

379.1535

๑ ๕๕๕ ก

ย. 3

การปฏิบัติงานและปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ
ในจังหวัดสมุทรปราการ ตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนและครู

ปริญญาโท

ของ

ศิริเอก มีสมบัติ

27 ส.ค. 2534

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

ตุลาคม 2533

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

173371

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิตและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปฏิญานพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการที่ปรึกษา

..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร. ประชุม รอดประเสริฐ)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประหยัด นาสีทะพันธุ์)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร. ประชุม รอดประเสริฐ)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประหยัด นาสีทะพันธุ์)

..... กรรมการ
(นายปรุง พวงนัคคา)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปฏิญานพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ศ.ดร.สมพร บัวทอง)

วันที่ 19 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2533

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาช่วยเหลือจาก รองศาสตราจารย์
ดร.ประชุม รอดประเสริฐ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประหยัด ทาสีทะพันธ์ ซึ่งได้กรุณาให้คำ
แนะนำ เสนอแนะ รวมทั้งการตรวจ แก้ไข และอาจารย์ปรุง พวงนัคคา ผู้อำนวยการ
กองวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่ได้กรุณาเป็นกรรมการสอบ
และได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ
เป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณอาจารย์ของศรี ปานเจริญ อาจารย์มาลี อาสาสมัย ที่ได้ให้คำแนะนำ
ช่วยเหลือด้านสถิติและแบบสอบถาม ตลอดจนผู้บริหาร โรงเรียนและครู ในสังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและ
เก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งทำให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยทุกประการ

ความดีของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบแด่ผู้พ่าริและบูรพาจารย์ทุกท่าน ผู้ซึ่งได้
ประสิทธิ์ประสาทความรู้ให้กับผู้วิจัยตลอดมา

ดิเรก มีสมบัติ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาครั้งนี้	3
ความสำคัญของการศึกษาครั้งนี้	4
ขอบเขตของการศึกษาครั้งนี้	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
การปฏิบัติงานโดยคณะกรรมการหรือองค์คณะบุคคล	10
โครงสร้างและระบบบริหารการประมศึกษาอำเภอ	15
อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการประมศึกษาอำเภอ	17
ปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประมศึกษาอำเภอ	50
ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ การประมศึกษาอำเภอ	53
สมมติฐานของการวิจัย	57
3 วิธีดำเนินการศึกษาครั้งนี้	58
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	58
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	61
การรวบรวมข้อมูล	64
การวิเคราะห์ข้อมูล	67
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	68

4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	71
	ตอนที่ 1. การศึกษาทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีต่อการปฏิบัติงานและปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ การประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ	71
	ตอนที่ 2. การเปรียบเทียบทัศนะของข้าราชการครูที่มีต่อการ ปฏิบัติงานและปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ การประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ	83
5	สรุป อภิปรายผล และขอเสนอแนะ	94
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	94
	กลุ่มตัวอย่าง	94
	วิธีดำเนินการวิจัย	94
	สรุปผลการวิจัย	95
	อภิปรายผลการวิจัย	96
	ขอเสนอแนะ	106
	การนำผลการวิจัยไปใช้	106
	การวิจัยครั้งต่อไปในอนาคต	107
	บรรณานุกรม	109
	ภาคผนวก	118
	ประวัติย่อของผู้วิจัย	207

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	แสดงการสุ่มตัวอย่างผู้บริหาร โรงเรียนในแต่ละอำเภอ จำแนกตาม ขนาดของโรงเรียน	59
2	แสดงกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนในแต่ละอำเภอ จำแนกตามขนาดของ โรงเรียน	60
3	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	65
4	จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	66
5	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอนที่มีต่อการปฏิบัติงาน และปัญหาในการปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ	72
6	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอนที่มีต่อการปฏิบัติและปัญหาในการปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการประสานงานการประถมศึกษาของโรงเรียนในสังกัด	74
7	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอนที่มีต่อการปฏิบัติงาน และปัญหาในการปฏิบัติงาน ของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการเสนอแนะแต่งตั้งผู้บริหาร โรงเรียน	76
8	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอนที่มีต่อการปฏิบัติงานและปัญหาในการปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการเสนอความคิดเห็นความชอบประจำปี ของข้าราชการครู	78

9	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอนที่มีต่อการปฏิบัติงานและปัญหาในการปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ	81
10	การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานและปัญหาในการปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ ตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามตำแหน่ง	84
11	การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานและปัญหาในการปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ ตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามเพศ	86
12	การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานและปัญหาในการปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ ตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามอายุ	88
13	การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานและปัญหาในการปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ ตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิ การศึกษา	90
14	การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานและปัญหาในการปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ ตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม ประสบการณ์การบริหาร	92

บทนำ

ภูมิหลัง

การบริหารงานตามพระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษา พุทธศักราช 2523 มีเจตนารมณ์จัดระบบบริหารการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ไข้จัดโครงสร้างและระบบบริหารการประถมศึกษาออกเป็น 4 ระดับ คือ ระดับชาติ ระดับจังหวัด ระดับอำเภอ และระดับกลุ่มโรงเรียน โดยให้คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีอำนาจและหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการประถมศึกษา และมีคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด และคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ เป็นยัรบ้นนโยบายของคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ไปปฏิบัติและประสานงานให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ทั้งนี้เพื่อให้ระบบบริหารการประถมศึกษาของประเทศไทยมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 97 ตอนที่ 158 ฉบับพิเศษ 13 ตุลาคม 2523)

คณะกรรมการแต่ละระดับนั้น คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนเป็นอย่างมาก เพราะเป็นองค์กรที่เ่งที่ปฏิบัติงานใกล้ชิดกับโรงเรียน โดยมีหน้าที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการประสานงานของโรงเรียนในด้านงานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานอาคารสถานที่ งานธุรการและการเงิน งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน การเสนอแนะแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียน การเสนอความคิดเห็นของข้าราชการครู การปฏิบัติงานการเกณฑ์เด็กเข้าเรียนหามพระราชบัญญัติประถมศึกษา การประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรประถมศึกษา การดำเนินงานเกี่ยวกับกลุ่มโรงเรียนและปฏิบัติงานตามมติคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดมอบหมาย (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2532 : 25 - 86)

การบริหารงานตามพระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษา พุทธศักราช 2523 เป็นการบริหารงานในรูปคณะกรรมการ หรือองค์คณะบุคคลทุกระดับ มีคณะกรรมการบริหาร โดยตำแหน่งและโดยการเลือกตั้ง ผู้ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการจำเป็นจะต้องมีความรู้และความเข้าใจอย่างแจ่มชัดในเรื่องบทบาท อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย จึงจะทำให้การปฏิบัติงานของคณะกรรมการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และถูกต้องตามระเบียบที่กำหนดไว้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2524 : คำนำ)

การบริหารงานและการจัดการการประถมศึกษาในปัจจุบัน แม้จะล่วงเลยมาหลายปีแล้ว ก็ยังถือได้ว่าเป็นเรื่องค่อนข้างใหม่ ปัญหาและอุปสรรคยังมีเป็นธรรมดา อย่างไรก็ตาม ในช่วงการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาย่อมมีปัญหาและความสับสนกันไปจากการดำเนินการที่ผ่านมามีปรากฏว่าทุกฝ่ายยอมรับว่า การบริหารงานในรูปคณะกรรมการเป็นระบบการบริหารที่มีประโยชน์ต่อการประถมศึกษาอย่างมาก จากผลการวิจัยและการประชุมสัมมนาผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษาพบปัญหายู่มาก กล่าวคือ ความไม่เข้าใจในบทบาทอำนาจและหน้าที่ของสำนักงานและคณะกรรมการจนทำให้เกิดการกำกวมหน้าที่ซึ่งกันและกัน ได้แก่ สำนักงานเป็นผู้เสนอเพื่อให้คณะกรรมการพิจารณา แต่บางครั้งคณะกรรมการเป็นผู้เสนอเสียเอง หรือสำนักงานเสนอเรื่องที่ไม่ใช่เป็นอำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการ ให้คณะกรรมการพิจารณา หรือคณะกรรมการนำเรื่องที่เป็นหน้าที่ของสำนักงานปฏิบัติมาปฏิบัติเสียเอง นอกจากนี้ คณะกรรมการบางคนยังใช้อำนาจและหน้าที่ที่มีอยู่หาประโยชน์ให้ตนเองและพวกพ้อง หรือการพิจารณาตัดสินใจและการวินิจฉัยของคณะกรรมการบางครั้งไม่คำนึงถึงประโยชน์ของข้าราชการครู และนักเรียน ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายที่จะได้รับ ทำให้การบริหารงานโดยองค์คณะบุคคลไม่สัมฤทธิ์ผลตามอำนาจและหน้าที่เท่าที่ควร (คู่มือคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ. 2532 : 48)

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการก็ประสบปัญหาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในเรื่องต่าง ๆ อยู่มาก ซึ่งน่าจะ

ส่งผลกระทบทําให้การบริหารงานของโรงเรียนไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร (สำนักงาน
คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ. 2532 : 2 - 5) กล่าวโดยสรุปคือ
ขาดการประสานงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาในคํานต่าง ๆ ส่งผลให้ครูไม่เข้าใจ
วิธีสอนและเทคนิคการสอน คุณภาพของนักเรียนบางกลุ่มประสบการณลดลง เด็กนักเรียน
ตกข้ชั้นในปีการศึกษา 2531 ในอัตราร้อยละ 5.69 ผู้บริหารโรงเรียนชาศการนี้เทศ
ภายใน นักเรียนยังคอยเรื่องวินัยและจริยธรรม โรงเรียนในเขตชุมชนมีห้องเรียนไม่
เพียงพอกับจำนวนนักเรียน งบประมาณการก่อสร้างไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน
โรงเรียนขาดการติดตามและประเมินผลการใช้งบประมาณ การแต่งตั้งผู้บริหาร โรงเรียน
ยังมีการร้องเรียนในกรณีระบบอุปถัมภ์ การขอความคิความชอบไม่เป็นไปตามเกณฑ์ถูกต้อง
และขาดความเป็นธรรม โรงเรียนยังไม่มีเขตรบริการและไม่สามารถติดตามเด็กในบังคับมา
เข้าเรียนได้ครบทุกคน (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ. 2532 : บทนำ)

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานและปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษา
อำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ ตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน
2. เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานและปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ
การประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ ตามทัศนะของข้าราชการครู โดยจำแนกตาม
ตำแหน่ง เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการรับราชการ

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งอาจนำไปใช้พัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. ผลการวิจัยอาจใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาพัฒนาหน้าที่และความรับผิดชอบ ตลอดจนวางแผนการแก้ปัญหาของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการตามทัศนะของข้าราชการครู ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและปัญหาในการปฏิบัติงาน ดังนี้
 - 1.1 การประสานงานการประถมศึกษาในหน่วยงานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานอาคารสถานที่ งานธุรการและการเงิน งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
 - 1.2 การเสนอแนะแต่งตั้งผู้บริหาร โรงเรียนต่อคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด
 - 1.3 การเสนอความคิดความขอประจำปีของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ
 - 1.4 การปฏิบัติกรอื่นตามที่กฎหมายกำหนด ได้แก่ การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการเรียน การประกาศรายละเอียดยเกี่ยวกับการส่งเด็กเข้าเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา และการยกเว้นเด็กไม่ต้องเข้าเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

2.1.1 ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา
จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 148 คน

2.1.2 ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา
จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 2,185 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

2.2.1 ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา
จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 108 คน ซึ่งได้จากการใช้ตารางสุ่มส่วนของเครจิและมอร์แกน

2.2.2 ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา จากประชากรจำนวน
2,185 คน สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ จากโรงเรียนที่เป็น
กลุ่มตัวอย่าง 108 โรงเรียน โรงเรียนละ 3 คน โดยวิธีสุ่มอย่างง่าย และได้จำนวนครู
ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 328 คน

3. ตัวแปรที่จะศึกษา

ตัวแปรที่จะศึกษาในที่นี้เป็นตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยการปฏิบัติงานและปัญหา
ในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ คือ

3.1 ตัวแปรต้น

3.1.1 ตำแหน่งของข้าราชการครู

3.1.1.1 ผู้บริหารโรงเรียน

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 เพศ

3.1.2.1 ชาย

3.1.2.2 หญิง

3.1.3 อายุ

3.1.3.1 ตั้งแต่ 35 ปีลงมา

3.1.3.2 สูงกว่า 35 ปี

3.1.4 วุฒิการศึกษา

3.1.4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

3.1.4.2 ปริญญาตรีและสูงกว่า

3.1.5 ประสบการณ์ในการรับราชการ

3.1.5.1 15 ปีลงมา

3.1.5.2 ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม

3.2.1 ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ ในด้านการประสานงาน การเสนอแนะแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียน การเสนอความคิดเห็นความชอบของข้าราชการครู และการปฏิบัติงานตามที่กฎหมายกำหนด

3.2.2 ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีต่อปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ ในด้านการประสานงาน การเสนอแนะแต่งตั้งผู้บริหาร การเสนอความคิดเห็นความชอบของข้าราชการครู และการปฏิบัติงานตามที่กฎหมายกำหนด ตลอดทั้งปัญหาทั่วไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การปฏิบัติงานของคณะกรรมการ หมายถึง การกระทำของคณะบุคคล ซึ่งทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ ตามมาตรา 24 แห่งพระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษา พุทธศักราช 2523 ได้แก่

1.1 การประสานงานการประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัด ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติกำหนด จำแนกเป็น

1.1.1 การประสานงานด้านวิชาการ หมายถึง การส่งเสริม

ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอที่เกี่ยวกับงานวิชาการ ประกอบด้วย การกำหนดนโยบายทางวิชาการ การนิเทศการศึกษา การวางแผนการปฏิบัติงานด้านวิชาการ และสนับสนุนงานวิชาการ เพื่อให้การศึกษาของ โรงเรียนเจริญก้าวหน้า

1.1.2 การประสานงานด้านบุคลากร หมายถึง การส่งเสริม

ความร่วมมือในการสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การดูแลบำรุงรักษาและการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน

1.1.3 การประสานงานด้านกิจการนักเรียน หมายถึง การส่งเสริม

ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน ประกอบด้วยกิจกรรมที่โรงเรียนต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา พุทธศักราช 2523 ได้แก่ การจัดเชตบริการ การจัดทำสำมะโนนักเรียน กิจกรรมที่โรงเรียนจัดบริการให้แก่นักเรียน การจัดอาหารกลางวัน การให้บริการแนะแนว การจัดสหกรณ์นักเรียนและการจัดบริการสุขภาพอนามัย

1.1.4 การประสานงานด้านอาคารสถานที่ หมายถึง การส่งเสริม

ความร่วมมือในการพิจารณาเสนอแนะการจัดสร้างอาคารเรียนและอาคารประกอบการจัดสรรงบประมาณ การดูแลบำรุงรักษา และการประเมินผลการใช้อาคาร

1.1.5 การประสานงานด้านธุรการและการเงิน หมายถึง การ

ส่งเสริมความร่วมมือในการพิจารณาจัดตั้งและจัดสรรงบประมาณ การควบคุมติดตามและประเมินผล การใช้งบประมาณของโรงเรียน

1.1.6 การประสานงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน หมายถึง การ

ส่งเสริมความร่วมมือ การประชาสัมพันธ์ในชุมชนให้เข้าใจ การจัดการประถมศึกษา การให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการต่าง ๆ และการส่งเสริมให้โรงเรียนให้การบริการแก่ชุมชน

1.2 การเสนอแนะแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง การแสดงความ
คิดเห็นในการสรรหาบุคคลและการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน
อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่

1.3 การเสนอความคิดเห็นความชอบประจำปีของข้าราชการครู หมายถึง การนำ
ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูมาพิจารณาเพื่อเลื่อนเงินเดือนประจำปี

1.4 การปฏิบัติงานตามที่กฎหมายกำหนด หมายถึง การกระทำตามข้อ
กำหนดตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา พุทธศักราช 2523 และตามระเบียบคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ จำแนกเป็น

1.4.1 การประกาศรายละเอียดเกี่ยวกับการใหญ่ปกครองส่งเด็กที่มีอายุ
ย่างเข้าปีที่แปดเข้าเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาในถิ่นฐานของหมู่บ้าน

1.4.2 การอนุญาตให้เด็กที่มีลักษณะบกพร่องทางร่างกาย หรือจิตใจ
ไม่ต้องเข้าเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา ได้แก่ เป็นโรคเรื้อน และวัณโรคในระยะอันตราย
ท้องหาเลี้ยงดูปกครอง ซึ่งทุพพลภาพไม่มีหนทางเลี้ยงชีพและไม่มีผู้เลี้ยงดูแทน

1.4.3 การพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการเรียนของ
นักเรียนชั้นปีที่ 6

1.4.4 การดำเนินงานเกี่ยวกับกลุ่มโรงเรียน

1.4.5 การปฏิบัติตามที่คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดมอบหมาย

2. คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ หมายถึง องค์คณะบุคคล ซึ่งประกอบด้วย
นายอำเภอ หรือปลัดอำเภอ ผู้เป็นหัวหน้ากิ่งอำเภอเป็นประธาน ที่ปรึกษาการอำเภอ หรือที่ปรึกษาการ
กิ่งอำเภอ ผู้แทนข้าราชการครูซึ่งได้รับการเลือกตั้งจากกลุ่มโรงเรียน กลุ่มละ 1 คน เป็นกรรมการ
และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ หรือหัวหน้าการประถมศึกษากิ่งอำเภอเป็นกรรมการและ
เลขานุการ ในการวิจัยครั้งนี้ คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอมีความหมายรวมถึง
คณะกรรมการการประถมศึกษากิ่งอำเภอด้วย

3. ข้าราชการครู หมายถึง บุคคลซึ่งรับราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่

3.1 ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่ผู้อำนวยการโรงเรียน อาจารย์ใหญ่ หรือครูใหญ่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ

3.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูซึ่งทำหน้าที่เป็นครูสอน หรือสนับสนุนการสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ

4. ทักษะ หมายถึง การแสดงความคิดเห็นของข้าราชการครู ซึ่งในวิจัยนี้ได้จากการสังเกตจากการกระทำตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ตามมาตรา 24 แห่งพระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษา พุทธศักราช 2523 เป็นทักษะของข้าราชการครูที่เกิดจากการปฏิบัติงานและปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ ในปีการศึกษา 2532

5. ปัญหา หมายถึง สิ่งที่ทำให้การปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอไม่เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตามทักษะของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ และในวิจัยนี้จะจำแนกออกเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการประสานงานโรงเรียนประถมศึกษา การเสนอแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียน การเสนอความดีความชอบของข้าราชการครู และการปฏิบัติงานตามที่กฎหมายกำหนด

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยสาระสำคัญตามลำดับ คือ การปฏิบัติงาน โดยรูปคณะกรรมการหรือองค์คณะบุคคล โครงสร้างและระบบบริหารการประถมศึกษาอำเภอ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การปฏิบัติงานโดยรูปคณะกรรมการหรือองค์คณะบุคคล

การปฏิบัติงานโดยคณะกรรมการหรือองค์คณะบุคคล เป็นรูปแบบการปฏิบัติงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลหลายคนเข้ามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วิจัย ตัดสินใจ และวางแผน การให้ฝ่ายปฏิบัตินำไปดำเนินการ ซึ่งจะก่อให้เกิดผลต่อการบริหาร กล่าวคือ การวิจัย ตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติเป็นไปอย่างรอบคอบ เพราะหลายคนมีโอกาสร่วมพิจารณาและร่วมงาน เกิดความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของ มีความผูกพันกับหน่วยงานที่ตนสังกัด กลุ่มบุคคลที่ร่วมกัน ปฏิบัติภารกิจย่อมมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าประสงค์ของหน่วยงาน สมาชิกทุกคนเป็น ตัวจักรสำคัญที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ โดยมีผู้บริหารทำหน้าที่เป็นศูนย์กลาง ในการจัดระบบงานและประสานงานให้การทำงานเป็นไปตามเป้าประสงค์ ส่วนการบริหาร การศึกษาเป็นกิจการของกลุ่มที่มีความสัมพันธ์ซ้อนกว่าการบริหารงานอื่น จึงจำเป็นอย่างยิ่ง ารูปแบบการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและยอมรับกันมากรูปแบบหนึ่งคือ การปฏิบัติงานโดยรูป คณะกรรมการ มีโครงสร้างให้องค์คณะบุคคลหรือคณะกรรมการมีส่วนร่วมในการวิจัย ตัดสินใจ และกำหนดแนวทางการปฏิบัติโดยอาศัยการพิจารณาอย่างรอบคอบ ซึ่งมีนักการศึกษาได้ให้ ความหมายไว้อย่างชัดเจน

กษัตริย์ กิตติภูมิชัย (2514 : 63) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับคณะกรรมการโดยสรุป ไว้ว่า คณะกรรมการ หมายถึง องค์คณะบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่ได้รับการแต่งตั้ง หรือได้รับ

มอบหมายจากผู้นำอำนาจ จะเป็นส่วนราชการหรือตัวแทนประชาชนเลือกทั้งขึ้นมาก็ได้ เพื่อทำหน้าที่ค้นหาข้อยุติธรรมที่ยุติที่สุด หรือวินิจฉัยปัญหาเรื่องใด ๆ ก็ได้เพื่อหาข้อตกลงร่วมกัน

กิตติมา ปรีดีศิลป (2524 : 92 - 93) ได้ให้ความคิดเห็นการปฏิบัติงานขององค์กรที่จัดระบบโครงสร้างในรูปแบบคณะกรรมการ ไว้ดังนี้

1. ก่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย
2. ช่วยส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจกันและทำให้งานลุล่วงไปด้วยดี
3. เป็นแหล่งที่ก่อให้เกิดความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ดี
4. ช่วยส่งเสริมให้บุคคลที่เป็นคณะกรรมการมีความภูมิใจ และทำงานไปหน้าที่อย่าง

เต็มความสามารถ

ประธาน คณะนิติศึกษากร (2508 : 29) ได้สรุปเรื่องการปฏิบัติงานในรูปแบบคณะกรรมการไว้ว่า มีลักษณะที่เด่นชัดแตกต่างไปจากการปฏิบัติงานในรูปแบบอื่น ๆ ในข้อที่ว่าอำนาจเด็ดขาดในการควบคุมและสั่งการ เป็นอำนาจรวมกันของบุคคลในคณะกรรมการ กล่าวคือ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบรวมกันอยู่ที่คณะบุคคล มิใช่รวมอยู่ที่บุคคลเดียว จึงเป็นหลักการที่เหมาะสมในวิถีทางของระบอบประชาธิปไตย ... ยังเป็นหลักประกันได้ว่า การวินิจฉัยตกลงใจใด ๆ อาจจะบังเกิดผลดีในแง่ของความสำเร็จยุติธรรมอีกด้วย

สำราญ ถาวรบุษย์ (2510 : 9 - 10) ได้ชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ของการปฏิบัติงานโดยคณะกรรมการว่า

1. ทำให้เกิดความรู้ ความคิด ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ของบุคคลหลายคน เพื่อนำมาพิจารณาแก้ไข หรือตัดสิน ซึ่งถือว่าเป็นการแก้ปัญหาที่ดีที่สุด
2. สามารถป้องกันความลำเอียง และความเข้าใจผิดอาจจะเกิดจากบุคคลหนึ่งหรือพิจารณาเพียงผู้เดียว
3. ทำให้เกิดการประสานงานที่ดี
4. ทำให้เกิดความร่วมมือในกรณีต่อไป

- 4.1 ทุกคนพยายามร่วมมือเพื่อให้บรรลุตามแผนหรือจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้
 - 4.2 นโยบายหรือแผนงานย่อมได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจ
 - 4.3 การอภิปรายปัญหาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ทำให้เข้าใจในแผนงานและนโยบายได้ดี
 - 4.4 ทำให้ผู้บริหาร หรือหัวหน้างานมีประสบการณ์และรู้จักบุคคลในวงกว้างที่เกี่ยวข้องมากยิ่งขึ้น
 - 4.5 ทำให้เกิดความคิดในการดำเนินงานตามแผนอย่างต่อเนื่อง
- สโตนเนอร์ (Stoner. 1978 : 306 - 307) ได้กล่าวถึงผลดีของคณะกรรมการไว้ว่า
1. เพื่อให้เกิดการตัดสินใจที่ดี ทั้งนี้เนื่องจากกรรมการประกอบด้วย บุคคลที่มีความรู้ต่าง ๆ หลายสาขา
 2. เพื่อส่งเสริมการประสานงาน เนื่องจากกรรมการต้องทำงานเกี่ยวข้องกับหน่วยงานอื่น ๆ ของการจะศึกษาของหน่วยงานอื่นด้วย
 3. เพื่อประโยชน์ในการฝึกฝนบุคคล เพื่อเตรียมเป็นนักบริหาร
 4. เป็นการกระจายอำนาจการตัดสินใจ
- คณะกรรมการพิจารณาการศึกษาประชาบาล (2522 : 56 - 90) ได้พิจารณาข้อดีของการปฏิบัติงานโดยคณะบุคคล หรือคณะกรรมการมีความเห็นว่าระบบการประถมศึกษาในรูปแบบคณะกรรมการ มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม ระบบบริหารราชการ และระบบบริหารการศึกษาของประเทศมากกว่ารูปแบบที่เป็นมาในอดีต ซึ่งสรุปได้ดังนี้
1. การจัดและการบริหารการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะร่วมงานบริหารและงานวิชาการไว้ในองค์กรเดียวกัน มีหน่วยงานการศึกษาที่แน่นอน รับผิดชอบความผูกพันดำเนินงาน และประสานสัมพันธ์กันทั้งระบบ เป็นวิธีการมอบอำนาจให้คณะกรรมการการประถมศึกษาในระดัจังหวัด โดยส่วนกลางทำหน้าที่เฉพาะกำหนดนโยบาย วางแผนจัดสรรงบประมาณ กำหนดและดูแลมาตรฐานการศึกษา และบริหารงานบุคคลระดับสูงเท่านั้น

2. การมีส่วนร่วมของประชาชน เปิดโอกาสให้ผู้แทนของประชาชนและผู้แทนครู
มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทาง และควบคุมการจัดการศึกษาอย่างใกล้ชิดทั้งในระดับชาติ
ระดับจังหวัด และระดับอำเภอ

3. ความเสมอภาคของผู้เรียน เน้นการจัดการศึกษาที่มีเอกภาพของต่อความ
ต้องการของผู้เรียนมากที่สุด สามารถจัดความแตกต่างในค่านสภาพของโรงเรียน การจัด
สรรงบประมาณ คุณภาพของการเรียนการสอน และการจัดระบบบริหารที่มีความซื่อสัตย์ และไม่
หักเหกับออกไปได้

4. ความเสมอภาคของบุคคล ยกฐานะครูประชาบาลขึ้นเป็นข้าราชการพลเรือน
มีฐานะ ศักดิ์ศรี สิทธิ สวัสดิการ และโอกาสความก้าวหน้าเท่าเทียมกับข้าราชการพลเรือน
อื่น ๆ จะทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดีขึ้น

5. การปฏิบัติงานโดยองค์กรคณะบุคคล เป็นผู้นิเทศสั่งการในทุกระดับทำให้การ
ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรอบคอบมีเหตุมีผล และยุติธรรมมากกว่าการปฏิบัติงานโดยให้อำนาจ
อยู่กับบุคคลเดียว

6. การประชาสัมพันธ์ระหว่างการประชุมศึกษาธิการกับการศึกษาระดับอื่น ๆ ตลอดจน
สะดวก และรวดเร็วยิ่งขึ้น

7. ประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากร จะทำให้ประหยัดงบประมาณค่าใช้จ่าย ขจัด
ปัญหาการทำงานซ้ำซ้อน อันเป็นเหตุให้สิ้นเปลืองทรัพยากรทั้งค่าน้ำค่าจ้างคน และค่าสิ่งเงิน
ลงได้

8. เกิดประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา สามารถลดความสูญเปล่าทางการศึกษา
ที่เกิดจากการจัดสรร และใช้ทรัพยากรอย่างไม่คุ้มค่าลดลงได้ ทำให้สามารถวางแผนการจัด
สรรงบประมาณด้านต่าง ๆ ได้ตรงตามเป้าหมาย และตรงตามความต้องการมากขึ้น

โดยสรุปกล่าวไ้ว่าการปฏิบัติงานโดยรูปคณะกรรมการ เปรียบเหมือน เป็นศูนย์รวม
ของบุคคลหลายฝ่ายที่รวมกันวินิจฉัย ตัดสินใจ และกำหนดแนวทางปฏิบัติร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ซึ่งเป็นหลักการที่เหมาะสมที่สุดในวิถีทางของระบบประชาธิปไตย และน่าจะเป็นรูปแบบที่ดีในการปฏิบัติงานการประณตึกษาในปัจจุบัน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่ามียลคืหลายประการ คือ

1. ช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความรอบคอบ เพราะมีบุคคลหลายฝ่ายร่วมพิจารณา
2. สร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติ ทำให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน
3. เป็นการปลุกฝังแนวทางประชาธิปไตยที่ดี ตลอดจนการถ่ายทอดค่านักเรียนต่อไปในอนาคต
4. ช่วยให้การวินิจฉัย ตัดสินใจ และวางแผนทางการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเหมาะสม และเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป
5. เป็นการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบการปฏิบัติงานไม่ให้ตกอยู่ในบุคคลใดบุคคลหนึ่ง โดยเฉพาะเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลหลายฝ่ายมีส่วนร่วม
6. ช่วยให้การบริหารสอดคล้องกับสถานการณ์ ปัญหาและความต้องการของแต่ละท้องถิ่นยิ่งขึ้น

การปฏิบัติงานโดยรูปคณะกรรมการนั้น บุคคลที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องมีการจัดระบบและระเบียบในการทำงานให้ประสานสัมพันธ์กัน มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ และรับทราบหมายหน้าที่ของกันและกัน ซึ่งจะทำการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และราบรื่น ซึ่งการปฏิบัติงานโดยรูปคณะกรรมการนั้น มีหลักการดังนี้

1. การบริหารงานลักษณะนี้จะประกอบด้วย 2 ส่วน คือ
 - 1.1 ส่วนงาน ทำหน้าที่ปฏิบัติงานและบริหารงานโดยตรง
 - 1.2 คณะกรรมการ ซึ่งประกอบด้วยผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้แทนฝ่ายปฏิบัติ
- ทำหน้าที่บริหารงานทางอ้อมโดยใช้การประชุม วินิจฉัย ตัดสินใจ หรือวางแผนทางการบริหาร เพื่อให้ส่วนงานนำไปดำเนินการ

2. ในการดำเนินการที่จะให้เกิดผลดี มีปัญหาน้อย จำเป็นต้องกำหนดบทบาท อำนาจและหน้าที่ในเชิงปฏิบัติของทั้งสำนักงานและคณะกรรมการให้ชัดเจน
3. สำนักงานและคณะกรรมการจะต้องดำเนินการตามบทบาท อำนาจและหน้าที่ให้สอดคล้องสัมพันธ์กัน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับองค์การเป็นสำคัญ
4. การเสนอเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้คณะกรรมการพิจารณาเป็นหน้าที่ของสำนักงานที่จะต้อง เสนอข้อมูลและพร้อมที่จะชี้แจงเหตุผลให้ชัดเจน
5. การพิจารณาวินิจฉัยตัดสินใจหรือกำหนดนโยบายการปฏิบัติของคณะกรรมการนั้นจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของเหตุผลและระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องด้วยความจริงใจ และมติที่ประชุมควรมาจากการยอมรับกันด้วยเหตุผลมากกว่ามติจากการลงคะแนน
6. การดำเนินงานของสำนักงานและคณะกรรมการ จะต้องมีการร่วมกัน และปฏิบัติตามกติกาด้วยความจริงใจ ซื่อสัตย์ และยุติธรรม โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ ตลอดจนรวมมากกว่าส่วนตน

โครงสร้างและระบบบริหารการประถมศึกษาอำเภอ

ตามพระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษา พุทธศักราช 2523 มาตรา 24 กำหนดว่า ให้มีคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอทุกอำเภอ ประกอบด้วย นายอำเภอ เป็นประธานกรรมการ ศึกษาธิการอำเภอ และข้าราชการครูผู้ได้รับเลือกตั้งเป็นตัวแทน ข้าราชการครูของกลุ่มโรงเรียน ภายในเขตอำเภอกลุ่มโรงเรียนละหนึ่งคนเป็นกรรมการ และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเป็นกรรมการและเลขานุการ

กรรมการซึ่งได้รับเลือกตั้งเป็นตัวแทนข้าราชการครู มีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี

คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ มีอำนาจหน้าที่ภายในเขตอำเภอ ดังต่อไปนี้

1. ประสานงานการประถมศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ
2. เสนอแนะการแต่งตั้งผู้อำนวยการโรงเรียน อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่
โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอต่อคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด
3. เสนอความคิดเห็นความชอบประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
อำเภอ ต่อคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด
4. ปฏิบัติการอื่นตามที่กฎหมายกำหนด และตามที่คณะกรรมการการประถมศึกษา
จังหวัดมอบหมาย

การประชุมคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่า
กึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุม การวินิจฉัยชี้ขาดให้ถือเสียงข้างมาก
กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุม
ออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด ถ้ามีการพิจารณาเรื่องเกี่ยวกับตัวกรรมการ
ผู้ใดโดยเฉพาะผู้นั้นไม่มีสิทธิเข้าประชุม

ให้มีสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอทุกอำเภอเป็นหน่วยงานบริหาร สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัด มีอำนาจและหน้าที่ปฏิบัติงานธุรการของคณะกรรมการการประถมศึกษา
อำเภอ จัดการการประถมศึกษาภายในเขตอำเภอ และปฏิบัติการอื่นตามที่กฎหมายกำหนด และตาม
ที่คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอมอบหมาย

ให้มีหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีหน้าที่บังคับบัญชา ควบคุม และดูแลโดยทั่วไปของ
สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการ
การประถมศึกษาจังหวัด

เพื่อประโยชน์ในการจัดการประถมศึกษาในอำเภอ อำเภอใดแบ่งส่วนราชการออกเป็น
กิ่งอำเภอ ให้ถือว่ากิ่งอำเภอนั้นเป็นอำเภอ โดยให้มี

1. คณะกรรมการการประถมศึกษากิ่งอำเภอทุกกิ่งอำเภอ ประกอบด้วย ปลัดอำเภอ ผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอเป็นประธานกรรมการ ศึกษาธิการอำเภอ และข้าราชการครูผู้ได้รับเลือกตั้งเป็นผู้แทนข้าราชการครูของกลุ่มโรงเรียนภายในเขต กิ่งอำเภอ กลุ่มโรงเรียนละหนึ่งคนเป็นกรรมการ และหัวหน้าการประถมศึกษากิ่งอำเภอ เป็นกรรมการและเลขานุการ โดยให้มีอำนาจและหน้าที่เช่นเดียวกับคณะกรรมการ การประถมศึกษาอำเภอ

2. สำนักงานการประถมศึกษากิ่งอำเภอทุกกิ่งอำเภอ เป็นหน่วยงานบริหาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด โดยให้มีอำนาจและหน้าที่เช่นเดียวกับสำนักงาน การประถมศึกษาอำเภอ

3. หัวหน้าการประถมศึกษากิ่งอำเภอ มีอำนาจบังคับบัญชา ควบคุม และดูแล โดยทั่วไปของสำนักงานการประถมศึกษากิ่งอำเภอ และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ ขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ

การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอหรือกิ่งอำเภอ ต้องปฏิบัติ ตามอำนาจหน้าที่ ตามมาตรา 24 แห่งพระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษา พุทธศักราช 2523 ดังต่อไปนี้

1. ประสานงานการประถมศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอหรือกิ่งอำเภอ

การประสานงาน เป็นกิจกรรมที่จัดระเบียบความสัมพันธ์การทำงานกัน ต่าง ๆ ของหน่วยงานให้เกิดความร่วมมือที่ดี และดำเนินไปสู่จุดหมายปลายทางเดียวกัน

กิตติมา ปรีดีธรรมา (2529 : 221) ได้ให้ความหมายว่า การประสานงาน เป็นกิจกรรมที่จำเป็นในการบริหารและผู้บริหารที่ดีนั้นต้องมีความสามารถในการที่จะทำให้เกิด

ความผสมกลมกลืนในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ปัจจัยต่าง ๆ ในการบริหาร ได้แก่ คน เงิน วัสดุ และวิธีการปฏิบัติงาน อันก่อให้เกิดความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพของการบริหารได้

บุสดี ศักยมานะ (2521 : 56) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า การประสานงาน เป็นการจกระเบียบการทำงานเพื่อให้ส่วนต่าง ๆ และเจ้าหน้าที่ร่วมมือกันปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่ทำงานซ้ำซ้อน ทั้งนี้เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายขององค์การนั้น

สมพงษ์ เกษมสิน (2517 : 29) มีความเห็นว่าการประสานงานคือ ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้เรียบร้อย และสอดคล้องกลมเกลียวกัน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายในเวลาที่กำหนดไว้

โดยสรุปกล่าวได้ว่า การประสานงาน หมายถึง ความพยายามทุกวิถีทางที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ อันได้แก่ การเสนอแนะ ส่งเสริมสนับสนุน การมีส่วนร่วม การติดต่อ เป็นต้น

บทบาทของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในการประสานงาน

คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะช่วยให้การดำเนินงานการประถมศึกษาในอำเภอนั้น ๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพตามจุดหมายของหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 ซึ่งหมายถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ หากคณะกรรมการดังกล่าวได้ปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดได้ถูกต้องด้วยความตั้งใจจริง เนื่องจากบทบาท อำนาจและหน้าที่ตามกฎหมายที่กำหนดให้คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอปฏิบัติในเรื่องการประสานงาน การประถมศึกษาของโรงเรียน ยังคงมีเนื้อหาทางปฏิบัติอยู่ ด้วยเหตุที่กฎหมายมิได้ระบุบทบาท อำนาจหน้าที่ไว้ชัดเจนพอ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องกล่าวถึงเจตนารมณ์แห่งกฎหมายไว้พร้อมทั้งชี้ทางให้สามารถนำไปปฏิบัติเกี่ยวกับการประสานงานการประถมศึกษาโรงเรียน เพื่อเปิดกว้างให้

คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอแต่ละแห่งไต่พิจารณาเรื่องสำคัญ ๆ ที่มีผลต่อการพัฒนา การประถมศึกษาของโรงเรียนในสังกัดอำเภอนั้น ๆ ซึ่งย่อมไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับเหตุผล ความจำเป็นของคณะกรรมการการประถมศึกษาแต่ละแห่ง บางแห่งอาจพิจารณาประสานงาน เฉพาะเรื่องการวางแผน และการของงบประมาณของแต่ละโรงเรียนเท่านั้น บางแห่งอาจจะให้ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเสนอรายงานผลการจัดการศึกษาประจำปี เพื่อคณะกรรมการ จะไต่ทราบและให้ขอเสนอแนะในการพัฒนาต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา แห่งชาติ. 2532 : 85 - 86)

เพื่อให้การปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอภายในขอบเขต หน้าที่แห่งมาตรา 24 (1) มีผลในทางปฏิบัติที่ชัดเจน สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอและโรงเรียน ควรประสานงานกับคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ โดยกำหนดภารกิจที่สำคัญตามที่ สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติกำหนด (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2529 : 28 - 50) มี 6 งาน ดังนี้

- (1) งานวิชาการ
- (2) งานบุคลากร
- (3) งานกิจการนักเรียน
- (4) งานอาคารสถานที่
- (5) งานธุรการและการเงิน
- (6) งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

งานวิชาการ

งานวิชาการ หมายถึง กิจกรรมทุกชนิดที่จัดขึ้นในโรงเรียน ซึ่งเกี่ยวกับการ ปรับปรุงการเรียนการสอน พัฒนานักเรียนให้ได้ดี และมีประสิทธิภาพที่สุด เพราะหน้าที่ ของสถานศึกษาหรือโรงเรียนทุกแห่ง คือการให้ความรู้ในหลักวิชาการแก่นักเรียน วิทยุ สวรร (2526 : 324) ฉัตรชัย อรรถนันท์ (2524 : 148) และนิพนธ์ กิตาวงศ์ (2523 : 67)

มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า การบริหารงานด้านวิชาการจัดว่าเป็นงานที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องรับผิดชอบเป็นอันดับแรก เพราะภารกิจของสถานศึกษาคือให้บริการทางวิชาการ ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่เป็นผู้นำทางวิชาการ โดยทำงานร่วมกับคณะครู งานที่เกี่ยวข้องกับวิชาการที่สำคัญ คือ งานด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การปรับปรุงการเรียน การสอน การวัดผลและประเมินผล

หวน พันธุพันธ์ (2525 : 10 - 17) ให้ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการไว้ว่า งานบริหารด้านวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาชั้น ได้แก่ การควบคุมดูแลหลักสูตรการสอน อุปกรณ์การสอน การจัดแบบเรียน คู่มือครู การจัดชั้นเรียน การจัดการเรียนการสอน การปรับปรุงการเรียนการสอน การฝึกอบรมครูประจำการ การเผยแพร่วิชาการ การวัดผล การศึกษา การวิจัยค้นคว้า การประเมินมาตรฐานในโรงเรียนเพื่อปรับปรุงโรงเรียน ตลอดจน การตรวจเยี่ยมและนิเทศการศึกษาแก่โรงเรียน

บันลือ พดุษะวัน (2522 : 155 - 156) ได้จำแนกงานบริหารวิชาการไว้ว่า คืองานเริ่มตั้งแต่การรับเด็กเข้าเรียน การจัดการครูเข้าประจำชั้น ประจำวิชา การจัดการการสอน การเตรียมงานก่อนเปิดเรียน การจัดการบริการในสถานศึกษาหลักสูตร เช่น โครงการสอน ประมวลการสอน แบบเรียน ระเบียบวิธีวัดผล สมุดประจำตัว บัญชีเรียกชื่อ สมุดประจำชั้น การจัดการบริการห้องสมุด ตำราเรียน หนังสืออ้างอิงทั้งครูและนักเรียน การจัดการบริการสำหรับวัสดุอุปกรณ์การสอน ให้ครูสามารถใช้อุปกรณ์การสอนให้สะดวกและการจัดโครงการวัดผล การศึกษาไว้ตลอดปี

วรณี เสียงแจ้ว (2524 : 44 - 48) ได้แสดงความคิดเห็นต่อการบริหารงาน วิชาการไว้ 2 ด้าน คือ

1. การบริหารวิชาการที่เกี่ยวกับตัวครู ควรทบทวนให้มีความสนิหสนม เข้าใจครูให้ ล่องแท ให้รู้ว่เรามีความสามารถอะไร จะไปเข้ามารวมกัน เปิดโอกาสให้ครูเสนอโครงการ เกี่ยวกับการเรียนการสอน นิเทศครูให้ทำการสอนโดยเต็มที่ แบ่งครูเป็นสาย ป.1, 2, 3

ประชุมร่วมกันสัปดาห์ละ 1 ครั้ง เพื่อวางแผนการสอน แบ่งความการเรียน การจัดทำสื่อ การเรียนการสอน บันทึกผลประชุมส่งครูใหญ่

2. การบริหารงานวิชาการที่เกี่ยวกับหลักสูตร เอกสารการเรียนการสอนจาก หน่วยงานนิเทศก์ ทั้งเป้าหมายในการเรียนการสอนว่าให้เด็กคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น เน้นทักษะชีวิต และสอดคล้องคุณธรรมทุกเรื่อง มีกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อความจำ มีป้าย คติพจน์ แบ่งครูเป็นกลุ่มใหญ่ 4 กลุ่ม ตามกลุ่มประสบการณ์ แต่ละกลุ่มวางแผนงานจัดกิจกรรม ให้สอดคล้องกับหลักสูตร ผู้บริหารต้องพิจารณาหลักสูตร ทำความเข้าใจให้ตรงแท้เพื่อจะได้ ชี้นำครู แบ่งงานให้ครูช่วยกันทำแล้วคอยติดตามผล

ทวิศ ทัศนาคินทร์ (2524 : 281) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นหัวใจของโรงเรียน เป็นชีวิตจิตใจของสถาบัน ส่วนงานท่านอื่นเป็นองค์ประกอบที่จะทำให้งานของสถาบันดำเนินไป ด้วยความเรียบร้อยเท่านั้น เบรดลีย์ (Bradley. 1983 : 21) มีแนวคิดเช่นเดียวกับ ทวิศ ทัศนาคินทร์ ซึ่งเห็นว่าการพัฒนาบุคคล การศึกษาในปัจจุบันเน้นให้ครูเป็นผู้มีทักษะ และความชำนาญทางการสอนเป็นสิ่งสำคัญ ส่วนงานธุรการและงานอื่น ๆ ถือว่าเป็นงานอันคับ รong

กิติมา ปรีดีติลล (2529 : 11) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่ เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาหรือโรงเรียน เพื่อดำเนินการและพัฒนาการเรียน การสอนให้ได้ดี และมีประสิทธิภาพมากที่สุด

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2526 : 69) ได้เสนอแนะ งานวิชาการที่ควรจัดทำในโรงเรียนประถมศึกษา นอกเหนือจากคำอื่น ๆ ได้แก่ การกำหนด นโยบาย เป้าหมาย และการวางแผนของโรงเรียนทางวิชาการ กล่าวคือ "เป็นการนำ เอาหลักการ วิธีการ และขั้นตอนการวางแผนมาใช้ในการดำเนินงานทางด้านการเรียนการสอน ของโรงเรียน โดยมีการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย การวางแผนและการดำเนินงานตาม แผน รวมทั้งการติดตามและประเมินผล"

จรินทร์ นาคศรีอาภรณ์ (2520 : 60) ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงาน วิชาการของโรงเรียนสาธิต ระดับประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร สรุปได้ว่า การบริหาร งานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษานั้น ประกอบด้วยงานต่อไปนี้ (1) ขบวนการบริหารงาน วิชาการ (2) หลักสูตรและการสอน (3) การนิเทศการสอน (4) อาคารสถานที่และสิ่ง บริการการสอน ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์การสอน และห้องสมุด (5) กิจกรรมเสริมหลักสูตร และ (6) การประเมินผลการสอน

แนม ชินพงศ์ (2522 : 38 - 39) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงาน วิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดภาคใต้ของประเทศไทย พบว่า งานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาที่มีดังนี้ (1) หลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ (2) การสอน (3) สื่อการเรียนและห้องสมุด (4) กิจกรรมนักเรียน (5) การวัดผล และประเมินผลการศึกษา และ (6) การนิเทศการศึกษา

จากแนวคิดของนักบริหารและนักวิชาการดังกล่าวแล้ว สรุปได้ว่า งานวิชาการ โรงเรียนประถมศึกษานั้น คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอหรือกิ่งอำเภอ น่าจะมีส่วน เกี่ยวข้องในการประสานงาน ได้แก่ การส่งเสริมความร่วมมือในการกำหนดนโยบายทางวิชาการ หลักสูตร แบบเรียน สื่อการเรียน การนิเทศการศึกษา การประเมินผลงานเกี่ยวกับวิชาการ และการบริการที่จะสนับสนุนงานวิชาการ ตลอดจนโครงการพัฒนาวิชาการอื่น ๆ ที่จะเป็นการ ส่งเสริมให้การศึกษารองโรงเรียนมีความเจริญก้าวหน้า

งานบุคลากร

งานบุคลากรหรืองานบุคคล เป็นกระบวนการเกี่ยวกับการวางแผนนโยบายการวางแผน การวางแผน และข้อบังคับเกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อ ได้ประโยชน์และรักษาทรัพยากรด้านมนุษย์ (Human Resources) ให้มีประสิทธิภาพ และปริมาณเพียงพอ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ กระบวนการทั้งหมด

เริ่มจากการประกาศสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน จนกระทั่งออกจากงาน (ประชุม
รศบ.ประเสริฐ. 2528 : 3)

กิติมา ปรีดีคิด (2529 : 119) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง
การจัดและดำเนินการ เกี่ยวกับการวางแผนเกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การ ตั้งแต่
การสรรหาผู้มีความรู้ความสามารถที่มีจำนวนเพียงพอเข้ามาดำเนินงานให้เกิดประโยชน์เต็มที่
ตลอดทั้งการบำรุงรักษา ส่งเสริม และพัฒนาสมรรถภาพของผูปฏิบัติงาน ให้สามารถปฏิบัติงาน
อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายขององค์การ

บุญใหญ่ สาทร (2517 : 5) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจของ
การบริหาร บรรดาสิ่งก่อสร้าง อาคารสถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์ และการเงิน แม้ว่าจะมีบริบูรณ์
สักเพียงใด จะไม่มีความหมายเลย ถ้าคนที่ใช้สิ่งเหล่านี้ไม่มีความสามารถเพียงพอที่จะ
ใช้หรือขาดขวัญ ขาดกำลังใจที่จะร่วมมือกับปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายด้วยกัน ผู้บริหารที่ดี
จะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถสูงในการบริหารงานบุคคล สามารถทำให้บุคคลร่วมมือกัน
ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

เกษม สุวรรณกุล (2522 : 285 - 296) ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับบทบาทของ
ผู้บังคับบัญชาในการบริหารงานบุคคลไว้ว่า จะต้องรับผิดชอบดูแลให้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการ
บริหารงานบุคคลที่มีอยู่ได้รับการปฏิบัติอย่างครบถ้วนถูกต้อง และอย่างตรงไปตรงมาไม่เลือก
ปฏิบัติ พร้อมทั้งจะต้องดูแลเอาใจใส่ให้หน่วยงานบริหารบุคคลมีหน้าที่เน้นหนักไปในทางบริหาร
มากกว่าการควบคุม วิเริ่ม หรือรับเอาหลักการและวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารบุคคลที่ตน
สมัยมาใช้กับหน่วยงานของตนเอง

แคสเทตเตอร์ (Castetter. 1976 : 42 - 43) เห็นว่าบทบาทของ
การบริหารงานบุคคล ฝ่ายครุทองเกี่ยวกับการวางแผน การจัดองค์การ การวินิจฉัยสั่งการ
และการควบคุม ซึ่งประกอบด้วยการระบวนการในการปฏิบัติคือ การวางแผน การสรรหา
การคัดเลือก การบรรจุ การประเมิน การให้ค่าตอบแทน การพัฒนา การปฏิบัติต่อเนื่อง
การให้ความมั่นคงปลอดภัย การเจรจาต่อรอง การให้ข่าว

อุทัย หิรัญโต (2520 : 157) ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล มากเช่นเดียวกัน โดยกล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นการคัดเลือกจะไขประโยชน์ของ บุคคลให้บังเกิดผลสูงสุดนั้น จะต้องพิจารณาถึง ความรู้ความสามารถและความประพฤติของแต่ละคน ประกอบกับตำแหน่งหน้าที่ที่มอบหมายให้ปฏิบัติ ยิ่งกว่านั้นการที่จะเสริมสร้างกำลังใจ ของผู้ปฏิบัติงานก็จะต้องมีการบำรุงขวัญหรือกำลังใจ ในการผลิตคนให้เป็นคนที่ฝีมือ มีความรู้ ความสามารถได้นั้น จะต้องมีการพัฒนาตัวบุคคลควบคู่ไปด้วย

สมพงษ์ เกษมสิน (2525 : 4 - 6) มีความเห็นว่า การบริหารงานบุคคล เป็นการจัดการเกี่ยวกับบุคคล นับแต่การสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การดูแลบำรุงรักษา จนกระทั่ง การไต่สวนจากงาน และยังได้สรุปกระบวนการบริหารงานบุคคลไว้ว่า ควรจะต้องประกอบด้วย การวางแผนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การสรรหาบุคคล การกำหนดอัตราเงินเดือน และค่าจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาแก้ไข การปกครองบังคับบัญชา การพัฒนาบุคคล การจัดประโยชน์แก่บุคคลต่าง ๆ และการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สำหรับ สุกิจ จุลละนันท์ (2510 : 102) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการ ที่เกี่ยวกับการวางแผน การวางแผนโครงการ ระเบียบและวิธีดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคล หรือเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในองค์การใดองค์การหนึ่ง เพื่อให้ได้มาได้ไขประโยชน์และบำรุงรักษาไว้ ซึ่งทรัพยากรที่มนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ และมีปริมาณเพียงพอเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ ในทำนองเดียวกับ บีช (Beach. 1965 : 54) ได้ให้ความหมายของ การบริหารงานบุคคลในลักษณะที่ใกล้เคียงกันว่า เป็นการดำเนินการต่าง ๆ เกี่ยวกับการ วางนโยบาย และโครงการเกี่ยวกับตัวบุคคล การคัดเลือกบุคคล การฝึกอบรม การกำหนด สิ่งตอบแทนต่าง ๆ การควบคุมอัตรากำลัง และเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสร้าง ภาพผู้นำ ตลอดจนการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานในองค์การ หรือหน่วยงาน

แม้ว่าขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล จะมีอยู่ให้เห็นแตกต่างกันบ้างก็ตาม แต่เนื้อหาสาระส่วนใหญ่จะคล้ายคลึงกัน ซึ่งสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการทุกอย่างที่เกี่ยวกับบุคคล ตั้งแต่เข้าทำงานจนกระทั่งออกจากงาน โดยมีการ

คัดเลือกที่เหมาะสมกับธรรมชาติและพยายามให้บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกแล้วอยู่ในองค์การเป็นเวลานาน และทำประโยชน์ให้แก่องค์กรมากที่สุด ซึ่งคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอจะประสานงานในด้านการส่งเสริมความร่วมมือในการสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การดูแลบำรุงรักษา และการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน

งานกิจการนักเรียน

งานกิจการนักเรียน หมายถึง งานบริหารที่เป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับนักเรียนในส่วนที่ไม่เกี่ยวกับการสอนในห้องเรียน ซึ่งได้แก่ การสำรวจเด็กเข้าเกณฑ์ การรับนักเรียน การทำทะเบียนเกี่ยวกับนักเรียน การจัดชั้นเรียน การปกครอง การรักษาระเบียบวินัย การไต่สวนนักเรียน และการส่งเสริมกิจกรรมนักเรียน เป็นต้น จึงเห็นได้ว่ากิจกรรมนักเรียนเป็นส่วนย่อยส่วนหนึ่งของกิจการนักเรียน (ภิญโญ สาธร. 2523 : 388)

ไอแซกสัน (Isakson. 1976 : 503) เห็นว่าขอบข่ายของการบริหารกิจการนักเรียน ควรประกอบด้วย การบริหารด้านสุขภาพอนามัย งานทะเบียนนักเรียน การจัดสอนซ่อมเสริม การจัดชั้นพิเศษสำหรับนักเรียนที่พิการทางร่างกาย และทางสมอง การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรและการจัดบริการแนะแนว ส่วนแคมเบลล์ บริคเจสต์ และมายสเตรนด (Campbell, Bridgest and Mystrand. 1977 : 149 - 154) ได้ให้ความเห็นว่าภารกิจสำคัญของผู้บริหาร คือ ครูใหญ่ ในการบริหารกิจการนักเรียนคือ การสำรวจจำนวนนักเรียนในห้องเรียน งานทะเบียนและบัญชีนักเรียน งานบริการนักเรียน ตลอดจนวิจัยและการควบคุมความประพฤติ

ลูทิน เนียมพลัม (2522 : 87) ให้ความเห็นว่า การบริหารกิจการนักเรียนในหน้าที่ครูใหญ่ ได้แก่ การจัดสวัสดิการและความปลอดภัย การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร บริการสอนซ่อมเสริม การจัดสวัสดิการและทุนเล่าเรียน ส่วน เสริมศักดิ์ วิชาสาภรณ์ (2520 : 11 - 14) กล่าวว่า ในการจัดกิจกรรมนักเรียนนั้น ขอบเขตของการบริหาร

กิจการนักเรียนย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายอย่าง เช่น ระดับของสถานศึกษา ขนาดของสถานศึกษา สภาพทางสังคม และสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ พร้อมทั้งได้กำหนดขอบเขตของการบริหารกิจการนักเรียน 4 ประการ คือ การศึกษาด้านสวัสดิการ การศึกษาด้านการควบคุม การศึกษาด้านกิจกรรมเสริมหลักสูตร การศึกษาด้านการสอน

ฉัตรชัย อรุณันท์ (2524 : 173) ได้กล่าวโดยหลักการทั่วไปว่า การจัดกิจกรรมนักเรียนย่อมต้องสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาลและความต้องการของนักเรียน นอกจากนั้นจะต้องคำนึงถึงเรื่องต่าง ๆ เช่น จิตวิทยาและพัฒนาการของเด็ก หลักการ หลักวิชาการจัดกิจกรรม ระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ เอกลักษณะและวัฒนธรรมไทย พร้อมทั้งคุณธรรม งานบริหารกิจการนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาชั้นนั้น ได้จัดหมวดหมู่ออกเป็น 7 ประเภท คือ การสร้างและรักษาระเบียบวินัยนักเรียน การปฐมนิเทศนักเรียน การจัดบริการแนะแนวและให้คำปรึกษาหารือ การจัดบริการค่านุภาพอนามัยของนักเรียน การจัดดูแลเครื่องใช้ประจำตัวนักเรียน การจัดกระบวนการตรวจสอบความเจริญเติบโตทางร่างกายของนักเรียน การจัดให้มีการปฏิบัติงานด้านความประพฤติของนักเรียน ส่วน วัฒนธนาสินทร์ (2524 : 217 - 269) สรุปว่า การบริหารด้านกิจการนักเรียนนั้น แบ่งออกเป็น 4 ประการ คือ การจัดกิจกรรมนักเรียน การจัดบริการแนะแนว การรักษาระเบียบวินัยของโรงเรียนและบริการอื่น ๆ ที่จัดให้แก่ นักเรียน

กิตติมา ปรีดีพิลล (2529 : 275) สรุปว่า ขอบข่ายการบริหารกิจการนักเรียนมีขอบข่าย 4 ประการ คือ การจัดท่าทีระเบียบประวัติ การปกครองนักเรียน และวินัยนักเรียน การจัดบริการต่าง ๆ และการจัดกิจกรรมนักเรียน

จากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาดังกล่าว สรุปได้ว่า การบริหารกิจการนักเรียนเป็นงานเกี่ยวกับตัวนักเรียนและกิจกรรมนักเรียนทั้งหมด ยกเว้นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนในห้องเรียน เพื่อช่วยส่งเสริมการเรียนการสอนในหลักสูตรให้บรรลุผลยิ่งขึ้น และจากแนวคิดดังกล่าวแล้วมีความสอดคล้องกับขอบข่ายของงานกิจการนักเรียนของสำนักงาน

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่ได้เสนอแนะกิจกรรมในการบริหารงานกิจการนักเรียนได้ในหนังสือชุดฝึกอบรมประสิทธิภาพการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษา พุทธศักราช 2528 ไว้ดังนี้

1. กิจกรรมที่โรงเรียนต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา พุทธศักราช 2523 ระเบียบที่เกี่ยวข้องและเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตัวนักเรียน เช่น การจัดทำเขตบริการ การจัดทำลำนะโนนักเรียน การเกณฑ์ การรับนักเรียนเข้าเรียน การปฐมนิเทศผู้ปกครอง การแก้ปัญหา นักเรียนขาดเรียน

2. กิจกรรมที่โรงเรียนจัดบริการให้แก่นักเรียน เช่น การบริการสุขภาพ การจัดหาอาหารกลางวัน การบริการแนะแนว การบริการนักเรียนขาดแคลนทุนการศึกษา

3. กิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดขึ้นในโรงเรียน เช่น กิจกรรมที่ส่งเสริมประชาธิปไตย กิจกรรมสร้างวินัยในโรงเรียน กิจกรรมสหกรณ์นักเรียน กิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม การจัดทัศนศึกษา การจัดกีฬา การบำเพ็ญประโยชน์ต่อโรงเรียนและชุมชน

ดังนั้นการบริหารกิจการนักเรียนจะประสบผลสำเร็จด้วยดี นอกจากผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรในโรงเรียนจะมีความรับผิดชอบเต็มความสามารถแล้ว คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอหรือกิ่งอำเภอ น่าจะต้องเป็นฝ่ายส่งเสริมความร่วมมืออย่างต่อเนื่อง ในด้านการทำลำนะโนนักเรียน การจัดบริการแนะแนว การจัดบริการสุขภาพ และส่งเสริมการจัดกิจกรรม

งานอาคารสถานที่

งานอาคารสถานที่ หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ดำเนินงานอาคารสถานที่ร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2528 : 3)

ธีรวิทย์ ฤทธิเดช (2521 : 15) ให้ความเห็นว่า การบริหารอาคารสถานที่ในโรงเรียน หมายถึง การรู้จักจัดของ รู้จักใช้อาคารสถานที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้ง

การควบคุมดูแลรักษา การให้บริการแก่ชุมชนและการรู้จักส่งเสริมทำนุบำรุงอาคารสถานที่
ที่มียุโให้คงสภาพดี สนองความต้องการได้อย่างเพียงพอ

สุวรรณ ประวรรณจะ (2514 : 1) กล่าวสนับสนุนว่า การใช้อาคารสถานที่
ของโรงเรียนในชุมชนนั้น ต้องอาศัยการวางแผนที่ดี คือครูและสถาบันที่ข้องร่วมมือกันในการ
ออกแบบก่อสร้าง บริหารการศึกษาต้องจัดเรื่อง การเรียนการสอน และการบริหาร เพื่อจะให้
ได้ใช้ประโยชน์อาคารสถานที่ที่มีอยู่อย่างเต็มที่

เอลบริ และแมคเนลลี่ (Elsby and McNally. 1970 : 349 - 368)
ได้ให้ความเห็นซึ่งมีความสอดคล้องกันว่า การบริหารงานอาคารสถานที่ ได้แก่ การสร้าง
และการจัดหาอาคารสถานที่เพิ่มเติม การปรับปรุงซ่อมแซมตามวาระ การใช้สอยในห้อง
เรียน การเลือกเครื่องใช้และเครื่องตกแต่งต่าง ๆ การดูแลความสะอาดเรียบร้อยของอาคาร
สถานที่ การจัดห้องเรียนให้อยู่ในสภาพที่ถูกสุขลักษณะ การจัดที่เข้านมและทำความสะอาด
การตรวจอาคารสถานที่เป็นระยะ ๆ การจัดใหม่ห้องเรียนและสถานที่ การจัดทำกระดานดำ
การตกแต่งห้องเรียนและสถานที่ต่าง ๆ การดูแลรักษาอาคาร การระบายอากาศ การดูแลสนาม
และบริเวณโรงเรียน

บุญญ์ สาขร (2526 : 473) กล่าวว่า การบริหารอาคารสถานที่ในโรงเรียน
ประถมศึกษา นั้น ประสิทธิภาพของการบริหารอาคารสถานที่ที่มีได้ขึ้นอยู่กับว่าจะต้องของงบประมาณ
ให้ไ้มาก ๆ เพื่อสร้างอาคารเรียนหรื ๆ หรือมีอุปกรณ์ราคาแพง แต่ขึ้นอยู่กับกรรู้จักคิดแปลง
อาคารสถานที่ที่มีอยู่ให้ทันสมัย และพยายามใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่มากกว่า

จากคำกล่าวของนักการศึกษาข้างต้น ทางแสดงความคิดเห็นที่สอดคล้องกันและ
สอดคล้องกับการบริหารงานอาคารสถานที่โรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
แห่งชาติ ได้แสดงไว้ในหนังสือฝึกอบรมประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา เล่มที่ 7
(2528 : 3) ซึ่งแบ่งประเภทและขยายของงานอาคารสถานที่ ดังนี้

ประเภทของอาคารเรียนมี 3 ประเภท

1. อาคารเรียน ซึ่งรวมกับห้องเรียนและห้องพิเศษต่าง ๆ เช่น ห้องสมุด ห้องพักครู ห้องพยาบาล ห้องวิทยาศาสตร์ ห้องพัสดุ ฯลฯ
 2. อาคารประกอบหรือสิ่งปลูกสร้าง เช่น อาคารเอนกประสงค์ โรงฝึกงาน โรงอาหาร ห้องส้วม เรือนเพาะชำ รั้ว ถึงประปา ฯลฯ
 3. บริเวณโรงเรียน เช่น สนาม ถนน ที่พักผ่อนหย่อนใจ ฯลฯ
- ขอบข่ายงานอาคารสถานที่มีลักษณะงาน 5 อย่าง ดังนี้

1. การจัดสร้างอาคารสถานที่ อันรวมถึงการวางผังบริเวณทั้งอาคาร การควบคุม การก่อสร้าง การตกแต่ง จัดระเบียบให้เป็นไปตามหลักการจัดอาคารสถานที่ของโรงเรียน ตลอดจนการรื้อถอนอาคารสถานที่
2. การใช้อาคารสถานที่ หมายถึง การกำหนดวางแผนการใช้อาคารสถานที่ให้เกิดประโยชน์ใช้สอยมากที่สุดต่อการเรียนการสอน โดยตรงต่อการเรียนรู้ นอกห้องเรียน ของนักเรียนและชุมชน
3. การบำรุงรักษาอาคารสถานที่ การประคับคองตกแต่งและซ่อมแซมอาคารสถานที่ให้คงสภาพเดิมหรือเพิ่มเติม เพื่อให้เป็นประโยชน์โดยคุ้มค่าที่สุด
4. การควบคุมดูแลอาคารสถานที่ คือการควบคุมดูแลทั่วไป เป็นการกำกับ ติดตามผลการใช้ การบำรุงรักษา การตกแต่ง รวมถึงการควบคุมการปฏิบัติงานอาคารสถานที่ให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และแบบแผนของทางราชการที่เกี่ยวข้อง
5. การประเมินผลการใช้อาคารสถานที่ เป็นการดำเนินการประเมินผลการใช้ เพื่อปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงแนวทางการดำเนินงานด้านนี้ให้เหมาะสม เพื่อประโยชน์สูงสุด และเพื่อเก็บข้อมูลสำหรับการวางแผนดำเนินงานอาคารสถานที่ของปีถัดไป

จากแนวคิดเกี่ยวกับงานบริหารด้านอาคารสถานที่ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่า งานที่คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอหรือกิ่งอำเภอ น่าจะส่งเสริมความร่วมมือในการประสานงานด้านนี้คือ พิจารณา เสนอแนะ การจัดสร้างอาคาร และจัดสรรงบประมาณ

ในการจัดสร้าง การดูแล การบำรุงรักษา เพื่อให้โรงเรียนได้รับประโยชน์อย่างคุ้มค่า อันจะส่งผลถึงด้านการเรียนการสอนของครู และนักเรียนที่มีคุณภาพด้วย

งานธุรการและการเงิน

งานธุรการและการเงิน เป็นงานบริหารเพื่ออำนวยความสะดวก หรือส่งเสริมให้ งานอื่นประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น เป็นอันสำคัญอันเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ การรับ จ่าย การบัญชี การบำรุงรักษา การจัดหน่วยงาน การดูแลเกี่ยวกับการเงิน วัสดุอุปกรณ์ ใหม่ประสิทธิภาพที่จะช่วยสนับสนุนให้บุคลากรของโรงเรียนใช้ความพยายามในการทำงานได้อย่าง สูงสุด เพื่อช่วยให้บรรลุตามจุดหมายของการศึกษาที่วางไว้ ซึ่งการบริหารงานด้านธุรการ เป็นงานบริหารที่มีความสำคัญ เพราะเป็นสื่อกลางหรือเป็นศูนย์กลางที่เปรียบเสมือนหัวใจสำคัญ ในการบริหารการศึกษาอีกด้านหนึ่ง ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ พุทธศักราช 2526 กำหนดว่างานสารบรรณ หมายถึง งานที่เกี่ยวกับเอกสาร เริ่มตั้งแต่ การจัดทำ การรับ การส่ง การเก็บรักษา การขึ้น จนถึงการทำลาย

สมชาย ศรีธีระวิโรจน์ (2524 : 100) ได้กล่าวถึงขอบข่ายงานธุรการว่า ได้แก่ งานสารบรรณ ร่างหนังสือโต้ตอบ งานการเงิน พัสดุครุภัณฑ์ การจัดทำงบประมาณ การพิมพ์เอกสารทางวิชาการ การให้คำแนะนำทางด้านความประพฤติของนักเรียนและครู วางแผนควบคุมปัญหาการขาดเรียน วิเคราะห์ปัญหาของนักเรียน ดูแลงานธุรการของครู ประจำชั้น เช่น บัญชีเรียกชื่อ สมุดประจำชั้น สมุดประจำตัวนักเรียน จัดรวบรวมเอกสาร ให้เป็นปัจจุบัน เป็นต้น

สุวรรณ ชนะสงคราม (2524 : 97) ได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับระเบียบงานธุรการ ที่ผู้บริหารควรรู้อยู่ดังต่อไปนี้

1. การรักษาราชการแทน หมายถึง การให้ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่ง มีอำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งอีกตำแหน่งหนึ่งเป็นการชั่วคราว การรักษาราชการแทน

เป็นเรื่องที่จะต้องดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 218 ลงวันที่ 29 กันยายน 2515

2. การรักษาราชการในตำแหน่ง หมายถึง การให้ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งหนึ่ง มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งอื่นอีกตำแหน่งหนึ่ง เป็นการชั่วคราวในกรณีที่ไม่มียุติดำรงตำแหน่งนั้น ตามมาตรา 60 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช 2518

3. การปฏิบัติราชการแทน หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจสั่งการ อนุญาตการอนุมัติ หรือปฏิบัติราชการที่พึงปฏิบัติตามกฎหมาย เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระหน้าที่ การงาน การมอบอำนาจให้ข้าราชการปฏิบัติราชการแทน จะกระทำภายในขอบเขตของกฎหมายที่ให้อำนาจกระทำการในเรื่องนั้น ๆ ถึงแม้จะมอบหมายให้ผู้ใดปฏิบัติราชการแทนแล้ว ผู้บังคับบัญชามีอำนาจกระทำในเรื่องนั้น ๆ อยู่ และจะถอนการมอบอำนาจเมื่อใดก็ได้ การลงนามในเอกสารต่าง ๆ ผู้ปฏิบัติราชการแทนจะต้องระบุงการกระทำในฐานะผู้ปฏิบัติราชการแทน

การบริหารงานการเงินของโรงเรียน เป็นงานบริหารที่มีความสำคัญ มีกระบวนการ และแนวปฏิบัติที่ค่อนข้างจะยุ่งยากซับซ้อน ผลการปฏิบัติงานด้านนี้กระทบกระเทือนต่อทั้งโรงเรียน และผู้บริหารเอง เพราะการเงินเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงานทุกชนิด กิติมา ปรีดีคัลล (2522 : 18 - 19) ได้กำหนดขอบเขตการบริหารงานการเงินของโรงเรียน ว่าประกอบด้วยการวางแผนการเงินของโรงเรียน งานเกี่ยวกับการจัดการทรัพย์สินของโรงเรียนโดยส่วนรวม งานเกี่ยวกับการควบคุม งานเกี่ยวกับการรับ และจ่ายเงินของโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยการเบิกจ่าย การเก็บรักษา และการนำเงินส่ง

บรรจง ชูสกุลชาติ (2523 : 574) ได้ทัศนะไว้ว่า งานธุรการนั้นถือหลักว่า "จะเก็บได้ง่าย จะหายก็รู้ จะรู้ก็งานตา ไม่มีค่าตอบแทน" ดังนั้นการวางแผน การพิมพ์ และสื่อใส่เนื้อหาสาระจะต้องชัดเจนจะแจ้ง กระตือรือร้น เรียบร้อย รวดเร็ว และถูกต้อง จะต้องมองถึงพื้นฐาน พื้นหลักกฎหมาย ระเบียบคำสั่ง และข้อบังคับของทางราชการ หากขาด

พื้นฐานดังกล่าวก็เท่ากับทำงานแบบไม่มีหลักในเรื่องหนังสือราชการ และหากหาพื้นฐานดังกล่าวแล้ว ก็ไม่เรียกว่า ทำราชการ แต่เรียกว่าทำงานส่วนตัว

เอกชัย กิสุขทัต (2527 : 169 - 179) กล่าวว่า การบริหารงานธุรการภายในโรงเรียนเป็นงานที่มีขอบข่ายความรับผิดชอบต่าง ๆ คือ การบริหารงานสารบรรณ ทะเบียนบัญชี และสถิติต่าง ๆ การบริหารงานการเงิน การบริหารงานอาคารสถานที่ และการบริการต่าง ๆ ส่วนการบริหารงานการเงิน คือการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้ได้เงินมาใช้จ่าย การวางแผนเกี่ยวกับการใช้จ่าย และการควบคุมการใช้จ่ายเงินให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ

จึงสรุปได้ว่า แนวคิดของนักการศึกษาดังกล่าว มีความสอดคล้องและมองเห็นความสำคัญของงานธุรการและการเงิน ซึ่งโรงเรียนจะต้องเอาใจใส่ในเรื่องงานธุรการ เพราะเป็นงานที่ช่วยสนับสนุนให้งานด้านอื่น ๆ ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ส่วนงานธุรการและการเงิน นับว่าเป็นหัวใจของงานบริหาร ถ้าหากโรงเรียนไม่เอาใจใส่ ไม่มีการวางแผนการใช้จ่ายเงินให้เกิดประโยชน์สูงสุดแล้ว โรงเรียนนั้น ๆ มักจะประสบความล้มเหลว

จากแนวคิดเกี่ยวกับงานบริหารงาน การและการเงินของนักการศึกษาดังกล่าว ผู้วิจัยมีความเห็นว่า งานที่คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอหรือกิ่งอำเภอควรมีส่วนเกี่ยวข้องในการประสานงานด้านนี้ก็คือ การส่งเสริมความร่วมมือ การพิจารณาจัดหาอุปกรณ์ และจัดสรรงบประมาณสนับสนุน เพื่อให้เป็นไปตามความต้องการและความจำเป็นของโรงเรียนอย่างแท้จริง ตลอดจนการควบคุมติดตามและประเมินผลการใช้งบประมาณต่าง ๆ ว่าเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ นอกจากนี้ควรขอความร่วมมือในการหาเงินจากแหล่งต่าง ๆ และชี้แจงให้ประชาชนเห็นคุณค่าของการศึกษา เพื่อชักจูงให้มีการบริจาคทรัพย์สิน วัสดุ สิ่งของให้แก่โรงเรียนตามกำลังความสามารถที่จะพึงกระทำได้

งานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน หมายถึง กระบวนการในการวางแผน การควบคุม การประสานงาน การจัดบุคลากร และเผยแพร่ความรู้ต่อชุมชน เพื่อร่วมกัน พัฒนาชุมชน และโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้าไปพร้อมกัน

โรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน โรงเรียนจึงอยู่ในฐานะที่ต้องประสานงานระหว่าง โรงเรียนกับสถาบันอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้เกิดผลสมบูรณ์ต่อชุมชน โรงเรียนและชุมชนจะต้องมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด เพราะโรงเรียนเป็นสถาบันพัฒนาคน เพื่อให้ไปดำรงชีวิตในชุมชน จึงมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาชุมชน ในขณะเดียวกันก็ต้องอาศัยชุมชนช่วยในการพัฒนาโรงเรียน โรงเรียนจะต้องสร้างข้อเท็จจริงต่าง ๆ ของโรงเรียนให้ประชาชนได้ทราบ เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และก่อให้เกิดความร่วมมือซึ่งกันและกันอย่างที่ วิจิตร วรทบางกูร. 2520 : 66) ดังนั้นโรงเรียนกับชุมชนซึ่งมีความสัมพันธ์ ซึ่งจะแยกออกจากกันไม่ได้ ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และสุพิชญา ชีระกุล (2522 : 54 - 59) ได้ให้ข้อเสนอแนะทางการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน จะต้องศึกษาชุมชนโดยละเอียด จัดรายการประชาสัมพันธ์ต่อชุมชน ออกเยี่ยมโดย คณะครูผู้มาเสมอ จัดให้มีการศึกษาของชุมชน จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์และให้บริการแก่ชุมชน

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2524 : 164) ให้ความเห็นว่า การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ควร เน้นในรูปของเทคนิควิธีการที่จะนำชุมชนมามีส่วนร่วมในการบริหาร โรงเรียน จัดบริการต่อชุมชนตามโอกาสอันสมควร ร่วมพิธีกรรมของท้องถิ่น ทั้งในเทศกาลนา วันธรรมะ ประเพณี พิธีการ สุขอนามัย การรื่นเริง และการพักผ่อนหย่อนใจ ตลอดจนการประกอบอาชีพของชุมชน ส่วน ฉัตรชัย อรรถนันท์ (2524 : 222) ได้กล่าวว่า งานที่สำคัญเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ควรมี 2 ด้าน คือ การประชาสัมพันธ์โรงเรียนและการก่อตั้งสมาคมผู้ปกครองและครู ซึ่งควรสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน จำเป็นต้องอาศัยการ

ประชาสัมพันธ์เขารวม และนิพนธ์ กิมวางษ์ (2523 : 45) ได้เสนอแนวคิด การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนว่า อาจทำได้โดยการออกข่าวสารประชาสัมพันธ์โรงเรียนเป็นประจำ การจัดนิทรรศการในโรงเรียนที่ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดโครงการ เขียนเขียนนักเรียนตามบ้าน การส่งเสริมการจัดตั้งสมาคมนักเรียนเก่า สมาคมครูผู้ปกครอง การเข้าไม่มีส่วนร่วมในกิจกรรมประเพณีของท้องถิ่น

เมธี ปิณฑานนท์ (2525 : 267 - 268) ได้สรุปตัวอย่างกิจกรรมที่โรงเรียนใช้กันมาก และได้ผลดีในการประชาสัมพันธ์โรงเรียน ได้แก่ การแข่งขันและการประกวด การแสดงต่าง ๆ จัดทำวารสารความคิดเห็น เป็นต้น การจัดตั้งชุมชนหรือสโมสรต่าง ๆ สถานักเรียน เป็นการฝึกทักษะให้กับนักเรียน แต่ต้องมีครูเป็นที่ปรึกษา โรงเรียนควรจัดการประชุมนักเรียนอย่างน้อยเดือนละครั้ง และให้ครูปกครองมาร่วมให้ความรู้ การพัฒนาหรือการพัฒนาการศึกษา โรงเรียนควรจัดเป็นครั้งคราวอย่างน้อยปีละครั้ง เพื่อให้นักเรียนได้สัมผัสของจริง สภาพจริง และทำให้ครูกับนักเรียนเป็นกันเองใกล้ชิดกันยิ่งขึ้น ประชาชนในท้องถิ่นไม่มีโอกาสรู้จักโรงเรียน โรงเรียนควรจัดพิธีแจกประกาศนียบัตรให้แก่เด็กเรียนที่สำเร็จการศึกษา จัดใหม่ขึ้นทุก ๆ ปี รวมทั้งการแจกรางวัลแก่นักเรียนที่เรียนดี ประพฤติดี

โดยสรุปกล่าวได้ว่า การบริหารงานความสัมพันธ์กับชุมชน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ชุมชนมีความเข้าใจที่ดีต่อโรงเรียน อันจะทำให้โรงเรียนได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ความร่วมมือและความช่วยเหลือจากชุมชน ซึ่งจะเอื้ออำนวยให้โรงเรียนดำเนินงานด้านต่าง ๆ ไปได้ดี ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องมีบทบาทหน้าที่ที่จะต้องจัดให้มีกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียนหรือนอกโรงเรียน เพื่อให้ชุมชนมีความเข้าใจที่ดี และช่วยเหลือสนับสนุนดำเนินงานของโรงเรียน อันจะเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยเหลือให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอหรือกิ่งอำเภอในฐานะที่มีส่วนรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาในอำเภอ จึงน่าจะส่งเสริมความร่วมมือสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในชุมชนด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น ประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนทราบ

และเข้าใจการจัดการประถมศึกษาในปัจจุบัน เชิญชวนให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมปรึกษาหารือเกี่ยวกับการจัดการศึกษา ส่งเสริมให้โรงเรียนให้บริการชุมชน เป็นต้น

ตามที่โลกกล่าวมาแล้ว หน้าที่ของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอหรือกิ่งอำเภอ ในด้านการประสานงานการประถมศึกษาของโรงเรียนในสังกัด มีภารกิจที่จะต้องปฏิบัติในฐานะผู้ประสานงานการประถมศึกษาของโรงเรียนในหลาย ๆ ด้าน ทั้งที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมภายในและภายนอกองค์กร โดยมีผู้บริหารโรงเรียนเป็นศูนย์กลางของกิจกรรม อาจสรุปได้ว่า คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอหรือกิ่งอำเภอ น่าจะต้องส่งเสริมความร่วมมืออย่างต่อเนื่อง และจริงจัง ทั้ง 6 ด้าน คือ การส่งเสริมความร่วมมือในค่านิยมบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานอาคารสถานที่ งานธุรการและการเงิน และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

2. เสนอแนะการแต่งตั้งผู้อำนวยการโรงเรียน อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอหรือกิ่งอำเภอ ต่อคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด

เนื่องจากคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอหรือกิ่งอำเภอมีหน้าที่เสนอแนะการแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอหรือกิ่งอำเภอ ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องมีความรู้เกี่ยวกับการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลเพื่อดำเนินการพิจารณาและเสนอแนะบุคคลที่เหมาะสมเป็นผู้บริหาร โรงเรียนให้คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดพิจารณา จึงต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับการสรรหาบุคคลที่จะมาทำหน้าที่ในตำแหน่งงาน ดังนี้

การสรรหาบุคคล

ประชุม รศกประเสริฐ (2528 : 63) สรุปไว้ว่า การสรรหาบุคคล หมายถึง การค้นหาและชักจูงให้คนที่มีความรู้ความสามารถ มีความพร้อมและตั้งใจที่จะทำงานในตำแหน่งของหน่วยงานนั้น มาสมัครทำงานจำนวนมาก ๆ และดำเนินการคัดเลือกด้วยวิธีการที่เหมาะสมรอบคอบ

สมพงษ์ เกษมสิน (2525 : 73) มีความเห็นว่า การสรรหาบุคลากรเป็นกระบวนการที่สำคัญในทุกองค์กร โดยเฉพาะองค์กรรัฐบาล ผู้ที่รับราชการมักจะมีอาชีพราชการเป็นระยะเวลานาน หรือจนครบเกษียณอายุ ทั้งนี้เพราะถือว่าการรับราชการเป็นอาชีพที่มั่นคง การกิจของหน่วยราชการเป็นงานเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม หากสรรหาบุคลากรที่ไม่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงานแล้ว ผลเสียย่อมเกิดขึ้นแก่ประชาชนและประเทศชาติเป็นอย่างมาก

วิธีสรรหาบุคลากร มีลักษณะที่สำคัญดังนี้

1. การสรรหาบุคลากรในหน่วยงานราชการ จะพิจารณาเฉพาะบุคลากรที่มีการศึกษาสูง นิยมยกย่องผู้จบการศึกษามาจากต่างประเทศ นอกจากนั้นพิจารณาจากผู้ที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรมากกว่าการปฏิบัติเป็นสำคัญ
2. การแต่งตั้งปฏิบัติงาน มักจะได้จากผู้สำเร็จการศึกษาใหม่ ๆ จากวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยเป็นส่วนใหญ่ ทำให้ขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
3. การฝึกหัดอบรมไม่มีความพึงพอใจในวิชาชีพ และงานเทคนิคโดยเฉพาะ
4. การแต่งตั้งปฏิบัติงาน มักกระทำจากกระดุมตำกอนแล้วจึงเลื่อนขึ้นไปสู่ระดับสูงในโอกาสหลัง

แหล่งที่จะสรรหาบุคลากร มี 2 แหล่ง คือ

1. การสรรหาบุคลากรจากภายในองค์กร เช่น การคัดเลือก หรือสมมติเลือก เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
2. สรรหาบุคลากรจากภายนอกองค์กร วิธีนี้เป็นการสรรหาบุคลากรจากที่อื่น เข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงาน เช่น การรับโอนบุคลากรจากหน่วยงานอื่นที่มีความรู้ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงาน ฯลฯ เป็นต้น

ระบบการสรรหาบุคลากร

ระบบการสรรหาบุคลากรที่ได้รับความนิยม มีอยู่ 2 ระบบคือ ระบบคุณธรรม และระบบอุปถัมภ์

ระบบคุณธรรม บางคนเรียกว่า ระบบคุณวุฒิ ระบบคุณความดี หรือระบบความรู้ความสามารถ ซึ่งมีความหมายเหมือนกัน ระบบคุณธรรม เป็นระบบที่ช่วยให้การบริหารงานบุคคลทำให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ต้องการให้โดยลัทธิมีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน วิธีการของระบบนี้คือ การสอบ ซึ่งเป็นการ เปิดโอกาสให้เท่าเทียมกัน แนวคิดที่ยึดถือเป็นหลักเกณฑ์ตามระบบคุณธรรม ได้แก่ ลักษณะเด่น 4 ประการ คือ (1) หลักความเสมอภาค

(2) หลักความสามารถ (3) หลักความมั่นคง และ (4) หลักความเป็นกลางทางการเมือง

ระบบอุปถัมภ์ บางคนเรียกว่า ระบบอุปถัมภ์ ระบบชอบพอบุคคลเป็นพิเศษ หรือระบบเล่นพรรค ระบบนี้เป็นระบบที่มีลักษณะเกี่ยวจะตรงข้ามกับระบบคุณธรรม มีการบรรจุแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งหน้าที่ราชการด้วยเหตุผลทางการเมือง นอกจากนี้ยังหมายถึง ความเป็นญาติมิตร และความจำเป็นผูกพันอย่างอื่นด้วย

ชุด กฎจนประกร (2514 : 114) ให้ความเห็นว่า ระบบอุปถัมภ์มีลักษณะคล้ายเหลือบ 2 คู่ คู่หนึ่งต้องไปเพื่ออีกคู่หนึ่งจะได้เข้ามาแทนที่ หากความแน่นอนมั่นคงในชีวิตราชการมิได้ นอกจากนั้นยังมีการตั้งตำแหน่งขึ้นใหม่อีก ทำให้คนลงงาน เกิดปัญหาต่อสมรรถภาพ และการส่งเสริมสมรรถภาพเพื่อประสิทธิภาพของงาน

โดยสรุปกล่าวได้ว่า ทั้งระบบคุณธรรมและระบบอุปถัมภ์ โดยหลักมูลฐานแล้วต่างก็มุ่งที่จะหาบุคลากรเข้ามาทำงาน เพื่อหวังประสิทธิภาพเช่นเดียวกัน ระบบคุณธรรมใช้วิธีรับคนเข้าทำงานโดยการสอบคัดเลือก ส่วนระบบอุปถัมภ์ใช้วิธีคัดเลือกโดยผู้บริหารในหน่วยงานต่าง ๆ จะมีทั้งสองระบบควบคู่กันไป อย่างไรก็ตามเราควรใช้วิธีสรรหาบุคลากรโดยระบบคุณธรรมใหม่มากที่สุด เพราะเป็นระบบที่มีหลักเกณฑ์ และช่วยในการบริหารงานบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพมากกว่าระบบอื่น ๆ

การคัดเลือกบุคคล

การคัดเลือกบุคคลเป็นกระบวนการต่อเนื่องจากการสรรหาบุคคล ในการคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานนี้ ชูศักดิ์ เทียงตรง (2517 : 95) มีความเห็นว่า การคัดเลือกที่ยุติธรรมต้องคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูงที่สุดด้วยวิธีการสอบโดยเปิดโอกาสให้ทุกคนที่มีคุณสมบัติถูกต้อง ได้ใช้ความสามารถแข่งขันกันให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ส่วน สมพงษ์ เกษมสิน (2525 : 87 - 89) เห็นว่าในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานนั้น จะต้องคำนึงถึงความสามารถของบุคคลในด้านต่าง ๆ 5 ประการ คือ (1) ความสามารถทางร่างกาย (2) ความสามารถทางการศึกษาและระดับสติปัญญา (3) ความสามารถทางจิตใจ (4) ความสามารถในทางฝีมือและความสนใจในงาน และ (5) ความสามารถในการยอมรับของสังคม นอกจากนี้ ภิญโญ สาธร (2526 : 174) ยังให้ความเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนว่า ในการคัดเลือกผู้บริหารดังกล่าว ความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัยสม่ำเสมอ ความจงรักภักดีต่อโรงเรียน ความเสียสละ ความรักเกียรติยศชื่อเสียง ความสนใจในการบริหาร และความภาคภูมิใจในโรงเรียน เป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่รองลงมาคือ ความสามารถ ได้แก่ ความสามารถทั่วไป และความสามารถเฉพาะอย่าง ในการคัดเลือกผู้บริหารนั้น ตำแหน่งยิ่งสูงเท่าใดยิ่งต้องการความสามารถทั่วไปมากเท่านั้น

อุทัย หิรัญโท (2523 : 100) ได้เสนอไว้ในหลักการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน ดังนี้

1. ตำแหน่งที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน ควรทำการคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถแตกต่างกันเข้ามาทำงาน
2. การคัดเลือกต้องพยายามให้ได้บุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งมากที่สุด ซึ่งรวมถึงความเหมาะสมทางเพศ ความถนัด และความเหมาะสมทางคุณภาพ
3. การคัดเลือกบุคคล จะต้องมีการทดสอบหรือมีมาตรการการวัดความรู้ความสามารถที่เชื่อถือได้ และเป็นธรรม

วิธีการดำเนินการเกี่ยวกับการคัดเลือก

ก.พ. ได้กำหนดวิธีดำเนินการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือน ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยให้ผู้ดำเนินการคัดเลือกพิจารณาดำเนินการคัดเลือกโดยวิธีประเมินบุคคล ดังองค์ประกอบต่อไปนี้

1. คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้พิจารณาถึงวุฒิการศึกษา การดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง อายุราชการ ระดับชั้นและเงินเดือน
2. ความรู้ความสามารถ ให้พิจารณาถึงความรู้ความชำนาญ ความรอบรู้ในการปฏิบัติ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง ความสามารถในการแก้ปัญหา เชี่ยวชาญ
3. ความประพฤติ ให้พิจารณาถึงอุปนิสัย และความประพฤติทั้งในค่านส่วนตัว และการรักษาวินัยข้าราชการจากประวัติส่วนตัว ประวัติการทำงาน และพฤติกรรมที่ปรากฏ
4. ความรับผิดชอบหน้าที่ ให้พิจารณาถึงความตั้งใจที่จะทำงาน ความมุ่งมั่นจะทำงานให้บรรลุเป้าหมายให้สำเร็จและเป็นผลดีแก่ทางราชการ รวมถึงความพอใจและความเป็นที่ไว้วางใจ
5. ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ ให้พิจารณาถึงความสามารถในการคิดริเริ่ม หาหลักการ แนวทางวิธีการหรือสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการทำงาน การปรับปรุงงาน การแก้ไขปัญหาคง ๆ และความสามารถในการค้นคว้า หรือทำงานยาก งานใหม่ ให้สำเร็จเป็นผลดี
6. เจตคติและแรงจูงใจ ให้พิจารณาถึงความกระตือรือร้น ความต้องการ และแรงจูงใจในการทำงาน ความจงรักภักดีในหน่วยงาน อุดมคติ แนวความคิดและความเชื่อที่สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ หรือแผนงานที่จะทำนั้น
7. ความเป็นผู้นำ ให้พิจารณาถึงความสามารถในการตัดสินใจ การให้คำแนะนำ การปกครองบังคับบัญชา การวางแผน การจัดการ และการประสานงาน การควบคุมงาน การประเมินผลงาน ความคิดริเริ่มกว้างขวาง รอบคอบ ความยุติธรรม

8. วุฒิกาวทางอารมณ์ ให้พิจารณาถึงพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมกับความหนักแน่นมั่นคงในอารมณ์ ตลอดจนการวางตนได้เหมาะสมกับกาลเทศะ

9. บุคลิกภาพและท่วงทีวาทจา ให้พิจารณาถึงลักษณะส่วนบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจ ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง เช่น ลักษณะรูปร่าง ความเข้มแข็ง ความอดทน ความขยันหมั่นเพียร ความเชื่อมั่นในตนเอง ความเสียสละ และบุคลิกลักษณะท่วงทีวาทจา กิริยาท่าทางที่เหมาะสม

10. การปรับตัวและมนุษยสัมพันธ์ ให้พิจารณาถึงความสามารถส่วนบุคคลที่จะเข้าไต่กับสถานการณ์ สังคม และสิ่งแวดล้อมใหม่ ๆ ความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ขันขัน ขันัญชาเพื่อนร่วมงานและผู้อื่น ขันขัน ขันัญชา ความสามารถในการติดต่อประสานงานโดยทั่วไปกับผู้อื่น

คุณสมบัติของผู้บริหาร โรงเรียน

ผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งเป็นบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้ควบคุมดูแล ขันขัน ขันัญชากิจการต่าง ๆ ให้เป็นไปตามจุดหมายของการศึกษา ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าผู้ที่จะเป็นครูใหญ่น่าจะเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ได้รับการฝึกฝนอบรมมาอย่างพอเพียง และมีลักษณะที่สำคัญดังนี้

1. สามารถแนะนำและนิเทศเกี่ยวกับหลักสูตรการเรียนการสอน
2. ใช้บุคลากรและทรัพยากรอื่น ๆ ให้เป็นประโยชน์ เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพของเค็ก
3. มีความเข้าใจเกี่ยวกับคุณค่าทางวัฒนธรรมและคุณค่าทางสังคม
4. มีความเข้าใจเกี่ยวกับความเจริญเติบโตและพัฒนาการของเค็ก
5. มีความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์
6. มีเทคนิคในการทำงานร่วมกับชุมชนได้
7. เข้าใจในกระบวนการกลุ่มและมนุษยสัมพันธ์

พิมพ์ หันนาคินทร์ (2524 : 63 - 66) มีความเห็นว่า บุคคลที่จะเป็นครูใหญ่ ควรประกอบด้วยคุณสมบัติ 2 ประการ คือ คุณสมบัติส่วนตัว และคุณสมบัติทางอาชีพ

คุณสมบัติส่วนตัว ประกอบด้วย มีสุขภาพดี เจตนิยวดฉลาด อารมณ์มั่นคง ความประพฤติดี มีคุณธรรมสูง สามารถในการแสดงออกซึ่งความคิด คุณลักษณะอื่น ๆ ได้แก่ ความไม่เห็นแก่ตัว ความรู้จักเกรงใจผู้อื่น ความมีไหวพริบดี ฯลฯ

คุณสมบัติทางวิชาการ ประกอบด้วย (1) มีความรู้ทางวิชาการ ได้แก่ ความรู้ทางวิชาการทั่วไป และความรู้ทางวิชาชีพ (2) มีประสบการณ์และระดับความรู้ และ (3) มีการฝึกอบรมระหว่างประจำทำงาน

สุภัทร์ อายูวัฒน์ (2518 : 61 - 63) ได้ทำการวิจัยโดยสำรวจความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์ในเขตการศึกษา 7 เกี่ยวกับเกณฑ์ในการคัดเลือกครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ผู้ที่ดำรงตำแหน่งครูใหญ่ ควรจะเป็นบุคคลที่เข้ามาโดยการคัดเลือก มีอายุราชการไม่น้อยกว่า 5 ปี เคยทำหน้าที่ครูประจำชั้น หัวหน้าหมวดวิชา และเป็นครูช่วยครูใหญ่มาก่อน มีวุฒิ ป.ม. หรือ ป.กศ.สูง หรือเทียบเท่าเป็นอย่างต่ำ มีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี เป็นข้าราชการชั้นโท เคยศึกษาหรือเคยเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการบริหารการศึกษามาแล้ว ส่วนคุณลักษณะตามลักษณะงานบริหาร 5 ด้าน คือ (1) งานวิชาการ ได้แก่ ขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ มีความรู้ความสามารถในการนิเทศ และให้คำแนะนำแก่ผู้อื่นได้ มีความรู้เกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผล มีความรอบรู้ในวิชาชีพ เคยผ่านการศึกษอบรมวิชาบริหารการศึกษามาแล้ว และสนับสนุนกิจกรรมเสริมหลักสูตรเท่า ๆ กับการเรียน (2) งานธุรการ ได้แก่ มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบราชการเงิน งานสารบรรณ งานพัสดุครุภัณฑ์และการบริหารอาคารสถานที่ (3) งานบริหารบุคคล ได้แก่ มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความสามารถในการจัดวางตัวบุคคลให้เหมาะสมกับงาน มีความรับผิดชอบ มีความสามารถในการประสานงานและเป็นบุคคลที่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น (4) งานเกี่ยวกับการประสานสัมพันธ์กับชุมชน ได้แก่ สามารถเป็นผู้นำในชุมชนได้ เป็นที่ยอมรับนับถือของประชาชนและบุคลากรของนักเรียน เป็นบุคคลที่อยู่ในท้องถิ่นและ (5) งาน

เกี่ยวกับกิจกรรมนักเรียน ไคแก มีลักษณะเป็นผู้นำ เข้าใจในความต้องการและปัญหาของนักเรียน มีประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมนักเรียน และมีความรู้ในการจัดสวัสดิการในโรงเรียน

พรศรี ทองสมจิตร (2519 : 149) ได้ทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรมทางการบริหารโรงเรียนของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้เสนอความเห็นไว้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุธิร อายวัฒน์ (2518 : 61 - 63) คือ บุคคลที่จะเป็นครูใหญ่ควรมีพื้นฐานความรู้อย่างต่ำอนุปริญญา และควรได้รับการศึกษาหรืออบรมในด้านการบริหารการศึกษามาแล้ว เพื่อจะได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

พนัส ทัศนาคินทร์ (2524 : 69) มีความเห็นสอดคล้องสำเร็จในการบริหารขึ้นอยู่กับภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหารเป็นอย่างมาก ถ้าผู้บริหารเป็นผู้นำที่ดีก็สามารถจะนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้ร่วมมือกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวความคิดเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคคล และคุณสมบัติ บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนของนักการศึกษาตามที่กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า การสรรหาและคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียน ควรมีเกณฑ์ในการปฏิบัติ คือ พิจารณาความรู้ความสามารถเฉพาะ และทั่วไป ประสบการณ์ในหน้าที่การงาน ความเหมาะสมของบุคลิกลักษณะส่วนตนกับลักษณะงาน และคุณสมบัติของความเป็นผู้นำ และในการสรรหาและคัดเลือกนั้น ระบบคุณธรรมที่มีหลักเกณฑ์จะอำนวยประโยชน์ให้กับหน่วยงานมากกว่าระบบอื่น ๆ ซึ่งคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอหรือกิ่งอำเภอ น่าจะมีบทบาทเกี่ยวกับในเรื่องนี้ เพราะจะให้ได้ว่าซึ่งคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง

3. เสนอความคิดเห็นขอประจักษ์ของข้าราชการครู ถึงกีดลำน้งงานการประถมศึกษา
อำเภอหรือกิ่งอำเภอ ทอคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด

การเสนอความคิดเห็นขอประจักษ์ของข้าราชการครู

การพิจารณาความคิดเห็นขอ ประจักษ์ วิธีกรทุกอย่างที่เกี่ยวกับการให้ความดี
 ความชอบแก่ข้าราชการครู ซึ่งได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่ง
 การโยกย้ายไปดำรงตำแหน่งที่มีภาระงานหนักกว่า การบำเหน็จความชอบ ฯลฯ เป็นต้น

สิมา สิมานันท์ (2524 : 18) กล่าวว่า เรื่องของการพิจารณาความคิดเห็นขอ
 ประจักษ์เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญอยู่ไม่น้อยกว่า เพราะเป็นสิ่งที่ข้าราชการเกี่ยวข้องอยู่โดยตลอด
 ชีวิตอายุการรับราชการ อาจเป็นทั้งในฐานะผู้พิจารณาความคิดเห็นขอประจักษ์ หรือถูกพิจารณา
 หรือทั้งสองกรณี และประการสำคัญที่สุดคือ การพิจารณาความคิดเห็นขอประจักษ์ในเรื่องที่ลงบอกระทบ
 โดยตรงก่อให้เกิดประโยชน์ชื่อเสียง โอกาสก้าวหน้า รวมทั้งภาวะเศรษฐกิจของข้าราชการ สำหรับ
 วิทยุ สาร (2517 : 287) มีความเห็นว่า การบำเหน็จความชอบเป็นกระบวนการ
 จูงใจหรือกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และได้ผลตรงตามเป้าหมายขององค์การ
 ส่วน สมศักดิ์ ศุภรัชฎา (2519 : 18 - 19) ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายในการพิจารณา
 ความคิดเห็นขอประจักษ์ไว้ 3 ประการ คือ ประการแรก เพื่อเป็นการช่วยเหลือคำครองชีพของ
 ข้าราชการที่เพิ่มขึ้น ประการที่สอง เป็นการบำเหน็จข้าราชการที่ตั้งใจปฏิบัติงาน และ
 ประการสุดท้าย เพื่อเป็นการเพิ่มอาวุโสในฐานะหน้าที่การงานและยังได้เสนอข้อคิดเห็นเกี่ยวกับ
 หลักการพิจารณาเงินเดือนข้าราชการไว้ว่า

1. จะต้องกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของข้าราชการแต่ละคนไว้ให้ชัดเจน
 เช่น งานที่ทํานั้นจะต้องมีคุณภาพและปริมาณอย่างไร งานแต่ละอย่างใช้เวลาทำเท่าใด
 เป็นต้น

2. จะต้องจัดทำมาตรฐานงาน แผนงาน หรือโครงการของงาน เพื่อจะประมาณ
 ได้ว่า ในช่วงเวลาหนึ่งหรือปีหนึ่ง แต่ละคนทำงานได้ปริมาณหรือคุณภาพอย่างไร

3. จะต้องมี การเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลงานของข้าราชการแต่ละคนไว้เพื่อใช้เป็นเครื่องมือและประเมินผลการทำงาน

4. จะต้องมี การประเมินผลงาน

ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์ (2516 : 10 - 11) ได้กล่าวถึงระบบการพิจารณา
 ความสำเร็จของ พอลสรุปได้ดังนี้

1. การเลื่อนขั้นเงินเดือนในแบบความชอบไม่มี ความสำเร็จไม่ปรากฏให้ 1 ชั้น หรือแบบหักก็ข้าม ไม่หักก็ข้ามนั้น ไม่สอดคล้องกับหลักบริหารราชการเท่าใดนัก ทั้งนี้เพราะว่า ไม่เป็นการส่งเสริมให้ข้าราชการมีความคิดริเริ่ม และกระตุ้นการทำงานให้เกิดประโยชน์แก่ราชการอย่างแท้จริง กลับเป็นการส่งเสริมให้ ข้าราชการเฉื่อยชา ไม่สนใจต่อการปฏิบัติงาน เพราะคิดอยู่เสมอว่าแม่จะทำงานเพียงเล็กน้อยก็ได้ 1 ชั้นอยู่แล้ว

2. การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษในระบบโควตา เป็นตัวจำกัดการทำงานของ ข้าราชการ โดยเฉพาะในกรณีที่ถูกคนทำงานก็เช่นเข้ากรณีเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ แต่ก็ไม่อาจเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษได้ทั้งหมด จึงทำให้บางคนหมดโอกาสไปทั้ง ๆ ที่ควร จะได้รับโอกาสเช่นเดียวกัน ซึ่งเป็นการทำลายขวัญ และกำลังใจของผู้ที่พลาดโอกาสดังกล่าว และส่งผลเสียให้แก่ราชการในที่สุด

3. ไม่มีเครื่องมือและวิธีการที่จะมาใช้ในการพิจารณาความสำเร็จประจำปี ให้ได้ผลอย่างแท้จริง ซึ่งในแต่ละหน่วยงานจะมีหลักเกณฑ์และวิธีการไม่เหมือนกัน โดยทั่วไป การพิจารณาความสำเร็จขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชา มีช่องทางที่จะไขข้อคดี ทำให้การพิจารณา ความสำเร็จเป็นธรรม

จากความหมาย หลักการ และปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาความสำเร็จของ สรุปได้ว่า การพิจารณาความสำเร็จประจำปี เป็นเรื่องที่ยุติธรรมจะต้องดำเนินการด้วยความ รอบคอบ มีหลักเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ และเป็นไปด้วยความยุติธรรม เพื่อป้องกันปัญหาต่าง ๆ อันอาจจะเกิดขึ้นได้เพื่อการดำเนินการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูของ

สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2519) มาเป็นหลักในการพิจารณาเรื่องเงินเดือนข้าราชการครูโดยอนุโลม (หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ. 2525)

หลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ

ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งจะได้เลื่อนเงินเดือนประจำปี ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

1. ในรอบปีที่ผ่านมาได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถและความ อุตสาหะจนเกิดผลดี หรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาแล้วเห็นว่า อยู่ในเกณฑ์สมควรจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือน
2. ในรอบปีที่ผ่านมาจนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่ถูกลงโทษทางวินัย เว้นแต่โทษภาคทัณฑ์
3. ในรอบปีที่ผ่านมาต้องไม่ถูกลงโทษราชการ เกินกว่าสี่เดือน
4. ในรอบปีที่ผ่านมาต้องไม่มีวันลาพัก โดยถือเกณฑ์วันลา รวมทั้งลากิจและลาป่วย ไม่เกินสี่สิบห้าวัน เว้นแต่
 - 4.1 ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศ ซาอุดีอาระเบีย โดยได้รับเงินเดือนระหว่างลาของข้าราชการพลเรือน
 - 4.2 ลาคลอดบุตร ไม่เกินหกสิบวัน
 - 4.3 ลาป่วย ซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือ หลายคราว รวมกันไม่เกินหนึ่งร้อยสี่สิบวัน หรือ
 - 4.4 ลาป่วย เพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ หรือใน ขณะเดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติราชการตามหน้าที่

5. ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ลาบ่อยครั้ง หรือมาทำงานสายกว่าเวลาที่ทางราชการกำหนดเนื่อง ๆ

6. ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการ เว้นแต่เพราะเหตุสุดวิสัย

7. ในปีที่แล้วมาได้รับบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าแปดเดือน

8. ในรอบปีที่แล้วมาถ้าเป็นผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาในประเทศ หรือไปศึกษาฝึกอบรม หรือดูงาน ณ ต่างประเทศ ตามระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน ณ ต่างประเทศ ต้องไปปฏิบัติหน้าที่ราชการในรอบปีที่แล้วมาไม่น้อยกว่าแปดเดือน ข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ซึ่งจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีเกินกว่าหนึ่งขั้น ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์และในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่ง ดังต่อไปนี้คือ

1. ปฏิบัติงานตามหน้าที่โดยลี้ภัยจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้
2. ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีการต่อสู้หรือที่ต้องเสี่ยงอันตรายเป็นกรณีพิเศษ
3. ปฏิบัติงานเกินกว่าตำแหน่งหน้าที่จนเกิดประโยชน์ต่อราชการ เป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย
4. ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือใดคนควาหรือประณิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ เป็นพิเศษ และทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่ม หรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประณิษฐ์นั้น
5. ปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยความตรากตรำเหน็ดเหนื่อยเป็นพิเศษ และงานนั้นโดยลี้ภัยยิ่ง
6. ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำกิจการอย่างหนึ่งอย่างใด จนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ

การเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ 2 ขั้น ติดต่อกันนับปีที่แล้ว ซึ่งตามระบบและกฎหมายมิได้ห้ามไว้ แต่ใครขอให้พิจารณาโดยรวมคอบ และควรพิจารณาให้กับผู้ที่ผลงานดีเด่นจริง ๆ อย่างเห็นได้ชัดเท่านั้น และไม่ควรให้เลื่อนติดต่อกันเกินกว่า 2 ปี

การแบ่งกลุ่มโควตาเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษ 2 ชั้น นั้น ให้แบ่งกลุ่มโควตา
ตามมติคณะรัฐมนตรี ดังนี้

1. กลุ่มข้าราชการระดับ 1 - 3
2. กลุ่มข้าราชการระดับ 4 - 5
3. กลุ่มข้าราชการระดับ 6 - 8
4. กลุ่มข้าราชการระดับ 9 - 11

แต่ละกลุ่มให้เลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษ 2 ชั้น ใ้ร้อยละ 15 ของจำนวนข้าราชการ
ที่มีตัวอยู่ในวันที่ 1 กรกฎาคม ตามบัญชีจ่ายเงินเดือน

ผู้ที่พิจารณาไม่ให้เลื่อนเงินเดือนนั้น ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ขัดกับหลักเกณฑ์ตามกฎหมาย ก.พ.

ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2519) คือ ผู้ที่อยู่ในกรณีดังนี้

1. ไม่ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนด้วยความสามารถและด้วยความสุจริต
2. ถูกลงโทษทางวินัย
3. ถูกสั่งพักราชการเกินกว่า 4 เดือน
4. ลาภิจและลาป่วย รวมกันเกินกว่า 45 วัน
5. ลาอุปสมบทหรือไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ เกิน 120 วัน
6. ลาคลอดบุตรเกิน 60 วัน
7. ลาป่วย ซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานเกิน 120 วัน
8. ลาหยุดครึ่ง
9. ขาดราชการ
10. ลาศึกษาต่อในประเทศ หรือไปศึกษาต่อหรือฝึกอบรม หรือดูงาน ณ ต่างประเทศ
เกินกว่า 4 เดือน
11. บรรจุเข้ารับราชการไม่ถึง 8 เดือน

ฉะนั้น จึงไม่อาจนำเงินเดือนชั้นของยูที่ไม่ได้จ่ายเงินเดือนเกินตามกรณีดังกล่าว ไปจ่ายเงินเดือนเกินเป็นกรณีพิเศษ 2 ชั้น นอกเหนือจากโควตา ร้อยละ 15 ได้

การตัดโควตาจ่ายเงินเดือนกรณีพิเศษ 2 ชั้น ของข้าราชการกลุ่มระดับ 6 - 8 คิดให้ดังนี้

1. คิดโควตาจ่ายเงินเดือนกรณีพิเศษ 2 ชั้น เฉพาะข้าราชการระดับ 6 ในร้อยละ 15 ของจำนวนข้าราชการระดับ 6 ในแต่ละจังหวัด
2. ข้าราชการระดับ 7 และระดับ 8 ให้ตัดไปคิดโควตาพร้อมกับทางสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

เนื่องจากคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ มีหน้าที่เสนอความคิดเห็นความชอบประจำปี ของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ต่อคณะกรรมการการประถมศึกษา จังหวัด ดังนั้นจึงจำเป็นที่คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอจะต้องมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบ และเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ คือ กฎ ก.พ. ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2519) เพื่อเป็นแนวทางให้การดำเนินการดังกล่าวได้เป็นไปอย่างมี หลักเกณฑ์ถูกต้องและเป็นธรรมมากที่สุด

4. ปฏิบัติการอื่นตามที่กฎหมายกำหนดและที่คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด มอบหมาย

ตามพระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษา พุทธศักราช 2523 มาตรา 24(4) บัญญัติว่า "คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ มีหน้าที่ปฏิบัติกรอื่นตามที่ กฎหมายกำหนด" ในเรื่องนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า กฎหมายที่คณะกรรมการการประถมศึกษา อำเภอจะต้องทราบ และมีส่วนเกี่ยวข้องมากที่สุด ได้แก่

- 4.1 การปฏิบัติตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา พุทธศักราช 2523 และระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการส่งเด็กเข้าเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา พุทธศักราช 2524 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2525 มาตรา 7

กำหนดว่า ในเดือนธันวาคมของทุกปี ให้คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ประกาศ รายละเอียดเกี่ยวกับการส่งเด็กเข้าเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา ให้ผู้ปกครองของเด็ก ซึ่งมีอายุที่ย่างเข้าปีที่แปดขวบ และมาตรา 8 เมื่อผู้ปกครองร้องขอคณะกรรมการ การประถมศึกษาอำเภอ มีอำนาจยกเว้นให้เด็กซึ่งมีลักษณะดังต่อไปนี้ ไม่ต้องเข้าเรียนใน โรงเรียนประถมศึกษา คือ

4.1.1 มีความบกพร่องในทางร่างกายหรือจิตใจ

4.1.2 เป็นโรคติดต่อตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ดังนี้

4.1.2.1 โรคเรื้อน

4.1.2.2 วัณโรคในระยะอันตราย

4.1.3 ท้องหาเลี้ยงผู้ปกครองซึ่งทุพพลภาพ ไม่มีหนทางเลี้ยงชีพ

และไม่มีผู้อื่นเลี้ยงดูแทน

4.1.4 มีความจำเป็นอย่างอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ได้แก่

4.1.4.1 อยู่ห่างจากโรงเรียนตามเส้นทางเกินสาม

กิโลเมตร

4.1.4.2 มีสภาพภูมิประเทศเป็นอุปสรรคต่อการเดินทางไปโรงเรียน ซึ่งไม่สามารถเดินทางไปได้หรือไม่ปลอดภัย

ในกรณีผู้ปกครองซึ่งทุพพลภาพมีเด็กซึ่งต้องส่งเข้าเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาพร้อมกันหลายคน ให้ยกเว้นเพียงหนึ่งคน

4.1.5 การส่งตอนการยกเว้นเด็กที่พ้นจากลักษณะที่ได้รับการยกเว้นตามข้อ 3.

4.2 การปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการประเมินผล การเรียนตามหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 และ พุทธศักราช 2524

4.2.1 การประเมินผลการเรียนปลายปี ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่ง มีจำนวนไม่เกิน 15 คน โดยมีศึกษานิเทศก์อำเภอเป็นประธาน หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเป็นรองประธาน มีผู้แทนจากหน่วยงานอื่นที่มีโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในสังกัด และผู้ที่เหมาะสมเป็นกรรมการให้คณะกรรมการเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นเลขานุการ คณะกรรมการชุดนี้มีหน้าที่ประเมินผลการเรียนปลายปี ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

4.3 การปฏิบัติตามระเบียบคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ว่าด้วยกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษา พุทธศักราช 2529

คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอนี้หน้าที่กำหนดเกณฑ์ วิธีการและรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับการเลือกตั้งประธานกลุ่ม และกรรมการกลุ่มโรงเรียน ได้แก่ การกำหนดวันเลือกตั้ง การรับสมัครเลือกตั้ง การแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้ง การประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเลือกตั้ง และผู้มีสิทธิรับเลือกตั้ง และการประกาศผลการเลือกตั้ง

ปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ

ปัญหาการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ทำให้การปฏิบัติงานของคณะกรรมการไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งมีผู้ให้ความคิดเห็นไว้สอดคล้องกันดังนี้

กำธร กิตติภูมิชัย (2514 : 68 - 69) ได้ชี้ให้เห็นข้อคิดเห็นสรุปได้ดังนี้

1. เป็นทางหนึ่งที่จะก่อให้เกิดความล่าช้าในการบริหาร (Red Tape)
2. การดำเนินงานแบบคณะกรรมการนั้นเปลืองเงินและสิ้นเปลืองเวลามาก
3. ผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการไม่มีผู้รับผิดชอบ เพราะต่างก็ถือว่าเป็นเรื่องของคนทุกคนในคณะกรรมการที่จะต้องรับผิดชอบ

4. การปฏิบัติงานของคณะกรรมการอาจจะมีลักษณะเป็นการซ้ำซ้อนหน้าที่กับองค์การซึ่งมีหน้าที่โดยตรงอยู่แล้ว ทำให้เห็นว่าองค์การนั้นไม่สามารถดำเนินการใดให้ลุ่สว่างไป ด้วยตนเองได้

5. เป็นมูลเหตุที่จะก่อให้เกิดความขัดแย้ง ซึ่งเกิดจากการอภิปรายโต้เถียงกัน
ในระหว่างคณะกรรมการ

กิตติมา ปรีดีศิลป (2529 : 43) ได้ให้ความคิดเห็นถึงปัญหาของการบริหารงาน
องค์การที่จัดระบบโครงสร้างในรูปคณะกรรมการ ไว้ดังนี้

1. สิ้นเปลืองเวลาและค่าใช้จ่าย
2. อาจเลือกตัดสินใจเนื่องจากองค์การประนีประนอมทำให้ไม่ได้การตัดสินใจ

ที่

3. ไม่สามารถหาข้อยุติในบางครั้งได้

4. มีแนวโน้มที่จะทำลายตัวเองในบางครั้งได้

5. เป็นการกระจายความรับผิดชอบ เมื่อบริหารงานผิดพลาด อาจโยนความผิด
ให้แก่ผู้ร่วมงานคนอื่นได้

ไมเออร์ (Maier. 1967 : 239 - 249) ได้กล่าวถึงปัญหาการปฏิบัติงาน
โดยกลุ่มบุคคล สรุปได้คือ

1. อาจมีการครอบงำโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง
2. อาจมีทางเลือกที่ขัดแย้งกัน

สโตนเนอร์ (Stoner. 1978 : 30 A) ได้กล่าวถึงปัญหาของคณะกรรมการ
ไว้ดังนี้

1. เป็นการเสียเวลาและค่าใช้จ่าย
2. อาจถูกครอบงำโดยคณะบุคคลใดบุคคลหนึ่ง
3. อาจมีการตกลงกันในลักษณะประนีประนอมกัน

สมยศ นาวิการ (2522 : 269 - 270) ได้เสนอความคิดเห็นการแก้ปัญหา
โดยกลุ่มบุคคลจะดีกว่าการแก้ปัญหาโดยบุคคลคนเดียว แม้ว่ากลุ่มบุคคลจะปฏิบัติกิจกรรมของ
การแก้ปัญหาได้ดีกว่าบุคคลคนเดียวที่เป็นผู้บริหารที่มักจะตัดสินใจ โดยตัวของเขาเอง แต่การ
ตัดสินใจของกลุ่มบุคคลจะใช้เวลาก่อนหน้านาน การประชุมและการอภิปรายเป็นกระบวนการ

ที่ทองเสียเวลามาก และโดยปกติจะเสียค่าใช้จ่ายสูงกว่า เพราะว่าจะต้องใช้เวลาของบุคคลที่เกี่ยวข้องกันมากกว่าผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องพิจารณาถึงค่าใช้จ่ายของการตัดสินใจในการเลือกวิธีการตัดสินใจด้วย ดังนั้นพวกเขาจะเลือกการตัดสินใจโดยคนเดียวนี้เป็นอย่างรวดเร็ว แทนที่จะเป็นการตัดสินใจโดยกลุ่มบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัญหาง่าย ๆ และปัญหาทางเทคนิคที่ผู้บริหารมีข้อมูลอย่างเพียงพอแล้ว แต่ถ้าหากปัญหาที่มีความยุ่งยาก การตัดสินใจเป็นสิ่งจำเป็น เพราะปัญหาคงกล่าวจะต้องอาศัยข้อมูลเป็นจำนวนมาก และข้อมูลจำนวนมากเหล่านี้สามารถรวบรวมและประเมินโดยใช้กลุ่มบุคคลเท่านั้น

การปฏิบัติงานโดยองค์คณะบุคคลหรือคณะกรรมการของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาตินั้น มีหลักการ 2 ส่วน คือ

1. สำนักงานทำหน้าที่ปฏิบัติงานประจำและบริหารงานโดยตรง
2. คณะกรรมการ ซึ่งประกอบด้วยผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้แทนฝ่ายปฏิบัติ ทำหน้าที่บริหารทางอ้อมโดยใช้การประชุม วินิจฉัย ตัดสินใจ หรือวางแผนทางการบริหาร เพื่อให้สำนักงานนำไปดำเนินการ

การปฏิบัติงานที่จะให้บังเกิดผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การจำเป็นต้องกำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่ในเชิงปฏิบัติของทั้งสำนักงานและคณะกรรมการให้ชัดเจน และสอดคล้องสัมพันธ์กัน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับองค์การเป็นสำคัญ การเสนอเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้คณะกรรมการพิจารณาเป็นหน้าที่ของสำนักงานที่จะต้องเสนอข้อมูลและพร้อมที่จะชี้เหตุผลให้ชัดเจน การพิจารณา วินิจฉัย ตัดสินใจ หรือกำหนดนโยบายของการปฏิบัติของคณะกรรมการนั้น จะต้องอยู่บนพื้นฐานของเหตุผลและระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องด้วยความจริงใจ และมีมติที่ประชุมควรมาจากการยอมรับกันด้วยเหตุผลมากกว่ามาจากการลงคะแนนเสียง การดำเนินงานของสำนักงานและคณะกรรมการจะต้องมีกติการ่วมกัน และปฏิบัติตามกติกานั้นด้วยความจริงใจ ซื่อสัตย์และบุติธรรม โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ต่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

บุคคลที่มีบทบาทอันสำคัญในการประชุมคือ คณะกรรมการหรือผู้ที่ไม่ว่ากรรมการแต่ละคน บรรยาภาสีในการประชุมจะดำเนินไปด้วยความราบรื่น แจ่มใสมีความเข้าใจอันดีหรือถึงเครียด

รุนแรงเพียงใด ประสงค์สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการประชุมหรือไม่ ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับนิสัย อารมณ์ หรือพฤติกรรมของคณะกรรมการแต่ละคนเป็นสำคัญ ลักษณะของคณะกรรมการที่ไม่เอื้อต่อการประชุม มีดังนี้

1. เป็นผู้ที่คำนึงถึงประโยชน์ตนและพวกพ้อง จะคิดและทุกสิ่งทุกอย่างจะคิดอยู่กับเรื่องของผลประโยชน์ตนและพวกพ้อง ทำให้การวินิจฉัยต่าง ๆ ไม่เป็นไปในทางสร้างสรรค์ ก่อส่วนรวมอย่างไร
2. เป็นผู้ที่การร้าย ยกตนข่มท่าน ทำให้บรรยากาศในการประชุมตึงเครียด เพราะผู้นั้นมีแต่เห็นแก่ตัว จากการร้ายโจมตีคนโน้นคนนี้ คิดว่าตนเก่งคนเดียว
3. เป็นผู้ที่ไม่มีใครมีส่วนร่วม กล่าวคือขาดประชุมหรือมิได้ร่วมประชุมและในบางครั้งมาประชุม แต่มีใ้พูดหรืออภิปรายอะไร ในบางเรื่องอาจจะรู้แต่ไม่ยอมพูด หรือถ่อมตัวจนเกินไปก็ได้

ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ

ชม จรุงพจน์ (2525 : 64 - 66) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "บทบาทและหน้าที่รับผิดชอบของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ในเขตการศึกษา 4" โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ จำนวน 201 คน แบ่งบทบาทเป็นสี่ด้าน คือ ประสานการดำเนินงานของโรงเรียน เสนอแนะการแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษา พิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู และกิจกรรมอื่นตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งที่คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดมอบหมาย ผลการวิจัยพบว่า

1. คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอที่มีสถานภาพและวุฒิทางกัน จัดลำดับความสำคัญของบทบาทไม่เหมือนกัน
2. คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่างกันในด้านการประสานการดำเนินงาน ส่วนคณะกรรมการที่มีวุฒิทางกันมีความเห็นแตกต่างกัน

ในเรื่องการประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียน และการร่วมประชุมกับผู้บริหาร
โรงเรียนประจำทุกเดือน

3. บทบาทด้านการเสนอแนะแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการมีความ
เห็นเหมือนกัน กลุ่มที่มีคุณวุฒิต่างกันมีความเห็นแตกต่างกันเฉพาะเรื่องการบริหารงานด้านคุณวุฒิ
ทางการศึกษา

4. คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอที่มีสถานภาพต่างกันมีความเห็นต่างกัน
ในบทบาทด้านการพิจารณาความดีความชอบประจำปี

5. บทบาทด้านอื่นตามที่กฎหมายกำหนด และที่คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด
มอบหมาย คณะกรรมการมีความเห็นแตกต่างกัน

เฉลย เครื่องเขียน (2525 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การปฏิบัติงาน
ของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ในเขตการศึกษา 7" เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของ
คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ในเขตการศึกษา 7 ตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน
พระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษา พุทธศักราช 2523 และเพื่อศึกษาปัญหาและ
อุปสรรคในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ในเขตการศึกษา 7 ผลการ
วิจัยพบว่า

1. การปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ในเขตการศึกษา 7
ปรากฏผล ดังนี้

1.1 การประสานการดำเนินงานการประถมศึกษาของโรงเรียนในสังกัด
เกี่ยวกับการประสานการดำเนินงานด้านวิชาการ ด้านบุคคล ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน
คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอได้ปฏิบัติในระดับน้อย ส่วนการประสานการดำเนินงาน
ด้านธุรการและการเงิน คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอได้ปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

1.2 การเสนอแนะแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียน คณะกรรมการการประถมศึกษา
อำเภอ ได้ปฏิบัติในระดับน้อย

1.3 การเสนอความคิดเห็นความชอบประจำปีของข้าราชการครู คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอไค้ปฏิบัติอยู่ในระบับน้อย สำหรับปฏิบัตการอื่นตามที่คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดนบอมพนาย ปรากฏว่ายังไม่ได้นบอมพนายเรื่องอื่น ๆ ให้คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอปฏิบัติ

2. ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอพบว่า เรื่องที่เป็นปัญหามาก ได้แก

2.1 ประชาชนยังไม่ทราบองค์ประกอบ และบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ

2.2 คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอไม่มีส่วนร่วมในการจัดสรรงบประมาณ

2.3 คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอไม่มีส่วนร่วมในการจัดสรรอัตรากำลังครู

2.4 ขอบเขตอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอไม่ชัดเจน ทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้ถูกต้อง

สุบิน เสมียนรัมย์ (2527 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษา พุทธศักราช 2523 ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูและผู้บริหารมีความพอใจในผลการปฏิบัติงานทุกด้านของคณะกรรมการการประถมศึกษา และคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอหรือกิ่งอำเภอ ในจังหวัดบุรีรัมย์

2. คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด และคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอหรือกิ่งอำเภอ ไม่แน่ใจว่ามีความพอใจหรือไม่ต่อผลการปฏิบัติงานด้านกาจัดตั้งและการจัดสรรงบประมาณของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์

3. ครูและผู้บริหารโรงเรียน คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดและ
คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอหรือกิ่งอำเภอ มีทัศนะต่อผลการปฏิบัติงานของ
คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ และคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ
หรือกิ่งอำเภอ ในจังหวัดบุรีรัมย์ แตกต่างกัน

สายันท์ แก้วกลสิกรรม (2528 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การ
บริหารงานการประถมศึกษาของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดในภาคเหนือ ผลการวิจัย
พบว่า

ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่มีความเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน
การประถมศึกษาของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดว่าอยู่ในระดับน้อย มีปัญหาเกี่ยว
เท่านั้นที่เห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การพิจารณางบประมาณเพื่อการประถมศึกษา
มักมีข้อขัดแย้งในคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค
ของการบริหารงานการประถมศึกษาของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ปรากฏว่า
ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่มีความเห็นเกี่ยวกับ
ปัญหา การปฏิบัติงานทั้ง 7 ด้าน ของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดไม่แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

จากสาระสำคัญของเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยมีความ
เห็นว่า การปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอหรือกิ่งอำเภอ มีกรอบกำหนด
อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างกว้างขวางและมีหลักการต่าง ๆ ในการปฏิบัติตามอำนาจ
หน้าที่ แต่หาผู้ปฏิบัติไม่ทราบและเข้าใจอย่างถ่องแท้แล้ว จะทำให้การบริหารงานขาด
ประสิทธิภาพและเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการปฏิบัติงานและ
ปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
ในจังหวัดสมุทรปราการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนเป็นอย่างไร
อันจะเป็นประโยชน์ต่อคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ ที่จะเป็น
แนวทางในการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาในการพัฒนาการประถมศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

สมมติฐานของการวิจัย

1. ข้าราชการครูที่มีสถานภาพต่างกัน มีทัศนะต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการแตกต่างกัน
2. ข้าราชการครูที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีทัศนะต่อปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาดูการปฏิบัติงานและปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอหรือกิ่งอำเภอ ในจังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ประกอบด้วย ข้าราชการครูสองกลุ่มจาก 148 โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ คือ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 148 คน และครู จำนวน 2,185 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ข้าราชการครูสองกลุ่ม คือ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน การเลือกกลุ่มตัวอย่างมีขั้นตอนดังนี้

1. กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนสุ่มจากโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ จำนวนทั้งหมด 148 โรงเรียน โดยใช้ตารางของเครจิจและมอร์แกน ซึ่งการสุ่มคำนึงถึงอัตราส่วนขนาดโรงเรียนและอำเภอ ใ้จำนวนโรงเรียน 108 โรงเรียน แต่ละโรงเรียนใช้ผู้บริหารสูงสุดของโรงเรียน 1 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งจะได้อำเภอผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 108 คน ดังได้แสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงการสุ่มกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียนในแต่ละอำเภอจำแนกตามขนาดของโรงเรียน

อำเภอ/กิ่งอำเภอ	ประชากร						กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียน					
	ใหญ่ มาก	ใหญ่	กลาง	เล็ก	เล็ก มาก	รวม	ใหญ่ มาก	ใหญ่	กลาง	เล็ก	เล็ก มาก	รวม
1. เมืองสมุทรปราการ	9	10	6	3	-	28	7	7	3	2	-	19
2. พระประแดง	6	11	9	4	-	30	7	8	7	3	-	25
3. บางพลี	1	9	21	4	1	36	1	7	13	3	1	25
4. บางบ่อ	1	8	17	9	1	36	1	6	12	7	1	27
5. กิ่งพระสมุทรเจดีย์	2	6	7	2	1	18	1	4	5	1	1	12
รวม	19	44	60	20	3	148	17	32	40	16	3	108

2. กลุ่มครูผู้สอนสุ่มโดยใช้จำนวนครูจากโรงเรียน ซึ่งเป็นหน่วยการสุ่ม โรงเรียนและ 3 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จะได้อาจารย์ผู้สอนซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง 328 คน ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 แสดงกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนในแต่ละอำเภอจำแนกตามขนาดของโรงเรียน

อำเภอ/กิ่งอำเภอ	โรงเรียน						กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน					
	ใหญ่ มาก	ใหญ่	กลาง	เล็ก	เล็ก มาก	รวม	ใหญ่ มาก	ใหญ่	กลาง	เล็ก	เล็ก มาก	รวม
1. เมืองสมุทรปราการ	7	7	3	2	-	19	21	21	12	6	-	60
2. พระประแดง	7	8	7	3	-	25	21	24	21	9	-	75
3. บางพลี	1	7	13	3	1	25	3	21	40	9	3	76
4. บางบ่อ	1	6	12	7	1	27	3	18	36	21	3	81
5. กิ่งพระสมุทรเจดีย์	1	4	5	1	1	12	3	12	15	3	3	36
รวม	17	32	40	16	3	108	51	96	124	48	9	328

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการออกแบบสอบถามทั้งสิ้น 436 คน โดยจำแนกเป็น
ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 108 คน และครูผู้สอน จำนวน 328 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

1. ศึกษาหลักการและแนวคิดในการปฏิบัติของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ระเบียบกฎหมาย เอกสาร ตำรา สิ่งตีพิมพ์ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ

2. ศึกษาการปฏิบัติงานและสภาพปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ

3. ประมวลความรู้ที่ได้จากข้อ 1 และข้อ 2 มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดเบื้องต้น เพื่อสร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบ ลักษณะคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ (Check - List) จำนวน 5 ข้อ โดยถามเกี่ยวกับตำแหน่งปัจจุบัน เพศ อายุ ภูมิลำเนา และประสบการณ์ในการรับราชการ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 45 ข้อ และแบบสอบถามปลายเปิด (Open End) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

(1) ประสิทธิภาพการประถมศึกษาของโรงเรียนในสังกัด ใ้แบบออกเป็น 6 ส่วน คือ

1.1 ประสิทธิภาพด้านวิชาการ ประกอบด้วย การส่งเสริมความร่วมมือ นโยบายทางวิชาการ การกำหนดการนิเทศการศึกษา การวางแผนปฏิบัติงานทางด้านการวิชาการ และสนับสนุนงานวิชาการให้เจริญก้าวหน้า

1.2 ประสานงานด้านบุคลากร ประกอบด้วย การส่งเสริมความร่วมมือในด้านการสรรหาบุคลากร เข้าปฏิบัติงาน การบำรุงรักษา และการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน

1.3 ประสานงานด้านกิจการนักเรียน ประกอบด้วย การส่งเสริมความร่วมมือในด้านการทำสำมะโนนักเรียน การจัดบริการแนะแนว การจัดกิจกรรมนักเรียน และการจัดบริการสุขภาพอนามัย

1.4 ประสานงานด้านอาคารสถานที่ ซึ่งประกอบด้วย การส่งเสริมความร่วมมือในด้านการจัดสร้างอาคารเรียน อาคารประกอบ การดูแล บำรุงรักษา ปรับปรุง และการจัดสรรงบประมาณ

1.5 ประสานงานด้านธุรการและการเงิน ประกอบด้วย การส่งเสริมความร่วมมือในด้านการกำหนดวาระการประชุม การพิจารณาและจัดสรรงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ การควบคุมติดตาม ผลการใช้งบประมาณ

1.6 ประสานงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ประกอบด้วย การส่งเสริมความร่วมมือในด้านการประชาสัมพันธ์ การร่วมมือกับชุมชน การให้บริการและให้บริการชุมชน

(2) เสนอแนะแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย การแสดงความคิดเห็นในการกำหนดหลักเกณฑ์ การสรรหา และการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ และผู้อำนวยการโรงเรียน แล นำเสนอคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด

(3) เสนอความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู ประกอบด้วย การนำผลการปฏิบัติงานของครูมาพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

(4) ปฏิบัติการอื่นตามที่กฎหมายกำหนด ประกอบด้วย การทำตามข้อกำหนดตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา พุทธศักราช 2523 และตามระเบียบคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้แก่ การส่งเด็กเข้าเรียน การยกเว้นเด็กไม่ต้องเข้าเรียน การแต่งตั้งกรรมการประเมินผลการเรียน และการดำเนินงานของกลุ่มโรงเรียน

4. เมื่อสร้างแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ให้อาจารย์ที่ปรึกษา
 ปรินซิพัลตรวจสอบเนื้อหาและแก้ไขภาษาให้ถูกต้อง แล้วนำแบบสอบถามนี้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ
 ที่มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติของคณะกรรมการการประถมศึกษาตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง เพื่อ
 ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และแก้ไขภาษาให้
 เหมาะสมอีกครั้งหนึ่งเพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาของกรวิจัย คือ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สุนทร โคตรบรรเทา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จรินทร์ ประสงค์สม คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
3. นายยอด บุระยง ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ
4. นายสุทธิกุล โนนันท์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด
สมุทรปราการ
5. อาจารย์ลักษณะ สมเชื้อ งานฝึกอบรม สำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ

5. หลังจากผู้วิจัยได้แก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว
 ได้นำแบบสอบถามเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาปรินซิพัลตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง แล้วนำแบบสอบถาม
 ไปทดลอง (Try - out) กับผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
 การประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ จากผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง
 จำนวน 30 คน

6. เมื่อทดลองใช้เสร็จเรียบร้อยแล้ว นำแบบสอบถามหาค่าความเชื่อมั่น
 (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค
 (Cronbach Alpha Coefficient)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
 n แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
 s_i^2 แทน ความแปรปรวนของข้อสอบรายข้อ
 s_t^2 แทน ความแปรปรวนของเครื่องมือทั้งหมด

จากการคำนวณได้ค่าความเชื่อมั่นระดัการปฏิบัติ = .9695 และความเชื่อมั่น
 ระดัปัญหาในการปฏิบัติ = .9795 (ทั้งการแสดงค่าสถิติ การหาความเชื่อมั่นของแบบ
 สอบตามทั้งหมดในภาคผนวก ง.)

การรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. นำหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
 ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร นำเสนอต่อผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ
 เพื่อแจกแบบสอบถามผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
 การประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ
2. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามส่งผ่านไปยังสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอหรือกิ่งอำเภอ
 ทั้ง 5 แห่ง เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารและครู และส่งกลับคืนมายังสำนักงานการประถมศึกษา
 อำเภอหรือกิ่งอำเภอ

3. ผู้วิจัยรับแบบสอบถามคืนจากผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน ซึ่งแบ่งกลุ่มตัวอย่าง
ดังจำนวนที่ปรากฏในตาราง 3 ดังนี้

ตาราง 3 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามตำแหน่ง

กลุ่มตัวอย่าง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ที่แจกแบบสอบถาม	ได้รับแบบสอบถามคืน	
		จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหาร โรงเรียน ครูผู้สอน	108	108	100.00
	328	328	100.00
รวม	436	436	100.00

ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนจำแนกตามตัวแปร และตำแหน่งข้าราชการครู ดังปรากฏ
ในตาราง 4

ตาราง 4 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถาม ตัวแปร	ผู้บริหาร (108 คน)		ครูผู้สอน (328 คน)		รวม (436 คน)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ						
ชาย	94	87.03	105	32.01	199	45.60
หญิง	14	12.96	223	97.98	237	54.40
อายุ						
ตั้งแต่ 35 ปีลงมา	7	6.48	149	45.42	156	35.78
สูงกว่า 35 ปี	101	93.51	179	54.57	280	64.22
วุฒิการศึกษา						
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	3.70	40	12.20	44	10.10
ปริญญาตรีและสูงกว่า	104	96.30	288	87.80	392	89.90
ประสบการณ์การบริหาร						
15 ปีลงมา	13	12.04	198	60.37	211	48.39
ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป	95	87.96	130	39.63	225	51.60

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยมีลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ ตามทัศนะของผู้บริหารและครูวิเคราะห์โดยหาค่ามัธยิมเลขคณิต ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายชื่อเสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

2. ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานและสภาพปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ ตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอนวิเคราะห์โดยหาค่ามัธยิมเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยเป็นรายชื่อ เสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

สำหรับการให้คะแนนคำตอบในแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ และปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคอร์ท โดยมีน้ำหนักคะแนน ดังนี้

มากที่สุด	ให้	5	คะแนน
มาก	ให้	4	คะแนน
ปานกลาง	ให้	3	คะแนน
น้อย	ให้	2	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

การพิจารณาระดับทัศนะที่มีต่อการปฏิบัติงานและปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยใช้เกณฑ์ตามแนวคิดของเบส (Best. 1970 : 204 - 208) โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.49 หมายถึง มีการปฏิบัติที่น้อยที่สุด
 มีปัญหาน้อยมาก
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 - 2.49 หมายถึง มีการปฏิบัติที่น้อย มีปัญหาน้อย
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 - 3.49 หมายถึง มีการปฏิบัติปานกลาง มีปัญหา
 ปานกลาง
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 - 4.49 หมายถึง มีการปฏิบัติมาก มีปัญหามาก
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 - 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติมากที่สุด มีปัญหา
 มากที่สุด

3. เปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารโรงเรียนและครูที่มีต่อการปฏิบัติงานและปัญหา
 ในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอหรือกิ่งอำเภอ วิเคราะห์โดยใช้
 สถิติทดสอบ t - test

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. หาค่าร้อยละ
2. หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ใช้สูตร (Ferguson. 1976 : 47)

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

เมื่อ X แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

3. การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ไซสุทร (Ferguson. 1976 : 17)

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

เมื่อ S แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

4. การทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยที่สะท้อนต่อการปฏิบัติงานและปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอหรือกิ่งอำเภอ โดยใช้ t - test

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{N_1} + \frac{S_2^2}{N_2}}}$$

$$df = \frac{\left[\frac{s_1^2}{N_1} + \frac{s_2^2}{N_2} \right]}{\frac{\left[\frac{s_1^2}{N_1} \right]}{N_1 + 1} + \frac{\left[\frac{s_2^2}{N_2} \right]}{N_2 + 1}}$$

เมื่อ t แทน ค่าของการแจกแจง t - distribution

$\bar{X}_1, \bar{X}_2$ แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2

s_1^2, s_2^2 แทน ความแปรปรวนของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2

N_1, N_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2

df แทน ค่าของขั้นหางความเป็นอิสระ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนที่มีต่อการปฏิบัติงาน และปัญหา ในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบทัศนะของข้าราชการครูที่มีต่อการปฏิบัติงานและปัญหา ในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตาม ตำแหน่ง เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การรับราชการ

เพื่อความสะดวกและเหมาะสมในการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้ สัญลักษณ์ทางสถิติและอักษรย่อ ซึ่งมีความหมายต่าง ๆ ดังนี้

$\bar{X}$ = มัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic Mean)

S.D. = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

t = การแจกแจงที (t - distribution)

ตอนที่ 1 การศึกษาทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนที่มีต่อการปฏิบัติงาน และปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน
ที่มีต่อการปฏิบัติงานและปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ
ในจังหวัดสมุทรปราการ

การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการประถมศึกษา ของอำเภอ	ระดับทักษะที่มีต่อการ ปฏิบัติงาน				ระดับทักษะที่มีต่อปัญหา ในการปฏิบัติงาน			
	ผู้บริหาร (108 คน)		ครูผู้สอน (328 คน)		ผู้บริหาร (108 คน)		ครูผู้สอน (328 คน)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านการประสานงาน การประถมศึกษา	3.65	0.80	3.61	0.58	2.28	0.93	2.19	0.83
2. ด้านการเสนอแนะแต่งตั้ง ผู้บริหาร โรงเรียน	3.73	0.88	3.74	0.93	2.35	1.27	2.07	1.07
3. ด้านการเสนอความดีความ ชอบประจำปีของข้าราชการ ครู	3.91	0.83	3.64	0.86	2.17	1.10	2.24	1.10
4. ด้านการปฏิบัติงานตามที่ กฎหมายกำหนด	3.83	0.81	3.81	0.79	1.98	0.95	1.99	0.95
รวม	3.77	0.68	3.70	0.71	2.20	0.96	2.12	0.89

จากตาราง 5 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีทัศนะต่อการปฏิบัติงานของ
คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ ทั้งโดยรวมและในแต่ละด้าน
ในระดับมาก

ส่วนปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ
พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีทัศนะโดยรวมและในแต่ละด้านในระดับน้อย

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายละเอียดเป็นรายชื่อของแต่ละด้าน การปฏิบัติงาน
และปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ
ปรากฏในภาคผนวก ข - 1

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานทักษะของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีต่อการปฏิบัติงานและปัญหาในการปฏิบัติงานตามการประสานงานการประเมินศึกษาของคณะกรรมการการประเมินศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ

การประสานงาน การประเมินศึกษา	ระดับทักษะที่มีต่อการ ปฏิบัติงาน				ระดับทักษะที่มีต่อปัญหา ในการปฏิบัติงาน			
	ผู้บริหาร (108 คน)		ครูผู้สอน (328 คน)		ผู้บริหาร (108 คน)		ครูผู้สอน (328 คน)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. การประสานงานด้านวิชาการ	3.61	0.91	3.71	0.75	2.41	1.09	2.23	0.95
2. การประสานงานด้านบุคลากร	3.54	0.93	3.59	0.79	2.49	1.07	2.18	0.92
3. การประสานงานด้านกิจการ นักเรียน	3.83	0.89	3.85	0.77	2.18	0.92	2.08	0.87
4. การประสานงานด้านอาคาร สถานที่	3.63	0.88	3.32	0.85	2.60	1.11	2.41	1.03
5. การประสานงานด้านธุรการ และการเงิน	3.67	0.85	3.60	0.76	2.18	1.11	2.16	0.95
6. การประสานงานด้านความ สัมพันธ์กับชุมชน	3.64	0.89	3.58	0.86	1.97	1.00	2.10	0.94
รวม	3.65	0.80	3.61	0.68	2.28	0.93	2.19	0.83

จากตาราง 6 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีทัศนะต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ
การประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการประสานงานการศึกษา ทั้งโดย
รวมและในแต่ละด้านในระดับมาก ส่วนครูผู้สอนมีทัศนะต่อการปฏิบัติงาน ด้านการประสานงาน
การศึกษาโดยรวม และเกือบทุกด้านในระดับมาก ยกเว้นการประสานงานด้านอาคาร
สถานที่ ซึ่งครูผู้สอนมีทัศนะในระดับปานกลาง

ส่วนปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ
พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีทัศนะโดยรวมและเกือบทุกรายด้านในระดับน้อย ยกเว้นการประสานงาน
ด้านอาคารสถานที่ ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนมีทัศนะในระดับปานกลาง ส่วนครูผู้สอนมีทัศนะต่อปัญหา
ในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ ทั้งโดยรวม
และในแต่ละด้านในระดับน้อย

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายละเอียดเป็นรายชื่อของแต่ละด้าน การประสานงาน
การประถมศึกษาปรากฏในภาคผนวก ข - 1

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนที่มีต่อ
การปฏิบัติงานและปัญหาในการปฏิบัติงานด้านการเสนอแนะ แต่งตั้งผู้บริหาร โรงเรียนของ
คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสุพรรณบุรี

การเสนอแนะ แต่งตั้งผู้บริหาร โรงเรียน	ระดับทัศนะที่มีต่อการ ปฏิบัติงาน				ระดับทัศนะที่มีต่อปัญหา ในการปฏิบัติงาน			
	ผู้บริหาร (108 คน)		ครูผู้สอน (328 คน)		ผู้บริหาร (108 คน)		ครูผู้สอน (328 คน)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. เสนอแนะแต่งตั้งผู้บริหาร โรงเรียนโดยยึดถือระเบียบ และหลักเกณฑ์อย่างเคร่งครัด	4.12	0.94	3.81	1.05	2.40	1.46	2.11	1.21
2. เสนอแต่งตั้งผู้บริหาร โรงเรียนอย่างยุติธรรม	3.93	1.06	3.71	1.07	2.42	1.51	2.13	1.21
3. สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดได้แต่งตั้งผู้บริหาร โรงเรียน เป็นไปตามการ เสนอแนะของคณะกรรมการ การประถมศึกษาอำเภอ	3.44	1.30	3.72	1.04	2.38	1.40	2.06	1.21
4. ประชาสัมพันธ์ระเบียบและ เกณฑ์การแต่งตั้งผู้บริหาร โรงเรียนให้ข้าราชการครู ได้รับทราบ	3.44	1.19	3.70	1.12	2.20	1.37	1.96	1.11
รวม	3.73	0.88	3.74	0.93	2.35	1.27	2.07	1.07

จากตาราง 7 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีทัศนะต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ
การประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการเสนอแนะแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียน
ทั้งโดยรวมและเกือบทุกรายด้านในระดับมาก ยกเว้นเรื่องที่สำคัญงานการประถมศึกษาจังหวัด
ได้แต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียนเป็นไปตามการเสนอแนะของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ
และการประชาสัมพันธ์ระเบียบและเกณฑ์การแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียนให้ข้าราชการครูได้รับทราบ
ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนมีทัศนะในระดับปานกลาง ส่วนครูผู้สอนมีทัศนะต่อการปฏิบัติงานด้านการ
เสนอแนะแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียนทั้งโดยรวมและในแต่ละรายด้านในระดับมาก

ส่วนปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ
พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีทัศนะทั้งโดยรวมและในแต่ละรายด้านในระดับน้อย ส่วนครูผู้สอนมี
ทัศนะต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ
ทั้งโดยรวมและในแต่ละรายด้านในระดับน้อย

การเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูลรายละเอียดเป็นรายชื่อของระดับทัศนะที่มีต่อการปฏิบัติงาน
และปัญหาการปฏิบัติงาน การเสนอแนะแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียนปรากฏในภาคผนวก ข - 1

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานทัศนคติของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนที่มีต่อการปฏิบัติงานและปัญหาในการปฏิบัติงานด้านการ เสนอความคิดเห็นความชอบประจำปีของข้าราชการครูของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ

การ เสนอความคิดเห็นความชอบประจำปีของข้าราชการครู	ระดับทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน				ระดับทัศนคติที่มีต่อปัญหาในการปฏิบัติงาน			
	ผู้บริหาร (108 คน)		ครูผู้สอน (328 คน)		ผู้บริหาร (108 คน)		ครูผู้สอน (328 คน)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. การจัดระบบข้อมูลเพื่อประกอบ การพิจารณาความคิดเห็นความชอบของ ข้าราชการครู	3.61	1.04	3.59	1.05	2.29	1.31	1.34	1.30
2. การ เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ยึดถือระเบียบหลักเกณฑ์อย่าง เคร่งครัด	4.00	1.00	3.74	1.05	2.24	1.35	2.14	1.24
3. การพิจารณาเลื่อนเงินเดือน คำนึงถึงผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู	4.02	0.97	3.68	1.06	2.26	1.36	2.32	1.27
4. การให้ความเป็นธรรมในการ พิจารณาความคิดเห็นความชอบ	3.91	1.06	3.47	1.11	2.26	1.39	2.36	1.32
5. ประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์การ พิจารณาความคิดเห็นความชอบให้ ข้าราชการครู	3.83	1.07	3.56	1.07	2.00	1.13	2.17	1.16

ตาราง 8 (ต่อ)

การเสนอความคิดเห็นความชอบ ประจำปีของข้าราชการครู	ระดับทักษะที่มีต่อการ ปฏิบัติงาน				ระดับทักษะที่มีต่อปัญหา ในการปฏิบัติงาน			
	ผู้บริหาร (108 คน)		ครูผู้สอน (328 คน)		ผู้บริหาร (108 คน)		ครูผู้สอน (328 คน)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
6. มีนโยบายให้ผู้บริหาร โรงเรียนประเมินผลการ ปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในบังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง ในรอบปี	4.11	1.00	3.81	0.96	1.95	1.08	2.13	1.18
รวม	3.91	0.83	3.64	0.86	2.17	1.10	2.24	1.10

จากตาราง 8 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีทักษะต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ
การประเมินศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการเสนอความคิดเห็นความชอบประจำปีของ
ข้าราชการครู ทั้งโดยรวมและในแต่ละรายด้านในระดับมาก ส่วนครูผู้สอนมีทักษะต่อการปฏิบัติงาน
ด้านการเสนอความคิดเห็นความชอบประจำปีของข้าราชการครู โดยรวมและเกือบทุกรายด้านในระดับมาก
ยกเว้นการให้ความเป็นธรรมในการพิจารณาความคิดเห็นความชอบ ซึ่งครูผู้สอนมีทักษะในระดับปานกลาง

ส่วนปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประเมินศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนมีทักษะโดยรวมและในแต่ละรายคาบในระดับน้อย ส่วนครูผู้สอนมีทักษะต่อ ปัญหาในการปฏิบัติงานคณะกรรมการการประเมินศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการเสนอ ความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูทั้งโดยรวมและเกือบทุกรายคาบในระดับน้อย ยกเว้น การจัดระบบข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครู ซึ่งครูผู้สอนมี ทักษะในระดับน้อยมาก

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายละเอียดเป็นรายชื่อของระดับทักษะที่มีต่อการปฏิบัติงาน และปัญหาในการปฏิบัติงานด้านการเสนอความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูของคณะกรรมการ การประเมินศึกษาอำเภอ ปรากฏในภาคผนวก ข - 1

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานทักษะของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีต่อการปฏิบัติงานและปัญหาในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานตามที่กฎหมายกำหนดของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ

การปฏิบัติงานตามที่ กฎหมายกำหนด	ระดับทักษะที่มีต่อการ ปฏิบัติงาน				ระดับทักษะที่มีต่อปัญหา ในการปฏิบัติงาน			
	ผู้บริหาร (108 คน)		ครูผู้สอน (328 คน)		ผู้บริหาร (108 คน)		ครูผู้สอน (328 คน)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. จัดทำประกาศรายละเอียด เกี่ยวกับการส่งเด็กเข้าเรียนให้ ผู้ปกครองทราบ	4.24	1.00	4.09	0.88	1.89	1.06	1.93	1.05
2. จัดแจ้งให้ผู้ปกครองให้ทราบถึง ระเบียบการเกณฑ์เด็กเข้า เรียน	3.73	1.17	3.88	1.00	1.90	1.16	1.97	1.09
3. การพิจารณาขออนุญาตเด็กเข้า เรียนเป็นไปตามระเบียบและ กฎเกณฑ์	3.86	0.97	3.87	0.99	1.71	0.98	1.90	1.07
4. ความเหมาะสมในการแต่งตั้ง คณะกรรมการประเมินผลการ เรียนของนักเรียนชั้นประถม ศึกษาปีที่ 6	4.11	0.91	4.05	0.89	1.80	1.08	1.84	1.03

ตาราง 9 (ต่อ)

การปฏิบัติงานตามที่ กฎหมายกำหนด	ระดับทักษะที่มุ่งต่อการ ปฏิบัติงาน				ระดับทักษะที่มุ่งต่อปัญหา ในการปฏิบัติงาน			
	ผู้บริหาร (108 คน)		ครูผู้สอน (328 คน)		ผู้บริหาร (108 คน)		ครูผู้สอน (328 คน)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
5. สนับสนุนให้มีการพัฒนาเว็บครู เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันทาง ด้านวิชาการในกลุ่มโรงเรียน	3.19	1.31	3.17	1.25	2.60	1.53	2.32	1.27
รวม	3.83	0.81	3.81	0.79	1.98	0.95	1.99	0.95

จากตาราง 9 พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนมีทักษะต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ
การประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการปฏิบัติงานตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งโดยรวม
และเกือบทุกรายด้านในระดับมาก ยกเว้นการสนับสนุนให้มีการพัฒนาเว็บครูเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
ทางด้านวิชาการในกลุ่มโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนมีทักษะในระดับปานกลาง ส่วนครูผู้สอนมี
ทักษะต่อการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานตามที่กฎหมายกำหนด โดยรวมและเกือบทุกรายด้านในระดับ
มาก ยกเว้นการสนับสนุนให้มีการพัฒนาเว็บครูเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันทางด้านวิชาการในกลุ่ม
โรงเรียน ซึ่งครูผู้สอนมีทักษะในระดับปานกลางเช่นเดียวกับผู้บริหารโรงเรียน

ส่วนปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีทักษะโดยรวมและเกือบทุกรายด้านในระดับน้อย ยกเว้นการสนับสนุนให้มีการพัฒนาครู เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันทางด้านวิชาการในกลุ่มโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนมีทักษะในระดับปานกลาง ส่วนครูผู้สอนมีทักษะต่อปัญหาในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งโดยรวมและในแต่ละรายด้านในระดับน้อย

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายละเอียดเป็นรายชื่อของระดับทักษะที่มีต่อการปฏิบัติงาน และปัญหาในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานตามที่กฎหมายกำหนดของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ปรากฏในภาคผนวก ข - 1

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบทักษะของข้าราชการครูที่มีต่อการปฏิบัติงานและปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามตำแหน่ง เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การรับราชการ

ตาราง 10 เปรียบเทียบการปฏิบัติงานและปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษา
อำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ ตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน

การปฏิบัติของ คณะกรรมการ	ระดับทัศนะที่มีต่อการปฏิบัติงาน					ระดับทัศนะที่มีต่อปัญหา ในการปฏิบัติงาน				
	ผู้บริหาร (108 คน)		ครูผู้สอน (328 คน)		t	ผู้บริหาร (108 คน)		ครูผู้สอน (328 คน)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านการประสานงาน การประถมศึกษา	3.65	0.80	3.61	0.68	0.50	2.28	0.93	2.19	0.83	0.98
2. ด้านการเสนอแนะ การแต่งตั้งผู้บริหาร โรงเรียน	3.73	0.88	3.74	0.93	-0.07	2.35	1.27	2.07	1.07	2.09
3. ด้านการเสนอความดี ความชอบประจำปี	3.91	0.63	3.64	0.86	2.92*	2.17	1.10	2.24	1.10	-0.62
4. ด้านการปฏิบัติงาน ตามที่กฎหมาย กำหนด	3.83	0.81	3.81	0.79	0.20	1.98	0.95	1.99	0.95	-0.09
รวม	3.78	0.68	3.70	0.71	1.06	2.20	0.96	2.12	0.89	0.72

* $p < .05$ ** $p < .01$

จากตาราง 10 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนกับครูผู้สอนมีทัศนะต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งโดยรวมและเกือบทุกรายด้าน ยกเว้น ด้านการเสนอความคิดเห็นความชอบประจำปีของข้าราชการครู ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีทัศนะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.01 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีทัศนะสูงกว่าครูผู้สอน

ส่วนปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกันมีทัศนะแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งโดยรวมและเกือบทุกรายด้าน ยกเว้นด้านการเสนอแนะแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีทัศนะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีทัศนะสูงกว่าครูผู้สอน

การทดสอบค่าสถิติโดยรวมทั้งการปฏิบัติงานและปัญหาในการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามสมมติฐานซึ่งกำหนดไว้ว่า ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกันมีทัศนะต่อการปฏิบัติงานและปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกัน

การทดสอบค่าสถิติเป็นรายข้อปรากฏในภาคผนวก ข - 1

ตาราง 11 เปรียบเทียบการปฏิบัติงานและปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษา
อำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ ตามทัศนะของข้าราชการครูจำแนกตามเพศ

กิจกรรมที่ปฏิบัติ	ระดับทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน					ระดับทัศนคติที่มีต่อปัญหาในการปฏิบัติงาน				
	ชาย (199 คน)		หญิง (237 คน)		t	ชาย (199 คน)		หญิง (237 คน)		t
	$\bar{X}$	ส.ด.	$\bar{X}$	ส.ด.		$\bar{X}$	ส.ด.	$\bar{X}$	ส.ด.	
1. ด้านการประสานงาน การประถมศึกษา	3.59	0.79	3.64	0.69	-0.64	2.28	0.86	2.15	0.86	1.62
2. ด้านการ เสนอแนะ การแต่งตั้งผู้บริหาร โรงเรียน	3.73	0.90	3.74	0.93	-0.18	2.31	1.21	1.99	1.03	3.02
3. ด้านการ เสนอความดี ความชอบประจำปี	3.77	0.86	3.66	0.86	1.42	2.31	1.17	2.15	1.04	1.48
4. ด้านการปฏิบัติงาน ตามกฎหมายที่กำหนด	3.81	0.81	3.81	0.79	-0.04	1.99	0.94	1.99	0.96	-0.00
รวม	3.73	0.69	2.71	0.71	0.20	2.00	0.93	2.07	0.88	-1.77

**
 $p < .01$

จากตาราง 11 พบว่า ข้าราชการครูชายและข้าราชการครูหญิงมีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งโดยรวมและในแต่ละรายด้าน

ส่วนปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ข้าราชการครูชายและข้าราชการครูหญิงมีทัศนคติแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทั้งโดยรวมและเกือบทุกรายด้าน ยกเว้นด้านการเสนอแนะแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียน ข้าราชการครูชายกับข้าราชการครูหญิงมีทัศนคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยข้าราชการครูชายมีทัศนคติสูงกว่าข้าราชการครูหญิง

การทดสอบค่าสถิติโดยรวมไม่เป็นไปตามสมมติฐานซึ่งกำหนดไว้ว่า ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานและปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการแตกต่างกัน

การทดสอบค่าสถิติเป็นรายข้อ ปรากฏในภาคผนวก ข - 2

ตาราง 12 เปรียบเทียบการปฏิบัติงานและปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษา
อำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ ตามทัศนะของข้าราชการครู จำแนกตามอายุ

กิจกรรมที่ปฏิบัติ	ระดับการปฏิบัติ					ระดับปัญหาในการปฏิบัติ				
	ตั้งแต่ 35 ปี		สูงกว่า 35 ปี		t	ตั้งแต่ 35 ปี		สูงกว่า 35 ปี		t
	ลงมา					ลงมา				
	(156 คน)		(280 คน)			(156 คน)		(280 คน)		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านการประสานงาน										
การประถมศึกษา	3.62	0.72	3.62	3.62	-0.04	2.19	0.81	2.22	0.88	-0.32
2. ด้านการเสนอแนะ										
การแต่งตั้งผู้บริหาร										
โรงเรียน	3.76	1.02	3.72	0.85	0.41	2.04	1.04	2.19	1.17	-1.41
3. ด้านการเสนอความดี										
ความชอบประจำปี	3.71	0.88	3.71	0.85	0.08	2.20	1.08	2.24	1.12	-0.30
4. ด้านการปฏิบัติงาน										
ตามที่กฎหมาย										
กำหนด	3.86	0.77	3.79	0.81	0.89	1.95	0.94	2.01	0.96	-0.57
รวม	3.74	0.75	0.67	0.39	0.39	2.10	0.87	2.16	0.93	-0.75

จากตาราง 12 พบว่า ข้าราชการครูที่มีอายุ 35 ปีลงมา กับข้าราชการครูที่มีอายุสูงกว่า 35 ปี มีทัศนะต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทั้งโดยรวมและในแต่ละรายด้าน

ส่วนปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ข้าราชการครูที่มีอายุ 35 ปีลงมา กับข้าราชการครูที่มีอายุสูงกว่า 35 ปี มีทัศนะแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทั้งโดยรวมและแต่ละรายด้าน

การทดสอบค่าสถิติโดยรวมไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ซึ่งได้กำหนดไว้ว่า ข้าราชการครูที่มีอายุต่างกันมีทัศนะต่อการปฏิบัติงานและปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการแตกต่างกัน

การทดสอบค่าสถิติเป็นรายข้อปรากฏในภาคผนวก ข - 3

ตาราง 13 เปรียบเทียบการปฏิบัติงานและปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษา
อำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ ตามทัศนะของข้าราชการครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา

กิจกรรมที่ปฏิบัติ	ระดับทัศนคติที่มีต่อ การปฏิบัติ					ระดับทัศนคติที่มีต่อ ปัญหาในการปฏิบัติ				
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี (44 คน)		ปริญญาตรี และสูงกว่า (392 คน)		t	ต่ำกว่า ปริญญาตรี (44 คน)		ปริญญาตรี และสูงกว่า (392 คน)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านการประสานงาน การประถมศึกษา	3.50	0.65	3.63	0.71	-1.28	2.49	1.02	2.18	0.83	1.93
2. ด้านการเสนอแนะ การแต่งตั้งผู้บริหาร โรงเรียน	3.77	0.78	3.73	0.93	0.29	2.46	1.26	2.10	1.11	1.83
3. ด้านการเสนอความดี ความชอบประจำปี	3.74	0.86	3.71	0.86	0.21	2.46	1.21	2.20	1.09	1.37
4. ด้านการปฏิบัติงาน ตามที่กฎหมายกำหนด	3.72	0.80	3.82	0.80	-0.83	2.03	0.89	1.98	0.96	0.35
รวม	3.68	0.65	3.72	0.71	-0.42	2.36	1.02	2.11	0.89	1.53

จากตาราง 13 พบว่า ข้าราชการครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีกับข้าราชการครูที่มีวุฒิตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีทัศนะต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งโดยรวมและในแต่ละรายด้าน

ส่วนปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ข้าราชการครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีกับข้าราชการครูที่มีวุฒิตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีทัศนะแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งโดยรวมและในแต่ละรายด้านเช่นกัน

การทดสอบค่าสถิติโดยรวมไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ซึ่งกำหนดไว้ว่า ข้าราชการที่มีวุฒิแตกต่างกัน มีทัศนะต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอแตกต่างกัน

การทดสอบค่าสถิติเป็นรายข้อปรากฏในภาคผนวก ข - 4

ตาราง 14 เปรียบเทียบการปฏิบัติงานและปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษา
อำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ ตามทัศนะของข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์การรับราชการ

กิจกรรมที่ปฏิบัติ	ระดับทัศนะที่มีต่อการปฏิบัติงาน					ระดับทัศนะที่มีต่อปัญหา การปฏิบัติงาน				
	15 ปีลงมา		ตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป		t	15 ปีลงมา		ตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป		t
	(211 คน)		(225 คน)			(211 คน)		(225 คน)		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านการประสานงาน การประถมศึกษา	3.63	0.67	3.61	0.75	0.29	2.21	0.84	2.20	0.87	0.17
2. ด้านการ เสนอแนะ การแต่งตั้งผู้บริหาร โรงเรียน	3.75	0.98	3.72	0.85	0.42	2.10	1.12	2.17	1.14	-0.6
3. ด้านการ เสนอความดี ความชอบประจำปี	3.71	0.85	3.71	0.87	-0.12	2.21	1.10	2.24	1.11	-0.3
4. ด้านการปฏิบัติงาน ตามที่กฎหมายกำหนด	3.80	0.78	3.82	0.81	-0.30	1.94	0.90	2.04	1.00	-1.1
รวม	3.72	0.71	3.72	0.69	0.09	2.11	0.89	2.16	0.93	-0.1

จากตาราง 14 พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การรับราชการต่างกัน มีทัศนะต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งโดยรวมและในแต่ละรายด้าน

ส่วนปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การรับราชการต่างกันมีทัศนะแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งโดยรวมและในแต่ละรายด้าน

การทดสอบค่าสถิติโดยรวมไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ซึ่งได้กำหนดไว้ว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การรับราชการแตกต่างกันมีทัศนะต่อการปฏิบัติงานและปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการแตกต่างกัน

การทดสอบค่าสถิติเป็นรายข้อ ปรากฏในภาคผนวก ข - 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการปฏิบัติงานและปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ สรุปลำดับขั้นตอนและผลการศึกษาค้นคว้าได้ดังนี้

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานและปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
2. เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานและปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ ตามทัศนะของข้าราชการครู จำแนกตามตำแหน่ง เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การรับราชการ

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ข้าราชการครู 2 กลุ่ม จาก 108 โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ โดยเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 108 คน และครูผู้สอน จำนวน 328 คน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการสำรวจทัศนะของข้าราชการครูที่มีต่อการปฏิบัติงานและปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา

จังหวัดสมุทรปราการ ตามมาตรา 24 แห่งพระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษา พุทธศักราช 2523 ซึ่งมีเนื้อหาดูสาระเกี่ยวกับการประสานงานการประถมศึกษาของโรงเรียน การเสนอแนะแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียน การเสนอความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู และการปฏิบัติงานที่กฎหมายกำหนด

แบบสอบถามการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ตัวเลือก จำนวน 45 ข้อ ซึ่งมีความเชื่อมั่นระดั้มการปฏิบัติ = 0.9695 และความเชื่อมั่นระดั้มปัญหาการปฏิบัติ = 0.9795

สรุปผลการวิจัย

1. ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีทัศนะต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการในระดับมาก
2. ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีทัศนะต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการในระดับน้อย
3. ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีทัศนะต่อการปฏิบัติงานและปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายค้านพบว่า

3.1 ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีทัศนะต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการเสนอความดีความชอบประจำปีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีระดับทัศนะสูงกว่าครูผู้สอน

3.2 ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีทัศนะต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการเสนอแนะแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีระดับทัศนะสูงกว่าครูผู้สอน

4. ข้าราชการครูชายกับข้าราชการครูหญิงมีทักษะต่อการปฏิบัติงานและปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทั้งโดยรวมและในแต่ละรายด้าน แต่ข้าราชการครูชายกับข้าราชการครูหญิงมีทักษะต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการเสนอแนะต้งผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยข้าราชการครูชายมีทักษะสูงกว่าข้าราชการครูหญิง

5. ข้าราชการครูที่มีอายุ 35 ปีลงมา กับข้าราชการครูที่มีอายุสูงกว่า 35 ปี มีทักษะต่อการปฏิบัติงานและปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทั้งโดยรวมและแต่ละรายด้าน

6. ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับข้าราชการครูที่มีวุฒิตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีทักษะต่อการปฏิบัติงานและปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งโดยรวมและแต่ละรายด้าน

7. ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การรับราชการต่ำกว่า 15 ปี กับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การรับราชการตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป มีทักษะต่อการปฏิบัติงานและปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งโดยรวมและในแต่ละรายด้าน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายดังต่อไปนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีทักษะต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการในระดับมาก ซึ่งหมายถึงทั้งผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนเห็นว่า คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอมีการปฏิบัติ

หน้าที่ตามพระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษา พุทธศักราช 2523 มาตรา 24 ใดมากที่สุดโดยรวมและในแต่ละรายด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเหตุผลดังนี้

1.1 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้จัดทำคู่มือ

คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอว่าด้วยความรู้ทั่วไป ประกอบด้วยนโยบายและแผนพัฒนา การศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา และการบริหารองค์กร โดยองค์ คณะบุคคล ว่าควรมอบหมาย อำนาจ และหน้าที่ของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับทราบและเข้าใจถึงบทบาทอำนาจและหน้าที่อันก่อให้เกิดความเข้าใจ และมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันยิ่งขึ้น (คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2532 : หน้า)

1.2 สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ

ได้จัดทำให้มีการประชุมอบรมคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียนและครู ผู้สอนโดยทั่วถึง ตั้งแต่ปีการศึกษา 2527 เป็นต้นมาอย่างต่อเนื่อง ในด้านนโยบาย ระเบียบ กฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทำให้คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ การประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ เป็นอย่างดี (การประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ. 2532 : อักษรนำ) และมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ในจังหวัดสมุทรปราการ

1.3 การปฏิบัติงานโดยคณะกรรมการ เป็นรูปแบบการปฏิบัติงานที่เปิดโอกาสให้

บุคคลหลายชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวินิจัยตัดสินใจ โดยอาศัยความรู้ ประสบการณ์และแนวคิดทำให้เกิดการประสานงานที่ดี บ่มส่งเสริมต่อการพัฒนางานอย่างมี ประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดที่ว่า การปฏิบัติงานในรูปของคณะกรรมการบ่มก่อให้เกิดความร่วมมือต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และส่งเสริมให้คณะกรรมการทำงานใน หน้าที่อย่างเต็มความสามารถ (กิตติมา ปรีดีพิลก. 2524 : 92 - 93)

1.4 ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีความพอใจในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ เพราะเห็นว่าคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ได้ปฏิบัติงานตามบทบาท อำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ในด้านการประสานงานการประถมศึกษา ด้านการเสนอแนะแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียน การเสนอความดีความชอบประจำปี และการปฏิบัติงานอื่นตามกฎหมาย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุนัน เสมียนรัมย์ (2527 : บทคัดย่อ) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดบุรีรัมย์

2. ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีทัศนะต่อปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการในระดับน้อย ซึ่งหมายถึงทั้งผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนเห็นว่าคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอมีปัญหาในการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษา พุทธศักราช 2523 มาตรา 24 น้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเหตุผลดังนี้

2.1 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้จัดทำคู่มือคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ประกอบควมนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา การบริหารองค์กรโดยคณะบุคคลหรือคณะกรรมการบทบาทอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ เพื่อให้องค์กรทุกระดับมีความรู้ความเข้าใจบทบาทและอำนาจหน้าที่อันก่อให้เกิดความเข้าใจและมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันยิ่งขึ้น (คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2532 : คำนำ)

2.2 สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ได้จัดทำให้มีการประชุมสมัชชาคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโดยทั่วถึง ตั้งแต่ปีการศึกษา 2527 เป็นต้นมาอย่างต่อเนื่อง ในคานนโยบาย ระเบียบกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทำให้คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ผู้บริหาร

โรงเรียนและครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจในบทบาท และอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ
การประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ เป็นอย่างดี (การประถมศึกษาจังหวัด
สมุทรปราการ. 2532 : อัดสำเนา)

2.3 การปฏิบัติงานในรูปของคณะกรรมการ เปิดโอกาสให้ส่วนร่วมในการ
กำหนดนโยบายวินิจัยทัศนคติและวางแนวทางให้ฝ่ายปฏิบัตินำไปดำเนินการ กล่าวคือ
การวินิจัยทัศนคติเป็นไปอย่างรอบคอบ ร่วมกันแก้ปัญหาในทางที่ดีที่สุดสอดคล้องกับแนวคิด
ที่ว่า การปฏิบัติงานในรูปของคณะกรรมการทำให้เกิดความรู้ ความคิด ความชำนาญ ตลอดจน
ประสบการณ์ของบุคคลหลายคน เพื่อนำมาพิจารณาแก้ไขทัศนคติและถือว่าการแก้ปัญหา
ที่ดีที่สุด เพื่อทำให้เกิดการประสานงานที่มีความร่วมมือในการปฏิบัติงานในบรรลุตามจุดมุ่งหมาย
ที่วางไว้ (สำราญ ธาราบุญ. 2510 : 9 - 10) ทั้งนี้เป็นความต้องการของผู้บริหาร
และครูผู้สอนอยู่แล้วและเป็นไปตามหลักการที่ถูกต้อง จึงทำให้ทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและ
ปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ
เจลบ เครื่องเนียม (2525 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ
การประถมศึกษาอำเภอในเขตการศึกษา 7 โดยรวมอยู่ในระดับน้อยและผลการวิจัยของ
สายันท์ แก้วกลสิกรรม (2528 : บทคัดย่อ) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่มีความคิด
เห็นเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภออยู่ในระดับน้อย

3. ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานและ
ปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเหตุผลดังนี้

3.1 สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดและสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ
ในจังหวัดสมุทรปราการ ได้จัดให้มีการประชุมอบรมคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ
ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโดยทั่วถึงกัน ตั้งแต่ปีการศึกษา 2527 เป็นต้นมาอย่างต่อเนื่อง
โดยมีสาระเกี่ยวกับนโยบายการจัดการประถมศึกษา กฎหมาย และระเบียบของคณะกรรมการ

การประเมินศึกษาทำให้ข้าราชการครูมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ
การประเมินศึกษาอำเภอเป็นอย่างดี และหักเหี่ยนกัน (การประเมินศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ.
2532 : อักสำเนา) และมีความคิดเห็นว่าคณะกรรมการการประเมินศึกษาอำเภอในจังหวัด
สมุทรปราการ ปฏิบัติงานถูกต้องตามอำนาจและหน้าที่ตามพระราชบัญญัติคณะกรรมการการศึกษา
พุทธศักราช 2523 มาตรา 24

3.2 สำนักงานคณะกรรมการการประเมินศึกษาแห่งชาติ ได้ปรับปรุงระเบียบ
และการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียน ให้มีความชัดเจนและมีระบบยิ่งขึ้น โดยมีการ
สอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนตำแหน่งและมีการอบรมก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง ทั้งนี้หลักสูตรในการสอบ
และการอบรม เกี่ยวข้องกับบทบาทและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการประเมินศึกษาทุกระดับ
(การประเมินศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ. 2532 : อักสำเนา) ทำให้ข้าราชการครูที่สมัคร
สอบมีความรู้ความเข้าใจยิ่งขึ้น โดยเฉพาะบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการการประเมินศึกษา
อำเภอ ในด้านการประสานงานการประเมินศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประเมินศึกษา
แห่งชาติได้กำหนดไว้ 6 งาน คือ งานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน
งานอาคารสถานที่ งานธุรการและการเงิน งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
(สำนักงานคณะกรรมการการประเมินศึกษาแห่งชาติ. 2529 : 28 - 50) สำนักงาน
การประเมินศึกษาจังหวัดสมุทรปราการสอบเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร โรงเรียน และผู้ช่วยผู้บริหาร
โรงเรียน ในปีพุทธศักราช 2530 - 2532 จำนวน 4 ครั้ง จำนวนผู้สมัครสอบ
964 คน (การประเมินศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ. 2532 : อักสำเนา) จึงมีความรู้
ความเข้าใจและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ
การประเมินศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ และมีทัศนะโดยรวมไม่แตกต่างกัน

3.2.1 ผลการวิจัยพบว่า ในด้านการเสนอความคิดเห็นความชอบประจำปี
ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีทัศนะต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประเมินศึกษาอำเภอ
ในจังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผู้บริหารโรงเรียน

มีระดับทักษะสูงกว่าครูผู้สอน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ปฏิบัติโดยตรงได้รับความรู้จากการศึกษาอบรม การประชุมประจำเดือนของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอและจากสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสองเดือนต่อ 1 ครั้ง (การประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ. 2532 : คำนำ) และได้พบเห็นการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอมากกว่าครูผู้สอน และมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการเสนอความคิดเห็นความชอบมากกว่าครูผู้สอน ซึ่งเป็นผู้รับการปฏิบัติทั้งผู้บริหารโรงเรียนเป็นคณะกรรมการกลุ่มโรงเรียนโดยตำแหน่ง มีหน้าที่พิจารณาถ่วงดุลองความดีความชอบประจำปีก่อนเสนอคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอและอีกสาเหตุหนึ่งมาจากระบบการพิจารณาความดีความชอบประจำปี ได้กำหนดโควตาผู้ให้ได้รับเงินเดือนกรณีพิเศษ 2 ชั้น ร้อยละ 15 อาจทำให้ครูผู้สอนบางคนที่มีผลงานดีเด่น และมีคุณสมบัติตามเกณฑ์สมควรจะได้รับการพิจารณาพลากโอกาสที่จะได้เลื่อนเงินเดือน 2 ชั้น ทำให้ทำลายขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูได้ นอกจากนี้การพิจารณาของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอบางครั้งไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของกฎ ก.พ. ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2519) ซึ่งอาจจะใช้ระบบอุปถัมภ์เข้ามาเป็นเกณฑ์การพิจารณา มีการสลับเปลี่ยนตัวบุคคลผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อจากระดับโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนให้แก่บุคคลที่เป็นพรรคพวกของตนเอง จึงก่อให้เกิดการแตกแยกและเห็นความไม่เป็นธรรม (คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2532 : 48) จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมีทักษะต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอสูงกว่าครูผู้สอน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชม จรุงพฤษ (2525 : 64 - 65) พบว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีทักษะต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในเขตการศึกษา 4 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีทักษะในระดับสูงกว่าครูผู้สอน

3.2.2 ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีทักษะต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ ในด้านการเสนอแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผู้บริหารโรงเรียน

มีระดับสูงกว่าครูผู้สอน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้อยู่ในตำแหน่งและปฏิบัติโดยตรง เคยผ่านขบวนการสรรหาเข้าสู่ตำแหน่งมาแล้ว และได้รับการศึกษาอบรมก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง ย่อมมีความรู้และประสบการณ์มากกว่าครูผู้สอน และผู้สอนอาจเห็นว่าการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในระบบอุปถัมภ์มาเป็นหลักในการพิจารณาเสนอแนะแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียนมากกว่าใช้ระบบคุณธรรม นอกจากนี้คณะกรรมการการประถมศึกษาบางคนอาจจะใช้อำนาจหน้าที่หาผลประโยชน์ให้ตนเองหรือพวกพ้อง (คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2532 : 85 - 86) และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชม จรุงพลกุล (2525 : 64 - 65) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีทัศนะต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในเขตการศึกษา 4 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีทัศนะในระดับสูงกว่าครูผู้สอน

4. ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูชายกับข้าราชการครูหญิงมีทัศนะต่อการปฏิบัติงานและปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งโดยรวมและแต่ละรายด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดและสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ ได้จัดให้มีการประชุมอบรม ข้าราชการครูชายและหญิงโดยทั่วกัน ตั้งแต่ปีการศึกษา 2527 เป็นต้นมาอย่างต่อเนื่อง ในด้านนโยบาย กฎหมายและระเบียบของคณะกรรมการการประถมศึกษา ทำให้ครูชายและหญิงได้รับทราบและมีความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอเป็นอย่างดี (การประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ. 2532 : อักษรสำเนา) นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้จัดทำคู่มือคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอมอบให้คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอเป็นคู่มือปฏิบัติ พร้อมทั้งมอบให้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดจัดการอบรม ทำให้คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทและอำนาจหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี

นอกจากนี้ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูชายกับข้าราชการครูหญิงมีทัศนะต่อ
 การปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการ
 เสนอแนะ แต่งตั้งผู้บริหาร โรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดย

มีความสนใจในการแต่งตั้งผู้บริหาร โรงเรียนมากกว่าข้าราชการหญิง จากสถิติพบว่า เกือบ
 ครึ่งเลือกเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร โรงเรียนแต่ละครั้ง มีข้าราชการครูชายสมัครสอบมากกว่า
 ข้าราชการครูหญิง ร้อยละ 80 (การประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ. 2532 : อิศสำเนา)
 ในบางครั้งอาจพบว่าในการพิจารณาเสนอแต่งตั้งผู้บริหาร โรงเรียนของคณะกรรมการการประถมศึกษา
 อำเภอคำนึงถึงระบบอุปถัมภ์มาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณามากกว่าการใช้ระบบคุณธรรม นอกจากนี้
 คณะกรรมการบางคนอาจจะใช้อำนาจหน้าที่หาผลประโยชน์ให้ตนเองหรือพวกพ้อง (คณะกรรมการ
 การประถมศึกษาแห่งชาติ. 2532 : 85 - 86) เป็นเหตุทำให้ข้าราชการครูชายมีทัศนคติ
 ที่ไม่ดีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ในด้านการเสนอแนะแต่งตั้ง
 ผู้บริหาร โรงเรียนและสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชม จรุงพฤษ (2525 : 64 - 66)
 พบว่า ข้าราชการครูชายกับข้าราชการครูหญิงมีทัศนะต่อการปฏิบัติงานและปัญหาการปฏิบัติงาน
 ของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ในเขตการศึกษา 4 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
 ทางสถิติที่ระดับ .01

อย่างไรก็ตามปัญหาในการปฏิบัติงานดังกล่าว เป็นปัญหาค่อนข้างเล็กน้อย
 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้ปรับปรุงระเบียบ
 และหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร โรงเรียน พุทธศักราช 2530 ให้มีความชัดเจน
 และรัดกุมยิ่งขึ้น มีขั้นตอนในการกลั่นกรองละเอียดรอบคอบมากขึ้น อาจจะทำให้คณะกรรมการ
 การประถมศึกษาอำเภอมีความรู้ความเข้าใจบทบาทอำนาจและหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน
 และปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ระบบคุณธรรม (คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2532 :
 คำนำ)

5. ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูที่มีอายุ 35 ปีลงมา กับข้าราชการครูที่มีอายุสูงกว่า 35 ปี มีทัศนะต่อการปฏิบัติงานและปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งโดยรวมและแต่ละรายด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ไม่มีการรับสมัครสอบบรรจุครูมาตั้งแต่ปีการศึกษา 2524 ข้าราชการครูในโรงเรียนเป็นบุคคลที่ได้รับการอบรมจากสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอในค่านิยม ระเบียบปฏิบัติ บทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการการประถมศึกษาทุกระดับ มีความรู้ และประสบการณ์เท่าเทียมกัน (การประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ. 2532 : อักสำเนา) ตามความคิดเห็นที่ว่าการศึกษาอบรมทำให้เกิดความรู้ ความคิด ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ของบุคคลเพื่อนำมาพิจารณาแก้ไขข้อบกพร่องได้อย่างถูกต้อง (สำราญ ดาวรายุคม. 2510 : 9 - 10). จึงทำให้ข้าราชการครูที่มีอายุ 35 ปีลงมา กับข้าราชการครูที่มีอายุสูงกว่า 35 ปีขึ้นไป มีทัศนะต่อการปฏิบัติงานและปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุบิน เสมิณรัมย์ (2524 : 219) พบว่า ข้าราชการครูที่มีอายุแตกต่างกันมีทัศนะต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาและคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดบุรีรัมย์ ไม่แตกต่างกัน

6. ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับข้าราชการครูที่มีวุฒิตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีทัศนะต่อการปฏิบัติงานและปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งโดยรวมและแต่ละรายด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครูที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับข้าราชการครูที่มีวุฒิตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปทุกคน ได้รับการอบรมจากสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดและสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ ในด้านความรู้เกี่ยวกับกฎหมายการศึกษา และบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการการประถมศึกษาในระดับต่าง ๆ มา

พร้อมกับ สำหรับสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ข้าราชการครูส่วนใหญ่มี วุฒิตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป ร้อยละ 88.78 จึงอาจทำให้ความคิดเห็นของข้าราชการครูระดับ ทำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 11.22 (การประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ. 2530 : อักสำเนา) สอดคล้องกับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีวุฒิตั้งแต่ปริญญาตรีที่มีต่อการ ปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการประสานงาน การประถมศึกษา การเสนอแนะแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียน การเสนอความคิดเห็นความชอบประจำปี และการปฏิบัติงานอื่น ตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งสอดคล้องตามความคิดเห็นว่า ในการพัฒนา บุคลากร เป็นการจัดการบุคคลในการวางแผนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การฝึกอบรม การดูแลบำรุงรักษา การเสริมสร้างแรงจูงใจ การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและการประเมินผล การปฏิบัติงานจะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ (สมพงษ์ เกษมสิน. 2525 : 4 - 6)

7. ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการรับราชการต่ำกว่า 15 ปี กับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การรับราชการตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป มีทัศนะต่อการปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ ทั้งโดยรวมและในแต่ละรายด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ไม่มีการรับสมัครสอบบรรจุครูมาตั้งแต่ปีการศึกษา 2524 เนื่องจาก อัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ (การประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ. 2532 : อักสำเนา) ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนได้รับการอบรมจากสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอในด้านความรู้เกี่ยวกับกฎหมายการศึกษา บทบาทหน้าที่ ของคณะกรรมการการประถมศึกษาระดับต่าง ๆ มาพร้อมกัน จึงมีความรู้และประสบการณ์ใน ด้านการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอเป็นอย่างดี (การประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ. 2532 : อักสำเนา)

นอกจากนี้ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการรับราชการต่ำกว่า 15 ปีลงมา กับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการรับราชการตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป มีทัศนะต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ อยู่ในระคน้อย ซึ่งหมายถึงทั้งข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการรับราชการต่ำกว่า 15 ปีลงมา กับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการรับราชการตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป เห็นว่าคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ตามพระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษา พุทธศักราช 2532 มาตรา 24 น้อย อาจเป็นเพราะประสบการณ์ในการรับราชการมีความใกล้เคียงกันกับช่วงระยะเวลาที่กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษา พุทธศักราช 2523 นับถึงปัจจุบันเป็นเวลา 10 ปีมาแล้ว และได้มีการเลือกตั้งคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอมาแล้ว 3 ครั้ง ญะเบียนต่าง ๆ ได้มีการปรับปรุงแก้ไขใหม่มีความชัดเจนเหมาะสมยิ่งขึ้น จึงทำให้ผู้ดำรงตำแหน่งคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอมีความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่ของตนเองมากขึ้น ปัญหาในการปฏิบัติงานจึงลดน้อยลงไป ส่วนข้าราชการครูซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ด้านการประสานงานการประถมศึกษา การเสนอแนะแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียน การเสนอความดีความชอบประจำปี และการปฏิบัติงานตามที่กฎหมายกำหนด มีความเป็นธรรมถูกต้องตามหลักเกณฑ์มากขึ้น และข้าราชการครูมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ (คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2532 : 2 - 3)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

เพื่อให้การปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และขจัดปัญหาในการปฏิบัติงาน จึงควรดำเนินการดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ในจังหวัดสมุทรปราการ ตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนอยู่ในระดับมากและ ปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ ตาม ทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนอยู่ในระดับน้อย จึงมีความเห็นว่าการปฏิบัติงาน ของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอแบ่งรูปองค์กรบุคคลร่วมกันปฏิบัติงาน โดยมี วัตถุประสงค์อย่างเดียวกันทำให้ยังเกิดผลงานที่ดีและไม่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน เพราะเป็น ศูนย์รวมของบุคคลหลายฝ่ายที่ร่วมกันวินิจฉัยตัดสินใจและกำหนดแนวทางการปฏิบัติร่วมกันอย่าง มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับสภาพความต้องการ และปัญหาของท้องถิ่น ซึ่งเป็นหลักการที่ เหมาะสมที่สุดในวิถีทางของระบอบประชาธิปไตย และน่าจะเป็นรูปแบบที่ดี จึงควรนำไปใช้ ในองค์กรต่าง ๆ เพื่อทำให้การปฏิบัติงานของคณะกรรมการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. จากผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูที่มีสภาพแตกต่างกันมีทัศนะต่อปัญหาการ ปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกันอย่าง ไม่มากนักสำคัญทางสถิติ จึงมีความเห็นว่าคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอใ้ปฏิบัติงาน ถูกต้องตามบทบาทและอำนาจหน้าที่ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับหน้าที่สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอมีการประชุมอบรมบุคลากรทุกระดับ ให้ความรู้ความเข้าใจ บทบาทอำนาจและหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน มีการเผยแพร่ระเบียบ ประชาสัมพันธ์กฎเกณฑ์ ต่าง ๆ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรเข้าใจ เพื่อเป็นแนวทางก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพและขจัดปัญหาในการปฏิบัติงานขององค์กรให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย จึงเห็น สมควรใช้เป็นข้อมูลในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ทำเฉพาะในขอบเขตจังหวัดสมุทรปราการ ควรมีการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานและปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ

ในจังหวัดอื่น ๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เพื่อนำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบกันและควรได้ศึกษาวิจัยตามทัศนะของผู้เกี่ยวข้องกับการประถมศึกษาอำเภอ เช่น นายอำเภอ ศึกษาธิการอำเภอ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ผู้แทนข้าราชการครู หรือจากคณะกรรมการศึกษาของโรงเรียนในสังกัด ประชาชนในท้องถิ่น เพื่อจะได้ทราบความคิดเห็นและข้อเสนอแนะซึ่งจะนำไปประกอบการพิจารณาการประถมศึกษาในระดัอำเภอให้มีความเหมาะสมได้มากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในแนวสัปดาห์ประเด็นสำคัญในแต่ละด้าน อาจจะวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิธีสัมภาษณ์จากผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน เพื่อให้ได้เหตุผลอย่างชัดเจน ซึ่งผลจากการวิจัยในครั้งนี้มีบางท่านที่ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ได้แก่ ด้านการเสนอแนะแก่ทั้งผู้บริหารโรงเรียน และท่านเสนอพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารโรงเรียนและครู ทั้งนี้เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาให้มีความถูกต้องและเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

ה. ה. ה. ה. ה.

บรรณานุกรม

- กาน หล้าคอม. บทบาทของหัวหน้าหมวดการศึกษาตามทัศนะของครูใหญ่โรงเรียนประชาบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี. ปรินต์มานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2522. อักสำเนา.
- การประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ, สำนักงาน. แผนพัฒนาการประถมศึกษาประจำปีงบประมาณ 2531 จังหวัดสมุทรปราการ. สมุทรปราการ : สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ, 2530. อักสำเนา.
- _____. การบริหารงานบุคคลของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ. สมุทรปราการ, 2532. อักสำเนา.
- _____. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา. สมุทรปราการ : ชนิษฐาการพิมพ์, 2532.
- _____. เอกสารประกอบการอบรมคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ. สมุทรปราการ, 2532. อักสำเนา.
- กิตติมา ปรียะศิลป์. การเงินโรงเรียน หลักการ และแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2522.
- _____. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ ฯ : ชนการพิมพ์, 2529.
- _____. การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. เอกสารประกอบการสอน ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2529.
- เกษม สุวรรณกุล. "บทบาทของผู้นำกับปัญหาในการบริหารงานบุคคล," ใน ที่ระลึกครบรอบ 50 ปี แห่งการไขกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักงาน ก.พ., 2522.
- แก่น ประชาบาล. "ประถมศึกษารูปแบบใหม่เค้าแห่งความวุ่นวายและสามัคคีเภท," สยามรัฐ. 17 มีนาคม 2524, หน้า 9.

เกรียง กิริติกกร. "การประเมินศึกษาจากอดีต," ประชาศึกษา. (33) ; เมษายน
กรุงเทพ ฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2525.

กำธร กิตินุมิชัย. "บทบาทของคณะกรรมการกับการบริหารราชการไทย," ศูนย์การศึกษา.
7(8) : 62 - 77 ; กรกฎาคม - สิงหาคม, 2514.

คณะกรรมการการประเมินศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 6
(พ.ศ. 2530 - 2536). กรุงเทพ ฯ : โรงพิมพ์อักษรไทย, 2519.

_____ . การประเมินศึกษา. กรุงเทพ ฯ : วัฒนาพานิช, 2524.

_____ . การศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพประเมินศึกษา พ.ศ. 2525 - 2534. กรุงเทพ ฯ :
วัฒนาพานิช, 2526.

_____ . ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนประเมินศึกษา. กรุงเทพ ฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา,
2529.

_____ . คู่มือบริหารโรงเรียนประเมินศึกษา. กรุงเทพ ฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2526.

_____ . คู่มือคณะกรรมการการประเมินศึกษา. กรุงเทพ ฯ : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์, 2532.

_____ . คู่มือบริหารการประเมินศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ. กรุงเทพ ฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา,
2532.

_____ . บันทึกประจำวัน 2531. กรุงเทพ ฯ : โรงพิมพ์การพิมพ์, 2531.

_____ . เอกสารการสัมมนาคณะกรรมการการประเมินศึกษาจังหวัด รุ่นที่ 1 - 5 ระหว่าง
วันที่ 5 สิงหาคม - 3 กันยายน. กรุงเทพ ฯ . โรงพิมพ์คุรุสภา, 2525.

คณะกรรมการพิจารณาปัญหาการศึกษาประชาบาล, สำนักงาน. ระบบบริหารการศึกษา
ประชาบาลเสนอต่อคณะรัฐมนตรี. ตุลาคม, 2523.

จำนงค์ สมประสงค์. หลักการปกครองของหัวหน้างาน. กรุงเทพ ฯ : มิตรเจริญการพิมพ์,
2518

จรินทร์ นาคศรีอาภรณ์. การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสาธิต ระดับประถมศึกษา
ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพ ฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2520. อักสำเนา.

- นิภา ศรีโพธิ์โรจน์. สถิติประยุกต์ทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม, 2527.
- แนม ฉันทพงศ์. การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเทศบาลในจังหวัดภาคใต้ของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522. อัครสำเนา.
- นัณสี พงคะวัน. การประเมินศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2522.
- บรรจง ชูสกุลชาติ. "การรู้จักตนเองปรน," มิตรครู. 26(5) : 16 - 17 ; 15 สิงหาคม, 2527
- ประคอง กรรณสูตร. สถิติศาสตร์ประยุกต์สำหรับครู. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2525.
- ประทุม รอดประเสริฐ. การบริหารบุคลากรทางการศึกษา. เอกสารประกอบคำสอน วิชาการบริหาร 541 ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528.
- ประธาน คงฤทธิศึกษากร. "การใช้ระบบกรรมกรในการบริหาร," วารสารวิจัยประศาสนศาสตร์. 1 : 29 กรกฎาคม 2508.
- ประสิทธิ์ ปรีทยานิกย์, จรุง เอกอินทร์ และเนย วงศ์อุทุม. คู่มือคณะกรรมการการประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2524. อัครสำเนา.
- บุสดี สยามะ. การบริหารรัฐกิจ. กรุงเทพฯ : ฟ้าระยัณนา, 2521.
- พลัส หันนาสินทร์. หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2524.
- พรศรี ทองฉวีจิต. พฤติกรรมทางการบริหารโรงเรียนของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519. อัครสำเนา.

"พระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษา พ.ศ. 2523," ราชกิจจานุเบกษา.

เล่ม 90 ตอนที่ 158 หน้า 13 ตุลาคม, 2523.

บุญไญ์ สาคร. หลักบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สุทธา, 2526.

เมธี ปิณฑานนท์. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์อักษร, 2525.

รุ่ง แก้วแดง. "การกระจายอำนาจทางการบริหารการประถมศึกษา : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ,"
ใน เอกสารการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง บทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการ
การประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 7. พิมพ์โลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พิมพ์โลก, 2524.

สวน สายยศ และอังคณา สายยศ. หลักการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2
กรุงเทพฯ : นาวิกกิจการพิมพ์, 2524.

วรรณิ์ เสียงแจ้ว. "บทบาทผู้บริหารโรงเรียนกับงานวิชาการ," ใน เอกสารประกอบการ
อบรมรมนักรบริหารการศึกษา รุ่นที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร,
2529.

วสันต์ ชีราบุรักษ์. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ พ.ศ. 2526.
กรุงเทพฯ : ชีราบุสรณ์การพิมพ์, 2526.

วิจิตร วุฒบางกูร. การบริหารโรงเรียนและกรณีศึกษาเบื้องต้น. สมุทรปราการ :
ชนินทรการพิมพ์และโฆษณา, 2520.

ศักดิ์รินทร์ สุวรรณโรจน์, "ข้อคิดเห็นบางประการเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบ,"
วารสารข้าราชการครู. 18 กันยายน, 2516.

สมชาย ศรีธีระวิโรจน์. "งานธุรการโรงเรียน," ใน เอกสารประกอบการอบรม
นักรบริหารการศึกษา รุ่นที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร,
2524.

สมยศ นาวิกการ. การบริหาร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดวงกมล, 2522.

- สมพงษ์ เกษมสัน. สารานุกรมศัพท์บริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2517.
- _____. การบริหารงานบุคคลแบบใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2525.
- สมบุญ พิทยสาร. "อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ตามความใน มาตรา 24 แห่งพระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษา พ.ศ. 2523," มิตร. 24 : 14 - 16 ; ธันวาคม 2523.
- สายัณห์ แก้วกลสิกรรม. การบริหารงานการประถมศึกษาของคณะกรรมการการประถมศึกษา จังหวัดในภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528. อักสำเนา.
- สีมา สีมานนท์. "การพิจารณาความดีความชอบ," วารสารข้าราชการ. 26(24) : มิถุนายน 2524.
- สุพิชญา ชีระกุล. การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน. พิมพ์ครั้งที่ 2 สมุทรปราการ : หนึ่งการพิมพ์, 2522.
- สุบิน เลี่ยมรัมย์. ผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527. อักสำเนา.
- สุทิน เนียมพลัม. การประถมศึกษาและการศึกษาประชาชน. ราชบุรี : โรงพิมพ์ วิศวกรรมพิมพ์, 2522.
- สุนิสา คุณากร. หลักสูตรและการสอน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์, 2518.
- สุวรรณ ประวรพงษ์. การศึกษาคะเนศความของการอาคารสถานที่เรียนระดับประถมศึกษา อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2514. อักสำเนา.

สุวรรณ ชะแสงศรี. "ระเบียบงานธุรการ," ใน เอกสารประกอบการรวมนักบริหาร
การศึกษา รุ่นที่ 2. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักงานการศึกษา, 2524.

สุธีร์ ขาบุญ. ความคิดเห็นของศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษา 7 เกี่ยวกับเกณฑ์ใน
การคัดเลือกครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ ฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518.

สำราญ ถาวรายุค. "หลักการจัดตั้งคณะกรรมการ," นักบริหาร. 4 : 11 - 18 ;
มกราคม 2510.

สมศักดิ์ สุภรัชญเดช. "การพิจารณาความดีความชอบประจำปี : แผนสายที่จะนำไปสู่ความ
เป็นธรรม," วารสารข้าราชการ. 21 : 18 - 21 ; กรกฎาคม 2519.

เสริมศักดิ์ วิชาสารภณ. การบริหารกิจการนักเรียน. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2520.

หวน พันธุพันธ์. "การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน," มิตรครู. 21(22) : 10 - 17 ;
พฤศจิกายน 2525.

อรุณ รัชธรรม. "การทำงานเป็นทีม," วารสารข้าราชการครู. 9 : 73 - 77 ;
กันยายน 2523.

อิสรา อาทิตย์. "เรากำลังยืนอยู่ตรงจุดไหนระหว่างเส้นสองเส้น," วารสารข้าราชการ.
13 กันยายน 2516.

อุดม หนูประเสริฐ. บทบาทหัวหน้าหมวดการศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคใต้.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ ฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521. อีศำเนา.

อุทัย นีริญไค. ศิลปศาสตร์ของนักบริหาร. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักพิมพ์โอเคียนสโตร์,
2524.

- Beach, Dale B. Personnel : The Managment of People at Work. New York : The Macmillan, 1965.
- Best, John W. Research in Education. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice - Hall, 1964.
- Bradley, Judy. "Staff Development in Further Education," Educational Research. 25 (1) : 21 - 27 ; February, 1983.
- Campbell, Roald F., Edwin M. Bridgest and Ruphael O. Mystrand. Introduction to Educational Administration. Boston, Massachusetts : Allyn and Bacon, 1977.
- Castetter, William B. The Personnel Function in Educational Administration. 2 nd ed. New York : Macmillan Publishing, 1976.
- Elsbry, Willard S. and Harold J. McNally. Primary School Administration. New York : Holt Rineheart and Winston, 1970.
- Farmer, Bill L. "An Assessment of More Effective Less Effective Educational Leadership of Public School Superintendents in the State of Texas," Dissertation Abstracts International. 40 : 45 - A ; July, 1979.
- Ferguson, George A. Statistical Analysis in Psychology and Education. New York : McGraw - Hill Book Company, 1960.
- Good, Carter V. Dictionary of Education. 3d ed. New York : McGraw - Hill, 1973.
- Isakson, H.L. "Planning for Total Pupil Personnel Services," The Principalship : New Perspectives. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice - Hall, 1973.
- Stoner, James A.F. Management. London : Prentice - Hall International, 1978.

ភាគប្រាំ

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความร่วมมือในการทอแบบสอบถาม

ที่ ศษ 1465/16213

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ

อาคารศูนย์เยาวชน 10270

10 ตุลาคม 2532

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัยเรื่อง "การปฏิบัติงานและปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ในจังหวัดสมุทรปราการ ตามทัศนะของผู้บริหารและครู" จำนวน ชุด

ด้วย นายภิเรก มีสมบัติ นิสิตปริญญาโทบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง "การปฏิบัติงานและปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ ตามทัศนะของผู้บริหารและครู" ในการวิจัยนี้ใช้ผู้บริหารโรงเรียนและครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 108 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารโรงเรียน 1 คน ครูโรงเรียนละ 3 คน)

เพื่อให้ได้ข้อมูลเป็นแนวความคิดแก่ผู้ปฏิบัติงานในคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอและผู้เกี่ยวข้อง จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามแก่อนิติบุคคลที่ออกสำรวจและเก็บข้อมูลดังกล่าวด้วย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายยอด บุระยง)

ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ

ฝ่ายบริหารทั่วไป

โทร. 3951581

ภาคผนวก ข

ภาคผนวก ข

- ภาคผนวก ข - 1 คำเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแจกแจงของที ตามทัศนะ
ของผู้บริหารโรงเรียนแล-ครูผู้สอนที่มีต่อการปฏิบัติงาน และปัญหาในการ
ปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ
จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ
- ภาคผนวก ข - 2 คำเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแจกแจงของ ที ตามทัศนะ
ของข้าราชการครูที่มีเพศต่างกันที่มีต่อการปฏิบัติงานและปัญหาในการ
ปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ
จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ
- ภาคผนวก ข - 3 คำเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแจกแจงของที ตามทัศนะ
ของข้าราชการครูที่มีอายุต่างกันที่มีต่อการปฏิบัติงานและปัญหาในการ
ปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ
จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ
- ภาคผนวก ข - 4 คำเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแจกแจงของที ตามทัศนะ
ของข้าราชการครูที่มีวุฒิต่างกันที่มีต่อการปฏิบัติงานและปัญหาในการ
ปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ
จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ
- ภาคผนวก ข - 5 คำเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแจกแจงของที ตามทัศนะ
ของข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการรับราชการแตกต่างกันที่มีต่อ
การปฏิบัติงานและปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถม
ศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ

ภาคผนวก ข - 1

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแจกแจงของที ตามทัศนะของผู้บริหาร
โรงเรียนและครูสอนที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัด
สมุทรปราการ จำแนกเป็นรายค่านและรายข้อ

ข้อ	การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการ ประถมศึกษาอำเภอ	ระดับทัศนะที่มีต่อการปฏิบัติงาน					ระดับทัศนะที่มีต่อปัญหาในการ ปฏิบัติงาน				
		ผู้บริหาร (108 คน)		ครูสอน (328 คน)		t	ผู้บริหาร (108 คน)		ครูสอน (328 คน)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.	1. <u>การประสานงาน</u> <u>การประถมศึกษา</u> <u>ของโรงเรียนใน</u> <u>สังกัด</u>										
	ก. <u>การประสานงาน</u> <u>ด้านวิชาการ</u> ส่งเสริมให้โรงเรียน กำหนดนโยบายการ บริหารวิชาการ	3.74	1.04	3.82	0.84	-0.72	2.37	1.23	2.28	1.11	0.70
2.	เสนอแนะให้โรงเรียน ปรับปรุงหลักสูตรเพื่อ ความเหมาะสมกับ สภาพท้องถิ่น	3.08	1.02	3.31	1.02	-2.01*	2.71	1.37	2.41	1.18	2.05

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการ ประถมศึกษาอำเภอ	ระดับทักษะที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน					ระดับทักษะที่มีต่อปัญหาในการ ปฏิบัติงาน				
		ผู้บริหาร (108 คน)		ครูผู้สอน (328 คน)		t	ผู้บริหาร (108 คน)		ครูผู้สอน (328 คน)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
3.	เร่งรัดให้สำนักงาน การประถมศึกษา อำเภอจัดซื้อสื่อการ สอนให้โรงเรียน	3.37	1.16	3.58	1.01	-1.65	2.33	1.29	2.30	1.19	0.25
4.	ส่งเสริมให้มีการนิเทศ ภายในโรงเรียน	4.03	1.08	4.01	0.97	0.19	2.27	1.26	2.06	1.12	1.51
5.	ส่งเสริมให้กลุ่มโรงเรียน จัดประชุมทางวิชาการ	3.82	1.10	3.82	1.00	0.06	2.36	1.24	2.12	1.08	1.86
	ข. <u>การประสานงาน</u> <u>กับบุคลากร</u>										
6.	เสนอแนะการจัดสรร อัตราค่าจ้างครูตามความ ต้องการของโรงเรียน	3.44	1.10	3.43	1.09	0.04	2.23	1.49	2.53	1.33	4.35*
7.	เสนอแนะการวางแผน บุคลากรในโรงเรียน	3.35	1.18	3.41	0.99	-0.47	2.60	1.34	2.31	1.18	2.04*
8.	สนับสนุนให้มีการจัด สวัสดิการในโรงเรียน	3.22	1.18	3.30	1.16	-0.61	2.27	1.35	2.13	1.12	0.93

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการ ประถมศึกษาอำเภอ	ระดับทักษะที่มีต่อการปฏิบัติงาน					ระดับทักษะที่มีต่อปัญหาในการ ปฏิบัติงาน				
		ผู้บริหาร (108 คน)		ครูผู้สอน (328 คน)		t	ผู้บริหาร (108 คน)		ครูผู้สอน (328 คน)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
9.	การสนับสนุนให้ครูใน โรงเรียนได้มีโอกาส เข้าศึกษาต่อในระดับ สูงขึ้น	3.82	1.17	3.88	1.07	-0.45	2.03	1.14	1.86	1.04	1.38
10.	การสนับสนุนให้ครูได้ เข้ารับการอบรมทาง วิชาการตามความ ต้องการของโรงเรียน	3.87	1.14	3.91	0.97	-0.24	2.32	1.35	2.05	1.12	1.90
	ค. <u>การประสานงาน</u> <u>ด้านกิจกรรม</u> <u>นักเรียน</u>										
11.	กำหนดให้โรงเรียนจัด ทำสำมะโนนักเรียนใน ขอบเขตพื้นที่ศึกษา	4.21	0.88	3.91	1.00	2.99**	2.29	1.17	2.17	1.15	0.92
12.	ช่วยโรงเรียนแก้ปัญหา นักเรียนขาดแคลน	3.33	1.14	3.40	1.08	-0.55	2.37	1.28	2.25	1.14	0.87

ตาราง 15. (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการ ประถมศึกษาอำเภอ	ระดับทักษะที่มีต่อการปฏิบัติงาน					ระดับทักษะที่มีต่อปัญหาในการ ปฏิบัติงาน				
		ผู้บริหาร (108 คน)		ครูผู้สอน (328 คน)		t	ผู้บริหาร (108 คน)		ครูผู้สอน (328 คน)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
13.	ส่งเสริมให้โรงเรียน จัดบริการอาหารกลางวัน ในโรงเรียน	4.15	1.10	4.32	0.91	-1.49	2.02	1.08	1.89	1.01	1.06
14.	ประสานงานกับสาธารณสุขอำเภอจัดบริการ สุขภาพอนามัยแก่นักเรียนในโรงเรียน	3.60	1.11	3.76	1.01	-1.13	2.06	1.10	2.00	1.06	0.46
15.	ง. <u>การประสานงาน</u> <u>ด้านอาคารสถานที่</u> การจัดสรรงบประมาณ เพื่อสร้างอาคารใน โรงเรียน	3.64	1.16	3.11	1.13	4.13**	3.18	1.47	2.69	1.33	3.08**
16.	การจัดสรรงบประมาณ เพื่อการซ่อมแซมและ ปรับปรุงอาคารสถานที่ ของโรงเรียน	3.54	1.26	3.15	1.10	2.84**	3.07	1.44	2.69	1.27	2.43**

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการ ประถมศึกษาอำเภอ	ระดับทักษะที่มีต่อการปฏิบัติงาน					ระดับทักษะที่มีต่อปัญหาในการ ปฏิบัติงาน				
		ผู้บริหาร (108 คน)		ครูผู้สอน (328 คน)		t	ผู้บริหาร (108 คน)		ครูผู้สอน (328 คน)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
17.	เสนอแนะโรงเรียนให้ ปฏิบัติตามระเบียบการ ให้บริการอาคาร สถานที่	3.73	1.06	3.54	0.98	1.68	2.07	1.15	2.22	1.13	-1.19
18.	เสนอแนะให้โรงเรียน จัดทำแผนการใช้ อาคารสถานที่	3.63	1.08	3.48	0.96	1.29	2.09	1.25	2.06	1.06	0.14
	จ. <u>การประสานงาน</u> <u>ด้านธุรการและ</u> <u>การเงิน</u>										
19.	จัดสรรงบประมาณสอดคล้องกับความต้องการ ของโรงเรียน	3.57	1.11	3.45	0.96	1.00	2.51	1.44	2.37	1.22	0.93
20.	จัดสรรวัสดุครุภัณฑ์ให้ โรงเรียนตามความ จำเป็น	3.62	0.94	3.56	0.94	0.57	2.39	1.39	2.18	1.12	1.40

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการ ประถมศึกษาอำเภอ	ระดับทักษะที่มีต่อการปฏิบัติงาน					ระดับทักษะที่มีต่อปัญหาในการ ปฏิบัติงาน				
		ผู้บริหาร (108 คน)		ครูผู้สอน (328 คน)		t	ผู้บริหาร (108 คน)		ครูผู้สอน (328 คน)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
21.	ติดตามการบริหารงบประมาณของโรงเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด	3.59	1.10	3.71	0.94	-1.09	2.01	1.18	2.03	1.02	-0.17
22.	เสนอแนะให้โรงเรียนปฏิบัติตามระเบียบงานงบประมาณ	3.95	0.97	3.88	0.87	0.75	1.94	1.15	1.98	1.03	-0.25
23.	ส่งเสริมการอบรมให้บุคลากรในโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบงานสารบรรณ	3.64	1.06	3.52	1.05	1.05	2.14	1.23	2.19	1.14	-0.38
24.	ส่งเสริมการอบรมให้บุคลากรในโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบงานงบประมาณ	3.66	1.09	3.45	1.05	1.73	2.10	1.26	2.21	1.15	-0.79

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงานของของ คณะกรรมการการ ประถมศึกษาอำเภอ	ระดับทักษะที่มีต่อการปฏิบัติงาน					ระดับทักษะที่มีต่อปัญหาในการ ปฏิบัติงาน				
		ผู้บริหาร (108 คน)		ครูผู้สอน (328 คน)		t	ผู้บริหาร (108 คน)		ครูผู้สอน (328 คน)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
25.	ด. การประสานงาน ด้านความสัมพันธ์ กับชุมชน ส่งเสริมให้โรงเรียน ร่วมปฏิบัติกิจกรรม กับชุมชน	3.84	1.04	3.82	0.96	0.20	1.86	1.10	1.99	1.07	-1.05
26.	สนับสนุนให้โรงเรียน จัดสำรวจและ เป็นแหล่ง ข้อมูลของชุมชน	3.40	1.08	3.40	1.00	-0.01	2.14	1.19	2.17	1.10	-0.27
27.	ชักนำชุมชนให้มีส่วนร่วม ในการพัฒนาโรงเรียน	3.69	1.14	3.56	1.13	0.96	1.96	1.06	2.13	1.10	-1.42
28.	เสนอแนะให้โรงเรียน ใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ในชุมชน	3.71	1.07	3.46	1.06	2.11*	2.17	1.34	2.14	1.08	0.16
29.	พิจารณากลั่นกรองการ จัดตั้งคณะกรรมการ ศึกษาประจำโรงเรียน	3.54	1.13	3.53	1.10	0.03	1.69	1.04	2.09	1.11	-3.41**

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการ ประถมศึกษาอำเภอ	ระดับทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน					ระดับทัศนคติที่มีต่อปัญหาในกร ปฏิบัติงาน				
		ผู้บริหาร (108 คน)		ครูผู้สอน (328 คน)		t	ผู้บริหาร (108 คน)		ครูผู้สอน (328 คน)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
30.	ส่งเสริมให้โรงเรียน จัดกิจกรรมให้เป็น แบบอย่างแก่ชุมชน รวม	3.65	1.00	3.70	0.99	-0.45	1.98	1.14	2.05	1.03	-0.54
		3.65	0.80	3.61	0.68	0.50	2.28	0.93	2.19	0.83	0.98
	2. <u>คำแนะนำ</u> <u>การแต่งตั้งผู้บริหาร</u> <u>โรงเรียน</u>										
31.	เสนอแนะแต่งตั้งผู้บริหาร โรงเรียนโดยยึดถือ ระเบียบและหลักเกณฑ์ อย่างเคร่งครัด	4.12	0.94	3.81	1.05	2.86**	2.40	1.46	2.11	1.21	1.87
32.	เสนอแต่งตั้งผู้บริหาร โรงเรียนอย่างยุติธรรม	3.93	1.06	3.71	1.07	1.83	2.42	1.51	2.13	1.21	1.76
33.	สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดได้แต่งตั้งผู้บริหาร โรงเรียนเป็นไปตามการ เสนอแนะของคณะกรรมการ การประถมศึกษาอำเภอ	3.44	1.30	3.72	1.04	-2.09*	2.38	1.40	2.06	1.12	2.15

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการ ประถมศึกษาอำเภอ	ระดับทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน					ระดับทัศนคติที่มีต่อปัญหาในการ ปฏิบัติงาน				
		ผู้บริหาร (108 คน)		ครูผู้สอน (328 คน)		t	ผู้บริหาร (108 คน)		ครูผู้สอน (328 คน)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
34.	ประชาสัมพันธ์ระเบียบ และเกณฑ์การแต่งตั้ง ผู้บริหารโรงเรียนให้ ข้าราชการครูได้รับ ทราบ	3.44	1.19	3.70	1.12	-2.03*	2.20	1.37	1.96	1.11	1.69
	รวม	3.73	0.88	3.74	0.93	-0.07	2.35	1.27	2.07	1.07	2.09*
	3. <u>ด้านการเสนอความ</u> <u>ดีและความชอบประจำปี</u> <u>ของข้าราชการครู</u>										
35.	การจัดระบบข้อมูลเพื่อ ใช้ประกอบการพิจารณา ความดีความชอบของ ข้าราชการครู	3.61	1.04	3.59	1.05	0.20	2.29	1.31	2.34	1.30	-0.38
36.	การเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปีปีคดียุติระเบียบ และหลักเกณฑ์อย่าง เคร่งครัด	4.00	1.00	3.74	1.05	2.32*	2.24	1.35	2.14	1.24	0.68

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการ ประถมศึกษาอำเภอ	ระดับทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน					ระดับทัศนคติต่อปัญหาในการ ปฏิบัติงาน				
		ผู้บริหาร (108 คน)		ครูผู้สอน (328 คน)		t	ผู้บริหาร (108 คน)		ครูผู้สอน (328 คน)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
37.	การพิจารณาเลื่อนเงิน เดือนค่านึงถึงผลการ ปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู	4.02	0.97	3.68	1.06	3.11**	2.26	1.36	2.32	1.27	-0.39
38.	การให้ความเป็นธรรม ในการพิจารณาความดี ความชอบให้ ข้าราชการครู	3.91	1.06	3.47	1.11	3.64**	2.26	1.39	2.36	1.32	-0.64
39.	ประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์ การพิจารณาความดี ความชอบให้ ข้าราชการครู	3.83	1.07	3.56	1.07	2.32*	2.00	1.13	2.17	1.16	-1.36
40.	มีนโยบายให้ผู้บริหาร โรงเรียนประเมินผล การปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูในบังคับ บัญชาอย่างต่อเนื่องใน รอบปี	4.11	1.00	3.82	0.96	2.68**	1.95	1.08	2.13	1.18	-1.45
	รวม	3.91	0.83	3.64	0.86	2.92**	2.17	1.10	2.24	1.10	-0.62

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการ ประถมศึกษาอำเภอ	ระดับทักษะที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน					ระดับทักษะที่มีต่อปัญหาในการ ปฏิบัติงาน				
		ผู้บริหาร (108 คน)		ครูผู้สอน (328 คน)		t	ผู้บริหาร (108 คน)		ครูผู้สอน (328 คน)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
	4. <u>ด้านการปฏิบัติงาน</u> <u>ตามที่กฎหมายกำหนด</u>										
41.	จัดทำประกาศรายละเอียด เกี่ยวกับการส่งเด็กเข้า เรียนให้ผู้ปกครองทราบ	4.24	1.00	4.09	0.88	1.44	1.89	1.06	1.93	1.05	-0.32
42.	ชี้แจงให้ผู้ปกครองได้ ทราบถึงระเบียบการ เกณฑ์เด็กเข้าเรียน	3.73	1.17	3.88	1.00	-1.14	1.90	1.16	1.97	1.09	-0.59
43.	การพิจารณาขบวนเด็ก เข้าเรียนเป็นไปตาม ระเบียบและกฎเกณฑ์	3.86	0.97	3.87	0.99	-0.07	1.71	0.98	1.90	1.07	-1.65
44.	ความเหมาะสมในการ แต่งตั้งคณะกรรมการ ประเมินผลการเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6	4.11	0.91	4.05	0.89	0.62	1.80	1.08	1.84	1.03	-0.33

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการ ประถมศึกษาอำเภอ	ระดับทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน					ระดับทัศนคติต่อปัญหาในการ ปฏิบัติงาน				
		ผู้บริหาร (108 คน)		ครูผู้สอน (328 คน)		t	ผู้บริหาร (108 คน)		ครูผู้สอน (328 คน)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
45.	สนับสนุนให้มีการหมุน เวียนครูเพื่อช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันทางบ้าน วิชาการในกลุ่ม โรงเรียน	3.19	1.31	3.17	1.25	0.14	2.60	1.53	2.32	1.27	1.75
	รวม	3.83	0.81	3.81	0.79	2.20	1.98	0.95	1.99	0.95	-0.09
	รวมเฉลี่ย	3.78	0.68	3.70	0.71	1.06	2.20	0.96	2.12	0.89	0.72

*p < .05

**p < .01

ภาคผนวก ข - 2

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแจกแจงของที ตามทัศนะของข้าราชการครู
 ที่แตกต่างกันที่มีต่อการปฏิบัติงานและปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษา
 อำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกเป็นรายค และรายข้อ

ข้อ	การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการ ประถมศึกษาอำเภอ	ระดับทัศนะที่มีต่อการปฏิบัติงาน					ระดับทัศนะที่มีต่อปัญหาในการ ปฏิบัติงาน				
		ชาย (199 คน)		หญิง (237 คน)		t	ชาย (199 คน)		หญิง (237 คน)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.	1. <u>การประสานงาน</u> <u>การประถมศึกษา</u> <u>ของโรงเรียนใน</u> <u>สังกัด</u>										
	ก. <u>การประสานงาน</u> <u>ด้านวิชาการ</u>										
1.	ส่งเสริมให้โรงเรียน กำหนดนโยบายการ บริหารวิชาการ	3.80	0.93	3.80	0.85	0.08	2.33	1.16	2.27	1.12	0.52
2.	เสนอแนะให้โรงเรียน ปรับปรุงหลักสูตร เพื่อ ความเหมาะสมกับ สภาพท้องถิ่น	3.18	0.99	3.32	1.05	-1.38	2.66	1.28	2.34	1.17	2.67**

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการ ประถมศึกษาอำเภอ	ระดับทักษะที่ต่อการปฏิบัติงาน					ระดับทักษะที่มีต่อปัญหาในการ ปฏิบัติงาน				
		ชาย (199 คน)		หญิง (237 คน)		t	ชาย (199 คน)		หญิง (237 คน)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
3.	เร่งรัดให้สำนักงานการ ประถมศึกษาอำเภอจัด ซื้อสื่อการสอนให้ โรงเรียน	3.47	1.06	3.57	1.05	-0.96	2.35	1.24	2.27	1.20	0.62
4.	ส่งเสริมให้มีการนิเทศ ภายในโรงเรียน	4.04	0.98	3.99	1.02	0.55	2.22	1.21	2.03	1.10	1.67
5.	ส่งเสริมให้กลุ่มโรงเรียน จัดประชุมทางวิชาการ	3.77	1.05	3.86	1.01	-0.93	2.28	1.18	2.09	1.07	1.73
	ข. <u>การประสานงาน</u> <u>กับบุคลากร</u>										
6.	เสนอแนะการจัดสรร อัตรากำลังครูตามความ ต้องการของโรงเรียน	3.51	1.11	3.36	1.07	1.42	3.03	1.43	2.44	1.33	4.44*
7.	เสนอแนะการวางแผน บุคลากรในโรงเรียน	3.38	1.08	3.41	1.00	-0.36	2.55	1.26	2.24	1.18	2.61**
8.	สนับสนุนให้มีการจัด สวัสดิการในโรงเรียน	3.17	1.15	3.38	1.17	-1.92	2.32	1.25	2.04	1.11	2.49**

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการ ประถมศึกษาอำเภอ	ระดับทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน					ระดับทัศนคติต่อปัญหาในการ ปฏิบัติงาน				
		ชาย (199 คน)		หญิง (237 คน)		t	ชาย (199 คน)		หญิง (237 คน)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
9.	การสนับสนุนให้ครูใน โรงเรียนได้มีโอกาส เข้าศึกษาต่อในระดับ สูงขึ้น	3.77	1.10	3.95	1.08	-1.72	1.97	1.11	1.84	1.04	1.26
10.	การสนับสนุนให้ครูได้ เข้ารับการอบรมทาง วิชาการตามความ ต้องการของโรงเรียน	3.77	1.09	3.99	0.93	-2.22	2.23	1.27	2.03	1.10	1.71
	ค. <u>การประสานงาน</u> <u>งานกิจการนักเรียน</u>										
11.	กำหนดให้โรงเรียนจัด ทำสำมะโนนักเรียนใน ขอบเขตที่ชัดเจน	4.01	1.01	3.97	0.95	0.37	2.31	1.21	2.10	1.10	1.88
12.	ช่วยโรงเรียนแก้ปัญหา นักเรียนขาดแคลน	3.27	1.11	3.49	1.08	-2.08*	2.37	1.18	2.20	1.17	1.50

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการ ประถมศึกษาอำเภอ	ระดับทักษะที่ต่อการปฏิบัติงาน					ระดับทักษะที่ต่อปัญหาในการ ปฏิบัติงาน				
		ชาย (199 คน)		หญิง (237 คน)		t	ชาย (199 คน)		หญิง (237 คน)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
13.	ส่งเสริมให้โรงเรียนจัด บริการอาหารกลางวัน ในโรงเรียน	4.18	1.02	4.36	0.90	-1.95	1.98	1.00	1.88	1.05	0.95
14.	ประสานงานกับสาธารณสุข อำเภอจัดบริการ สุขภาพอนามัยแก่ นักเรียนในโรงเรียน	3.56	1.07	3.86	0.99	-3.05**	2.07	1.04	1.97	1.09	1.02
15.	ง. <u>การประสานงาน</u> <u>ด้านอาคารสถานที่</u> การจัดสรรงบประมาณ เพื่อสร้างอาคารใน โรงเรียน	3.34	1.17	3.16	1.14	1.63	2.97	1.38	2.68	1.37	2.19*
16.	การจัดสรรงบประมาณ เพื่อการซ่อมแซมและ ปรับปรุงอาคารสถานที่ ของโรงเรียน	3.35	1.22	3.16	1.09	1.71	2.88	1.34	2.70	1.31	1.48

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการ ประถมศึกษาอำเภอ	ระดับทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน					ระดับทัศนคติต่อปัญหาในการ ปฏิบัติงาน				
		ชาย (199 คน)		หญิง (237 คน)		t	ชาย (199 คน)		หญิง (237 คน)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
17.	เสนอแนะโรงเรียนให้ ปฏิบัติตามระเบียบการ ให้บริการอาคารสถานที่	3.64	0.98	3.54	1.02	1.12	2.10	1.11	2.25	1.15	-1.41
18.	เสนอแนะให้โรงเรียน จัดทำแผนการใช้ อาคารสถานที่	3.56	1.02	3.48	0.97	0.80	2.10	1.15	2.05	1.07	0.46
	จ. <u>การประสานงาน</u> <u>ด้านวิชาการและ</u> <u>การเงิน</u>										
19.	จัดสรรงบประมาณสอดคล้อง กับความต้องการ ของโรงเรียน	3.49	1.06	3.48	0.95	0.16	2.55	1.34	2.27	1.21	2.26*
20.	จัดสรรวัสดุครุภัณฑ์ให้ โรงเรียนตามความ จำเป็น	3.57	0.91	3.58	0.96	-0.06	2.32	1.26	2.16	1.12	1.40

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการ ประถมศึกษาอำเภอ	ระดับทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน					ระดับทัศนคติต่อปัญหาในการ ปฏิบัติงาน				
		ชาย (199 คน)		หญิง (237 คน)		t	ชาย (199 คน)		หญิง (237 คน)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
21.	ติดตามการบริหารงบประมาณของโรงเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด	3.62	0.99	3.73	0.94	-1.20	2.03	1.13	2.03	1.00	-0.00
22.	เสนอแนะให้โรงเรียนปฏิบัติตามระเบียบงานงบประมาณ	3.86	0.93	3.92	0.87	-0.74	1.99	1.14	1.95	0.98	0.30
23.	ส่งเสริมการอบรมให้บุคลากรในโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบงานสารบรรณ	3.55	1.08	3.54	1.04	0.03	2.21	1.18	2.15	1.15	0.57
24.	ส่งเสริมการอบรมให้บุคลากรในโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบงานงบประมาณ	3.52	1.12	3.49	1.01	0.27	2.21	1.22	2.16	1.15	0.53

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการ ประถมศึกษาอำเภอ	ระดับทักษะที่มีต่อการปฏิบัติงาน					ระดับทักษะที่มีต่อปัญหาในการ ปฏิบัติงาน				
		ชาย (199 คน)		หญิง (237 คน)		t	ชาย (199 คน)		หญิง (237 คน)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
	จ. <u>การประสานงาน</u> <u>ด้านความสัมพันธ์</u> <u>กับชุมชน</u>										
25.	ส่งเสริมให้โรงเรียน ร่วมปฏิบัติกิจกรรมกับ ชุมชน	3.79	1.04	3.86	0.93	-0.71	1.94	1.07	1.98	1.08	-0.39
26.	สนับสนุนให้โรงเรียนจัด สำรวจและเป็นแหล่ง ข้อมูลของชุมชน	3.34	1.05	3.45	0.99	-1.08	2.20	1.15	2.14	1.10	0.52
27.	ชักนำชุมชนให้มีส่วนร่วม ในการพัฒนาโรงเรียน	3.62	1.16	3.57	1.11	0.49	2.11	1.10	2.08	1.09	0.28
28.	เสนอแนะให้โรงเรียน ใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ในชุมชน	3.53	1.09	3.52	1.05	0.13	2.20	1.21	2.11	1.10	0.86
29.	พิจารณาถ่วงถ่วงการ จัดตั้งคณะกรรมการศึกษา ประจำโรงเรียน	3.53	1.13	3.54	1.08	-0.12	1.94	1.07	2.03	1.14	-0.90

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการ ประถมศึกษาอำเภอ	ระดับทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน					ระดับทัศนคติที่มีต่อปัญหาในการ ปฏิบัติงาน				
		ชาย (199 คน)		หญิง (237 คน)		t	ชาย (199 คน)		หญิง (237 คน)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
30.	ส่งเสริมให้โรงเรียน จัดกิจกรรมให้เป็น แบบอย่างแก่ชุมชน รวม	3.59	1.00	3.77	0.98	-1.89	2.08	1.12	1.99	1.01	0.86
		3.59	0.73	3.64	0.69	-0.64	2.28	0.86	2.15	0.86	1.62
	2. <u>การเสนอแนะการ แต่งตั้งผู้บริหาร โรงเรียน</u>										
31.	เสนอแนะแต่งตั้งผู้บริหาร โรงเรียนโดยยึดถือ ระเบียบและหลักเกณฑ์ อย่างเคร่งครัด	3.94	1.05	3.85	1.02	0.92	2.38	1.39	2.01	1.15	3.01**
32.	เสนอแต่งตั้งผู้บริหาร โรงเรียนอย่าง ยุติธรรม	3.80	1.10	3.73	1.05	0.72	2.40	1.42	2.04	1.16	2.82**

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการ ประถมศึกษาอำเภอ	ระดับทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน					ระดับทัศนคติต่อปัญหาในการ ปฏิบัติงาน				
		ชาย (199 คน)		หญิง (237 คน)		t	ชาย (199 คน)		หญิง (237 คน)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
33.	สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดภูเก็ต ตั้งผู้บริหารโรงเรียน เป็นไปตามการเสนอ แนะของคณะกรรมการ การประถมศึกษา อำเภอ	3.59	1.17	3.70	1.06	-1.00	2.37	1.32	1.95	1.06	3.60**
34.	ประชาสัมพันธ์ระเบียบ และเกณฑ์การแต่งตั้ง ผู้บริหารโรงเรียนให้ ข้าราชการครูได้รับ ทราบ	3.57	1.14	3.69	1.13	-1.10	2.11	1.27	1.94	1.11	1.47
	รวม	3.73	0.90	3.74	0.93	-0.18	2.31	1.21	1.99	1.03	3.02**

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการ ประถมศึกษาอำเภอ	ระดับทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน					ระดับทัศนคติที่มีต่อปัญหาในการ ปฏิบัติงาน				
		ชาย (199 คน)		หญิง (237 คน)		t	ชาย (199 คน)		หญิง (237 คน)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
33.	สำนักงานการประถม ศึกษาจังหวัดได้แต่งตั้ง ผู้บริหารโรงเรียน เป็นไปตามการเสนอ แนะของคณะกรรมการ การประถมศึกษา อำเภอ	3.59	1.17	3.70	1.06	-1.00	2.37	1.32	1.95	1.06	3.60**
34.	ประชาสัมพันธ์ระเบียบ และเกณฑ์การแต่งตั้ง ผู้บริหารโรงเรียนให้ ข้าราชการครูได้รับ ทราบ	3.57	1.14	3.69	1.13	-1.10	2.11	1.27	1.94	1.11	1.47
	รวม	3.73	0.90	3.74	0.93	-0.18	2.31	1.21	1.99	1.03	3.02**

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการ ประถมศึกษาอำเภอ	ระดับทักษะที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน					ระดับทักษะที่มีต่อปัญหาในการ ปฏิบัติงาน				
		ชาย (199 คน)		หญิง (237 คน)		t	ชาย (199 คน)		หญิง (237 คน)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
35.	3. การเสนอความคิด ความชอบของ ข้าราชการครู การจัดระบบข้อมูลเพื่อ ให้ประกอบการพิจารณา ความคิดความชอบของ ข้าราชการครู	3.59	1.06	3.60	1.04	-0.11	2.43	1.38	2.25	1.24	1.44
36.	การเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปียึดถือระเบียบ และหลักเกณฑ์อย่าง เคร่งครัด	3.86	1.05	3.76	1.03	1.00	2.31	1.40	2.04	1.13	2.18*
37.	การพิจารณาเลื่อน เงินเดือนคำนึงถึง ผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู	3.83	1.03	3.71	1.06	1.25	2.43	1.37	2.20	1.22	1.83

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการ ประถมศึกษาอำเภอ	ระดับทักษะที่มีต่อการปฏิบัติงาน					ระดับทักษะที่มีต่อปัญหาในการ ปฏิบัติงาน				
		ชาย (199 คน)		หญิง (237 คน)		t	ชาย (199 คน)		หญิง (237 คน)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
38.	การให้ความเป็นธรรม ในการพิจารณาความดี ความชอบให้ ข้าราชการครู	3.69	1.11	3.49	1.11	1.86	2.38	1.42	2.29	1.27	0.70
39.	ประชาสัมพันธ์ หลักเกณฑ์การพิจารณา ความดีความชอบให้ ข้าราชการครู	3.70	1.09	3.57	1.06	1.29	2.13	1.21	2.12	1.10	0.11
40.	มีนโยบายให้ผู้บริหาร โรงเรียนประเมินผล การปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูใน บังคับบัญชาอย่าง ต่อเนื่องในรอบปี	3.96	0.95	3.82	0.99	1.68	2.18	1.21	2.01	1.10	1.46
	รวม	3.77	0.86	3.66	0.86	1.42	2.31	1.17	2.15	1.04	1.48

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการ ประถมศึกษาอำเภอ	ระดับทักษะที่มีต่อการปฏิบัติงาน					ระดับทักษะที่มีต่อปัญหาในการ ปฏิบัติงาน				
		ชาย (199 คน)		หญิง (237 คน)		t	ชาย (199 คน)		หญิง (237 คน)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
	4. การปฏิบัติงานตาม ที่กฎหมายกำหนด										
41.	จัดทำประกาศราย- ละเอียดเกี่ยวกับการสง เด็กเข้าเรียนให้ ผู้ปกครองทราบ	4.21	0.91	4.06	0.91	1.72	1.88	1.06	1.95	1.05	-0.60
42.	ชี้แจงให้ผู้ปกครองได้ ทราบถึงระเบียบการ เกณฑ์เด็กเข้าเรียน	3.81	1.08	3.87	1.02	-0.55	1.96	1.12	1.95	1.09	0.01
43.	การพิจารณาขบวน เด็กเข้าเรียนเป็นไป ตามระเบียบและ กฎเกณฑ์	3.84	1.07	3.89	0.91	-0.53	1.79	1.04	1.90	1.05	-1.13
44.	ความเหมาะสมในการ แต่งตั้งคณะกรรมการ ประเมินผลการเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6	4.09	0.91	4.04	0.88	0.56	1.79	1.05	1.86	1.04	-0.67

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการ ประถมศึกษาอำเภอ	ระดับทักษะที่มีต่อการปฏิบัติงาน					ระดับทักษะที่มีต่อปัญหาในการ ปฏิบัติงาน				
		ชาย (199 คน)		หญิง (237 คน)		t	ชาย (199 คน)		หญิง (237 คน)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
45.	สนับสนุนให้มีการ หมุนเวียนครูเพื่อ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทางด้านวิชาการใน กลุ่มโรงเรียน	3.11	1.31	3.22	1.22	-0.89	2.52	1.44	2.28	1.26	1.83
	รวม	3.81	0.81	3.81	0.79	0.04	1.99	0.94	1.99	0.96	-0.00
	รวมเฉลี่ย	3.73	0.69	3.71	0.71	0.20	2.22	0.93	2.07	0.88	1.77

*p < .05

**p < .01

ภาคผนวก ข - 3

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแจกแจงของที ตามทัศนะของข้าราชการครู ที่มีอายุต่างกันที่มีต่อการปฏิบัติงานและปัญหาในการ ปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษา อำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ

ข้อ	การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการ ประถมศึกษาอำเภอ	ระดับทัศนะที่มีต่อการปฏิบัติงาน					ระดับทัศนะที่มีต่อปัญหาในการ ปฏิบัติงาน				
		ตั้งแต่ 35 ปี ลงมา (156 คน)		สูงกว่า 35 ปี (280 คน)		t	ตั้งแต่ 35 ปี ลงมา (156 คน)		สูงกว่า 35 ปี (280 คน)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.	1. <u>การประสานงาน</u> <u>การประถมศึกษา</u> <u>ของโรงเรียนใน</u> <u>สังกัด</u>										
	ก. <u>การประสานงาน</u> <u>ด้านวิชาการ</u>										
1.	ส่งเสริมให้โรงเรียน กำหนดนโยบายการ บริหารวิชาการ	3.76	0.92	3.82	0.87	-0.65	2.22	1.13	2.35	1.14	-1.41
2.	เสนอแนะให้โรงเรียน ปรับปรุงหลักสูตร เพื่อ ความเหมาะสมกับ สภาพท้องถิ่น	3.33	1.05	3.23	1.01	0.61	2.40	1.18	2.53	1.26	-1.06

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการ ประถมศึกษาอำเภอ	ระดับทักษะที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน					ระดับทักษะที่เกี่ยวกับปัญหาในการ ปฏิบัติงาน				
		ตั้งแต่ 35 ปี ลงมา (156 คน)		สูงกว่า 35 ปี (280 คน)		t	ตั้งแต่ 35 ปี ลงมา (156 คน)		สูงกว่า 35 ปี (280 คน)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
3.	เร่งรัดให้สำนักงาน การประถมศึกษาอำเภอ จัดซื้อสื่อการสอนให้ โรงเรียน	3.59	1.04	3.49	1.06	0.96	2.28	1.18	2.33	1.24	-0.41
4.	ส่งเสริมให้มีการนิเทศ ภายในโรงเรียน	3.99	1.10	4.03	0.94	-0.36	2.12	1.18	2.11	1.15	0.10
5.	ส่งเสริมให้กลุ่มโรงเรียน จัดประชุมทางวิชาการ	3.77	1.10	3.85	0.99	-0.73	2.17	1.04	2.18	1.17	-0.11
	ข. <u>การประสานงาน</u> <u>กับบุคลากร</u>										
6.	เสนอแนะการจัดสรร อัตรากำลังครูตามความ ต้องการของโรงเรียน	3.42	1.11	3.44	1.09	-0.12	2.58	1.38	2.77	1.41	-1.35
7.	เสนอแนะการวางแผน บุคลากรในโรงเรียน	3.34	1.05	3.43	1.03	-0.85	2.32	1.19	2.41	1.25	-0.78

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการ ประถมศึกษาอำเภอ	ระดับทักษะที่มีต่อการปฏิบัติงาน					ระดับทักษะที่มีต่อปัญหาในการ ปฏิบัติงาน				
		ตั้งแต่ 35 ปี ลงมา (156 คน)		สูงกว่า 35 ปี (280 คน)		t	ตั้งแต่ 35 ปี ลงมา (156 คน)		สูงกว่า 35 ปี (280 คน)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
8.	สนับสนุนให้มีการจัด สวัสดิการในโรงเรียน	3.24	1.17	3.31	1.17	-0.60	2.17	1.15	2.16	1.20	0.08
9.	การสนับสนุนให้ครูใน โรงเรียนได้มีโอกาส เข้าศึกษาต่อในระดับ สูงขึ้น	3.91	1.12	3.84	1.08	0.61	1.81	0.98	1.95	1.12	-1.38
10.	การสนับสนุนให้ครูได้ เข้ารับการอบรมทาง วิชาการตามความต้อง การของโรงเรียน	3.87	1.05	3.90	0.99	-0.31	2.17	1.11	2.09	1.23	0.64
ค. <u>การประสานงาน</u> <u>ด้านกิจการนักเรียน</u>											
11.	กำหนดให้โรงเรียนจัด ทำสำมะโนนักเรียนใน ขอบเขตที่ชัดเจน	3.96	0.98	4.00	0.98	-0.50	2.19	1.19	2.20	1.14	-0.15

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการ ประถมศึกษาอำเภอ	ระดับทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน					ระดับทัศนคติต่อปัญหาในการ ปฏิบัติงาน				
		ตั้งแต่ 35 ปี ลงมา (156 คน)		สูงกว่า 35 ปี (280 คน)		t	ตั้งแต่ 35 ปี ลงมา (156 คน)		สูงกว่า 35 ปี (280 คน)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
12.	ช่วยโรงเรียนแก้ปัญหา นักเรียนขาดแคลน	3.45	1.05	3.35	1.12	0.92	2.29	1.11	2.28	1.21	0.12
13.	ส่งเสริมให้โรงเรียนจัด บริการอาหารกลางวัน ในโรงเรียน	4.46	0.85	4.18	1.01	3.12	1.94	1.01	1.92	1.04	0.18
14.	ประสานงานกับสาธารณสุข อำเภอจัดบริการ สุขภาพอนามัยแก่ นักเรียนในโรงเรียน	3.80	1.05	3.68	1.03	1.08	2.07	1.08	1.98	1.06	0.62
	ง. <u>การประสานงาน</u> <u>ด้านอาคารสถานที่</u>										
15.	การจัดสรรงบประมาณ เพื่อสร้างอาคารใน โรงเรียน	3.11	1.17	3.32	1.15	-1.80	2.73	1.33	2.85	1.41	-0.88

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการ ประถมศึกษาอำเภอ	ระดับที่คะแนนที่ต่อการปฏิบัติงาน					ระดับที่คะแนนที่ต่อปัญหาในการ ปฏิบัติงาน				
		ตั้งแต่ 35ปี ลงมา (156 คน)		สูงกว่า 35ปี (280 คน)		t	ตั้งแต่ 35ปี ลงมา (156 คน)		สูงกว่า 35ปี (280 คน)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
16.	การจัดสรรงบประมาณ เพื่อการซ่อมแซมและ ปรับปรุงอาคารสถานที่ ของโรงเรียน	3.17	1.17	3.29	1.15	-1.00	2.68	1.26	2.84	1.36	-1.23
17.	เสนอแนะโรงเรียนให้ ปฏิบัติตามระเบียบการ ให้บริการอาคารสถานที่	3.64	0.96	3.56	1.02	0.79	2.19	1.09	2.17	1.16	0.19
18.	เสนอแนะให้โรงเรียน จัดทำแผนการใช้ อาคารสถานที่	3.51	1.03	3.52	0.97	-0.15	2.03	0.99	2.09	1.17	-0.54
จ. <u>การประสานงาน</u> <u>บุคลากรและ</u> <u>การเงิน</u>											
19.	จัดสรรงบประมาณสอดคล้อง กับความต้องการ ของโรงเรียน	3.38	1.02	3.54	0.99	-1.63	2.38	1.20	2.41	1.32	-0.29

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการ ประถมศึกษาอำเภอ	ระดับทักษะที่มีต่อการปฏิบัติงาน					ระดับทักษะที่มีต่อปัญหาในการ ปฏิบัติงาน				
		ตั้งแต่ 35 ปี ลงมา (156 คน)		สูงกว่า 35 ปี (280 คน)		t	ตั้งแต่ 35 ปี ลงมา (156 คน)		สูงกว่า 35 ปี (280 คน)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
20.	จัดสรรวัสดุครุภัณฑ์ให้ โรงเรียนตามความ จำเป็น	3.60	0.94	3.56	0.94	0.45	2.22	1.08	2.24	1.25	-0.13
21.	ติดตามการบริหาร งบประมาณของ โรงเรียนให้เป็นไป ตามเป้าหมายที่กำหนด	3.71	1.01	3.67	0.94	0.34	1.99	0.97	2.05	1.11	-0.58
22.	เสนอแนะให้โรงเรียน ปฏิบัติตามระเบียบงาน งบประมาณ	3.93	0.92	3.88	0.89	0.60	1.98	0.97	1.96	1.11	0.20
23.	ส่งเสริมการอบรมให้ บุคลากรในโรงเรียน มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับระเบียบงาน สารบรรณ	3.55	1.12	3.55	1.02	-0.01	2.14	1.08	2.20	1.20	-0.40

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการ ประถมศึกษาอำเภอ	ระดับทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน					ระดับทัศนคติที่มีต่อปัญหาในการ ปฏิบัติงาน				
		ตั้งแต่ 35 ปี ลงมา (156 คน)		สูงกว่า 35 ปี (280 คน)		t	ตั้งแต่ 35 ปี ลงมา (156 คน)		สูงกว่า 35 ปี (280 คน)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
24.	ส่งเสริมการอบรมให้ บุคลากรในโรงเรียน มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับระเบียบงาน งบประมาณ	3.53	1.09	3.49	1.04	0.34	2.14	1.10	2.21	1.22	-0.58
	จ. <u>การประสานงาน</u> <u>ด้านความสัมพันธ์</u> <u>กับชุมชน</u>										
25.	ส่งเสริมให้โรงเรียน ร่วมปฏิบัติกิจกรรมกับ ชุมชน	3.73	1.07	3.88	0.93	-1.45	2.00	1.05	1.93	1.09	0.64
26.	สนับสนุนให้โรงเรียนจัด สำรวจและเป็นแหล่ง ข้อมูลของชุมชน	3.42	1.02	3.39	1.01	0.27	2.17	1.09	2.16	1.14	0.11
27.	ชักนำชุมชนให้มีส่วนร่วม ในการพัฒนาโรงเรียน	3.53	1.17	3.63	1.12	-0.84	2.14	1.15	2.06	1.06	0.72

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการ ประถมศึกษาอำเภอ	ระดับทักษะที่ต่อการปฏิบัติงาน					ระดับทักษะที่มีต่อปัญหาในการ ปฏิบัติงาน				
		ตั้งแต่ 35 ปี ลงมา (156 คน)		สูงกว่า 35 ปี (280 คน)		t	ตั้งแต่ 35 ปี ลงมา (156 คน)		สูงกว่า 35 ปี (280 คน)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
28.	เสนอแนะให้โรงเรียน ใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ใน ชุมชน	3.54	1.08	3.52	1.06	0.19	2.18	1.12	2.13	1.17	0.42
29.	พิจารณาจากฉันทองการ จัดตั้งคณะกรรมการ ศึกษาประจำโรงเรียน	3.52	1.17	3.54	1.07	-0.21	2.03	1.08	1.96	1.12	0.65
30.	ส่งเสริมให้โรงเรียนจัด กิจกรรมให้เป็นแบบ อย่างแก่ชุมชน	3.74	1.05	3.65	0.96	0.88	2.03	1.05	2.03	1.07	0.00
	รวม	3.62	0.72	3.62	0.70	-0.04	2.19	0.81	2.22	0.88	-0.32
2. <u>การเสนอแนะการ แต่งตั้งผู้บริหาร โรงเรียน</u>											
31.	เสนอแนะแต่งตั้งผู้บริหาร โรงเรียนโดยยึดถือ ระเบียบและหลักเกณฑ์ อย่างเคร่งครัด	3.81	1.15	3.93	0.96	-1.09	2.08	1.19	2.23	1.33	-1.20

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการ ประถมศึกษาอำเภอ	ระดับทักษะที่มีต่อการปฏิบัติงาน					ระดับทักษะที่มีต่อปัญหาในการ ปฏิบัติงาน				
		ตั้งแต่ 35 ปี ลงมา (156 คน)		สูงกว่า 35 ปี (280 คน)		t	ตั้งแต่ 35 ปี ลงมา (156 คน)		สูงกว่า 35 ปี (280 คน)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
32.	เสนอแต่งตั้งผู้บริหาร โรงเรียนอย่าง ยุติธรรม	3.69	1.22	3.81	0.98	-1.07	2.14	1.23	2.24	1.34	-0.78
33.	สำนักงานการประถม ศึกษาจังหวัดได้แต่งตั้ง ผู้บริหารโรงเรียนเป็น ไปตามการเสนอแนะ ของคณะกรรมการการ ประถมศึกษาอำเภอ	3.74	1.13	3.60	1.10	1.19	2.01	1.07	2.21	1.27	-1.73
34.	ประชาสัมพันธ์ระเบียบ และเกณฑ์การแต่งตั้ง ผู้บริหารโรงเรียนให้ ข้าราชการครูได้รับ ทราบ	3.80	1.14	3.54	1.13	2.31*	1.91	1.07	2.08	1.24	-1.48
	รวม	3.76	1.02	3.72	0.85	0.41	2.04	1.04	2.19	1.17	-1.41

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการ ประถมศึกษาอำเภอ	ระดับทักษะที่เพิ่มต่อการปฏิบัติงาน					ระดับทักษะที่เพิ่มต่อปัญหาในการ ปฏิบัติงาน				
		ตั้งแต่ 35 ปี ลงมา (156 คน)		สูงกว่า 35 ปี (280 คน)		t	ตั้งแต่ 35 ปี ลงมา (156 คน)		สูงกว่า 35 ปี (280 คน)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
35.	3. การเสนอความคิด ความชอบของ ข้าราชการครู การจัดระบบข้อมูลเพื่อ ใช้ประกอบการพิจารณา ความคิดความชอบของ ข้าราชการครู	3.66	1.13	3.56	1.00	0.95	2.31	1.27	2.34	1.32	-0.17
36.	การเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำมียึดถือระเบียบ และหลักเกณฑ์อย่าง เคร่งครัด	3.77	1.05	3.83	1.04	-0.54	2.06	1.17	2.22	1.31	-1.29
37.	การพิจารณาเลื่อนเงิน เดือนคำนึงถึงผลการ ปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู	3.76	1.07	3.76	1.03	-0.07	2.21	1.23	2.36	1.32	-1.20
38.	การให้ความเป็นธรรม ในการพิจารณาความคิด ความชอบ	3.51	1.18	3.62	1.08	-0.92	2.28	1.34	2.36	1.34	-0.59

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการ ประถมศึกษาอำเภอ	ระดับทักษะที่มีต่อการปฏิบัติงาน					ระดับทักษะที่มีต่อปัญหาในการ ปฏิบัติงาน				
		ตั้งแต่ 35 ปี ลงมา (156 คน)		สูงกว่า 35 ปี (280 คน)		t	ตั้งแต่ 35 ปี ลงมา (156 คน)		สูงกว่า 35 ปี (280 คน)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
39.	ประชาสัมพันธ์ หลักเกณฑ์การพิจารณา ความดีความชอบให้ ข้าราชการครู	3.66	1.08	3.61	1.07	0.49	2.18	1.19	2.09	1.13	0.74
40.	มีนโยบายให้ผู้บริหาร โรงเรียนประเมินผล การปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูใน บังคับบัญชาอย่าง ต่อเนื่องในรอบปี	3.92	0.94	3.87	0.99	0.54	2.17	1.16	2.04	1.15	1.07
	รวม	3.71	0.88	3.71	0.85	0.08	2.20	1.08	2.24	1.12	-0.30

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการ ประถมศึกษาอำเภอ	ระดับทักษะที่มีต่อการปฏิบัติงาน					ระดับทักษะที่มีต่อปัญหาในการ ปฏิบัติงาน				
		ตั้งแต่ 35 ปี ลงมา (156 คน)		สูงกว่า 35 ปี (280 คน)		t	ตั้งแต่ 35 ปี ลงมา (156 คน)		สูงกว่า 35 ปี (280 คน)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
	4. การปฏิบัติงานตาม ที่กฎหมายกำหนด										
41.	จัดทำประกาศรายละเอียด เกี่ยวกับการส่งเด็กเข้า เรียนให้ผู้ปกครองทราบ	4.22	0.79	4.07	0.97	1.82	1.80	0.99	1.98	1.08	-1.76
42.	ชี้แจงให้ผู้ปกครองได้ ทราบถึงระเบียบการ เกณฑ์เด็กเข้าเรียน	3.96	0.94	3.78	1.10	1.80	1.94	1.09	1.96	1.12	-0.17
43.	การพิจารณาขออนุญาต เด็กเข้าเรียนเป็นไป ตามระเบียบและ กฎเกณฑ์	3.88	1.06	3.86	0.95	0.17	1.85	1.06	1.85	1.04	-0.07
44.	ความเหมาะสมในการ แต่งตั้งคณะกรรมการ ประเมินผลการเรียน ของนักเรียนชั้นประถม ปีที่ 6	4.10	0.86	4.01	0.91	0.57	1.75	0.93	1.87	1.10	-1.18

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการ ประถมศึกษาอำเภอ	ระดับทักษะที่มีต่อการปฏิบัติงาน					ระดับทักษะที่มีต่อปัญหาในการ ปฏิบัติงาน				
		ตั้งแต่ 35 ปี ลงมา (156 คน)		สูงกว่า 35 ปี (280 คน)		t	ตั้งแต่ 35 ปี ลงมา (156 คน)		สูงกว่า 35 ปี (280 คน)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
45.	สนับสนุนให้มีการ หมุนเวียนครูเพื่อ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทางคำปรึกษาการใน กลุ่มโรงเรียน	3.14	1.32	3.19	1.23	-0.43	2.42	1.39	2.37	1.32	0.41
	รวม	3.86	0.77	3.79	0.81	0.89	1.95	0.94	2.01	0.96	-0.57
	รวมเฉลี่ย	3.74	0.75	3.71	0.67	0.39	2.10	0.87	2.16	0.93	-0.75

*p < .05

**p < .01

ภาคผนวก ข - 4

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจเป็นมาตรฐานและการแจกแจงของที ความทัศนะของข้าราชการครูที่มี
 ทัศนคติต่างกัน ที่มีต่อการปฏิบัติงานและปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ
 ในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ

ข้อ	การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการ ประถมศึกษาอำเภอ	ระดับทัศนะที่มีต่อการปฏิบัติงาน					ระดับทัศนะที่มีต่อปัญหาใน การปฏิบัติงาน				
		ต่ำกว่า ปริญญาตรี (44 คน)		ปริญญาตรี และสูงกว่า (392 คน)		t	ต่ำกว่า ปริญญาตรี (44 คน)		ปริญญาตรี และสูงกว่า (392 คน)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.	1. <u>การประสานงาน</u> <u>การประถมศึกษา</u> <u>ของโรงเรียนใน</u> <u>สังกัด</u>										
	ก. <u>การประสานงาน</u> <u>ด้านวิชาการ</u>										
1.	ส่งเสริมให้โรงเรียน กำหนดนโยบายการ บริหารวิชาการ	3.68	0.96	3.81	0.88	0.87	2.61	1.32	2.27	1.11	1.69
2.	เสนอแนะให้โรงเรียน ปรับปรุงหลักสูตร เพื่อ ความเหมาะสมกับ สภาพท้องถิ่น	3.27	1.02	3.25	1.03	0.12	2.75	1.30	2.46	1.22	1.43

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการ ประถมศึกษาอำเภอ	ระดับทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน					ระดับทัศนคติที่ตอบปัญหาในการ ปฏิบัติงาน				
		ต่ำกว่า ปริญญาตรี (44 คน)		ปริญญาตรี และสูงกว่า (392 คน)		t	ต่ำกว่า ปริญญาตรี (44 คน)		ปริญญาตรี และสูงกว่า (392 คน)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
3.	เร่งรัดให้สำนักงาน การประถมศึกษาอำเภอ จัดซื้อสื่อการสอนให้ โรงเรียน	3.39	0.84	3.54	1.07	-1.12	2.48	1.25	2.29	1.21	0.96
4.	ส่งเสริมให้มีการนิเทศ ภายในโรงเรียน	3.98	0.90	4.02	1.01	-0.26	2.61	1.40	2.06	1.11	2.54*
5.	ส่งเสริมให้กลุ่มโรงเรียน จัดประชุมทางวิชาการ	3.84	0.86	3.82	1.05	0.18	2.57	1.37	2.13	1.09	2.05*
ข. การประสานงาน กับบุคลากร											
6.	เสนอแนะการจัดสรร อัตรากำลังครูตามความ ต้องการของโรงเรียน	3.34	1.31	3.44	1.07	-0.49	2.91	1.48	2.68	1.40	0.98
7.	เสนอแนะการวางแผน บุคลากรในโรงเรียน	3.39	1.02	3.40	1.04	-0.07	2.71	1.37	2.34	1.20	1.67

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการ ประถมศึกษาอำเภอ	ระดับที่สนับสนุนต่อการปฏิบัติงาน					ระดับที่สนับสนุนต่อการปฏิบัติงานในการ ปฏิบัติงาน				
		ต่ำกว่า ปริญญาตรี (44 คน)		ปริญญาตรี และสูงกว่า (392 คน)		t	ต่ำกว่า ปริญญาตรี (44 คน)		ปริญญาตรี และสูงกว่า (392 คน)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
8.	สนับสนุนให้มีการจัด สวัสดิการในโรงเรียน	3.50	1.02	3.26	1.18	1.47	2.52	1.30	2.13	1.16	1.93
9.	การสนับสนุนให้ครูใน โรงเรียนให้มีโอกาส เข้าศึกษาต่อในระดับ สูงขึ้น	3.82	0.95	3.87	1.11	-0.35	2.07	1.09	1.88	1.07	1.09
10.	การสนับสนุนให้ครูได้ เข้ารับการอบรมทาง วิชาการตามความ ต้องการของโรงเรียน	3.80	1.03	3.90	1.01	-0.66	2.39	1.37	2.09	1.16	1.39
ค. <u>การประสานงาน</u> <u>สำนักงานนักเรียน</u>											
11.	กำหนดให้โรงเรียนจัด ทำสำมะโนนักเรียนใน ขอบเขตที่ชัดเจน	3.55	0.90	4.04	0.98	-3.39**	2.50	1.23	2.16	1.14	1.73

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการ ประถมศึกษาอำเภอ	ระดับต้นที่สะท้อนต่อการปฏิบัติงาน					ระดับต้นที่สะท้อนต่อปัญหาในการ ปฏิบัติงาน				
		ต่ำกว่า ปริญญาตรี (44 คน)		ปริญญาตรี และสูงกว่า (392 คน)		t	ต่ำกว่า ปริญญาตรี (44 คน)		ปริญญาตรี และสูงกว่า (392 คน)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
12.	ช่วยโรงเรียนแก้ปัญหา นักเรียนขาดแคลน	3.02	1.11	3.43	1.09	-2.29*	2.46	1.17	2.26	1.18	1.04
13.	ส่งเสริมให้โรงเรียนจัด บริการอาหารกลางวัน ในโรงเรียน	4.05	1.14	4.31	0.94	-1.46	2.09	0.91	1.91	1.04	1.26
14.	ประสานงานกับสาธารณสุข อำเภอจัดบริการ สุขภาพอนามัยแก่ นักเรียนในโรงเรียน	3.32	0.96	3.77	1.04	-2.92**	2.27	1.15	1.99	1.06	1.59
15.	ง. <u>การประสานงาน</u> <u>ด้านอาคารสถานที่</u> การจัดสรรงบประมาณ เพื่อสร้างอาคารใน โรงเรียน	3.00	1.08	3.27	1.16	-1.56	3.21	1.37	2.76	1.37	2.02*

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการ ประถมศึกษาอำเภอ	ระดับทักษะที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน					ระดับทักษะที่สัมพันธ์ปัญหาในการ ปฏิบัติงาน				
		ต่ำกว่า ปริญญาตรี (44 คน)		ปริญญาตรี และสูงกว่า (392 คน)		t	ต่ำกว่า ปริญญาตรี (44 คน)		ปริญญาตรี และสูงกว่า (392 คน)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
16.	การจัดสรรงบประมาณ เพื่อการซ่อมแซมและ ปรับปรุงอาคารสถานที่ ของโรงเรียน	3.30	1.15	3.24	1.15	0.29	3.27	1.30	2.73	1.32	2.64
17.	เสนอแนะโรงเรียนให้ ปฏิบัติตามระเบียบการ ให้บริการอาคารสถานที่	3.52	0.95	3.59	1.01	-0.45	2.52	1.11	2.14	1.13	2.16*
18.	เสนอแนะให้โรงเรียน จัดทำแผนการใช้ อาคารสถานที่	3.55	0.85	3.51	1.01	0.24	2.36	1.26	2.04	1.09	1.66
จ. <u>การประสานงาน</u> <u>ด้านบุคลากรและ</u> <u>การเงิน</u>											
19.	จัดสรรงบประมาณ สอดคล้องกับความต้องการ การของโรงเรียน	3.46	0.93	3.49	1.01	-0.22	2.82	1.44	2.36	1.25	2.06*

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการ ประถมศึกษาอำเภอ	ระดับทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน					ระดับทัศนคติที่มีต่อปัญหาในการ ปฏิบัติงาน				
		ต่ำกว่า ปรกติ (44 คน)		ปรกติ และสูงกว่า (392 คน)		t	ต่ำกว่า ปรกติ (44 คน)		ปรกติ และสูงกว่า (392 คน)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
20.	จัดสรรวัสดุครุภัณฑ์ให้ โรงเรียนตามความ จำเป็น	3.41	0.73	3.59	0.96	-1.55	2.46	1.21	2.21	1.19	1.28
21.	ติดตามการบริหารงบ ประมาณของโรงเรียน ให้เป็นไปตามเป้าหมาย ที่กำหนด	3.64	0.92	3.69	0.97	-0.36	2.25	1.14	2.00	1.05	1.39
22.	เสนอแนะให้โรงเรียน ปฏิบัติตามระเบียบงาน งบประมาณ	3.66	0.78	3.92	0.91	-2.08 *	2.30	1.21	1.93	1.04	1.92
23.	ส่งเสริมการอบรมให้ บุคลากรในโรงเรียน มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับระเบียบงาน สารบรรณ	3.52	0.95	3.55	1.07	-0.17	2.46	1.32	2.15	1.14	1.49

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการ ประถมศึกษาอำเภอ	ระดับทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน					ระดับทัศนคติต่อปัญหาในการ ปฏิบัติงาน				
		ต่ำกว่า ปริญญาตรี (44 คน)		ปริญญาตรี และสูงกว่า (392 คน)		t	ต่ำกว่า ปริญญาตรี (44 คน)		ปริญญาตรี และสูงกว่า (392 คน)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
24.	ส่งเสริมการอบรมให้ บุคลากรในโรงเรียน มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับระเบียบงาน งบประมาณ	3.64	1.04	3.49	1.06	0.90	2.48	1.30	2.15	1.16	1.59
	ด. การประสานงาน ด้านความสัมพันธ์ กับชุมชน										
25.	ส่งเสริมให้โรงเรียน ร่วมปฏิบัติกิจกรรมกับ ชุมชน	3.55	0.93	3.86	0.98	-2.10 [#]	2.14	1.11	1.94	1.07	1.14
26.	สนับสนุนให้โรงเรียน จัดสำรวจและเป็นแหล่ง ข้อมูลของชุมชน	3.16	0.94	3.43	1.02	-1.77	2.39	1.19	2.14	1.11	1.31
27.	ชักนำชุมชนให้มีส่วนร่วม ในการพัฒนาโรงเรียน	3.46	1.17	3.61	1.13	-0.84	2.18	1.02	2.08	1.10	0.63

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการ ประถมศึกษาอำเภอ	ระดับคะแนนที่มอบหมายในการปฏิบัติงาน					ระดับคะแนนที่มอบหมายในการ ปฏิบัติงาน				
		ต่ำกว่า ปริญญาตรี (44 คน)		ปริญญาตรี และสูงกว่า (392 คน)		t	ต่ำกว่า ปริญญาตรี (44 คน)		ปริญญาตรี และสูงกว่า (392 คน)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
28.	เสนอแนะให้โรงเรียน ใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ในชุมชน	3.25	1.16	3.56	1.05	-1.67	2.48	1.25	2.11	1.13	1.86
29.	พิจารณากลับโครงการ จัดตั้งคณะกรรมการ ศึกษาประจำโรงเรียน	3.27	1.26	3.56	1.08	-1.47	1.96	1.08	1.99	1.11	-0.21
30.	ส่งเสริมให้โรงเรียน จัดกิจกรรมให้เป็นแบบ อย่างแกชุมชน	3.61	0.87	3.69	1.01	-0.57	2.39	1.24	1.99	1.03	2.03 [*]
	รวม	3.50	0.65	3.63	0.71	-1.28	2.49	1.02	2.18	0.83	1.93
2. การเสนอแนะการ แต่งตั้งผู้บริหาร โรงเรียน											
31.	เสนอแนะแต่งตั้งผู้บริหาร โรงเรียนโดยยึดถือ ระเบียบและหลักเกณฑ์ อย่างเคร่งครัด	3.91	0.88	3.89	1.05	0.15	2.57	1.37	2.14	1.27	2.00

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการ ประถมศึกษาอำเภอ	ระดับทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน					ระดับทัศนคติที่มีต่อปัญหาในการ ปฏิบัติงาน				
		ต่ำกว่า ปริญญาตรี (44 คน)		ปริญญาตรี และสูงกว่า (392 คน)		t	ต่ำกว่า ปริญญาตรี (44 คน)		ปริญญาตรี และสูงกว่า (392 คน)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
32.	เสนอแต่งตั้งผู้บริหาร โรงเรียนอย่างยุติธรรม	3.77	1.01	3.76	1.08	0.06	2.56	1.41	2.17	1.28	1.60
33.	สำนักงานการประถม ศึกษาจังหวัดได้แต่งตั้ง ผู้บริหารโรงเรียนเป็น ไปตามการเสนอแนะ ของคณะกรรมการการ ประถมศึกษาอำเภอ	3.64	0.87	3.65	1.14	-0.12	2.52	1.27	2.10	1.19	2.13*
34.	ประชาสัมพันธ์ระเบียบ และเกณฑ์การแต่งตั้ง ผู้บริหารโรงเรียนให้ ข้าราชการครูได้รับ ทราบ	3.75	1.04	3.62	1.15	0.78	2.23	1.31	2.00	1.17	1.13
	รวม	3.77	0.78	3.73	0.93	0.29	2.46	1.26	2.10	1.11	1.83

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการ ประถมศึกษาอำเภอ	ระดับทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน					ระดับทัศนคติต่อปัญหาในการ ปฏิบัติงาน				
		ทำกว่า ปริญญาตรี (44 คน)		ปริญญาตรี และสูงกว่า (392 คน)		t	ทำกว่า ปริญญาตรี (44 คน)		ปริญญาตรี และสูงกว่า (392 คน)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
35.	3. การเสนอความคิ ความชอบของ ข้าราชการครู การจัดระบบข้อมูลเพื่อ ใช้ประกอบการพิจารณา ความดีความชอบของ ข้าราชการครู	3.55	1.02	3.60	1.05	-0.33	2.46	1.36	2.31	1.30	0.66
36.	การเลื่อนชั้นเงินเดือน ประจำปีถือระเบียบ และหลักเกณฑ์อย่าง เคร่งครัด	3.98	0.98	3.79	1.05	1.23	2.43	1.47	2.14	1.24	1.29
37.	การพิจารณาเลื่อนเงิน เดือนคำนึงถึงผลการ ปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู	3.75	1.01	3.76	1.05	-0.08	2.61	1.43	2.27	1.27	1.53

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการ ประถมศึกษาอำเภอ	ระดับทักษะที่มีต่อการปฏิบัติงาน					ระดับทักษะที่มีต่อปัญหาในการ ปฏิบัติงาน				
		ต่ำกว่า ปริญญาตรี (44 คน)		ปริญญาตรี และสูงกว่า (392 คน)		t	ต่ำกว่า ปริญญาตรี (44 คน)		ปริญญาตรี และสูงกว่า (392 คน)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
38.	การให้ความเป็นธรรม ในการพิจารณาความดี ความชอบ	3.66	1.16	3.57	1.11	0.48	2.61	1.51	2.30	1.32	1.32
39.	ประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์ การพิจารณาความดี ความชอบให้ ข้าราชการครู	3.55	1.07	3.64	1.08	-0.53	2.41	1.23	2.09	1.14	1.64
40.	มีนโยบายให้ผู้บริหาร โรงเรียนประเมินผลการ ปฏิบัติงานของข้าราชการ ครูในบังคับบัญชาอย่าง ต่อเนื่องในรอบปี	3.93	0.85	3.89	0.99	0.34	2.23	1.08	2.07	1.16	0.90
	รวม	3.74	0.86	3.71	0.86	0.21	2.46	1.21	2.20	1.09	1.37

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการ ประถมศึกษาอำเภอ	ระดับชั้นที่ติดตามการปฏิบัติงาน					ระดับชั้นที่ติดตามปัญหาในการ ปฏิบัติงาน				
		ต่ำกว่า ปริญญาตรี (44 คน)		ปริญญาตรี และสูงกว่า (392 คน)		t	ต่ำกว่า ปริญญาตรี (44 คน)		ปริญญาตรี และสูงกว่า (392 คน)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
41.	4. การปฏิบัติงานตาม ที่กฎหมายกำหนด จัดทำประกาศรายละเอียดยก เกี่ยวกับการส่งเด็กเข้า เรียนให้ผู้ปกครองทราบ	4.02	0.85	4.14	0.92	-0.83	2.05	0.96	1.90	1.06	0.92
42.	ชี้แจงให้ผู้ปกครองได้ ทราบถึงระเบียบการ เกณฑ์เด็กเข้าเรียน	3.75	1.01	3.85	1.05	-0.61	1.91	0.91	1.96	1.12	-0.34
43.	การพิจารณาถอนเด็ก เข้าเรียนเป็นไปตาม ระเบียบและกฎเกณฑ์	3.77	1.14	3.88	0.97	-0.59	1.89	1.02	1.85	1.05	0.24
44.	ความเหมาะสมในการ แต่งตั้งคณะกรรมการ ประเมินผลการเรียน ของนักเรียนชั้นประถม ปีที่ 6	3.91	0.86	4.08	0.89	-1.26	1.98	1.02	1.81	1.05	1.03

ตาราง 18 (ต่อ).

ข้อ	การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการ ประถมศึกษาอำเภอ	ระดับทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน					ระดับทัศนคติที่ตอบปัญหาในการ ปฏิบัติงาน				
		ต่ำกว่า ปริญญาตรี (44 คน)		ปริญญาตรี และสูงกว่า (392 คน)		t	ต่ำกว่า ปริญญาตรี (44 คน)		ปริญญาตรี และสูงกว่า (392 คน)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
45.	สนับสนุนให้มีการหมุน เวียนครูเพื่อช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันทางบ้าน วิชาการในกลุ่ม โรงเรียน	3.14	1.19	3.17	1.27	-0.19	2.34	1.28	2.40	1.36	-0.25
	รวม	3.72	0.80	3.82	0.80	-0.83	2.03	0.89	1.98	0.96	0.35
	รวมเฉลี่ย	3.68	0.65	3.72	0.71	-0.42	2.36	1.02	2.11	0.89	1.53

* $p < .05$ ** $p < .01$

ภาคผนวก ข - 5

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยความเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแจกแจงของที่ ตามทัศนะของข้าราชการครู
ที่มีประสบการณ์การรับราชการต่างกันที่มีต่อการปฏิบัติงานและปัญหาในการปฏิบัติงานของ
คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ

ข้อ	การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการ ประถมศึกษาอำเภอ	ระดับทัศนะที่มีต่อการปฏิบัติงาน					ระดับทัศนะที่มีต่อปัญหาใน การปฏิบัติงาน				
		15 ปี ลงมา (211 คน)		ตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป (225 คน)		t	15 ปี ลงมา (211 คน)		ตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป (225 คน)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.	1. <u>การประสานงาน</u> <u>การประถมศึกษาของ</u> <u>โรงเรียนในสังกัด</u>										
	ก. <u>การประสานงาน</u> <u>ด้านวิชาการ</u>										
1.	ส่งเสริมให้โรงเรียน กำหนดนโยบายการ บริหารวิชาการ	3.81	0.83	3.80	0.94	0.12	2.32	1.20	2.28	1.08	0.30
2.	เสนอแนะให้โรงเรียน ปรับปรุงหลักสูตร เพื่อ ความเหมาะสมกับ สภาพท้องถิ่น	3.32	1.01	3.19	1.04	1.34	2.44	1.21	2.53	1.25	-0.82

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการ ประถมศึกษาอำเภอ	ระดับทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน					ระดับทัศนคติที่มีต่อปัญหาใน การปฏิบัติงาน				
		15 ปี ลงมา (211 คน)		ตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป (225 คน)		t	15 ปี ลงมา (211 คน)		ตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป (225 คน)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
3.	เร่งรัดให้สำนักงานการ ประถมศึกษาอำเภอจัด ซื้อสื่อการสอนให้โรงเรียน	3.60	1.02	3.46	1.09	1.39	2.31	1.19	2.31	1.24	0.01
4.	ส่งเสริมให้มีการนิเทศ ภายในโรงเรียน	4.05	1.01	3.97	1.00	0.82	2.11	1.17	2.12	1.15	-0.10
5.	ส่งเสริมให้กลุ่มโรงเรียน จัดประชุมทางวิชาการ	3.82	1.04	3.82	1.02	0.02	2.18	1.13	2.17	1.12	0.10
ข. <u>การประสานงาน</u> <u>กับบุคลากร</u>											
6.	เสนอแนะการจัดสรร อัตรากำลังครูตามความ ต้องการของโรงเรียน	3.49	1.08	3.38	1.10	1.06	2.57	1.35	2.83	1.45	-1.96
7.	เสนอแนะการวางแผน บุคลากรในโรงเรียน	3.40	1.01	3.39	1.06	0.12	2.38	1.21	2.38	1.24	0.05

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการป ระถมศึกษาอำเภอ	ระดับทักษะที่มีต่อการปฏิบัติงาน					ระดับทักษะที่มีต่อปัญหาใน การปฏิบัติงาน				
		15 ปี ลงมา (211 คน)		ตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป (225 คน)		t	15 ปี ลงมา (211 คน)		ตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป (225 คน)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
8.	สนับสนุนให้มีการจัด สวัสดิการในโรงเรียน	3.26	1.13	3.31	1.20	-0.45	2.21	1.19	2.13	1.18	0.70
9.	การสนับสนุนให้ครูใน โรงเรียนได้มีโอกาส เข้าศึกษาต่อในระดับ สูงขึ้น	3.92	1.04	3.81	1.14	1.06	1.86	1.05	1.93	1.09	-0.69
10.	การสนับสนุนให้ครูได้ เข้ารับการอบรมทาง วิชาการตามความต้องการ ของโรงเรียน	3.95	0.97	3.94	1.05	1.12	2.12	1.18	2.12	1.19	0.01
ค. <u>การประสานงาน</u> <u>สำนักงานนักเรียน</u>											
11.	กำหนดให้โรงเรียนจัดทำ สำมะโนนักเรียนใน ขอบเขตที่ชัดเจน	3.94	0.93	4.03	1.02	-0.99	2.16	1.14	2.23	1.17	-0.63

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการ ประถมศึกษาอำเภอ	ระดับต้นที่ติดตามการปฏิบัติงาน					ระดับต้นที่ติดตามปัญหาในการ ปฏิบัติงาน				
		15 ปี ลงมา (211 คน)		ตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป (225 คน)		t	15 ปี ลงมา (211 คน)		ตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป (225 คน)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
12.	ช่วยโรงเรียนแก้ปัญหา นักเรียนขาดแคลน	3.39	1.07	3.38	1.12	0.15	2.27	1.13	2.29	1.21	-0.17
13.	ส่งเสริมให้โรงเรียนจัด บริการอาหารกลางวันใน โรงเรียน	4.37	0.95	4.20	0.97	1.80	1.89	1.01	1.96	1.05	-0.66
14.	ประสานงานกับ สาขาสุขาอำเภอจัดบริการ สุขภาพอนามัยแก่ นักเรียนในโรงเรียน	3.77	1.01	3.68	1.06	0.88	2.10	1.12	1.94	1.02	1.53
	ง. <u>การประสานงาน</u> <u>ด้านอาคารสถานที่</u>										
15.	การจัดสรรงบประมาณ เพื่อสร้างอาคารใน โรงเรียน	3.12	1.12	3.36	1.18	-2.11*	2.78	1.33	2.83	1.42	-0.37
16.	การจัดสรรงบประมาณ เพื่อการซ่อมแซมและ ปรับปรุงอาคารสถานที่ และโรงเรียน	3.17	1.15	3.32	1.16	-1.35	2.77	1.26	2.80	1.39	-0.22

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการ ประถมศึกษาอำเภอ	ระดับทักษะที่มีต่อการปฏิบัติงาน					ระดับทักษะที่มีต่อปัญหาใน การปฏิบัติงาน				
		15 ปี ลงมา (211 คน)		ตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป (225 คน)		t	15 ปี ลงมา (211 คน)		ตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป (225 คน)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
17.	เสนอแนะโรงเรียนให้ ปฏิบัติตามระเบียบการ ให้บริหารอาคารสถานที่	3.61	0.95	3.56	1.05	0.44	2.22	1.12	2.14	1.14	0.78
18.	เสนอแนะให้โรงเรียน จัดทำแผนการใช้อาคาร สถานที่	3.50	0.98	3.53	1.00	-0.28	2.10	1.08	2.04	1.14	0.56
ค. <u>การประสานงาน</u> <u>ด้านธุรการและ</u> <u>การเงิน</u>											
19.	จัดสรรงบประมาณสอดคล้องกับความต้องการ ของโรงเรียน	3.44	0.95	3.53	1.05	-0.97	2.47	1.23	2.34	1.92	1.00
20.	จัดสรรวัสดุครุภัณฑ์ให้ โรงเรียนตาม ความจำเป็น	3.58	0.92	3.57	0.95	0.16	2.23	1.11	2.24	1.26	-0.03

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการ ประถมศึกษาอำเภอ	ระดับทักษะที่มีต่อการปฏิบัติงาน					ระดับทักษะที่มีต่อปัญหาใน การปฏิบัติงาน				
		15 ปี ลงมา (211 คน)		ตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป (225 คน)		t	15 ปี ลงมา (211 คน)		ตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป (225 คน)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
21.	ติดตามการบริหารงบประมาณของโรงเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด	3.67	0.99	3.70	0.94	-0.32	2.06	1.01	2.00	1.11	0.60
22.	เสนอแนะให้โรงเรียนปฏิบัติตามระเบียบงานงบประมาณ	3.91	0.88	3.88	0.92	0.35	1.98	1.00	1.96	1.11	0.25
23.	ส่งเสริมการอบรมให้บุคลากรในโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบงานสารบรรณ	3.57	1.03	3.52	1.08	0.53	2.19	1.15	2.17	1.16	0.10
24.	ส่งเสริมการอบรมให้บุคลากรในโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบงานงบประมาณ	3.57	1.03	3.44	1.08	1.27	2.24	1.19	2.13	1.17	1.00

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการ ประถมศึกษาอำเภอ	ระดับทักษะที่มีต่อการปฏิบัติงาน					ระดับทักษะที่มีต่อปัญหาใน การปฏิบัติงาน				
		15 ปี ลงมา (211 คน)		ตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป (225 คน)		t	15 ปี ลงมา (211 คน)		ตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป (225 คน)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
25.	ด. การประสานงาน ด้านความสัมพันธ์ กับชุมชน ส่งเสริมให้โรงเรียนร่วม ปฏิบัติกิจกรรมกับชุมชน	3.78	0.99	3.87	0.98	-1.00	1.98	1.06	1.94	1.09	0.37
26.	สนับสนุนให้โรงเรียนจัด สำรวจและเป็นแหล่ง ข้อมูลของชุมชน	3.43	1.02	3.37	1.01	0.55	2.15	1.09	2.18	1.15	-0.33
27.	ชักนำชุมชนให้มีส่วนร่วม ในการพัฒนาโรงเรียน	3.56	1.13	3.63	1.14	-0.70	2.14	1.12	2.04	1.07	0.97
28.	เสนอแนะให้โรงเรียน ใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ใน ชุมชน	3.54	1.07	3.51	1.07	2.29	2.18	1.14	2.12	1.17	0.46
29.	พิจารณาถ่วงถ่วงการ จัดตั้งคณะกรรมการ ศึกษาประจำโรงเรียน	3.53	1.14	3.54	1.07	-0.07	1.99	1.10	1.99	1.12	-0.01

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการ ประถมศึกษาอำเภอ	ระดับทักษะที่มีต่อการปฏิบัติงาน					ระดับทักษะที่มีต่อปัญหา การปฏิบัติงาน				
		15 ปี ลงมา (211 คน)		ตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป (225 คน)		t	15 ปี ลงมา (211 คน)		ตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป (225 คน)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
30.	ส่งเสริมให้โรงเรียน จัดกิจกรรมให้เป็นแบบ อย่างเหมาะสม	3.74	1.01	3.63	0.98	1.19	2.06	1.11	2.01	1.01	0.47
	รวม	3.63	0.67	3.61	0.74	0.29	2.21	0.84	2.20	0.87	0.12
31.	2. การเสนอแนะ การแต่งตั้งผู้บริหาร โรงเรียน เสนอแนะแต่งตั้งผู้บริหาร โรงเรียน โดยยึดถือ ระเบียบและหลักเกณฑ์ อย่างเคร่งครัด	3.83	1.09	3.94	0.98	-1.09	2.18	1.25	2.18	1.32	-0.06
32.	เสนอแต่งตั้งผู้บริหาร โรงเรียนอย่างยุติธรรม	3.70	1.15	3.82	0.99	-1.17	2.19	1.29	2.21	1.31	-0.15

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการ ประถมศึกษาอำเภอ	ระดับทักษะที่มีต่อการปฏิบัติงาน					ระดับทักษะที่มีข้อปัญหา ในการปฏิบัติงาน				
		15 ปี ลงมา (211 คน)		ตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป (225 คน)		t	15 ปี ลงมา (211 คน)		ตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป (225 คน)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
33.	สำนักงานการประถม ศึกษาจังหวัดได้แต่งตั้ง ผู้บริหารโรงเรียนเป็น ไปตามการเสนอแนะ ของคณะกรรมการการ ประถมศึกษาอำเภอ	3.72	1.09	3.59	1.14	1.26	2.08	1.15	2.20	1.25	-1.00
34.	ประชาสัมพันธ์ระเบียบ และเกณฑ์การแต่งตั้ง ผู้บริหารโรงเรียนให้ ข้าราชการครูได้รับ ทราบ	3.76	1.12	3.52	1.14	2.24	1.94	1.14	2.09	1.23	-1.37
	รวม	3.75	0.98	3.72	0.85	0.42	2.10	1.12	2.17	1.14	-0.68

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการ ประถมศึกษาอำเภอ	ระดับทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน					ระดับทัศนคติที่มีต่อปัญหา ในการปฏิบัติงาน				
		15 ปี ลงมา (211 คน)		ตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป (225 คน)		t	15 ปี ลงมา (211 คน)		ตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป (225 คน)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
35.	3. การเสนอความคิด ความชอบของ ข้าราชการครู การจัดระบบข้อมูลเพื่อ ใช้ประกอบการพิจารณา ความคิดความชอบของ ข้าราชการครู	3.61	1.08	3.58	1.02	0.33	2.31	1.27	2.35	1.34	-0.31
36.	การเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปีถือระเบียบ และหลักเกณฑ์อย่าง เคร่งครัด	3.77	1.06	3.84	1.03	-0.72	1.12	1.25	2.20	1.28	-0.67
37.	การพิจารณาเลื่อนเงิน เดือนคำนึงถึงผลการ ปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู	3.73	1.06	3.79	1.03	-0.61	2.24	1.28	2.36	1.30	-1.03

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการ ประถมศึกษาอำเภอ	ระดับทักษะที่มีต่อการปฏิบัติงาน					ระดับทักษะที่มีต่อปัญหาใน การปฏิบัติงาน				
		15 ปี ลงมา (211 คน)		ตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป (225 คน)		t	15 ปี ลงมา (211 คน)		ตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป (225 คน)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
38.	การให้ความเป็นธรรม ในการพิจารณาความดี ความชอบ	3.53	1.11	3.63	1.12	-0.90	2.33	1.36	2.34	1.32	-0.08
39.	ประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์ การพิจารณาความดี ความชอบให้										
	ข้าราชการครู	3.65	1.03	3.60	1.11	0.44	2.15	1.16	2.10	1.14	0.49
40.	มีนโยบายให้ผู้บริหาร โรงเรียนประเมินผล การปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูในบังคับ บัญชาการอย่างต่อเนื่อง ในรอบปี	3.94	0.90	3.84	1.04	1.01	2.10	1.11	2.08	1.19	0.13
	รวม	3.71	0.85	3.71	0.87	-0.12	2.21	1.09	2.24	1.11	-0.30

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการ ประถมศึกษาอำเภอ	ระดับทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน					ระดับทัศนคติที่มีต่อปัญหาใน การปฏิบัติงาน				
		15 ปี ลงมา (211 คน)		ตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป (225 คน)		t	15 ปี ลงมา (211 คน)		ตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป (225 คน)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
41.	4. การปฏิบัติงานตาม ที่กฎหมายกำหนด จัดทำประกาศรายละเอียด เกี่ยวกับส่งเด็กเข้าเรียน ให้ผู้ปกครองทราบ	4.10	0.87	4.15	0.96	-0.54	1.84	0.98	1.99	1.12	-1.4
42.	ชี้แจงให้ผู้ปกครองได้ ทราบถึงระเบียบการ เกณฑ์เด็กเข้าเรียน	3.87	0.99	3.81	1.10	0.63	1.92	1.05	1.99	1.16	-0.6
43.	การพิจารณาขบวนเด็ก เข้าเรียนเป็นไปตาม ระเบียบและกฎเกณฑ์	3.83	1.09	3.90	0.89	-0.67	1.83	1.06	1.87	1.04	-0.4
44.	ความเหมาะสมในการ แต่งตั้งคณะกรรมการ ประเมินผลการเรียน ของนักเรียนชั้นประถม ปีที่ 6	4.03	0.86	4.10	0.92	-0.81	1.75	0.94	1.89	1.13	-1.4

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการ ประถมศึกษาอำเภอ	ระดับทักษะที่มีต่อการปฏิบัติงาน					ระดับทักษะที่มีต่อปัญหาใน การปฏิบัติงาน				
		15 ปี ลงมา (211 คน)		ตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป (225 คน)		t	15 ปี ลงมา (211 คน)		ตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป (225 คน)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
45.	สนับสนุนให้มีการ หมุนเวียนครูเพื่อช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน ทางด้าน วิชาการในกลุ่มโรงเรียน	3.17	1.20	3.17	1.32	0.01	2.33	1.31	2.44	1.30	-0.9
	รวม	3.86	0.78	3.82	0.81	-0.30	1.94	0.90	2.04	1.00	-1.1
	รวมเฉลี่ย	3.72	0.71	3.72	0.69	0.09	2.11	0.89	2.16	0.93	-0.5

* $p < .05$

ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

การปฏิบัติงานและปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ
ในจังหวัดสมุทรปราการ ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครู

คำแนะนำ :

1. แบบสอบถามชุดนี้มี 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับ
สถานภาพของผู้กรอกแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ (Check
List) จำนวน 5 ข้อ ตอนที่ 2 เป็นแบบสำรวจระดับ
การปฏิบัติงานและปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ
การประถมศึกษาอำเภอ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า
(Rating Scale) จำนวน 45 ข้อ และเป็นแบบระบุ
ความคิดเห็นจากปัญหาที่พบ ในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ
การประถมศึกษาอำเภอความอ่านจหน้าที่ยี่รายการละ 1 - 2 ปัญหา
 2. กรุณาตอบคำถามทุกข้อและทุกตอนตามความเป็นจริงที่สุด
 3. คำตอบที่ได้รับจากท่าน ข้าพเจ้าจะถือเป็นความลับ
-

ตอนที่ 1

สถานภาพของผู้กรอกแบบสอบถาม

คำแนะนำ : กรุณาให้ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของท่าน โดยทำเครื่องหมาย "✓" ลงในช่อง ☐ หน้าที่ข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. ตำแหน่งปัจจุบัน

☐ ผู้บริหารโรงเรียน

☐ ครูผู้สอน

2. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

3. อายุ

☐ ตั้งแต่ 35 ปีลงมา

☐ สูงกว่า 35 ปี

4. วุฒิการศึกษา

☐ ทำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรีและสูงกว่า

5. ประสบการณ์การบริหารการ

☐ 15 ปีลงมา

☐ มากกว่า 15 ปี

ตอนที่ 2

การปฏิบัติงานและปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ
ในจังหวัดสมุทรปราการ

คำแนะนำ :

1. กรุณาอ่านคำถามแต่ละข้อด้วยความรอบคอบ
2. กิจกรรมที่คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ปฏิบัติตามอำเภอฯ เหน้ที่
ตามมาตรา 24 แห่งพระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษา
พุทธศักราช 2523 ได้แก่ (1) การประสานงานการประถมศึกษาของ
โรงเรียน (2) เสนอแนะการแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียน (3) การ
เสนอความคิดเห็นความชอบปรจําของข้าราชการครู (4) การปฏิบัติงาน
อื่นที่กฎหมายกำหนด กรุณาทำเครื่องหมาย " ✓ " ในช่องคะแนนแต่ละ
ข้อที่เห็นว่าตรงทัศนะของท่านมากที่สุด
3. ความหมายของตัวเลข มีดังนี้
 - 3.1 ระดับทัศนะที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ

มีการปฏิบัติมากที่สุด	ให้	5	คะแนน
มีการปฏิบัติมาก	ให้	4	คะแนน
มีการปฏิบัติปานกลาง	ให้	3	คะแนน
มีการปฏิบัติน้อย	ให้	2	คะแนน
มีการปฏิบัติน้อยมาก	ให้	1	คะแนน

3.2 ระดับคะแนนที่มีต่อปัญหาการปฏิบัติงาน

มีปัญหามากที่สุด	ให้ 5 คะแนน
มีปัญหามาก	ให้ 4 คะแนน
มีปัญหามากกลาง	ให้ 3 คะแนน
มีปัญหาน้อย	ให้ 2 คะแนน
มีปัญหาน้อยมาก	ให้ 1 คะแนน

4. ขอบข่ายทั่วไปของปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษา
อำเภอตามอำนาจหน้าที่ ตามมาตรา 24 แห่งพระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษา
พุทธศักราช 2523 ได้แก่ การประสานงานการประถมศึกษาของโรงเรียนในสังกัด 6 งาน
คือ งานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานอาคารสถานที่ งานธุรการ
และการเงิน งานความสัมพันธ์กับชุมชน และระบุมติหาปฏิบัติงานเกี่ยวกับการประสานงาน
การประถมศึกษาของโรงเรียนในสังกัด การเสนอแนะการแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียน การเสนอ
ความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู และการปฏิบัติงานที่กฎหมายกำหนด โดยระบุมติหา
รายการละ 1 - 2 ปัญหา

ภาคผนวก ง

คำสั่งปฏิบัติการ หาคำความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

ผลการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
(Reliability Coefficients) เป็นรายข้อและรายค่านได้ความเชื่อมั่น (X)
ดังนี้.

ลำดับข้อของ แบบสอบถาม	กิจกรรมที่ปฏิบัติ	ความเชื่อมั่น ระดับการ ปฏิบัติงาน	ความเชื่อมั่น ระดับปัญหา การปฏิบัติงาน
1 - 30	ด้านการประสานงานการประถมศึกษา	0.9607	0.9711
31 - 34	ด้านการเสนอแนะแต่งตั้งผู้บริหาร โรงเรียน	0.8594	0.9283
35 - 40	ด้านการเสนอความคิดเห็นความชอบประจำปี	0.9019	0.9413
41 - 45	ด้านการปฏิบัติความระเบียบประถมศึกษา	0.8323	0.8991
	รวม	0.9695	0.9795

ค่าความเชื่อมั่น ระดับการปฏิบัติงาน = 0.9695

ระดับปัญหาในการปฏิบัติงาน = 0.9795

คำอ่านจากการจำแนกเป็นรายชื่อของแบบสอบถาม

ลำดับข้อของ แบบสอบถาม	กิจกรรมที่ปฏิบัติ	ระดับการ ปฏิบัติงาน(๕)	ระดับปัญหาในการ ปฏิบัติงาน (๕)
1	ส่งเสริมให้โรงเรียนกำหนดนโยบาย การบริหารวิชาการ	13.4245	19.7012
2	เสนอแนะให้โรงเรียนปรับปรุงหลักสูตร เพื่อความเหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น	15.0000	24.4280
3	เร่งรัดให้สำนักงานการประถมศึกษา อำเภอจัดซื้อสื่อการสอนให้โรงเรียน	11.0756	20.3759
4	ส่งเสริมให้มีการนิเทศภายในโรงเรียน	14.0453	20.5543
5	ส่งเสริมให้กลุ่มโรงเรียนจัดประชุม ทางวิชาการ	11.6845	20.0238
6	เสนอแนะการจัดสรรอัตราค่าจ้างครู ตามความต้องการของโรงเรียน	12.2678	16.7936
7	เสนอแนะการวางแผนบุคลากรใน โรงเรียน	15.3014	20.8454
8	สนับสนุนให้มีการจัดสวัสดิการใน โรงเรียน	14.4531	20.7048
9	การสนับสนุนให้ครูในโรงเรียนได้มี โอกาสเข้าศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น	13.3377	16.3788
10	การสนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการอบรม ทางวิชาการตามความต้องการของ โรงเรียน	18.8552	17.7254

ลำดับข้อของ แบบสอบถาม	กิจกรรมที่ปฏิบัติ	ระดับการ ปฏิบัติงาน (๕)	ระดับปัญหาในการ ปฏิบัติงาน (๕)
11	กำหนดให้โรงเรียนจัดทำสำมะโน นักเรียนในขอบเขตที่ชัดเจน	13.3086	15.5573
12	ช่วยโรงเรียนแก้ปัญหาที่นักเรียน ขาดแคลน	17.6036	19.1855
13	ส่งเสริมให้โรงเรียนจัดบริการอาหาร กลางวันในโรงเรียน	12.3615	14.1531
14	ประสานงานกับสาธารณสุขอำเภอจัด บริการสุขภาพอนามัยแก่นักเรียนใน โรงเรียน	15.0676	15.2760
15	การจัดสรรงบประมาณเพื่อสร้างอาคาร ในโรงเรียน	11.8951	19.3076
16	การจัดสรรงบประมาณเพื่อการซ่อมแซม และปรับปรุงอาคารสถานที่ของโรงเรียน	13.0010	19.4558
17	เสนอแนะโรงเรียนให้ปฏิบัติตามระเบียบ การให้บริการอาคารสถานที่	16.5361	20.5841
18	เสนอแนะให้โรงเรียนจัดทำแผนการ ใช้อาคารสถานที่	14.2675	21.9044
19	จัดสรรงบประมาณสอดคล้องกับ ความต้องการของโรงเรียน	15.0798	24.2087
20	จัดสรรวัสดุอุปกรณ์ให้โรงเรียนตาม ความจำเป็น	17.1352	23.8933

ลำดับข้อของ แบบสอบถาม	กิจกรรมที่ปฏิบัติ	ระดับการ ปฏิบัติงาน (๕)	ระดับปัญหาในการ ปฏิบัติงาน (๕)
21	ติดตามการบริหารงบประมาณของ โรงเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมาย ที่กำหนด	17.4693	24.2383
22	เสนอแนะให้โรงเรียนปฏิบัติตาม ระเบียบงานงบประมาณ	16.1979	26.0519
23	ส่งเสริมการอบรมให้บุคลากรใน โรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับระเบียบงานสารบรรณ	16.0687	24.1797
24	ส่งเสริมการอบรมให้บุคลากรใน โรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับระเบียบงานงบประมาณ	16.8387	25.0351
25	ส่งเสริมให้โรงเรียนร่วมปฏิบัติ กิจกรรมกับชุมชน	17.9793	19.0025
26	สนับสนุนให้โรงเรียนจัดสำรวจและ เป็นแหล่งข้อมูลของชุมชน	17.7387	22.1858
27	ชักนำชุมชนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนา โรงเรียน	17.5743	21.7519
28	เสนอแนะให้โรงเรียนใช้ทรัพยากร ต่าง ๆ ในชุมชน	16.6157	22.9041
29	พิจารณากลั่นกรองการจัดตั้งคณะ กรรมการศึกษาประจำโรงเรียน	16.4849	20.2170

ลำดับข้อของ แบบสอบถาม	กิจกรรมที่ปฏิบัติ	ระดับการ ปฏิบัติงาน (๕)	ระดับปัญหาในการ ปฏิบัติงาน (๕)
30	ส่งเสริมให้โรงเรียนจัดกิจกรรมให้เป็นแบบอย่างแก่ชุมชน	17.9312	24.3623
31	เสนอแนะแต่งตั้งผู้บริหาร โรงเรียนโดยยึดถือระเบียบและหลักเกณฑ์อย่างเคร่งครัด	12.7714	21.8628
32	เสนอแต่งตั้งผู้บริหาร โรงเรียนอย่างยุติธรรม	13.8106	23.1027
33	สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดได้แต่งตั้งผู้บริหาร โรงเรียนเป็นไปตามการ เสนอแนะของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ	11.7485	17.9427
34	ประชาสัมพันธ์ระเบียบและเกณฑ์การแต่งตั้งผู้บริหาร โรงเรียนให้ข้าราชการครู ได้รับทราบ	14.5958	19.5974
35	การจัดระบบข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครู	17.8500	26.7324
36	การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปียึดถือระเบียบและหลักเกณฑ์อย่างเคร่งครัด	12.1748	21.9977
37	การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู	15.0082	24.1708
38	การให้ความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ	14.5593	23.0937

ลำดับข้อของ แบบสอบถาม	กิจกรรมที่ปฏิบัติ	ระดับการ ปฏิบัติงาน (๕)	ระดับปัญหาในการ ปฏิบัติงาน (๕)
39	ประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์การพิจารณา ความดีความชอบให้ข้าราชการครู	20.6327	24.0333
40	มีนโยบายให้ผู้บริหาร โรงเรียน ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ	15.5440	25.0680
41	ครู ในบังคับบัญชาอย่างต่อเนื่องในรอบปี จัดทำประกาศรายละเอียดเกี่ยวกับ	12.0670	20.4466
42	การส่งเด็กเข้าเรียนให้ผู้ปกครองทราบ ชี้แจงให้ผู้ปกครองได้ทราบถึงระเบียบ	15.5261	19.8109
43	การเกณฑ์เด็กเข้าเรียน การพิจารณาเกณฑ์เด็กเข้าเรียน	13.6120	16.8539
44	เป็นไปตามระเบียบและกฎเกณฑ์ ความเหมาะสมในการแต่งตั้ง	14.3899	19.2870
45	คณะกรรมการประเมินผลการเรียน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สนับสนุนให้มีการหมุนเวียนครู เพื่อ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันทางด้าน วิชาการ ในกลุ่มโรงเรียน	16.0006	23.2256

ประวัติผู้วิจัย

นายศิโรตม์ มีสมิต์ เกิดวันที่ 11 กันยายน 2486 ณ อำเภอบางปะหัน จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2504 สำเร็จการศึกษา ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา จากโรงเรียนเพชรบุรี
วิทยาลงกรณ์ กรุงเทพมหานคร

พ.ศ. 2507 สำเร็จการศึกษา ประกาศนียบัตรวิชาครูพิเศษมัธยม จากกระทรวงศึกษาธิการ

พ.ศ. 2513 สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษา จากวิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร กรุงเทพฯ
มหานคร

พ.ศ. 2533 สำเร็จการศึกษามหาบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
กรุงเทพมหานคร

ประวัติการรับราชการ

พ.ศ. 2506 ครูผู้ช่วยโรงเรียนวัดคำหลุม อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ

พ.ศ. 2507 ครูใหญ่โรงเรียนคลองบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัด
สมุทรปราการ

พ.ศ. 2510 ข้าราชการสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ

พ.ศ. 2513 ข้าราชการส่วนการศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ทำหน้าที่หัวหน้าหมวด

บริหารการศึกษา

พ.ศ. 2515 ทำหน้าที่ช่วยหัวหน้าส่วนการศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ

พ.ศ. 2519 หัวหน้าหมวดการศึกษาอำเภอเมืองสมุทรปราการ

พ.ศ. 2523 หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเมืองสมุทรปราการ

พ.ศ. 2525 หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ

พ.ศ. 2528 หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

พ.ศ. 2532 ถึงปัจจุบัน หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเมืองสมุทรปราการ

การปฏิบัติงานและปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ
ในจังหวัดสมุทรปราการตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครู

บทคัดย่อ
ของ
ศิริเรก มีสมดี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

ตุลาคม 2533

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาทัศนะและเปรียบเทียบทัศนะของข้าราชการครู
ซึ่งจำแนกโดยตำแหน่ง เพศ อายุ วัฏจักรศึกษา และประสบการณ์การรับราชการ
ที่มีต่อการปฏิบัติงานและปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ
ในจังหวัดสมุทรปราการ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือข้าราชการครู จำนวน 436 คน ซึ่งประกอบด้วย
ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 108 คน และครูสอน จำนวน 328 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ
รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าที่มีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
และปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ
สถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่า

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารโรงเรียนและครูสอนมีทัศนะต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการในระดับมาก
2. ผู้บริหารโรงเรียนและครูสอนมีทัศนะต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการในระดับน้อย
3. ผู้บริหารโรงเรียนและครูสอน มีทัศนะต่อการปฏิบัติงานและปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการเสนอความคิดเห็นความชอบประจำโรงเรียนข้าราชการครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีระดับทัศนะสูงกว่าครูสอน และด้านการเสนอแนะแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีระดับทัศนะสูงกว่าครูสอน
4. ข้าราชการครูชายกับข้าราชการครูหญิง มีทัศนะต่อการปฏิบัติงานและปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งโดยรวมและในแต่ละรายการ แต่ข้าราชการครูชายกับข้าราชการครูหญิงมีทัศนะต่อปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการเสนอแนะแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

โดยข้าราชการครูชายมีต้นสูงกว่าข้าราชการครูหญิง

5. ข้าราชการครูที่มีอายุ 35 ปีลงมา กับข้าราชการครูที่มีอายุสูงกว่า 35 ปี มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานและปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการแตกต่างกันอย่างไร มีนัยสำคัญทางสถิติทั้งโดยรวมและแต่ละรายด้าน

6. ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับข้าราชการครูที่มีวุฒิปั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานและปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกันอย่างไร มีนัยสำคัญทางสถิติทั้งโดยรวมและแต่ละรายด้าน

7. ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การรับราชการต่ำกว่า 15 ปี กับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การรับราชการตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานและปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการแตกต่างกันอย่างไร มีนัยสำคัญทางสถิติทั้งโดยรวมและในแต่ละรายด้าน

PERFORMANCE AND PROBLEMS OF DISTRICT PRIMARY EDUCATION
COMMITTEE OF SAMUT PRAKAN PROVINCE AS VIEWED BY
SCHOOL ADMINISTRATORS AND TEACHERS

AN ABSTRACT

BY

DIREK NEESOMDEE

Presented in Partial fulfillment of the requirements for the
Master of Education degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University

October 1990

The purposes of the study were to study and to compare the opinions of school officers classified by positions, sexes, ages, educational qualifications, and years of working experiences towards the performance and performance problems of the District Primary Education Committee in Changwat Samut Prakan.

The sampling groups were totally 436 school officers consisted of 108 primary school principals and 328 school teachers. The Likert scale questionnaires on the opinions concerning roles and functions of the District Primary Education Committee were administered to the subjects. Means, standards deviation and the t-test were used to analyze the data.

Research findings were as follows :

1. The school principals and the teachers had viewed at the more level of the performance of the District Primary Education Committee of Changwat Samut Prakan.

2. The school principals and the teachers had viewed at the less level of the performance problems of the District Primary Education Committee of Changwat Samut Prakan.

3. The performance and performance problems of the District Primary Education Committee as viewed by school principals and teachers were different as not significant on overall categories. But the opinions of both groups towards the performances of the annual appraisal for teachers' performance, and the nomination and appointment of school principals were significantly different at the level of .01 and .05 respectively. The school principals had higher opinion than the teachers on both circumstances.

4. The performance and performance problems of the District Primary Education Committee as viewed by male and female school officers were different as not significant on overall categories. But the opinions of both groups towards the problem of the nomination and appointment of school principals were significantly different at the level of .01. The male school officers had higher opinion than the female ones.

5. The performance and performance problems of the District Primary Education Committee as viewed by the school officers, whose ages were over thirty-five years, and thirty-five years or less, were different as not significant in each and on overall categories.

6. The performance and performance problems of the District Primary Education Committee as viewed by the school officers with baccalaureate and lower certifications were different as not significant in each and on overall categories.

7. The performance and performance problems of the District Primary Education Committee as viewed by the school officers with fifteen years and less than fifteen years of working experience were different as not significant in each and on overall categories.