

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาผลกระทบและการปรับตัวของการดำเนินงานตามมาตรการและบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียนที่มีครูเข้าร่วมมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง ปีการศึกษา 2546 จำนวน 201 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับผลกระทบและการปรับตัวของการดำเนินงานตามมาตรการและบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้บริหารโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปทางไปรษณีย์ จำนวน 201 ฉบับ ในกรณีที่ผู้วิจัยยังไม่ได้รับคืนแบบสอบถามคืนจากโรงเรียนที่ส่งไปผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามชุดเดิมกลับไปให้โรงเรียนนั้นอีกครั้งหนึ่งทางไปรษณีย์ ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์คืนมาจำนวน 198 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.51

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสรุปสาระสำคัญของผลกระทบและการปรับตัวของการดำเนินงานตามมาตรการและบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก ดังตัวแปรต่อไปนี้

1. ผลกระทบทางตรงของการดำเนินงานตามมาตรการและบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก ในจังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรี ระยอง และประเภทโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (เดิม) สังกัดกรมสามัญศึกษา (เดิม) ในแต่ละด้านมีดังนี้

1.1 ด้านงานวิชาการ ได้แก่ ครูไม่มีเวลาหยุดพักสอนเกือบตลอดเวลา การจัดทำงานวิชาการซึ่งเป็นโครงการรวมของโรงเรียนต้องใช้เวลาเรียนของนักเรียนมาทำกิจกรรมโครงการ การประเมินผลตามสภาพจริงไม่สามารถประเมินได้เพราะเวลาที่มิใช่สำหรับการสอนซึ่งสำคัญเท่ากับการประเมิน ไม่สามารถจัดทำสื่อการสอนได้เพราะสอนตลอดวัน สภาพโดยรวมขาดการนิเทศภายในเพราะทุกคนต้องสอนไม่สามารถนิเทศได้ ยุบรวมชั้นเรียนทำให้บางชั้นเรียนมีนักเรียนต่างระดับชั้นสอนยาก และอื่น ๆ เช่น จำนวนชั่วโมงมากขึ้นทำให้ครูไม่มีเวลาในการพัฒนาตนเอง ครูทุกคนต้องสอนวิชาที่ไม่ถนัด ต้องหางบประมาณในการจ้างครูมาสอนทำให้ได้ครูที่ไม่มีประสบการณ์ในการสอน

1.2 ด้านการบริหารงานบุคคล ได้แก่ เกิดปัญหาในการจัดครูเข้าสอนเพราะครูต้องสอนวิชาที่ไม่ถนัดหรือสอนควบชั้น ครูไม่สามารถหาความรู้เพิ่มเติมได้ เพราะต้องสอนเต็มวันทุกวัน ครูไม่สามารถไปศึกษาดูงานได้เพราะต้องสอนเต็มวันทุกวัน ครูไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนงานโครงการเพราะต้องสอนเต็มวันทุกวัน ครูไม่สามารถเข้าศึกษาต่อภาคปกติได้ และอื่น ๆ เช่น ครูต้องสอนควบชั้น ครูมีชั่วโมงสอนเพิ่มขึ้น

1.3 ด้านการบริหารงานธุรการ ได้แก่ ครูต้องทิ้งชั้นเรียนมาทำงานธุรการ งานเอกสารบกพร่อง งานพัสดุบกพร่อง งานการเงินบกพร่องเพราะเจ้าหน้าที่เป็นครูผู้สอนไม่สามารถทำงานธุรการ การเงินและพัสดุได้เต็มที่ และอื่น ๆ เช่น ครูทำหน้าที่ธุรการ-การเงินลาออก ย้ายออกจากโรงเรียน ไม่มีเจ้าหน้าที่ธุรการ-การเงินทำงานโดยตรง ผู้บริหารต้องทำงานธุรการ-การเงิน

1.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป ได้แก่ บริเวณโรงเรียนไม่สวยงาม อาคารเรียนไม่เรียบร้อย อาคารประกอบทางการเรียนไม่เรียบร้อย ห้องน้ำห้องส้วมไม่สะอาด และอื่น ๆ เช่น งานประชาสัมพันธ์บกพร่อง ครูต้องทิ้งงานสอนมาช่วยทำงานที่เร่งด่วน นำนักเรียนมาช่วยทำงานเกี่ยวกับอาคารสถานที่ ฯลฯ ทำให้ไม่ได้เรียนตามปกติ ต้องจ้างคนงานมาดูแลและทำงานความสะอาดอาคารสถานที่ ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน

2. ผลกระทบทางอ้อมของการดำเนินงานตามมาตรการและบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก ในจังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรี ระยอง และประเพณีโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (เดิม) สังกัดกรมสามัญศึกษา (เดิม) ในแต่ละด้านมีดังนี้

2.1 ด้านงานวิชาการ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำลงเพราะครูดูแลไม่ทั่วถึง คุณลักษณะของนักเรียนด้อยลงเพราะครูดูแลไม่ทั่วถึง จำนวนนักเรียนลดลงเพราะย้ายไปเรียน

โรงเรียนอื่น นักเรียนไม่ตั้งใจเรียนเพราะบรรยากาศทางวิชาการไม่ดี นักเรียนขาดเรียน/ หนีเรียน เพราะครูดูแลไม่ทั่วถึง จำนวนนักเรียนที่เข้าเรียนชั้นเด็กเล็ก/ ป. 1/ หรือ ม. 1 ลดลงเพราะจัดการเรียนการสอนไม่ดี และอื่น ๆ เช่น สอนไม่เต็มหลักสูตร ครูไม่ได้สอนตรงตามวิชาเอกที่เรียนมา

2.2 ด้านการบริหารงานบุคคล ได้แก่ ครูบางส่วนวางแผนจะออกจากราชการ ก่อนครบเกษียณอายุเพราะเหนื่อยมาก ครูขาดแรงจูงใจในการทำงานสังเกตได้จากการสอนเพียงให้หมดชั่วโมงสอนขาดการทบทวน ครูบางส่วนขอย้ายไปโรงเรียนที่มีครูครบตามเกณฑ์ ครูบางส่วนขอลาออกเพราะเกิดความท้อแท้ และอื่น ๆ เช่น ครูทำงานอย่างอื่นที่ไม่ใช่งานสอน ต้องยุบรวมชั้นเรียน สุขภาพของครูทรุดลงเป็นปัญหาทับซ้อน

2.3 ด้านการบริหารงานธุรการ ได้แก่ ไม่สามารถจัดทำ Data Base (ฐานข้อมูล) เพราะไม่มีบุคลากรเพียงพอ เจ้าหน้าที่การเงิน-เจ้าหน้าที่พัสดุโรงเรียนท้อแท้เพราะต้องสอนและทำงานการเงิน-พัสดุ การจัดเก็บเอกสารไม่เป็นระเบียบ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทางลงงาน เพราะส่งไม่ทันตามกำหนด การเบิกจ่ายเงินในโรงเรียนล่าช้า การเบิกจ่ายพัสดุในโรงเรียนล่าช้า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินข้อผิดพลาดงานการเงิน-พัสดุ และอื่น ๆ เช่น ครูต้องใช้เวลากลางวันทำงานธุรการ ครูต้องมาทำงานธุรการ-การเงินในวันเสาร์-อาทิตย์เพื่อให้งานเป็นปัจจุบัน ระบบเอกสารไม่เรียบร้อยเป็นปัจจุบัน

2.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป ได้แก่ การประชาสัมพันธ์ การร่วมกิจกรรมกับชุมชน การให้บริการชุมชนมีน้อยมากหรือไม่มีเลย ภาพลักษณ์ของโรงเรียนด้านอาคารสถานที่ เป็นทางลบ และอื่น ๆ ทุกฝ่ายต้องมาช่วยงานในวันหยุดราชการบ่อยครั้ง อาคารสถานที่เสื่อมโทรม

3. การปรับตัวของการดำเนินงานตามมาตรการและบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก ในจังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรี ระยอง และประจวบคีรีขันธ์ โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (เดิม) สังกัดกรมสามัญศึกษา (เดิม) ในแต่ละด้านมีดังนี้

3.1 ด้านงานวิชาการ ได้แก่ ให้ครูอัตราจ้าง/ พนักงานข้าราชการมาช่วยสอน สอนโดยใช้สื่อทางไกล นิมนต์พระมาสอน สอนโดยใช้สื่อสำเร็จรูป และอื่น ๆ เช่น ผู้นำศาสนาอิสลามมาช่วยสอน เชิญวิทยากรท้องถิ่นมาสอน นำนักเรียนไปเรียนร่วมกับโรงเรียนใกล้เคียง

3.2 ด้านการบริหารงานบุคคล ได้แก่ ใช้ทรัพยากรบุคคลในท้องถิ่นมาช่วยสอน สรรหาครูอัตราจ้าง จัดสัมมนาการสอนแบบ Non-Graded School คือ สอนรวมชั้นเพื่อให้ครู 1 คนสอนครบชั้นได้ และอื่น ๆ เช่น จ้างครูมาสอนเป็นรายปี ใช้เด็กเรียนเก่งสอนเด็กเรียนอ่อน นำนักเรียนมาเรียนรวมกัน

3.3 ด้านการบริหารงานธุรการ ได้แก่ นำคอมพิวเตอร์มาช่วยในงานเอกสาร นำคอมพิวเตอร์มาช่วยในงานการเงิน นำคอมพิวเตอร์มาช่วยในงานพัสดุ และอื่น ๆ เช่น ขอความช่วยเหลือจากโรงเรียนที่อยู่ใกล้เคียงในเรื่องเอกสารและบุคลากรในงานที่เร่งด่วน ผู้บริหารช่วยทำงานธุรการ-การเงิน

3.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป ได้แก่ จัดตั้งกรรมการดูแลการบริหารจาก สถานักเรียนจัดตั้งกรรมการชุมชนช่วยเหลือโรงเรียนด้านการอนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น จัดตั้งกรรมการชุมชนช่วยเหลือโรงเรียนด้านอาคารสถานที่ จัดตั้งกรรมการดูแลการประชาสัมพันธ์ จากสถานักเรียน จัดตั้งกรรมการชุมชนช่วยเหลือโรงเรียนด้านการประชาสัมพันธ์ จัดตั้งกรรมการ ดูแลส่งเสริมประเพณีท้องถิ่นจากสถานักเรียน และอื่น ๆ เช่น ขอความช่วยเหลือจากชุมชน ประชุมกรรมการเพื่อหาทุนในการพัฒนาบริเวณโรงเรียน

อภิปรายผล

จากการศึกษาผลกระทบและการปรับตัวของการดำเนินงานตามมาตรการและบริหาร กำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก ผู้วิจัยมีประเด็นที่นำมา อภิปรายผล ดังนี้

1. ผลกระทบทางตรงของการดำเนินงานตามมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อ รองรับการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนในจังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรี ระยอง และเป็นโรงเรียนประเภท สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (เดิม) โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา (เดิม) ซึ่งผลกระทบทางตรงที่โรงเรียนได้รับในแต่ละด้าน มีดังนี้

1.1 ด้านงานวิชาการ ผลการวิจัยพบว่าโรงเรียนต้องยุบรวมชั้นทำให้บางชั้น สอนยาก ครูบางคนไม่มีเวลาหยุดพักสอนเกือบตลอดเวลา สภาพโดยรวมขาดการนิเทศภายใน เพราะทุกคนต้องสอนไม่สามารถนิเทศได้ การจัดทำงานวิชาการซึ่งเป็นโครงการรวมของโรงเรียน ต้องใช้เวลาเรียนของนักเรียนมาทำกิจกรรมโครงการ ไม่สามารถจัดทำสื่อการสอนได้เพราะสอน ตลอดวัน การประเมินผลสภาพจริงไม่สามารถประเมินได้เพราะเวลาที่มีใช้สำหรับการสอนซึ่ง สำคัญเท่ากับการประเมิน และอื่น ๆ จะเห็นได้ว่าผลกระทบที่โรงเรียนได้รับจากมาตรการพัฒนา และบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทำให้โรงเรียนประสบกับปัญหาในการบริหาร งานวิชาการ เนื่องจากขาดแคลนอัตรากำลังข้าราชการครูทำให้งานวิชาการซึ่งเป็นงานหลักของ โรงเรียนต้องได้รับผลกระทบโดยตรง ดังที่ กระทรวงศึกษาธิการ (ม.ป.ป., หน้า 33) กล่าวว่างาน วิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา และ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา แห่งชาติ (2539, หน้า 56-57) ได้กำหนดให้การบริหารงานวิชาการสนับสนุนให้การทำงาน

บรรลุผลตามเป้าหมาย คือการพัฒนาให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมีความสุข พัฒนาเต็มตามศักยภาพ รวมถึงการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 เป็นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง รูปแบบกระบวนการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการ การประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งทุกโรงเรียนจะต้องเตรียมพร้อมในการรับการประเมินคุณภาพจากภายนอก ซึ่งได้มีผู้วิจัยเกี่ยวกับปัญหาในเรื่องนี้ คือ กมลทิพย์ ป่านรอด (2539) ได้ศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการดำเนินงานวิชาการในทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน โรงเรียนประถมศึกษาตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าปัญหาการดำเนินงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง ดำเนิน ปรางพรม (2542) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี พบว่ามีปัญหาการบริหารงานวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ประวิทย์ วงษ์แก้ว (2546) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่ามีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ด้านการบริหารงานบุคคล ผลการวิจัยพบว่า เกิดปัญหาในการจัดครูเข้าสอน เพราะครูต้องสอนวิชาที่ไม่ถนัดหรือสอนครบชั้น ครูไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนโครงการ ครูไม่สามารถหาความรู้เพิ่มเติมได้ ครูไม่สามารถไปศึกษาดูงานได้เพราะต้องสอนเต็มวันทุกวัน ครูไม่สามารถเข้าศึกษาต่อภาคปกติได้ และอื่น ๆ จะเห็นได้ว่าผลกระทบที่โรงเรียนได้รับจากมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทำให้โรงเรียนประสบกับปัญหาในการบริหารงานบุคคล เนื่องจากการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, ม.ป.ป., หน้า 51) การขาดแคลนอัตรากำลังข้าราชการครูทำให้การบริหารงานบุคคลได้รับผลกระทบโดยตรง ซึ่ง อธิก พึ่งเสื่อ (2545, หน้า 65) กล่าวว่าโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาประสบปัญหาหลัก คือ การมีครูผู้สอนไม่ครบชั้น ขาดแคลนบุคลากร โดยเฉพาะขาดครูตรงตามวิชาเอกที่ต้องการ รวมทั้งผู้บริหารยังให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรน้อย ซึ่งงานบุคลากรนั้นเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารในโรงเรียนถ้าสามารถบริหารงานบุคลากรได้ประสบความสำเร็จก็จะส่งผลให้มี การบริหารงานอื่นของโรงเรียนประสบ ผลสำเร็จด้วย (อุคร ธรรมมา, 2546, หน้า 51) รวมถึง จันทรา สุรินทรบุรณ (2547, หน้า 2) กล่าวว่าการบริหารงานในโรงเรียนเป็นหน้าที่หลักอันดับหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษาเพราะการดำเนินงานของโรงเรียนได้บรรลุเป้าหมายนั้นต้องอาศัยบุคลากรผู้ร่วมงานซึ่งต้องมีแผนงานได้มาและการใช้อย่างดี การบริหารงานบุคลากรเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของงานโดยตรง ดังที่ ภิญญู สาร (2526, หน้า 267) กล่าวว่าในวงการธุรกิจ วงราชการและวงการศึกษาก็ว่าการบริหารงานบุคลากรเป็นหัวใจของ

การบริหาร ซึ่งได้มีผู้วิจัยเกี่ยวกับปัญหาในเรื่องนี้ คือ จลอม แผลงเดช (2545) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี พบว่ามีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เกียรติศักดิ์ วงศ์กุลพิลาส (2545) ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด พบว่ามีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง และ บรรพบุรุษ จันทวโร (2545) ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว พบว่ามีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ด้านการบริหารงานธุรการ ผลการวิจัยพบว่า ครูต้องทิ้งชั้นเรียนมาทำงานธุรการ งานเอกสารบกร่อง งานการเงินบกร่อง งานพัสดุบกร่องเพราะเจ้าหน้าที่เป็นครูผู้สอนไม่สามารถทำงานธุรการ การเงินและพัสดุได้เต็มที่ และอื่น ๆ จะเห็นได้ว่าผลกระทบที่โรงเรียนได้รับจากมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทำให้โรงเรียนประสบกับปัญหาในการบริหารงานธุรการ เนื่องจากขาดแคลนอัตรากำลังข้าราชการครูทำให้การบริหารงานธุรการของโรงเรียนต้องได้รับผลกระทบโดยตรง ซึ่งงานธุรการเป็นงานที่สนับสนุนให้งานอื่น ๆ ในโรงเรียนดำเนินการไปได้ด้วยดีและเป็นงานที่ต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษเพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาด (นิพนธ์ กิณางค์, 2526, หน้า 10) สอดคล้องกับ สุรพันธ์ ยนต์ทอง (2526, หน้า 10) กล่าวว่างานธุรการเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับเอกสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องปฏิบัติทั้งที่เป็นงานภายในและงานติดต่อบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกเพื่อให้สามารถดำเนินกิจการไปได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ ซึ่งได้มีผู้วิจัยเกี่ยวกับปัญหาในเรื่องนี้ คือ อำนวย สิทธิมงคล (2536) ปัญหาการบริหารงานธุรการและการเงินของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี พบว่ามีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง และ ทูเรียน รัตนภิรมย์ (2541) การบริหารงานธุรการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม พบว่ามีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

1.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป ผลการวิจัยพบว่า บริเวณโรงเรียนไม่สวยงาม อาคารเรียนไม่เรียบร้อย อาคารประกอบทางการเรียนไม่เรียบร้อย ห้องน้ำห้องส้วมไม่สะอาด เพราะครูผู้รับผิดชอบอาคารสถานที่ต้องสอนเต็มวันทุกวัน และอื่น ๆ จะเห็นได้ว่าผลกระทบที่โรงเรียนได้รับจากมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทำให้โรงเรียนประสบกับปัญหาในการบริหารงานทั่วไป เนื่องจากขาดแคลนอัตรากำลังข้าราชการครูทำให้การบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนต้องได้รับผลกระทบโดยตรง โดยงานบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์การ ให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและการ

อำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกระดับ (กระทรวงศึกษาธิการ, ม.ป.ป., หน้า 64) ซึ่งได้มีผู้วิจัยเกี่ยวกับปัญหาในเรื่องนี้ คือ ทวี โรจนนุกุลพงศ์ (2544) ปัญหาการบริหารงานอาคารสถานที่ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานกาประถมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทราพบว่ามีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง บรรลุ ดารา (2544) การศึกษาปัญหาการบริหารงานอาคารสถานที่ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว พบว่าปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ชาณสินธุ์ กิจแสงทอง (2546) การศึกษาปัญหาและการบริหารงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา อำเภอบางละมุง พบว่าปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลกระทบทางอ้อมของการดำเนินงานตามมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนในจังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรี ระยอง และเป็นโรงเรียนประเภท สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (เดิม) โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา (เดิม) ซึ่งผลกระทบทางตรงที่โรงเรียนได้รับในแต่ละด้าน มีดังนี้

2.1 ด้านงานวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า จำนวนนักเรียนลดลงเพราะย้ายไปเรียนโรงเรียนอื่น จำนวนนักเรียนที่เข้าเรียนชั้นเด็กเล็ก/ป. 1/ หรือ ม. 1 ลดลงเพราะจัดการเรียนการสอนไม่ดี นักเรียนไม่ตั้งใจเรียนเพราะบรรยากาศทางวิชาการไม่ดี นักเรียนขาดเรียน/ หนีเรียน เพราะครูดูแลไม่ทั่วถึง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำลงเพราะครูดูแลไม่ทั่วถึง คุณลักษณะของนักเรียนด้อยลง เพราะครูดูแลไม่ทั่วถึง และอื่น ๆ ผลกระทบทางอ้อมที่โรงเรียนได้รับนี้มีผลโดยตรงมาจากผลกระทบทางตรงที่โรงเรียนได้รับ คือ การยุบรวมชั้นทำให้บางชั้นสอนยาก ครูบางคนไม่มีเวลาหยุดพักสอนเกือบตลอดเวลา สภาพโดยรวมขาดการนิเทศภายในเพราะทุกคนต้องสอนไม่สามารถนิเทศได้ การจัดทำงานวิชาการซึ่งเป็นโครงการรวมของโรงเรียนต้องใช้เวลาเรียนของนักเรียนมาทำกิจกรรมโครงการ ไม่สามารถจัดทำสื่อการสอนได้เพราะสอนตลอดวัน การประเมินผลสภาพจริงไม่สามารถประเมินได้เพราะเวลาที่มีใช้สำหรับการสอนซึ่งสำคัญเท่ากับการประเมิน สาเหตุมาจากการขาดแคลนอัตรากำลังครูผู้สอน เหตุที่เป็นเช่นนี้สืบเนื่องมาจากการขาดแคลนอัตรากำลังครู

2.2 ด้านการบริหารงานบุคคล ผลการวิจัยพบว่า ครูขาดแรงจูงใจในการทำงาน สังเกตได้จากการสอนเพียงให้หมดชั่วโมงสอน ขาดการทุ่มเท ครูบางส่วนวางแผนจะออกจากราชการก่อนครบเกษียณอายุเพราะเหนื่อยมาก ครูบางส่วนขอย้ายไปโรงเรียนที่มีครูครบตามเกณฑ์ ครูบางส่วนขอลาออกเพราะเกิดความท้อแท้ อื่น ๆ ผลกระทบทางอ้อมที่โรงเรียนได้รับนี้มีผลโดยตรงมาจากผลกระทบทางตรงที่โรงเรียนได้รับ คือ ปัญหาในการจัดครูเข้าสอนเพราะครูต้องสอนวิชาที่ไม่ถนัดหรือสอนครบชั้น ครูไม่มีส่วนร่วมในการวางแผน โครงการเพราะต้องสอนเต็มวันทุกวัน ครูไม่สามารถหาความรู้เพิ่มเติมได้เพราะต้องสอนเต็มวันทุกวัน ครูไม่สามารถไป

ศึกษาดูงานได้เพราะต้องสอนเต็มวันทุกวัน ครูไม่สามารถเข้าศึกษาต่อภาคปกติได้ เหตุที่เป็นเช่นนี้สืบเนื่องมาจากการขาดแคลนอัตราค่าจ้างครู

2.3 ด้านการบริหารงานธุรการ ผลการวิจัยพบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทงตามงานเพราะส่งไม่ทันตามกำหนด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินข้อผิดพลาดงานการเงิน-พัสดุ เจ้าหน้าที่การเงินโรงเรียนท้องแท้เพราะต้องสอนและทำงานการเงิน เจ้าหน้าที่พัสดุโรงเรียนท้องแท้เพราะต้องสอนและทำงานพัสดุ การเบิกจ่ายเงินในโรงเรียนล่าช้า การเบิกจ่ายพัสดุในโรงเรียนล่าช้า การจัดเก็บเอกสารไม่เป็นระเบียบ ไม่สามารถจัดทำ Data Base (ฐานข้อมูล) เพราะไม่มีบุคลากรเพียงพอ อื่น ๆ ผลกระทบทางอ้อมที่โรงเรียนได้รับนี้มีผลโดยตรงมาจากผลกระทบทางตรงที่โรงเรียนได้รับ คือ ครูต้องทิ้งชั้นเรียนมาทำงานธุรการ งานเอกสารบกพร่อง เพราะเจ้าหน้าที่เป็น ครูผู้สอนไม่สามารถทำงานธุรการ ได้เต็มที่ งานการเงิน บกพร่องเพราะเจ้าหน้าที่เป็นครูผู้สอนไม่สามารถทำงานการเงินได้เต็มที่ งานพัสดุบกพร่องเพราะเจ้าหน้าที่เป็นครูผู้สอนไม่สามารถทำงานพัสดุได้เต็มที่ ปัญหาที่เกิดขึ้นอาจเป็นเพราะเหตุที่เป็นเช่นนี้สืบเนื่องมาจากการขาดแคลนอัตราค่าจ้างครู

2.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป ผลการวิจัยพบว่า ภาพลักษณ์ของโรงเรียนด้านอาคารสถานที่เป็นทางลบ การให้บริการชุมชนน้อยมากหรือไม่ให้บริการเลย การประชาสัมพันธ์มีน้อยมากหรือไม่มีเลย การร่วมกิจกรรมกับชุมชนน้อยมากหรือไม่มีเลย อื่น ๆ ผลกระทบทางอ้อมที่โรงเรียนได้รับนี้มีผลโดยตรงมาจากผลกระทบทางตรงที่โรงเรียนได้รับ คือ บริเวณโรงเรียนไม่สวยงามเพราะครูผู้รับผิดชอบงานอาคารสถานที่ต้องสอนเต็มวันทุกวัน อาคารเรียนไม่เรียบร้อยเพราะครูผู้สอนรับผิดชอบอาคารสถานที่ต้องสอนเต็มวันทุกวัน อาคารประกอบทางการเรียนไม่เรียบร้อยเพราะครูผู้รับผิดชอบงานอาคารสถานที่ต้องสอนเต็มวันทุกวัน ห้องน้ำห้องส้วมไม่สะอาดเพราะครูผู้รับผิดชอบอาคารสถานที่ต้องสอนเต็มวันทุกวัน เหตุที่เป็นเช่นนี้สืบเนื่องมาจากการขาดแคลนอัตราค่าจ้างครู

3. การปรับตัวของการดำเนินงานตามมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนในจังหวัดพะเยา ชลบุรี ระยอง และเป็นโรงเรียนประเภทสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (เดิม) โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา (เดิม) ซึ่งผลกระทบทางตรงและทางอ้อมที่โรงเรียนได้รับในด้านงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานธุรการ และด้านการบริหารงานทั่วไป นั้น โรงเรียนได้มีการปรับตัวให้เข้ากับสภาวะการณ์ที่เกิดขึ้นในแต่ละด้าน มีดังนี้

3.1 ด้านงานวิชาการ ผลการวิจัยพบว่าโรงเรียนมีการปรับตัวโดยภาพรวม ดังนี้ สอนโดยใช้สื่อสำเร็จรูป สอนโดยใช้สื่อทางไกล ให้ครูอัตราจ้าง/พนักงานข้าราชการมาช่วยสอน

นิมนต์พระมาสอน และอื่น ๆ เมื่อโรงเรียนได้รับผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ดังนั้นโรงเรียนจึงต้องมีการปรับตัวเพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้เท่าเทียมกับโรงเรียนอื่น ๆ ที่มีครูครบชั้น และเพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนไม่ค้อยลงไปกว่านี้จึงต้องมีการปรับตัวเพื่อให้การจัดเรียนการสอนของงานวิชาการดำเนินไปด้วยดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการสอนโดยใช้วิธีการต่าง ๆ ข้างต้นเป็นวิธีการที่จะช่วยให้เด็กได้รับความรู้เพิ่มขึ้นและเป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์

3.2 ด้านการบริหารงานบุคคล ผลการวิจัยพบว่าโรงเรียนมีการปรับตัวโดยภาพรวม ดังนี้ การสรรหาครูอัตราจ้าง ใช้ทรัพยากรบุคคลในท้องถิ่นมาช่วยสอน จัดสัมมนาการสอนแบบ Non-Graded School คือ สอนรวมชั้นเพื่อให้ครู 1 คน สอนครบชั้นได้ และอื่น ๆ เมื่อโรงเรียนได้รับผลกระทบทางตรงและทางอ้อมดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ดังนั้นโรงเรียนจึงต้องมีการปรับตัวเพื่อให้มีบุคลากรได้ปฏิบัติงานตามตำแหน่ง ซึ่ง ณัฐวดี จุลกุล (2545, หน้า 20) กล่าวว่าบุคลากรเป็นตัวจักรสำคัญของหน่วยงาน เป็น 1 ใน 4 อย่างของปัจจัยในการบริหารซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด เพราะเป็นผู้ลงมือกระทำการใด ๆ ให้กับองค์กรหรือหน่วยงานทำให้โรงเรียนเกิดความคล่องตัวในการทำงาน เนื่องจากการบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, น.ป.ป., หน้า 51)

3.3 ด้านการบริหารงานธุรการ ผลการวิจัยพบว่าโรงเรียนมีการปรับตัวโดยภาพรวม ดังนี้ นำคอมพิวเตอร์มาช่วยในงานเอกสาร นำคอมพิวเตอร์มาช่วยในงานการเงิน นำคอมพิวเตอร์มาช่วยในงานพัสดุ อื่น ๆ เมื่อโรงเรียนได้รับผลกระทบทางตรงและทางอ้อมดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ดังนั้นโรงเรียนจึงต้องมีการปรับตัวในเรื่องดังกล่าวเพื่อให้งานเกี่ยวกับการจัดทำเอกสาร หนังสือราชการ การจัดซื้อจัดจ้าง การเบิกจ่ายเงินเดือนและการเบิกจ่ายพัสดุของโรงเรียนดำเนินไปได้อย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2529, หน้า 475-478 อ้างถึงใน ณัฐวดี จุลกุล, 2545, หน้า 15-16) ได้กล่าวว่าคอมพิวเตอร์ช่วยให้การบริหารการศึกษาเป็นไปอย่างรวดเร็วถูกต้องและประหยัดเวลาค่าใช้จ่ายส่วนอื่นได้มาก คอมพิวเตอร์ช่วยบริหารการเงินของโรงเรียนและสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ และคอมพิวเตอร์ช่วยในการพัสดุและจัดซื้ออุปกรณ์ต่าง ๆ ของโรงเรียนซึ่งรวมถึงการเบิกจ่ายพัสดุโรงเรียน เช่น ชอว์ก กระดาษ และวัสดุอุปกรณ์ในโรงเรียนอื่น ๆ จะทำให้ผู้บริหารสามารถควบคุมยอดการจ่าย การจัดซื้อได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ สามารถป้องกันความผิดพลาดหรือทุจริตในโรงเรียนและสถานศึกษาได้อย่างดีอีกด้วย รวมถึง วันพร ปิ่นแก้ว (2531, หน้า 20-21) ได้กล่าวถึงสภาพการใช้คอมพิวเตอร์ว่าการใช้คอมพิวเตอร์ในปัจจุบันจะนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียนหลายด้าน เนื่องจากคอมพิวเตอร์เป็นเทคโนโลยีที่มีระบบการประมวลผลเล็กที่สุดที่สามารถทำงานต่าง ๆ ตามคำสั่งได้มากพอสมควรและมีขนาดที่

สามารถเคลื่อนย้ายได้ ซึ่ง นิพนธ์ กินาวงศ์ (2526, หน้า 10) กล่าวว่างานธุรการเป็นงานที่สนับสนุนให้งานอื่น ๆ ในโรงเรียนดำเนินการไปได้ด้วยดีและเป็นงานที่ต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษเพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาด

3.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป ผลการวิจัยพบว่าโรงเรียนมีการปรับตัวโดยภาพรวมดังนี้ จัดตั้งกรรมการดูแลการบริหารจากสถานักเรียน จัดตั้งกรรมการชุมชนช่วยเหลือโรงเรียน ด้านอาคารสถานที่ จัดตั้งกรรมการดูแลการประชาสัมพันธ์จากสถานักเรียน จัดตั้งกรรมการชุมชนช่วยเหลือโรงเรียนด้านการประชาสัมพันธ์ จัดตั้งกรรมการดูแลส่งเสริมประเพณีท้องถิ่นจากสถานักเรียน จัดตั้งกรรมการชุมชนช่วยเหลือโรงเรียนด้านการอนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น และอื่น ๆ เมื่อโรงเรียนได้รับผลกระทบทางตรงและทางอ้อมดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ดังนั้น โรงเรียนจึงต้องมีการปรับตัวเพื่อให้การอาคารเรียนและสถานที่บริเวณโรงเรียนอยู่ในสภาพที่น่าอยู่น่าเรียน รวมถึงการให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการดูแลรักษาโรงเรียนเพื่อให้นักเรียนมีจิตสำนึกในการดูแลบ้านที่สองของตนเองและให้นักเรียนได้รู้จักการทำงานร่วมกันเป็นทีม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดตั้งกรรมการจะช่วยให้การดูแลเกี่ยวกับอาคารสถานที่มีความทั่วถึง ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (กระทรวงศึกษาธิการ, ม.ป.ป., หน้า 64)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรจัดสรรอัตรากำลังครูคืนให้เท่ากับโรงเรียนที่มีครูเข้าร่วม โครงการฯ
2. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรจัดสรรอัตรากำลังครูเพิ่มให้กับโรงเรียนเพื่อให้โรงเรียนได้จัดจ้างบุคลากรมาทำงานด้านธุรการ-การเงิน แทนครูผู้สอน
3. รัฐบาลควรจัดให้มีบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการครูซึ่งควรจะสูงกว่าข้าราชการประเภทอื่นเพื่อเป็นแรงจูงใจให้ครูทำงานต่อไป
4. การจัดให้มีโครงการเกษียณก่อนกำหนดหรือมาตรการต่าง ๆ เกี่ยวกับการให้ข้าราชการออกจากราชการกรณีพิเศษควรกำหนดให้มีเฉพาะข้าราชการในกระทรวงหรือกรมต่าง ๆ ที่มีข้าราชการเกินความจำเป็นเข้าร่วม โครงการ
5. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรจัดทำคอมพิวเตอร์ช่วยสอนในรูปแบบ CAI ซึ่งจะช่วยสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ สร้างความสนใจให้กับผู้เรียน แจกจ่ายให้กับโรงเรียนที่มีครูเข้าร่วม โครงการเพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระของโรงเรียน

6. โรงเรียนควรใช้ระบบสารสนเทศเข้ามาช่วยในการบริหารงานภายในโรงเรียน
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรประเมิน โครงการการดำเนินงานตามมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน
เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ควรศึกษาปัญหาของโรงเรียนที่มีครูเข้าร่วมมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อ
รองรับการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนทั้งหมดในภาคตะวันออก
3. ควรศึกษาปัญหาของโรงเรียนในการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในด้านวิชาการ
งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไป ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545