



การพัฒนาบุคลากรกับความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

โดย

นางเกษร สุขจินดา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2550

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

การพัฒนาบุคลากรกับความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

โดย

นางเกษร สุขจินดา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2550

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

**PERSONNEL DEVELOPMENT AND READINESS IN EDUCATIONAL
ADMINISTRATION OF LOCAL AUTHORITY ADMINISTRATION**

By

Kasorn Sukjinda

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

MASTER OF EDUCATION

Department of Educational Administration

Graduate School

SILPAKORN UNIVERSITY

2007

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้วิทยานิพนธ์เรื่อง “ การพัฒนาบุคลากรกับความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ” เสนอโดย นางเกษร สุขจินดา เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตั้งกูร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1. รองศาสตราจารย์ ดร.จิรวรรณ คงคล้าย
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตั้งกูร
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชวันชม ชินะตั้งกูร)

...../...../.....

..... กรรมการ

(นายสุพล อ้าภวงษ์)

...../...../.....

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.จิรวรรณ คงคล้าย)

...../...../.....

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตั้งกูร)

...../...../.....

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร)

...../...../.....

48252301 : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คำสำคัญ : การพัฒนาบุคลากร , ความพร้อมในการจัดการศึกษา

เกษร สุขจินดา : การพัฒนาบุคลากรกับความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : รศ.ดร.จิราวรรณ คงคล้าย, รศ.ดร.ศิริชัย ชินะดังกูร และผศ.ว่าที่พันตรี ดร.เนพดล เจนอักษร.165 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1)การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) ความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3)ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาบุคลากรกับความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม จำนวน 80 แห่ง ผู้ให้ข้อมูล คือ รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน หัวหน้างานการเจ้าหน้าที่ 1 คน รวมทั้งสิ้น 240 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรนำมาจากแนวคิดของ รันดี แอล ดีไซมอน (Randy L. Desimone) และความพร้อมในการจัดการศึกษา ตามแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข ตัวชี้วัด และระดับคุณภาพ ในการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2547 สถิติที่ใช้ในการวิจัยใช้การแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (%) คะแนนเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1.การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ การออกแบบวิธีการพัฒนาบุคลากร การประเมินความต้องการในการพัฒนาบุคลากร การดำเนินการพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

2.ความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ แผนการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาหรือแผนพัฒนาการจัดการศึกษา การจัดสรรรายได้เพื่อการศึกษา ความเห็นของประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิธีการบริหารและการจัดการศึกษา ระดับและประเภทการศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการของชุมชนและประสบการณ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดหรือมีส่วนร่วมจัดการศึกษา

3. ความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมและรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การประเมินความต้องการในการพัฒนาบุคลากร การดำเนินการพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร และการออกแบบวิธีการพัฒนาบุคลากร

ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2550
ลายมือชื่อนักศึกษา.....
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ 1.....2.....3.....

48252301 : EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEY WORD: PERSONNEL DEVELOPMENT, READINESS IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KASORN SUKJINDA : PERSONNEL DEVELOPMENT AND READINESS IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION OF LOCAL AUTHORITY ADMINISTRATION. THESIS ADVISORS : ASSOC. PROF. CHIRAWAN KHONGKLAI, Ph.D., ASSOC. PROF. SIRICHAJ CHINATANGKUL, Ph.D., AND ASST. PROF. MAJ. NOPADOL CHENAKSARA, RTAR, Ph.D.,165 pp.

The purposes of this research were to study : 1) the personnel development of local authority administration, 2) the readiness in educational administration of local authority administration, and 3) the relationship between the personnel development and the readiness in educational administration of local authority administration. The sample was 80 local authority administrations. The respondents were vice-president of local authority administration, assistant-president of local authority administration, and head of staffs, with the total of 240. The research instrument was questionnaire regarding personnel development based on the Randy L. Desimone's concept, and the readiness in educational administration based on the concepts of the Ministry of Education in readiness evaluation for basic education of local authority administration in 2004 : criteria, methodologies, conditions, indicators and quality level. The statisticals were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation co-efficient, and content analysis.

The results were as follow:

1. The personnel development of local authority administration, as a whole and as an individual ,was at a moderate level ; ranking from the highest to the lowest : personnel development design, personnel development needs assessment, personnel development performance, and personnel development evaluation, respectively.

2. The readiness in educational administration of local authority administration, as a whole and as an individual, was at a moderate level ; ranking from the highest to the lowest : readiness planning in educational management or educational planning, budget allocation for education, people's and stakeholder's opinions on the readiness in educational administration of local authority administration, administration methods and education arrangement, levels and types of education congruence to problems, community needs and experiences or involvement of authority administration in educational arrangement.

3. The readiness in educational administration of local authority administration, as a whole and as an individual, was correlated with the personnel development ; ranking from the highest to the lowest : needs assessment in personnel development, personnel development performance, evaluation of personnel development, and personnel development method design.

Department of Educational Administration Graduate School, Silpakorn University Academic Year 2007
Student's signature.....
Thesis Advisors' signature 1.....2.....3.....

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้โดยความอนุเคราะห์จาก รองศาสตราจารย์ ดร.จิราวรรณ คงคล้าย รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตั้งกูร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร รองศาสตราจารย์ ดร.ชวนชม ชินะตั้งกูร ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย ศิลปากร และนายสุพล อัมภาวงษ์ ที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา สนับสนุนตลอดถึงการแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ จนวิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.โกวิทย์ พวงงาม อาจารย์ประจำภาควิชาการ พัฒนาชุมชน คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ นายวิรัช ธรรมแสง อดีตที่ ปรีक्षणายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม นายวิวัฒน์ นันทวรากร รองนายกองค์การ บริหารส่วนจังหวัดนครปฐม นางสาวประไพพิศ วุฒิสุข ศึกษาพิเศษเขตที่เชี่ยวชาญ เทศบาลนคร นครปฐม จังหวัดนครปฐม นายประมวธ ลากเจริญวงศ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาล ๑ วัดพระงาม (สามัคคีพิทยา) เทศบาลนครนครปฐม จังหวัดนครปฐม ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญใน การตรวจความตรงเชิงเนื้อหา ขอขอบคุณหัวหน้าท้องถิ่นอำเภอและเจ้าหน้าที่อำเภอ ทั้ง 7 อำเภอ คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม และพนักงานส่วนตำบลทุกท่านที่ได้ให้ ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอย่างดียิ่ง

ในโอกาสนี้ขอขอบพระคุณคุณพ่อ และคุณแม่ ตลอดจนสมาชิกในครอบครัว สอนพ่วง และครอบครัว สุขจินดา ทุกท่านที่เป็นกำลังใจ ช่วยดูแลด้วยดีเสมอมา ขอขอบคุณผู้ใกล้ชิดคน สำคัญ นายประวิทย์ สุขจินดา ผู้เป็นแรงบันดาลใจที่สำคัญและให้ความช่วยเหลือมาโดยตลอด ขอขอบคุณเพื่อนร่วมรุ่นที่ 25 และเจ้าหน้าที่ภาควิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่ให้กำลังใจที่ดี และการช่วยเหลือตลอดหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต จนสามารถทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จ สมบูรณ์

คุณความดี และคุณค่าอันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความรู้สั่งสอนอบรมด้วยความปรารถนาดีโดยตลอดมา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	2
ปัญหาของการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	10
ข้อคำถามของการวิจัย.....	10
สมมติฐานของการวิจัย.....	11
ขอบข่ายของการวิจัย.....	11
ขอบเขตของการวิจัย.....	14
คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	16
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	17
การพัฒนาคูคลากร.....	17
ความหมายของการพัฒนาคูคลากร.....	17
ความสำคัญของการพัฒนาคูคลากร.....	21
ความจำเป็นที่ต้องพัฒนาคูคลากร.....	24
ประโยชน์ของการพัฒนาคูคลากร.....	27
กระบวนการพัฒนาคูคลากร.....	30
ความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	35
กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกระจายอำนาจทางการศึกษาให้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น.....	44
แนวนโยบายการจัดการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระยะ 15 ปี (พ.ศ. 2545-2559).....	47
ประสบการณ์การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	58

	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	60
	งานวิจัยในประเทศ.....	60
	งานวิจัยในต่างประเทศ.....	64
	สรุป.....	67
3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	68
	ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	68
	ระเบียบวิธีวิจัย.....	69
	แผนแบบการวิจัย.....	69
	ประชากร.....	69
	กลุ่มตัวอย่าง.....	69
	ตัวแปรที่ศึกษา.....	70
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	72
	การสร้างเครื่องมือ.....	73
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	74
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	74
	สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	74
	สรุป.....	76
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	77
	ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	77
	ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น... 81	
	ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น.....	87
	ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาบุคลากรกับความพร้อมใน การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	99
	ตอนที่ 5 การวิเคราะห์คำถามปลายเปิด.....	99
5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ.....	100
	สรุปผลการวิจัย.....	100
	การอภิปรายผล.....	101
	ข้อเสนอแนะ.....	105

ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	105
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	106
บรรณานุกรม.....	107
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ.....	113
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือ.....	115
ภาคผนวก ค หนังสือขอทดลองเครื่องมือ.....	121
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	134
ภาคผนวก จ รายชื่อองค์การบริหารส่วนตำบลขอทดลองเครื่องมือ.....	142
ภาคผนวก ฉ รายชื่อองค์การบริหารส่วนตำบลที่ใช้ในการวิจัย.....	144
ภาคผนวก ช ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	148
ภาคผนวก ซ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	153
ประวัติผู้วิจัย.....	165

สารบัญญัตินำ

ตารางที่	หน้า
1	บัญชีรายละเอียด 1 ตัวชี้วัดและระดับคุณภาพตามองค์ประกอบของเกณฑ์การ ประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 38
2	บัญชีรายละเอียด 2 เงื่อนไขประกอบเกณฑ์การประเมินความพร้อมในการจัดการ ศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น..... 41
3	บัญชีรายละเอียด 3 เกณฑ์การผ่านการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และลักษณะการจัดการศึกษาตามผลการ ประเมิน..... 43
4	แสดงประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล..... 70
5	จำนวนและร้อยละของสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม..... 78
6	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาศักยภาพขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น..... 81
7	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาศักยภาพขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ในส่วนการประเมินความต้องการในการพัฒนา ศักยภาพ..... 82
8	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาศักยภาพขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ในส่วนการออกแบบวิธีการพัฒนาศักยภาพ..... 83
9	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาศักยภาพขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ในส่วนการดำเนินการพัฒนาศักยภาพ..... 84
10	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาศักยภาพขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ในส่วนการประเมินผลการพัฒนาศักยภาพ..... 86
11	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพร้อมในการจัดการศึกษาของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น..... 88
12	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพร้อมในการจัดการศึกษาของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในส่วนประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในการจัดการหรือการมีส่วนร่วมจัดการศึกษา..... 89

ตารางที่	หน้า
13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพร้อมในการจัดการศึกษาของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในส่วนแผนการเตรียมความพร้อมในการจัด การศึกษาหรือแผนพัฒนาการจัดการศึกษา.....	91
14 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพร้อมในการจัดการศึกษาของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในส่วนวิธีการบริหารและจัดการศึกษา.....	92
15 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพร้อมในการจัดการศึกษาของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในส่วนการจัดสรรรายได้เพื่อการศึกษา.....	94
16 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพร้อมในการจัดการศึกษาของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในส่วนระดับและประเภทการศึกษาที่สอดคล้อง กับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน.....	96
17 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพร้อมในการจัดการศึกษาของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในส่วนความเห็นของประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยว ข้องต่อความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	97
18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product correlation coefficient) ระหว่างการพัฒนาบุคลากรกับความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น.....	99

บทที่ 1

บทนำ

การบริหารจัดการเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จนั้น จำเป็นต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการในการบริหารงาน ได้แก่ งบประมาณที่เพียงพอ การจัดองค์กรและการบริหารงานที่ดี มีวิสัยทัศน์ ทัศนคติ และบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ แต่ในการบริหารมักประสบปัญหาและอุปสรรคในเรื่องเกี่ยวกับตัวบุคคลซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่ยุ่งยาก เพราะถ้าองค์กรได้ผู้ปฏิบัติงานไม่ดี ไม่มีความรู้ ความสามารถ ขาดความซื่อสัตย์สุจริต และไม่ประพฤติอยู่ในระเบียบวินัยอันดีแล้วก็เป็นการยากที่การบริหารงานจะบรรลุผลตามความมุ่งหมายขององค์กร¹

การพัฒนาคนให้เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับงาน เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ นั้น รัฐบาลจึงให้ความสำคัญโดยเริ่มต้นจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) ซึ่งถือว่าเป็นจุดเปลี่ยนที่สำคัญ ที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคมมุ่งให้ “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” จากนั้นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) ได้บัญญัติ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นปรัชญานำทางในการบริหารประเทศ ควบคู่ไปกับกระบวนการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ปัจจุบันแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ประเทศไทยยังคงต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในหลายบริบท ทั้งที่เป็นโอกาสและข้อจำกัดต่อการพัฒนาประเทศ จึงต้องมีการเตรียมความพร้อมของคนและระบบให้มีภูมิคุ้มกันพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น² ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยพื้นฐานในการบริหารอันประกอบด้วยคน(Man) เงิน(Money) วัสดุสิ่งของ(Material) และการบริหารจัดการ(Management)หรือเรียกสั้น ๆ ว่า 4 M's นั้น และเชื่อว่า “คน” เป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหาร

¹ สมาน รัชสิโยภฤกษ์, ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล (กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.,2544),2.

² อาคม เต็มพิทยาไพสิฐ, “ทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศในช่วงแผนพัฒนา ฯ ฉบับที่ 10 ,” ยุทธศาสตร์แผน ฯ ๑๐ 4,9 (สิงหาคม 2549):6-8.

ดังนั้นแนวคิดเรื่องการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานนี้ ได้พัฒนาเป็นศาสตร์ทางวิชาการที่เรียกว่า การบริหารงานบุคคล (Personnel Management or Personnel Administration) ในระยะแรกและพัฒนาต่อเนื่องมาเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ในยุคปัจจุบัน แนวความคิดนี้ไม่ได้หยุดนิ่งอยู่กับที่การสรรหาและการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานเท่านั้น แต่ได้รวมเอาเรื่องการพัฒนา (Development) การประเมินผลพนักงาน (Employee Appraisal) การบำรุงรักษา (Maintenance) และการจ่ายค่าตอบแทน (Compensation) โดยรวมการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลแก่บุคคลที่อยู่ในองค์กร ตลอดจนการรวมพลัง (Integration) ของบุคคลต่าง ๆ ที่อยู่ในองค์กรให้มีแรงจูงใจในการทำงาน อุทิศแรงกายแรงใจเพื่องาน ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนทัศนคติที่ดีต่อองค์กรให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน³

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

นับตั้งแต่ในศตวรรษที่ 21 เป็นยุคของการพัฒนาการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นไปตามกระแสแนวคิดการกระจายอำนาจหน้าที่จากส่วนกลางให้แก่ท้องถิ่น ภายใต้วิสัยทัศน์ของการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ ที่ต้องการให้องค์กรท้องถิ่นและชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานของรัฐ การกระจายอำนาจทางการศึกษาเป็นคลื่นลูกใหม่ของกลยุทธ์การมีส่วนร่วมของประชาชน และเป็นกลยุทธ์สำคัญของการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งได้แพร่หลายไปทั่วโลกนับตั้งแต่ทศวรรษ 1980 ทั้งนี้ตามหลักการกระจายอำนาจทางการศึกษาจำแนกเป็น 3 รูปแบบ ได้แก่ การแบ่งอำนาจ (Deconcentration) การมอบอำนาจ (Delegation) และการถ่ายโอนอำนาจ (Devolution) ซึ่งใน 3 รูปแบบ การถ่ายโอนอำนาจนับว่าเป็นการกระจายอำนาจที่สมบูรณ์มากที่สุดตามอุดมการณ์ประชาธิปไตย⁴

จากแนวคิดดังกล่าวนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงกฎหมายรัฐธรรมนูญในประเทศไทยอีกครั้ง เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองในขณะนั้น การประกาศตราใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 จึงเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในเรื่องของการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดขึ้นตามมา มาตรา 43 ได้บัญญัติไว้ว่า ให้บุคคลมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้น

³ พะยอม วงศ์สารศรี, การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (กรุงเทพมหานคร : บริษัท สุภา จำกัด ,2545),บทนำ.

⁴ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, รายงานการวิจัย เรื่อง ความเหมาะสมในการถ่ายโอนสถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : บทสะท้อนจากกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,2545),บทนำ.

พื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปี ที่รัฐจะต้องจัดให้ทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายการจัดการศึกษาอบรมของรัฐต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเอกชน มาตรา 81 ระบุให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีสิทธิที่จะจัดการศึกษา อบรม และการฝึกอาชีพตามความเหมาะสม ความต้องการภายในท้องถิ่นนั้น และเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา อบรม ของรัฐแต่ต้องไม่ขัดต่อมาตรา 43 และมาตรา 81

ต่อมารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ซึ่งได้ตราไว้ ณ วันที่ 24 สิงหาคม พ.ศ.2550 นั้น ยังคงให้ความสำคัญในเรื่องความเสมอภาคทางด้านการศึกษาและกระจายอำนาจทางการศึกษาให้ทั่วถึงซึ่งระบุไว้ใน มาตรา 49 บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายจากผู้พิการหรือทุพพลภาพ หรืออยู่ในสภาวะลำบาก ต้องได้รับสิทธิตามวรรคหนึ่งและการสนับสนุนจากรัฐเพื่อให้ได้รับการศึกษาโดยทัดเทียมกับบุคคลอื่น มาตรา 289 วรรคสอง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีสิทธิที่จะจัดการศึกษาอบรม และการฝึกอาชีพตามความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่นนั้น และเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรมของรัฐ โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับมาตรฐานและระบบการศึกษาของชาติ⁵

ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 284, 289 และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 283 วรรคสาม และ 289 วรรคสอง ที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.2542 มาตรา 16 (9), 17(6),18 และ19 ระบุให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบมีอำนาจและหน้าที่จัดการศึกษาซึ่งเป็นการจัดบริการสาธารณะอย่างหนึ่งเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 41 ระบุให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่น ตั้งแต่ระดับปฐมวัย (อายุ 4-6 ปี) ระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบโรงเรียน การศึกษานอกระบบโรงเรียน และการศึกษาตามอัธยาศัย⁶

⁵ ชัยยุทธ วัชรานนท์, รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บัณฑิตอักษร),15,23-24,112-116.

⁶ กระทรวงศึกษาธิการ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง และพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ.2545 (กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ,2546),6-29.

ดังนั้นกระทรวงมหาดไทยซึ่งมีหน้าที่ดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงได้กำหนดแนวนโยบายการจัดการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระยะ 15 ปี (พ.ศ.2545-2559) ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2544 เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางในการจัดและพัฒนาการศึกษาของท้องถิ่น ให้เหมาะสม และมีประสิทธิภาพตามศักยภาพของแต่ละท้องถิ่น สามารถดำเนินการได้ 2 แนวทาง คือ

แนวทางที่ 1 ดำเนินการจัดการศึกษาเอง โดยดำเนินการได้ 2 กรณี คือ

1.1 จัดตั้งสถานศึกษาขึ้นเอง

1.2 ดำเนินการรับโอนภารกิจจัดการศึกษาที่รัฐจะโอนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้บริหารจัดการศึกษา

สำหรับการดำเนินการทั้ง 2 กรณี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องผ่านการประเมินความพร้อมตามเกณฑ์ที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดและโรงเรียนต้องมีความสมัครใจ

แนวทางที่ 2 ดำเนินการโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของรัฐ คือ เข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณ วัสดุครุภัณฑ์ อุปกรณ์ทางการศึกษา รวมทั้งเสนอแนะ และร่วมพัฒนาการศึกษา⁷

ปัญหาของการวิจัย

จากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ในหมวด 3 ส่วนที่ 5 สิทธิและเสรีภาพในการศึกษา มาตรา 49 บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายผู้ยากไร้ ผู้พิการ หรือทุพพลภาพ หรืออยู่ในสภาวะลำบาก ต้องได้รับสิทธิตามวรรคหนึ่งและการสนับสนุนจากรัฐเพื่อให้ได้รับการศึกษาโดยทัดเทียมกับบุคคลอื่น หมวด 5 ส่วนที่ 4 แนวนโยบายด้านศาสนา สังคม การสาธารณสุข การศึกษา และวัฒนธรรม มาตรา 80 (3) พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกกระดับ และทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึง

⁷ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย, เอกสารประกอบการศึกษาอบรมและสัมมนาหลักสูตรสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล (กรุงเทพมหานคร : กระทรวงมหาดไทย, ม.ป.ป.),9-12.

ประโยชน์ส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มาตรา 80 (4) ส่งเสริมและสนับสนุนการกระจายอำนาจเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน องค์การทางศาสนา และเอกชน จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนามาตรฐานคุณภาพการศึกษาให้เท่าเทียมและสอดคล้องกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ

และในหมวด 14 การปกครองส่วนท้องถิ่น บัญญัติไว้ว่า มาตรา 281 ภายใต้บังคับมาตรา 1 รัฐจะต้องให้ความเป็นอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น และส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่ มาตรา 283 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปในการดูแลและจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น และย่อมมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ โดยต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับการพัฒนาของจังหวัดและประเทศเป็นส่วนรวมด้วย มาตรา 283 วรรคสาม ให้มีกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ เพื่อกำหนดการแบ่งอำนาจหน้าที่และการจัดสรรรายได้ระหว่างราชการส่วนกลาง และราชการส่วนภูมิภาค กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง โดยคำนึงถึงการกระจายอำนาจเพิ่มขึ้นตามระดับความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบรวมทั้งกำหนดระบบตรวจสอบและประเมินผล โดยมีคณะกรรมการประกอบด้วยผู้แทนหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องกับผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีจำนวนเท่ากัน เป็นผู้ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย มาตรา 289 วรรคสอง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีสิทธิที่จะจัดการศึกษาอบรม และการฝึกอาชีพตามความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่นนั้น และเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรมของรัฐ โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับ มาตรฐานและระบบการศึกษาของชาติ

ดังนั้นเพื่ออนุวัติให้เป็นไปตาม มาตรา 80 (3) และมาตรา 283 ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจใหแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ซึ่งมีสาระสำคัญของกฎหมายทั้งสองฉบับในเรื่องการกระจายอำนาจ ดังนี้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 9 (2) ให้มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 9 (6) การจัดการศึกษาให้ยึดหลักการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว องค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น มาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่โดยตรง มาตรา 41 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษา ระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่น มาตรา 42 ให้กระทรวงการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และมีหน้าที่ประสาน ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายและได้ มาตรฐาน รวมทั้งการเสนอแนะการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษาขององค์การปกครองส่วน ท้องถิ่น

จากพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.2542 มาตรา 16 (9) , 17(6),18 และ19 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบมีอำนาจและหน้าที่จัดการศึกษา ซึ่งเป็นการ จัด บริการสาธารณะอย่างหนึ่งเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง มาตรา 30 (1) ให้ ดำเนินการถ่ายโอนภารกิจที่เป็นบริการสาธารณะที่ซ้ำซ้อนระหว่างรัฐกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ภายใน 4 ปี มาตรา 30 (2) ให้กำหนดขอบเขตความรับผิดชอบการจัดบริการสาธารณะระหว่างรัฐกับ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันภายใน 10 ปี มาตรา 30 (4) ให้รัฐจัดสรรเงินภาษีอากรและเงินอุดหนุนให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ภายในปี พ.ศ. 2544 ไม่น้อย กว่าร้อยละ 20 และภายในปี พ.ศ.2549 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 35

ประกอบกับนโยบายรัฐบาลสมัยนายชวน หลีกภัย เป็นนายกรัฐมนตรีได้แถลงไว้ เมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายนพ.ศ. 2540 กล่าวถึงการปฏิรูประบบราชการที่เกี่ยวข้องกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ ดังนี้ เกร็ดการออกกฎหมายเพื่อกระจายอำนาจการปกครองไปสู่ท้องถิ่น ตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญโดย กำหนดแผนและขั้นตอนการดำเนินการเป็นการด่วน เพื่อให้้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจและ บทบาทเพิ่มขึ้น รวมทั้งเป็นสัดส่วนการแบ่งสรรภาษีอากร ให้แก่ท้องถิ่นในด้านการศึกษา สนับสนุนให้ เอกชน องค์การวิชาชีพ และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา จากบทบัญญัติ แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มีเจตนารมณ์ ที่จะกระจายอำนาจลงไปให้ท้องถิ่นใน การจัดบริการสาธารณะในท้องถิ่นของตนเองในด้านการจัดการศึกษาก็ได้กำหนดให้มีกฎหมายแม่บททาง การศึกษาไว้ในมาตรา 81 จึงได้ตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ขึ้นในเรื่องการ กระจายอำนาจในการบริหารและการจัดการด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร และด้าน บริหารทั่วไป ลงไปที่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง ตามมาตรา 39 และนอกจากนั้นยังเน้น การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว เอกชน ชุมชน องค์การเอกชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามามี

ส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามมาตรา 9 (6) ประกอบกับมีพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 องค์การบริหารส่วนตำบลให้มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นซึ่งมีบทบาทหน้าที่ดูแลและจัดการสาธารณะต่าง ๆ ในท้องถิ่นของตนเองรวมทั้งด้านการจัดการศึกษาด้วย

จากสภาพปัญหาในการจัดการศึกษา ทำให้เกิดกระแสความไม่แน่ใจในหมู่นักวิชาการ นักการศึกษา นักบริหารการศึกษา ครู อาจารย์ ตลอดจนประชาชนโดยส่วนใหญ่ ถึงเวลาที่จะถ่ายโอนอำนาจการศึกษาโดยเฉพาะการศึกษาขั้นพื้นฐานไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับองค์การบริหารส่วนตำบล จะมีความพร้อมในการดำเนินการจัดการศึกษา⁸ ให้กับเยาวชนส่วนใหญ่ในจังหวัดนครปฐม ที่มีประชากร 807,264 คน ซึ่งแบ่งเขตการปกครอง เป็น 7 อำเภอ รูปแบบการปกครอง มี 3 แบบ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาล 15 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 101 แห่ง ส่วนใหญ่เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก ซึ่งมีรายได้น้อย ทรัพยากร และอัตรากำลังยังไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการ⁹

จากการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดนครปฐม สามารถสรุปถึงปัญหาและอุปสรรคต่อการจัดการศึกษา ดังนี้

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสามควายเผือกได้ให้ความเห็นว่า การสรรหาบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล มีนโยบาย เน้นการสรรหาจากผู้ที่ผ่านการสอบและขึ้นบัญชี จึงมีผลกระทบไม่น้อยต่อการบริหารจัดการ ในด้านผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น ๆ ยังไม่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษา ด้านภาพลักษณ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เน้นการทำงานที่โปร่งใส โดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน¹⁰

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย กล่าวว่า เรื่องของความพร้อมด้านบุคลากรนั้นทาง อบต. จะต้องพิจารณาจากงบประมาณ จึงทำให้การจะเปิดกรอบส่วนการศึกษาเป็นเรื่องที่ยุ่งยากแต่ในอนาคตคิดว่าทุก อบต. ในอำเภอกำแพงแสนคงจะต้องมีส่วนการศึกษาเกิดขึ้นแน่นอน ซึ่งในขณะนี้เอง

⁸ สุพล สีหา, "ศักยภาพในการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ในจังหวัดขอนแก่น"(วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น,2545),4-6.

⁹ สหกรณ์ออมทรัพย์ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด, บันทึกองค์การบริหารส่วนจังหวัด 2548 (กรุงเทพมหานคร : บริษัท บพิทการพิมพ์ ,2548),133-135.

¹⁰ สัมภาษณ์ นายสมฤทธิ์ พิรมเพ็ญ, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสามควายเผือก , 21 สิงหาคม 2549.

อบต.คอนข่อยก็ใช้นักพัฒนาชุมชนดูแลการจัดการเรียนการสอนของศูนย์เด็กเล็ก ที่ได้รับโอนมาจากกรมพัฒนาชุมชน และทาง อบต.เองก็สนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรอยู่เป็นประจำ แต่จะมีไม่มากนักจึงทำให้การพัฒนาเป็นไปได้ช้า ส่วนในด้านการทำงานของพนักงาน อบต. หรือผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้เน้นเรื่องการปฏิบัติตามข้อระเบียบของกระทรวงต้นสังกัด เพื่อป้องกันการทุจริตต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น¹¹

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่หูช้าง กล่าวว่า สำหรับบุคลากรทางการศึกษาในขณะนี้ อำเภอบางเลนกำลังประสบปัญหาเพราะมีบุคลากรไม่เพียงพอ ส่วนด้านตัวครูทาง อบต.ก็พยายามส่งเข้ารับการศึกษาคือในระดับชั้นปริญญาตรี สาขาการศึกษาปฐมวัย เพื่อรองรับการจัดการศึกษาที่รับโอนมาจากหน่วยงานอื่น และส่วนราชการด้านการศึกษามีหน้าที่โดยตรงในการดูแลการจัดการศึกษานั้น อบต.ในพื้นที่บริเวณนี้ก็ขาดแคลนเนื่องจากมีผลเกี่ยวเนื่องจากงบประมาณในการจ่ายค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่ไม่เพียงพอ เช่นในขณะนี้ทางอบต.ก็ต้องให้ท่านเจ้าอาวาสที่ศูนย์เด็กเล็กตั้งอยู่ในเขตเป็นผู้ดูแลแทน อบต.ก็เข้าไปสนับสนุนเงินและงบประมาณต่าง ๆ จึงทำให้ด้านวิชาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนั้นไม่ค่อยจะดีเท่าที่ควร ส่งผลทำให้ขาดความชัดเจนในการจัดการศึกษาที่ดี¹²

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำเหย ให้ความเห็นว่า ทุก อบต. ในอำเภอดอนตูมยังไม่พร้อมในการจัดการศึกษา เพราะบางอบต.ยังไม่มีโครงสร้างองค์กรด้านการศึกษาไว้รองรับการจัดการศึกษา บางที่ก็มีโครงสร้างแต่ไม่มีคนมาทำงานในส่วนนี้เนื่องจากงบประมาณที่มีอยู่จำกัดในการจ้างค่าตอบแทนต่าง ๆ ในด้านครูผู้ดูแลเด็กในพื้นที่อำเภอนี้ส่วนใหญ่จะได้รับการถ่ายโอนมาพร้อมกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูส่วนใหญ่ไม่ได้จบปริญญาตรี หรือไม่ได้มีวุฒิ คุณสมบัติตรงตามสายงาน ปัญหาสำคัญมากสำหรับเรื่องนี้คือ การที่ อบต.ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงครูเหล่านี้ได้เลย เพราะส่วนใหญ่ก็จะเป็นญาติพี่น้องกับผู้ใหญ่ กำนันในพื้นที่นั้น ทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ และการปฏิบัติงานก็เป็นในลักษณะเพื่อแสวงหาผลประโยชน์มากกว่าที่จะทำงานด้วยใจรัก ศรัทธาในอาชีพ แต่ทาง อบต.เองก็พยายามในการพัฒนาบุคลากรที่มีให้มีทัศนคติที่ดี โดยการสนับสนุนให้ศึกษาเพิ่มเติม หรือส่งเข้ารับการอบรม¹³

¹¹ สัมภาษณ์ นายหอม ทองดอนแอ, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคอนข่อย , 20 พฤศจิกายน 2549.

¹² สัมภาษณ์ นายวิระ เปี่ยมอินทร์, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่หูช้าง , 20 พฤศจิกายน 2549.

¹³ สัมภาษณ์ นายจำปี เหล่าปลาสี, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำเหย , 20 พฤศจิกายน 2549.

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจี้วราย ให้ความเห็นว่า ปัญหาสำคัญของการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคือ ประการแรกเรื่องบุคลากรทางด้านการศึกษาที่ขาดแคลนอำเภอนครชัยศรี นี้ อบต. ส่วนใหญ่จะมีโครงสร้างด้านการศึกษาแต่ก็ไม่มีคนทำงานไม่ครบ วุฒิการศึกษาของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบางแห่งก็มีวุฒิไม่ตรงกับสายงาน ประการที่สองเรื่องงบประมาณที่มีอย่างจำกัด หรือมีงบประมาณก็ไม่สามารถให้การศึกษาได้เต็มที่เพราะขาดตอกฎระเบียบต่าง ๆ เช่นในบางเรื่อง อบต. ไม่สามารถอุดหนุนโรงเรียนในพื้นที่ได้ก็ทำให้เกิดปัญหา และประการสุดท้ายเรื่องของสภาพพื้นที่บางอบต. มีโรงเรียนเอกชนในพื้นที่ ทำให้ประสบปัญหาการรับนักเรียนเข้าเรียน¹⁴

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองใหม่ ให้ความเห็นว่า คณะผู้บริหารและพนักงานของ อบต. ยังขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องของการจัดการศึกษา ต้องอาศัยบุคลากรที่รับผิดชอบโดยตรง ในส่วนของ อบต.คลองใหม่นั้นมีนักวิชาการศึกษา ศศ.1 ดูแลการจัดการศึกษาของ อบต. ส่วน อบต.ที่อื่น ๆ ในพื้นที่อำเภอสามพราณนั้นยังไม่มีบุคลากรด้านการศึกษา ถ้าไม่มีนักวิชาการศึกษาบางแห่งนายก อบต.ก็ดูแลเอง บางแห่งก็ให้ปลัด อบต.ดูแล จากปัญหานี้จึงส่งผลกระทบต่อนายกและสมาชิก อบต. เพราะทั้งนายก และสมาชิก อบต.ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ครูก็ขาดความเชื่อมั่นในการจัดการศึกษา ส่วนเรื่องการสนับสนุนงบประมาณนั้นไม่น่าจะมีปัญหามากเพราะ อบต.มีงบประมาณเพียงพอที่จะดูแล การพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ก็จำเป็นเพราะจะทำให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานตลอดเวลา แต่หน่วยงานที่จัดการฝึกอบรมมีน้อยมากทำให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปได้ช้า¹⁵

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศาลายา ให้ความเห็นว่า การที่กฎหมายกำหนดให้ท้องถิ่นเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษานั้นยังขาดความชัดเจนในการดำเนินการ เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังขาดแคลนด้านบุคลากรในการจัดการศึกษา จนทำให้เกิดปัญหาการยอมรับจากโรงเรียนที่จะมาอยู่ในกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะอบต. ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ยังไม่เข้มแข็งในการทำงาน นายกอบต. มีความเห็นว่าถ้าให้ อบต. สามารถจัดการศึกษาได้เองน่าจะทำได้สามารถทำงานได้เต็มความสามารถมากกว่า เพราะอบต.ในพื้นที่นี้มีรายได้สูงงบประมาณในการจัดการศึกษา สามารถทำได้มาก ปัจจุบันอบต.ในพื้นที่นี้ไม่มีนักวิชาการศึกษาดูแลการจัดการศึกษาในพื้นที่เลย ส่วนการศึกษา

¹⁴ สัมภาษณ์ นายเชาว์ ปานกลิ่นพุดม, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจี้วราย , 22 พฤศจิกายน 2549.

¹⁵ สัมภาษณ์ นายเดือน บุรณัติ, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองใหม่ , 22 พฤศจิกายน 2549.

ที่ดำเนินการอยู่ในขณะนี้ปลัดก็เป็นผู้ดูแลเองทำให้มีผลกระทบต่อการจัดการศึกษา ครูและโรงเรียนในพื้นที่ก็ขาดความเชื่อมั่นในการดูแลและการจัดการศึกษา¹⁶

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องอาศัยบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ เหมาะสมตรงตามสายงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญอันจะนำไปสู่ความพร้อมในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ และเป็นที่ยอมรับในหมู่นักวิชาการ นักการศึกษา นักบริหารการศึกษา ครู อาจารย์ ตลอดจนประชาชนโดยส่วนใหญ่ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้ผู้วิจัยต้องการศึกษาการพัฒนาบุคลากรที่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครปฐมครั้งนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

จากปัญหาของการวิจัยดังที่ได้กล่าวไว้แล้วนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาดังกล่าวได้ คือ

1. เพื่อทราบการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. เพื่อทราบความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาบุคลากรกับความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อคำถามของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดข้อคำถามสำหรับการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการแสวงหาคำตอบในการวิจัยครั้งนี้ไว้ คือ

1. การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับใด
2. ความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับใด
3. การพัฒนาบุคลากรกับความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

¹⁶ สัมภาษณ์ นายศักดิ์ชัย เข้มปัญญา, นายกองจัดการบริหารส่วนตำบลศาลายา, 22 พฤศจิกายน 2549.

สมมติฐานของการวิจัย

เพื่อให้การตรวจสอบข้อคำถามของการวิจัยเป็นไปตามความมุ่งหมายที่วางไว้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานทางการวิจัย ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับปานกลาง
2. ความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับปานกลาง
3. การพัฒนาบุคลากรกับความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความสัมพันธ์กัน

ขอบข่ายของการวิจัย

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรหนึ่งในระบบสังคม มีลักษณะเป็นองค์กรระบบเปิดมีการเคลื่อนไหวอย่างต่อเนื่อง เกี่ยวกับแนวคิดนี้ แคทซ์และคานัน (Katz and Kahn) กล่าวว่า ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนนั้นเป็นไปตามลักษณะการจัดการเชิงระบบหรือเป็นองค์กรระบบเปิดจะประกอบด้วยระบบย่อยต่าง ๆ ภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอกโดยระบบจะยอมรับปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ นักเรียน ครู ผู้บริหาร งบประมาณ และทรัพยากรอื่น ๆ มีกระบวนการ (Process) ได้แก่ กระบวนการบริหาร กระบวนการจัดการเรียนการสอน กระบวนการนิเทศ เปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้าให้กลายเป็นผลผลิต (Output) ได้แก่ การศึกษาเป็นเลิศและคุณภาพการเรียนได้มาตรฐานสูง ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม (Context) ทั้งภายในและภายนอกองค์กร สามารถส่งผลกระทบต่อคุณภาพในการจัดการศึกษา ได้แก่ สภาพทางเศรษฐกิจ สังคม สภาพภูมิศาสตร์และการเมือง เป็นต้น ส่วนปัจจัยนำเข้า(Input) ในการจัดการศึกษาจะถูกแปรเปลี่ยนโดยกระบวนการ (Process) ขององค์กร ซึ่งได้แก่ กระบวนการบริหาร กระบวนการนิเทศ กระบวนการเรียนการสอน เปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้าให้กลายเป็นผลผลิต (Output) ให้กับสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง¹⁷ การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเป็นหน้าที่หนึ่งของโรงเรียนต้องดำเนินการในกระบวนการบริหาร ซึ่งบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และนโยบายการจัดการศึกษาของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จึงถือว่าเป็นระบบที่ผสมผสานอยู่ในกระบวนการบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียน ด้านการพัฒนาบุคลากรมีนักวิชาการ ได้กล่าวไว้หลายท่าน ดังนี้ วิลเลียม

¹⁷ Daniel Katz and Robert L.Kahn, The Social Psychology of Organization, 2nd ed.(New York : John Wiley & Sons,1978),21.

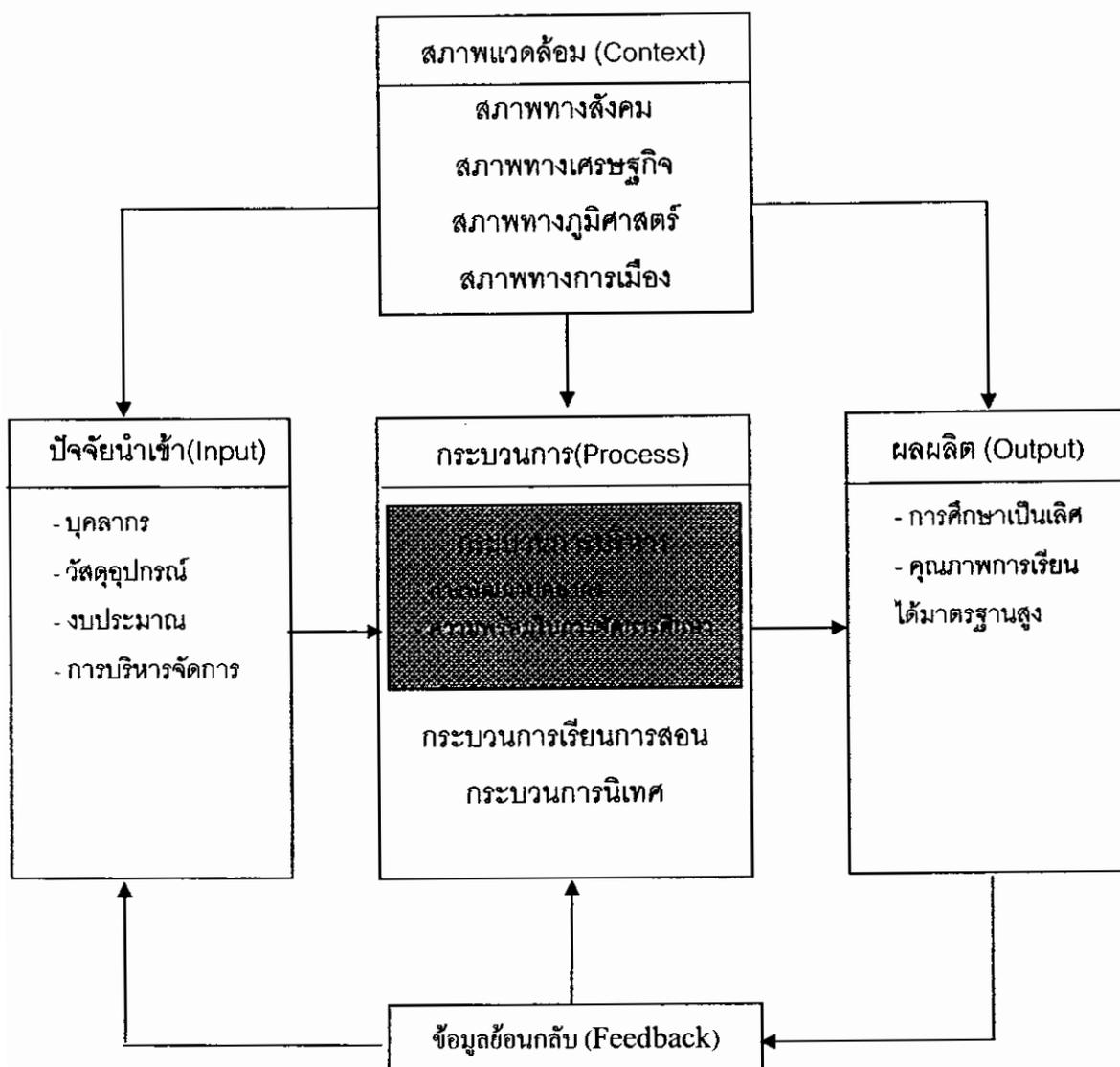
บี แคสเตเตอร์ (William B. Castetter) ได้กล่าวไว้ว่ากระบวนการพัฒนาบุคลากรประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวางแผน (planning) 2) การบริหารแผนต้องคำนึงถึงองค์ประกอบของโครงการ (organize) 3) การปฏิบัติตามแผน (operation) 4) การประเมินผล (evaluation)¹⁸ ส่วนแนวคิด ของ เกรย์ เดสส์เลอร์ (Gary Dessler) ได้กล่าวไว้ว่า กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรควรประกอบด้วยเรื่องดังต่อไปนี้ 1) การวิเคราะห์งาน 2) การวางแผนความต้องการกำลังคนและการสรรหาพนักงาน 3) การคัดเลือกพนักงาน 4) การปฐมนิเทศและฝึกอบรมพนักงานใหม่ 5) การจัดการเกี่ยวกับค่าตอบแทนและเงินเดือน 6) การเตรียมการเรื่องของสิ่งจูงใจและผลประโยชน์เกี่ยวกับ 7) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 8) การติดต่อสื่อสาร 9) การฝึกอบรมและพัฒนา 10) การทำให้พนักงานมีความผูกพันทุ่มเทกับงาน¹⁹ ส่วนแนวความคิด ของ รันดี แอล ดีไซมอน (RANDY L. DESIMONE) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร มี 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การประเมินความต้องการในการพัฒนาบุคลากร 2) การออกแบบวิธีการพัฒนาบุคลากร 3) การดำเนินการพัฒนาบุคลากร 4) การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร²⁰ และด้านความพร้อมในการจัดการศึกษา ตามแนวคิดจากกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข ตัวชี้วัด และระดับคุณภาพ ในการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2547 มี 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ประสบการณ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดหรือมีส่วนร่วมจัดการศึกษา 2) แผนการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาหรือแผนพัฒนาการจัดการศึกษาซึ่งแสดงให้เห็นถึงความพร้อมด้านต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับระดับประเภทและรูปแบบการศึกษา 3) วิธีการบริหารและการจัดการศึกษา 4)การจัดสรรรายได้เพื่อการศึกษา 5)ระดับและประเภทการศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน 6)ความเห็นของประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น²¹ ดังแสดงในแผนภูมิที่ 1

¹⁸ William B. Castetter, The personnel Function in Education Administration (New York : Macmillian Publishing Co.,Inc.,1976),181.

¹⁹ ชำนาญ ปิยวนิชพงษ์และคณะ, กรอบความคิดสำหรับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดดูเคชั่น , 2006),2.

²⁰ Desimone,Randy L. Jon M. Werner,and David M. Harris , Human Resource Development (United States of America : Harcourt College Publishers,2002),23-24.

²¹ กระทรวงศึกษาธิการ,กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข ตัวชี้วัด และระดับคุณภาพ ในการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2547 (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2547),11-22.



แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายของการวิจัย

ที่มา : Daniel Katz and Robert L.Kahn, The Social Psychoiogy of Organization, 2nd ed.(New York : John Wiley & Sons,1978),21.

: Desimone,Randy L. Jon M. Werner,and David M. Harris , Human Resource Development (United States of America : Harcourt College Publishers,2002),23-24.

: กระทรวงศึกษาธิการ, กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข ตัวชี้วัด และระดับคุณภาพ ในการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2547 (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2547),11-22.

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้เป็นกรอบการศึกษา กล่าวคือ มุ่งศึกษาเกี่ยวกับ การพัฒนาบุคลากรกับความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาบุคลากรถือว่าเป็นกระบวนการที่สำคัญ ในการบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจกระบวนการหรือขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร ซึ่งได้กล่าวถึง แนวคิดการพัฒนาบุคลากร ดังนี้ รันดี แอล ดีไซมอน (RANDY L. DESIMONE) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร มี 4 ขั้นตอน 1) การประเมินความต้องการในการพัฒนาบุคลากร 2) การออกแบบวิธีการพัฒนาบุคลากร 3) การดำเนินการพัฒนาบุคลากร 4) การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร²² และด้าน ความพร้อมในการจัดการศึกษา ตามแนวคิดจากกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข ตัวชี้วัด และระดับคุณภาพ ในการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2547 มี 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ประสิทธิภาพขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดหรือมีส่วนร่วมจัดการศึกษา 2) แผนการเตรียมความพร้อมในการจัด การศึกษาหรือแผนพัฒนาการจัดการศึกษาซึ่งแสดงให้เห็นถึงความพร้อมด้านต่างๆ ที่เหมาะสมกับระดับ ประเภทและรูปแบบการศึกษา 3) วิธีการบริหารและการจัดการศึกษา 4) การจัดสรรรายได้เพื่อ การศึกษา 5) ระดับและประเภทการศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน 6) ความเห็นของประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น²³ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดมาเป็นขอบเขตของการวิจัย ดังแผนภูมิที่ 2

²² Desimone, Randy L. Jon M. Werner, and David M. Harris , Human Resource Development (United States of America : Harcourt College Publishers, 2002), 23-24.

²³ กระทรวงศึกษาธิการ, กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข ตัวชี้วัด และระดับคุณภาพ ใน การประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2547 (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2547), 11-22.

การพัฒนาบุคลากร (X_{tot})	ความพร้อมในการจัดการศึกษา (Y_{tot})
1) การประเมินความต้องการในการพัฒนาบุคลากร (X_1) 2) การออกแบบวิธีการพัฒนาบุคลากร (X_2) 3) การดำเนินการพัฒนาบุคลากร (X_3) 4) การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร (X_4)	1) ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดหรือมีส่วนร่วมจัดการศึกษา (Y_1) 2) แผนการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาหรือแผนพัฒนาการจัดการศึกษาซึ่งแสดงให้เห็นถึงความพร้อมด้านต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับระดับประเภทและรูปแบบการศึกษา (Y_2) 3) วิธีการบริหารและการจัดการศึกษา (Y_3) 4) การจัดสรรรายได้เพื่อการศึกษา (Y_4) 5) ระดับและประเภทการศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน (Y_5) 6) ความเห็นของประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Y_6)

แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย

ที่มา : Desimone, Randy L. Jon M. Werner, and David M. Harris , Human Resource Development (United States of America : Harcourt College Publishers, 2002), 23-24.

: กระทรวงศึกษาธิการ, กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข ตัวชี้วัด และระดับคุณภาพ ในการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2547 (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2547), 11-22.

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะหรือความหมายของ คำศัพท์เฉพาะในการวิจัยนี้ไว้ ดังนี้

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง วิธีการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะ ตลอดจนให้แนวคิดใหม่ในการปฏิบัติงาน และมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตน รับผิดชอบให้มีคุณภาพประสพผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร สำหรับการวิจัยครั้งนี้ นำแนวคิด การพัฒนาบุคลากร ของ รันดี แอล ดีไซมอน มี 4 ขั้นตอน ดังนี้ การประเมินความต้องการในการ พัฒนาบุคลากร การออกแบบวิธีการพัฒนาบุคลากร การดำเนินการพัฒนาบุคลากร และการ ประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ความพร้อมในการจัดการศึกษา หมายถึง คุณสมบัติ สภาพที่เตรียมพร้อมในการที่จะ ดำเนินการใด ๆ ให้สำเร็จหรือศักยภาพภายในตัวบุคคลและหน่วยงานทางการศึกษา ที่จะสามารถบริหาร จัดการองค์กรของตนเองได้ มีแนวโน้มที่จะประสพผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ นำ แนวคิดด้านความพร้อมในการจัดการศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข ตัวชี้วัด และระดับคุณภาพ ในการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2547 มี 6 องค์ประกอบ ดังนี้ ประสพการณ์ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในการจัดหรือมีส่วนร่วมจัดการศึกษา แผนการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาหรือ แผนพัฒนาการจัดการศึกษาซึ่งแสดงให้เห็นถึงความพร้อมด้านต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับระดับประเภท และรูปแบบการศึกษา วิธีการบริหารและการจัดการศึกษา การจัดสรรรายได้เพื่อการศึกษา ระดับและ ประเภทการศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน และความเห็นของประชาชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตามพระ ราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดนครปฐม ซึ่งมีทั้งหมด 101 แห่ง

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้จะกล่าวถึงวรรณกรรม ทฤษฎี แนวคิดของนักการศึกษา นักวิจัย ตลอดจนงานวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรกับความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งผู้วิจัยจะเสนอเนื้อหาสาระเป็นสามส่วน คือ ส่วนแรกเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ส่วนที่สองเกี่ยวกับความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังรายละเอียด ดังนี้

การพัฒนาบุคลากร

เมื่อได้สรรหาคนที่มีความรู้ ความสามารถ มาบรรจุแต่งตั้งเข้าทำงานแล้วก็ได้เป็นหลักประกันว่าบุคคลเหล่านั้นจะสามารถทำงานได้ดีตลอดไป เนื่องจากสภาพแวดล้อมความก้าวหน้าทางวิทยาการเปลี่ยนแปลงไป คนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งสมัยหนึ่ง อาจกลายเป็นคนที่หย่อนความสามารถไปในอีกสมัยหนึ่งก็ได้ แม้จะมีความสามารถดีเพียงใดก็ตาม แต่เมื่อเวลาผ่านไป ความรู้ความชำนาญย่อมด้อยลง และการทำงานที่จำเจย่อมทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ความรู้ทางวิชาการใหม่ ๆ ย่อมจะไม่ได้รับเพิ่มเติม ฉะนั้นองค์กรจะต้องจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรในองค์กรขึ้นเพื่อให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมอยู่เสมอ ด้วยเหตุนี้การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงและดำเนินการอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง

ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

มีนักบริหารหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรหรือบุคคลในองค์กรไว้ในทัศนะและแนวคิดที่แตกต่างกันไปตามยุคสมัยของนักบริหารแต่ละท่าน ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำเสนอแนวคิดของแต่ละบุคคลดังนี้

ไวท์ฮิลล์(Whitehill)²⁴ ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไว้ในความหมายว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การพัฒนาบุคคลด้วยการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับงาน โดยให้ความรู้ความเข้าใจ สามารถปรับตัวเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและงานในหน้าที่ได้เป็นอย่างดี

จูเชียส(Jucius)²⁵ ได้ให้ความหมายของคำว่า การพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้ การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่จะช่วยเพิ่มพูนความถนัด (aptitude) ความชำนาญ (skill) ความสามารถ (ability) ของบุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นและสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

ฟลิปโป(Flippo)²⁶ กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรว่า หมายถึง การเพิ่มทักษะด้วยการฝึกอบรม เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

แคสเตเตอร์(Castetter)²⁷ ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า หมายถึง องค์การที่ได้จัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้กับบุคลากร ซึ่งมีผลทำให้เกิดการปรับปรุงการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล

ฮาร์บิสันและไมเออร์(Harbison and Myers)²⁸ กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและความสามารถของบุคคล

ชูเดนและเชอร์แมน (Herbert J. Chruden and Arthur W. Sherman)²⁹ มองว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการให้การศึกษฝึกอบรมบุคลากรเพื่อให้เป็นผู้ที่เหมาะสมกับความ

²⁴ Arther M. Whitehill, Personal Relations (New York : McGraw-Hill Book Company,1965),243.

²⁵ Michael J.Jucius, Personal Management, 6th ed.(Homewood : Richard D, Irwin, Inc,1971),243.

²⁶ Flippo,E.B, A Personnel Management ,Sixth Edition (New York : McGraw – Hill ,1984),n.pag.

²⁷ William B.Castetter , The Personnel Function in Educationnal Administration (New York : Macmillan Publishing Company ,1992),n.pag.

²⁸ Frederick Harbison and Charles A. Myers, Educational, Manpower, and Economic Growth (New York : McGraw – Hill Book Company,1964),2.

²⁹ Herbert J. Chruden and Arthur W. Sherman, "The Nature and Development of the Personnel Field," in Personnel Management (Cincinnati Ohio : South – West, 1968),10-11.

ต้องการขององค์การเป็นการพัฒนาการทำงานด้านทักษะ ความรู้ ทักษะ และบุคลิกภาพ การพัฒนาอาจเนื่องมาจากการขยายโครงการหรือการจัดองค์การใหม่ก็ได้

ธงชัย สันติวงษ์³⁰ ได้กล่าวไว้ว่า การอบรมและการพัฒนา คือ ขั้นตอนที่เป็นหน้าที่สำคัญที่ต้องมีอยู่ตลอดเวลาทุกขณะที่มีทรัพยากรมนุษย์ทำงานอยู่กับเขาหรือที่เรียกว่าการอบรม(training) และพัฒนา(development) ซึ่งหมายถึง กิจกรรมหรือหน้าที่งานทางการบริหารบุคคลที่จัดทำขึ้นเพื่อที่จะให้แน่ใจได้ว่าคุณภาพของตัวพนักงาน มีวิธีการผลิตและเงื่อนไขของปัจจัย สภาพแวดล้อมอื่น ตลอดจนจนการช่วยให้พนักงานมีความเติบโตก้าวหน้าทันโลก

จิรประภา อัครขจร³¹ ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ความสามารถให้กับพนักงานในองค์การอย่างเป็นระบบ โดยผ่านกิจกรรมการฝึกอบรมพัฒนารูปแบบต่าง ๆ อีกทั้งใช้สภาพแวดล้อม และ/หรือ การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้พนักงานเกิดการพัฒนาดตนเองและผู้อื่น ทั้งนี้เป้าหมายเพื่อให้เกิดสมดุลระหว่าง

- องค์การมีผลิตผล ผลิตภาพที่ดีขึ้น
- พนักงานมีความเจริญก้าวหน้าในงาน มีคุณภาพชีวิตที่ดี
- ชุมชน สังคมมีความเข้มแข็ง
- ประเทศชาติมีความสงบร่มเย็น มีความสามารถในการแข่งขัน

รุ่ง พูนสวัสดิ์³² ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคคล หมายถึง การดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งที่สามารถทำให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาจากการดำเนินการนั้น ได้มีความรู้ความเข้าใจ สามารถที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรเอง โดยมีทัศนคติในการทำงาน ผู้ร่วมงาน และผู้บริหารงานในองค์การนั้น ๆ เป็นอย่างดี

สมาน รังสิโยกฤษฎ์³³ ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคคล หมายถึงการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคคลเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น

³⁰ ธงชัย สันติวงษ์, หลักการจัดการ (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช ,2536),22.

³¹ จิรประภา อัครขจร, สร้างคน สร้างผลงาน (กรุงเทพมหานคร : เต้า ,2549),10.

³² รุ่ง พูนสวัสดิ์, การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา (กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์,ม.ป.ป.),26.

³³ สมาน รังสิโยกฤษฎ์, ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล (กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.,2544),82.

ความรู้ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทักษะคิด และวิธีการในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน การพัฒนาบุคคลเป็นกระบวนการที่จะต้องทำต่อเนื่องกันไปตลอดระยะเวลาที่คนทำงานอยู่ในองค์กร เพราะวิทยาการและเทคนิคในการทำงานได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ตลอดจนหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานก็จำเป็นจะต้องเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา จึงจะต้องมีการพัฒนาบุคคลให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นตลอดจนการเปลี่ยนแปลงของสังคมด้วย

วัฒนา สุตรสุวรรณ³⁴ กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรกับการส่งเสริมสมรรถภาพของบุคลากรว่ามีความหมายเหมือนกัน หมายถึง กรรมวิธีในอันที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของครู และพัฒนาความก้าวหน้าของแต่ละบุคคลในด้านความรู้ ทักษะ การรับรู้ และเทคนิคต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริมความสัมพันธ์กับผู้เรียนและเพื่อนร่วมงาน

พะยอม วงศ์สารศรี³⁵ ได้ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากรว่า เป็นการดำเนินการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพึงพอใจแก่องค์กร

ชูชัย สมितिโก³⁶ มองว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นการดำเนินงานอย่างเป็นระบบขององค์กร เพื่อส่งเสริมสนับสนุนและปรับปรุงให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานที่เหมาะสม มีความมั่งคั่งงอกงาม เติบโตทางด้านจิตใจและบุคลิกภาพอันส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพรวมทั้งมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นด้วย

จากความหมายที่ได้กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง วิธีการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะตลอดจนแนวคิดใหม่ในการปฏิบัติงาน และมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร

³⁴ วัฒนา สุตรสุวรรณ, ลับ-เฉพาะผู้เป็นหรือกำลังจะเป็นผู้บังคับบัญชา (นครหลวง : ไทยอนุเคราะห์ไทย, ม.ป.ป.),51.

³⁵ พะยอม วงศ์สารศรี, การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ม.ป.ท. ,2538) ,166.

³⁶ ชูชัย สมितिโก, การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,2540) ,10.

ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

บุคลากรเป็นเครื่องมืออันสำคัญที่จะทำให้องค์การ หรือหน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้าไปอย่างไม่หยุดยั้ง ถ้าผู้บริหารงานในองค์การได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาอยู่เสมอ ก็ย่อมเป็นที่เชื่อได้ว่าองค์การหรือหน่วยงานนั้นจะต้องมีประสิทธิภาพอย่างแน่นอน ทั้งนี้เพราะการพัฒนาทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงตัวของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ยังทำให้บุคคลมีการตื่นตัวต่อสิ่งต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปเสมอ ดังนั้น ประโยชน์ที่จะได้รับจากการพัฒนาบุคลากรในองค์การ ได้มีนักการศึกษากล่าวไว้หลายท่าน ดังนี้

รุ่ง พูลสวัสดิ์³⁷ ได้กล่าวถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรดังนี้ คือ

1) บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้ว ผลการปฏิบัติงานจะเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น เช่น ทางด้านทัศนคติ พฤติกรรม ความรู้ ความเข้าใจในงาน ประสบการณ์เปลี่ยนแปลงไป การทำงานมีทั้งคุณภาพและปริมาณงาน รู้จักเทคนิคและวิธีการทำงานดีขึ้น สามารถปรับตัวปรับใจ ปรับพฤติกรรมให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานได้เป็นอย่างดี

2) บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะช่วยแก้ปัญหาขององค์การ ปัญหาของการปฏิบัติงาน ทั้งระดับผู้บริหารในองค์การและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี งานจะดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อย เพราะบุคลากรเข้าใจงานดี ช่วยลดปัญหาต่าง ๆ ลงได้พอสมควร

3) ช่วยทำให้ขวัญของบุคลากรในองค์การดีขึ้น บุคลากรที่พัฒนาแล้วจะช่วยให้เข้าทำงานอย่างมีความรู้ ความเข้าใจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีกำลังใจในการทำงาน

4) สามารถลดการควบคุมการทำงานของบุคลากรได้มากเพราะบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาอย่างดี สามารถควบคุมตัวเองในการปฏิบัติงาน ทำงานได้ องค์การและผู้บริหารลดค่าแรงงานในการควบคุมได้

5) ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานจะมีน้อย เพราะบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในงานดี ฉะนั้น การพัฒนาที่ดีจึงเท่ากับลดปัญหาและอุปสรรคได้ส่วนหนึ่ง

6) เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรโดยตรง เนื่องจากบุคลากรได้เรียนรู้สัมผัส มีความชำนาญ จึงทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น ซึ่งเป็นผลทำให้เกิดความก้าวหน้าของบุคลากรเอง นอกจากนี้ยังมีโอกาสได้รับความดีความชอบในการเลื่อนตำแหน่งและฐานะการงานตนเองให้สูงขึ้นเรื่อย ๆ

7) ส่งเสริมให้เกิดความมั่นคงแก่องค์การทุกองค์การ ถ้าหากองค์การขาดแคลนบุคลากรในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง ก็สามารถคัดเลือกเอาจากบุคคลที่ได้พัฒนาแล้วลงไป

³⁷ รุ่ง พูลสวัสดิ์, การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา (กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, ม.ป.ป.),

8)บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เพราะได้รับการพัฒนาแล้ว สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะองค์กรที่มีแผนงานและนโยบายใหม่ ๆ องค์กรควรจะได้มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในแผนงานอันใหม่ ๆ อาจจะทำให้มีความรู้ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ขององค์กรที่เกี่ยวกับแผนนั้น ทำให้การดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันได้

9)องค์กรสามารถลดความสิ้นเปลืองและการสูญเปล่าต่าง ๆ ลงได้ เช่น การขาดงานของบุคลากรอาจจะน้อยลง งานที่ดำเนินการก็เกิดผลเสียหายน้อยมาก ทำให้เกิดความพอใจในงานที่ทำมากยิ่งขึ้น

โสรัจ แสนศิริพันธ์³⁸ ได้กล่าวถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

- 1) การพัฒนาคนช่วยให้เกิดปัญหาน้อยลงงานไม่ติดขัด
- 2) ก่อให้เกิดทัศนคติที่ดี
- 3) เป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพ ความรู้ ความชำนาญ ของบุคลากรโดยตรง
- 4) เพิ่มขวัญ กำลังใจ ความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น
- 5) เพิ่มผลผลิตทั้งปริมาณ คุณภาพ ลดต้นทุนการผลิตลง
- 6) เพิ่มความมั่นคงแก่องค์กร คนงานมีความยืดหยุ่นดีขึ้น สามารถลดกำลัง แรงงานจากหน่วยหนึ่งไปยังอีกหน่วยหนึ่งได้
- 7) ลดอุบัติเหตุจากความประมาท ความไม่รู้วิธีการปฏิบัติงานและไม่ต้องควบคุมกันมากเกินไป ความสิ้นเปลืองก็ไม่มาก
- 8) การขยายงาน การเติบโตขององค์กร จะต้องเพิ่มคนที่มีคุณภาพที่ต้องการเฉพาะงาน
- 9) เพื่อให้คนในหน่วยงานทราบอุดมการณ์ และยึดอุดมการณ์ในการทำงาน หรือการเปลี่ยนแปลงนโยบายใหม่ ๆ เพื่อมิให้เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน

³⁸ โสรุจ แสนศิริพันธ์, การพัฒนาทรัพยากร(คน)เพื่อชีวิต (แพร่ : ฝ่ายเผยแพร่วิชาการ โรงพยาบาลแพร่ ,2526) ,6,อ้างถึงใน อัญชิสา ไกรสรณภานทร, "การพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากร"(วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร,2545),32.

สมาน รั้งสิโยกฤษฏี³⁹ ได้กล่าวถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรดังนี้

การพัฒนาบุคคลเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือเมื่อได้มีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงานแล้ว ก็มีได้หมายความว่า จะสามารถให้เข้าทำงานได้ทันทีเสมอไป จำเป็นจะต้องมีการอบรมแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้เข้าทำงานใหม่ (Orientation) ในบางกรณีอาจต้องมีการอบรมถึงวิธีการทำงาน (In-service training) ไปด้วย ทั้งนี้เพราะการศึกษาที่ได้มาจากโรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัยนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นเพียงความรู้พื้นฐาน และมีงานหลายอย่างที่ยังไม่มีสอนในโรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย ทำให้ผู้สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย ไม่สามารถจะทำงานได้ทันทีที่ต้องการอบรมกันก่อนจึงจะทำงานได้

นอกจากนั้น เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานไปนาน ๆ ประกอบกับระเบียบ หลักเกณฑ์ และเทคนิคต่าง ๆ ในการทำงานได้เปลี่ยนแปลงไป ก็จำเป็นจะต้องมีการอบรมเพื่อให้สามารถทำงานได้ดีเช่นเดิม โดยหน่วยงานการเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานฝึกอบรมของส่วนราชการจะเป็นผู้ดำเนินการเองหรืออาจส่งไปรับการอบรมในส่วนราชการอื่น หรือสถาบันอื่นก็ได้ เช่น สถาบันศึกษาทั้งในและต่างประเทศ เป็นต้น

การพัฒนาบุคคลไม่เพียงแต่จะทำให้คนมีความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานดีขึ้นเท่านั้น ยังจะส่งผลให้ได้ผลงานสูงขึ้น อันจะเป็นผลโดยตรงต่อการพัฒนาประเทศอีกทางหนึ่งด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรมีความคุ้นเคย เข้าใจวัตถุประสงค์ขององค์กร ทำให้สามารถทำงานได้ตรงตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้ผู้บุคลากรสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานและลดความผิดพลาดโดยไม่จำเป็น ช่วยลดความเสียหายที่อาจเกิดจากการไม่เข้าใจระบบการทำงานที่ถูกต้องของบุคลากรใหม่ ช่วยให้ผู้บุคลากรมีคุณภาพส่งผลให้สินค้าและบริการมีคุณภาพดีขึ้น ปริมาณงานมากขึ้น ทำให้องค์กรเจริญเติบโตมากขึ้น ช่วยให้ผู้บุคลากรได้รับความรู้ใหม่ ๆ ที่จะนำมาปรับใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น ทำให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจจากการที่ตนเองได้รับการพัฒนาหรือได้รับการเอาใจใส่จากองค์กร⁴⁰

จากที่ได้กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรในองค์กรนั้นผู้บริหารองค์กรจำเป็นจะต้องตระหนักและระลึกเสมอว่า บุคคลเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุด ดังนั้นในการพัฒนาส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดจะต้องคำนึงถึงปัจจัย"คน"เป็นปัจจัยชี้ขาดในการพัฒนา

³⁹ สมาน รั้งสิโยกฤษฏี, ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล (กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., 2544), 83-84 .

⁴⁰ ธงชัย สมบูรณ์, การบริหารและการจัดการมนุษย์ในองค์กร (กรุงเทพมหานคร : ประชาสัมพันธ์, 2549), 265.

สมาน รัชนีโยกฤษฎ์³⁹ ได้กล่าวถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรดังนี้

การพัฒนาบุคคลเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือเมื่อได้มีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงานแล้ว ก็มีได้หมายความว่า จะสามารถให้เข้าทำงานได้ทันทีเสมอไป จำเป็นจะต้องมีการอบรมแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้เข้าทำงานใหม่ (Orientation) ในบางกรณีอาจต้องมีการอบรมถึงวิธีการทำงาน (In-service training) ให้ด้วย ทั้งนี้เพราะการศึกษาที่ได้มาจากโรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัยนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นเพียงความรู้พื้นฐาน และมีงานหลายอย่างที่ยังไม่มีสอนในโรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย ทำให้ผู้สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย ไม่สามารถจะทำงานได้ทันทีที่ต้องการอบรมกันก่อนจึงจะทำงานได้

นอกจากนั้น เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานไปนาน ๆ ประกอบกับระเบียบ หลักเกณฑ์ และเทคนิคต่าง ๆ ในการทำงานได้เปลี่ยนแปลงไป ก็จำเป็นจะต้องมีการอบรมเพื่อให้สามารถทำงานได้ดีเช่นเดิม โดยหน่วยงานการเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานฝึกอบรมของส่วนราชการจะเป็นผู้ดำเนินการเองหรืออาจส่งไปรับการอบรมในส่วนราชการอื่น หรือสถาบันอื่นก็ได้ เช่น สถาบันศึกษาทั้งในและต่างประเทศ เป็นต้น

การพัฒนาบุคคลไม่เพียงแต่จะทำให้คนมีความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานดีขึ้นเท่านั้น ยังจะส่งผลให้ได้ผลงานสูงขึ้น อันจะเป็นผลโดยตรงต่อการพัฒนาประเทศอีกทางหนึ่งด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรมีความคุ้นเคย เข้าใจวัตถุประสงค์ขององค์กร ทำให้สามารถทำงานได้ตรงตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานและลดความผิดพลาดโดยไม่จำเป็น ช่วยลดความเสียหายที่อาจเกิดจากการไม่เข้าใจระบบการทำงานที่ถูกต้องของบุคลากรใหม่ ช่วยให้บุคลากรมีคุณภาพ ส่งผลให้สินค้าและบริการมีคุณภาพดีขึ้น ปริมาณงานมากขึ้น ทำให้องค์กรเจริญเติบโตมากขึ้น ช่วยให้บุคลากรได้รับความรู้ใหม่ ๆ ที่จะนำมาปรับใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น ทำให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจจากการที่ตนเองได้รับการพัฒนาหรือได้รับการเอาใจใส่จากองค์กร⁴⁰

จากที่ได้กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรในองค์กรนั้นผู้บริหารองค์กรจำเป็นจะต้องตระหนักและระลึกเสมอว่า บุคคลเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุด ดังนั้นในการพัฒนาส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดจะต้องคำนึงถึงปัจจัย“คน”เป็นปัจจัยชี้ขาดในการพัฒนา

³⁹ สมาน รัชนีโยกฤษฎ์, ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล (กรุงเทพมหานคร: สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.,2544),83-84 .

⁴⁰ ธงชัย สมบูรณ์, การบริหารและการจัดการมนุษย์ในองค์กร (กรุงเทพมหานคร: ประชาสัมพันธ์,2549),265.

ความจำเป็นที่ต้องพัฒนาบุคลากร

ได้มีนักบริหารและนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในองค์การไว้หลายรูปแบบและหลายแนวทาง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับยุคสมัยของการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพการณ์ในยุคสมัยนั้น อย่างไรก็ตามสามารถพิจารณาได้แนวความคิดที่จะเสนอเกี่ยวกับความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรไว้เป็น 2 แนวทาง คือ ประการแรก พิจารณาถึงเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรโดยทั่ว ๆ ไป ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจพื้นฐาน ในการพัฒนาบุคลากรได้เป็นอย่างดี ประการที่สอง จะได้พิจารณาถึงสาเหตุต่าง ๆ ที่เกิดจากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปไม่มีวันหยุดนิ่ง ซึ่ง รุ่ง พูลสวัสดิ์⁴¹ ได้เสนอไว้ดังนี้

1. ความจำเป็นในลักษณะเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร อาจพิจารณาได้ดังต่อไปนี้

1.1 เพื่อสนองงานให้กับบุคลากรใหม่ที่เข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การ เพราะบุคลากรเหล่านี้อาจจะยังไม่คุ้นเคยกับงาน เพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายไว้

1.2 เพื่อการแต่งตั้งบุคลากรให้ไปดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติงานที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้นโดยวิธีการคัดเลือกและสรรหา บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถที่มีผลงานและอายุการทำงานนานพอสมควร ตลอดจนคุณสมบัติอื่น ๆ ที่เหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่นั้น ๆ

1.3 เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ และเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรโดยทั่ว ๆ ไปให้สูงขึ้น นอกจากนี้ยังขยายขอบเขตของความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงขององค์การ(organization change) การพัฒนาการบริหารงาน (development of administration) ตลอดจนสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ขององค์การอีกด้วย

2. ความจำเป็นในลักษณะของสาเหตุต่าง ๆ ที่เกิดจากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งอาจจะนำมาเสนอไว้เป็นแนวทางเพื่อการพัฒนาองค์การต่อไปนี้

2.1 เพื่อความอยู่รอดขององค์การเอง จากสภาพของเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมในปัจจุบัน องค์การส่วนมากจะมีการแข่งขัน ปรับปรุง พัฒนากันอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้เพื่อให้องค์การมีประสิทธิภาพในการทำงานและให้บริการแก่บุคลากรในองค์การเอง ตลอดจนกระทั่งชุมชนที่อยู่ภายนอกองค์การนั้นไม่ว่าจะเป็นองค์การของรัฐหรือเอกชน หากบุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานหรือให้บริการ ก็จะเป็นส่วนประกอบที่สำคัญที่จะทำให้องค์การนั้นดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง ดังนั้น การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรก็คือ การพัฒนาองค์การนั่นเอง

⁴¹ รุ่ง พูลสวัสดิ์, การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา (กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, ม.ป.ป.),

2.2 องค์การทุกองค์การ เมื่อเกิดขึ้นมาจะต้องมีการพัฒนาให้มีความเจริญเติบโต มีการขยายและเพิ่มงานในรูปแบบต่าง ๆ ออกไปไม่ว่าจะเป็นทางแนวดิ่งหรือแนวนอนก็ตาม ซึ่งในการนี้ผู้บริหารงานองค์การจะต้องเตรียมการวางแผนในการสร้างบุคลากรขึ้นมา เพื่อสนองความต้องการ และรองรับงานที่เพิ่มและขยายเหล่านั้น และมีความสามารถที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายนั้นได้

2.3 เมื่อองค์การมีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงาน บุคคลที่เข้ามาได้อาจจะไม่อยู่ในสภาพที่สามารถจะดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายได้ จริงอยู่ แม้ว่าบุคคลเหล่านั้นจะเคยมีประสบการณ์ในการทำงานมาจากหน่วยงานอื่น ๆ มาแล้วก็ตาม หรือมีความรู้ มีการศึกษา มาเป็นอย่างดี แต่สภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์การแต่ละท้องที่ แต่ละแห่ง มีลักษณะที่แตกต่างกันอย่างแน่นอน ดังนั้น ผู้บริหารองค์การจึงให้ความรู้ความเข้าใจและสร้างความคุ้นเคย ให้รู้จักวิธีการทำงานขององค์การนั้น ๆ โดยมีต้องเสียเวลาในการทดลองทำงานเป็นเวลานานอีก

2.4 ความเจริญทางด้านวิทยาการสมัยใหม่มีความก้าวหน้ามาก การพัฒนาองค์การสมัยใหม่ได้รับอิทธิพลจาก Technology เข้ามามีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานในองค์การอยู่เสมอ ดังนั้น ผู้บริหารองค์การจำเป็นจะต้องมีการปรับปรุงพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถที่จะเข้ามาทำงานกับองค์การ ตามความเปลี่ยนแปลงของวิทยาการสมัยใหม่เหล่านั้น จึงทำให้องค์การทันต่อเหตุการณ์และไม่ล้าหลังองค์การที่อยู่ในระดับเดียวกัน

2.5 บุคลากรที่อยู่ทำงานกับองค์การมาเป็นเวลานานจะมีความรู้สึกเบื่อหน่ายจำเจกับงานที่ทำเสมอ ๆ แม้ว่าบุคลากรเหล่านั้นจะมีความรู้ความสามารถ ความชำนาญดีสักเพียงใดก็ตาม บางครั้งอาจจะทำให้งานผิดพลาดบกพร่องได้ หากได้มีการพัฒนาบุคลากรในองค์การตลอดเวลา ก็ย่อมเป็นที่เชื่อได้ว่าบุคลากรนั้นจะปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มสูงขึ้นอย่างแน่นอน

2.6 องค์การจะต้องเตรียมบุคลากรไว้เพื่อรับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง การงาน การโยกย้าย และการลาพักหรือลาออกจากองค์การ ดังนั้น เมื่อมีการกระทำในลักษณะดังกล่าวมาแล้ว องค์การจะต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรให้พร้อมที่จะรับงาน ปฏิบัติงานขององค์การอย่างไม่มีผิดพลาด บกพร่อง อีกทั้งยังเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างขวัญของบุคลากรในองค์การนั้นอีกด้วย เป็นการสร้างความมั่นคงในจิตใจให้กับบุคลากรในลักษณะนี้จะต้องให้มีความสอดคล้องกับการวางแผนขององค์การด้วย จึงจะทำให้การพัฒนาบุคลากรที่มีประโยชน์ต่อองค์การ

สมพงษ์ เกษมสิน⁴² ได้กล่าวถึงความจำเป็นที่จะต้องจัดให้มีการพัฒนาเนื่องจาก

1) ความต้องการที่จะต้องเพิ่มความสามารถและมีมือในการปฏิบัติงาน ซึ่งปฏิบัติอยู่หรือ
สำหรับความก้าวหน้าในอนาคต

2) ความต้องการที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในลักษณะที่เกี่ยวกับงานในสาขาที่
ปฏิบัติอยู่

3) ความต้องการที่จะต้องเพิ่มความรู้ให้มากขึ้นในลักษณะทั่วไปที่ไม่เจาะจงว่าจะเกี่ยวข้องกับ
งานที่จะปฏิบัติอยู่หรือไม่

4) ความต้องการที่จะพัฒนาทัศนคติบุคคลิกภาพและท่าทีในการปฏิบัติงาน

แคสเตเตอร์(Castetter)⁴³ กล่าวถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรไว้โดยสรุป คือ
เพื่อเป็นการปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน ให้มีประสิทธิภาพมาก
ยิ่งขึ้น ช่วยพัฒนาทักษะอันจำเป็น สำหรับการทำงานของบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกแล้วจะช่วย
ส่งเสริมให้บุคลากร พัฒนาความสามารถของตนให้มากยิ่งขึ้น

พนัส หันนาคินทร์⁴⁴ ได้กล่าวถึงหลักการ เหตุผลและความจำเป็นในการที่ต้องพัฒนาบุคลากร
โดยสรุปว่าประสิทธิภาพของโรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถของบุคลากรประสิทธิภาพของ
บุคลากรย่อมจะเพิ่มขึ้นจากการที่ระบบโรงเรียนให้โอกาสแก่เขาที่จะพัฒนาความสามารถที่มีอยู่ในตัว
ของเขาแต่ละคน ซึ่งการพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมที่จะต้องกระทำตั้งแต่แรกเข้าทำงาน จนถึง
เวลาที่ต้องออกจากงานไปตามวาระ ดังนั้นระบบโรงเรียนมีหน้าที่เสริมสร้างประสบการณ์ด้านต่าง ๆ
ทั้งเพื่อเตรียมคนไปรับหน้าที่ใหม่และปรับปรุงงานที่ทำอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ทั้งเป็นคนและ
เป็นรายบุคคลให้ครูสามารถทำงานให้สอดคล้องกันและด้วยคุณภาพที่ได้รับทัดเทียมกัน นอกจากนี้
การดึงดูดให้คนปรารถนาที่จะทำงานอยู่ในระบบโรงเรียนนั้น ๆ มากขึ้น อันเป็นการสร้างความเป็น
ปึกแผ่นแน่นหนาให้แก่ระบบโรงเรียนนั้นโดยตรง

⁴² สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทย
วัฒนาพานิช ,2526) ,185 – 186,อ้างถึงใน อัญชิสา ไกรสรณภานทร, “การพัฒนาบุคลากรตาม
ความต้องการของข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากร”(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร,2545),34.

⁴³ William B. Castetter, The personnel Function in Education Administration
(New York : Macmillian Publishing Co.,Inc.,1976),181.

⁴⁴ พนัส หันนาคินทร์, ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร (กรุงเทพมหานคร : โรง
พิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,2542),133 – 134.

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า องค์กรจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ตลอดจนวิธีการทำงานได้รับการพัฒนาบุคลากรอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรจะได้ผลประโยชน์กลับคืนในระยะยาว และเป็นเครื่องมือสร้างความจงรักภักดี เจตคติที่ดีต่อหน่วยงานให้เกิดขึ้นอันจะทำให้ผลงานเป็นไปอย่างเต็มประสิทธิภาพ

ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร

ความสำเร็จของการปรับปรุงองค์การและพัฒนาบุคลากร ที่สำคัญคือ การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพบุคลากร ถ้าองค์การหรือหน่วยงานใดได้บุคลากรที่เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถและรับผิดชอบงาน องค์การหรือหน่วยงานนั้น ๆ ก็มีโอกาที่จะประสบความสำเร็จในการบริหารงานและพัฒนาหน่วยงานเป็นอย่างมาก ดังนั้น การปรับปรุงหรือพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มีความสามารถสูง จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะผลักดันให้องค์การ หน่วยงาน ก้าวไปข้างหน้าด้วยความมีประสิทธิภาพและมั่นคงยิ่งขึ้น

จากการศึกษาของนักบริหารองค์การหลายท่าน ได้ให้แนวความคิดในเรื่องของประโยชน์ที่จะได้รับจากการพัฒนาบุคลากรในองค์การ เพื่อให้เห็นประโยชน์ของการปรับปรุงและพัฒนาชัดเจนขึ้น รุ่ง พูลสวัสดิ์⁴⁵ กล่าวไว้ดังนี้

1. ประโยชน์ที่เป็นผลดีแก่องค์การหน่วยงาน

- 1.1 ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้แก่องค์การ หน่วยงานมากขึ้น
- 1.2 ลดข้อผิดพลาดบกพร่องต่าง ๆ ให้น้อยลง ช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณ ให้น้อยลง
- 1.3 ช่วยให้ระบบการทำงานวิธีการปฏิบัติงานขององค์การ หน่วยงานนั้นมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- 1.4 ช่วยลดปัญหาการขัดแย้งของบุคลากรในองค์การ หน่วยงานน้อยลง
- 1.5 ช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำเอาวัสดุอุปกรณ์และ Technology สมัยใหม่ มาใช้ในองค์การและหน่วยงานเพิ่มขึ้น
- 1.6 ช่วยให้บุคลากรในองค์การทุกคนมองเห็นวัตถุประสงค์ขององค์การ หน่วยงานไปในแนวทางเดียวกัน

⁴⁵ รุ่ง พูลสวัสดิ์, การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา (กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, ม.ป.ป.), 30- 32.

1.7 เป็นการแบ่งเบาภาระของผู้บริหารงานในองค์กร โดยมีต้องมีการควบคุมอย่างใกล้ชิด

2. ประโยชน์ที่เป็นผลดีกับบุคลากร

- 2.1 เป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจอันดีให้แก่บุคลากรในองค์กร
- 2.2 เปิดโอกาสให้ได้รับความก้าวหน้าในชีวิตการทำงานของบุคลากร
- 2.3 พัฒนาบุคลิกภาพให้มีคุณภาพสูง ทั้งในด้านการทำงาน ทัศนคติ ฯลฯ
- 2.4 เสริมสร้างสามัคคีธรรมที่ดีในหมู่บุคลากร และผู้บริหารองค์กร
- 2.5 เสริมสร้างระเบียบ วินัยอันดีให้เกิดขึ้นในหมู่ผู้ร่วมงาน
- 2.6 สร้างความรู้สึก สำนึก การผูกพันในหมู่ผู้ร่วมงานกับผู้บริหารองค์กร
- 2.7 จัดปัญหาการขาดงาน และไม่อุทิศเวลาให้กับองค์กร
- 2.8 ลดปัญหาการลาออกบ่อย ๆ ของบุคลากร
- 2.9 ลดปัญหาการขัดแย้งในการปฏิบัติงานร่วมกันทั้งผู้บริหารองค์กรและบุคลากร
- 2.10 ลดปัญหาความไม่เข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ภายในองค์กร

โสรัจ แสนศิริพันธ์⁴⁶ ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรนั้นสรุปได้เป็น 2 ประเด็น คือ

1. ประโยชน์กับตัวผู้รับการพัฒนา

- 1.1 พัฒนาความรู้ใหม่แก่ผู้ที่อยู่มานาน และคนใหม่
- 1.2 ศึกษาหาความเปลี่ยนแปลงแนวทางปรับปรุงตัวบุคลากร
- 1.3 ช่วยให้เกิดทักษะ ความชำนาญในการปฏิบัติงานแก่ทุกคน
- 1.4 ลดช่องว่างระหว่างวัย ความรู้ ความสามารถให้ทุกคนมีความรู้ใกล้เคียงกัน
- 1.5 พัฒนานิสัย ความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบของบุคลากร
- 1.6 ช่วยให้เกิดผลิตผล ความสามารถที่แสดงออกในการสร้างสรรค์
- 1.7 ก่อให้เกิดความก้าวหน้า ทันกับวิทยาการสมัยใหม่ที่เกิดขึ้น
- 1.8 สร้างความเชื่อมั่นในตนเองให้แก่บุคลากร
- 1.9 ก่อให้เกิดแรงดลใจ ขวัญ ที่คิดเสมอว่าองค์กรไม่ทอดทิ้ง ยังหวังดีต่อเขา

เขาจะสละเวลาทั้งหมดให้กับงาน

⁴⁶ โสรัจ แสนศิริพันธ์, การพัฒนาทรัพยากร(คน)เพื่อชีวิต (แพร่ : ฝ่ายเผยแพร่วิชาการ โรงพยาบาลแพร่, 2526), 6, อ้างถึงใน อัญชิสา ไกรสรนภาเนตร, "การพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากร"(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2545), 32.

1.10 เป็นแรงดึงดูดบุคคลากรอื่น ๆ ที่จะมาร่วมงานและสร้างสรรค์ให้เกิดความก้าวหน้ากับทุกคน

1.11 มีโอกาสได้รู้จักกับวิทยาการข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ระดับกรมก่อสร้างความสัมพันธ์ขึ้นเพื่อช่วยเหลือกันในอนาคต

1.12 มีคนให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการแก้ปัญหาที่ค้างอยู่ในใจ หรือแก้ไม่ได้

1.13 เกิดแนวคิดที่จะปรับปรุงทัศนคติต่องาน วิชาการ และคนได้ดีขึ้น

1.14 มีความอยากรู้อยากเห็น อยากรู้อยากเห็น อยากรู้อยากเห็น ปรับปรุงหน้าที่การงานให้ดีขึ้น

1.15 มีโอกาสรู้จักกับผู้ร่วมประชุม ทำให้เกิดความกว้างขวางในมนุษยสัมพันธ์

1.16 ใช้เวลาในการอบรม พักผ่อนหาความสนุกสนานให้กับชีวิต ได้เที่ยวเตร่รู้จักสถานที่

1.17 มีประสบการณ์กับคน สังคม ภาวะแวดล้อม วิชาการมากขึ้น

1.18 โอกาสจะเลื่อนระดับตำแหน่งมากขึ้นและได้มีโอกาสทราบข้อบกพร่องของตนเอง

2. ประโยชน์กับ หน่วยงาน องค์กร

2.1 ก่อให้เกิดผลิตผลที่ดีแก่องค์กร

2.2 ทำให้มีสิ่งใหม่ ๆ ในองค์กร จากความคิดทักษะที่ได้รับจากการอบรม

2.3 การพัฒนาคนเป็นกลุ่ม เพื่อประโยชน์ขององค์กร คนที่ไม่มีโอกาสจะพยายามจดจำลอกเลียนวิธีการพัฒนาแผนกของตน

2.4 พิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่งง่ายขึ้น

2.5 ได้คนที่ทันสมัยทันเหตุการณ์มาใช้ในองค์กร ทำให้คนที่อยู่ก่อนมีโอกาสเท่า ๆ กับคนใหม่

2.6 ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ และสามัคคีในหน่วยงาน

2.7 โอกาสจะดึงคนมาร่วมงานมากขึ้น

2.8 คนรับการพัฒนากลับมาก็มีของใหม่มาให้คนที่อยู่ได้มีโอกาสพัฒนาทัศนคติไปพร้อมกันโอกาสที่จะมีกำไรมากกว่าขาดทุน

2.9 ลดอุบัติเหตุและความสิ้นเปลืองลงไปมาก

2.10 ทุกคนจะทำงานดี เพื่อโอกาสจะได้ไปรับการพัฒนา

2.11 เกิดความเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรม มีทัศนคติที่ดีกับนโยบายวัตถุประสงค์

2.12 สิ่งที่เขาได้มา เขาจะมาปรับปรุงสิ่งแวดล้อม บรรยากาศการทำงานได้ดีกว่า

2.13 เกิดของใหม่ ๆ ขึ้นในหน่วยงาน

2.14 สร้างขวัญ กำลังใจ แรงจูงใจให้เกิดขึ้นในองค์กร

2.15 การปกครองบังคับบัญชา การสั่งการจะง่ายเข้าและทุกคนเชื่อฟังเลือกมีใ
องค์กรเพื่อความก้าวหน้าของตนเอง

2.16 โอกาส ภาระงาน ลาป่วย ลาหนึ่งงาน มีน้อยลงเพราะเกรงจะกระทบสิทธิ
ในโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา

2.17 ทุกคนจะสร้างผลงานทางด้านดีให้เกิดขึ้นและประเทศชาติจะมีคนที่มีคุณภาพ

2.18 ความอิจฉาริษยา การกลั่นแกล้งจะหมดไป เพราะได้ใช้ระบบคุณธรรมมา
พิจารณา ทั้งนี้ทุกคนเป็นคนที่มีความดีจึงจะได้รับการสนับสนุน

กระบวนการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นงานที่ผู้บริหารควรจัดทำอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมี
ความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติและเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความสามารถประสิทธิภาพใน
การปฏิบัติงานให้สูงขึ้น รวมทั้งยึดหลักความถูกต้องของผู้รับการพัฒนาคำนึงถึงความต้องการและ
แก้ปัญหาและภาวะความเป็นอยู่ของท้องถิ่น และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้มีส่วนร่วมวางแผนในการพัฒนา
บุคลากร⁴⁷ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจถึงกระบวนการของการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ดังที่มีผู้
กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาบุคลากรไว้หลายท่าน ดังนี้

แคสเตเตอร์ (Cattetter)⁴⁸ ได้แบ่งกระบวนการพัฒนาบุคลากรออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ

1. การวางแผน (planning) มีองค์ประกอบ คือ การกำหนดเป้าหมาย (goals) การกำหนดความ
ต้องการ (determine need) การกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กรในการพัฒนาบุคลากร (refine objective)
และการกำหนดบทบาทของผู้รับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากร (establish roles)

2. การบริหารแผนต้องคำนึงถึงองค์ประกอบของโครงการ (organize) คือ การคัดเลือกผู้เข้ารับ
การฝึกอบรม (select trainee) การพัฒนาผู้เข้ารับการอบรม (develop trainers) การสร้างหลักสูตรโครงการ
ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร (devise program content) การจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร
(choose methods and media) และการกำหนดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ (assign facility)

⁴⁷ Harold Spears, Improving the Supervision of Instruction (New York :
Hull,1953),258.

⁴⁸ William B. Cattetter, The personnel Function in Education Administration
(New York : Macmillian Publishing Co.,Inc.,1976),181.

3. การปฏิบัติตามแผน (operation)

4. การประเมินผล (evaluation)

บิชอป(bishod)⁴⁹ ได้เสนอแนวคิดเชิงระบบเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากรไว้ 6 ขั้นตอน คือ

1.ความต้องการ (need) การหาความต้องการการพัฒนา โดยผู้บริหารต้องหาวิธีการกระตุ้นและส่งเสริมครู อาจารย์ให้สนใจในการพัฒนาตนเอง

2.การวินิจฉัยและการวิเคราะห์ (diagnosis and analysis) เป็นการพิจารณาตามสภาพการณ์และสิ่งแวดล้อมที่ควรแก้ไขเพื่อจะได้ทราบความต้องการของครู อาจารย์โดยส่วนรวม

3.การพัฒนา (development) เป็นการแสวงหาวิธีการปรับปรุงแก้ไขตามความต้องการของครู อาจารย์ โดยการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนการสอน ด้วยวิธีการต่าง ๆ

4.ความเป็นไปได้ (validation) ความเป็นไปได้ของโครงการเป็นการศึกษาเพื่อให้โครงการดำเนินเป็นไปได้อย่างดี

5.การนำไปใช้ (implementation) เป็นการนำเอาโครงการไปปฏิบัติ โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้านมาให้การฝึกอบรม ในสิ่งที่ผู้จัดทำโครงการไม่สามารถจัดทำได้ด้วยตนเอง

6.การประเมินผล (evaluation) เป็นการประเมินผลโครงการที่ทำว่าบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องต่อไป

ดีไซมอน(Desimone)⁵⁰ ให้ความเห็นว่ากระบวนการพัฒนาบุคลากรมี 4 ขั้นตอน คือ 1) การประเมินความต้องการในการพัฒนาบุคลากร 2) การออกแบบวิธีการพัฒนาบุคลากร 3) การดำเนินการพัฒนาบุคลากร 4) การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

1.การประเมินความต้องการในการพัฒนาบุคลากรเป็นขั้นตอนแรกของกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องในการจัดลำดับความสำคัญตามความต้องการในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาจากช่องว่างระหว่างความคาดหวังที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้นกับสิ่งที่จริง ซึ่งจะต้องอาศัยการพัฒนาบุคลากรในการปิดช่องว่างดังกล่าว กระบวนการในการประเมินความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

1.1การสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากการดำเนินการพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยแก้ไข้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ฉะนั้นความ

⁴⁹ Leslie J. Bishod, Staff Development and Instructional Improvement Plans and Procedures (Boston : Allyn and Bacon,1976),4 -8.

⁵⁰ รังชัย สมบูรณ์, การบริหารและการจัดการมนุษย์ในองค์กร (กรุงเทพมหานคร : ปราชญ์สยาม,2549),265 - 273.

ต้องการในการพัฒนาบุคลากรจึงรวมถึงความต้องการ 4 ประการ คือ 1) ความต้องการที่เกิดจากปัญหาหรือข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน 2) ความต้องการที่เป็นประชาธิปไตยหรือความต้องการส่วนตัวของบุคลากร 3) ความต้องการที่เกิดจากองค์ประกอบหรือสภาพการณ์ที่จะช่วยสร้างสรรค์ผลงานและทำให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และ 4) ความต้องการที่เกิดจากการวิเคราะห์ค้นหาวิธีทางใหม่ ๆ ที่จะช่วยพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นได้แก่ ความท้าทายใหม่ ๆ ของงาน การออกกฎหมายใหม่ และสภาพการแข่งขันที่เพิ่มขึ้น ในการประเมินความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารและผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ จำเป็นต้องคอยติดตามเหตุการณ์หรืออาการต่าง ๆ ที่เป็นสิ่งบอกเหตุที่จะช่วยให้ทราบถึงปัญหาความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้อาจทำได้โดยการศึกษาหาความต้องการในการพัฒนาบุคลากร เพราะจะทำให้มีการพัฒนาบุคลากร ในประเด็นที่ตรงตามความต้องการทั้งในส่วนของบุคลากรและในส่วนของผู้บริหารมากขึ้น เนื่องจากบุคลากรแต่ละคนมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาที่แตกต่างกัน อีกทั้งการพัฒนาบุคลากรในแต่ละครั้งโดยเฉพาะการอบรมที่มีค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง ดังนั้นจึงควรมีการประเมินความต้องการในการพัฒนาบุคลากรก่อน

1.2 การจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร โดยนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินความต้องการในการพัฒนาบุคลากรมาพิจารณาให้เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร สิ่งแวดล้อมในงาน บทบาทหน้าที่ของบุคลากร และผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งแบ่งระดับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรเป็น 3 ระดับ คือ ความต้องการระดับองค์กร ความต้องการระดับงาน และความต้องการระดับบุคคล

2. การออกแบบวิธีการพัฒนาบุคลากรเป็นการกำหนดวิธีการหรือรูปแบบที่จะใช้ในการพัฒนาบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับสิ่งที่เกี่ยวข้องหรือบริบทขององค์กรมากที่สุด เช่น บุคลากร งบประมาณ ระยะเวลา สถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก และผู้รับผิดชอบในการดำเนินการ การออกแบบวิธีการพัฒนาบุคลากรสามารถดำเนินการได้โดย

3. การพัฒนาบุคลากรที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานเอง

3.1 การกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้การพัฒนาบุคลากรประสบผลสำเร็จ เพราะเป็นข้อมูลพื้นฐานที่จะช่วยให้สามารถกำหนดเนื้อหาและเลือกวิธีการพัฒนาบุคลากรได้เหมาะสมยิ่งขึ้น รวมทั้งทำให้องค์กรสามารถประเมินได้ว่าการพัฒนาบุคลากรประสบความสำเร็จหรือไม่ วัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรมี 3 ประการ คือ วัตถุประสงค์ด้านการปฏิบัติงาน เช่น การมีผลการปฏิบัติงานดีขึ้น การมีความสามารถเพิ่มขึ้น และการเพิ่มผลผลิต วัตถุประสงค์ตามสถานการณ์ เช่น ความสามารถในการแก้ไขปัญหา การจัดการ

กับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และวัตถุประสงค์ตามเกณฑ์ที่กำหนด เช่น คุณลักษณะของผลงานที่ยอมรับ ทั้งนี้ การเขียนวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร ควรเขียนวัตถุประสงค์ที่สามารถวัดหรือสังเกตได้ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยมีหลักในการเขียนวัตถุประสงค์ คือเขียนด้วยถ้อยคำที่เข้าใจง่ายและตรงไปตรงมา เขียนให้ครอบคลุมและครบถ้วน เขียนให้เจาะจงเป็นจริง บรรลุได้ วัดได้ มีกรอบเวลา และไม่ควรรเขียนหลายข้อเกินไป

3.2 การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งอาจเป็นแผนระยะสั้น หรือแผนระยะยาว ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีดำเนินงาน ระยะเวลา งบประมาณ ผู้รับผิดชอบ และการประเมินผล ดังนั้น หากองค์กรมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ควรรวบรวมขั้นตอนการกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรกับขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรไว้ด้วยกัน ทั้งนี้เพื่อให้สะดวกต่อการพิจารณาแผนพัฒนาบุคลากร

3.3 การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ หนังสือ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต และโสตทัศนอุปกรณ์ การใช้คอมพิวเตอร์เป็นสื่อในการประชุมปรึกษาจะช่วยให้การพัฒนามีประสิทธิภาพ ประหยัดและได้ผลกับเครือข่ายบริษัท

3.4 การเลือกวิทยากรหรือสถาบันในการพัฒนาบุคลากร การเลือกวิทยากรจะสามารถกระทำได้โดยอิสระในองค์กรที่มีขนาดใหญ่ และมีบุคลากรที่ทำหน้าที่พัฒนาบุคลากรหลากหลาย ซึ่งวิทยากรที่ดีควรมีคุณสมบัติที่เหมาะสมคือ มีความรู้ความชำนาญเฉพาะสาขา มีความสามารถในการถ่ายทอด มีทักษะในการจูงใจ และมีความสามารถในการเลือกใช้สื่อและเทคนิคที่เหมาะสม กรณีที่องค์กรไม่สามารถดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้เอง อาจพิจารณาเลือกหลักสูตรในการพัฒนาบุคลากรจากหน่วยงานภายนอกโดยพิจารณาในประเด็นต่อไปนี้ ราคาหรือค่าใช้จ่ายของหลักสูตร ชื่อเสียง วิธีการ และเทคนิคที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร เนื้อหาสาระของหลักสูตร ผลงานที่เกิดขึ้นจริงหลังจากการพัฒนาบุคลากร ผลลัพธ์ที่ได้จากการพัฒนาบุคลากร การสนับสนุนให้เกิดการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน และความสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร

3.5 การเลือกวิธีการในการพัฒนาบุคลากร มี 3 วิธี คือ การศึกษาในงาน เป็นการพัฒนาบุคลากร โดยการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในที่ทำงานปกติ โดยใช้เทคนิคดังที่ได้กล่าวมาตั้งแต่ต้นแล้วคือ การสอนงาน การหมุนเวียนงาน การเป็นโค้ชและการเป็นที่เลี้ยงในการปฏิบัติงาน โดยทั่วไปแล้วการศึกษาในงานจะดำเนินการโดยผู้ที่ได้รับมอบหมายหรือแต่งตั้งจากองค์กร ซึ่งเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่มีข้อดีกว่าการศึกษานอกงาน 2 ประการ คือ สามารถดำเนินการได้ง่าย เพราะบุคลากรได้ใช้สถานที่และสถานการณ์ที่ปฏิบัติงานจริง ประหยัดค่าใช้จ่ายเพราะไม่ต้องใช้

วัสดุ/อุปกรณ์อื่นที่ซื้อหาเพิ่มเติมแต่อย่างไร ส่วนการศึกษาขนอกงาน เป็นการพัฒนาบุคลากรโดยการจัดประสบการณ์การเรียนรู้บนสถานที่ทำงานปกติ โดยใช้เทคนิค คือ การบรรยาย การอภิปราย การใช้สื่อดิจิทัลประกอบบรรยาย เช่น การฉายสไลด์ การฉายวิดีโอ การประชุมปรึกษาโดยการถ่ายทอดวิดีโอหรือถ่ายทอดผ่านดาวเทียม การใช้ประสบการณ์ช่วยสอน เช่น กรณีศึกษา การแสดงบทบาทสมมติ การแสดงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่าง การทำกิจกรรมกลางแจ้ง และสุดท้ายคือการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นการพัฒนาบุคลากร โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยสอน การใช้ซีดีรอม และการใช้อินเทอร์เน็ต

4. การประเมินผลการพัฒนาบุคลากรเป็นการตอบคำถามในเบื้องต้นว่าจะใช้อะไรเป็นเกณฑ์ในการประเมิน เพื่อที่จะทำให้ทราบว่าการพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิผลหรือไม่ การประเมินที่น่าพิจารณาถึงความเหมาะสมประกอบด้วย

4.1 การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร โดยการสอบถามถึงความรู้สึกหรือความชอบของบุคลากร เป็นการมุ่งเน้นที่ตัวบุคลากร ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากต้องอาศัยการมีส่วนร่วม หรือความร่วมมือของบุคลากรในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร

4.2 การประเมินการเรียนรู้ เป็นการประเมินตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งมีความสำคัญมากกว่าการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากเป็นการประเมินหรือวัดผลว่าบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรหรือไม่ เพียงไร

4.3 การประเมินพฤติกรรมหรือผลการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินว่าบุคลากรมีการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานหรือไม่ มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานในทางที่ดีขึ้นหรือไม่เพียงไร ทั้งนี้ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการใช้ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน โดยการวางแผนติดตามประเมินผลการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ อำนวยความสะดวกให้บุคลากรสามารถให้ความรู้เต็มที่ ซึ่งแรงจูงใจและอุปสรรคที่ต้องฟันฝ่า เปิดโอกาสให้ฝึกฝนทักษะใหม่ เปิดโอกาสให้ร่วมตัดสินใจ สนับสนุน และให้กำลังใจหรือชมเชยแก่บุคลากรที่มีความก้าวหน้าในการใช้ประโยชน์จากความรู้ ขยายผลการนำความรู้ใหม่มาใช้ประโยชน์ไปยังบุคลากรอื่น ๆ และทดสอบความสามารถของบุคลากร

4.4 การประเมินผลลัพธ์ของหน่วยงาน เป็นการประเมินว่าการพัฒนาบุคลากรช่วยพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรหรือไม่ หน่วยงานหรือองค์กรได้รับประโยชน์จากบุคลากร หรือมีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น ผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจมากขึ้น มีผลกำไรเพิ่มขึ้นหรือไม่ เพียงไร ซึ่งเป็นการประเมินที่ค่อนข้างยากและท้าทาย เนื่องจากต้องใช้ระยะเวลาและ

วิธีการในการรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล นอกจากนี้ในการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ยังสามารถประเมินโดยใช้ตัวชี้วัด 5 ประการ คือ อัตราความพึงพอใจของบุคลากร อัตราการลาออก อัตรากิจกรรมการพัฒนาบุคลากรต่อจำนวนบุคลากร อัตราการเข้ารับการฝึกอบรมภาคบังคับ และอัตราบุคลากรที่มีสมรรถนะตามเกณฑ์ที่กำหนด

ดังนั้น การประเมินผลการพัฒนาบุคลากรที่สามารถนำมาปฏิบัติได้จริง ไม่ต้องใช้ระยะเวลาและวิธีการวัดที่ยุ่งยากจนเกินไป ควรประกอบด้วยการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร การประเมินตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ และการประเมินผลสัมฤทธิ์ เนื่องจากการประเมินผลสัมฤทธิ์บางอย่างสามารถวัดได้ยากโดยเฉพาะอย่างยิ่งการวัดในเชิงปริมาณ การพัฒนาบุคลากรนอกจากจะก่อให้เกิดผลดีต่อบุคลากร งาน และองค์กรแล้ว ยังก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์สุดท้ายที่ผู้บริหาร และก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ใช้บริการและองค์กรโดยรวมต่อไป

ความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ท้องถิ่นที่มีคุณภาพขึ้นอยู่กับปัจจัยดังต่อไปนี้คือ 1) ความเจริญและรายได้ที่สามารถจัดเก็บในพื้นที่ 2) ความพร้อมของบุคลากรในพื้นที่ และ 3) ความพร้อมในการมีส่วนร่วมของประชาชน⁵¹ การพิจารณาความพร้อมในการจัดการศึกษาพิจารณาจากลักษณะ ดังนี้

1. ลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดการศึกษาอยู่แล้ว ดำเนินการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยเฉพาะการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่ประชาชนในความรับผิดชอบของท้องถิ่นอย่างทั่วถึงตามความต้องการของประชาชน

1.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ยังไม่ได้จัดการศึกษา ดำเนินการจัดบริการทางการศึกษาแก่ประชาชนในความรับผิดชอบของท้องถิ่นให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตามความเหมาะสม ความพร้อม และความต้องการของท้องถิ่น ทั้งนี้ ภายใต้การประเมินความพร้อมตามเกณฑ์ที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

⁵¹ เสริมศักดิ์ พงษ์พานิช, “แนวทางการดำเนินงานของกระทรวงมหาดไทยในการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น,” ใน เอกสารประกอบการศึกษาอบรมและสัมมนาหลักสูตรสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล (กรุงเทพฯ : กระทรวงมหาดไทย, ม.ป.ป.), 54.

2.การแบ่งกลุ่มขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการกำหนดกรอบภารกิจการจัดการศึกษา แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

2.1 กลุ่มความพร้อมสูง ควรดำเนินการกิจ

2.1.1 การศึกษาก่อนขั้นพื้นฐาน

2.1.2 การศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1.3 การส่งเสริมอาชีพ/การศึกษานอกระบบ

2.1.4 กิจกรรมเด็ก เยาวชน การกีฬา นันทนาการ

2.1.5 บำรุงรักษาศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น

2.2 กลุ่มความพร้อมปานกลาง ควรดำเนินการกิจ

2.2.1 การศึกษาก่อนขั้นพื้นฐาน

2.2.2 การส่งเสริมอาชีพ/การศึกษานอกระบบ

2.2.3 กิจกรรมเด็ก เยาวชน กีฬา นันทนาการ

2.2.4 บำรุงรักษาศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น

2.3 กลุ่มความพร้อมต่ำ ควรดำเนินการกิจ

2.3.1 การส่งเสริมอาชีพ/การศึกษานอกระบบ

2.3.2 กิจกรรมเด็ก เยาวชน การกีฬา นันทนาการ

2.3.3 บำรุงรักษาศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น

2.3.4 ร่วมการจัดการศึกษาของรัฐ

3.ข้อพิจารณาการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องพิจารณาจากองค์ประกอบต่อไปนี้

3.1 ความต้องการและข้อคิดเห็นของประชาชนในท้องถิ่น

3.2 ความคิดเห็นของสภาท้องถิ่น

3.3 ข้อมูล ข้อเท็จจริง (จำนวนโรงเรียน จำนวนเด็ก สภาพที่ตั้ง ฯลฯ)

3.4 ข้อคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาที่จะโอน

3.5 ศักยภาพของท้องถิ่น (คน เงิน วัสดุ การจัดการ)

4.หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

โดยที่กฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการ

ภายในท้องถิ่น ประกอบมาตรา 21 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ
กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ระบุให้กระทรวงศึกษาธิการออกประกาศ เรื่อง กำหนด
หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขและระดับคุณภาพในการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้น
พื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2547 เพื่อประเมินความพร้อมขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นที่ประสงค์จะรับโอนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน บัญชีรายละเอียด 1-3⁵² ดังตารางที่
1-3

⁵²สำนักผู้ตรวจราชการ ประจำเขตตรวจราชการที่ 1-12, การศึกษาความพร้อมเพื่อ
สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ขอนแก่น : บริษัทเพ็ญพรัน
ติง จำกัด,2547),18-20.

ตารางที่ 1 บัญชีรายละเอียด 1 ตัวชี้วัดและระดับคุณภาพตามองค์ประกอบของเกณฑ์การประเมิน
ความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.ให้มีตัวชี้วัดตามองค์ประกอบของเกณฑ์การประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษา
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 11 ตัวชี้วัด และมีค่าน้ำหนักดังนี้

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	ค่าน้ำหนัก
1. ประสบการณ์ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัด หรือมีส่วนร่วมจัดการศึกษา	1. ระยะเวลาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัด หรือมีส่วนร่วมหรือส่งเสริมสนับสนุนการจัดการ ศึกษาจนถึงปีที่ประเมิน	1
	2. ผลการจัดการศึกษา	3
	3. ความร่วมมือของชุมชนในการจัดการศึกษา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น - ด้านทรัพยากร - ด้านวิชาการ - ด้านบริการและกิจกรรม - ด้านอื่น ๆ	2
	4. การส่งเสริมสนับสนุนสถานศึกษานั้นก่อน ขอรับโอน เช่น - ด้านทรัพยากร - ด้านวิชาการ - ด้านบริการและกิจกรรม - ด้านอื่น ๆ	1
2. แผนการเตรียมความพร้อมใน การจัดการศึกษาหรือแผน พัฒนาการจัดการศึกษาซึ่งแสดง ให้เห็นถึงความพร้อมด้านต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับระดับประเภท และรูปแบบการศึกษา	5. การมีแผนในลักษณะแผนกลยุทธ์เพื่อเตรียม ความพร้อมการจัดการศึกษา	3
	6. ความพร้อมด้านอาคารสถานที่วัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดการศึกษา	2

ตารางที่ 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	ค่าน้ำหนัก
	7. การมีแผนซึ่งแสดงให้เห็นถึงความพร้อมในการช่วยเหลือเด็กด้อยโอกาสด้าน (ก) การมีเครือข่ายในการช่วยเหลือเด็กด้อยโอกาส (ข) การมีหลักสูตรและแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเด็กด้อยโอกาส (ค) การมีระบบรองรับการศึกษาต่อและการมีงานทำ	2
3. วิธีการบริหารและการจัดการศึกษา	8. รูปแบบวิธีการบริหารและการจัดการศึกษา	1
4. การจัดสรรรายได้เพื่อการศึกษา	9. สัดส่วนการใช้รายได้ (รวมเงินอุดหนุนทั่วไปและเงินกู้แต่ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจจากรัฐ) เพื่อการศึกษาเฉลี่ย 3 ปีงบประมาณย้อนหลัง (ไม่รวมปีงบประมาณที่ประเมิน)	2
5. ระดับและประเภทการศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน	10. ความต้องการได้เข้าเรียนในสถานศึกษาในระดับและประเภทการศึกษาของประชากรในเขตบริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	2
6. ความเห็นของประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	11. ความเห็นของประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในเขตบริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	3

ที่มา : ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข ตัวชี้วัด และระดับคุณภาพในการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2547

2. ตัวชี้วัดตามองค์ประกอบในเกณฑ์การประเมินความพร้อมนี้ใช้ประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์ที่กำหนด

3.ระดับคุณภาพของตัวชี้วัดให้มีระดับคุณภาพของตัวชี้วัด 3 ระดับ มีความหมายและค่าคะแนน ดังนี้

3.1ระดับ 1 ยังไม่มีความพร้อมหรือมีความพร้อมในระดับต่ำหรือมีความพร้อมน้อยมีค่าคะแนนเท่ากับ 1 คะแนน

3.2 ระดับ 2 มีความพร้อมในระดับปานกลางมีค่าคะแนนเท่ากับ 2 คะแนน

3.3 ระดับ 3 มีความพร้อมในระดับสูงหรือมีความพร้อมมาก มีค่าคะแนนเท่ากับ 3 คะแนน

4.การคิดระดับคุณภาพรวมให้คิดจากผลรวมของผลคูณของค่าคะแนนที่ได้ในแต่ละตัวชี้วัดที่ต้องประเมินสำหรับกรณีนั้นกับค่าน้ำหนักของตัวชี้วัดนั้นหารด้วยค่าน้ำหนักรวมของทุกตัวชี้วัดที่ต้องประเมินสำหรับกรณีนั้น

สำหรับการพิจารณาตัวชี้วัดขององค์ประกอบข้อที่ 6 ในบัญชีรายละเอียด 1 : ตัวชี้วัดและระดับคุณภาพตามองค์ประกอบของเกณฑ์การประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะพิจารณาจากศักยภาพของท้องถิ่น ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้⁵³

1.คน ได้แก่ ศักยภาพในการบริหารการศึกษาของนักบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและอัตราบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.เงิน ได้แก่ รายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เพิ่มขึ้น จะเพิ่มขึ้น และได้รับอุดหนุนจากรัฐเพิ่มขึ้น ตลอดจนได้รับการสนับสนุนจากองค์กรต่าง ๆ

3.พัสดุ ได้แก่ ความต้องการทางด้านพัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ที่มี ที่จะรับโอน ที่จะให้มี ให้เป็น ให้เกิด ที่จะขอสนับสนุน

4.การจัดการ ได้แก่ ศักยภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจ ความสนใจ ความสามารถ วิสัยทัศน์ต่อการจัดการศึกษา และการจัดโครงสร้างการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

⁵³ สำนักผู้ตรวจราชการ ประจำเขตตรวจราชการที่ 1-12, การศึกษาความพร้อมเพื่อสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ขอนแก่น : บริษัทเพ็ญพรินต์ติ้ง จำกัด,2547),20.

ตารางที่ 2 บัญชีรายละเอียด 2 เงื่อนไขประกอบเกณฑ์การประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษา
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เงื่อนไขประกอบเกณฑ์การประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น มีดังนี้

1. การมีรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพียงพอในการจัดการศึกษา องค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นที่จะจัดการศึกษาจะต้องมีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนจากรัฐและเงินกู้ เฉลี่ย 3 ปีงบประมาณ
ย้อนหลัง (ไม่รวมปีงบประมาณปัจจุบัน) เพียงพอที่จะใช้จัดการศึกษาได้สัมฤทธิ์ผลโดยถือระดับรายได้
และลักษณะการจัดการศึกษา ดังนี้

รายได้เฉลี่ย	ลักษณะการจัดการศึกษา
ระดับ 1 ปีละไม่เกิน 5 ล้านบาท	ให้จัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาและให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของรัฐได้ เพื่อเตรียมความพร้อมจัดการศึกษาเองในอนาคต หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นจัดการศึกษา
ระดับ 2 ปีละเกิน 5 ล้านบาท แต่ไม่เกิน 10 ล้านบาท	ให้จัดและรับโอนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ระดับก่อนประถมศึกษา) และรับโอนสถานศึกษาระดับประถมศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 300 คนขึ้นไป
ระดับ 3 ปีละเกิน 10 ล้านบาท แต่ไม่เกิน 20 ล้านบาท	ให้จัดและรับโอนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา) และรับโอนสถานศึกษาระดับประถมศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 300 คนขึ้นไป และระดับมัธยมศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,500 คนขึ้นไป เว้นแต่กำหนดไว้สำหรับระดับ 4
ระดับ 4 ปีละเกิน 20 ล้านบาทขึ้นไป	ให้จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาสงเคราะห์ การจัดการศึกษาเพื่อคนพิการ การจัดการศึกษาสำหรับผู้ที่มีความสามารถพิเศษ การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายประเภทอาชีวศึกษา และรับโอนสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา และสถานศึกษาที่มีลักษณะพิเศษบางประการที่อยู่ในการศึกษาระดับพื้นฐาน ตามที่แผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด

ที่มา : ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข ตัวชี้วัด และระดับคุณภาพ
ในการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.

2. การกระจายอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดการศึกษาต้องกำหนดข้อบัญญัติท้องถิ่น ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งเพื่อกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณสถานศึกษา การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป ซึ่งเป็นอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการได้อย่างเป็นอิสระ สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษาชาติ

3. การจัดโครงสร้างองค์กรภายในรองรับการจัดการจัดการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องจัดโครงสร้างองค์กรภายในตามความจำเป็นและเหมาะสม เพื่อรองรับการจัดการจัดการศึกษา บริหารจัดการโดยบุคลากรวิชาชีพ และมีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอ

4. การมีคณะกรรมการที่ปรึกษาในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องจัดให้มีคณะกรรมการที่ปรึกษาในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อทำหน้าที่เสนอแนะนโยบาย แนวทาง มาตรการ และมาตรฐานในการบริหารและการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์ประกอบของคณะกรรมการให้คำนึงหลักการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

5. การจัดระบบบริหารงานบุคคลเพื่อการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องจัดระบบบริหารงานบุคคลให้เป็นมาตรฐานเดียวกับระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของรัฐ

ตารางที่ 3 บัญชีรายละเอียด 3 เกณฑ์การผ่านการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และลักษณะการจัดการศึกษาตามผลการประเมิน

ระดับเฉลี่ยที่ได้ (ระดับเต็ม 3)	มีความพร้อมระดับ	ลักษณะการจัดการศึกษา
ไม่ถึง 1.50	ต่ำ	<ul style="list-style-type: none"> - ให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของรัฐไปก่อน เพื่อเตรียมความพร้อมจัดการศึกษาเองในอนาคต - อาจร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นจัดการศึกษา
1.50 แต่ไม่ถึง 2.10	ปานกลาง	<ul style="list-style-type: none"> - ให้จัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาและระดับประถมศึกษา - รับโอนสถานศึกษาระดับประถมศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 300 คนขึ้นไป - อาจร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นจัดการศึกษา
2.10 แต่ไม่ถึง 2.70	สูง	<ul style="list-style-type: none"> - ให้จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยกเว้นระดับมัธยมศึกษาตอนปลายประเภทอาชีพศึกษา - รับโอนจากสถานศึกษาทั่วไปของรัฐและสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,500 คนขึ้นไป - อาจร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นจัดการศึกษา
2.70 ขึ้นไป	สูงมาก	<ul style="list-style-type: none"> - ให้จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งระดับมัธยมศึกษาตอนปลายประเภทอาชีพศึกษา - รับโอนสถานศึกษาทั่วไปและสถานศึกษาพิเศษของรัฐ (สำหรับการรับโอนสถานศึกษาพิเศษขึ้นอยู่กับความตกลงเป็นกรณี ๆ ไป) - อาจร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นจัดการศึกษา

ที่มา : ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข ตัวชี้วัด และระดับคุณภาพ
ในการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.
2547

สรุปแล้วการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแนวทางหลักของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 จะเห็นได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องดำเนินการรับการถ่ายโอนภารกิจการให้บริการสาธารณะที่รัฐดำเนินการอยู่ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความพร้อมของแต่ละท้องถิ่น และผ่านเกณฑ์ประเมินความพร้อม ของกระทรวงศึกษาธิการที่ได้กำหนดไว้สำหรับการวิจัยนี้กล่าวถึงตารางที่ 1 บัญชีรายละเอียด 1 ตัวชี้วัดและระดับคุณภาพตามองค์ประกอบของเกณฑ์การประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการพิจารณาความพร้อมในการจัดการศึกษาของท้องถิ่นตามศักยภาพของท้องถิ่น

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกระจายอำนาจทางการศึกษาให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้บัญญัติไว้ว่า มาตรา 49 บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายผู้ยากไร้ผู้พิการหรือทุพพลภาพ หรืออยู่ในสภาวะลำบาก ต้องได้รับสิทธิตามวรรคหนึ่งและการสนับสนุนจากรัฐเพื่อให้ได้รับการศึกษาโดยทัดเทียมกับบุคคลอื่น มาตรา 289 วรรคสอง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีสิทธิที่จะจัดการศึกษาอบรม และการฝึกอาชีพตามความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่นนั้น และเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรมของรัฐ โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับ มาตรฐานและระบบการศึกษาของชาติ

2. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลักการกระจายอำนาจไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 9) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่น (มาตรา 41) กระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและได้มาตรฐานการศึกษา และกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 42)

3. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้เทศบาลเมืองพัทยา องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด และกรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่จัดการศึกษา (มาตรา 16 (9), 17 (6) และ 18) ทั้งนี้ ในการดำเนินงานตามอำนาจและหน้าที่ที่ระบุไว้ ในมาตรา 16, 17 และ 18

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจร่วมมือกันดำเนินการหรือร้องขอให้รัฐหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นดำเนินการแทนได้ (มาตรา 21) ดังนั้นจะเห็นได้ว่าพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้ระบุไว้ชัดเจนว่า ถ้าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่พร้อมที่จะดำเนินการตามภารกิจที่เป็นอำนาจหน้าที่ของตน สามารถร้องขอให้รัฐคือ กระทรวงศึกษาธิการดำเนินการแทนในด้านการจัดการศึกษาได้

อย่างไรก็ตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ยังไม่พร้อมตามที่กล่าวไว้เบื้องต้น ให้ขยายเวลาเตรียมความพร้อมได้ภายใน 10 ปี (พ.ศ. 2544-2553) โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องจัดทำแผนเตรียมความพร้อม โดยให้พิจารณาจากรายได้ บุคลากรขององค์กร จำนวนประชากร ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ และคุณภาพในการให้บริการที่ประชาชนจะได้รับ โดยดำเนินการให้แล้วเสร็จไม่เกินระยะเวลา 10 ปี (มาตรา 30 (2))

1. แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2543 และแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น⁵⁴ กำหนดให้งานด้านการศึกษาอยู่ในพันธกิจด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย การจัดการศึกษาในระบบและนอกระบบ คณะรัฐมนตรีมีมติให้ความเห็นชอบแผนนี้เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2543 สำหรับแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดรายละเอียด ขอบเขตการถ่ายโอนขั้นตอนและวิธีปฏิบัติการถ่ายโอนงานส่งเสริมคุณภาพชีวิตด้านการศึกษา ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 27 พฤษภาคม 2544⁵⁵ มีสาระสำคัญด้านภารกิจที่จะถ่ายโอนตามมาตรา 32 (1) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ พ.ศ. 2542 ในเรื่องการศึกษา กล่าวคือ การจัดการศึกษาในระบบโรงเรียนให้กระทรวงศึกษาธิการถ่ายโอนการศึกษาปฐมวัย (อายุ 4-6 ปี) และการศึกษาขั้นพื้นฐานให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภท เมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ ผ่านเกณฑ์ประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตาม

⁵⁴ สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี, แผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี, 2545), 3.

⁵⁵ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, ระบบงานแผนเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ, 2547), 37-38.

หลักเกณฑ์และวิธีประเมินความพร้อมในด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามที่กระทรวงศึกษาธิการและคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด⁵⁶

5. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ระบุให้กระทรวงศึกษาธิการออกประกาศ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขและระดับคุณภาพในการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2547 เพื่อประเมินความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประสงค์จะรับโอนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (มาตรา 21 วรรคสอง)

6. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขและระดับคุณภาพในการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2547 โดยให้ประเมินข้อ 2 ตามบัญชีรายละเอียดที่ 1 ดังนี้

6.1 ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัด หรือมีส่วนร่วมจัดการศึกษา

6.2 แผนการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษา หรือแผนพัฒนาการจัดการศึกษา ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความพร้อมด้านต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับระดับ ประเภท และรูปแบบการศึกษา

6.3 วิธีการบริหาร และการจัดการศึกษา

6.4 การจัดสรรรายได้เพื่อการศึกษา

6.5 ระดับและประเภทการศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการของชุมชน

6.6 ความเห็นของประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สำหรับเงื่อนไขประกอบเกณฑ์การประเมิน ตัวชี้วัดและระดับคุณภาพของแต่ละตัวชี้วัด องค์ประกอบและเกณฑ์การผ่านการประเมิน ให้เป็นไปตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ และประกาศในราชกิจจานุเบกษา ข้อ 3 ตามบัญชีรายละเอียดที่ 2

⁵⁶ สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี, แผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี, 2545), 33, 127.

จากการศึกษาพันธกิจและบทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กับด้านการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในกฎหมายที่เกี่ยวข้องดังที่กล่าวไว้ข้างต้น เห็นได้ว่ารัฐได้ให้ความสำคัญในการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาด้วยตนเองหรือรับถ่ายโอนสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มาอยู่ในความรับผิดชอบของตนเอง ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภท ทั้งนี้ เพื่อให้การศึกษาโดยรวมของประเทศมีมาตรฐานและคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาชาติ จึงให้กระทรวงศึกษาธิการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดผ่านเกณฑ์ประเมินความพร้อม จึงสามารถจัดการศึกษาได้เองหรือรับโอนสถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในแต่ละกรณี ตามที่กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข ตัวชี้วัด และระดับคุณภาพ ในการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2547

แนวนโยบายการจัดการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระยะ 15 ปี (พ.ศ. 2545 - 2559)

วิสัยทัศน์

จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและศักยภาพคนในท้องถิ่น ให้มีคุณลักษณะที่สามารถบูรณาการวิถีชีวิต ให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการ ของสังคมและประเทศชาติ ตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น

ภารกิจการจัดการศึกษาท้องถิ่น

1. การจัดการศึกษาปฐมวัย

เป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาความพร้อมแก่เด็กตั้งแต่แรกเกิดถึงก่อนการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้เด็กปฐมวัยได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เต็มตามศักยภาพและมีความพร้อมในการเข้ารับการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาและวางรากฐานชีวิต การเตรียมความพร้อมของเด็กทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ บุคลิกภาพ และสังคม ให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ความสามารถขั้นพื้นฐาน รวมทั้งให้สามารถค้นพบความต้องการ ความสนใจ ความถนัดของตนเองด้านวิชาการ วิชาชีพ ความสามารถในการประกอบการทำงานอาชีพ และทักษะทางสังคม โดยให้ผู้เรียนมีความรู้คุณธรรมและมีความสำนึกในความเป็นไทย

วัตถุประสงค์การจัดการศึกษาท้องถิ่น

1. เพื่อให้เด็กปฐมวัยได้รับการส่งเสริมพัฒนาการและเตรียมความพร้อมทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญา ให้มีความพร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. เพื่อให้เด็กที่มีอายุอยู่ในเกณฑ์การศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน ในเขตความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานครบตามหลักสูตรอย่างเสมอภาค และเท่าเทียมกัน

3. เพื่อพัฒนาการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ เป็นไปตามมาตรฐานที่รัฐกำหนด และตรงตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น โดยมุ่งพัฒนาให้เกิดความสมดุลทั้งทางด้านปัญหา จิตใจ ร่างกาย สังคม ระดับความคิด ค่านิยม และพฤติกรรม ซึ่งเน้นวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีความหลากหลายและให้ผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. เพื่อให้การจัดการศึกษาของท้องถิ่น ดำเนินการตามความต้องการ และคำนึงถึงการมีส่วนร่วมการสนับสนุนของบุคคล ครอบครัว ชุมชน เอกชน องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และประชาชนในท้องถิ่น ในการจัดการศึกษาทุกระดับตามศักยภาพและความสามารถของท้องถิ่น

1.นโยบายด้านความเสมอภาคของโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เร่งรัดจัดการศึกษาให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการเข้ารับบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปี ให้ได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย

ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นในท้องถิ่น มีสิทธิและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เป้าหมาย

1.จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับใดระดับหนึ่ง หรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่น โดยจัดการศึกษาได้ทั้ง 3 รูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

2.เด็กในเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับทุกคนได้รับการศึกษา

3.เด็กที่จบการศึกษาภาคบังคับมีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.บุคคลที่ได้รับการศึกษาไม่ถึงระดับการศึกษาภาคบังคับ และการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องได้รับโอกาสเข้ารับบริการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5.บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา สนับสนุนการศึกษาและการฝึกอบรม

6.มีระบบบริหารหรือการประสาน ให้ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสได้รับบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นกรณีพิเศษ ตามศักยภาพที่จะเรียนได้

7.ส่งเสริมและสนับสนุนบุคคลที่มีความสามารถพิเศษให้ได้รับการศึกษาด้วยรูปแบบที่เหมาะสม

มาตรการ

1.จัดให้มีบริการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การอาชีวศึกษา การฝึกอบรมวิชาชีพ ให้ได้ตามความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น

2.จัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องโดยให้มีการเทียบโอนผลการเรียนตามที่กฎหมายกำหนด

3.เร่งรัดให้บิดา มารดา หรือผู้ปกครองได้ส่งบุตรหรือบุคคลในความดูแลได้เข้ารับการศึกษาระดับมัธยม และนอกเหนือจากการศึกษาระดับมัธยม ตามความพร้อมของครอบครัว

4.ส่งเสริม สนับสนุน บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ให้มีความรู้ความสามารถในการอบรมเลี้ยงดู ให้การศึกษาแก่บุตร บุคคลที่อยู่ในความรับผิดชอบดูแล และสามารถจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ตามที่ความต้องการและความเหมาะสม

5.จัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพหรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้หรือไม่มีผู้ดูแลหรือด้อยโอกาส มีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ

6.จัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความสามารถพิเศษด้วยรูปแบบที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงความสามารถของบุคคลนั้น

2.นโยบายด้านการจัดการศึกษาปฐมวัย

จัดการศึกษาให้เด็กปฐมวัยได้เข้ารับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นในท้องถิ่น มีสิทธิและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาปฐมวัย

เป้าหมาย

1.เด็กปฐมวัยได้รับการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้ารับการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน

2.บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นในท้องถิ่น มีสิทธิและส่วนร่วมในการจัดการศึกษาปฐมวัย

มาตรการ

1.จัดการศึกษาปฐมวัยในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียนหรือศูนย์การเรียนรู้

2.ดำเนินการและหรือส่งเสริม สนับสนุน บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ให้มีความรู้ความสามารถในด้านการอบรมเลี้ยงดูให้การศึกษาแก่บุตร บุคคลที่อยู่ในความดูแลรับผิดชอบให้ได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญา จริยธรรมและสามารถจัดการศึกษาปฐมวัยได้ตามที่ต้องการและเหมาะสม

3.นโยบายด้านคุณภาพมาตรฐานการศึกษา

พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานและจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา

เป้าหมาย

1.มีการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อเข้าสู่มาตรฐานชาติ

2.ดำเนินการประกันคุณภาพภายใน และให้จัดทำรายงานประจำปี เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชนทุกปี

3.สถานศึกษาเตรียมรับการประเมินคุณภาพภายนอกครั้งแรกภายใน 19 สิงหาคม 2548 และอย่างน้อย 1 ครั้ง ในทุก 5 ปี นับแต่การประเมินครั้งสุดท้าย

มาตรการ

1.จัดทำเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา ของสถานศึกษา โดยความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษา เพื่อกำหนดเป้าหมาย คุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานชาติ

2.ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายใน เพื่อรองรับระบบการประกันคุณภาพภายนอกตามระบบประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่กำหนด

3.สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการประกันคุณภาพการศึกษาให้กับบุคลากรหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4. นโยบายด้านระบบบริหารและการจัดการศึกษา

จัดระบบบริหารและการจัดการทางการศึกษาให้สอดคล้องกับระบบการจัดการศึกษาของชาติ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยมีเอกภาพในเชิงนโยบาย มีความหลากหลายในการปฏิบัติอีกทั้งมีความพร้อมในการดำเนินการจัดการศึกษา และส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของท้องถิ่น การกำหนดนโยบายและแผนการจัดการศึกษา ให้คำนึงถึงผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของเอกชนหรือรับฟังความคิดเห็นของเอกชนและประชาชนประกอบการพิจารณาด้วย เป้าหมาย

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพร้อมในการรับการถ่ายโอน การจัดการศึกษาจากรัฐและดำเนินการจัดการศึกษา

2. จัดการศึกษาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับระยะเวลา และเงื่อนไขที่ระบุไว้ในกฎหมาย ทั้งนี้ให้คำนึงถึงผลกระทบต่อการจัดการศึกษาเอกชน โดยรับฟังความคิดเห็นของเอกชนและประชาชนประกอบการพิจารณาด้วย

3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษาดำเนินการจัดการศึกษาในรูปคณะกรรมการ

4. สถานศึกษามีอิสระในการดำเนินการบริหารและจัดการศึกษา

มาตรการ

1. มีการเตรียมความพร้อมในการรับการถ่ายโอนการจัดการศึกษาจากรัฐ และดำเนินการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ มาตรฐานตามศักยภาพ ความพร้อมและความต้องการของท้องถิ่น โดยได้รับการประสานและส่งเสริม สนับสนุนจากกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงสาธารณสุข และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

2. ปรับปรุง แก้ไขข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง และเสนอแนะการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายให้เชื่อต่อการบริหารจัดการศึกษาท้องถิ่น และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยไม่กระทบต่อการจัดการศึกษาของเอกชน

3. ให้มีคณะกรรมการพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม

4. ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ประกอบด้วยผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ และให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการ

5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษามีอิสระในการดำเนินการบริหารและจัดการศึกษา

5.นโยบายด้านครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

วางแผนงานบุคคล เพื่อใช้ในการประสานข้อมูลและเป็นข้อมูลในการนำเสนอพิจารณา สรรหาบุคลากร พร้อมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยมีสิทธิประโยชน์ สวัสดิการ ค่าตอบแทนเพียงพอและเหมาะสมกับคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพชั้นสูง

เป้าหมาย

1. มีการวางแผนงานบุคคลทางการศึกษาตามความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษา ตามเกณฑ์ที่กำหนด
 2. ให้สถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนงานบุคคล ทางการศึกษา ตามความต้องการและตามเกณฑ์ที่กำหนด
 3. จัดสรรทรัพยากรในการส่งเสริม พัฒนาครู คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษาและหรือมีการจัดตั้งกองทุนเพื่อส่งเสริมงานที่ริเริ่มสร้างสรรค์และหรือผลงานดีเด่นและเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติ
 4. จัดทำเกณฑ์และดำเนินการประเมินผล การปฏิบัติงานของครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
 5. จัดตั้งชมรมหรือองค์กรวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อร่วมกันพัฒนาวิชาชีพ ให้เป็นไปตามมาตรฐานและจรรยาบรรณ
 6. ระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยนำประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลดังกล่าวมาใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา
- ## 6.นโยบายด้านหลักสูตร

ให้สถานศึกษาจัดทำรายละเอียดสาระหลักสูตรแกนกลางและสาระหลักสูตรท้องถิ่นที่เน้นความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยโดยให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองดีของสังคมและชาติ โดยคำนึงถึงความเป็นมาทางประวัติศาสตร์

เป้าหมาย

1. การจัดทำหลักสูตรและสาระการเรียนรู้จะต้องมีความหลากหลาย และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด

2. สถานศึกษาจัดทำสาระหลักสูตรแกนกลางของการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยคำนึงถึงความเป็นไทย และความเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ การดำรงชีวิต การประกอบอาชีพ ตลอดจนเพื่อการศึกษาต่อในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อการเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

3. สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นและสาระการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางของรัฐ โดยคำนึงถึงสภาพปัญหาในชุมชน สังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อการเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคมของแต่ละท้องถิ่น

มาตรการ

1. ให้สถานศึกษากำหนดรายละเอียด สาระหลักสูตรแกนกลาง และสาระของหลักสูตรท้องถิ่นให้มีความต่อเนื่อง หลากหลาย ซึ่งจะต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ โดยถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด

2. สถานศึกษาจะต้องจัดให้มีการเทียบโอน ผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตรที่ผู้เรียนสะสมไว้ในระหว่างรูปแบบเดียวกัน หรือต่างรูปแบบไม่ว่าจะเป็นผลการเรียนจากสถานศึกษาเดียวกันหรือไม่ก็ตาม รวมทั้งจากการเรียนรู้นอกระบบ ตามอัธยาศัย การฝึกอาชีพ หรือจากประสบการณ์ทำงาน

3. สถานศึกษาจัดทำรายละเอียดสาระของหลักสูตรแกนกลาง ที่มุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุลทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงาม และความรับผิดชอบต่อสังคม โดยมีรายละเอียดสาระการเรียนรู้ในเรื่องต่อไปนี้

1) ความรู้เกี่ยวกับตนเอง และความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม ได้แก่ ครอบครัว ชุมชน ชาติ และสังคมโลก รวมถึงความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ความเป็นมาของสังคมไทยและระบบการเมืองการปกครองในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2) ความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี รวมทั้งความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์เรื่องการจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน

3) ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทย และการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญา

4) ความรู้และทักษะด้านคณิตศาสตร์ และด้านภาษาเน้นการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้อง

5) ความรู้ และทักษะในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

4. สถานศึกษาจัดทำสาระหลักสูตรท้องถิ่น ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาและความต้องการในชุมชน สังคม และภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ รวมถึงสาระความรู้เกี่ยวกับตนเอง และความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม ความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ ความเป็นมาของสังคมไทย และการปกครองท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตย

5. จัดเนื้อหาสาระการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

6. สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด ติดตามประเมินผลการนำหลักสูตรไปใช้อย่างต่อเนื่อง และร่วมปรับปรุงแก้ไขให้เป็นไปตามที่กำหนด

7. พัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และวิทยาการในบริบทของสังคมไทย

7. นโยบายด้านกระบวนการเรียนรู้

จัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทุกคนมีจิตสำนึกในความเป็นไทย และสามารถเรียนรู้พัฒนาตนเองได้ โดยถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด การจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติ เต็มตามศักยภาพ ให้เป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา

เป้าหมาย

1. การจัดการศึกษาเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละรูปแบบและระดับการศึกษา

2. ผู้เรียนได้รับการศึกษาตามความสนใจ ความถนัดโดยเรียนรู้จากการผสมผสานสาระความรู้ เรียนรู้พร้อมกันระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนเป็นการเรียนรู้ทุกรูปแบบทุกสถานที่จากประสบการณ์จริง โดยสามารถคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น และประยุกต์ความรู้มาใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข

3. ผู้สอนมีการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน

มาตรการ

1. สถานศึกษาจัดการศึกษาแบบบูรณาการ โดยให้ความสำคัญทั้งด้านความรู้ คุณธรรม และกระบวนการเรียนรู้ให้เหมาะสมตามระดับการศึกษา

2. จัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

3.ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้ มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

4.จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำ เป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

5.จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

6.จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

7.ให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียน โดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียนการร่วมกิจกรรมและการทดสอบความรู้ไปในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา

8.ให้สถานศึกษาใช้วิธีการที่หลากหลาย ในการจัดสรรโอกาสการเข้าศึกษาต่อและให้นำ ผลการประเมินผู้เรียนมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

9.ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของ ชุมชน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการ แสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร รู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้ สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์การพัฒนาระหว่างชุมชน

10.ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริม ให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน ในแต่ละระดับการศึกษา

11.ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและ อำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็น ส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการ สอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ

8.นโยบายด้านทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

ระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งด้าน งบประมาณ การเงิน ทรัพย์สินในประเทศจากรัฐ บุคคล องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบัน

ศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น และต่างประเทศ มาใช้จัดการศึกษา และจัดสรรงบประมาณให้กับการศึกษา ในฐานะที่มีความสำคัญสูงสุดต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
เป้าหมาย

1. จัดระบบและหรือวางแผนการ ระดมทรัพยากรและการลงทุน เพื่อการศึกษาจากเงินงบประมาณ ทรัพย์สินและทรัพยากรที่ได้รับการสนับสนุนในประเทศจากภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน องค์กร สถาบัน รวมทั้งจากต่างประเทศ และภาษีเพื่อการศึกษาในอัตราส่วนที่เหมาะสมของงบประมาณทั้งหมดในงบประมาณนั้น ๆ

2. ส่งเสริม สนับสนุน รณรงค์ให้มีการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
มาตรการ

1. จัดสรรงบประมาณ และทรัพยากรทางการศึกษาอื่นเป็นพิเศษ ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการในการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษแต่ละกลุ่ม โดยคำนึงถึงความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษาและความเป็นธรรม

2. สนับสนุนงบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการและลงทุน ให้สถานศึกษา ตามนโยบายแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ และภารกิจของสถานศึกษา โดยให้มีอิสระในการบริหารงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษา ทั้งนี้ให้คำนึงถึงคุณภาพและความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษา

3. สนับสนุนเงินอุดหนุนการศึกษาที่จัดโดยบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ตามความเหมาะสมและความจำเป็น

4. สนับสนุนเงินอุดหนุนทั่วไป เป็นค่าใช้จ่ายรายบุคคลที่เหมาะสมแก่ผู้เรียนภาคบังคับและการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดโดยรัฐให้เท่าเทียมกัน

5. จัดสรรทุนการศึกษาในรูปของกองทุนกู้ยืมให้แก่ผู้เรียนที่มาจากครอบครัวที่มีรายได้น้อยตามความเหมาะสมและความจำเป็น

6. จัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาการศึกษาในท้องถิ่น

7. จัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

8. ให้มีระบบตรวจสอบติดตามและประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การใช้จ่ายงบประมาณการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักการศึกษา แนวทางจัดการศึกษาและคุณภาพมาตรฐานการศึกษา โดยหน่วยงานภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานอื่นที่มีหน้าที่ตรวจสอบภายนอก

9. ให้ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยอาจจัดเก็บภาษีเพื่อการศึกษาได้ ตามเหมาะสม ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

10. สนับสนุนให้บุคคล ครอบครัวยุวมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยเป็นผู้จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา บริจาคทรัพย์สินและทรัพยากรอื่น ให้สถานศึกษาสามารถและมีส่วนร่วมรับภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษาตามความเหมาะสมและความจำเป็น

11. ส่งเสริมและให้แรงจูงใจในการระดมทรัพยากรต่างๆ โดยการสนับสนุน การอุดหนุน และใช้มาตรการลดหย่อน หรือยกเว้นภาษีตามความเหมาะสมและความจำเป็น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

9. นโยบายด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิตและพัฒนาแบบเรียน เอกสารทางวิชาการ สื่อสิ่งพิมพ์อื่น วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอื่น โดยเร่งรัดพัฒนาขีดความสามารถในการผลิต จัดให้มีเงินสนับสนุนการผลิต และมีแรงจูงใจในการผลิต รวมถึงการพัฒนา และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ตลอดจนการสื่อสารทุกรูปแบบ สื่อตัวนำและโครงสร้างพื้นฐานอื่นที่จำเป็นต่อการส่งวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ วิทยุโทรคมนาคม และการสื่อสารในรูปแบบอื่น เป้าหมาย

1. พัฒนาครู อาจารย์ คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ในการผลิต พัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างเหมาะสม คุ่มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด

2. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

3. มีคลื่นความถี่ สื่อตัวนำ และโครงสร้างพื้นฐานอื่นที่จำเป็นต่อการส่งวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ วิทยุโทรคมนาคม และการสื่อสารในรูปแบบอื่น เพื่อให้ประโยชน์สำหรับการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมตามความจำเป็น

4. มีการระดมทุนเพื่อจัดตั้งกองทุนพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

มาตรการ

1. พัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิต และผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการผลิตรวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

2.พัฒนาขีดความสามารถผู้เรียนในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้มีความรู้และทักษะเพียงพอที่จะใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในการแสวงหาความรู้ด้วยตัวเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

3.ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา การผลิตและการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รวมทั้งการติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้เกิดการใช้ที่คุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้

4.จัดให้มีคลื่นความถี่ สื่อตัวนำและโครงสร้างพื้นฐานอื่นที่จำเป็นต่อการส่งวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ วิทยุโทรคมนาคม และการสื่อสารในรูปแบบอื่น เพื่อใช้ประโยชน์สำหรับการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมตามความจำเป็น

5.จัดตั้งกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาจากเงินอุดหนุนของรัฐ ค่าสัมปทาน และผลกำไร ที่ได้จากการดำเนินกิจการด้านสื่อสารมวลชน เทคโนโลยีสารสนเทศ และโทรคมนาคม จากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรประชาชน รวมทั้งให้มีการลดอัตราค่าบริการเป็นพิเศษในการใช้เทคโนโลยีดังกล่าวเพื่อการพัฒนาคนและสังคม

6.จัดตั้งศูนย์เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน ประสาน ดูแล ให้บริการทางเทคโนโลยี เสนออนโยบายแผนส่งเสริมและประสานการวิจัย การพัฒนาและการประยุกต์ใช้ รวมทั้งการประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพของการผลิตและการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา⁵⁷

ประสบการณ์การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภายหลังการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 จนถึงฉบับในปัจจุบันรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 รูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้รับการปรับปรุงให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญมี 5 รูปแบบ คือ 1) องค์การบริหารส่วนจังหวัด 2) เทศบาล 3) องค์การบริหารส่วนตำบล 4) เมืองพัทยา และ 5) กรุงเทพมหานคร⁵⁸ ในที่นี้จะกล่าวเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ องค์การ

⁵⁷ กระทรวงมหาดไทย, แผนนโยบายการจัดการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระยะ 15 ปี (พ.ศ. 2545-2559) (กรุงเทพมหานคร : กระทรวงมหาดไทย, 2544), 26-29.

⁵⁸ ประภาพรณ ไชยวงษ์, "การวิเคราะห์บทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษาและการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา" (วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544), 13.

บริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งหน่วยงานเหล่านี้มีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ในด้านการจัดการศึกษา ที่ปรากฏในมาตรา 16 (9), 10 และ 17 (6) แห่งพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามกลุ่มเป้าหมายนี้ มีเทศบาลเพียงหน่วยงานเดียวที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่แล้วตั้งแต่ระดับการศึกษาปฐมวัยจนถึงมัธยมศึกษาตอนต้น⁵⁹ ส่วนองค์การบริหารส่วนจังหวัด และองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น เริ่มจัดการศึกษาตามภารกิจถ่ายโอนที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545 ในระดับปฐมวัยคือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เดิมกรมพัฒนาชุมชนดูแล และศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดของกรมการศาสนา ส่วนการศึกษาปฐมวัย (อายุ 4-6 ปี) และการศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการตามภารกิจถ่ายโอนดังกล่าว กำหนดให้ถ่ายโอนได้เมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผ่านเกณฑ์ประเมินความพร้อมตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้ก่อน⁶⁰ จะเห็นได้ว่า การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปของเทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด และองค์การบริหารส่วนตำบลมีภารกิจด้านการจัดการศึกษาที่ชัดเจน สามารถจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับการศึกษาปฐมวัยจนถึงระดับมัธยมศึกษา โดยมอบหมายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละรูปแบบดำเนินการรับผิดชอบดูแลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยตนเอง โดยให้เป็นไปตามกฎหมายรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันและกฎหมายที่เกี่ยวข้องดังที่ได้กล่าวไว้เบื้องต้น

ด้านการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ได้ดำเนินการอย่างชัดเจน และมีความรวดเร็วในการพิจารณาดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 (มาตรา 288) กำหนดให้การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นต้องยึดหลักความถูกต้องและเหมาะสมของแต่ละท้องถิ่น ซึ่งประกอบด้วย 4 คณะ ได้แก่ องค์การระดับนโยบาย คือ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในระดับจังหวัดเพื่อความ

⁵⁹ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, รายงานการวิจัยเรื่อง ความเหมาะสมในการถ่ายโอนสถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : บทสะท้อนจากกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2545), 2.

⁶⁰ สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี, แผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี, 2545), 30-36.

คล่องตัวในการปฏิบัติ จึงมีคณะกรรมการระดับจังหวัดที่มีหน้าที่ให้ความเห็นชอบในการดำเนินการบริหารงานบุคคลทั้งหมด ตั้งแต่การคัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่ง วินัย และการพัฒนาบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย 3 คณะ คือ คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)⁶¹ ในส่วนของโครงสร้างการบริหารงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น มีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด นายกเทศมนตรีเทศบาล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้บังคับบัญชา โดยมีรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนึ่งคน ดูแลรับผิดชอบงานการศึกษา ส่วนงานราชการประจำนั้นจะมีปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปลัดเทศบาล และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหัวหน้าพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละหน่วยงาน และมีส่วนการศึกษาเป็นผู้ดูแลประสานงานกับสถานศึกษาในการพัฒนาการศึกษาท้องถิ่น สำหรับสถานศึกษาในระบบโรงเรียนมีผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และพนักงานครูเป็นผู้รับผิดชอบการบริหารและจัดการศึกษาเช่นเดียวกับสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการพัฒนาบุคลากรกับความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดนครปฐมครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สำรวจงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ แล้วพบว่าม้งานวิจัยที่กล่าวถึงความพร้อมหลายเรื่องด้วยกัน อย่างไรก็ตามงานวิจัยเหล่านี้ก็มีประโยชน์และมีความเกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษาครั้งนี้เป็นอย่างมาก ซึ่งจะกล่าวโดยละเอียดดังนี้

งานวิจัยในประเทศ

ชฎิล นิมนวล ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการเตรียมความพร้อมในการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ความพร้อมในการบริหารการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยภาพรวมมีความพร้อมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีความพร้อมในระดับมาก ได้แก่ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป ส่วนด้านบริหารงานวิชาการมีความพร้อมในระดับปานกลาง และแนวทางในการเตรียมความพร้อมในการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในด้านวิชาการควรมีการเตรียมความพร้อมด้วยการจัดการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องและครู โดยเชิญวิทยากรที่มีความรู้ มีประสบการณ์ มาเป็นผู้ให้ความรู้ ด้านงบประมาณควรเตรียมความพร้อมด้วยการจัดประชุมชี้แจงแก่คณะผู้บริหารและชุมชน ด้านการบริหารงานบุคคลควรเตรียมความพร้อมด้าน

⁶¹ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย, เอกสารประกอบการศึกษาอบรมและสัมมนาหลักสูตรสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล (กรุงเทพฯ : กระทรวงมหาดไทย, ม.ป.ป.),

การประชุมชี้แจงแก่คณะผู้บริหารและโรงเรียนในสังกัดด้วยความโปร่งใส ความเสมอภาคและความยุติธรรมด้านการบริหารทั่วไป ควรเตรียมความพร้อมด้วยการจัดฝึกอบรมให้แก่คณะผู้บริหาร⁶²

วรรณที ศรีโนนยาง ได้ศึกษาบทบาทการมีส่วนร่วมและความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาของจังหวัดหนองบัวลำภู ผลการวิจัยพบว่า พบว่า 1) บทบาทการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลด้านบริหารทั่วไป ด้านวิชาการ ด้านธุรการการเงิน ด้านกิจการนักเรียน ด้านอาคารสถานที่ และด้านบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับชุมชน อยู่ในระดับมาก 2) ความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษานั้น มีอยู่ด้านเดียวที่มีความพร้อมคือ ด้านอาคารสถานที่ ส่วนด้านที่ยังไม่พร้อมในการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา ได้แก่ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร และด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษา⁶³

ประไพ นีร์ญวงศ์ ทำการวิจัย เรื่องความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล/สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีตำแหน่ง อายุ สถานที่ตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลต่างกัน แสดงความคิดเห็นต่อความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารที่มีคุณวุฒิการศึกษา อาชีพหลัก ประสบการณ์ในการทำงาน และปฏิบัติงานในอำเภอต่างกัน แสดงความคิดเห็นต่อความพร้อมในการจัดการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05⁶⁴

สำราญ ขนวนัน ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาศักยภาพการส่งเสริมการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตตรวจราชการที่ 4 พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีค่าเฉลี่ย

⁶² ชฎิล นิมนวล, "แนวทางการเตรียมความพร้อมในการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น" (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2545), บทคัดย่อ.

⁶³ วรรณที ศรีโนนยาง, "บทบาทการมีส่วนร่วมและความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาของจังหวัดหนองบัวลำภู" (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2545), บทคัดย่อ.

⁶⁴ ประไพ นีร์ญวงศ์, "ความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์" (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2546), บทคัดย่อ.

ศักยภาพการส่งเสริมการจัดการศึกษาโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาการปฏิบัติงานส่งเสริมการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลคือ องค์การบริหารส่วนตำบลมีงบประมาณน้อย จึงให้การช่วยเหลือโรงเรียนได้น้อย ไม่ค่อยมีส่วนร่วมวางแผนจัดหาสื่ออุปกรณ์กับโรงเรียน ไม่มีบทบาทเข้าไปพัฒนาอาคารสถานที่และกิจกรรมของโรงเรียนเท่าที่ควร ขาดการประสานงานกับโรงเรียน มีบุคลากรที่มีความรู้ด้านการศึกษาน้อย จำนวนบุคลากรมีน้อย จึงทำให้การช่วยเหลือโรงเรียนได้ไม่เต็มที่ และไม่ค่อยเข้าใจบทบาทที่แท้จริงของโรงเรียน ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลคือ องค์การบริหารส่วนตำบลมีความสามารถจัดการศึกษาได้ ถ้าให้โอกาสจัดการศึกษา อยากรับการช่วยเหลือโรงเรียนด้านอื่น ๆ นอกจากการสนับสนุนงบประมาณ โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้องค์การบริหารส่วนตำบลเข้าไปมีส่วนร่วมจัดการศึกษากับโรงเรียนให้มากยิ่งขึ้น และควรกำหนดแนวปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานกับโรงเรียนให้ชัดเจนยิ่งขึ้น⁶⁵

สรรพสิทธิ์ สาพิมพา ได้ทำการวิจัย เรื่องความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของครู ผู้บริหารสถานศึกษา และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสุรินทร์ พบว่า 1) ความคิดเห็นของครู ผู้บริหารสถานศึกษา และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีต่อความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสุรินทร์ โดยรวมครู และผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ส่วนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู ผู้บริหารสถานศึกษา และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสุรินทร์ พบว่าทั้งโดยรวม รายด้านและรายข้อมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01⁶⁶

⁶⁵ สำราญ ขวณวัน, การศึกษาศักยภาพการส่งเสริมการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตตรวจราชการที่ 4 (ราชบุรี : สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 4, 2546), บทคัดย่อ.

⁶⁶ สรรพสิทธิ์ สาพิมพา, "ความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของครู ผู้บริหารสถานศึกษา และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสุรินทร์"(วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์, 2547), บทคัดย่อ.

สาโรช แก้วใส ได้ศึกษา เรื่องการศึกษาความพร้อมเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า 1) บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 1.1) ด้านภารกิจ อยู่ในระดับปานกลาง 1.2) ด้านบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง 1.3) ด้านงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง 2) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ เพศหญิงมีความพร้อมเพื่อไปรองรับการถ่ายโอนภารกิจตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น 3) สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ เห็นว่าความพร้อมเพื่อไปรองรับการถ่ายโอนภารกิจตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์โดยภาพรวมและเป็นรายด้าน 2 ด้าน คือ ด้านภารกิจและด้านบุคลากร มากกว่าข้าราชการและลูกจ้างประจำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05⁶⁷

วิเศษ สบายจิต ได้ศึกษา เรื่องการศึกษาความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดภูเก็ต พบว่า สภาพปัจจุบันในการจัดการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่างค์การบริหารส่วนตำบลมีความพร้อมที่จะรับโอนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่คือ ประชาชนมีส่วนร่วมน้อยในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการด้านการศึกษา คณะผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลยังมีความรู้และประสบการณ์ในการจัดการศึกษาและการบริหารการศึกษาน้อย ด้านความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดภูเก็ต มีความพร้อมในระดับปานกลาง⁶⁸

บุษฎี ศุภกุล ได้ทำการวิจัย เรื่องความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการรับการถ่ายโอนบริการสาธารณะด้านการจัดการศึกษาในระบบ : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลลงแดง อำเภอดงพิกัดศรีพินิจ จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลลงแดงมีความพร้อมต่อการรับ

⁶⁷ สาโรช แก้วใส, "การศึกษาความพร้อมเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์" (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2547), 94.

⁶⁸ วิเศษ สบายจิต, "การศึกษาความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดภูเก็ต" (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, 2548), บทคัดย่อ.

ถ่ายโอนอำนาจการจัดการศึกษาในระบบอยู่ในระดับน้อย บุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่เพียงพอในด้านการจัดการศึกษา⁶⁹

งานวิจัยในต่างประเทศ

สเช็คเตอร์ (Schechter) ทำการวิจัยเรื่อง กลไกขององค์การแห่งการเรียนรู้ : ความหมาย มาตรการ และความเกี่ยวข้องเพื่อการพัฒนาโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า โดยการมีพื้นฐานอยู่ที่ กระบวนการสารสนเทศ ปัจจัยทั้ง 4 แห่งกลไกขององค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนระดับประถม มีความเหมาะสมที่สุดทั้งในด้านของผลลัพธ์เชิงประจักษ์และการกำหนดความคิด ปัจจัยทั้ง 4 ประกอบด้วย 1. เครื่องวัดย่อย : การวิเคราะห์สารสนเทศ 2. การสะสม การแก้ไข และการใช้สารสนเทศ 3. การรับและการเผยแพร่สารสนเทศ และ 4. การแสวงหาสารสนเทศ⁷⁰

ชฮวน (Chhuon) และคณะ ทำการวิจัยเรื่องเขตการศึกษาเล็กๆ ซึ่งสามารถ : กระบวนการในการสร้างความไว้วางใจแก่โรงเรียนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า ความไว้วางใจระหว่างสำนักงานส่วนกลางและโรงเรียนในความดูแล และการกระทำโดยสำนักงานส่วนกลางที่แสดงถึงความไว้วางใจ ได้แก่ การเปิดเผย การสื่อสาร ความเสี่ยง และความซื่อสัตย์ ผู้บริหารโรงเรียนในความดูแลตอบสนองการกระทำเหล่านี้โดย ทำให้เห็นว่าความไว้วางใจสามารถพัฒนาได้ ทั้งในระดับของภาวะผู้นำด้านความสัมพันธ์ และด้าน องค์การ⁷¹

พรินท์ (Printy) ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเพื่อการเรียนรู้ของครู : หมู่คณะในมุมมองภาคปฏิบัติ ผลการวิจัยพบว่าทั้งครูใหญ่และบรรดาหัวหน้าฝ่ายเป็นเครื่องมือในการสร้างโอกาสสำหรับครูที่จะเรียนรู้

⁶⁹ บุษฎี ศุภกุล, "ความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการรับการถ่ายโอนบริการ สาธารณะด้านการจัดการศึกษาในระบบ : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลดงแดง อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด"(วิทยานิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหาภูมิภุมราชวิทยาลัย, 2549), บทคัดย่อ.

⁷⁰ Schechter Chen, "Organizational Learning Mechanisms: The Meaning, Measure, and Implications for School Improvement" *Educational Administration Quarterly* 44,2 (April 2008):155-186.

⁷¹ Chhuon Vichet and others, "The Little District That Could: The Process of Building District-School Trust" *Educational Administration Quarterly* 44,2 (April 2008):227-281.

ในหมู่คณะในภาคปฏิบัติ ยิ่งกว่านั้นผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นว่า ครูใหญ่เป็นผู้ทำให้เรื่องที่เกี่ยวข้องกับการสอนของครูก้าวหน้าขึ้น และบรรดาหัวหน้าฝ่ายน่าจะช่วยให้อัตราการเปลี่ยนแปลงการสอนให้ช้าลง⁷²

แม็กเคนซี (McKenzie) และคณะ ทำการวิจัยเรื่องจากภาคสนาม : ข้อเสนอสำหรับผู้นำทางการศึกษาเพื่อความยุติธรรมในสังคม ผลการวิจัยสรุปได้ว่า มีการกระตุ้นให้เกิดการอภิปราย และกระตุ้นคณะ (อาจารย์ในมหาวิทยาลัย) ให้มีการพูดคุยกันต่อไปและคิดเกี่ยวกับโปรแกรมของตน และจินตนาการวิธีการใหม่ๆ เพื่อการวิจัยในเรื่องนี้ในครั้งต่อไป คณะยังสามารถใช้ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัยเป็นแนวทางในการประเมินความพยายามของตน และเสริมคุณภาพของโปรแกรม โดยรับรู้ถึงความต้องการพิเศษ และบริบทเกี่ยวกับโรงเรียนของนักเรียนกลุ่มนี้โดยเฉพาะ⁷³

คิซเช่น (Kitchen) และ สตีเวนส์ (Stevens) ทำวิจัยเรื่องวิจัยปฏิบัติการเรื่องการศึกษาของครูท่านหนึ่งเป็นผู้สอนและอีกท่านหนึ่งเป็นผู้ช่วยสอน ได้ออกแบบโครงการวิจัยปฏิบัติการ โดยเน้นที่การเพิ่มพูนการปฏิบัติแบบมืออาชีพ การปฏิบัติของนักศึกษาโดยการนำเสนองานวิจัยปฏิบัติการแก่ผู้เตรียมก่อนทำหน้าที่ครู ผู้วิจัยทั้งสองมองภาพการตัดสินใจของพวกเขาถือเป็นความก้าวหน้าและการสร้างโอกาส เนื่องจากงานวิจัยเชิงปฏิบัติการจะช่วยกระตุ้นให้เกิดการสอบถามและการไตร่ตรอง เป็นการเชื่อมโยงเรื่องเกี่ยวกับทฤษฎีไปสู่ภาคปฏิบัติ และสร้างความเชื่อมโยงให้แก่ครูที่กำลังปฏิบัติหน้าที่ กับครูที่เตรียมปฏิบัติหน้าที่ ในเวลาเดียวกัน ผู้วิจัยได้บูรณาการหลักสูตรของผู้เตรียมปฏิบัติหน้าที่ครู สร้างรูปแบบที่ช่วยให้การสอนดีขึ้น และการเรียนรู้โดยใช้สหวิทยาการ การให้ผู้เตรียมปฏิบัติหน้าที่ครูทำหัวข้อวิจัยปฏิบัติการ นำเสนองาน และไตร่ตรอง โดยผู้วิจัยร่วมไตร่ตรองและให้ความร่วมมือ ผู้วิจัยใช้วิธีการศึกษาส่วนตัวเพื่อที่จะสะท้อนประสิทธิภาพในการเพิ่มพูนความเป็นมืออาชีพของผู้เตรียมปฏิบัติหน้าที่ครู จำนวนของผู้เตรียมปฏิบัติหน้าที่ครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่ามีการพัฒนาในการทำงานวิจัยปฏิบัติการ มีการขยายความคิดเกี่ยวกับการสอนของเขาและได้รับศักยภาพเพิ่มขึ้นเพื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน⁷⁴

⁷² Printy, Susan M., "Leadership for Teacher Learning: A Community of Practice Perspective" *Educational Administration Quarterly* 44,2 (April 2008):187-226.

⁷³ McKenzie, Kathryn Bell and others, "From the Field: A Proposal for Educating Leaders for Social Justice" *Educational Administration Quarterly* 44,2 (February 2008):111-138.

⁷⁴ Kitchen Julian and Stevens Dianne, "Action research in teacher education" *Action Research* 6,1 (2008):7-28.

มิลเลอร์ (Miller) และ ฮาฟเนอร์ (Hafner) ทำการวิจัยเรื่องการดำเนินการไปสู่ความร่วมมือด้วยวิธีสนทนากัน: การพิจารณาเชิงวิเคราะห์ของมหาวิทยาลัย โรงเรียน และการมีส่วนร่วมของชุมชน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า แม้ว่าผู้มีส่วนร่วมจะมีความตั้งใจที่สอดคล้องกับหลักการวิธีสนทนากัน แต่ก็ยังมีปัจจัยหลายประการที่ขัดขวางกระบวนการที่เป็นอยู่ อย่างไรก็ตามก็มีคำแนะนำหลายประการที่เสนอเพื่อทำให้การสร้างสรรคโครงสร้างการร่วมมือกันเป็นไปได้ง่ายขึ้น⁷⁵

สมิท (Smith) ทำการวิจัยเรื่องปราศจากกฎข้อบังคับและระเบียบสำหรับผู้นำใหม่ : ผลลัพธ์และบทเรียนจากรัฐมิชิแกน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า การไม่เรียกร้องประกาศนียบัตรและข้อบังคับอื่น ๆ ไม่เป็นการดึงดูดให้เกิดความสามารถใหม่ ๆ ในการทำงาน ไม่กระตุ้นให้เกิดระบบการแสวงหาแบบใหม่ และไม่ทำให้เกิดความสนใจในระหว่างกรรมการบริหารโรงเรียน การมีอำนาจในการออกกฎเกณฑ์ของพวกเขาหรือการกระทำภายนอกอื่น ๆ⁷⁶

มังก์ (Monk) ทำการวิจัยเรื่องการไตร่ตรองและการอธิบายจากภาคสนาม : การเชื่อมโยงระหว่างการเตรียมปฏิรูปผู้บริหารและการเตรียมปฏิรูปครู ผลการวิจัยพบว่า กรณีนี้เป็นการสร้างความสอดคล้องกันยิ่งขึ้นในขณะที่ดำเนินการระหว่างการเตรียมปฏิรูปผู้บริหาร และการเตรียมปฏิรูปครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งในความพยายามยิ่งขึ้นที่จะให้โรงเรียนเป็นสถานที่ที่ให้นักเรียนได้รับประโยชน์เพิ่มมากขึ้น กรณีนี้ยังเป็นการสร้างความสมดุลในความพยายามที่จะปฏิรูป เพื่อขจัดความไม่ได้ส่วนในสิ่งที่มีความสัมพันธ์กัน⁷⁷

⁷⁵ Miller, Peter M. and Hafner, Madeline M., "Moving Toward Dialogical Collaboration: A Critical Examination of a University-School-Community Partnership" Educational Administration Quarterly 44,1 (2008):66-110.

⁷⁶ Smith BetsAnn, "Deregulation and the New Leader Agenda: Outcomes and Lessons from Michigan" Educational Administration Quarterly 44,1 (2008):30-65.

⁷⁷ Monk, David H., "Reflections and Commentary From the Field: Connecting the Reform of Administrator Preparation to the Reform of Teacher Preparation" Educational Administration Quarterly 44,2 (April 2008):282-295.

สรุป

สภาพการศึกษาที่ได้รับมาจากสถานศึกษานั้น ส่วนใหญ่จะเป็นความรู้ขั้นพื้นฐาน แต่มีงานหลายอย่างที่ไม่มีการสอนในสถานศึกษาซึ่งจะต้องมีการพัฒนาบุคลากรเสียก่อน จึงจะทำงานได้ นอกจากนี้ เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานไปนาน ๆ ประกอบกับระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวคิด ทฤษฎี ความรู้และเทคนิคต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงไปจึงต้องมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพและเพื่อให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบมีอำนาจในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยเบื้องต้นการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีความพร้อมในองค์ประกอบดังนี้ ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดหรือมีส่วนร่วมจัดการศึกษา แผนการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาหรือแผนพัฒนาการจัดการศึกษาซึ่งแสดงให้เห็นถึงความพร้อมด้านต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับระดับประเภทและรูปแบบการศึกษา วิธีการบริหารและการจัดการศึกษา การจัดสรรรายได้เพื่อการศึกษา ระดับและประเภทการศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน ความเห็นของประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรจะต้องตรงกับความต้องการของบุคลากรในองค์กร จึงจะทำให้การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีคุณภาพ บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาอย่างแท้จริง

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบกระบวนการพัฒนานุเคราะห์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเปรียบเทียบการพัฒนานุเคราะห์กับความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนานุเคราะห์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดแนวทางการดำเนินการวิจัยตามระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีระบบและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 จัดเตรียมโครงการวิจัยเป็นการจัดเตรียมโครงการอย่างเป็นระบบ โดยศึกษาปัญหา ศึกษาวรรณกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจากตำรา เอกสารทางวิชาการ ข้อมูลสารสนเทศ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เรียบเรียงผลงานเสนอขอความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง และเสนอขออนุมัติโครงการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยศึกษารายละเอียดของทฤษฎีวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง กับการจัดสร้างเครื่องมือ ทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ นำเครื่องมือไปเก็บรวบรวมข้อมูล และทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ตลอดจนแปรผลการวิเคราะห์

ขั้นตอนที่ 3 รายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนการจัดทำร่างรายงานผลการวิจัยเสนอต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องตามหลักวิชาการ แล้วปรับปรุงข้อบกพร่องตามคำแนะนำที่คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ให้ข้อเสนอแนะและจัดพิมพ์รายงานการ

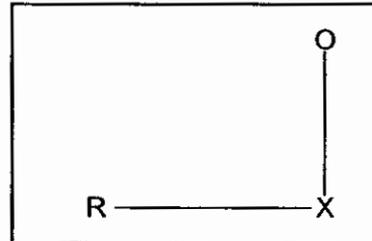
วิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขออนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรเพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยซึ่งประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยอาศัยข้อมูลจากแบบสอบถาม ที่มีแผนแบบการวิจัยลักษณะกลุ่มตัวอย่างเดียว ตรวจสอบสภาพการณ์ ไม่มีการทดลอง (the one short non - experimental case study) ซึ่งเขียนเป็นแผนผัง (diagram) ได้ดังนี้



- R หมายถึง ตัวอย่างที่ได้จากการสุ่ม
- X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา
- O หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ องค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดนครปฐม รวมทั้งสิ้น 101 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ องค์กรบริหารส่วนตำบลจาก จำนวน 101 แห่ง โดยใช้ตารางประมาณขนาดตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan)⁷⁸ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 80 แห่ง โดย

⁷⁸ Robert V. Krejcie and Earyle W. Morgan , อ้างถึงใน ยุทธพงษ์ กัยวรรณ, พื้นฐานการวิจัย (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น,2543),75.

การสุ่มแบบแบ่งประเภท (stratified random sampling) ตามสัดส่วนระดับขององค์การบริหารส่วนตำบลที่กระจายอยู่ตามอำเภอทั้ง 7 อำเภอ

ผู้ให้ข้อมูลในแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้วิจัยกำหนดเป็นสามกลุ่ม ได้แก่ รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน หัวหน้างานการเจ้าหน้าที่ 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลองค์การบริหารส่วนตำบลละ 3 คน จำนวน 80 แห่ง รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 240 คน ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล

ลำดับที่	อำเภอ	ประชากร (อบต.)	กลุ่มตัวอย่าง (อบต.)	ผู้ให้ข้อมูล			
				รอง นายก อบต.	ปลัด อบต.	หัวหน้า งานการ เจ้าหน้าที่	รวม
1.	เมืองนครปฐม	24	19	19	19	19	57
2.	กำแพงแสน	15	12	12	12	12	36
3.	ดอนตูม	6	5	5	5	5	15
4.	บางเลน	15	12	12	12	12	36
5.	นครชัยศรี	23	18	18	18	18	54
6.	สามพราน	15	12	12	12	12	36
7.	พุทธมณฑล	3	2	2	2	2	6
	รวม	101	80	80	80	80	240

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้มี 3 ลักษณะคือ

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการบริหารงานด้านการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล เจ้าหน้าที่/พนักงานที่ปฏิบัติงานในสวนการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล และงบประมาณที่สนับสนุนด้านการศึกษาต่อปี

2. ตัวแปรต้น ได้แก่ กระบวนการพัฒนาบุคลากร 4 ขั้นตอน ของรันดี แอล ดีไซมอน ดังนี้

1) การประเมินความต้องการในการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การสำรวจหรือวิเคราะห์ความต้องการ และ การจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร

2) การออกแบบวิธีการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเลือกจุดมุ่งหมายที่แน่นอน การพัฒนาโครงสร้างการฝึกฝน การพัฒนาวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมในการฝึก การหาผู้รับผิดชอบในการฝึกฝน การเลือกกระบวนการที่เหมาะสมที่สุด และการจัดทำตารางการฝึกฝน

3) การดำเนินการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ การจัดทำแผนพัฒนา การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ การเลือกวิทยากรหรือสถาบันในการพัฒนาบุคลากร และ การเลือกวิธีการในการพัฒนาบุคลากร

4) การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การประเมินความพึงพอใจของบุคลากร การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรมหรือผลการปฏิบัติงาน และ การประเมินผลลัพธ์ของหน่วยงาน

3.ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพร้อมในการจัดการศึกษา ตามแนวคิดจากกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข ตัวชี้วัด และระดับคุณภาพ ในการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2547 โดยให้ผู้ให้ข้อมูลตอบแบบสอบถามในหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่รับผิดชอบ และเป็นผู้ให้ข้อมูลแทนข้อที่เป็นความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ของประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยพิจารณาจากข้อมูลเดิมที่ได้ทำการสำรวจมาแล้ว มี 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ประสบการณ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดหรือมีส่วนร่วมจัดการศึกษา หมายถึง ระยะเวลาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดหรือมีส่วนร่วมหรือส่งเสริมสนับสนุนการจัดการจนถึงปีที่ประเมิน ผลการจัดการศึกษา ความร่วมมือของชุมชนในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการส่งเสริมสนับสนุนสถานศึกษานั้นก่อนขอรับโอน

2) แผนการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาหรือแผนพัฒนาการจัดการศึกษาซึ่งแสดงให้เห็นถึงความพร้อมด้านต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับระดับประเภทและรูปแบบการศึกษา หมายถึง การมีแผนในลักษณะแผนกลยุทธ์เพื่อเตรียมความพร้อมการจัดการศึกษา ความพร้อมด้านอาคารสถานที่ วัสดุครุภัณฑ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดการศึกษา และการมีแผนซึ่งแสดงให้เห็นถึงความพร้อมในการช่วยเหลือเด็กด้อยโอกาส ด้านการมีเครือข่ายในการช่วยเหลือเด็กด้อยโอกาส การมีหลักสูตรและแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเด็กด้อยโอกาส และการมีระบบรองรับการศึกษาต่อและการมีงานทำ

3) วิธีการบริหารและการจัดการศึกษา หมายถึง รูปแบบวิธีการบริหารและการจัดการศึกษา

4) การจัดสรรรายได้เพื่อการศึกษา หมายถึง สัดส่วนการใช้จ่ายได้ (รวมเงินอุดหนุนทั่วไปและเงินกู้แต่ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจจากรัฐ) เพื่อการศึกษาเฉลี่ย 3 ปีงบประมาณย้อนหลัง (ไม่รวมปีงบประมาณที่ประเมิน)

5) ระดับและประเภทการศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการของชุมชน หมายถึง ความต้องการได้เข้าเรียนในสถานศึกษาในระดับและประเภทการศึกษาของประชากรในเขตบริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

6) ความเห็นของประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง ความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามศักยภาพของท้องถิ่น ได้แก่ คน เงิน วัสดุ และการจัดการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ โดยใช้สอบถามรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้างานการเจ้าหน้าที่ แบ่งเป็น 3 ตอน ประยุกต์มาจากประกาศกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข ตัวชี้วัด และระดับคุณภาพ ในการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2547 ตารางที่ 1 บัญชีรายละเอียด 1 ตัวชี้วัดและระดับคุณภาพ โดยนำเฉพาะตัวบ่งชี้มาเป็นกระทงคำถามในเครื่องมือวิจัย มีได้นำค่าน้ำหนักคะแนนมาพิจารณาด้วย มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่อง เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการบริหารงาน ด้านการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล เจ้าหน้าที่/พนักงานที่ปฏิบัติงานในส่วนของศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล และงบประมาณที่สนับสนุนด้านการศึกษาต่อปี มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (Forced choice)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรและการดำเนินการตามกระบวนการพัฒนาบุคลากร และคำถามปลายเปิด

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรกับความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 6 องค์ประกอบ และคำถามปลายเปิด

ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะแบบประเมินค่า (rating scale) ของไลเคิร์ต (Likert) 5 ตัวเลือก คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

- 1 หมายถึง การพัฒนาบุคลากร/ความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีน้ำหนักคะแนน 1 คะแนน
- 2 หมายถึง การพัฒนาบุคลากร/ความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับน้อย ให้มีน้ำหนักคะแนน 2 คะแนน
- 3 หมายถึง การพัฒนาบุคลากร/ความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีน้ำหนักคะแนน 3 คะแนน
- 4 หมายถึง การพัฒนาบุคลากร/ความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก ให้มีน้ำหนักคะแนน 4 คะแนน
- 5 หมายถึง การพัฒนาบุคลากร/ความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีน้ำหนักคะแนน 5 คะแนน⁷⁹

การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง แนวคิด หลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ พร้อมทั้งศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม กำหนดเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือภายใต้การควบคุมดูแลของอาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ขั้นตอนที่ 2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามกับลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรม (Index of Item Objective Congruence : IOC) เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้างานการเจ้าหน้าที่ ในจังหวัดนครปฐม จำนวน 12 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 36 คน ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง

⁷⁹ พวงรัตน์ ทวีรัตน์, วิธีการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (กรุงเทพมหานคร : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มศว. ประสานมิตร, 2540), 107-108.

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)⁸⁰ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α – coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .9776

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. นำหนังสือขอความร่วมมือจากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ถึง นายกองค้การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามแจกและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอต่าง ๆ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้หน่วยการวิเคราะห์ (unit of analysis) เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนครปฐม จำนวน 80 แห่ง

ผู้ให้ข้อมูลในแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้วิจัยกำหนดเป็นสามกลุ่ม ได้แก่ รอง นายกองค้การบริหารส่วนตำบล 1 คน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน หัวหน้างานการเจ้าหน้าที่ 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลองค์การบริหารส่วนตำบลละ 3 คน จำนวน 80 แห่ง รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 240 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical package for the social Science)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการนำเสนอและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้เป็นภาพรวมในการตอบคำถามการวิจัย ดังนี้คือ

1. การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ความถี่ (frequency) และ ร้อยละ (%)
2. เพื่อเป็นการตอบคำถามข้อวิจัยข้อที่ 1 และข้อ 2 ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์ระดับการพัฒนานุเคราะห์กับความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์ปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้

⁸⁰ Lee J. Cronbach, Essentials of psychology Testing, 3rd ed. (New York : Harper & Row Publishers, 1974), 161.

ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกเป็นขั้นตอนและโดยภาพรวม เสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

ในการวิเคราะห์ระดับการใช้กระบวนการพัฒนาบุคลากร และระดับความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการหาค่าเฉลี่ยและนำคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้⁸¹

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49	หมายถึง การพัฒนาบุคลากร/ความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ในระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49	หมายถึง การพัฒนาบุคลากร/ความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49	หมายถึง การพัฒนาบุคลากร/ความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49	หมายถึง การพัฒนาบุคลากร/ความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00	หมายถึง การพัฒนาบุคลากร/ความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ในระดับมากที่สุด

3. เพื่อเป็นการตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 3 ใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

4. เพื่อเป็นการวิเคราะห์คำถามปลายเปิด (Content Analysis)

⁸¹ John. W. Best, Research in Education, 4th ed. (New Jersey : Prentice – Hall, Inc., 1981), 182.

สรุป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น และทราบความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาบุคลากรกับความพร้อมในการจัดการศึกษาของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใน จังหวัดนครปฐม โดยใช้แผนแบบการวิจัยลักษณะกลุ่มตัวอย่างเดียว ตรวจสอบสมภาพการณ์ ไม่มีการ ทดลอง มีการวัดครั้งเดียว ประชากร ได้แก่ องค์กรการบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนครปฐม จำนวน 101 แห่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ องค์กรการบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนครปฐม จำนวน 80 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลคือ รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน และ หัวหน้างานการเจ้าหน้าที่ 1 คน รวมทั้งสิ้น 240 คน ตัวแปรต้นที่ศึกษาคือ การพัฒนาบุคลากร ตาม แนวคิดของ รันดี แอล ดีไซมอน (Randy L. Desimone) มี 4 ขั้นตอน ดังนี้ การประเมินความต้องการใน การพัฒนาบุคลากร การออกแบบวิธีการพัฒนาบุคลากร การดำเนินการพัฒนาบุคลากร และการ ประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ตัวแปรตามที่ศึกษา คือ ความพร้อมในการจัดการศึกษา ตาม แนวคิดจากกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข ตัวชี้วัด และระดับคุณภาพ ใน การประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2547 มี 6 องค์ประกอบ ดังนี้ ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัด หรือมีส่วนร่วมจัด การศึกษา แผนการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษา หรือแผนพัฒนาการจัดการศึกษาซึ่งแสดงให้เห็นถึงความพร้อมด้านต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับระดับประเภทและรูปแบบการศึกษา วิธีการบริหารและการ จัดการศึกษา การจัดสรรรายได้เพื่อการศึกษา ระดับและประเภทการศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการของชุมชน และความเห็นของประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อความพร้อมในการจัด การศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ การ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical package for the social Science) โดยใช้ สถิติคือ ความถี่ (frequency) ร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และการ วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย เรื่อง “การพัฒนาบุคลากรกับความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 80 แห่ง ซึ่งประกอบด้วย รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน และหัวหน้างานการเจ้าหน้าที่ 1 คน รวมองค์การบริหารส่วนตำบล ละ 3 คน รวมทั้งสิ้น 240 คน ได้รับการตอบกลับคืนมาครบทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตารางประกอบการบรรยาย จำแนกออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานการณ์ภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาบุคลากรกับความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์คำถามปลายเปิด

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานการณ์ภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานการณ์ภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของ รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้างานการเจ้าหน้าที่ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 80 แห่ง รวม 240 คน แยกพิจารณา ตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ปัจจุบัน ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการบริหารงานด้านการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนเจ้าหน้าที่/พนักงานที่ปฏิบัติงานในส่วนการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล และงบประมาณที่สนับสนุนด้านการศึกษาต่อปี โดยหาค่าความถี่ (frequency) และ ร้อยละ (%) ดังรายละเอียดใน ตารางที่ 5

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	144	60.00
หญิง	96	40.00
รวม	240	100.00
อายุ		
ต่ำกว่า 35 ปี	75	31.25
35 - 45 ปี	119	49.58
สูงกว่า 45 ปี	46	19.17
รวม	240	100.00
วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	50	20.84
ปริญญาตรี	152	63.33
สูงกว่าปริญญาตรี	38	15.83
รวม	240	100.00
ตำแหน่งปัจจุบัน		
รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล	80	33.33
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	80	33.33
หัวหน้างานการเจ้าหน้าที่	80	33.33
รวม	240	100.00
ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง		
1 - 10 ปี	201	83.75
11 - 20 ปี	38	15.83
สูงกว่า 20 ปี	1	0.42
รวม	240	100.00

ตารางที่ 5 (ต่อ)

สถานภาพและข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการบริหารงานด้านการศึกษา		
1 - 2 ปี	129	53.75
3 - 4 ปี	67	27.92
มากกว่า 4 ปี	44	18.33
รวม	240	100.00
สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล		
อำเภอเมืองนครปฐม	57	23.75
อำเภอกำแพงแสน	36	15.00
อำเภอดอนตูม	15	6.25
อำเภอบางเลน	36	15.00
อำเภอนครชัยศรี	54	22.50
อำเภอสสามพราน	36	15.00
อำเภอพุทธมณฑล	6	2.50
รวม	240	100.00
จำนวนเจ้าหน้าที่/พนักงานที่ปฏิบัติงานในสวน การศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล		
1 - 4 คน	167	69.58
5 - 8 คน	29	12.09
9 - 12 คน	23	9.58
มากกว่า 12 คน	21	8.75
รวม	240	100.00
ขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล		
ขนาดใหญ่	12	5.00
ขนาดกลาง	67	27.92
ขนาดเล็ก	161	67.08
รวม	240	100.00

ตารางที่ 5 (ต่อ)

สถานภาพและข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
งบประมาณที่สนับสนุน ด้านการศึกษาต่อปี		
ต่ำกว่า 50,000 บาท	49	20.42
50,001 - 100,000 บาท	83	34.58
100,001 - 200,000 บาท	33	13.75
200,001 - 300,000 บาท	21	8.75
มากกว่า 300,000 บาท	54	22.50
รวม	240	100.00

ตารางที่ 5 พบว่า มี เพศชาย มากที่สุด จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 60 มีเพศหญิง น้อยที่สุด จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 40 อายุระหว่าง 35-45 ปี มากที่สุด จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 49.58 อายุ สูงกว่า 45 ปี น้อยที่สุด จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 19.17 ระดับการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 63.33 สูงกว่าปริญญาตรี น้อยที่สุด จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 15.83 ตำแหน่งรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ตำแหน่งปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล ตำแหน่งหัวหน้างานการเจ้าหน้าที่ มีจำนวนเท่ากัน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง 1-10 ปี มากที่สุด จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 83.75 สูงกว่า 20 ปี น้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.42 ประสบการณ์ในการบริหารงานด้านการศึกษา 1-2 ปี มากที่สุด จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 53.75 มากกว่า 4 ปี น้อยที่สุด จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 18.33 สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเมืองนครปฐม มากที่สุด จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 23.75 อำเภอพุทธมณฑล น้อยที่สุด จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 จำนวนเจ้าหน้าที่/พนักงานที่ปฏิบัติงานในส่วนของการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล 1-4 คน มากที่สุด จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 69.58 มากกว่า 12 คน น้อยที่สุด จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 8.75 ขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดเล็ก มากที่สุด จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 67.08 ขนาดใหญ่ น้อยที่สุด จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 งบประมาณที่สนับสนุน ด้านการศึกษาต่อปี 50,001 - 100,000 บาท มากที่สุด จำนวน 83 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 34.58 และงบประมาณที่สนับสนุน ด้านการศึกษาต่อปี 200,001 - 300,000 บาท น้อยที่สุด จำนวน 21 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 8.75

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) จากตัวอย่าง 80 แห่ง แล้วนำไปเปรียบเทียบกับตามเกณฑ์ระดับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแนวคิดของเบสท์ ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(n=80)

การปฏิบัติงานการพัฒนาบุคลากร	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)	ระดับ
1. การประเมินความต้องการในการพัฒนาบุคลากร	3.35	0.47	ปานกลาง
2. การออกแบบวิธีการพัฒนาบุคลากร	3.36	0.47	ปานกลาง
3. การดำเนินการพัฒนาบุคลากร	3.30	0.48	ปานกลาง
4. การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	3.25	0.48	ปานกลาง
รวม	3.31	0.44	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 พบว่า โดยภาพรวมการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.31, S.D=0.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 4 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ การออกแบบวิธีการพัฒนาบุคลากร ($\bar{x}=3.36, S.D=0.47$) การประเมินความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ($\bar{x}=3.35, S.D=0.47$) การดำเนินการพัฒนาบุคลากร ($\bar{x}=3.30, S.D=0.48$) และการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ($\bar{x}=3.25, S.D=0.48$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาคุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในส่วนการประเมินความต้องการในการพัฒนาคุคลากร

(n=80)

การปฏิบัติงานการพัฒนาคุคลากร	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)	ระดับ
1. การสำรวจความต้องการในการพัฒนาคุคลากรด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	3.35	0.51	ปานกลาง
2. การวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาคุคลากร เพื่อหาแนวทางในปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	3.36	0.53	ปานกลาง
3. การจัดลำดับความสำคัญของสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาคุบุคลากรให้เหมาะสมกับองค์กร	3.31	0.50	ปานกลาง
4. กำหนดบทบาทหน้าที่ผู้ดำเนินการพัฒนาคุบุคลากรและผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน	3.41	0.58	ปานกลาง
5. มีการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ในแผนพัฒนาคุบุคลากรตามรูปแบบของการจัดสรรงบประมาณแบบแผนงานและโครงการ Result Based Budgeting System (RBBS)	3.33	0.59	ปานกลาง
6. กำหนดทรัพยากรที่ใช้ในการพัฒนาคุบุคลากรด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	3.32	0.52	ปานกลาง
รวม	3.35	0.47	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 พบว่า โดยภาพรวมการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในส่วนการประเมินความต้องการในการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.35, S.D=0.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ การกำหนดบทบาทหน้าที่ผู้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรและผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน ($\bar{x}=3.41, S.D=0.58$) รองลงมาได้แก่การวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร เพื่อหาแนวทางในปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{x}=3.36, S.D=0.53$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การจัดลำดับความสำคัญของสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับองค์กร ($\bar{x}=3.31, S.D=0.50$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในส่วนการออกแบบวิธีการพัฒนาบุคลากร

(n=80)

การปฏิบัติงานการพัฒนาบุคลากร	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)	ระดับ
1. มีการกำหนดวิธีการและแนวทางการพัฒนาบุคลากรโดยคำนึงถึงความแตกต่างแต่ละบุคคล และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีสถาบันพัฒนาบุคลากรสนับสนุนอยู่	3.43	0.53	ปานกลาง
2. ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการคัดเลือกวิธีการพัฒนาบุคลากร	3.27	0.54	ปานกลาง
3. มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีสถาบันพัฒนาบุคลากรสนับสนุนอยู่	3.38	0.56	ปานกลาง
4. การสรรหา กำหนด วิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถตรงตามสายงานในการพัฒนาบุคลากร	3.31	0.53	ปานกลาง

ตารางที่ 8 (ต่อ)

(n=80)

การปฏิบัติงานการพัฒนาบุคลากร	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)	ระดับ
5. การจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการ พัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น	3.42	0.53	ปานกลาง
6. การกำหนดวัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นในการ พัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น	3.38	0.55	ปานกลาง
รวม	3.36	0.47	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่า โดยภาพรวมการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน
ส่วนการออกแบบวิธีการพัฒนา อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.36, S.D=0.47$) เมื่อพิจารณาเป็นราย
ด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ การกำหนดวิธีการและ
แนวทางการพัฒนาบุคลากรโดยคำนึง ถึงความแตกต่างแต่ละบุคคล และกรมส่งเสริมการปกครอง
ท้องถิ่นมีสถาบันพัฒนาบุคลากรสนับสนุน($\bar{x}=3.43, S.D=0.53$) รองลงมาได้แก่ การจัดสรร
งบประมาณเพื่อดำเนินการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ($\bar{x}=3.42, S.D=0.53$)
และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการคัดเลือกวิธีการพัฒนา
บุคลากร($\bar{x}=3.27, S.D=0.54$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น ในส่วนการดำเนินการพัฒนาบุคลากร

(n=80)

การปฏิบัติงานการพัฒนาบุคลากร	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)	ระดับ
1. การกำหนดระยะเวลา การจัดทำ ตารางหรือปฏิทินในการพัฒนาบุคลากร	3.16	0.58	ปานกลาง

ตารางที่ 9 (ต่อ)

(n=80)

การปฏิบัติงานการพัฒนาบุคลากร	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)	ระดับ
2. ประชุมผู้เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และชี้แจงรายละเอียดในการดำเนินการตามแผนงาน	3.28	0.63	ปานกลาง
3. ผู้รับผิดชอบดำเนินงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถให้ความรู้ในการพัฒนาบุคลากร	3.48	0.57	ปานกลาง
4. การเชิญวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ในการพัฒนาบุคลากร	2.95	0.50	ปานกลาง
5. การดำเนินการพัฒนาบุคลากรมุ่งเน้นประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับองค์กร	3.42	0.62	ปานกลาง
6. การเลือกวิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	3.37	0.52	ปานกลาง
7. การจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	3.37	0.60	ปานกลาง
8. การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก และสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินการบุคลากรอย่างเพียงพอ	3.35	0.52	ปานกลาง
9. การจัดระบบการเก็บรวบรวมข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ	3.30	0.54	ปานกลาง
รวม	3.30	0.48	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่า โดยภาพรวมการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในส่วนการดำเนินการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.30, S.D=0.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้รับผิดชอบดำเนินงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถให้ความรู้ในการพัฒนาบุคลากร ($\bar{x}=3.48, S.D=0.57$) รองลงมาได้แก่ การดำเนินการพัฒนาบุคลากรมุ่งเน้นประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับองค์กร ($\bar{x}=3.42, S.D=0.62$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การเชิญวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ในการพัฒนาบุคลากร ($\bar{x}=2.95, S.D=0.50$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในส่วนการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

(n=80)

การปฏิบัติงานการพัฒนาบุคลากร	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)	ระดับ
1. ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธี และเกณฑ์การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	3.25	0.53	ปานกลาง
2. การกำหนดเป้าหมายในการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	3.25	0.53	ปานกลาง
3. การกำหนดผู้รับผิดชอบในการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	3.27	0.54	ปานกลาง
4. ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการประเมินความพึงพอใจในการพัฒนาบุคลากร	3.23	0.56	ปานกลาง
5. กำหนดทรัพยากรที่ต้องใช้ในการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	3.25	0.55	ปานกลาง
6. กำกับ ติดตามการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	3.32	0.52	ปานกลาง

ตารางที่ 10 (ต่อ)

(n=80)

การปฏิบัติงานการพัฒนานุคลากร	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)	ระดับ
7. การนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ เปรียบเทียบเกณฑ์ วัตถุประสงค์ที่กำหนด ไว้เพื่อสรุปการประเมินผล	3.21	0.51	ปานกลาง
8. การใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงการ พัฒนานุคลากรให้การปฏิบัติงานเกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น	3.23	0.53	ปานกลาง
รวม	3.25	0.48	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่า โดยภาพรวมการพัฒนานุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในส่วนการประเมินผลการพัฒนานุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.25, S.D=0.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ กำกับ ติดตามการดำเนินงานการพัฒนานุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ($\bar{x}=3.32, S.D=0.52$) รองลงมาได้แก่ การกำหนดผู้รับผิดชอบในการประเมินผลการพัฒนานุคลากร ($\bar{x}=3.27, S.D=0.54$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ การนำผลการประเมินมาวิเคราะห์เปรียบเทียบเกณฑ์ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เพื่อสรุปการประเมินผล ($\bar{x}=3.21, S.D=0.51$)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในการวิเคราะห์ระดับความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) จากตัวอย่าง 80 แห่ง แล้วนำไปเปรียบเทียบตามเกณฑ์ระดับความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแนวคิดของเบสท์ ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพร้อมในการจัดการศึกษาของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(n=80)

ความพร้อมในการจัดการศึกษา	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)	ระดับ
1. ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดหรือมีส่วนร่วมจัดการศึกษา	3.07	0.52	ปานกลาง
2. แผนการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาหรือแผนพัฒนาการจัดการศึกษา	3.44	0.53	ปานกลาง
3. วิธีการบริหารและการจัดการศึกษา	3.14	0.55	ปานกลาง
4. การจัดสรรรายได้เพื่อการศึกษา	3.27	0.54	ปานกลาง
5. ระดับและประเภทการศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน	3.12	0.54	ปานกลาง
6. ความเห็นของประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	3.25	0.54	ปานกลาง
รวม	3.22	0.50	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่า โดยภาพรวมความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=3.22, S.D=0.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ แผนการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาหรือแผนพัฒนาการจัดการศึกษา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=3.44, S.D=0.53$) การจัดสรรรายได้เพื่อศึกษามีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=3.27, S.D=0.54$) ความเห็นของประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=3.25, S.D$

=0.54) วิธีการบริหารและการจัดการศึกษา มีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =3.14,S.D=0.55) ระดับและประเภท การศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน มีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =3.12,S.D=0.54) และ ประสบการณ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดหรือมีส่วนร่วมจัดการศึกษา มีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =3.07,S.D=0.52)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพร้อมในการจัดการศึกษาของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในส่วนประสบการณ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน การจัดการหรือการมีส่วนร่วมจัดการศึกษา

(n=80)

ความพร้อมในการจัดการศึกษา	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)	ระดับ
1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบุคลากร ที่มีความรู้ ความสามารถและ ประสบการณ์ในด้านการบริหารการศึกษา	3.06	0.60	ปานกลาง
2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี คณะกรรมการร่วมกำหนดหลักสูตรไว้เป็น ลายลักษณ์อักษร	2.88	0.65	ปานกลาง
3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี ประสบการณ์ด้านการจัดการศึกษาใน ระดับปฐมวัย หรือการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างน้อย 3 ปี	3.08	0.70	ปานกลาง
4. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งเสริม สนับสนุน ด้านงบประมาณร้อยละ 10 ต่อ ปี หรือทรัพยากรในการจัดการศึกษา โรงเรียนในพื้นที่	3.24	0.63	ปานกลาง
5. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดอบรม ครูเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.14	0.65	ปานกลาง

ตารางที่ 12 (ต่อ)

(n=80)

ความพร้อมในการจัดการศึกษา	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)	ระดับ
6. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับความร่วมมือจากชุมชนในการระดมทุนเพื่อจัดการศึกษา	2.95	0.64	ปานกลาง
7. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารเกี่ยวกับการจัดการศึกษาในพื้นที่อย่างทั่วถึง	3.17	0.63	ปานกลาง
รวม	3.07	0.52	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 พบว่า โดยภาพรวมความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในส่วนประสบการณ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการหรือการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.07, S.D=0.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งเสริมสนับสนุนด้านงบประมาณร้อยละ 10 ต่อปี หรือทรัพยากรในการจัดการศึกษาโรงเรียนในพื้นที่ ($\bar{x}=3.24, S.D=0.63$) รองลงมาได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารเกี่ยวกับการจัดการศึกษาในพื้นที่อย่างทั่วถึง ($\bar{x}=3.17, S.D=0.63$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคณะกรรมการร่วมกำหนดหลักสูตรไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ($\bar{x}=2.88, S.D=0.65$)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพร้อมในการจัดการศึกษาของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในส่วนแผนการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษา
หรือแผนพัฒนาการจัดการศึกษา

(n=80)

ความพร้อมในการจัดการศึกษา	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)	ระดับ
1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการสรรหาผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ความสามารถ ตรงตามวิชาทางด้านการศึกษา	3.30	0.63	ปานกลาง
2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับความต้องการด้านการศึกษาของคนในพื้นที่	3.35	0.60	ปานกลาง
3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดทำแผนพัฒนา 3 ปี ในการจัดการศึกษาไว้เป็นสายลักษณะอักษร	3.49	0.67	ปานกลาง
4. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของคนในพื้นที่	3.62	0.63	มาก
5. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดทำแผนเพื่อช่วยเหลือส่งเสริมเด็กด้อยโอกาสในพื้นที่รับผิดชอบ	3.57	0.66	มาก
6. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดงบประมาณอย่างน้อยร้อยละ 10 ต่อปี สำหรับด้านการศึกษา	3.43	0.65	ปานกลาง
7. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งเสริมสนับสนุนด้านอาคารสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในด้านการศึกษา	3.54	0.63	มาก

ตารางที่ 13 (ต่อ)

(n=80)

ความพร้อมในการจัดการศึกษา	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)	ระดับ
8. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดระยะเวลา หรือปฏิทินประจำปีในการดำเนินงานด้านการศึกษา	3.22	0.58	ปานกลาง
รวม	3.44	0.53	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 พบว่า โดยภาพรวมความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในส่วนแผนการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาหรือแผนพัฒนาการจัดการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.44$, S.D=0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นในด้าน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของคนในพื้นที่ ($\bar{x}=3.62$,S.D=0.63) ด้านองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งเสริมสนับสนุนด้านอาคารสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการศึกษา($\bar{x}=3.54$,S.D=0.63) และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งเสริม สนับสนุนด้านอาคารสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการศึกษา($\bar{x}=3.54$,S.D=0.63)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในส่วนวิธีการบริหารและจัดการศึกษา

(n=80)

ความพร้อมในการจัดการศึกษา	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)	ระดับ
1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้านการจัดการศึกษาอย่างเพียงพอ	3.03	0.73	ปานกลาง
2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคณะกรรมการจัดการศึกษาอย่างชัดเจน	3.07	0.65	ปานกลาง

ตารางที่ 14 (ต่อ)

(n=80)

ความพร้อมในการจัดการศึกษา	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)	ระดับ
3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดสรรงบประมาณในการจัดการศึกษาอย่างเพียงพอ	3.20	0.61	ปานกลาง
4. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีทรัพยากรสำหรับดำเนินการจัดการศึกษาอย่างเพียงพอ	3.15	0.58	ปานกลาง
5. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดโครงสร้างการจัดการศึกษาอย่างชัดเจน	3.17	0.68	ปานกลาง
6. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการสำรวจความต้องการด้านการศึกษาของคนในพื้นที่	3.14	0.60	ปานกลาง
7. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของคนในพื้นที่	3.21	0.57	ปานกลาง
8. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับความช่วยเหลือ คำปรึกษา แนะนำ ด้านการจัดการศึกษาจากองค์กรอื่นๆ	3.13	0.58	ปานกลาง
รวม	3.14	0.55	ปานกลาง

จากตารางที่ 14 พบว่า โดยภาพรวมความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในส่วนวิธีการบริหารและจัดการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง($\bar{x}=3.14, S.D=0.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของคนในพื้นที่ ($\bar{x}=3.21, S.D=0.57$) รองลงมาได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดสรรงบประมาณในการจัดการ

ศึกษาอย่างเพียงพอ ($\bar{x}=3.20, S.D=0.61$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ องค์ประกอบของส่วน
ท้องถิ่นมีบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้านการจัดการศึกษาอย่างเพียงพอ($\bar{x}=3.03, S.D=0.73$)
ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพร้อมในการจัดการศึกษา
ขององค์ประกอบของส่วนท้องถิ่นในส่วนการจัดสรรรายได้เพื่อการศึกษา

(n=80)

ความพร้อมในการจัดการศึกษา	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)	ระดับ
1. องค์ประกอบของส่วนท้องถิ่นมีการส่งเสริม สนับสนุน บุคลากรด้านการศึกษา ให้มีความรู้ด้านการจัดทำงบประมาณ	3.32	0.63	ปานกลาง
2. องค์ประกอบของส่วนท้องถิ่นมีคณะกรรมการในการพิจารณาจัดตั้งงบประมาณสนับสนุนด้านการศึกษา	3.25	0.65	ปานกลาง
3. องค์ประกอบของส่วนท้องถิ่นสามารถจัดสรรงบประมาณ อุดหนุนด้านการศึกษาร้อยละ 10 ต่อปี	3.31	0.67	ปานกลาง
4. มีการทำแผนการจัดสรรรายได้ในการจัดการศึกษาอย่างน้อย 3 ปี	3.31	0.66	ปานกลาง
5. องค์ประกอบของส่วนท้องถิ่นมีการจัดสรร วัสดุ อุปกรณ์ ในการจัดการศึกษา	3.37	0.61	ปานกลาง
6. มีการศึกษาสภาพปัญหา และความต้องการ การจัดสรรรายได้ในด้านการศึกษา	3.22	0.54	ปานกลาง

ตารางที่ 15 (ต่อ)

(n=80)

ความพร้อมในการจัดการศึกษา	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)	ระดับ
7. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ตามรูปแบบของการจัดสรรงบประมาณแบบแผนงานและโครงการ Result Based Budgeting System (RBBS)	3.14	0.56	ปานกลาง
รวม	3.27	0.54	ปานกลาง

จากตารางที่ 15 พบว่า โดยภาพรวมความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในส่วนการจัดสรรรายได้เพื่อการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.27, S.D=0.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดสรร วัสดุ อุปกรณ์ ในการจัดการศึกษา ($\bar{x}=3.37, S.D=0.61$) รองลงมาได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการส่งเสริม สนับสนุน บุคลากรด้านการศึกษา ให้มีความรู้ด้านการจัดทำงบประมาณ ($\bar{x}=3.32, S.D=0.63$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ตามรูปแบบของการจัดสรรงบประมาณแบบแผนงานและโครงการ Result Based Budgeting System (RBBS) ($\bar{x}=3.14, S.D=0.56$)

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพร้อมในการจัดการศึกษาของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในส่วนระดับและประเภทการศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพ
ปัญหาและความต้องการของชุมชน

(n=80)

ความพร้อมในการจัดการศึกษา	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)	ระดับ
1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบุคลากร ด้านการศึกษาในแต่ละระดับอย่าง เพียงพอ ที่จะรับโอนการศึกษาขั้นพื้นฐาน	3.05	0.66	ปานกลาง
2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการ จัดสรรงบประมาณสนับสนุนด้าน การศึกษาในแต่ละระดับอย่างเพียงพอ	3.15	0.61	ปานกลาง
3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการ จัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ ด้านการศึกษา ในแต่ละ ระดับอย่างเพียงพอ	3.10	0.59	ปานกลาง
4. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการ กำหนดวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับสภาพ ปัญหาและความต้องการในการจัด การศึกษาของคนในพื้นที่	3.21	0.63	ปานกลาง
5. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการ สำรวจสภาพปัญหา และความต้องการ ของชุมชนในการจัดการศึกษาแต่ละระดับ	3.12	0.55	ปานกลาง
6. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถ จัดการศึกษาในแต่ละระดับเพื่อบริการคน ในพื้นที่อย่างทั่วถึง	3.15	0.59	ปานกลาง
7. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการ สำรวจความพึงพอใจในการจัดการศึกษา แต่ละระดับ	3.09	0.60	ปานกลาง
รวม	3.12	0.54	ปานกลาง

จากตารางที่ 16 พบว่า โดยภาพรวมความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในส่วนระดับและประเภทการศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.12, S.D=0.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการในการจัดการศึกษาของคนในพื้นที่ ($\bar{x}=3.21, S.D=0.63$) รองลงมาได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดการศึกษาในแต่ละระดับเพื่อบริการคนในพื้นที่อย่างทั่วถึง ($\bar{x}=3.15, S.D=0.59$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบุคลากรด้านการศึกษาในแต่ละระดับอย่างเพียงพอที่จะรับโอนการศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\bar{x}=3.05, S.D=0.66$)

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพร้อมในการจัดการศึกษาของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน ส่วนความเห็นของประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อ ความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(n=80)

ความพร้อมในการจัดการศึกษา	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)	ระดับ
1. ประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจในความรู้ ความสามารถ และ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	3.22	0.63	ปานกลาง
2. ประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อความรู้ ความสามารถและ ประสิทธิภาพในการบริหารการศึกษาของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	3.26	0.65	ปานกลาง
3. ประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อการสนับสนุน และจัดสรรรายได้ด้านการศึกษา	3.24	0.57	ปานกลาง

ตารางที่ 17 (ต่อ)

(n=80)

ความพร้อมในการจัดการศึกษา	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)	ระดับ
4. ประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อการจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	3.32	0.61	ปานกลาง
5. ประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อวิสัยทัศน์ด้านการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	3.24	0.57	ปานกลาง
6. ประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อโครงสร้างการบริหารงานด้านการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	3.21	0.55	ปานกลาง
รวม	3.25	0.54	ปานกลาง

จากตารางที่ 17 พบว่า โดยภาพรวมความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในส่วนระดับและประเภทการศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.25, S.D=0.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อการจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ($\bar{x}=3.32, S.D=0.61$) รองลงมาได้แก่ ประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อความรู้ ความสามารถ และประสิทธิภาพในการบริหารการศึกษาของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ($\bar{x}=3.26, S.D=0.65$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อโครงสร้างการบริหารงานด้านการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ($\bar{x}=3.21, S.D=0.55$)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาบุคลากรกับความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาบุคลากรกับความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product correlation coefficient) ดังรายละเอียดในตารางที่ 18

ตารางที่ 18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product correlation coefficient) ระหว่างการพัฒนาบุคลากรกับความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตัวแปร	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y _{tot}
X ₁	0.661**	0.761**	0.730**	0.767**	0.737**	0.739**	0.783**
X ₂	0.698**	0.795**	0.698**	0.767**	0.700**	0.700**	0.776**
X ₃	0.773**	0.828**	0.714**	0.810**	0.746**	0.769**	0.826**
X ₄	0.752**	0.762**	0.671**	0.753**	0.672**	0.689**	0.765**
X _{tot}	0.774**	0.844**	0.755**	0.831**	0.766**	0.777**	0.845**

* * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 18 พบว่า การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r=0.845$) โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและเป็นความสัมพันธ์ทางบวกโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ แผนการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาหรือแผนพัฒนาการจัดการศึกษา ($r=0.844$) การจัดสรรรายได้เพื่อการศึกษา ($r=0.831$) ความเห็นของประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น($r=0.777$) ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดหรือมีส่วนร่วมจัดการศึกษา ($r=0.774$) ระดับและประเภทการศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน ($r=0.766$) วิธีการบริหารและการจัดการศึกษา ($r = 0.755$) ตามลำดับ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์คำถามปลายเปิด

การวิเคราะห์จากคำถามปลายเปิดไม่มีผู้แสดงความคิดเห็น

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรกับความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)ทราบระดับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2)ทราบระดับความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3)เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาบุคลากรกับความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การวิจัยครั้งนี้ใช้กรอบแนวคิด การพัฒนาบุคลากร ตามแนวคิดของ รันดี แอล ดีไซมอน (Randy L. Desimone) มี 4 ขั้นตอน ดังนี้ การประเมินความต้องการในการพัฒนาบุคลากร การออกแบบวิธีการพัฒนาบุคลากร การดำเนินการพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ด้านความพร้อมในการจัดการศึกษา ตามแนวคิดจากกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการเงื่อนไข ตัวชี้วัด และระดับคุณภาพ ในการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2547 มี 6 องค์ประกอบ ดังนี้ ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัด หรือมีส่วนร่วมจัดการศึกษา แผนการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษา หรือแผนพัฒนาการจัดการศึกษาซึ่งแสดงให้เห็นถึงความพร้อมด้านต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับระดับประเภทและรูปแบบการศึกษา วิธีการบริหารและการจัดการศึกษา การจัดสรรรายได้เพื่อการศึกษา ระดับและประเภทการศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน และ ความเห็นของประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย องค์กรบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนครปฐม จำนวน 80 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลคือ รองนายกองค์กรบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล และหัวหน้างานการเจ้าหน้าที่ รวมองค์กรบริหารส่วนตำบลละ 3 คน รวมทั้งสิ้น 240 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยการพัฒนาบุคลากรกับความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถสรุปได้ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ การออกแบบวิธีการพัฒนาบุคลากร การประเมินความต้องการในการพัฒนาบุคลากร การดำเนินการพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

2. ความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ แผนการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาหรือแผนพัฒนาการจัดการศึกษา การจัดสรรรายได้เพื่อการศึกษา ความเป็นของประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิธีการบริหารและการจัดการศึกษา ระดับและประเภทการศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและประสบการณ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดหรือมีส่วนร่วมจัดการศึกษา

3. ความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์ คือ การพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมและรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การประเมินความต้องการในการพัฒนาบุคลากร การดำเนินการพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร และการออกแบบวิธีการพัฒนาบุคลากร

4. คำถามปลายเปิดไม่มีผู้แสดงความคิดเห็น

การอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยได้นำไปสู่การอภิปรายผลดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งโดยภาพรวมและแยกพิจารณารายด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัจจัยหลายประการ โดยสามารถอธิบายเป็นรายด้านได้ดังนี้ 1)การประเมินความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ในทางปฏิบัติ ผู้รับการอบรมไม่ได้มีส่วนร่วมในการเลือกหรือตัดสินใจเกี่ยวกับหัวข้อการอบรม เพราะหน่วยงานต้นสังกัดหรือหัวหน้าหน่วยงานจะเป็นผู้ตัดสินใจในการคัดเลือกหรือส่งบุคลากรในสังกัดเพื่อเข้ารับการอบรม และการเสนอหัวข้ออบรมให้หน่วยงานพิจารณาก็มีข้อจำกัดด้านกฎ ระเบียบของหน่วยงานต้นสังกัดในการจัดส่งบุคลากรเพราะจะต้องเป็นการจัดอบรมร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่านั้น 2)การออกแบบในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นงานในส่วนของหน่วยงานที่จัดการอบรม ซึ่งอาจออกแบบไม่ตรงกับแนวทางในการปฏิบัติงานจริงหรือไม่สามารถจัดอบรมได้อย่างทั่วถึง 3)การดำเนินการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในสภาพ

ความเป็นจริงใช้กับหัวหน้าส่วนการศึกษาหรือนักวิชาการทางการศึกษา ซึ่งยังไม่สามารถดำเนินการพัฒนาได้ครอบคลุมบุคลากรที่ปฏิบัติการสอน 4) การประเมินผลการพัฒนาบุคลากรผู้รับการอบรมโดยส่วนใหญ่ ไม่ได้นำความรู้หรือทักษะที่ได้จากการอบรมมาใช้ประโยชน์พัฒนาการศึกษาอย่างเต็มที่ และสภาพการดำเนินการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดขั้นตอนที่ชัดเจน เนื่องจากหลังส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมไม่มีการจัดทำรายงานหรือการขยายผลการอบรมในหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สำราญ ชนวนวัน ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาศักยภาพการส่งเสริมการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตตรวจราชการที่ 4 พบว่า 1) องค์การบริหารส่วนตำบล มีค่าเฉลี่ยศักยภาพการส่งเสริมการจัดการศึกษาโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ด้านอาคารสถานที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ส่วนด้านการเงิน ด้านสื่อ หรืออุปกรณ์การจัดกิจกรรม ด้านกิจกรรมโรงเรียน และด้านบริหารจัดการโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 2) คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่า มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการส่งเสริมการจัดการศึกษาโดยรวมทุกด้านแตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ 3) ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมีช่วงอายุที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการส่งเสริมการจัดการศึกษาโดยรวมทุกด้านแตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ 4) ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีตำแหน่งที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการส่งเสริมการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยรวมทุกด้านแตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ 5) ปัญหาการปฏิบัติงานส่งเสริมการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลคือ องค์การบริหารส่วนตำบลมีงบประมาณน้อย จึงให้การช่วยเหลือโรงเรียนได้น้อย ไม่ค่อยมีส่วนร่วมวางแผนจัดหาสื่ออุปกรณ์ให้กับโรงเรียน อยากให้การช่วยเหลือโรงเรียนด้านอื่น ๆ นอกจากการสนับสนุนงบประมาณ โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้องค์กรการบริหารส่วนตำบลเข้าไปมีส่วนร่วมจัดการศึกษากับโรงเรียนให้มากยิ่งขึ้น และควรกำหนดแนวปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานกับโรงเรียนได้ชัดเจนยิ่งขึ้น นั่นคือ แต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร กล่าวคือ เมื่อได้สรรหาคนที่มีความรู้ ความสามารถ มาบรรจุแต่งตั้งเข้าทำงานแล้ว ก็ไม่ได้เป็นหลักประกันว่าบุคคลเหล่านั้นจะสามารถทำงานได้ดีตลอดไป เนื่องจากสภาพแวดล้อมความก้าวหน้าทางวิทยาการเปลี่ยนแปลงไป คนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งสมัยหนึ่งอาจกลายเป็นคนที่หย่อนความสามารถไปในอีกสมัยหนึ่งก็ได้ แม้จะมีความ

สามารถดีเพียงใดก็ตาม แต่เมื่อเวลาผ่านไป ความรู้ความชำนาญย่อมด้อยลง เพราะการทำงานที่จำเจย่อมทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ความรู้ทางวิธีการใหม่ๆ ย่อมจะไม่ได้รับเพิ่มเติม ฉะนั้นองค์กรจะต้องจัดให้มีการพัฒนา บุคลากรขึ้นเพื่อให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมอยู่เสมอ ด้วยเหตุนี้การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึง และดำเนินการอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง

2. จากผลการวิจัย พบว่า ความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากปัจจัยหลายประการ โดยสามารถอธิบายเป็นรายด้านได้ดังนี้ 1)ด้านความพร้อมของระบบโครงสร้างพื้นฐาน (ถนน ไฟฟ้า และน้ำประปา) ของท้องถิ่นยังไม่มีความพร้อม ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลจึงมุ่งพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานตามความต้องการของประชาชน จนทำให้มองข้ามหรือไม่ให้ความสำคัญเรื่องการศึกษา 2)ด้านรายได้และงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่เป็นหน่วยงานขนาดเล็ก จึงทำให้มีสัดส่วนของรายได้และงบประมาณในการสนับสนุนด้านศึกษาน้อยตามไปด้วย 3)ผู้บริหารองค์กรให้ความสำคัญทางการศึกษาน้อย เพราะมองว่าเป็นการลงทุนที่ไม่มีรายได้ และเห็นผลการพัฒนาได้ช้าทำให้ผู้บริหารองค์กรส่วนใหญ่คิดว่าทำให้เสียผลประโยชน์ทางการเมือง 4)บุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่รับช่วงต่อจากกรมพัฒนาชุมชนและกรมการศาสนา ซึ่งเป็นการรับโอนภารกิจด้านการศึกษาเป็นครั้งแรก และมีการโอนทั้งบุคลากร สถานที่และวัสดุ จึงทำให้ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลมีบุคลากรที่ไม่มีวุฒิทางด้านการศึกษาหรือมีวุฒิการศึกษาไม่ถึงระดับปริญญาตรี 5)ด้านประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลมีน้อย เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการถ่ายโอนด้านการศึกษาเพียง 5 ปีเท่านั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สรรพสิทธิ์ สาทิมพา ได้ทำการวิจัย เรื่องความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของครู ผู้บริหารสถานศึกษา และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสุรินทร์ พบว่า 1) ความคิดเห็นของครู ผู้บริหารสถานศึกษา และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีต่อความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสุรินทร์ โดยรวมครู และผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ส่วนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู ผู้บริหารสถานศึกษา และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสุรินทร์ พบว่าทั้งโดยรวม รายด้านและรายข้อมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สอดคล้องกับงานวิจัยของสาโรช แก้วใส ได้ศึกษา เรื่องการศึกษาความพร้อมเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า 1) บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 1.1) ด้านภารกิจ อยู่ในระดับปานกลาง 1.2) ด้านบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง 1.3) ด้านงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง 2) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ เพศหญิงมีความพร้อมเพื่อไปรองรับการถ่ายโอนภารกิจตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น 3) สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ เห็นว่าความพร้อมเพื่อไปรองรับการถ่ายโอนภารกิจตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์โดยภาพรวมและเป็นรายด้าน 2 ด้าน คือ ด้านภารกิจ และด้านบุคลากรมากกว่าข้าราชการและลูกจ้างประจำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิเศษ สบายจิต ได้ศึกษา เรื่องการศึกษาความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดภูเก็ต พบว่า สภาพปัจจุบันในการจัดการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีความพร้อมที่จะรับโอนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่คือ ประชาชนมีส่วนร่วมน้อยในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการด้านการศึกษา คณะผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลยังมีความรู้และประสบการณ์ในการจัดการศึกษาและการบริหารการศึกษาน้อย ด้านความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดภูเก็ต มีความพร้อมในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชฎี ศุภกุล ได้ทำการวิจัย เรื่องความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการรับการถ่ายโอนบริการสาธารณะด้านการจัดการศึกษาในระบบ : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลดงแดง อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลดงแดงมีความพร้อมต่อการรับถ่ายโอนอำนาจการจัดการศึกษาในระบบอยู่ในระดับน้อย บุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่เพียงพอในด้านการจัดการศึกษา

3. จากผลการวิจัย พบว่า ความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวมและรายด้าน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลากร ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลถึงความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นและยังก่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนต่าง ๆ ขององค์กรด้วย นั่นคือเมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนา ความพร้อมในการจัดการศึกษาหรือกิจกรรมต่าง ๆ ย่อมประสบความสำเร็จมากขึ้นตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

จากการค้นพบการวิจัย การอภิปรายผล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะทั่วไปและข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. องค์กรควรมีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่ต้องการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนา ซึ่งจะทำให้องค์กรรับทราบปัญหาในการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่าย แล้วสามารถจัดการพัฒนาตามลำดับความสำคัญของปัญหา เพื่อที่จะสามารถพัฒนาองค์กรได้ตรงตามเป้าหมายและสามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ

2. ควรเปิดโอกาสผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการคัดเลือกวิธีการพัฒนาบุคลากร เพื่อรับทราบปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละฝ่าย และองค์กรสามารถส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาได้ทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม

3. ควรมีการเชิญวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ในเรื่องที่บุคลากรมีความสนใจหรือมีความสำคัญกับการพัฒนางานขององค์กร เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพการทำงานและทักษะในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กรและบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ รู้เท่าทันเทคโนโลยีและภาวะของสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

4. ควรจัดระบบการติดตามและประเมินผลที่มีคุณภาพ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเห็นความสำคัญของการติดตามและประเมินผล และนำผลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

5. ควรมีแหล่งบริการข้อมูล ข่าวสารทางการศึกษาให้หลากหลายเพื่อเป็นการเข้าถึงแนวทางและวิธีการพัฒนาการจัดการศึกษาที่ถูกต้อง และสอดคล้องตามความต้องการของประชาชน

6. ควรจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรไว้ให้ชัดเจนตลอดปีงบประมาณ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

7. ควรปรับระดับและประเภทการศึกษาให้สอดคล้องกับความพร้อมของแต่ละท้องถิ่นอย่างชัดเจน เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการศึกษาให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นที่ยอมรับของชุมชน

8. ควรส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรครูขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ทั่วถึง เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้และทักษะการปฏิบัติงาน และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานการศึกษา

9. ควรสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ

10. ควรจัดตั้งงบประมาณหรือจัดตั้งข้อบัญญัติการใช้งบประมาณให้ชัดเจน และเพียงพอเพื่อการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาขององค์กร

11. ควรเพิ่มระดับพื้นฐานความรู้ให้แก่ผู้บริหาร และสมาชิกท้องถิ่นโดยส่งเสริมให้มีการเข้ารับการศึกษาเพิ่มเติมหรือในระดับที่สูงขึ้นอย่างทั่วถึง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเพื่อติดตามผลความร่วมมือในการจัดการศึกษา และการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นระยะ ๆ เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

2. ควรศึกษาวิจัยถึงปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. ควรศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในส่วนของการศึกษา

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. กระทรวงมหาดไทย. เอกสารประกอบการศึกษาอบรมและสัมมนาหลักสูตรสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงมหาดไทย, ม.ป.ป.

กระทรวงมหาดไทย. แนวนโยบายการจัดการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระยะ 15 ปี (พ.ศ.2545-2559). กรุงเทพฯ : กระทรวงมหาดไทย, 2544.

กระทรวงศึกษาธิการ . พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง และพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ.2545 .กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ,2546.

กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข ตัวชี้วัดและระดับคุณภาพในการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2547. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2547.

จิรประภา อัครบวร . สร้างคน สร้างผลงาน . กรุงเทพมหานคร : เต่า ,2549.

ชฎิล นิมนวล."แนวทางการเตรียมความพร้อมในการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น."วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร,2545.

ชัยยุทธ วัชรานนท์. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550.กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บัณฑิตอักษร,2550.

ชำนาญ ปิยวิฑูรย์และคณะ . กรอบความคิดสำหรับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ . กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น , 2006.

ชูชัย สมितिไกร . การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร .กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,2540.

ธงชัย สมบูรณ์ . การบริหารและการจัดการมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพมหานคร : ปราชญ์สยาม ,2549 .

ธงชัย สันติวงษ์ . หลักการจัดการ . กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช , 2536 .

ประภาพรพรรณ ไชยวงศ์." การวิเคราะห์บทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษา และการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา." วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.

- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา, 2540.
- พะยอม วงศ์สารศรี. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : สุภา จำกัด, 2545 .
- พนัส หันนาคินทร์. ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542 .
- ยุทธพงษ์ กัยวรรณ. พื้นฐานการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, 2543 .
- รุ่ง พูนสวัสดิ์. การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, ม.ป.ป.
- วรรณที ศรีโนนยาง. "บทบาทการมีส่วนร่วมและความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาของจังหวัดหนองบัวลำภู." วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2545.
- วัฒนา สุตสุวรรณ. ลับ-เฉพาะผู้เป็นหรือกำลังจะเป็นผู้บังคับบัญชา. นครหลวง : ไทยอนุเคราะห์ไทย, ม.ป.ป.
- วิเศษ สบายจิต. "การศึกษาความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดภูเก็ต." วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, 2548.
- สรรพสิทธิ์ สาพิมพา. "ความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของครู ผู้บริหารสถานศึกษา และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสุรินทร์." วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์, 2547.
- สมาน รังสิโยกฤษฎ์. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., 2544 .
- สหกรณ์ออมทรัพย์ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด . บันทึกองค์การบริหารส่วนจังหวัด 2548. กรุงเทพมหานคร : บริษัท บพิตรการพิมพ์ , 2548.
- สาโรช แก้วใส. "การศึกษาความพร้อมเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์." วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2547.
- สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. แผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี, 2545.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. กระทรวงศึกษาธิการ. ระบบงานแผนเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ, 2547.
- สำนักผู้ตรวจราชการ ประจำเขตตรวจราชการที่ 1-12 . การศึกษาความพร้อมเพื่อสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน . ขอนแก่น : เพ็ญพรินต์ติ้ง จำกัด ,2547.
- สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตการศึกษา 1. การมีส่วนร่วมของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในกระบวนการจัดและพัฒนาการศึกษาในโรงเรียนเขตการศึกษา 1. นครปฐม : สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตการศึกษา 1, 2540.
- สำราญ ชวนวัน. การศึกษาศักยภาพการส่งเสริมการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตตรวจราชการที่ 4. ราชบุรี : สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 4, 2546.
- สุพล สีหา . "ศักยภาพในการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ในจังหวัดขอนแก่น." วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษา ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น,2545.
- เสริมศักดิ์ พงษ์พานิช . "แนวทางการดำเนินงานของกระทรวงมหาดไทยในการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น." ใน เอกสารประกอบการศึกษาอบรมและสัมมนา หลักสูตรสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล,54.กรุงเทพมหานคร:กระทรวงมหาดไทย, ม.ป.ป.
- อัญชิสา ไกรสรณภานเตร . "การพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากร." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร ,2545.
- อาคม เดิมพิทยาไพสิฐ."ทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศในช่วงแผนพัฒนา ฯ ฉบับที่ 10 ." ยุทธศาสตร์แผน ฯ ๑๐ 4,9 (สิงหาคม 2549) : 6-8.
- จำปี เหล่าปลาสี. นายองค์การบริหารส่วนตำบลลำเหย , 20 พฤศจิกายน 2549.
- เชาว์ ปานกลิ่นพุด. นายองค์การบริหารส่วนตำบลวังทราย , 22 พฤศจิกายน 2549.
- เดือน บุรณ์ดี. นายองค์การบริหารส่วนตำบลคลองใหม่ , 22 พฤศจิกายน 2549.
- วิระ เปี่ยมอินทร์. นายองค์การบริหารส่วนตำบลไม้หูช้าง , 20 พฤศจิกายน 2549.
- ศักดิ์ชัย เข็มปัญญา. นายองค์การบริหารส่วนตำบลศาลายา ,22 พฤศจิกายน 2549.

สมฤทธิ์ พิรมเพ็ญ. นายองค์การบริหารส่วนตำบลสามควายเผือก. สัมภาษณ์ , 21 สิงหาคม 2549.
 หมอ ทองดอนแอ. นายองค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย , 20 พฤศจิกายน 2549.

ภาษาต่างประเทศ

Best ,John. W. Research in Education. 4thed. New Jersey : Prentice – Hall,Inc.,1981.

Bishod , Leslie J. Staff Development and Instructional Improvement Plans and Procedures . Boston : Allyn and Bacon,1976.

Castetter,William B. The personnel Function in Education Administration .New York : Macmillian Publishing Co.,Inc.,1976.

_____. The Personnel Function in Education Administration .New York : Macmillan Publishing Company ,1992.

Chen, Schechter ."Organizational Learning Mechanisms:The Meaning,Measure,and Implications for School Improvement" Educational Administration Quarterly 44,2, (April 2008):155-186.

Chruden, Herbert J. and Sherman, Arthur W. "The Nature and Development of the Personnel Field," in Personnel Management , Cincinnati Ohio : South – West, 1968.

Cronbach, Lee J. Essentials of psychology Testing.3rd ed. New York : Harper & Row Publishers,1974.

Desimone,Randy L. Werner,Jon M.and Harris, David M. Human Resource Development . United States of America : Harcourt College Publishers,2002.

Flippo,E.B. a Personnel Management . Sixth Edition . New York : McGraw – Hill , 1984.

Harbison ,Frederick .and Myers,Charles A. Educational Manpower and Economic Growth . New York : McGraw – Hill Book Company,1964.

Jucius, Michael J. Personal Management .6th ed. Homewood : Richard D,Irwin,Inc, 1971.

Julian ,Kitchen. and Dianne ,Stevens."Action research in teacher education" Action Research 6,1,(2008):7-28.

- Kathryn Bell, McKenzie. and others. "From the Field: A Proposal for Educating Leaders for Social Justice" Educational Administration Quarterly 44,2 (February 2008):111-138.
- Katz, Daniel. and Robert. Kahn. The Social Psychology of Organization . 2nd Ed. New York : John Wiley & Sons, 1978.
- Miller, Peter M. and Hafner, Madeline M., "Moving Toward Dialogical Collaboration: A Critical Examination of a University-School-Community Partnership" Educational Administration Quarterly 44,1 (2008):66-110.
- Monk, David H. "Reflections and Commentary From the Field: Connecting the Reform of Administrator Preparation to the Reform of Teacher Preparation" Educational Administration Quarterly 44,2 (April 2008):282-295.
- Printy, Susan M. "Leadership for Teacher Learning: A Community of Practice Perspective" Educational Administration Quarterly 44,2 (April 2008):187-226.
- Smith, Bets Ann. "Deregulation and the New Leader Agenda: Outcomes and Lessons from Michigan" Educational Administration Quarterly 44,1 (2008):30-65.
- Spears, Harold. Improving the Supervision of Instruction . New York : Hull, 1953.
- Vichet, Chhuon and others, "The Little District That Could: The Process of Building District-School Trust" Educational Administration Quarterly 44,2 (April 2008) :227-281.
- Whitehill, Arther M. Personal Relations. New York : McGraw-Hill Book Company, 1965 .

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ

1. นายโกวิทย์ พวงงาม
 อาจารย์ประจำภาควิชาการพัฒนารุมนชน คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
 PhD. Community Development Diploma (local) Government UPLE Academy
 Klausnhuf in Rhede Federal Republic of Germany.
2. นายวิรัช ธรรมแสง
 อดีตที่ปรึกษานายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม
 ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. นายวิวัฒน์ นันทวรากร
 อดีตปลัดจังหวัดนครปฐม
 นิติศาสตรบัณฑิต หลักสูตรโรงเรียนนายอำเภอ-นักปกครองระดับสูง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4. นางสาวประไพพิศ วุฒิสุข
 ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ
 ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร
5. นายประมวล ลากเจริญวงศ์
 ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาล ๑ วัดพระงาม (สามัคคีพิทยา)
 ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือ



ที่ ศธ 0520.203.2 / 1164

ภาคีวิชาการบริหารการศึกษาศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระรามธิบดีถนนจันทน์ นครปฐม 73000

3 กรกฎาคม 2550

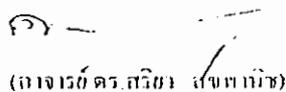
เรื่อง ขอลงทะเบียนครุภัณฑ์เครื่องมืออาชีพ
เรียน รองศาสตราจารย์ ดร. โกวสิทธิ์ พวงวงษ์
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางถนอม สุขจินดา รหัสพนักงาน 48252301 นักศึกษาระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัยศิลปากร สาขาวิชาการบริหารการศึกษาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาบุคลากรด้านความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น"

ในการนี้ภาคีวิชาการบริหารการศึกษาศึกษา ขอแสดงความขอบคุณที่จากท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการศึกษา ที่ได้แนะนำพร้อมกำหนดวงเงินงบประมาณ ทั้งนี้ขอขอบคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาไปให้ลงนามและประทับตรา ข้าราชการ

ขอแสดงความนับถือ



(ศาสตราจารย์ ดร. โกวสิทธิ์ พวงวงษ์)
หัวหน้าภาคีวิชาการบริหารการศึกษาศึกษา

รณสุรการ

โทรศัพท์ / โทรสาร 0 3421 2136



ที่ ศธ 0520.203.2 / 1059

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชมงคลจันทบุรี นครปฐม 73000

๒๕๕๐

เรื่อง ขอบขออนุญาตระงับเครื่องมือวิจัย

เรียน นายวิรัช ธรรมแสง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางเกษร สุขจินดา รหัสนักศึกษา 48252301 นักศึกษาระดับปริญญาโท ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาบุคลากรกับความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น"

ในการนี้ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใ้ขอขออนุญาตระงับจากท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย ที่ได้แนบมาพร้อมกับหนังสือนี้แล้ว ทั้งนี้ภาควิชาฯ ขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ศรียา (สุเอพานิช))

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

งานธุรการ

โทรศัพท์ / โทรสาร 0 3421 9136



ที่ ศธ 0520.203.2 / 0654

ภาควิชาการ บริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

๕ กรกฎาคม 2550

เรื่อง ขอลาอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน นายวิวัฒน์ นักหารากร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางเกษร สุขจินดา รหัสนักศึกษ 48252301 นักศึกษาระดับปริญญาโท ภาควิชาการ บริหารการศึกษา ภาควิชาการ บริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาบุคลากรด้านวิทยานิพนธ์ในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”

ในการนี้ภาควิชาการ บริหารการศึกษา ใ้ร้ขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อกรวิจัย ที่ได้แนบมาพร้อมกับหนังสือนี้แล้ว ทั้งนี้ภาควิชาฯ ขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.เจียรนัย สุขธานีช)

หัวหน้าภาควิชาการ บริหารการศึกษา

งานธุรการ

โทรศัพท์ / โทรสาร 0 3421 9136



ที่ ศธ 0520.203.21/1064

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

๒ กรกฎาคม 2550

เรื่อง ขอลงนามขอใบตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวประไพพิศ วุฒิสุข

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางณเรศ สุชาจินดา รหัสนักศึกษ 48252301 นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริิหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษานโยบายการศึกษาร่วมในการจัดการเรียนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น"

ในการนี้ภาควิชาการบริิหารการศึกษา ได้รับขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อกรวิจัย ที่ได้แนบมาพร้อมกับหนังสือแน้ว ทั้งนี้ภาควิชาฯ ขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดส่งตรวจให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอขอบคุณ

ขอแสดงความนับถือ



(ดร.ศิริ สร้อย / สุคนธ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริิหารการศึกษา

งานธุรการ

โทรศัพท์ / โทรสาร 0 3421 9136



ที่ ศธ 0520.203.2 / ก ๐64

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

จ. กรกฎาคม 2550

เรื่อง ขอลาอนุมัติการตรวจเรื่องวิจัย

เรียน นายประมวล ลาตจวิญวงษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายณร สุขจันทร์ วิทยากร 48252301 นักศึกษาระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัยศิลปากร ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนากลยุทธ์การจับเวลาพร้อมในการจัดการเรียนการสอนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”

ในกรณีนี้ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้รับขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย ที่ได้แนบมาพร้อมฉบับแก้ไขแล้ว ทั้งนี้ภาควิชา ขอขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูง นาย ณ โอภาสน์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อ.เจเรย์ ดร.ศรีศรี (สุพนนิช)

ภาน้ำใจ ภาควิชาการบริหารการศึกษา

งานธุรการ

โทรศัพท์ / โทรสาร 0 3421 9136

ภาคผนวก ค
หนังสือขอตกลงเครื่องมือ



ที่ ศธ 0520.203.2/ค ๖

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

๒๖ กรกฎาคม ๒๕๕๐

เรื่อง ขอทดลองเครื่องมือวิจัย

เรียน นายกองคณาบริหารส่วนค้ำขาพระยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 3 ชุด

ด้วย นางเกษร สุขจินดา รหัสนักศึกษา 48252301 นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การพัฒนาบุคลากรกับความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น"

ในการนี้ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้ขอความอนุเคราะห์ให้นางเกษร สุขจินดา ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง ภาควิชาการบริหารการศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ศรียุทธ/ สุขธานีช)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

งานธุรการ

โทรศัพท์ / โทรสาร 0 3421 9136



ที่ ศธ 0520.203.2/ค ๕ 6

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

๒๕ กรกฎาคม 2550

เรื่อง ขอตกลงเครื่องมือวิจัย

เรียน นายกองกการบริหาร ส่วนค้ำของนคท-พุง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 3 ชุด

ด้วย นางเกษร สุขจินดา รหัสนักศึกษา 48252301 นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การพัฒนาบุคลากรกับความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น"

ในการนี้ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใ้ขอความอนุเคราะห์ให้นางเกษร สุขจินดา ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง ภาควิชาการบริหารการศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ศรีย / สุขพานิช)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

งานธุรการ

โทรศัพท์ / โทรสาร 0 3421 9136



ที่ ศธ 0520.203.2/ค 36

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

๒๕ กรกฎาคม 2550

เรื่อง ขอตกลงเครื่องมือวิจัย

เรียน นายคองกการบริหารส่วนตำบลทุ่งน้อย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 3 ชุด

ด้วย นางเกษร สุขจินดา รหัสนักศึกษา 48252301 นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การพัฒนาบุคลากรกับความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น"

ในการนี้ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใ้ร่ขอความอนุเคราะห์ให้นางเกษร สุขจินดา ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง ภาควิชาการบริหารการศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(อาจารย์ ดร.ศรียุทธ/สุทธานิช)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

งานธุรการ

โทรศัพท์/ โทรสาร 0 3421 9136



ที่ ศธ 0520.203.2/ค ๕ 6

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

๓๕ กรกฎาคม 2550

เรื่อง ขอลดลงเครื่องมือวิจัย

เรียน นายกองการนิเทศส่วนกลางทุ่งขวาง

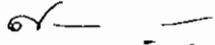
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 3 ชุด

ด้วย นางเกษร สุขจินดา รหัสนักศึกษา 48252301 นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การพัฒนาศักยภาพความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น"

ในการนี้ภาควิชาการบริหารการศึกษา โคร้ขอความอนุเคราะห์ให้นางเกษร สุขจินดา ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง ภาควิชาการบริหารการศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะจัดได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(อาจารย์ ดร.ศิริ / สุขหามิข)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

งานธุรการ

โทรศัพท์/ โทรสาร 0 3421 9136



ที่ ศธ 0520.203.2/จ 6

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

๒๕ กรกฎาคม 2550

เรื่อง ขอตกลงเครื่องมือวิจัย

เรียน นายกองคณาภิหารส่วนท่าอากาศยาน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 3 ชุด

ด้วย นางเกษร สุขจินดา รหัสนักศึกษา 48252301 นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนานวัตกรรมกับความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”

ในการนี้ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใ้รับขอความอนุเคราะห์ให้นางเกษร สุขจินดา ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง ภาควิชาการบริหารการศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ศิว) สุขธานี

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

งานธุรการ

โทรศัพท์/ โทรสาร 0 3421 9136



ที่ ศธ 0520.203.2/ค 36

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

๒๖ กรกฎาคม 2550

เรื่อง ขอตกลงเครื่องมือวิจัย

เรียน นายกองกการวิทยาร ส่วนค้ำยลห้วยพระ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 3 ชุด

ด้วย นางเกษร สุขจินดา รหัสนักศึกษา 48252301 นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การพัฒนาบุคลากรกับความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น"

ในการนี้ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใ้รขอความอนุเคราะห์ให้นางเกษร สุขจินดา ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง ภาควิชาการบริหารการศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(อาจารย์ ดร.ศิริศร สุขทานิช)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

งานธุรการ

โทรศัพท์ / โทรสาร 03421 9136



ที่ ศษ 0520.203.2/ค ๕ ๔

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๐

เรื่อง ขอตกลงเครื่องมือวิจัย

เรียน นายคณิศกรบริหารส่วนค้ำคมนา่งภาวี่

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 3 ชุด

ด้วย นางเกษร สุขจินดา รหัสนักศึกษา 48252301 นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การพัฒนาบุคลากรกับความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น"

ในการนี้ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใ้ขอความอนุเคราะห์ให้นางเกษร สุขจินดา ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง ภาควิชาการบริหารการศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร. ศรีอู / สุขธานีช)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

งานธุรการ

โทรศัพท์ / โทรสาร 0 3421 9136



ที่ ศธ 0520.203.2/C ร.6

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๐

เรื่อง ขอทกลงเครื่องมือวิจัย

เรียน นายกองกการบริหารส่วนที่๑อวิเทศ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 3 ชุด

ด้วย นางเกษร สุขจินดา รหัสนักศึกษา 48252301 นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การพัฒนาบุคลากรกับความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น"

ในการนี้ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นางเกษร สุขจินดา ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง ภาควิชาการบริหารการศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร. ศรีย / สุขธานี)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

งานธุรการ

โทรศัพท์ / โทรสาร 0 3421 9136



ที่ ศษ 0520.203.2/ ๕ ๖

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๐

เรื่อง ขอตกลงเครื่องมือวิจัย

เรียน นายกองก๊กกรบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 3 ชุด

ด้วย นางเกษร สุขจินดา รหัสนักศึกษา 48252301 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การพัฒนาบุคลากรกับความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น"

ในการนี้ภาควิชาการบริหารการศึกษา ขอความอนุเคราะห์ให้นางเกษร สุขจินดา ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง ภาควิชาการบริหารการศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร. กวี สุขทานิช)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

งานธุรการ

โทรศัพท์/ โทรสาร 0 3421 9136



ที่ ศธ 0520.203.2/ค 6

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๐

เรื่อง ขอตกลงเครื่องมือวิจัย

เรียน นายกองกลางบริหารส่วนพิเศษบางพระ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 3 ชุด

ด้วย นางเกษร สุขจินตนา รหัสนักศึกษา 48252301 นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การพัฒนาบุคลากรกับความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น"

ในการนี้ภาควิชาการบริหารการศึกษา ขอขออนุญาตขอให้นางเกษร สุขจินตนา ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง ภาควิชาการบริหารการศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ศรียุธ สุขพานิช)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

งานธุรการ

โทรศัพท์ / โทรสาร 0 3421 9136



ที่ ศธ 0520.203.2/ค 36

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๐

เรื่อง ขอตกลงเครื่องมือวิจัย

เรียน นายกองกลางบริหารส่วนพิเศษสหประชาชาติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 3 ชุด

ด้วย นางเกษร สุขจินดา รหัสนักศึกษา 48252301 นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การพัฒนาบุคลากรกับความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น"

ในการนี้ภาควิชาการบริหารการศึกษา โกร้ขอความอนุเคราะห์ให้นางเกษร สุขจินดา ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง ภาควิชาการบริหารการศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ศรียศ สุขธานีข)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

งานธุรการ

โทรศัพท์/ โทรสาร 03421 9136



ที่ ศษ 0520.203.2/๕ ๖

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

๒๕ กรกฎาคม 2550

เรื่อง ขอตกลงเครื่องมือวิจัย

เรียน นายกองกการบริหารส่วนกำแพงแสน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 3 ชุด

ด้วย นางเกษร สุขจินดา รหัสนักศึกษา 48252301 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชา
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การพัฒนาบุคลากรกับความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กร
ปกครอง ส่วนท้องถิ่น"

ในการนี้ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใ้ขอความอนุเคราะห์ให้นางเกษร สุขจินดา
ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการ
การวิจัยกลุ่มตัวอย่าง ภาควิชาการบริหารการศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็น
อย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ศรียุทธ สุขทานิช)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

งานธุรการ

โทรศัพท์/ โทรสาร 0 3421 9136

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ที่ ศธ 0520.107(นฐ)/ 4469



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

๘ สิงหาคม 2550

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ท้องถิ่นอำเภอคอนคมุข

ด้วย นางเกษร สุขจินดา นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนา บุคลากรกับความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น" มีความประสงค์จะขอ เก็บรวบรวมข้อมูลจากรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้า งานการเจ้าหน้าที่ ในองค์การบริหารส่วนตำบลสังกัดหน่วยงานของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในครั้งนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดแจ้งองค์การบริหาร ส่วนตำบล ทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่ศึกษาค้นคว้าด้วย

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

๓๗

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะสังกูร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร.0-3421-8788 , 0-3424-3435



ที่ ศธ 0520.107(นฐ)/ ๒4๖๐

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

๘ สิงหาคม 2550

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ท้องถิ่นอำเภอเมืองนครปฐม

ด้วย นางเกษร สุขจินดา นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนา บุคลากรกับความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น" มีความประสงค์จะขอ เก็บรวบรวมข้อมูลจากรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้า งานการเจ้าหน้าที่ ในองค์การบริหารส่วนตำบลสังกัดหน่วยงานของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดแจ้งองค์การบริหาร ส่วนตำบล ทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่ศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะสังกูร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร.0-3421-8788 , 0-3424-3435

ที่ ศธ 0520.107(นฐ)/ ๒๒๖๖



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

๘ สิงหาคม 2550

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ท้องถิ่นอำเภอบางเลน

ด้วย นางเกษร สุขจินดา นักศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนา บุคลากรกับความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น" มีความประสงค์จะขอ เก็บรวบรวมข้อมูลจากระบบงานของกองการบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้า งานการเจ้าหน้าที่ ในองค์การบริหารส่วนตำบลสังกัดหน่วยงานของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดแจ้งองค์การบริหาร ส่วนตำบล ทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่ศึกษาค้นคว้าด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะคังกูร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร.0-3421-8788 , 0-3424-3435

ที่ ศธ 0520.107(นฐ)/ ๒๕๖๖



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

๘ สิงหาคม 2550

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ท้องถิ่นอำเภอนครชัยศรี

ด้วย นางเกษร สุขจินดา นักศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนา บุคลากรกับความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น" มีความประสงค์จะขอ เก็บรวบรวมข้อมูลจากรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้า งานการเจ้าหน้าที่ ในองค์การบริหารส่วนตำบลสังกัดหน่วยงานของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในครั้งนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขออนุญาตจากท่านโปรดแจ้งองค์การบริหาร ส่วนตำบล ทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่ศึกษาค้นคว้าด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

๓๖
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะคังกูร)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร.0-3421-8788 , 0-3424-3435

ที่ ศธ 0520.107(นฐ) ๔๔73



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

8 สิงหาคม 2550

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ท้องถิ่นอำเภอสามพราน

ด้วย นางเกษร สุขจินดา นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนา บุคลากรกับความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” มีความประสงค์จะขอ เก็บรวบรวมข้อมูลจากรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้า งานการเจ้าหน้าที่ ในองค์การบริหารส่วนตำบลสังกัดหน่วยงานของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในครั้งนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดแจ้งองค์การบริหาร ส่วนตำบล ทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่ศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะดังกูร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร.0-3421-8788 , 0-3424-3435



ที่ ศธ 0520.107(นฐ)/ 4474

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

๘ สิงหาคม 2550

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ท้องถิ่นอำเภอพุทธมณฑล

ด้วย นางเกษร สุขจินดา นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนา บุคลากรกับความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” มีความประสงค์จะขอ เก็บรวบรวมข้อมูลจากรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้า งานการเจ้าหน้าที่ ในองค์การบริหารส่วนตำบลสังกัดหน่วยงานของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในครั้งนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดแจ้งองค์การบริหาร ส่วนตำบล ทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่ศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย จินะดังกูร)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร.0-3421-8788 , 0-3424-3435

ที่ ศธ 0520.107(นฐ) ๒๕๖๕



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

๘ สิงหาคม 2550

เรื่อง ขอบขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ท้องถิ่นอำเภอกำแพงแสน

ด้วย นางเกษร สุขจินดา นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนา บุคลากรกับความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น" มีความประสงค์จะขอ เก็บรวบรวมข้อมูลจากรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้า งานการเจ้าหน้าที่ ในองค์การบริหารส่วนตำบลสังกัดหน่วยงานของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดแจ้งองค์การบริหาร ส่วนตำบล ทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการออกแบบสอบถามให้นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

๗๗

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะคังกูร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร.0-3421-8788 . 0-3424-3435

ภาคผนวก จ

รายชื่อองค์การบริหารส่วนตำบลขอทดลองเครื่องมือ

รายชื่อองค์การบริหารส่วนตำบลขอทดลองเครื่องมือ

1. องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งน้อย
2. องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขวาง
3. องค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย
4. องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงแสน
5. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพระ
6. องค์การบริหารส่วนตำบลบางภาษี
7. องค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกกระทุง
8. องค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค
9. องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์
10. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าพระยา
11. องค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ
12. องค์การบริหารส่วนตำบลหอมเกร็ด

ภาคผนวก จ

รายชื่อองค์การบริหารส่วนตำบลที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

1. อำเภอเมืองนครปฐม

- อบต.ถนนขาด
- อบต.คอนยายหอม
- อบต.ลำพญา
- อบต.ทัพหลวง
- อบต.บ้านยาง
- อบต.มาบแค
- อบต.ห้วยจรเข้ม
- อบต.พระประโทน
- อบต.หนองงูเหลือม
- อบต.หนองปากโลง
- อบต.โพรงมะเดื่อ
- อบต.วังตะกู
- อบต.นครปฐม
- อบต.สระกะเทียม
- อบต.ตาก้อง
- อบต.ธรรมศาลา
- อบต.หนองดินแดง
- อบต.วังเย็น
- อบต.สวนป่า

2. อำเภอกำแพงแสน

- อบต.ทุ่งลูกนก
- อบต.กระต๊อบ
- อบต.ทุ่งขวาง
- อบต.ทุ่งกระพังโหม
- อบต.สระสีมูม
- อบต.ทุ่งบัว
- อบต.สระพัฒนา
- อบต.ห้วยหมอนทอง

- อบต.ห้วยม่วง
- อบต.รางพิบูล
- อบต.วังน้ำเขียว
- อบต.หนองกระทุ่ม

3. อำเภอคอนจุม

- อบต.ลำเหย
- อบต.บ้านหลวง
- อบต.คอนพุทรา
- อบต.คอนรวก
- อบต.ห้วยคั่น

4. อำเภอบางเลน

- อบต.บางไทรป่า
- อบต.บางหลวง
- อบต.บางเลน
- อบต.ไผ่สูงช้าง
- อบต.บางปลา
- อบต.บางระกำ
- อบต.คอนจุม
- อบต.บัวปากท่า
- อบต.ไทรงาม
- อบต.หินมูล
- อบต.ลำพญา
- อบต.นิลเพชร

5. อำเภอนครชัยศรี

- อบต.นครชัยศรี
- อบต.ท่าตำหนัก
- อบต.บางแก้ว
- อบต.ท่ากระชับ
- อบต.ขุนแก้ว
- อบต.พะเนียด

- อบต.บางระกำ
- อบต. โลกพระเจดีย์
- อบต.ศรีษะทอง
- อบต.แหลมบัว
- อบต.สัมปทวน
- อบต.วัดสำโรง
- อบต.คอนแฝก
- อบต.ห้วยพลู
- อบต.วัดละมุด
- อบต.บางแก้วฟ้า
- อบต.ลานตากฟ้า
- อบต.จิวราย

6. อำเภอสามพราน

- อบต.ท่าข้าม
- อบต.ทรงคนอง
- อบต.บางเตย
- อบต.สามพราน
- อบต.บางช้าง
- อบต.ไร่จิง
- อบต.ท่าตลาด
- อบต.กระทุ่มล้ม
- อบต.คลองใหม่
- อบต.ตลาดจินดา
- อบต.คลองจินดา
- อบต.ยายชา

7. อำเภอพุทธมณฑล

- อบต.มหาสวัสดิ์
- อบต.ศาลายา

ภาคผนวก ข
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

แบบสอบถามการพัฒนาบุคลากรกับความพร้อมในการจัดการศึกษา

ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ทั้งฉบับ)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
t2_1	230.44	1143.911	.604	.977
t2_2	230.47	1130.771	.758	.977
t2_3	230.42	1131.107	.720	.977
t2_4	230.33	1136.343	.656	.977
t2_5	230.33	1139.657	.652	.977
t2_6	230.36	1160.466	.441	.978
t2_7	230.50	1155.057	.471	.977
t2_8	230.67	1145.486	.663	.977
t2_9	230.56	1158.483	.402	.978
t2_10	230.58	1131.164	.772	.977
t2_11	230.36	1146.123	.663	.977
t2_12	230.39	1143.216	.685	.977
t2_13	230.69	1139.875	.756	.977
t2_14	230.50	1132.543	.679	.977
t2_15	230.33	1133.886	.698	.977
t2_16	230.78	1144.235	.667	.977
t2_17	230.14	1137.380	.635	.977
t2_18	230.31	1137.875	.719	.977
t2_19	230.33	1136.171	.686	.977
t2_20	230.36	1139.552	.721	.977

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
t2_21	230.64	1144.580	.599	.977
t2_22	230.64	1133.780	.711	.977
t2_23	230.53	1144.485	.638	.977
t2_24	230.50	1143.229	.624	.977
t2_25	230.50	1148.200	.590	.977
t2_26	230.67	1135.086	.760	.977
t2_27	230.58	1150.021	.570	.977
t2_28	230.61	1149.273	.559	.977
t2_29	230.58	1146.250	.615	.977
t3_1	230.92	1156.879	.436	.978
t3_2	231.17	1152.429	.451	.978
t3_3	230.81	1144.047	.480	.978
t3_4	230.56	1142.140	.657	.977
t3_5	230.78	1133.492	.682	.977
t3_6	230.92	1140.421	.687	.977
t3_7	230.61	1147.102	.605	.977
t3_8	230.44	1136.425	.658	.977
t3_9	230.58	1134.936	.770	.977
t3_10	230.28	1126.606	.683	.977
t3_11	230.11	1139.987	.520	.978
t3_12	230.25	1138.307	.583	.977
t3_13	230.72	1144.892	.624	.977
t3_14	230.47	1146.828	.501	.977

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
t3_15	230.69	1140.675	.663	.977
t3_16	231.08	1157.564	.344	.978
t3_17	230.92	1158.421	.314	.978
t3_18	230.67	1136.971	.691	.977
t3_19	230.75	1152.593	.449	.978
t3_20	230.83	1146.829	.519	.977
t3_21	230.78	1140.635	.668	.977
t3_22	230.64	1136.294	.726	.977
t3_23	230.64	1137.437	.740	.977
t3_24	230.67	1142.914	.678	.977
t3_25	230.86	1153.266	.519	.977
t3_26	230.81	1155.190	.417	.978
t3_27	230.67	1148.229	.535	.977
t3_28	230.44	1149.854	.583	.977
t3_29	230.61	1140.416	.641	.977
t3_30	230.50	1142.657	.605	.977
t3_31	231.08	1156.136	.324	.978
t3_32	230.83	1145.743	.595	.977
t3_33	230.72	1150.892	.568	.977
t3_34	230.67	1144.057	.588	.977
t3_35	230.72	1145.635	.646	.977
t3_36	230.75	1144.364	.649	.977
t3_37	230.89	1154.616	.552	.977
t3_38	230.86	1144.066	.687	.977

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
t3_39	230.72	1145.806	.687	.977
t3_40	230.61	1146.130	.626	.977
t3_41	230.67	1150.857	.583	.977
t3_42	230.61	1143.844	.605	.977
t3_43	230.72	1144.149	.679	.977

Reliability Coefficients

N of Cases = 36

N of Items = 72

Alpha = .97

ภาคผนวก ช
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามการวิจัย
เรื่อง
การพัฒนาศักยภาพความพร้อมในการจัดการศึกษา
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สำหรับถามรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้างานการเจ้าหน้าที่

2. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการพัฒนาศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยจะนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนางานการพัฒนาศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามฉบับนี้จะนำไปใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้นและจะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด จึงขอความกรุณาจากท่านได้โปรดให้ข้อมูลตามสภาพที่เป็นจริง

3. แบบสอบถามฉบับนี้มี 3 ตอน ดังนี้คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การพัฒนาศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 ความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กับการพัฒนาศักยภาพและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นและทัศนะต่าง ๆ ที่ได้รับจากท่านจะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพิจารณาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในโอกาสต่อไป

นางเกษร สุขจินดา

นักศึกษาปริญญาโท

ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าข้อความที่บอกถึงสถานภาพปัจจุบันของท่าน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า 35 ปี

() 35-45 ปี

() สูงกว่า 45 ปี

3. วุฒิการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่งปัจจุบัน

() รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

() ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

() หัวหน้างานการเจ้าหน้าที่

5. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

() 1 - 10 ปี

() 11 - 20 ปี

() สูงกว่า 20 ปี

6. ประสบการณ์ในการบริหารงานด้านการศึกษา

() 1-2 ปี

() 3-4 ปี

() มากกว่า 4 ปี

7. สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- อำเภอเมืองนครปฐม
- อำเภอกำแพงแสน
- อำเภอดอนตูม
- อำเภอบางเลน
- อำเภอนครชัยศรี
- อำเภอสามพราน
- อำเภอพุทธมณฑล

8. จำนวนเจ้าหน้าที่/พนักงานที่ปฏิบัติงานในส่วนของการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล

- 1 – 4 คน
- 5 – 8 คน
- 9 – 12 คน
- มากกว่า 12 คน

9. ขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ขนาดใหญ่
- ขนาดกลาง
- ขนาดเล็ก

10. งบประมาณที่สนับสนุนด้านการศึกษาต่อปี

- ต่ำกว่า 50,000 บาท
- 50,001 – 100,000 บาท
- 100,001 – 200,000 บาท
- 200,001 – 300,000 บาท
- มากกว่า 300,000 บาท

ตอนที่ 2 การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ขอความกรุณาให้ท่านพิจารณาว่า การพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานของท่านในแต่ละคำถามมีการปฏิบัติอยู่ในระดับใดแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติที่เป็นจริงที่สุดตามทัศนะของท่าน โดยพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้ คือ

ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

ข้อที่	การปฏิบัติงานการพัฒนาบุคลากร ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
การประเมินความต้องการในการพัฒนาบุคลากร						
1.	การสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
2.	การวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร เพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ					
3.	การจัดลำดับความสำคัญของสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับองค์กร					
4.	กำหนดบทบาทหน้าที่ผู้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรและผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน					
5.	มีการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรตามรูปแบบของการจัดสรรงบประมาณแบบแผนงานและโครงการ Result Based Budgeting System (RBBS)					
6.	กำหนดทรัพยากรที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					

สำหรับผู้วิจัย

1

2

3

4

5

6

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

ข้อที่	การปฏิบัติงานการพัฒนาบุคลากร ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
การออกแบบวิธีการพัฒนาบุคลากร						
7.	มีการกำหนดวิธีการและแนวทางการพัฒนาบุคลากรโดยคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีสถาบันพัฒนาบุคลากรสนับสนุนอยู่					
8.	ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการคัดเลือกวิธีการพัฒนาบุคลากร					
9.	มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีสถาบันพัฒนาบุคลากรสนับสนุนอยู่					
10.	การสรรหา กำหนด วิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถตรงตามสายงานในการพัฒนาบุคลากร					
11.	การจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
12.	การกำหนดวัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					

สำหรับผู้วิจัย

7

8

9

10

11

12

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ.....

ข้อที่	การปฏิบัติงานการพัฒนาบุคลากร ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
การดำเนินการพัฒนาบุคลากร						
13.	การกำหนดระยะเวลา การจัดทำตารางหรือปฏิทินในการพัฒนาบุคลากร					
14.	ประชุมผู้เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และชี้แจงรายละเอียดในการดำเนินการตามแผนงาน					
15.	ผู้รับผิดชอบดำเนินงานตามหน้าที่ และความรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ					
16.	การเชิญวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ในการพัฒนาบุคลากร					
17.	การดำเนินการพัฒนาบุคลากรมุ่งเน้นประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับองค์กร					
18.	การเลือกวิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					

สำหรับผู้วิจัย

13

14

15

16

17

18

ข้อที่	การปฏิบัติงานการพัฒนาบุคลากร ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
การดำเนินการพัฒนาบุคลากร						
19.	การจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
20.	การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก และสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินการบุคลากรอย่างเพียงพอ					
21.	การจัดระบบการเก็บรวบรวมข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ					

สำหรับผู้วิจัย

19

20

21

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ.....

ข้อที่	การปฏิบัติงานการพัฒนาบุคลากร ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร						
22.	ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธี และเกณฑ์การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร					
23.	การกำหนดเป้าหมายในการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร					
24.	การกำหนดผู้รับผิดชอบในการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร					
25.	ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการประเมินความพึงพอใจในการพัฒนาบุคลากร					
26.	กำหนดทรัพยากรที่ต้องใช้ในการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร					
27.	การกำกับ ติดตามการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ					
28.	การนำผลการประเมินมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับเกณฑ์ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เพื่อสรุปผลการประเมิน					
29.	การใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น					

สำหรับผู้วิจัย

22

23

24

25

26

27

28

29

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ.....

ตอนที่ 3 ความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กับการพัฒนาบุคลากร
คำชี้แจง แบบสอบถาม ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กร
 ปกครองส่วนท้องถิ่น กับการพัฒนาบุคลากร และข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ขอความกรุณาให้ท่านพิจารณาว่า ความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วน
 ท้องถิ่น กับการพัฒนาบุคลากรหน่วยงานของท่านในแต่ละคำถามมีความพร้อมอยู่ในระดับใดแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความพร้อมที่สุด ตามทัศนคติของท่าน โดยพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้ คือ

ระดับ 5 หมายถึง มีระดับความพร้อมมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีระดับความพร้อมมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีระดับความพร้อมปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีระดับความพร้อมน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีระดับความพร้อมน้อยที่สุด

ข้อที่	ความพร้อมในการจัดการศึกษา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับความพร้อม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ประสบการณ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดหรือมีส่วนร่วมจัดการศึกษา						
1.	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและ ประสบการณ์ในด้านการบริหารการศึกษา					
2.	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคณะกรรมการร่วมกำหนดหลักสูตรไว้เป็นลาย ลักษณ์อักษร					
3.	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสบการณ์ด้านการจัดการ ศึกษาในระดับปฐมวัย หรือการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างน้อย 3 ปี					
4.	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งเสริม สนับสนุน ด้านงบประมาณร้อยละ 10 ต่อปี หรือทรัพยากรในการจัดการศึกษาโรงเรียนในพื้นที่					
5.	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดอบรมครูเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถใน การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
6.	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับความร่วมมือจากชุมชนในการระดมทุน เพื่อจัดการศึกษา					
7.	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสาร เกี่ยวกับ การจัดการศึกษาในพื้นที่อย่างทั่วถึง					

สำหรับผู้วิจัย

1

2

3

4

5

6

7

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ.....

ข้อที่	ความพร้อมในการจัดการศึกษา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับความพร้อม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
แผนการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาหรือแผนพัฒนาการจัดการศึกษาซึ่งแสดงให้เห็นถึงความพร้อม ด้านต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับระดับประเภทและรูปแบบการศึกษา						
8.	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการสรรหาผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ความสามารถตรงตามวิชาทางด้านการศึกษา					
9.	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับความ ต้องการด้านการศึกษาของคนในพื้นที่					
10.	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดทำแผนพัฒนา 3 ปี ในการจัดการศึกษา ไว้เป็นลายลักษณ์อักษร					
11.	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับสภาพ ปัญหาและความต้องการของคนในพื้นที่					
12.	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดทำแผนเพื่อช่วยเหลือส่งเสริมเด็กด้อย โอกาสในพื้นที่รับผิดชอบ					
13.	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดงบประมาณอย่างน้อย ร้อยละ 10 ต่อปี สำหรับด้านการศึกษา					
14.	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งเสริม สนับสนุนด้านอาคารสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในด้านการศึกษา					
15.	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดระยะเวลา หรือปฏิทิน ประจำปีในการดำเนินงานด้านการศึกษา					

สำหรับผู้จัด

8

9

10

11

12

13

14

15

ข้อเสนอนี้
.....

ข้อที่	ความพร้อมในการจัดการศึกษา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับความพร้อม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
วิธีการบริหารและการจัดการศึกษา						
16.	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้านการจัดการศึกษาอย่าง เพียงพอ					
17.	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคณะกรรมการจัดการศึกษาอย่างชัดเจน					
18.	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดสรรงบประมาณในการจัดการศึกษา อย่างเพียงพอ					

สำหรับผู้จัด

16

17

18

ข้อที่	ความพร้อมในการจัดการศึกษา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับความพร้อม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
วิธีการบริหารและการจัดการศึกษา						
19.	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีทรัพยากรสำหรับดำเนินการจัดการศึกษาอย่างเพียงพอ					
20.	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดโครงสร้างการจัดการศึกษาอย่างชัดเจน					
21.	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการสำรวจความต้องการด้านการศึกษาของคนในพื้นที่					
22.	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของคนในพื้นที่					
23.	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับความช่วยเหลือ คำปรึกษา แนะนำด้านการจัดการศึกษาจากองค์กรอื่น ๆ					

สำหรับผู้วิจัย

19

20

21

22

23

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

ข้อที่	ความพร้อมในการจัดการศึกษา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับความพร้อม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
การจัดสรรรายได้เพื่อการศึกษา						
24.	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรด้านการศึกษาให้มีความรู้ด้านการจัดทำงบประมาณ					
25.	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคณะกรรมการในการพิจารณาจัดตั้งงบประมาณสนับสนุนด้านการศึกษา					
26.	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดสรรงบประมาณ อุดหนุนด้านการศึกษาร้อยละ 10 ต่อปี					
27.	มีการทำแผนการจัดสรรรายได้ในการจัดการศึกษาอย่างน้อย 3 ปี					
28.	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดสรร วัสดุ อุปกรณ์ ในการจัดการศึกษา					
29.	มีการศึกษาสภาพปัญหา และความต้องการ การจัดสรรรายได้ในด้านการศึกษา					

สำหรับผู้วิจัย

24

25

26

27

28

29

ข้อที่	ความพร้อมในการจัดการศึกษา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับความพร้อม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
การจัดสรรรายได้เพื่อการศึกษา						
30.	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ตามรูปแบบของการจัดสรรงบประมาณแบบแผนงานและโครงการ Result Based Budgeting System (RBBS)					

สำหรับผู้วิจัย

30

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ.....

ข้อที่	ความพร้อมในการจัดการศึกษา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับความพร้อม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ระดับและประเภทการศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน						
31.	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบุคลากรด้านการศึกษาในแต่ละระดับอย่างเพียงพอ ที่จะรับโอนการศึกษาขั้นพื้นฐาน					
32.	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนด้านการศึกษาในแต่ละระดับอย่างเพียงพอ					
33.	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ ด้านการศึกษาในแต่ละระดับอย่างเพียงพอ					
34.	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการในการจัดการศึกษาของคนในพื้นที่					
35.	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการสำรวจสภาพปัญหา และความต้องการของชุมชนในการจัดการศึกษาแต่ละระดับ					
36.	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดการศึกษาในแต่ละระดับเพื่อบริการคนในพื้นที่อย่างทั่วถึง					
37.	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการสำรวจความพึงพอใจในการจัดการศึกษาแต่ละระดับ					

สำหรับผู้วิจัย

31

32

33

34

35

36

37

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ.....

ข้อที่	ความพร้อมในการจัดการศึกษา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับความพร้อม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ความเห็นของประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น						
38.	ประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจในความรู้ ความสามารถ และ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น					
39.	ประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อความรู้ ความสามารถและ ประสิทธิภาพในการบริหารการศึกษาของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น					
40.	ประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อการสนับสนุน และจัดสรร รายได้ด้านการศึกษา					
41.	ประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อการจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
42.	ประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อวิสัยทัศน์ด้านการจัด การศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
43.	ประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อโครงสร้างการบริหารงาน ด้านการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					

สำหรับผู้วิจัย

38

39

40

41

42

43

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางเกษร สุขจินดา
ที่อยู่	54/44 หมู่ 4 ตำบลโพรงมะเดื่อ อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม 73000
ที่ทำงาน	โรงเรียนเทศบาล ๑ วัดพระงาม (สามัคคีพิทยา) เลขที่ 41 ถนนหน้าโรงไฟฟ้า ตำบลพระปฐมเจดีย์ อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม 73000 โทรศัพท์ (034) 259710
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2541	สำเร็จการศึกษาปริญญาครุศาสตรบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาปฐมวัย จากสถาบันราชภัฏนครปฐม อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม
พ.ศ. 2548	ศึกษาต่อระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ.2543	อาจารย์ 1 ระดับ 3 โรงเรียนเทศบาล ๑ วัดท้ายเมือง ตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี
พ.ศ.2545	อาจารย์ 1 ระดับ 3 โรงเรียนเทศบาล ๑ วัดพระงาม (สามัคคีพิทยา) ตำบลพระปฐมเจดีย์ อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม
พ.ศ.2546	อาจารย์ 1 ระดับ 4 โรงเรียนเทศบาล ๑ วัดพระงาม (สามัคคีพิทยา) ตำบลพระปฐมเจดีย์ อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม
พ.ศ.2548	อาจารย์ 1 ระดับ 5 โรงเรียนเทศบาล ๑ วัดพระงาม (สามัคคีพิทยา) ตำบลพระปฐมเจดีย์ อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม
พ.ศ.2549-ปัจจุบัน	ครู อันดับ คศ. 1 โรงเรียนเทศบาล ๑ วัดพระงาม (สามัคคีพิทยา) ตำบลพระปฐมเจดีย์ อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม