



ศักยภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม

โดย

นางสาวสุภาวดี เก้าลิม

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาพัฒนศึกษา

ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2551

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ศักยภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม

โดย

นางสาวสุภาวดี เก้าลุ่ม

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาพัฒนศึกษา

ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2551

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

**POTENTIAL FOR EDUCATIONAL MANAGEMENT OF SUBDISTRICT  
ADMINISTRATION ORGANIZATION IN NAKHONPATHOM**

**By  
Supawadee Kaolim**

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree  
MASTER OF EDUCATION  
Department of Education Foundation  
Graduate School  
SILPAKORN UNIVERSITY  
2008**

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้วิทยานิพนธ์เรื่อง “ศักยภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม” เสนอโดย นางสาวสุภาวดี เก้าลิ้ม เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตั้งกูร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1. อาจารย์ ดร.นรินทร์ สังข์รักษา
2. อาจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุ่่นอารมย์เลิศ
3. ดร.ชาติรี ทองสารี

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร.อุยง วีระนาวิณ)

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

..... กรรมการ

(ดร.ศิริชัย พรประชาธรรม )

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

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.นรินทร์ สังข์รักษา)

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

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุ่่นอารมย์เลิศ)

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

..... กรรมการ

(ดร.ชาติรี ทองสารี )

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



49260403 : MAJOR : DEVELOPMENT EDUCATION

KEY WORDS : POTENTIAL/SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION / BASIC EDUCATION

SUPAWADEE KAOLIM : POTENTIAL FOR EDUCATIONAL MANAGEMENT OF SUBDISTRICT ADMINISTRATION ORGANIZATION IN NAKHONPATHOM. THESIS ADVISORS : NARIN SANGRAKSA Ph.D., THIRASAK UNAROMLERT Ph .D. AND CHATREE THONGSARI Ph.D. 188 pp.

The objectives of this research study were 1) to study the potential level of the sub-district administration office in operating the foundation education. 2) to compare the potential of the sub-district administration office in managing foundation education identified by personal factors namely gender, age, education background, position, working experience, training in managing foundation education and income. 3) to study organization factors and supportive factors which will estimate the potential of the sub-district administration office in managing foundation education and 4) to study the case study of school with transferring task in education management for local. The sampling group in this study was 200 staff in Nakornpathom Sub-district Administration Office included the Office President, Office Deputy, Office Committee Chairman and relative educational staff. Applied tool in the research were questionnaire, insight interview and group discussion. Data Analysis Methods were percentage (%), mean ( $\bar{X}$ ), Standard Deviation (S.D.), T-Test Method, One Way ANOVA Testing, Stepwise Multiple Regression Analysis and Content Analysis.

Further to the finding, we had found followings

1. The potential of the sub-district administration office in managing foundation education is fair. Considering by aspects, we had found the most average to the least average consequently were budget management, academic management, general service management and personnel management.

2. The different ages, and working and training experienced staff in Nakornpathom sub-district administration office had different opinions in managing foundation education statistically significant at .05.

3. The perception about foundation education management role, the participation of local people and leadership of the administrator were able to forecast the potential of Nakornpathom sub-district administration office at 69.1 percent, statistically significant different at .001.

4. Further to the case study of schools with transferred task in education management in the local, we had found that the potential of local government office was high since they had enough budget and precise responsive staff in education management, including with the knowledge and capacity of the leader in administration.

---

Department of Education Foundation Graduate School, Silpakorn University Academic Year 2008

Student's signature .....

Thesis Advisors' signature 1. .... 2. .... 3. ....

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่อง ศักยภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐมฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความเมตตาและความกรุณาเป็นอย่างดีจากอาจารย์ ดร.นรินทร์ สังข์รักษา อาจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุ่นอารมย์เลิศ และดร.ชาตรี ทองสารี ที่ได้กรุณาอนุเคราะห์เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และควบคุมวิทยานิพนธ์ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ อีกทั้งยังให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาที่วิจัย และเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร.ลุยง วีระนาวิณ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และ ดร.ศรีชัย พรประชาธรรม กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาเป็นที่ปรึกษา แนะนำ แก้ไขข้อบกพร่อง และให้ความรู้เชิงวิจารณ์ เพื่อความสมบูรณ์ของวิทยานิพนธ์

ขอขอบพระคุณอาจารย์สมชาย ลักขณานุรักษ์ อาจารย์ ดร. ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม อาจารย์ สาธิต จันทรวินิจ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีความสมบูรณ์มีประสิทธิภาพ

ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐมและเทศบาลตำบลห้วยพลูที่ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการศึกษาวิจัยเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณนายภพเยาว์ เนียะแก้ว นายกองการบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม สจ.แมน มุ่ยมี รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ตลอดจนพี่ เพื่อน น้องในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมที่ได้เป็นกำลังใจ และสนับสนุนช่วยเหลือด้วยความห่วงใยตลอดมา

ด้วยพระคุณ ความรัก ห่วงใย และกำลังใจอันยิ่งใหญ่จากคุณพ่อ ร้อยเอกธรรมรงค์ เก้าลุ่ม ผู้ช่วยสัสดีอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม คุณแม่สิรินทิพย์ เก้าลุ่ม ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านมาบแค อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม และน้องสาว นางสาวชุตินา เก้าลุ่ม ผู้วิจัยจึงมีพลังมาถึงจุดหมายแห่งความสำเร็จในวันนี้

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
สมมติฐานของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพ.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาและแนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจทาง การศึกษา.....	14
แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบลและแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	22
แนวคิดเกี่ยวกับด้านองค์กร.....	44
แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร.....	44
แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ.....	51
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	56
แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม.....	59
แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุน.....	63
แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้.....	63
แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม.....	67

บทที่	หน้า
แนวคิดเกี่ยวกับการมีจิตสาธารณะ.....	72
แนวคิดเกี่ยวกับการเปรียบเทียบสมรรถนะ.....	72
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	80
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	88
3    วิธีดำเนินการวิจัย.....	89
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	89
ตัวแปรที่ศึกษา.....	91
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	92
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ.....	94
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	96
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	97
4    ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	99
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	100
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนครปฐม.....	101
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยสนับสนุน และศักยภาพของ องค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	103
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างศักยภาพขององค์การบริหารส่วน ตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามปัจจัยส่วน บุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งประสบการณ์ในการ ทำงาน ประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐาน และรายได้.....	105

บทที่	หน้า
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรการได้รับการสนับสนุนงบประมาณ จำนวนบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน การสื่อสารภายในองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การทำงานเป็นทีมและปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ การรับรู้เกี่ยวกับบทบาทในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การมีส่วนร่วมของท้องถิ่น และการมีจิตสาธารณะต่อชุมชนที่สามารถร่วมทำนุรักษภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน	114
ตอนที่ 5 การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ.....	117
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	130
สรุปผลการวิจัย.....	131
อภิปรายผล.....	133
ข้อเสนอแนะของการวิจัย.....	140
บรรณานุกรม.....	143
ภาคผนวก.....	151
ภาคผนวก ก หนังสือขอตกลงเครื่องมือ และรายชื่อองค์การบริหารส่วนตำบลที่ ตกลงเครื่องมือ.....	152
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และรายชื่อ องค์การบริหารส่วนตำบลที่เก็บรวบรวมข้อมูล.....	155
ภาคผนวก ค แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	159
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามหาค่า IOC.....	172
ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามรายชื่อ.....	179
ประวัติผู้วิจัย.....	188

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	การแบ่งเขตการปกครอง.....	27
2	บัญชีสรุปการจัดแบ่งขนาดของ อบต. ในเขตจังหวัดนครปฐม.....	27
3	จำนวนสถานศึกษา ครู นักเรียน และห้องเรียนในจังหวัดนครปฐม จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประจำปี 2550.....	28
4	รายชื่ออำเภอและจำนวนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นประชากร ในการวิจัย.....	90
5	กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย.....	91
6	แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัด นครปฐม.....	101
7	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับของวัฒนธรรมองค์กรที่ได้รับ การสนับสนุนงบประมาณ จำนวนบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน การสื่อสารภายในองค์กรภาวะผู้นำของ ผู้บริหาร การทำงานเป็นทีม การรับรู้เกี่ยวกับบทบาทในการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐาน การมีส่วนร่วมของท้องถิ่น และการมีจิตสาธารณะต่อชุมชน....	104
8	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับของศักยภาพขององค์การ บริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	105
9	แสดงการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามเพศ.....	106
10	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพของ องค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนก ตามอายุ.....	106
11	แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามอายุ.....	107
12	แสดงค่าเฉลี่ยของความแตกต่างเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพของ องค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนก ตามอายุ.....	107

ตารางที่		หน้า
13	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพของ องค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนก ตามระดับการศึกษา.....	108
14	แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามระดับ การศึกษา.....	108
15	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพของ องค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนก ตามตำแหน่งหน้าที่.....	109
16	แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามตำแหน่ง หน้าที่.....	109
17	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพของ องค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนก ตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	110
18	แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน.....	110
19	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพของ องค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนก ตามประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการศึกษาขั้น พื้นฐาน.....	111
20	แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม ประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการศึกษา.....	111
21	แสดงค่าเฉลี่ยของความแตกต่างเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพของ องค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนก ตามประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการศึกษา.....	112

ตารางที่		หน้า
22	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพของ องค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนก ตามรายได้ต่อเดือน.....	113
23	แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามรายได้ ต่อเดือน.....	113
24	แสดงการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร ( $X_1$ ) การ ได้รับการสนับสนุนงบประมาณ ( $X_2$ ) จำนวนบุคลากรในองค์การบริหาร ส่วนตำบล ( $X_3$ ) สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน ( $X_4$ ) การสื่อสารภายใน องค์กร ( $X_5$ ) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ( $X_6$ ) การทำงานเป็นทีม ( $X_7$ ) การ รับรู้เกี่ยวกับบทบาทในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ( $X_8$ ) การมีส่วนร่วม ของท้องถิ่น ( $X_9$ ) การมีจิตสาธารณะต่อชุมชน ( $X_{10}$ ) ที่สามารถทำนาย ศักยภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลใน จังหวัดนครปฐม (Y).....	115
25	แสดงการวิเคราะห์ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการทำนายศักยภาพใน การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัด นครปฐม.....	116
26	แสดงความคิดเห็นของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อศักยภาพในการจัดการศึกษาขั้น พื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล.....	117
27	แสดงความคิดเห็นของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม เกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการเพิ่มศักยภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของ องค์การบริหารส่วนตำบล.....	119
28	สรุปเปรียบเทียบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ถ่ายโอนภารกิจจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐานและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่ได้รับการถ่ายโอนภารกิจ จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	129
29	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อของปัจจัยด้านองค์กร.....	180
30	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อของปัจจัยสนับสนุน.....	184

ตารางที่		หน้า
31	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของศักยภาพในการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม.....	186

## สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่		หน้า
1	แสดงโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล.....	24
2	การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ.....	52
3	ตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ.....	55
4	ขบวนการรับรู้.....	63
5	แสดงความสัมพันธ์ของการเทียบเคียง การเปรียบเทียบสมรรถนะ และการปฏิบัติที่ดี.....	75
6	แสดงการเปรียบเทียบสมรรถนะ สามารถทำได้ทั้งระดับกลยุทธ์และระดับปฏิบัติการ และปัจจัยนำเข้า กระบวนการหรือผลลัพธ์ได้.....	76
7	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	88

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษานับเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาสังคม เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ตลอดช่วงชีวิต การให้การศึกษาจึงเป็นการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของมนุษย์ เพื่อที่จะดำรงชีวิตและประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง รวมเป็นพลังสร้างสรรค์การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนได้ รัฐบาลได้ตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษามาโดยตลอดและได้ส่งเสริมให้ประชาชนไทยทุกคนได้มีโอกาสเข้ารับการศึกษาอย่างเพียงพอ โดยเฉพาะการจัดการศึกษาภาคบังคับให้ทั่วถึง รัฐบาลได้พยายามดำเนินการเพื่อให้ประชาชนได้มีความรู้สูงยิ่งขึ้นไป ด้วย

เดิมการจัดการศึกษาอยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งรูปแบบการบริหารการศึกษาไทยโดยรวมไปถึงศูนย์เด็กเล็กด้วยนั้นเป็นแบบรวมศูนย์อำนาจเข้าสู่ส่วนกลางเกือบทั้งระบบ โดยพบว่ามีจุดบกพร่องไม่ว่าจะเป็นเรื่องการรวมอำนาจสู่ส่วนกลางมากเกินไป ไม่มีอำนาจบริหารตนเอง ในขณะที่ส่วนกลางก็ไม่สามารถดูแลได้ทั่วถึง ไม่สามารถเข้าถึงความต้องการของชุมชนในแต่ละพื้นที่ได้ นอกจากนี้ยังก่อให้เกิดสายบังคับบัญชาที่ยาวมาก แต่ผู้บริหารโรงเรียนไม่มีอำนาจตัดสินใจเป็นเพียงตัวแทนส่วนกลาง เป็นผู้ประสานงานมากกว่าผู้บริหาร ทำให้ผู้บริหารจะให้ความสำคัญกับผู้บังคับบัญชามากกว่าผู้เรียน และที่สำคัญชุมชนและผู้ปกครองไม่มีบทบาทในการจัดการศึกษา เนื่องจากมีการบริหารแบบสั่งการจากส่วนกลาง งบประมาณทั้งหมดก็มาจากส่วนกลาง จึงได้มีการถ่ายโอนอำนาจทางการศึกษาให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 มาตรา 80 (4) ได้บัญญัติหลักการสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาไว้ว่า รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน องค์กรทางศาสนา และเอกชนจัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนามาตรฐานคุณภาพการศึกษาให้เท่าเทียมและสอดคล้องกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ และมาตรา 289 กล่าวว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีสิทธิที่จะจัดการศึกษาอบรม และการฝึกอาชีพ ตามความเหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่นนั้น และเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรมของรัฐ โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับมาตรฐานและระบบการศึกษาของชาติ และ

การจัดการศึกษาอบรมภายในท้องถิ่นดังกล่าว ต้องคำนึงถึงการบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นด้วย

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งถือกันเป็นกฎหมายแม่บททางการบริหารและการจัดการศึกษาของชาติไทย ได้ให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 และมีข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับ เรื่องการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการศึกษา ว่าด้วย เรื่องการบริหารและจัดการศึกษาใน ส่วนที่ 1 ที่ว่าด้วยการบริหารและการจัดการศึกษาของรัฐ โดยได้กำหนดไว้ใน มาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการ ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจที่กำหนดในกฎกระทรวง และมาตรา 40 ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของแต่ละสถานศึกษา เพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริม สนับสนุนกิจการของสถานศึกษา และในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ได้ระบุไว้ในหมวด 5 ในส่วนที่ 2 ที่ว่าด้วยการบริหารและการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งกำหนดไว้ในมาตรา 41 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษา ในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับ ตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่น แต่ในมาตรา 42 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีหน้าที่ในการประสาน ส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกันนโยบายและได้ มาตรฐานการศึกษา รวมทั้งการเสนอแนะการจัดสรรงบประมาณอุดหนุน การจัดการศึกษาของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อุทัย บุญประเสริฐ 2544 : 22)

การถ่ายโอนอำนาจที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินภารกิจของรัฐทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกรอบแผนกระจายอำนาจนั้น เท่ากับเป็นการ เปลี่ยนแปลงโครงสร้างอำนาจเชิงบริหารจัดการ การดำเนินภารกิจสาธารณะของรัฐ เพื่อถ่ายเท อำนาจทั้งภารกิจงบประมาณ และบุคลากรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งทั้งหลายทั้งปวงนี้ ดำเนินไปตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มีคำถามที่ถือว่าเป็นข้อกังวลของหลาย ๆ ฝ่ายในขณะที่การถ่ายโอนอำนาจ กำลังเริ่มขึ้น และดำเนินไป คือ

1. ความไม่ค้ำยเชื่อมั่นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล จะกระทำการกิจได้หรือไม่ เมื่อได้รับการถ่ายโอนมาแล้ว

หรือจะมีความสามารถให้บริการสาธารณะหรือพัฒนาไปได้ดี มีคุณภาพเท่าเดิม หรือดีขึ้นกว่าที่ ส่วนราชการทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคดำเนินการกระทำอยู่หรือไม่

2. ความกังวลของบุคลากรในภาคราชการที่ถูกกระทบ เมื่อมีการดำเนินการตามแผนการ ถ่ายโอนภารกิจ หน้าที่ซึ่งจะกระทบต่อความรู้สึกที่ถูกถ่ายโอนงาน งบประมาณไปให้ท้องถิ่น โดยเฉพาะประเด็นการโอนบุคลากรไปอยู่ภายใต้ หรือสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแง่ของการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะสามารถสร้างหลักประกันความก้าวหน้า ทั้งด้านสวัสดิการ ด้านคุณธรรม และความโปร่งใสได้มากน้อยเพียงใด (โกวิทย์ พวงงาม 2548 : 285)

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการจัดการศึกษาที่ทุกคนควรได้รับเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถเพียงพอที่จะเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ปฏิบัติตน เป็นพลเมืองดี มีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะเป็นพื้นฐานในการหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต หรือเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการมุ่งเน้นที่ การศึกษาก่อนระดับอุดมศึกษา คณะรัฐมนตรีเห็นชอบให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็น หน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา โดยที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่ง บางรูปแบบ ยังไม่เคยมีประสบการณ์ในการจัดการศึกษามาก่อน ทั้งด้านความพร้อมในด้านบุคลากร การจัดการ ทรัพยากร และอื่นๆ เป็นการกระจายอำนาจทางการศึกษาจากส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคมาสู่ส่วน ท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการจัดตั้งขึ้นตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 กำหนดให้มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทำหน้าที่กำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาตำบล ตามแผนงาน โครงการและงบประมาณของตนเอง เป็นหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ใกล้ชิด ประชาชนมากที่สุด มีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษา และพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนที่อยู่ในพื้นที่

จังหวัดนครปฐมเป็นจังหวัดหนึ่งในภาคกลางด้านตะวันตก ตั้งอยู่บริเวณลุ่มแม่น้ำท่าจีน ซึ่งเป็นพื้นที่บริเวณที่ราบลุ่มภาคกลาง มีประชากรรวมทั้งสิ้น 830,970 คน แบ่งเขตการปกครอง ออกเป็น 7 อำเภอ 106 ตำบล 930 หมู่บ้าน สำหรับการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาลนคร 1 แห่ง เทศบาลเมือง 3 แห่ง เทศบาลตำบล 15 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 97 แห่ง (ขนาดกลาง 66 แห่ง และขนาดเล็ก 31 แห่ง) และมีชุมชน 213 แห่ง (ที่ทำการปกครองจังหวัดนครปฐม 2551) ด้านสถานศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 286 แห่ง (เฉพาะ โรงเรียนรัฐบาล) จำแนกเขตพื้นที่ความรับผิดชอบออกเป็น 2 เขต ได้แก่ 1) สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษานครปฐม เขต 1 : รับผิดชอบอำเภอเมืองนครปฐม, อำเภอกำแพงแสน และอำเภอดอนตูม  
 2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 : รับผิดชอบอำเภอนครชัยศรี, อำเภอสามพราน, อำเภอบางเลน และอำเภอพุทธมณฑล มีนักเรียนรวมทั้งจังหวัด 142,960 คน จำนวนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวนทั้งสิ้น 106 ศูนย์

ขณะนี้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครปฐม มีการจัดการศึกษาเอง 8 แห่ง ที่อยู่ในความรับผิดชอบของเทศบาลนครนครปฐม อำเภอเมืองนครปฐม 7 แห่ง เทศบาลตำบลสามง่าม อำเภอดอนตูม 1 แห่ง นอกจากนี้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครปฐม มีการถ่ายโอนภารกิจด้านการจัดการศึกษาแล้ว 1 แห่ง คือ โรงเรียนวัดห้วยพลู ซึ่งถ่ายโอนภารกิจมาอยู่ในความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลห้วยพลู ซึ่งหลังจากที่ได้มีการถ่ายโอนภารกิจด้านการจัดการศึกษามาสักระยะหนึ่งแล้วพบว่าเกิดปัญหาการเบิกจ่ายเงินโดยรูปแบบเดิม โรงเรียนจะบริหารการเบิกจ่ายเงินเอง แต่เมื่อโอนถ่ายอำนาจทางการศึกษาแล้วการเบิกจ่ายเงินต้องใช้ระเบียบใหม่โดยเทศบาลต้องเป็นผู้บริหารการเบิกจ่ายให้จึงเกิดปัญหาเรื่องเอกสารการเบิกจ่ายทำให้เกิดความล่าช้า อีกปัญหาหนึ่ง คือ ด้านบุคลากรซึ่งมีไม่เพียงพอที่จะดูแลโรงเรียนในสังกัดของเทศบาลตำบลห้วยพลู แต่ข้อดีของการถ่ายโอนอำนาจทางการศึกษาสู่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเทศบาลห้วยพลูมีงบประมาณเพียงพอที่จะบริหารจัดการการศึกษาได้ ซึ่งบัดนี้ภารกิจการถ่ายโอนการศึกษาใกล้สิ้นสุดแล้ว ผู้วิจัยจึงมีความต้องการศึกษาศักยภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม และเป็นแนวทางในการพัฒนาเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจด้านการศึกษา

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องศึกษาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ในด้านต่างๆ ประกอบด้วย การบริหารด้านวิชาการ การบริหารด้านบุคลากร การบริหารด้านงบประมาณ และการบริหารด้านการบริหารทั่วไป และในฐานะที่เป็นนักพัฒนาศึกษา ซึ่งเน้นการใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาประเทศจึงให้ความสำคัญกับการหล่อหลอมการนำความรู้ของศาสตร์สาขาต่างๆ มาบูรณาการ เพื่อสร้างความรู้ที่สามารถเชื่อมโยงการศึกษากับการพัฒนาประเทศ มีการสร้างความรู้และกระบวนการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาในหลายแง่มุม จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจด้านการศึกษาให้ท้องถิ่นดูแลดำเนินการได้อย่างเต็มศักยภาพและขีดความสามารถของท้องถิ่น

### ปัญหาการวิจัย

1. ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐมในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับใด
2. ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐมในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
3. ปัจจัยด้านองค์กรและปัจจัยสนับสนุนมีปัจจัยใดบ้างที่สามารถทำนายศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้
4. โรงเรียนที่ถ่ายโอนภารกิจด้านการจัดการศึกษาแล้วมีสภาพการณ์เป็นอย่างไร

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับของศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อเปรียบเทียบศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์การบริหารส่วนตำบล การฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และรายได้ต่อเดือน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านองค์กรและปัจจัยสนับสนุนที่สามารถทำนายศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. ศึกษากรณีตัวอย่าง โรงเรียนที่มีการถ่ายโอนภารกิจจัดการศึกษาให้ท้องถิ่น

### สมมติฐานของการวิจัย

1. ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. ปัจจัยด้านองค์กรและปัจจัยสนับสนุนบางตัวแปรสามารถทำนายศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้

### ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของสิ่งที่ต้องการศึกษาในเรื่องประชากร กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา และขอบเขตด้านตัวแปรต่าง ๆ ไว้ ดังนี้

### 1. ขอบเขตของประชากร

ประชากรในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม อบต. ละ 4 คน ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรที่รับผิดชอบด้านศึกษา จำนวน 97 แห่ง ประกอบด้วย อำเภอเมืองนครปฐม 24 แห่ง อำเภอกำแพงแสน 15 แห่ง อำเภอดอนตูม 6 แห่ง อำเภอนครชัยศรี 23 แห่ง อำเภอบางเลน 15 แห่ง อำเภอสามพราน 12 แห่ง อำเภอพุทธมณฑล 2 แห่ง ได้ประชากรจำนวน 388 คน (ข้อมูล : สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดนครปฐม เดือนพฤษภาคม 2551)

### 2. ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ประกอบด้วยอำเภอเมืองนครปฐม 12 แห่ง อำเภอกำแพงแสน 8 แห่ง อำเภอดอนตูม 3 แห่ง อำเภอนครชัยศรี 12 แห่ง อำเภอบางเลน 8 แห่ง อำเภอสามพราน 6 แห่ง อำเภอพุทธมณฑล 1 แห่ง ซึ่งมีจำนวน 50 แห่ง สุ่มองค์การบริหารส่วนตำบลละ 4 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งหมด 200 คน

### 3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานรายได้อต่อเดือน

3.2 ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร การได้รับการสนับสนุนงบประมาณ จำนวนบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน การสื่อสารภายในองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การทำงานเป็นทีม

3.3 ปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ การรับรู้เกี่ยวกับบทบาทในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การมีส่วนร่วมของท้องถิ่น และการมีจิตสาธารณะต่อชุมชน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ศักยภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย การบริหารด้านวิชาการ การบริหารด้านบุคลากร การบริหารด้านงบประมาณ และการบริหารด้านการบริหารทั่วไป

## นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะของการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

**1. สักยภาพในการจัดการศึกษา** หมายถึง ความสามารถที่จะดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ในด้านต่างๆ ประกอบด้วย การบริหารด้านวิชาการ การบริหารด้านบุคลากร การบริหารด้านงบประมาณ และการบริหารด้านการบริหารทั่วไป

การบริหารด้านวิชาการ หมายถึง การบริหารวิชาการทุกชนิดในโรงเรียนของจังหวัดนครปฐม ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพ การบริหารด้านบุคลากร หมายถึง การดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานทุกด้าน และอัตรากำลังบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครปฐม

การบริหารด้านงบประมาณ หมายถึง การจัดการดำเนินการใช้เงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐมที่ได้รับให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ถูกต้องตามระเบียบ ทันเวลาหรือเหตุการณ์

การบริหารด้านการบริหารทั่วไป หมายถึง การดำเนินการในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานโรงเรียนในจังหวัดนครปฐม

**2. องค์การบริหารส่วนตำบล** หมายถึง หน่วยงานราชการบริหารส่วนท้องถิ่นที่ทางรัฐบาลประกาศจัดตั้งในราชกิจจานุเบกษา ให้เป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีสภาพเป็นนิติบุคคลตามพระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 ในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม (มี 3 ขนาด ได้แก่ 1) องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ 2) องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง 3) องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก)

**3. การศึกษาขั้นพื้นฐาน** หมายถึง การศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย เป็นการจัดการศึกษาไม่น้อย 12 ปี ซึ่งเป็นสิทธิทางการศึกษาของคนไทยที่รัฐ ต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายของโรงเรียนในเขตจังหวัดนครปฐม

**4. การถ่ายโอนภารกิจจัดการศึกษา** หมายถึง การกระทำหรือการปฏิบัติตามภารกิจในหน้าที่รับผิดชอบด้านการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

5. **ประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน** หมายถึง การเคยได้รับการฝึกอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพิ่มเติม หลังจากจบการศึกษาแล้ว ไม่ว่าจะเป็นการได้รับการฝึกอบรมจากหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนก็ตาม แบ่งเป็นเคยเข้ารับการฝึกอบรมและไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมของบุคลากรใน องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม

6. **วัฒนธรรมองค์กร** หมายถึง วิถีชีวิตของกลุ่มคนในองค์กรหนึ่งๆ ที่ประพฤติปฏิบัติ กันอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นลักษณะเฉพาะของกลุ่มคนนั้นๆ วัฒนธรรมองค์กรที่ดีจะเป็นพื้นฐาน สำคัญที่จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและยั่งยืนขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนครปฐม

7. **การได้รับการสนับสนุนงบประมาณ** หมายถึง ระดับการได้รับการสนับสนุนด้าน งบประมาณซึ่งเป็นตัวเงินและวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม

8. **จำนวนบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล** หมายถึง จำนวนเจ้าหน้าที่ทั้งที่เป็น ข้าราชการและรวมถึงลูกจ้างที่มีการจ่ายค่าจ้างจากเงินบำรุงและ/หรือเงินพิเศษอื่นๆ ที่มีลักษณะการ จ้างเป็นประจำและต่อเนื่อง ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม

9. **สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน** หมายถึง ระดับการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในองค์การบริหารส่วนตำบลของจังหวัดนครปฐม ได้แก่ การ ร่วมปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ การช่วยเหลือปรึกษาหารือร่วมกันในรายงานและเรื่อง ส่วนตัว

10. **การสื่อสารภายในองค์กร** หมายถึง กระบวนการส่งข่าวสารข้อมูลจากผู้ส่งข่าวสาร ไปยังผู้รับข่าวสาร มีวัตถุประสงค์เพื่อชักจูงให้ผู้รับข่าวสารมีปฏิกิริยาตอบสนองกลับมา โดย คาดหวังให้เป็นไปตามที่ผู้ส่งต้องการของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม

11. **ภาวะผู้นำของผู้บริหาร** หมายถึง การที่ผู้นำองค์กรในองค์การบริหารส่วนตำบลใน จังหวัดนครปฐมใช้วิธีที่แตกต่างกันตามสถานการณ์ในการดำเนินการเพื่อก่อให้เกิดสภาวะแวดล้อม ที่สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันสร้างประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่การงานให้บรรลุถึง จุดหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

12. **การทำงานเป็นทีม** หมายถึง การที่บุคคลหลายคนกระทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้ บรรลุผลสำเร็จ มีการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกัน มีความสัมพันธ์กัน และมี จุดประสงค์หรือความคาดหวังร่วมกันของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม

13. **การรับรู้เกี่ยวกับบทบาทในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน** หมายถึง การได้รับรู้ข้อมูล ข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลใน

จังหวัดนครปฐม เช่น บุคคล วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ นิตยสาร วารสาร แผ่นพับ ใบปลิว อินเทอร์เน็ต เป็นต้น

**14. การมีส่วนร่วม** หมายถึง เป็นกระบวนการที่ส่งเสริม ชักนำ สนับสนุน และสร้างโอกาสให้บุคลากรให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมใด หรือมีส่วนต่อการตัดสินใจ

**15. การมีจิตสาธารณะ** หมายถึง การกระทำด้วยจิตวิญญาณ มีความรัก ความเอื้ออาทร ต่อคนอื่นและสังคมรอบๆ ตัวรวมไปถึงประเทศชาติบ้านเมือง รวมความแล้วเป็นการรวมความหมายของคุณธรรมจริยธรรม และการไม่กระทำที่เสื่อมเสียหรือเป็นปัญหาต่อสังคมประเทศชาติ

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบระดับศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนครปฐม

2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนครปฐม

3. เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจ การวางแผนการกำหนดนโยบายทางด้านการดำเนินงานด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม และใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับประกอบการพิจารณาดำเนินการจัดการศึกษารวมถึงการนำนโยบายมาปฏิบัติในหน่วยงานและองค์กร

4. ทำให้ทราบถึงสภาพการณ์ ปัญหาและอุปสรรคจากการศึกษาโรงเรียนที่ถ่ายโอนภารกิจจัดการศึกษา

5. นำผลการวิจัยที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดยุทธศาสตร์และข้อเสนอเชิงนโยบายในการถ่ายโอนภารกิจด้านการศึกษาให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอนาคต

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ศักยภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการนำเสนอแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นกรอบในการศึกษา โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาและแนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจทางการศึกษา
3. แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบลและแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
4. แนวคิดเกี่ยวกับด้านองค์กร
  - 4.1 แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
  - 4.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ
  - 4.3 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
  - 4.4 แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม
5. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุน
  - 5.1 แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้
  - 5.2 แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
  - 5.3 แนวคิดเกี่ยวกับการมีจิตสาธารณะ
6. แนวคิดเกี่ยวกับการเปรียบเทียบสมรรถนะ
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพ

##### 1.1 ความหมายเกี่ยวกับศักยภาพ (Potential)

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ฉบับ พ.ศ.2525 (ราชบัณฑิตยสถาน 2538 : 780) ให้ความหมายของคำว่าศักยภาพว่า “ศักยภาพ” หมายถึง ภาวะแฝงอำนาจหรือคุณสมบัติที่แฝงอยู่ในสิ่งต่างๆ อาจพัฒนาหรือทำให้ปรากฏเป็นสิ่งที่ประจักษ์ได้

บาร์ทอลและมาร์ติน (Barton and Martin 1994 : 672 - 673) อธิบายว่า ศักยภาพหรือขีดความสามารถ (Capacity) หมายถึง อัตราความสามารถในการผลิตที่มากที่สุดจากการทำงาน (Maximum Output Rate) ตัวอย่างเช่น ศักยภาพของโรงภาพยนตร์สามารถวัดได้จากปริมาณผู้เข้าชมที่สามารถชมภาพยนตร์ได้มากที่สุดในรอบหนึ่งๆ ถ้าเป็นเครื่องบินก็ดูจากปริมาณผู้โดยสาร หรือสินค้าที่สามารถขนส่งได้มากที่สุดในแต่ละเที่ยวบิน ส่วนกรณีของโรงงานผลิตรถยนต์ อาจวัดได้จากปริมาณสูงสุดที่สามารถผลิตได้ในปีหนึ่งๆ

สราวุธ วัลญชพฤกษ์ (2543 : 27) กล่าวว่า ศักยภาพ คือ ความพร้อมของสิ่งต่างๆ ที่จะแสดงอำนาจความสามารถในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ให้เกิดการพัฒนาและบรรลุผลตามเป้าหมายที่ต้องการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2545 : 7) กล่าวว่า ความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาจากศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่แสดงความพร้อมในด้านภายในความสามารถหน่วยงาน มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีสิ่งอำนวยความสะดวกด้านอาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้รองรับภารกิจในการจัดการศึกษา รวมทั้งมีการปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคลากรเพื่อการศึกษาที่แสดงถึงสิทธิ ความก้าวหน้า สวัสดิการ ความมั่นคงของบุคลากรที่จะได้รับและสิ่งทีแสดงถึงการบริหารจัดการการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และได้มาตรฐาน

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ศักยภาพ หมายถึง ความสามารถที่จะดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรบริหารส่วนตำบล เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

เมื่อพิจารณาจากความหมาย และแนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพข้างต้น ในการศึกษารั้ครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ให้ความหมายศักยภาพขององค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐมในการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามกรอบการกระจายอำนาจการบริหารในมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ตามแนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจทางการศึกษา และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบของศักยภาพในการจัดการศึกษาขององค์กรบริหารส่วนตำบลตามแนวคิดของนักวิชาการ และเอกสารที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยจึงพิจารณาองค์ประกอบของศักยภาพจากด้านต่างๆ ดังนี้ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 2543 : 25)

1. ด้านวิชาการ หมายถึง การบริหารวิชาการทุกชนิดในโรงเรียน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพ
2. ด้านบุคลากร หมายถึง การดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานทุกด้าน และอัตรากำลังบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. ด้านงบประมาณ หมายถึง การจัดการดำเนินการใช้เงินงบประมาณที่ได้รับให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ถูกต้องตามระเบียบทันเวลา หรือเหตุการณ์

4. ด้านการบริหารทั่วไป หมายถึง การดำเนินการในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานโรงเรียน

## 1.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพ

วเรช จันทพร (2543: 17 – 26) ได้นำเสนอสมรรถนะที่แสดงถึงศักยภาพขององค์กรว่าขึ้นอยู่กับปัจจัยอย่างน้อย 5 ประการ คือ

### 1. โครงสร้างขององค์กร (Organizational Structure)

โครงสร้างองค์กรจะต้องมีความแข็งแกร่งทั้งภายนอกและภายใน ซึ่งความแข็งแกร่งภายนอกหมายความว่า องค์กรจะต้องมีโครงสร้างที่กะทัดรัด คล่องตัว ทุกส่วนขององค์กรต้องทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เปรียบเสมือนสามเหลี่ยมเล็ก หรือมีลักษณะใกล้เคียงวงกลม ซึ่งสะท้อนลักษณะการบริหารงานแบบแนวราบ ทุกฝ่ายช่วยกันคิดและทำงาน ส่วนต่าง ๆ ขององค์กรโดยทั่วไปจะมี 5 ส่วนคล้ายกับอวัยวะของคน ดังนี้

ส่วนที่หนึ่งเป็นส่วนสมอง องค์กรที่แข็งแกร่งต้องมีวิสัยทัศน์ที่ดี มีสมองในการพัฒนาและยอมรับนวัตกรรมใหม่

ส่วนที่สอง มีแขนขาหรือฝ่ายอำนวยการทำหน้าที่ด้านการวางแผนการบริหารบุคคล บริหารงานทรัพยากร และงบประมาณให้แก่องค์กร เป็นส่วนหลักในการดูแลให้ความเป็นธรรม ผลประโยชน์แก่หน่วยงานระดับล่าง

ส่วนที่สามมีแขนซ้ายหรือฝ่ายสนับสนุนทำหน้าที่ในการส่งกำลังบำรุงสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ

ส่วนที่สี่ลำตัว หมายถึง หัวหน้างานตามลำดับขั้นตอนขึ้นบังคับบัญชา องค์กรจะต้องจะแข็งแกร่ง ทำงานได้รวดเร็วหรือไม่ขึ้นกับส่วนนี้ หากเปรียบเสมือนร่างกายที่ลำตัวมีไขมันมาก การเคลื่อนไหวก็ล่าช้า ทรัพยากรก็จะไม่ถูกใช้ให้เกิดประโยชน์ ในองค์กรก็เช่นเดียวกัน หากมีชั้นบังคับบัญชามากเกินไป การทำงานก็อาจมีความล่าช้า มีขั้นตอนมาก ยิ่งเป็นองค์กรที่มีการบริหารงานแบบรวมศูนย์ก็ยิ่งล่าช้ามากยิ่งขึ้น

ส่วนที่ห้าเป็นหน่วยปฏิบัติระดับล่างที่เปรียบเสมือนแขนขา หน่วยนี้จะมีปฏิสัมพันธ์กับภายนอกกับประชาชน ผู้เป็นเป้าหมาย ถ้าหน่วยนี้ไม่ได้รับการสนับสนุนเพียงพอจากหน่วย

สนับสนุนหรือไม่ได้รับการแนะนำที่ดีจากหน่วยอำนาจการ สมรรถนะหรือศักยภาพของหน่วยปฏิบัติก็จะตกต่ำ ส่งผลถึงประชาชนผู้รับบริการด้วย

นอกจากความแข็งแกร่งภายนอกแล้ว องค์การจำเป็นต้องมีความแข็งแกร่งภายใน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ระบบ คือ ระบบการตัดสินใจ ข้อมูลข่าวสาร และการสื่อสาร และระบบความสมานฉันท์ภายใน หน่วยงานที่มีศักยภาพหรือสมรรถนะภายในต่ำ จะมีลักษณะด้อยคือ การสื่อสารเสนอไปสู่จุดของการตัดสินใจจะใช้เวลาานาน เนื่องจากมีขั้นตอนสายการบังคับบัญชา มาก ซึ่งสมรรถนะภายในจะมีความแข็งแกร่งได้ก็ขึ้นอยู่กับความสมานฉันท์ภายในด้วย ซึ่งหมายความว่าสมาชิกในหน่วยงานจะต้องมีความสมัครสามัคคีกัน ไม่แตกแยก ถือเป็นพื้นฐานเบื้องต้นที่สำคัญมาก และนอกจากความสามัคคีภายในแล้ว หน่วยงานจะต้องมีวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพด้วย

## 2. บุคลากร (Person)

องค์การที่มีประสิทธิภาพ จะมีปัจจัยด้านบุคลากรที่สำคัญ 3 ประการ คือ จำนวนหรือความเพียงพอของบุคลากร คุณภาพของบุคลากร และระดับการนำบุคลากร ไปใช้ประโยชน์ ซึ่งความเพียงพอของบุคลากรนั้น ขึ้นอยู่กับงาน โครงการ หรือกิจกรรมที่ดำเนินการวางแผน โครงการ หรือกิจกรรมนั้น ต้องการบุคลากรจำนวนเท่าใด ต้องการบุคลากรประเภทใด และต้องการบุคลากรที่มีคุณสมบัติอย่างไร บุคลากรนั้นมีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถที่จะปฏิบัติงานนั้นมากน้อยเพียงใด บุคลากรมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานหรือไม่ หากไม่มีบุคลากรในหน่วยงานที่เพียงพอและสามารถปฏิบัติงานดังกล่าวได้ จะหาบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานจากที่ใด หรือจะต้องพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานของตนเองอย่างไรจึงจะมีคุณภาพ คุณสมบัติสามารถปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้

## 3. งบประมาณ (Budget)

งบประมาณถือเป็นรากฐานของศักยภาพขององค์การ ที่จะทำให้องค์กรปฏิบัติงานได้อย่างประสบผลสำเร็จ สิ่งสำคัญของการดำเนินงานใด ๆ ก็ตามประการแรกคือ ความเพียงพอของงบประมาณ ถ้ามีงบประมาณก็ดำเนินงานอย่างเพียงพอ หน่วยงานที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานก็สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง สามารถนำทรัพยากรบริหารงานที่เกี่ยวข้องมาใช้ให้เกิดผลต่อโครงการได้ ประการที่สอง คือ การจัดสรรงบประมาณ สมรรถนะด้านการจัดสรรงบประมาณของหน่วยงานคือทำอย่างไรประชาชนหรือผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จะได้รับการจัดสรรงบประมาณอย่างทั่วถึงและทันเวลา

4. วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ตลอดจนวิทยากรหรือเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินโครงการ (Material and Technology)

สมรรถนะขององค์กรจะสูงขึ้น ถ้าองค์กรนั้นได้รับการสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้อย่างเพียงพอ การมีความพร้อมด้านเครื่องมือที่ทันสมัย กอปรกับมีบุคลากรที่มีความชำนาญที่จะใช้เทคโนโลยีนั้น ๆ ย่อมทำให้การดำเนินโครงการประสบความสำเร็จ

#### 5. อาคาร สถานที่ ทำเล ที่ตั้ง (Building and Location)

ปัจจัยนี้เป็นปัจจัยที่โครงการธุรกิจให้ความสำคัญมาก เพราะถือเป็นเรื่องความสะดวกของลูกค้าที่มาติดต่อขอรับบริการ มีผลโดยตรงต่อความเจริญก้าวหน้าของธุรกิจนั้น ๆ ในโครงการพัฒนาของรัฐ การมีสถานที่ตั้งซึ่งสะดวกกับประชาชนผู้มาติดต่อเป็นหัวใจสำคัญของโครงการพัฒนาของรัฐ ที่มุ่งให้ประโยชน์กับประชาชนผู้ยากไร้ เช่น โครงการให้บริการด้านสาธารณสุข สถานให้บริการควรอยู่กับคนจน ที่ไม่สามารถไปรับบริการในเมือง เพื่อให้ประชาชนผู้มาใช้บริการเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาติดต่อน้อย ประหยัดเวลา ได้รับบริการอย่างทั่วถึง เกิดความพึงพอใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของโครงการ นอกจากนี้ ความพร้อมของอาคารสถานที่ตั้งของโครงการก่อนเริ่มปฏิบัติงานก็เป็นสิ่งสำคัญ โครงการพัฒนาของรัฐเป็นจำนวนมากประสบปัญหาเรื่องการหาสถานที่ตั้ง สถานที่ทำงาน และการใช้เวลาในระหว่างที่เริ่มดำเนินโครงการแล้ว ทำการก่อสร้างอาคารที่ตั้งโครงการ หรือหาที่ตั้ง ทำให้ผลการปฏิบัติงานต้องล่าช้าออกไป

จากแนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพเพื่อศึกษาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีองค์ประกอบต่างๆ ที่แสดงถึงศักยภาพอันหมายถึง ความพร้อมในการจัดการศึกษา ซึ่งมีองค์ประกอบด้านต่างๆ คือ การบริหารด้านวิชาการ การบริหารด้านบุคลากร การบริหารด้านงบประมาณ และการบริหารด้านการบริหารทั่วไป เพื่อนำมาศึกษาศักยภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม นอกจากนี้การจัดการศึกษาซึ่งมีรูปแบบและลักษณะแตกต่างกัน รวมถึงความสำคัญของการศึกษาขั้นพื้นฐานที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้องจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนั้นจำเป็นต้องศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาดังที่ได้กล่าวต่อไป

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาและแนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจทางการศึกษา

### 2.1 แนวคิดการจัดการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มีจุดมุ่งหมายที่กล่าวว่าการศึกษาเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชน และการให้สังคมได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยเน้นการส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมของชาติ ภูมิปัญญาท้องถิ่น การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ตามมาตรา 9 กล่าวถึงการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้เน้นการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชนและองค์กรอื่น ๆ

ด้านสิทธิและหน้าที่ทางการศึกษาได้เน้นการสนับสนุนการศึกษาซึ่งได้กำหนดให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันประกอบการและสถาบันสังคมอื่นๆ ซึ่งสนับสนุนหรือจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสิทธิประโยชน์คือการสนับสนุนจากรัฐให้มีความสามารถในการอบรมเลี้ยงดูบุคคลซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบ และจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามที่กฎหมายกำหนด

ด้านแนวการจัดการศึกษาเน้นในเรื่องความสัมพันธ์ของสังคม ได้แก่ ครอบครัว ชุมชน ชาติและสังคมโลก รวมถึงความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ความเป็นมาของสังคมไทย และระบบการเมืองการปกครอง ความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี รวมทั้งความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ในการจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยิ่ง ตลอดจนการมีความรู้ในวัฒนธรรมภูมิปัญญาไทย และการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาไทย (เจริญ ไวรวิจกุล ม.ป.ป. : 1) กล่าวว่า แนวคิดทางการจัดศึกษาเป็นเรื่องของการถ่วงดุล นึกคิดหาเหตุผลอย่างรอบคอบ ในอันจะจัดวางรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อมุ่งพัฒนาประชากรของชาติเป็นอุดมการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2541 : 4) ที่กล่าวว่า การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมสังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

จากแนวคิดการจัดการศึกษาดังกล่าว อาจกล่าวสรุปได้ว่า การจัดการศึกษา คือ การดำเนินงานด้านการศึกษาให้บรรลุตามความมุ่งหมาย หรือจุดมุ่งหมาย เพื่อให้บุคคลมีความรู้ มีสติปัญญาที่เฉลียวฉลาด มีคุณธรรม ในการประกอบอาชีพ ตลอดจนมีสุขภาพอนามัยและจิตใจที่ดีพร้อมที่จะบำเพ็ญตนเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคมต่อไป

### 2.1.1 รูปแบบและลักษณะของการศึกษา

ระบบการศึกษา เป็นระบบที่ทำให้บุคคลได้ศึกษาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาตนเอง ทั้งในด้านปัญญา จิตใจ ร่างกายและสังคมอย่างสมดุล ซึ่งการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ได้กำหนดการศึกษาเป็น 3 รูปแบบ ดังนี้ (นันทรัตน์ ปีสาร 2547 : 19)

1. การศึกษาในระบบโรงเรียน (Formal Education) เป็นการศึกษาที่กำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการ หลักสูตร ระยะเวลาการศึกษา การวัด และการประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของ

การสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน โดยแบ่งระดับการศึกษาเป็น 4 ระดับ คือ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา และระดับอุดมศึกษา

2. การศึกษานอกระบบโรงเรียน (Non – Formal Education) เป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัด และ ประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม ซึ่งแบ่งเป็น 4 ประเภท ใหญ่ๆ ประกอบด้วย การศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดการบริหารการศึกษาวิชาชีพ การให้บริการข้อมูล ข่าวสาร และการจัดสอนประกาศนียบัตรวิชาชีพทางไกล

3. การศึกษาตามอัธยาศัย (Informal Education) เป็นการศึกษาที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ศักยภาพความพร้อมและโอกาส โดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ หรือแหล่งความรู้อื่นๆ เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้หรือเป็นบริการของการเรียนรู้ การศึกษาประเภทนี้มีขอบเขตกว้างกว่าการศึกษาในระบบและนอกระบบ

จากที่กล่าวมา รูปแบบของการศึกษาปัจจุบันนั้นสามารถแบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ ใหญ่ๆ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

### 2.1.2 ความหมายของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มาตรา 4 ได้กล่าวถึงความหมายของการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไว้ว่า การศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง การศึกษาก่อนระดับอุดมศึกษา

กรมวิชาการ (2539 : 21) ได้ให้ความหมายของการศึกษาขั้นพื้นฐาน กล่าวว่า การศึกษาขั้นพื้นฐานมาจากปณิญาโลก ว่าด้วยการศึกษาเพื่อปวงชน ดังนั้นทุกฝ่ายจึงนำความหมายที่ปรากฏในปณิญาโลกเป็นบรรทัดฐาน “การศึกษา(ขั้น)พื้นฐาน” น่าจะหมายถึง การศึกษาที่จัดขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการการเรียนรู้ขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วยทักษะสำหรับการเรียนรู้ทำเป็นและเนื้อหาสาระของการเรียนรู้ขั้นพื้นฐาน อันเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับมนุษย์ทุกคน ในการดำรงชีวิตเพื่อการอยู่รอด เพื่อพัฒนาตนเองอย่างเต็มความสามารถ เพื่อดำเนินชีวิตและ ประกอบอาชีพอย่างมีศักดิ์ศรี มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมได้อย่างเต็มที่ ปรับปรุงคุณภาพชีวิตของตน และตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ตลอดจนสามารถเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปได้

ประเวศ วะสี (2539 : 32 – 35) กล่าวถึงแนวคิดการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานว่า สังคมทุกมวลควรเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (All for Education) เพื่อเป้าหมายการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) ทั้งนี้ โดยมองว่า การศึกษาไม่ใช่เรื่องของครูและโรงเรียนหรือกระทรวงเท่านั้น แต่ต้องกระจายอำนาจไปสู่โรงเรียน ชุมชน ให้ท้องถิ่นจัดการศึกษาเอง โดยมีความ

รับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ มีองค์กรอิสระในการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนของโรงเรียน  
สร้างกลไกประเมินผลการจัดการศึกษาที่เป็นอิสระและมีประสิทธิภาพ

องค์การยูเนสโก (อ้างถึงใน กมล สุดประเสริฐ 2541 : 2) ได้นิยามการศึกษาขั้น  
พื้นฐานไว้ว่า การศึกษาสำหรับคนทุกเพศทุกวัย ให้มีโอกาสดูแลเรียนรู้ความรู้ทั่วไปที่เป็นประโยชน์  
แก่ชีวิต ปลูกฝังให้เกิดความอยากเรียนอยากรู้ มีทักษะในการเรียนด้วยตนเอง รู้จักถาม สังเกต  
วิเคราะห์ ตระหนักว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน มีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น

กระทรวงศึกษาธิการ (2541 : 4) และพนม พงษ์ไพบูลย์ (2541 :1) ที่กล่าวว่า  
การศึกษาขั้นพื้นฐานว่า หมายถึง การศึกษาที่จำเป็นสำหรับปวงชน ซึ่งได้มีการจัดในชั้น  
ประถมศึกษาปีที่หนึ่งเป็นต้นไป ที่มุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนทั้งที่เป็นเด็ก เยาวชน และผู้ใหญ่ให้มีความรู้  
ความสามารถและทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมี  
คุณภาพและมีศักดิ์ศรี มีความสามารถในการประกอบอาชีพ พึ่งตนเองได้และมีส่วนร่วมในการ  
พัฒนาสังคมได้ และเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

จากความหมายของการศึกษาขั้นพื้นฐาน อาจกล่าวโดยสรุปว่า การศึกษาขั้นพื้นฐาน  
คือ การศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน ส่งผลให้ผู้เรียนดำรงชีวิตที่ดีในวันข้างหน้า และสามารถอยู่  
ร่วมกัน ใช้ชีวิตร่วมกับคนในสังคมได้อย่างมีความสุข สามารถพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้า  
สามารถประกอบอาชีพเพื่อเลี้ยงตนเองได้ ตลอดจนพร้อมที่จะร่วมพัฒนาสังคมและประเทศชาติ

### 2.1.3 ความสำคัญของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นปัจจัยที่สำคัญและเป็นประโยชน์ยิ่งต่อการดำรงชีวิตของ  
มนุษย์ ซึ่งเทียบได้กับปัจจัยพื้นฐานอื่นๆ ได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่มและยารักษาโรค  
หากประชาชนไทยทั้งประเทศขาดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ก็เท่ากับว่า ชีวิตยังขาดสิ่งที่จำเป็น ชีวิต  
อาจจะด้อยคุณค่า ขาดความสมบูรณ์ ขาดคุณภาพ และขาดความปกติสุขที่สามัญชนพึงได้รับ  
(กระทรวงศึกษาธิการ 2542 :15) ดังที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้  
กำหนดไว้ในมาตรา 43 มีสาระสำคัญดังนี้ บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
ไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพและไม่เก็บค่าใช้จ่าย ซึ่งระบบการจัด  
การศึกษาทั่วไปจะเริ่มตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ทั้งสายสามัญและสาย  
อาชีพ

แนวคิดการจัดการศึกษาทำให้เห็นว่ามีความสำคัญซึ่งจำเป็นที่มีส่วนสำคัญต่อการ  
พัฒนาประเทศชาติ โดยมีรูปแบบและลักษณะต่างๆ ในหลายระดับในการนำมาศึกษาการจัดการ  
การศึกษาขั้นพื้นฐานที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีส่วนต่อการพัฒนาประชากรในท้องถิ่นซึ่ง

เกิดจากการกระจายอำนาจจากส่วนกลางสู่การปกครองส่วนท้องถิ่น จึงต้องศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจทางการศึกษาต่อไป

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจทางการศึกษา

ความหมายของการกระจายอำนาจทางการศึกษา มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ดังต่อไปนี้

รุ่ง แก้วแดง (2540: 11 – 13) ได้ให้ความเห็นว่ารัฐต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเอง และตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เอง ต้องจัดการศึกษาและอบรมและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาและอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม

พิณสุดา สิริรังศรี (2541: 34 – 35) ให้ความหมายของการกระจายอำนาจทางการศึกษาว่าเป็นการถ่ายโอนอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบจากศูนย์กลางหรือศูนย์รวมอำนาจไปยังพื้นที่หรืออาณาเขตรอบ ๆ จากระดับบนไปสู่ล่างหรือจากระดับชาติไปสู่ระดับท้องถิ่น เป็นการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจทั้งหมดหรือบางส่วนก็ได้

ชัยอนันต์ สมุทรวณิช และปาริชาติ โชติยะ (อ้างถึงใน ชนะบัตติ สังขะวินิจ 2547 : 32) กล่าวว่า การกระจายอำนาจ คือ การกระจายอำนาจในการตัดสินใจในระดับของชุมชนตามท้องถิ่นต่างๆ ทั่วประเทศ ตามความตั้งใจหรือเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นเอง

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (อ้างถึงใน ชนะบัตติ สังขะวินิจ 2547 : 32) กล่าวว่า การกระจายอำนาจทางการศึกษาเป็นการถ่ายโอน (transfer) อำนาจ (power) อำนาจหน้าที่ (authority) และความรับผิดชอบจากศูนย์กลางหรือศูนย์รวมอำนาจไปยังพื้นที่ จากระดับบนไปสู่ระดับล่างหรือจากระดับชาติไปสู่ท้องถิ่น

จากที่กล่าวมา การกระจายอำนาจทางการศึกษาเป็นการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบในการตัดสินใจทางการบริหารการศึกษา จากส่วนกลางไปสู่ระดับล่างหรือระดับปฏิบัติ ได้แก่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบล ชุมชนในท้องถิ่น หน่วยงาน และสถานศึกษา ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามามีบทบาทมากขึ้นในส่วนของการบริหาร และจัดการศึกษา รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

### 2.2.1 แผนปฏิบัติการกระจายอำนาจด้านการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

การกระจายอำนาจทางการศึกษา กำลังอยู่ในความสนใจของประชาชน และนักการศึกษาว่าจะดำเนินไปอย่างไร เมื่อพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 39 ระบุให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาทั้งทางด้านวิชาการงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงาน

การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง และในมาตรา 41 และ 42 ระบุให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่ง หรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่น ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายและได้มาตรฐานการศึกษา รวมทั้งการเสนอแนะการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, อ้างถึงใน ชนะบัตติ สังขะวินิจ 2547 : 32 - 33)

สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการกระจายอำนาจของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานปฏิรูปการศึกษา (สุรพล นิติไกรพจน์, อ้างถึงใน ชนะบัตติ สังขะวินิจ 2547 : 33) กำหนดสาระสำคัญไว้ 4 ประการ ได้แก่

**ประการที่ 1** กำหนดลักษณะของสถานศึกษาที่จะไม่ต้องการมีการถ่ายโอนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 9 ประเภท คือ

1. สถานศึกษาที่เน้นการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศเฉพาะด้านที่มุ่งให้บริการในเขตที่กว้างกว่าเขตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. สถานศึกษาที่จัดการศึกษาในเชิงทดลอง วิจัยและพัฒนา
3. สถานศึกษาที่จัดการศึกษาเพื่อผู้พิการและด้อยโอกาส
4. สถานศึกษาที่จัดตั้งเพื่อเป็นสถานศึกษาตัวอย่างสำหรับการจัดการศึกษาในระดับภาค ระดับจังหวัด และในระดับเขตพื้นที่การศึกษา
5. สถานศึกษาขนาดใหญ่ที่มีภาระงานมาก และมีความซับซ้อนในการบริหารงาน ได้แก่ สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,500 คนขึ้นไป และสถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 300 คนขึ้นไป
6. สถานศึกษาที่ยังไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินมาตรฐานของสำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา หรือที่ขาดความพร้อมในเชิงบุคลากรและระบบบริหารซึ่งจะต้องมีการพัฒนามาตรฐานและความพร้อมก่อน
7. สถานศึกษาที่จัดตั้งอยู่ในลักษณะเป็นองค์การกระจายอำนาจในรูปองค์กรมหาชนอยู่แล้ว
8. สถานศึกษาในโครงการพระราชดำริ ที่อยู่ในพระบรมราชานุเคราะห์ หรือที่จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นการเฉลิมพระเกียรติในวโรกาสต่างๆ
9. สถานศึกษาที่ผู้บริจาคที่ดินและอาคาร มีวัตถุประสงค์ให้รัฐเป็นผู้ดำเนินการจัดการศึกษาเอง

**ประการที่ 2** กำหนดลักษณะเฉพาะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะรับโอนสถานศึกษาที่กำหนดให้เฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะรับโอนสถานศึกษา ที่กำหนดให้เฉพาะองค์กรปกครองท้องถิ่นขนาดใหญ่ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการจัดตั้งมานานแล้วเท่านั้น ที่จะรับโอนสถานศึกษาของรัฐได้ โดยกำหนดให้เฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปของเทศบาลเมือง และเทศบาลนครกับองค์กรปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ (กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา) เท่านั้น ที่จะสามารถรับโอนสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นๆ ได้ เฉพาะการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย ได้แก่ การจัดการศึกษาระดับอนุบาลเท่านั้นที่อาจโอนให้แก่องค์กรบริหารส่วนตำบลและเทศบาลตำบล หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่นที่สถานศึกษาดังอยู่ในพื้นที่ได้

**ประการที่ 3** กำหนดว่าการถ่ายโอนการศึกษาต้องเป็นไปตามความพร้อมตามหลักเกณฑ์ ประเมินความพร้อมของท้องถิ่นที่กำหนดโดยกฎหมายการศึกษาแห่งชาติ องค์กรปกครองท้องถิ่นใดประสงค์จะรับโอน จะต้องแจ้งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่สถานศึกษานั้นๆ ตั้งอยู่ เพื่อประสานงาน และจัดเตรียมการโอนล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 2 ปี ก่อนการถ่ายโอน

**ประการที่ 4** กำหนดหลักเกณฑ์ว่าการถ่ายโอนจะต้องไม่กระทบกระเทือนต่อข้าราชการครู แม้จะมีการถ่ายโอนสถานศึกษาตามความพร้อมและหลักเกณฑ์การประเมิน แต่ถ้าท้องถิ่นไม่สามารถกำหนดให้มีการวางระบบบริหารงานบุคคลที่เสมอภาค และทัดเทียมกับระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถรองรับความเสมอภาคและทัดเทียมกับระบบบริหารงานบุคลากรของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ก็ยังคงให้เป็นข้าราชการในสังกัดของกระทรวงการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (กระทรวงศึกษาธิการ) ที่จะตั้งขึ้นต่อไป สำหรับระยะเวลาการถ่ายโอนกำหนดไว้ 2 ระยะ คือ

**ระยะที่ 1** ในระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ.2545 – 2548 ให้เริ่มทำการถ่ายโอนการจัดการศึกษาในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยให้แก่เทศบาลหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่น ที่มีความพร้อมที่สถานศึกษานั้นตั้งอยู่ในพื้นที่ ในระหว่างระยะเวลาดังกล่าว กระทรวงการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จะต้องส่งเสริมให้มีการประสานความร่วมมือระหว่างเขตพื้นที่การศึกษากับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อพัฒนาความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเตรียมรับการถ่ายโอนภารกิจด้านการจัดการศึกษา

**ระยะที่ 2** ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ.2545 – 2554 ให้ถ่ายโอนการศึกษาในระดับขั้นพื้นฐานที่อยู่ในกลุ่มภารกิจที่จะต้องถ่ายโอน และไม่ใช่การจัดการศึกษาในลักษณะที่รัฐจะต้องดำเนินการเอง ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่สถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตที่มีความพร้อมตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กำหนดในกฎกระทรวง เรื่องการกำหนด

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ออกตามความในมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542

## 2.2.2 การดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับภารกิจในการจัดการศึกษา

ในร่างแผนปฏิบัติการกระจายอำนาจด้านการศึกษาให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มติชนรายวัน, อ้างถึงใน ชนะบัตติ สังขะวินิจ 2547 : 35) ได้กล่าวถึงการดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับภารกิจในการจัดการศึกษาไว้ 4 ประการ คือ

1. เมื่อมีการจัดตั้งสถานศึกษาขึ้นใหม่ หรือมีการถ่ายโอนสถานศึกษาแล้ว หากสถานศึกษาหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายแห่ง มีอาณาเขตติดต่อกันและมีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดบริการทางการศึกษา หรือประชาชนในท้องถิ่นได้รับการบริการทางการศึกษาร่วมกัน จะต้องจัดให้มีคณะกรรมการที่รับผิดชอบ ดูแล กำกับ ติดตามงานทางด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกันขึ้น เพื่อประสานนโยบายสนับสนุน ส่งเสริมและกำกับดูแลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นๆ

2. ในกรณีที่ภาระงานทางการศึกษาเพื่อมากขึ้น หรือมีการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายแห่งหลายระดับการศึกษา อาจดำเนินการร่วมกันในรูปของสหการขึ้นเพื่อรับผิดชอบดูแลบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเหล่านั้นเป็นการเฉพาะได้ ซึ่งสหการนี้ควรมีขอบเขตความรับผิดชอบในด้านพื้นที่เท่ากับหรือใกล้เคียงกับเขตพื้นที่การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมให้มากที่สุด เพื่อให้เกิดการประสานงาน และความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพระหว่างการจัดการศึกษาของกระทรวงการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมกับการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. กรณีมีการจัดตั้งองค์กรร่วมเพื่อบริหารจัดการการศึกษาในรูปสหการ หากมีองค์กรบริหารส่วนจังหวัดเข้าร่วมในสหการดังกล่าวด้วย จะต้องมีการจัดตั้งคณะกรรมการภายในขององค์กรร่วมในรูปสหการที่สัมพันธ์กับเขตพื้นที่ เพื่อให้มีการประสานสนับสนุนการบริหารจัดการศึกษาระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับกระทรวงการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

4. กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งสถานศึกษาขึ้นใหม่ ไม่ว่าจะเคยจัดการศึกษาในระดับนั้นมาก่อน หรือไม่เคยจัดในระดับมาก่อน ทั้งการศึกษาในระบบและนอกระบบ จะต้องคำนึงถึงผลกระทบต่อจัดการศึกษาของเอกชน โดยต้องรับฟังความคิดเห็นของเอกชนที่จัดการศึกษา อยู่ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนประกอบการพิจารณาตัดสินใจจัดตั้งสถานศึกษาขึ้นใหม่ด้วย

จากสาระสำคัญในแผนกระจายอำนาจทางการศึกษาไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถสรุปได้ว่า รัฐพยายามที่จะเปิดโอกาสให้ท้องถิ่นในการจัดการศึกษา ถ้าหากท้องถิ่นมีความพร้อมในทุกด้าน โดยรัฐจะเป็นหน่วยสนับสนุน ส่งเสริมให้การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพ ประสิทธิภาพในมาตรฐานเดียวกันกับการจัดการศึกษาของกระทรวงการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

จากแนวคิดการกระจายอำนาจทางการศึกษาทำให้เห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เข้ามามีบทบาทมากขึ้นในส่วนของการบริหาร ดังนั้น ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลจึงเป็นส่วนหนึ่งที่เกิดจากการกระจายอำนาจทางการศึกษาสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งต้องศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบลรวมถึงรูปแบบและอำนาจหน้าที่ ขอบเขตอันเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐมที่จะได้กล่าวต่อไป

### 3. แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบลและแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

#### 3.1 แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล

##### 3.1.1 ความหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล คือ หน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นมีฐานะเป็นนิติบุคคล และราชการส่วนท้องถิ่นจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2538 พระราชบัญญัติฉบับนี้ได้ส่งผลให้มีการกระจายอำนาจสู่องค์กรประชาชนในระดับตำบลอย่างมาก โดยได้ยกฐานะสภาตำบลซึ่งมีรายได้ตามเกณฑ์ คือ รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาแล้วติดต่อกัน 3 ปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท ซึ่งกล่าวได้ว่าการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลนี้เป็นผลผลิตหนึ่งของกระแสสังคมที่ต้องการจะปฏิรูปการเมือง ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลจึงเป็นมิติหนึ่งของความพยายามในการปฏิรูปการเมืองโดยการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น

##### 3.1.2 โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งมีโครงสร้างเป็นไปตามบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญ โดยโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 ประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งมีสมาชิกสภามาจากการเลือกตั้งของประชาชน และ

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งมาจากการเลือกตั้งของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแยกจากสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### 1. สภาองค์การบริหารส่วนตำบล

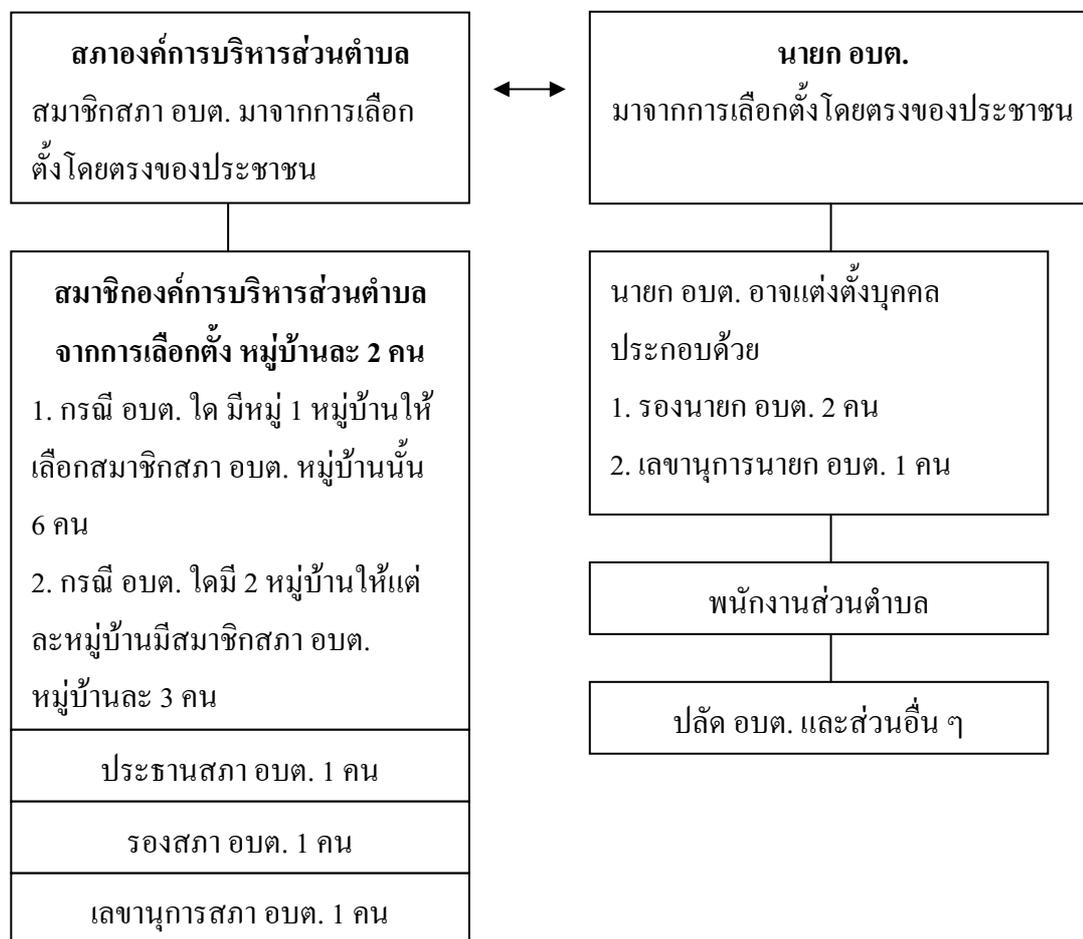
สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมาจากการเลือกตั้ง หมู่บ้านละ 2 คน ในกรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลใดมี 1 หมู่บ้านให้หมู่บ้านนั้นเลือกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 6 คน และในกรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลมี 2 หมู่บ้านให้องค์การบริหารส่วนตำบลนั้นมีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่บ้านละ 3 คน สภาองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีวาระ 4 ปี นับตั้งแต่วันเลือกตั้ง

สภาองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คนและรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน ซึ่งเลือกจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วให้นายอำเภอแต่งตั้งประธานและรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยที่ประธานสภาและรองประธานสภาดำรงตำแหน่งจนครบอายุของสมาชิกหรือมีการยุบสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

#### 2. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแต่งตั้งผู้ช่วยดำเนินการได้ โดยสามารถแต่งตั้งบุคคลที่ไม่ใช่สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้ 2 คน เป็นเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้ 1 คน และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีวาระการดำรงตำแหน่ง 4 ปี และสามารถดำรงตำแหน่งติดต่อกันไม่เกิน 2 วาระ จะดำรงตำแหน่งได้อีกครั้ง เมื่อพ้นระยะเวลา 4 ปี นับตั้งแต่วันที่พ้นจากตำแหน่ง แม้ดำรงตำแหน่งไม่ครบระยะเวลา 4 ปี ก็ให้นับเป็น 1 วาระ

## โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล



ที่มา : พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546)

แผนภูมิที่ 1 แสดงโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

### 3.1.3 ส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฝ่ายประจำ)

การแบ่งส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ขึ้นอยู่กับระดับชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งกระทรวงมหาดไทยได้กำหนดขึ้นเพื่อเหมาะสมกับภารกิจ โดยแบ่งส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ออกอย่างน้อย 3 ส่วน ได้แก่

1. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งจะต้องมีตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

2. ส่วนการคลัง ซึ่งจะต้องมีหัวหน้าส่วนการคลังหรือเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี

3. ส่วนโยธา ซึ่งจะต้องมีหัวหน้าส่วนโยธาหรือนายช่างโยธาส่วนราชการภายใน องค์การบริหารส่วนตำบล มีพนักงานส่วนตำบล คือบุคลากรหลักที่ทำงานในห้องปฏิบัติการส่วน ตำบล ถือเป็นข้าราชการประจำขององค์การบริหารส่วนตำบล จัดเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นคล้าย พนักงานเทศบาล นอกจากนั้นจะมีลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของระเบียบกระทรวงมหาดไทยที่เกี่ยวข้องในการมีลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

### 3.1.4 อำนาจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 5 พ.ศ.2546 กำหนดไว้ในมาตรา 67 ดังต่อไปนี้ (โกวิทย์ พวงงาม, 2548 : 1-26)

1. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
2. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
3. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
4. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
5. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
6. ส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
7. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
8. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ ท้องถิ่น
9. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือ บุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

ในขณะที่ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ได้กำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ตามมาตรา 16 ดังนี้

1. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นตนเอง
2. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
3. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

4. การสาธารณสุขปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
5. การสาธารณสุขการ
6. การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
7. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
8. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
9. การจัดการศึกษา
10. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
11. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
12. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
13. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
14. การส่งเสริมกีฬา
15. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
16. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
17. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
18. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
19. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
20. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
21. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
22. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
23. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
24. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
25. การผังเมือง
26. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
27. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
28. การควบคุมอาคาร
29. การป้องกันและการบรรเทาสาธารณภัย
30. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

31. กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

### 3.1.5 ข้อมูลองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม

#### การเมืองการปกครอง

#### เขตการปกครอง

จังหวัดนครปฐม แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 7 อำเภอ 106 ตำบล 930 หมู่บ้าน สำหรับการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาลนคร 1 แห่ง เทศบาลเมือง 3 แห่ง เทศบาลตำบล 15 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 97 แห่ง (ขนาดกลาง 66 แห่ง และขนาดเล็ก 31 แห่ง) และมีชุมชน 213 แห่ง (ที่ทำการปกครองจังหวัดนครปฐม พ.ศ.2551)

ตารางที่ 1 การแบ่งเขตการปกครอง

อำเภอ	ปีที่ตั้ง (พ.ศ.)	พื้นที่ (ตร.ม)		จำนวน ตำบล	จำนวน หมู่บ้าน	จำนวน เทศบาล นคร	จำนวน เทศบาล เมือง	จำนวน เทศบาล ตำบล	จำนวน อบต.	จำนวน ชุมชน	ระยะทาง ห่างจาก จังหวัด (กม.)
		รวม	ร้อยละ								
เมืองนครปฐม	2439	417,440	19.3	25	214	1	-	3	24	108	2
สามพราน	2439	249,347	11.5	16	137	-	3	2	12	29	21
นครชัยศรี	2452	284,031	13.1	24	108	-	-	2	23	11	14
บางเลน	2439	588,836	27.1	15	180	-	-	4	15	23	48
กำแพงแสน	2449	405,019	18.7	15	204	-	-	1	15	16	26
ดอนตูม	2512	171,354	7.9	8	69	-	-	1	6	18	31
พุทธมณฑล	2539	52,300	2.4	3	18	-	-	2	2	8	33
<b>รวม</b>		<b>2,168,327</b>	<b>100</b>	<b>106</b>	<b>930</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>97</b>	<b>213</b>	<b>-</b>

ตารางที่ 2 บัญชีสรุปการจัดแบ่งขนาดของ อบต. ในเขตจังหวัดนครปฐม

อำเภอ	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	รวม
เมืองนครปฐม	-	16	8	24
สามพราน	-	12	-	12
นครชัยศรี	-	17	6	23
บางเลน	-	8	7	15
กำแพงแสน	-	8	7	15
ดอนตูม	-	4	2	6
พุทธมณฑล	-	1	1	2
<b>รวม</b>	<b>-</b>	<b>66</b>	<b>31</b>	<b>97</b>

### ประชากร

จังหวัดนครปฐม มีครัวเรือนทั้งสิ้น 293,401 ครัวเรือน ประชากรรวมทั้งสิ้น 830,970 คน แยกเป็นชาย 401,245 คน หญิง 429,725 คน อำเภอที่มีประชากรมากที่สุด ได้แก่ อำเภอเมืองนครปฐม อำเภอที่มีประชากรน้อยที่สุด คือ อำเภอพุทธมณฑล (ข้อมูล : กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ณ เดือนธันวาคม 2550)

### ข้อมูลด้านการศึกษาของจังหวัดนครปฐม

#### การศึกษา

มีสถานศึกษาทุกสังกัดจำนวนทั้งสิ้น 286 แห่ง (เฉพาะ โรงเรียนรัฐบาล) จำแนกเขตพื้นที่ ความรับผิดชอบออกเป็น 2 เขต ได้แก่

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1 : รับผิดชอบอำเภอเมืองนครปฐม  
อำเภอกำแพงแสน และอำเภอดอนตูม
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 : รับผิดชอบอำเภอนครชัยศรี  
อำเภอสามพราน อำเภอบางเลน  
และอำเภอพุทธมณฑล

ตารางที่ 3 จำนวนสถานศึกษา ครู นักเรียน และห้องเรียนในจังหวัดนครปฐม จำแนกตามระดับการศึกษา ประจำปี 2550

สพท.นฐ.	นักเรียนระดับ						จำนวน ครู	จำนวน ห้องเรียน	จำนวน โรงเรียน
	ก่อนประถม	ประถม	ม.ต้น	ม.ปลาย	ปวช.	รวม			
เขต 1	8,010	29,079	17,658	8,778	-	63,525	2,761	2,121	142
เขต 2	12,354	41,518	19,040	5,855	668	79,435	2,380	1,946	144
รวม	20,364	70,597	36,698	14,633	668	142,960	5,141	4,067	286

1. มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โรงเรียนนายร้อยตำรวจสามพราน วิทยาลัยแสงธรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม มหาวิทยาลัยคริสเตียน และมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศชาลิต

2. สังกัดมหาวิทยาลัยสงฆ์ ได้แก่ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัยในพระบรมราชูปถัมภ์ มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย และวิทยาเขตบาฬีศึกษาพุทธโฆส

3. สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ได้แก่ ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด 1 แห่ง และศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน 7 แห่งในทุกอำเภอ

จากแนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบลที่แสดงให้เห็นถึงความเป็นมาและอำนาจหน้าที่ โดยการจัดการศึกษาเป็นหน้าที่หนึ่งขององค์การบริหารส่วนตำบลและศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ขององค์กรด้วย โดยปัจจุบันการศึกษาได้กระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น จึงต้องศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

### 3.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ปัจจุบันแนวคิดของการกระจายอำนาจในการบริหารรัฐกิจของรัฐบาลกลางจะต้องมุ่งเน้นการกระจายอำนาจไปยังท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการมากขึ้น ส่วนกลางเป็นเพียงผู้กำหนดนโยบายในภาพรวมเป็นสำคัญ รวมทั้งแนวความคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาของชาติ ทั้งนี้ ได้มีกฎหมายกำหนดให้รัฐต้องกระจายอำนาจแก่ท้องถิ่นด้วยกันหลายฉบับ ดังจะได้สรุปในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่น ดังนี้

#### 3.2.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550

กำหนดบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่นและการจัดการศึกษา ดังนี้

มาตรา 43 บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ หรือผู้อยู่ในสภาวะยากลำบาก ต้องได้รับการสนับสนุนจากรัฐ เพื่อให้ได้รับการศึกษาโดยทัดเทียมกับบุคคลอื่น การจัดการศึกษาอบรมขององค์กรวิชาชีพหรือเอกชน การศึกษาทางเลือกของประชาชน การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ย่อมได้รับความคุ้มครองและส่งเสริมจากรัฐ

มาตรา 77 (3) รัฐต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึงตนเองและตัดสินใจในกิจการท้องถิ่นได้เอง

มาตรา 280 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีหน้าที่บำรุงรักษาศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีสิทธิที่จะจัดการศึกษาอบรมและฝึกอาชีพ ตามความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่นนั้น และเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรมของรัฐ โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับมาตรฐานและระบบการศึกษาของชาติ

### 3.2.2 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

มาตรา 16 ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

- (6) การส่งเสริม การฝึกและการประกอบอาชีพ
- (9) การจัดการศึกษา
- (10) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(11) การบำรุงรักษาสีลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(14) การส่งเสริมกีฬา

(19) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

มาตรา 17 ภายใต้บังคับมาตรา 16 ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

(1) การจัดแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเองและประสานแผนพัฒนาจังหวัด ตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(6) การจัดการศึกษา

(18) การส่งเสริมกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(20) การจัดให้มีพิพิธภัณฑสถานและหอจดหมายเหตุ

(27) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

มาตรา 23 เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบล อาจมีรายได้จากภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และเงินรายได้ ดังต่อไปนี้

(9) ภาษีเพื่อการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ

มาตรา 28 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอาจมีรายรับดังต่อไปนี้

(6) เงินอุดหนุนจากรัฐบาล ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

มาตรา 30 แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ดำเนินการ ดังนี้

(1) ให้ดำเนินการถ่ายโอนภารกิจทำให้บริการสาธารณะที่รัฐดำเนินการอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายในระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้

1. ภารกิจที่เป็นการดำเนินการเข้าซ้อนระหว่างรัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือภารกิจที่รัฐจัดให้บริการในเขตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ดำเนินการให้เสร็จสิ้น

(4) กำหนดการจัดสรรภาษีและอากร เงินอุดหนุนและรายได้อื่นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ของท้องถิ่นอย่างเหมาะสม (ตามระยะเวลาที่กำหนด)

(5) การจัดตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริการสาธารณะในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้รัฐจัดสรรเงินอุดหนุนให้เป็นไปตามความจำเป็นและความต้องการของท้องถิ่น

### 3.2.3 พระราชบัญญัติเฉพาะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 5 พ.ศ.2546)

มาตรา 66 องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

มาตรา 67 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

(5) ส่วนส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

(6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(8) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย

มาตรา 68 ภายใต้บังคับกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล อาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

(4) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

(7) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

มาตรา 82 องค์การบริหารส่วนตำบลอาจมีรายได้ ดังนี้

(6) รายได้อื่นตามที่รัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐจัดสรรให้

(7) เงินอุดหนุนจากรัฐบาล

### 3.2.4 มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 16 มีนาคม 2542

มติคณะรัฐมนตรีเห็นชอบ สารสำคัญของนโยบายและแผนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ตามที่สำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติเสนอในมาตรการที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่น ดังนี้

มาตรการที่ 3 รัฐสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมรับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ตามที่กำหนดไว้ในบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 มาตรา 43 และมาตรา 289

มาตรการที่ 4 กำหนดบทบาทของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการศึกษา ทั้งนี้ สำนักงานประมาณมีความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี โดยให้กระทรวงศึกษาธิการร่วมกับกระทรวงมหาดไทย และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องจัดทำยุทธศาสตร์ย่อยการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาของท้องถิ่น กรุงเทพมหานคร และเอกชน สำหรับกรอบการแบ่งภาระความรับผิดชอบ การจัดการศึกษาของท้องถิ่น ปัจจุบันจัดการศึกษาตามนโยบายการกระจายอำนาจของรัฐบาล ยึดหลักการที่สำคัญ คือ

1. หลักการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาท้องถิ่น ซึ่งแต่เดิมได้รวมอำนาจไว้ในราชการส่วนกลางให้ไปอยู่กับราชการท้องถิ่น

2. หลักการมอบภาระหน้าที่ในการจัดการศึกษาท้องถิ่น ให้อยู่ในความรับผิดชอบของท้องถิ่นและประชาชน ดังที่พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวได้ทรงวางรากฐานการประถมศึกษาไว้แต่เดิมและเช่นที่นานอารยประเทศจัดทำอยู่

3. หลักการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาท้องถิ่น รัฐบาลจะเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องก็เฉพาะในสิ่งที่ท้องถิ่นและประชาชนยังช่วยตัวเองไม่ได้

จากหลักการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กล่าวข้างต้น กระทรวงมหาดไทยได้กำหนดเกณฑ์ที่จะให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำไปเป็นกรอบแนวทางจัดการศึกษาตามศักยภาพ เป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความพร้อม ระดับที่ 1 ความพร้อมสูง ดำเนินการ ดังนี้

1.1 จัดการศึกษาก่อนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (อนุบาล/ปฐมวัย)

1.2 จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี

1.3 จัดการส่งเสริมอาชีพ

1.4 จัดการศึกษานอกระบบ

1.5 จัดกิจกรรมเด็กเยาวชน

1.6 บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความพร้อม ระดับที่ 2 ความพร้อมปานกลาง ดำเนินการ ดังนี้

2.1 จัดการศึกษาก่อนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (อนุบาล/ปฐมวัย)

2.2 จัดการส่งเสริมอาชีพ

2.3 จัดการศึกษานอกระบบ

2.4 จัดกิจกรรมเด็กเยาวชน

2.5 บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความพร้อม ระดับที่ 3 ความพร้อมต่ำ ดำเนินการ

ดังนี้

3.1 จัดการส่งเสริมอาชีพ

3.2 จัดการศึกษานอกระบบ

3.3 จัดกิจกรรมเด็กและเยาวชน

3.4 บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

3.5 ร่วมสนับสนุนการจัดการศึกษากับสถานศึกษาในการกำกับของรัฐ

กล่าวโดยสรุป การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรจะต้องดำเนินการเพื่อให้ประชาชนของท้องถิ่นได้รับการศึกษาอบรมตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช 2542 และพระราชบัญญัติเฉพาะของท้องถิ่นกำหนด ให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ท้องถิ่นจะต้องจัดการศึกษาแก่ประชาชนให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนดตามความพร้อมและความต้องการของประชาชน เฉพาะอย่างยิ่งการจัดการศึกษาก่อนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (อนุบาล/ปฐมวัย) ที่รัฐบาลกำหนดจะถ่ายโอนการจัดการศึกษาระดับนี้ให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีจำนวนมากที่สุด อยู่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด คือ องค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องเตรียมความพร้อมและพัฒนาความพร้อมในทุกด้าน เพื่อเตรียมรับการถ่ายโอนภารกิจด้านการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา (อนุบาล/ปฐมวัย) ตามหลักเกณฑ์ระดับความพร้อมที่บัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรองรับภารกิจด้านการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สนองตอบความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองให้สมดังที่รัฐบาลมุ่งหวังต่อไป

**3.2.5 แนวนโยบายการจัดการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระยะ 15 ปี (พ.ศ. 2545 – 2559)**

แนวนโยบายการจัดการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระยะ 15 ปี (พ.ศ.2545 – 2559) กระทรวงมหาดไทยได้เสนอนคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติเพื่อพิจารณาให้ความเห็นเพิ่มเติมในการประชุม ครั้งที่ 9/2543 โดยกระทรวงมหาดไทยได้นำประเด็นความเห็นของที่ประชุมมา

ปรับปรุงเพิ่มเติมในแนวนโยบายและนำเสนอคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ในการประชุมครั้งที่ 1/2544

### วิสัยทัศน์

จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและศักยภาพคนในท้องถิ่นให้มีคุณลักษณะที่สามารถบูรณาการวิถีชีวิตให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการของสังคม และประเทศชาติ ตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น

### ภารกิจจัดการศึกษาท้องถิ่น

1. การจัดการศึกษาปฐมวัย เป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาความพร้อมแก่เด็กตั้งแต่แรกเกิดก่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อให้เด็กปฐมวัยได้รับการพัฒนาทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เต็มตามศักยภาพ และมีความพร้อมในการเข้ารับการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนา และวางรากฐานชีวิต การเตรียมความพร้อมของเด็ก ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ บุคลิกภาพและสังคม ให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ความสามารถขั้นพื้นฐาน รวมทั้งให้สามารถค้นพบความต้องการ ความสนใจ ความถนัดของตนเอง ด้านวิชาการ วิชาชีพ ความสามารถในการประกอบอาชีพ และทักษะทางสังคม โดยนักเรียนมีความรู้คู่คุณธรรมและมีความสำนึกในความเป็นไทย

3. การจัดบริการให้ความรู้ด้านอาชีพ เป็นการจัดบริการและส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาความรู้ ทักษะในการประกอบอาชีพแก่ประชาชน รวมทั้งการรวมกลุ่มผู้ประกอบการเพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน

4. การจัดการส่งเสริมกีฬา นันทนาการ และกิจกรรมเด็กเยาวชน เป็นการจัดการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานด้านการศึกษา นันทนาการ กิจกรรมเด็กและเยาวชน แก่เด็กและเยาวชนประชาชนทั่วไปอย่างหลากหลาย

5. การดำเนินงานด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นการดำเนินงานด้านกิจกรรมส่งเสริม สนับสนุน อนุรักษ์ ศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยเฉพาะกิจกรรมที่เน้นเอกลักษณ์ความเป็นไทยและท้องถิ่น

### วัตถุประสงค์การจัดการศึกษาท้องถิ่น

1. เพื่อให้เด็กปฐมวัยได้รับการส่งเสริมพัฒนาการและเตรียมความพร้อมทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญา ให้มีความพร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. เพื่อให้เด็กที่มีอายุอยู่ในเกณฑ์การศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนในเขตความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นได้รับการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานครบตามหลักสูตรอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน

3. เพื่อพัฒนาการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามมาตรฐานที่รัฐกำหนด และตรงตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น โดยมุ่งพัฒนาให้เกิดความสมดุลทั้งทางด้านปัญญา จิตใจ ร่างกาย สังคม ระดับความคิด ค่านิยม พฤติกรรม ซึ่งเน้นวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีความหลากหลายและให้ผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. เพื่อให้การจัดการศึกษาของท้องถิ่น ดำเนินการตามความต้องการและคำนึงถึงการมีส่วนร่วมการสนับสนุนของบุคคล ครอบครัว ชุมชน เอกชน องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและประชาชนในท้องถิ่น ในการจัดการศึกษาทุกระดับ ตามศักยภาพและความสามารถของท้องถิ่น

5. เพื่อส่งเสริมให้เด็กเยาวชนและประชาชนในท้องถิ่น ออกกำลังกายและฝึกฝนกีฬา ร่วมกิจกรรมนันทนาการ และกิจกรรมพัฒนาเยาวชน เพื่อพัฒนาให้เป็นคนที่มีคุณภาพ ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา จิตใจ และสังคม โดยมีความตระหนักในคุณค่าของการศึกษานันทนาการและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเด็กเยาวชนไปในแนวทางที่ถูกต้อง ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

6. เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนในการสร้างและพัฒนาอาชีพ เพื่อคุณภาพชีวิต โดยเฉพาะในกลุ่มผู้ขาดโอกาส ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการทุพพลภาพ ซึ่งเป็นการส่งเสริมสนับสนุนการประกอบอาชีพให้มีงานทำไม่เป็นภาระสังคม

7. เพื่อบำรุงการศาสนาและอนุรักษ์ บำรุง รักษา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีความภาคภูมิใจในเอกลักษณ์ความเป็นไทย

#### **แนวนโยบายการจัดการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (พ.ศ.2545 – 2559)**

##### **1. นโยบายด้านความเสมอภาคของโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

เร่งรัดจัดการศึกษาให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการเข้ารับบริการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่าสิบสองปี ให้ได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นในท้องถิ่น มีสิทธิและมีส่วนร่วมในการจัดการ

##### **2. นโยบายด้านการจัดการศึกษาปฐมวัย**

จัดการศึกษาให้เด็กปฐมวัยได้เข้ารับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ

สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นในท้องถิ่น มีสิทธิและส่วนร่วมในการจัดการศึกษาปฐมวัย

### 3. นโยบายด้านคุณภาพมาตรฐานการศึกษา

พัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน และจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับ และประเภทการศึกษา

### 4. นโยบายด้านระบบการบริหารและการจัดการศึกษา

จัดระบบบริหารและการจัดการทางการศึกษาให้สอดคล้องกับระบบการจัดการศึกษาของชาติอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยมีเอกภาพในเชิงนโยบาย มีความหลากหลายในการปฏิบัติ อีกทั้งมีความพร้อมในการดำเนินการจัดการศึกษา และส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาท้องถิ่น การกำหนดนโยบายและแผนการจัดการศึกษาให้คำนึงถึงผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของเอกชนหรือรับฟังความคิดเห็นของเอกชนและประชาชนประกอบการพิจารณาด้วย

### 5. นโยบายด้านครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

วางแผนงานบุคคลเพื่อใช้ในการประสานข้อมูลและเป็นข้อมูลในการนำเสนอพิจารณาสรรหาบุคลากร พร้อมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีคุณภาพ และมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยมีสิทธิประโยชน์สวัสดิการค่าตอบแทนเพียงพอและเหมาะสมกับคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพชั้นสูง

### 6. นโยบายด้านหลักสูตร

ให้สถานศึกษาจัดทำรายละเอียด สาระหลักสูตรแกนกลาง และสาระหลักสูตรท้องถิ่น ที่เน้นความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมแต่ละระดับการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย โดยให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองดีของสังคม และของชาติ โดยคำนึงถึงความเป็นมาทางประวัติศาสตร์

### 7. นโยบายด้านกระบวนการเรียนรู้

จัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทุกคนมีจิตสำนึกในความเป็นไทยสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้โดยถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุดในการจัดการศึกษา เพื่อต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติเต็มตามศักยภาพ เป็นการเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิต และส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา

## 8. นโยบายด้านทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

ระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ทั้งด้านงบประมาณ การเงิน ทรัพยากรสินในประเทศจากรัฐ บุคคล องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา มาใช้จัดการศึกษาและจัดสรรงบประมาณให้กับการศึกษาในฐานที่มีความสำคัญสูงสุดต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

## 9. นโยบายด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

### 10. นโยบายด้านการส่งเสริมกีฬา นันทนาการและกิจกรรมเด็กเยาวชน

ส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินงานด้านกีฬา นันทนาการ กิจกรรมเด็ก เยาวชน รวมทั้งแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบอย่างหลากหลาย เพียงพอและมีประสิทธิภาพ

### 11. นโยบายด้านการส่งเสริมอาชีพ

ส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ ให้มีการประกอบอาชีพอิสระที่ถูกต้องตามกฎหมาย จัดให้มีการรวมกลุ่มอาชีพ ภูมิปัญญาท้องถิ่น สนับสนุนการระดมทุนและการจัดการ นำวิทยาการต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงการประกอบอาชีพ การจัดการด้านการตลาดให้ได้มาตรฐาน และความเหมาะสมตามสภาพท้องถิ่น

### 12. นโยบายด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

บำรุงรักษา ส่งเสริมและอนุรักษ์สถาบันศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้เกิดสังคมภูมิปัญญาแห่งการเรียนรู้ และสังคมที่เอื้ออาทรต่อกัน สืบทอด วัฒนธรรม ความภาคภูมิใจในเอกลักษณ์ความเป็นไทยและท้องถิ่น

#### การนำแนวนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

เนื่องจากแนวนโยบายการจัดการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (พ.ศ.2545 - 2559) ที่จัดทำขึ้น เป็นการจัดทำภายใต้กรอบแห่งบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งรวมทั้งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และพระราชบัญญัติเฉพาะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภทเพื่อให้ครอบคลุมภารกิจทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ภายใต้ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกระทรวงมหาดไทยได้เสนอแนะยุทธศาสตร์การนำแนวนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

#### 1. แนวทางการดำเนินการจัดการศึกษา

เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใหญ่ มีความแตกต่างกันทั้งในด้านความพร้อม และตามศักยภาพ เมื่อพิจารณาแนวทางการดำเนินงานรับผิดชอบการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นไปตามรัฐธรรมนูญตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนท้องถิ่น สามารถดำเนินการได้ 2 แนว คือ

1.1 การดำเนินการจัดการศึกษาเอง โดยดำเนินการได้ 2 กรณี คือ

1.1.1 ดำเนินการจัดตั้งสถานศึกษาขึ้นเองภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.1.2 ดำเนินการรับถ่ายโอนภารกิจจัดการศึกษาที่รัฐจะถ่ายโอนกิจการจัดการศึกษาของรัฐให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้บริหารจัดการศึกษา

สำหรับการดำเนินการทั้ง 2 กรณี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องผ่านการประเมินความพร้อมที่กระทรวงการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กำหนดและมีหน้าที่ต้องดำเนินการช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความสามารถจัดการศึกษาได้ตามมาตรฐานที่กำหนด

1.2 การดำเนินการโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการมีส่วนร่วมเป็นการดำเนินการโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของรัฐ โดยให้มีการส่งเสริมสนับสนุน งบประมาณ วัสดุครุภัณฑ์ อุปกรณ์ทางการศึกษา ทรัพย์สินอื่นๆ รวมทั้งการเสนอแนะ แนะนำ และร่วมพัฒนาการศึกษา

## 2. การพิจารณาความพร้อมในการจัดการศึกษา

พิจารณาจากลักษณะ และการแบ่งกลุ่มขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

2.1 ลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.1.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดการศึกษาอยู่แล้ว ดำเนินการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 โดยเฉพาะการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่ประชาชนในความรับผิดชอบของท้องถิ่นอย่างทั่วถึง ตามความต้องการของประชาชน

2.1.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ยังไม่ได้จัดการศึกษา ดำเนินการจัดให้บริการทางการศึกษาแก่ประชาชนในความรับผิดชอบของท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พระราชบัญญัติการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามความเหมาะสม ความพร้อมและความต้องการของท้องถิ่น

ทั้งนี้ภายใต้การประเมินความพร้อมตามเกณฑ์ที่กระทรวงการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมกำหนด

2.2 การแบ่งกลุ่มขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการกำหนดกรอบภารกิจจัดการศึกษาแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม

2.2.1 กลุ่มความพร้อมสูง ควรดำเนินการกิจ

1. การศึกษาก่อนการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. การศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. การส่งเสริมอาชีพ/การศึกษานอกระบบ
4. กิจกรรมเด็ก เยาวชน การกีฬา นันทนาการ
5. บำรุงรักษาศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น

#### 2.2.2 กลุ่มความพร้อมปานกลาง ควรดำเนินการกิจ

1. การศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. การส่งเสริมอาชีพ/การศึกษานอกระบบ
3. กิจกรรมเด็ก เยาวชน การกีฬา นันทนาการ
4. บำรุงรักษาศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น

#### 2.2.3 กลุ่มความพร้อมต่ำ ควรดำเนินการกิจ

1. การส่งเสริมอาชีพ / การศึกษานอกระบบ
2. กิจกรรมเด็ก เยาวชน การกีฬา นันทนาการ
3. บำรุงรักษาศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น
4. ร่วมในการจัดการศึกษาของรัฐ

### 3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะจัดการศึกษาโดยพิจารณาจาก

- 3.1 ความต้องการและข้อคิดเห็นของประชาชนในท้องถิ่น
- 3.2 ความคิดเห็นของสภาท้องถิ่น
- 3.3 ข้อมูล ข้อเท็จจริง (จำนวนโรงเรียน จำนวนเด็ก สภาพที่ตั้ง ฯลฯ)
- 3.4 ข้อคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาที่จะโอน
- 3.5 ศักยภาพของท้องถิ่น (คน เงิน วัสดุ การจัดการ)

คน ได้แก่ ศักยภาพในการบริหารการศึกษาของนักบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และอัตรากำลังบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เงิน ได้แก่ รายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เพิ่มขึ้น จะเพิ่มขึ้น และได้รับอุดหนุนจากรัฐเพิ่มขึ้นตลอดจนได้รับการสนับสนุนจากองค์กรต่างๆ

วัสดุ ได้แก่ ความต้องการทางด้านวัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ ฯ มีที่ที่จะรับโอน ที่จะมีให้ ให้เป็น ให้เกิด ที่จะขอสนับสนุน

การจัดการ ได้แก่ ศักยภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ความรู้ ความสนใจ ความสามารถ วิสัยทัศน์ ต่อการจัดการศึกษา และการจัดโครงสร้างการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

#### 4. การใช้แผนเป็นเครื่องมือในการพัฒนา

เมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณาระดับความพร้อมและศักยภาพแล้ว จะนำแผนนโยบายตามกรอบภารกิจซึ่งสอดคล้องกับระดับความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และหรือแผนปฏิบัติการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยยึดหลักเกณฑ์ดำเนินการ ดังนี้

4.1 กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน ครอบคลุมภารกิจตามกฎหมาย ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายและพื้นที่อย่างทั่วถึง

4.2 ประชาชนมีส่วนร่วมกำหนดความต้องการ ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการและร่วมติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแผน

4.3 ใช้แผนเป็นแนวทางในการบริหารกิจการและสนองตอบปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างเป็นรูปธรรม

4.4 การกำหนดกิจกรรมโครงการในแผน ต้องมุ่งหลักความเป็นไปได้และประโยชน์สูงสุดที่ประชาชนในท้องถิ่นจะได้รับ

#### 5. การประชาสัมพันธ์ สร้างความเข้าใจแก่ผู้เกี่ยวข้อง

ใช้สื่อและวิธีการทุกรูปแบบที่จะชี้แจงให้ประชาชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้ององค์กรเอกชน ให้รู้จักและเข้าใจเกี่ยวกับแนวทาง และแผนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการพัฒนาการศึกษา ศาสนา และศิลปวัฒนธรรม เพื่อนำไปสู่ความร่วมมือจากทุกฝ่าย

#### 6. การระดมทรัพยากรและความร่วมมือจากทุกฝ่าย

สร้างความตระหนักในความเป็นส่วนหนึ่งของสังคมให้แก่กลไกทางสังคมทุกส่วน ทั้งกลุ่มประชาชน ภาครัฐ เอกชน เพื่อให้มีส่วนร่วมในการดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นทุกรูปแบบการสนับสนุนกำลังใจ กำลังทรัพย์ ตลอดจนความคิดเห็นหรือการติดตามตรวจสอบเพื่อให้กิจกรรมต่างๆ บังเกิดผลดีเป็นรูปธรรม

#### 7. การเตรียมความพร้อมในการรับผิดชอบจัดการศึกษา

ปรับโครงสร้างการบริหาร กิจกรรม การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ตลอดจนสร้างองค์ความรู้ กรอบความคิด และพัฒนาเทคนิคการบริหารจัดการศึกษาให้บุคลากรของท้องถิ่นสามารถจัดการศึกษาได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน ตลอดจนจัดระบบนิเทศประเมินผลการดำเนินงานอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิผล

### 3.2.6 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : บทบาทการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 20 สิงหาคม 2542 มีสาระสำคัญ 9 หมวด 1 บทเฉพาะกาลรวม 78 มาตรา มีส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สำคัญ คือ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542

#### หมวด 4 แนวการจัดการศึกษา

มาตรา 29 ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาระหว่างชุมชน

#### หมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษา

ส่วนที่ 2 การบริหารและการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มาตรา 41 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น

มาตรา 42 ให้กระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีหน้าที่ในการประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและได้มาตรฐานการศึกษา รวมทั้งการเสนอแนะการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

นอกจากนี้ยังมีมาตราอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ดังต่อไปนี้

มาตรา 8 (2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ดังต่อไปนี้

มาตรา 9 (3) มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(4) ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา

(5) การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น

มาตรา 14 บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ซึ่งสนับสนุนหรือจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีสิทธิประโยชน์ตามควรแก่กรณี ดังนี้

(1) การสนับสนุนจากรัฐให้มีความรู้ความสามารถในการอบรมเลี้ยงดูบุคคลซึ่งอยู่ในความดูแลรับผิดชอบ

(2) เงินอุดหนุนจากรัฐสำหรับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามที่กฎหมายกำหนด

(3) การลดหย่อนหรือยกเว้นภาษีสำหรับค่าใช้จ่ายการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด

มาตรา 15 การจัดการศึกษามีสามรูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

(1) การศึกษาในระบบ เป็นการศึกษาที่กำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน

(2) การศึกษานอกระบบ เป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม

(3) การศึกษาตามอัธยาศัย เป็นการศึกษาที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อมและโอกาสโดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ หรือแหล่งความรู้อื่นๆ

สถานศึกษาอาจจัดการศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือทั้งสามรูปแบบก็ได้ ให้มีการเทียบโอนผลการเรียนที่ผู้เรียนสะสมไว้ในระหว่างรูปแบบเดียวกัน หรือต่างรูปแบบได้ ไม่ว่าจะเป็นผลการเรียนจากสถานศึกษาเดียวกันหรือไม่ก็ตาม รวมทั้งจากการเรียนรู้นอกระบบตามอัธยาศัย การฝึกอาชีพ หรือจากประสบการณ์การทำงาน

มาตรา 16 การศึกษาในระบบมีสองระดับ คือ การศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาระดับอุดมศึกษา การศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย การศึกษาซึ่งจัดไม่น้อยกว่าสิบสองปี ก่อนระดับอุดมศึกษาการแบ่งระดับและประเภทของการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 38 ส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนในพื้นที่การศึกษา ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน องค์กร

ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย

มาตรา 40 ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาของแต่ละสถานศึกษา เพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษาประกอบด้วยผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหาการเลือกประธานกรรมการและกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวงให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการ

มาตรา 47 ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก

มาตรา 58 ให้มีการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณ การเงินและทรัพย์สินทั้งจากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น และต่างประเทศ มาใช้จัดการศึกษา ดังนี้

(1) ให้รัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยอาจจัดเก็บภาษีเพื่อการศึกษาได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

(2) ให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยเป็นผู้จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา บริจาคทรัพย์สิน และทรัพยากรอื่นให้แก่สถานศึกษา และมีส่วนร่วมรับภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษาตามความเหมาะสมและความจำเป็น

ทั้งนี้ให้รัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งเสริมและให้แรงจูงใจในการระดมทรัพยากรดังกล่าว โดยการสนับสนุน การอุดหนุนและใช้มาตรการลดหย่อนหรือยกเว้นภาษีตามความเหมาะสมและความจำเป็น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

จะเห็นว่าการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้ให้ความสำคัญกับทุกหน่วยงานในชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการดำเนินการเพื่อให้ประชาชนของท้องถิ่น ได้รับการศึกษาตามที่ได้กำหนดไว้ ดังที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ หรือนโยบายต่างๆ ที่กำหนดขึ้น ซึ่งส่งผลต่อการดำเนินงานและศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยวัฒนธรรมองค์กรเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลต่อศักยภาพของการจัดการศึกษา ดังนั้นจึงต้องศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรดังที่จะได้กล่าวต่อไป

#### 4. แนวคิดเกี่ยวกับด้านองค์กร

##### 4.1 แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

###### 4.1.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

สจิ้น (Schein 1983 : 13 – 14) ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรว่าเป็นลักษณะ และวิธีการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของส่วนร่วมภายใต้สภาวะแวดล้อมที่กำหนดให้ ซึ่งลักษณะและวิถีทางการดำเนินงานดังกล่าวนี้ผู้ก่อตั้งองค์กรหรือผู้นำในองค์กรเป็นผู้กำหนด และรวบรวมขึ้นเป็นมาตรฐานหรือแบบแผนทางพฤติกรรมของสมาชิกด้วยวิธีการบังคับ หรือ โฆษณาชวนเชื่อให้ทุกคนยึดถือปฏิบัติโดยทั่วไป

มาร์ตินและเมเยอร์สัน (Martin and Meyerson 1988 : 93 -125) กล่าวว่า วัฒนธรรมของสังคมและองค์กรเป็นเพียงสิ่งที่สมาชิกในสังคมจำนวนหนึ่งเห็นพ้องต้องกัน องค์กรมักมีวัฒนธรรมองค์กรในหลายลักษณะดังต่อไปนี้ควบคู่กันไป

1. มีวัฒนธรรมหลักขององค์กร (Integration Perspective) ซึ่งหมายความว่า สมาชิกในองค์กรส่วนใหญ่หรือเกือบทุกคนเห็นพ้องต้องกันในเรื่องบางเรื่อง

2. มีวัฒนธรรมย่อยหลายวัฒนธรรม (Differentiation Perspective) หมายความว่า สมาชิกองค์กรมีความเห็นพ้องต้องกันภายในกลุ่ม ฝ่ายของตนในเรื่องต่างๆ เป็นส่วนใหญ่ แต่ต่างกลุ่มก็มีค่านิยม ความเชื่อส่วนใหญ่ต่างกัน

3. ไม่ปรากฏวัฒนธรรมองค์กรอย่างเด่นชัด (Ambiguity Perspective) หมายถึง สมาชิกองค์กรมีค่านิยม ความเชื่อตรงกันบ้าง แตกต่างกันบ้าง และไม่ชัดเจนจนยากที่จะสรุปเป็นแบบแผนที่แน่นอนได้ ถ้าจะมีความเห็นพ้องต้องกันก็จะเป็นบางเรื่องที่เกิดขึ้นในบางสถานการณ์เท่านั้น

สจิ้น (Schein 1992 : 12 -14) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นข้อสมมุติพื้นฐานและความเชื่อซึ่งมีอยู่ร่วมกันภายในจิตใจของพนักงาน ข้อสมมุติพื้นฐานและความเชื่อดังกล่าวเป็นสิ่งที่ฝังแน่นอยู่ในจิตใจส่วนลึกจนอยู่นอกเหนือความคิดคำนึง (Unconscious) วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่ผู้ก่อตั้งและผู้บริหารสามารถสร้างขึ้นมาแล้วควบคุมจัดการได้ตามความประสงค์

อัลเวสสัน (Alvesson 1993 : 62) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมของสมาชิกทุกคน หรือส่วนใหญ่ในองค์กรเห็นพ้องต้องกัน (Consensus)

روبบิน (Robbins 2003) ได้รวบรวมและเสนอความหมายว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ระบบของทุก ๆ อย่างที่ก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในแนวทางประพฤติปฏิบัติ และแนวทางการทำงานในองค์กรนั้น ๆ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541 : 311) ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า หมายถึง ข้อสมมติ ค่านิยม ประเพณี และพฤติกรรม ซึ่งกำหนดการกระทำของบุคคลภายในองค์กร ประสิทธิภาพขององค์กรหนึ่งได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งมีผลกระทบต่อหน้าที่การ จัดการในการวางแผนการจัดการองค์กร การจัดบุคคลเข้ามาทำงาน และการควบคุม สนับสนุน กิจกรรมขององค์กร เป็นปรัชญาที่ผู้ก่อตั้งองค์กรสร้างขึ้น โดยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร กับพนักงาน หรือองค์กรกับลูกค้า โดยกิจกรรมที่องค์กรทำอยู่จะต้องมีรูปแบบ ความเชื่อ สัญลักษณ์ พิธีการ และเป็นแนวทางปฏิบัติมาช้านาน

มัลลิกา ดันสอน (2544 : 159) ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า หมายถึง เป็นความเชื่อ ค่านิยม ประเพณีที่สมาชิกส่วนใหญ่ยอมรับและใช้เป็นแบบแผนในการปฏิบัติตัวใน ฐานะสมาชิกขององค์กร โดยสมาชิกแต่ละคนจะรับรู้และเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรผ่านกระบวนการ ทางสังคม โดยเขาต้องแสดงบทบาทและมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอย่างเหมาะสม เพื่อที่จะทำให้ ได้รับการยอมรับในฐานะสมาชิกขององค์กร

วิเชียร วิทย์อุดม (2551: 94) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ ส่วนหนึ่งของ สภาพแวดล้อมภายในซึ่งประกอบกันขึ้นเป็นข้อสมมุติฐาน ความเชื่อและคุณค่า ซึ่งสมาชิกของ องค์กรมีส่วนร่วมและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ วัฒนธรรมองค์กรจะอิงถึงความหมาย ร่วมกันและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ และใช้อธิบายให้เห็นถึงคุณลักษณะเฉพาะของกลุ่ม หรือสมาชิกขององค์กรอันเน้นถึงการกระทำของสมาชิกในองค์กร หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรคือการสร้างองค์กรอันเน้นถึงการกระทำและความเชื่อซึ่งสมาชิกขององค์กร หรือหน่วยงานให้ความสนใจต่อการดำรงอยู่ขององค์กร

โดยสรุปแล้ว วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งต่างๆ อันประกอบด้วยสิ่งประดิษฐ์ แบบแผนพฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจ และข้อสมมุติพื้นฐาน ของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ภายในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อวิถีทางการ ทำงานในองค์กร ตลอดจนเป็นเหมือนมาตรการในการกำหนด กำกับและควบคุมพฤติกรรมของ สมาชิกในองค์กร พฤติกรรมอันเป็นผลมาจากวัฒนธรรมองค์กรจะแสดงออกได้ทั้งในทางจิตใจ หรืออารมณ์ของสมาชิกในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กรมีการพัฒนาทั้ง

ด้านประสิทธิภาพ ความเจริญเติบโต และพัฒนาจิตใจ ความรู้สึกของคนในองค์กร แต่อย่างไรก็ตาม วัฒนธรรมบางอย่างก็อาจส่งผลกระทบให้ยับยั้งการพัฒนาองค์กรได้ วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่สั่งสมและถ่ายทอดสืบต่อกันมาของสมาชิกในองค์กรนั้นๆ วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรแต่ละองค์กรมีความแตกต่างกันออกไป

#### 4.1.2 ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

สมเอร์ซิค (Smircich 1983) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรมีส่วนช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร โดยที่วัฒนธรรมองค์กรจะช่วยเสริมสร้างความผูกพันให้กับสมาชิกขององค์กร เพราะวัฒนธรรมองค์กรจะเป็นสิ่งกำหนดกรอบระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติร่วมกันของสมาชิก ทำให้เกิดเอกลักษณ์เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในองค์กร และยังส่งผลถึงเสถียรภาพขององค์กรทำให้เกิดภาพพจน์ที่ดี เป็นที่ยอมรับแก่สังคมทั่วไป

ร็อบบิ้นส์ (Robbins 2003) อธิบายถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรว่า เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์กร ทำให้มองเห็นความแตกต่างระหว่างองค์กร และทำให้เกิดการยึดมั่นผูกพันของคนในองค์กร ช่วยลดความยึดมั่นในตัวเองของสมาชิก ทำให้เกิดความร่วมมือกัน นอกจากนี้ยังทำให้เกิดจิตสำนึกซึ่งจะเป็นกลไกในการควบคุมองค์กร โดยไม่ต้องใช้ระบบทางการบริหารมาควบคุม

วิเชียร วิทยอุดม (2551: 95) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่มียุทธผลต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคนในองค์กร ถ้าทำงานอย่างรอบคอบจะมีผลกระทาในทางบวกต่อความสำเร็จขององค์กรในทางตรงกันข้ามถ้าทำงานอย่างขาดความระมัดระวังจะมีผลกระทบในทางลบต่อความล้มเหลวขององค์กรได้

#### 4.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

##### แนวคิดวัฒนธรรมองค์กรของสจิ้น (Schein 1988)

ข้อสมมติพื้นฐาน 5 ประการ ที่ สจิ้น (Schein) ใช้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กร คือ

1. ลักษณะความสัมพันธ์ของมนุษยชาติกับธรรมชาติ หมายถึง ความสัมพันธ์ขององค์กรกับสภาพแวดล้อมขององค์กร
2. ธรรมชาติของความจริงและสัจจะ (ความจริงและความถูกต้อง) หมายถึง วิธีการที่สมาชิกของกลุ่มปฏิบัติร่วมกัน จนถูกกำหนดโดยบรรทัดฐานการปฏิบัติของสิ่งที่ทำ
3. ธรรมชาติของมนุษย์ (ลักษณะของคน) หมายถึง อะไรเป็นความหมายของมนุษย์ ลักษณะของคนส่วนใหญ่เป็นเช่นไร
4. ธรรมชาติของกิจกรรมของมนุษย์ (การกระทำ) อะไรเป็นสิ่งที่ถูกต้องที่มนุษย์ทำบนพื้นฐานของความจริง สิ่งแวดล้อม และธรรมชาติของมนุษย์

5. ธรรมชาติของความสัมพันธ์ของมนุษย์ อะไรเป็นสิ่งที่ได้รับการพิจารณาว่าเป็นวิธีการที่ถูกต้อง สำหรับผู้คนที่จะสัมพันธ์กับอีกคนหนึ่งที่จะให้อำนาจและความรัก ชีวิตเป็นการร่วมมือหรือแข่งขัน

### แนวคิดวัฒนธรรมองค์กรของคูก์และลาฟเฟอร์ตี้ (Cooke and Lafferty 1989)

แนวคิดนี้เป็นการวัดการรับรู้ของบุคคลในองค์การในแง่ของพฤติกรรม การแสดงออกและบรรทัดฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ที่นำมาจากแนวทฤษฎีแบบแผนการดำเนินชีวิต (Life Style Inventory) ของลาฟเฟอร์ตี้ (Lafferty 1923) ร่วมกับทฤษฎีสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับการทำงาน และทฤษฎีแรงจูงใจตามความต้องการของบุคคลของมาสโลว์และแมคเคอร์แลนด์ (Maslow and McClelland) ที่ต้องการความพึงพอใจสูงสุดคือด้านความสำเร็จและความต้องการด้านคุณค่าแห่งตน รวมทั้งต้องการให้บุคคลอื่นยอมรับตนและเห็นคุณค่า และในทางตรงกันข้ามความต้องการของบุคคลในระดับที่ต่ำกว่าคือ ต้องการความมั่นคงในชีวิตให้พฤติกรรมและบุคลิกภาพของบุคคลมุ่งเน้นไปในทางปกป้องตนเองในแนวทางที่หลีกเลี่ยงและต่อต้านหรือมุ่งเน้นอำนาจ เป็นต้น รวมทั้งการนำแนวคิดทฤษฎีผู้นำของ แคช แมคซีโอปี มอส และ สตัดอกิล (Katz Maceoby Morse (1959) and Stogdill (1963)) ที่แบ่งผู้นำออกเป็น 2 แบบ คือแบบมุ่งเน้น “บุคคล” และมุ่งเน้น “งาน”

จากแนวคิดทฤษฎีดังกล่าว ประกอบกันเป็นลักษณะการดำเนินชีวิตของบุคคลในองค์กรต่างๆ ที่มีค่านิยม ความเชื่อ แนวทางในการทำงาน การประพฤติปฏิบัติตามบรรทัดฐานที่องค์กรนั้นมีอยู่ โดยคูก์และลาฟเฟอร์ตี้ (Cooke and Lafferty) ได้นำแนวคิดทั้งหมดมาเป็นกรอบแนวคิดในการวัดลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรได้ 3 ลักษณะ คือ

1. วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ (Constructive Styles) หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับค่านิยมการทำงาน โดยมุ่งเน้นที่ความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร ส่งเสริมให้คนในองค์กรมีความสัมพันธ์และสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความรัก ความสามัคคี มีลักษณะการทำงานที่ส่งเสริมให้คนในองค์กรประสบผลสำเร็จในการทำงาน วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์นี้ยังแบ่งออกเป็น 4 มิติ คือ

1.1 มิติเน้นความสำเร็จ (Achievement) คือ ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่มีภาพรวมในลักษณะการทำงานที่ดี มีค่านิยมและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน มีเหตุผลมีผลมีหลักการ เป็นนักวางแผนที่มีประสิทธิภาพ กระตือรือร้นและสนุกกับงาน รู้สึกว่างานมีความท้าทายและมีความหมาย ลักษณะเด่นของคนในวัฒนธรรมนี้คือ เป็นคนกระตือรือร้น รู้สึกว่างานมีความท้าทายความสามารถอยู่ตลอดเวลา ใช้กำลังกายและกำลังใจในการทำงาน อุทิศตนให้กับวัตถุประสงค์ขององค์กร มุ่งการทำงานเป็นทีม มุ่ง

ผลสำเร็จของงานในเกณฑ์ที่สูง ชอบที่จะริเริ่มงานใหม่ๆ หาข้อมูลเกี่ยวกับข้อเท็จจริง พร้อมทั้งให้ข้อมูลหรือข้อคิดเห็นที่เป็นจริงและให้ความกระจ่างเมื่อผู้ร่วมทีมสงสัย ประสานความคิดเห็น

1.2 มิติเน้นความเป็นตนเอง (Self-Actualizing) คือ องค์กรที่มีค่านิยมพฤติกรรม แสดงออกในทางสร้างสรรค์ เน้นความต้องการของบุคคลในองค์กรตามความนึกคิดและตามความคาดหวัง เป้าหมายของการทำงานอยู่ที่คุณภาพมากกว่าปริมาณงาน รวมทั้งความสำเร็จของงานมาพร้อมๆ กับความก้าวหน้าของพนักงาน ทุกคนมีความภาคภูมิใจในงานของตนเอง แม้ว่าจะงานนั้นจะเป็นงานง่ายๆ ก็จะทำงานนั้นด้วยความเต็มใจ สร้างสรรค์งานใหม่ๆ ขึ้นมาอย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานทุกคนได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองจากงานที่ทำอยู่ สามารถพัฒนางานของตนเองอย่างมีอิสระ ลักษณะเด่นของวัฒนธรรมนี้คือ บุคคลยึดมั่นผูกพันกับงาน และบุคลิกภาพของบุคคลมีความพร้อมในการทำงานสูง รู้สึกว่าตนเองมีค่ามีความสามารถ

1.3 มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น (Humanistic-Encouraging) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการทำงาน การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและมุ่งเน้นบุคคลเป็นศูนย์กลาง ให้ความสำคัญกับพนักงาน ถือว่าพนักงานเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร การทำงานมีลักษณะการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลิกภาพของพนักงานมีความสุข ภูมิใจ และสนุกกับการสอนงานหรือเป็นที่ปรึกษา และได้รับการสนับสนุนให้ก้าวหน้าในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ลักษณะเด่นของวัฒนธรรมนี้คือ ถือว่าสิ่งสำคัญที่สุดคือทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งต้องดูแลให้ดีที่สุดทั้งทางกายภาพและทางจิตใจ

1.4 มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ (Affiliative) คือองค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรม การแสดงออกมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ทุกคนในองค์กรมีความเป็นกันเองเปิดเผย และมีความรู้สึกไวต่อความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน การแสดงออกของพนักงานในองค์กรจะเน้นการทำงานในลักษณะการให้ความอบอุ่น ให้การยอมรับซึ่งกันและกัน มีการแบ่งปันและเข้าใจความรู้สึกซึ่งกันและกัน รู้จักใจเขาใจเรา ลักษณะเด่นคือ ความเป็นเพื่อน และความจริงใจต่อกันเน้นมนุษยสัมพันธ์

2. วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา (Passive-Defensive Styles) หมายถึงองค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรม การแสดงออกมุ่งเน้นความต้องการความมั่นคงของพนักงานและผู้นำที่มุ่งบุคคล เน้นการคล้อยตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ยึดกฎระเบียบแบบแผน ฟังพาดูผู้บริหารและพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำที่ต้องรับผิดชอบ ยอมรับการมอบหมายงานจากผู้บริหาร พนักงานเน้นถึงสัมพันธภาพกับบุคคลในลักษณะป้องกันตนเองและตั้งรับ เป็นแนวทางที่ทำให้มั่นคงปลอดภัยและก้าวหน้าในการทำงาน แบ่งออกเป็น 4 มิติ คือ

2.1 มิติมุ่งเห็นพ้องด้วย (Approval) คือ องค์กรที่มีค่านิยมการแสดงออกที่บุคคลส่วนใหญ่ให้การยอมรับซึ่งกันและกัน หลีกเลี่ยงการขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นพฤติกรรมที่ถูก คือ พยายามเห็นด้วยและคล้อยตามความคิดเห็น การปฏิบัติตัวเหมือนกับบุคคลส่วนใหญ่ในองค์กร ลักษณะการคล้อยตามเป็นสิ่งที่พนักงานในองค์กรพอใจ ลักษณะเด่นคือต้องปฏิบัติงานให้เหมือนกับบุคคลอื่นๆ ในองค์กร และสิ่งที่ถูกต้องคือ การเห็นด้วยกับแนวทางความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ร่วมงาน

2.2 มิติมุ่งยึดกฎเกณฑ์ (Conventional) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกลักษณะอนุรักษนิยม ประเพณีแบบแผนการปฏิบัติงานมีการควบคุมด้วยระบบราชการทุกคนในองค์กรต้องทำตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดและมีความรู้สึกที่ดีต่อระเบียบและกฎนั้นๆ ทุกคนในองค์กรขัดต่อกฎระเบียบไม่ได้ มีค่านิยมของระบบอาวุโสและอนุรักษนิยม ลักษณะเด่นคือ ระบบอนุรักษนิยมและยึดกฎระเบียบปฏิบัติราชการเป็นบรรทัดฐานในการทำงานอย่างเคร่งครัด

2.3 มิติมุ่งพึ่งพา (Dependent) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกที่แสดงถึงสายงานการบังคับบัญชาศูนย์รวมการบริหารจัดการ การตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหารหรือ ผู้นำกลุ่ม ซึ่งทุกคนต้องปฏิบัติตามการตัดสินใจนั้นและทุกคนเชื่อว่าการตัดสินใจนั้นถูกต้องทุกคนไม่สนใจคุณภาพของงานหรือลักษณะงานที่ทำทนาย ไม่ทราบจุดมุ่งหมายในการทำงานของตนเองและขององค์กร มุ่งการปกป้องตนเองโดยการปฏิบัติตามผู้บริหารหรือผู้ตรวจการแนะนำ ลักษณะเด่น คือ เป็นผู้ตามที่ดีและมีความระมัดระวังตัวสูงในการปฏิบัติงาน

2.4 มิติมุ่งการหลีกเลี่ยง (Avoidance) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกที่เน้นการลงโทษเมื่อทำงานผิดพลาด แต่เมื่อทำงานประสบผลสำเร็จก็ไม่ได้รับรางวัลอะไร ผลจากการบริหารลักษณะนี้ ทำให้พนักงานเกิดความรับผิดชอบให้เท่าๆ กันกับบุคคลอื่นและหลีกเลี่ยงการกระทำต่างๆ ที่อาจก่อให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานและการถูกตำหนิ พนักงานทุกคนรู้สึกผิด ต่ำหนืดตนเองและรู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่า เมื่อทำงานผิดพลาดทุกคนหลีกเลี่ยงการทำงานหรือทำตัวให้เกิดความขัดแย้งและความผิดต่างๆ เหตุการณ์ที่จะต้องตัดสินใจก็พยายามหลีกเลี่ยงไปให้ผู้ร่วมงานหรือผู้บริหาร ลักษณะเด่นคือ หลีกเลี่ยงการตัดสินใจและปฏิบัติงานที่มีการเสี่ยงน้อยที่สุด

3. วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว (Aggressive-Defensive Styles) คือองค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกในลักษณะผู้นำมุ่งงานและเน้นความต้องการด้านความมั่นคงของพนักงาน ลักษณะการทำงานมุ่งอำนาจ เห็นตรงกันข้าม แข่งขันชิงดีชิงเด่น ต่อต้านและมุ่งความสมบูรณ์แบบ แบ่งออกเป็น 4 มิติ คือ

3.1 มิติมุ่งเห็นตรงกันข้าม (Oppositional) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรม การแสดงออกของการเผชิญหน้า มีค่านิยมการบริหารที่เน้นการเจรจาต่อรอง พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าถ้าได้แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ขาดการวางแผนล่วงหน้า การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าก่อให้เกิดความขัดแย้งกับบุคคลอื่นอยู่เสมอๆ พนักงานจะแสดงถึงความขัดแย้งในลักษณะชอบสงสัยไม่ไว้ใจบุคคลอื่น แสดงอาการตำหนิและต่อต้านการเปลี่ยนแปลงหรือต่อต้านความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอๆ ลักษณะเด่น คือ ชอบต่อต้านทุกสิ่งและต้องมีข้อตำหนิขัดแย้งเป็นประจำ

3.2 มิติมุ่งใช้อำนาจ (Power) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรม การแสดงออกแบบไม่มีส่วนร่วม โดยมีพื้นฐานแบบเน้นอำนาจหน้าที่และบทบาทของแต่ละคนอยู่ที่ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ รางวัลที่ได้รับจากองค์กร คือ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ได้ควบคุมพนักงานระดับต่ำกว่าทุกคนมีความต้องการที่จะได้ขั้นตำแหน่งที่สูงขึ้นและต้องการเป็นผู้ตรวจการ พนักงานต้องการอำนาจเพื่อรักษาความรู้สึกที่มั่นคง โดยการมุ่งเน้นที่ผลงาน โดยการใช้อำนาจหน้าที่ ชอบเป็นผู้สอนงาน ชอบสอนเพื่อนร่วมงาน ลักษณะเด่นคือ ชอบมีการควบคุมคนอื่นและมีความเชื่อในเรื่องการผลักดันเหตุการณ์ต่างๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร

3.3 มิติมุ่งการแข่งขัน (Competitive) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรม การแสดงออกของการแข่งขันที่ต้องการมีการแพ้ชนะ พนักงานต้องการชนะและดีกว่าคนอื่นทุกคนมุ่งการแข่งขันกันเพื่อรักษาความรู้สึกการมีคุณค่าของตนเองจากการแบ่งระดับในที่ทำงานและวัดผลสำเร็จของการทำงานในรูปของผลงานมากกว่า ดีกว่าเพื่อนร่วมงาน พนักงานทุกคนยอมรับลักษณะการทำงานที่มีการแข่งขัน และมีความเชื่อว่าการทำงานต้องมีการแข่งขันกันทำ จึงจะประสบผลสำเร็จ ลักษณะเด่น คือ ชอบการแข่งขันและทุกสิ่งทุกอย่างมีลักษณะท้าทายให้มีการแข่งขันใน การทำงาน

3.4 มิติมุ่งความสมบูรณ์แบบ (Perfectionistic) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรม การแสดงออกลักษณะเจ้าระเบียบ การทำงานอย่างหนักและยึดมั่นในระบบการทำงานมากแต่ได้เป้าหมายขององค์กรน้อย มีการตั้งความหวังในการทำงานไว้สูง ทำให้ทำงานอย่างละเอียดถี่ถ้วน แต่ได้รับผลงานและผลผลิตขององค์กรน้อยและต้องใช้ระยะเวลาในการทำงานนาน เน้นการทำงานที่มีระบบระเบียบอย่างละเอียด ลักษณะเด่น คือ เน้นความมีระเบียบและตำหนิความผิดพลาดของตนเอง

#### 4.1.4 องค์กรประกอบของวัฒนธรรมองค์กร

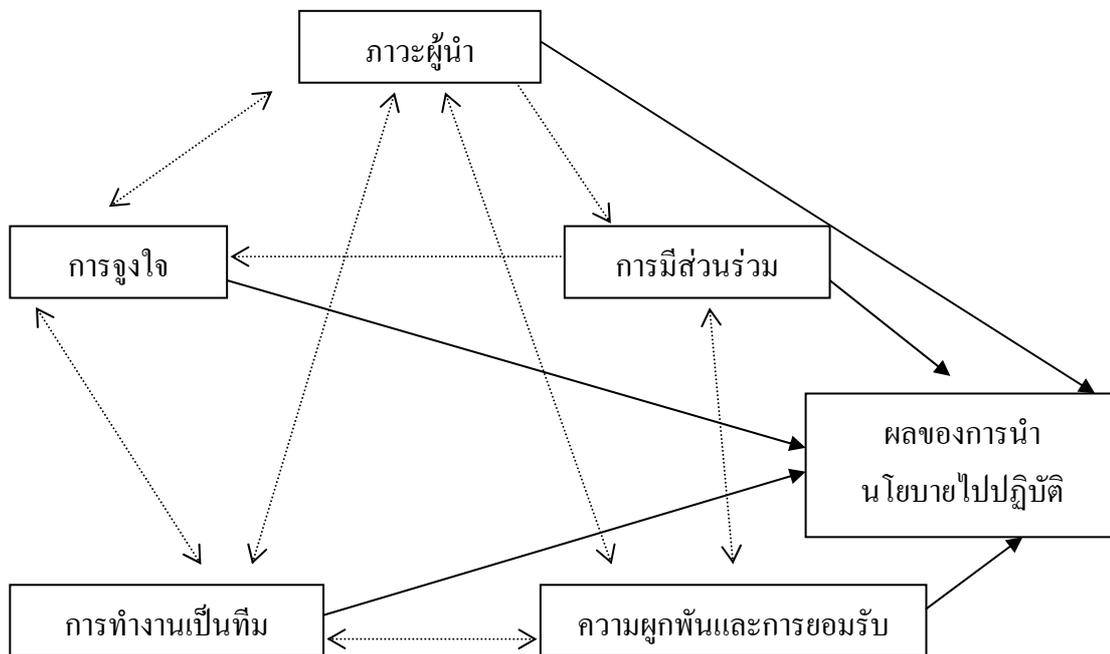
แวร์เนอร์และฮอลเลนเบ็ค (Wagner and Hollenbeck 1998: 337 - 341) กล่าวว่า องค์กรประกอบของวัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วย

1. ประเพณี (Ceremonies) เหตุการณ์พิธีที่เกิดขึ้นบ่อยและต่อเนื่องเพื่อเป็นแบบอย่างและค่านิยม
2. เรื่องราว (Stories) เหตุการณ์ที่ผ่านมาที่พนักงานใช้เป็นเครื่องเตือนความเข้าใจวัฒนธรรม
3. วีรบุรุษ (Heroes) ผู้สร้างค่านิยมของวัฒนธรรมองค์กรและใช้เป็นแบบอย่างของสมาชิกอื่นในองค์กร
4. สัญลักษณ์ (Symbols) วัตถุ การกระทำ หรือเหตุการณ์ที่ประชาชนมีการกำหนดความหมายพิเศษ
5. ภาษา (Language) ระบบของสัญลักษณ์ร่วมกันที่สมาชิกขององค์กรใช้ติดต่อและเข้าใจ

วัฒนธรรมองค์กรซึ่งเป็นลักษณะการดำเนินชีวิตของบุคคลในองค์กรต่างๆ ที่มีค่านิยม ความเชื่อ แนวทางในการทำงาน การประพฤติปฏิบัติตามบรรทัดฐานที่องค์กรนั้นมีอยู่ทำให้ศักยภาพขององค์กรบริหารส่วนตำบลต่อการดำเนินงานในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยวัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน ซึ่งนอกจากวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อศักยภาพ การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ โดยภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยต่อการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ อันส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานและการดำเนินงานในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้กล่าวถัดไป

#### 4.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเป็นขั้นตอนหนึ่งในกระบวนการนโยบาย ซึ่งจะมีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ ตลอดเวลา จากการศึกษาผลงานทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติพบว่า มีกลุ่มปัจจัยที่สัมพันธ์จำนวนมากซึ่งผู้วิจัยได้อิงแนวคิดของวรเดช จันทรศร (2533 : 3) ภายใต้ฐานคิดว่า การมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ การนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จนั้นน่าจะเป็นเรื่องของการตั้งใจ การใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การสร้างความผูกพันโดยการที่ให้สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการยอมรับ ตลอดจนการสร้างทีมงานมากกว่ามุ่งใช้การควบคุม ดังแผนภูมิต่อไปนี้



แผนภูมิที่ 2 การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

ที่มา : วรเดช จันทสร, การนำนโยบายไปปฏิบัติ : ปรัชญาและการศึกษาเบื้องต้น (กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2533), 3.

การกำหนดนโยบายเป็นเรื่องที่ควรมาจากระดับสูงและการปฏิบัติตามนโยบายเป็นเรื่องของผู้ที่อยู่ในระดับล่าง เป็นเรื่องที่ขัดกับความเป็นจริง การทำให้ผู้ปฏิบัติในความสำเร็จของโครงการและเห็นว่าความสำเร็จของโครงการก็คือ ความสำเร็จของผู้ปฏิบัติงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนจึงน่าจะส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติมากกว่ากลยุทธ์อื่นๆ กล่าวอีกนัยหนึ่ง การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติจึงเป็นเรื่องของกระบวนการที่ทำให้ผู้ปฏิบัติสามารถเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดหรือวางกรอบนโยบาย โดยถือว่านโยบายเหล่านั้นมาจากตัวผู้ปฏิบัติโดยตรง ได้มีการค้นพบว่าภาวะผู้นำในองค์การและการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติ และการทำงานอย่างเป็นทีม มีผลอย่างสำคัญต่อความสำเร็จทั้งของโครงการพัฒนาชนบทในบังคลาเทศ และโครงการตั้งสหกรณ์ประจำหมู่บ้านในอินเดีย และแม้กระทั่งโครงการวางแผนครอบครัวที่ดำเนินการโดยสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน ในประเทศไทยก็เป็นที่ยอมรับกันว่าภาวะผู้นำและการใช้การจงใจ ในเชิงเศรษฐกิจมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของโครงการ

ลักษณะของกระบวนการ โครงสร้างและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการบริหารนโยบายประเด็นสำคัญที่ควรสนใจในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ ความต้องการเปลี่ยนแปลงกับระดับความขัดแย้ง หรือความเห็นพ้องต้องกันเกี่ยวกับวัตถุประสงค์

และเป้าหมายของนโยบายของผู้เกี่ยวข้อง การศึกษาปรากฏการณ์ การนำนโยบายไปปฏิบัติไม่ใช่เรื่องแปลก หากพบเหตุการณ์ประเภทที่ว่านโยบายที่ต้องการเปลี่ยนแปลงสูงแต่ผู้เกี่ยวข้องเห็นพ้องต้องกันต่ำ กับนโยบายที่ต้องการเปลี่ยนแปลงต่ำแต่ผู้เกี่ยวข้องเห็นพ้องต้องกันสูงจะมีผลกระทบอย่างมากต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ทฤษฎีของแวน มิเตอร์ และแวน ฮอร์น (Donald S. Van Meter and Carl E. Van Horn 1987: 455 - 488) คาดการณ์ว่านโยบายที่มีความต้องการการเปลี่ยนแปลงสูงและมีความเห็นพ้องกันสูง จะมีประสิทธิผลในการนำไปปฏิบัติสูงกว่านโยบายที่ต้องการเปลี่ยนแปลงต่ำและมีความเห็นพ้องกันต่ำ

ตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติของ แวน มิเตอร์ และ แวน ฮอร์น (Donald S. Van Meter and Carl E. Van Horn) เป็นตัวแบบที่ประกอบด้วยตัวแปรหกตัว ทำหน้าที่เชื่อมโยงระหว่างตัวนโยบายกับผลการปฏิบัติตามนโยบายดังแผนภาพที่ 1 ซึ่งมีคำอธิบาย ดังนี้

1. วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย (policy standards and objectives) องค์ประกอบพื้นฐานสำคัญในการกำหนดการปฏิบัติตามนโยบาย คือ วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย เพราะวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย คือ ปัจจัยกำหนดรายละเอียดของเป้าหมายนโยบาย ในบางกรณีวัตถุประสงค์ และมาตรฐานนโยบายโดยตัวของมันเอง เป็นตัวการที่ช่วยให้ง่ายต่อการวัด เช่น จำนวนชิ้นงาน ปริมาณของผู้ได้รับการจ้างงาน ความก้าวหน้าของแต่ละกิจกรรมของโครงการ

การวัดผลการปฏิบัติตามนโยบายจะกระทำได้ชัดเจนเพียงใดขึ้นอยู่กับความชัดเจนของการกำหนดมาตรฐานนโยบายและความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย ในทางตรงกันข้ามหากวัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบายมีความคลุมเครือ และมีความขัดแย้งกัน ย่อมทำให้ยากต่อการวัด และยากต่อการนำไปปฏิบัติ เพราะวัตถุประสงค์ของการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติประการหนึ่ง คือ ความต้องการทราบว่านโยบายใดประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวอย่างไร การวัดความสำเร็จหรือความล้มเหลว คือ การพิจารณาระดับที่เป้าหมายและวัตถุประสงค์บรรลุผล หากวัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบายมีความชัดเจน และแสดงคุณสมบัติที่ง่ายต่อการวัด การประเมินคุณค่าของนโยบายก็จะกระทำได้ง่ายเช่นกัน ดังนั้นผู้กำหนดนโยบายควรเลือกล้อยคำหรือข้อความในการเรียบเรียงแนวปฏิบัติและข้อกำหนด (Guidelines and regulations) มาใช้อย่างพิถีพิถันให้สามารถสะท้อนเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติตามนโยบายได้ชัดเจน

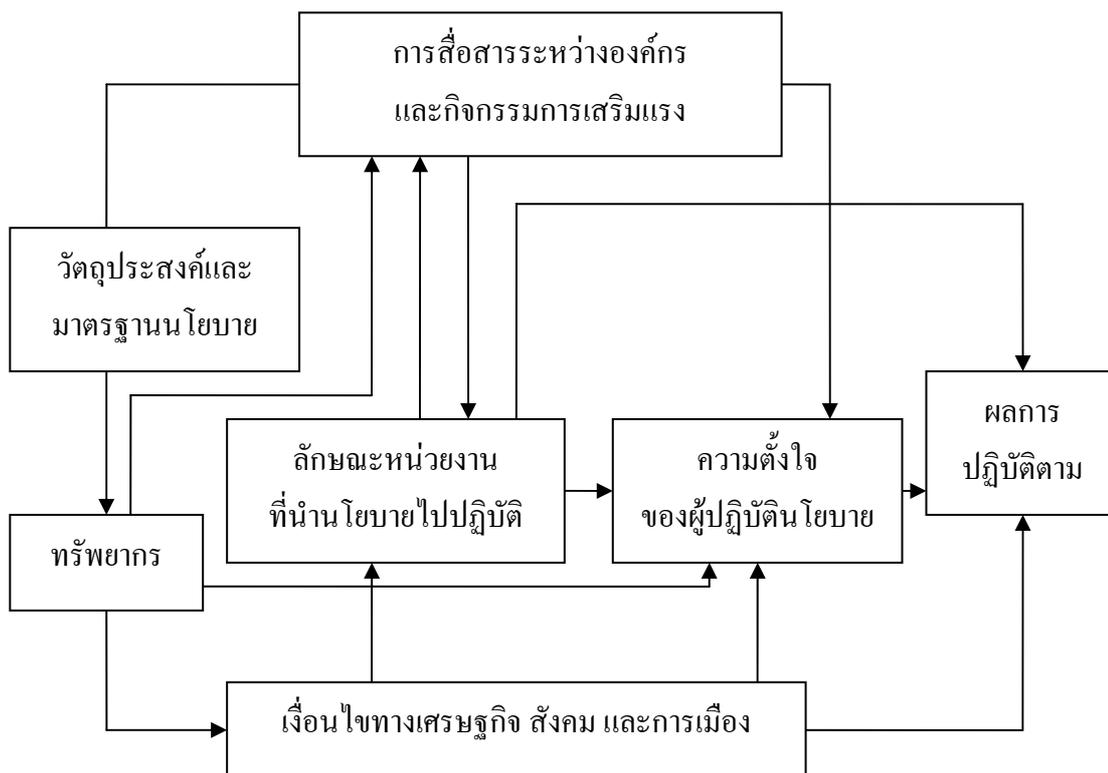
2. ทรัพยากรนโยบาย (policy resources) ทรัพยากรนโยบาย คือ สิ่งอำนวยความสะดวกต่อการบริหารนโยบาย ทรัพยากรนโยบายอาจรวมถึง เงินและสิ่งเสริมที่ปวงที่กำหนดไว้ในแผนงาน ทรัพยากรเหล่านี้จะเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมหรือช่วยให้ความสะดวกต่อประสิทธิผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นที่ยอมรับกัน โคนทั่วไปว่า ทรัพยากรนโยบายที่เป็นตัวเงินเพียงอย่างเดียว

ไม่เพียงพอที่จะทำให้นโยบายบรรลุผล แต่การน่านโยบายไปปฏิบัติมีความต้องการทรัพยากรเสริมอื่นๆ อีกมาก

3. การสื่อสารระหว่างองค์กร และกิจกรรมการเสริมแรง (inter – organizational – communication and enforcement activities) การสื่อสารระหว่างองค์กร คือ การสื่อสารเกี่ยวกับมาตรฐานงานและวัตถุประสงค์นโยบาย เพื่อให้ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติแต่ละหน่วยงานที่รับผิดชอบแผนงาน โครงการมีความรู้ความเข้าใจสอดคล้องกัน

อีกนัยหนึ่ง การสื่อสารระหว่างองค์กร คือ ความต้องการให้ผู้ปฏิบัติเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับมาตรฐาน และวัตถุประสงค์นโยบาย การสื่อสารภายในองค์กรและระหว่างองค์กรมิใช่เรื่องง่ายหากผู้กำหนดนโยบาย ไม่สามารถเรียบเรียงแนวปฏิบัติที่ต้องการให้ผู้ปฏิบัตินำไปใช้ชัดเจนเป็นมาตรฐานเดียวกัน เพราะหากข้อกำหนดหรือแนวปฏิบัติไม่ชัดเจนอาจทำให้มีการเปลี่ยนแปลงสารเกิดขึ้นได้ง่าย หรือพร้อมที่จะเกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติได้ตลอดเวลา ดังนั้น การน่านโยบายไปปฏิบัติให้สำเร็จ ควรมีกลไกและกระบวนการเพื่อทำความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับมาตรฐานงาน และวัตถุประสงค์ของนโยบายระหว่างฝ่ายบริหารกับผู้ปฏิบัติ

1. ลักษณะหน่วยงานที่น่านโยบายไปปฏิบัติ (the characteristics of lamenting agencies) ลักษณะหน่วยงานที่น่านโยบายไปปฏิบัติ เป็นองค์ประกอบใหญ่ที่มีองค์ประกอบย่อยๆ หลายประการที่เป็นตัวกำหนดการปฏิบัติตามนโยบาย ได้แก่ สมรรถนะและขนาดของทีมงานในหน่วยงานระดับความเข้มข้นของการควบคุมบังคับบัญชาของหน่วยงานย่อย ในกระบวนการน่านโยบายไปปฏิบัติ ทรัพยากรทางการเงินของหน่วยงาน การสนับสนุนจากนักกฎหมายและฝ่ายบริหาร ความมีชีวิตชีวาขององค์กรระดับการสื่อสารระบบเปิดในองค์กร และความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการระหว่างองค์กรที่น่านโยบายไปปฏิบัติกับผู้กำหนดนโยบายหรือองค์กรที่ประกาศใช้นโยบาย ดังแผนภูมิต่อไปนี้



### แผนภูมิที่ 3 ตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ที่มา : Donald S. Van Meter and Carl E. Van Horn, "The policy implementation process Policy : A framework," *Administration & Society* 6, 4 (February 1975) : 463.

2. เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง (economic, social and political conditions) องค์ประกอบด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง เคยได้รับการมองว่าเป็นปัจจัยสำคัญในฐานะที่เป็นตัวแปรสภาพแวดล้อมของผลิตผลนโยบาย แม้ว่าองค์ประกอบด้านนี้จะมีผลกระทบอย่างมากต่อกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติโดยเฉพาะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ การพิจารณาองค์ประกอบด้านนี้จะคำนึงถึงว่า การจัดสรรทรัพยากรทางเศรษฐกิจให้หน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติมีความเพียงพอต่อการส่งเสริมให้แผนงานโครงการประสบความสำเร็จหรือไม่ ธรรมชาติของความเห็นสาธารณะเป็นอย่างไร จุดเด่นของนโยบายสัมพันธ์กับประเด็นนโยบายอย่างไร ชนชั้นนำชอบหรือไม่ชอบนโยบายที่นำไปปฏิบัตินั้น กลุ่มหลากหลายในสังคม รวมทั้งกลุ่มผลประโยชน์ภาคเอกชนคิดค้นหรือสนับสนุนการนำนโยบายนั้นไปปฏิบัติ

3. ความตั้งใจของผู้ปฏิบัติ (the disposition of implementers) องค์ประกอบห้าประการที่กล่าวมาแล้ว จะถูกกลั่นกรองโดยความรู้สึกนึกคิดของผู้ปฏิบัติและจะมีการตอบสนองสามระดับซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความสามารถและความตั้งใจจริงของผู้ปฏิบัติ คือ

1. ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย
2. ทักษะคิดก่อนนโยบาย
3. ความเข้มข้นของทัศนคติ

ในปีเดียวกัน ปีเตอร์ กรีนวูด (Peter W. Greenwood 1975 : 5- 9) และคณะได้ศึกษาแผนงานของรัฐบาลกลางในการสนับสนุนให้มีการเปลี่ยนแปลงนวัตกรรมการศึกษาในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาที่สุม่มาจากหลายรัฐของสหรัฐอเมริกา การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ต้องการอธิบายลักษณะของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ในด้านการนำนโยบายนวัตกรรมทางการศึกษาไปปฏิบัติในโรงเรียน เรียกว่า “โครงการผู้นำการเปลี่ยนแปลง” (change agent project) ตัวแบบการศึกษาประกอบด้วย

1. ผลกระทบของโครงการต่อการเปลี่ยนแปลงในห้องเรียนพฤติกรรมการสอนของครูและการเรียนของนักเรียน
2. ความต่อเนื่องของกิจกรรมภายหลังการสิ้นสุดการให้ความสนับสนุนทางการเงิน
3. ระดับการแพร่กระจายของการนำไปเป็นแบบอย่างแก่โรงเรียนอื่น

การศึกษาค้นคว้าพบว่าความสำเร็จของการนำนโยบายนวัตกรรมการศึกษาไปใช้ในโรงเรียนขึ้นอยู่กับให้การสนับสนุนของผู้ร่วมโครงการและจากผู้บริหารทุกระดับ สถานศึกษาใช้หลักการบริหารแบบยืดหยุ่น เพื่อให้สามารถปรับตัวได้ทันต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด การมีผู้ช่วยเหลือ และนำในระดับห้องเรียน และนโยบายที่นำไปปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและการเมืองของสถานศึกษานั้นๆ (Peter W. Greenwood 1975 : 5 – 9)

การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเป็นเรื่องของการจูงใจ การใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การสร้างความผูกพันโดยการที่ให้สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดการยอมรับตลอดจนการสร้างทีมงาน เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการเพิ่มศักยภาพของการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งแต่ละองค์กรที่มีความแตกต่างกัน ในการจูงใจและการใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมทำให้ศักยภาพแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลต่างกันดังที่ได้กล่าวในแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

#### 4.3 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผู้นำนั้นมีความสำคัญในองค์กรปัจจุบัน ไม่ว่าผู้นำนั้นจะจำกัดอยู่ในระดับครอบครัว องค์กร หรือประเทศชาติ ผู้นำนั้นเปรียบเสมือนเข็มทิศที่ชี้บ่งบอกทางของความเจริญ หรือความสำเร็จ ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำยังเป็นปัจจัยที่สำคัญในการส่งเสริมสร้างให้ผู้บริหารในระดับต่างๆ ในฐานะหัวหน้างานสามารถควบคุมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมาย นโยบาย

แผนงาน หรือความต้องการของหัวหน้างาน (กวี วงศ์พุ่ม 2535 : 7) ดังนั้น องค์กรทุกองค์กร จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อที่จะนำองค์กรให้ บรรลุวัตถุประสงค์ และนำไปสู่ความสำเร็จตามนโยบายขององค์กร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541 : 212) ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า เป็นผู้นำที่ใช้กระบวนการของการชักนำ เพื่อการเปลี่ยนแปลงมากกว่าการคงที่ เป็นผู้นำที่กระตุ้น บุคคลให้ทำงาน โดยมีภารกิจที่มากขึ้น มีจุดมุ่งหมายที่สูงขึ้น มีความเชื่อมั่นในความสามารถที่จะ บรรลุภารกิจพิเศษที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนโดยผู้นำ

เบิร์น (Burns 1978, อ้างถึงใน เสาวนิต เสาธานนท์ 2542 : 112) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการซึ่งผู้นำและผู้ตาม ได้กระทำให้อีกฝ่ายหนึ่งมีความซื่อสัตย์สุจริตหรือ คุณธรรมและแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้นำแบบนี้จะปลูก ลำนึกให้มีอุดมการณ์ ค่านิยมที่มีคุณธรรม เช่น เสรีภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค ความสงบ และมนุษยธรรมไม่ให้เกิดอารมณ์เลวร้าย เช่น หวาดกลัว อิจฉา โลก หรือมีแต่ความเกลียด สำหรับ เบิร์นนั้นเชื่อว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้น จะเป็นใคร อยู่ในตำแหน่งไหนก็ได้ในองค์กร แต่จะเป็น บุคคลที่มีอิทธิพลเหนือเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา พอกับการมีอิทธิพลเหนือผู้ใต้บังคับบัญชา

แบส และ อวอลิโอ (Bass and Avolio 1994 : 2) ให้ความหมายภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงว่า มีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตาม ให้มองเห็นงานของพวกเขาในแง่มุมใหม่ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องภารกิจ วิสัยทัศน์ขององค์กร มีการพัฒนา ความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้น ชักนำให้ ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาเอง ไปสู่สิ่งที่จะทำให้กลุ่มได้ ประโยชน์

แบส (Bass 1999, อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล 2545 : 39) ได้ให้ความหมายของภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ว่าหมายถึง กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดย เปลี่ยนแปลงตามความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนา ความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการ ตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกล เกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคม

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้ที่สามารถ นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและ ศักยภาพมากขึ้น ทำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามทำงานเกินกว่าเป้าหมายที่ต้องการทั้งยังก่อให้เกิด ประโยชน์อีกด้วย

เบส (Bass 1999, อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล 2545 : 40) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การสร้างบารมีหรือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Charismatic Leadership or Idealized Influence) ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงจะปฏิบัติสิ่งซึ่งเป็นแนวทางหรือแบบอย่างให้กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำจะเป็นที่ชื่นชมได้รับความเคารพยกย่องและไว้วางใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องการที่จะเลียนแบบผู้นำผู้นำจะร่วมเสี่ยวกับผู้ตาม และจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่ใจตัวเอง ผู้นำแบบนี้จะได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้ที่มีจริยธรรมและศีลธรรมสูง ผู้นำแบบนี้จะหลีกเลี่ยง การใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวจะใช้อำนาจเมื่อเวลาที่เป็นจริง ๆ เท่านั้น

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงจะปฏิบัติสิ่ง ที่จะกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้กับคนที่อยู่รอบข้างโดยการท้าทายในเรื่องงาน ผู้นำจะ กระตุ้น Team Spirit ผู้นำจะกระตือรือร้นและมองโลกในแง่ดี ผู้นำจะปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามี ส่วนร่วมการคาดหวังหรือจินตนาการถึงอนาคตอันสวยงาม ผู้นำจะสร้างความคาดหวังในด้านการ สื่อสารที่ชัดเจนตามแบบที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการ และมีการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ร่วมกันระหว่าง ผู้นำและผู้ตาม

3. การกระตุ้นปัญญา (Intellectual Stimulation) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะกระตุ้นความ พยายามของผู้ตามในทางสร้างสรรค์และริเริ่ม โดยการตั้งข้อสมมติฐาน หาข้อสรุปเดิมๆ ด้วยวิธีการ ใหม่ๆ ผู้นำแบบนี้จะให้กำลังใจกับความคิดสร้างสรรค์ของผู้ตาม และจะไม่มีการประชาพิจารณา เกี่ยวกับความผิดพลาดในหมู่สมาชิก ผู้ใต้บังคับบัญชาจะถูกสนับสนุนให้หาวิธีการใหม่ๆ และ ความคิดของเขาจะไม่ถูกวิพากษ์วิจารณ์ในกรณีที่แตกต่างกันไปจากผู้นำ

4. การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคล (Individualized Consideration) ผู้นำแบบนี้จะใส่ใจ เป็นพิเศษกับความต้องการประสบความสำเร็จและความต้องการเจริญก้าวหน้าของผู้ตามในแต่ละ บุคคล โดยทำหน้าที่เป็นครูผู้ฝึก หรือผู้ให้คำปรึกษา ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานจะได้รับการพัฒนา ศักยภาพให้สูงขึ้น มีการเปิด โอกาสให้มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ภายใต้บรรยากาศแห่งการสนับสนุน พฤติกรรมของผู้นำจะยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ตาม

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอันเป็นอำนาจหนึ่งที่ทำให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามนั้น โดยแต่ละองค์กรและผู้นำแต่ละคนมีภาวะผู้นำที่แตกต่างกันอันเป็นอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล อื่นในการปฏิบัติงานการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นปัจจัยอันส่งผลต่อศักยภาพขององค์กร บริหารส่วนตำบล และการดำเนินงานในด้านต่างๆ นั้นไม่สามารถทำงานได้เพียงคนเดียว ดังนั้นการ ดำเนินงานร่วมกันจึงจำเป็นต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม โดยมีผู้นำที่ดีจะส่งผลให้มีความสำเร็จมาก

ยิ่งขึ้น ดังนั้นแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมจึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานอันส่งผลต่อศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลดังที่ได้กล่าวในแนวคิดถัดไป

#### 4.4 แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

สุนันทา เลานันท์ (2544 : 62) ได้ให้ความหมายไว้ว่าทีม หมายถึง กลุ่มของคนที่ทำกรร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่มช่วยกันทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพและผู้ร่วมทีมต่างมีความพึงพอใจ

ความสำคัญของการสร้างทีมงาน

สุนันทา เลานันท์ (2544 : 64) ได้ให้ความสำคัญในการสร้างทีมงานขององค์กรต่าง ๆ เพื่อให้การทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย กล่าวคือ การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อการทำงานในองค์กรเป็นอย่างมาก ไม่เพียงพอแต่ทีมงานจะช่วยทำให้วัตถุประสงค์ของหน่วยงานบรรลุเป้าหมายเท่านั้น แต่ทีมงานยังเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานนั้นอีกด้วย หน่วยงานมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างทีมงานด้วยเหตุผลต่อไปนี้ คือ

1. งานบางอย่างไม่สามารถทำสำเร็จเพียงคนเดียว
2. หน่วยงานมีงานเร่งด่วนที่ต้องการระดมบุคลากรเพียงคนเดียว
3. งานบางอย่างต้องอาศัยความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญจากหลายฝ่าย
4. งานบางอย่างเป็นงานที่มีหลายหน่วยงานรับผิดชอบต้องการความร่วมมืออย่างจริงจังจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
5. เป็นงานที่ต้องการความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อแสวงหาแนวทางวิธีการและเป้าหมายใหม่ ๆ
6. หน่วยงานต้องการสร้างบรรยากาศของความสามัคคีให้เกิดขึ้น

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และคนอื่น ๆ (2545 : 11) ได้สรุปความหมายของทีม (Team) หรือทีมงาน (Teamwork) หมายถึง กลุ่มคนที่ต้องมาทำงานร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน และเป็นการรวมตัวที่จะต้องอาศัยความเข้าใจ ความผูกพันและความร่วมมือซึ่งกันและกันของสมาชิกในกลุ่ม เพื่อที่สมาชิกแต่ละคนจะสามารถทำงานร่วมกันจนประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายสูงสุดของทีมได้

ฟรานซิส และยัง (1990: 51) ได้ให้ความเห็นว่า ทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลและมีผู้พ้อง มีความผูกพันรับผิดชอบที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน สมาชิกในทีมเป็นผู้ที่ทำงานร่วมกัน ได้ดี และรู้สึกเพลิดเพลินที่จะทำงานนั้นสามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพสูง

จอห์นสัน และจอห์นสัน (1991: 435) ได้อธิบายว่า ทีมงาน หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันมารวมตัวกันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

เอียน เมท์แลนด์ (2548 : 5) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเป็นแรงจูงใจสำคัญที่จะผลักดันให้ท่านเป็นผู้นำที่ดี ถ้าท่านประสงค์ที่จะนำทีมให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน ท่านจำเป็นต้องค้นหาคุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมให้พบ ระวังไว้เสมอว่าทุกคนมีอิสระในตัวเอง ขณะเดียวกันก็เป็นส่วนหนึ่งของทีม แล้วจึงนำเอากลยุทธ์ในการสร้างทีมเข้ามาใช้เพื่อให้ทุกคนทำงานร่วมกันและประสบความสำเร็จ

สำนักสุขศาสตร์สัตว์และสุขอนามัยที่ 3 (2549 : 10) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม (Teamwork) คือ การที่บุคคลหลายคนกระทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ มีการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกัน มีความสัมพันธ์กัน และมีจุดประสงค์หรือความคาดหวังร่วมกัน

การทำงานเป็นทีม เป็นกลไกที่ขาดไม่ได้ “สำหรับองค์กรที่ต้องการเพิ่มขีดความสามารถ (Organizational Capability) ของตนเองอยู่เสมอ การทำงานเป็นทีมมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญคือ ต้องการกระตุ้นและประสานความคิดริเริ่ม (Initiative) หลากหลาย ในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (Innovation) หรือร่วมกันแก้ปัญหาใดปัญหาหนึ่งโดยการระดมสมอง (Brain storming) เพื่อให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าเป็นสมาชิกของทีม มีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่างๆ และร่วมกันรับผิดชอบในผลงานที่จะเกิดขึ้น

องค์ประกอบของการทำงานร่วมกันเป็นทีม ได้แก่ (สำนักสุขศาสตร์สัตว์และสุขอนามัยที่ 3 2549 : 10)

1. ด้านสมาชิกในกลุ่ม กลุ่มจะทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมาชิกควรมีคุณสมบัติ ดังนี้

- 1.1 มีเจตนาที่ดีและตั้งใจทำงาน
- 1.2 มีทักษะในการทำงานนั้น เชื่อในความสามารถของเพื่อนสมาชิกด้วยกัน
- 1.3 มีความร่วมมือและประสานงานกันอย่างดีและยอมรับกัน
- 1.4 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ไว้เนื้อเชื่อใจกัน พยายามเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลอื่น

2. ด้านประธานกลุ่ม

2.1 กลุ่มควรมีผู้นำที่มีความสามารถ มีคุณสมบัติของผู้นำที่ดี คือ อดทน ตั้งใจฟัง ไม่หงุดหงิดในความล่าช้าและความไม่ก้าวหน้าของกลุ่ม

2.2 รู้จักนำเอากระบวนกรจูงใจมาใช้

2.3 เอาใจใส่ต่อกลุ่ม เพิ่มพูนความรู้ให้แก่สมาชิก

2.4 รู้จักใช้ข้อขัดแย้งเพื่อการสร้างเสริมและสร้างสรรค์ โดยให้ทุกคนเข้าใจว่าความขัดแย้งย่อมเกิดขึ้นได้เสมอในกลุ่มและอาจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในองค์กรได้ ทำให้เกิดเป้าหมายและวิธีการที่ดีกว่าเดิม

### 3. ด้านการจัดทีมงาน

3.1 มีเป้าหมายกำหนดไว้ชัดเจน

3.2 มีความไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน

3.3 มีการสื่อสารระบบเปิด

3.4 มีวิธีการทำงานเป็นระบบ

3.5 มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมีบรรยากาศส่งเสริมซึ่งกันและกัน

ทีมที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน คือ กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีม สิ่งทีทีมจะต้องยึดถือเป็นกรอบเพื่อทำงานร่วมกัน มีดังต่อไปนี้

1. ความเป็นหนึ่งเดียวกัน สมาชิกของทีมที่ประสบความสำเร็จในการทำงานจะต้องมี ความเป็นหนึ่งเดียวกัน ทุกๆ คนจะถูกดึงเข้ามาในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้บรรลุความสำเร็จในงาน และ/หรือบรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยทั่วไปแล้วงานและ/หรือเป้าหมายอาจบรรลุได้เมื่อทำงานร่วมกันแทนที่ต่างคนต่างทำ ทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะมีลักษณะโดดเด่นและสมาชิกทุกคนมีความรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในความสำเร็จด้วย

2. จัดการด้วยตนเอง ทีมงานที่ประสบความสำเร็จในการทำงานมีแนวโน้มว่าจะสร้างโครงสร้างเฉพาะตนขึ้นมา เนื่องจากสมาชิกยอมรับบทบาท ของตนในเวลาต่างๆ กัน คล้อยตามความจำเป็น ความต้องการและความสามารถของตน บางคนอาจมีประสบการณ์ในงานเฉพาะอย่าง จึงอาจเป็นคนจัดการให้คนอื่นๆ ทำตาม คนอื่นๆ ก็จะทำหน้าที่ในกิจกรรมของตนไปในงานที่เขาคุ้นเคย พฤติกรรมเหล่านี้จะถูกพัฒนาไปในแนวของโครงสร้างองค์กร และสมาชิกทุกคนจะต้องปฏิบัติตาม

3. พึ่งพาตัวเอง สมาชิกของทีมที่ประสบความสำเร็จในการทำงานจะร่วมมือกับคนอื่นๆ เพื่อทำงานชิ้นใดชิ้นหนึ่งหรือทำให้เป้าหมายสำเร็จอย่างไม่หลีกเลี่ยง ร่วมกันทำงานตามกำลังความสามารถของตนเอง ให้คำปรึกษาแนะนำและชักจูงเมื่อจำเป็น ร่วมกันประสานงานในหน้าที่ และแก้ไขปัญหาอุปสรรคร่วมกัน ทุกคนต่างเอื้ออาทรช่วยเหลือกันและมีความเป็นหนึ่งเดียวกัน ถ้ามีบุคคลหนึ่งบุคคลใดทำงานเกินกำลังหรือประสบปัญหายุ่งยากอันใดพวกเขาจะร่วมมือกัน อาจปกปิดคนที่มาทำงานสายหรือเลิกงานก่อนเวลา เป็นต้น

4. ขนาดของกลุ่มที่พอเหมาะ โดยทั่วไปแล้วทีมงานที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน มักจะมีขนาดพอเหมาะไม่ใหญ่โตเกินไปนัก เพื่อให้สมาชิกทุกคนในกลุ่มสามารถเข้ามามีส่วนร่วม

สร้างสรรค์ และจัดการด้วยตัวเองได้ แบ่งกันทำงานอย่างยุติธรรม แบ่งปันความคิดเห็นและความรู้สึกอย่างเปิดเผย ร่วมกันคิดแก้ปัญหาอย่างฉับไว และทันกาล สมาชิกสัก 5 คนต่อทีมเป็นขนาดที่กำลังพอดี ถ้ามากไปกว่านั้นอาจเสียเวลาในการอภิปรายกลุ่ม ในขณะที่สมาชิกคนหนึ่งหรือสองคนกำลังทำงาน คนอื่นๆ อาจไม่เข้าไปมีส่วนร่วมมากนัก อาจมีการจัดกลุ่มที่มีสมาชิกน้อยกว่า 5 คน ซึ่งบุคคลที่มีความสามารถไม่เพียงพอ หรือมีความรู้ไม่เพียงพอ รวมทั้งความเชี่ยวชาญในงานก็อาจไม่เพียงพอที่จะทำให้งานเสร็จอย่างเรียบร้อย แต่ไม่ว่ากลุ่มจะมีสมาชิกมากน้อยเพียงใดก็ตาม ท่านอาจไม่อยู่ในสถานะที่จะคัดเลือกได้ จำนวนสมาชิกเลขว่ก็จะดูสมเหตุสมผลกว่าเพื่อหลีกเลี่ยงการเผชิญปัญหา เสียงหนึ่งเห็นอย่างหนึ่งเสียงอีกครั้งหนึ่งเห็นอีกแบบหนึ่ง ในการตัดสินใจใด ๆ

5. การรู้จักเพื่อนร่วมทีม อีกอย่างหนึ่งที่ต้องจำ ก็คือ ท่านไม่ควรมีทัศนคติต่อเพื่อนร่วมทีมทุกคนว่าจะมีประสิทธิภาพเป็นแบบเดียวกัน เพราะทุกคนจะมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันไป จึงควรพิจารณาให้ต่างทัศนคติกันไป อย่างไรก็ตามบางคนก็อาจมีบุคลิกที่คล้ายคลึงกันแบบที่เราจะกล่าวต่อไป แต่โปรคระมัดระวังอย่าไปคิดว่าคุณลักษณะที่สมบูรณ์ของแต่ละคนจะไม่เหมือนกันทีเดียวนัก เพราะว่าเขาหรือเธออาจมีเพียงบางอย่างที่สอดคล้องกัน จึงจำเป็นต้องรู้จักคนแต่ละคนอย่างดี (เอียน เมท์แลนด์ 2548 : 7)

เหตุผลที่สำคัญของการสร้างทีมที่ไม่ประสบความสำเร็จ ก็คือ ผู้นำทีมขาดภาวะผู้นำทีม (Team Leadership) ซึ่งเป็น Competency ที่จำเป็นของผู้ที่จะมานำทีมทุกคนในทุกสถานการณ์และคุณสมบัติที่สำคัญที่สุด ก็คือความสามารถ ในการวิเคราะห์ความสามารถ (Capability) ข้อจำกัด (Limit) และแรงบันดาลใจ (Motive) ของสมาชิกของทีมแต่ละคน เพื่อที่จะดึงเอาความสามารถสูงสุดออกมาจากแต่ละคนได้ ผู้นำทีมจะต้องรู้จักเทคนิคของการระดมสมอง โดยจะต้องจัดการให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น ซึ่งอาจแบ่งสมาชิกออกเป็นกลุ่มเล็กๆ กลุ่มละ 3 – 5 คน เพื่อที่จะให้โอกาสกับทุกคนได้ถกกันประเด็นที่กำหนด ภายในกลุ่มย่อยกันก่อน และนำข้อสรุปจากกลุ่มย่อยมาถกกันต่อในกลุ่มที่ใหญ่ขึ้น วิธีการแบบนี้จะกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนออกมาจาก Comfort Zone ของตนและหันมาสนใจในประเด็นมากขึ้น (คนกับองค์กร, การทำงานเป็นทีม 2547 : 25)

กล่าวโดยสรุปคุณลักษณะของทีมนั้น ทีมที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานคือกลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีม โดยทีมจะต้องยึดถือเป็นกรอบเพื่อทำงานร่วมกัน โดยต้องมีความเป็นหนึ่งเดียวกัน มีจัดการด้วยตนเอง มีการพึ่งพาตัวเอง และขนาดของกลุ่มที่เหมาะสม

การทำงานเป็นทีม โดยมีจุดประสงค์ร่วมกัน โดยมีผู้นำของทีมที่ดีมีภาวะผู้นำโดยมีกรอบการทำงานร่วมกัน ซึ่งการทำงานเป็นทีมต้องการกระตุ้นและประสานความคิดริเริ่ม (Initiative)

หลากหลาย ในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (Innovation) หรือร่วมกันแก้ปัญหาได้ปัญหาหนึ่งโดยการระดมสมอง (Brain storming) เพื่อให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าเป็นสมาชิกของทีม มีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่างๆ และร่วมกันรับผิดชอบในผลงานที่จะเกิดขึ้นขององค์การบริหารส่วนตำบล และจากแนวคิดศักยภาพที่บ่งบอกถึงศักยภาพในการจัดการศึกษา โดยมีปัจจัยต่างๆ ขององค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร และการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ โดยมีภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ปัจจัยสนับสนุน อันได้แก่ การรับรู้ การมีส่วนร่วม การมีจิตสาธารณะที่ส่งผลต่อศักยภาพและความสำเร็จของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งแนวคิดต่างๆ ได้นำมาเป็นกรอบในการศึกษาโดยนำงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ เป็นแนวทางในการศึกษาศักยภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลของจังหวัดนครปฐม

## 5. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุน

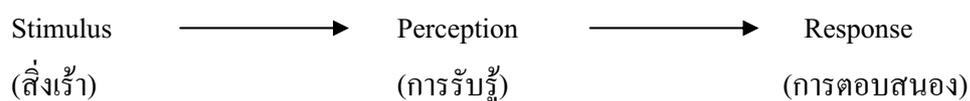
### 5.1 แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้

#### 5.1.1 ความหมายของการรับรู้ (Perception)

สุชา จันทรเอม (2541: 128) กล่าวว่า การรับรู้เป็นขบวนการที่มีระดับตั้งแต่ง่ายที่สุดถึงซับซ้อนที่สุดจนยากแก่การเข้าใจ นักจิตวิทยาได้ให้ความหมายการรับรู้แตกต่างกันออกไป เช่น

1. การรับรู้ คือ การตีความหมายจากการรับสัมผัส ในการรับรู้ นั้น เราไม่เพียงแต่มองเห็น ได้ยินหรือได้กลิ่นเท่านั้น แต่เราต้องรับรู้ได้ว่า วัตถุหรือสิ่งที่เรารับรู้ นั้น คือ อะไร มีรูปร่างอย่างไร อยู่ทิศใด ไกลกว่าเรามากน้อยแค่ไหน เป็นต้น ทั้งหมดที่เราบอกได้นี้เป็นการใส่ความหมายให้กับสิ่งต่าง ๆ ที่ผ่านเข้ามาในการรับสัมผัส

2. ในแง่ของพฤติกรรม การรับรู้เป็นขบวนการที่เกิดแทรกอยู่ระหว่างสิ่งเร้าและการตอบสนองต่อสิ่งเร้า ดังแผนภูมิข้างล่าง



ภาพที่ 1 ขบวนการรับรู้

ที่มา : สุชา จันทรเอม (2541: 128)

กาแกนและซีกัลปี (kagan and Segal 1992: 130) กล่าวว่า การรับรู้เป็นกระบวนการที่ทำให้เรารู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม โดยการเลือก การจัดระบบระเบียบและการแปลความหมายสิ่งต่าง ๆ จากความรู้สึกสัมผัส

ปราณี รามสูตร (2542: 76 - 77) กล่าวว่า การรับรู้ คือ การที่บุคคลจะรับรู้สิ่งรอบตัว โดยอวัยวะรับสัมผัส รับแล้วส่งไปยังสมอง สมองเกิดการรู้สึกจากการสัมผัส ผู้รับสัมผัสแปลความหมายโดยอาศัยประสบการณ์เดิมช่วยในการแปลความหมายอันนำไปสู่การรับรู้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543: 160) การรับรู้หมายถึงการที่เราได้ทราบว่ามีรูปร่างลักษณะของสิ่งต่างๆ ที่ล้อมรอบตัวเราจากอวัยวะสัมผัสของเรา ว่าเป็นอะไร มีความหมายอย่างไร การรับรู้เป็นผลของการเรียนรู้เกี่ยวกับความรู้สึกจากการสัมผัส

กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์ (2544: 104) กล่าวว่า การรับรู้ คือ กระบวนการที่บุคคลใช้สมองแปลความหมายสิ่งเร้าที่รับสัมผัสโดยอาศัยความจำและการคิดในการแปลความหมายนั้น

แสงเดือน ทวีสิน (2545: 113) กล่าวว่า การรับรู้ หมายถึง การที่มนุษย์นำข้อมูลที่ได้รับจากความรู้สึกสัมผัส ซึ่งเป็นข้อมูลดิบ จากประสาทสัมผัสทั้ง 5 อันประกอบด้วย ตา หู จมูก ลิ้น และกายสัมผัสมาจำแนก แยกแยะ คัดเลือก วิเคราะห์ด้วยกระบวนการทำงานของสมอง แล้วแปลสิ่งที่ได้ออกเป็นหนึ่งสิ่งใดที่มีความหมายเพื่อนำไปใช้ในการเรียนรู้ต่อไป

สรูป การรับรู้ หมายถึง การแปลหรือตีความหมายของการสัมผัสจากประสาทสัมผัสทั้ง 5 โดยอาศัยประสบการณ์เดิมช่วยในการแปลความหมาย

### 5.1.2 ธรรมชาติของการรับรู้

การรับรู้เป็นสิ่งที่เรียนรู้ (Perception is learned) ถ้าปราศจากการเรียนรู้หรือประสบการณ์จะไม่มีกรรับรู้ มีแต่เพียงการรับสัมผัสเท่านั้น

การรับรู้เป็นสิ่งที่เลือกสรร (Perception is selective) เราอยู่ท่ามกลางสิ่งเร้ามากมาย ในขณะที่ขณะหนึ่งเราไม่ได้รับรู้ไปหมดทุกอย่างแต่เราเลือกรับรู้สิ่งเร้าเป็นบางอย่าง

อิทธิพลของสิ่งเร้าที่มีต่อการรับรู้

1. สิ่งเร้าภายนอก คุณสมบัติของสิ่งเร้าภายนอกจะมีอิทธิพลต่อการรับรู้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับคุณลักษณะดังนี้

1.1 ความเปลี่ยนแปลงของสิ่งเร้าการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอย่อมดึงดูดความสนใจและเอาใจใส่ต่อสิ่งเร้านั้น

1.2 การเคลื่อนไหวของสิ่งเร้า การเคลื่อนไหวจะช่วยกระตุ้นเรตินาในนัยน์ตาทำให้เกิดพลังงานประสาทสมอง

**5.1.3 องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเลือกรับรู้** แยกออกเป็น 2 องค์ประกอบใหญ่ๆ คือ (โยธิน ศันสนยุทธและคณะ, อ้างถึงใน พรทิพย์ รุ่งน่วม 2550 : 33)

**องค์ประกอบอันเนื่องมาจากสิ่งเร้า** ประกอบไปด้วย

1. ความเข้มและขนาด (Intensity and size) เสียงดัง แสงสว่าง ขนาดใหญ่ ทำให้เราเลือกรับรู้มากกว่าสิ่งเร้าที่มีขนาดความเข้มน้อยกว่าและขนาดเล็กกว่า

2. ความผิดเพี้ยน (Contrast) ขณะที่กำลังอ่านหนังสืออยู่ในห้องเงียบๆ แล้วมีคนเปิดวิทยุเราจะหันไปสนใจกับเสียงวิทยุ นั้น แต่เมื่ออยู่ไปสักพักจนชินกับเสียงวิทยุและเมื่อมีคนปิดวิทยุเราจะหันกลับมาสนใจ

3. การกระทำซ้ำ (Repetition) การกระทำซ้ำๆ จะเป็นสิ่งที่เรียกร้องความสนใจ เราจะเห็นคำที่สะกดผิดในหน้าหนังสือ ถ้าคำผิดปรากฏซ้ำ

4. การเคลื่อนไหว (Movement) สิ่งเร้าที่เคลื่อนไหวจะเรียกร้องความสนใจได้ดีกว่าสิ่งเร้าที่อยู่นิ่ง

**องค์ประกอบอันเนื่องมาจากบุคคล** การเลือกรับรู้นั้นอาจขึ้นกับความสนใจหรือความคาดหวังกับบุคคลนั้น

1. ความสนใจ (Interest) คนเราจะเลือกรับรู้ในสิ่งที่เขาสนใจ

2. ความคาดหวัง (Expectancy) ถ้าเราคาดหวังสิ่งใดไว้ การรับรู้ของเราจะเป็นไปตามที่คาดหวัง

3. ความต้องการ (Need) เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการเลือกรับรู้

4. การเห็นคุณค่า (Value) การรับรู้ขึ้นกับการเห็นคุณค่าในสิ่งนั้น Bruner และ กูดแมน (Bruner and Goodman, อ้างถึงใน พรทิพย์ รุ่งน่วม 2550 : 34)

**องค์ประกอบของกระบวนการรับรู้**

การรับรู้ของมนุษย์จะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับองค์ประกอบดังนี้

1. อาการรับสัมผัส หมายถึง อวัยวะรับสัมผัสต่างๆ ได้รับกระตุ้นจากสิ่งเร้าแล้วแปลความหมายโดยอาศัยประสบการณ์เข้ามาช่วย

2. การแปลความหมายของอาการสัมผัส การแปลความหมายของสิ่งเร้าที่รับเข้ามาจะถูกต้องเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ประการ คือ

2.1 ปัจจัยทางด้านสรีระ (Physiological Factor) เป็นขีดจำกัดความสามารถของอวัยวะรับสัมผัสที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้า เช่น ขนาดของสิ่งเร้า ความถี่หรือของอวัยวะรับสัมผัส เป็นต้น

2.2 ปัจจัยทางจิตวิทยา (Psychological Factor) เนื่องจากสิ่งเร้าที่มากกระทบกับอวัยวะรับสัมผัสมีมาก มนุษย์จะเลือกรับรู้เฉพาะสิ่งเร้าที่มีความหมาย แต่การรับรู้ดังกล่าวจะเกิดขึ้นหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านจิตวิทยา เช่น

1. ความตั้งใจ โดยมีสาเหตุหลายประการ เช่น ความเปลี่ยนแปลง ความแปลกใหม่ ขนาดและความเข้ม การกระทำซ้ำเคลื่อนไหว เป็นต้น
2. สติปัญญา ทำให้บุคคลเข้าใจเหตุการณ์หรือสิ่งต่างๆ ได้ช้า หรือรวดเร็วต่างกัน
3. ความระวังระไว เป็นความคล่องแคล่วหรือไวต่อการรับรู้สิ่งเร้าต่างๆ
4. คุณภาพของจิตใจ ความเหนื่อยล้า หรือความแจ่มใสของจิตใจย่อมมีผลกระทบต่อความเข้าใจสิ่งเร้าต่างๆ ได้
5. บุคลิกภาพ ผู้ที่มีบุคลิกภาพเปิดเผยชอบสังคมกับผู้มีบุคลิกภาพเก็บตัวมักจะรับรู้สิ่งในทางตรงข้ามเสมอ

3. ประสบการณ์เดิม บุคคลจะรับรู้สิ่งต่างๆ ด้วยการคาดคะเน หรือตั้งสมมติฐานไว้ก่อนเมื่อได้รับสิ่งเร้าที่เกิดขึ้นแล้ว ประสบการณ์เดิมที่เคยมีมาก่อนจะช่วยให้สามารถยืนยันการคาดคะเนได้ หรือทำการแก้ไขการคาดคะเนเสียใหม่ กรณีสิ่งที่เกิดขึ้นใหม่เข้มแข็งกว่าและสามารถพิสูจน์ได้ว่าประสบการณ์นั้นผิดพลาดอย่างแน่นอน (ศิริโสภาคย์ บูรพาเดช, อ้างถึงใน พรทิพย์ รุ่งนุ้ม 2550 : 34)

กล่าวโดยสรุป การรับรู้ เป็นการตีความข่าวสารที่สมองได้รับ การตีความดังกล่าวขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่างๆ เช่น ประสาทสัมผัส ธรรมชาติของสิ่งเร้า ประสบการณ์เดิม ความคาดหวัง ความสนใจ ซึ่งทำให้แต่ละคนรับรู้แตกต่างกันออกไปแม้ว่าจะมีสิ่งเร้าเดียวกันและจะมีการรับรู้ต่อสิ่งเร้าเดียวกันแตกต่างกันออกไป เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงด้วยพฤติกรรมที่คนแสดงออกมามีส่วนมาจากการรับรู้ต่อสิ่งต่างๆ

จากแนวคิดของการรับรู้ทำให้เห็นว่าแต่ละบุคคลมีการรับรู้ที่แตกต่างกันซึ่งประสบการณ์ต่างๆ การแปลความหมายโดยใช้ปัจจัยทางด้านสรีระ ปัจจัยทางจิตวิทยา อวัยวะในการรับสัมผัสในการรับรู้ที่แตกต่างกัน โดยแต่ละคนมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกการรับรู้ที่แตกต่างกัน ดังนั้นในการศึกษาศักยภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยบุคลากรมีการรับรู้ต่างกันนั้น จึงต้องศึกษาถึงการรับรู้ และการมีส่วนร่วม อันจะส่งผลต่อศักยภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังที่จะได้กล่าวในแนวคิดถัดไป

## 5.2 แนวคิดการมีส่วนร่วม

### 5.2.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม

รุ่ง แก้วแดง (2542) กล่าวถึงลักษณะการมีส่วนร่วมของชุมชนว่า การมีส่วนร่วมจัดการศึกษาของผู้ปกครองและชุมชนนั้นมีความสำคัญมาก ถือว่าจุดเริ่มต้นที่ครอบครัวเป็นศูนย์การเรียนรู้ซึ่งเป็นหน่วยสังคมที่เล็กที่สุด ครอบครัวมีบทบาทและมีความสำคัญทุกด้าน โดยเฉพาะการให้การศึกษแก่ลูกหลาน ครูคนแรกของเด็ก คือ พ่อแม่ และปู่ย่าตายาย มีส่วนร่วมในการเป็นครูของเด็กด้วย ดังนั้นครอบครัวและชุมชนจึงเป็นองค์กรที่มีส่วนร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งกล่อมเกลาคูณธรรมจริยธรรมเป็นการให้เด็กเรียนรู้จากแบบอย่างมาตรฐานความประพฤติของบุคคลในชุมชน ตลอดจนการอาชีพที่ถ่ายทอดจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่ง

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเมืองแห่งชาติ (2543: 2) กล่าวว่า กระบวนการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ประชาชนได้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบในความสำเร็จ และความล้มเหลวของการพัฒนาอย่างใกล้ชิดกับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานราชการ หรือหน่วยงานภาคเอกชน ซึ่งทำให้ประชาชนมีโอกาสรู้ปัญหาจากการร่วมมือทำงาน โดยเป็นการทำงานแบบพึ่งตนเองเป็นหลัก

เกษม วัฒนชัย (2545) ได้กล่าวถึง ลักษณะการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาว่า การจัดการศึกษาทำได้หลากหลายรูปแบบ ทั้งชุมชน สังคม และครอบครัว ก็สามารถเข้ามาจัดการศึกษาได้ ระบบประกันคุณภาพจะช่วยให้การจัดการศึกษาเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และการที่ให้ชุมชน สังคม และครอบครัวมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาจะเป็นเครื่องมือของผู้บริหาร และกรรมการโรงเรียน ที่จะดูแลการเรียนการสอนและพัฒนาตนเองของครู

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2546: 314 – 324) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา หมายถึง การที่ประชาชนได้เข้าร่วมอย่างแข็งขันในกระบวนการตัดสินใจต่าง ๆ ในเรื่องที่จะมีผลกระทบต่อเขา การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นรากฐานสำคัญในระบบการปกครองแบบประชาธิปไตย เป็นกระบวนการที่ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน ซึ่งเกี่ยวข้องกับกระบวนการตัดสินใจและการดำเนินนโยบายสาธารณะที่จะส่งผลต่อวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน

นรินทร์ชัย พัฒนพงศา (2547 : 3) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า คือ กระบวนการที่ส่งเสริม ชักนำ สนับสนุน และสร้างโอกาสให้ชาวบ้านทั้งในรูปของส่วนบุคคลและกลุ่มคนต่างๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมใด กิจกรรมหนึ่งหรือหลายกิจกรรม โดยจะต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจ มิใช่เข้ามาร่วม เพราะการหวังรางวัลตอบแทน และที่สำคัญคือ การมีส่วนร่วมจะต้องสอดคล้องกับชีวิตความเป็น ความต้องการ และวัฒนธรรมของคนส่วนใหญ่ในชุมชนด้วย

### ระดับการมีส่วนร่วม

นริทร์ชัย พัฒนพงศา (2547 : 18) ได้แบ่งระดับการมีส่วนร่วม เป็น 3 ระดับ คือ

- 1) ระดับที่ประชาชนไม่มีส่วนร่วม
- 2) ระดับที่ประชาชนมีส่วนร่วมปานกลาง
- 3) ระดับที่ประชาชนมีส่วนร่วมด้วยเต็มที่

#### ขั้นตอนการมีส่วนร่วม

ระดับที่ประชาชนไม่มีส่วนร่วม

1. รัฐคือผู้กำหนด (คิดให้แทน)
2. รัฐคือผู้จัดการให้
3. รัฐบอกให้ทราบว่า “มีอะไรบ้าง”

ระดับที่ประชาชนมีส่วนร่วมปานกลาง

4. ประชาชนได้รับการปรึกษา (โดยมีการถามความต้องการบ้าง)
5. รัฐให้ประชาชนเข้าร่วมได้บางส่วน เช่น เป็นที่ปรึกษา, เข้าเป็นกรรมการ (แต่เพียงส่วนน้อย)

ระดับที่ประชาชนมีส่วนร่วมด้วยเต็มที่

6. ประชาชน และรัฐมีส่วนร่วมเท่ากัน (โดยรัฐถือว่าประชาชนเป็น “หุ้นส่วน”)
7. ประชาชนได้ “ควบคุม” “บางส่วน”
8. ประชาชนคือผู้กำหนดสิ่งที่ต้องการและร่วมกันจัดการ

สรุปการมีส่วนร่วม หมายถึง หมายถึง กระบวนการที่ส่งเสริม ชักนำ สนับสนุน และสร้างโอกาสให้บุคลากรให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมใด หรือมีส่วนต่อการตัดสินใจ

### 5.2.2 ลักษณะของการมีส่วนร่วม

ลักษณะการมีส่วนร่วมที่แท้จริงและสมบูรณ์จะต้องประกอบด้วยกระบวนการ 4 ขั้นตอน คือ

1. การวางแผน เป็นการเข้ามามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาและจัดลำดับความสำคัญของปัญหา ตั้งเป้าหมาย กำหนดการใช้ทรัพยากร กำหนดวิธีการติดตามประเมินผลและประการสำคัญคือ การตัดสินใจ

2. การดำเนินกิจกรรม เป็นการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการและบริหารทรัพยากรมีความรับผิดชอบในการจัดสรรงบประมาณ และการบริหาร

3. การใช้ประโยชน์ เป็นการเข้ามีส่วนร่วมในการนำเอากิจกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ซึ่งเป็นการเพิ่มระดับการพึ่งพาตนเอง และการควบคุมทางสังคม

4. การได้รับผลประโยชน์ เป็นการเข้ามีส่วนร่วมในการแจกจ่ายผลประโยชน์ จากชุมชนท้องถิ่นในพื้นที่ฐานที่เท่ากัน ซึ่งอาจจะเป็นผลประโยชน์ส่วนตัว สังคม หรือวัตถุประสงค์ได้

การมีส่วนร่วม เริ่มตั้งแต่ได้เข้ามีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผน จนถึงลงมือปฏิบัติตามแผนและการประเมินซึ่งจะต้องมีการปรึกษาหารือร่วมกัน เพื่อระบุปัญหา และจัดลำดับความสำคัญของปัญหา ตลอดจนวิธีการปฏิบัติที่เห็นว่าเป็นไปได้

การมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น หากเข้าใจถึงวิธีการวัดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและนำมาใช้เพื่อกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมในการให้และรับอำนาจของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ แล้ว การพัฒนาต่าง ๆ จะได้รับผลสำเร็จอย่างรวดเร็วขึ้น การวัดการมีส่วนร่วมมีหลายแบบ เช่น

1. การจำแนกประเภทการมีส่วนร่วมตามขั้นตอนในการพัฒนา เป็นการวัดเชิงคุณภาพแบ่งเป็น 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในขั้นริเริ่มการพัฒนา เป็นขั้นตอนที่แสดงความคิดเห็นในการค้นปัญหา และสาเหตุของปัญหาตลอดจนการร่วมกันตัดสินใจกำหนดความต้องการของท้องถิ่น รวมทั้งมีส่วนร่วมในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการด้วย

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนา เป็นขั้นตอนในการกำหนดนโยบาย และวัตถุประสงค์ของโครงการ กำหนดวิธีการและแนวทางการดำเนินงานตลอดจนกำหนดทรัพยากร และแหล่งทรัพยากรที่ใช้

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในขั้นดำเนินการพัฒนา เป็นขั้นตอนในการสร้างประโยชน์ โดยการสนับสนุนทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์และแรงงานหรือเข้าร่วมบริหารงาน ประสานงาน และดำเนินการขอความช่วยเหลือจากภายนอก

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในขั้นรับผลประโยชน์จากการพัฒนา เป็นขั้นตอนในการได้รับผลประโยชน์ที่พึงจะได้รับจากการพัฒนา หรือยอมรับผลกระทบอันอาจเกิดจากการพัฒนาทั้งด้านวัตถุหรือด้านจิตใจ อันแสดงออกมาในเชิงรูปธรรมต่อสังคมหรือบุคคลก็ตาม

ขั้นที่ 5 การมีส่วนร่วมในขั้นประเมินผลการพัฒนา เป็นขั้นตอนการเข้าร่วมประเมินผลว่า การพัฒนาที่ได้กระทำไปนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์เพียงใด ซึ่งในการประเมินอาจจะปรากฏในรูปของการประเมินย่อย อันนับเป็นการประเมินผลความก้าวหน้าที่ทำเป็นระยะ ๆ หรือกระทำในรูป การประเมินผลรวม ซึ่งเป็นการประเมินสรุปรวบยอด

2. การจำแนกตามระดับความเข้มข้นของการมีส่วนร่วม ตามแนวความคิดของสมาคมสาธารณสุขอเมริกา ซึ่งจำแนกระดับความเข้มไว้ 3 ระดับ คือ

2.1 ระดับการตัดสินใจในระดับนี้ จะเป็นการเข้ามีส่วนร่วมในการวางแผน และจัดการกับกิจกรรมการพัฒนาด้วยตนเอง จึงถือว่าการมีส่วนร่วมระดับนี้เป็นการรับผิดชอบด้วยตนเอง

2.2 ระดับการร่วมมือ ในระดับนี้เป็นการให้ความร่วมมือในการพัฒนาตามแผนงานที่ริเริ่มโดยหน่วยงานภายนอก โดยร่วมกันเสียสละ เวลา แรงงานและทรัพยากร เพื่อให้แผนงานนั้นประสบผลสำเร็จ การมีส่วนร่วมในระดับนี้ถือเป็นการมีส่วนร่วมในระดับที่ยอมรับได้

2.3 ระดับการใช้ประโยชน์ ในระดับนี้เป็นการยอมรับและใช้ประโยชน์จากบริการที่กำหนดไว้ ถือว่าการมีส่วนร่วมในระดับนี้เป็นการยอมรับบริการเท่านั้น

3. การจำแนกตามประเภทของผู้มีส่วนร่วม แยกประเภทผู้เข้าร่วมตามสถานภาพได้ 4 ประเภท คือ

3.1 บุคคลในท้องถิ่น

3.2 ผู้นำท้องถิ่น

3.3 เจ้าหน้าที่ของรัฐ

3.4 เจ้าหน้าที่ต่างชาติ

ซึ่งการจำแนกผู้มีส่วนร่วมนี้นี้ จะต้องพิจารณาถึง สถานภาพส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ อาชีพ สถานภาพทางครอบครัว การศึกษา ชนชั้นทางสังคม ระดับรายได้ ระยะเวลาที่อยู่อาศัย และสถานภาพการถือครองที่ดิน เป็นต้น

4. การจำแนกตามรูปแบบของการมีส่วนร่วม วิธีการของการมีส่วนร่วม มี 2 ทาง คือ

4.1 การมีส่วนร่วมโดยตรง หมายถึง การที่บุคคลเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาด้วยตนเองเช่น การเข้าร่วมประชุม ร่วมอภิปราย ร่วมใช้แรงงาน หรือร่วมลงคะแนนเสียง เป็นต้น

4.2 การมีส่วนร่วมทางอ้อม หมายถึง การเข้าร่วมกิจกรรมผ่านตัวแทนหรือการให้การสนับสนุน โดยไม่นำตนเองเข้าไปมีส่วนร่วมโดยตรง

### 5.2.3 รูปแบบการมีส่วนร่วม

สุทิน บุญญธิดา, ดวงพร บุญครบ และรักกิจ ศรีสรินทร์ (2540: 22) กล่าวถึงรูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชน ไว้ว่า

1. การรับรู้ข่าวสาร โดยประชาชนในพื้นที่ที่จะได้รับผลกระทบและบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จะได้รับแจ้งให้ทราบรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับโครงการที่จะดำเนินการ และ

ผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้น นอกจากนี้ข่าวสารดังกล่าวจะต้องแจ้งก่อนที่จะมีการตัดสินใจดำเนินโครงการ

2. การปรึกษาหารือ เป็นรูปแบบที่มีการหารือระหว่างผู้ดำเนินโครงการกับประชาชนที่เกี่ยวข้องและได้รับผลกระทบ เพื่อรับฟังความคิดเห็นและตรวจสอบข้อมูลประกอบการจัดทำรายงานการศึกษาผลกระทบสิ่งแวดล้อม โดยหลักการแล้วการหารือจะต้องจัดขึ้นก่อนที่จะมีการเสนอรายงานการศึกษาผลกระทบสิ่งแวดล้อม เพื่อประเมินผลกระทบบางประการที่

#### 5.2.4 ระดับการมีส่วนร่วม

ระดับของการมีส่วนร่วม จะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับวิธีการและกลไกในการพัฒนาการมีส่วนร่วมที่ผู้ทำงานกับชุมชนต้องการบรรลุถึงประชาชนมีโอกาสตัดสินใจในสิ่งที่มีผลกระทบต่อชีวิตของพวกเขา โดยสามารถแบ่งระดับการมีส่วนร่วมได้ 7 ระดับ ดังนี้ (ไพบุลย์ ชาวสวนศรี เจริญ, 2545: 21 - 31)

#### ระดับการมีส่วนร่วม

ต่ำ



สูง

#### การมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมแบบถูกกระทำหรือชักนำ

การมีส่วนร่วมแบบให้ข้อมูลข่าวสาร

การมีส่วนร่วมด้วยการปรึกษาหารือ

การมีส่วนร่วมโดยได้รับสิ่งจูงใจ

การมีส่วนร่วมเพื่อปฏิบัติภาระหน้าที่

การมีส่วนร่วมแบบมีปฏิสัมพันธ์กัน

การมีส่วนร่วมโดยพลังของประชาชน

การมีส่วนร่วม 7 ระดับข้างต้น หากต้องการให้มีการพัฒนาทุกประเภทเกิดความยั่งยืนแล้ว การมีส่วนร่วมจะต้องเป็นการมีส่วนร่วมตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไป กล่าวคือ ประชาชนต้องมีโอกาสเข้าร่วมในการคิดและทำด้วยพลังของกลุ่ม เพื่อให้สามารถจัดการทรัพยากรต่างๆ ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้

จากแนวคิดของการมีส่วนร่วมซึ่งเป็นกระบวนการที่ส่งเสริม ชักนำ สนับสนุน และสร้างโอกาสให้บุคลากรให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมใด หรือมีส่วนต่อการตัดสินใจ ซึ่งเป็นปัจจัยสนับสนุนอันส่งผลต่อศักยภาพของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยบุคคลที่เข้ามามีส่วนร่วมนั้นอาจเกิดได้จากการมีจิตสาธารณะ จึงต้องศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการมีจิตสาธารณะดังที่ได้กล่าวถัดไป

### 5.3 แนวคิดเกี่ยวกับการมีจิตสาธารณะ

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (2542: 14) ได้ให้ความหมายว่า จิตสาธารณะ หมายถึง การรู้จักเอาใจใส่เป็นธุระและเข้าร่วมในเรื่องของส่วนรวมที่เป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติ

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543: 17) กล่าวว่าจิตสาธารณะ หมายถึง ความคิดที่ไม่เห็นแก่ตัว มีความปรารถนาที่จะช่วยเหลือ ช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้อื่น หรือสังคม พยายามฉวยโอกาสที่จะช่วยเหลืออย่างจริงจัง และมองโลกในแง่ดีบนพื้นฐานของความจริง

สุชาดา จักพิสูทธิ์ (2544: 22) กล่าวว่า จิตสาธารณะเป็นคุณธรรมหรือข้อเรียกร้อง สำหรับส่วนรวมในสภาพการณ์ที่เกิดความไม่ปกติสุข ความร่วมมือของพลเมืองในการกระทำของ บ้านเมือง

สรุปว่า จิตสาธารณะ หมายความว่า การกระทำด้วยจิตวิญญาณ มีความรัก ความเอื้ออาทรต่อคนอื่นและสังคมรอบๆ ตัวรวมไปถึงประเทศชาติบ้านเมือง รวมความแล้วเป็นการรวม ความหมายของคุณธรรมจริยธรรม และการไม่กระทำที่เสื่อมเสียหรือเป็นปัญหาต่อสังคม ประเทศชาติทำเมื่ออยู่โรงเรียน จะต้องมีระเบียบเรื่องความสะอาด เด็กนักเรียนมีเวรทำความสะอาด ห้องเรียนและบริเวณ โรงเรียน นั้น

ซึ่งจากแนวคิดการมีจิตสาธารณะจะทำให้เห็นว่าบุคลากรเมื่อมีจิตสาธารณะจะกระทำ เพื่อส่วนร่วมนี้ถึงคนอื่นและสังคม อันส่งผลต่อศักยภาพในการจัดการศึกษา นอกจากนี้การมี ศักยภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น ต้องเกิดการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร โดยการใช้การ เปรียบเทียบสมรรถนะ (benchmarking) เป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยในการพัฒนาประสิทธิภาพเพื่อส่งผล ต่อศักยภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลดังที่ได้กล่าวถัดไป

### 6. แนวคิดเกี่ยวกับการเปรียบเทียบสมรรถนะ (benchmarking)

การเปรียบเทียบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ถูกนำมาใช้เพื่อการปรับปรุงและเพิ่ม ประสิทธิภาพขององค์กร คำว่า การเปรียบเทียบสมรรถนะ เป็นคำที่มีใช้อยู่กันอยู่ทั่วไปในหลาย วงการ มีการกล่าวอ้างเกี่ยวกับความหมายของคำว่า benchmarking ทางด้านภูมิศาสตร์ ในวงการขาย เสื้อผ้า ในการแข่งขันตกปลา (ใช้วัดขนาดของปลา) ในวงการก่อสร้าง ความหมายตามการปรับปรุง คุณภาพ (quality improvement) ฯลฯ (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ 2545 : 3-10, อ้างถึงใน นรินทร์ สังข์รักษาและคณะ 2551)

ช่วงเวลาเกือบ 10 ปีที่ผ่านมา วงการธุรกิจอุตสาหกรรมบ้านเรามีความตื่นตัวในเรื่องการ ปรับปรุงระบบการจัดการ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพขององค์กรกันมาก ดังจะเห็นได้จาก ผู้ประกอบการหันมาให้ความสนใจในการนำเทคนิคการจัดการต่างๆ มาใช้อย่างแพร่หลาย การที่

เป็นเช่นนี้อาจสืบเนื่องมาจากสถานะเศรษฐกิจที่ถดถอยอย่างต่อเนื่อง แต่ขณะเดียวกัน สภาพแวดล้อมของธุรกิจกลับมีการแข่งขันกันรุนแรงมากขึ้น จึงเป็นแรงกระตุ้นให้ธุรกิจจำนวนไม่น้อยต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ของตนเองที่เคยมุ่งเน้นเพียงการตลาดอย่างเดียวมาปรับปรุงภายในองค์กร

### 6.1 ความหมายของการเปรียบเทียบสมรรถนะ (benchmarking)

พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน 2525 ให้ความหมายของคำว่า การเปรียบเทียบสมรรถนะว่าหมายถึง เกณฑ์เปรียบเทียบสมรรถนะ ซึ่งให้ความหมายสื่อไปในเรื่องของการวัดเปรียบเทียบความสามารถ เช่นกัน

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (อ้างถึงใน นรินทร์ สังข์รักษาและคณะ 2551) ให้ความหมายของการเปรียบเทียบสมรรถนะ ว่า หมายถึง วิธีการในการวัดและเปรียบเทียบ ผลิตภัณฑ์ บริการ และวิธีการปฏิบัติกับองค์กรที่สามารถทำได้ดีกว่า เพื่อนำผลของการเปรียบเทียบมาใช้ในการปรับปรุงองค์กรของตนเอง เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศในธุรกิจ

หรือความหมายอีกนัยหนึ่ง คือ เป็นกระบวนการของการวัดหรือการค้นหา การเปรียบเทียบสมรรถนะ เพื่อนำไปสู่การได้มาซึ่ง วิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด (best practices) ที่จะนำกลับมาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงองค์กรของตนเอง ผลที่ได้รับจากการทำ การเปรียบเทียบสมรรถนะ คือ ทำให้รู้ว่าใครที่เป็นผู้ปฏิบัติได้ดีที่สุดและเขามีวิธีการปฏิบัติอย่างไร

#### ความหมายของการปฏิบัติที่ดี (best practices)

ศูนย์สร้างผลผลิตและคุณภาพแห่งอเมริกา (American productivity & quality center : APQC) ได้ให้คำจำกัดความว่า การปฏิบัติที่ดี คือ การปฏิบัติทั้งหลายที่สามารถก่อให้เกิดผลที่เป็นเลิศ

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (อ้างถึงใน นรินทร์ สังข์รักษาและคณะ 2551) ได้ให้ความหมาย การปฏิบัติที่ดีว่าเป็นวิธีการปฏิบัติที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ หรืออาจกล่าวได้ว่า คือ การปฏิบัติที่ทำให้องค์กรสู่ความเป็นเลิศ

อันที่จริงแล้ว คำว่า ดีที่สุด (best) ของคำว่า การปฏิบัติที่ดี (best practices) นี้เป็นคำที่ให้ความหมายในเชิงเทียบเคียง คือ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และเป้าหมายเป็นหลัก คำว่า ดีที่สุด อาจจะไม่ได้อ้างอิงถึง ดีที่สุดจริงๆ ขององค์กรทั้งหมด แต่อาจจะเฉพาะสำหรับองค์กรได้อีกหนึ่งเท่านั้น เพราะแต่ละองค์กรมีวัฒนธรรม วิสัยทัศน์ สภาพธุรกิจและปัจจัยภายในขององค์กรที่แตกต่างกันไป ดังนั้น การปฏิบัติที่ดี จึงไม่ได้จำกัดอยู่เพียงเรื่องๆ เดียว หรือกระบวนการใด กระบวนการหนึ่งเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับสิ่งที่ดีที่สุดในแต่ละองค์กรมองหา (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, อ้างถึงใน นรินทร์ สังข์รักษาและคณะ 2551)

## 6.2 ประเภทของการเปรียบเทียบสมรรถนะ

การจำแนกเกณฑ์เปรียบเทียบสมรรถนะได้ 2 แบบ (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, อ้างถึงใน นรินทร์ สังข์รักษาและคณะ 2551) คือ

1. แบบอ้างอิงเกณฑ์ (criterion reference) เป็นการระบุคุณลักษณะ (attributes) ของปฏิบัติการที่ดีเกี่ยวกับหน้าที่ การเปรียบเทียบสมรรถนะ คือ การวัดความสำเร็จในการบรรลุเกณฑ์นั้น เช่น ในเรื่องเงิน อัตราส่วนสภาพคล่องควรมีค่ามากกว่าหนึ่ง ถ้าองค์กรสามารถผ่านเกณฑ์ดังกล่าวได้หมายความว่า ผ่านเกณฑ์เปรียบเทียบสมรรถนะ เกณฑ์เปรียบเทียบสมรรถนะอาจเป็นเพียงรายการตรวจสอบ (check list) คุณลักษณะสำคัญของการปฏิบัติที่ดีก็ได้ว่า มีจุดไหนที่ยังบกพร่องอยู่เพื่อให้เกิดการปรับปรุงขึ้น

2. แบบเชิงปริมาณ (quantitative) ในบางกรณีเป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ที่ต้องจำแนกความแตกต่างตามระดับการบรรลุผล ซึ่งแตกต่างกันไปตามสถานการณ์บ่อยครั้งที่ความแตกต่างนี้ เป็นสัญญาณที่บ่งชี้ถึงการปฏิบัติที่ดี

ในขณะเดียวกันได้มีการแบ่งการเปรียบเทียบผลปฏิบัติงาน แบ่งได้ 4 ประเภท ดังนี้ (ธีรยุทธ วัฒนาสุโขช, อ้างถึงใน นรินทร์ สังข์รักษาและคณะ 2551)

1. เปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงาน (performance benchmarking) คือ การเปรียบเทียบเฉพาะผลการปฏิบัติงานหลักๆของกิจการเรากับกิจการอื่นๆ ว่าแตกต่างกันอย่างไร เช่น เปรียบเทียบผลกำไรสุทธิ ยอดขาย ต้นทุนการผลิต สัดส่วนของเสียจากการผลิต สภาพคล่องส่วนเกิน ต้นทุนด้านบุคลากร แต่มักเป็นการเปรียบเทียบขั้นต้นเท่านั้น เพื่อให้ทราบถึงผลการปฏิบัติที่แตกต่างกัน โดยที่ยังไม่สามารถวิเคราะห์ลงลึกไปถึงสาเหตุหรือวิธีการในการปรับปรุงที่จะตามมา

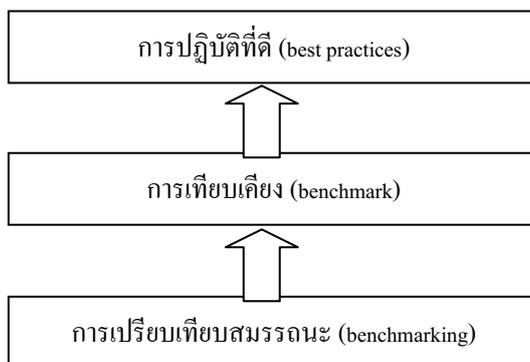
2. เปรียบเทียบกระบวนการ (process benchmarking) เป็นการเปรียบเทียบโดยมุ่งเน้นที่จะเรียนรู้ถึงวิธีปฏิบัติที่ดีกว่ากิจการอื่นๆ แล้วนำมาปรับใช้กับกิจการของเรา เช่น บริษัทในแวดวงคอมพิวเตอร์เปรียบเทียบการให้บริการลูกค้าต่อบริการของบริษัทไอบีเอ็ม ที่มีชื่อเสียงด้านนี้มานาน หรือการที่บริษัทในอุตสาหกรรมคอนซูเมอร์โปรดักส์ ศึกษากระบวนการสร้างตราสินค้าจากบริษัทโคคาโคล่า ที่มีมูลค่าของแบรนด์ติดอันดับสูงสุดแห่งหนึ่งของโลก

3. เปรียบเทียบผลิตภัณฑ์ (product benchmarking) คือ การเปรียบเทียบคุณสมบัติของผลิตภัณฑ์/บริการของเรา ต่อผลิตภัณฑ์/บริการของกิจการอื่น ในด้านความพึงพอใจของลูกค้า เพื่อให้ทราบถึงจุดอ่อน จุดแข็ง แล้วนำไปปรับปรุงพัฒนาในแง่มุมต่างๆ ต่อไป

4. เปรียบเทียบกลยุทธ์ (strategy benchmarking) เป็นการศึกษาเปรียบเทียบกลยุทธ์ระหว่างกิจการเรากับกิจการอื่นๆ ที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งต้องใช้ทักษะการวิเคราะห์และเก็บข้อมูลภายในอย่างลึกซึ้ง เนื่องจากเป็นการมองที่ครอบคลุมการดำเนินการทุกๆ ด้านขององค์กร

### 6.3 ความสัมพันธ์ของการเทียบเคียง (benchmark) การเปรียบเทียบสมรรถนะ (benchmarking) และการปฏิบัติที่ดี (best practices)

ความสัมพันธ์ทั้งสามแสดงได้ดังแผนภูมิที่ 5



แผนภูมิที่ 5 แสดงความสัมพันธ์ของการเทียบเคียง การเปรียบเทียบสมรรถนะ และการปฏิบัติที่ดี

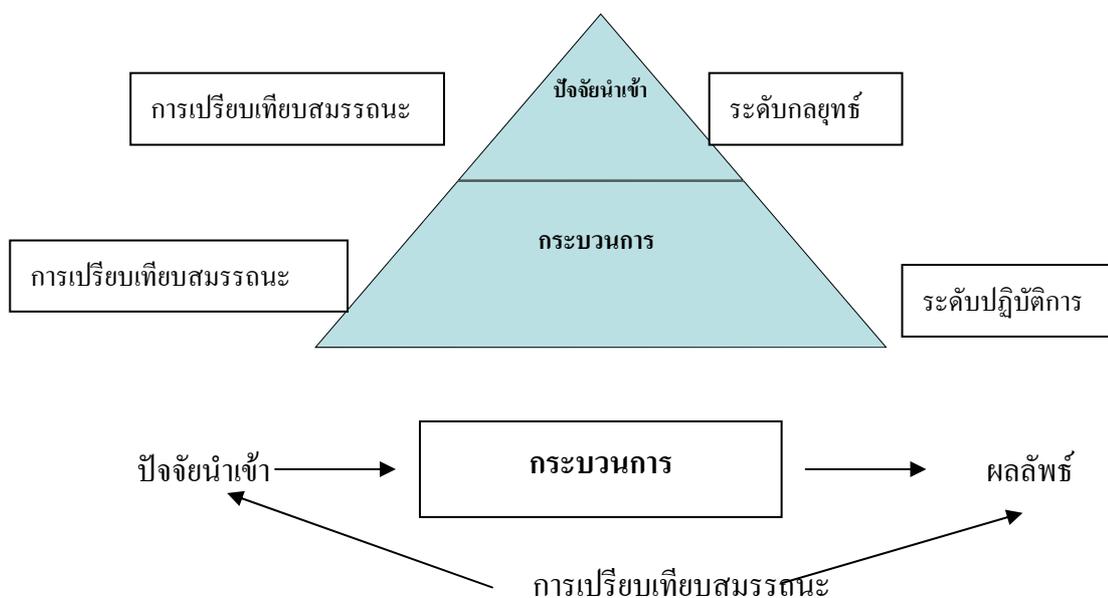
จากรูปชี้ให้เห็นว่ากระบวนการทำการเปรียบเทียบสมรรถนะ นำไปสู่การค้นหาผู้ที่เป็น การเทียบเคียง ว่าเป็นใคร และผู้เป็นการเทียบเคียง สามารถตอบคำถามเราได้ว่า วิธีการปฏิบัติที่ดี ที่สุดที่นำไปสู่ความเป็นเลิศ

จากที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่า การเปรียบเทียบสมรรถนะ เป็นกระบวนการเรียนรู้วิธีปฏิบัติ จากผู้อื่น ซึ่งเป็นการกระทำอย่างเปิดเผย เป็นระบบ และมีจุดประสงค์ไม่ใช่เพียงการออกแบบ แต่ เป็นการนำวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศที่ได้เรียนรู้มาประยุกต์ให้เหมาะสมกับตนเอง ทั้งนี้การเปรียบเทียบ สมรรถนะไม่จำเป็นต้องทำเฉพาะกับคู่แข่งเท่านั้น เราสามารถที่จะทำกับใครที่มีวิธีการปฏิบัติที่ เป็นเลิศและต้องการที่จะเรียนรู้จากเขา บางคนอาจเข้าใจว่า การเปรียบเทียบสมรรถนะ เน้นเฉพาะที่ การเปรียบเทียบตัววัด แต่อันที่จริงแล้ว การเปรียบเทียบตัววัดเป็นเพียงส่วนเดียวของการทำการ เปรียบเทียบสมรรถนะเท่านั้น แท้ที่จริงแล้วเป็นการศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดจากผู้อื่น แล้วนำวิธีการ ปฏิบัตินั้นมาใช้ปรับปรุงตนเอง (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, อ่างถึงโน นรินทร์ สังข์รักษาและคณะ 2551)

### 6.4 ขอบเขตของการทำการเปรียบเทียบสมรรถนะ

การทำการเปรียบเทียบสมรรถนะ ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงแค่การทำที่กระบวนการใด กระบวนการหนึ่งหรือระดับใดระดับหนึ่งเท่านั้น การเปรียบเทียบสมรรถนะสามารถนำไปใช้ได้ทั่ว ทุกที่ในองค์กรทั้งระดับกลยุทธ์และระดับปฏิบัติการ หรือการเปรียบเทียบสมรรถนะกระบวนการ โดยเปรียบเทียบที่ปัจจัยนำเข้า (input) กระบวนการ (process) หรือผลลัพธ์ (result) ของ

กระบวนการ เราสามารถทำการเปรียบเทียบสมรรถนะ ได้ทุกเรื่องแล้วแต่ว่าจะนำไปใช้เรื่องอะไร อาจทำการเปรียบเทียบสมรรถนะ ระบบ 5 ส ขององค์กรเรากับองค์กรอื่น หรืออาจทำการเปรียบเทียบสมรรถนะ ขั้นตอนการรับส่งสินค้าของเราหรือกระบวนการจ่ายเงินของเรา หรือกระบวนการฝึกอบรม ทุกขั้นตอน ทุกงานเราสามารถที่จะทำ benchmarking ได้ทั้งนั้น ดังแผนภูมิที่ 6



แผนภูมิที่ 6 แสดงการเปรียบเทียบสมรรถนะ สามารถทำได้ทั้งระดับกลยุทธ์และระดับปฏิบัติการ และปัจจัยนำเข้า กระบวนการหรือผลลัพธ์ได้

### 6.5 แนวทางการทำการเปรียบเทียบสมรรถนะ

การทำการเปรียบเทียบสมรรถนะ สามารถเลือกทำได้ 2 แนวทาง คือ 1) การเปรียบเทียบสมรรถนะแบบกลุ่ม 2) การเปรียบเทียบสมรรถนะแบบเดี่ยว

#### 1. การเปรียบเทียบสมรรถนะแบบกลุ่ม

การทำการเปรียบเทียบสมรรถนะ โดยเราเข้าไปรวมกลุ่มกับองค์กรอื่นที่มีความต้องการทำการเปรียบเทียบสมรรถนะเหมือนกัน การรวมกลุ่มอาจมีบุคคลที่สามเป็นผู้ประสานและดำเนินการในการเก็บข้อมูลให้ โดยบุคคลที่สามนี้อาจเป็นสมาคม ตัวแทนสถาบัน หรือที่ปรึกษาก็ได้ ข้อดีของการรวมกลุ่มในลักษณะนี้คือ ไม่ต้องเสียเวลาในการหาคู่เปรียบเทียบ เพราะคู่เปรียบเทียบก็คือแต่ละองค์กรที่เข้ามารวมกลุ่มนั่นเอง ซึ่งทำให้ประหยัดเวลาในการดำเนินงานรวมทั้งเป็นการสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนข้อมูลอีกด้วย เนื่องจากการรวมกลุ่มแต่ละครั้งองค์กรสามารถมีปฏิสัมพันธ์ถึงกันทำให้เกิดความไว้วางใจกัน ดังนั้นการแลกเปลี่ยนข้อมูลจึงมีความสะดวกใจมากขึ้น แต่ข้อจำกัดก็คือองค์กรแต่ละองค์กรไม่สามารถทำตามสิ่งที่ต้องการได้หมดทุกอย่าง

เนื่องจากต้องฟังเสียงข้างมากของทุกองค์กรในกลุ่มว่าต้องการเน้นเรื่องใด แบบไหน เวลาที่ใช้การดำเนินการค่อนข้างตายตัวอาจทำให้มีปัญหาได้

## 2. การเปรียบเทียบสมรรถนะแบบเดี่ยว

การทำการเปรียบเทียบสมรรถนะ โดยองค์กรเดียวมีความต้องการที่จะทำการเปรียบเทียบสมรรถนะ จึงกำหนดที่ต้องการทำและดำเนินการตามกระบวนการการเปรียบเทียบสมรรถนะ ตามที่ได้วางแผนเอาไว้ การทำการเปรียบเทียบสมรรถนะแบบเดี่ยวนี้นี้ต้องเป็นผู้ดำเนินการคนเดียวทั้งหมด นับตั้งแต่กำหนดที่ หาผู้เปรียบเทียบ เก็บข้อมูล พัฒนาแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปข้อมูล ข้อดีของการทำแบบเดี่ยว คือ องค์กรสามารถเลือกที่ที่ตนเองมีความสนใจจะทำ การเปรียบเทียบสมรรถนะได้ หรืออาจเน้นเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่อยู่ในความสนใจ และสามารถควบคุมระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการทั้งหมดได้ รวมถึงสามารถเลือกผู้ที่จะเป็นคู่เปรียบเทียบได้ ข้อเสียของการทำแบบนี้คือ ค่อนข้างจะใช้เวลายาวนานกว่าแบบกลุ่ม เพราะต้องเป็นผู้ดำเนินการเองทั้งหมด หากเป็นองค์กรเล็กๆ การหาผู้ที่จะมาเปรียบเทียบกับ ค่อนข้างทำได้ลำบาก (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, อ้างถึงใน นรินทร์ สังข์รักษาและคณะ 2551)

กรณีตัวอย่างการเปรียบเทียบสมรรถนะของมหาวิทยาลัยในประเทศออสเตรเลียที่ได้กำหนดเกณฑ์การเปรียบเทียบสมรรถนะที่ประกอบด้วย ดังนี้(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, อ้างถึงใน นรินทร์ สังข์รักษาและคณะ 2551)

1. การปกครองและความเป็นผู้นำ (governance and leadership) แสดงถึงปฏิบัติการที่ดีในการประสานงานระหว่างการปกครองและการจัดการ ประสิทธิภาพของคณะกรรมการปกครองในการทบทวนปฏิบัติการของตนเอง กำหนดขอบเขตความเป็นผู้นำ และการนำเสนอรวมถึงปฏิบัติการเพื่อให้บรรลุความเชื่อมั่นและประสิทธิภาพที่สูง เกณฑ์เปรียบเทียบสมรรถนะที่นี้มุ่งเน้นที่ระบบและการจัดการเพื่อการปกครองและความเป็นผู้นำมากกว่าการทำงานของแต่ละบุคคล

2. การวางแผนระดับมหาวิทยาลัย (university-wide planning) ความต้องการหลักอย่างหนึ่งคือ การมีแผนงานที่ระบุอย่างชัดเจนถึงทิศทางของมหาวิทยาลัย ดังนั้น ลักษณะความเป็นผู้นำ การดูแลปฏิบัติการและแผนงานต่างๆ รวมถึงการสนับสนุนจากคณะกรรมการปกครอง จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากในการสร้างความมั่นใจต่อการปฏิบัติตามแผน และสิ่งสำคัญเทียบเท่ากันคือ การมีส่วนร่วม ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย หรืออย่างน้อยที่สุดการยอมรับในแผนงานจากพนักงาน

3. ความคิดริเริ่มเชิงกลยุทธ์ เน้นการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม(change & innovation) มหาวิทยาลัยอยู่ในสภาพที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การเปลี่ยนแปลงนี้ไม่ใช่แค่ปริมาณและ

แหล่งเงินทุนสนับสนุนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงเทคโนโลยี โครงสร้างสังคม วัตถุประสงค์ ฯลฯ มีการค้นพบสิ่งใหม่ๆ ความรู้สึกใหม่ๆ ตลอดเวลา โดยมีความเชื่อว่า บรรยากาศและการจัดการภายในมหาวิทยาลัย เป็นส่วนช่วยอย่างสำคัญในการก่อเกิดนวัตกรรม ที่หมายถึง การเปลี่ยนแปลงจากรูปแบบทางการของมหาวิทยาลัย ซึ่งอาจได้แก่การเปลี่ยนแปลงการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย หลักสูตร วิธีการเรียนการสอน การทำงานวิจัย ฯลฯ การส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมสามารถกระทำโดยการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานให้มากขึ้น หรือการสร้างระบบสนับสนุนขึ้นมาในองค์กร

4. การวางแผนความเสมอภาค (equity planning) กำหนดขึ้นเพื่อให้มีความเสมอภาคเกิดขึ้น ซึ่งประเมินได้จากการเอาใจใส่ของฝ่ายบริหาร นโยบายการเรียนการสอน ระบบพันธมิต รวมถึงการเลื่อนตำแหน่งพนักงาน การวางแผนความเสมอภาคจะครอบคลุมทุกกิจกรรมหลักของมหาวิทยาลัย แนวทางการทำงานของแผนเสมอภาคต้องเป็นระบบ และเชิงวิเคราะห์ที่มีการทบทวนและจะส่งผลคืออย่างยิ่ง ถ้าสามารถวางแผนความเสมอภาคให้ประสานกับกระบวนการอื่น เพื่อการส่งเสริมและให้ประกันคุณภาพการศึกษา

5. การระบุขอบเขตความรับผิดชอบและการตัดสินใจอย่างชัดเจน (clearly defined lines of responsibility & decision making)

6. ระบบธุรกิจหลัก (core business system) เป็นการประเมินว่า ระบบธุรกิจเป็นไปตามที่ต้องการหรือไม่ ระบบหลักในมหาวิทยาลัยจำเป็นต้องสามารถรองรับการลงทะเบียนของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี เก็บข้อมูลพัฒนาการของนักศึกษา ให้การศึกษานจบและการชำระเงินอย่างรวดเร็ว

7. การจัดการความเสี่ยง (risk management) การจัดการความเสี่ยงแต่เดิมใช้กับเฉพาะในธุรกิจการเงินเท่านั้น แต่ต่อมาได้มีการนำไปใช้กับธุรกิจอื่นๆ มากมาย เนื่องจากความสำคัญของการจัดการความเสี่ยงมีมากมาย ระบบธุรกิจหลักของมหาวิทยาลัย ต้องสามารถให้ข้อมูลที่ช่วยในการประเมินความเสี่ยงจากตลาด เป็นการประเมินความเสี่ยงจากปฏิบัติการประจำวันว่า เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานปกติหรือเป็นความเสี่ยงที่ต้องการคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

8. อัตราส่วนค่าใช้จ่ายงานวิจัยและการสอน (teaching and research expenditure ratio) เนื่องจากทรัพยากรมีจำกัดทำให้ต้องมีการใช้ทรัพยากรสำหรับการศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในขณะเดียวกันก็ต้องลดค่าใช้จ่ายงานบริหารที่ไม่จำเป็นให้ต่ำที่สุด เณฑ์เปรียบเทียบสมรรถนะส่วนนี้เพื่อวิจัยและการสอน และอัตราส่วนค่าใช้จ่ายงานบริหาร ที่จำเป็นต้องมีการกำหนดคำจำกัดความมาตรฐาน รวมถึงประเภทและการจำแนกค่าใช้จ่ายให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

9. ระบบข้อมูลโดยรวม (corporate information) ครอบคลุมความจำเป็นที่ต้องมีระบบข้อมูลโดยรวมและแผนปฏิบัติการ ซึ่งจำเป็นต้องมีการดูแล website เป็นการดี รวมถึงการมีผู้จัดการระบบที่มีความรู้มีการทดสอบประสิทธิภาพการใช้งานอย่างสม่ำเสมอ และมีการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้งานอย่างสม่ำเสมอ

10. บรรยากาศองค์กร (organizational climate) เกี่ยวข้องกับความสามารถของมหาวิทยาลัยในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างความเชื่อมั่น ความภูมิใจ และความพึงพอใจต่องานที่ทำให้เกิดแก่พนักงาน การสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดีให้แกพนักงาน ทั้งองค์กรเป็นงานที่ยากละเอียดอ่อนมาก โดยเฉพาะในช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญ และเป็นงานที่มีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จของมหาวิทยาลัย

ดังนั้นในการศึกษาคั้งนี้ จึงใช้เกณฑ์เปรียบเทียบสมรรถนะที่สำคัญบางตัวชี้วัดเพื่อประยุกต์การเปรียบเทียบสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยการใช้แบบประเมินค่า 5 ระดับ (rating scale) รวมถึงการประเมินก่อน-หลังการถ่ายโอนภารกิจการจัดการศึกษา

จากแนวคิดการเปรียบเทียบสมรรถนะ (benchmarking) เพื่อนำผลของการเปรียบเทียบมาใช้ในการปรับปรุงการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศในด้านการจัดการศึกษา หรือเป็นกระบวนการของการวัดหรือการค้นหา การเปรียบเทียบสมรรถนะ เพื่อนำไปสู่การได้มาซึ่งวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด (best practices) ที่จะนำกลับมาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเพิ่มศักยภาพให้มากขึ้นได้ และจากแนวคิดศักยภาพที่บ่งบอกถึงศักยภาพในการจัดการศึกษา โดยมีปัจจัยต่างๆ ขององค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร และการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ โดยมีภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ปัจจัยสนับสนุน อันได้แก่ การรับรู้ การมีส่วนร่วม การมีจิตสาธารณะ ที่ส่งผลต่อศักยภาพและความสำเร็จของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งแนวคิดต่างๆ ได้นำมาเป็นกรอบในการศึกษาโดยนำงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ เป็นแนวทางในการศึกษาศักยภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลของจังหวัดนครปฐม

## 7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 7.1 งานวิจัยในประเทศ

วาริ สิบานเย็น (2540 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเขตการศึกษา 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและลักษณะสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การส่งผลต่อการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น

วีระพงศ์ เดชบุญ, พณิชย์ พรจันทร์ และเรืองเดช ขจรศาสตร์ (2540 : 65 – 68) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพร้อมในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตการศึกษา 10 พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งได้แก่ ประธานคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีความพร้อมในด้านการเห็นประโยชน์ของการศึกษาอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการมีความรู้เรื่องการศึกษา การมีส่วนร่วมจัดการศึกษาและความพร้อมในการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัญหาอุปสรรคในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา พบว่า มีปัญหางบประมาณมีจำกัด บุคลากรขาดความรู้ด้านการศึกษา การประสานงานระหว่างโรงเรียนกับองค์การบริหารส่วนตำบลมีน้อย และขาดการวางแผนร่วมกัน

อรวรรณ เจือจาน (2540 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้หลักสูตรสิ่งแวดล้อมศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 – 6 ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านส่งเสริมและสนับสนุนการใช้หลักสูตรประกอบด้วย งบประมาณ วัสดุหลักสูตร อาคารสถานที่ การนิเทศและติดตามผล และการประชาสัมพันธ์หลักสูตร ปัจจัยด้านชุมชนและผู้ปกครอง ประกอบด้วย ความรู้ความเข้าใจในบทบาทของบุคลากรในชุมชน และความร่วมมือของชุมชน ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในบทบาทของบุคลากรที่มีต่อการใช้หลักสูตร ประกอบด้วย ผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ส่งผลต่อการใช้หลักสูตรสิ่งแวดล้อมศึกษา

พงษ์ศักดิ์ ศรีวรกุล (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินงานดำเนินงานจัดการศึกษาตามแนวปฏิรูปการศึกษา เขตการศึกษา 9 พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่เข้าใจสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาการศึกษา และยังไม่ได้จัดสรรงบประมาณเพื่อการศึกษาโดยตรง แต่จัดสรรงบประมาณที่ให้ผลทางอ้อม เช่น การส่งเสริมกีฬาและประเพณี ส่วนในด้านการดำเนินกิจกรรมสนับสนุนการพัฒนาการศึกษานั้น องค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่ยังไม่ได้แสดงบทบาทในการสนับสนุนการดำเนินงานพัฒนาการศึกษา แต่สิ่งที่ทำส่วนใหญ่เป็นการณรงค์ให้เยาวชนได้มีโอกาสเข้ารับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การประชาสัมพันธ์ให้ชาวบ้านเห็นความสำคัญของการศึกษา การปรับปรุงบริเวณ โรงเรียน อาคาร สถานที่ และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนการสอน

พิบูลย์พันธ์ สาทอง (2542 : 126 – 133) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในเขตอำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีการปฏิบัติงานด้านการศึกษาด้านการช่วยเหลือ สนับสนุนการจัดกิจกรรมรณรงค์จัดสิ่งเสพติด รณรงค์ให้ผู้ปกครองตระหนักถึงความสำคัญ และสนับสนุนให้บุตรหลานได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสนับสนุนการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในโรงเรียนสำหรับปัญหาในการปฏิบัติงานด้านการศึกษานั้น เห็นว่าเรื่องที่มีปัญหาในระดับมากคือ การที่องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถตั้งโรงเรียนเองได้ เพราะใช้งบประมาณมาก และไม่มีประสิทธิภาพ ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษา มีงบประมาณจำกัด รวมทั้งเห็นว่าปัญหาด้านการศึกษาไม่ใช่เรื่องเร่งด่วนของท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบล ควรจะมีส่วนร่วมดูแลมาตรฐานคุณภาพการศึกษา สนับสนุนให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาควรเป็นกรรมการโรงเรียน โดยตำแหน่งจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาในรูปแบบของศูนย์ดูแลเด็กก่อนวัยเรียน

สมเกียรติ พงษ์ไพบูลย์ และคณะ (2542 : 243 – 245) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การกระจายอำนาจทางการจัดการศึกษาสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า สมาชิกสภาและผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่ไม่พึงพอใจต่อสภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนในท้องถิ่นของตน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่งและบางส่วนเท่านั้นที่ต้องการมีส่วนร่วมจัดการศึกษากับหน่วยงานของรัฐ เมื่อพิจารณาในด้านความพร้อม ความเป็นไปได้ และความสมเหตุสมผลแล้วองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเหมาะสมในการจัดการศึกษาเอง และในการมีส่วนร่วมจัดการศึกษากับหน่วยงานอื่น กลุ่มตัวอย่างประชากรที่เป็นครูในท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเห็นว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีบทบาทร่วมกับหน่วยงานของรัฐในการจัดการศึกษา ส่วนประชาชนมีความเห็นว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีบทบาทในการจัดการศึกษาเองและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ในเขตของตน

เวฬุวรรณ สมทรัพย์ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาศักยภาพและความเป็นไปได้ของ องค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษา ระดับก่อนประถมศึกษาของอำเภอราศีไศล จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาในด้านโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ แต่ยังไม่มีการจัดการบริหาร ยังไม่มีความรู้ ความเข้าใจในภาระงาน และบุคลากรยังไม่กระตือรือร้นในการแสดงบทบาทด้านการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา

พินิตา ทีตี (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพร้อมของบุคลากรทางการศึกษาเพื่อรองรับการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 กรณีศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพร้อมของบุคลากรทางการศึกษาเพื่อรองรับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ตามพระราชบัญญัติอยู่ในระดับปานกลาง ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ตัวแทนชุมชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พรรณี คุจดา (2545 : 94 – 95) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาคู่มือการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาปฐมวัย พบว่า ประธานกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษาปฐมวัย และมีความต้องการที่จะรับรู้ความเข้าใจในเรื่อง การบริการการจัดการด้านอาคารสถานที่ งบประมาณ ครูพี่เลี้ยง หลักสูตร วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนแนวทางการจัดการศึกษาปฐมวัย และผลจากการสัมภาษณ์ ผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาปฐมวัย พบว่า การที่องค์การบริหารส่วนตำบล จะรับโอนการจัดการศึกษาปฐมวัยไปดำเนินการ ควรให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการศึกษาต่างๆ เช่น ด้านบุคลากร อาคารสถานที่ งบประมาณ สื่ออุปกรณ์ แนวทางการจัดการศึกษาปฐมวัย การวัดผลประเมินผล การนิเทศติดตาม

อำนาจ ช่วงน้ำ (2545: 58) ศึกษาความพร้อมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดต่อการรองรับการถ่ายโอนภารกิจใหม่ : ศึกษากรณีจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ความพร้อมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการต่อการรองรับการถ่ายโอนภารกิจใหม่อยู่ในระดับปานกลาง โดยการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์ยกรรม การท่องเที่ยว สำหรับด้านศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

อนิวัชร พูนสวัสดิ์ (2546: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการของท้องถิ่นในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน : กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาสรุปได้ว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครองนักเรียนในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมืองสระแก้ว มีความต้องการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความต้องการของท้องถิ่นในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ และรายได้ต่อเดือนต่างก็มีความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนระดับการศึกษาและตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง ไม่มีความแตกต่างกัน

มนตรี ผ่านสุข (2547: 132 - 139) ศึกษาการเตรียมความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อรองรับการถ่ายโอนการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดเลย ผลการศึกษาพบว่าการเตรียมและปัญหาในการเตรียมความพร้อมโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีการเตรียมความพร้อมด้านงบประมาณมากที่สุด รองลงมาคือการบริหารจัดการ การบริหารงานบุคคล และการบริหารวัสดุอุปกรณ์ และในขณะเดียวกันก็พบปัญหาในการเตรียมความพร้อมด้านการบริหารบุคคลมากที่สุด รองลงมาคือด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ การบริหารจัดการและการบริหารงบประมาณ

สมชาย วงศ์เกษม (2548: 80 - 81) ศึกษาการถ่ายโอนการศึกษาขั้นพื้นฐานให้องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม โดยทำการศึกษาจากองค์การบริหารส่วนตำบลที่ขอรับการถ่ายโอน 5 แห่ง และจากองค์การบริหารส่วนตำบลที่ไม่ขอรับการถ่ายโอน 5 แห่ง จากกลุ่มตัวอย่างนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารสถานศึกษา ครู พระสงฆ์ และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวนรวมทั้งสิ้น 62 คน พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 กลุ่มมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และองค์การบริหารส่วนตำบลมีความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับปานกลาง

ผกาวัลี พัฒนกิจ (2548: บทคัดย่อ ) ศึกษาความพร้อมในการรับถ่ายโอนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดสงขลา จำนวน 190 คน ผลการวิจัยพบว่าความพร้อมในการรับถ่ายโอนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสงขลา ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย โดยมีความพร้อมด้านการบริหาร งบประมาณเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านบริหารบุคคล และด้านการบริหารวิชาการตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการรับถ่ายโอน การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นรายด้าน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน ขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ การกระจายอำนาจการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน อายุ และประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความพร้อมในการรับถ่ายโอนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษา และขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลต่างกัน มีความพร้อมในการรับถ่ายโอนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานใน

ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนบุคลากรที่มีเพศและตำแหน่งต่างกัน มีความพร้อมในการรับถ่ายโอนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

นัยนา มนจ้อย (2549: 55 - 58) ศึกษาความก้าวหน้าในการถ่ายโอนภารกิจให้กับ องค์การบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี พบว่า ความก้าวหน้าในการถ่ายโอนภารกิจให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับพอใช้ ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในการถ่ายโอนภารกิจให้้องค์การบริหารส่วนตำบล คือ ความร่วมมือจากประชาชน

รัชพล รัตนเกษมชัย (2549: 73 - 75) ศึกษาสภาพความพร้อมและปัญหาการบริหารของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในการรับการถ่ายโอน ภารกิจด้านการศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้คือบุคลากรฝ่ายบริหารและฝ่ายสภาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น จำนวน 243 คน พบว่า สภาพความพร้อมของการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในการรับการถ่ายโอนภารกิจด้านการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารวิชาการ และด้านการบริหารบุคคล

สุรศักดิ์ แก้วธานี (2549: 60 - 63) ศึกษาความพร้อมในการรับถ่ายโอนภารกิจด้านการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 332 คน พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ดมีความพร้อมในการรับถ่ายโอนภารกิจด้านการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาโดยรวมและเป็นรายด้าน คือ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านสถานที่ และด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการรับถ่ายโอนภารกิจด้านการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา พบว่าบุคลากรที่เคยอบรม/ สัมมนา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนระดับการศึกษา ต่างกันมีความคิดเห็นไม่ต่างกัน

ทองกร จิตรสิงห์ (2550: บทคัดย่อ) ศึกษาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอคอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาศักยภาพ ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาศักยภาพองค์การบริหารส่วนตำบล ในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอคอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งศักยภาพที่ศึกษามี 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้างองค์กร 2) ด้านบุคลากร 3) ด้านงบประมาณ 4) ด้านวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี 5) ด้านสถานที่ และ 6) ด้านการบริหารงาน

แบบบูรณาการ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลกับประชากร 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้ให้บริการ ประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล นักวิชาการศึกษา สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ครูผู้ดูแลเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หัวหน้าสถานีนอนามัยตำบล และผู้บริหารสถานศึกษา และกลุ่มผู้รับบริการ ประกอบด้วยผู้ปกครองนักเรียน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน รวมทั้งสิ้น 526 คน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ให้บริการและผู้รับบริการมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพด้านโครงสร้างองค์กร ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และด้านสถานที่สำหรับการจัดการศึกษาเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในระดับมาก ส่วนศักยภาพด้านวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี เช่น คอมพิวเตอร์ สื่อการเรียนการสอน และด้านการบริหารงานแบบบูรณาการยังอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแนวทางการพัฒนาศักยภาพที่สำคัญ คือ การส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนจัดการศึกษา การจัดทำคู่มือการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยของท้องถิ่น และร่วมมือกับสถานศึกษาในการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นสำหรับเด็กปฐมวัย

## 7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

อัคราร์ (Aktar 1977 : 26) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาชนบทของประเทศกำลังพัฒนา พบว่า สาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่โครงการพัฒนาชนบทของประเทศกำลังพัฒนาล้มเหลว คือ ประชาชนในชนบทไม่มีส่วนร่วมในการพัฒนาทำให้ขาดความสำนึกร่วมในการเป็นเจ้าของโครงการ พร้อมกันนั้นยังเป็นเหตุให้ขาดการบำรุงรักษาหลังจากโครงการเสร็จสิ้นแล้ว

พอลโลพซซี (Pollopzzi 1981, อ้างถึงใน วีระเดช ซาตา 2543 : 27) ได้ทำการวิจัยรูปแบบของชุมชนต่อการเข้าไปเกี่ยวข้องกับกิจกรรมของโรงเรียนท้องถิ่นในมลรัฐนิวเจอร์ซีย์ พบว่า ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับชุมชนให้ความร่วมมือกับโรงเรียน ควรร่วมมือกันทั้งสองฝ่าย คือ โรงเรียนไม่ควรยึดติดกับนโยบายมากนัก ส่วนฝ่ายชุมชนควรจะเกี่ยวข้องกับนโยบายที่สัมพันธ์กับความสามารที่ตัวอย่างได้รับ

มิลเลอร์ (Miller 1996 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ โรงเรียนประถมศึกษาในมลรัฐสแตรเจียน เขาทำการศึกษาสภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ โรงเรียนในปัจจุบัน และบทบาทหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการในอนาคตผลการวิจัย พบว่า การติดต่อประสานงานระหว่างโรงเรียนกับคณะกรรมการโรงเรียนมีความสำคัญมากต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ โรงเรียน คณะกรรมการ

โรงเรียนมีความต้องการที่จะทำหน้าที่อย่างเต็มบทบาท และสนองต่อความต้องการของชุมชน โรงเรียนประถมศึกษาจำเป็นต้องมีคณะกรรมการโรงเรียน

ฮัตตัน (Hutton 1996 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องผู้นำและองค์ประกอบพื้นฐานในการตัดสินใจด้วยความพึงพอใจของคณะกรรมการ โรงเรียนประถมศึกษาของมลรัฐเคนตักกี ผลการวิจัยพบว่า กิจกรรมของคณะกรรมการ โรงเรียนประถมศึกษาจะประสบผลสำเร็จได้ต้องมีองค์ประกอบ 4 ประการ ดังนี้

1. การได้รับการสนับสนุนจากบุคลากรในโรงเรียน
2. การดำเนินงานอย่างเป็นกระบวนการ
3. การมีผลผลิตที่ปรากฏชัดเจน
4. การได้รับความสำเร็จตั้งแต่เริ่มต้นดำเนินการจนเสร็จสิ้นการดำเนินงาน

ฟอร์ด (Ford 1996 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การตัดสินใจของคณะกรรมการ โรงเรียนประถมศึกษาในท้องถิ่นมลรัฐชิคาโก คือ การมองเห็นในจุดมุ่งหมายเดียวกัน การลดความยุ่งยากและสิ่งกีดขวางในการตัดสินใจและการจัดตั้งคณะกรรมการ โรงเรียนนั้นก็ เพื่อให้บริการและให้ความร่วมมือที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและ โรงเรียน

เมอร์ฟี (Murphy 1995 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูผู้ปกครองและผู้บริหารโรงเรียน ต่อการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญของโรงเรียนประถมศึกษาในมลรัฐเท็กซัส ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการโรงเรียนมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตามขอบเขตของจุดมุ่งหมายของการจัดตั้งคณะกรรมการ โรงเรียนขึ้นมาเป็นอย่างดี แต่พบว่าความเชื่อมั่นน้อยในเรื่องบทบาท อำนาจหน้าที่ในการบริหารงบประมาณ หลักสูตร การทำงานเป็นทีม

โบรสเนียน (Brosnihan 1997 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ โรงเรียนบนความคาดหวังในการพัฒนาโรงเรียนตามทัศนคติของครูประถมศึกษาในมลรัฐแมสซาชูเซต ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วมของครูนั้นไม่ส่งผลกระทบการดำเนินงานในการพัฒนาโรงเรียนของคณะกรรมการโรงเรียน

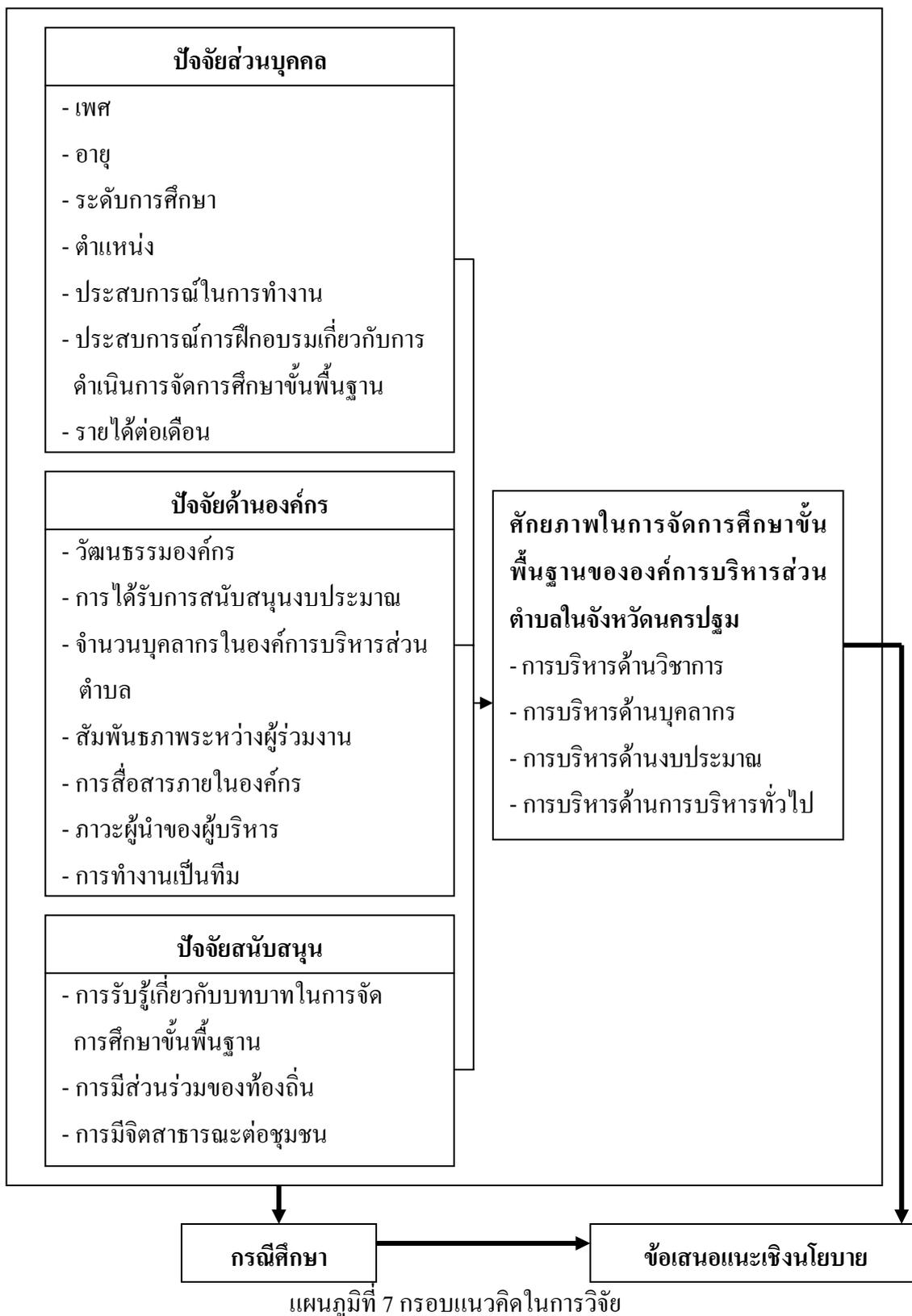
เบคเซอรา (Becerra 1974 : 6887 – A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับบทบาทและความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกับตัวแทนของชุมชนในการวินิจฉัยปัญหา พบว่า การตัดสินใจปัญหาใดๆ ที่เกี่ยวกับโรงเรียนและตัวแทนชุมชนจะต้องร่วมมือกันทุกฝ่าย จะต้องทำความเข้าใจโครงการตามบทบาทหน้าที่และนโยบายที่ตกลงกันได้และนอกจากนั้นยังพบอีกว่า ผู้บริหารต้องเข้าใจและสนใจเกี่ยวกับความแตกต่างของชุมชนอีกทั้งพร้อมที่จะเข้าร่วมกับชุมชน ได้ทุกโอกาส ทัศนคติไปทางที่พึงประสงค์ของแต่ละฝ่าย เป็นเรื่องที่สำคัญเรื่องหนึ่งของการที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ในการเข้าร่วมของชุมชนหรือประชาชน ในเรื่องเกี่ยวกับการตัดสินใจจะต้องมีการ

ฝึกอบรมและเตรียมการก่อนพอสมควร ผู้บริหารจะต้องเป็นบุคคลที่ยอมรับตนเองและไม่ควรมีคาดหวังเกี่ยวกับผลที่จะได้รับให้สูงเกินไป ในการเข้าร่วมประชุมในแต่ละครั้ง

ทอย (Toy 2003) ได้ศึกษาแผนการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนในโรงเรียนชุมชน และให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า ในการที่จะวางแผนสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนในชนบทนั้น ควรจะมีการพัฒนาทางด้านนโยบาย และกฎต่างๆ ให้มีการวิจัยปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่บกพร่องอยู่ กำหนดจุดมุ่งหมาย เป้าหมายให้ชัดเจน สร้างความสัมพันธ์ทั้งภายนอกและภายในจัดให้มีการประชาสัมพันธ์ที่ดี การทำให้เกิดความไว้วางใจ ความกระตือรือร้นในการทำงาน และจัดให้มีการประเมินผลในการดำเนินงานด้วย

จากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาซึ่งมีปัจจัยส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ประสบการณ์ในการฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปัจจัยด้านองค์กร อันได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร การได้รับการสนับสนุนงบประมาณ จำนวนบุคลากรในองค์กร บริหารส่วนตำบล สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน การสื่อสารภายในองค์กร และการทำงานเป็นทีม ปัจจัยสนับสนุน อันได้แก่ การรับรู้เกี่ยวกับบทบาทในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การมีส่วนร่วมของท้องถิ่น และการมีจิตสาธารณะต่อชุมชน ที่เป็นตัวแปรอิสระที่นำไปสู่ศักยภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม ดังแผนภูมิที่ 7

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



### บทที่ 3 การดำเนินการวิจัย

การดำเนินการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Methodology) ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อศึกษาสภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม ดำเนินการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

1. ประชากร
2. กลุ่มตัวอย่าง
3. ตัวแปรที่ศึกษา
4. ขั้นตอนการวิจัย
5. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
6. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ
7. การเก็บรวบรวมข้อมูล
8. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากร

ประชากรในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม อบต. ละ 4 คน ได้แก่ นายกองกำกับการบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรที่รับผิดชอบด้านศึกษา จำนวน 97 แห่ง ประกอบด้วย อำเภอเมืองนครปฐม 24 แห่ง อำเภอกำแพงแสน 15 แห่ง อำเภอดอนตูม 6 แห่ง อำเภอนครชัยศรี 23 แห่ง อำเภอบางเลน 15 แห่ง อำเภอสสามพราน 12 แห่ง และอำเภอพุทธมณฑล 2 แห่ง ได้ประชากรจำนวน 388 คน

ตารางที่ 4 รายชื่ออำเภอและจำนวนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นประชากรในการวิจัย

ลำดับ	อำเภอ	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	เมือง	96
2	กำแพงแสน	60
3	คอนคาญ	24
4	นครชัยศรี	92
5	บางเลน	60
6	สามพราน	48
7	พุทธมณฑล	8
รวม		388

### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane 1988, อ้างถึงใน : พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2543 : 284 - 285) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ยอมให้ความคลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5 โดยมีสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = จำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละอบต.

N = จำนวนประชากรของแต่ละอบต.

E = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้ (.05)

$$\begin{aligned} \text{แทนค่าในสูตร} \quad n &= \frac{388}{1 + 388(0.05)^2} \\ &= 196.95 \end{aligned}$$

ในการวิจัยครั้งนี้จึงได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 197 คน แต่เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้อง สมบูรณ์มากยิ่งขึ้นจึงใช้จำนวน 200 คน

การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของแต่ละอำเภอ สุ่มตัวอย่างโดยวิธีการจับสลากตามสัดส่วนที่คำนวณได้ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย

ลำดับ	อำเภอ	จำนวน อบต.	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	เมือง	12	48
2	กำแพงแสน	8	32
3	ดอนตูม	3	12
4	นครชัยศรี	12	48
5	บางเลน	8	32
6	สามพราน	6	24
7	พุทธมณฑล	1	4
รวม		50	200

### ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษามี ดังนี้

1. ตัวแปรต้น : ตัวแปรต้นที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

1.1.1 เพศ

1.1.2 อายุ

1.1.3 ระดับการศึกษา

1.1.4 ตำแหน่ง

1.1.5 ประสบการณ์ในการทำงาน

1.1.6 ประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1.7 รายได้ต่อเดือน

1.2 ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่

1.2.1 วัฒนธรรมองค์กร

1.2.2 การได้รับการสนับสนุนงบประมาณ

1.2.3 จำนวนบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล

1.2.4 สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน

1.2.5 การสื่อสารภายในองค์กร

1.2.6 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

1.2.7 การทำงานเป็นทีม

### 1.3 ปัจจัยสนับสนุน ได้แก่

1.3.1 การรับรู้เกี่ยวกับบทบาทในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3.2 การมีส่วนร่วมของท้องถิ่น

1.3.3 การมีจิตสาธารณะต่อชุมชน

### 2. ตัวแปรตาม : ศักยภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่

2.1 การบริหารด้านวิชาการ

2.2 การบริหารด้านบุคลากร

2.3 การบริหารด้านงบประมาณ

2.4 การบริหารด้านการบริหารทั่วไป

### ขั้นตอนการวิจัย

1. การสำรวจข้อมูลโดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

2. ศึกษากรณีตัวอย่างโรงเรียนที่ถ่ายโอนภารกิจด้านการศึกษา คือ โรงเรียนวัดห้วยพลู ซึ่งถ่ายโอนภารกิจมาอยู่ในความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลห้วยพลู

3. สรุปเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ประกอบด้วย แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ระดับลึก ร่างแนวทางการสนทนากลุ่ม รวมทั้งอุปกรณ์เทปบันทึกเสียง เพื่อช่วยในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน จำนวน 1 ชุด และแนวทางการสัมภาษณ์ระดับลึก จำนวน 1 ชุด และร่างแนวทางการสนทนากลุ่ม ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

**1. แบบสอบถาม (Questionnaires) ประกอบด้วย 5 ส่วน คือ**

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป เพื่อสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และรายได้ต่อเดือน ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด แบบตรวจสอบรายการ (Check List)

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร เพื่อสอบถามปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร การได้รับการสนับสนุนงบประมาณ จำนวนบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล

สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน การสื่อสารภายในองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และการทำงานเป็นทีม  
ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิดแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

มากที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

มาก หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงมาก

ปานกลาง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงปานกลาง

น้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อย

น้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อยที่สุด

ให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียง 1 ตัวเลือก เหน้การให้คะแนน โดยเรียงลำดับคะแนน  
ตั้งแต่เห็นด้วยน้อยที่สุดไปถึงเห็นด้วยมากที่สุด ข้อความมีคะแนนตั้งแต่ 1 ถึง 5 คะแนนตามลำดับ

**ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุน** เพื่อสอบถามปัจจัยสนับสนุน ได้แก่  
การรับรู้เกี่ยวกับบทบาทในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การมีส่วนร่วมของท้องถิ่น และการมีจิต  
สาธารณะต่อชุมชน ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิดแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale)  
5 ระดับ ดังนี้

มากที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

มาก หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงมาก

ปานกลาง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงปานกลาง

น้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อย

น้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อยที่สุด

ให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียง 1 ตัวเลือก เหน้การให้คะแนน ข้อความทางบวก  
มากที่สุดให้ 5 คะแนน ไปจนถึงน้อยที่สุดตามลำดับ ส่วนข้อความตรงกันข้ามจะให้คะแนน  
กลับกัน

**ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับศักยภาพในการจัดการศึกษาขององค์กรบริหารส่วน  
ตำบล** ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิดแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

ปฏิบัติมากที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับปฏิบัติมากที่สุด

ปฏิบัติมาก หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับปฏิบัติมาก

ปฏิบัติปานกลาง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับปฏิบัติปานกลาง

ปฏิบัติน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับปฏิบัติน้อย

ปฏิบัติน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับปฏิบัติน้อยที่สุด

**ส่วนที่ 5 ปัญหาและข้อเสนอแนะ** ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด

## 2. การสัมภาษณ์ระดับลึก (In-depth Interviews)

ร่างแนวทางการสัมภาษณ์ระดับลึก (In - depth Interviews) ประกอบด้วย แนวทางการสัมภาษณ์ระดับลึกในประเด็น ดังนี้ ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร การได้รับการสนับสนุนงบประมาณ จำนวนบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน การสื่อสารภายในองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การทำงานเป็นทีม และปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ การรับรู้เกี่ยวกับบทบาทในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การมีส่วนร่วมของท้องถิ่น การมีจิตสาธารณะต่อชุมชน

การสัมภาษณ์ระดับลึก ใช้วิธีการลูกบอลหิมะ (Snowball technique) สัมภาษณ์บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐมที่ยังไม่ได้รับการถ่ายโอน และทั้งในส่วนที่ได้รับการถ่ายโอนแล้ว จำนวน 10 คน

## 3. การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

การสนทนากลุ่ม (Focus Group discussion) ประกอบด้วย แนวทางการสนทนากลุ่มในประเด็น ดังนี้ ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร การได้รับการสนับสนุนงบประมาณ จำนวนบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน การสื่อสารภายในองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การทำงานเป็นทีม และปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ การรับรู้เกี่ยวกับบทบาทในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การมีส่วนร่วมของท้องถิ่น การมีจิตสาธารณะต่อชุมชน

การสนทนากลุ่ม (Focus Group discussion) เป็นการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม ครู คณะกรรมการสถานศึกษา และประชาชนทั่วไปในพื้นที่ที่ยังไม่ได้รับการถ่ายโอนภารกิจจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 10 คน

## การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาเครื่องมือโดยมีขั้นตอน ดังนี้

### 1. แบบสอบถาม

1.1 ศึกษาทฤษฎี แนวคิด หลักการ จากหนังสือ ตำรา เอกสาร วรรณกรรมและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

1.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อกำหนดเป็นโครงสร้างของเครื่องมือและขอบเขตของเนื้อหา

1.3 สร้างแบบสอบถามตามขอบเขตของเนื้อหา ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและตามรายละเอียดของนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปร

1.4 ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1.4.1 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมครบถ้วนของเนื้อหา ในประเด็นและสาระสำคัญตรงตามพฤติกรรมที่ต้องการวัด รวมทั้งความเหมาะสมของสำนวนภาษาและพิจารณาปรับปรุงแก้ไข หากค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) โดยจะต้องมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป

1.4.2 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน

1.4.3 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' Alpha – Coefficient) (ธีรศักดิ์ อุ่ออารมย์เลิศ 2548 : 69 – 70) ดังสูตร

$$\alpha (\infty) = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right)$$

โดยที่  $\infty$  คือ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

$k$  คือ จำนวนข้อคำถาม

$\sum s_i^2$  คือ ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนรายข้อ

$s^2$  คือ ความแปรปรวนของคะแนนทั้งหมด

ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในแต่ละส่วนดังนี้ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร วิเคราะห์ความเชื่อมั่นได้ .9267 ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุน วิเคราะห์ความเชื่อมั่นได้ .8374 และส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับศักยภาพในการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความเชื่อมั่นได้ .9374

## 2. การสัมภาษณ์ระดับลึก (In-depth Interviews)

นำแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมครบถ้วนของเนื้อหา ในประเด็นและสาระสำคัญตรงตามพฤติกรรมที่ต้องการวัด

### 3. การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

นำแนวทางการสนทนากลุ่มที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมครบถ้วนของเนื้อหา ในประเด็นและสาระสำคัญตรงตามพฤติกรรมที่ต้องการวัด

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามขั้นตอนที่บัณฑิตวิทยาลัยกำหนดไว้

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการพัฒนาปรับปรุงจนมีคุณภาพในระดับที่ยอมรับได้

พร้อมนำหนังสือขออนุญาตในการเข้าไปเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยการให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง จนได้ตามจำนวนสัดส่วนที่กำหนดไว้

4. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามมีข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์

5. นำแบบสอบถามทั้งหมดมาจัดระเบียบข้อมูล ลงรหัส ทำการวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ

การใช้แบบสอบถามศึกษา เรื่อง ศักยภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม ดำเนินการเก็บข้อมูลในเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยการสังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วผู้วิจัยได้จัดทำเป็นแบบสอบถาม เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 คน

การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ

การสัมภาษณ์ระดับลึก (in - depth interview) จะสัมภาษณ์เชิงลึกกับบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐมที่กำหนดจากกลุ่มตัวอย่าง ที่ยังไม่ได้รับการถ่ายโอน และในส่วนที่ได้รับการถ่ายโอนแล้ว จำนวน 10 คน โดยหลังจากการจัดทำร่างแนวประเด็นการสัมภาษณ์ระดับลึก และการสัมภาษณ์กลุ่มเสร็จเรียบร้อยแล้ว จะนำไปตรวจสอบและแก้ไขก่อนการนำไปใช้จริง สอบถามแบบ Snowball technique จนได้ข้อมูลอ้อมตัวจึงยุติการสัมภาษณ์

การสนทนากลุ่ม (focus group discussion) เป็นการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม ครู คณะกรรมการสถานศึกษา และประชาชนทั่วไปในเขตพื้นที่ที่ยังไม่ได้รับการถ่ายโอนภารกิจจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการคัดเลือก

แบบเจาะจง (purposive sampling) เพื่อสอบถามความคิดเห็นเชิงลึก สรุปผลการประชุม โดยใช้การ สอนทนากลุ่ม จำนวน 10 คน

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำเร็จรูปและใช้สถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )

2. การวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การได้รับการสนับสนุนงบประมาณ จำนวนบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล สัมพันธภาพ ระหว่างผู้ร่วมงาน วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้กำหนดเกณฑ์การประเมินตามเกณฑ์ของเบสท์ (Best 1981 : 179) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49	หมายถึง ปัจจัยด้านองค์กร อยู่ในระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49	หมายถึง ปัจจัยด้านองค์กร อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49	หมายถึง ปัจจัยด้านองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49	หมายถึง ปัจจัยด้านองค์กร อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00	หมายถึง ปัจจัยด้านองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด

3. การวิเคราะห์ปัจจัยสนับสนุน

3.1 การรับรู้เกี่ยวกับบทบาทในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การมีส่วนร่วมของ ท้องถิ่น และการมีจิตสาธารณะต่อชุมชน ใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )

3.2 การวิเคราะห์ปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ การรับรู้เกี่ยวกับบทบาทในการจัด การศึกษาขั้นพื้นฐาน การมีส่วนร่วมของท้องถิ่น และการมีจิตสาธารณะต่อชุมชน โดยการหา ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้กำหนดเกณฑ์การประเมินตามเกณฑ์ของ เบสท์ (Best 1981 : 179) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49	หมายถึง ปัจจัยสนับสนุน อยู่ในระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49	หมายถึง ปัจจัยสนับสนุน อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49	หมายถึง ปัจจัยสนับสนุน อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49	หมายถึง ปัจจัยสนับสนุน อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00	หมายถึง ปัจจัยสนับสนุน อยู่ในระดับมากที่สุด

4. การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ใช้การทดสอบค่าที (t – test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way - ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างในเชิงสถิติ ทำการเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple Comparison) ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheff 's Method)

5. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการ ดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบลำดับขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis )

6. การวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะ และข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้การวิเคราะห์ เนื้อหา (Content Analysis)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่องศักยภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 200 ฉบับ ได้รับคืนและเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

**การวิเคราะห์เชิงปริมาณ** โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย แบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยสนับสนุน และศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์กรได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร การได้รับการสนับสนุนงบประมาณ จำนวนบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน การสื่อสารภายในองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การทำงานเป็นทีม และปัจจัยสนับสนุนได้แก่ การรับรู้เกี่ยวกับบทบาทในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การมีส่วนร่วมของท้องถิ่น และการมีจิตสาธารณะต่อชุมชนที่สามารถร่วมทำนวยศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ

**การวิเคราะห์เชิงคุณภาพ** ดังนี้

1. การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาจากแบบสัมภาษณ์เชิงลึก สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการถ่ายโอนภารกิจจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้ว
2. การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาจากแบบสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ยังไม่ได้รับการถ่ายโอนภารกิจจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้ว

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ดังนี้

n	แทน	จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที่ใช้พิจารณาใน t – distribution
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบที่ใช้พิจารณาใน F – distribution
df	แทน	องศาอิสระ (Degree freedom)
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าเบี่ยงเบนกำลังสอง (Mean of Square)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)
R <sup>2</sup>	แทน	ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)
Adj. R <sup>2</sup>	แทน	ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjust R Square)
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (Regression Coefficients)
Beta	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน (Standardized Regression Coefficients)
a	แทน	ค่าคงที่ (Constant)
S.E.	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standardized Error of the Estimate)
Y	แทน	ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการ ดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
X <sub>1</sub>	แทน	วัฒนธรรมองค์กร
X <sub>2</sub>	แทน	การได้รับการสนับสนุนงบประมาณ
X <sub>3</sub>	แทน	จำนวนบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล
X <sub>4</sub>	แทน	สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน
X <sub>5</sub>	แทน	การสื่อสารภายในองค์กร
X <sub>6</sub>	แทน	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
X <sub>7</sub>	แทน	การทำงานเป็นทีม

- $X_8$  แทน การรับรู้เกี่ยวกับบทบาทในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
 $X_9$  แทน การมีส่วนร่วมของท้องถิ่น  
 $X_{10}$  แทน การมีจิตสาธารณะต่อชุมชน

### ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม

ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่าง 200 คน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และรายได้ วิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) รายละเอียดดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	135	67.50
หญิง	65	32.50
<b>อายุ</b>		
ต่ำกว่า 39 ปี	81	40.50
39 – 47 ปี	53	26.50
มากกว่า 47 ปี	66	33.00
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ประถมศึกษา	21	10.50
มัธยมศึกษาตอนต้น	7	3.50
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	38	19.00
อนุปริญญา/ ปวส.	12	6.00
ปริญญาตรี	91	45.50
สูงกว่าปริญญาตรี	31	15.50

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>ตำแหน่ง</b>		
นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	50	25.00
ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	50	25.00
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	50	25.00
บุคลากรที่รับผิดชอบด้านศึกษา	50	25.00
<b>ประสบการณ์ในการทำงาน</b>		
ต่ำกว่า 3 ปี	47	23.50
3 – 5 ปี	65	32.50
6 – 8 ปี	27	13.50
มากกว่า 8 ปี	61	30.50
<b>ประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการศึกษา</b>		
<b>ขั้นพื้นฐาน</b>		
ไม่เคย	118	59.00
1 ครั้ง	34	17.00
2 – 3 ครั้ง	29	14.50
มากกว่า 3 ครั้ง	19	9.50
<b>รายได้ต่อเดือน</b>		
8,000 – 10,000 บาท	81	40.50
10,001 – 20,000 บาท	76	38.00
20,001 – 30,000 บาท	29	14.50
มากกว่า 30,001 บาท	14	7.00

จากตารางที่ 6 พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนครปฐม ส่วนมากเป็นเพศชาย จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 67.50 เพศหญิง จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50 อายุต่ำกว่า 39 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 40.50 รองลงมาคือ 39 – 47 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 26.50 และมากกว่า 47 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 33.00 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 45.50 รองลงมาคือ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 19.00 สูงกว่าปริญญาตรี

จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 15.50 ประถมศึกษา จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 10.50  
 อนุปริญญา/ปวส. จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00 และมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 7 คน  
 คิดเป็นร้อยละ 3.50 ตำแหน่งหน้าที่นายกองจัดการบริหารส่วนตำบล ประธานสภาองค์การบริหาร  
 ส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรที่รับผิดชอบด้านศึกษา จำนวน 50 คน  
 เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 25.00 มีประสบการณ์ในการทำงาน 3 – 5 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็น  
 ร้อยละ 32.50 รองลงมามากกว่า 8 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 30.50 ต่ำกว่า 3 ปี  
 จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 23.50 และ 6 – 8 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 13.50  
 ประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนมากไม่เคย จำนวน  
 118 คน คิดเป็นร้อยละ 59.00 รองลงมาคือ 1 ครั้ง จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 17.00  
 จำนวน 2 – 3 ครั้ง จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 14.50 และมากกว่า 3 ครั้ง จำนวน 19 คน  
 คิดเป็นร้อยละ 9.50 รายได้ 8,000 – 10,000 บาท จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 40.50  
 รองลงมาคือ 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 38.00 รายได้ 20,001 –  
 30,000 บาท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 14.50 และมากกว่า 30,001 บาท จำนวน 14 คน  
 คิดเป็นร้อยละ 7.00

## ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยสนับสนุน และศักยภาพขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร การได้รับการ  
 สนับสนุนงบประมาณ จำนวนบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล สัมพันธภาพระหว่าง  
 ผู้ร่วมงาน การสื่อสารภายในองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การทำงานเป็นทีม ปัจจัยสนับสนุน  
 ได้แก่ การรับรู้เกี่ยวกับบทบาทในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การมีส่วนร่วมของท้องถิ่น และการ  
 มีจิตสาธารณะต่อชุมชน และศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รายละเอียดดังตารางที่ 7-8

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของวัฒนธรรมองค์กร การได้รับการสนับสนุนงบประมาณ จำนวนบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน การสื่อสารภายในองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การทำงานเป็นทีม การรับรู้เกี่ยวกับบทบาทในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การมีส่วนร่วมของท้องถิ่น และการมีจิตสาธารณะต่อชุมชน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. วัฒนธรรมองค์กร	3.69	0.52	มาก	5
2. การได้รับการสนับสนุนงบประมาณ	3.15	0.64	ปานกลาง	10
3. จำนวนบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล	3.53	0.54	มาก	7
4. สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน	3.60	0.67	มาก	6
5. การสื่อสารภายในองค์กร	3.76	0.60	มาก	2
6. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	3.70	0.64	มาก	4
7. การทำงานเป็นทีม	3.72	0.69	มาก	3
8. การรับรู้เกี่ยวกับบทบาทในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน	3.41	0.70	ปานกลาง	8
9. การมีส่วนร่วมของท้องถิ่น	3.27	0.73	ปานกลาง	9
10. การมีจิตสาธารณะต่อชุมชน	3.81	0.62	มาก	1

จากตารางที่ 7 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.69$ ) การได้รับการสนับสนุนงบประมาณอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.15$ ) จำนวนบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.53$ ) สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.60$ ) การสื่อสารภายในองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.76$ ) ภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.70$ ) การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.72$ ) การรับรู้เกี่ยวกับบทบาทในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.41$ ) การมีส่วนร่วมของท้องถิ่นอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.27$ ) และการมีจิตสาธารณะต่อชุมชนอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.81$ ) โดยตัวแปรรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมีจิตสาธารณะต่อชุมชน ( $\bar{X} = 3.81$ ) รองลงมาคือ การสื่อสารภายในองค์กร ( $\bar{X} = 3.76$ ) และการทำงานเป็นทีม ( $\bar{X} = 3.72$ ) ตามลำดับ ส่วนตัวแปรรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การได้รับการสนับสนุนงบประมาณ ( $\bar{X} = 3.15$ )

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของศักยภาพขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวม	3.40	0.69	ปานกลาง	
ด้านการบริหารด้านวิชาการ	3.43	0.75	ปานกลาง	2
ด้านการบริหารด้านบุคลากร	3.29	0.78	ปานกลาง	4
ด้านการบริหารงบประมาณ	3.46	0.71	ปานกลาง	1
ด้านการบริหารทั่วไป	3.41	0.81	ปานกลาง	3

จากตารางที่ 8 พบว่า ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.40$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการบริหารงบประมาณอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.46$ ) ด้านการบริหารด้านวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.43$ ) ด้านการบริหารทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.41$ ) และด้านการบริหารด้านบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.29$ )

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และรายได้

3.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ โดยใช้การทดสอบ t-test ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 แสดงการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการ  
ดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	p - value	ระดับ
ชาย	135	3.42	0.68	.737	.462	ปานกลาง
หญิง	65	3.35	0.72			ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพของ  
องค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่แตกต่างกัน โดยเพศชายและ  
เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.42$ ) และ ( $\bar{X} = 3.35$ ) ตามลำดับ

3.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพขององค์การบริหาร  
ส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่  
อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับการ  
ดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และรายได้ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว  
(One – Way ANOVA) ดังรายละเอียดตารางที่ 10 - 23

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพของ  
องค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ต่ำกว่า 39 ปี	81	3.29	0.77	ปานกลาง
39 – 47 ปี	53	3.58	0.65	มาก
มากกว่า 47 ปี	66	3.38	0.58	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 39 – 47 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับ  
ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.58$ )  
รองลงมาคือ อายุมากกว่า 47 ปี ( $\bar{X} = 3.38$ ) และอายุต่ำกว่า 39 ปี ( $\bar{X} = 3.29$ )

ตารางที่ 11 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p - value
ระหว่างกลุ่ม	2	2.857	1.428	3.061	.049*
ภายในกลุ่ม	197	91.934	.467		
รวม	199	94.791			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 11 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffe' ได้ดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ยของความแตกต่างเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามอายุ

อายุ	ต่ำกว่า 39 ปี ( $\bar{X} = 3.29$ )	39 – 47 ปี ( $\bar{X} = 3.58$ )	มากกว่า 47 ปี ( $\bar{X} = 3.38$ )
ต่ำกว่า 39 ปี ( $\bar{X} = 3.29$ )	-	.2973*	.0934
39 – 47 ปี ( $\bar{X} = 3.58$ )		-	.2038
มากกว่า 47 ปี ( $\bar{X} = 3.38$ )			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 12 พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 39 - 47 ปีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 39 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพของ  
องค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม  
ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	28	3.31	0.55	ปานกลาง
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	38	3.49	0.74	ปานกลาง
อนุปริญญา / ปวส.	12	3.10	0.85	ปานกลาง
ปริญญาตรี	91	3.40	0.64	ปานกลาง
สูงกว่าปริญญาตรี	31	3.45	0.82	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีค่าเฉลี่ย  
ความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษา  
ขั้นพื้นฐานมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.49$ ) รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.48$ ) ปริญญาตรี ( $\bar{X} =$   
3.40) ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย ( $\bar{X} = 3.31$ ) และอนุปริญญา/ปวส. ( $\bar{X} = 3.10$ )

ตารางที่ 14 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพขององค์การบริหารส่วน  
ตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p - value
ระหว่างกลุ่ม	4	1.711	.428	.896	.467
ภายในกลุ่ม	195	93.080	.477		
รวม	199	94.791			

จากตารางที่ 14 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ  
ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ตำแหน่งหน้าที่	n	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	50	3.55	0.65	มาก
ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	50	3.47	0.60	ปานกลาง
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	50	3.31	0.80	ปานกลาง
บุคลากรที่รับผิดชอบด้านศึกษา	50	3.26	0.68	ปานกลาง

จากตารางที่ 15 พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่เป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.55$ ) รองลงมาคือ ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ( $\bar{X} = 3.47$ ) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ( $\bar{X} = 3.31$ ) และบุคลากรที่รับผิดชอบด้านศึกษา ( $\bar{X} = 3.26$ )

ตารางที่ 16 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p - value
ระหว่างกลุ่ม	3	2.836	.945	2.015	.113
ภายในกลุ่ม	196	91.955	.469		
รวม	199	94.791			

จากตารางที่ 16 พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพของ  
องค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม  
ประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ต่ำกว่า 3 ปี	47	3.28	0.65	ปานกลาง
3 – 5 ปี	65	3.44	0.74	ปานกลาง
6 – 8 ปี	27	3.57	0.69	มาก
มากกว่า 8 ปี	61	3.37	0.65	ปานกลาง

จากตารางที่ 17 พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 – 8 ปี มีค่าเฉลี่ย  
ความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษา  
ขั้นพื้นฐานมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.57$ ) รองลงมาคือ 3 – 5 ปี ( $\bar{X} = 3.44$ ) มากกว่า 8 ปี ( $\bar{X} = 3.37$ )  
และต่ำกว่า 3 ปี ( $\bar{X} = 3.28$ )

ตารางที่ 18 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพขององค์การบริหารส่วน  
ตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p - value
ระหว่างกลุ่ม	3	1.567	.522	1.098	.351
ภายในกลุ่ม	196	93.224	.476		
รวม	199	94.791			

จากตารางที่ 18 พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็น  
เกี่ยวกับศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพของ  
องค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม  
ประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับการ ดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน	n	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ไม่เคย	118	3.27	0.67	ปานกลาง
เคย 1 ครั้ง	34	3.66	0.65	มาก
เคย 2 – 3 ครั้ง	29	3.32	0.76	ปานกลาง
เคยมากกว่า 3 ครั้ง	19	3.85	0.46	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการ  
จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมากกว่า 3 ครั้ง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพขององค์การบริหาร  
ส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.85$ ) รองลงมาคือ 1 ครั้ง  
( $\bar{X} = 3.66$ ) 2 – 3 ครั้ง ( $\bar{X} = 3.32$ ) และไม่เคย ( $\bar{X} = 3.27$ )

ตารางที่ 20 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพขององค์การบริหารส่วน  
ตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามประสบการณ์การ  
ฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p - value
ระหว่างกลุ่ม	3	8.349	2.783	6.310	.001*
ภายในกลุ่ม	196	86.442	.441		
รวม	199	94.791			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 20 พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการ  
จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการ  
ดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการ  
ทดสอบความแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffe' ได้ดังตารางที่ 21

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ยของความแตกต่างเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพของ  
องค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม  
ประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประสบการณ์การฝึกอบรม เกี่ยวกับการดำเนินการ จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน	ไม่เคย ( $\bar{X} = 3.27$ )	เคย 1 ครั้ง ( $\bar{X} = 3.66$ )	เคย 2 – 3 ครั้ง ( $\bar{X} = 3.32$ )	เคยมากกว่า 3 ครั้ง ( $\bar{X} = 3.85$ )
ไม่เคย ( $\bar{X} = 3.27$ )	-	.3877*	.0525	.5844*
เคย 1 ครั้ง ( $\bar{X} = 3.66$ )		-	.3352*	.1967
เคย 2 – 3 ครั้ง ( $\bar{X} = 3.32$ )			-	.5319*
เคยมากกว่า 3 ครั้ง ( $\bar{X} = 3.85$ )				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 21 พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 1 ครั้ง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมากกว่าบุคลากรที่ไม่เคยมีประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรที่มีประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมากกว่า 3 ครั้ง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมากกว่าบุคลากรที่ไม่เคยมีประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรที่มีประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 1 ครั้ง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2 - 3 ครั้ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรที่มีประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมากกว่า 3 ครั้ง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2 – 3 ครั้งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพของ  
องค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม  
รายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	n	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
8,000 – 10,000 บาท	81	3.30	0.75	ปานกลาง
10,001 – 20,000 บาท	76	3.44	0.58	ปานกลาง
20,001 – 30,000 บาท	29	3.35	0.68	ปานกลาง
30,001 บาทขึ้นไป	14	3.83	0.79	มาก

จากตารางที่ 22 พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น  
เกี่ยวกับศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมากที่สุด  
( $\bar{X} = 3.83$ ) รองลงมาคือ 10,001 – 20,000 บาท ( $\bar{X} = 3.44$ ) 20,001 – 30,000 บาท ( $\bar{X} = 3.35$ )  
และ 8,000 – 10,000 บาท ( $\bar{X} = 3.30$ )

ตารางที่ 23 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพขององค์การบริหารส่วน  
ตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p - value
ระหว่างกลุ่ม	3	3.570	1.190	2.557	.056
ภายในกลุ่ม	196	91.221	.465		
รวม	199	94.791			

จากตารางที่ 23 พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ  
ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร การได้รับการสนับสนุนงบประมาณ จำนวนบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน การสื่อสารภายในองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การทำงานเป็นทีม และปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ การรับรู้เกี่ยวกับบทบาทในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การมีส่วนร่วมของท้องถิ่น และการมีจิตสาธารณะต่อชุมชนที่สามารถร่วมทำนวยศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กร การได้รับการสนับสนุนงบประมาณ จำนวนบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน การสื่อสารภายในองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การทำงานเป็นทีม การรับรู้เกี่ยวกับบทบาทในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การมีส่วนร่วมของท้องถิ่น และการมีจิตสาธารณะต่อชุมชนที่สามารถร่วมทำนวยศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้ามาสมการ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์กร การได้รับการสนับสนุนงบประมาณ จำนวนบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน การสื่อสารภายในองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การทำงานเป็นทีม การรับรู้เกี่ยวกับบทบาทในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การมีส่วนร่วมของท้องถิ่น การมีจิตสาธารณะต่อชุมชนและศักยภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนครปฐม ดังรายละเอียดตารางที่ 24 - 25

ตารางที่ 24 แสดงการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร ( $X_1$ ) การได้รับการสนับสนุนงบประมาณ ( $X_2$ ) จำนวนบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ( $X_3$ ) สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน ( $X_4$ ) การสื่อสารภายในองค์กร ( $X_5$ ) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ( $X_6$ ) การทำงานเป็นทีม ( $X_7$ ) การรับรู้เกี่ยวกับบทบาทในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ( $X_8$ ) การมีส่วนร่วมของท้องถิ่น ( $X_9$ ) การมีจิตสาธารณะต่อชุมชน ( $X_{10}$ ) ที่สามารถทำนายศักยภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม (Y)

ตัวแปร	Y	$X_1$	$X_2$	$X_3$	$X_4$	$X_5$	$X_6$	$X_7$	$X_8$	$X_9$	$X_{10}$
Y	1.000										
$X_1$	.380**	1.000									
$X_2$	.406**	.042	1.000								
$X_3$	.473**	.273**	.458**	1.000							
$X_4$	.431**	.643**	.281**	.441**	1.000						
$X_5$	.559**	.606**	.296**	.447**	.714**	1.000					
$X_6$	.546**	.460**	.297**	.307**	.494**	.650**	1.000				
$X_7$	.520**	.651**	.313**	.421**	.694**	.718**	.639**	1.000			
$X_8$	.748**	.384**	.415**	.525**	.402**	.554**	.408**	.519**	1.000		
$X_9$	.735**	.412**	.431**	.498**	.464**	.515**	.448**	.482**	.681**	1.000	
$X_{10}$	.533**	.477**	.234**	.312**	.486**	.595**	.583**	.555**	.451**	.492**	1.000

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 24 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร การได้รับการสนับสนุนงบประมาณ จำนวนบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน การสื่อสารภายในองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การทำงานเป็นทีม การรับรู้เกี่ยวกับบทบาทในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การมีส่วนร่วมของท้องถิ่น การมีจิตสาธารณะต่อชุมชนมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ระหว่าง .234 ถึง .718 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยการสื่อสารภายในองค์กรกับการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ที่ .718 ส่วนการได้รับการสนับสนุนงบประมาณกับการมีจิตสาธารณะต่อชุมชนมีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด ที่ .234

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม พบว่า วัฒนธรรมองค์กร การได้รับการสนับสนุนงบประมาณ จำนวนบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน การสื่อสารภายในองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การทำงานเป็นทีม

การรับรู้เกี่ยวกับบทบาทในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การมีส่วนร่วมของท้องถิ่น การมีจิตสาธารณะต่อชุมชนและศักยภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ระหว่าง .380 ถึง .748 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยศักยภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐมกับการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสัมพันธ์กันมากที่สุดที่ .748 ส่วนศักยภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐมกับวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดที่ .380

ตารางที่ 25 แสดงการวิเคราะห์ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการทำนายศักยภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม

ลำดับตัวแปรที่ได้รับ การคัดเลือก	R	R <sup>2</sup>	Adj. R <sup>2</sup>	R Square change	b	Beta	t
การรับรู้เกี่ยวกับบทบาทใน การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (X <sub>8</sub> )	.748	.559	.557	.559	.737	.748	15.839***
การมีส่วนร่วมของท้องถิ่น (X <sub>9</sub> )	.809	.654	.650	.095	.334	.352	6.274***
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X <sub>6</sub> )	.831	.691	.686	.037	.233	.218	4.836***
a (Constant) = .036	S.E. = .177		F = 145.920***				

\*\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่เข้าสมการ พบว่า การรับรู้เกี่ยวกับบทบาทในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการเป็นลำดับที่ 1 สามารถทำนายศักยภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม ได้ร้อยละ 55.9

การมีส่วนร่วมของท้องถิ่น เป็นตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการเป็นลำดับที่ 2 สามารถทำนายศักยภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม เพิ่มขึ้นร้อยละ 9.5 โดยการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและการมีส่วนร่วมของท้องถิ่น สามารถร่วมกันทำนายศักยภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม ได้ร้อยละ 65.4

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการเป็นลำดับที่ 3 สามารถทำนายศักยภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม เพิ่มขึ้นร้อยละ 3.7 โดยการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การมีส่วนร่วมของท้องถิ่น และภาวะผู้นำของผู้บริหาร สามารถร่วมกันทำนายศักยภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม ได้ร้อยละ 69.1 โดยสามารถเขียนสมการการทำนายในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\hat{Y} = .036 + .737 (X_8) + .334 (X_9) + .233 (X_6)$$

และสามารถเขียนเป็นสมการการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Z = .748 (X_8) + .352 (X_9) + .218 (X_6)$$

#### ตอนที่ 5 การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค และมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับศักยภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม จำแนกตามปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอ ดังตารางที่ 26 – 27 ดังนี้

ตารางที่ 26 แสดงความคิดเห็นของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อศักยภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล

ลำดับที่	ปัญหาและอุปสรรค	จำนวน	ร้อยละ
1	ขาดงบประมาณ และงบบริจาคของประชาชนในท้องถิ่น ทำให้ไม่สามารถพัฒนากิจกรรมต่างๆ ได้	4	25.00
2	ขาดบุคลากร (นักวิชาการศึกษา) ที่ดูแลด้านการศึกษาโดยตรง ทำให้แผนงานหรือแผนการพัฒนาไม่สอดคล้องกับสถานศึกษาในสังกัด	3	18.75
	บุคลากรของสถานศึกษาไม่ให้การยอมรับระบบการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล และไม่ต้องการถ่ายโอนมาขึ้นต่อองค์การบริหารส่วนตำบล	3	18.75

ตารางที่ 26 (ต่อ)

ลำดับที่	ปัญหาและอุปสรรค	จำนวน	ร้อยละ
3	นโยบายของผู้บริหารที่อาจมีการเปลี่ยนแปลงตามวาระที่ดำรงตำแหน่งวาระละ 4 ปี ซึ่งผู้บริหารแต่ละคนมีนโยบายที่แตกต่างกัน จึงทำให้การพัฒนาในด้านการศึกษาไม่ต่อเนื่อง และจะมีการเปลี่ยนแนวทางการพัฒนาอยู่เสมอ	1	6.25
4	ขาดการประสานงานที่ดีภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้การทำงานขาดความเป็นทีม	1	6.25
5	ผู้บริหารมีผลประโยชน์แอบแฝงต่อกิจกรรมการพัฒนาหรือต่อการจัดสรรงบประมาณการพัฒนาให้กับสถานศึกษา	1	6.25
6	ขาดความสามัคคีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งในระดับส่วนของผู้บริหารและปฏิบัติ	1	6.25
7	ติดขัดเรื่องระเบียบการเงินการคลัง ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถดำเนินการพัฒนาได้อย่างเต็มที่	1	6.25
8	ผู้บริหารขาดความรู้ ความสามารถ และวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน	1	6.25
	รวม	16	100

จากตารางที่ 26 พบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อศักยภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยเรียงลำดับความสำคัญของปัญหาได้ดังนี้ ลำดับที่หนึ่ง คือ ขาดงบประมาณ และงบบริจาคของประชาชนในท้องถิ่น ทำให้ไม่สามารถพัฒนากิจกรรมต่างๆ ได้ มีผู้แสดงความคิดเห็นจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ของกลุ่มตัวอย่างที่แสดงความคิดเห็น รองลงมาคือ ขาดบุคลากร (นักวิชาการศึกษา) ที่ดูแลด้านการศึกษาโดยตรง ทำให้แผนงานหรือแผนการพัฒนาไม่สอดคล้องกับสถานศึกษาในสังกัด และบุคลากรของสถานศึกษาไม่ให้การยอมรับระบบการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล และไม่ต้องการถ่ายโอนมาขึ้นต่อองค์การบริหารส่วนตำบล มีผู้แสดงความคิดเห็นปัญหาละ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 18.75 ของกลุ่มตัวอย่างที่แสดงความคิดเห็น

ตารางที่ 27 แสดงความคิดเห็นของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม  
เกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการเพิ่มศักยภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของ  
องค์การบริหารส่วนตำบล

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1	รัฐบาลควรเร่งรัดการถ่ายโอน เนื่องจากบางกิจกรรมติดขัดเรื่องระเบียบการเงินการคลัง ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มที่	3	21.43
2	ควรจัดให้มีการอบรมคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้บริหารที่ได้รับการคัดเลือกก่อนเข้ามาบริหารงาน	2	14.29
3	ทดลองถ่ายโอน โรงเรียนและองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความพร้อมทั้งสองฝ่าย เพื่อนำร่องให้กับที่อื่น ๆ ที่ยังไม่มีความพร้อม	2	14.29
4	แก้ไขกฎหมายให้ อบต. สามารถให้การสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้	2	14.29
5	รัฐบาลเพิ่มงบประมาณให้สถานศึกษาเพิ่มเติมเพื่อนำไปพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน	2	14.29
6	กำหนดให้บุคลากรที่รับผิดชอบด้านการศึกษาต้องเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ และรับทราบแนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	1	7.14
7	กำหนดคุณวุฒิการศึกษาขั้นต่ำของผู้บริหารชั้นต่ำระดับปริญญาตรี เพื่อให้ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ และมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล	1	7.14
8	สร้างความสามัคคีในองค์การบริหารส่วนตำบล	1	7.14
รวม		14	100

จากตารางที่ 27 พบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการเพิ่มศักยภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยเรียงลำดับความสำคัญของปัญหาได้ดังนี้ ลำดับที่หนึ่ง คือ รัฐบาลควรเร่งรัดการถ่ายโอน เนื่องจากบางกิจกรรมติดขัดเรื่องระเบียบการเงินการคลัง ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มที่ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 21.43 ของกลุ่มตัวอย่างที่

แสดงความคิดเห็น รองลงมาคือ ควรจัดให้มีการอบรมคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้บริหารที่ได้รับการคัดเลือกก่อนเข้ามาบริหารงาน ทดลองถ่ายโอน โรงเรียนและองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความพร้อมทั้งสองฝ่าย เพื่อนำร่องให้กับที่อื่น ๆ ที่ยังไม่มีความพร้อม แก้ไขกฎหมายให้ อบต. สามารถให้การสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ และรัฐบาลเพิ่มงบประมาณให้สถานศึกษาเพิ่มเติมเพื่อนำไปพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีผู้แสดงความคิดเห็นข้อละ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 ของกลุ่มตัวอย่างที่แสดงความคิดเห็น

### การวิเคราะห์เชิงคุณภาพ

#### 1. การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาจากแบบสัมภาษณ์เชิงลึก

สำหรับองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการถ่ายโอนภารกิจจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้ว

##### 1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับถ่ายโอนภารกิจจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้บริหารและผู้ปฏิบัติส่วนใหญ่เห็นด้วยที่ได้รับการถ่ายโอนภารกิจจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยให้ความเห็นว่า

“องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะสามารถเข้าไปบริหารจัดการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานได้สะดวกขึ้น โดยไม่ติดขัดเรื่องระเบียบข้อบังคับด้านการเงิน การคลัง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้เพราะสถานศึกษาจะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังนั้นเวลาการอนุมัติงบประมาณก็จะเป็นการอนุมัติงบประมาณในหน่วยงานเดียวกัน ไม่เหมือนกับก่อนที่จะถ่ายโอนที่เป็นการนำเงินงบประมาณออกไปใช้นอกเหนือหน่วยงานที่ติดขัดเรื่องระเบียบที่ยังขาดความชัดเจน และการตีความของเจ้าหน้าที่การเงิน ทำให้บางกิจกรรมไม่สามารถอนุมัติให้ได้ เพราะเจ้าหน้าที่กลัวความผิดในภายหลัง” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, 5 มีนาคม 2552)

ความคิดเห็นอีกประเด็นที่สำคัญคือ

“การถ่ายโอนภารกิจด้านการศึกษาจะทำให้การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสอดคล้องกับพื้นที่มากขึ้น เนื่องจากผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถมอบหมายนโยบายการจัดการศึกษาตามความต้องการของชุมชนเพิ่มเติมได้เอง เนื่องจากมีงบประมาณสนับสนุนให้ปฏิบัติตามนโยบายได้ทันที ซึ่งต่างจากเดิมที่ต้องรอนโยบายจากส่วนกลาง ซึ่งบางนโยบายอาจจะไม่สอดคล้องกับความต้องการบางพื้นที่ได้ อีกทั้งบางครั้งส่วนกลางให้แต่นโยบายแต่ไม่ได้ให้งบประมาณ ทำให้สถานศึกษาไม่อาจปฏิบัติตามนโยบายนั้นๆ ได้” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, 6 มีนาคม 2552)

สรุปได้ว่าบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นด้วยกับการรับถ่ายโอนภารกิจ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เนื่องจากจะทำให้มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการมากขึ้น โดยเฉพาะ การพัฒนาที่ต้องใช้งบประมาณ

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงหลังจากถ่ายโอนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติในการสัมภาษณ์ระดับลึกโครงสร้างองค์กรของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการเปลี่ยนแปลงจากเดิมคือ จะมีโครงสร้างที่ใหญ่ขึ้น โดยมีลักษณะ ของโครงสร้างทั้งที่เป็นสายการบังคับบัญชาโดยตรง และสายการบังคับบัญชาทางอ้อม (เน้นการ ประสานงาน) ดังความคิดเห็นของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ว่า

“หลังจากการถ่ายโอนแล้ว โครงสร้างการบริหารงานจะเพิ่มขึ้น โดยในส่วนของ สถานศึกษาจะมีสายการบังคับบัญชาที่เป็นลักษณะทางอ้อมเพิ่มเติม โดยขึ้นตรงกับนายกองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, 5 มีนาคม 2552)

ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างดังกล่าวไม่ได้ส่งผลกระทบต่อนโยบายการจัด การศึกษาขั้นพื้นฐานและการดำเนินการตามนโยบายการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานแต่อย่างใด โดย บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความคิดเห็นว่าการมีนโยบายการศึกษาที่สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและความต้องการของชุมชน ดังความคิดเห็นที่ว่า

“นายกฯ คนปัจจุบันมีความรู้ ความสามารถ และวิสัยทัศน์ในการให้ความสำคัญ การพัฒนาการศึกษาซึ่งทางเทศบาลตำบลห้วยพลูดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล ทำให้ไม่มีปัญหา เรื่องการดำเนินการตามนโยบายการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพียงแต่อาจมีความแตกต่างไปจาก เดิมบ้างในเรื่องของการบริหารจัดการ และความเป็นอิสระในการดำเนินการของสถานศึกษาที่ต้อง ได้รับการเห็นชอบจากผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก่อน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, 5 มีนาคม 2552)

ซึ่งนโยบายการศึกษาดังกล่าวส่งผลให้ระบบการบริหารจัดการภายในโรงเรียน เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เนื่องจากต้องรับมอบนโยบายจากสองหน่วยงานคือจาก กระทรวงศึกษาธิการต้นสังกัดเดิม และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นต้นสังกัดใหม่ จึงทำให้การ ดำเนินการต้องมีการประสานงานและมีการทำงานร่วมกันมากขึ้น ดังความคิดเห็นของคณะครูที่ว่า

“บุคลากรที่รับผิดชอบด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเข้าไปบริหาร จัดการร่วมกับสถานศึกษา และอำนาจการตัดสินใจที่ประชุมของคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา อาจจะไม่ใช่ข้อสรุปสุดท้ายที่จะนำไปปฏิบัติได้ทันที โดยจะต้องให้ผู้บริหารขององค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นเห็นชอบก่อนจึงจะสรุปเป็นขั้นตอนการปฏิบัติได้ ซึ่งอาจทำให้มีความล่าช้าบ้าง” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, 6 มีนาคม 2552)

แต่การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากระบบการบริหารจัดการดังกล่าวไม่ได้ส่งผลกระทบต่อสัมพันธภาพของบุคลากรในหน่วยงานแต่อย่างใด ในทางตรงกันข้ามกลับส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับโรงเรียนให้มีสัมพันธภาพที่ดีขึ้น ดังความเห็นของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ว่า

“หลังจากถ่ายโอนแล้ว ทศนะคติของครูมีการยอมรับต่อการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น เนื่องจากได้รับงบประมาณและการอำนวยความสะดวกในการพัฒนา กิจกรรมการศึกษามากกว่าเดิม” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, 5 มีนาคม 2552)

ซึ่งจากสัมพันธภาพที่ดีขึ้นระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับโรงเรียนดังกล่าว ส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการพิจารณาจัดสรรงบประมาณให้กับโรงเรียนเพิ่มมากขึ้น ดังความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนช่วยเหลือที่ว่า

“หลังจากถ่ายโอนแล้วองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เปิดโอกาสให้ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น 3 ปี โดยเปิดโอกาสให้ของงบประมาณทางการศึกษาต่อที่ประชุม เพื่อให้ความเห็นชอบและกำหนดไว้ในแผนพัฒนา 3 ปี” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, 6 มีนาคม 2552)

นอกจากนี้ยังส่งผลดีต่ออัตรากำลังเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สามารถเพิ่มกรอบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ได้เพิ่มมากขึ้น ตามภารกิจที่เพิ่มขึ้น ดังความเห็นที่ว่า

“หลังจากถ่ายโอนแล้วทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถเพิ่มกรอบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่เพื่อเข้ามารับผิดชอบงานด้านการศึกษา โดยเฉพาะตำแหน่งนักวิชาการศึกษา เพื่อไว้รองรับภารกิจด้านการศึกษา ทำให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัวมากขึ้น และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เนื่องจากบุคลากรที่รับผิดชอบมีความรู้ความสามารถและเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6, 5 มีนาคม 2552)

อีกทั้งยังสามารถจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมให้กับโรงเรียนในการส่งเสริมปราชญ์ชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาวางแผนจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อกำหนดหลักสูตรท้องถิ่นขึ้น นอกเหนือจากการเรียนการสอนตามหลักสูตรส่วนกลาง เพื่อให้มีความสอดคล้องกับบริบทและความต้องการด้านการศึกษาของชุมชนอย่างเหมาะสมต่อไป

กล่าวโดยสรุปเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงหลังจากถ่ายโอนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้วทั้งมุมมองขององค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นและมุมมองของสถานศึกษาพบว่า การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นส่งผลต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนมากขึ้น แต่ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมักจะขึ้นอยู่กับตัวผู้นำของท้องถิ่นเป็นหลัก หรืออาจกล่าวได้ว่าผู้นำมีบทบาทสำคัญและมีอิทธิพลต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นอย่างมาก

### 3. ความพร้อมในการรับถ่ายโอนภารกิจจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็นผู้บริหารและผู้ปฏิบัติเกี่ยวกับความพร้อมในการรับถ่ายโอนภารกิจจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถแยกประเด็นการพิจารณาเป็นออกเป็น 4 ด้าน คือด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ/ทรัพยากร/สถานที่ ด้านวิชาการ และด้านการบริหารจัดการทั่วไป (นโยบายการจัดการศึกษา, การควบคุมกำกับดูแล, การอำนวยความสะดวกให้กับโรงเรียนในสังกัด และอื่นๆ) พบว่าทุกด้านยกเว้นด้านวิชาการมีความพร้อมอยู่ในระดับสูง ดังความคิดเห็นที่ว่า

“องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถเปิดกรอบกำลังเจ้าหน้าที่ได้เองหากมีภาระงานมากขึ้น” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6, 5 มีนาคม 2552)

ในด้านงบประมาณผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นว่า

“ปัจจุบันสามารถจัดเก็บภาษีและรายได้ได้ตามเป้าหมาย ทำให้ไม่มีปัญหาเรื่องงบประมาณ ในส่วนของสถานที่ไม่มีปัญหาเนื่องจากการเพิ่มกองการศึกษาไม่ได้ใช้สถานที่เพิ่มเติมมากนัก” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, 5 มีนาคม 2552)

และความคิดเห็นที่ว่า

“ทีมงานผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นชุดปัจจุบัน มีความรู้ ความสามารถ และเปิดโอกาสให้ระดับผู้ปฏิบัติได้แสดงความคิดเห็นและให้อิสระต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ทำให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, 5 มีนาคม 2552)

แต่ทั้งนี้กลับพบว่าด้านวิชาการมีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องจากยังขาดบุคลากรด้านการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์เข้ามารับผิดชอบงานด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังความคิดเห็นว่า

“บุคลากรที่รับผิดชอบด้านการศึกษาส่วนใหญ่เป็นข้าราชการที่ได้รับการบรรจุใหม่ ทำให้ขาดประสบการณ์ในการดำเนินงาน การดำเนินงานในระยะแรกจึงต้องอาศัยการประสานงานกับสถานศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อขอคำปรึกษาและแนวทางในการปฏิบัติ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, 5 มีนาคม 2552)

สรุปผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพร้อมในการรับถ่ายโอนภารกิจจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับสูงในทุกๆ ด้านยกเว้น ด้านวิชาการ อัน

เนื่องมาจากขาดบุคลากรผู้รับผิดชอบงานที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. ความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน แผนงาน/โครงการ และการสนับสนุนงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากการสัมภาษณ์พบว่านายกเทศมนตรีตำบลห้วยพลูมีการดำเนินนโยบายในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ดังความเห็นของบุคลากรของเทศบาลตำบลห้วยพลูที่ว่า

“นโยบายการศึกษาขั้นพื้นฐานของเทศบาลตำบลห้วยพลูสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติที่กำหนดให้เด็กไทยทุกคนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน โดยส่งเสริมให้ประชาชนในพื้นที่ได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในรูปแบบของคณะกรรมการบริหารของสถานศึกษา” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, 5 มีนาคม 2552)

จากนโยบายดังกล่าวจึงนำไปสู่การจัดทำแผนงาน/โครงการสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งบรรจุอยู่ในแผนพัฒนาท้องถิ่น 3 ปี เช่น การสนับสนุนการจัดกิจกรรมทางการศึกษา การสนับสนุนวัสดุและครุภัณฑ์ทางการศึกษา อีกทั้งยังมีการจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมให้กับโรงเรียนในสังกัดของเทศบาลตำบลห้วยพลูมากขึ้น ดังความเห็นที่ว่า

“เทศบาลตำบลห้วยพลูมีการจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมให้กับโรงเรียนในสังกัดประมาณร้อยละ 20 ของงบประมาณทั้งหมด” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7, 5 มีนาคม 2552)

ซึ่งจากการสนับสนุนดังกล่าวก่อให้เกิดการพัฒนาที่เห็นผลได้ชัดเจนมากขึ้นหลังจากถ่ายโอนฯ แล้ว เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้สนับสนุนงบประมาณให้กับสถานศึกษาได้พัฒนาตามแผนงานและโครงการที่เสนอมามากขึ้น เนื่องจากไม่ติดขัดเรื่องระเบียบการเงิน การคลัง ในส่วนของปัญหาและอุปสรรคที่พบภายหลังการถ่ายโอนแล้วก็คือกระบวนการทำงานที่ซับซ้อนมากขึ้น ดังความเห็นของคณะครูที่ว่า

“อำนาจสั่งการต้องได้รับความเห็นชอบจากนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก่อน จึงทำขั้นตอนการดำเนินงานเพิ่มขึ้น ซึ่งก่อให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินงาน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, 6 มีนาคม 2552)

ในทางกลับกันกระบวนการทำงานที่ซับซ้อนมากขึ้นกลับทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชน และองค์กรอื่นๆ ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมากขึ้น เนื่องจากกระบวนการทำงานดังกล่าวจะมีผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามาทำงานร่วมกันมากขึ้น ทำให้มีความคิดเห็นที่หลากหลายมากขึ้นกว่าเดิม

## 5. ข้อเสนอแนะต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากมุมมองของผู้บริหารและปฏิบัติมีความคิดเห็นว่าควรพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความพร้อมในทุกๆ ด้านก่อน จึงค่อยรับโอนภารกิจด้านการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังความเห็นของคณะครูที่ว่า

“ผู้บริหารและคณะครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมักมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากเห็นว่าผู้บริหารบางแห่งขาดความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน เนื่องจากได้รับการเลือกตั้งเพราะมีญาติพี่น้องมาก ทำให้ความมั่นใจที่จะมาบริหารจัดการสถานศึกษาที่เป็นข้าราชการและมีวุฒิการศึกษาขั้นต่ําระดับปริญญาตรี ดังนั้นจึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรที่พัฒนาความพร้อมในด้านต่างๆ ก่อน แล้วสอบถามความคิดเห็นและความยินยอมในการถ่ายโอนของบุคลากรของสถานศึกษาในสังกัดก่อนว่ายินยอมหรือไม่ โดยควรที่จะถ่ายโอนในส่วนที่มีความพร้อมทั้ง 2 ฝ่ายก่อน เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาในการดำเนินงาน และการประสานงานในภายหลัง” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, 6 มีนาคม 2552)

## 2. การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาจากแบบสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม

สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ยังไม่ได้รับการถ่ายโอนภารกิจจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

### 1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในปัจจุบัน

จากมุมมองการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็นผู้บริหารและปฏิบัติมีความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานว่ามีความเหมาะสมดีแล้ว เนื่องจากโรงเรียนมีอิสระในการดำเนินการ แต่โครงสร้างดังกล่าวกลับส่งผลต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน เนื่องจากเป็นนโยบายจากส่วนกลาง ทำให้ไม่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนในบางประเด็น ดังความเห็นของผู้บริหารที่ว่า

“ระบบการศึกษาในปัจจุบันเน้นให้นักเรียนเป็นคนที่เรียนเก่งและเป็นคนดี มุ่งเน้นการปลูกจิตสำนึกในการรักษาย่านเกิด การปลูกฝังคุณธรรม และจริยธรรม แต่นโยบายการศึกษาบางนโยบายไม่สอดคล้องกับเด็กนักเรียนในบางพื้นที่ ซึ่งการดำเนินการตามนโยบายการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีความสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนในแต่ละพื้นที่ด้วย” (ผู้ร่วมสนทนากลุ่มคนที่ 1, 15 มีนาคม 2552)

ในส่วนของการบริหารจัดการและกระบวนการทำงานภายในโรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นว่ารูปแบบเดิมมีความเหมาะสม ดังความคิดเห็นของผู้บริหารที่ว่า

“การบริหารจัดการภายในโรงเรียนอำนาจการตัดสินใจเป็นของผู้อำนวยการสถานศึกษาร่วมกับคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา ทำให้มีค่องตัวและเป็นอิสระในการตัดสินใจ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8, 7 มีนาคม 2552)

ซึ่งจากการเป็นอิสระในการบริหารจัดการภายในโรงเรียนส่งผลให้สัมพันธภาพของบุคลากรในสถานศึกษามีความรักใคร่และกลมเกลียวกันดี เนื่องจากการปฏิบัติงานร่วมกันของวิชาชีพเดียวกัน ทำให้ไม่มีความแตกต่างของวิชาชีพและแนวทางในการปฏิบัติงาน

ในส่วนของการได้รับจัดสรรงบประมาณจากหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษานั้น จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นว่างบประมาณในการบริหารจัดการในโรงเรียนนั้นไม่เพียงพอ ดังความคิดเห็นของผู้บริหารที่ว่า

“รัฐบาลกำหนดให้ทุกคนได้เรียนฟรี ทำให้โรงเรียนไม่สามารถจัดเก็บค่าทอมและค่าดำเนินการต่างๆ ได้ ในส่วนของงบประมาณที่ได้รับการโอนมาจากรัฐบาลก็มีจำกัด แต่ภารกิจกลับมอบหมายเพิ่มขึ้นทุกปี ทำให้การพัฒนาจึงไม่เป็นไปตามเป้าหมายของรัฐบาล แต่ถ้ามีการถ่ายโอนภารกิจด้านการศึกษาให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีงบประมาณเพียงพอในการดำเนินการจะทำให้สามารถพัฒนาการศึกษาได้ดียิ่งขึ้น” (ผู้ร่วมสนทนากลุ่มคนที่ 1, 15 มีนาคม 2552)

ซึ่งจากปัญหาด้านงบประมาณดังกล่าวส่งผลต่ออัตรากำลังเจ้าหน้าที่ในการดำเนินการจัดการเรียนการสอน ดังความเห็นของผู้บริหารที่ว่า

“รัฐบาลไม่มีแผนเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการพลเรือน ทำให้โรงเรียนขาดอัตรากำลังครูซึ่งบางพื้นที่องค์กรบริหารส่วนตำบลได้จัดสรรงบประมาณให้กับโรงเรียนไปจ้างครูอัตราจ้างเข้ามาทดแทน ทำให้ลดปัญหาได้บ้างพอสมควร” (ผู้ร่วมสนทนากลุ่มคนที่ 2, 15 มีนาคม 2552)

กล่าวโดยสรุปถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในปัจจุบันพบว่าไม่เหมาะสมเนื่องจากนโยบายการศึกษาไม่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ถึงแม้ว่ารูปแบบเดิมนี้อาจมีผลดีในด้านความเป็นอิสระในการบริหารจัดการภายในโรงเรียนก็ตาม แต่ก็มักจะประสบปัญหาด้านงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุน จากส่วนกลาง และปัญหาขาดแคลนบุคลากรทางการศึกษา

## 2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับถ่ายโอนภารกิจจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้บริหารและผู้ปฏิบัติมีความคิดเห็นเห็นว่า เห็นด้วยที่จะรับถ่ายโอนภารกิจจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังความเห็นของผู้บริหารที่ว่า

“การจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรให้ท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการเอง เพื่อให้สอดคล้องตามสภาพพื้นที่แต่ละแห่ง” (ผู้ร่วมสนทนากลุ่มคนที่ 1, 15 มีนาคม 2552)

### 3. ความพร้อมในการรับถ่ายโอนภารกิจจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นว่าด้านบุคลากรและด้านวิชาการมีความพร้อมปานกลาง ดังความเห็นที่ว่า

“ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่ยังขาดนักวิชาการศึกษาเข้ามาดูแลงานด้านการศึกษา ทำให้ยังขาดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และแนวทางการดำเนินงานในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน” (ผู้ร่วมสนทนากลุ่มคนที่ 3, 15 มีนาคม 2552)

สอดคล้องกับความคิดเห็นที่ว่า

“บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับน้อย เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีนักวิชาการศึกษา ทำให้มอบหมายภารกิจด้านการศึกษาให้กับเจ้าหน้าที่ตำแหน่งอื่นๆ คูแลแทน ในส่วนที่มีนักวิชาการศึกษาแล้ว ก็ยังขาดประสบการณ์การทำงาน ทำให้ศักยภาพการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมยังอยู่ในระดับปานกลาง” (ผู้ร่วมสนทนากลุ่มคนที่ 4, 15 มีนาคม 2552)

ในส่วนของด้านงบประมาณ/ทรัพยากร/ สถานที่และด้านการบริหารจัดการทั่วไปมีความพร้อมอยู่ในระดับสูง ดังความเห็นที่ว่า

“องค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่จัดเก็บรายได้ตามเป้าหมาย ทำให้มีงบประมาณเพียงพอในการสนับสนุนให้กับสถานศึกษาหากได้รับการถ่ายโอนภารกิจ แต่ทั้งนี้ในปัจจุบันยังติดขัดเรื่องระเบียบการเงินการคลัง ทำให้ไม่สามารถจัดสรรได้เพียงพอต่อความต้องการของสถานศึกษา” (ผู้ร่วมสนทนากลุ่มคนที่ 1, 15 มีนาคม 2552)

และความคิดเห็นที่ว่า

“องค์การบริหารส่วนตำบลมีงบประมาณจากการจัดเก็บภาษีในท้องถิ่นนอกเหนือจากการได้รับการจัดสรรจากส่วนกลาง ทำให้มีความคล่องตัวในการบริหารงาน เนื่องจากนายภคสามารถอนุมัติงบประมาณได้เองโดยไม่ต้องขอความเห็นชอบจากหน่วยงานในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งต่างจากหน่วยงานของรัฐอื่นๆ ที่ต้องรอการจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลางเพียงอย่างเดียว” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9, 13 มีนาคม 2552)

สรุปผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพร้อมสูงเพียงสองด้านคือด้านงบประมาณและด้านการบริหารจัดการทั่วไปเท่านั้น ทั้งนี้เนื่องจากยังขาดความรู้ความเข้าใจในการวางแผนการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และที่สำคัญขาดบุคลากรด้านการศึกษาที่มีประสบการณ์และคุณวุฒิตรงสายงานเข้ามารับผิดชอบงานด้านการศึกษา

4. นโยบายในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และแผนงาน/ โครงการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่บรรจุอยู่ในแผนพัฒนาท้องถิ่น 3 ปี

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ความเห็นว่า

“องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐมมีนโยบายการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เหมือนกันตามนโยบายของรัฐบาล คือ การพัฒนาโรงเรียนในเขตรับผิดชอบให้เป็นสถานศึกษามีคุณภาพ ได้มาตรฐาน โดยเด็กทุกคนในพื้นที่ต้องได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน แต่ทั้งนี้ในส่วนของการปฏิบัติอาจได้ผลที่ต่างกันไปตามศักยภาพของผู้บริหารและผู้ดูแลด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ๆ” (ผู้ร่วมสนทนากลุ่มคนที่ 4, 15 มีนาคม 2552)

ในส่วนของการสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นว่ามีเช่น การสนับสนุนการจัดกิจกรรมทางการศึกษา การสนับสนุนวัสดุและครุภัณฑ์ทางการศึกษา โดยบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ความเห็นว่า

“มีการจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมให้กับโรงเรียนในสังกัดประมาณร้อยละ 18-20 ของงบประมาณทั้งหมด” (ผู้ร่วมสนทนากลุ่มคนที่ 5, 15 มีนาคม 2552)

4. ศักยภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้บริหารและผู้ปฏิบัติมีความคิดเห็นว่าหน่วยงานของตนเองมีศักยภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับปานกลาง ดังความเห็นที่ว่า

“ผู้บริหารและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองว่ารัฐบาลให้ขอบเขตความรับผิดชอบเพียงใด แล้วกระทรวงศึกษาธิการยังคงมีขอบเขตความรับผิดชอบเพียงใด จึงยังคงมีความสับสนในแนวทางปฏิบัติที่ยังขาดความชัดเจน” (ผู้ร่วมสนทนากลุ่มคนที่ 6, 15 มีนาคม 2552)

อีกทั้งยังคงมีความกังวลถึงปัญหาอุปสรรคหากได้รับการถ่ายโอนภารกิจจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเรื่องของการทำงานร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับองค์การบริหารส่วนตำบล และปัญหาการยอมรับรูปแบบการบริหารงานท้องถิ่นของครู ดังความเห็นที่ว่า

“ครูส่วนใหญ่ยังมีความคิดว่านักการเมืองท้องถิ่นที่ได้รับการคัดเลือกเข้ามายังไม่มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ดีพอ ทำให้อาจส่งผลต่อการทำงานร่วมกันได้” (ผู้ร่วมสนทนากลุ่มคนที่ 7, 15 มีนาคม 2552)

สำหรับแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่ผู้ให้ข้อมูลเสนอก็คือ  
 “การสนับสนุนงบประมาณและอำนวยความสะดวกให้กับสถานศึกษาให้มากขึ้น โดย  
 ไม่เข้าไม่ก้าว่ายระบบการบริหารงานของสถานศึกษา และให้อิสระแก่ผู้อำนวยการสถานศึกษาได้  
 มีอำนาจในการสั่งการได้เหมือนเดิม” (ผู้ร่วมสนทนากลุ่มคนที่ 8, 15 มีนาคม 2552)

ตารางที่ 28 สรุปเปรียบเทียบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ถ่ายโอนภารกิจจัดการศึกษา  
 ขั้นพื้นฐานและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่ได้รับการถ่ายโอนภารกิจ  
 จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประเด็น	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ถ่ายโอนภารกิจจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐาน	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ยังไม่ได้รับการถ่ายโอนภารกิจ จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
นโยบายการจัด การศึกษาขั้นพื้นฐาน	เหมาะสม เนื่องจากสามารถกำหนด นโยบายการศึกษาเพิ่มเติมตามความ ต้องการของชุมชนได้	ไม่เหมาะสม เนื่องจากต้องปฏิบัติตาม นโยบายของส่วนกลาง
การจัดสรรงบประมาณ	มีความคล่องตัว เนื่องจากไม่ติดขัดกับ ระเบียบการเงิน การคลัง โดยจัดสรรให้ ประมาณร้อยละ 20 ของงบประมาณ ทั้งหมด	ขาดความคล่องตัว เนื่องจากติดขัดกับ ระเบียบการเงิน การคลัง โดยจัดสรรให้ ประมาณร้อยละ 18 - 20 ของ งบประมาณทั้งหมด
อัตรากำลังเจ้าหน้าที่	เพียงพอ เนื่องจากสามารถเพิ่มได้เอง ตามภารกิจความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น	ไม่เพียงพอ เนื่องจากขาดความชัดเจน ถึงภารกิจความรับผิดชอบด้าน การศึกษา จึงไม่สามารถเพิ่มกรอบ อัตรากำลังเจ้าหน้าที่เพิ่มเติมได้
ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การถ่ายโอนภารกิจ จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน	เห็นด้วย เพราะมีความคล่องตัวในการ บริหารจัดการ รวมทั้งสามารถพัฒนา การศึกษาให้สอดคล้องกับพื้นที่ได้	เห็นด้วย เพราะจะมีความคล่องตัวใน การบริหารงาน และการจัดสรร งบประมาณมากขึ้น
ศักยภาพในการจัด การศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับสูง เนื่องจากมีงบประมาณ และ บุคลากรที่รับผิดชอบด้านการศึกษา และยังสามารถส่งเสริมให้ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดย กำหนดหลักสูตรท้องถิ่นเพิ่มเติมได้	ระดับปานกลาง เนื่องจากผู้บริหารและ บุคลากรที่รับผิดชอบยังขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลต่อภารกิจ ด้านการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่องศักยภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านองค์กรและปัจจัยสนับสนุนที่สามารถทำนายศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และศึกษากรณีตัวอย่างโรงเรียนที่มีการถ่ายโอนภารกิจจัดการศึกษาให้ท้องถิ่น

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยไว้ดังนี้ 1) ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 2) ปัจจัยด้านองค์กรและปัจจัยสนับสนุนบางตัวแปรสามารถทำนายศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาที่ศึกษาคือ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม อบต. ละ 4 คน ได้แก่ นายกองการบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรที่รับผิดชอบด้านศึกษา จำนวน 97 แห่ง จำนวน 388 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาคือ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ ที่ค่าความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ยอมรับให้มีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 จำนวน 200 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากการสัมภาษณ์ระดับลึกจากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐมที่กำหนดจากกลุ่มตัวอย่าง ที่ยังไม่ได้รับการถ่ายโอน และในส่วนที่ได้รับการถ่ายโอนแล้ว จำนวน 10 คน และสนทนากลุ่มถามความคิดเห็นจากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม ครู คณะกรรมการสถานศึกษา และประชาชนทั่วไป จำนวน 10 คน โดยแบบสอบถามดังกล่าว แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และรายได้ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร มีจำนวนคำถามทั้งหมด 45 ข้อ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุน มีจำนวนคำถามทั้งหมด 16 ข้อ และส่วนที่ 4

แบบสอบถามเกี่ยวกับศักยภาพในการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล มีจำนวนคำถามทั้งหมด 20 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการทำหนังสือถึงท้องถิ่นอำเภอทุกอำเภอเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูลให้ หลังจากนั้นนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้อง และครบถ้วนของข้อมูล แล้วนำไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t – test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้าสมการ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

### สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลผลการวิจัยสรุปประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม พบว่า ส่วนมากเป็นเพศชาย จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 67.50 อายุต่ำกว่า 39 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 40.50 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 45.50 ตำแหน่งหน้าที่นายกององค์การบริหารส่วนตำบล ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรที่รับผิดชอบด้านศึกษา จำนวน 50 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 25.00 มีประสบการณ์ในการทำงาน 3 – 5 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50 ประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนมากไม่เคย จำนวน 118 คน คิดเป็น ร้อยละ 59.00 และมีรายได้ 8,000 – 10,000 บาท จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 40.50

2. การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กร การได้รับการสนับสนุนงบประมาณ จำนวนบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน การสื่อสารภายในองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การทำงานเป็นทีม การรับรู้เกี่ยวกับบทบาทในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การมีส่วนร่วมของท้องถิ่น การมีจิตสาธารณะต่อชุมชน และศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า

2.1 วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.69$ )

2.2 การได้รับการสนับสนุนงบประมาณอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.15$ )

2.3 จำนวนบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.53$ )

2.4 สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.60$ )

- 2.5 การสื่อสารภายในองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.76$ )
- 2.6 ภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.70$ )
- 2.7 การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.72$ )
- 2.8 การรับรู้เกี่ยวกับบทบาทในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.41$ )
- 2.9 การมีส่วนร่วมของท้องถิ่นอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.27$ )
- 2.10 การมีจิตสาธารณะต่อชุมชนอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.81$ )
- 2.11 ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.40$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการบริหารงบประมาณอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.46$ ) ด้านการบริหารด้านวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.43$ ) ด้านการบริหารทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.41$ ) และด้านการบริหารด้านบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.29$ )

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและรายได้ พบว่า

3.1 บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่แตกต่างกัน โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น 3.42 และเพศหญิง 3.35

3.2 บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีอายุ 39 - 47 ปีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 39 ปี

3.3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่แตกต่างกัน

3.4 บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่แตกต่างกัน

3.5 บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่แตกต่างกัน

3.6 บุคลากรที่มีประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมากกว่า 3 ครั้งมีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 1 ครั้ง, 2-3 ครั้ง และไม่เคย บุคลากรที่มีประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 1 ครั้งมีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2-3 ครั้ง

3.7 บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่แตกต่างกัน

4. การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กร การได้รับการสนับสนุนงบประมาณ จำนวนบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน การสื่อสารภายในองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การทำงานเป็นทีม การรับรู้เกี่ยวกับบทบาทในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การมีส่วนร่วมของท้องถิ่น และการมีจิตสาธารณะต่อชุมชนที่สามารถร่วมทำนายศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การรับรู้เกี่ยวกับบทบาทในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การมีส่วนร่วมของท้องถิ่น และภาวะผู้นำของผู้บริหารสามารถร่วมกันทำนายศักยภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม ได้ร้อยละ 69.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

### อภิปรายผลการวิจัย

จากสรุปผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารด้านวิชาการ ด้านการบริหารทั่วไป และด้านการบริหารด้านบุคลากร ทั้งนี้เพราะว่าการบริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นภารกิจใหม่ที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้องรับถ่ายโอน และเร่งดำเนินการภายใต้พระราชบัญญัติการกำหนดแผนและขั้นตอน

การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น 2542: 25 – 26) และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ตลอดจนรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 280 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีหน้าที่บำรุงรักษาศิลปะจารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีสิทธิที่จะจัดการศึกษาอบรมและฝึกอาชีพ ตามความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่นนั้นและเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรมของรัฐ โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับมาตรฐานและระบบการศึกษาของชาติ ทำให้องค์กรบริหารส่วนตำบลได้มีการจัดเตรียมงบประมาณไว้รองรับแล้วบางส่วน และได้ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงทำให้ศักยภาพใน 2 ด้านนี้สูงกว่าด้านอื่น ๆ แต่เมื่อมองโดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เป็นเพราะว่ากิจกรรมบางอย่างไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มที่เนื่องจากติดขัดกับระเบียบการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบล เพราะสถานศึกษายังไม่ได้อายออน จึงไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของมนตรี ผ่านสุข (2547: 132 - 139) ศึกษาการเตรียมความพร้อมขององค์กรบริหารส่วนตำบล เพื่อรองรับการถ่ายโอนการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดเลย ผลการศึกษาพบว่าการเตรียมและปัญหาในการเตรียมความพร้อมโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีการเตรียมความพร้อมด้านงบประมาณมากที่สุด รองลงมาคือการบริหารจัดการ การบริหารงานบุคคล และการบริหารวัสดุอุปกรณ์ รัชพล รัตนเกษมชัย (2549: 73 - 75) ศึกษาสภาพความพร้อมและปัญหาการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการรับการถ่ายโอนภารกิจด้านการศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น พบว่าสภาพความพร้อมของการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการรับการถ่ายโอนภารกิจด้านการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารวิชาการ และด้านการบริหารบุคคล พนิดา ทิตี (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพร้อมของบุคลากรทางการศึกษาเพื่อรองรับการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 กรณีศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพร้อมของบุคลากรทางการศึกษาเพื่อรองรับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติอยู่ในระดับปานกลาง อำนาจ ชวงฉ่ำ (2545: 58) ศึกษาความพร้อมขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดต่อการรองรับการถ่ายโอนภารกิจใหม่ : ศึกษากรณีจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ความพร้อมขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการต่อการรองรับการถ่ายโอนภารกิจใหม่อยู่ในระดับปานกลาง และสมชาย วงศ์เกษม (2548: 80 - 81) ศึกษาการถ่ายโอนการศึกษาขั้นพื้นฐานให้องค์กร

บริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ามี 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพล ซึ่งสามารถอภิปรายผลโดยเรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ อันดับหนึ่ง คือ การรับรู้เกี่ยวกับบทบาทในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม ซึ่งสอดคล้องกับสมชาย วงศ์เกษม (2548: บทคัดย่อ) ศึกษาการถ่ายโอนการศึกษาขั้นพื้นฐานให้องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 กลุ่มมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของเวฬุวรรณ สมทรัพย์ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาศักยภาพและความเป็นไปได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของอำเภอราษีไศล จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ยังไม่มีพฤติกรรมการบริหาร ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในภาระงาน และบุคลากรยังไม่กระตือรือร้นในการแสดงบทบาทด้านการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา และพรณี คุณดา (2545 : 94 – 95) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาคู่มือการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาปฐมวัย พบว่า ประธานกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษาปฐมวัย ผลการศึกษาค้นคว้าขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐมรับทราบถึงบทบาทและภารกิจด้านการศึกษาที่จะได้รับการถ่ายโอนในอนาคต และได้มีการจัดสรรงบประมาณให้กับโรงเรียนเพื่อนำไปพัฒนาการศึกษา อันดับที่สอง คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ผู้บริหารมักเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และไม่มีการดำเนินข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นอย่างรุนแรงแต่ให้โอกาสในการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น และอันดับสาม คือ การมีส่วนร่วมของท้องถิ่น ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้พบว่าชุมชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาการศึกษาเมื่อโรงเรียนจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษา และชุมชนมีส่วนร่วมในการประสานงานด้านต่างๆ กับบุคคลหรือหน่วยงานเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษา

2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและรายได้ พบว่า

2.1 บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่แตกต่าง ทั้งนี้เพราะว่าปัจจัยด้านเพศไม่ได้

เกี่ยวข้องหรือไม่มีอิทธิพลต่อศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของผกาวัลี พัฒนกิจ (2548: บทคัดย่อ) ศึกษาความพร้อมในการรับถ่ายโอนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสงขลา พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความพร้อมในการรับถ่ายโอนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีอายุ 39 - 47 ปีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 39 ปี สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อนิวัชร พูนสวัสดิ์ (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการของท้องถิ่นในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน : กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษารูปได้ว่า เมื่อเปรียบเทียบความต้องการของท้องถิ่นในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามอายุมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เพราะว่าผู้ที่มีอายุ 39 – 47 ปี เป็นช่วงอายุที่มีประสบการณ์การทำงานในระดับหนึ่ง จึงทำให้มีความเข้าใจถึงระบบการบริหารราชการแผ่นดินที่สามารถปรับเปลี่ยนภารกิจ และดำเนินการตามเป้าหมายของรัฐบาลได้ จึงทำให้มีความคิดเห็นว่างค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพที่เพียงพอต่อการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ ซึ่งแตกต่างจากกลุ่มอายุที่มีอายุต่ำกว่า 39 ปี ซึ่งเป็นบุคลากรที่มีประสบการณ์น้อย และอาจจะมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานน้อยกว่าจึงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่น้อยกว่า

2.3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะว่าพื้นฐานการศึกษาของบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่จบมานั้น ไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือมีพื้นฐานการศึกษาไม่ตรงกับสาขาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทำให้มีความคิดเห็นต่อศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับอนิวัชร พูนสวัสดิ์ (2546: บทคัดย่อ) ศึกษาความต้องการของท้องถิ่นในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามระดับการศึกษาของท้องถิ่นไม่มีความแตกต่างกัน และสุรศักดิ์ แก้วธานี (2549: 60 - 63) ศึกษาความพร้อมในการรับถ่ายโอนภารกิจด้านการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาย จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการรับถ่ายโอนภารกิจด้านการศึกษาไม่แตกต่างกัน

2.4 บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่แตกต่าง ทั้งนี้เพราะว่าบุคลากรทุกตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบล ยังไม่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับพินดา ทิตต์ (2544 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน และตัวแทนชุมชน ต่อความพร้อมของบุคลากรทางการศึกษาเพื่อรองรับการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และวีระพงษ์ เดชบุญ (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความพร้อมในการถ่ายโอนอำนาจจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตการศึกษา 10 ผลการวิจัย พบว่า ความพร้อมในการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี โดยรวมจำแนกตามตำแหน่งผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

2.5 บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่แตกต่าง ทั้งนี้เพราะว่าผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานมาก ไม่ได้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทำให้มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์น้อย ซึ่งไม่สอดคล้องกับผกาวัลี พัฒนกิจ (2548: บทคัดย่อ) พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความพร้อมในการรับถ่ายโอนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.6 บุคลากรที่มีประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 1 ครั้ง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมากกว่าบุคลากรที่ไม่เคยและเคยมีประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการศึกษาขั้น 2 – 3 ครั้ง และบุคลากรที่มีประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมากกว่า 3 ครั้ง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมากกว่าบุคลากรที่ไม่เคย และเคยมีประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2 – 3 ครั้ง ทั้งนี้เพราะว่าผู้ที่เคยผ่านการอบรมได้รับทราบแนวทางปฏิบัติและข้อกฎหมายเกี่ยวกับภารกิจถ่ายโอนการศึกษา ทำให้มีความรู้ ความเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่และแนวทางในการบริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่เคยเข้ารับการอบรม สอดคล้องกับผลการศึกษาของเบคเซอรา (Becerra. 1974 : 6887 – A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับบทบาทและความเข้าใจ

ระหว่างผู้บริหารกับตัวแทนของชุมชนในการวินิจฉัยปัญหา พบว่า ในเรื่องเกี่ยวกับการตัดสินใจ จะต้องมีการฝึกอบรมและเตรียมการก่อนพอสมควร

2.7 บุคลากรที่มีรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะรายได้ของบุคลากร ไม่ได้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของและอนิวัชร พูนสวัสดิ์ (2546: บทคัดย่อ) พบว่า ความต้องการของท้องถิ่นในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม รายได้ของท้องถิ่นมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กร การได้รับการสนับสนุนงบประมาณ จำนวน บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน การสื่อสารภายในองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การทำงานเป็นทีม การรับรู้เกี่ยวกับบทบาทในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การมีส่วนร่วมของท้องถิ่น และการมีจิตสาธารณะต่อชุมชนที่สามารถร่วมทำนวยศักยภาพของ องค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การรับรู้เกี่ยวกับบทบาท ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การมีส่วนร่วมของท้องถิ่น และภาวะผู้นำของผู้บริหารสามารถ ร่วมกันทำนวยศักยภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัด นครปฐม ได้ร้อยละ 69.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ผลการศึกษาครั้งนี้จึงยอมรับ สมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ซึ่งอธิบายได้ดังนี้

การรับรู้เกี่ยวกับบทบาทในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้า สมการเป็นลำดับที่ 1 สามารถทำนวยศักยภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม ได้ร้อยละ 55.9 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์พบว่า การรับรู้เกี่ยวกับ บทบาทในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวัฒนธรรมองค์กร การได้รับการ สนับสนุนงบประมาณ จำนวนบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล สัมพันธภาพระหว่าง ผู้ร่วมงาน การสื่อสารภายในองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมของ ท้องถิ่น การมีจิตสาธารณะต่อชุมชน และศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการ จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งหากบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลรับรู้เกี่ยวกับบทบาทในการ จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพิ่มมากขึ้นก็จะส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐมมี ศักยภาพในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพิ่มมากขึ้นด้วย ทั้งนี้อธิบายได้ว่าองค์การบริหาร ส่วนตำบลที่มีบุคลากรที่รับทราบบทบาทในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานจะเข้าใจถึงแนวทางปฏิบัติ กฎเกณฑ์และข้อกฎหมายได้เป็นอย่างดี ทำให้มีศักยภาพในการบริหารจัดการสูงกว่าองค์การบริหาร ส่วนตำบลที่มีบุคลากรที่ไม่เข้าใจเกี่ยวกับบทบาทการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับ การศึกษาของอรรธรรม เจือจาน (2540 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้หลักสูตร

สิ่งแวดล้อมศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 – 6 ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในบทบาทของบุคลากรที่มีต่อการใช้หลักสูตร ประกอบด้วย ผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ส่งผลต่อการใช้หลักสูตรสิ่งแวดล้อมศึกษา และผกาวัลี พัฒนกิจ (2548: บทคัดย่อ) พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระดับความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานต่างกันมีความพร้อมในการรับถ่ายโอนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การมีส่วนร่วมของท้องถิ่น เป็นตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการเป็นลำดับที่ 2 สามารถทำนายศักยภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม เพิ่มขึ้นร้อยละ 9.5 โดยการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและการมีส่วนร่วมของท้องถิ่น สามารถร่วมกันทำนายศักยภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม ได้ร้อยละ 65.4 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์พบว่า การมีส่วนร่วมของท้องถิ่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวัฒนธรรมองค์กร การได้รับการสนับสนุนงบประมาณ จำนวนบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน การสื่อสารภายในองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การทำงานเป็นทีม การรับรู้เกี่ยวกับบทบาทในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การมีจิตสาธารณะต่อชุมชน และศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งหากชุมชนมีส่วนร่วมมากขึ้นก็จะส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐมมีศักยภาพในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพิ่มมากขึ้นด้วย ทั้งนี้ขอขยายได้ว่าการดำเนินงานพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่สามารถให้บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มคนกลุ่มหนึ่งเป็นผู้ดำเนินการทั้งหมดได้ แต่จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน เพื่อให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการวางแผน ดำเนินการ ติดตามประเมินผล และร่วมรับผลประโยชน์จากการกระทำร่วมกันถึงจะทำให้การพัฒนานั้น ๆ มีความยั่งยืนและตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นได้ สอดคล้องกับนิยาม มนจ้อย (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาความก้าวหน้าในการถ่ายโอนภารกิจให้กับองค์การบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในการถ่ายโอนภารกิจให้องค์การบริหารส่วนตำบล คือ ความร่วมมือจากประชาชน แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของโบรสนิฮัน (Brosnihan 1997 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ โรงเรียนบนความคาดหวังในการพัฒนาโรงเรียนตามทัศนคติของครูประถมศึกษาในมลรัฐแมสซาชูเซต ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วมของครูนั้น ไม่ส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานในการพัฒนาโรงเรียนของคณะกรรมการ โรงเรียน

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการเป็นลำดับที่ 3 สามารถทำนายศักยภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม เพิ่มขึ้นร้อยละ 3.7 โดยการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การมีส่วนร่วมของท้องถิ่น และภาวะผู้นำของผู้บริหาร สามารถร่วมกันทำนายศักยภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม ได้ร้อยละ 69.1 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวัฒนธรรมองค์กร การได้รับการสนับสนุนงบประมาณ จำนวนบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน การสื่อสารภายในองค์กร การทำงานเป็นทีม การรับรู้เกี่ยวกับบทบาทในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การมีส่วนร่วมของท้องถิ่น การมีจิตสาธารณะต่อชุมชน และศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งหากภาวะผู้นำของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มมากขึ้นก็จะส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม มีศักยภาพในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพิ่มมากขึ้นด้วย ทั้งนี้อธิบายได้ว่าการบริหารจัดการจำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และสามารถปรับเปลี่ยนองค์การให้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาได้ หรือกล่าวคือ องค์การบริหารส่วนตำบลใดที่มีผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงก็จะส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลนั้นๆ มีศักยภาพในการดำเนินงานสูงตามไปด้วย

### ข้อเสนอแนะของผลการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ 2 ส่วน คือ ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

#### 1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย

1.1 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหาร และบุคลากรที่รับผิดชอบด้านการศึกษาเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และรับทราบแนวทางในการดำเนินงานและนำมาปรับให้เหมาะสมกับหน่วยงานของตนเอง เพราะจากผลการวิจัยพบว่าหากบุคลากรรับทราบบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบกับการที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรงบประมาณให้กับโรงเรียน ไปพัฒนากิจกรรมการศึกษาแล้ว จะส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลนั้นๆ มีศักยภาพอยู่ในระดับสูง

1.2 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลได้แสดงความคิดเห็น และแสดงความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ และควรเปิดโอกาสให้ได้มีการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานหากไม่สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงาน

1.3 ควรส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เนื่องจากนโยบายการจัดการศึกษาควรได้จากผู้ปกครองนักเรียนในท้องถิ่นว่าต้องการให้บุตรหลานของตนเองได้รับการศึกษาแบบใด โดยส่งเสริมให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เข้าร่วมจัดทำแผนและร่วมกันร่างกรอบนโยบายการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในทุกๆ ขั้นตอน ตั้งแต่การร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ จนกระทั่งร่วมติดตามและประเมินผล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้สนับสนุนงบประมาณในการดำเนินการและอำนวยความสะดวกในทุกๆ ขั้นตอน เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างราบรื่น และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

1.4 ควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความรัก และความสามัคคี โดยส่งเสริมให้มีการมีสื่อสารภายในองค์กรและการทำกิจกรรมร่วมกันเพิ่มมากขึ้น เพราะปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน โดยการพูดคุย และการทำกิจกรรมร่วมกันมากขึ้น จะส่งผลให้ความขัดแย้งภายในองค์กรลดลง อันจะส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 ควรส่งเสริมการมีจิตสาธารณะของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลให้มากขึ้น เพราะข้าราชการที่ดีต้องเป็นผู้ที่เสียสละ และเห็นประโยชน์ต่อส่วนรวม การมีจิตสาธารณะจะทำให้การบริการกับประชาชนมีคุณภาพที่ดีขึ้น อันจะส่งผลให้ประชาชนมีความพึงพอใจและให้ความร่วมมือทำกิจกรรมร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลมากขึ้น

## 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเพื่อทราบศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนครปฐม ดังนั้นเพื่อให้ได้ทราบถึงข้อมูลที่เป็นประโยชน์มากยิ่งขึ้น สำหรับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายใช้เป็นข้อมูลในการศึกษาหรือนำไปใช้วางแผนในการถ่ายโอนภารกิจด้านการศึกษาให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอนาคต ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรมีการศึกษาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมในระดับประเทศ
2. ควรมีการศึกษาการวิจัยแบบมีส่วนร่วม
3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับภูมิภาค แยกตามภูมิภาค
4. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบหน่วยงานอื่นที่มีการถ่ายโอนภารกิจ

5. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบศักยภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระหว่าง  
ภาครัฐและภาคเอกชน

6. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพขององค์กรบริหารส่วนตำบลต่อการ  
จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

- ก้องเกียรติ พวงศรีเคน. “ความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา.” การศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2551.
- โกวิท พวงงาม. การปกครองท้องถิ่นไทย. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน, 2548.
- กวี วงศ์พูน. ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพการบัญชี, 2535.
- กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์. จิตวิทยาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ศรีเดชา, 2534.
- กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ : ไทยเจริญการพิมพ์, 2544.
- กมล สุดประเสริฐ. รายงานการวิจัยการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบร่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2541.
- เกษม วัฒนชัย. การปฏิรูปการศึกษาไทย. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. “โรงเรียนสร้างคนมีจิตสาธารณะ.” การศึกษา 65, 3 (มกราคม – มีนาคม 2543) : 17.
- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. คู่มือฝึกอบรมด้านการเงินการคลังท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร: อาสารักษาดินแดน, 2542.
- กรมวิชาการ. “การประเมินสภาพความพร้อมของท้องถิ่นในการขยายการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี.” โครงการวิจัยร่วมระหว่างกรมวิชาการและกรมสามัญศึกษา, 2539. (อัดสำเนา)
- กระทรวงศึกษาธิการ. แผนพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ระยะที่ 8 (พ.ศ.2540 – 2544) ของกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพมหานคร : กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2541.
- กระทรวงศึกษาธิการ. นโยบายและแผนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ศาสนา, 2542.
- กระทรวงศึกษาธิการ. “(ร่าง) หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.” ม.ป.ท, 2545. (อัดสำเนา)
- “คนกับองค์กร : การทำงานเป็นทีม (Teamwork).” ผู้จัดการ, 29 (ตุลาคม 2547) : 3.
- เจริญ ไวรวัจนกุล. พื้นฐานการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ, ม.ป.ป.

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และคนอื่น ๆ. การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ:

ธรรมมลการพิมพ์, 2545.

ทองกร จิตรสิงห์. “ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย  
ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอคอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี.” การศึกษาอิสระปริญญา  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครอง  
ท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2550.

ธีรศักดิ์ อุ่oarมย์เลิศ. เครื่องมือวิจัยทางการศึกษา : การสร้างและพัฒนา. นครปฐม : โรงพิมพ์  
มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2548.

นรินทร์ สังข์รักษาและคณะ. “ผลดีของการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในกระบวนการ  
เรียนรู้และการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของวิสาหกิจชุมชน : กรณีศึกษาจังหวัด  
ราชบุรี.” รายงานการวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.), 2551.(อัดสำเนา)  
นันทรัตน์ ปีสาร. “สภาพและแนวทางในการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัด  
สมุทรสาคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2547.

นัยนา มนจ้อย. “ความก้าวหน้าในการถ่ายโอนภารกิจให้กับองค์การบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษา  
องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี.” งานนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต  
สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมืองและการบริหารจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยบูรพา, 2549.

ประเวศ ะสี. “ปฏิรูปการศึกษาไทย : ข้อเสนอเชิงยุทธศาสตร์และมาตรฐาน.” วารสารข้าราชการครู  
16, 4 (เมษายน – พฤษภาคม 2539) : 32 – 35.

ปราณี रामสูตร. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏธนบุรี, 2542.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, 2543.

ผกาวัลี พัฒนกิจ. “ความพร้อมในการรับถ่ายโอนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขององค์การบริหาร  
ส่วนตำบล ในจังหวัดสงขลา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาการบริหาร  
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2548.

พิบูลย์พันธ์ สาทอง. “ศึกษามบทบาทด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง  
จังหวัดอุดรธานี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2542.

พงษ์ศักดิ์ ศรีวรกุล. ศักยภาพของ อบต. ในการดำเนินงานจัดการศึกษาตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา  
เขตการศึกษา 9. อุดรธานี : สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเขต 9, 2541.

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์, 2538.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 8.

กรุงเทพมหานคร : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทร  
วิโรฒประสานมิตร, 2543.

พรรณี ดุจดา. “การพัฒนาคู่มือการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาปฐมวัยสำหรับสมาชิก  
องค์การบริหารส่วนตำบล.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการ  
นิเทศ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2545.

พนม พงษ์ไพบูลย์. อะไรคือการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี. กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท. , 2541.

พนิดา ทีดี. “ความพร้อมของบุคลากรทางการศึกษาเพื่อรองรับการกระจายอำนาจการบริหาร  
การศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 กรณีศึกษาโรงเรียน  
ประถมศึกษา จังหวัดราชบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2544.

พิณสุดา สิริธรงค์ศรี. รายงานวิจัยประกอบร่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.....  
เรื่อง การกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: เซเว่น พรินติ้ง กรุ๊ป  
จำกัด, 2541.

ไพบูลย์ ชาวสวนศรีเจริญ. การพัฒนามัคคุเทศน์. ยะลา: วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร  
จังหวัดยะลา, 2545.

มนตรี ผ่านสุข. “การเตรียมความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อรองรับการถ่ายโอนการ  
บริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดเลย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต  
สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏเลย, 2547.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. การบริหารการพัฒนาชนบท หน่วยที่ 1 – 6. พิมพ์ครั้งที่ 11.  
นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2546.

มัลลิกา ตันสอน. พฤติกรรมองค์การ (Organizational Behavior). กรุงเทพฯ : บริษัทเอ็กเปอร์เน็ท  
จำกัด, 2544.

เยาวลักษณ์ ศิริสุวรรณ. “ศักยภาพของเทศบาลเมืองนครปฐมในการจัดการศึกษาระดับอาชีวศึกษา.”  
ภาคินิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2539.

รัชพล รัตนเกษมชัย. “การศึกษาสภาพความพร้อมและปัญหาการบริหารขององค์กรปกครองส่วน  
ท้องถิ่นในการรับการถ่ายโอนภารกิจด้านการศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น.”  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2549.

- รัตติกรณ์ จงวิศาล. “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.” สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ 28 (มกราคม – มิถุนายน 2545) : 31 – 47.
- รุ่ง แก้วแดง. ปฏิบัติการศึกษาไทย. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: มติชน, 2542.
- วรรณเจษ จันทพร. การนำนโยบายไปปฏิบัติ: ปรัชญาแนวการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2533.
- วรรณเจษ จันทพร. การบริหารโครงการพัฒนาของรัฐ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สหทัยบล็อก และการพิมพ์, 2543.
- วริยา กาวิล. “ความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง จังหวัดเชียงใหม่.” การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2551.
- วนิดา วีระกุล. “ความพร้อมของ ผศส./อสม. ในการดำเนินกิจกรรมของการประชาการศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณีในจังหวัดขอนแก่น.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล, 2534.
- วารี สีบานเย็น. “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 1.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศิลปากร, 2540.
- วิเชียร วิทญูตม. องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ธนรัชการพิมพ์, 2551.
- วิวัฒน์ชัย บุญยภักดี. “ศักยภาพสำคัญอย่างไรต่อการท่องเที่ยว.” จุลสารการท่องเที่ยว 8 (เมษายน – มิถุนายน 2532) : 42.
- วีรพงศ์ เดชบุญ, พณิษย์ พรจันทร์ และ เรืองเดช ขจรศาสตร์. ความพร้อมในการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตการศึกษา 10. อุบลราชธานี : สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเขต 10, 2540.
- วีระเดช ชาติ. “การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วน ตำบล ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ในกิ่งอำเภอชำสูง จังหวัด ขอนแก่น.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2543.
- เวฬุวรรณ สมทรัพย์. “ศักยภาพและความเป็นไปได้ในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ขององค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอราศีไศล จังหวัดศรีสะเกษ.” ภาคนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2543.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ คณะ. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : บริษัท ชีระฟิล์ม และโซเท็กซ์ จำกัด, 2541.

เสาวนิต เสาธานนท์. ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร : โครงการตำราวิชาการราชภัฏเฉลิมพระเกียรติ เนื่องในวโรกาสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ทรงเจริญพระชนมพรรษา ครบ 6 รอบ, 2542.

สมเกียรติ พงษ์ไพบูลย์ และคณะ. การกระจายอำนาจการจัดการศึกษาสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. นครราชสีมา : สถาบันราชภัฏ และสมาคมศิษย์เก่าวิทยาลัยครูนครราชสีมา, 2542.

สมชาย วงศ์เกษม. การถ่ายโอนการศึกษาขั้นพื้นฐานให้องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม. คณะครุศาสตร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2548.

สำนักสุขศาสตร์สัตว์และสุขอนามัยที่ 3. การทำงานเป็นทีม. นครราชสีมา : กระทรวงเกษตรและสหกรณ์, 2549.

สรารุช วลัยชุกฤษย์. “ศักยภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในการวางแผนงานพัฒนาและแก้ไขปัญหาสาธารณสุขระดับชุมชน จังหวัดอุดรธานี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาเทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2543.

สรศักดิ์ วรอินทร์ และคณะ. ชุดฝึกอบรมผู้บริหาร : ประมวลสาระ เล่ม 3 : การกระจายอำนาจทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545.

สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. คู่มือการปฏิบัติงานด้านการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี, 2545.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร : อรุณสาธาณพรวัว, 2542.

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. วาระการวิจัยแห่งชาติในภาวะวิกฤตเพื่อฟื้นฟูชาติ. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ กระทรวงวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม, 2542.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเมืองแห่งชาติ. แนวทางการพัฒนาเมืองน่าอยู่และชุมชนน่าอยู่อย่างยั่งยืน. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท., 2543.

สุชา จันทร์เอม. จิตวิทยาทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2541.

สุชาดา จักพิสูทธิ์. “จิตสำนึกสาธารณะ”. ศิลปวัฒนธรรม 22,9 (กรกฎาคม 2544) : 47.

- สุทิน บุญญาธิการ, ดวงพร บุญครบ และรักกิจ ศรีสรินทร์. รายงานการวิจัยการบริหาร  
การมีส่วนร่วมของประชาชน : กรณีศึกษาโครงการที่มีผลกระทบต่อประชาชน.  
 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น, 2540.
- สุนันทา เลहनันท์. การสร้างทีมงาน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: คีดีบุ๊คส์โตร์, 2544.
- สุรศักดิ์ แก้วธานี. “ความพร้อมในการรับถ่ายโอนภารกิจด้านการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา  
 ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาย จังหวัดร้อยเอ็ด.” การศึกษา  
 ค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชานโยบายสาธารณะ  
 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2549.
- แสงเดือน ทวีสิน. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยเส็ง, 2545.
- อรรวรรณ เจือจาง. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้หลักสูตรสิ่งแวดล้อมศึกษา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 – 6  
 ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม.”  
 วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ บัณฑิตวิทยาลัย  
 มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2540.
- อนิวัชร พูนสวัสดิ์. “การศึกษาความต้องการของท้องถิ่นในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน : กรณี  
 องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว.” วิทยานิพนธ์ปริญญา  
 โทบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,  
 2546.
- อำนาจ ช่างฉ่ำ. “ความพร้อมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดต่อการรองรับการถ่ายโอนภารกิจใหม่  
 : ศึกษากรณีจังหวัดสมุทรปราการ.” ปัญหาพิเศษปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป  
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2545.
- เอียน เมท์แลนด์. การทำงานเป็นทีม แปลโดย รัตต์ณัฐ เทียนปฐม. กรุงเทพมหานคร : โมติเวดิง  
 พีเพิล, 2548.
- อุทัย บุญประเสริฐ. การกระจายอำนาจด้านการศึกษาในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร : ธรรมดา  
 เพรส, 2544.

## ภาษาต่างประเทศ

Alvesson, M. Culture Perspectives on Organization. New York : Cambridge University Press,  
 1993.

Akter, Ali. “Integrated Rural Development Philippines”. Journal of Public Administration 21,  
 1 (January 1977) : 26.

- Bartol, Kath M., and David C. Martin Management. (Second Edition). New York : Mc Graw Hill, 1994.
- Bass, B. M., and B. J. Avolio. Improving Organization Effectiveness Through Transformational Leadership. Thousand Oaks : Sage, 1994.
- Becerra, Gloria Vega. "Role Perceptions of Administratoes and Coommunity Representatives in Pavtipatovy Decision Maling." Dissertation Abstracts International 34,11 (April 1974) : 6887 – A 3
- Best, John W. Research in Education. 4 th ed. New Jersey : Prentice – Hall Inc., 1981.
- Brosnihan – Grenier, Patricia. "The Effects School Council Participation on The Expectation of Teacher Perceived by Elementary School, Teachers." Proquest – Dissertation Abstracts 7,9 (March 1997) : 3756.
- Cooke, R. and Lafferty J. Organizational Culture Inventory. Plymouth : Human Synergistics, 1989.
- Ford, Darryl James. "Local School Council Decision – Making : An Ekploratory Inrestigation of Four Chicago Ekploratory School (Illinois)." Proquest – Dissertation Abstracts 57,5 (November 1996) : 19-26.
- Francis, D and Young D. Improving Work Groups : a Practical Manual for Team Buiding. La Jolla, Calit : University Associates, 1990.
- Johnson, D. W. and E.P. Johnson. Joining Together. Englewood Cliffs : Prentice-Hall, 1991.
- Greenwood, Peter W. et al. Federal Programs Supporting Educational Change. Santa Monica : Rand Corporation, 1975.
- Hutton, Robert Stephen. "Leadership Behavior and School – Based Decision Making Councils Member Satisfaction in Kentucky School." Proquest – Dissertation Abstracts 56,7 (January 1996) : 7-25.
- Kagan, Jerome and Segal, Julius. Psychology an Introduction. 7<sup>th</sup>. Florida : Harcourt Brace Jovanovich, 1992.
- Martin, J. and Meyerson D.. Organizational Cultures and the Danial, Channeling and Acknowledgment of Ambiguity. Managing Ambiguity and Change. New York : John Wiley and Sons, 1988.

