

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ต่อการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา ซึ่งสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ
 - 6.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้
 - 6.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครู และผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ต่อการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูกับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ต่อการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา
3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู และผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกันต่อการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูกับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์มีความคิดเห็นต่อการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาแตกต่างกัน
2. ครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยครู และผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2544 จากโรงเรียนจำนวน 843 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 11,172 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างจากการสุ่มประชากรโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตาราง เกรจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 635 คน แยกเป็นครูจำนวน 370 คน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 265 คน หลังจากนั้นทำการสุ่มแบบตามระดับชั้นอย่างมีสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ตามขนาดโรงเรียน คือ โรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ให้กระจายตามสัดส่วนขนาดโรงเรียน และอำเภอหรือกิ่งอำเภอ โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยขึ้นโดยได้รับคำปรึกษาจากอาจารย์ผู้ควบคุมและผู้เชี่ยวชาญในการให้คำแนะนำในการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นการหาความเที่ยงตรงแบบ Face Validity แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอหนองสองห้อง จังหวัดขอนแก่น เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยทดสอบด้วย t -test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 หรือ มีค่า 1.75 ขึ้นไป ผลปรากฏว่าแบบสอบถามจำนวน 56 ข้อ ผ่านเกณฑ์ 48 ข้อ หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านเกณฑ์ไปทดลองใช้กับครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอชุมพวง จังหวัดนครราชสีมา เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผลปรากฏว่า ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.9493

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการส่งแบบสอบถามไปยังสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอหรือกิ่งอำเภอช่วยแจกแบบสอบถามให้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างแล้วขอรับคืนจากสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอหรือกิ่งอำเภอภายในระยะเวลาที่กำหนดแบบสอบถามส่งไปจำนวน 635 ฉบับ ได้รับกลับคืนมาจำนวน 563 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 88.66

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลที่เก็บได้ไปวิเคราะห์โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences) และใช้สถิติวิเคราะห์ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง และขนาดโรงเรียนของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ต่อการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จัดอันดับความคิดเห็น

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูกับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ต่อการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา วิเคราะห์โดยใช้ t - test ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระแก่กัน (Independent Sample) กำหนดค่าสถิติที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู และผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกันต่อการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างในรายด้าน จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe' Test for All Possible Comparison) กำหนดค่าสถิติที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะที่เป็นค่าตามปลายเปิด วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละ (Percentage)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาความคิดเห็นของครู และผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ต่อการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครู และผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ต่อการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งได้ดังนี้

1.1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงไปหาค่า คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารทั่วไป และด้านการบริหารงานบุคคล ตามลำดับ

1.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน

การประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ต่อการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ คือ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูกับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ต่อการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่า ด้านการบริหารงบประมาณมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการบริหารงานบุคคลมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และมีบางประเด็นของแต่ละด้านที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน คือ

2.1 ความคิดเห็นของครูกับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ต่อการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่

2.1.1 สถานศึกษาสามารถเก็บรักษาเงินได้ตามความต้องการ

2.1.2 ในการสรรหาบรรจุ แต่งตั้ง ครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้ดำเนินการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา

2.1.3 สถานศึกษามีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการทางวินัยครูและบุคลากรในสถานศึกษา

2.1.4 ครู อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนในสถานศึกษาต้องมีใบประกอบวิชาชีพ

2.2 ความคิดเห็นของครูกับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ต่อการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่

2.2.1 สถานศึกษาจัดตั้งงบประมาณ หรือ ทำแผนการใช้จ่ายเงินเสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษา

2.2.2 บรรดารายได้ และผลประโยชน์ของสถานศึกษาสามารถใช้ได้โดยไม่ต้องส่งเป็นรายได้แผ่นดิน

2.2.3 สถานศึกษามีอำนาจสั่งซื้อ สิ่งจ้างได้ตามความต้องการ

2.2.4 สถานศึกษามีอำนาจในการรับบริจาควัสดุ คุรุภัณฑ์ตามความเหมาะสม โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา

2.2.5 สถานศึกษาพิจารณาและอนุมัติความดีความชอบของครูและบุคลากรในสถานศึกษา

2.2.6 กำหนดให้มีระบบการตรวจติดตามและประเมินผลที่สามารถปฏิบัติงานได้เต็มอำนาจและหน้าที่ที่กำหนด

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน ต่อการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา ปรากฏผลดังนี้

3.1 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน คือ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารทั่วไปมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการบริหารงานบุคคลมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และมีบางประเด็นของแต่ละด้านที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน คือ

3.1.1 ความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกันต่อการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่

3.1.1.1 ครู อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาต้องจบปริญญาตรีทางการศึกษา

3.1.1.2 ให้โอกาสบุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพเท่าเทียมกันในทุกระดับทุกประเภท

3.1.1.3 สถานศึกษาจัดหรือประสานการจัดบริการด้านการอบรมเลี้ยงดูเด็กแก่ผู้ปกครองหรือชุมชน

3.1.2 ความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกันที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่

3.1.2.1 ให้สถานศึกษาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับใบประกอบวิชาชีพ

3.1.2.2 สถานศึกษามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษา

3.1.2.3 กำหนดให้มีระบบการตรวจติดตามและประเมินผลที่สามารถปฏิบัติงานได้เต็มอำนาจและหน้าที่ที่กำหนด

3.1.2.4 คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.2.5 สถานศึกษาจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานเสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษา

3.2 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน ต่อการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา ตำแหน่งที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน โดยทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ปรากฏผลดังนี้

3.2.1 ความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกันต่อการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา ด้านการบริหารบุคคล พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่กับขนาดเล็ก มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2.2 ความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกันต่อการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา ด้านการบริหารทั่วไป พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่กับขนาดเล็ก มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน คือ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน ยกเว้นความคิดเห็นในบางประเด็นของแต่ละด้านที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันคือ

3.3.1 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกันต่อการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ สถานศึกษาจัดหรือประสานการจัดการบริการด้านการอบรมเลี้ยงดูเด็กแก่ผู้ปกครองหรือชุมชน

3.3.2 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกันต่อการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ สถานศึกษาสามารถกำหนดคาบเวลาเรียนให้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น

4. ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาของครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ มีดังนี้

4.1 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา ในด้านการบริหารวิชาการ ได้แก่

- 4.1.1 กระจายอำนาจการบริหารวิชาการให้โรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาอย่างเต็มรูปแบบ และเป็นอิสระ
- 4.1.2 ผลงานเน้นที่นักเรียน เน้นกระบวนการปฏิบัติให้สอดคล้องความต้องการของท้องถิ่น โดยลดงานด้านเอกสาร
- 4.1.3 ให้เขตพื้นที่การศึกษารับผิดชอบงานวิชาการพร้อมทั้งติดตาม และประเมินผลอย่างต่อเนื่องในรูปแบบเดียวกัน
- 4.1.4 จัดอบรม สัมมนาการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น แผนการสอนและงานด้านวิชาการ
- 4.1.5 เพิ่มงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์การเรียนการสอน
- 4.1.6 กำหนดจุดมุ่งหมายทางการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาให้สูงขึ้น และมีนักวิชาการระดับอำเภอร่วมเป็นคณะกรรมการ
- 4.1.7 ควรมืองค์กรที่ควบคุมมาตรฐานวิชาการเป็นการเฉพาะ
- 4.1.8 แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารวิชาการโรงเรียน
- 4.1.9 ศึกษาวิเคราะห์ปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างในด้านวิชาการ
- 4.1.10 ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการงานวิชาการ
- 4.1.11 ให้ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการประเมินผลงานทางวิชาการ

4.2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาในด้านการบริหารงบประมาณ ได้แก่

- 4.2.1 เปลี่ยนแปลงการบริหารงบประมาณแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานและแบบมุ่งเน้นผลงาน
- 4.2.2 จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ และเพิ่มงบค่าวัสดุการศึกษา (รายหัว) ให้เหมาะสม
- 4.2.3 กระจายอำนาจการจัดซื้อ จัดจ้างให้โรงเรียนดำเนินการทุกรายการ
- 4.2.4 คณะกรรมการสถานศึกษาและชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณมากขึ้น
- 4.2.5 จัดบุคลากรที่มีความรู้ด้านงบประมาณให้มาปฏิบัติงานที่โรงเรียนโดยตรง
- 4.2.6 จัดสรรค่าตอบแทนบุคลากรในสถานศึกษาเพิ่มขึ้น

4.2.7 จัดสรรงบประมาณค่าตอบแทนคณะกรรมการสถานศึกษาในรูปแบบของเบี้ยประชุม

4.2.8 การบริหารงบประมาณควรให้ทันเวลาที่กำหนด

4.3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาในด้านการบริหารงานบุคคล ได้แก่

4.3.1 การบริหารงานบุคคลเบ็ดเสร็จที่โรงเรียน

4.3.2 จัดสรรครูให้เพียงพอ ตรงตามสาขาวิชา และความต้องการของโรงเรียน

4.3.3 ครูและคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการบริหารมากขึ้น

4.3.4 เปลี่ยนแปลงแนวทางวิธีการพิจารณาความดีความชอบ

4.3.5 สนับสนุนงบประมาณ และพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าอย่าง

ต่อเนื่อง

4.3.6 ครูปฏิบัติการสอนอย่างเต็มใจ และให้มีบุคลากรสนับสนุนงานด้านอื่นๆ

4.3.7 เขตพื้นที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล

4.3.8 มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเป็นการเฉพาะ

4.3.9 ครูทุกคนควรได้รับใบประกอบวิชาชีพโดยไม่ต้องประเมิน

4.3.10 ควรมีการย้ายผู้บริหารทุก ๆ 3 ปี

4.4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาในด้านการบริหารทั่วไป ได้แก่

4.4.1 ควรให้มีเจ้าหน้าที่ธุรการ การเงินและพัสดุเป็นการเฉพาะทุกโรงเรียน

4.4.2 กระจายอำนาจให้สถานศึกษาในทุก ๆ ด้าน เพื่อความคล่องตัวใน

การบริหารงาน

4.4.3 ให้คณะกรรมการสถานศึกษา และชุมชนมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง

4.4.4 ให้โรงเรียนบริหารจัดการอาหารกลางวันและอาหารเสริม (นม)

4.4.5 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่พร้อม การกระจายอำนาจควรเป็น

แบบค่อยเป็นค่อยไป

4.4.6 มีการตรวจสอบ กำกับดูแลงานอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง

4.4.7 ประเมินผู้บริหารสถานศึกษาทุก ๆ 1 ปี

4.4.8 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำอาหารสำเร็จรูปให้โรงเรียน

4.4.9 ควรมีการบริหารจัดการที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม

อภิปรายผล

จากการศึกษาความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ต่อการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา ทำให้ทราบความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะเป็นข้อมูลนำไปสู่การวางแผนพัฒนาการบริหาร การศึกษาตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผู้วิจัยได้อภิปรายผล ดังนี้

1. จากผลการวิจัยตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ต่อการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา ทั้งโดยภาพรวม และรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ทั้งนี้เป็นเพราะครูและผู้บริหาร สถานศึกษาได้มองเห็นความสำคัญของการบริหารแนวใหม่ ประกอบกับนโยบายการปฏิรูป การศึกษา จากประสบการณ์การบริหารที่ผ่านมา ซึ่งเป็นแบบรวมอำนาจเข้าสู่ส่วนกลาง ทำให้ การบริหารงานล่าช้า ไม่ทันเหตุการณ์ ขาดความคล่องตัว สถานศึกษาไม่สามารถตัดสินใจเองได้ ต้องรอการสั่งการจากส่วนกลาง แม้บางเรื่องเป็นเพียงเรื่องเล็กน้อยก็ตาม แต่ก็ต้องสั่งการตาม ลำดับขั้นของการบังคับบัญชา ซึ่งในการแก้ปัญหาหรือการตัดสินใจจากส่วนกลางไม่ตรง ประเด็น และไม่สอดคล้องกับแนวทางการบริหารของแต่ละสภาพท้องถิ่น ประเด็นดังกล่าว สอดคล้องกับนโยบายที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ข้อ 5 ที่ว่า “ปฏิรูประบบการบริหารและ การจัดการศึกษาเพื่อให้การจัดการศึกษามีอิสระและเสรีมากขึ้น เปลี่ยนการตัดสินใจจากกรมใน ส่วนกลางเป็นการตัดสินใจในพื้นที่ทุกส่วนของสังคม” นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัย บุญประเสริฐ (2544 : 1) ที่ว่า “การกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปยังโรงเรียน โดยตรง คือจะมอบอำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบการบริหารจัดการโรงเรียนทั้งโรงเรียน ในแบบเบ็ดเสร็จโดยตรงไปยังโรงเรียน โรงเรียนจะมีความคล่องตัว และเป็นอิสระมากขึ้นใน การบริหารงานวิชาการ งานบริหารทั่วไป งานการเงินและการงบประมาณ และงานด้าน การบริหารบุคลากร แต่โรงเรียนจะต้องมีความรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียนของตนเองด้วย และจะต้องรับผิดชอบต่อในการบริหารโรงเรียนให้ตอบสนองความแตกต่าง และความต้องการของ ผู้เรียน ตอบสนองชุมชนและสังคมที่โรงเรียนตั้งอยู่ให้ชัดเจนยิ่งขึ้น” อีกทั้งยังสอดคล้องกับสาระ สำคัญตาม มาตรา 39 และ 40 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งได้ กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังโรงเรียนโดยตรง และจัดให้มีคณะกรรมการ สถานศึกษาของแต่ละแห่งทำหน้าที่กำกับ และส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษาของ ตนเอง ทั้งนี้จะทำให้การบริหารจัดการมีความรวดเร็ว คล่องตัว ทันต่อเหตุการณ์ และสนอง

ความต้องการ ของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น คุณภาพการเรียนของนักเรียนก็จะดีขึ้น ดังที่ รุ่ง แก้วแดง (2542 : 301) กล่าวว่า “หากจะทำให้การศึกษาของไทยเจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับต่างประเทศ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องกระจายอำนาจให้คนทุกคนร่วมรับผิดชอบ เพราะการกระจายอำนาจจะทำให้ทุกส่วนของสังคมมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อการศึกษา”

2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูกับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ต่อการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาได้มองเห็นความสำคัญ และความจำเป็นของการบริหารในโลกยุคข้อมูลข่าวสารที่มีการแข่งขันกันสูง จึงมีความจำเป็นต้องปฏิรูปการบริหารให้รวดเร็ว กล่องตัว ทันเหตุการณ์ ซึ่งการบริหารในรูปแบบการกระจายอำนาจจะทำให้สถานศึกษาได้บริหารตนเอง คิดเอง ทำเอง นอกจากนี้ยังเป็นการสนองตอบความต้องการของท้องถิ่น ซึ่งจะทำให้ชุมชนและท้องถิ่นเกิดการเรียนรู้เอง และจัดการศึกษาเองได้ ชุมชนหรือท้องถิ่นก็จะเข้มแข็ง ส่งผลต่อระบบการบริหารการศึกษาของประเทศต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของ เจ็น แก้วยศ (2536 : 7) ที่ว่าการกระจายอำนาจไปสู่ประชาชน ให้ประชาชนและท้องถิ่นได้แก้ปัญหาของตนเองมากกว่าที่จะรอคอยความช่วยเหลือจากส่วนกลาง ซึ่งนอกจากจะไม่ทั่วถึง ทันเหตุการณ์และต่อเนื่องแล้ว ยังมีความไม่สมบูรณ์หรือไม่ตรงประเด็น เพราะความหลากหลายและความแตกต่างของประเด็นปัญหาในแต่ละท้องถิ่นที่ไม่หล่อหลอมรวมเป็นเนื้อเดียวกันได้สนิท และเมื่อกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบริหารงบประมาณมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะครูอาจมองว่าเป็นการกระจายอำนาจให้ผู้บริหารมากเกินไป เกรงว่าผู้บริหารจะใช้อำนาจเกินขอบเขต และไม่สนใจไปตามวัตถุประสงค์ของการกระจายอำนาจ เพราะผู้บริหารบางคนไม่ซื่อสัตย์ ไม่รอบคอบ ใช้ความคิดเห็นของตนเองเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจ อีกทั้งคณะกรรมการสถานศึกษายังไม่มีความรู้ ความเข้าใจในกฎระเบียบการบริหารงบประมาณ ซึ่งอาจนำมาซึ่งความสูญเปล่าในการกระจายอำนาจและการบริหารงบประมาณ

อีกประเด็นหนึ่งจะเป็นการเพิ่มภาระงานให้ครูมากขึ้นกว่าเดิม เพราะภาระด้านการสอนก็มากพออยู่แล้ว ยิ่งการบริหารงบประมาณเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับมากมาย ทำให้ครูเกิดความไม่มั่นใจหากเกิดความผิดพลาด ก็จะต้องก่อให้เกิดความผิดพลาดทางวินัยและอาญาไปด้วย ซึ่งขัดแย้งกับหลักการบริหารที่ เร็งคักดี ปานเจริญ (2532 : 214) ว่า งบประมาณจะต้องจัดทำขึ้นโดยคนที่ใช้งบประมาณนั้นๆ อย่างไรก็ตามในการบริหารงานการเงินหรืองบประมาณเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อกระบวนการบริหาร ซึ่งหากจะให้การบริหารบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หน่วยงานผู้ปฏิบัติจะต้องเป็นผู้กำหนด หรือมีส่วนร่วมใน

การบริหารงบประมาณโดยตรง ดังที่งานวิจัยของ ชีววัฒน์ หมูวิเศษ (2538 : 85) ที่ว่า การเสนอของบประมาณควรเป็นอำนาจของสถานศึกษา

นอกจากนี้ยังพบว่าการบริหารงานบุคคล ครูกับผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะ การบริหารในรูปแบบการกระจายอำนาจได้เน้นการบริหารในรูปของคณะกรรมการ หรือ คณะบุคคล และการมีส่วนร่วม ในสถานศึกษาก็จะมีคณะกรรมการสถานศึกษาที่ประกอบไปด้วยตัวแทนจากหลายฝ่ายที่มีพื้นฐานทางความรู้แตกต่างกัน บางแห่งก็จะมีผู้แทนนักการเมือง ท้องถิ่น ผู้รับเหมา และผู้มีอิทธิพลอยู่ด้วย อาจไม่เข้าใจระบบการบริหารงานบุคคลดีพอ อำนาจการตัดสินใจก็จะอยู่ที่ผู้บริหารสถานศึกษา หรือไม่ก็ในลักษณะพวกมากลากไป ระบบการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันยังเป็นระบบอุปถัมภ์มากกว่าระบบคุณธรรม ซึ่งมีประเด็นที่ครูกับผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างชัดเจน คือในการสรรหาบรรจุแต่งตั้งครู และบุคลากรในสถานศึกษาให้ดำเนินการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา และสถานศึกษามีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการทางวินัยครูและบุคลากรในสถานศึกษา ทั้งนี้เป็นเพราะ ครูอาจเกิดความไม่มั่นใจว่าเมื่อกระจายอำนาจแล้ว ตนจะได้รับการปฏิบัติจากผู้มีอำนาจอย่างยุติธรรมหรือไม่ พร้อมกันนี้ก็จะส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หากเป็นเช่นนี้แล้วผลที่ตามมาก็คือการทุจริต คอรัปชั่นอย่างเป็นกระบวนการ ระบบอุปถัมภ์ก็จะถูกนำมาใช้อีก หากผู้มีอำนาจหรือผู้บริหารบริหารงานอย่างไม่มีความยุติธรรม และไม่โปร่งใส ในปัจจัยของกระบวนการบริหารคนถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ซึ่งหากการกระจายอำนาจด้านการบริหารงานบุคคลไปแล้วถูกครอบงำด้วยการเมือง หรือระบบอุปถัมภ์ ความยุติธรรมย่อมไม่มีให้เห็นในระบบราชการ หากเป็นเช่นนี้แล้วก็จะเป็นการกระจายการทุจริตคอรัปชั่น ซึ่งในปัจจุบันมักมีการซื้อขายตำแหน่งกันอย่างเป็นกระบวนการ (มติชนสุดสัปดาห์. 2545 : 13) ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นจึงทำให้ครูกับผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นแตกต่างกัน จากการศึกษาที่ฝ่ายหนึ่งจะได้อำนาจและอีกฝ่ายหนึ่งจะถูกการใช้อำนาจมาบริหารจัดการ ดังที่งานวิจัยของ ศักราษ ฟ้าขาว (2541 : บทคัดย่อ) พบว่าระบบการบริหารงานบุคคลยังมีอิทธิพลทางการเมืองแทรกซ้อนอยู่ ทำให้การบริหารงานบุคคลไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเกิดควายคิดแตกต่างกัน

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันต่อการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา อภิปรายผลได้ดังนี้

3.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกันต่อการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะระบบการบริหารที่ใช้ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เป็นการบริหารแบบรวมศูนย์อำนาจเข้าสู่ส่วนกลาง ซึ่งทำให้การบริหารงานล่าช้า ไม่ทันเหตุการณ์ การตัดสินใจต้องรอการสั่งการจากส่วนกลาง เมื่อมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติ

การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 รูปแบบการบริหารจะเป็นแบบการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา โดยตรง อีกทั้งมีนโยบายการปฏิรูปการศึกษา จึงทำให้นักวิชาการทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีความ คิดเห็นไม่แตกต่างกัน แม้ว่าจะปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ขนาดต่างกันก็ตาม ดังที่ กมล ชูทรัพย์ (2516 : 239) ได้สรุปไว้ว่า "การมอบอำนาจหน้าที่ หรือการกระจายอำนาจเป็นเทคนิคหรือ ศิลปะในการบริหารอย่างชั้นยอด ซึ่งเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานในอันที่จะทำให้ งานนั้นๆ สำเร็จลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้" นอกจากนี้ สมพงษ์ เกษมสิน (2517 : 111) ได้กล่าวถึงการกระจายอำนาจว่า "การกระจายอำนาจมีความมุ่งประสงค์ที่จะกระจายความเป็น อิสระในการตัดสินใจของส่วนกลางไปให้หน่วยงานสาขา หรือที่อยู่ในพื้นที่ที่ทางไกลไม่สามารถ ติดต่อกันได้อย่างสะดวกรวดเร็ว" เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการบริหารทั่วไป ครูมีความ คิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อ ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่กับขนาดเล็กมี ความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะ การบริหารทั่วไป ประกอบด้วยงานธุรการ และสารบรรณ งานทะเบียน สถิติและรายงาน งานอาคารสถานที่ งาน กิจการนักเรียน และงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ซึ่งถือว่าล้วนแต่เป็นงาน ที่มีความสำคัญ และต้องใช้บุคลากรเป็นจำนวนมาก อีกทั้งยังมีความหลากหลายเกี่ยวกับแนว ปฏิบัติ และระเบียบข้อบังคับ เมื่อมีการกระจายอำนาจมาสู่สถานศึกษา ย่อมทำให้โรงเรียน ขนาดเล็กที่มีบุคลากรน้อยอยู่แล้วต้องรับภาระงานเพิ่มขึ้น โดยที่คนหนึ่งจะรับผิดชอบงาน หลายๆ อย่างในเวลาเดียวกัน ซึ่งจะทำให้การบริหารงานไม่มีประสิทธิภาพ ในทางตรงข้าม โรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีบุคลากรเพียงพอก็จะสามารถจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

นอกจากนี้ด้านการบริหารงานบุคคล ผลจากการวิจัยพบว่า ครูที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนขนาดต่างก็มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อ ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่กับขนาดเล็กมี ความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะ ระบบการบริหารงานบุคคลยังเป็นแบบรวมศูนย์อำนาจเข้าสู่ส่วนกลาง การ กำหนดอัตรากำลัง การวางแผน และการสรรหา หน่วยงานส่วนกลางยังเป็นผู้ดำเนินการอยู่ ดังนั้นในการจัดสรรอัตรากำลังคนก็ต้องยึดขนาดของโรงเรียนและจำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ เมื่อพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ประกาศใช้ ซึ่งต่อไปผู้ที่ประกอบอาชีพ ครูจะต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และต้องจบปริญญาตรีทางการศึกษา โดยจะมีคณะกรรมการระดับเขตพื้นที่และคณะกรรมการสถานศึกษา เป็นผู้กำกับดูแล จึงสร้างความกังวลใจ ให้กับครูซึ่งจะต้องพัฒนาตนเองตลอดเวลา ในการพิจารณาความดีความชอบก็เช่นเดียวกันจะ ยึดจำนวนครูและเม็ดเงินเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา ทำให้เกิดการได้เปรียบเสียเปรียบกัน สมพงษ์ เกษมสิน (2523 : 20) ได้โต้แย้งเอาไว้ว่า "การกระจายอำนาจมากเกินไปจะทำให้

ระเบียบราชการโดยส่วนรวมขาดเอกภาพ และความเป็นมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งจะเป็นการทำลายขวัญ หรือกำลังใจในการทำงานของข้าราชการด้วยกัน ความแตกต่างในเรื่องนโยบายละเอียดบางประการ ก็ก่อให้เกิดความแตกต่างกันได้อย่างมากมายในระหว่างกลุ่ม "ข้าราชการ" นอกจากนี้ครูที่ปฏิบัติงานที่มีสภาพแวดล้อม และปัจจัยสนับสนุนที่แตกต่างกัน ย่อมทำให้ขวัญ กำลังใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันไปด้วย

3.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกันต่อการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะ การกระจายอำนาจจะทำให้การบริหารเกิดความคล่องตัว รวดเร็ว แม้ว่าโรงเรียนจะมีขนาดต่างกัน แต่การกระจายอำนาจก็จะกระจายอย่างยุติธรรม จึงทำให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญ และสนับสนุนให้นำรูปแบบการบริหารแบบกระจายอำนาจมาใช้โดยเร็ว ดังที่ รุ่งเรือง สุขภิรมย์ (2544 : 13) ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า "ปัจจัยที่จะเอื้อให้การนำนโยบายการกระจายอำนาจไปสู่โรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ คือมีการกระจายอำนาจลงสู่โรงเรียนอย่างแท้จริง ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้การยอมรับ ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำ มีความสามารถในการบริหารจัดการ ถึงแม้ว่าจะมีข้อจำกัดและอุปสรรคในบางพื้นที่ คือ ผลการที่แตกต่างกันระหว่างชุมชน หรือบริบทของแต่ละโรงเรียน แต่นั่นไม่ใช่ปัญหาหลัก" ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นจึงทำให้ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารการศึกษาเกิดความคล่องตัว และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาอื่น ๆ ที่ผู้วิจัยสอบถามกลุ่มตัวอย่างเป็นคำถามปลายเปิด และเปิดโอกาสให้เสนอแนะงานบริหารทั้ง 4 ด้าน พอสรุปได้ดังนี้

4.1 ด้านการบริหารวิชาการ สิ่งที่ครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ส่วนใหญ่เห็นว่ามีมีความสำคัญและจำเป็นมากที่สุด คือ ควรกระจายอำนาจด้านการบริหารวิชาการให้โรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาอย่างเต็มรูปแบบ และเป็นอิสระ และผลงานเน้นที่นักเรียน เน้นกระบวนการปฏิบัติให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น โดยลดงานด้านเอกสาร ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542 : 10 - 11) พบว่า คนไทยค่อนข้างมากที่ต้องการเข้ามาใช้สิทธิในการจัดการศึกษาทั้งในเรื่องหลักสูตรท้องถิ่น การมีสิทธิเลือกรูปแบบการศึกษาของบุตรหลาน นอกจากนี้ ภาณุวัฒน์ ภักดีวงศ์ (2541 : 32) ได้สรุปหลักการของการกระจายอำนาจทางการศึกษาว่า "ควรกระจายอำนาจไปให้แก่องค์กรผู้รับอำนาจด้านการบริหารวิชาการ ควรกระจายตั้งแต่การบริหารและการจัดการเรียนการสอน การบริหารหลักสูตรในระดับต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นหลักสูตรกลางของกระทรวงศึกษาธิการหรือหลักสูตรท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารหลักสูตรท้องถิ่น อำนาจที่ได้รับควรจะต้องครอบคลุมทั้งอำนาจในการอนุมัติหลักสูตรด้วย" และ

พิณสุดา สิริขันธ์ศรี (2541 : 90) ยังได้เสนอแนะอีกว่าควรเปิดโอกาสให้ประชาชน ชุมชน ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทั้งในเรื่องการกำหนดหลักสูตร พัฒนาหลักสูตร ประเมินผลหลักสูตร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมย่อมทำให้ชุมชนและท้องถิ่นเห็นความสำคัญ และมีความรู้สึกในการเป็นเจ้าของโรงเรียน เพราะที่ผ่านมากการศึกษาไทยในด้านวิชาการส่วนใหญ่จะกำหนดหลักสูตรแกนกลางโดยส่วนกลางในรูปแบบเดียวกันทั้งประเทศ ทำให้นักเรียนขาดความรู้เรื่องท้องถิ่นของตนเอง ขาดความรักต่อโรงเรียนและท้องถิ่น การประเมินผลงานก็เห็นว่าเอกสารมากกว่า ทำให้ครูไม่มีเวลาสอนเพราะต้องเอาเวลาไปจัดทำเอกสารเพื่อการประเมิน ครูและผู้บริหารจึงมีความคิดเห็นว่าการให้ลดงานด้านเอกสารลงให้มากขึ้นก็ควรจะมีการจัดสัมมนาการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น และการจัดทำแผนการสอนที่ถูกต้อง พร้อมทั้งพัฒนาความรู้ให้คณะกรรมการสถานศึกษาให้มีความรู้ด้านวิชาการ ซึ่งจะสามารรถทำให้การบริหารวิชาการของแต่ละโรงเรียนเป็นเอกภาพ และเกิดประโยชน์ต่อวงการการศึกษาไทยอย่างสูงสุด โดยให้ส่วนกลางคอยกำกับ นิเทศ ติดตามอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ

4.2 ด้านการบริหารงบประมาณ ซึ่งครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ส่วนใหญ่เห็นว่ามีความสำคัญและจำเป็นมากที่สุด คือ การเปลี่ยนแปลงการบริหารงบประมาณให้เป็นแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน และแบบมุ่งเน้นผลงาน จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ และเพิ่มวงบค่าวัสดุการศึกษา (รายหัว) ให้เหมาะสม พร้อมทั้งกระจายอำนาจการจัดซื้อ จัดจ้าง ให้โรงเรียนดำเนินการทุกรายการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิณสุดา สิริขันธ์ศรี (2541 : 90) ที่ว่ารัฐบาลควรกระจายการบริหารงบประมาณให้เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการโรงเรียน โดยจัดสรรเป็นเงินอุดหนุน หรือเงินก้อน (Lump Sum) ให้สถานศึกษาตามแผนงาน โครงการที่เสนอขอและจำนวนรายหัวของนักเรียน นอกจากนี้ อุทัย บุญประเสริฐ (2544 : 1) ยังกล่าวว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จะมุ่งช่วยให้โรงเรียนมีความเข้มแข็ง และสามารถบริหารตนเองได้ สามารถรับผิดชอบการบริหารด้วยตนเองที่ชัดเจนยิ่งขึ้น มากขึ้น โรงเรียนจะมีความคล่องตัวและมีอิสระ (Autonomy) มากยิ่งขึ้น โดยเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการบริหาร ตัดสินใจ และร่วมจัดการศึกษาที่ผ่านมามีส่วนมากโรงเรียนจะไม่มีส่วนในการวางแผน หรือการจัดตั้งงบประมาณ โดยส่วนกลางจะเป็นผู้กำหนดและจัดสรรให้เรียบร้อย บางครั้งก็ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างให้พร้อม ซึ่งเข้าทำนองที่ว่าคนซื้อไม่ได้ใช้ คนใช้ไม่ได้ซื้อ และมักจะไม่ตรงความต้องการของโรงเรียน ทำให้การบริหารงบประมาณล่าช้า ไม่ทันเหตุการณ์ และเบิกจ่ายไม่ทันกำหนดเวลา วัสดุอุปกรณ์ ไม่มีคุณภาพ การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอและเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน ซึ่งเป็นเรื่องที่จะต้องพัฒนาปรับปรุงและกระจายอำนาจอย่างเร่งด่วน

4.3 ด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ส่วนใหญ่เห็นว่าสำคัญและจำเป็นมากที่สุด คือ การบริหารงานบุคคลควรเบ็ดเสร็จที่โรงเรียน จัดสรรครูให้เพียงพอ ตรงตามสาขาวิชา และความต้องการของ

โรงเรียน ครูและคณะกรรมการ สถานศึกษามีส่วนร่วมในการบริหารมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิชัย ลีวเวหา (2543 : บทคัดย่อ) ที่ว่าโรงเรียนไม่มีโอกาสในการสรรหา และคัดเลือกครู และได้มาโดยไม่ตรงความต้องการของโรงเรียน และงานวิจัยของ ละคร การะพันธ์ (2535 : 99) ที่ว่าครูไม่เพียงพอตามเกณฑ์ที่กำหนด ขาดแคลนบุคลากรที่มีความชำนาญในสาขาวิชาเฉพาะ บุคลากรที่ได้มาไม่ตรงกับความต้องการของโรงเรียน ผู้บริหารไม่มีอำนาจและบทบาทในการกำหนดความต้องการ การสรรหา และการคัดเลือกบุคลากรอย่างแท้จริง พร้อมกันนี้ ตีเรก พรสีมา (2542 : 12) ยังชี้ให้เห็นประเด็นปัญหาเกี่ยวกับครูว่า การคัดเลือก บรรจุ แต่งตั้งครู เป็นอำนาจตามกฎหมายของหน่วยงานส่วนกลางคือ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และกรมเจ้าสังกัดครู บางกรมได้กระจายการบริหารงานบุคคลให้จังหวัดหรือสถานศึกษาในระดับหนึ่ง แต่อำนาจการแต่งตั้งโดยย้ายยังเป็นของส่วนกลาง การที่ท้องถิ่นและชุมชนไม่มีส่วนรับรู้ และพิจารณาเลือกสรรบุคคลที่จะมาดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนในท้องถิ่นของตน ทำให้การจัดการศึกษาในโรงเรียนถูกมองว่าเป็นหน้าที่ของโรงเรียนหรือรัฐแต่เพียงฝ่ายเดียว นอกจากนี้งานวิจัยของ ประเสริฐ ทองเกตุ (2540 : บทคัดย่อ) พบว่า การบริหารงานบุคคลยังเป็นการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลางเป็นส่วนใหญ่ ในการบริหารงานไม่ว่าจะเป็นงานอะไรก็ตามจะทำงานล่าช้าเพียงคนเดียวย่อมประสบความสำเร็จได้ยาก จักเป็นอย่างไรที่จะต้องมียุทธศาสตร์ที่มีคุณภาพ จึงจะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ในการที่จะได้ที่ยุทธศาสตร์ที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการ โรงเรียนก็ต้องเป็นผู้ดำเนินการเอง โดยดำเนินการในรูปของคณะกรรมการ ในทำนองเดียวกันงานวิจัยของ ศักราษ ฟ้าขาว (2541 : บทคัดย่อ) ยังพบว่า ระบบการบริหารบุคคลมีอิทธิพลทางการเมืองแทรกซ้อน ทำให้โรงเรียนได้บุคลากรไม่ตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการ ส่งผลกระทบให้การจัดการเรียนการสอนไม่มีประสิทธิภาพ การจัดสรรครูก็ไม่กระจายส่วนมากจะให้ความสำคัญโรงเรียนในเมือง หรือโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็กจะขาดแคลนครู อย่างน้อยที่สุดควรจัดสรรให้ครบชั้น ในส่วนของการมีส่วนร่วมตามสภาพความเป็นจริงแล้วยังเป็นเพียงบทบัญญัติ หรือหลักการเท่านั้น แต่บทบาทในการมีส่วนร่วมของครูและคณะกรรมการสถานศึกษายังไม่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน ยังมีบางเรื่องที่ผู้บริหารให้ความสำคัญน้อย อีกประเด็นหนึ่งอาจมาจากคณะกรรมการสถานศึกษาบางส่วนยังไม่มีความรู้ ความเข้าใจ และความพร้อมในกระบวนการการบริหาร ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเองก็ต้องเป็นคนที่ใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมให้มากขึ้น พร้อมทั้งทำงานด้วยความโปร่งใสเพื่อรองรับการตรวจสอบ

4.4 ด้านการบริหารทั่วไป ซึ่งครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ส่วนใหญ่เห็นว่าสำคัญและจำเป็นมากที่สุด คือ ควรให้มีเจ้าหน้าที่ธุรการ การเงินและพัสดุเป็นการเฉพาะทุกโรงเรียน กระจายอำนาจให้สถานศึกษาในทุกๆ ด้าน เพื่อความคล่องตัวในการบริหารงาน และให้โรงเรียนบริหารจัดการอาหารกลางวันและอาหารเสริม (นม) ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้เสนอแนะใน

งานวิจัยของ อรุณช ทองสุโขวงศ์ (2543 : 104) ที่ว่าควรให้มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานการเงิน โดยตรงและให้เพียงพอ การกึ่งการบริหารงานในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีงานรับผิดชอบ 6 งาน คือ งานวิชาการ งานบุคคล งานกิจการนักเรียน งานธุรการการเงินและพัสดุ งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ซึ่งส่วนแล้วแต่เป็นภารกิจที่สำคัญต่อคุณภาพ การศึกษา ครูจึงทำหน้าที่ทุกอย่างที่มีในโรงเรียนซึ่งถือว่าเป็นงานที่หนักมาก เพราะความ น่าจะเป็นครูควรปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอนเพียงอย่างเดียวและต้องทำให้ดีที่สุด เพื่อคุณภาพ การศึกษาจะได้เกิดขึ้นอย่างจริงจัง แต่เนื่องจากข้อจำกัดหลายอย่างจึงทำให้ครูต้องปฏิบัติหน้าที่ หลายๆ อย่างพร้อมกันในเวลาเดียวกัน จึงทำให้การปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการสอนไม่ประสบ ความสำเร็จ ดังนั้นจึงเห็นสมควรให้จัดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านมาสนับสนุน การบริหารงานในโรงเรียน และควรให้โรงเรียนดำเนินการเองเพื่อที่จะให้ได้บุคลากรที่ตรงกับ ความต้องการ อีกประเด็นหนึ่งคือ การให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารจัดการอาหารกลางวัน และอาหารเสริม (นม) ที่ผ่านมาบางแห่งประสบปัญหา กล่าวคือ ได้รับอาหารที่ไม่มีคุณภาพ และมีการผูกขาดการขายอาหารเสริม (นม) อีกทั้งการดำเนินการยังล่าช้าทำให้นักเรียนไม่ได้รับ อาหารกลางวันและอาหารเสริม (นม) ตรงตามเวลา ครูและผู้บริหารจึงมีความคิดเห็นว่าควรจะ ให้โรงเรียนดำเนินการเองเพื่อความรวดเร็ว สอดคล้องกับกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเฉพาะโครงการอาหารกลางวันเพื่อที่จะให้นักเรียนได้มีกปฏิบัติไปด้วย จึงเป็นเรื่องที่ควร พิจารณาดำเนินการโดยเร็ว

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อเสนอ ความต้องการและแนวทางในการวางแผนพัฒนาการบริหารให้มีประสิทธิภาพ ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย ความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ต่อการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป โดย ภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 38 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารจัดการอาหารกลางวันและอาหารเสริม (นม) ผู้บริหาร สถานศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ แตกต่างกันทำให้การดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นล่าช้า สำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติควรพิจารณาและนำกลับมาให้โรงเรียนดำเนินการเอง นอกจากนี้ ควรกระจายอำนาจการบริหารให้แก่สถานศึกษาในทุกๆ ด้าน เพื่อความสะดวกรวดเร็ว ทันเหตุการณ์ สำนักงานส่วนกลางทำหน้าที่เพียงคอยกำกับ ตรวจสอบ ติดตาม ควบคุมนโยบาย

1.2 จากผลการวิจัยการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูกับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ต่อการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงบประมาณ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการบริหารงานบุคคลมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งหากจะมีการกระจายอำนาจตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ควรมีการศึกษารายละเอียดให้ชัดเจน สร้างความรู้ ความเข้าใจ ให้ผู้เกี่ยวข้องทุกคนทุกฝ่ายได้ตระหนักและเห็นความสำคัญ พร้อมทั้งศึกษาความพร้อมและความเหมาะสมตามบริบทของแต่ละท้องถิ่นหรือโรงเรียนก่อน นอกจากนี้แล้วควรกระจายในลักษณะของการนำร่องหรือทดลองก่อนกระจายจริงๆ เพื่อจะได้ทราบปัญหา อุปสรรค ซึ่งจะเป็นโยบายต่อการพัฒนาการศึกษาต่อไป

1.3 จากผลการวิจัย พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารทั่วไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะ การบริหารทั่วไปเป็นงานการบริหารที่ประกอบด้วยงานที่หลากหลาย เมื่อกระจายอำนาจแล้วจะทำให้ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กต้องรับภาระงานหนักที่เพิ่มขึ้น การปฏิบัติงานก็จะไม่มีประสิทธิภาพ ครูขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเอง การบริหารงานบุคคลก็เป็นการบริหารอีกด้านหนึ่งที่ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกันมีความความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คนถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในกระบวนการบริหาร จากแนวทางการกระจายอำนาจจะพบว่า การกระจายอำนาจให้ในรูปของคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นสำคัญ ซึ่งครูส่วนใหญ่ยังไม่คุ้นเคยกับระบบการบริหารในรูปแบบนี้ อีกทั้งยังไม่มั่นใจคณะกรรมการสถานศึกษาว่าจะมีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการบริหารงานบุคคลมากนักน้อยเพียงใด เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่กับขนาดเล็กมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งด้านการบริหารทั่วไปและด้านการบริหารงานบุคคล ปัจจุบันนี้ภารกิจในการจัดการศึกษาและสภาพแวดล้อมภายนอกของโรงเรียนมีความซับซ้อนเพิ่มขึ้น บุคลากรของโรงเรียนมีระดับความรู้สูงขึ้น มีความสามารถ ที่แตกต่างกันและหลากหลายมากยิ่งขึ้น แต่ในทางตรงข้ามคณะกรรมการสถานศึกษา ยังไม่มีความพร้อม ความเข้าใจในกระบวนการบริหาร และการจัดการศึกษา หากเปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนขนาดใหญ่กับขนาดเล็ก จะเห็นความแตกต่างอย่างชัดเจนในการเลือกสรร คณะกรรมการสถานศึกษา โดยเฉพาะในเมืองกับชนบท พื้นฐานทางความรู้ของคณะกรรมการจะแตกต่างกัน

อย่างเห็นได้ชัด พิณสุลา สิริธวัชศรี (2541 : 135) ได้เสนอมาตรการนำไปสู่การปฏิบัติไว้ดังนี้
 ควรมีการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาอย่างเร่งด่วนและต่อเนื่อง ทั้งครู ผู้บริหารการศึกษา
 และคณะกรรมการสถานศึกษาทุกระดับ ด้วยวิธีการต่างๆ ทั้งการให้ความรู้ การฝึกอบรม
 การประชุมชี้แจงทำความเข้าใจการจัดทำเอกสาร วารสารให้อ่าน ตลอดจนการนิเทศ ติดตาม
 ดังนั้นสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
 ต้องสร้างความเข้าใจ จัดทำเอกสาร หรือจัดอบรมสัมมนาให้ความรู้เกี่ยวกับการกระจายอำนาจ
 ให้บุคลากรทุกคนทุกฝ่ายเกิดความรู้ ความเข้าใจ และเกิดวิสัยทัศน์อย่างแท้จริง พร้อมทั้ง
 กระจายอำนาจอย่างยุติธรรมเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน โดยเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคล
 และการบริหารทั่วไป ควรจัดให้มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้านมาปฏิบัติงานที่
 โรงเรียน หากเป็นไปได้ควรเพิ่มค่าตอบแทนแก่ครูที่ปฏิบัติหน้าที่พิเศษนอกเหนือจากการสอน
 อาจจะเป็นในลักษณะเบี้ยเลี้ยง เบี้ยประชุม หรือค่าเดินทางไปราชการที่เหมาะสม ก็จะเป็น
 การสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูและผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ
 ยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับสภาพความพร้อมและปัจจัยที่ส่งเสริมความพร้อมของ
 สถานศึกษา เพื่อรองรับการกระจายอำนาจบริหารการศึกษาตามแนวทางของพระราชบัญญัติ
 การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เพื่อจะได้ทราบว่าสถานศึกษามีความพร้อมและปัจจัยอะไรบ้างที่
 มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ อีกทั้งจะทำให้การกระจายอำนาจแล้วทำให้การบริหารเกิดประสิทธิ
 ภาพสูงสุด

2.2 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการกระจายอำนาจการบริหารในด้านใดด้านหนึ่ง เช่น
 การกระจายอำนาจการบริหารงบประมาณ การกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคล เป็นต้น

2.3 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาในทุกจังหวัด
 หรือทุกเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อจะได้ทราบรูปแบบและแนวทางการกระจายอำนาจที่เหมาะสม
 ต่อไป