

การฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ปริญญานิพนธ์

ของ

กิตติภาณุจน์ เกษมสุขจรัสแสง

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์

กุมภาพันธ์ 2550

การฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ปริญญานิพนธ์

ของ

กิตติภาณุจน์ เกษมสุขสวัสดิ์แสง

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุริยบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์

กุมภาพันธ์ 2550

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

บทคัดย่อ

ของ

กิตติภาณุจน์ เกษมสุขจรัสแสง

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุริยางค์บัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่

กุมภาพันธ์ 2550

กิตติภาณุจันท์ เกษมสุขจรสแสง. (2550). *การฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษา
ขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์*. ปรินิพนธ์
กศ.ด. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
คณะกรรมการควบคุม: รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญแข ประจันปัจฉินก,
รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ วัฒนวงศ์, รองศาสตราจารย์ ดร.เนาวรัตน์ พลายน้อย.

การวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาพัฒนาโครงการฝึกอบรม และประเมินประสิทธิผลของโครงการ
ฝึกอบรม เพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัด
ประจวบคีรีขันธ์ ตามหลักสูตรฝึกอบรมที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น

การวิจัยครั้งนี้มีขอบข่ายของการศึกษาจำกัดที่การศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก
ซึ่งไม่มีความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมาก่อนและมีความจำเป็นต้องจัดการศึกษาขั้น
พื้นฐานตามกฎหมายและระเบียบที่กำหนดไว้

ขั้นตอนการวิจัย ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศเกี่ยวกับการกระจาย
อำนาจการจัดการศึกษาให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การเตรียมความพร้อมขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน รูปแบบการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการจัด
การศึกษา เพื่อดำเนินการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม (Conducting a Needs Analysis) ของ
องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง
(Structured Interview) ไปดำเนินการสัมภาษณ์ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 45 แห่ง จำนวน 45
คน เพื่อนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มากำหนดเป็นกรอบสาระหลักสูตรในโครงการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 2 การร่างโครงการฝึกอบรม โดยการนำเนื้อหาสาระที่ได้จากการวิเคราะห์ความ
ต้องการในการฝึกอบรมของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มาสร้างแบบ
ฝึกอบรมโดยกำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม เนื้อหาการฝึกอบรม วิธีและกิจกรรมการฝึกอบรม
ด้วยการใช้ทฤษฎีและจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ในการฝึกอบรม ได้ร่างโครงการฝึกอบรมจำนวน
6 หน่วยฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบร่างหลักสูตรโครงการฝึกอบรม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบ
ความถูกต้องชัดเจนของร่างสาระหลักสูตรโครงการฝึกอบรม ทั้งเนื้อหาสาระขั้นตอนกิจกรรมและ
อุปกรณ์การฝึกอบรม จากนั้นดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนา
หลักสูตรฝึกอบรม จำนวน 5 คน ทำการตรวจสอบหลักสูตรที่สร้างขึ้น ซึ่งประกอบด้วยแบบประเมิน

2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบประเมินความเหมาะสมของร่างหลักสูตรฝึกอบรม และตอนที่ 2 แบบประเมินความสอดคล้องของร่างหลักสูตร

ขั้นตอนที่ 4 การทดลองใช้โครงการฝึกอบรม ผู้วิจัยนำโครงการฝึกอบรมที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ที่เลือกไว้ด้วยวิธีการสุ่มอย่างเจาะจง (Purposive Sampling) คือปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 45 คน ในระหว่างวันที่ 27 – 29 กันยายน 2549 เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรม และเพื่อประเมินหลักสูตรฝึกอบรมจากข้อมูลและสถานการณ์จริง โดยใช้แผนการทดลองแบบ One Group Pre-test & Post-test Design เครื่องมือที่ใช้ในการทดลองประกอบด้วยคู่มือวิทยากร คู่มือผู้รับการอบรม สื่ออุปกรณ์การฝึกอบรม แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ และแบบประเมินผลการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 5 การปรับปรุงแก้ไขโครงการฝึกอบรม ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากการทดลองใช้มาพิจารณาวิเคราะห์สรุปผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรม และประเมินผลการฝึกอบรม และตรวจสอบรายละเอียดอื่นๆก่อนให้คณะกรรมการควบคุมปริญญาบัตร ได้ตรวจสอบความถูกต้องเพื่อให้เป็นหลักสูตรที่มีความเหมาะสมและสมบูรณ์มากที่สุด เพื่อนำไปเผยแพร่ใช้อบรมบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นๆและบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่างๆรวมถึงหน่วยงานทางการศึกษาอื่นๆ เช่นสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต่อไป

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ในปัจจุบันยังไม่มีองค์การบริหารส่วนตำบลใดในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. องค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขนาดเล็ก จึงขาดความพร้อมในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีหน่วยงานด้านการศึกษารองรับไว้ ซึ่งตรงกับขอบเขตการศึกษาที่วางไว้ในการวิจัยครั้งนี้
3. องค์การบริหารส่วนตำบลร้อยละ 100 ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการถ่ายโอนอำนาจการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. ผลการประเมินโครงร่างหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และผลการประเมินคุณภาพของหลักสูตรการฝึกอบรมพบว่ามีความเหมาะสมมากและมีความเที่ยงตรงพอที่จะนำไปทดลองใช้ฝึกอบรมได้
5. ผลการทดลองใช้หลักสูตร ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้สูงขึ้นกว่าเดิม ผลการวิเคราะห์การจัดฝึกอบรม สามารถสรุปได้ว่ามีความเหมาะสมมากที่สุด

TRAINING FOR THE BASIC EDUCATION MANAGEMENT OF SUBDISTRICT
ADMINISTRATION ORGANIZATION OF PRACHUABKIRIKHAN PROVINCE

AN ABSTRACT

BY

KITTHIKHAAN KASEMSOOKJARUSSAENG

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Doctor of Education Degree in Adult Education
at Srinakharinwirot University

February 2007

Kitthikhaan Kasemsookjarussaeng. (2007). *Training for the Basic Education Management of Subdistrict Administration Organization of Prachuabkirikhan Province*. Dissertation, Ed.D. (Adult Education). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Assoc. Prof. Dr.Penkhae Prachonpachanuk. Assoc. Prof. Dr. Suwat Watanawong. Assoc. Prof. Dr. Nawarat Phlainoi.

This study aimed to develop and evaluate the training program on the Basic Education Management for the Subdistrict Administration organization personnels in Prachuabkirikhan Province.

The scope of this study focused on studying the Subdistrict Administrative Organization in Prachuabkirikhan Province which were small in size and had no any background knowledge in basic education management. However, the Basic Educational Management was required to be managed according to the Education Law.

Research processes cover five steps as follows :

First Step.

At this step documentary research was done in order to review documents and Research results in Thailand and other countries related to educational management of the Subdistrict Administrative Organizations. The interview was also done by interviewing 45 personnels of the 45 Subdistrict Administrative Organizations in Prachuabkirikhan province for need assessment for the training program data collected by the interview were used as the main background for program development.

Second Step.

The first draft of the training program was developed, using all the data derived from the first step. The objectives of the training program as well as the contents, teaching learning methods and activities were stated.

The first draft of the training program contained six teaching units as follows:

Unit 1 : The Educational Structure.

Unit 2 : Educational Administration and Management.

Unit 3 : Educational Management for the Deprived children.

