

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาถึงสภาพการปฏิบัติงาน ปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติงาน และแนวทางแก้ไขปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงานของผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งจะนำเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้

5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

5.2 วิธีการดำเนินการวิจัย

5.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

5.4 สรุปผลการวิจัย

5.5 อภิปรายผลการวิจัย

5.6 ข้อเสนอแนะ

5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

5.1.1 เพื่อศึกษาการปฏิบัติงาน และปัญหาการปฏิบัติงานของผู้แทนข้าราชการครู ในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษา พ.ศ. 2523

5.1.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างข้าราชการครู กับผู้แทนข้าราชการครู เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และปัญหาการปฏิบัติงาน

5.1.3 เพื่อศึกษาแนวทาง ปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาการปฏิบัติงาน

5.1 วิธีการดำเนินการวิจัย

5.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง(Population and Sample)

1) ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จาก 24 อำเภอ 1 ถึงอำเภอ รวม 177 กลุ่มโรงเรียน 1.352 โรงเรียน ประกอบด้วยข้าราชการครูจำนวน 2,189 คน และผู้แทนข้าราชการครู จำนวน 177 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 คือ ข้าราชการครู ประกอบด้วย ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ศึกษาพิเศษ ผู้บริหารโรงเรียน และคณะกรรมการกลุ่มโรงเรียน สายผู้สอน จำนวน 2,189 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ R.V.Krejcie และ D.W.Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง 328 คน กลุ่มที่ 2 คือผู้แทนข้าราชการครู จำนวน 177 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตาราง R.V.Krejcie และ D.W.Morgan ได้ตัวอย่าง 121 คน โดยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแต่ละอำเภอ ใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

5.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพ ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามถึงการปฏิบัติงานของผู้แทนข้าราชการครู มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามถึงระดับปัญหาการปฏิบัติงานของผู้แทนข้าราชการครู มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการแก้ไข้ปัญหา การปฏิบัติงานของผู้แทนข้าราชการครู มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

5.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำแบบสอบถามไปส่งและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ในทุกอำเภอ/กิ่งอำเภอ ระหว่างวันที่ 6 ถึง 20 มีนาคม 2538 จากแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งสิ้น 449 ชุด ได้รับกลับมา 447 ชุด เป็นฉบับสมบูรณ์ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 99.55

5.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมจากแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์ โดยหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ใช้สัญลักษณ์ $\bar{X}$ หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) S.D. โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS/PC+ (Statistical Package The Social Science) การเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างทดสอบความแตกต่างระดับการปฏิบัติงาน และระดับปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติงาน โดยใช้ t-test (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2527)

5.4 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาการดำเนินงานของผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา สรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

5.4.1 สภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 447 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 จำนวน 326 คน ประกอบด้วยผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 0.90ศึกษานิเทศก์ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.13 ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 44.74 และกรรมการกลุ่มสายผู้สอน จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 24.16 กลุ่มที่ 2 ได้ทำผู้แทนข้าราชการครู จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 27.07 ผู้แทนจากกลุ่มที่ 1 เคยเป็นผู้แทนข้าราชการครูมาก่อน จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 12.75 กลุ่มที่ 2 เคยเป็นผู้แทนข้าราชการครูมาแล้ว 83 คน คิดเป็นร้อยละ 18.57 รวมทั้งสองกลุ่มเคยเป็นผู้แทนข้าราชการครูมาแล้ว 140 คน คิดเป็นร้อยละ 31.52

5.4.2 สภาพการปฏิบัติงานของผู้แทนข้าราชการครู

การปฏิบัติงานของผู้แทนข้าราชการครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 2 กลุ่มตัวอย่าง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านข้าราชการครูมีความคิดเห็นว่าคุณแทนข้าราชการครู ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านการเสนอความคิดเห็นความชอบประจำปีข้าราชการครูและด้านการปฏิบัติการอื่นตามกฎหมายกำหนดและคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดมอบหมายตามลำดับ สำหรับด้านการประสานการดำเนินงาน และด้านการเสนอแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียน นั้นปฏิบัติน้อยตามลำดับ ขณะที่ผู้แทนข้าราชการครูเองมีความคิดเห็นว่ามี การปฏิบัติมาก 3 ด้าน คือ ด้านการเสนอความคิดเห็นความชอบประจำปีข้าราชการครู ด้านการเสนอแนะแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียน และด้านการปฏิบัติการอื่นตามกฎหมายกำหนดและคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดมอบหมายตามลำดับ ส่วนด้านที่ปฏิบัติน้อยคือด้านการประสานการดำเนินงาน

การเปรียบเทียบว่าด้านการเสนอความคิดเห็นความชอบประจำปีข้าราชการครู และด้านการเสนอแนะแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5.4.3 ปัญหา อุปสรรคการปฏิบัติงานของผู้แทนข้าราชการครู

ปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติงานของผู้แทนข้าราชการครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย โดยข้าราชการครูมีความเห็นว่าด้านการประสานการดำเนินงานมีปัญหามากที่สุด ขณะที่ผู้แทนข้าราชการครูเห็นว่าด้านการเสนอความคิดเห็นความชอบข้าราชการครูมีปัญหามากที่สุด

การเปรียบเทียบพบว่าด้านการเสนอขอความดีความชอบประจำปีข้าราชการครูมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5.4.4 ด้านการเสนอแนะแนวทางแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน

1) ด้านการประสานการดำเนินงาน ข้าราชการครูเห็นด้วยกับแนวทางให้สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เสนอแผนการปฏิบัติงานประจำปีให้ผู้แทนข้าราชการครูทราบมากที่สุด ขณะที่ผู้แทนข้าราชการครูเห็นด้วยกับการจัดอบรมสัมมนา ให้ความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจน

2) ด้านการเสนอแนะแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียน ข้าราชการครูเห็นด้วยกับแนวทางการพิจารณาแต่งตั้งให้ยึดหลักคุณธรรมมากที่สุด เช่นเดียวกับที่ผู้แทนข้าราชการครู

3) ด้านการเสนอขอความดีความชอบประจำปีข้าราชการครู ข้าราชการครูเห็นด้วยกับแนวทางการดำเนินการตามระเบียบ และแนวปฏิบัติที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กำหนดอย่างเคร่งครัดมากที่สุด ขณะที่ผู้แทนข้าราชการครูเห็นด้วยกับระบบการประเมินต้องสอดคล้องกันทั้งระดับโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนและสำนักงานมากที่สุด

4) ด้านการปฏิบัติกรอื่นตามที่กฎหมายกำหนด และ คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดมอญ ข้าราชการครูเห็นด้วยกับแนวทางที่ผู้แทนข้าราชการครูต้องเพิ่มความเสียสละและรับผิดชอบมากขึ้นมากที่สุด ขณะที่ผู้แทนข้าราชการครูเห็นด้วยกับแนวทางงานอื่นๆ ที่เกี่ยวกับตัวนักเรียนควรได้รับความสนใจมากขึ้น

5.5 การอภิปรายผลการวิจัย

5.5.1 การปฏิบัติงาน

จากผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเสนอขอความดีความชอบประจำปีข้าราชการครู มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และข้าราชการครูเห็นว่าการปฏิบัติด้านการเสนอแนะแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยแต่ผู้แทนข้าราชการครูเห็นว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของผู้แทนข้าราชการครู ระหว่างข้าราชการครูกับผู้แทนข้าราชการครู มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของประยูร อัมระะโทก (2534) เรื่องสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาจากกรมการโดยการเลือกตั้ง พบว่าโดยส่วนรวมมีสภาพการ

ปฏิบัติงานตามหน้าที่อยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยดังกล่าวอาจอธิบายได้ว่า แม้ภาพรวมการปฏิบัติงานของผู้แทนข้าราชการครูจะอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านข้าราชการครูยังเห็นว่า ผู้แทนข้าราชการครูยังมีการปฏิบัติน้อยใน 2 ด้าน คือ ด้านการประสานการดำเนินงาน และด้านการเสนอแนะแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียน เพราะในทางปฏิบัติหน้าที่จริง ๆ แล้วบทบาทด้านการประสานงานนั้นอาจจะมาจากสาเหตุของการความไม่เข้าใจ คิดว่าการประสานงานเป็นบทบาทหน้าที่ของสำนักงาน การประถมศึกษาอำเภออย่างเดียว หรืองานด้านการประสานงานเป็นงานที่ต้องขอความร่วมมือร่วมใจกับคนกลุ่มทุกฝ่าย แต่ผู้แทนข้าราชการครูมีความเห็นว่าตนเองเป็นผู้แทนของข้าราชการครูเฉพาะในกลุ่มที่ตนเองเป็นผู้แทนอยู่ จึงไม่เห็นการประสานงานกับนอกกลุ่ม หรือกับหน่วยงานอื่น ๆ มากเท่าที่ควรจะเป็น ประกอบกับคุณสมบัติเฉพาะตัวของผู้แทนข้าราชการครูหลายท่านอาจไม่มีทักษะความสามารถด้านการประสานงาน ส่วนเรื่องการเสนอแนะแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียนนั้น ผู้แทนข้าราชการครูอาจมองว่ามีการพิจารณาที่ไม่เป็นไปตามข้อมูลที่นำเสนอจะเป็นหรือขาดคุณธรรม ตลอดจนคิดว่าการพิจารณาโดยมีผู้มีอำนาจต้องการอยากให้เป็น

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบการปฏิบัติงาน พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูและผู้แทนข้าราชการครูใน 2 ด้านคือการเสนอขอความดีความชอบประจำปีข้าราชการครู และด้านการเสนอแนะแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยเองมีความคิดเห็นว่า เรื่องการเสนอความดีความชอบประจำปีข้าราชการครู ซึ่งในทางปฏิบัติเป็นเรื่องถ้อยแถลงในการประชุมทุกระดับ จึงทำให้ข้าราชการครูโดยทั่วไปไม่ทราบข้อมูลที่แท้จริงผลการพิจารณามักจะออกมาในรูปของบุคคลที่สนิทใกล้ชิด ญาติ หรือบุคคลที่มีผลประโยชน์หรือตัวของผู้แทนข้าราชการครูเองได้บ่อยๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการพิจารณาในภาพรวมแล้วแต่ละกลุ่มจะมีเครือข่ายมาร่วมกัน จึงทำให้มีเครือข่ายจำนวนเต็มเพิ่มขึ้นเป็นช่องที่ให้ผู้แทนข้าราชการครู พิจารณานำบุคคลดังกล่าวมาเสนอตัวนั้นไป อีกส่วนหนึ่งที่พบบ่อย ๆ คือช่วงการขอความดีความชอบมักจะมีผู้ที่ต้องการความดีความชอบพิเศษ จะวิ่งเข้าหาผู้แทนข้าราชการครู มีการหุคหุคและเลี้ยงอาหารกันบ่อย ๆ จึงทำให้มีความคิดเห็นของข้าราชการครูออกมาแตกต่างกับความคิดเห็นของผู้แทนข้าราชการครูในเรื่องนี้เกือบทุกประเด็น

เรื่องการเสนอแนะแต่งตั้งผู้บริหาร ผู้วิจัยเห็นว่า เรื่องการแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียนจากการสอบเข้าสู่ตำแหน่งนั้นไม่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เพราะสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติมีระเบียบแนวปฏิบัติที่ชัดเจน เรื่องนี้จะเกิดขึ้นกรณีผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งส่วนใหญ่นักบริหารโรงเรียนเล็กจะย้ายไปยังโรงเรียนที่ใหญ่ขึ้น อยู่บนถิ่นที่เจริญขึ้นตามลำดับเมื่อมีผู้บริหารโรงเรียนว่างานทุกกรณี จะมีการแข่งขันกันคนผู้ดำรงตำแหน่งเดียวกันผู้บริหารที่ต้องย้ายย้ายมักจะไม่อยู่โรงเรียนในช่วงย้าย กลับมาวิ่งเต้นกับผู้แทนข้าราชการครูทำให้ข้าราชการ

ครู ทั่วไปมองในทางไม่ดี บางครั้งผู้ต้องการย้ายจะวิ่งเข้าหาผู้มีอำนาจทางการเมืองเพื่อให้ขอไปยังผู้แทนข้าราชการครู และผลการพิจารณาบางครั้งออกมามักจะไม่ได้บุคคลที่มีผลงานดีเด่น จึงเป็นเหตุผลให้ข้าราชการมองว่าผลงานไม่สำคัญเท่าปัจจัยอื่นๆ

5.5.2 คำนวณปัญหา อุปสรรคการปฏิบัติงาน

จากผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมการปฏิบัติหน้าที่ของผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ มีปัญหาอุปสรรคอยู่ในระดับน้อยเมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าด้านที่ข้าราชการครูเห็นว่าปัญหามากกว่าเรื่องอื่นคือ ด้านการประสานการดำเนินงาน แต่ผู้แทนข้าราชการครูมองว่าด้านการเสนอความคิดเห็นความชอบประจำปีข้าราชการครูมีปัญหามากที่สุด

จากผลวิจัยดังกล่าว จึงสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่าความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติงานของผู้แทนข้าราชการครูของข้าราชการครู และผู้แทนข้าราชการครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประยูร อัมกระโทก (2534) เรื่องสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาจากกรรมการโดยการเลือกตั้ง พบว่าโดยรวมมีปัญหาการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

จากผลการวิจัยดังกล่าวอาจอธิบายได้ว่า ปัญหาการปฏิบัติงานของผู้แทนข้าราชการครูด้านการประสานการดำเนินงานเพราะบทบาทหน้าที่ของผู้แทนข้าราชการครูด้านนี้กำหนดไว้ไม่ชัดเจน และบทบาทด้านนี้ไม่มีคุณสมบัติต่อผู้ใดโดยตรง ถึงแม้ว่าจะมีผลกระทบอย่างมากต่อการดำเนินการจัดการศึกษา ผู้แทนข้าราชการครูเมื่อไม่ปฏิบัติตามบทบาทด้านนี้ก็มักจะไม่มีความสนใจกล่าวถึง ยิ่งถ้าผู้บริหารในระดับเหนือขึ้นไปไม่เห็นความสำคัญด้านนี้ก็ยิ่งทำให้การปฏิบัติตามบทบาทด้านนี้น้อยลงกว่าด้านอื่นแต่การที่ผู้แทนข้าราชการครูมองว่า ด้านที่มีปัญหามากที่สุดคือด้านการเสนอความคิดเห็นความชอบประจำปีข้าราชการครู เพราะบทบาทด้านนี้เป็นบทบาทที่มีผลประโยชน์ การมีส่วนได้ ส่วนเสีย ข้าราชการครูส่วนมากต้องการได้รับการพิจารณาความคิดเห็นความชอบเป็นพิเศษ ทั้งผู้ที่มีผลงานเหมาะสมและไม่เหมาะสม ประกอบกับโรคด่าการได้รับความดีความชอบพิเศษมีจำกัด จึงทำให้ข้าราชการครูมีการวิ่งเต้น มีการเลี้ยงดู มีการให้สิ่งตอบแทนคณะกรรมการที่เป็นผู้แทนข้าราชการครู มีการกลั้งแกล้งบุคคลที่มีผลงาน และเมื่อผลการพิจารณาออกมาตนเองไม่ได้มักจะมีการร้องเรียน ใส่ร้าย ระหว่างข้าราชการครูด้วยกัน หรือผู้แทนข้าราชการครู นอกจากนั้นผู้แทนข้าราชการครูบางคนยังถูกอิทธิพลของบุคคล กลุ่มบุคคล หรือนักการเมืองครอบงำเพื่อให้สนับสนุนพวกพ้องของตนซึ่งไม่มีผลงานให้ได้รับการพิจารณา จึงเป็นปัญหาและสร้างความหนักใจในการปฏิบัติงาน ยิ่งถ้าผู้บริหารในระดับเหนือขึ้นไปเป็นอย่างนี้เสียเอง การปฏิบัติงานของผู้แทนข้าราชการครูด้านนี้ยังมีปัญหามาก

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติงาน ความคิดเห็นของข้าราชการครู กับผู้แทนข้าราชการครูจะมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใน เรื่อง การเสนอขอความดีความชอบประจำปีข้าราชการครู

จากผลการวิจัยทั้งโดยภาพรวม และรายเรื่องเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบจะแตกต่างกันทุกเรื่องนั้น ผู้วิจัยเห็นว่างานด้านการเสนอขอความดีความชอบนั้นเป็นด้านที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการครูที่ตำแหน่งทุกระดับที่อยู่สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ และ เป็นงานที่เห็นผลประโยชน์เป็นรูปธรรมโดยตรง ข้าราชการครูทุกคนมีผลต่อการปฏิบัติงานในด้านนี้ประกอบกับระบบการขอเงินเดือนของราชการไทยใช้ระบบโควตา และ ในทางปฏิบัติมีการแบ่งโควตาได้อำเภอ กลุ่มโรงเรียน และหรือโรงเรียน จึงเป็นข้อเปรียบเทียบได้ระหว่างผู้ได้ 2 ชั้น พิเศษจากกลุ่มหนึ่งไปยังอีกกลุ่มหนึ่งหรือระหว่างโรงเรียน เรื่องนี้จริง ๆ แล้วเมื่อผลพิจารณาออกมาจะมีผู้เห็นว่าเหมาะสมเพียง 15 คน จาก 100 คน อีก 85 คน จะไม่ค่อยพอใจจึงเป็นเหตุผลทำให้ข้าราชการครูกับผู้แทนข้าราชการครูมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน แต่ในข้อเท็จจริงก็มีความจริงอยู่หลายเรื่องที่เป็นปัญหาโดยตรงเกิดจากจากปฏิบัติงานของผู้แทนข้าราชการครู เช่น การเสนอให้แก่พวกพ้องหรือกลุ่มที่สนับสนุนตน การเสนอขอโดยมีอำนาจของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลครอบงำ หรือการเสนอขอโดยมีผลประโยชน์ตอบแทน

5.5.3 แนวทางแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงาน

ผลจากการศึกษาวิจัย โดยภาพรวมมีความเห็นด้วยกับแนวทางการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงานในระดับมาก และเมื่อพัฒนาเป็นรายด้าน

1) ด้านการประสานการดำเนินงาน โดยรวมเห็นด้วยระดับมาก ข้าราชการครูเห็นด้วยกับแนวทางให้สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เสนอแผนการปฏิบัติงานประจำปีให้ผู้แทนข้าราชการครูทราบมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.23 ส่วนผู้แทนข้าราชการครูเห็นด้วยกับแนวทาง ควรจัดอบรมสัมมนาให้ความรู้กับบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจนมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.37

จากผลวิจัยดังกล่าว อธิบายได้ว่าข้าราชการครูมีความต้องการที่จะให้มีการปฏิบัติงานโดยมีแผนการประจำปีที่ชัดเจน ทราบรายการปฏิบัติล่วงหน้า ไม่ใช่เป็นการปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะกิจ ส่วนผู้แทนข้าราชการครูต้องการอบรมสัมมนา เพราะการอบรมสัมมนาทำให้ผู้แทนข้าราชการครูโดยทั่ว ๆ ไปได้แลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นในการปฏิบัติงาน การแก้ปัญหา ซึ่งเป็นประสบการณ์ตรง

2) ด้านการเสนอแนะแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมเห็นด้วยกับแนวทางระดับมาก ข้าราชการครู และผู้แทนข้าราชการครู ในแนวทางการพิจารณาแต่งตั้งได้ยึดหลักคุณธรรม ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.30 และ 3.36 ตามลำดับ

จากผลการวิจัย อธิบายได้ว่า ในการเสนอแนะแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียน ผู้แทนข้าราชการครูจะต้องยึดถือความถูกต้อง ให้ความสำคัญยุติธรรมแก่ผู้บริหาร ไม่เห็นแก่พวกพ้อง และผลประโยชน์

3) ด้านการเสนอขอความดีความชอบประจำปีข้าราชการครู โดยภาพรวมเห็นด้วยในระดับมาก ข้าราชการครูเห็นด้วยกับแนวทางให้ผู้แทนข้าราชการครูดำเนินการตามระเบียบและแนวปฏิบัติที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติกำหนดอย่างเคร่งครัดมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.36 ขณะที่ผู้แทนข้าราชการครูเห็นด้วยกับระบบการประเมินต้องสอดคล้องกันทั้งระดับโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนและสำนักงาน มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.53

จากผลการวิจัย อธิบายได้ว่า ข้าราชการครูต้องการให้ผู้แทนข้าราชการครูปฏิบัติงานตามระเบียบ กฎเกณฑ์ เรื่องการขอความดีความชอบโดยเคร่งครัด ส่วนประกอบด้านอื่น ๆ เป็นอันดับรอง แต่ผู้แทนข้าราชการครูต้องการมีระบบการประเมินที่เป็นอย่างเดียวกันทุกระดับ อาจเป็นแนวทางที่จะแก้ปัญหาความไม่เข้าใจวิธีการทำงาน

4) ด้านการปฏิบัติงานอื่นตามที่กฎหมายกำหนด และ คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดมอหมาย โดยภาพรวมเห็นด้วยในระดับมาก โดยข้าราชการครูเห็นด้วยกับแนวทางที่จะให้ผู้แทนข้าราชการครูต้องเพิ่มความเสียสละและรับผิดชอบมากขึ้นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.41 ขณะที่ผู้แทนข้าราชการครูเห็นด้วยกับแนวทางที่จะให้ส่งงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับตัวนักเรียนมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.58

จากผลการวิจัย อธิบายได้ว่า ข้าราชการครูต้องการให้ผู้แทนข้าราชการครูเพิ่มความเสียสละ ความรับผิดชอบให้มากขึ้นกว่าทุกวันนี้ แต่ผู้แทนข้าราชการครูต้องการให้มีการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับตัวนักเรียนมากขึ้นกว่านี้

5.6 ข้อเสนอแนะ

5.6.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องควรสนใจศึกษาผลการวิจัย และควรนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์เป็นแนวทางแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ดังนี้

1) ด้านการประสานการดำเนินงาน สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอควรทำและนำเสนอแผนปฏิบัติงานประจำปี ให้ผู้แทนข้าราชการครูทราบ และควรจัดอบรมสัมมนาให้ความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจน

2) การประสานการดำเนินงาน ในเรื่องการสนับสนุนให้ครูทรงคุณวุฒิจากท้องถิ่น มาร่วมจัดการศึกษาให้มากขึ้นและการติดตามงบประมาณ หมวดค่าวัสดุ/ครุภัณฑ์ ควรได้รับความสนใจจาก

ผู้แทนข้าราชการครูให้มากกว่านี้

3) ด้านการเสนอแนะแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียน ควรเป็นระบบคุณธรรม และ ยึดถือ กฎเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กำหนดอย่างเคร่งครัด

4) ด้านการเสนอแนะแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียน ผู้แทนข้าราชการครูควรให้ความสนใจ คุณภาพของงาน ความเหมาะสม และความถูกต้องตามกฎหมายอย่างเคร่งครัดเพราะมีความ ละเอียดย่นต่อการปฏิบัติงานอย่างมากในทุกเรื่อง เนื่องจากเป็นเรื่องของผลประโยชน์ของ ข้าราชการครูและผลการวิจัยด้านนี้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกเรื่อง

5) ด้านการเสนอขอความคิดเห็นความชอบประจำปีข้าราชการครู ควรดำเนินการตาม ระเบียบ และ แนวปฏิบัติอย่างเคร่งครัด และ ควรมีระบบการประเมินที่สอดคล้องกันทั้งระดับ โรงเรียน กลุ่มโรงเรียน และสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ

6) ด้านการเสนอขอความคิดเห็นความชอบประจำปีข้าราชการครู ผู้แทนข้าราชการครูควร ระมัดระวัง หรือไม่เปิดช่องทางให้กลุ่มบุคคล/บุคคลมาใช้อำนาจเหนือตน

7) ด้านการปฏิบัติกรอื่นตามที่กฎหมายกำหนด และ คณะกรรมการการประถมศึกษา จังหวัดมอบหมาย ผู้แทนข้าราชการครูควรเพิ่มความเสียสละ และ ความรับผิดชอบให้มากขึ้น และงานที่เกี่ยวข้องกับตัวนักเรียนต้องได้รับความสนใจมากขึ้น

5.6.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาบทบาทหน้าที่ของผู้แทนข้าราชการครูเชิงคุณภาพ ในรายเรื่องที่มีปัญหา ในระดับมากและมีการปฏิบัติในระดับน้อย เพื่อหาสาเหตุและแนวทางแก้ไข

2) ควรทำการศึกษาสภาพการปฏิบัติงาน ปัญหาอุปสรรค และแนวทางแก้ไขปรับปรุง พัฒนาการปฏิบัติงานโดยเปรียบเทียบระหว่าง ผู้แทนข้าราชการครูที่เคยเป็นมาแล้วมากกว่า 1 สมัยกับผู้ที่เป็นผู้แทนข้าราชการครูในสมัยแรก

3) ควรศึกษาโดยแบ่งการศึกษาออกเป็น 2 ระยะ โดยระยะแรกศึกษาให้พบว่า ด้านใดที่มีการปฏิบัติงานน้อยและมีปัญหามากกว่าด้านอื่น ๆ ก่อน และระยะที่สองทำเฉพาะด้านที่ มีการปฏิบัติงานน้อยและมีปัญหามากมาศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อหาแนวทางแก้ไขและพัฒนาปรับปรุง การปฏิบัติ