

การนำนโยบายการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติ ในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครปฐม

The Policy Implementation of Educational Decentralization in Nakhon Pathom Educational Service Area

พรณงาม ธีระพงศ์ (Phanngam Teeraphong)

สมบุญ ศรีสรรหิรัญ (Somboon Sirisunhirun)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงาน และปัจจัยที่เอื้อและเป็นอุปสรรคต่อการกระจายอำนาจการจัดการศึกษา และเพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการส่งเสริมการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร คือ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 และเขต 2 ประจำปีงบประมาณ 2558 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินงานด้านการกระจายอำนาจในภาพรวมสามารถดำเนินงานได้ในระดับดี โดยมีปัจจัย เช่น การบริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เอื้อต่อการดำเนินงาน เป็นต้น ส่วนความไม่พร้อมของกฎเกณฑ์ต่างๆ นโยบายการศึกษาจากส่วนกลางมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงาน เป็นต้น จากผลการวิจัยผู้วิจัยจึงได้เสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการส่งเสริมการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาครอบคลุม 4 ด้านของการกระจายอำนาจ

คำสำคัญ : การกระจายอำนาจการจัดการศึกษา/ ปัจจัยที่เอื้อต่อการกระจายอำนาจการจัดการศึกษา/ ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการกระจายอำนาจการจัดการศึกษา/ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการส่งเสริมการกระจายอำนาจการจัดการการศึกษา

Abstract

A study has objectives as follows; To investigate the current situation of the implementation and to identify success and obstacle factors of the decentralization and 3) To propose a guideline toward decentralizing education to Educational Service Areas and schools. According to data collection, the research methodology conducting in Mixed Methods. The respondents were all personnel under the office of the Nakhon Pathom Education Service Area 1 and 2. The findings of this research were revealed that the Educational Decentralisation Policy was implemented in good level. Factors that had contributions to the implementation of the policy most was a good governance administration and manager's leadership. Moreover,

the unreadiness of rules and organising and less power in recruitment of the service areas hindered considerably to the implementation. This research, therefore, proposed recommendations to improve the implementation of the educational decentralisation policy in 4 dimensions.

Keywords : Decentralization of educational management / Factors which have positive impact to the decentralisation of education/ Hinder factors for educational decentralisation/ A way forward

บทนำ

การกระจายอำนาจการจัดการศึกษา เป็นเจตนารมณ์ที่อยู่ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 อันเป็นกฎหมายแม่บทสำคัญในการกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาของชาติ ซึ่งข้อบัญญัติที่สำคัญเกี่ยวกับการกระจายอำนาจด้านการศึกษาปรากฏอยู่ในมาตรา 9 (2) กำหนดให้มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและมาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณการบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง ซึ่งเจตนารมณ์นี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเชื่อที่ว่า การกระจายอำนาจทางการศึกษาจะทำให้การบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพสูงขึ้น เมื่อประสิทธิภาพสูงขึ้น ประเทศก็จะมีทรัพยากรเพียงพอแก่การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและทั่วถึง โดยอาศัยกุญแจสำคัญคือความพร้อมและความเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาที่จะสามารถรับผิดชอบดำเนินการตามขีดความสามารถได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับการกระจายอำนาจ มีความเป็นเอกภาพด้านมาตรฐานและนโยบายด้านการศึกษา รวมถึงมีความเป็นอิสระและความคล่องตัวในการบริหารจัดการศึกษา

แต่สภาพปัจจุบันของการกระจายอำนาจจัดการศึกษาไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา จากข้อค้นพบของงานวิจัยจำนวนมาก อาทิ พินสุตา สิริธรรังศรี และคณะ (2555) ได้ศึกษารูปแบบกลไกการส่งเสริมการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา พบว่า เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาประสบปัญหาการบริหารจัดการศึกษาเพื่อรองรับการกระจายอำนาจในหลายด้าน อาทิ กฎระเบียบไม่เอื้อต่อการดำเนินการ อำนาจหน้าที่ของกรรมการบางคณะไม่ชัดเจน โครงสร้างการแบ่งส่วนงานไม่สอดคล้องกับบริบทของสำนักงานหรือสถานศึกษานโยบายส่วนใหญ่เปลี่ยนแปลงบ่อย การทำงานยังยึดติดกับวัฒนธรรมอำนาจบุคคลและงบประมาณไม่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน เป็นต้น ประเด็นต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเป็นอุปสรรคต่อการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาทั้งสิ้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษานำนโยบายการกระจายอำนาจจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครปฐม เนื่องจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องของกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า พื้นที่จังหวัดนครปฐมยังไม่มี การเข้าไปเก็บข้อมูลด้านการ

กระจายอำนาจการจัดการศึกษา อีกทั้งจังหวัดนครปฐมมีการจัดการศึกษาที่ครอบคลุมการศึกษาทุกระดับการศึกษา ทั้งระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อาชีวศึกษา และระดับอุดมศึกษา ซึ่งความหลากหลายนี้นำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำ ในเรื่องของการเข้าถึงการศึกษา รวมถึงมีต้นแบบสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล คือ โรงเรียนมหิตลวิทยานุสรณ์ โดยใน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดนครปฐมมีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอยู่ด้วยกัน 2 เขต คือเขต 1 และเขต 2 และมีสถานศึกษาในสังกัดที่มีความหลากหลายในแง่ของขนาดของสถานศึกษา จำนวนนักเรียน จำนวนครู คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา จึงเป็นเหตุผลให้จัดทำงานวิจัย เรื่อง การนำนโยบายการกระจายอำนาจการจัดการ การศึกษาสู่การปฏิบัติในเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนครปฐมขึ้น และจากผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะนำไปสู่ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการส่งเสริมการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ซึ่งจะเป็นการขับเคลื่อนการกระจายอำนาจการศึกษา ให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานด้านการกระจายอำนาจการจัดการศึกษา ทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครปฐม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เอื้อและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครปฐม
3. เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการส่งเสริมการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน(Mixed Methods)ประกอบด้วยการศึกษาเชิงคุณภาพ(Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)
2. ประชากร คือ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 และเขต 2 ประจำปีงบประมาณ 2558 จำนวน 110 คน
3. เครื่องมือการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบบันทึกการสนทนากลุ่มการ ดำเนินงานด้านการกระจายอำนาจการจัดการศึกษา
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็น2ประเภทได้แก่ 1)เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม โดยมีประชากรให้ข้อมูลจำนวน 88 คน และ 2) เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ประชากร จำนวน 8 คน และสนทนากลุ่ม จากประชากร จำนวน 14 คน รวมทั้งการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการ กระจายอำนาจด้านการจัดการศึกษา
5. การวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ 2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย การวิเคราะห์เนื้อหา การวิเคราะห์เชิงอุปนัย และสังเคราะห์งานวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์จะประกอบด้วยผลการวิจัยจากการวิเคราะห์เชิงปริมาณ และผลการวิจัยจากการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ รายละเอียดดังนี้

1. การดำเนินงานด้านการกระจายอำนาจการจัดการการศึกษาใน 4 ด้าน

1.1 ผลการดำเนินงานด้านการกระจายอำนาจการจัดการศึกษา (ข้อมูลเชิงปริมาณ)

การดำเนินงานกระจายอำนาจ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับผลการดำเนินงาน
1. ด้านวิชาการ	3.49	0.72	ปานกลาง
2. ด้านงบประมาณ	3.55	0.70	มาก
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	3.67	0.61	มาก
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	3.61	0.65	มาก
ภาพรวม	3.57	0.60	มาก

ระดับผลการดำเนินงานด้านการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า ในภาพรวมของการดำเนินงานทั้ง 4 ด้าน ตามที่ได้รับมอบหมายสามารถดำเนินงานได้มาก ($\bar{x} = 3.57$, S.D.= 0.60) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบริหารบุคคล สามารถดำเนินงานได้มาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.67$, S.D.= 0.61) ส่วนด้านวิชาการสามารถดำเนินงานในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.49$, S.D.= 0.72)

1.2 ผลการดำเนินงานด้านการกระจายอำนาจการจัดการศึกษา (ข้อมูลเชิงคุณภาพ)

จากการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานด้านการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

1.2.1 การดำเนินงานด้านวิชาการ ผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมเขตพื้นที่การศึกษามีผลการดำเนินงานทางวิชาการอยู่ในระดับที่ดี การดำเนินงานทางวิชาการเป็นไปตามเป้าหมายทั้ง 2 เขตมีศึกษานิเทศก์คอยกำกับ ติดตาม ดูแลสถานศึกษาในสังกัด มีการพัฒนาหลักสูตร พัฒนาระบบการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีการส่งศึกษานิเทศก์ไปเป็นที่เลี้ยงให้สถานศึกษาในสังกัดเพื่อจัดทำและพัฒนาหลักสูตร มีการจัดทำเกณฑ์มาตรฐานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ดูแลเรื่องการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ด้านหน่วยปฏิบัติซึ่งเป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่ พบว่าสามารถดำเนินงานด้านวิชาการได้เป็นอย่างดี เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ สามารถพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่นได้เอง ทั้งนี้การดำเนินงานของสถานศึกษาจะต้องสอดคล้องกับภารกิจและนโยบายของเขตพื้นที่การศึกษาและสอดคล้องกับนโยบายของส่วนกลาง (สพฐ.) โดยโครงการต่างๆ ต้องผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการสถานศึกษาก่อนและต้องมีการรายงานผลการดำเนินงานให้เขตพื้นที่ได้รับทราบ ซึ่งเขตพื้นที่จะทำหน้าที่ในการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล นอกจากนี้สถานศึกษามีการจัดโครงการพัฒนาทางวิชาการในด้านต่างๆ อย่างสม่ำเสมอโดยได้รับความร่วมมือจากเครือข่าย ชุมชน ผู้ปกครอง และภาคส่วนอื่นๆ เป็นอย่างดี แม้ว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่จะมี

ผลงานด้านวิชาการที่สามารถพัฒนาหลักสูตรและสร้างเครือข่ายทางวิชาการได้ แต่สถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดเล็ก พบว่ายังขาดศักยภาพและความพร้อมในด้านวิชาการ โดยเฉพาะสถานศึกษาขนาดเล็กไม่สามารถพัฒนางานวิชาการและหลักสูตรเองได้

1.2.2 การดำเนินงานด้านงบประมาณ ผลการวิจัยพบว่าเขตพื้นที่ที่สามารถบริหารจัดการงบประมาณได้อย่างดีเป็นไปตามแผนงานโครงการที่วางไว้ มีการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้งบประมาณของเขตและสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ กรรมการเขตพื้นที่การศึกษา มีบทบาทและอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาอนุมัติค่าของงบประมาณตามที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเสนอ การดำเนินงานงบประมาณมีความคล่องตัวขึ้น ด้านการระดมทรัพยากร พบว่าสถานศึกษาในสังกัดมีความเข้มแข็งในการระดมทรัพยากรจากชุมชนได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะสถานศึกษาขนาดใหญ่ แต่สำหรับสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็กเขตยังต้องเข้าไปดูแลและให้ความช่วยเหลือในเรื่องเงินอุดหนุน ด้านการดูแลวัสดุ ครุภัณฑ์ของสถานศึกษาทั้งขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ให้ข้อมูลตรงกันว่ามีการดำเนินงานตามระเบียบพัสดุ แต่สถานศึกษายังขาดความรู้ในเรื่องการจัดซื้อจัดจ้าง

1.2.3 การดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคล ผลการวิจัยพบว่า การสรรหา บรรจุ แต่งตั้งโยกย้ายบุคลากร ยังขาดความอิสระคล่องตัว เนื่องจากยังติดกับกฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ จากส่วนกลาง อำนาจหน้าที่ในการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังให้กับสถานศึกษาเป็นหน้าที่ของเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งวิเคราะห์อัตรากำลังให้ตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการอนุมัติค่าของบุคลากรต้องอยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาด้วยบางครั้งทำให้การดำเนินงานล่าช้าไม่ทันต่อความต้องการใช้บุคลากร อย่างไรก็ตามเขตพื้นที่การศึกษามีมาตรการในการแก้ไขปัญหาที่วิกฤติให้กับสถานศึกษาที่เดือดร้อนในเรื่องบุคลากร โดยมีโครงการช่วยเหลือจากสพฐ. แต่ก็ยังเป็นแค่การบรรเทาปัญหาหรือแก้ปัญหาที่ปลายเหตุ ยังไม่สามารถแก้ไขได้อย่างแท้จริง

นอกจากนี้ เขตพื้นที่การศึกษามีการพัฒนาบุคลากร และเขตสามารถบริหารจัดการได้ดีเนื่องจากมีการวางแผนงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนงานโครงการในแต่ละปี

1.2.4 การดำเนินงานด้านบริหารทั่วไป ผลการวิจัยพบว่าภารกิจงานบริหารทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน้าที่ของสำนักอำนวยการโดยตรง ทั้งเรื่องการประสานงานทั่วไปภายในและภายนอกสำนักงาน รวมถึงงานสารบรรณ ส่วนงานสารสนเทศทางการศึกษาเป็นภารกิจของสำนักนโยบายและแผนซึ่งต้องเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษาเพื่อนำไปต่อยอดในการวิจัยและพัฒนา ด้านการติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานในส่วนกลาง (สพฐ.) และสถานศึกษา แบ่งเป็นการใช้เอกสารทางราชการ และ การใช้ E-office สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็กที่ไม่สามารถใช้ระบบ E-office จะใช้เครื่องส่งเอกสารนอกจากนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการพัฒนาบุคลากรและครูให้มีความรู้ทางด้านเทคโนโลยี และการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา รวมถึงมีการพัฒนาเว็บไซต์และสื่อต่างๆ ของสำนักงานเขตในการเข้าถึงข้อมูลและสามารถประสานงานกับหน่วยงานอื่นได้สะดวกรวดเร็ว ซึ่งการบริหารงานทั่วไปภายในสำนักงานเขตไม่ค่อยมีปัญหาเนื่องจากทำงานกันแบบพึ่งพาอาศัยและบรรยากาศในการทำงานไม่มีความตึงเครียด นอกจากนี้ สำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษายังมีหน้าที่ในการส่งเสริม ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำและประสานอำนวยความสะดวกให้กับสถานศึกษาของท้องถิ่นและสถานศึกษาเอกชนด้วย

สำหรับงานบริหารทั่วไปในสถานศึกษา พบว่าครูยังต้องมาทำงานด้านธุรการอยู่แต่ก็มีบางสถานศึกษาที่มีการจ้างเจ้าหน้าที่ธุรการมาปฏิบัติหน้าที่เพื่อลดภาระของครู มีการจัดโปรแกรมระบบข้อมูลสารสนเทศที่ชัดเจน

2. ปัจจัยที่เอื้อและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการกระจายอำนาจการจัดการศึกษา

2.1 ปัจจัยที่เอื้อและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการกระจายอำนาจการจัดการศึกษา (ข้อมูลเชิงปริมาณ)

ปัจจัยที่เอื้อต่อการดำเนินงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ความพร้อมของผู้รับอำนาจ	3.67	0.72	มาก
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	3.67	0.81	มาก
3. การบริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	3.70	0.82	มาก
4. การประชาสัมพันธ์	3.41	0.91	ปานกลาง
5. ความเป็นมืออาชีพของบุคลากร	3.52	0.76	มาก
6. การบริหารแบบมีส่วนร่วม	3.55	0.71	มาก
7. การกำหนดเป้าหมายความเป็นเลิศ	3.55	0.71	มาก
ภาพรวม	3.59	0.63	มาก

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยระดับมากกว่าทั้ง 7 ปัจจัย ($\bar{x} = 3.59$, S.D.= 0.63) เอื้อต่อการดำเนินงานด้านการกระจายอำนาจ และเมื่อพิจารณาปัจจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมากว่าปัจจัยด้านการบริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เอื้อต่อการดำเนินงานด้านการกระจายอำนาจ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.70$, S.D.= 0.82) ส่วนปัจจัยด้านการประชาสัมพันธ์ ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.41$, S.D.= 0.91)

ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ความไม่พร้อมของกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	3.88	0.92	มาก
2. ความไม่พร้อมของผู้กระจายอำนาจ	3.82	0.92	มาก
3. ความไม่พร้อมด้านงบประมาณและทรัพยากร	3.73	0.90	มาก
4. ความไม่พร้อมของบุคลากรที่รับเอาอำนาจไปปฏิบัติ	3.86	1.00	มาก
5. ขาดการบริหารแบบบูรณาการและมีส่วนร่วม	3.51	0.91	มาก
6. เทคนิค สไตล์ นวัตกรรม และพฤติกรรมกรรมการบริหารของแต่ละหน่วยงานมีความแตกต่างกัน	3.56	0.95	มาก
7. ความไม่ต่อเนื่องของผู้บริหาร	3.81	1.01	มาก

ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
8. การขาดเอกภาพในการบริหาร	3.54	1.00	มาก
9. ระบบติดตามตรวจสอบและประเมินผลยังขาดประสิทธิภาพ	3.30	1.03	ปานกลาง
10. วัฒนธรรมองค์กร/วัฒนธรรมการปฏิบัติงาน	3.49	0.76	ปานกลาง
ภาพรวม	3.67	0.75	มาก

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นระดับมากกว่าทั้ง 10 ปัจจัย ($\bar{x} = 3.67$, S.D.= 0.75) เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานด้านการกระจายอำนาจ และเมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมากกว่าปัจจัยจากความไม่พร้อมของกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงาน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.88$, S.D.= 0.92) ส่วนปัจจัยด้านระบบติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลยังขาดประสิทธิภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.30$, S.D.= 1.03)

2.2 ปัจจัยที่เอื้อและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการกระจายอำนาจการจัดการศึกษา (ข้อมูลเชิงคุณภาพ)

2.2.1 ปัจจัยที่เอื้อต่อการกระจายอำนาจการจัดการศึกษา

จากผลการวิจัยพบว่า ความชัดเจนของนโยบายด้านการกระจายอำนาจ ซึ่งต้องสะท้อนถึงการกระจายอำนาจอย่างแท้จริง มิใช่เป็นเพียงการกระจายอำนาจในกฎหมายเท่านั้น กล่าวคือต้องสามารถนำสู่การปฏิบัติได้อย่างจริงจัง นอกจากนี้ยังมีปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารทั้งผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษารวมถึงคณะกรรมการทุกชุดต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างมืออาชีพ สามารถยอมรับและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ อีกทั้งกฎหมายด้านการกระจายอำนาจ กฎระเบียบต่าง ๆ ซึ่งเป็นอุปสรรคทำให้การดำเนินงานล่าช้าก็ต้องมีการปรับปรุง แก้ไข รวมถึงการปรับบทบาทของหน่วยงานในส่วนกลางที่ภาครัฐควรปรับบทบาทหรือลดบทบาทจากการเป็นผู้กำหนดนโยบาย ส่งเสริมมาเป็นผู้ให้การสนับสนุน กำกับ ติดตาม เพื่อให้หน่วยงานภาคปฏิบัติหรือหน่วยงานในส่วนภูมิภาคสามารถดำเนินการกิจได้อย่างอิสระ คล่องตัวและสะท้อนปัญหาตามบริบทของพื้นที่ได้อย่างแท้จริง

2.2.2 ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการกระจายอำนาจการจัดการศึกษา

จากผลการวิจัยพบว่า การขาดความอิสระคล่องตัวและขาดอำนาจการตัดสินใจ ถึงแม้ว่าจะมีกฎหมายด้านกระจายอำนาจและมีการมอบอำนาจตามพระราชบัญญัติการศึกษาแล้วก็ตาม แต่ในความเป็นจริงอำนาจในการตัดสินใจยังอยู่ที่ส่วนกลางเป็นส่วนใหญ่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอำนาจการตัดสินใจด้านงบประมาณและด้านบุคลากร รวมถึงปัญหานโยบายการศึกษาจากส่วนกลาง และผู้นำที่มีการเปลี่ยนแปลงบ่อย

นอกจากนี้ยังพบปัญหาด้านความเชื่อมโยงระหว่างเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษากับหน่วยงานในส่วนกลางซึ่งยังคงมีการบังคับบัญชาจากส่วนกลางเป็นส่วนใหญ่ แต่การทำงานยังไม่สามารถบูรณาการกันได้ ปัญหาด้านขององค์คณะบุคคลในรูปแบบกรรมการทั้งกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา กรรมการสถานศึกษาพบว่ากรรมการยังไม่เข้าใจในบทบาท หน้าที่ของตนเอง ขาดศักยภาพและความพร้อม กฎ ระเบียบยังขาดความยืดหยุ่น ทำให้เพิ่มภาระงานและเสียเวลาไปกับกระบวนการดำเนินงาน และปัญหาที่พบมากที่สุดคือ การขาดแคลนศึกษานิเทศก์ ไม่มีอำนาจการสรรหาบุคลากร ด้านสถานศึกษาพบว่าสถานศึกษาที่ห่างไกลไม่สามารถระดม

ทรัพยากรจากชุมชนได้ ขาดเงินอุดหนุน ขาดแคลนครูและบุคลากร ครูที่มีอยู่ไม่ตรงกับสาขา รวมถึงขาดแคลนปัจจัยพื้นฐานต่าง ๆ

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการดำเนินงานด้านการกระจายอำนาจในภาพรวมสามารถดำเนินงานได้ระดับดี
2. ปัจจัยที่เอื้อต่อการดำเนินงานด้านการกระจายอำนาจ อาทิ การบริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาลความชัดเจนของนโยบายด้านการกระจายอำนาจที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างแท้จริง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การปรับปรุง แก้ไข กฎหมาย/กฎระเบียบ และการปรับลดบทบาทของหน่วยงานส่วนกลาง เป็นต้น ส่วนปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานด้านการกระจายอำนาจ อาทิ ความไม่พร้อมของกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง การขาดความอิสระคล่องตัวและขาดอำนาจการตัดสินใจ นโยบายการศึกษาจากส่วนกลางและผู้นำมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย การทำงานไม่สามารถบูรณาการกันได้ คณะบุคคลในรูปแบบกรรมการไม่เข้าใจบทบาท หน้าที่ ขาดศักยภาพและความพร้อม กฎ ระเบียบ กระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ขาดความยืดหยุ่น ขาดแคลนศึกษานิเทศก์ เขตพื้นที่ไม่มีอำนาจการสรรหาบุคลากรและสถานศึกษาที่ห่างไกลขาดปัจจัยพื้นฐาน เป็นปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงาน
3. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการส่งเสริมการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

3.1 ข้อเสนอแนะในภาพรวมของการนำนโยบายการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติ

3.1.1 นโยบายด้านการศึกษาของประเทศต้องไม่แปรเปลี่ยนไปตามการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง

3.1.2 ภาครัฐต้องปรับหรือลดบทบาทจากผู้สั่งการมาเป็นผู้กำกับดูแลคุณภาพและการจัดการความรู้ และปรับเปลี่ยนให้สถานศึกษาเป็นหน่วยพัฒนาหลักแทนที่รัฐโดยให้สถานศึกษาได้รับการจัดสรรงบประมาณและมีอำนาจในการตัดสินใจเลือกหลักสูตร

3.1.3 กระทรวงศึกษาธิการหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสอดคล้องของข้อกำหนด ประกาศ ระเบียบ หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการกระจายอำนาจ

3.1.4 สร้างกลไกตรวจสอบ ประเมินผล หลังจากที่มีการนำนโยบายการกระจายอำนาจไปปฏิบัติอย่างชัดเจนและเป็นระบบ

3.1.5 มีการนิเทศ ติดตาม คุณภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาที่สอดคล้องกับนโยบายการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

3.1.6 เสริมสร้างภาวะความเป็นผู้นำและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับผู้บริหารด้านการศึกษาในทุกระดับตั้งแต่ผู้บริหารในหน่วยงานระดับนโยบายจนถึงผู้บริหารในหน่วยปฏิบัติ

3.2 ข้อเสนอแนะด้านวิชาการ

3.2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรประเมินศักยภาพและความพร้อมเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษา

3.2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรเร่งจัดการระบบบริหารจัดการหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพ มีการประสานเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้เกิดความพร้อมและความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการหลักสูตรที่ตรงกัน

3.2.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัดควรจัดโปรแกรมการฝึกอบรมพัฒนาหรือเสริมสร้างศักยภาพและความพร้อมจากอำนาจที่ได้รับมอบ 4 ด้าน

3.2.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรสนับสนุนให้เกิดเครือข่ายพัฒนาสถานศึกษาที่ดีมีประสิทธิภาพ โดยจำแนกตามบริบทของสถานศึกษา สนับสนุนให้กรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารและครูจัดการความรู้ในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเองและนำเอาความรู้ประสบการณ์มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้ามพื้นที่เป็นระยะ ๆ และมีความต่อเนื่อง

3.2.5 สถานศึกษาควรประสานความร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาในท้องถิ่นหรือผู้เชี่ยวชาญให้เข้ามาเป็นที่ปรึกษา

3.2.6 สถานศึกษาควรสร้างระบบพัฒนาครู โดยให้ครูวิทยฐานะสูงเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาครูใหม่ และเป็นการสนับสนุนให้เกิดระบบชุมชนเรียนรู้ทางวิชาการร่วมกัน

3.2.7 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรจัดให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาภายในอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตลอดจนส่งเสริมให้ครูพัฒนาและคิดค้นนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียน

3.3 ข้อเสนอแนะด้านงบประมาณ

3.3.1 กระทรวงศึกษาธิการควรแก้ไขเกี่ยวกับระเบียบปฏิบัติด้านการเงินการเบิกจ่ายงบประมาณ และควรจัดสรรงบประมาณให้ตรงกับความต้องการของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

3.3.2 กระทรวงศึกษาธิการควรปรับหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาให้มีความเสมอภาคและเป็นธรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา

3.3.3 กระทรวงศึกษาธิการควรปรับระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาครู เพื่อให้สถานศึกษาสามารถคิดวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาของตนเอง

3.3.4 ควรจัดสรรงบประมาณให้เขตพื้นที่การศึกษาแบบเป็น Block Grant เพื่อให้เขตพื้นที่การศึกษาได้นำไปบริหารจัดการเอง และควรให้ขยายวงเงินได้ในกรณีฉุกเฉิน

3.3.5 ควรให้สถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนจัดทำงบประมาณ รวมถึงให้ความรู้ด้านการดำเนินงานงบประมาณที่เป็นแนวทางปฏิบัติให้ชัดเจน

3.3.6 ควรจัดสรรเงินอุดหนุนให้กับสถานศึกษาโดยคำนึงถึงความไม่เท่าเทียมกันเพื่อให้สอดคล้องตามบริบทของแต่ละพื้นที่และควรมีมาตรการทางการเงินมาช่วยเหลือสถานศึกษาที่ห่างไกล ขาดความพร้อม โดยกำหนดเป็นนโยบายช่วยเหลือให้ชัดเจนเป็นรูปธรรม

3.4 ข้อเสนอแนะด้านการบริหารงานบุคคล

3.4.1 กระทรวงศึกษาธิการควรทบทวนกฎ ระเบียบเกี่ยวกับสรรหาบุคลากรทางการศึกษา ที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา และควรวางแผนระบบการผลิตและการใช้ครูตามสาขาที่ขาดแคลน และจำเป็นที่ต้องใช้ในแต่ละพื้นที่

3.4.2 กระทรวงศึกษาธิการควรเร่งปรับระบบการประเมินวิทยฐานะของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานทางวิชาการที่เน้นกระบวนการจัดการเรียนการสอนและผลการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.4.3 คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเร่งรัดปรับปรุง หลักเกณฑ์การคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษา

3.4.4 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารหรือครูอาจารย์ต้องอยู่บนหลักการของการเสริมแรงทางบวก มากกว่าการมุ่งจับผิดและลงโทษ

3.4.5 ควรทบทวนบทบาทอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษา หากมีอำนาจหน้าที่มากเกินไปควรปรับลด

3.4.6 การสรรหา คัดเลือกบุคลากรควรให้สถานศึกษาสรรหาได้เอง เพื่อบรรจุครูที่มีความรู้ความสามารถตรงกับความต้องการ และยึดตามเกณฑ์การขาดแคลนเป็นหลัก

3.4.7 การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังของบุคลากรไม่ควรขึ้นกับส่วนกลางทั้งหมดควรให้อำนาจการตัดสินใจอยู่ที่เขตพื้นที่การศึกษาได้พิจารณาสรรหา แต่งตั้งได้เองในกรณีเร่งด่วน

3.5 ข้อเสนอแนะด้านการบริหารงานทั่วไป

3.5.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีระบบการติดตามการบริหารจัดการของสถานศึกษา เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของผลการดำเนินงานกับนโยบายที่กำหนด และให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

3.5.2 สถานศึกษาควรส่งเสริมหรือพัฒนาศักยภาพและความพร้อมของบุคลากรในสถานศึกษาให้มีคุณลักษณะที่สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง ส่งเสริมการฝึกอบรมพัฒนาตนเอง มีการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน

3.5.3 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพยายามมอบหมายภารกิจของการบริหารจัดการสถานศึกษาให้อยู่ในความรับผิดชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาตามหลักการกระจายอำนาจอย่างแท้จริง

3.5.4 ควรลดขั้นตอนการส่งการลงไปที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานในส่วนกลางกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาที่อยู่ห่างไกล เพื่ออำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงาน

3.5.5 ควรจัดให้มีปัจจัยพื้นฐานทุกอย่างให้พร้อมและสมบูรณ์เท่าเทียมกันตามความเหมาะสมทั้งในสถานศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก และจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาและชุมชนที่อยู่ใกล้เคียงสถานศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

อภิปรายผลการวิจัย

1. การดำเนินงานด้านการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครปฐม ในภาพรวมของการดำเนินงานทั้ง 4 ด้าน สามารถดำเนินงานได้ในระดับมาก โดยด้านการบริหารบุคคลสามารถดำเนินงานได้ในระดับสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านงบประมาณ ทั้งนี้จากผลการวิจัยครั้งนี้งานด้านการบริหารบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถดำเนินงานได้ในระดับสูงสุดอาจเนื่องมาจากการแบ่งโครงสร้างภายในสำนักงานเขตมีความชัดเจน อีกทั้งรูปแบบการบริหารจัดการงานด้านบุคคลไม่มีความซับซ้อน ไม่เน้นการสั่งการ รายละเอียดของงานมีไม่มาก จึงส่งผลให้การทำงานด้านบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับที่สูง ส่วนด้านวิชาการสามารถดำเนินงานในระดับปานกลาง โดยเฉพาะด้านการส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดหลักสูตรเฉพาะด้าน เช่น โรงเรียนสองภาษา โรงเรียนตามแนวพุทธ โรงเรียนกีฬา ฯลฯ สำนักงานเขตสามารถดำเนินงานได้ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา เรื่อง บทวิเคราะห์สถานการณ์สภาพการพัฒนาคูทั้งระบบและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคูเพื่อคุณภาพผู้เรียน (2556) ที่พบว่าระบบการบริหารจัดการด้านการกระจายอำนาจประเด็นระบบการบริหารจัดการเรื่องการใช้หลักสูตรยังมีปัญหา

2. ปัจจัยที่เอื้อต่อการดำเนินงานด้านการกระจายอำนาจจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา จากความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา พบว่า “ปัจจัยด้านการบริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล” เอื้อต่อการดำเนินงานด้านการกระจายอำนาจสูงสุด รองลงมา คือ “ปัจจัยด้านความพร้อมของผู้รับอำนาจ” และ “ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร” ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อการดำเนินงานด้านการกระจายอำนาจให้เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551) ที่พบว่า การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลจะช่วยให้การกระจายอำนาจจะประสบความสำเร็จ โดยต้องมีการเปิดโอกาสให้ประชาชน ชุมชน หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษา และต้องขึ้นอยู่กับความพร้อมทางด้านทรัพยากรการศึกษาทั้งบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีสมรรถภาพขององค์กรด้านความรู้ ความสามารถ ความชำนาญความผูกพันการสนับสนุนทรัพยากรในการรองรับการกระจายอำนาจในการบริหารและจัดการศึกษา

ส่วนปัจจัยด้านภาวะผู้นำสอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของยูกัล (Gary A.Yukl : 1998 อ้างถึงใน วีรพงษ์ ไชยหงษ์) ซึ่งระบุว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถสูง และสามารถเปลี่ยนเป้าหมายและความเชื่อของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปในทิศทางที่จะทำให้ผลผลิตขององค์กรสูงขึ้น

3. ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานด้านการกระจายอำนาจจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา จากความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา พบว่า ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานด้านการกระจายอำนาจจัดการศึกษาอันดับแรกคือ “ปัจจัยจากความพร้อมของกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง” รองลงมาคือ “ปัจจัยจากความพร้อมของผู้กระจายอำนาจ” ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยและพัฒนาเขตพื้นที่การศึกษาคัดสรรเพื่อรองรับการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาสู่เขตพื้นที่และสถานศึกษาของ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2555) ที่ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานด้านการกระจายอำนาจทางการศึกษา คือ กฎระเบียบต่างๆ ด้านการกระจาย

อำนาจการจัดการศึกษายังไม่เอื้อต่อการดำเนินการทั้ง 4 ด้าน ส่วนความไม่พร้อมของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา เนื่องจากสภาพความเป็นจริงรัฐหรือส่วนกลางยังคงบริหารจัดการแบบรวมศูนย์อำนาจ ยังไม่พร้อมที่จะปล่อยอำนาจจากมือ อำนาจการตัดสินใจต่างๆ ส่วนใหญ่ยังต้องขึ้นอยู่กับส่วนกลาง สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ วรากรณ์ สามโกเศศ และคณะ (2553) รวมทั้งสอดคล้องกับผลการศึกษาสภาพปัจจัยเอื้อและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการกระจายอำนาจการบริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยของ ดิเรก พรสีมา และคณะ (2553) ที่ได้ข้อค้นพบประเด็นปัญหาอุปสรรคด้านการกระจายอำนาจว่ามูลเหตุของปัญหาเกิดจากการที่หน่วยงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคยังคุ้นเคยกับพฤติกรรมการบริหารแบบรวมอำนาจ ผู้บริหารส่วนกลางยังคงนิยมสั่งการ และคิดโครงการต่าง ๆ แทนเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาใช้พฤติกรรมการบริหารแบบเดิม ๆ ไม่ต่างจากพฤติกรรมก่อนการกระจายอำนาจ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 หน่วยงานกลาง นำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการส่งเสริมการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ไปเผยแพร่ให้สำนักงานเขตพื้นที่และสถานศึกษารับทราบ

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่และสถานศึกษานำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการส่งเสริมการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาไปปรับใช้ในการดำเนิน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการประเมินศักยภาพความพร้อมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในการรับการกระจายอำนาจจัดการศึกษา

2.2 ควรทำการศึกษากรณีศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานตามการกระจายอำนาจจัดการศึกษา เพื่อวิเคราะห์สาเหตุหรือปัจจัยที่ส่งผลให้ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน

2.3 ควรทำการศึกษาติดตามประเมินผลการดำเนินงานด้านการกระจายอำนาจการศึกษาในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา ตั้งแต่การประกาศนโยบายดังกล่าว

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)

พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

ดิเรก พรสีมา และคณะ. (2553). รายงานการวิจัยการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา. มปท.

พินสุดา สิริธรรังศรี และคณะ. (2555). รูปแบบและกลไกการส่งเสริมการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร : พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.

- วรากรณ์ สามโกเศศ และคณะ. (2553). รายงานข้อเสนอทางเลือกระบบการศึกษาที่เหมาะสมกับสภาวะคนไทย. โครงการศึกษาเพื่อพัฒนาข้อเสนอทางเลือกที่เหมาะสมสำหรับการปฏิรูปการศึกษาเพื่อสภาวะคนไทย (ปศท.).สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.).กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- วีรพงษ์ ไชยหงส์. (2558). ภาวะผู้นำทางวิชาการ. (Web-Based Instruction: WBI). [ออนไลน์].สืบค้นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2558. จาก [http://www.weerapong.net/index.php?lite= article&qid=627576](http://www.weerapong.net/index.php?lite=article&qid=627576)
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2555). การวิจัยและพัฒนาเขตพื้นที่การศึกษาคัดสรร เพื่อรองรับการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาสู่เขตพื้นที่และสถานศึกษา. มปท.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). บทวิเคราะห์สถานภาพการพัฒนาครูทั้งระบบและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาครูเพื่อคุณภาพผู้เรียน. กรุงเทพมหานคร : พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). ปัจจัยที่เอื้อต่อการดำเนินงานด้านการกระจายอำนาจให้เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา. มปท.