

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความพร้อมของบุคลากรของสถานศึกษาต่อการกระจายอำนาจ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปขั้นตอนการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. การดำเนินการวิจัย
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สรุปผลการวิจัย
6. อภิปรายผล
7. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพร้อมของบุคลากรของสถานศึกษาต่อการกระจายอำนาจตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ตามความเห็นของ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3
2. เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพและขนาดสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามต่อความพร้อมของบุคลากรของสถานศึกษาต่อการกระจายอำนาจตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3

สมมติฐานการวิจัย

1. ความพร้อมของบุคลากรของสถานศึกษาต่อการกระจายอำนาจตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ตามความเห็นของ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก
2. สถานภาพและขนาดสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์กันต่อความพร้อมของบุคลากรของสถานศึกษาต่อการกระจายอำนาจตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

กรอบแนวคิด

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพร้อมของบุคลากรของสถานศึกษาต่อการกระจายอำนาจตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 (ประนมยงค์ เรียมแสน. 2544 : 57) ในด้านต่อไปนี้

1. ด้านพฤติกรรมของผู้นำ
2. ด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของครู
3. ด้านบรรยากาศองค์การในโรงเรียน
4. ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน
5. ด้านการบริหารงานบุคคล

การดำเนินการวิจัย

1. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

1. กำหนดหัวข้อปัญหาที่จะวิจัย
2. ศึกษาเอกสาร หลักการ ทฤษฎี แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. กำหนดกรอบแนวคิด และวัตถุประสงค์ของการวิจัย
4. กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
5. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
6. เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ
7. นำเครื่องมือไปทดลองใช้

8. ปรับปรุงเครื่องมือให้สมบูรณ์
9. เก็บรวบรวมข้อมูล
10. วิเคราะห์ข้อมูล
11. สรุปและรายงานผลการวิจัย

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 จำนวน 223 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 จำนวน 140 โรงเรียน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบตารางของ เครจซี่และมอร์แกน Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 43) และการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 44) จะได้กลุ่มประชากรโรงเรียนละ 3 คน คือ ผู้บริหาร 1 คน ครูผู้สอน 1 คน และ กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 1 คน รวมประชากรกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 420 คน

Rajabhat Mahasarakham University

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

3.1.1 ขนาดสถานศึกษาจำแนกเป็น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2546 : 2)

- 1) ขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียน 301 คนขึ้นไป
- 2) ขนาดเล็ก จำนวนนักเรียนไม่เกิน 300 คน

3.1.2 สถานภาพ จำแนกเป็น

- 1) ผู้บริหาร
- 2) ครูผู้สอน
- 3) กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 ความพร้อมของบุคลากรของสถานศึกษาต่อการกระจายอำนาจ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 (ประนมยงค์ เรียมแสน. 2544 : 57) ในด้านต่อไปนี้

- 1) ด้านพฤติกรรมของผู้นำ
- 2) ด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครู
- 3) ด้านบรรยากาศองค์การในโรงเรียน
- 2) ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน
- 3) ด้านการบริหารงานบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS 12.0 for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล ต่อไปนี้

1. ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพร้อมของบุคลากรของสถานศึกษาต่อการกระจายอำนาจตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ตามความเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวม รายด้าน และรายข้อ
2. วิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพและขนาดสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามต่อความพร้อมของบุคลากรของสถานศึกษาต่อการกระจายอำนาจตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง (Two - way Analysis of Variance)

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับความพร้อมของบุคลากรของสถานศึกษาต่อการกระจายอำนาจตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ตามความเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม และรายด้าน ทุกด้าน มีความพร้อมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านพฤติกรรมของผู้นำ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านบรรยากาศองค์การในโรงเรียน และด้านพฤติกรรม การปฏิบัติงานของครู ตามลำดับ
2. ผลการวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพ และขนาดสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามต่อความพร้อมของบุคลากรของสถานศึกษาต่อการกระจายอำนาจ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 พบว่า ทั้งโดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับความพร้อมของบุคลากรของสถานศึกษาต่อการกระจายอำนาจตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ตามความเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม และรายด้าน ทุกด้าน มีความพร้อมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อย คือ ด้านพฤติกรรมของผู้นำ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านบรรยากาศองค์การในโรงเรียน และด้านพฤติกรรม การปฏิบัติงานของครู ตามลำดับ โดยมีประเด็นที่ได้นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1.1 ความพร้อมของบุคลากรของสถานศึกษาต่อการกระจายอำนาจ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านพฤติกรรมของผู้นำ ตามความเห็นโดยรวม พบว่า มีความพร้อม อยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่สถานศึกษามีค่าเฉลี่ยความพร้อมต่อการกระจายอำนาจ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สูงสุด 3 อันดับแรก คือ การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานทางการศึกษา ชุมชน ครู และนักเรียน การมีใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมจากผู้อื่น และ การมีความรับผิดชอบและมีวินัยในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับการพัฒนาศักยภาพทางด้านภาวะผู้นำอยู่เสมอ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการปฏิรูปการศึกษาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษา มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก และ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ มีความสอดคล้องกับลักษณะภาวะผู้นำที่ เสาวนิต เสาธานนท์. (2542 : 10) และ วิโรจน์ สารรัตนะ (2540 : 8) ให้ความหมายที่สอดคล้องกัน คือ ภาวะผู้นำ เป็นความสามารถที่จะชี้แนะสั่งการหรืออำนวยความสะดวกหรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นเพื่อให้มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ และ ผลการวิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประพนมยงค์ เรียมแสน (2544 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า โรงเรียนมีความพร้อมต่อการกระจายอำนาจ ด้านพฤติกรรมผู้นำ โดยรวม อยู่ในระดับมาก

1.2 ความพร้อมของบุคลากรของสถานศึกษาต่อการกระจายอำนาจ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านการบริหารงานบุคคล ตามความเห็นโดยรวม พบว่า มีความพร้อมอยู่ใน ระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่สถานศึกษามีค่าเฉลี่ยความพร้อมต่อการกระจายอำนาจ

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สูงสุด 3 อันดับแรก ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านการบริหารงานบุคคล คือ มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานบุคคลตามกรอบของงาน โรงเรียน จัดทำข้อมูลการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการไว้อย่างถูกต้องและครบถ้วน และ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับขอบข่ายการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ที่ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ก่อนเข้าดำรงตำแหน่ง ได้มีการอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาจากสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้มีความรู้และเกิดความเข้าใจในหลักการบริหารงานบุคคล และ เมื่อมีการปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาได้เข้ารับการอบรมพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ ทำให้มีความพร้อมในเรื่องการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญร่วม ประทุมทอง (2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า บุคลากรในโรงเรียนโดยส่วนรวมและจำแนกตามสถานภาพ มีความ คิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนโอกาสทางการศึกษา โดยรวมและรายด้าน ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุนทร อามาตย์ (2544 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ผู้บริหารเห็นว่ามีการบริหารบุคลากรในโรงเรียนโดยรวมและ เป็นรายด้านทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก

1.3 ความพร้อมของบุคลากรของสถานศึกษาต่อการกระจายอำนาจตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ตามความเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ตามความเห็นโดยรวม พบว่า มีความพร้อมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่สถานศึกษามีค่าเฉลี่ยความพร้อมต่อการกระจายอำนาจ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สูงสุด 3 อันดับแรก คือ ชุมชนเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้น โรงเรียนจัดให้ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมประเพณีและบำเพ็ญประโยชน์เพื่อชุมชน และ โรงเรียนให้บริการด้านอาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ แก่ชุมชน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การดำเนินงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนนั้นเป็นงานหนึ่งใน 6 กรอบงานเดิมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ปฏิบัติมาอย่างต่อเนื่อง โดยสถานศึกษาส่วนใหญ่มีนโยบายอย่างชัดเจน ในการที่จะระดมความคิด ความร่วมมือจากชุมชน เข้ามาพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นการประชาสัมพันธ์โรงเรียน โดยเชิญให้ชุมชนเข้าร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้น หรือ การจัดให้ครูเข้าไปช่วยเหลือ

สนับสนุนชุมชน ทั้งในด้านความรู้ วิชาการ ตลอดจนกิจกรรมส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและบำเพ็ญประโยชน์เพื่อพัฒนาชุมชน จากการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เหล่านี้ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เห็นว่าสถานศึกษามีความพร้อมต่อการกระจายอำนาจ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 อยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประพนมยงค์ เรียมแสน (2544 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า โรงเรียนมีความพร้อมต่อการกระจายอำนาจด้านความสัมพันธ์กับชุมชน โดยรวม อยู่ในระดับมาก

1.4 ความพร้อมของบุคลากรของสถานศึกษาต่อการกระจายอำนาจ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ตามความเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ตามความเห็นโดยรวม พบว่า มีความพร้อมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่สถานศึกษามีค่าเฉลี่ยความพร้อมต่อการกระจายอำนาจ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สูงสุด 3 อันดับแรก ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านบรรยากาศองค์การในโรงเรียน คือ ผู้บริหารให้คำแนะนำ การปฏิบัติงานแก่ครู ครูทำงานร่วมกันในบรรยากาศที่สร้างสรรค์ และ ครูมีขวัญ กำลังใจในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บรรยากาศใน โรงเรียนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างมากที่จะส่งผลให้การบริหารจัดการ หรือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้มุ่งไปสู่ผลสำเร็จขององค์การ โดยผู้บริหารต้องปฏิบัติตนอย่างเป็นกัลยาณมิตรหรือเป็นที่พึ่ง เป็นที่ปรึกษา สำหรับบุคลากรในโรงเรียน เพื่อจะทำให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพ ซึ่งลักษณะของบรรยากาศที่ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญ กำลังใจสูง ร่วมมือกันทำงานอย่างอย่างดี มีความพึงพอใจในการทำงานนั้น ผู้บริหารต้องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้เป็นอย่างดี มีความสนิทยุติสนมกลมเกลียวกัน มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกของโรงเรียน ผู้บริหารต้องมีบุคลิกภาพเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ ชูใจให้ครูปฏิบัติงานโดยไม่ใช้การบังคับ หรือ การตรวจตราอย่างใกล้ชิด มีการช่วยเหลือเกื้อกูลเป็นอย่างดี ผู้บริหารไม่เคร่งครัดในกฎระเบียบมากเกินไป ไม่เน้นผลงานเป็นหลัก มีการยืดหยุ่นได้ ตามความเหมาะสม ใช้หลักการบริหารจัดการแบบธรรมาภิบาล และใช้วิธีการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดในทีมงานเป็นสำคัญ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของประพนมยงค์ เรียมแสน (2544 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า โรง

เรียนมีความพร้อมต่อการกระจายอำนาจ ด้านบรรยากาศองค์กรในโรงเรียน โดยรวม อยู่ในระดับมาก

1.5 ความพร้อมของบุคลากรของสถานศึกษาต่อการกระจายอำนาจ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ตามความเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านพฤติกรรมการทำงานของครู ตามความเห็นโดยรวม พบว่า มีความพร้อม อยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่สถานศึกษามีค่าเฉลี่ยความพร้อมต่อการกระจายอำนาจตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สูงสุด 3 อันดับแรก ตามความเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านพฤติกรรมการทำงานของครู คือ มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีของนักเรียน มีความกระตือรือร้นและเต็มใจในการทำงาน และมีจิตสำนึกและความรับผิดชอบในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูที่ผ่านมา ครูต้องประพฤติปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537 (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา: 2539 : 2-8) ทั้ง 11 มาตรฐาน เมื่อมีการทำความผิดหรือประพฤติตนออกนอกกรอบตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ครูก็ต้องถูกดำเนินการทางวินัย ดังนั้นจากมาตรการต่าง ๆ เหล่านี้ จึงทำให้สถานศึกษามีความพร้อมต่อการกระจายอำนาจตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ตามความเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านพฤติกรรมการทำงานของครู อยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ ประนมยงค์ เรียมแสน (2544 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า โรงเรียนมีความพร้อมต่อการกระจายอำนาจ ด้านพฤติกรรมการทำงานของครู โดยรวม อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความพร้อมของบุคลากรของสถานศึกษาต่อการกระจายอำนาจ การบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ตามความเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และ กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นคนที่อยู่ในสถานศึกษา มีการประชุมวางแผน พุดคุย ปรึกษาหารือกันอยู่เสมอและผ่านการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การปฏิรูปการศึกษา ทำให้มองเห็นสภาพความ

พร้อมของบุคลากรของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ที่คล้ายคลึงกัน ดังนั้นจึงทำให้มีความเห็นต่อความพร้อมของบุคลากรของสถานศึกษาต่อการกระจายอำนาจ ตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภคินีสุนิตย์ ราชจำปี (2543 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า บุคลากรในโรงเรียนที่มีความแตกต่างในด้านประสบการณ์ในการทำงาน หรือ ระดับการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนเอกชน โดยรวมและรายด้าน ทั้ง 6 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพ และขนาดสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามต่อความพร้อมของบุคลากรของสถานศึกษาต่อการกระจายอำนาจ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 พบว่า ทั้งโดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ได้เตรียมความพร้อมให้กับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัด ทุกขนาด อย่างทั่วถึง โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ การจัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้ ส่งไปยังสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทุกขนาด และ มีการประชุมผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้เห็นนโยบาย และ นำไปปฏิบัติ นอกจากนี้ยังมีการประชุมติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง จึงส่งผลให้ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และ กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความเห็นต่อระดับความพร้อมของบุคลากรของสถานศึกษาต่อการกระจายอำนาจ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า ระดับความพร้อมของบุคลากรของสถานศึกษาต่อการกระจายอำนาจ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และ กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านพฤติกรรม การปฏิบัติงานของครู มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรนำข้อมูลจากการวิจัยไปวางแผนเพื่อหาทางพัฒนาคุณภาพของครูให้มีความพร้อมสำหรับการกระจายอำนาจ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรต่อไป

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ควรศึกษาข้อมูลระดับความพร้อมในแต่ละด้าน โดยเฉพาะข้อที่มีระดับความพร้อมปานกลาง เพื่อหาทางพัฒนาให้มีความพร้อมสูงขึ้น เตรียมพร้อมสำหรับการกระจายอำนาจไปสู่สถานศึกษา

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ควรดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมสำหรับการกระจายอำนาจให้มากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยแนวทางในการดำเนินการส่งเสริมความพร้อมของบุคลากรของสถานศึกษาต่อการกระจายอำนาจ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

2.2 ควรศึกษาวิจัยสภาพปัญหาและสาเหตุของปัญหาและแนวทางในการแก้ปัญหาของสถานศึกษาต่อการกระจายอำนาจ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เพื่อจะได้ข้อมูลนำไปใช้วางแผนแก้ปัญหาการเตรียมความพร้อมสำหรับรองรับการกระจายอำนาจให้ดียิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Rajabhat Mahasarakham University