

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาสภาพการปฏิบัติ และความคาดหวังของผู้บริหารและครู ที่มีต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้สรุป ขั้นตอนการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. วิธีดำเนินการวิจัย
3. การวิเคราะห์ข้อมูล
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพและความต้องการในการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จากความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ทั้งโดยรวม และรายกลุ่มงาน ตลอดจนศึกษาข้อเสนอแนะที่มีต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนจากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ปีการศึกษา 2548 จำนวน 202 โรงเรียน จำนวน 2,431 คน แยกเป็นผู้บริหาร จำนวน 202 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,229 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. 2548 : 4)

กลุ่มตัวอย่าง ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสถานภาพและอำเภอสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเครจซี่ และมอร์แกน รวม 284 คน แยกเป็นผู้บริหารจำนวน 61 คน และครูผู้สอนจำนวน 223 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อสภาพการปฏิบัติ และความคาดหวังของผู้บริหารและครูที่มีต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีจำนวน 50 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .88

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยสภาพการปฏิบัติงานและความคาดหวังของผู้บริหารและครูที่มีต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 สรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อสภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามกลุ่มงาน พบว่าทุกกลุ่มงานมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มอำนวยการ กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา และกลุ่มบริหารงานบุคคล ตามลำดับ

เมื่อแยกตามสถานภาพ พบว่า

1.1 ผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อสภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามกลุ่มงาน พบว่าทุกกลุ่มงานมีสภาพการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือกลุ่มอำนวยการ กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา กลุ่มนโยบายและแผน ($\bar{x} = 3.01$) ตามลำดับ

1.2 ครูมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามกลุ่มงาน พบว่าทุกกลุ่มงานมีสภาพการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือกลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา และกลุ่มอำนวยการ ตามลำดับ

2. ผู้บริหารและครูมีความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามกลุ่มงาน พบว่ามีความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด เช่นเดียวกัน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือกลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัด

การศึกษา กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา และ
กลุ่มอำนวยการ ตามลำดับ

เมื่อแยกตามสถานภาพพบว่า

2.1 ผู้บริหารมีความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
กาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามกลุ่มงาน พบว่า ความคาดหวัง
ของผู้บริหารที่มีต่อการปฏิบัติงานทุกกลุ่มงานอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก
ไปหาน้อย คือ กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มอำนวยการ และ กลุ่มบริหารงานบุคคล, กลุ่มส่งเสริม
การจัดการศึกษา ตามลำดับ

2.2 ครูมีความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์
เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามกลุ่มงาน พบว่า ความคาดหวังของ
ผู้บริหารที่มีต่อการปฏิบัติงานทุกกลุ่มงานอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก
ไปหาน้อย คือ กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
และ กลุ่มบริหารงานบุคคล ตามลำดับ

3. ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อสภาพการปฏิบัติงานของสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ทั้งโดยรวมและรายกลุ่มงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อสภาพการปฏิบัติสูงกว่าครู

4. ผู้บริหารและครูมีความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
กาฬสินธุ์ เขต 2 ทั้งโดยรวมและรายกลุ่มงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
โดยผู้บริหารมีความความหวังต่อการปฏิบัติสูงกว่าครู

5. ผู้บริหารและครูได้เสนอแนะความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ แรก คือ
ควรพัฒนาการรับส่งหนังสือราชการระหว่างเขตพื้นที่การศึกษากับ โรงเรียนให้สะดวก รวดเร็ว
มากยิ่งขึ้น รองลงมาคือ การพิจารณาความดีความชอบควรดำเนินการอย่างไรให้ โปร่งใส ยุติธรรม
และ ควรจัดอบรมพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์สภาพการปฏิบัติงานและความคาดหวังของผู้บริหารและครู
ที่มีต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีประเด็นน่าสนใจ
นำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

ประสานงานกับทางโรงเรียนเป็นประจำ ด้วยเหตุนี้เองอาจทำให้ครูมีความเห็นว่าเป็นกลุ่มงานที่มีการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มงานอื่น ๆ

ส่วนกลุ่มงานที่ครูมีความคิดเห็นต่อสภาพการปฏิบัติงานต่ำสุด คือ กลุ่มบริหารงานบุคคล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กลุ่มงานบริหารงานบุคคลนั้นมีภาระหน้าที่งานเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งการพิจารณาบำเหน็จบำนาญ ความชอบและทะเบียนประวัติการพัฒนาบุคลากร และการดำเนินการเรื่องวินัยและนิติการ ซึ่งเป็นงานที่ทำเป็นครั้งคราวไปตามปฏิทินประจำปีที่วางไว้ บางเดือนอาจจะไม่มีการถึงที่ต้องทำอย่าง เป็นชินเป็นอัน นอกจากนั้นแล้วงานบางอย่างที่ปฏิบัติก็มีผลต่อความรู้สึกของครู โดยตรง เช่น การพิจารณาความดีความชอบ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ซึ่งจากเหตุผลที่กล่าวมาทำให้ ผู้บริหารและครู มีความคิดเห็นต่อสภาพการปฏิบัติงานของกลุ่มบริหารงานบุคคลที่สุด

5. ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อสภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาภาคพื้นดิน เขต 2 ทั้งโดยรวมและรายกลุ่มงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อสภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาภาคพื้นดิน เขต 2 สูงกว่าครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารนั้นมีบทบาทเป็นผู้นำของ องค์กรได้เข้าร่วมประชุมกับหัวหน้ากลุ่มงานต่าง ๆ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคพื้นดิน เขต 2 เป็นประจำทุกเดือน ทำให้ได้รับฟังคำชี้แจง และผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงาน ต่าง ๆ ว่าในแต่ละเดือนได้ปฏิบัติงานอะไรบ้าง ประกอบกับผู้บริหารส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่มาติดต่อ ประสานงานกับเจ้าหน้าที่ของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยตรงเป็นประจำ ทำให้ทราบสภาพการปฏิบัติงาน ที่แท้จริงว่ากลุ่มงานต่าง ๆ มีการปฏิบัติงานอะไรบ้าง มีงานตรงส่วนไหนบ้างที่ต้องแก้ไข ทำให้ เกิดแนวคิดที่ต้องการจะให้เจ้าหน้าที่ในกลุ่มงานต่าง ๆ นั้น ได้พัฒนาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่วนครูนั้นส่วนใหญ่แล้วจะไม่ค่อยมีโอกาสเข้ามาติดต่อ ราชการกับเจ้าหน้าที่กลุ่มงานต่าง ๆ และเวลามาติดต่อราชการก็ไม่ค่อยได้รับความสะดวกเท่าที่ควร การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในกลุ่มงานต่าง ๆ ค่อนข้างช้า อาจทำให้ไม่เห็นสภาพการปฏิบัติงานที่ แท้จริงของเจ้าหน้าที่ว่าในแต่ละวันต้องปฏิบัติงานอะไรบ้าง ทำให้มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานที่ แตกต่างกันไป ซึ่งจากเหตุผลที่กล่าวมาอาจทำให้ผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคพื้นดิน เขต 2 สูงกว่าครู ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษา ของมีชัย น้อยเมืองคุณ (2542 : บทคัดย่อ) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการ

จัดสรรงบประมาณให้กับสถานศึกษาตามแผนปฏิบัติการที่สถานศึกษาจัดทำขึ้นมา ซึ่งเป็นงานที่ต้องปฏิบัติเป็นประจำ และต่อเนื่องตลอดทั้งปีการศึกษา ด้วยเหตุนี้เองทำให้ผู้บริหารและครุมีความคิดเห็นต่อสภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ส่วนกลุ่มงานที่ผู้บริหารและครุมีความคิดเห็นต่อสภาพการปฏิบัติงานต่ำสุด คือ กลุ่มบริหารงานบุคคล ทั้งนี้เพราะว่า กลุ่มงานบริหารงานบุคคลนั้นหน้าที่หลัก คือ การวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การพิจารณาบำเหน็จบำนาญ ความชอบและทะเบียนประวัติ การพัฒนาบุคลากร และการดำเนินการเรื่องวินัยและนิติการ ซึ่งเป็นงานที่ทำเป็นครั้งคราวไป ไม่ได้ทำอย่างต่อเนื่อง และงานบางอย่างที่ปฏิบัติก็มีผลต่อความรู้สึกของผู้บริหารและครุ โดยเฉพาะเรื่องการพิจารณาความดีความชอบ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ซึ่งจากเหตุผลที่กล่าวมาทำให้ ผู้บริหารและครุ มีความคิดเห็นต่อสภาพการปฏิบัติงานของกลุ่มบริหารงานบุคคลต่ำสุด

3. ผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อสภาพการปฏิบัติงานของกลุ่มอำนวยการสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีโอกาสในการติดต่อประสานงาน เกี่ยวกับ กลุ่มงานอำนวยการในเรื่อง การรับส่งหนังสือราชการ การติดต่อประสานงานในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานเอกสาร ซึ่งเป็นงานที่ต้องดำเนินการทุกวัน ดังนั้นเจ้าหน้าที่จะต้องมีความกระตือรือร้น และปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ ด้วยเหตุนี้เองทำให้ผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อสภาพการปฏิบัติงานของกลุ่มอำนวยการสูงกว่ากลุ่มงานกลุ่มอื่น ๆ

ส่วนกลุ่มงานที่ผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อสภาพการปฏิบัติงานต่ำสุด คือ กลุ่มบริหารงานบุคคล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กลุ่มงานบริหารงานบุคคลนั้นหน้าที่หลัก คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การพิจารณาบำเหน็จบำนาญความชอบและทะเบียนประวัติ การพัฒนาบุคลากร และการดำเนินการเรื่องวินัยและนิติการซึ่งเป็นงานที่ทำเป็นครั้งคราวไป ไม่ได้ทำอย่างต่อเนื่อง และงานบางอย่างที่ปฏิบัติก็มีผลต่อความรู้สึกของผู้บริหาร โดยเฉพาะเรื่องการพิจารณาความดีความชอบ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ซึ่งจากเหตุผลที่กล่าวมาทำให้ ผู้บริหาร มีความคิดเห็นต่อสภาพการปฏิบัติงานของกลุ่มบริหารงานบุคคลต่ำสุด

4. ครุมีความคิดเห็นต่อสภาพการปฏิบัติงานของกลุ่มนโยบายและแผนสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กลุ่มงานนโยบายและแผนนั้นต้องปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับภาระงานโดยตรงของครุ คือการจัดสรรงบประมาณรายหัว การสำรวจข้อมูลต่าง ๆ ของบุคลากร นักเรียน และวัสดุครุภัณฑ์ต่าง ๆ ในโรงเรียน ซึ่งจะต้องมีการปฏิบัติงานและติดต่อ

1. สภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า จำนวนบุคลากรในกลุ่มงานต่าง ๆ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 นั้นมีจำนวนไม่เพียงพอกับอัตรากำลังคนที่แท้จริงในตำแหน่งนั้น ๆ ทำให้เจ้าหน้าที่แต่ละคนต้องรับภาระงานที่มากกว่าปกติ ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ประกอบกับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพิ่งจัดตั้งมาไม่นาน การปฏิบัติงานต่าง ๆ ยังไม่ลงตัว ภารกิจงานบางอย่างยังไม่ชัดเจน อาคารสถานที่และวัสดุ อุปกรณ์บางอย่างยังไม่เพียงพอ เนื่องจากงบประมาณที่จัดสรรมาให้สำหรับดำเนินการพัฒนาปรับปรุงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานั้นมีน้อย แต่อย่างไรก็ตามทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ก็ได้มีการระดมทุนจากทุกฝ่าย และได้ขอความอนุเคราะห์ไปยัง โรงเรียนที่มีบุคลากรเกินเกณฑ์เข้ามาช่วยราชการเพื่อปฏิบัติงานตามกลุ่มงานต่าง ๆ ทำให้ช่วยแบ่งเบาภาระงานได้บ้างอยู่ในระดับหนึ่ง ซึ่งจากเหตุผลที่กล่าวมา ทำให้เจ้าหน้าที่ตามกลุ่มงานต่าง ๆ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีการปฏิบัติงานได้ไม่เต็มที่ ทำให้ ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผล การวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับ อนเนก รัศมี (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเขตการศึกษา 6 ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอทั้ง 3 งาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับ จรรย์ ระวาทชัย (2534 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยปัญหาการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของเจ้าหน้าที่งานบริหารทั่วไป สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอ จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของเจ้าหน้าที่งานบริหารทั่วไป สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอ จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง และปัญหาที่พบจากการวิจัยครั้งนี้ยังมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กิตินันท์ โนนสุ (2536 : 178-179) ได้ทำการศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ปัญหาในการปฏิบัติงาน การจัดสำนักงาน โดยภาพรวมมีปัญหาเล็กน้อย แต่นับว่าค่อนข้างสูง ในการการปฏิบัติ ซึ่งมีสาเหตุจากหลายประการ เช่น สถานที่ของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ไม่เหมาะสม ขาดวัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานการวางแผนการจัดสำนักงาน

2. เมื่อพิจารณาตามกลุ่มงาน พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อสภาพการปฏิบัติงานของกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษาสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษานั้นตามบทบาทหน้าที่แล้วมีหน้าที่ในการส่งเสริมพัฒนาการจัดการศึกษา โดยการ

ปฏิบัติงานของบุคลากร โดยส่วนรวมและรายด้าน 4 ด้าน มากกว่าครู-อาจารย์ที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน บุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผู้บริหารและครูมีความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารมีความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 สูงกว่า ครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีโอกาสเข้าร่วมประชุมกับหัวหน้ากลุ่มงานต่าง ๆ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ได้รับทราบปัญหาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานต่าง ๆ ประกอบกับผู้บริหารได้มีโอกาสติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยตรงเป็นประจำ ทำให้ทราบสภาพการปฏิบัติงานที่แท้จริงว่ากลุ่มงานต่าง ๆ มีปัญหาในการปฏิบัติงานอะไรบ้าง มีงานต้องส่วนไหนบ้างที่ต้องการแก้ไข ทำให้เกิดแนวความคิดที่ต้องการจะให้เจ้าหน้าที่ในกลุ่มงานต่าง ๆ นั้น ได้พัฒนาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่วนครูนั้นส่วนใหญ่แล้วจะไม่ค่อยมีโอกาสเข้ามาติดต่อราชการกับเจ้าหน้าที่กลุ่มงานต่าง ๆ อาจทำให้ไม่เห็นสภาพปัญหาในการปฏิบัติงานที่แท้จริงของเจ้าหน้าที่ว่ามีปัญหาอะไรบ้าง ทำให้มีความต้องการที่จะเห็นการพัฒนาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกไปจากแนวความคิดของผู้บริหาร ซึ่งจากเหตุผลที่กล่าวมาอาจทำให้ ผู้บริหารมีความต้องการต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 สูงกว่า ครู ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับ นารีรัตน์ ตั้งสกุล (2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ครูผู้ปฏิบัติการสอนมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากร โดยรวมมากกว่าผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ผู้บริหารและครูได้เสนอแนะความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มากที่สุด คือ ควรพัฒนาการรับส่งหนังสือราชการระหว่างเขตพื้นที่การศึกษากับโรงเรียนให้สะดวก รวดเร็วมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะว่า การรับส่งหนังสือราชการเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นเรื่องที่หน่วยงานต้นสังกัดได้สั่งให้สถานศึกษาดำเนินการตามนโยบาย ซึ่งหากดำเนินการไม่ทัน อาจทำให้เสียประโยชน์กับผู้บริหารและครู หรืออาจเกิดความเสียหายแก่ระบบราชการได้ ซึ่งจากความสำคัญของระบบการรับส่งหนังสือราชการ ดังที่กล่าวมาแล้ว ทำให้ทั้งผู้บริหารและครูได้เสนอแนะความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ในเรื่องควรพัฒนาการรับส่งหนังสือราชการระหว่างเขตพื้นที่การศึกษากับโรงเรียนให้สะดวก รวดเร็วมากยิ่งขึ้น มากที่สุด ข้อเสนอแนะความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานรองลงมา คือ การพิจารณาความดีความชอบควรดำเนินการอย่าง

โปร่งใส ยุติธรรม ทั้งนี้เพราะว่า การพิจารณาความคิดเห็นความชอบนั้นเป็นการให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้บริหารและครูที่มีความขยัน ตั้งใจ และเสียสละในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ถ้าหากการดำเนินการพิจารณาความคิดเห็นความชอบไม่เป็นไปตามหลักการที่กำหนดไว้ ก็อาจทำให้ผู้บริหารและครูที่ดีหมดกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ได้ ดังนั้นผู้บริหารและครูได้เสนอแนะความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคพื้นใต้ เขต 2 ในเรื่องการพิจารณาความคิดเห็นความชอบควรดำเนินการอย่างโปร่งใส ยุติธรรม เป็นลำดับรองลงมา ส่วนข้อเสนอแนะความคิดเห็นข้อสุดท้าย คือ ควรจัดอบรมพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องและทั่วถึงทั้งนี้เพราะการพัฒนาบุคลากร โดยการจัดอบรมนั้นเป็นสิ่งที่ดีเพราะเป็นการให้ทั้งความรู้ และประสบการณ์ใหม่ ๆ ให้ครูนำกลับไปพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเอง ซึ่งข้อเสนอแนะให้มีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรนั้นสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชวน เฉลิม โภม (2537: บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า วิธีการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอดีเด่นมีหลายวิธี เรียงตามลำดับที่ใช้มากดังนี้คือ การประชุมพิเศษ การฝึกอบรม และยังสอดคล้องกับ วีรพล เหล่าจำปา (2539 : บทคัดย่อ) พบว่า แนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์อำเภอ / กิ่งอำเภอ คือ จัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งจากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องชี้ให้เห็นว่าการจัดอบรมเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่ได้ผลและนิยมใช้โดยทั่วไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1.1 กลุ่มอำนวยการ ควรที่จะปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงาน ในเรื่องการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว และสร้างความพึงพอใจให้กับผู้บริหารและครูที่มาใช้บริการมากยิ่งขึ้น

1.2 กลุ่มบริหารงานบุคคล ควรที่จะปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานในเรื่องการจัดทำเอกสาร คู่มือ สื่อ เกี่ยวกับการรักษาวินัยและการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แจกจ่ายไปยังสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในสังกัด

1.3 กลุ่มนโยบายและแผน ควรคิดหาแนวทางดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) เพื่อการเรียนรู้ ให้กับผู้บริหารและครู

1.4 กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา ควรดำเนินการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพต่อสถานศึกษา

1.5 กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ควรที่จะจัดทำเอกสารเผยแพร่ตัวอย่างสถานศึกษาที่ผ่านเกณฑ์การประเมินมาตรฐาน จากคณะกรรมการระดับเขตพื้นที่การศึกษา ให้โรงเรียนต่าง ๆ ในสังกัดนำไปใช้ประโยชน์

1.6 กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ควรออกติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล การบริหารจัดการของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

2.2 ควรวิจัยเกี่ยวกับแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY