

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับการบริหารงานบุคคลของ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

**The Relationship between School-based Management and Personnel
Administration of Schools under Phetchaburi Primary Educational
Service Area Office 1**

จำเรียง นิลพงษ์, สุเทพ ลิ้มอรุณ
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
18 หมู่ 8 ต.นาบัว อ.เมือง จ.เพชรบุรี 76000 โทร 082-2897359 E-mail: rieng_01@yahoo.co.th

Jumrieng Nilapong, Sutep Limaroon
Educational Administration Phetchaburi Rajabhat University
18 Mou. 8 Tumbonnawung, Meuang District, Phetchaburi Province 76000 Thailand Tel: 082-2897359 E-mail: rieng_01@yahoo.co.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 2) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 116 คน ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 349 คน รวม 465 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า

1. การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่อยู่ในอันดับแรก คือ หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล รองลงมา คือ หลักการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้ประชาชน และด้านที่อยู่ในอันดับสุดท้าย คือ หลักการกระจายอำนาจ

2. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่อยู่ในอันดับแรก คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาบุคคล และด้านที่อยู่ในอันดับสุดท้าย คือ ด้านการออกจากราชการ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อค้นพบจากการวิจัย คือ ผู้บริหารควรมีนโยบายในการกระจายอำนาจโดยให้ประชาชนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และวัตถุประสงค์ การค้นปัญหาและสาเหตุของปัญหาภายในชุมชน และได้เสนอแนวทางและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้าน

วิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารทั่วไปของสถานศึกษา เพื่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การบริหารงานบุคคล

Abstract

The purposes of this research were to study: 1) the school-based management of schools, 2) the personnel administration of schools, and 3) the relationship between the school-based management and the personnel administration of schools under the Phetchaburi Primary Educational Service Area Office 1. The samples used in the research were 465 informants consisting of 116 school administrators, and 349 informants consisting of school teachers and school committee. The research instrument used for data collection was a 5-rating scale questionnaire. Data were analyzed through percentage, mean, standard deviation, and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The research results were as follows:

1. The school-based management was at a high level in overall principles, namely the principle of check and balance, followed by the principle of restoring the education to the public, and the final aspects of decentralization.

2. The personnel administration was at a high level in overall principles, namely manpower planning and placement, followed by the individuals developing, but the aspect of the retirement was at the lowest level.

3. There was a positive relationship at a very high level with statistical significance at 0.01 level between the school-based management and the personnel administration.

Based on the research results the school administrators should set out the policy of decentralization by allowing people in the community to take part in management decisions, as well as, setting out the policies, planning objectives, finding problems and the cause of the problems in the community, including allowing people to participate in the management of academic affairs, budgets, personnel administration and general management for effective educational management.

Keyword: School-based Management, Personnel Administration

1. บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการของมนุษย์ในสังคมที่ช่วยให้มนุษย์สามารถดำรงอยู่ได้ด้วยความรู้และพัฒนาคูณภาพชีวิตให้สูงขึ้นสอดคล้องกับสถานการณ์และยุคสมัยขณะเดียวกัน ก็ถ่ายทอดสิ่งเหล่านั้นไปสู่คนรุ่นต่อ ๆ ไปการศึกษาจึงเป็นเครื่องมือพื้นฐานของการพัฒนามนุษย์ที่เกื้อหนุนต่อการพัฒนาสังคมการจัดการศึกษาของไทยได้วิวัฒนาการมาเป็นลำดับหลายยุคหลายสมัยมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาทั้งในด้านปรัชญาความเชื่อเจตคติระบบการบริหารการจัดการตลอดจนความมุ่งหมายของการศึกษาการจัดการศึกษาที่ผ่านมาเป็นระบบการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลางการมีส่วนร่วมค่อนข้างน้อยไม่สนองต่อความต้องการและเปลี่ยนแปลงของสังคม การแก้ไขปัญหาและพัฒนาเพื่อให้ระบบการศึกษามีประสิทธิภาพต้องจัดการศึกษาทั้งในระดับมหภาคและระดับจุลภาคโดยเฉพาะระบบการบริหารจัดการที่หน่วยปฏิบัติจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเปลี่ยนแปลงทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับระบบความคิด และแนวปฏิบัติ ทั้งนี้เพื่อเกิดความเข้มแข็งยืดหยุ่นคล่องตัวและสอดคล้องกับบริบทของแต่ละท้องถิ่น[4]

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 ได้บัญญัติว่าบุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายความสำคัญของรัฐธรรมนูญ ในมาตรานี้ได้กล่าวเน้นถึงคุณภาพอันหมายถึงคุณภาพทางการจัดการศึกษาโดยเน้นการพัฒนาคนไทย ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจสติปัญญาความรู้และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและมาตรา 8 ซึ่งยึดหลักการศึกษาลดตลอดชีวิตสำหรับประชาชนให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษากระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการงบประมาณการบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปให้กับสถานศึกษาโดยตรงโดยให้สถานศึกษา โดยให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษาประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครองผู้แทนครูผู้แทนองค์กรชุมชนผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการสถานศึกษา[1]

ในการที่จะให้การศึกษาของชาติดำเนินไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 ได้นั้นจำเป็นจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาครั้งใหญ่โดยปรับระบบ

การศึกษาใหม่ที่เรียกว่าการปฏิรูปการศึกษาซึ่งเป็นการกิจสำคัญและยิ่งใหญ่ที่ทุกคนทุกหน่วย งานทุกองค์กร จะต้องร่วมคิดร่วมทำและช่วยตัดสินใจเนื่องจากเป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม ทั้งเชิงความคิดความเชื่อและการปฏิบัติซึ่งต้องอาศัยการมีส่วนร่วมและสภาวะการเป็นผู้นำในการดำเนินงานอย่างจริงจังและต่อเนื่องการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นกลยุทธ์ในการปรับปรุงการจัดการศึกษาด้วยการเปลี่ยนอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจจากส่วนกลางไปยังแต่ละโรงเรียนให้คณะกรรมการสถานศึกษา (School Councilor School Board) ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนผู้ปกครองผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชนผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผู้แทนศิษย์เก่าและผู้แทนผู้ทรงคุณวุฒิได้มีอำนาจในการบริหาร จัดการศึกษาในโรงเรียนมีหน้าที่และรับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานวิชาการงานงบประมาณงานบุคลากรและงานบริหารทั่วไปโดยเป็นไปตามความต้องการของนักเรียนและชุมชนการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานจะต้องนำมาใช้ในการจัดการศึกษาของไทยตามความต้องการของโรงเรียนและชุมชน[4]การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นรูปแบบหนึ่งของการกระจายอำนาจทางการศึกษาและลดการควบคุมโรงเรียนจากส่วนกลางลง โดยให้ความสำคัญกับคณะกรรมการโรงเรียนจึงมีการแต่งตั้งคณะกรรมการโรงเรียนให้มีอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ของโรงเรียนผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจในระดับโรงเรียนไม่มี แต่ผู้บริหารเท่านั้นยังมีตัวแทนของคณะกรรมการ และผู้ปกครองร่วมด้วย[12]

ดังนั้นการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานจึงทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านการบริหารและการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างมากมายทั้งหลักการแนวคิดภารกิจกลยุทธ์ตั้งนั้นกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงมีนโยบายกระจายอำนาจไปยังสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 โดยกำหนดให้มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียน โครงการปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคูณภาพผู้เรียนโดยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั่วประเทศดำเนินการตามนโยบายดังกล่าวซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ได้ดำเนินการให้โรงเรียนในโครงการปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคูณภาพผู้เรียนนำหลักการแนวคิดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาซึ่งได้ดำเนินการมาระยะหนึ่งแล้วและโรงเรียนได้เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการบริหารโรงเรียน เนื่องจากการบริหารที่มีการเชื่อมโยงมิติต่าง ๆ ของสังคมเข้าด้วยกันก่อให้เกิดการพัฒนาแบบองค์รวม ทำให้ชุมชนมีความเข้มแข็งที่สามารถกำหนดทิศทาง คุณค่าวิธีการดำเนินชีวิตอย่างเพียงพอ ดำรงเอกลักษณ์ของตนเองสามารถปรับตัวให้รู้เท่าทันบริบทแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไปโดยกระบวนการเพิ่มศักยภาพและความเข้มแข็งของชุมชนแนวคิดที่ควรให้ความสำคัญยิ่ง เช่น แนวคิดการมีส่วนร่วมการกระจายอำนาจจากส่วนกลางสู่ท้องถิ่นและการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ของคนในชุมชนนั้น ๆ

จากสภาพดังกล่าวนี้ว่าเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคลากรโดยตรงในการบริหาร ได้แก่การวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคคล

วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการเพื่อพัฒนาคุณภาพ การบริหารและการจัดการเรียนการสอนให้เต็มที่ ทำให้คุณภาพการบริหารมีประสิทธิภาพ และทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมีคุณภาพที่ดี รวมทั้งการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นยุทธศาสตร์หนึ่งของการพัฒนาชนบทหลักการสำคัญหรือหัวใจของการมีส่วนร่วมของประชาชน คือจะต้องให้ประชาชนได้มีโอกาสเข้าร่วมในทุกขั้นตอนของกระบวนการ ตั้งแต่ร่วมคิดร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผิดชอบใน ผลการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นปัจจุบันนี้ทั้งหน่วยงานของรัฐ องค์กรพัฒนาเอกชนและองค์กรประชาชนต่างมุ่งสนับสนุนส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อหวังสัมฤทธิ์ผลคือความสำเร็จในงานพัฒนาซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 79 และมาตรา 56

ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ผู้วิจัยจึงสนใจเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ว่าเป็นอย่างไร มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ เพื่อที่ผู้บริหารการศึกษา ตลอดจนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะนำผลการศึกษา ที่ได้ไปเป็นแนวทางปรับปรุงและส่งเสริมการบริหารงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

2.2 เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

3. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตในการวิจัย ดังนี้

3.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร สุ่มแบบเจาะจง จำนวน 116 คน ครูและคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 จำนวนหนา ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) [13] ได้ตัวอย่าง จำนวน 349 คนรวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 465 คน

3.2 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระได้แก่ การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็น ฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 1 ประกอบด้วย 1) หลักการกระจายอำนาจ 2) หลักการมีส่วนร่วม 3) หลักการคินอำนาจการจัดการศึกษาให้ประชาชน 4) หลักการบริหารตนเองและ 5) หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล

ตัวแปรตาม ได้แก่การบริหารงานบุคคลของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ประกอบด้วย 1)การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3)การพัฒนาบุคคล 4)วินัยและ การรักษาวินัย และ 5) การออกจากราชการ

4. วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

4.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ประกอบด้วย หลักการกระจายอำนาจ หลักการมีส่วนร่วม หลักการคินอำนาจการจัด การศึกษาให้ประชาชน หลักการบริหารตนเอง และหลักการตรวจสอบ และถ่วงดุล ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคลากรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

4.2 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

สร้างแบบสอบถามและนำแบบสอบถามเสนออาจารย์ ที่ปรึกษา นำมาปรับปรุงแก้ไขแล้วจึงนำร่างแบบสอบถามที่ปรับปรุง แล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ปรับปรุง แก้ไขนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำมาวิเคราะห์หาค่า ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอน บาคมีค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับ เท่ากับ 0.9880จึงนำแบบสอบถาม ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือราชการ จากสำนักงานคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี เพื่อขอ ความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 และผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ ผู้บริหารและครูผู้สอนเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวม ข้อมูลด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามคืนมา จำนวน 465 ฉบับ ซึ่งคิดเป็น ร้อยละ 100 และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยวิเคราะห์ สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยการใช้สถิติค่าร้อยละ วิเคราะห์การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 1 โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดย กำหนดค่าคะแนนเฉลี่ย และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการบริหารโดย ใช้โรงเรียนเป็นฐานกับการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้วยค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยวิธีการของเพียร์สัน

5. สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ หลักการตรวจสอบและถ่วงดุลคือ หลักการคั่นอำนาจการจัดการศึกษาให้ประชาชนและหลักการบริหารตนเองเมื่อพิจารณาารายด้านมีรายละเอียดดังนี้

1.1 หลักการกระจายอำนาจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สถานศึกษามีการกระจายอำนาจการบริหารและความรับผิดชอบที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคลที่เป็นผู้ร่วมงานรองลงมาคือ สถานศึกษามีการพิจารณาและอนุมัติการดำเนินงานบุคคลของสถานศึกษาและสถานศึกษามีการแต่งตั้ง กำหนดบทบาทหน้าที่ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษา

1.2 หลักการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สถานศึกษามีการทำงานแบบประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนครู ผู้ปกครองและชุมชนรองลงมาคือ สถานศึกษามีคณะกรรมการรับผิดชอบในการจัดสรรควบคุมทางการเงินและการบริหารการใช้ทรัพยากรและสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมจัดการศึกษา ร่วมเป็นเจ้าของ และร่วมรับผิดชอบ

1.3 ด้านการคั่นอำนาจ การจัดการศึกษาให้ประชาชนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ชุมชนได้ใช้ประโยชน์ทางด้านสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกของโรงเรียนต่าง ๆ รองลงมาคือ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง ชุมชนทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาและสถานศึกษาจัดการศึกษาตอบสนองความต้องการของนักเรียนและชุมชนอย่างแท้จริง

1.4 ด้านการบริหารตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สถานศึกษามีอิสระในการตัดสินใจ สั่งการ ดำเนินการบริหารจัดการภายในสถานศึกษารองลงมาคือ สถานศึกษามีกระดุมทรัพยากรทางการศึกษามาพัฒนาและแก้ปัญหาของสถานศึกษาและสถานศึกษามีการบริหารสถานศึกษาอย่างหลากหลายตามสภาพความต้องการของสถานศึกษา

1.5 ด้านการตรวจสอบและถ่วงดุล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย และแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษารองลงมาคือ สถานศึกษามีการประเมินผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในภาพรวมหรือการประเมินคุณภาพการศึกษาและสถานศึกษาจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และรายงานความก้าวหน้าของการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา

2. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งรองลงมา

คือ ด้านการพัฒนาบุคคลและด้านวินัยและการรักษาวินัยเมื่อพิจารณาารายด้านมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารได้มอบหมายงานโดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถของครูเป็นหลักสำคัญช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพรองลงมาคือ ผู้บริหารมีการให้การสนับสนุนบุคคลของสถานศึกษาด้วยความยุติธรรมและเสมอภาคและผู้บริหารได้มีการกำหนดรายละเอียดของงานในทุกตำแหน่งงานในสถานศึกษาไว้อย่างเหมาะสมชัดเจน

2.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งโดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวผู้บริหารได้ดำเนินการตามขั้นตอนที่กระทรวงฯ กำหนดเพื่อให้การจ้างลูกจ้างมีความโปร่งใสรองลงมาคือ บุคคลของสถานศึกษาทุกคนได้รับทราบนโยบายการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคลของสถานศึกษาอย่างทั่วถึงและ ผู้บริหารได้มีการสรรหาบุคคลจากหลายแหล่งเพื่อให้ได้บุคคลที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน

2.3 ด้านการพัฒนาบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารได้ดำเนินการพัฒนาบุคคลของสถานศึกษาตามแผนงานด้านกำลังคนและงบประมาณที่กำหนดไว้ในนโยบายการพัฒนาของสถานศึกษารองลงมาคือ การจัดการพัฒนาบุคคลของสถานศึกษาโดยการพิจารณาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาและผู้บริหารสนับสนุนให้บุคคลของสถานศึกษาได้มีการพัฒนาตนเองด้วยการสนับสนุนด้านการศึกษาต่อ

2.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารมีการปฏิบัติตนตามระเบียบเพื่อเป็นแบบอย่างแก่ครูและบุคคลของสถานศึกษารองลงมาคือ ผู้บริหารมีการติดตาม ดูแลความประพฤติของบุคคลให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัยอย่างใกล้ชิดและผู้บริหารมีการจูงใจและสร้างจิตสำนึกให้บุคคลของสถานศึกษาปฏิบัติตามระเบียบวินัย

2.5 ด้านการออกจากราชการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การอ้างถึงระเบียบของ อ.ก.ค.ศ.นั้น หากพิจารณาแล้วผู้บริหารสถานศึกษาได้อ้างถึงระเบียบ ก.ค.ศ.ที่ 4 ด้วยการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2548 และ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 เนื่องจาก อ.ก.ค.ศ. มีอำนาจในการพิจารณาให้ความเห็นชอบเท่านั้นรองลงมาคือ ในกรณีที่กระทำผิดวินัยตามระเบียบของ อ.ก.ค.ศ.การพิจารณาให้ออกจากราชการของผู้บริหารสถานศึกษากระทำด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใสและผู้บริหารสถานศึกษามีการพิจารณาอนุญาตให้ครูหรือบุคคลของสถานศึกษาลาออกด้วยการใช้วินิจฉัยอนุญาตอย่างละเอียดถี่ถ้วน

3. การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทิศทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่าด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในทิศทางเดียวกันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ได้แก่ หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล เป็นอันดับแรก รองลงมาคือหลักการบริหาร

ตนเอง ด้านหลักการมีส่วนร่วม เป็นอันดับ 3 หลักการคินอำนาจการจัดการศึกษาให้ประชาชน เป็นอันดับ 4 และหลักการกระจายอำนาจ เป็นอันดับสุดท้าย

6. การอภิปรายผล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นตามวัตถุประสงค์ที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

6.1 การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหารงาน โดยเฉพาะการตรวจสอบและถ่วงดุลซึ่งมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย และแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาและการคินอำนาจการจัดการศึกษาให้ประชาชนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมศักดิ์ รอบคอบ [11] ได้ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาในพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาในพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

6.1.1 ด้านหลักการกระจายอำนาจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สถานศึกษามีการกระจายอำนาจการบริหารและความรับผิดชอบที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคลที่เป็นผู้ร่วมงาน รองลงมาคือ สถานศึกษามีการพิจารณาและอนุมัติการดำเนินงานบุคคลของสถานศึกษา และสถานศึกษามีการแต่งตั้ง กำหนด บทบาทหน้าที่ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฤทัยวรรณ หาญกล้า [5] ศึกษาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรีพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน คือ หลักการบริหารตนเอง หลักการตรวจสอบและถ่วงดุลหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม และหลักการกระจายอำนาจมีปัญหาคือการกระจายอำนาจจากหน่วยงานระดับสูง มีความล่าช้าไม่ชัดเจน เป็นนามธรรม โรงเรียนไม่มีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

6.1.2 ด้านหลักการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สถานศึกษามีการทำงานแบบประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนครู ผู้ปกครอง และชุมชนรองลงมาคือ สถานศึกษามีคณะกรรมการรับผิดชอบในการจัดสรรควบคุมทางการเงินและการบริหารการใช้ทรัพยากรและสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมจัดการศึกษา ร่วมเป็นเจ้าของ และร่วมรับผิดชอบซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญาจณ์ ชมอินทร์ [2] ได้ศึกษา การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

6.1.3 ด้านการคินอำนาจ การจัดการศึกษาให้ประชาชนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ชุมชนได้ใช้ประโยชน์ทางด้านสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกของ

โรงเรียนต่าง ๆ รองลงมาคือ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง ชุมชนทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาและสถานศึกษาจัดการศึกษาตอบสนองความต้องการของนักเรียนและชุมชนอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมศักดิ์ รอบคอบ [11] ได้ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ด้านการคินอำนาจการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชน อยู่ในระดับปานกลาง ควรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ปรับปรุงระบบการวางแผน การสร้างทีมงาน การมอบหมายงาน การระดมทรัพยากรทางการศึกษา การตัดสินใจการประเมินผลการประกันคุณภาพการศึกษา การตรวจสอบภายใน การประชาสัมพันธ์และให้มีการแต่งตั้งที่ปรึกษากฎหมายสร้างเครือข่ายการบริหารเพื่อช่วยเหลือในด้านการบริหารงบประมาณ

6.1.4 ด้านการบริหารตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สถานศึกษามีอิสระในการตัดสินใจ สั่งการ ดำเนินการบริหารจัดการภายในสถานศึกษารองลงมาคือ สถานศึกษามีกระตือรือร้นทางการศึกษามาพัฒนาและแก้ปัญหาของสถานศึกษาและสถานศึกษามีการบริหารสถานศึกษาอย่างหลากหลายตามสภาพความต้องการของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฤทัยวรรณ หาญกล้า [5] ศึกษาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานหลักการบริหารตนเองอยู่ในระดับมากซึ่งโรงเรียนมีภารกิจมากและไม่สามารถตัดสินใจได้เองโดยเด็ดขาด

6.1.5 ด้านการตรวจสอบและถ่วงดุล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย และแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษารองลงมาคือ สถานศึกษามีการประเมินผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในภาพรวมหรือการประเมินคุณภาพการศึกษาและสถานศึกษาจัดให้มีการประชุม คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และรายงานความก้าวหน้าของการดำเนินงานด้านต่างๆของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของชมรมพัฒนาความรู้ด้านระเบียบกฎหมายและชมรมพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู[3] ได้กล่าวว่าตรวจสอบและถ่วงดุลเป็นการจัดระบบการประกันการศึกษาที่ต้องได้มาตรฐานเพราะเป็นระบบที่สร้างความมั่นใจว่าสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้คุณภาพตามมาตรฐาน ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ความสามารถมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนด และสังคม ต้องการ

6.2 การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารบุคคลโดยมีการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งรวมทั้งมีการพัฒนาบุคคลและให้ความสำคัญกับการรักษาวินัยซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมัทนา ศรีโยธา [9] ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูผู้สอนของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

6.2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารได้มอบหมายงานโดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถของครูเป็นหลักสำคัญช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพพร้อมลงมือคือ ผู้บริหารมีการให้การสนับสนุนบุคคลของสถานศึกษาด้วยความยุติธรรมและเสมอภาคและผู้บริหารได้มีการกำหนดรายละเอียดของงานใน ทุกตำแหน่งงานในสถานศึกษาไว้อย่างเหมาะสมชัดเจนซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพยอม วงศ์สารศรี [8]กล่าวว่าการบริหารงานบุคคลว่า เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือก บรรจุ ธุรการ รักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน

6.2.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว ผู้บริหารได้ดำเนินการตามขั้นตอนที่กระทรวงฯ กำหนดเพื่อให้การจ้างลูกจ้างมีความโปร่งใสตรงลงมือคือ บุคคลของสถานศึกษาทุกคนได้รับทราบนโยบายการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคลของสถานศึกษาอย่างทั่วถึงและ ผู้บริหารได้มีการสรรหาบุคคลจากหลายแหล่งเพื่อให้ได้บุคคลที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงานสอดคล้องกับงานวิจัยของบพิตร ออมโรสง [7] ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ความคาดหวังของชุมชนในการจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ปฏิบัติการสอนและผู้ปกครองนักเรียน จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ปฏิบัติการสอนและผู้ปกครองนักเรียนมีความคาดหวังโดยรวมอยู่ในระดับมาก และด้านบุคลากร และด้านงบประมาณ มีความคาดหวังการเข้ามามีส่วนร่วมของชุมชนในระดับมาก

6.2.3 ด้านการพัฒนาบุคคล พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารได้ดำเนินการพัฒนาบุคคลของสถานศึกษาตามแผนงานด้านกำลังคนและงบประมาณที่กำหนดไว้ในนโยบายการพัฒนาของสถานศึกษารองลงมือคือ การจัดการพัฒนาบุคคลของสถานศึกษาโดยการพิจารณาให้มีสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาและ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคคลของสถานศึกษาได้มีการพัฒนาตนเองด้วยการสนับสนุนด้านการศึกษาต่อซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของธงชัย สันติวงษ์ [6]กล่าวว่า การอบรมและพัฒนาบุคคลขั้นตอนที่เป็นหน้าที่สำคัญที่ต้องมีอยู่ตลอดเวลาทุกขณะที่มีทรัพยากรมนุษย์ทำงานอยู่กับเรา การอบรมหรือการฝึกอบรม และการพัฒนา ซึ่งหมายถึงกิจกรรมหรือหน้าที่งานทางการบริหารบุคคลที่จัดทำขึ้นเพื่อมุ่งที่จะให้มีการเสริมความรู้ ความสามารถตลอดจนความชำนาญให้มีขึ้นในตัวพนักงานเพื่อที่จะให้แน่ใจได้ว่าคุณภาพของตัวพนักงานจะไม่ตกต่ำลง

6.2.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารมีการปฏิบัติตามระเบียบเพื่อเป็นแบบอย่างแก่ครูและบุคคลของสถานศึกษารองลงมือคือ ผู้บริหารมีการติดตาม ดูแลความประพฤติของบุคคลให้ปฏิบัติอยู่ในระเบียบวินัยอย่างใกล้ชิดและ ผู้บริหารมีการจูงใจและสร้างจิตสำนึกให้บุคคลของ

สถานศึกษาปฏิบัติตามระเบียบวินัยสอดคล้องกับแนวคิดของธงชัย สันติวงษ์ [6] กล่าวว่า การใช้วินัย และการควบคุม ตลอดจนการประเมินผล ต้องมีการรักษากติกา ด้วยวิธีการดำเนินการทางวินัยที่ถูกต้อง เพื่อป้องกันการเสียหาย และให้เป็นธรรมแก่พนักงาน ซึ่งก็ย่อมหมายถึงการต้องสร้างกลไก ในการควบคุมติดตาม และประเมินผลประสิทธิภาพของระบบการบริหารงานบุคคลให้ครบถ้วนทุกหน้าทั้งงาน และทุกขอบเขตของกิจกรรม 6.2.5 ด้านการออกจากราชการ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การอ้างถึงระเบียบของ อ.ก.ค.ศ.นั้น หากพิจารณาแล้วผู้บริหารสถานศึกษาได้อ้างถึงระเบียบ ก.ค.ศ.ที่ว่าด้วยการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2548และ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 เนื่องจาก อ.ก.ค.ศ. มีอำนาจในการพิจารณาให้ความเห็นชอบเท่านั้นรองลงมามีคือในกรณีที่กระทำผิดวินัยตามระเบียบของ อ.ก.ค.ศ.การพิจารณาให้ออกจากราชการของผู้บริหารสถานศึกษากระทำด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใสและผู้บริหารสถานศึกษามีการพิจารณาอนุญาตให้ครูหรือบุคคลของสถานศึกษาลาออกด้วยการใช้พิจารณาอนุญาตอย่างละเอียดถี่ถ้วนสอดคล้องกับแนวคิดของสมเจตน์ ชื่นปรีดา[10]การให้บุคคลพ้นจากการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ก่อนที่จะรับบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานจะต้องมีการสรรหาและทดสอบเพื่อให้แน่ใจว่าได้บุคคลที่ดีมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย แต่เมื่อปฏิบัติงานไปได้ในชั่วระยะเวลาหนึ่งแล้ว บุคคลผู้นั้นอาจไม่พึงพอใจในสภาพการปฏิบัติงาน จึงลาออกไปหรืออาจมีสุขภาพไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติงานต่อไป และเมื่ออายุมากเข้าสู่วัยชรา ก็ต้องพ้นจากการปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับที่องค์กรกำหนดไว้

7.3 การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารได้นำการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมาใช้ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบราวน์ (Brown, 1998 อ้างถึงใน [11]) ทำการวิจัยเรื่องการวิเคราะห์ประสิทธิผลของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานตามการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโรงเรียนและชุมชนผลการวิจัยพบว่าปฏิบัติสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 4 ตัวและการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องจะส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

7.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการบริหารงานโดยทำให้บุคลากร ทรัพยากร และงบประมาณ ความพร้อมมากขึ้น รวมทั้งมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษา ได้กำกับ ดูแลในการบริหารงานของโรงเรียนเพิ่มขึ้น ทำให้การบริหารจัดการโรงเรียนมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ซึ่งส่งผลทำให้คุณภาพการจัดการศึกษาพัฒนาดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

7.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารจัดการพัฒนาบุคคลโดยพิจารณาการจัดสรรอัตราค่าจ้างครูที่เพียงพอ จัดบุคลากรสาย

สนับสนุนการเรียนการสอนให้โรงเรียน เพื่อให้ครูมีเวลาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เพียงพอซึ่งจะส่งผลให้ครูมีเวลาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ดังนั้นโรงเรียนต้องมีการจัดสรรเวลาเพื่อให้ครูและคณะกรรมการสถานศึกษาได้ใช้เวลาที่เหมาะสม ไม่มากจนทำให้มีผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน

7.1.3 สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษาในรูปแบบของกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมากขึ้น เพื่อส่งผลทำให้สถานศึกษาได้จัดการศึกษาตอบสนองความต้องการของนักเรียนและชุมชนได้อย่างแท้จริง และเปิดโอกาสให้ชุมชนได้ใช้ประโยชน์ทางด้านสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกของโรงเรียนให้มากขึ้น เพื่อส่งผลทำให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

7.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

7.2.1 ควรศึกษาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

7.2.2 ควรศึกษาการรับรู้และความคาดหวังให้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

7.2.3 ควรศึกษาการพัฒนาแบบแผนการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

8. เอกสารอ้างอิง

- [1] กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). **หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544**. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- [2] กิ่งกาญจน์ ชมอินทร์. (2549). **การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- [3] ชมรมพัฒนาความรู้ด้านระเบียบกฎหมายและชมรมพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู. (2545). **การพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่มาตรฐานการศึกษา ตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ**. ชัยนาท :โมเดิร์นโฮม.
- [4] ถวิล มาตรเยี่ยม. (2544). **คุณภาพครูกับคุณภาพการสอน**. วิชาการ. 2 (เมษายน), 4 - 6.
- [5] ฤทัยวรรณ หาญกล้า. (2547). **การศึกษาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- [6] ธงชัย สันติวงษ์. (2545). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- [7] บพิตร ออมไธสง. (2546). **การศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี**. ปรียญานิพนธ์การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [8] พยอม วงศ์สารศรี. (2545). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- [9] มัทนา ศรีโยธา. (2551). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- [10] สมเจตน์ ชื่นปรีชา. (2539). **ความต้องการสารนิเทศการบริหารงานบุคคลของคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยของรัฐในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย**. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- [11] สมศักดิ์รอบคอบ. (2548). **ประสิทธิภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1**. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- [12] อุทัย บุญประเสริฐ. (2543). **รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการของสถานศึกษา ในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน**. กรุงเทพฯ : คุรุสภาลาดพร้าว.
- [13] Yamane, Taro. (1973). **Statistics : An introductory-y analysis**. 2nd Ed. New York : Harper & Row.