- Miller, Evan Hugh. "School Councils : The Reality and the Dream." Proquest – Dissertation Abstracts 34,2 (April) : 475.
- Murphy, Charles Michael. "The School Council As an Agent of Instructional Change : A Comparative Case Study (Site – Based, Decision – Making)." Proquest – Dissertation Abstracts 56,5 (November 1995) : 1608.
- Schein, E. H. Admonistrative Behavior. New York : Addison, 1983.
- Schein, E. H. Organizational Culture and Leadership. 2 nd ed. San Francisco : Jossey – Bass Publishers, Inc, 1992.
- Smircich, L. "Concepts of Culture and Organizational Analysis." Admonistrative Science Quarterly 28 (September 1983) : 333 – 358.
- Van, Meter Donald S. and Carl E. Van Horn. "The policy implementation process Policy : A framework." Administration & Society 6, 4 (February 1975) : 455 – 488.
- Toy, Steven Leonard. The Development of a school 13 Community Relations Plan for a Small School District [Online]. Accessed 16 November 2003. Available from <http://www.lib.uni.com/dissertations/fullcit/2080661>.
- Wagner, J. A. and Hollenbeck J. R. Management of Organization Behavior. New Jersey : Prentice Hall Inc, 1985.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอตกลงเครื่องมือ  
และรายชื่อองค์การบริหารส่วนตำบลที่ตกลงเครื่องมือ

ที่ ศบ 0520.107(นฐ)ว. 89



153  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

13 มกราคม 2552

เรื่อง ขอตกลงเครื่องมือวิจัย

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบล

ด้วย นางสาวสุภาวดี เก้าลิม นักศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ศักยภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม" มีความประสงค์จะขอตกลงเครื่องมือวิจัยกับปล้คองค้การบริหารส่วนตำบล ประธานสภาองค้การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรที่รับผิดชอบด้านการศึกษาในหน่วยงานของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นักศึกษาดังกล่าว ได้ตกลงเครื่องมือวิจัยด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

๐๗๗ ๑๗

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะคังกูร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร.0-3421-8788 , 0-3424-3435

### รายชื่อองค์การบริหารส่วนตำบลที่ทดลองเครื่องมือ

- |                                   |                  |
|-----------------------------------|------------------|
| 1. องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งน้อย  | อำเภอเมืองนครปฐม |
| 2. องค์การบริหารส่วนตำบลสระสีมูม  | อำเภอกำแพงแสน    |
| 3. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยด้วน  | อำเภอดอนตูม      |
| 4. องค์การบริหารส่วนตำบลพะเนียด   | อำเภอนครชัยศรี   |
| 5. องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว   | อำเภอนครชัยศรี   |
| 6. องค์การบริหารส่วนตำบลบางเลน    | อำเภอบางเลน      |
| 7. องค์การบริหารส่วนตำบลตลาดจินดา | อำเภอสามพราน     |

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล  
และรายชื่อองค์กรบริหารส่วนตำบลที่เก็บรวบรวมข้อมูล



ที่ ศธ 0520.107(นฐ)/ว. 90

156  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

20 มกราคม 2552

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน นายกองจัดการบริหารส่วนตำบล

ด้วย นางสาวสุภาวดี เก้าถัม นักศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ศักยภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม" มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรที่รับผิดชอบด้านการศึกษา ในหน่วยงานของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดแจ้งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรที่รับผิดชอบด้านการศึกษาทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่ศึกษาค้นคว้าด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

๐๓๓ ๑๖

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตั้งกูร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร.0-3421-8788 , 0-3424-3435

### รายชื่อองค์การบริหารส่วนตำบลที่เก็บรวบรวมข้อมูล

1. องค์การบริหารส่วนตำบลตาก้อง	อำเภอเมืองนครปฐม
2. องค์การบริหารส่วนตำบลสวนป่า	อำเภอเมืองนครปฐม
3. องค์การบริหารส่วนตำบลพระประโทน	อำเภอเมืองนครปฐม
4. องค์การบริหารส่วนตำบลมาบแค	อำเภอเมืองนครปฐม
5. องค์การบริหารส่วนตำบลสนามจันทร์	อำเภอเมืองนครปฐม
6. องค์การบริหารส่วนตำบลนครปฐม	อำเภอเมืองนครปฐม
7. องค์การบริหารส่วนตำบลวังเย็น	อำเภอเมืองนครปฐม
8. องค์การบริหารส่วนตำบลโพรงมะเดื่อ	อำเภอเมืองนครปฐม
9. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง	อำเภอเมืองนครปฐม
10. องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะกู่	อำเภอเมืองนครปฐม
11. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม้า	อำเภอเมืองนครปฐม
12. องค์การบริหารส่วนตำบลธรรมศาลา	อำเภอเมืองนครปฐม
13. องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขวาง	อำเภอกำแพงแสน
14. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยขวาง	อำเภอกำแพงแสน
15. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง	อำเภอกำแพงแสน
16. องค์การบริหารส่วนตำบลกระต๊อบ	อำเภอกำแพงแสน
17. องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงแสน	อำเภอกำแพงแสน
18. องค์การบริหารส่วนตำบลวังน้ำเขียว	อำเภอกำแพงแสน
19. องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งบัว	อำเภอกำแพงแสน
20. องค์การบริหารส่วนตำบลคอนข่อย	อำเภอกำแพงแสน
21. องค์การบริหารส่วนตำบลคอนตูม	อำเภอคอนตูม
22. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพระ	อำเภอคอนตูม
23. องค์การบริหารส่วนตำบลคอนพุทรา	อำเภอคอนตูม
24. องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้วฟ้า	อำเภอนครชัยศรี
25. องค์การบริหารส่วนตำบลวัดละมุด	อำเภอนครชัยศรี
26. องค์การบริหารส่วนตำบลศรีษะทอง	อำเภอนครชัยศรี
27. องค์การบริหารส่วนตำบลไทรยาวาส	อำเภอนครชัยศรี
28. องค์การบริหารส่วนตำบลนครชัยศรี	อำเภอนครชัยศรี

29. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพญา	อำเภอนครชัยศรี
30. องค์การบริหารส่วนตำบลวัดสำโรง	อำเภอนครชัยศรี
31. องค์การบริหารส่วนตำบลสัมปทวน	อำเภอนครชัยศรี
32. องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า	อำเภอนครชัยศรี
33. องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝก	อำเภอนครชัยศรี
34. องค์การบริหารส่วนตำบลจี่วราย	อำเภอนครชัยศรี
35. องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากระชับ	อำเภอนครชัยศรี
36. องค์การบริหารส่วนตำบลนิลเพชร	อำเภอบางเลน
37. องค์การบริหารส่วนตำบลลำพญา	อำเภอบางเลน
38. องค์การบริหารส่วนตำบลไทรงาม	อำเภอบางเลน
39. องค์การบริหารส่วนตำบลบางปลา	อำเภอบางเลน
40. องค์การบริหารส่วนตำบลบางไทรป่า	อำเภอบางเลน
41. องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่หูช้าง	อำเภอบางเลน
42. องค์การบริหารส่วนตำบลหินมุด	อำเภอบางเลน
43. องค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง	อำเภอบางเลน
44. องค์การบริหารส่วนตำบลคลองใหม่	อำเภอสามพราน
45. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด	อำเภอสามพราน
46. องค์การบริหารส่วนตำบลหอมเกร็ด	อำเภอสามพราน
47. องค์การบริหารส่วนตำบลสามพราน	อำเภอสามพราน
48. องค์การบริหารส่วนตำบลบางช้าง	อำเภอสามพราน
49. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม	อำเภอสามพราน
50. องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาษา	อำเภอพุทธมณฑล

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง ศักยภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล**  
**ในจังหวัดนครปฐม**

.....

**คำอธิบาย**

1. แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับนายกององค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรที่รับผิดชอบด้านศึกษา เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร แบ่งเป็น 7 ตอน จำนวน 45 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุน แบ่งเป็น 3 ตอน จำนวน 16 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับศักยภาพในการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 5 ปัญหาและข้อเสนอแนะ

3. โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อคำถาม และโปรดตอบให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อให้การวิจัยนี้มีผลสรุปที่น่าเชื่อถือได้ และสามารถนำไปใช้ได้จริง ข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามจะเป็นความลับและไม่มีผลกระทบต่อผู้หนึ่งผู้ใด ขอให้ท่านตอบอย่างอิสระตามความเป็นจริง

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมืออย่างดีมา ณ โอกาสนี้ด้วย คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมอย่างแท้จริง และขอความกรุณาส่งข้อมูลคืนตามที่อยู่ที่แนบมาพร้อมนี้

นางสาวสุภาวดี เก้าลิม

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาพัฒนศึกษา

ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยศิลปากร

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

1. ( ) ชาย

2. ( ) หญิง

2. อายุ ..... ปี

3. ระดับการศึกษา

( ) ประถมศึกษา

( ) มัธยมศึกษาตอนต้น

( ) มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.

( ) อนุปริญญา/ปวส.

( )ปริญญาตรี

( ) สูงกว่าปริญญาตรี

( ) อื่น ๆ.....

4. ตำแหน่งหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล

( ) นายกองจัดการบริหารส่วนตำบล

( ) ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

( ) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

( ) บุคลากรที่รับผิดชอบด้านศึกษา

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์การบริหารส่วนตำบล

( ) ต่ำกว่า 3 ปี

( ) 3 – 5 ปี

( ) 6 – 8 ปี

( ) มากกว่า 8 ปี

6. ท่านเคยเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือไม่

( ) ไม่เคย

( ) เคย 1 ครั้ง

( ) เคย 2 – 3 ครั้ง

( ) เคยมากกว่า 3 ครั้ง

7. รายได้ต่อเดือน

( ) 8,000 – 10,000 บาท

( ) 10,001 – 20,000 บาท

( ) 20,001 – 30,000 บาท

( ) 30,001 บาทขึ้นไป

## ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>2. ปัจจัยด้านองค์กร</b>					
<b>2.1 วัฒนธรรมองค์กร</b>					
1. บุคลากรในหน่วยงานของท่านเน้นการทำงานในลักษณะเป็นกันเอง					
2. บุคลากรในหน่วยงานของท่านให้การยอมรับซึ่งกันและกัน					
3. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ แบ่งปันซึ่งกันและกัน					
4. บุคลากรในหน่วยงานของท่านเข้าใจความรู้สึกซึ่งกันและกัน					
5. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน					
6. บุคลากรในหน่วยงานของท่านสนุกกับงานที่ทำ					
7. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีลักษณะชอบสงสัยไม่ไว้ใจบุคคลอื่น					
8. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีลักษณะชอบแสดงอาการตำหนิติเตียนผู้อื่นเสมอๆ					
9. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีลักษณะชอบต่อต้านการเปลี่ยนแปลง					
10. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีลักษณะไม่ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น					
11. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความภาคภูมิใจในงานของตนเอง					
12. บุคลากรในหน่วยงานของท่านแม้ว่างานนั้นจะเป็นงานง่ายๆ ก็จะทำงานนั้นด้วยความเต็มใจ และสร้างสรรค์งานใหม่ๆ ขึ้นมาอย่างมีประสิทธิภาพ					
13. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงาน					
14. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีลักษณะชอบควบคุมคนอื่น					
<b>2.2 การได้รับการสนับสนุนงบประมาณ</b>					
1. หน่วยงานของท่านสามารถจัดเก็บรายได้ตามเป้าหมายที่วางไว้					
2. หน่วยงานของท่านได้รับการสนับสนุนงบประมาณประจำปีจากส่วนกลางที่เพียงพอต่อการบริหารจัดการพัฒนาท้องถิ่น					
3. หน่วยงานของท่านมีผู้สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่นหากงบประมาณของภาครัฐไม่เพียงพอ					
4. ชุมชนในเขตรับผิดชอบของท่านให้การสนับสนุนงบประมาณส่วนตัว ทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน					
5. หน่วยงานของท่านมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาให้กับหน่วยงานราชการอื่นๆ ในเขตรับผิดชอบ					

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>2. ปัจจัยด้านองค์กร (ต่อ)</b>					
<b>2.3 บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล</b>					
1. หน่วยงานของท่านมีบุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
2. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีคุณวุฒิและประสบการณ์ตรงสาขาวิชาชีพ และตำแหน่งหน้าที่					
3. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน					
4. หน่วยงานของท่านมีบุคลากรที่รับผิดชอบด้านการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ					
5. หน่วยงานของท่านมีการแบ่งหน้าที่การปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
6. บุคลากรในหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาค้นคว้าความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ					
<b>2.4 สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน</b>					
1. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความรักใคร่กลมเกลียวกัน					
2. บุคลากรในหน่วยงานของท่านไม่มีการแบ่งพรรค แบ่งพวก					
3. บุคลากรในหน่วยงานของท่านให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
4. หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมเชื่อมสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปีเช่น การแข่งขันกีฬา ฯลฯ					
5. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการอยู่ร่วมกันฉันท์พี่น้องมากกว่าการยึดตำแหน่งหน้าที่ทางราชการ					
<b>2.5 การสื่อสารภายในองค์กร</b>					
1. หน่วยงานของท่านมีการสื่อสารอย่างเปิดเผย ไม่มีความลับซึ่งกันและกัน					
2. ลักษณะการสื่อสารภายในหน่วยงานของท่านมีลักษณะที่รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					
3. ผู้บริหารของท่านสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้แสดงความคิดเห็น					
4. การสื่อสารภายในหน่วยงานมักจะสื่อสาร โดยการพูดคุยต่อหน้ามากกว่าการสื่อสาร โดยการใช้โทรศัพท์สำนักงาน					
5. หน่วยงานของท่านมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารในด้านต่าง ๆ ให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ					

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>2. ปัจจัยด้านองค์กร (ต่อ)</b>					
<b>2.6 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร</b>					
1. ผู้บริหารหน่วยงานของท่านหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว โดยจะใช้อำนาจเมื่อเวลาที่เป็นจริงๆ เท่านั้น					
2. ผู้บริหารหน่วยงานของท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์ชัดเจนระหว่างผู้นำและผู้ตาม					
3. ผู้บริหารหน่วยงานของท่านไม่มีการตำหนิข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นอย่างรุนแรง แต่จะให้อโอกาสในการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น					
4. ผู้บริหารหน่วยงานของท่านมักเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ					
5. ผู้บริหารหน่วยงานของท่านยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา					
<b>2.7 การทำงานเป็นทีม</b>					
1. บุคลากรในหน่วยงานของท่านร่วมกันแสดงความคิดเห็นและความรู้สึกร่วมกันเปิดเผย ร่วมกันคิดแก้ปัญหาอย่างฉับไว					
2. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน					
3. เมื่อมีการทำงานกันเป็นทีมบุคลากรในหน่วยงานของท่านจะมีการเชื่อใจในความสามารถของเพื่อนสมาชิกด้วยกัน					
4. หากมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในหน่วยงานของท่านมีผู้ที่สามารถไกล่เกลี่ยความขัดแย้งนั้นให้หมดไปได้อย่างรวดเร็ว					
5. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการประสานงานเป็นอย่างดีระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกัน					

## ส่วนที่ 3 ปัจจัยสนับสนุน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>3. ปัจจัยสนับสนุน</b>					
<b>3.1 การรับรู้เกี่ยวกับบทบาทในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน</b>					
1. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีนโยบายหรือแผนงานที่ชัดเจน					
2. หน่วยงานของท่านมีการจัดสรรงบประมาณให้กับโรงเรียนเพื่อนำไปพัฒนาการศึกษา					
3. หน่วยงานของท่านรับทราบถึงบทบาทและภารกิจด้านการศึกษาที่จะได้รับการถ่ายโอนในอนาคต					
4. หน่วยงานของท่านมีการติดตามตรวจสอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในเขตรับผิดชอบ					
5. หน่วยงานของท่านมีบุคลากรที่รับผิดชอบดูแลเรื่องการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างชัดเจน					
<b>3.2 การมีส่วนร่วมของท้องถิ่น</b>					
1. ชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แผนงานและการจัดทำโครงการพัฒนาการศึกษาร่วมกับโรงเรียน					
2. ชุมชนมีส่วนร่วมในการประสานงานด้านต่าง ๆ กับบุคคลหรือหน่วยงานเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษา					
3. ชุมชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาการศึกษาเมื่อโรงเรียนจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษา					
4. ชุมชนมีส่วนร่วมในการระดมทุนในรูปแบบต่าง ๆ หรือแสวงหาแหล่งทุนเพื่อนำมาพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน					
5. ชุมชนมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน					
<b>3.3 การมีจิตสาธารณะต่อชุมชน</b>					
1. หน่วยงานของท่านส่งเสริมสนับสนุนสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณชนคนหมู่มาก					
2. บุคลากรในหน่วยงานของท่านขอให้ความช่วยเหลือชุมชนโดยไม่มุ่งหวังผลตอบแทน					
3. หน่วยงานราชการในเขตรับผิดชอบของท่านให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น					
4. หน่วยงานราชการในเขตรับผิดชอบของท่านไม่มีความขัดแย้งระหว่างหน่วยงาน					
5. ผู้นำท้องถิ่นและข้าราชการท้องถิ่นปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของท้องถิ่นมากกว่าผลประโยชน์ทางการเมือง					
6. บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถประสานความร่วมมือกับชุมชนได้เป็นอย่างดี					

ส่วนที่ 4 ศักยภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม  
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>4. ศักยภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม</b>					
<b>4.1 การบริหารด้านวิชาการ</b>					
1. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการพัฒนามาตรฐานการศึกษา					
2. หน่วยงานของท่านมีแผนงาน/โครงการอบรมทางด้านวิชาการให้กับครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาการศึกษา					
3. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาได้เข้ารับการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้โดยออกค่าใช้จ่ายให้ทั้งหมด หรือบางส่วน					
4. หน่วยงานของท่านมีการจัดหาผู้ทรงคุณวุฒิมาอบรมเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
5. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยส่งเสริมให้โรงเรียนจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น					
<b>4.2 การบริหารด้านบุคลากร</b>					
1. หน่วยงานของท่านมีนโยบายให้อำนาจการบริหารบุคลากรทางการศึกษากับผู้บริหารสถานศึกษาโดยไม่เข้าไปแทรกแซงแต่จะอำนวยความสะดวกให้ตามที่ถูกร้องขอ					
2. หน่วยงานของท่านมีนโยบายการพิจารณาให้เงินสนับสนุนพิเศษแก่บุคลากรทางการศึกษาที่มีการพัฒนาการศึกษาดีเด่น					
3. หน่วยงานของท่านมอบหมายภารกิจการดูแลด้านการศึกษาให้กับบุคลากรที่มีความรู้ และประสบการณ์ทางด้านการศึกษาและเป็นที่ยอมรับของสถานศึกษา					
4. หน่วยงานของท่านมีแผนพัฒนาบุคลากรทางด้านการศึกษาโดยใช้งบประมาณขององค์กรบริหารส่วนตำบล					
5. หน่วยงานของท่านแสวงหาบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถมาช่วยวางแผนพัฒนาการศึกษาให้กับสถานศึกษาทุกแห่ง					

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4. ศักยภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม (ต่อ)					
<b>4.3 การบริหารด้านงบประมาณ</b>					
1. หน่วยงานของท่านมีแผนการสนับสนุนงบประมาณทางการศึกษาบรรจุอยู่ในแผนพัฒนาท้องถิ่น					
2. หน่วยงานของท่านมีการจัดหางบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษาจากแหล่งอื่นๆ ให้กับสถานศึกษาทุกแห่งในความรับผิดชอบ					
3. หน่วยงานของท่านมีแผนการสนับสนุนงบประมาณในรูปแบบของงบลงทุนให้กับสถานศึกษา					
4. การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนให้กับสถานศึกษาของหน่วยงานของท่านยึดหลักความเสมอภาค และยุติธรรม					
5. หน่วยงานของท่านมีการตรวจสอบและติดตามงบประมาณที่สนับสนุนให้กับสถานศึกษา					
<b>4.4 การบริหารด้านการบริหารทั่วไป</b>					
1. มีการปรับปรุงแก้ไขข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่งให้เอื้อต่อการบริหารจัดการของสถานศึกษามากขึ้น					
2. มีการจัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาการศึกษาโดยให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม					
3. หน่วยงานของท่านให้อิสระในการบริหารจัดการกับผู้บริหารสถานศึกษา					
4. หน่วยงานของท่านอำนวยความสะดวกให้กับโรงเรียนในด้านการจัดซื้อหรือจัดจ้างที่ใช้งบประมาณของท้องถิ่น เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและรวดเร็วในการดำเนินการมากขึ้น					
5. หน่วยงานของท่านพิจารณาให้การสนับสนุนเงินพิเศษของท้องถิ่นกับบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน					

**ส่วนที่ 5 ปัญหาและข้อเสนอแนะ****ปัญหาอุปสรรค**

.....

.....

.....

.....

.....

**ข้อเสนอแนะ**

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่กรุณากรอกแบบสอบถาม

### แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการถ่ายโอนภารกิจจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้ว

1. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับการรับถ่ายโอนภารกิจจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ท่านคิดว่าการเปลี่ยนแปลงอย่างไรบ้างหลังจากถ่ายโอนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว

- 2.1 โครงสร้างองค์กร
- 2.2 นโยบายการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2.3 การดำเนินการตามนโยบายการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2.4 การบริหารจัดการภายในโรงเรียน
- 2.5 กระบวนการทำงานหรือขั้นตอนการทำงาน
- 2.6 สัมพันธภาพของบุคลากรในหน่วยงาน
- 2.7 การได้รับจัดสรรงบประมาณ
- 2.8 อัตรากำลังเจ้าหน้าที่
- 2.9 อื่น ๆ

3. ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีความพร้อมในการรับถ่ายโอนภารกิจจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในด้านต่อไปนี้เพียงใด

- 3.1 ด้านบุคลากร
- 3.2 ด้านงบประมาณ/ทรัพยากร/ สถานที่
- 3.3 ด้านวิชาการ

3.4 การบริหารจัดการทั่วไป (นโยบายการจัดการศึกษา, การควบคุมกำกับดูแล, การอำนวยความสะดวกให้กับโรงเรียนในสังกัด และอื่น ๆ)

4. หน่วยงานของท่านมีนโยบายในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างไรบ้าง

5. หน่วยงานของท่านมีแผนงาน/โครงการ เกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานบรรจุอยู่ในแผนพัฒนาท้องถิ่น 3 ปีหรือไม่ อะไรบ้าง

6. หน่วยงานของท่านมีการจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมให้กับโรงเรียนในสังกัดหรือไม่ คิดเป็นสัดส่วนเท่าใดของงบประมาณทั้งหมด

7. ท่านคิดว่าหลังจากถ่ายโอนฯ แล้วการมีส่วนร่วมของประชาชน และองค์กรอื่นๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพิ่มขึ้นหรือไม่ อย่างไร

8. ท่านมีข้อเสนอแนะต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างไรบ้าง

9. ท่านคิดว่าหลังจากถ่ายโอนฯ แล้วมีการพัฒนาในด้านใดบ้างที่เห็นผลได้ชัดเจนที่สุด
10. ท่านคิดว่ามีปัญหาอุปสรรคใดบ้างหลังจากถ่ายโอนฯ แล้ว
11. ข้อคิดเห็นอื่น ๆ

### แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ยังไม่ได้รับการถ่ายโอนภารกิจการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ท่านคิดปัจจุบันการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นเช่นไร
  - 1.1 โครงสร้างองค์กร
  - 1.2 นโยบายการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
  - 1.3 การดำเนินการตามนโยบายการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
  - 1.4 การบริหารจัดการภายในโรงเรียน
  - 1.5 กระบวนการทำงานหรือขั้นตอนการทำงาน
  - 1.6 สัมพันธภาพของบุคลากรในหน่วยงาน
  - 1.7 การได้รับจัดสรรงบประมาณ
  - 1.8 อัตรากำลังเจ้าหน้าที่
  - 1.9 อื่นๆ
2. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับการรับถ่ายโอนภารกิจการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีความพร้อมในการรับถ่ายโอนภารกิจการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในด้านต่อไปนี้เพียงใด
  - 3.1 ด้านบุคลากร
  - 3.2 ด้านงบประมาณ/ทรัพยากร/ สถานที่
  - 3.3 ด้านวิชาการ
  - 3.4 การบริหารจัดการทั่วไป (นโยบายการจัดการศึกษา, การควบคุมกำกับดูแล, การอำนวยความสะดวกให้กับโรงเรียนในสังกัด และอื่นๆ)
4. หน่วยงานของท่านมีนโยบายในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างไรบ้าง
5. หน่วยงานของท่านมีแผนงาน/โครงการ เกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานบรรจุอยู่ในแผนพัฒนาท้องถิ่น 3 ปีหรือไม่ อะไรบ้าง
6. หน่วยงานของท่านมีการจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมให้กับโรงเรียนในเขตพื้นที่หรือไม่ คิดเป็นสัดส่วนเท่าใดของงบประมาณทั้งหมด
7. ท่านคิดว่าศักยภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของหน่วยงานของท่านเป็นอย่างไร

8. ท่านคิดว่าจะมีปัญหายุทธคดีบ้างหากได้รับการถ่ายโอนภารกิจการจัดการศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน
9. ท่านคิดว่าจะมีแนวทางในการพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเมื่อได้รับการถ่าย  
โอนอย่างไร
10. ข้อคิดเห็นอื่น ๆ

### ร่างแนวทางการสนทนากลุ่ม

สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ยังไม่ได้รับการถ่ายโอนภารกิจการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ท่านคิดปัจจุบันการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นเช่นไร
2. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับการรับถ่ายโอนภารกิจการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีความพร้อมในการรับถ่ายโอนภารกิจการจัดการศึกษา  
ขั้นพื้นฐานในด้านต่อไปนี้เพียงใด
  - 3.1 ด้านบุคลากร
  - 3.2 ด้านงบประมาณ/ทรัพยากร/ สถานที่
  - 3.3 ด้านวิชาการ
  - 3.4 การบริหารจัดการทั่วไป (นโยบายการจัดการศึกษา, การควบคุมกำกับดูแล, การ  
อำนวยความสะดวกให้กับโรงเรียนในสังกัด และอื่น ๆ)
4. ท่านคิดว่าศักยภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของหน่วยงานของท่านเป็นอย่างไร
5. ท่านคิดว่าจะมีปัญหายุทธคดีบ้างหากได้รับการถ่ายโอนภารกิจการจัดการศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน
6. ท่านคิดว่าจะมีแนวทางในการพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างไร
7. ข้อคิดเห็นอื่น ๆ

ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามหาค่า IOC

## ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			IOC	แปลผล
	1	2	3		
<b>2. ปัจจัยด้านองค์กร</b>					
<b>2.1 วัฒนธรรมองค์กร</b>					
1. บุคลากรในหน่วยงานของท่านเน้นการทำงานในลักษณะเป็นกันเอง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. บุคลากรในหน่วยงานของท่านให้การยอมรับซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ แบ่งปันซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. บุคลากรในหน่วยงานของท่านเข้าใจความรู้สึกซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6. บุคลากรในหน่วยงานของท่านสนุกกับงานที่ทำ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีลักษณะชอบสงสัยไม่ไว้ใจบุคคลอื่น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีลักษณะชอบแสดงอาการตำหนิตัดสินผู้อื่นเสมอๆ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีลักษณะชอบต่อต้านการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีลักษณะไม่ยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความภาคภูมิใจในงานของตนเอง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12. บุคลากรในหน่วยงานของท่านแม้ว่างานนั้นจะเป็นงานง่ายๆ ก็จะทำงานนั้นด้วยความเต็มใจ และสร้างสรรค์งานใหม่ๆ ขึ้นมาอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีลักษณะชอบควบคุมคนอื่น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<b>2.2 การได้รับการสนับสนุนงบประมาณ</b>					
1. หน่วยงานของท่านสามารถจัดเก็บรายได้ตามเป้าหมายที่วางไว้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. หน่วยงานของท่านได้รับการสนับสนุนงบประมาณประจำปีจากส่วนกลางที่เพียงพอต่อการบริหารจัดการพัฒนาท้องถิ่น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. หน่วยงานของท่านมีผู้สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่นหากงบประมาณของภาครัฐไม่เพียงพอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. ชุมชนในเขตรับผิดชอบของท่านให้การสนับสนุนงบประมาณส่วนตัวทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. หน่วยงานของท่านมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาให้กับหน่วยงานราชการอื่นๆ ในเขตรับผิดชอบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อความ	ผู้เกี่ยวข้องคนที			IOC	แปลผล
	1	2	3		
<b>2. ปัจจัยด้านองค์กร (ต่อ)</b>					
<b>2.3 บุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบล</b>					
1. หน่วยงานของท่านมีบุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีคุณวุฒิและประสบการณ์ตรงสาขาวิชาชีพ และตำแหน่งหน้าที่	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. หน่วยงานของท่านมีบุคลากรที่รับผิดชอบด้านการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. หน่วยงานของท่านมีการแบ่งหน้าที่การปฏิบัติงานที่ชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6. บุคลากรในหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<b>2.4 สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน</b>					
1. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความรักใคร่กลมเกลียวกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. บุคลากรในหน่วยงานของท่านไม่มีการแบ่งพรรค แบ่งพวก	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. บุคลากรในหน่วยงานของท่านให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมเชื่อมสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารและ ผู้ปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปีเช่น การแข่งขันกีฬา ฯลฯ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการอยู่ร่วมกันฉันพี่น้องมากกว่าการยึดตำแหน่งหน้าที่ทางราชการ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<b>2.5 การสื่อสารภายในองค์กร</b>					
1. หน่วยงานของท่านมีการสื่อสารอย่างเปิดเผย ไม่มีความลับซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. ลักษณะการสื่อสารภายในหน่วยงานของท่านมีลักษณะที่รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. ผู้บริหารของท่านสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติ ได้แสดงความคิดเห็น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. การสื่อสารภายในหน่วยงานมักจะสื่อสารโดยการพูดคุยต่อหน้า มากกว่าการสื่อสารโดยใช้โทรศัพท์สำนักงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. หน่วยงานของท่านมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารในด้านต่าง ๆ ให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			IOC	แปลผล
	1	2	3		
<b>2. ปัจจัยด้านองค์กร (ต่อ)</b>					
<b>2.6 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร</b>					
1. ผู้บริหารหน่วยงานของท่านหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว โดยจะให้อำนาจเมื่อเวลาที่เป็นจริงๆ เท่านั้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. ผู้บริหารหน่วยงานของท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์ชัดเจนระหว่างผู้นำและผู้ตาม	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
3. ผู้บริหารหน่วยงานของท่านไม่มีการตำหนิข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นอย่างรุนแรง แต่จะให้โอกาสในการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. ผู้บริหารหน่วยงานของท่านมักเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. ผู้บริหารหน่วยงานของท่านยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<b>2.7 การทำงานเป็นทีม</b>					
1. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความเป็นหนึ่งเดียวกัน ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก	0	0	+1	0.33	ตัดทิ้ง
2. บุคลากรในหน่วยงานของท่านร่วมกันแสดงความคิดเห็นและความรู้สึกร่วมกันอย่างเปิดเผย ร่วมกันคิดแก้ปัญหาอย่างฉับไว	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
4. เมื่อมีการทำงานกันเป็นทีมบุคลากรในหน่วยงานของท่านจะมีการเชื่อในความสามารถของเพื่อนสมาชิกด้วยกัน	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
5. หากมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในหน่วยงานของท่านมีผู้ที่สามารถไกล่เกลี่ยความขัดแย้งนั้นให้หมดไปได้อย่างรวดเร็ว	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
6. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการประสานงานเป็นอย่างดีระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

## ส่วนที่ 3 ปัจจัยสนับสนุน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			IOC	แปลผล
	1	2	3		
<b>3. ปัจจัยสนับสนุน</b>					
<b>3.1 การรับรู้เกี่ยวกับบทบาทในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน</b>					
1. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยมีนโยบายหรือแผนงานที่ชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. หน่วยงานของท่านมีการจัดสรรงบประมาณให้กับโรงเรียนเพื่อนำไปพัฒนาการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. หน่วยงานของท่านรับทราบถึงบทบาทและภารกิจด้านการศึกษาที่จะได้รับการถ่ายโอนในอนาคต	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. หน่วยงานของท่านมีการติดตามตรวจสอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในเขตรับผิดชอบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. หน่วยงานของท่านมีบุคลากรที่รับผิดชอบดูแลเรื่องการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<b>3.2 การมีส่วนร่วมของท้องถิ่น</b>					
1. ชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แผนงานและการจัดทำโครงการพัฒนาการศึกษาร่วมกับโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. ชุมชนมีส่วนร่วมในการประสานงานด้านต่าง ๆ กับบุคคลหรือหน่วยงานเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. ชุมชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาการศึกษาเมื่อโรงเรียนจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. ชุมชนมีส่วนร่วมในการระดมทุนในรูปแบบต่าง ๆ หรือแสวงหาแหล่งทุนเพื่อนำมาพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. ชุมชนมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<b>3.3 การมีจิตสาธารณะต่อชุมชน</b>					
1. หน่วยงานของท่านส่งเสริมสนับสนุนสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณชนคนหมู่มาก	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
2. ชุมชนในเขตรับผิดชอบของท่านมีความมุ่งมั่น ตั้งใจทำงานด้วยใจ	+1	0	0	0.33	ตัดทิ้ง
3. บุคลากรในหน่วยงานของท่านชอบให้ความช่วยเหลือชุมชนโดยไม่มุ่งหวังผลตอบแทน	+1	+1	-1	0.33	ตัดทิ้ง
4. หน่วยงานราชการ ในเขตรับผิดชอบของท่านให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
5. หน่วยงานราชการในเขตรับผิดชอบของท่านไม่มีความขัดแย้งระหว่างหน่วยงาน	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้

ส่วนที่ 4 ศักยภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			IOC	แปลผล
	1	2	3		
6. ผู้นำท้องถิ่นและข้าราชการท้องถิ่นปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของท้องถิ่นมากกว่าผลประโยชน์ทางการเมือง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7. บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถประสานความร่วมมือกับชุมชนได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<b>4. ศักยภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม</b>					
<b>4.1 การบริหารด้านวิชาการ</b>					
1. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการพัฒนามาตรฐานการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. หน่วยงานของท่านมีแผนงาน/โครงการอบรมทางด้านวิชาการให้กับครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาได้เข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้โดยออกค่าใช้จ่ายให้ทั้งหมด หรือบางส่วน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. หน่วยงานของท่านมีการจัดหาผู้ทรงคุณวุฒิมาอบรมเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยส่งเสริมให้โรงเรียนจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<b>4.2 การบริหารด้านบุคลากร</b>					
1. หน่วยงานของท่านมีนโยบายให้อำนาจการบริหารบุคลากรทางการศึกษากับผู้บริหารสถานศึกษาโดยไม่เข้าไปแทรกแซงแต่จะอำนวยความสะดวกให้ตามที่ถูกร้องขอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. หน่วยงานของท่านมีนโยบายการพิจารณาให้เงินสนับสนุนพิเศษแก่บุคลากรทางการศึกษาที่มีการพัฒนาการศึกษาดีเด่น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. หน่วยงานของท่านมอบหมายภารกิจการดูแลด้านการศึกษา กับบุคลากรที่มีความรู้ และประสบการณ์ทางด้านการศึกษาและเป็นที่ยอมรับของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. หน่วยงานของท่านมีแผนพัฒนาบุคลากรทางด้านการศึกษาโดยใช้งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. หน่วยงานของท่านแสวงหาบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถมาช่วยวางแผนพัฒนาการศึกษาให้กับสถานศึกษาทุกแห่ง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			IOC	แปลผล
	1	2	3		
<b>4. ศักยภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม (ต่อ)</b>					
<b>4.3 การบริหารด้านงบประมาณ</b>					
1. หน่วยงานของท่านมีแผนการสนับสนุนงบประมาณทางการศึกษารรจอยู่ ในแผนพัฒนาท้องถิ่น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. หน่วยงานของท่านมีการจัดหางบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษาจากแหล่ง อื่นๆ ให้กับสถานศึกษาทุกแห่งในความรับผิดชอบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. หน่วยงานของท่านมีแผนการสนับสนุนงบประมาณในรูปแบบของงบลงทุน ให้กับสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนให้กับสถานศึกษาของหน่วยงานของท่านยึด หลักความเสมอภาค และยุติธรรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. หน่วยงานของท่านมีการตรวจสอบ และติดตามงบประมาณที่สนับสนุนให้กับ สถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<b>4.4 การบริหารด้านการบริหารทั่วไป</b>					
1. มีการปรับปรุงแก้ไขข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่งให้เอื้อต่อการบริหารจัดการของ สถานศึกษามากขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. มีการจัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาการศึกษาโดยให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. หน่วยงานของท่านให้อิสระในการบริหารจัดการกับผู้บริหารสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. หน่วยงานของท่านอำนวยความสะดวกให้กับโรงเรียนในด้านการจัดซื้อหรือ จัดจ้างที่ใช้งบประมาณของท้องถิ่น เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและรวดเร็วในการ ดำเนินการมากขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. หน่วยงานของท่านพิจารณาให้การสนับสนุนเงินพิเศษของท้องถิ่นกับบุคลากร ทางการศึกษาเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้

ภาคผนวก จ

ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามรายชื่อ

ตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายชื่อของปัจจัยด้านองค์กร

ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>วัฒนธรรมองค์กร</b>			
1. บุคลากรในหน่วยงานของท่านเน้นการทำงานในลักษณะเป็น กันเอง	4.10	0.65	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานของท่านให้การยอมรับซึ่งกันและกัน	3.90	0.73	มาก
3. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ แบ่งปัน ซึ่งกันและกัน	3.99	0.68	มาก
4. บุคลากรในหน่วยงานของท่านเข้าใจความรู้สึกซึ่งกันและกัน	3.72	0.77	มาก
5. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการตั้งเป้าหมายในการทำงาน ร่วมกัน	3.76	0.76	มาก
6. บุคลากรในหน่วยงานของท่านสนุกกับงานที่ทำ	3.68	0.76	มาก
7. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีลักษณะชอบสงสัยไม่ไว้ใจ บุคคลอื่น	3.34	0.93	ปานกลาง
8. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีลักษณะชอบแสดงอาการ ตำหนิติเตียนผู้อื่นเสมอ ๆ	3.55	1.00	มาก
9. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีลักษณะชอบต่อต้านการ เปลี่ยนแปลง	3.36	1.01	ปานกลาง
10. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีลักษณะไม่ยอมรับความคิดเห็น ของผู้ร่วมงาน	3.57	1.02	มาก
11. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความภาคภูมิใจในงานของตนเอง	3.82	0.72	มาก
12. บุคลากรในหน่วยงานของท่านแม้ว่างานนั้นจะเป็นงานง่าย ๆ ก็ จะทำงานนั้นด้วยความเต็มใจ และสร้างสรรค์ขึ้นมาอย่างมี ประสิทธิภาพ	3.78	0.74	มาก
13. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงาน	3.72	0.72	มาก
14. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีลักษณะชอบควบคุมคนอื่น	3.39	1.00	ปานกลาง

ตารางที่ 29 (ต่อ)

ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>การได้รับสนับสนุนงบประมาณ</b>			
1. หน่วยงานของท่านสามารถจัดเก็บรายได้ตามเป้าหมายที่วางไว้	3.63	0.74	มาก
2. หน่วยงานของท่านได้รับการสนับสนุนงบประมาณประจำปีจากส่วนกลางที่เพียงพอต่อการบริหารจัดการพัฒนาท้องถิ่น	3.18	0.83	ปานกลาง
3. หน่วยงานของท่านมีผู้สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่นหากงบประมาณของภาครัฐไม่เพียงพอ	2.79	1.00	ปานกลาง
4. ชุมชนในเขตรับผิดชอบของท่านให้การสนับสนุนงบประมาณส่วนตัวทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน	2.73	1.07	ปานกลาง
5. หน่วยงานของท่านมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาให้กับหน่วยงานราชการอื่น ๆ ในเขตรับผิดชอบ	3.41	0.84	ปานกลาง
<b>บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล</b>			
1. หน่วยงานของท่านมีบุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.57	0.81	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีคุณวุฒิและประสบการณ์ตรงสาขาวิชาชีพ และตำแหน่งหน้าที่	3.75	0.65	มาก
3. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน	3.18	0.77	ปานกลาง
4. หน่วยงานของท่านมีบุคลากรที่รับผิดชอบด้านการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ	3.11	0.94	ปานกลาง
5. หน่วยงานของท่านมีการแบ่งหน้าที่การปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3.82	0.71	มาก
6. บุคลากรในหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ	3.77	0.76	มาก
<b>สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน</b>			
1. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความรักใคร่กลมเกลียวกัน	3.69	0.77	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานของท่านไม่มีการแบ่งพรรค แบ่งพวก	3.41	0.89	ปานกลาง
3. บุคลากรในหน่วยงานของท่านให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.77	0.82	มาก

ตารางที่ 29 (ต่อ)

ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
4. หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมเชื่อมสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บริหารและปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปี เช่น การแข่งขันกีฬา ฯลฯ	3.35	1.05	ปานกลาง
5. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการอยู่ร่วมกันฉันท์พี่น้องมากกว่าการยึดตำแหน่งหน้าที่ทางราชการ	3.81	0.84	มาก
<b>การสื่อสารภายในองค์กร</b>			
1. หน่วยงานของท่านมีการสื่อสารอย่างเปิดเผย ไม่มีความลับซึ่งกันและกัน	3.55	0.81	มาก
2. ลักษณะการสื่อสารภายในหน่วยงานของท่านมีลักษณะที่รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	3.69	0.76	มาก
3. ผู้บริหารของท่านมักจะสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการสั่งให้ปฏิบัติตามโดยไม่ได้เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้แสดงความคิดเห็น	3.82	0.81	มาก
4. การสื่อสารภายในหน่วยงานมักจะสื่อสารโดยการพูดคุยต่อหน้ามากกว่าการสื่อสาร โดยการใช้โทรศัพท์สำนักงาน	3.94	0.68	มาก
5. หน่วยงานของท่านมีมุมประชาสัมพันธ์ข่าวสารในด้านต่าง ๆ ให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	3.80	0.73	มาก
<b>ภาวะผู้นำของผู้บริหาร</b>			
1. ผู้บริหารหน่วยงานของท่านหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว โดยจะใช้อำนาจเมื่อเวลาที่จำเป็นจริงๆ เท่านั้น	3.54	0.90	มาก
2. ผู้บริหารหน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม	3.71	0.75	มาก
3. ผู้บริหารหน่วยงานของท่านไม่มีการตำหนิข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นอย่างรุนแรง แต่จะให้โอกาสในการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น	3.72	0.82	มาก
4. ผู้บริหารหน่วยงานของท่านมักเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	3.83	0.87	มาก
5. ผู้บริหารหน่วยงานของท่านยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.69	0.75	มาก

ตารางที่ 29 (ต่อ)

ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>การทำงานเป็นทีม</b>			
1. บุคลากรในหน่วยงานของท่านร่วมกันแสดงความคิดเห็นและความรู้สึกอย่างเปิดเผย ร่วมกันคิดแก้ปัญหาอย่างฉับไว	3.72	0.84	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน	3.63	0.85	มาก
3. เมื่อมีการทำงานกันเป็นทีมบุคลากรในหน่วยงานของท่านจะมีการเชื่อในความสามารถของเพื่อนสมาชิกด้วยกัน	3.84	0.72	มาก
4. หากมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในหน่วยงานของท่านมีผู้ที่สามารถไกล่เกลี่ยความขัดแย้งนั้นให้หมดไปได้อย่างรวดเร็ว	3.62	0.78	มาก
5. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการประสานงานเป็นอย่างดีระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกัน	3.78	0.80	มาก

ตารางที่ 30 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายชื่อของปัจจัยสนับสนุน

ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>การรับรู้เกี่ยวกับบทบาทในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน</b>			
1. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยมีนโยบายหรือแผนงานที่ชัดเจน	3.49	0.82	ปานกลาง
2. หน่วยงานของท่านมีการจัดสรรงบประมาณให้กับโรงเรียนเพื่อนำไปพัฒนาการศึกษา	3.58	0.80	มาก
3. หน่วยงานของท่านรับทราบถึงบทบาทและภารกิจด้านการศึกษาที่จะได้รับการถ่ายโอนในอนาคต	3.59	0.78	มาก
4. หน่วยงานของท่านมีการติดตามตรวจสอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในเขตรับผิดชอบ	3.29	0.89	ปานกลาง
5. หน่วยงานของท่านมีบุคลากรที่รับผิดชอบดูแลเรื่องการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างชัดเจน	3.12	1.03	ปานกลาง
<b>การมีส่วนร่วมของท้องถิ่น</b>			
1. ชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แผนงานและการจัดทำโครงการพัฒนาศึกษาร่วมกับโรงเรียน	3.33	0.90	ปานกลาง
2. ชุมชนมีส่วนร่วมในการประสานงานด้านต่าง ๆ กับบุคคลหรือหน่วยงานเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษา	3.34	0.85	ปานกลาง
3. ชุมชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาการศึกษาเมื่อโรงเรียนจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษา	3.48	0.81	ปานกลาง
4. ชุมชนมีส่วนร่วมในการระดมทุนในรูปแบบต่าง ๆ หรือแสวงหาแหล่งทุนเพื่อนำมาพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน	3.13	0.86	ปานกลาง
5. ชุมชนมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน	3.09	0.83	ปานกลาง
<b>การมีจิตสาธารณะต่อชุมชน</b>			
1. หน่วยงานของท่านส่งเสริมสนับสนุนสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณชนคนหมู่มาก	3.82	0.77	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานของท่านชอบให้ความช่วยเหลือชุมชนโดยไม่มุ่งหวังผลตอบแทน	3.78	0.86	มาก

ตารางที่ 30 (ต่อ)

ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
3. หน่วยงานราชการในเขตรับผิดชอบของท่านให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น	3.83	0.68	มาก
4. หน่วยงานราชการในเขตรับผิดชอบของท่านไม่มีความขัดแย้งระหว่างหน่วยงาน	3.83	0.72	มาก
5. ผู้นำท้องถิ่นและข้าราชการท้องถิ่นปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของท้องถิ่นมากกว่าผลประโยชน์ทางการเมือง	3.80	0.78	มาก
6. บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถประสานความร่วมมือกับชุมชนได้เป็นอย่างดี	3.83	0.77	มาก

ตารางที่ 31 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายชื่อของศักยภาพในการจัดการศึกษา  
ขั้นพื้นฐานขององค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม

ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>การบริหารด้านวิชาการ</b>			
1. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการพัฒนามาตรฐานการศึกษา	3.73	0.77	มาก
2. หน่วยงานของท่านมีแผนงาน/โครงการอบรมทางด้านวิชาการให้กับครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาการศึกษา	3.42	0.90	ปานกลาง
3. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาได้เข้ารับการอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้โดยออกค่าใช้จ่ายให้ทั้งหมด หรือบางส่วน	3.65	0.91	มาก
4. หน่วยงานของท่านมีการจัดหาผู้ทรงคุณวุฒิมาอบรมเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.71	1.00	มาก
5. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยส่งเสริมให้โรงเรียนจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น	3.26	0.96	ปานกลาง
<b>การบริหารด้านบุคลากร</b>			
1. หน่วยงานของท่านให้อำนาจการบริหารบุคลากรทางการศึกษากับผู้บริหารสถานศึกษาโดยไม่เข้าไปแทรกแซงแต่จะอำนวยความสะดวกให้ตามที่ถูกร้องขอ	3.60	0.95	มาก
2. หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาให้เงินสนับสนุนพิเศษแก่บุคลากรทางการศึกษาที่มีการพัฒนาการศึกษาดีเด่น	2.93	0.97	ปานกลาง
3. หน่วยงานของมอบหมายภารกิจดูแลการด้านการศึกษาให้กับบุคลากรที่มีความรู้ และประสบการณ์ทางด้านการศึกษาและเป็นที่ยอมรับของสถานศึกษา	3.31	0.91	ปานกลาง
4. หน่วยงานของท่านมีแผนพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาโดยใช้งบประมาณขององค์กรบริหารส่วนตำบล	3.39	0.88	ปานกลาง
5. หน่วยงานของท่านแสวงหาบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถมาช่วยวางแผนพัฒนาการศึกษาให้กับสถานศึกษาทุกแห่ง	3.21	1.02	ปานกลาง

ตารางที่ 31 (ต่อ)

ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>การบริหารด้านงบประมาณ</b>			
1. หน่วยงานของท่านมีแผนการสนับสนุนงบประมาณทางด้านการศึกษาบรรจุอยู่ในแผนพัฒนาท้องถิ่น	3.73	0.84	มาก
2. หน่วยงานของท่านมีการแสวงหางบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษาจากแหล่งอื่น ๆ ให้กับสถานศึกษาทุกแห่งในเขตรับผิดชอบ	3.32	0.82	ปานกลาง
3. หน่วยงานของท่านมีแผนการสนับสนุนงบประมาณในรูปแบบของงบลงทุนให้กับสถานศึกษา	3.07	0.95	ปานกลาง
4. การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนให้กับสถานศึกษาของหน่วยงานของท่านยึดหลักความเสมอภาค และยุติธรรม	3.76	0.89	มาก
5. หน่วยงานของท่านมีการตรวจสอบ และติดตามงบประมาณที่สนับสนุนให้กับสถานศึกษา	3.46	0.88	ปานกลาง
<b>การบริหารด้านการบริหารทั่วไป</b>			
1. มีการปรับปรุงแก้ไขข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่งให้เอื้อต่อการบริหารจัดการของสถานศึกษามากขึ้น	3.34	0.89	ปานกลาง
2. มีการจัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาการศึกษาโดยให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม	3.46	0.92	ปานกลาง
3. หน่วยงานของท่านให้อิสระในการบริหารจัดการกับผู้บริหารสถานศึกษา	3.68	0.92	มาก
4. หน่วยงานของท่านอำนวยความสะดวกให้กับโรงเรียนในด้านการจัดซื้อ หรือจัดจ้างที่ใช้งบประมาณของท้องถิ่น เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและรวดเร็วในการดำเนินการมากขึ้น	3.48	0.95	ปานกลาง
5. หน่วยงานของท่านพิจารณาให้การสนับสนุนเงินพิเศษของท้องถิ่นกับบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.12	1.10	ปานกลาง

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นางสาวสุภาวดี เก้าลิม
ที่อยู่	56/1 หมู่ที่ 11 ตำบลมาบแค อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม 73000
ที่ทำงาน	องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม 60/4 หมู่ที่ 5 ตำบลสนามจันทร์ อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม 73000
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2544	สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม
พ.ศ. 2548	สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์ วิชาเอกคณิตศาสตร์ จากมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
พ.ศ. 2549	เข้าศึกษาต่อระดับปริญญาโท สาขาวิชาพัฒนศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร