

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การสรุปผลการวิจัย เรื่องการศึกษานโยบายหน้าที่ของผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังนี้

5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาในการปฏิบัติงานและความเหมาะสมของงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ
- 2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน ปัญหาในการปฏิบัติงานและความเหมาะสมของงานตามบทบาทของผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ

5.2 วิธีดำเนินการวิจัย

5.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ จำนวน 96 คน และผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 733 คน ผู้วิจัยได้กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 330 คน ประกอบด้วย

- 1) ผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ จำนวน 76 คน
- 2) ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 254 คน

5.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากข้อบ่งชี้งานตามบทบาทหน้าที่ของผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอโดย

ศึกษากฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติ ตลอดจนศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้รับการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ และได้นำไปทดลองใช้กับผู้แทน ข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอและผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ใน จังหวัดชัยภูมิที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบหาค่าสัมประสิทธิ์ของความเที่ยง ได้ค่าความเที่ยง 0.84

5.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจัดส่งและเก็บรวบรวมแบบสอบถาม จำนวน 330 ชุด โดยทางไปรษณีย์ และติดตามด้วยตนเองได้รับคืน จำนวน 312 ชุด คิดเป็นร้อยละ 94.55 เป็นแบบสอบถามที่ สมบูรณ์ จำนวน 305 ชุด คิดเป็นร้อยละ 92.42

5.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม SPSS/PC⁺ ดังนี้

- 1) แบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการและแบบสอบถามปลายเปิด ชนิดเลือกตอบ วิเคราะห์โดยการนำมาแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ
- 2) แบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า T (t-test)
- 3) แบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด นำมาสรุปรวมกันแล้วเสนอไว้เป็นความเรียงโดยไม่แยกกลุ่มตัวอย่าง

5.3 สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาและเปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน ปัญหาในการปฏิบัติงานและความเหมาะสมของงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิตามความคิดเห็นของผู้แทนข้าราชการครูและผู้บริหารโรงเรียน สรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

5.3.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ในช่วง 41-50 ปี อายุราชการในช่วง 21-30 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน และประสบการณ์เดิมไม่เคยเป็นกรรมการผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอมาก่อน

5.3.2 ผลการศึกษาและเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ

1) ภาพรวม

ทั้งผู้แทนข้าราชการครูและผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่า ผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้คือ ด้านเสนอแนะแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียน ด้านเสนอความคิดเห็นความชอบประจำปีของผู้แทนข้าราชการครู ด้านปฏิบัติการอื่นตามที่กฎหมายกำหนดและตามที่คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดมอหมาย และด้านประสานการดำเนินงานการประถมศึกษาของโรงเรียน

ในการเปรียบเทียบ พบว่า ผู้แทนข้าราชการครูเห็นว่าตนเองมีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่มากกว่าความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน

2) ด้านประสานการดำเนินงานการประถมศึกษาของโรงเรียน

ผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 6 เรื่อง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ เรื่อง เสนอความคิดเห็นต่อที่ประชุมเพื่อหลักเกณฑ์ในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณให้แก่โรงเรียนและกลุ่มโรงเรียน โดยคำนึงถึงความจำเป็นและขาดแคลน เรื่อง เสนอแนะให้โรงเรียนและกลุ่มโรงเรียนมีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี เรื่อง ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนิเทศภายในโรงเรียนและกลุ่มโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ เรื่อง ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนและกลุ่มโรงเรียน เช่น การศึกษาฝึกอบรม การหาผลงานทางวิชาการ การเลื่อนตำแหน่งและระดับ เรื่อง เสนอแนะให้โรงเรียนและกลุ่มโรงเรียนใช้ทรัพยากรในชุมชนให้เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน และเรื่อง ส่งเสริมให้โรงเรียนและกลุ่มโรงเรียนเป็นแหล่งวิทยากรเพื่อบริการชุมชน ส่วนที่มิได้มีการปฏิบัติงานในระดับน้อย 2 เรื่อง คือ เรื่อง พิจารณาเสนอแนะให้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างครูให้สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นของโรงเรียน และ เรื่อง เสนอแนะให้โรงเรียนจัดทำแผนการเข้าอาคารสถานที่

ในการเปรียบเทียบ พบว่า ผู้แทนข้าราชการครูเห็นว่าตนเองมีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่มากกว่าความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนทั้งโดยภาพรวม และรายเรื่องทุกเรื่องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3) ด้านเสนอแนะแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียน

ผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกเรื่อง โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ เรื่องเสนอแนะการแต่งตั้งโยกย้ายผู้บริหารโรงเรียนโดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ ประสิทธิภาพ และผลการปฏิบัติงานมาประกอบการพิจารณา เรื่องมีส่วนร่วมในการตรวจสอบข้อมูลและคุณสมบัติของบุคลากรที่จะได้รับการเสนอเพื่อแต่งตั้ง โยกย้ายเป็นผู้บริหารโรงเรียน เรื่องใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้ประกอบการอภิปรายในการพิจารณาเสนอแนะเพื่อแต่งตั้ง โยกย้ายผู้บริหารโรงเรียน และเรื่องแสดงความคิดเห็นเพื่อเสนอแนะการแต่งตั้งโยกย้ายผู้บริหารโรงเรียนอย่างมีอิสระโดยไม่ถูกผู้อื่นครอบงำความคิด

ในการเปรียบเทียบ พบว่า ผู้แทนข้าราชการครูเห็นว่าตนเองมีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่มากกว่าความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนทั้งโดยภาพรวมและรายเรื่อง ทุกเรื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4) ด้านเสนอความคิดเห็นความชอบประจำปีของข้าราชการครู

ผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 3 เรื่อง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ เรื่องพิจารณาเสนอความคิดเห็นความชอบประจำปีเพื่อให้สอดคล้องกับมติของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดและของคณะกรรมการกลุ่มโรงเรียน เรื่องพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนคำนึงถึงหลักความยุติธรรมและความเสมอภาคโดยเคร่งครัด และเรื่องมีข้อมูลที่ถูกต้องและมีเวลาเพียงพอสำหรับการพิจารณาเพื่อเสนอความคิดเห็นความชอบประจำปี ส่วนที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ เรื่องดำเนินการให้โรงเรียน กลุ่มโรงเรียนได้ทบทวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดกรณีมีการร้องเรียนขอความเป็นธรรม

ในการเปรียบเทียบ พบว่า ผู้แทนข้าราชการครูเห็นว่าตนเองมีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่มากกว่าความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนทั้งโดยภาพรวมและในเรื่องต่อไปนี้คือ เรื่องมีข้อมูลที่ถูกต้องและมีเวลาเพียงพอสำหรับการพิจารณาเพื่อเสนอความคิดเห็นความชอบประจำปี เรื่องพิจารณาเสนอความคิดเห็นความชอบประจำปีเพื่อให้สอดคล้องกับมติของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดและของคณะกรรมการกลุ่มโรงเรียน และเรื่องพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนคำนึงถึงหลักความยุติธรรมและความเสมอภาคโดยเคร่งครัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนเรื่องที่เหลือมีการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5) ด้านปฏิบัติการอื่นตามที่กฎหมายกำหนด และตามที่คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา

ผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 4 เรื่องโดยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ เรื่องดำเนินการตามระเบียบการประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (พ.ศ.2524) เรื่องให้ความเห็นชอบในประกาศรายละเอียดเกี่ยวกับการส่ง เด็ก เข้าเรียนในโรงเรียนให้ผู้ปกครองของเด็กทราบโดยทั่วถึง เรื่องพิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการดำเนินการเลือกตั้งคณะกรรมการกลุ่มโรงเรียน และ เรื่องมีส่วนร่วมในการพิจารณาและให้ความเห็นชอบในการย้ายเด็ก การยกเว้นเด็กและการถอนการยกเว้นเด็ก เข้าเรียนในโรงเรียน ส่วนที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย 3 เรื่องคือ เรื่องมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการดำเนินงานของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอในการควบคุมเด็กที่ขาดเรียนโดยไม่มีเหตุผลอันควร เรื่องการพิจารณาลงมติให้คณะกรรมการการศึกษาประจำโรงเรียน หรือดำรงอยู่ในตำแหน่งต่อไปโดยคำนึงถึงระเบียบและความเหมาะสม และ เรื่องใช้ข้อมูลจากการรายงานการประชุมของคณะกรรมการการศึกษาประจำโรงเรียนให้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาการประถมศึกษาของอำเภอ

ในการเปรียบเทียบพบว่าผู้แทนข้าราชการครูเห็นว่าตนเองมีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่มากกว่าความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนทั้งโดยภาพรวมและในเรื่องต่อไปนี้คือ เรื่องให้ความเห็นชอบในประกาศรายละเอียดเกี่ยวกับการส่ง เด็ก เข้าเรียนในโรงเรียนให้ผู้ปกครองของเด็กทราบโดยทั่วถึง เรื่องมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการดำเนินงานของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ในการควบคุมเด็กที่ขาดเรียนโดยไม่มีเหตุผลอันควร เรื่องมีส่วนร่วมในการพิจารณาและให้ความเห็นชอบในการย้ายเด็ก การยกเว้นเด็กและการถอนการยกเว้นเด็ก เข้าเรียนในโรงเรียน เรื่องดำเนินการตามระเบียบการประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (พ.ศ.2524) และ เรื่องพิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการดำเนินการเลือกตั้งคณะกรรมการกลุ่มโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนเรื่องอื่น ๆ ที่เหลือมีการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5.3.3 ผลการศึกษาและ เปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้แทน

ข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ

1) ภาพรวม

ทั้งผู้แทนข้าราชการครูและผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่า ผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ มีปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยและ เมื่อจำแนก เป็นรายด้าน พบว่า มีปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยทุกด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านประสานการดำเนินงานการประถมศึกษาของโรงเรียน ด้านเสนอแนะแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียน ด้านเสนอความคิดเห็นความชอบประจำปีของข้าราชการครูและด้านปฏิบัติการอื่นตามที่กฎหมายกำหนดและตามที่คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดมอบหมาย

ในการ เปรียบเทียบพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่าผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ มีปัญหาในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่มากกว่าความคิดเห็นของผู้แทนข้าราชการครู ทั้งโดยภาพรวมและในด้านเสนอความคิดเห็นความชอบประจำปีของข้าราชการครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านอื่น ๆ ที่เหลือมีปัญหาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2) ด้านประสานการดำเนินงานการประถมศึกษาของโรงเรียน

ผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอมีปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยทุก เรื่องโดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้คือ เรื่องการประสานการวางแผนงาน โครงการของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอกับของโรงเรียนและกลุ่มโรงเรียน เรื่องการมีส่วนร่วมในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์ให้แก่โรงเรียน และกลุ่มโรงเรียน เรื่องการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนและกลุ่มโรงเรียน เรื่องการประสานงานการแก้ปัญหาบุคลากรของโรงเรียนภายในกลุ่มโรงเรียน เรื่องการประสานสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เรื่องการกำหนดให้โรงเรียนสำรวจและรายงานเกี่ยวกับความขาดแคลนอาคาร อาคารชำรุดเพื่อการวางแผนของงบประมาณ เรื่องการกำหนดให้โรงเรียนจัดทำสำมะโนนักเรียนและ เขตบริการของโรงเรียนที่ชัดเจน และ เรื่องการควบคุมและติดตามผลการใช้งบประมาณเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย

ในการ เปรียบเทียบพบว่าผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่า ผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ มีปัญหาในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่มากกว่าความคิดเห็นของผู้แทนข้าราชการครู ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์ให้แก่

โรงเรียนและกลุ่มโรงเรียน และเรื่องการควบคุมและติดตามผลการซึ่งงบประมาณเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนเรื่องอื่น ๆ ที่เหลือ รวมทั้งภาพรวมมีปัญหาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3) ด้านเสนอแนะแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียน

ผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอมีปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยทุกเรื่อง โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ เรื่องคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติกำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์การสรรหาเพื่อคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนไว้แล้ว การพิจารณาเสนอแนะเพื่อการแต่งตั้งของผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอจึงไร้คุณค่า เรื่องการสรรหา คัดเลือก และพิจารณาบุคคลเพื่อเสนอแนะในการแต่งตั้ง ขยกย้ายผู้บริหารโรงเรียนอย่างเป็นธรรม เรื่องการแต่งตั้ง ขยกย้ายผู้บริหารโรงเรียน ประสบปัญหาที่คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบไม่ตรงกับที่คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอได้เสนอแนะไว้ เรื่องการตกลงกันไว้ก่อนที่จะมีการประชุมเพื่อพิจารณาลงมติแต่งตั้ง ขยกย้ายผู้บริหารโรงเรียน เรื่องการขาดข้อมูลประกอบการอภิปรายเพื่อพิจารณาเสนอแนะแต่งตั้ง ขยกย้ายผู้บริหารโรงเรียน และเรื่องการเปิดโอกาสเพื่อให้ข้าราชการครูทั่วไปทั่วทั้งได้ หากมีปัญหาในการพิจารณาเพื่อเสนอแนะแต่งตั้ง ขยกย้ายผู้บริหารโรงเรียน

ในการเปรียบเทียบ พบว่าผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่าผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ มีปัญหาในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่มากกว่าความคิดเห็นของผู้แทนข้าราชการครูในเรื่องการตกลงกันไว้ก่อนที่จะมีการประชุมเพื่อพิจารณาลงมติแต่งตั้ง ขยกย้ายผู้บริหารโรงเรียน และเรื่องการขาดข้อมูลประกอบการอภิปรายเพื่อพิจารณาเสนอแนะแต่งตั้ง ขยกย้ายผู้บริหารโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนเรื่องอื่น ๆ ที่เหลือรวมทั้งภาพรวม มีปัญหาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4) ด้านเสนอความคิดเห็นความชอบประจำปีของข้าราชการครู

ผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอมีปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากในเรื่องการพิจารณาเพื่อเสนอความคิดเห็นความชอบประจำปี ผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอมักปล่อยตามผู้บังคับบัญชาของตน ส่วนที่มีปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย 5 เรื่อง โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้คือ เรื่องการให้

อำนาจหน้าที่ เพื่อ เป็นประโยชน์ต่อการพิจารณาความดีความชอบของตนเองและพวกพ้อง เรื่อง มีส่วนร่วมประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัด เพื่อนำผลมาประกอบการพิจารณาเสนอความดีความชอบประจำปี เรื่องการพิจารณา เพื่อเสนอความดีความชอบประจำปีมีลักษณะ ข้อมูลและ/หรือมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจไม่เพียงพอ เรื่องการ เปิดโอกาสให้ข้าราชการครู ร้องเรียน เกี่ยวกับความไม่เป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี และ เรื่องการ พิจารณาความดีความชอบประจำปี คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดพิจารณา เห็นชอบในโครงการ ความดีที่คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอได้นำเสนอไว้

ในการ เปรียบเทียบ พบว่าผู้บริหารโรงเรียน เห็นว่าผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการ การประถมศึกษาอำเภอ มีปัญหาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่มากกว่าผู้แทนข้าราชการครูทั้ง วิทยากรวมและในราย เรื่องต่อไปนี้คือ เรื่องการพิจารณา เพื่อเสนอความดีความชอบประจำปีมี ลักษณะข้อมูลและ/หรือมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจไม่เพียงพอ เรื่องการใช้อำนาจหน้าที่ เพื่อ เป็น ประโยชน์ต่อการพิจารณาความดีความชอบของตนเองและพวกพ้อง และ เรื่องการพิจารณา เพื่อ เสนอความดีความชอบประจำปี ผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ มัก คล้อยตามผู้บังคับบัญชาของตน ส่วนเรื่องอื่น ๆ ที่เหลือมีปัญหในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5) ด้านปฏิบัติการอื่นตามที่กฎหมายกำหนด และตามที่คณะกรรมการการประถมศึกษา จังหวัดมอบหมาย

ผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอมีปัญหาในการปฏิบัติ งานอยู่ในระดับน้อยทุก เรื่องโดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้คือ เรื่องพระราชบัญญัติ คณะกรรมการการประถมศึกษาไม่รัดกุมและไม่กระจายอำนาจอย่างแท้จริง การพิจารณา เพื่อ เสนอแนะหรือให้ความเห็นชอบของผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ จึงไร้ค่าต้อง เสนอคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดทุก เรื่อง เรื่องการมีส่วนร่วมในการ ตรวจสอบการดำเนินงานของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เพื่อควบคุมเด็กที่ขาดเรียนโดย ไม่ได้รับอนุญาตหรือปราศจาก เหตุผลอันควร เกิน 7 วัน เรื่องการมีส่วนร่วมพิจารณาและให้ ความเห็นชอบ การย้ายเด็ก การยกเว้นเด็กและการถอนการยกเว้นเด็ก เข้าเรียนในโรงเรียน และ เรื่องการพิจารณาผลงานดีให้คณะกรรมการการศึกษาประจำโรงเรียนพ้นจากตำแหน่งหรือดำรงอยู่ ในตำแหน่งต่อไปโดยคำนึงถึงระเบียบและความเหมาะสม

ในการเปรียบเทียบ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่าผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาที่มีปัญหาในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ มากกว่า ความคิดเห็นของผู้แทนข้าราชการครูในเรื่องการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการดำเนินงานของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เพื่อควบคุมเด็กที่ขาดเรียนเคยไม่ได้รับอนุญาตหรือปราศจาก เหตุผลอันควร เกิน 7 วัน แต่ผู้แทนข้าราชการครูกับเห็นว่าตนเองมีปัญหามากกว่าความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนในเรื่องพระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษาไม่รัดกุมและไม่กระจายอำนาจอย่างแท้จริง การพิจารณาเพื่อเสนอแนะหรือให้ความเห็นชอบของผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอจึงไร้ค่าต้อง เสนอคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดทุก เรื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนเรื่องอื่น ๆ ที่เหลือรวมทั้งภาพรวมมีปัญหามากกว่าความคิดเห็นอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5.3.4 ผลการศึกษาและเปรียบเทียบความเหมาะสมของงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้แทน

ข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ และความเหมาะสมของพระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษา พ.ศ.2523

1) เรื่องความเหมาะสมของงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอทั้ง 4 ด้านกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่ามีความเหมาะสมทุกด้าน ส่วนที่เห็นว่าไม่เหมาะสมในแต่ละด้านมีดังนี้ กลุ่มตัวอย่าง เห็นว่าควร เพิ่มบทบาทหน้าที่ด้านการดำเนินงานการประถมศึกษาของโรงเรียน และเห็นว่าควรตัดหรือลดบทบาทหน้าที่ในด้านเสนอความคิดเห็นขอประจำปีของข้าราชการครู ด้านเสนอแนะแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียนและด้านปฏิบัติการอื่นตามที่กฎหมายกำหนดและตามที่คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดมอบหมาย

2) เรื่องความเหมาะสมของจำนวนกรรมการโดยตำแหน่งในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าไม่ควรมีเพิ่ม ส่วนที่เห็นว่าควรมีเพิ่มมากที่สุดได้ เสนอแนะว่าควรเพิ่มสาธารณสุขอำเภอ เป็นกรรมการโดยตำแหน่งในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ

3) เรื่องความเหมาะสมของจำนวนผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่ามีความเหมาะสม ส่วนที่เห็นว่าไม่เหมาะสมมากที่สุดได้ เสนอแนะว่ากรรมการผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ควรมีจำนวนตามสัดส่วนประชากรครูในแต่ละอำเภอ

4) เรื่องความเหมาะสมที่จะมีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าไม่สมควรมี ส่วนที่เห็นว่าสมควรมีมากที่สุดได้เสนอแนะว่าควรมีผู้ทรงคุณวุฒิที่เลือกจากประชาชนภายในอำเภอ เป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ

5) เรื่องความเหมาะสมของระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของกรรมการผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าไม่เหมาะสม และที่เห็นว่าไม่เหมาะสมมากที่สุดได้เสนอแนะว่าระยะเวลาที่เหมาะสมควรเป็นเวลา 2 ปี

6) เรื่องความเหมาะสมของการกำหนดวาระในการดำรงตำแหน่งของกรรมการผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าไม่ควรกำหนดวาระในการดำรงตำแหน่ง ส่วนที่เห็นว่าควรกำหนดวาระในการดำรงตำแหน่งมากที่สุดได้เสนอแนะว่าควรกำหนดไม่เกินสองวาระติดต่อกัน

สภาพปัญหาที่พบซึ่งสรุปเป็นประเด็นจากคำถามปลายเปิดได้ มีดังนี้

1) ผู้แทนข้าราชการครู ให้ความสำคัญต่อบทบาทหน้าที่ด้านเสนอความคิดเห็น ความชอบ และคำแนะนำแก่ทั้งผู้บริหารโรงเรียน มากกว่าบทบาทหน้าที่ด้านประสานการดำเนินงานการประถมศึกษาของโรงเรียน และด้านปฏิบัติการอื่นตามที่กฎหมายกำหนดและตามที่คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดมอบหมาย

2) การประชุมพิจารณาปัญหา ในบางครั้งผู้แทนข้าราชการครู ไม่กล้าแสดงความคิดเห็น เพราะความเกรงใจผู้บังคับบัญชาของตนเอง

3) ผู้บริหารโรงเรียนยังมีความเกรงใจผู้แทนข้าราชการครูที่เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนของตน

4) สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ควรให้กรรมการผู้แทนข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณให้แก่โรงเรียนและกลุ่มโรงเรียน

5) ผู้แทนข้าราชการครู ควรจะประชาสัมพันธ์ข่าวสารที่เป็นข้อราชการและข่าวสารทางการศึกษาให้เพื่อนข้าราชการครูภายในกลุ่มโรงเรียนได้รับทราบอย่างทั่วถึง

6) ผู้แทนข้าราชการครู ควรที่จะมีบทบาทในการรวบรวมรายชื่อเพื่อนสมาชิก เพื่อเสนอขอเปิดการประชุมต่อประธานคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอได้หากมีความจำเป็นและเร่งด่วน

5.4 การอภิปรายผลการวิจัย

5.4.1 ผลการศึกษาและ เปรียบเทียบสภาพปัจจุบันในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ

ผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ

1) สภาพปัจจุบันในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม

จากผลการวิจัยที่พบว่า ผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษา
อำเภอ มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับ
ผลการวิจัยของสมฤทธิ์ เจริญดี (2533) เรื่องการบริหารโดยองค์คณะบุคคล : กรณีผู้แทน
ข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ เขต 9 ที่พบว่า ผู้เกี่ยวข้อง เห็นด้วยกับ
การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้แทนข้าราชการครูอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าผู้แทนข้าราชการครูปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้
เป็นเพราะว่าสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้ใช้ระบบบริหารงานในรูปคณะ
กรรมการมาตั้งแต่ปี พ.ศ.2524 จนถึงขณะนี้ พ.ศ.2537 นับเป็นเวลาได้ 13 ปีแล้ว และได้
ดำเนินการเลือกตั้งผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ มาแล้ว 4 ครั้ง
ซึ่งอาจจะ เป็นสาเหตุทำให้ผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอทราบและ
เข้าใจภารกิจตลอดจนขอบข่ายของงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเป็นอย่างดีกับสำนักงานคณะ
กรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้จัดทำคู่มือคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ
และจัดให้มีการประชุม อบรมคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ เพื่อให้บุคลากรทราบ และ
เข้าใจในบทบาทหน้าที่อันเป็นเหตุให้เกิดการปฏิบัติงานได้ตรงตามบทบาทหน้าที่

มีข้อที่น่าสนใจ เกิดว่า คำนวณเสนอแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียนมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
และอยู่ในอันดับที่สูงกว่าด้านอื่น ๆ นั้น อาจเป็นเพราะสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ
มีโรงเรียนและมีผู้บริหารโรงเรียนเป็นจำนวนมากซึ่งสัมพันธ์กับหน่วยงานต้นสังกัดคือ สำนักงาน
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่มีโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดตั้งกระจายอยู่ทุกพื้นที่
ของภูมิภาคในประเทศไทยดังที่ได้อ้างไว้ในปีที่ 1 แล้ว ซึ่งในแต่ละปีจะมีผู้บริหารโรงเรียนเกษียณ
อายุราชการและจะมีการโยกย้ายผู้บริหารโรงเรียนตลอดปี อันเป็นเหตุให้มีการปฏิบัติงานด้านนี้
อยู่ในระดับมากกว่าด้านอื่น ๆ ส่วนด้านประสานการดำเนินงานการศึกษาของโรงเรียน
มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากและอยู่ในอันดับสุดท้าย เป็นเพราะบทบาทของผู้แทนข้าราชการครู

ในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอค้ำประกันชัด เจนพอถึงแม้ในคู่มือคณะกรรมการการประถมศึกษา จังหวัดและอำเภอ จะชี้แนวทางให้สามารถนำไปปฏิบัติก็ตาม แต่ก็ เป็นเพียงแนวทางการ ประสานการดำเนินงานเท่านั้น

สำหรับผลการ เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ทั้ง 2 กลุ่ม ที่พบว่า ผู้แทน ข้าราชการครูเห็นว่าตนเองปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่มากกว่าความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้านนั้น เป็นเพราะผู้แทนข้าราชการครูใน คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ เป็นผู้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่โดยตรง ส่วนผู้บริหาร โรงเรียนไม่ได้ปฏิบัติงานโดยตรงจึงทำให้ระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน ดังที่สมพงศ์ เกษมสิน (2523) ได้ให้ความหมายของการบริหารโดยองค์คณะบุคคลไว้ว่าหมายถึงการที่จะมีส่วนเกี่ยวข้อง ในการปฏิบัติงานทั้งในด้านแสดงความคิดเห็นและการปฏิบัติงานด้วยการมีส่วนร่วมจะสร้างพลังจิต ใจให้ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่อย่าง เต็มที่ และจะมีประสิทธิภาพมากกว่าการยินยอมปฏิบัติตามคำสั่ง ด้วย กระตุ้นให้บุคคลนั้นสนับสนุน เป้าหมายของกลุ่มตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์การด้วย

ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานของผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษา อำเภอเป็นไปตามความมุ่งหมายของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานด้านนี้และผู้แทนข้าราชการครูควรตระหนักในบทบาทหน้าที่และ ให้ความสำคัญกับบทบาทหน้าที่ของตนเอง โดยเฉพาะบทบาทหน้าที่ในด้านประสานการดำเนินงาน การประถมศึกษาของโรงเรียนเพราะงานด้านนี้จะส่งผลต่อการจัดการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของโรงเรียนและกลุ่มโรงเรียนโดยตรง

2) สภาพปัจจุบันในการปฏิบัติงาน จานแน เป็นรายด้าน

(1) ด้านการประสานการดำเนินงานการประถมศึกษาของโรงเรียน

จากผลการวิจัยที่พบว่า โดยภาพรวม ผู้แทนข้าราชการครูมีการปฏิบัติงานอยู่ ในระดับมากนั้นสอดคล้องกับผลการวิจัยของดิเรก มีสมดี(2533) ที่พบว่าผู้บริหารโรงเรียนและ ครู มีทัศนะต่อการปฏิบัติงานด้านประสานการดำเนินงาน การประถมศึกษาของโรงเรียนอยู่ใน ระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของมานพ แก้ว (2532) ที่พบว่า ผู้แทนครูปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ด้านประสานการดำเนินงานการประถมศึกษาของโรงเรียนได้ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ผู้แทนข้าราชการครูปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก แต่ อย่างไรก็ตามเนื่องจากบทบาทการประสานการดำเนินงานการประถมศึกษาอำเภอของโรงเรียน ยังขาดความชัดเจนควรกำหนดบทบาทการประสานงานและขอบข่ายของการประสานงานให้ชัดเจน

ในด้านกฎหมายบังคับใช้ เพื่อให้สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอและคณะกรรมการจะได้ออกปฏิบัติ อย่าง เป็นระบบซึ่งผู้แทนข้าราชการครู เป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญอันนี้จะผลักดันบทบาทด้านนี้ให้บัง เกิดผล ในทางปฏิบัติได้ดียิ่งขึ้นต้องรอการแก้ไขในค่านกฎหมาย เพราะบทบาทด้านนี้จะส่งผลต่อการจัดการ ศึกษา เพื่อพัฒนาเยาวชนของชาติให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่หลักสูตรได้กำหนดไว้

มีข้อที่น่าสนใจ เกกว่า เรื่อง เสนอแนะให้โรงเรียนจัดทำแผนการใช้อาคารสถานที่ที่มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อยและอยู่ในอันดับสุดท้ายกว่าเรื่องอื่น ๆ นั้น ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนประถมศึกษา ส่วนใหญ่จะตั้งอยู่ในชนบทและเป็นโรงเรียนขนาดเล็กมีอาคารและสถานที่น้อย การจัดทำแผนการ ใช้อาคารสถานที่จึงมีความจำเป็นต่อโรงเรียนน้อย

สำหรับการ เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มที่พบว่าผู้แทนข้าราชการ ครูเห็นว่าตนเองมีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่มากกว่าความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ทั้ง วิทยภาพรวมและราย เรื่องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทุก เรื่องนั้น การที่ผู้แทนข้าราชการครูมอง ตนเอง เช่นนั้นย่อมเป็นไปตามธรรมชาติของมนุษย์ซึ่ง เข้าข้างตนเองเสมอ ส่วนผู้บริหารโรงเรียน คาดหวังต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้แทนข้าราชการครูไว้สูง เมื่อเห็นผู้แทนข้าราชการ ครูปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตนตั้งไว้ ระดับการพิจารณาจึงต่ำกว่าผู้แทนข้าราชการครู มองตนเอง ดังที่ Getzels และ Guba(อ้างถึงใน ประพันธ์ สุริหาร, 2529) ได้อธิบายว่า ความคาดหวังนี้ย่อมแตกต่างกันออกไป เพราะคนเรามีความคิดและความต้องการแตกต่างกัน การแสดงพฤติกรรมที่แท้จริงของบุคคลย่อมผูกพันกับความคาดหวังของผู้อื่นซึ่งถือว่าเป็นฝ่ายสถาบัน ฝ่ายหนึ่งกับผูกพันอยู่กับการส่วนตัวของตนเองที่เรียกว่า ฝ่ายบุคคลอีกฝ่ายหนึ่งพฤติกรรม ตามบทบาทที่แสดงออก จึง เป็นการผสมผสานกันระหว่างความมุ่งหวังขององค์การและบุคลิภาพ ของ เจ้าของบทบาท

ดังนั้น สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอโดยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอควร เปิด โอกาสให้ผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ เข้ามามีส่วนร่วมในการ ประสานงานเพื่อแก้ปัญหาคำเนินงานการศึกษาของกลุ่มโรงเรียนและโรงเรียนทั้ง 6 งานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรวมทั้งผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ควรจะให้ความสำคัญต่อบทบาทและการปฏิบัติงานตามบทบาทด้านนี้ เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านนี้ บรรลุผลตามภารกิจของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

(2) ด้านเสนอแนะแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียน

จากผลการวิจัยที่พบว่า โดยภาพรวมผู้แทนข้าราชการครูมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก รวมทั้งรายชื่อเรื่องทุกเรื่องซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของดิเรก มีสมมติ (2533) ที่พบว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูมีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานด้านเสนอแนะแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของพิชญธำ ศรีสิทธิยานนท์ (2534) ที่พบว่า บทบาทการปฏิบัติงานที่เป็นจริงด้านเสนอแนะแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าผู้แทนข้าราชการครูปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิมีโรงเรียนและมีผู้บริหารโรงเรียนเป็นจำนวนมากซึ่งในแต่ละปีจะมีผู้บริหารโรงเรียนเกษียณอายุราชการเป็นจำนวนมาก จึงเป็นเหตุให้มีการพิจารณาย้ายผู้บริหารโรงเรียนตลอดปี และมีการสรรหาเพื่อคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนโดยการสอบและการฝึกอบรมย่อย ๆ ซึ่งทำให้มีการปฏิบัติงานด้านนี้อยู่ในระดับมาก

มีข้อที่น่าสนใจเกี่ยวกับเรื่องเสนอแนะการแต่งตั้ง ย้ายผู้บริหารโรงเรียน โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ ประสิทธิภาพและผลการปฏิบัติงานมาประกอบการพิจารณา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและอยู่ในอันดับสูงกว่าเรื่องอื่น ๆ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าการเสนอแนะเพื่อย้ายหัวหน้าสถานศึกษา คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ได้กำหนดเกณฑ์การย้ายหัวหน้าสถานศึกษา พ.ศ.2537 ไว้เพื่อให้ผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอพิจารณาเพื่อเสนอแนะการย้ายผู้บริหารโรงเรียนตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว และการสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าสถานศึกษานั้น ปัจจุบันนี้คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้กำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติสำหรับการสรรหาผู้บริหารโรงเรียนด้วยการคัดเลือกโดยวิธีการสอบและฝึกอบรมไว้ เพื่อให้คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอและคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดถือเป็นแนวทางในการตัดสินใจ เสนอแนะและแต่งตั้งซึ่ง เป็นเหตุให้มีการปฏิบัติงานในเรื่องนี้อยู่ในระดับมาก

สำหรับผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ทั้ง 2 กลุ่ม ที่พบว่า ผู้แทนข้าราชการครูเห็นว่าตนเองปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่มากกว่าความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งโดยภาพรวมและรายเรื่องทุก ๆ เรื่องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของดิเรก มีสมมติ(2533) ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานด้านเสนอแนะแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งนี้ เป็นเพราะผู้แทนข้าราชการ

ครูอยู่ตามแห่งซึ่งมีหน้าที่เสนอแนะ เพื่อการแต่งตั้งบริหารโรงเรียนโดยตรง ย่อมมีความรู้ และประสบการณ์ในการพิจารณาเสนอแนะ เพื่อแต่งตั้งมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนแต่ผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่า การปฏิบัติงานของผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ มักจะใช้ระบบอนุมัติมากกว่าระบบคุณธรรม ดังผลงานการวิจัยของประพันธ์ สุริหาร (2532) ที่พบว่า การปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการผู้แทนข้าราชการครู เห็นแก่ประโยชน์คนและพวกพ้อง

ดังนั้น ผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับบริหารงานบุคคลควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และความยุติธรรมโดยยึดระเบียบและหลักเกณฑ์การย้าย การสรรหาผู้บริหารโรงเรียนอย่างเคร่งครัด

(3) ด้านเสนอความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู

จากผลการวิจัย ที่พบว่า โดยภาพรวมผู้แทนข้าราชการครูมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของดิเรก มีสมบัติ (2532) และภาณุมาศ ชีระประเมศวร์ (2536) ที่พบว่า การเสนอความดีความชอบของข้าราชการครู คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอมีการปฏิบัติงานในระดับมากแต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของฐิติรัชต์ เอกบริณญา (2527) ที่พบว่า การปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ที่มีสถานภาพต่างกันและอยู่ในอำเภอที่มีขนาดต่างกัน จะมีการปฏิบัติงานในด้านเสนอความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ผู้แทนข้าราชการครูปฏิบัติงานด้านนี้อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ภารกิจด้านนี้เป็นบทบาทหน้าที่โดยตรงของผู้แทนข้าราชการครูซึ่งกฎหมายระบุไว้ชัดเจน กลุ่มตัวอย่างจึงมีความเห็นว่า ผู้แทนข้าราชการครูได้ปฏิบัติงานด้านนี้อยู่ในระดับมาก ซึ่งสมฤทธิ เจริญดี (2533) ได้ให้ข้อสังเกตว่างานด้านการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูซึ่งมีเพียงปีละ 1 ครั้งเท่านั้นแต่ผลการวิจัยพบว่า เป็นงานที่ผู้แทนข้าราชการครูปฏิบัติมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่างานการพิจารณาความดีความชอบประจำปีนั้นมีกิจกรรมมาก คือ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบปีหลายครั้ง จึงจำเป็นต้องหาข้อมูลมาเพื่อทำงานนี้ให้มีประสิทธิภาพ บังเกิดความยุติธรรมที่สุด ในการประชุมพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ จึงต้องใช้เวลาในการประชุมมากกว่าการประชุมในเรื่องอื่น ๆ จึงทำให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นงานที่ทำเป็นพิเศษกว่างานอื่น ๆ

สำหรับผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม โดยภาพรวม ผู้แทนข้าราชการครูเห็นว่า ตนเองมีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่มากกว่าความคิดเห็นของผู้บริหาร

จริง เรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เหตุที่ผู้แทนข้าราชการครูเห็นว่าตนเองปฏิบัติหน้าที่มากกว่าผู้บริหารโรงเรียน ทั้งนี้เป็นเพราะ การพิจารณาความดีความชอบในรูปคณะกรรมการ เป็นวิธีการบริหารงานแบบประชาธิปไตย เพราะให้คณะกรรมการมีส่วนร่วมในการพิจารณาและตัดสินใจ นับว่าเป็นการตัดสินใจที่ดีและได้ผลดีกว่าให้ผู้บังคับ คือ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอซึ่งมีฐานะเป็นเลขานุการคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอพิจารณา เพียงผู้เดียวซึ่งสอดคล้องกับที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ(2532) ซึ่งได้ชี้ให้เห็นว่าการบริหารในรูปคณะกรรมการ เป็นการระดมสรรพกำลังจากหลายฝ่ายเพื่อให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของกรรมการแต่ละคนให้เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานการประถมศึกษาโดยส่วนรวม แต่ผู้บริหารโรงเรียนมีความเห็นต่อการปฏิบัติงานด้านนี้น้อยกว่าผู้แทนข้าราชการครูนั้น เป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่า การพิจารณาคัดเลือกในรูปคณะกรรมการในบางครั้งอาจไม่ตรงกับความคิดเห็นของคนส่วนมากก็เป็นได้ เพราะอาจจะเป็นการประนีประนอมในหมู่คณะกรรมการ หรืออาจจะถูกครอบงำความคิดจากผู้มีอิทธิพล หรือเพราะความเกรงใจผู้บังคับบัญชาของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของประพันธ์ สุริหาร(2532) ที่พบว่า การบริหารงานในรูปองค์คณะบุคคลมีปัญหา คือ การตัดสินใจและการตัดสินใจมักมีอิทธิพลเคลื่อนแปรเนื่องมาจากผลประโยชน์ของตนเองและพวกพ้อง อิทธิพลของผู้บังคับบัญชาตลอดจนความห่วงใยในฐานะคนในความเสี่ยงของตนเอง หากพิจารณาจากคำสั่งการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู โดยเฉพาะข้าราชการครูสายผู้บริหารหัวหน้าสถานศึกษาในทุก ๆ ปี จะพบว่า ผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีเป็นกรณีพิเศษ(2 ขั้น) ส่วนใหญ่แล้วจะได้แก่ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นกรรมการผู้แทนข้าราชการครูแทบทั้งสิ้น

ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาระดับเหนือและผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอควรที่จะกำหนดเกณฑ์และ เครื่องมือประเมินผลตามสภาพการปฏิบัติงานของแต่ละอำเภอและตามสภาพการปฏิบัติงานของแต่ละกลุ่มโรงเรียนโดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูตั้งแต่ต้นปีและดำเนินการประเมินเป็นระยะ ๆ ด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานในด้านการจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยมุ่ง เน้นคุณภาพทางการศึกษาที่จะบัง เกิดแก่เด็กนักเรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แท้จริงและเที่ยงตรงที่สุดและการประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องเป็นไปอย่างบริสุทธิ์ ยุติธรรม เพื่อให้เกิดระบบคุณธรรมต่อการบริหารงานด้านบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ

(4) ด้านปฏิบัติการอื่นตามที่กฎหมายกำหนดและตามที่คณะกรรมการ

การประถมศึกษาจังหวัดมอหมาย

จากผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม ผู้แทนข้าราชการครูปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของภานุมาศ ธีระประเมศวร์ (2536) ที่พบว่า คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ มีการปฏิบัติงานในด้านปฏิบัติการอื่นตามที่กฎหมายกำหนดและตามที่คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดมอหมายอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าผู้แทนข้าราชการครูปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานด้านนี้ ระเบียบ กฎหมาย เปิดกว้าง เพื่อให้งานด้านนี้จะได้ครอบคลุมระเบียบ กฎหมาย หลัก เกณฑ์และแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่งานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการการประถมศึกษาซึ่งผู้แทนข้าราชการครูอาจจะปฏิบัติได้ไม่ครอบคลุมทั้งหมด

มีข้อที่น่าสนใจ เกิดว่า เรื่องดำเนินการตามระเบียบการประเมินผลการเรียน ตามหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (พ.ศ. 2524) มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและอยู่ในอันดับสูงกว่าเรื่องอื่น ๆ ทั้งนี้เป็นเพราะ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าการประเมินผลการเรียนปลายปี ซึ่งมีเพียงปีละ 1 ครั้งก็ตาม แต่ก็เป็นการสรุปผลงานด้านการจัดการศึกษาของโรงเรียนในรอบปี การศึกษาว่า ผลจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจะบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้มากน้อยเพียงไรแต่หลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) กำหนดให้โรงเรียนมีหน้าที่ประเมินผล คัดเลือกและอนุมัติผลการเรียนของนักเรียนทุกชั้นเอง ส่วนเรื่องใช้ข้อมูลจากรายงานการประชุมของคณะกรรมการการศึกษาโรงเรียน ให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการประถมศึกษาของอำเภอมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยและอยู่ในอันดับสุดท้ายกว่าเรื่องอื่น ๆ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า บทบาทด้านนี้ไม่ชัดเจนและการปฏิบัติงานด้านนี้จะขึ้นอยู่กับนโยบายของผู้บังคับบัญชา คือหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอซึ่งเป็นเลขานุการคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอเป็นสำคัญหากหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอหรือสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอไม่เน้น หรือนำข้อบังคับให้ผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอและสถานศึกษาปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับบทบาทด้านนี้อย่างจริงจังก็จะบังเกิดผลต่อการนำนโยบายปฏิบัติ

สำหรับผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มที่พบว่า โดยภาพรวม ผู้แทนข้าราชการครูเห็นว่าตนเองมีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่มากกว่าผู้บริหารโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของมานพ แก้วมูล (2532) ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูฝ่ายปฏิบัติการสอนมีความคาดหวังต้องการให้ผู้แทนครูปฏิบัติหน้าที่ด้านปฏิบัติการอื่น

ตามที่กฎหมายกำหนดและตามที่คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดมอหมายไว้สูงกว่าการปฏิบัติที่เป็นจริง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ และสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอไม่เน้นการปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมายหรือไม่มีภาระความผูกพันกับคิดคามผลการปฏิบัติงานตามระเบียบ กฎหมายค้ำนื้ออย่างจริงจัง ดังที่อูทัย หิรัญโรด(2519) ได้สรุปปัญหาเกี่ยวกับบทบาทไว้ว่าปัญหาเกิดจากผู้สวมบทบาทซึ่งบทบาทได้ถูกกำหนดไว้อย่างแน่นอนชัดแจ้งดีแล้ว แต่เกิดปัญหาขึ้นเพราะสวมบทบาทไม่ดี เพราะไม่ให้ความสนใจต่อบทบาทหน้าที่ของตนเอง

ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานค้ำนื้อนี้บัง เกิดผลผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ โดยเฉพาะผู้ที่ เป็นเลขานุการคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอควรมีมาตรการ และกำหนดให้มีการปฏิบัติงานค้ำนื้ออย่างจริงจังด้วยการกำหนดมาตรการ เพื่อให้บัง เกิดผลในทางปฏิบัติอย่างแท้จริง

5.4.2 ผลการศึกษาและ เปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้แทน

ข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ

1) ปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม

จากผลการวิจัยที่พบว่า ผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอมีปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยทั้งโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของดิเรก มีสมิต (2533) ที่พบว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีทัศนะต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการอยู่ในระดับน้อย และผลการวิจัยที่สอดคล้องกันของสาย์ณห์ แก้วกลสิกรรม(2528), ชาญชัย วัชรกุล(2528), จารูญ เกียรติมงคล(2528) และสมชัย อัครโพธิ์(2528) เรื่องการศึกษาการบริหารงาน การประถมศึกษาของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดในภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลางและภาคใต้ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องตามระเบียบกฎเกณฑ์ ปัญหาและอุปสรรคมีน้อย

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติงานมีปัญหามอยู่ในระดับน้อยทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ส่วนใหญ่จะเป็นผู้บริหารโรงเรียน และมีอายุราชการตั้งแต่ 21-30 ปีขึ้นไปจึงเป็นผู้มีประสบการณ์ในการบริหารงานการประถมศึกษา และสนใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานการประถมศึกษาในรูปของคณะกรรมการ

จึงต้องหมั่นศึกษากฎหมาย ระเบียบและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ตามขอบข่ายของงานที่เป็นบทบาทหน้าที่ของคนในฐานะผู้แทนครู ซึ่งอาจจะ เป็นสาเหตุให้ผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง เป็นอย่างดี ตลอดจนมีความกระตือรือร้นในการเข้าร่วมประชุมเพื่อแสดงความคิดเห็นในการพิจารณาเสนอแนะ ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานการประถมศึกษาของอำเภอ

มีข้อที่น่าสนใจ เกิดว่า ด้านประสานการดำเนินงานการประถมศึกษาของโรงเรียน และด้านเสนอแนะแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียนนั้น ในการปฏิบัติงานมีปัญหายุ่งยากในระดับน้อย และอยู่ในอันดับที่สูงกว่าด้านอื่น ๆ นั้น ทั้งนี้เป็นเพราะว่าขอบข่ายของการประสานงานกว้าง เกินไปและขาดความชัดเจน จึงเป็นปัญหาในทางปฏิบัติที่ยังไม่แน่ใจว่าจะปฏิบัติอย่างไรจึงจะถูกต้อง ด้านเสนอแนะแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียนถึงแม้จะมีการปฏิบัติอยู่ในระดับสูงกว่าด้านอื่นก็ตาม แต่ผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ มักจะถือปฏิบัติตามหลัก เกณฑ์และแนวปฏิบัติตามที่คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดได้กำหนดไว้อย่างเคร่งครัดทำให้เกิดความยุติธรรมที่จะต้องยึดหลักการมากกว่าตัวบุคคล จึงเป็นเหตุให้ปัญหาในการปฏิบัติอยู่ในอันดับน้อยได้ ส่วนด้านปฏิบัติการอื่นตามที่กฎหมายกำหนดและตามที่คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดมอบหมายนั้นในการปฏิบัติงานพบว่ามีปัญหายุ่งยากในระดับน้อยและอยู่ในอันดับสุดท้าย เป็นเพราะผู้บริหารระดับอำเภอไม่ให้ความสำคัญต่อบทบาทด้านนี้ของผู้แทนข้าราชการครูเมื่อมีกฎหมายกำหนดให้ปฏิบัติสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอจึงดำเนินการปฏิบัติงานด้านนี้เอง และเป็นเพราะกรรมการที่เป็นผู้แทนข้าราชการครูไม่สามารถปฏิบัติงานด้านนี้ได้เองเต็มที่เนื่องจากมีงานประจำด้านการบริหารและ/หรือการจัดการเรียนการสอนอยู่ที่สถานศึกษามาก

สำหรับผลการ เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่าผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอมีปัญหาในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่มากกว่าความคิดเห็นของผู้แทนข้าราชการครู ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านในด้านเสนอความคิดเห็นความชอบประจำปีของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิตินั้น ทั้งนี้เป็นเพราะว่า กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนและกลุ่มผู้แทนข้าราชการครู ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารโรงเรียน เช่นเดียวกันนี้เมื่อกลุ่มผู้แทนข้าราชการครูเป็นผู้มีบทบาทหน้าที่ในการเสนอความคิดเห็นความชอบประจำปีของข้าราชการครู ส่งกักสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอย่อมเป็นธรรมดาที่จะต้องพิจารณาความคิดเห็นความชอบให้แก่ตนเองและกลุ่มผู้แทนข้าราชการครูด้วยกัน ตลอดจนบุคคลที่เป็นพวกพ้องของตนก็ควรกับผู้บริหารโรงเรียนมีความคาดหวังต่อผลการปฏิบัติงาน

ตามบทบาทหน้าที่ของผู้แทนข้าราชการครูในลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับสูงแต่ เมื่อผลการปฏิบัติงานที่เป็นจริงตามบทบาทหน้าที่ของผู้แทนข้าราชการครูไม่สอดคล้องกับความคาดหวังจึง เป็นเหตุให้เกิดความคิดเห็นที่แตกต่างกันได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของมานพ แก้วมูล(2532) ที่พบว่า เมื่อ เปรียบเทียบการปฏิบัติงานของผู้แทนครูทั้ง 4 ด้านผู้บริหารโรงเรียนและครูฝ่ายปฏิบัติการสอน มีความคาดหวังต้องการให้ผู้แทนครูปฏิบัติหน้าที่สูงกว่าการปฏิบัติที่เป็นจริง

แม้โดยภาพรวม การปฏิบัติงานของผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอจะมีปัญหาอยู่ในระดับน้อยก็ตามแต่ปัญหาที่ด้านประสานการดำเนินงานการประถมศึกษาของโรงเรียนยังเป็นปัญหาที่อยู่ในอันดับที่สูงกว่าปัญหาด้านอื่น ๆ ดังนั้นผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในฐานะ เลขานุการคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ และในฐานะผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ควรจะให้ความสำคัญต่อบทบาทหน้าที่ในด้านการประสานการดำเนินงานการประถมศึกษาของโรงเรียนด้วยการผลักดันให้บัง เกิดผลต่อการนำไปปฏิบัติ โดยเฉพาะงานที่จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา เป็นสำคัญ

2) ปัญหาในการปฏิบัติงาน จำแนก เป็นรายด้าน

(1) ด้านประสานการดำเนินงานการประถมศึกษาของโรงเรียน

จากผลการวิจัยที่พบว่า ผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอมีปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย ทั้งโดยภาพรวมและราย เรื่องทุก เรื่อง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของภานุมาศ ชีระบรมสวรรค์ (2536) ที่พบว่า ระดับปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในด้านประสานการดำเนินงานการประถมศึกษา มีปัญหาในระดับน้อย

ผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติงานมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้เนื่องจาก กฎหมายกำหนดอำนาจหน้าที่ด้านนี้ไม่ชัดเจน และในระดับกลุ่มโรงเรียนกำหนดหน้าที่ จึงไม่มีอำนาจในการปฏิบัติงานให้บรรลุผล ผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และงานด้านงบประมาณน้อย ผู้บริหารระดับอำเภอและระดับจังหวัด ให้ความสำคัญกับงานด้านประสานการดำเนินงานการประถมศึกษาของโรงเรียนน้อย จึงมีการปฏิบัติน้อยและมีปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

สำหรับผลการ เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ที่พบว่า ผู้แทนข้าราชการครูและผู้บริหารโรงเรียน เห็นว่าผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษา

อำเภอมีปัญหาในการปฏิบัติงานทั้งโดยภาพรวมและรายเรื่องแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติแทบทุกเรื่อง มีเพียงเรื่องการมีส่วนร่วมในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณ วัสดุครุภัณฑ์ให้แก่โรงเรียนและกลุ่มโรงเรียนกับเรื่องการควบคุมและติดตามผลการใช้งบประมาณเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย ผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่าผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอมีบทบาทในการปฏิบัติงานมากกว่าความคิดเห็นของผู้แทนข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิตินั้นเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่า ผู้แทนข้าราชการครูเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อการประถมศึกษาในระดับอำเภอ ซึ่งโดยข้อเท็จจริงแล้วอำนาจในการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณที่แท้จริง เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดซึ่งผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดจะมีบทบาทในเรื่องดังกล่าวสูงดังที่ทอมล ทองธรรมชาติ(2530) กล่าวว่า ผู้แทนข้าราชการครูในต่างจังหวัดมีบทบาทสูง เมื่อผู้แทนข้าราชการครูทั้ง 6 คน รวมกลุ่มกันเพื่อลงมติใด ๆ ย่อมชนะทุกครั้ง และประกอบกับงบประมาณในแต่ละปี มักจะมีจำนวนจำกัดและไม่เพียงพอกับความต้องการของโรงเรียน แต่ผู้แทนข้าราชการครูกลับเห็นว่า หน้าที่ในการขออนุมัติงบประมาณหรือการจัดหาเงินจากแหล่งอื่นมาสนับสนุนการดำเนินงานจัดการศึกษาควร เป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องรับผิดชอบโดยตรง ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน ดังผลการวิจัยของเสนห์ ครุธเมือง (2526) ที่พบว่า คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดโดยตำแหน่งกับคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอโดยตำแหน่ง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการประถมศึกษาในเรื่องความเหมาะสมในการจัดสรรงบประมาณให้แก่โรงเรียนแตกต่างกัน

จะเห็นว่า กฎหมายที่เกี่ยวข้องคณะกรรมการการประถมศึกษาศึกษาอำเภอยังขาดความชัดเจน โดยเฉพาะ ด้านการจัดการศึกษา การจัดสรรงบประมาณ ด้านนโยบายและการวางแผน ดังนั้น สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอโดยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอควรส่งเสริม สนับสนุนการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และขอบข่ายของการประสานการดำเนินงานการศึกษาของโรงเรียนและกลุ่มโรงเรียนให้เป็นระบบ แม้ว่ากฎหมายจะขาดความชัดเจนก็ตาม โดยการเร่งรัดให้มีการจัดทำและปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการประจำปี รวมทั้งการเร่งรัดคุณภาพการประถมศึกษาของอำเภอ กลุ่มโรงเรียนและโรงเรียนด้วยการออกนิเทศ ติดตามและประเมินผล โดยสรุปผลการดำเนินงานและรายงานคณะกรรมการการประถมศึกษาในระดับต่าง ๆ ทุกระดับ แล้วนำมาจัดทำเป็นระบบข้อมูลสารสนเทศไว้

เป็นข้อมูลพื้นฐานด้านสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการเพื่อประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการพัฒนาการประถมศึกษาของอำเภอต่อไป

(2) ด้านเสนอแนะแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียน

จากผลการวิจัยที่พบว่า ผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอมีบทบาทในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย ทั้งโดยภาพรวมและรายเรื่องทุกเรื่อง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสายัณห์ ศิริงาม (2531) ที่พบว่า หน้าที่ของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดที่มีปัญหาระดับน้อยคือ หน้าที่พิจารณาให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ผู้อำนวยการโรงเรียน อาจารย์ใหญ่และครูใหญ่ แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของจุฑามาศ สมบูรณ์เอก (2534) ที่พบว่า การปฏิบัติงานในหน้าที่ของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ด้านเสนอแนะแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทอยู่ในระดับปานกลาง

ผลจากการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติงานมีบทบาทอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการแต่งตั้ง ย้ายผู้บริหารโรงเรียนไว้ทำให้ง่ายและหน้าที่ของผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในการเสนอแนะแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียนลดลงเป็นอย่างมาก เพราะเกณฑ์การพิจารณาดังกล่าว มีคะแนนความเหมาะสมให้คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอได้พิจารณาเพียง 5 ใน 50 ของคะแนนเต็มเท่านั้น ส่วนการสรรหาเพื่อแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียนนั้นคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้กำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนโดยการสอนและการฝึกอบรมเอาไว้ให้ผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอจึงถือและปฏิบัติตามระเบียบ หลักเกณฑ์ในการเสนอแนะแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียนโดยเคร่งครัด จึงเป็นเหตุให้มีบทบาทในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

มีข้อที่น่าสนใจ เกตว่า เรื่องคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติกำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์การสรรหาเพื่อคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนไว้แล้วการพิจารณาเสนอแนะ เพื่อการแต่งตั้งของผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอจึงไร้คุณค่า มีปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยและอยู่ในอันดับสูงกว่าเรื่องอื่น ๆ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิดำเนินการการสอบคัดเลือก เพื่อสรรหาผู้บริหารโรงเรียนโดยปฏิบัติตามระเบียบ หลักเกณฑ์ดังกล่าวอย่างเคร่งครัดซึ่งเป็นการยึดหลัก เกณฑ์มากกว่ายึดตัวบุคคลอันเป็นระบบคุณธรรม ทำให้มีปัญหาในการปฏิบัติงานด้านนี้อยู่ในระดับน้อยให้

ส่วนเรื่องการเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูทั่วไปได้หากมีปัญหาในการพิจารณาเพื่อเสนอแนะแต่งตั้ง ยกย้ายผู้บริหารโรงเรียน มีปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยและอยู่ในอันดับสุดท้ายนั้น เพราะผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอได้พิจารณาเสนอแนะเพื่อการแต่งตั้งยกย้ายโดยถือตามหลัก เกณฑ์ของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดกำหนดไว้และ เปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ตลอดเวลา จึงทำให้การปฏิบัติงานมีปัญหาอยู่ในระดับน้อยและการร้องเรียนจึงปรากฏมีน้อยมากดังนั้นปัญหาการร้องเรียนมักจะเกิดกับผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งในบางครั้งคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียนไม่ตรงกับมติที่ผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ได้พิจารณาเสนอแนะไปทั้ง ๆ ที่มติดังกล่าวนั้นได้ถือปฏิบัติตามหลัก เกณฑ์การย้ายของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดที่ได้กำหนดไว้ให้อย่างเคร่งครัดแล้วโดยที่ผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ มีอำนาจในการพิจารณาให้คะแนนเพียง 5/50 ของคะแนนเต็มเท่านั้น ซึ่งปรากฏว่าผู้ที่ได้รับการพิจารณาแต่งตั้งกลับกลายเป็นผู้ซึ่ง ผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ได้จัดเรียงลำดับผู้ที่สมควรได้รับการพิจารณาเพื่อแต่งตั้ง ยกย้ายไว้อยู่ในอันดับสุดท้ายอันเป็นเหตุให้ผู้ที่อยู่ในลำดับต้น ๆ ซึ่งไม่ได้รับการพิจารณาต้องร้องเรียนเกี่ยวกับการพิจารณาแต่งตั้ง ยกย้ายของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดอยู่เสมอมา

สำหรับผลการเปรียบเทียบของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ที่พบว่า ผู้แทนข้าราชการครูและผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่า ผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ทั้งโดยภาพรวมและรายเรื่องแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แทบทุกเรื่องมีเพียงเรื่องการตกลงกันไว้ก่อนที่จะมีการประชุมเพื่อพิจารณาลงมติแต่งตั้ง ยกย้ายผู้บริหารโรงเรียนและเรื่องการขาดข้อมูลประกอบการอภิปรายเพื่อพิจารณาเสนอแนะแต่งตั้ง ยกย้ายผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนมีความเห็นว่าผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ มีปัญหาในการปฏิบัติงานมากกว่าความคิดเห็นของผู้แทนข้าราชการครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่า ผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ผู้แทนข้าราชการครูไม่กล้าแสดงความคิดเห็นเพราะความเกรงใจผู้บังคับบัญชา มีการพิจารณาคกลงกันไว้ก่อนที่จะเข้าประชุมและการขาดข้อมูลประกอบการพิจารณาเพื่อเสนอแนะแต่งตั้งยกย้าย แต่ผู้แทนข้าราชการครูเห็นว่าตนเองมีข้อมูลประกอบการพิจารณาเสนอแนะแต่งตั้ง ยกย้ายโดยยึดระบบคุณธรรมเป็นเกณฑ์ ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับ

ผลการวิจัยของพจน กัดหัก (2528) ที่พบว่า ด้านเสนอแนะการแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียนในสภาพที่เป็นจริงปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางแต่ในสภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับสูง และยังไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของติเรก มีสมบัติ (2533) ที่พบว่า ด้านการเสนอแนะแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยผู้บริหารโรงเรียนมีทัศนะสูงกว่าครูผู้สอน

ดังนั้น คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดและคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอควรจะประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์การย้ายและแจ้งโรงเรียนที่มีตำแหน่งว่าง ให้ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดให้ได้รับทราบโดยทั่วถึงกัน และผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอจะต้องพิจารณาเสนอแนะการแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียนโดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ ประสิทธิภาพและผลการปฏิบัติงานประกอบการพิจารณาโดยเคร่งครัด เพื่อลดปัญหาการเสนอแนะแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียน

(3) ด้านเสนอความคิดเห็นความชอบประจำปีของข้าราชการครู

จากผลการวิจัยที่พบว่า ผู้แทนข้าราชการครูมีปัญหาในการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยทั้งโดยภาพรวมและรายเรื่องแทบทุกเรื่อง มีเพียงเรื่องการพิจารณาเพื่อเสนอความคิดเห็นความชอบประจำปี ผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอมักคล้อยตามผู้บังคับบัญชาของคนเท่านั้น ที่มีปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสายัณห์ ศิริงาม (2531) ที่พบว่า คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีหน้าที่ที่ปฏิบัติน้อย คือ หน้าที่พิจารณาให้ความเห็นชอบในการพิจารณาความคิดเห็นความชอบประจำปีของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของภาณุมาศ อีระปรเมศวร์ (2536) ที่พบว่าระดับปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในการเสนอความคิดเห็นความชอบประจำปี มีปัญหาลดอยู่ในระดับมาก

ผลจากการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติงานมีปัญหาลดอยู่ในระดับน้อยทั้งนี้อาจเป็นเพราะกรรมการที่เป็นผู้แทนข้าราชการครู เป็นผู้ปฏิบัติงานอยู่ที่โรงเรียนซึ่งได้ใกล้ชิดและสัมผัสกับคณะกรรมการภายในกลุ่มโรงเรียนมากกว่ากรรมการโดยตำแหน่ง ย่อมทราบผลการปฏิบัติงานของผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อเพื่อรับการพิจารณาความคิดเห็นความชอบประจำปีได้เป็นอย่างดี และขั้นตอนในการดำเนินงานเกี่ยวกับการพิจารณาความคิดเห็นความชอบประจำปีนั้นโรงเรียน(โดยผู้บริหาร)พิจารณาผู้ที่สมควรได้รับการพิจารณาความคิดเห็นความชอบ เสนอคณะกรรมการกลุ่มโรงเรียนเพื่อพิจารณาจัดเรียงลำดับแล้วเสนอสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเพื่อให้คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอพิจารณาแล้วนำเสนอสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เพื่อให้คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด

พิจารณาให้ความเห็นชอบ ดังนั้นการพิจารณาเสนอความคิดความชอบของข้าราชการครูโดยเฉพาะของครูผู้สอนนั้น กรรมการผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ จะพิจารณาโดยการถือปฏิบัติตามความเห็นของคณะกรรมการกลุ่มโรงเรียนเป็นหลัก อันเป็นเหตุให้มีปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย ส่วนสาเหตุที่ผลการวิจัยในครั้งนี้ ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของภาคภูมิ อีระปรเมศวร (2536) นั้น ทั้งนี้อาจจะเนื่องจากการพิจารณาความคิดความชอบประจำปีของข้าราชการครูโดยเฉพาะของครูสายผู้บริหารโรงเรียนนั้น ผู้ที่ได้รับการพิจารณา เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นกรณีพิเศษ (2 ขั้น) มักจะเป็นผู้บริหารโรงเรียนที่ดำรงตำแหน่งกรรมการผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งเป็นผู้มีบทบาทหน้าที่ในการพิจารณาเสนอความคิดความชอบประจำปีของตนเองและของข้าราชการครู ทั้งอำเภอ

มีข้อที่น่าสนใจ เกิดว่า เรื่องการพิจารณาเพื่อเสนอความคิดความชอบประจำปี ผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอมักคล้ายตามผู้บังคับบัญชาของตน มีปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากและอยู่ในอันดับสูงกว่าเรื่องอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้แทนข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการพิจารณาบ่อย ไม่กล้าแสดงความคิดเห็นเพราะความเกรงใจผู้บังคับบัญชาของตน

ส่วนเรื่องการพิจารณาความคิดความชอบประจำปีคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดพิจารณาเห็นชอบไม่ตรงตามมติที่คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอได้นำเสนอไว้ มีปัญหาในการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยและอยู่ในอันดับสุดท้ายนั้นอาจจะเป็นด้วยคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยยึดถือปฏิบัติตามที่คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอและคณะกรรมการกลุ่มโรงเรียนที่ได้เสนอมา ประกอบกับคณะกรรมการแต่ละระดับดังกล่าวได้ยึดหลักเกณฑ์ตลอดจนระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาความคิดความชอบ อย่างเป็นระบบด้วยความเป็นธรรมจึงมีปัญหามาในการปฏิบัติงานในเรื่องดังกล่าวอยู่ในระดับน้อย

สำหรับผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่า ผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ มีปัญหาในการปฏิบัติงานมากกว่าความคิดเห็นของผู้แทนข้าราชการครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งโดยภาพรวมและรายเรื่องในเรื่องการพิจารณาเพื่อเสนอความคิดความชอบประจำปีมีขาดข้อมูลและ/หรือมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจไม่เพียงพอ เรื่องการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพิจารณาความคิดความชอบของตนเองและพวกพ้อง และเรื่องการพิจารณาเพื่อเสนอความคิดความชอบประจำปี ผู้แทน

ข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอมีคำสั่งย้ายตามผู้บังคับบัญชาของตน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนไม่ได้เป็นกรรมการผู้แทนข้าราชการครูและไม่ได้เข้าร่วมประชุมเพื่อเสนอความคิดเห็นความชอบประจำปีของข้าราชการครูโดยเฉพาะอย่างยิ่งการพิจารณาความคิดเห็นความชอบประจำปีของผู้บริหารโรงเรียนโดยตรง จึงเห็นว่ากรรมการผู้แทนข้าราชการครูประเมินผลการปฏิบัติงานและพิจารณาความคิดเห็นความชอบของผู้บริหารโรงเรียนด้วยความลำเอียงหรือเอนเอียงเข้าข้างตนเอง เพื่อนฝูงและญาติพี่น้อง ขาดข้อมูลและ/หรือมีข้อมูลไม่เพียงพอ ความเกรงใจผู้บังคับบัญชาของตน ไม่มีความเป็นอิสระในการแสดงความคิดเห็น ดังที่สมภสิทธิ์ เจริญดี (2533) ได้ให้ข้อสังเกตไว้ว่าการให้ผู้แทนข้าราชการครูประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองนั้นผลจะออกมาในภาพบวก เช่น เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนและบริการแจ้งข่าวสารแก่ครูให้ทราบโดยรวดเร็วทันใจ แต่ผลการประเมินจากกลุ่มบุคคลอื่น เช่น ผู้บริหารโรงเรียนหรือครูผู้สอนจะมีผลออกมาในภาพลบ เช่น เห็นแก่ประโยชน์ของตนเองและพวกพ้อง การปฏิบัติงานมุ่งผลประโยชน์มากกว่าความถูกต้อง เป็นต้น

ดังนั้น สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอและผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอควรจะมีมาตรการและวิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูให้มีความเที่ยงตรง เพื่อใช้เป็นเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอย่างเป็นระบบด้วยการประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน ให้ข้าราชการครูในสังกัดได้รับทราบอย่างเปิดเผยโดยทั่วถึงกันและควรมีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินได้รับทราบ

(4) ด้านปฏิบัติการอื่นตามที่กฎหมายกำหนดและตามที่คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดมอญหมาย

จากผลการวิจัยที่พบว่า ผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอมีปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย ทั้งโดยภาพรวมและรายเรื่องทุกเรื่อง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของจุฑามาศ สมบูรณ์เเก็ก (2534) ที่พบว่า การปฏิบัติงานในหน้าที่ของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ด้านปฏิบัติการอื่นตามที่กฎหมายกำหนดและตามที่คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดมอญหมายมีปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

ผลจากการวิจัยแสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานมีปัญหามากอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแนวทางการปฏิบัติไม่ชัดเจน ขาดการประสานงานทั้งระหว่างสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ กับคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอและขาดการประสานความร่วมมือระหว่างคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอกับหน่วยงานอื่น ๆ และการขาดการควบคุม กำกับ ติดตาม อย่างจริงจัง

ซึ่งอาจจะ เป็นสาเหตุให้ไม่ค่อยมีการปฏิบัติงานด้านนี้ จึงทำให้มีปัญหามิได้ในการปฏิบัติงานด้านนี้อยู่ใน ระดับน้อย

มีข้อที่น่าสนใจ เกิดว่า เรื่องการพิจารณาลงมติให้คณะกรรมการการศึกษาประจำโรงเรียน หักหรือดำรงอยู่ในตำแหน่งต่อไปโดยคำนึงถึงระเบียบและความเหมาะสมมีปัญหามิได้ในการปฏิบัติงานอยู่ ในระดับน้อยและอยู่ในอันดับสุดท้ายนั้น มีข้อที่พึงสังเกตเกี่ยวกับคณะกรรมการการศึกษาประจำโรงเรียน ในทุกโรงเรียนว่ากรรมการศึกษาเป็นเพียงผู้ที่ถูก เชิญมา เพื่อบริจาคเงิน วัสดุสิ่งของมากกว่า ที่จะให้บทบาทในการ เป็นกรรมการที่ปรึกษาของโรงเรียน อาจเป็นเพราะทั้งโรงเรียน ผู้แทน ข้าราชการครูและสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอขาดการเอาใจใส่และมีการปฏิบัติตามระเบียบ กระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการแต่งตั้งคณะกรรมการการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษา พ.ศ. 2525

สำหรับผลการ เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ที่พบว่าผู้แทน ข้าราชการครูและผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่าผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษา อำเภอ มีปัญหามิได้ในการปฏิบัติงานทั้งโดยภาพรวมและรายเรื่องแทบทุกเรื่อง แตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ มีเพียงเรื่องการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการดำเนินงานของสำนักงานการ ประถมศึกษาอำเภอ เพื่อควบคุมเด็กที่ขาดเรียนโดยไม่ได้รับอนุญาต หรือปราศจาก เหตุผลอันควร เกิน 7 วัน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่าผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษา อำเภอมีปัญหามิได้ในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้แทนข้าราชการครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็น เพราะผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ เป็นข้าราชการครูที่ปฏิบัติงาน อยู่ในโรงเรียนย่อมทราบถึงสาเหตุปัญหาการขาดเรียนของ เด็กนักเรียนเป็นอย่างดี แต่บทบาท ในการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่อง เด็กนักเรียนขาดเรียนเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการ ประถมศึกษาอำเภอร่วมกับสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอจะต้องมีหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามที่ กฎหมายกำหนดและตามที่คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอมอบหมาย ซึ่งโรงเรียนและผู้แทน ครูที่เป็นตัวแทนข้าราชการครูของกลุ่มโรงเรียนนั้นจะต้องรายงานเกี่ยวกับการขาดเรียนของ เด็ก นักเรียนในโรงเรียนดังกล่าวไปยังสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เพื่อให้คณะกรรมการ การ ประถมศึกษาอำเภอและสำนักงานการประถมศึกษาดำเนินการตามพระราชบัญญัติการประถมศึกษา พ.ศ.2523 แต่ในสภาพปัจจุบันที่เป็นจริง ทั้งโรงเรียนและผู้แทนครูที่เป็นตัวแทนข้าราชการครู ของกลุ่มโรงเรียนไม่ให้ความสนใจ และมักจะไม่มีรายงานตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการส่งเด็ก เข้าเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา พ.ศ.2524 และแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2)

พ.ศ. 2525 อันเป็นสาเหตุให้มีปัญหาหรือมีปัญหในการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของภิญโญ อีระประเมศวร์ (2536) ที่พบว่า การกล่าวโทษต่อเจ้าพนักงานกรณีผู้ปกครองไม่ส่ง เด็ก เข้าเรียนและการให้ความเห็นชอบในการส่ง เด็ก เข้าเรียน มีปัญหาในการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ส่วนเรื่องพระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษาไม่รัดกุมและไม่กระจายอำนาจอย่างแท้จริงทำให้การพิจารณาเพื่อการเสนอแนะ หรือให้ความเห็นชอบของผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอไม่มีคุณค่าต้องนำเสนอคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดทุก เรื่องนั้น ผู้แทนข้าราชการครูเห็นว่าตนเองมีปัญหในการปฏิบัติงานมากกว่าความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนไม่มีบทบาทหน้าที่โดยตรง ส่วนผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ เป็นผู้ที่มีหน้าที่ซึ่งจะต้องปฏิบัติตามบทบาทอำนาจและหน้าที่ของตนอยู่เป็นประจำจึงมีความเห็นว่าตนเองมีบทบาทหน้าที่เพียงแค่ทางผ่าน เช่น การเสนอแนะ เพื่อแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียนและการนำเสนอความคิดเห็นความชอบของผู้แทนข้าราชการครูต่อ คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดซึ่งผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ มีบทบาทหน้าที่เพียงการเสนอแนะและการนำเสนอเท่านั้น แต่ไม่มีอำนาจสิทธิ์ขาดในการวินิจฉัยหรือพิจารณาให้ความเห็นชอบอย่างเด็ดขาด และด้านการประสานการดำเนินงานการประถมศึกษาของโรงเรียนกับด้านปฏิบัติการอื่นตามที่กฎหมายกำหนดและตามที่คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดมอบหมายนั้น กฎหมายกำหนดบทบาทหน้าที่ไม่ชัดเจนจึง เป็นปัญหาในการนำปฏิบัติ ถึงแม้ว่าการบริหารการประถมศึกษาในปัจจุบันจะเป็นการบริหารงานในรูปคณะกรรมการหรือในรูปองค์กรบุคคล ที่เปิดโอกาสให้บุคคลหลายฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายตลอดจนถึงแนวทาง เพื่อนำไปปฏิบัติโดยที่ทุกคนมีความรู้สึกว่าคุณเองมีส่วนร่วมและมีส่วนเป็นเจ้าของ ก็เพียง เฉพาะในส่วนที่เป็นบทบาทอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด เท่านั้นส่วนบทบาทอำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอตามกฎหมายยังไม่ชัดเจนอัน เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการบริหารงานการประถมศึกษาในระดับอำเภอ ส่วนในระดับกลุ่มโรงเรียนก็เช่นเดียวกัน คณะกรรมการกลุ่มโรงเรียนก็มีเพียงหน้าที่ในการปฏิบัติแต่ไม่มีอำนาจซึ่งระเบียบคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติว่าด้วยกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษา พ.ศ. 2534 กำหนดให้กลุ่มโรงเรียนปฏิบัติตามระเบียบดังกล่าวหากพิจารณาอย่างถ่องแท้แล้วจะเห็นว่าระบบการบริหารการประถมศึกษาในปัจจุบันเป็นการบริหารโดยคณะกรรมการที่กระจายอำนาจจากส่วนกลางคือจากระดับกรม(สช.)สู่ระดับจังหวัด(สพจ.) ซึ่งเป็นลักษณะของการแบ่งอำนาจ

บริหาร(Deconcentration)มิใช่การกระจายอำนาจบริหาร(Decentralization) เพราะ
 ไม่มีกระจายอำนาจสู่ระดับอำเภอ กลุ่มโรงเรียนและโรงเรียนอย่างแท้จริงซึ่งสอดคล้องกับผล
 การวิจัยของพนม พงษ์ไพบูลย์(2532) ที่พบว่า อำนาจการบริหารที่สำนักงานคณะกรรมการการ
 ประถมศึกษาแห่งชาติในส่วนกลางกระจายให้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดและสำนักงานการ
 ประถมศึกษาอำเภอ เป็นอำนาจหน้าที่ที่จำกัดและยังมิได้มีอำนาจในการบริหารที่แท้จริงและหากจะ
 พิจารณาผลที่บังเกิดกับประชาชนส่วนใหญ่แล้วนั้นผลแตกต่างกับการบริหารงานขององค์การบริหาร
 ส่วนจังหวัดเดิม

ดังนั้น สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ควรมีการให้เจ้าหน้าที่ได้สำรวจเด็ก เพื่อ
 เข้าเรียนตามเกณฑ์บังคับ การยกเว้นเด็ก เข้าเรียน การควบคุมติดตามเด็กขาดเรียน การตรวจ
 สอบคุณสมบัติของคณะกรรมการการศึกษาของโรงเรียนและควรส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้แทนข้าราชการ
 ครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอได้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ดังกล่าวอย่าง เคร่งครัด
 ไม่ให้เปลี่ยนแปลงไปตามนโยบายของ เลขาธิการคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ และ
 หากมีกรณีจำเป็นหรือเร่งด่วนควร เปิดโอกาสให้ผู้แทนข้าราชการครูรวบรวมรายชื่อคณะกรรมการ
 การประถมศึกษาอำเภอขอ เปิดการประชุมได้

5.4.3 ผลการศึกษาและ เปรียบเทียบความเหมาะสมของงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้แทน

ข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการ
 ประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ

1) เรื่องความเหมาะสมของงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ

จากผลการวิจัยที่พบว่า งานตามบทบาทหน้าที่ของผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวมมีความเหมาะสมนั้น สอดคล้องกับผล
 การวิจัยของภาณุภาค อีระปร เมศวร์(2536) ที่พบว่าบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอที่กำหนดตามพระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษา มีความเหมาะสม

ผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า งานตามบทบาทหน้าที่ของผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอทั้ง 4 ด้านมีความเหมาะสมอยู่แล้ว แต่ที่เป็นปัญหาเพราะว่า
 งานแต่ละด้านยังมิได้มีการกำหนดรายละเอียดปลีกย่อยให้ชัดเจน โดยเฉพาะงานในด้านประสาน
 การดำเนินงานการศึกษาของโรงเรียนยังขาดความชัดเจนซึ่งก่อให้เกิดปัญหาในการนำใบ
 ปฏิบัติดังที่สงวน สุทธิเลิศอรุณ(2529) ได้สรุปสาเหตุของความขัดแย้งของบทบาทไว้ว่าเกิดจาก

ความสับสนของบทบาท เนื่องจากบทบาทที่กำหนดนั้นไม่ชัดเจนทำให้ผู้สวมบทบาทหรือผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดความสับสนและขัดแย้งในบทบาทซึ่งอาจจำแนก เป็นพฤติกรรมแต่ละประเภท ดังนี้

1. การกำหนดบทบาทไม่ชัดเจน ทำให้ผู้แสดงบทบาทเกิดความสับสน
2. ความสับสนในบทบาท กรณีมีความไม่ถูกต้องของบทบาทจะเป็นสาเหตุทำให้เกิดความขัดแย้งในบทบาทได้

สำหรับผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ที่พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน ทั้งผู้แทนข้าราชการครูและผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่า งานตามบทบาทหน้าที่ของผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอมีความเหมาะสมนั้น เป็นเพราะว่า การบริหารงานในรูปแบบคณะกรรมการ เป็นการ เปิดโอกาสให้บุคคลหลายคนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน และการตัดสินใจโดยร่วมกันกำหนดนโยบายตลอดจนถึงการกำหนดแนวทาง เพื่อนำไปปฏิบัติทำให้ทุกคนมีความรู้สึกว่าคุณเองมีส่วนร่วมและเป็นเจ้าของอันเป็นผลดีต่อการบริหาร ดังที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2532) ได้กล่าวว่า การบริหารงานโดยองค์คณะบุคคลมีความสำคัญและจุดเด่น ดังนี้

1. การตัดสินใจมีคุณภาพดีขึ้น
2. การยอมรับในผลงานจะสูงขึ้น
3. การประสานงานดีขึ้น
4. การกระจายอำนาจมีมากขึ้น

กรณีที่มีความคิดเห็นว่า งานตามบทบาทหน้าที่ของผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ไม่เหมาะสม มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังผลการวิจัยซึ่งสามารถนำมาอภิปรายจำแนกเป็นรายด้านได้ ดังต่อไปนี้

(1) ด้านประสานการดำเนินงานการประถมศึกษาของโรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันว่า ควรเพิ่มบทบาทและหน้าที่ด้านนี้ให้ชัดเจนและควรให้ผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ มีส่วนร่วมในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณ วัสดุครุภัณฑ์ให้แก่โรงเรียนและกลุ่มโรงเรียน มีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียนและกลุ่มโรงเรียนให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติงานประจำปี ทั้งของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ของกลุ่มโรงเรียน และของโรงเรียน ตามลำดับ

(2) ด้านเสนอแนะแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันคือ ผู้แทนข้าราชการครูเห็นว่า ควรเพิ่มบทบาทให้ผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอมีอำนาจในการให้ความเห็นชอบเพื่อแต่งตั้ง โยกย้ายข้าราชการครูผู้สอนด้วย แต่ผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่า ควรลดบทบาทหน้าที่ในการเสนอแนะแต่งตั้ง โยกย้ายผู้บริหารโรงเรียนของผู้แทนข้าราชการครู เนื่องจาก การพิจารณาเสนอแนะแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียนในบางครั้งอาจมีความลำเอียงและมีการตกลงกันไว้ก่อนที่จะมีการประชุมเพื่อพิจารณาแต่งตั้ง โยกย้าย

(3) ด้านเสนอความคิดเห็นความชอบประจำปีของข้าราชการครู

กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันคือ ผู้แทนข้าราชการครูเห็นว่า ควรเพิ่มบทบาทหน้าที่ให้ตนเองมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อเสนอความคิดเห็นความชอบของข้าราชการครู แต่ผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่า ควรลดบทบาทหน้าที่ในการเสนอความคิดเห็นความชอบประจำปีของผู้แทนข้าราชการครู โดยให้คณะกรรมการกลุ่มโรงเรียน เป็นผู้ที่มีหน้าที่ในการเสนอความคิดเห็นความชอบของข้าราชการครูทั้งผู้บริหารโรงเรียนและครูสายผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนของตน เพราะว่าคณะกรรมการกลุ่มโรงเรียนเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับข้าราชการครู ภายในกลุ่มโรงเรียนของตน

(4) ด้านปฏิบัติการอื่นตามที่กฎหมายกำหนดและตามที่คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดมอบหมาย

กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันว่า ควรเพิ่มบทบาทหน้าที่ด้านนี้ ด้วยการส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอได้ปฏิบัติงานตามระเบียบ กฎหมายที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด มิใช่เปลี่ยนแปลงตามความคิดเห็นหรือนโยบายของผู้บังคับบัญชาและมติของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด เพราะบทบาทหน้าที่ด้านนี้ ระเบียบ กฎหมายได้กำหนดไว้ชัดเจนอยู่แล้วและควรเปิดโอกาสให้ผู้แทนข้าราชการครูสามารถรวบรวมรายชื่อคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอเพื่อขอเปิดการประชุมได้ในเมื่อมีเหตุจำเป็นและเร่งด่วน มิใช่ให้เลขานุการเป็นฝ่ายเสนอหรือเรียกประชุมได้เฉพาะตนเอง แต่เพียงผู้เดียวเท่านั้น

2) เรื่องความเหมาะสมของจำนวนกรรมการโดยตำแหน่งในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ

จากผลการวิจัยที่พบว่าจำนวนกรรมการโดยตำแหน่งในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ

ศึกษาอำเภอโดยภาพรวมไม่ควรมีเพิ่ม ซึ่งบนสื่อ พทกษะวัน (2525) ได้ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับระบบการบริหารการประถมศึกษาตามพระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษา พ.ศ. 2523 ว่าระบบการบริหารการประถมศึกษาเฉพาะในระดับจังหวัดและอำเภอ เป็นไปในรูปคณะกรรมการ แม้จะกำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดและนายอำเภอดำรงตำแหน่งประธานกรรมการก็ตาม ย่อมไม่สอดคล้องกับระบบการบริหารราชการส่วนภูมิภาค เท่าที่สังเกต พบว่า ผู้ว่าราชการจังหวัด และนายอำเภอลดความเอาใจใส่และให้การสนับสนุนงานการประถมศึกษาน้อยลง ข้าราชการครูซึ่งอยู่ในท้องถิ่นทางไกลและกระจายอยู่ทั่วไปอาจไม่ได้รับความเอาใจใส่ในด้านสวัสดิการและความร่วมมือจากประชาชนมากนัก ทั้งนี้เพราะสายการบังคับบัญชาที่เกี่ยวขาดจากกัน งานการพัฒนาการศึกษาจะเป็นงานในหน้าที่ของครูฝ่ายเดียว

ผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า จำนวนกรรมการโดยตำแหน่งในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอมีความเหมาะสมแล้วจึงไม่ควรที่จะมีเพิ่มขึ้นอีก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้แทนข้าราชการครูและผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่า กรรมการโดยตำแหน่งไม่ได้ให้ความสนใจและความสำคัญต่อการบริหารงานการประถมศึกษาเท่าที่ควร ประกอบกับตำแหน่งและบทบาทหน้าที่ดังกล่าวไม่ก่อให้เกิดผลประโยชน์หรือไม่มีส่วนผูกพันต่อประโยชน์ของกรรมการโดยตำแหน่งในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของธีระ รุณเจริญและประพันธ์ สุริหาร (2531) ที่พบว่า กรรมการโดยตำแหน่งไม่ค่อยเข้าร่วมประชุมและไม่ทราบข้อมูลของโรงเรียนและกลุ่มโรงเรียนซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของสมชัย อุดรโพธิ์ (2528) ที่พบว่ากรรมการการประถมศึกษาจังหวัดที่มาประชุมน้อยที่สุดและมีบทบาทในการอภิปรายน้อยที่สุดได้แก่กรรมการโดยตำแหน่ง

สำหรับผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มที่พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน ทั้งผู้แทนข้าราชการครูและผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่าจำนวนกรรมการโดยตำแหน่งในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอไม่ควรมีเพิ่ม นอกจากเหตุผลดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นนั้นยังมีสาเหตุมาจากปัญหาที่ว่านอกจากกรรมการผู้แทนครูแล้วแม้คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดจะประกอบด้วยข้าราชการประจำโดยตำแหน่งและผู้ทรงคุณวุฒิและคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอจะประกอบด้วยข้าราชการประจำโดยตำแหน่งก็ตาม แต่การพิจารณาและการออกเสียงของกรรมการโดยตำแหน่งดังกล่าวค่อนข้างน้อย จึงทำให้การพิจารณาและการตัดสินใจอาจไม่ได้ผลดีเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของธีระพันธ์ กล่อมเกลี้ยง (2532) เรื่องสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอที่พบว่า ในการประชุมของคณะกรรมการ

การประถมศึกษาอำเภอเน้นกรรมการที่มาประชุมบ่อยที่สุดและมีบทบาทในการอภิปรายน้อยที่สุด
ได้แก่กรรมการโดยตำแหน่ง

กรณีที่มีความเห็นว่า ควรเพิ่มจำนวนกรรมการโดยตำแหน่งในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังผลการวิจัยที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มมีความคิดเห็น
ไม่แตกต่างกันว่าควรเพิ่มสาธารณสุขอำเภอเป็นกรรมการโดยตำแหน่งในคณะกรรมการการประถมศึกษา
อำเภอ ทั้งนี้เพราะการประถมศึกษาเป็นการศึกษาระดับเดียวเท่านั้นที่เปิดโอกาสให้คนไทย
ทุกคนได้รับการศึกษาโดยเท่าเทียมกัน ซึ่งเยาวชนที่เป็นอนาคตของชาติจะ เป็นคนที่มีคุณภาพหรือมี
คุณค่าเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพของการประถมศึกษาเป็นสำคัญ และคุณภาพการศึกษามีองค์
ประกอบที่เกี่ยวกับตัวนักเรียน 4 ประการ ดังนี้

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
2. การผ่านจุดประสงค์การเรียนรู้
3. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดหมายของหลักสูตร
4. สุขภาพพลานามัย (คู่มือคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดและคณะกรรมการ

การการประถมศึกษาอำเภอ, 2533) จะ เห็นได้ว่าสาธารณสุขอำเภอ เป็นผู้ที่มียบทบาทหน้าที่ใน
การรับผิดชอบเกี่ยวกับด้านสุขภาพอนามัยของประชาชนทั่วทั้งอำเภอ โดยเฉพาะสุขภาพพลานามัย
ของนักเรียนระดับอนุบาลศึกษาและระดับประถมศึกษาดังนั้นจึงสมควรกำหนดให้สาธารณสุขอำเภอ
เป็นกรรมการโดยตำแหน่งในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอด้วย

3) เรื่องความเหมาะสมของจำนวนผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการ
การประถมศึกษาอำเภอ

จากผลการวิจัยที่พบว่า จำนวนผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษา
อำเภอโดยภาพรวมมีความเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับรายงานการวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการ
การการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536) เรื่องการติดตามประเมินผลการ เลือกตั้งผู้แทน
ข้าราชการครูในระดับต่าง ๆ ที่พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับระเบียบคณะกรรมการ
การการประถมศึกษาแห่งชาติ ว่าด้วยการ เลือกตั้งผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการ
การประถมศึกษาอำเภอ ให้นำข้าราชการครูภายในกลุ่มโรงเรียน เลือกผู้แทนข้าราชการครูใน
คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอกลุ่มละ 1 คนนั้น มีความเหมาะสม

ผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษา
อำเภอมียบทบาทหน้าที่ในฐานะที่เป็นคณะกรรมการบริหารมีอำนาจในการพิจารณาและตัดสินใจโดย

ผู้มีอำนาจเนืองการหรือหน่วยงานจะต้องปฏิบัติตามมตินั้น ๆ ซึ่งผู้แทนข้าราชการครูดังกล่าวจะต้องมีบทบาทสำคัญยิ่งในการช่วยเหลือให้การดำเนินงานการประถมศึกษาอำเภอานั้น ๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยมีประสิทธิภาพอันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ตลอดจนการประสานงาน การเสนอแนะ การเสนอข้อมูลเบื้องต้นด้านแผนงาน งบประมาณ วิชาการและบุคลากรต่อสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เพื่อการพิจารณาให้ความเห็นชอบและอนุมัติของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสัมฤทธิ์ เจริญดี (2533) ที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับจำนวนผู้แทนข้าราชการครูที่มาจากกลุ่มโรงเรียนละ 1 คนอยู่ในระดับมาก

สำหรับผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มนั้นมีความแตกต่างกัน ทั้งผู้แทนข้าราชการครูและผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่า จำนวนผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอมีความเหมาะสม เป็นเพราะว่าข้าราชการครูทุกกลุ่มโรงเรียนจะได้มีส่วนร่วมซึ่งเป็นผู้แทนข้าราชการครูจากกลุ่มโรงเรียนของตนเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ เพื่อบริหารงานการประถมศึกษาอำเภอ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของท่านอง พรหมมูล (2529) ที่พบว่า ผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ เป็นผู้ที่ได้รับการเลือกจากเพื่อนครู และข้าราชการครูภายในกลุ่มโรงเรียน จึงเป็นผู้ที่ข้าราชการครูเคยทั่วไปให้ความเชื่อถือไว้วางใจเป็นอย่างสูง

การนี้มีความเห็นว่า จำนวนกรรมการผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอไม่เหมาะสม มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมดังผลการวิจัยที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันว่า ควรกำหนดจำนวนผู้แทนข้าราชการครูตามสัดส่วนจำนวนประชากรครูในแต่ละอำเภอ ทั้งนี้เพราะผู้แทนข้าราชการครูในระดับจังหวัดมีค่านึงถึงผลประโยชน์เฉพาะอำเภอที่ตนสังกัดและผู้แทนข้าราชการครูในระดับอำเภอมีค่านึงถึงแต่ผลประโยชน์เฉพาะกลุ่มโรงเรียนที่ตนสังกัดซึ่งบางครั้งอำเภออื่นหรือกลุ่มโรงเรียนอื่นมีเหตุผลและความจำเป็นมากกว่า ดังนั้นควรกำหนดจำนวนกรรมการผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอตามสัดส่วนของประชากรครูในแต่ละอำเภอและควรดำเนินการเลือกตั้งแบบรวมเขตทั่วทั้งอำเภอ เพื่อให้ผู้ที่เป็นผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอมีจิตสำนึกว่าตนเป็นตัวแทนครูทั้งอำเภอดังผลการวิจัยของสัมฤทธิ์ เจริญดี (2533) ที่พบว่า ความพึงพอใจของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ประธานกลุ่มโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีต่อผู้แทนข้าราชการครูเกี่ยวกับการรักษาผลประโยชน์ของครูนักเรียนในสังกัดกลุ่มที่ตนสังกัดอยู่ในระดับมาก

4) เรื่องความเหมาะสมของการมีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการ การประถมศึกษาอำเภอ

จากผลการวิจัยที่พบว่าผู้แทนข้าราชการครูและผู้บริหารโรงเรียน มีความคิดเห็นโดยภาพรวมว่า ไม่สมควรมีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ซึ่งสอดคล้องกับข้อ เสนอแนะที่ปรากฏในรายงานการวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ(2536) เรื่องการติดตามประเมินผลการเลือกตั้งผู้แทนข้าราชการครูระดับต่าง ๆ ที่ได้ให้ข้อ เสนอแนะทั่วไปเกี่ยวกับระเบียบคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ว่าด้วยการเลือกตั้งผู้แทนข้าราชการครูว่า ควรยกเลิกผู้ทรงคุณวุฒิจากประชาชนในคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด

ผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ไม่ควรมีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ทั้งนี้เป็นเพราะผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดมักจะไม่มีความรู้ทางการศึกษา ไม่ค่อยเข้าร่วมประชุม มีการเมืองและมีผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้อง จึงไม่สมควรมีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของจางรุณ เกียรติมงคล(2528) ที่พบว่า ผู้ที่มาประชุมและอภิปรายน้อย คือ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิโดยการแต่งตั้ง

สำหรับผลการ เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มมีความแตกต่างกันคือผู้แทนข้าราชการครูเห็นว่า ควรมีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ เป็นเพราะการบริหารการประถมศึกษา มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ กำหนดระบบการบริหารและขั้นตอนต่าง ๆ ไว้ค่อนข้างชัดเจนตามเจตนารมณ์ที่จะให้มีการกระจายอำนาจทางการบริหารการศึกษาด้วยการบริหารโดยองค์คณะบุคคลซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพนม พงษ์ใหญ่ (2532) ที่พบว่า การบริหารงานในรูปคณะกรรมการยึดหลักการให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมรับผิดชอบ จะเห็นได้จากที่มีการกำหนดองค์คณะบุคคลในการบริหารการประถมศึกษาในระดับชาติ และระดับจังหวัดให้มีองค์ประกอบในลักษณะไตรภาคี มีกรรมการโดยตำแหน่ง กรรมการโดยเลือกตั้ง และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ โดยอาศัยความรู้ ประสบการณ์ และความคิดเห็นของแต่ละฝ่าย ย่อมจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการประถมศึกษา แต่ผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่าไม่สมควรมีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ เป็นเพราะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิไม่รู้เรื่องการศึกษา ไม่ทราบข้อมูลที่เป็นเท็จจริง ไม่ค่อยเข้าร่วมประชุม ดังผลการวิจัยของธีระ รุณเจริญ และประพันธ์ สิริหาร (2531) ที่พบว่า องค์ประกอบและจำนวนกรรมการในคณะกรรมการการประถมศึกษา

จังหวัดและอำเภอไม่ค่อยเหมาะสม และไม่ควรมีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

กรณีที่มีความเห็นว่าสมควรมีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมถึงผลการวิจัยที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันว่า ควรมีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่เลือกจากประชาชนภายในอำเภอ เป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอนั้นเป็นเพราะการบริหารงานในรูปคณะกรรมการ เป็นการระดมความคิดจากบุคคลหลายฝ่าย เช่น กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากประชาชนอาจจะช่วยดูแล เสนอแนะ ให้การจัดการการประถมศึกษาสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น กรรมการโดยตำแหน่งที่เป็น สาธารณสุขจังหวัด สาธารณสุขอำเภออาจให้ความร่วมมือช่วยเหลือด้านสุขภาพอนามัยแก่นักเรียน และกรรมการผู้แทนข้าราชการครู อาจช่วยเสนอแนะปัญหาและความต้องการของโรงเรียนและ กลุ่มโรงเรียน เป็นต้น ซึ่งคณะกรรมการในรูปไตรภาคีดังกล่าวจะช่วยให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์สำหรับการวินิจฉัยปัญหาต่าง ๆ การตัดสินใจจะเป็นไปด้วยความรอบคอบ ทำให้งานมีประสิทธิภาพสูง สามารถลดความขัดแย้งในองค์กร และ เป็นการกระจายอำนาจทางการบริหาร เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงาน

5) เรื่องความเหมาะสมของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอคราวละ 4 ปี

จากผลการวิจัยที่พบว่า ผู้แทนข้าราชการครูและผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นโดยภาพรวมว่าระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอไม่เหมาะสม

ผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอยังไม่มีความเหมาะสม เพราะผู้แทนข้าราชการครูต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานการประถมศึกษา ต้องการการยอมรับในสังคมของวงการครูและต้องการ เป็นตัวแทน เพื่อให้ครูได้รับความเป็นธรรม

สำหรับผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม มีความแตกต่างกัน คือผู้แทนข้าราชการครูเห็นว่า ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอคราวละ 4 ปี มีความเหมาะสม อาจเป็นเพราะว่า หากระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งผู้แทนข้าราชการครูน้อยกว่า 4 ปี จะทำให้การปฏิบัติงานขาดความต่อเนื่อง และแผนงาน โครงการบางอย่างจะยังไม่บรรลุผลตามเป้าหมายเท่าที่ควร แต่ผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่า ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษา

อำเภอคราวละ 4 ปี ไม่เหมาะสมนั้น อาจเป็นเพราะระยะเวลาของการดำรงตำแหน่งดังกล่าว นานเกินไป ซึ่งถ้าหากผลการเลือกตั้ง ได้กรรมการผู้แทนข้าราชการครูที่ไม่มีคุณภาพ ไม่มีความรู้ ความสามารถ หรือได้ผู้แทนข้าราชการครูที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าผลประโยชน์ส่วนรวม แล้วจะ เป็นอุปสรรคต่อการบริหารงานการประถมศึกษาโดยส่วนรวมได้

กรณีที่มีความเห็นวาระระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการ การประถมศึกษาอำเภอ ไม่เหมาะสมมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมดังผลการวิจัย ที่พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันวาระระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของผู้แทนข้าราชการครู ในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอที่เหมาะสมควร เป็นระยะเวลาคราวละ เพียง 2 ปี ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าการกำหนดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้แทนข้าราชการครูไว้ 2 ปี จะทำ ให้ผู้ที่เป็นผู้แทนข้าราชการครูอยู่แล้วต้องกระตือรือร้นให้เป็นตัวแทนครูที่ดี ใช้สิทธิ์ใช้เสียงแทนครู รักษาผลประโยชน์ของครูและสร้างความเป็นธรรมให้แก่วงการครูเพื่อว่าวาระต่อไปตนเองจะได้ รับการเลือกตั้ง เข้ามาดำรงตำแหน่งกรรมการผู้แทนข้าราชการครูอีก

6) เรื่องความเหมาะสมของการกำหนดวาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการ ผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ

จากผลการวิจัยที่พบว่า ผู้แทนข้าราชการครูและผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็น โดยภาพรวมว่า ไม่ควรกำหนดวาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ

ผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ไม่ควรที่จะมีการกำหนดวาระการดำรงตำแหน่งของ กรรมการผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ เพราะหากข้าราชการครู คน ที่ได้รับความไว้วางใจจาก เพื่อนข้าราชการครูโดยทั่วไปและได้รับการเลือกตั้งให้เป็นตัวแทน ของข้าราชการครูแล้ว สมควรที่จะดำรงตำแหน่งกรรมการผู้แทนครูให้ทุกวาระตลอดไป ผลการ วิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2534 ซึ่งมี ได้มีการกำหนดวาระในการดำรงตำแหน่งของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไว้แต่อย่างใด

สำหรับผลการ เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มไม่มีความแตกต่างกัน ทั้งผู้แทนข้าราชการครูและผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่า ไม่ควรมีการกำหนดวาระการดำรงตำแหน่ง ของกรรมการผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ เป็นเพราะว่าตำแหน่ง ผู้แทนข้าราชการครูมีเขตตำแหน่งของข้าราชการประจำแต่เป็นตำแหน่งที่มีลักษณะคล้ายกับตำแหน่ง ข้าราชการการเมืองซึ่งไม่มีความมั่นคงและแน่นอน ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับผลการเลือกตั้งของ เพื่อน

ข้าราชการครูโดยทั่วไป จึงไม่เป็นการสมควรที่จะต้องกำหนดวาระการดำรงตำแหน่งดังกล่าว

กรณีที่มีความเห็นว่า ควรกำหนดวาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ นั้น มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมดังผลการวิจัย ที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันว่า ควรกำหนดวาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ไม่เกินสองวาระติดต่อกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การให้ข้าราชการครูอื่นได้ เป็นคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอหรือให้มีส่วนร่วมในการในการบริหารจะเป็นการป้องกันการผูกขาดอำนาจหน้าที่และการสร้างอิทธิพลในหมู่คณะกรรมการของกรรมการบางคน ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะในรายงานการวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536) เรื่องการติดตามประเมินผลการเลือกตั้งผู้แทนข้าราชการครูระดับต่าง ๆ ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระเบียบคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ว่าด้วยการเลือกตั้งในประเด็นจำนวนและวาระของผู้แทนข้าราชการครูไว้ ดังนี้

1. คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดที่เป็นผู้แทนข้าราชการครูควรอยู่ได้คนละไม่เกิน 2 วาระ
2. ผู้ทรงคุณวุฒิจากประชาชนควร เป็นกรรมการได้ไม่เกิน 2 วาระ
3. ควรเพิ่มจำนวนคณะกรรมการที่มาจากการเลือกตั้งให้มากขึ้น
4. ควรให้มีคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดและอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญประจำจังหวัด อำเภอละ 1 คน
5. เพื่อความคล่องตัว ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดควร เป็นประธานคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด

5.5 ข้อเสนอแนะ

1) ข้อเสนอแนะทั่วไป

(1) สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ควรส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านประสานการดำเนินงานการศึกษาของโรงเรียนให้มีการปฏิบัติอย่างจริงจัง เพราะงานด้านนี้ผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ชัยภูมิ มีการปฏิบัติอยู่ในอันดับต่ำกว่าค้ำอื่น ๆ และมีปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่ในอันดับที่สูงกว่า

ด้านอื่น ๆ อีกด้วย

(2) สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอควรส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้แทนข้าราชการครู ได้มีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษา เช่น ให้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของอำเภอ การเร่งรัดคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน การดำเนินการจัดกิจกรรมที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอน การนิเทศและการประเมินผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนและการมีส่วนร่วมในการพิจารณาจัดสรรวัสดุ ครุภัณฑ์

(3) สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ควรกำหนดบทบาทหน้าที่ในการประชุมเพื่อพิจารณาของกรรมการผู้แทนข้าราชการครูให้ชัดเจนไว้เป็นหลักการว่า เรื่องใด เป็นเรื่อง เพื่อทราบ เพื่อการเสนอแนะ เพื่อการให้ความเห็นชอบ เพื่อการอนุมัติหรือเพื่อการประสานงาน

(4) เลขานุการคณะกรรมการประถมศึกษาอำเภอ ควรให้คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดย เฉพาะการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน เพราะการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ มีปัญหาในเรื่องการพิจารณาเพื่อเสนอความดีความชอบประจำปี ผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอมีกล้อยตามผู้บังคับบัญชาของตนเองอยู่ในอันดับที่สูงกว่าเรื่องอื่น ๆ

(5) หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด ควรตรวจสอบและดูแล ให้กรรมการผู้แทนข้าราชการครูปฏิบัติงานหน้าที่ประจำและหน้าที่กรรมการให้บริสุทธิ์ ยุติธรรม โดยเฉพาะในการพิจารณาความดีความชอบของคณะกรรมการผู้แทนข้าราชการครู เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อบุคคลที่ไม่ได้เป็นกรรมการด้วย

2) ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

(1) ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัญหา และความต้องการในการปฏิบัติงานของกรรมการผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ

(2) ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรม หรือลักษณะการตัดสินใจของกรรมการผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ

(3) ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับความเหมาะสมของงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในฐานะ เลขานุการคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ

(4) ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับระเบียบคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ว่าด้วยการดำเนินการ เลือกตั้งผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอโดยเฉพาะ