสรุปผลการสอบสวนให้เป็นไปด้วยความรวดเร็ว	4.02	0.86	4.30	0.55	-1.71
9	ดำเนินการสั่งลงโทษข้าราชการครูในสังกัดที่กระทำความผิดทางวินัยโดยเร็ว	4.11	0.66	4.27	0.61	-1.01
10	จัดให้มีการติดตามประเมินผลของการสั่งลงโทษข้าราชการครู	3.65	0.55	4.10	0.71	-2.83
11	วิเคราะห์ถึงสาเหตุการกระทำความผิดทางวินัยของข้าราชการครู เพื่อหาทางป้องกัน	4.02	0.96	4.33	0.46	-1.91

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อ	บทบาทที่คาดหวังของ อ.ก.ค.จังหวัด	อนุกรรมการในคณะ อ.ก.ค. จังหวัด $N_1 = 44$		หัวหน้าการประถม ศึกษาอำเภอ $N_2 = 60$		t
		\bar{X}	S^2	\bar{X}	S^2	
12	จัดให้มีการรวบรวมสถิติข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับการกระทำผิดทางวินัยของ ข้าราชการครู	3.98	0.72	4.28	0.48	-1.98
13	จัดทำเอกสารและเผยแพร่สาเหตุของ การกระทำผิดทางวินัย และผล ของการลงโทษ โทษข้าราชการครูใน สังกัดทราบ	3.91	0.96	4.28	0.58	-2.17*

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 16 อนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด
กับหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีทัศนคติบทบาทที่คาดหวังของอนุกรรมการข้าราชการครู
สามัญประจำจังหวัด ด้านการดำเนินการทางวินัยแตกต่างกันในประเด็นของการรวบรวม
ข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อประกอบในการวินิจฉัยสั่งการ และในประเด็นของการดำเนินการเพื่อ
ป้องกันการทำผิดทางวินัยของข้าราชการครู ได้แก่ การประเมินผลการกระทำผิดทาง
วินัย โดยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการรวบรวมสถิติข้อมูล
การจัดทำเอกสาร เผยแพร่ ข้อกระทำผิดวินัยให้ข้าราชการครูในสังกัดทราบ แตกต่างอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05. ส่วนประเด็นอื่น ๆ แตกต่างอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ

ตาราง 17 การเปรียบเทียบทัศนะของอนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญ
ประจำจังหวัดกับหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ที่มีบทบาทที่คาดหวังของอนุกรรมการ
ข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

ข้อ	บทบาทที่คาดหวังของ อ.ก.ค.จังหวัด	อนุกรรมการในคณะ อ.ก.ค. จังหวัด $N_1 = 44$		หัวหน้าการประถม ศึกษาอำเภอ $N_2 = 60$		t
		\bar{X}	S^2	\bar{X}	S^2	
1	มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ในการจัดสรรอัตรากำลังครูไว้ชัดเจน	4.25	0.76	4.30	0.45	-0.33
2	อำนวยความสะดวกให้คณะทำงานพิจารณา ย้ายข้าราชการครูปฏิบัติงานอย่าง ได้ผล	4.34	0.50	4.40	0.55	-0.42
3	ควบคุมให้คณะทำงานพิจารณาย้าย ข้าราชการครูปฏิบัติงานเป็นไปตาม หลักเกณฑ์ส่วนงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติกำหนด	4.30	0.77	4.51	0.42	-1.40
4	จัดให้มีการรวบรวมข้อมูลในการจัด สรรให้ข้าราชการครูดำรงตำแหน่ง ต่าง ๆ ไว้เพื่อใช้ในการพิจารณา โดยเฉพาะ	4.14	0.77	4.28	0.45	-0.92
5	จัดให้มีการสอบถามเหตุผลและความ ต้องการจากหน่วยงานที่ต้องการรับ โอนข้าราชการครูเพิ่มเติมจากที่ ระบุในคำร้องขอโอน	3.70	1.04	4.07	0.64	-2.07 *

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ	บทบาทที่คาดหวังของ อ.ก.ค.จังหวัด	อนุกรรมการในคณะ อ.ก.ค. จังหวัด		หัวหน้าการประเมิน ศึกษาอำเภอ		t
		N ₁ = 44		N ₂ = 60		
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
6	พิจารณาอัตรากำลังของโรงเรียนที่ ข้าราชการครูขอโอนไปปฏิบัติงานใน หน่วยงานอื่น เป็นเกณฑ์สำคัญในการ ให้ความยินยอมให้ข้าราชการครูโอน ไปปฏิบัติงานหน่วยงานอื่น	3.84	0.88	3.92	1.00	-0.41
7	พิจารณาความเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนเป็นสำคัญในการพิจารณา ให้ความยินยอมให้ข้าราชการครูโอน ไปปฏิบัติงานหน่วยงานอื่น	3.89	1.37	4.20	0.61	-1.62
8	มีการสร้างเกณฑ์มาตรฐานสำหรับ การพิจารณาให้ข้าราชการครูประจำ หน่วยงานทางการศึกษาประจำกอง หรือประจำกรมไว้เป็นการพิเศษ นอกเหนือจากการถูกดำเนินการ ทางวินัย	3.80	0.77	3.76	1.23	0.19
9	มีการกำหนดมาตรการ เพื่อป้องกันมิ ให้ข้าราชการครูผู้ขาดคุณสมบัติ เฉพาะตำแหน่ง หรือคุณสมบัติทั่วไป เข้าสู่ตำแหน่ง	4.16	0.74	4.36	0.55	-1.27

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ	บทบาทที่คาดหวังของ อ.ก.ค.จังหวัด	อนุกรรมการในคณะ อ.ก.ค. จังหวัด $N_1 = 44$		หัวหน้าการประดม ศึกษาอำเภอ $N_2 = 60$		t
		\bar{X}	S^2	\bar{X}	S^2	
10	จัดให้มีการตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของข้าราชการครูทุกตำแหน่งในสังกัดทุกรอบปีงบประมาณ	3.93	0.94	4.27	0.58	-2.00*
11	จัดให้มีการสำรวจอัตรากำลังครูและความต้องการบุคลากรของโรงเรียนต่าง ๆ ไว้เป็นปัจจุบัน	4.00	1.35	4.40	0.48	-2.19*
12	พิจารณาให้ข้าราชการครูผู้ขาดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง หรือขาดคุณสมบัติทั่วไป กลับไปดำรงตำแหน่งเดิมโดยเร็ว หรือให้ออกจากราชการโดยเร็ว	3.36	1.54	4.12	0.88	-3.56**
13	จัดทำเอกสารเผยแพร่กรณีการพิจารณาให้ข้าราชการครูออกจากราชการในกรณีต่าง ๆ ให้ข้าราชการครูในสังกัดทราบ	3.70	1.46	4.07	0.81	-1.79

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 17 อนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครู สามีญประจำจังหวัด กับหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีทัศนคติที่ค้ำค้ำหวังของอนุกรรมการข้าราชการครู สามีญประจำจังหวัด คำนการให้บุคลากรพ้นจากงานแตกต่างกันในเรื่องของการให้ บุคลากรที่ขาดคุณสมบัติพ้นจากตำแหน่งโดยเร็วโดยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 และในเรื่องของการตัดสินใจให้ข้าราชการครูโอนไปสังกัดหน่วยงานอื่น การ สอบถามความต้องการจากหน่วยงานที่รับโอนข้าราชการครู รวมทั้งการตรวจสอบคุณสมบัติ เฉพาะตำแหน่งของตัวบุคคลผู้ดำรงตำแหน่ง โดยแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประเด็นอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการดำเนินการทางวินัย และด้านการใหญ่บุคลากรพ้นจากงาน ตามทัศนะของอนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัดและหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ

2. เพื่อเปรียบเทียบทัศนะของอนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัดกับหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ที่มีบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการดำเนินการทางวินัย และด้านการใหญ่บุคลากรพ้นจากงาน

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

1. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ประกอบด้วย

1.1 อนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด ได้แก่ ผู้ที่เป็นอนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด ในเขตการศึกษา 8 ปีการศึกษา 2530 รวม 61 คน

1.2 หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ได้แก่ ข้าราชการครูผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและหัวหน้าการประถมศึกษากิ่งอำเภอ ที่ไม่ได้เป็นอนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด ในเขตการศึกษา 8 ปีการศึกษา 2530 รวม 68 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล เป็นแบบสอบถามซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

เกี่ยวกับบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด ในเขตการศึกษา 8 ซึ่งเป็นบทบาท 3 ด้าน คือ ด้านการสรรหามุคลากร ด้านการดำเนินการทางวินัย และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด ด้านการสรรหามุคลากร ด้านการดำเนินการทางวินัย และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามถึงกลุ่มตัวอย่างตามจังหวัดต่าง ๆ ทุกจังหวัดในเขตการศึกษา 8 จำนวน 129 ฉบับ และได้รับแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์กลับคืนเป็นจำนวน 104 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 80.62 ของกลุ่มตัวอย่าง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 หาค่าสถิติพื้นฐาน คือ ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อประเมินทัศนะของอนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้

4.2 ทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติของความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ข้อ 1 - 2 โดยใช้ t-test แบบ Pooled variance

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. อนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัดและหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีทัศนคติตอบหาที่เป็นจริงของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด โดยรวมทุกท่านอยู่ในเกณฑ์ปฏิบัติปานกลาง ทั้ง 3 ท่าน คือ ท่านการสรรหาบุคลากร ท่านการดำเนินการทางวินัย และท่านการให้บุคลากรพ้นจากงาน
2. อนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีทัศนคติตอบหาที่คาดหวังของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด โดยรวมทุกท่านอยู่ในเกณฑ์ควรปฏิบัติมาก ทั้ง 3 ท่าน คือ ท่านการสรรหาบุคลากร ท่านการดำเนินการทางวินัย และท่านการให้บุคลากรพ้นจากงาน
3. อนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีทัศนคติตอบหาที่เป็นจริงของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด แยกเป็นรายท่าน อยู่ในเกณฑ์ปฏิบัติปานกลางทุกท่าน คือ ท่านการสรรหาบุคลากร ท่านการดำเนินการทางวินัย และท่านการให้บุคลากรพ้นจากงาน
4. อนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีทัศนคติตอบหาที่คาดหวังของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด แยกเป็นรายท่าน อยู่ในเกณฑ์ควรปฏิบัติมากทุกท่าน คือ ท่านการสรรหาบุคลากร ท่านการดำเนินการทางวินัย และท่านการให้บุคลากรพ้นจากงาน
5. อนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีทัศนคติตอบหาที่เป็นจริงของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด ท่านการสรรหาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเฉพาะในประเด็นของการกำหนดนโยบายการสรรหาบุคลากรของจังหวัด และการชี้แจงนโยบายการสรรหาบุคลากรให้ฝ่ายปฏิบัติงาน เข้าใจตรงกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนประเด็นอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

6. อนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีทัศนคติที่คอบทบาทที่เป็นจริงของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด ด้านการดำเนินการทางวินัยแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนในรายประเด็นต่าง ๆ พบว่า อนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีทัศนคติแตกต่างกันในประเด็นของการควบคุมกระบวนการสอบสวนทางวินัยให้ เป็นไปตามขั้นตอนและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนด และในประเด็นของการไต่มาของข้อมูลรายละเอียดที่น่ามาประกอบการวินิจฉัยสั่งการ โดยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประเด็นอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

7. อนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีทัศนคติที่คอบทบาทที่เป็นจริงของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนในรายประเด็นต่าง ๆ พบว่า อนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัดและหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีทัศนคติในประเด็นของความชัดเจนในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการจัดสรรอัตรากำลังครู โดยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และประเด็นของการอำนวยความสะดวกเพื่อควบคุมการดำเนินการย้ายข้าราชการครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนในประเด็นอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

8. อนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัดและหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีทัศนคติที่คอบทบาทที่คาดหวังของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด ด้านการสรรหามูลค่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนในรายประเด็นต่าง ๆ พบว่า อนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีทัศนคติแตกต่างกันในประเด็นการวิเคราะห์ปัญหาในการสรรหามูลค่า และการกำหนดวิธีการดำเนินการตามแผนสรรหามูลค่าไว้ล่วงหน้า โดยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนประเด็นอื่นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

9. อนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัดและหัวหน้า
การประถมศึกษาอำเภอ มีทัศนคติต่อบทบาทที่คาดหวังของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญ
 ประจำจังหวัด คำนึงการดำเนินการทางวินัยแตกต่างกันอย่างไรมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนใน
 รายประเด็นต่าง ๆ พบว่า ในประเด็นของการรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อประกอบในการ
 วินิจฉัยสั่งการ และการดำเนินการเพื่อป้องกันการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการครู
 แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนประเด็นอื่นแตกต่างกันอย่างไรมีนัยสำคัญ
 ทางสถิติ

10. อนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัดและหัวหน้า
การประถมศึกษาอำเภอ มีทัศนคติต่อบทบาทที่คาดหวังของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญ
 ประจำจังหวัด คำนึงการให้บุคลากรพ้นจากงานแตกต่างกันอย่างไรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
 ส่วนในรายประเด็นต่าง ๆ พบว่า ในประเด็นของการตัดสินใจให้ความยินยอมให้ข้าราชการ
 ครูโอนไปสังกัดหน่วยงานอื่น และการตรวจสอบอัตรากำลังครูเพื่อพิจารณาโยกย้ายข้าราชการ
 ครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และในประเด็นการพิจารณาให้บุคลากร
 ที่ขาดคุณสมบัติพ้นจากตำแหน่งโดยเร็วแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วน
 ประเด็นอื่น ๆ แยกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

ผลจากการศึกษาครั้งนี้ มีประเด็นที่ควรถกเถียงอภิปราย ดังนี้

1. เกี่ยวกับบทบาทที่เป็นจริง

อนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัดและ
 หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีทัศนคติต่อบทบาทที่เป็นจริงของอนุกรรมการข้าราชการครู
 สามัญประจำจังหวัดโดยรวมทุกด้านอยู่ในเกณฑ์ปฏิบัติปานกลาง แต่เมื่อแยกพิจารณาเป็น
 รายด้าน พบว่า อนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัดและ
 หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีทัศนะว่า อนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด

ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ปานกลางทุกด้าน คือ ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการดำเนินการทางวินัย ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ทั้งนี้เป็นเพราะการบริหารงานบุคคลของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัดเป็นการบริหารงานในรูปแบบคณะกรรมการยังไม่บรรลุความมีประสิทธิภาพสูงสุด เนื่องจากโครงสร้าง (Structure) ขององค์กรประกอบด้วยบุคคลหลายฝ่าย ได้แก่ ผู้อำนวยการจังหวัด ศึกษาธิการจังหวัด ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด ซึ่งเป็นกรรมการโดยตำแหน่ง คณะอนุกรรมการซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งคณะกรรมการข้าราชการครูแต่งตั้งจากผู้รับราชการ หรือเคยรับราชการในตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ 6 หรือตำแหน่งที่เทียบเท่า จำนวน 3 คน และกรรมการผู้แทนข้าราชการครูซึ่งได้รับการเลือกตั้งจากข้าราชการครูในสังกัด จำนวน 3 คน ดังนั้น ส่วนใหญ่ของคณะกรรมการ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิกับผู้แทนข้าราชการครูจึงเป็นบุคคลที่เพิ่งเข้าสู่ตำแหน่งในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด เนื่องจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้แทนข้าราชการครูในคณะอนุกรรมการมีการพ้นจากตำแหน่งไปตามวาระที่กำหนดไว้คราวละสี่ปี หรือพ้นจากตำแหน่งไปด้วยเหตุอื่น อนุกรรมการที่เข้าสู่ตำแหน่งจึงยังไม่คุ้นเคยกับระเบียบที่เป็นผลมาจากโครงสร้างอำนาจหน้าที่ของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด บทบาทที่เป็นจริงของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัดทุกด้านจึงอยู่ในเกณฑ์ปฏิบัติปานกลาง

เมื่อเปรียบเทียบทัศนระหวางอนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัดกับหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอที่มีบทบาทที่เป็นจริงของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัดโดยรวมทุกด้าน ปรากฏว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เป็นเพราะอนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัดเป็นกลุ่มบุคคลในองค์กรที่ทำหน้าที่บริหารงานบุคคลของข้าราชการครูภายในสังกัดจังหวัด จัดเป็นผู้มีอำนาจฝ่ายเหนือ หรือผู้บังคับบัญชา ส่วนหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเป็นหัวหน้างานในระดับอำเภอ ทำหน้าที่เชื่อมโยงระหว่างผู้บังคับบัญชาฝ่ายเหนือกับข้าราชการครูซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา จึงมีสถานภาพ (Status) ที่แตกต่างกัน ประกอบกับตัวบุคคลในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัดมีความรู้และ

ประสบการณ์แตกต่างกับหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เนื่องจากโครงสร้างขององค์การ
 อนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัดประกอบด้วยบุคคลหลายฝ่ายดังกล่าวแล้ว ตาม
 หลักจิตวิทยาสังคมนั้น ความแตกต่างในสถานภาพ (Status) ของบุคคล กับความ
 แตกต่างในความรู้และประสบการณ์เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติของบุคคล จึงส่งผลให้
 ทัศนคติของอนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัดกับหัวหน้าการ
 ประถมศึกษาอำเภอที่มีบทบาทที่เป็นจริงของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด
 โดยรวมทุกด้านแตกต่างกัน

เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อนุกรรมการในคณะอนุกรรมการ
 ข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัดและหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีทัศนคติบทบาทที่เป็น
 จริงของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัดด้านการสรรหาคณาจารย์แตกต่างกัน
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ เนื่องจากภารกิจด้านการสรรหาคณาจารย์เกี่ยว
 พันกับผลประโยชน์ของบุคคล และเป็นที่น่าสนใจของผู้ที่เกี่ยวข้องทั่วไป จึงมักปรากฏเป็นข่าวว่า
 การสรรหาคณาจารย์ในแต่ละครั้งได้รับอิทธิพลจากระบบอุปถัมภ์ (Patronage system)
 นอกจากความแตกต่างของสถานภาพของบุคคลทั้งสองกลุ่มดังกล่าวแล้วเป็นตัวกำหนดข้อ
 แตกต่าง กับการที่ภารกิจนี้เป็นภารกิจสำคัญขององค์การทั่วไปรวมทั้งข้าราชการครู ทำให้
 คณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัดซึ่งเป็นผู้เกี่ยวข้องโดยตรงได้ปฏิบัติหน้าที่
 อย่างจริงจัง จนทำให้มีทัศนคติปฏิบัติภารกิจนี้มาก ส่วนหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเป็นผู้
 ส่งเหตุการณ์ปฏิบัติงานของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัดอยู่นั้น จัดเป็นฝ่ายที่
 ควบคุมอำนวยความสะดวกภารกิจด้านนี้ การให้ความสนใจสังเกตจึงปรากฏอย่างสม่ำเสมอ แต่
 ด้วยเหตุผลที่ว่าไม่ใช่เป็นผู้ปฏิบัติโดยตรง จึงปรากฏข้อแตกต่างในการมองบทบาทที่เป็นจริง
 ของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด นอกเหนือไปจากข้อกำหนดด้านสถานภาพ

สำหรับบทบาทที่เป็นจริงอีก 2 ด้าน ได้แก่ การดำเนินการทางวินัย และ
 การให้บุคลากรพ้นจากงานนั้น อนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำ
 จังหวัดและหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ พิจารณาวา บทบาทดังกล่าวแตกต่างกันอย่าง

ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ กล่าวได้ว่า งานทั้ง 2 งานนั้นเป็นงานที่แม้จะมีความสำคัญเช่นกัน แต่ก็ เป็นงานที่ปรากฏขึ้นนาน ๆ ครั้ง เป็นเฉพาะบางกรณี และเป็นเฉพาะบุคคลบางกลุ่ม ถึงแม้ว่าทั้งสองฝ่ายจะมีทัศนคติให้ความสำคัญในการดำเนินการทั้ง 2 งานนี้เป็นอย่างมาก แต่การที่เกิดการปฏิบัติไม่บ่อยครั้งนัก ทำให้กลุ่มบุคคลทั้งสองกลุ่มมองบทบาทที่เป็นจริงของ อนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัดทั้ง 2 งานนี้แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. เกี่ยวกับบทบาทที่คาดหวัง

อนุกรรมการในคณะกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัดและหัวหน้า การประถมศึกษาอำเภอ มีทัศนคติบทบาทที่คาดหวังของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญ ประจำจังหวัด โดยรวมทุกท่านอยู่ในเกณฑ์ควรปฏิบัติมาก ทั้งนี้เป็นเพราะอนุกรรมการใน คณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเห็น ความสำคัญในการบริหารงาน ในรูปคณะกรรมการโดยเชื่อว่า การบริหารงานในรูปแบบ คณะกรรมการ เป็นการบริหารที่มีประสิทธิภาพก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร เนื่องจากเป็นการ บริหารงานร่วมกันของบุคคลหลายฝ่ายทั้งฝ่ายผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นการ ผสมผสานวัตถุประสงค์ หรือตั้งเป้าหมายของงานร่วมกัน ตามหลักการของการบริหารงาน โดยยึดวัตถุประสงค์ (Management by objective) ซึ่งต่อมาพัฒนาเป็นการบริหารงาน ในรูปคณะกรรมการทั้งฝ่ายผู้บังคับบัญชาและฝ่ายผู้ใต้บังคับบัญชามีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ ขององค์กรตรงกัน และมองเห็นผลดีของการบริหารงานในรูปคณะกรรมการ อนุกรรมการ ในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัดและหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอจึง มีทัศนคติบทบาทที่คาดหวังของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัดอยู่ในเกณฑ์ควร ปฏิบัติมากทุกท่าน เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายท่าน ก็พบว่า ควรปฏิบัติมากทั้ง 3 ท่าน ได้แก่ คำนการสรรหาบุคลากร คำนการดำเนินการทางวินัย และคำนการให้บุคลากรพ้นจากงาน ซึ่งก็เป็นไปตามเหตุผลดังที่ไต่ถามแล้ว

เมื่อเปรียบเทียบที่สเนของอนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการครู
 สามีญประจำจังหวัดกับหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอที่มีบทบาทที่คาดหวังของอนุกรรมการ
 ข้าราชการครูสามีญประจำจังหวัดโดยรวมทุกด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง
 สถิติ ทั้งนี้ เนื่องจากการบริหารในรูปคณะกรรมการมีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน
 ร่วมกันของบุคคลหลายฝ่าย จึงเป็นการประสานงานภายในองค์กร และลดความขัดแย้ง
 เกี่ยวกับบทบาท (Role conflict) กับความคลุมเครือเกี่ยวกับบทบาท (Role
 ambiguity) ดังที่ มารวย ผดุงสิทธิ์ (มารวย ผดุงสิทธิ์ 2520 : 17 - 19)
 มีความเห็นว่า ผลที่จะพึงได้จากการตั้งวัตถุประสงค์ของงานร่วมกัน ก่อให้เกิดประสานงาน
 ภายในองค์กร และลดความขัดแย้งเกี่ยวกับบทบาท (Role conflict) กับความคลุมเครือ
 เกี่ยวกับบทบาท (Role ambiguity) ซึ่งความเห็นดังกล่าวสอดคล้องกับการบริหารงานบุคคล
 ของอนุกรรมการข้าราชการครูสามีญประจำจังหวัดที่บุคคลหลายฝ่ายได้มีโอกาสปรึกษาหารือ
 ร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน และรวมวางแผนนโยบายในการบริหารงานบุคคล
 ของอนุกรรมการข้าราชการครูสามีญประจำจังหวัด ที่สเนบทบาทที่คาดหวังในการบริหารงาน
 บุคคลของอนุกรรมการข้าราชการครูสามีญประจำจังหวัดของอนุกรรมการในคณะอนุกรรมการ
 ข้าราชการครูสามีญประจำจังหวัดและหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอจึงแตกต่างกันอย่างไม่มี
 นัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อนุกรรมการในคณะอนุกรรมการ
 ข้าราชการครูสามีญประจำจังหวัดและหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีที่สเนบทบาทที่
 คาดหวังของอนุกรรมการข้าราชการครูสามีญประจำจังหวัด ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน
 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเป็น
 กลุ่มผู้บริหารงานบุคคลระดับอำเภอ ซึ่งเป็นคนกลางระหว่างกลุ่มผู้บังคับบัญชา กับกลุ่มผู้ใต้
 บังคับบัญชา ให้ความสำคัญแก่บทบาทด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ซึ่งรวมถึงการโยกย้าย
 สับเปลี่ยนตำแหน่ง ในรอบปีการศึกษาหนึ่ง ๆ ด้วย ในการดำเนินการแต่ละครั้ง มักจะ
 ปรากฏว่า กระบวนการโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดได้รับการ

วิพากษ์วิจารณ์ว่าไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของระบบคุณธรรม (Merit system) ซึ่งในเรื่องนี้ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้กำหนดระเบียบเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติ เพื่อให้การสับเปลี่ยนตำแหน่งเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ อันจะทำให้เกิดผลดีต่อการจัดการประถมศึกษาของชาติโดยรวม การคาดหวังของกลุ่มหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอจึงคาดหวังไว้มากแตกต่างจากกลุ่มอนุกรรมการในคณะกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด

ส่วนในด้านการสรรหามุคลากรและดำเนินการทางวินัย อนุกรรมการในคณะกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัดและหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีทัศนคติบทบาทที่คาดหวังของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัดทั้ง 2 ด้านนี้แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือว่า ทั้งสองกลุ่มพิจารณาถึงความสำคัญในการดำเนินการไว้มากเช่นเดียวกัน ทัศนคติของทั้งสองกลุ่มจึงแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังกล่าวแล้ว

ข้อเสนอแนะทั่วไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางเพื่อการปรับปรุงและแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคลากรของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด ดังนี้

1. สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดควรดำเนินการวิเคราะห์โครงสร้างขององค์กรอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด เพื่อที่จะเป็นการทบทวนระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ เช่น ในเรื่องการแต่งตั้งบุคคลเพื่อเป็นอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด อ่านาจอหน้าที่ของคณะกรรมการ แนวทางการปฏิบัติงานในรูปองค์คณะบุคคล เป็นต้น ซึ่งจะมีส่วนทำให้เกิดการปรับปรุงบทบาทโดยส่วนรวมของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด

2. ควรจัดอบรมคณะกรรมการทุกฝ่ายในคณะกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด เพื่อให้มีความคุ้นเคยบทบาทหน้าที่ของตน อันจะเป็นการพัฒนาบุคลิก

ผู้เป็นสมาชิกในคณะกรรมการ และเป็นการสร้างทัศนคติที่ดี ตลอดจนมีความรู้ความเข้าใจ แน่ชัดและตรงกันในทุกบาทของคนที่ในฐานะคณะกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด

3. กลุ่มสมาชิกในคณะกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด ควรมี การสัมมนาเพื่อปรึกษาหารือบทบาทหน้าที่ของคนที่ได้ปฏิบัติไปในแต่ละรอบปีการศึกษา เพื่อหา ขอบกรอบปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงบทบาทของคนที่สอดคล้องกับ การบริหารการประถมศึกษา

4. อนุกรรมการข้าราชการครูประจำจังหวัด ควรดำเนินการประชาสัมพันธ์ การปฏิบัติหน้าที่ของคนที่ให้ข้าราชการครูในสังกัดทราบ เพื่อให้ข้าราชการครูจะได้มีความเข้าใจ ในบทบาทของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัดได้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาทัศนะของอนุกรรมการในคณะกรรมการ ข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัดและหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ที่มีบทบาทที่เป็นจริง และบทบาทที่คาดหวังของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด ในเขตการศึกษา 8 เท่านั้น ควรจะได้ศึกษาในลักษณะเดียวกันนี้ในเขตการศึกษาอื่น หรือครอบคลุมทั่วทั้งประเทศ เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่เป็นภาพรวมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญ ประจำจังหวัดทั่วประเทศ

2. ควรศึกษาการปฏิบัติงานของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด ในประเด็นอื่น เช่น ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจในการวินิจฉัยสั่งการ ในคณะกรรมการ บรรยายภาคีในการประชุมของคณะกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำ จังหวัด เป็นต้น เพื่อที่จะเป็นแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของอนุกรรมการข้าราชการ ครูสามัญประจำจังหวัดให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

3. ควรศึกษาวิเคราะห์โครงสร้างขององค์กร อำนาจหน้าที่ และระเบียบปฏิบัติ ต่าง ๆ เพื่อพิจารณาถึงความเป็นไปได้ของระเบียบที่ทุกฝ่ายได้ยึดถือปฏิบัติ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กานดา วัชรภัย และปณิต มีแสง "การบริหารงานในระบบคณะกรรมการ" วารสารข้าราชการ 9 : 77 - 81 กันยายน 2526
- กิติมา ปรีกิติลล ทฤษฎีบริหารองค์การ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2529, 334 หน้า
- โกสินทร์ วรเศรษฐสิงห์ "ผู้แทน : ผู้แทนใคร" มิตรครู 11 : 41 - 43 5 มิถุนายน 2527
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน คู่มือปฏิบัติราชการ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ 2525, 816 หน้า
- _____ . ชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา , สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ 2529, 20 เล่ม
- _____ . เอกสารประกอบการอบรมคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ 2528, 209 หน้า
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิรูประบบบริหารการศึกษา ตามข้อเสนอของคณะกรรมการวางพื้นฐานเพื่อปฏิรูปการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี 2520, 246 หน้า
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน หลักทั่วไปในการบริหารงานบุคคล 2522, 48 หน้า อักสำเนา
- คณะกรรมการพิจารณาปัญหาการศึกษาประชาบาล ระบบบริหารการศึกษาประชาบาลเสนอต่อคณะรัฐมนตรี ตุลาคม 2522, 299 หน้า
- ชม จุรณพฤษ บทบาทและหน้าที่รับผิดชอบของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในเขตการศึกษา 4 ปรินฎานินพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก 2525, 100 หน้า อักสำเนา

ชวน หลีกภัย "ชาวการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม" เคลวินาส์ 20 พฤศจิกายน
2528, หน้า 10

ชูศรี วงศ์รัตนะ เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย พิมพ์ครั้งที่ 3 เจริญผล 2527, 137 หน้า
เต็ม แยมแสง การบริหารการศึกษารูปแบบคณะกรรมการ โรงพิมพ์อักษรสมัย 2524,
137 หน้า

ชงชัย สันติวงษ์ องค์การและการบริหาร พิมพ์ครั้งที่ 4 ไทยวัฒนาพานิช 2523, 461 หน้า
"บทบาทและบทวิเคราะห์ชาวการศึกษา" ชาวครูไทย 2 : 4 18 กรกฎาคม 2525
พนัส หันนาคินทร์ การบริหารบุคลากรในโรงเรียน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พิชญ์โลก 2526, 300 หน้า

ภิญโญ สาทร การบริหารงานบุคคล โรงพิมพ์วัฒนาพานิช 2517, 587 หน้า

_____ หลักการบริหารการศึกษา องค์การคำของคุรุสภา 2526, 373 หน้า

วิจิตร (ธีระกุล) วรคุปตกุล การบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น
โรงพิมพ์ชินธุการพิมพ์และโฆษณา สมุทรปราการ 2521, 178 หน้า

วิวัฒน์ ไรยสกุล "มาทำงานเป็นทีมกันเถอะ" ประชาศึกษา 34 (10) : 12 - 15
กรกฎาคม 2527

สง่า โพธิ์วัง ปัจจัยบางประการที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อระบบ
บริหารการประถมศึกษาแห่งชาติ ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการครูสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 6 วิทยานิพนธ์
ศศ.ม. (พัฒนาสังคม) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2524, 129 หน้า อักษรสำเนา

สมพงษ์ เกษมสิน การบริหาร ไทยวัฒนาพานิช พิมพ์ครั้งที่ 8 2526, 338 หน้า

_____ การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ ไทยวัฒนาพานิช พิมพ์ครั้งที่ 3 2521, 280 หน้า
สมยศ นาวิการ การบริหาร สำนักพิมพ์ดวงกมล 2522, 592 หน้า

สมศักดิ์ ทาศิริ บทบาทของศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ตามทัศนะของครู
และผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลพบุรี ปรินิพนธ์
กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2527, 126 หน้า อักษรสำเนา

สมาน ริงส์โยกฤษณ์ ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารบุคคล พิมพ์ครั้งที่ 3 ไทยวัฒนาพานิช
2521, 380 หน้า

สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. กฎ ก.พ. พิมพ์ครั้งที่ 2 อักษรสารการพิมพ์ 2518, 296 หน้า

สีมา สีมานันท์ หลักทั่วไปในการบริหารบุคคล สำนักงาน ก.พ. 2522, 48 หน้า อัดสำเนา

สุพิศรา สุภาพ สังคมวิทยา พิมพ์ครั้งที่ 7 ไทยวัฒนาพานิช 2527, 162 หน้า

สุรัฐ ศิลปอนันต์ "โฉมหน้าระบบบริหารงานบุคคล (ครู)" จันทร์เกษม 157 : 1 - 8

พฤศจิกายน - ธันวาคม 2523

อภุชศักดิ์ วงศ์โกมลเชษฐ์ ความคิดเห็นและความคาดหวังของกรรมการกลุ่มโรงเรียนและ
ครูเกี่ยวกับบทบาทของคณะกรรมการกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 8

วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2526, 193 หน้า อัดสำเนา

อรุณ รัชธรรม หลักมนุษยสัมพันธ์การบริหาร พิมพ์ครั้งที่ 2 ไทยวัฒนาพานิช 2522,

368 หน้า

อุทัย ธีรภูโต หลักการบริหารงานบุคคล โอเคียนส์ไตร์ 2523, 426 หน้า

Anstey, Edgar. Committees : How They Work and How to Work Them. George
Allen & Unwin Ltd., 1962. 166 p.

Best, John W. Research in Education. 8th. ed., Englewood Cliffs, N.J.,
Prentice-Hall, 1964. 320 p.

Cronbach, Lee J. Essential of psychological Testing. 3rd. ed., Tokyo,
McGraw-Hill, 1971. 492 p.

Ferguson, George A. Statistical Analysis in Psychology and Education.
New York, McGraw-Hill, 1971. 492 p.

Flippo, Edwin B. Principle of Personnel Management. 3rd. ed., Tokyo,
McGraw-Hill, Kagakushu, Ltd., 1971. 585 p.

Gastetter, William B. The Personnel Function in Education Administration.
New York, Mcmillan, 1976. 526 p.

Good, Carter V. "Role" Dictionary of Education. 3rd. ed., New York,
McGraw-Hill, 1973. 720 p.

- King, Richard A. and Clifford T. Morgan. Introduction to Psychology.
5th. ed., New York, McGraw-Hill, 1975. 725 p.
- Kingbury, Joseph Bush. Personnel Administration for Thai Students.
Bangkok, Institute of Public Administration, Thammasat University
1963. 119 p.
- Krejcie, Robert V. and Daryle M. Morgan. "Determining Sample Size for
Research Activities" Educational and Psychological Measurement.
V. 30 : 603 - 610 p. 1970.
- Parsons, Talcott. The Social System. New York, Free Press, 1968.
138 p.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

9 มิถุนายน 2530

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ข้าพเจ้ากำลังอยู่ในระหว่างการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "การคาดหวังบทบาทของ
อนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด ในเขตการศึกษา 8" ท่านเป็นผู้หนึ่งที่มีความ
สำคัญยิ่งในการให้ข้อมูล คำตอบที่เป็นจริงของท่านจะช่วยให้การศึกษาวิจัยครั้งนี้บรรลุความ
เป้าหมายและเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการปรับปรุงการบริหารงานบุคคลของอนุกรรมการ
ข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัดให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้าพเจ้าขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ข้อมูลที่
ได้จากท่านจะถือเป็นความลับ และจะนำไปใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือ และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายธรรมรงค์ เกรอก)

นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	ความหมายในส่วนบทบาทที่เป็นจริง	ความหมายในส่วนบทบาทที่คาดหวัง
1	ปฏิบัติน้อยที่สุด	ควรปฏิบัติน้อยที่สุด
2	ปฏิบัติน้อย	ควรปฏิบัติน้อย
3	ปฏิบัติปานกลาง	ควรปฏิบัติปานกลาง
4	ปฏิบัติมาก	ควรปฏิบัติมาก
5	ปฏิบัติมากที่สุด	ควรปฏิบัติมากที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	บทบาทของอนุกรรมการในคณะ อ.ก.ค.จังหวัด	บทบาทที่เป็นจริง					บทบาทที่คาดหวัง						
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		
0	มีการสอดส่องดูแลความประพฤติของข้าราชการครูภายในจังหวัด		✓									✓	

จากตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถามได้เขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับคะแนน 2 ในส่วนที่เป็นบทบาทที่เป็นจริงและเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับคะแนน 4 ในส่วนที่เป็นบทบาทที่คาดหวัง ซึ่งแสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า อนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัดมีการสอดส่องดูแลความประพฤติของข้าราชการครูภายในจังหวัดอยู่ในระดับน้อย แต่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า เป็นงานที่สำคัญ อนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด ควรปฏิบัติมาก

ข้อ	บทบาทของ อ.ก.ค.จังหวัด	บทบาทที่เป็นจริง					บทบาทที่คาดหวัง					
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
36	มีการกำหนดมาตรการ เพื่อป้องกันมิให้ ข้าราชการครูผู้ชาคคุณสมบัตินเฉพาะตำแหน่ง หรือคุณสมบัตินทั่วไป เข้าสู่อำแหน่ง											
37	จัดให้มีการตรวจสอบคุณสมบัตินเฉพาะ ตำแหน่งของข้าราชการครูในสังกัดทุกระดับ บึงประมาณ											
38	จัดให้มีการสำรวจอัตรากำลังครูและความ ค่องการบุคลากรของโรงเรียนต่าง ๆ ไว้ เป็นปัจจุบัน											
39	พิจารณาให้ข้าราชการครูผู้ชาคคุณสมบัติน เฉพาะตำแหน่ง หรือชาคคุณสมบัตินทั่วไป กลับไปดำรงตำแหน่งเดิมโดยเร็ว หรือ ให้ออกจากราชการโดยเร็ว											
40	จัดทำเอกสารเผยแพร่กรณีการพิจารณาให้ ข้าราชการครูออกจากราชการในกรณี ต่าง ๆ ให้ข้าราชการครูในสังกัดทราบ											

ตอนที่ 3 เป็นการเปิดโอกาสให้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัดในด้านการสรรหาบุคลากร การดำเนินการทางวินัย และการให้บุคลากรพ้นจากงาน

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะการปฏิบัติงานของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัดลงในช่องว่างที่ให้ไว้ โดยให้พิจารณาจากการปฏิบัติจริงของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด

1. ความคิดเห็นด้านการสรรหาบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

2. ความคิดเห็นด้านการดำเนินการทางวินัย

ข้อเสนอแนะ

3. ความคิดเห็นด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

ข้อเสนอแนะ

การคาดหวังบทบาทของอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด
ในเขตการศึกษา 8

บทคัดย่อ

ของ

นายธรรมรงค์ เกรอก

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
กุมภาพันธ์ 2531

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทัศนคติของอนุกรรมการ
ในคณะอนุกรรมการข้าราชการครู สามีญุ ประจำจังหวัดและหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ที่
มีบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของอนุกรรมการข้าราชการครู สามีญุ ประจำจังหวัด
ในด้านการสรรหาบุคลากร การดำเนินการทางวินัย และการให้บุคลากรพ้นจากงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อนุกรรมการในคณะอนุกรรมการข้าราชการ
ครู สามีญุ ประจำจังหวัด จำนวน 61 คน หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ จำนวน 68 คน จาก
จังหวัดในเขตการศึกษา 8 เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถามประมาณค่า เกี่ยวกับการปฏิบัติ
งานด้านการสรรหาบุคลากร การดำเนินการทางวินัย และการให้บุคลากรพ้นจากงานของ
อนุกรรมการข้าราชการครู สามีญุ ประจำจังหวัด รวมทั้งสิ้น 40 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์
ข้อมูล คือค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า อนุกรรมการข้าราชการครู สามีญุ ประจำจังหวัดมีการปฏิบัติบทบาท
ที่เป็นจริงอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ทั้งด้านการสรรหาบุคลากร การดำเนินการทางวินัย และ
การให้บุคลากรพ้นจากงาน และกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มคาดหวังว่า อนุกรรมการข้าราชการ
ครู สามีญุ ประจำจังหวัดควรปฏิบัติมาก ทั้งด้านการสรรหาบุคลากร การดำเนินการทางวินัย
และการให้บุคลากรพ้นจากงาน ทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มที่มีบทบาทที่เป็นจริงของ
อนุกรรมการข้าราชการครู สามีญุ ประจำจังหวัดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
ในด้านการสรรหาบุคลากร ส่วนด้านการดำเนินการทางวินัยและการให้บุคลากรพ้นจากงาน
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนทัศนคติต่อบทบาทที่คาดหวังของอนุกรรมการ
ข้าราชการครู สามีญุ ประจำจังหวัดของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05 ในด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ส่วนด้านการสรรหาบุคลากรและด้าน
การดำเนินการทางวินัยแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ROLE EXPECTATION OF THE SUB-PERMANENT PROVINCIAL COMMITTEE
OF TEACHER OFFICIALS IN EDUCATIONAL REGION 8

AN ABSTRACT

BY

THUMMARONG GAROD

Presented in partial fulfilment of requirements
for the master of education degree
at Srinakharinwirot University

February 1988

The purposes of this research were to study and compare perception of the Sub-Permanent Provincial Committee members of Teacher Officials and Chiefs of District Primary Education Office toward actual and expected role of Sub-Permanent Provincial Committee of Teacher Officials in three aspects, namely, personnel recruitment, disciplinary action and personnel retirement.

The samples were 61 Sub-Permanent Provincial Committee members of Teacher Officials and 68 Chiefs of District Primary Education Office in educational region 8. The instrument was 40 items of rating-scaled questionnaire constructed by the researcher for collecting of data. Statistics used in data analysis were arithmetic mean, standard deviation and t-test.

The major results of this study were as follow : The Sub-Permanent Provincial Committee members of Teacher Officials and Chiefs of District Primary Education Office Percieved actual role at medium level in all three aspects and they also expected hightly of role performance in three aspects. The perception of Sub-Permanent Provincial Committee members of Teacher Officials and Chiefs of District Primary Education Office toward actual role was statistical significantly different at .05 in only the aspect of personnel recruitment. Perception of them toward expected role was statistical significantly different at .05 in the aspect of personnel retirement.