Unit 4 : Survey on the community Problems and Basic Needs.

Unit 5 : Promotion for Relationships between the local community and the local Educational Administration.

Unit 6 : Planning and strategies for Basic Education.

Third Step.

At this step, the first draft of the training program was evaluated by five experts in terms of validity and flexibility of the program. The revision of the first draft of the training program was made. The training program was ready to be used.

Fourth Step.

At this step, the three days training program was conducted using 45 personnels of the Subdistrict Administration Organizations in Prachuabkirikhan Province as trainees. The pretest – posttest evaluation were done. The efficiency of the whole program was also conducted.

Fifth Step.

At this step, which was the final step, the training program was rechecked in terms of correctiveness and completeness of the whole program and then be presented to the related local educational organizations.

Research results came out as follows:

1. Up to present, there is no any subdistrict administration organizations in Prachuabkirikhan Province who have arranged the basic education.
2. The Subdistrict Administration Organizations in the province are mostly small in size and have no abilities in arranging the educational programs, especially the basic educational program.
3. The subdistrict Administration Organizations need training programs in order to arrange the Basic Education.
4. The evaluation in terms of validity and flexibility of the training program made by five experts were in high levels. The evaluation of the whole training program by the trainees was found in high quality.
5. The effectiveness of the training program was in high level. The trainees showed higher level of knowledge after the training.

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีเป็นเพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญแข ประจันปัจฉินึก ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ได้ให้ความเมตตาติดตามเอาใจใส่ให้คำแนะนำพร้อมแก้ไขงานวิจัยอย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย แม้ยามที่ผู้วิจัยท้อแท้หมดกำลังใจ ท่านจะกระตุ้นให้มีพลังและกำลังใจทำงานวิจัยจนสำเร็จลุล่วงทุกครั้ง รวมไปถึง รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.เนาวรัตน์ พลายน้อย กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ซึ่งท่านได้เสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำแนะนำในการจัดทำงานวิจัยนี้ ทุกขั้นตอน อีกทั้งทำให้ผู้วิจัยได้รับประสบการณ์ในการทำงานวิจัยพร้อมกับการได้รู้คุณค่าของงานวิจัยที่จะช่วยพัฒนาการทำงานให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพมากขึ้น ซึ่งท่านทั้งสามเป็นแบบอย่างของครูที่ทุ่มเทเสียสละเพื่อการศึกษาอย่างแท้จริง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

และขอขอบคุณ ดร.จันทนา นนทนิกร ดร.ชัยฤทธิ์ ศิลาเดช ดร.ปาน กิมปี ดร.ชลทิพย์ เอี่ยมสำอางค์ ดร.สุภาพร สำเร็จการ และอาจารย์รังสรรค์ เพ็งหนู ที่กรุณาเสียสละเวลาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำตรวจสอบเครื่องมือจนได้หลักสูตรฝึกอบรมที่สมบูรณ์

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ทุกท่านที่ให้ความรู้แก่ผู้วิจัยตลอดเวลาในการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาผู้ใหญ่ ทำให้ผู้วิจัยมีความรู้ความเข้าใจและตระหนักถึงคุณค่าในแต่ละรายวิชา ที่สำคัญทำให้ผู้วิจัยซึมซับวิธีคิดวิธีการเรียนรู้ของการศึกษาในระดับปริญญาเอกที่มีใช้มีความสำคัญเฉพาะตัวปริญญาเท่านั้น แต่เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ต่อไปไม่มีที่สิ้นสุด เพื่อนำเอาความรู้ไปยังประโยชน์ต่อผู้อื่นและสังคมต่อไป สมตามคุณค่าและเจตนารมณ์ของการศึกษาผู้ใหญ่อย่างแท้จริง

ท้ายสุดผู้วิจัยขอขอบพระคุณคุณแม่ (นางท้อ เจียมจรรยา) ที่เป็นพลังใจอย่างแรงกล้าให้ผู้วิจัยยึดมั่นในความดีและมุ่งมั่นในการเรียนรู้ ขอบคุณภรรยา (อาจารย์เยาวดี เกษมสุขจรัสแสง) ที่อยู่เคียงข้างดูแลสุขภาพและสนับสนุนให้กำลังใจผู้วิจัยตลอดเวลา ตลอดจนบุคคลอื่นๆในครอบครัวและเพื่อนๆที่ให้การช่วยเหลือ เป็นกำลังใจ และดูแลยามเหนื่อยล้าจนเกิดพลังที่กล้าแข็งทำให้ผู้วิจัยสามารถศึกษาและทำงานวิจัยได้เป็นผลสำเร็จ

กิตติภาณุจน์ เกษมสุขจรัสแสง

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	12
ความสำคัญของการวิจัย.....	12
ขอบเขตของการวิจัย.....	13
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	15
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	18
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	19
การกระจายอำนาจการจัดการศึกษาให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	27
หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษา.....	43
การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศ.....	46
การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในต่างประเทศ.....	65
การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร.....	79
ทฤษฎีและจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่.....	95
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	101
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	112
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	112
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	115
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือการวิจัย.....	115
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	136
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	138
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	139
การวิเคราะห์สภาพทั่วไปที่เป็นปัญหาของการวิจัย.....	139
การประเมินคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรม.....	144
การวิเคราะห์ผลการทดลองใช้โครงการฝึกอบรม.....	155
การรวบรวมข้อเสนอแนะต่างๆจากข้อคำถามปลายเปิด.....	159

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุพอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	161
สรุปผลการวิจัย.....	164
การอภิปรายผล.....	167
ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ.....	175
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	177
 บรรณานุกรม.....	 178
 ภาคผนวก.....	 191
 ประวัติย่อผู้วิจัย.....	 260

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินโครงร่างหลักสูตร การฝึกอบรม เพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.....	145
2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินความเหมาะสมของโครงร่างหลักสูตร ฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหาร ส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์จำแนกตามด้านสภาพทั่วไปของโครงร่าง หลักสูตร.....	146
3 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินความเหมาะสม ของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการ ศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามหน่วยการฝึกที่ 1.....	147
4 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินความเหมาะสม ของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการ ศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามหน่วยการฝึกที่ 2.....	148
5 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินความเหมาะสม ของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการ ศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามหน่วยการฝึกที่ 3.....	149
6 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินความเหมาะสม ของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามหน่วยการฝึกที่ 4.....	150
7 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินความเหมาะสมของโครงร่าง หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การ บริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์จำแนกตามหน่วยการฝึกที่ 5.....	151

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
8 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินความเหมาะสมของโครงร่าง หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การ บริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามหน่วยการฝึกที่ 6.....	152
9 การคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องทางความคิดของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อ วิเคราะห์ความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของแบบทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม...	153
10 แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของคะแนน เฉลี่ยในการทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม.....	156
11 การวิเคราะห์แบบประเมินผลระดับความเหมาะสมในการจัดฝึกอบรม.....	157
12 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะจากข้อคำถามปลายเปิด.....	159

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 การกำหนดแผนงานขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	24
2 โครงสร้างของคณะกรรมการตาม พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคล.....	26
3 การกระจายอำนาจบริหารและการจัดการศึกษา.....	32
4 กรอบพันธกิจการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่น.....	34
5 โครงสร้างระบบบริหารการศึกษาของกรุงเทพมหานคร.....	48
6 โครงสร้างของเทศบาล.....	50
7 โครงสร้างกองการศึกษาเทศบาล.....	53
8 โครงสร้างสำนักการศึกษาเมืองพัทยา.....	55
9 โครงสร้างหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล.....	61
10 โครงสร้าง อบต.	63
11 วิธีสอนงานสี่ขั้นตอน.....	87
12 กระบวนการในการฝึกอบรม.....	91
13 แสดงขั้นตอนการสร้างโครงการฝึกอบรม.....	111

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

สังคมโลกเป็นสังคมที่การเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อนำไปสู่สิ่งที่ดีกว่าของการดำรงชีวิตในทุกด้านของมวลมนุษยชาติ ศตวรรษที่ 21 ถือเป็นยุคตื่นตัวของการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นไปตามกระแสแนวคิดการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่จากส่วนกลางไปสู่ส่วนท้องถิ่น ภายใต้วิสัยทัศน์ของการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ ที่ต้องการให้องค์กรท้องถิ่นและชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานของรัฐ เพื่อให้ทุกส่วนของสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนด ตัดสินใจ และร่วมดำเนินการในกิจกรรมสาธารณะที่เกี่ยวข้องกับตนเองและชุมชนท้องถิ่น การปฏิบัติเช่นนี้จะทำให้เกิดพลังชุมชนท้องถิ่นที่เข้มแข็ง อันจะเป็นรากฐานที่มั่นคงในการพัฒนาประเทศอย่างมีเสถียรภาพ และยั่งยืนตลอดไป (ธนาคารโลก. 2000: Online)

การกระจายอำนาจทางการศึกษา ถือเป็นกลยุทธ์สำคัญของการมีส่วนร่วมของประชาชน และเป็นกลยุทธ์สำคัญของการปฏิรูปการศึกษาซึ่งได้แพร่ไปทั่วโลกนับแต่ทศวรรษ 1980 เป็นต้นมา ซึ่งตามหลักสากล การกระจายอำนาจทางการศึกษาจำแนกออกเป็น 3 รูปแบบ ได้แก่ การแบ่งอำนาจ (deconcentration) การมอบอำนาจ (delegation) และการถ่ายโอนอำนาจ (devolution) และใน 3 รูปแบบนี้ การถ่ายโอนอำนาจทางการศึกษาเป็นการกระจายอำนาจที่สมบูรณ์มากที่สุดตามอุดมการณ์ประชาธิปไตย ในการถ่ายโอนอำนาจทางการศึกษานั้นองค์การยูเนสโกหรือ United State Agency for International Development สนับสนุนให้มีการถ่ายโอนอำนาจให้แก่องค์กรท้องถิ่นและชุมชนมากกว่าให้ภาคเอกชนบริหารจัดการ โดยเฉพาะในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2545: 2)

สอดคล้องกับแนวความคิดข้างต้น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 จึงได้บัญญัติไว้ในมาตรา 79 , 286, 287 และ 288 ให้มีการสร้างรูปแบบของการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น และในมาตรา 78 , 282 และ 284 ให้รัฐต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเอง และตัดสินใจในกิจการท้องถิ่น ให้ความเป็นอิสระแก่ท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเอง ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น ทั้งในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหารทั่วไป การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง รวมทั้งด้านการจัดการศึกษาตามมาตรา 289 ที่กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิที่จะจัดการอบรม และฝึกอาชีพตามความเหมาะสมตามความต้องการภายในท้องถิ่นนั้น และเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรมของรัฐ (กล้า ทองขาว. 2547: 1-2)

จากนโยบายข้างต้นนำไปสู่การกำหนดหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 9(2) ให้มีการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 9(6) ที่ให้จัดการศึกษาโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น นอกจากนั้นยังกำหนดไว้ในมาตรา 41 ให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่ง หรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่น และมาตรา 42 ที่ให้กระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีหน้าที่ในการประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบาย และได้มาตรฐานการศึกษา รวมทั้งการเสนอแนะ การจัดสรรงบประมาณ อุดหนุนการจัดการศึกษาของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 : มาตรา 42)

ต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งกำหนดไว้ในมาตรา 16(9) และ 18 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทุกรูปแบบ มีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษา และกำหนดให้มีการจัดทำแผนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และแผนปฏิบัติการเพื่อกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา 31 และ 32 ซึ่งแผนปฏิบัติการดังกล่าวได้รับความเห็นชอบ จากคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2544 และได้กำหนดให้มีคณะกรรมการกระจายอำนาจ การจัดการศึกษาให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธี ประเมินความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้ออกกฎกระทรวงกำหนดเกณฑ์และวิธีการ ประเมินความพร้อม ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2547 ให้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือส่วนราชการที่รับผิดชอบการจัดการศึกษา หรือที่เป็นเจ้าสังกัดของ สถานศึกษาที่จะขอรับโอนแล้วแต่กรณี แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อประเมินความพร้อมในการจัด การศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหลักเกณฑ์และวิธีประเมินความพร้อมในการจัด การศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประกอบด้วยเกณฑ์ประเมินความพร้อม 6 องค์ประกอบ 11 ตัวชี้วัด โดยได้กำหนดเกณฑ์การผ่านการประเมินไว้เป็น 4 ระดับคือระดับต่ำ ระดับปานกลาง ระดับสูง และระดับสูงมาก โดยมีเป้าหมายสิ้นสุดการถ่ายโอนสถานศึกษาภายในปี พ.ศ.2553 (สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น. 2542: ออนไลน์)

การศึกษาในประเทศไทยที่ผ่านมาในภาพรวมยังมีลักษณะรวมศูนย์อำนาจ ถูกครอบงำโดย รัฐ เพราะที่ผ่านมาราชการส่วนกลางจัดการศึกษาถึงประมาณร้อยละ 95 และอีกเพียงร้อยละ 5 เป็น การจัดการศึกษาของท้องถิ่น (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2545: 2)

สำหรับองค์กรท้องถิ่นในประเทศไทย คือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปัจจุบันมีอยู่ 5 รูปแบบ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) 75 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) 6,747 แห่ง เทศบาล 1,129 แห่ง กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา รวมทั้งสิ้น 7,953 แห่ง ซึ่งในจำนวนนี้มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพียง 3 รูปแบบที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาอยู่แล้ว คือ เทศบาล 132 แห่ง กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา รวมทั้งสิ้น 134 แห่ง หรือคิดเป็นร้อยละ 1.68 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 7,953 แห่ง (สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น. 2545: 1)

การจัดการศึกษาโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของประเทศไทย

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการจัดการศึกษาอยู่แล้วได้แก่ เทศบาล กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา ซึ่งมีการจัดการศึกษาดังนี้

เทศบาลที่ดำเนินการจัดการศึกษามีจำนวน 132 แห่ง และจัดโดยกองการศึกษาโดยมีโรงเรียนในสังกัด ที่จัดการศึกษาในระดับก่อนประถมศึกษาถึงระดับมัธยมศึกษา จำนวน 485 โรงเรียน โดยมีกองการศึกษาจะรับผิดชอบงานด้านการศึกษาทั้งหมด เทศบาลที่มีความพร้อมจะดูแลและจัดการศึกษา ส่วนเทศบาลที่ยังไม่พร้อมจะทำหน้าที่ดูแลและสนับสนุนการศึกษาเท่านั้น โดยขึ้นอยู่กับขนาด เงินรายได้ และความต้องการของชุมชน จากการสัมภาษณ์นายศิริพันธ์ กมลปราโมทย์ นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองหัวหิน และนายประพาฬ จันทรวัดณ์ ผู้อำนวยการกองการศึกษา เทศบาลเมืองหัวหิน (17 พฤษภาคม 2548) เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของกองการศึกษา พบว่าในระยะแรกๆก่อนจะมีกองการศึกษาเทศบาล สำนักปลัดเทศบาลจะรับผิดชอบดูแลการศึกษาและจัดโครงสร้างสำนักงานกองการศึกษา พร้อมทั้งสนับสนุนให้ส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรมทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และเมื่อจัดตั้งกองการศึกษาแล้วยังสนับสนุนให้มีการอบรมสัมมนาเกี่ยวกับกฎหมายต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและการถ่ายโอนอำนาจการจัดการศึกษา รวมถึงการบริหารจัดการสถานศึกษา

ส่วนกรุงเทพมหานครมีการจัดการศึกษา ตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาจนถึงระดับอุดมศึกษา โดยมีสถานศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษา 431 แห่ง และระดับอุดมศึกษา 2 แห่ง โดยมีสำนักการศึกษากรุงเทพมหานครรับผิดชอบการจัดการศึกษา มีกองวิชาการและหน่วยศึกษานิเทศก์เป็นหน่วยประสานส่งเสริมสนับสนุนงานด้านวิชาการกับสำนักงานเขตและโรงเรียน ซึ่งในระดับเขตจะมีศึกษาธิการเขต ผู้ช่วยศึกษาธิการเขตและศึกษานิเทศก์เป็นผู้รับผิดชอบ ส่วนงบประมาณจะมาจาก 2 ทางคือเงินอุดหนุนจากรัฐและรายได้ของกรุงเทพมหานคร การบริหารงานบุคคลจะมีคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) ทำหน้าที่บริหารงานบุคคลากรตามพ.ร.บ. ข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 สำหรับส่วนที่เป็นข้าราชการครูได้กำหนดให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบ

ของข้าราชการครูมาใช้บังคับ (สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร. 2545: ออนไลน์) กรุงเทพมหานคร นับเป็นตัวอย่างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543: 1) มีการเตรียมความพร้อมองค์กรและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีผู้รอบรู้ในเรื่องการบริหารและการจัดการศึกษา จึงทำให้สามารถจัดการศึกษาได้เองจนถึงปัจจุบัน

และเมืองพัทยามีสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยาเป็นผู้ดำเนินการจัดการศึกษา ตั้งแต่ระดับก่อนวัยเรียนถึงระดับประถมศึกษาต่อมาจัดเป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา คือมีการจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนประถมศึกษา ปัจจุบันมีโรงเรียนเมืองพัทยาสังกัดสำนักงานการศึกษาท้องถิ่นจำนวน 10 โรงเรียน (แผนกลยุทธ์ทางการศึกษาเมืองพัทยา. 2548) จากการสัมภาษณ์นายสิทธิภาพ เมืองคุ้ม รองปลัดเมืองพัทยารักษาการแทนปลัดเมืองพัทยา และนายธวัชชัย รัตตัญญู ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการศึกษา (25 พฤษภาคม 2548) ระบุว่าทางสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา มีโครงการอบรมสัมมนาบุคลากรอยู่เสมอในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับนโยบายใหม่ๆ หลักสูตรสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน การประกันคุณภาพการศึกษา และอื่นๆ อยู่เสมอ

สรุป การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของประเทศไทย ทั้งเทศบาล กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา ยังเป็นการจัดการศึกษาที่ยังไม่ครอบคลุมทั้งหมด เพราะส่วนใหญ่จะเป็นการจัดการศึกษาระดับเด็กก่อนวัยเรียน ระดับอนุบาล ระดับประถมศึกษาบางส่วน เท่านั้น ยกเว้น กรุงเทพมหานครที่จัดการศึกษาถึงระดับมัธยมศึกษาและระดับอุดมศึกษา ส่วนการศึกษาระดับมัธยมศึกษาถึงระดับอุดมศึกษาส่วนใหญ่จะจัดโดยกระทรวงศึกษาธิการ

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)

สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ซึ่งเป็นหน่วยปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลจึงเป็นรูปแบบการปกครองท้องถิ่น ที่สะท้อนการกระจายอำนาจให้หน่วยปกครองพื้นฐานของประเทศโดยแท้จริง ดังนั้นการถ่ายโอนอำนาจการจัดการศึกษาไปสู่ท้องถิ่นที่สมบูรณ์ จึงควรต้องถ่ายโอนสู่องค์การบริหารส่วนตำบลให้มากที่สุด (อุดม เขยกีวงศ์. 2545: 2)

หากจะพิจารณาถึงอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จะพบว่ามีการเปลี่ยนแปลงอยู่สองระยะคือ

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาม พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม เช่น จัดให้มี

และบำรุงรักษาทางน้ำทางบก รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้ง กำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ ป้องกันบรรเทาสาธารณภัย ส่งเสริม การพัฒนาสตรีเด็กเยาวชนผู้สูงอายุและผู้พิการ ค้ำครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมการศึกษาศาสนาและ วัฒนธรรม และปฏิบัติหน้าที่อื่นๆตามที่ทางราชการมอบหมาย

จะเห็นได้ชัดเลยว่าในด้านการศึกษา อบต. มีบทบาทหน้าที่เพียงให้การสนับสนุนส่งเสริม โดยทั่วไปเท่านั้น โดยจะส่งเสริมในรูปของการจัดสรรงบประมาณเป็นครั้งคราวให้กับโรงเรียนหรือ สถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในของ อบต. นั้น เช่น งบประมาณจัดซื้อนมโรงเรียน โครงการอาหารกลางวัน สื่ออุปกรณ์การเรียนการสอนและอุปกรณ์กีฬา เป็นต้น

ต่อมามี พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งได้เพิ่มอำนาจหน้าที่ของ อบต. อย่างมากมาย โดยเฉพาะให้มีการจัดทำแผนพัฒนา ท้องถิ่นของตนเอง ที่จะทำให้ชุมชนท้องถิ่นมีโอกาสในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง มากขึ้น ที่สำคัญคืออำนาจหน้าที่ในการศึกษาที่แต่เดิมมีหน้าที่เพียงส่งเสริมการศึกษา ก็ให้มีอำนาจ หน้าที่ในการจัดการศึกษาได้ทุกระดับตามความพร้อมของแต่ละ อบต. ซึ่งในการจัดการศึกษาทำได้ทั้ง การถ่ายโอนสถานศึกษาที่มีอยู่แล้วมาอยู่ในความรับผิดชอบของ อบต. และการจัดตั้งสถานศึกษา ขึ้นมาใหม่ ซึ่งขณะนี้ได้มี อบต. เริ่มจัดการศึกษาบ้างแล้ว แต่เป็นการจัดการศึกษาในระดับเด็กก่อน วัยเรียนและศูนย์เด็กเล็ก กับการดูแลห้องสมุดชุมชน โดยยังไม่มี อบต. แห่งใดจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาที่สูงกว่านี้

ผู้วิจัยได้ศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่มี ผู้ดำเนินการวิจัยเอาไว้ พบว่ามีปัญหาในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเช่นกัน อาทิเช่น

1. ปัญหาจากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ขาดแคลนงบประมาณและขาดแคลน บุคลากรทางการศึกษา (จิ้น บัวบาน. 2543 ; และหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา. 2545)

2. ปัญหาจากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ไม่มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการศึกษา (พิบูลย์พันธ์ สาทอง. 2544; ชูวิทย์ พิทักษ์พรพัลลภ. 2544; เมธี กลิ่นสกุล. 2545 ; และยุทธการ ศิริเวชมงคล. 2545)

3. ปัญหาจากการที่พบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล ยังมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา น้อย มาก (วุฒินันท์ สิงห์โพนทัน. 2544; และประภาพรณ ไชยวงศ์. 2544)

ผลจากการศึกษางานวิจัยข้างต้นจะพบว่า ปัญหาที่สำคัญอย่างยิ่งในการถ่ายโอนอำนาจการจัดการศึกษาสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลคือความไม่พร้อมในด้านบุคลากรโดยขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจด้านการศึกษา ที่มีปณัตตประสงค์การบริหารส่วนตำบลเป็นบุคลากรหลักมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษา ซึ่งในการจัดการศึกษานั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจ ในการการบริหารและการจัดการศึกษาในทุกๆด้านเพื่อเตรียมความพร้อม สำหรับรองรับการถ่ายโอนสถานศึกษาในท้องถิ่นต่อไปตามขั้นตอนของกฎหมายคือ พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

และจากกระแสการถ่ายโอนอำนาจการจัดการศึกษา ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบล มีความต้องการที่จะจัดการศึกษาขึ้นในท้องถิ่นของตนเอง (นิคม สุวรรณทา. 2542; กรกมล เพชรล้อมทอง. 2542; เจริญศรี พงษ์สิงห์. 2543; สมโภชน์ จันทร์คำภู. 2543; ประภาพรรณ ไชยวงศ์. 2544; และพิบูลย์พันธ์ สาทอง. 2544) และมีความต้องการที่จะได้รับความรู้เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษา (เวฬุวรรณ สมทรัพย์. 2544; สมคิดหอมพิกุล. 2544; ยุทธการ ศิริเวชมมงคล. 2545; เซน คนตรง. 2546; และปทวน ชนะอินทร์. 2546)

จากการศึกษางานวิจัยดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงความต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในการจัดการศึกษา เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการป้องกันปัญหาข้อขัดข้องต่างๆในขั้นตอนการถ่ายโอนอำนาจการจัดการศึกษา คือการเตรียมความพร้อมขององค์กรท้องถิ่น ทั้งการให้ความรู้แนวความคิดในการถ่ายโอนอำนาจการจัดการศึกษา ความสำคัญและความจำเป็นในการกระจายอำนาจให้กับท้องถิ่น รวมไปถึงการให้ความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง กระบวนการวิธีการและขั้นตอนต่างๆในการถ่ายโอนอำนาจ และการเตรียมบุคลากรทางการศึกษาโดยเฉพาะเพื่อจัดโครงสร้างหน่วยงานที่รองรับการจัดการศึกษาขององค์กรท้องถิ่น (กมล สดุดะเสริฐ. 2540: 21) ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีจำนวนมากที่สุด และอยู่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุดแต่กลับมีความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานน้อยมากดังนั้นการให้ความรู้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงเป็นการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาที่ดีที่สุด

การจัดการศึกษาโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในต่างประเทศ

และเมื่อได้ศึกษารูปแบบการกระจายอำนาจ การบริหารการศึกษาของต่างประเทศ โดยเฉพาะสหรัฐอเมริกา อังกฤษ นิวซีแลนด์ ญี่ปุ่นและเกาหลี แล้วพบว่า ก่อนการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา ประเทศเหล่านี้ประสบกับปัญหาล้ำคลึงกับประเทศไทย ทั้งปัญหาการแข่งขันในยุคโลกาภิวัตน์ และปัญหาที่เกิดจากการบริหารการศึกษาที่รวมอำนาจเข้าสู่ส่วนกลาง ที่ทำให้เกิดความล่าช้าทางการบริหารเนื่องจากการบริหารมีหลายระดับ หลายขั้นตอน ประชาชนไม่มีส่วนร่วม จัด

การศึกษา การเรียนการสอนขาดคุณภาพ เหล่านี้เป็นต้น จึงได้มีการกระจายอำนาจ ไปยังหน่วยงานระดับล่าง (สหรัฐอเมริกาอังกฤษญี่ปุ่นและเกาหลี) หรือสถานศึกษาโดยตรง (นิวซีแลนด์) ในการนี้ นิวซีแลนด์กระจายอำนาจให้สถานศึกษาเบ็ดเสร็จ ทั้งระบบของการบริหาร ยกเว้นการกำหนดอัตราเงินเดือนเท่านั้น เพื่อให้หน่วยงาน สถานศึกษามีอิสระ มีความคล่องตัวทางการบริหารมากที่สุด สถานศึกษาและประชาชนได้มีโอกาสจัดการต่อวิถีชีวิต และความต้องการทางการศึกษาเป็นของตนเองได้มากที่สุด และมีความเข้มแข็ง รวมทั้งมีการติดตามตรวจสอบและรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา

อย่างไรก็ตามการถ่ายโอนอำนาจการจัดการศึกษาสู่ท้องถิ่นของประเทศเหล่านี้ ล้วนประสบขั้นตอนของความยุ่งยากมาแล้วทั้งสิ้น โดยเฉพาะความพร้อมขององค์กรท้องถิ่นที่แต่ละประเทศจะมีปัญหาความขัดข้องต่างกันออกไป ปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างดำเนินการถ่ายโอนอำนาจการจัดการศึกษาได้แก่ การต่อต้านของบุคลากรทางการศึกษา (อังกฤษ ญี่ปุ่นและเกาหลี) ความขาดแคลนกำลังคนและงบประมาณ (เกาหลี) ปัญหาจากการเปลี่ยนแปลงกลุ่มผู้มีความอำนาจและความไม่มั่นคงทางการเมืองอย่างประเทศโคลัมเบียในช่วงทศวรรษ 1980 (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2545 : 2) รวมถึงความไม่เข้าใจในบทบาทขององค์กรท้องถิ่นในการจัดการศึกษา ตัวอย่างการจัดการศึกษาโดยองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) ในประเทศไทยในช่วงปี พ.ศ. 2509 – 2523 ที่ประสบปัญหาจนต้องโอนกลับมาให้สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สพช.) กระทรวงศึกษาธิการตามเดิม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2540: ออนไลน์)

นอกจากนี้ยังพบผลการวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในต่างประเทศ อาทิเช่นบีเลน (Belen. 1999: Online) ได้ศึกษารูปแบบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขององค์กรของการปกครองภายในท้องถิ่นในประเทศสเปน ที่การบริหารส่วนท้องถิ่นมีสภาพที่ตั้งอยู่ภายในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงและมีรูปแบบตามความแตกต่างของแต่ละองค์กร ด้านการศึกษาจึงมีความแตกต่างกันออกไปในแต่ละอาณาเขตในเขตพื้นที่ของท้องถิ่น และยังมีการแทรกแซงจากหลายหน่วยงานและองค์กร จึงเกิดอาสาสมัครเข้ามาร่วมจัดการศึกษาและเป็นอาสาสมัครที่มีความสามารถในสังคมการศึกษา ที่ทำให้การจัดการศึกษาตรงกับความต้องการของชุมชนท้องถิ่นของตนเองมากขึ้น (Lin. 2004: Online) ได้ศึกษาหน่วยงานระดับสูงที่จัดการศึกษาในกระบวนการกระจายอำนาจบริหารในปี 1981 ของประเทศไต้หวัน การกระจายอำนาจด้านการศึกษาจัดว่าอยู่ในระดับสูงจึงส่งผลสำเร็จในปี 1987 โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการได้รับมอบหมายในการควบคุมดูแลรับผิดชอบต่อหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาภายในท้องถิ่น กระบวนการกระจายอำนาจนี้ ได้ให้อิสระมหาวิทยาลัยและการศึกษาด้านหลักสูตร การเงินและบุคลากร มหากาญจนา (Mahakanjana. 2004: 24) ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์ระบบการบริหารส่วนท้องถิ่นในเรื่องการกระจาย

อำนาจ โดยเน้นการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองและสังคมในท้องถิ่นจากผลของการกระจายอำนาจ ในการศึกษาครั้งนี้พบว่านโยบายการกระจายอำนาจของรัฐมีผลต่อการปกครองท้องถิ่น ทำให้ท้องถิ่นต้องมีการเปลี่ยนแปลงยุทธวิธีใหม่เพื่อให้เข้ากับภาวะการณ์ที่เปลี่ยนไป รวมทั้งต้องสร้างรูปแบบของการปฏิสัมพันธ์แบบใหม่เพื่อประสานงานกับกลุ่มของชุมชน องค์กรและเครือข่าย ขณะเดียวกันจะต้องเปิดโอกาสให้สถาบันและประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้วย จากการดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยพบผลที่สำคัญหลายประการ อาทิเช่นพบว่าผลของการกระจายอำนาจได้สร้างระบบปฏิสัมพันธ์ที่ดีขึ้นระหว่างส่วนกลางและส่วนท้องถิ่น และได้พบตัวแปรหลายตัวที่มีผลของการปฏิสัมพันธ์กัน เช่น คุณภาพชีวิตของประชาชนกับระดับการมีส่วนร่วมของส่วนท้องถิ่น การมีส่วนร่วมของท้องถิ่นกับประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร ในประการสำคัญพบว่าความคิดเห็นและทัศนคติของข้าราชการส่วนท้องถิ่น มีผลต่อความเต็มใจในการดำเนินงานการบริหารส่วนท้องถิ่นด้วย แซนส์ (Sands. 2004: Online) ได้ศึกษาการกระจายอำนาจบริหาร ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับระบบการปกครองตนเองของโรงเรียนในประเทศบราซิล ซึ่งในปี 1990 รัฐบาลประเทศบราซิลได้ตรวจสอบพระราชบัญญัติการกระจายอำนาจการบริหารที่ล้มเหลว การตรวจสอบครั้งนั้นได้มีการปฏิรูปการบริหารในการบริหารระบบการเงินของโรงเรียนในชุมชน เพื่อให้มีการปรับปรุงในการทำงานทั้งภาครัฐและชุมชนให้มีความสามารถในการปกครองตนเอง และการจัดเตรียมเรื่องการศึกษาในระดับชั้นประถมศึกษาที่อยู่ในควบคุมของรัฐบาล การศึกษาตรวจสอบพบว่าการปฏิรูปก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ออกมาต่างกัน ซึ่งจะขึ้นอยู่กับระดับของการความยืดหยุ่นหรือความสัมพันธ์ และการมีส่วนร่วมในสังคมและความเกี่ยวพันกันในสังคม

หว่อง (Wong. 2004: Online) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรแบบกระจายอำนาจในญี่ปุ่นและฮ่องกง จากการปฏิรูปการศึกษาในทั้งสองประเทศ จึงมีการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่น และให้โรงเรียนมีสิทธิที่จะควบคุมหลักสูตรของตนเองได้ อย่างไรก็ตามกระบวนการพัฒนาหลักสูตรแบบกระจายอำนาจมีความแตกต่างกันระหว่างญี่ปุ่นกับฮ่องกง สำหรับญี่ปุ่นได้วางนโยบายและให้สิทธิโดยตรงแก่โรงเรียนได้มีอิสระภาพในการพัฒนาหลักสูตร ตามการปฏิรูปการศึกษาในขอบเขตที่กำหนดไว้ ในขณะที่ฮ่องกงซึ่งมีธรรมชาติของการบริหารแบบควบคุมน้อยอยู่แล้ว ได้พยายามสนับสนุนเร่งรัดให้โรงเรียนดำเนินการสัมมนา ในการจัดทำหลักสูตรของตนเองโดยมีอิสระภาพอย่างเต็มที่ ยัง (Young. 2004: Online) ได้ทำการศึกษาปัจจัยพื้นฐานที่เป็นส่วนร่วมในการปรับปรุงโรงเรียนภายในท้องถิ่น ในกรณีการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสังคม จากการค้นคว้าที่ระบุถึงความเป็มาในความพยายามของชุมชน ที่ประสงค์จะเข้าไปปรับปรุงโรงเรียนในเขตท้องถิ่นชนบทของรัฐแมสซาชูเซต ที่ได้รับคัดเลือกเป็นสถานที่ศึกษา การสำรวจตรวจสอบถึงวิธีการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและผู้สร้างนโยบาย และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทางสังคมในกระบวนการตัดสินใจทางอนาคตของ

โรงเรียน ภายใต้การตรวจสอบของชุมชนในฐานะที่มีความสำคัญพื้นฐานสำหรับการทำให้เป็นระบบ วัตถุประสงค์ของโรงเรียนถูกกำหนดออกอย่างกว้างๆ มีการสำรวจความต้องการด้วยการออกแบบสอบถาม ซึ่งเกือบทั้งหมดเห็นด้วยกับการสนับสนุนแผนการใช้จ่ายของโรงเรียน และการเพิ่มขึ้นของการใช้จ่ายเงินเกี่ยวกับที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา รวมไปถึงค่าใช้จ่ายในการใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารข้อมูลระหว่างโรงเรียนและสังคมหรือชุมชน โครงสร้างทางการศึกษาทั้งระบบจะถูกกำหนดไว้ในโปรแกรมเพื่อเป็นทางเลือกในการเลือกโรงเรียนของคนชุมชน และการค้นคว้านี้ยังทำให้เห็นถึงวิธีการที่เป็นปัจจัยในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพโรงเรียนด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมทางสังคม

สรุปจากผลงานวิจัย เกี่ยวกับการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในต่างประเทศ จะเห็นว่าหลายประเทศให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจลงสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งอำนาจการปกครองตนเอง รวมไปถึงอำนาจในการจัดการศึกษาที่เป็นความพยายามของชุมชนที่ต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในท้องถิ่น แสดงถึงความต้องการและความพร้อมจนเกิดความรับผิดชอบร่วมกัน แต่ก็ยังมีความแตกต่างในเรื่องหลักสูตรวิธีการสอนรบบไปถึงการประเมินผลอยู่บ้าง โดยที่บางประเทศจะยังควบคุมโดยส่วนกลางแต่บางประเทศจะควบคุมด้วยชุมชนในท้องถิ่นกันเองทั้งหมด ถึงอย่างไรก็ตามยังมีปัญหาในบางประเทศที่มีคุณภาพชีวิตประชาชนไม่ดีนักมีความยากจนและการเมืองไม่มั่นคง ทำให้เกิดปัญหาความไม่พร้อมในการจัดการศึกษาอยู่บ้าง จึงต้องมีการส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชนท้องถิ่นมีความพร้อมในการจัดการศึกษามากขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ในส่วนของ อบต.จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ที่มีอยู่จำนวน 45 แห่ง พบว่ามีปัญหาในการทำงานอยู่หลายด้าน เช่น ปัญหาความร่วมมือกันของชุมชนในท้องถิ่นที่ยังไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นเท่าที่ควรเกิดปัญหาการเมืองท้องถิ่นเกี่ยวกับการคะแนนเสียงและผลประโยชน์ มีความขัดแย้งระหว่างกลุ่มการเมืองท้องถิ่น มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกและพยายามช่วงชิงความได้เปรียบสำหรับการเลือกตั้งครั้งต่อไป ทำให้แต่ละ อบต.มุ่งแต่จะทำงานด้านการพัฒนาที่เห็นผลรวดเร็ว เช่น การทำถนนในหมู่บ้าน การขยายประปาและไฟฟ้า เป็นต้น ในส่วนที่เกี่ยวกับโรงเรียนหรือการศึกษาก็จะจัดงบประมาณสนับสนุนให้ เช่น โครงการนมโรงเรียน โครงการอาหารกลางวัน ทุนการศึกษา สื่อการเรียนการสอนและอุปกรณ์กีฬา เป็นต้น จนเกิดกระแสการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาลงสู่ท้องถิ่น ทำให้แต่ละ อบต. เริ่มคิดและมีแผนจะจัดการศึกษาขึ้นเอง โดยกำหนดไว้ในแผนพัฒนาท้องถิ่น

ด้านการศึกษาพบว่า นอกจากการสนับสนุนงบประมาณด้านสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน อุปกรณ์กีฬา และทุนการศึกษาแล้ว มีการจัดตั้งศูนย์เด็กเล็กจำนวน 25 ศูนย์ ศูนย์การเรียนก่อนวัย

เรียนหรือระดับอนุบาลจำนวน 1 ศูนย์ ห้องสมุดชุมชนจำนวน 3 แห่ง โดยที่ยังไม่มีการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานแต่อย่างใด แต่จากการศึกษาแผนพัฒนาตำบลพบว่าทุก อบต.ได้มีการกำหนดไว้ในแผนพัฒนาตำบลประจำปี 2548 – 2552 ว่าจะจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยจะจัดในช่วงชั้นที่ 1 และ 2 ก่อน ยกเว้น อบต.ปรางมุนี อบต.กุยบุรี และ อบต.เกาะหลัก ที่จะจัดการศึกษาถึงช่วงชั้นที่ 3 และ 4 โดยจะจัดตามความพร้อมที่ผ่านเกณฑ์การประเมินความพร้อมตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง การประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2547

จากการสัมภาษณ์นายบุญรอด เขียวเพชร นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหาดขาม (7 กันยายน 2547) นายจิรพันธ์ มุราชัย ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสามกระทาย (9 กันยายน 2547) นายมนู คำทอง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอนนทยายหนู (11 กันยายน 2547) และนางสาววัชรวิวรรณ ไต่ทอง เจ้าหน้าที่ธุรการและเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหาดขาม (15 กันยายน 2547) และสัมภาษณ์เพิ่มเติมระหว่างวันที่ 18 – 22 พฤษภาคม 2548 คือสัมภาษณ์นางเรืองศิริ วิเชียรฉาย ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี (18 พฤษภาคม 2548) นายประทีพ ผุดผือก ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ (18 พฤษภาคม 2548) นายเสก ยิ้มใหญ่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสามกระทาย (19 พฤษภาคม 2548) นางดุชนี ปรางพานิชกิจ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปรางมุนี (19 พฤษภาคม 2548) นางปราณี สุกิจปาณินิจ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไร่เก่า (20 พฤษภาคม 2548) นายนิธิพล อิ่มสมบัติ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่ (21 พฤษภาคม 2548) และนายทรงฤทธิ์ มณีโชติ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสามร้อยยอด (22 พฤษภาคม 2548) โดยสัมภาษณ์เกี่ยวกับการดำเนินงานและความต้องการในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยตั้งคำถามในการสัมภาษณ์จากเกณฑ์การประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่ามีปัญหา อาทิเช่น บุคลากรไม่มีความรู้ความเข้าใจและความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะการขาดแผนการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษา และขาดความรู้ในการจัดทำหลักสูตรและการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษา และสิ่งที่องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่านี้ต้องการคือ ต้องการบุคลากรที่มีความรู้ทางด้านการบริหารจัดการศึกษา และต้องการที่จะฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอยู่ โดยเฉพาะปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นข้าราชการประจำ และมีบทบาทสำคัญในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการจัดองค์การเพื่อรองรับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารโรงเรียนที่มีหน้าที่โดยตรงในการบริหารและจัดการศึกษาในสถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ และเป็นสถานศึกษาในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 ของกรมสามัญศึกษาเดิม หรือการศึกษาขั้นพื้นฐานในปัจจุบัน และมีโอกาสเข้าร่วมประสานงานกับ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชนและองค์กรต่าง ๆ ที่สถานศึกษาตั้งอยู่ คือ องค์กรบริหารส่วนตำบล หาดขาม อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้พบเห็นลักษณะการทำงาน ข้อขัดข้อง ปัญหาต่าง ๆ อยู่เนื่อง ๆ นับตั้งแต่การประสานงาน การขอสนับสนุนข้อมูล การทำงานยังไม่มีคำตอบและชัดเจน บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดศักยภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และยังไม่มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพียงพอ การสนับสนุนการศึกษาของโรงเรียนมีเป็นเพียงบางด้าน เช่น โครงการจัดซื้อนมโรงเรียน โครงการอาหารกลางวันนักเรียน และการจัดงบประมาณสนับสนุนอุปกรณ์กีฬาที่จัดสรรเป็นบางโอกาสและบางสถานศึกษาเท่านั้น

ผลจากการศึกษาข้างต้นจะพบว่า ปัญหาที่สำคัญอย่างยิ่งในการถ่ายโอนอำนาจการจัดการศึกษาสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะองค์กรบริหารส่วนตำบลคือความไม่พร้อมในด้านบุคลากรโดยขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจด้านการศึกษา ซึ่งในการจัดการศึกษานั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจ ในการการบริหารและการจัดการศึกษาในทุกๆด้าน เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับรองรับการถ่ายโอนสถานศึกษาในท้องถิ่นต่อไปตามขั้นตอนของกฎหมายคือ พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และเมื่อได้ศึกษาแนวการจัดการศึกษาโดยองค์กรท้องถิ่นทั้งในประเทศและต่างประเทศ จะพบว่าขั้นตอนสำคัญคือการเตรียมความพร้อมขององค์กรท้องถิ่นนั้นๆ เพื่อให้สามารถดำเนินการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ต่อไป

โดยเฉพาะจากการศึกษาสภาพการทำงานของ อบต.ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ทั้ง 45 แห่ง พบว่าขาดความพร้อมในหลายๆด้าน มีปัญหาความขัดแย้งการเมืองท้องถิ่นค่อนข้างรุนแรง ในด้านการศึกษาพบว่า นอกจากการสนับสนุนงบประมาณด้านสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอนอุปกรณ์กีฬา และทุนการศึกษาแล้ว มีการจัดตั้งศูนย์เด็กเล็กจำนวน 25 ศูนย์ ศูนย์การเรียนก่อนวัยเรียนหรือระดับอนุบาลจำนวน 1 ศูนย์ ห้องสมุดชุมชนจำนวน 3 แห่ง โดยที่ยังไม่มีการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานแต่อย่างใด แต่จากการศึกษาแผนพัฒนาตำบลพบว่าทุก อบต.ได้มีการกำหนดไว้ในแผนพัฒนาตำบล ประจำปี 2548 – 2552 ว่าจะจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยจะจัดในช่วงขั้นที่ 1 และ 2 ก่อน ยกเว้น อบต.ปราณบุรี อบต.กุยบุรี และ อบต.เกาะหลัก ที่จะจัดการศึกษาถึงช่วงขั้นที่ 3 และ 4 โดยจะจัดตามความพร้อมที่ผ่านเกณฑ์การประเมินความพร้อมตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง การประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2547

ทั้งนี้ทุก อบต.ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ได้มอบให้ปลัด อบต.รับผิดชอบในการศึกษาข้อมูล และเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

แต่เนื่องจาก อบต.ขาดบุคลากรที่มีความรู้ในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะการศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ที่มีความยุ่งยากซับซ้อนและมีขอบข่ายงานมากมาย ทำให้เกิด

ปัญหาที่ยังไม่สามารถดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ สิ่งที่ต้องมีความต้องการมากที่สุดในขณะนี้คือ ความต้องการที่จะได้รับการฝึกอบรมหรือต้องการได้รับความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวกับการศึกษา และการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากสภาพการณ์ดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องสนับสนุน ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการจัดการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่จะส่งเสริมให้มีการกระจายอำนาจทางการศึกษาลงสู่ท้องถิ่น และให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงควรมีการเตรียมความพร้อมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินงานการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นการสร้างโครงการฝึกอบรม เพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อให้ได้โครงการฝึกอบรมที่เหมาะสม ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยจะใช้รูปแบบของการฝึกอบรมที่สามารถนำมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำไปเป็นต้นแบบให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลอื่นๆได้ต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาโครงการฝึกอบรม เพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. เพื่อประเมินประสิทธิภาพของโครงการฝึกอบรม เพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่ผู้วิจัยได้จัดสร้างขึ้น

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้โครงการฝึกอบรมเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้จริงนับเป็นการแก้ปัญหาในด้านการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้องค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ได้ส่วนหนึ่ง
2. ผลของการวิจัยจะทำให้ได้โครงการฝึกอบรมซึ่งจะเป็นการเตรียมความพร้อมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และสามารถใช้เป็นต้นแบบขยายไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆต่อไป

ข้อจำกัดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาเฉพาะปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ที่เป็นผู้ที่มีอำนาจหน้าที่ด้านการศึกษาโดยตรง โดยสอดคล้องกับกระแสการถ่ายโอนอำนาจการจัดการศึกษาสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งมีข้อจำกัดทั้งขอบข่ายการศึกษาคือการศึกษาภาคบังคับ (การศึกษาขั้นพื้นฐาน) และระยะเวลากำหนดการถ่ายโอนอำนาจการจัดการศึกษาสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็กและไม่มีประสบการณ์ในการจัดการศึกษามาก่อน มีความต้องการที่จะได้รับการฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความพร้อมในแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลตามเกณฑ์ประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยครั้งนี้ตอบสนองความต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ให้สามารถจัดการศึกษาได้ และสามารถใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นๆ ได้

ขอบเขตของการวิจัย

1. ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย เฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยมีองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 45 แห่ง ได้แก่ อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ 5 แห่ง อำเภอหัวหิน 5 แห่ง อำเภอปราณบุรี 6 แห่ง อำเภอกุยบุรี 6 แห่ง อำเภอทับสะแก 6 แห่ง อำเภอบางสะพาน 7 แห่ง อำเภอบางสะพานน้อย 5 แห่ง และกิ่งอำเภอสามร้อยยอด 5 แห่ง รวมทั้งสิ้น 45 แห่ง

2. ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมุ่งศึกษาจากเกณฑ์ประเมินความพร้อมในการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษา ตามกฎกระทรวงกำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2547 หลักสูตรการฝึกอบรมจึงประกอบด้วย 6 หน่วยฝึกอบรม คือ

หน่วยฝึกอบรมที่ 1 โครงสร้างกองการศึกษา

หน่วยฝึกอบรมที่ 2 การบริหารและการจัดการศึกษา

หน่วยฝึกอบรมที่ 3 การจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาส

หน่วยฝึกอบรมที่ 4 การสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน

หน่วยฝึกอบรมที่ 5 การส่งเสริมและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นกับชุมชนท้องถิ่น

หน่วยฝึกอบรมที่ 6 การเขียนแผนกลยุทธ์เตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่

1. คณะผู้บริหารประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการองค์การบริหารส่วนตำบล
2. คณะกรรมการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
3. พนักงานส่วนตำบลประกอบด้วยปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนการคลัง หัวหน้าส่วนโยธาและพนักงานอื่นๆตามขนาดของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้ง 45 แห่ง ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ รวมประชากรทั้งสิ้น 982 คน

กลุ่มตัวอย่าง

ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกเฉพาะปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ทั้ง 45 แห่ง ทั้งนี้เนื่องจากปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นข้าราชการประจำ และมีหน้าที่รับผิดชอบด้านการศึกษาตามที่กำหนดใน พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 45 คน ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการจัดฝึกอบรม

ตัวแปรที่ศึกษา

1. โครงการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อม ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. ประสิทธิภาพของโครงการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อม ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. บทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง อำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่ได้รับมอบตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 9(2) ที่ให้มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. **ความพร้อม** หมายถึง การมีความรู้ความเข้าใจ และมีความสามารถในการกระทำการใดๆ หรือกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งได้ตามเป้าประสงค์ ในที่นี้หมายถึงการทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีความรู้ความเข้าใจและมีความสามารถในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้

3. **โครงการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อม ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์** หมายถึง การนำเนื้อหาสาระที่จำเป็นต้องให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีความรู้ความเข้าใจสำหรับจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ และเป็นตามความต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มาจัดทำโครงการฝึกอบรมให้กับองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประกอบด้วย 6 หน่วยฝึกอบรมคือ โครงสร้างกองการศึกษา การบริหารและการจัดการศึกษา การจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาส การสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน การส่งเสริมและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับชุมชนท้องถิ่น และ การเขียนแผนกลยุทธ์เตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. **ประสิทธิภาพ** หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน หรือผลที่เกิดจากการดำเนินงานใดๆ ในที่นี้หมายถึงความสามารถขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ที่สามารถจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ หลังจากได้รับการฝึกอบรมตามโครงการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน วัดได้จากการประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม การวัดผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรม และการประเมินโครงการฝึกอบรม

5. **ผลสัมฤทธิ์จากการฝึกอบรม** หมายถึง ผลของการฝึกอบรมที่ได้มีการวัดผลด้วยแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ว่าได้ผลมากน้อยเพียงใด โดยใช้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้รับการฝึกอบรม โดยถือว่าหากผลสัมฤทธิ์หลังการฝึกอบรมสูงกว่าผลสัมฤทธิ์ก่อนการฝึกอบรม แสดงว่าการฝึกอบรมมีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

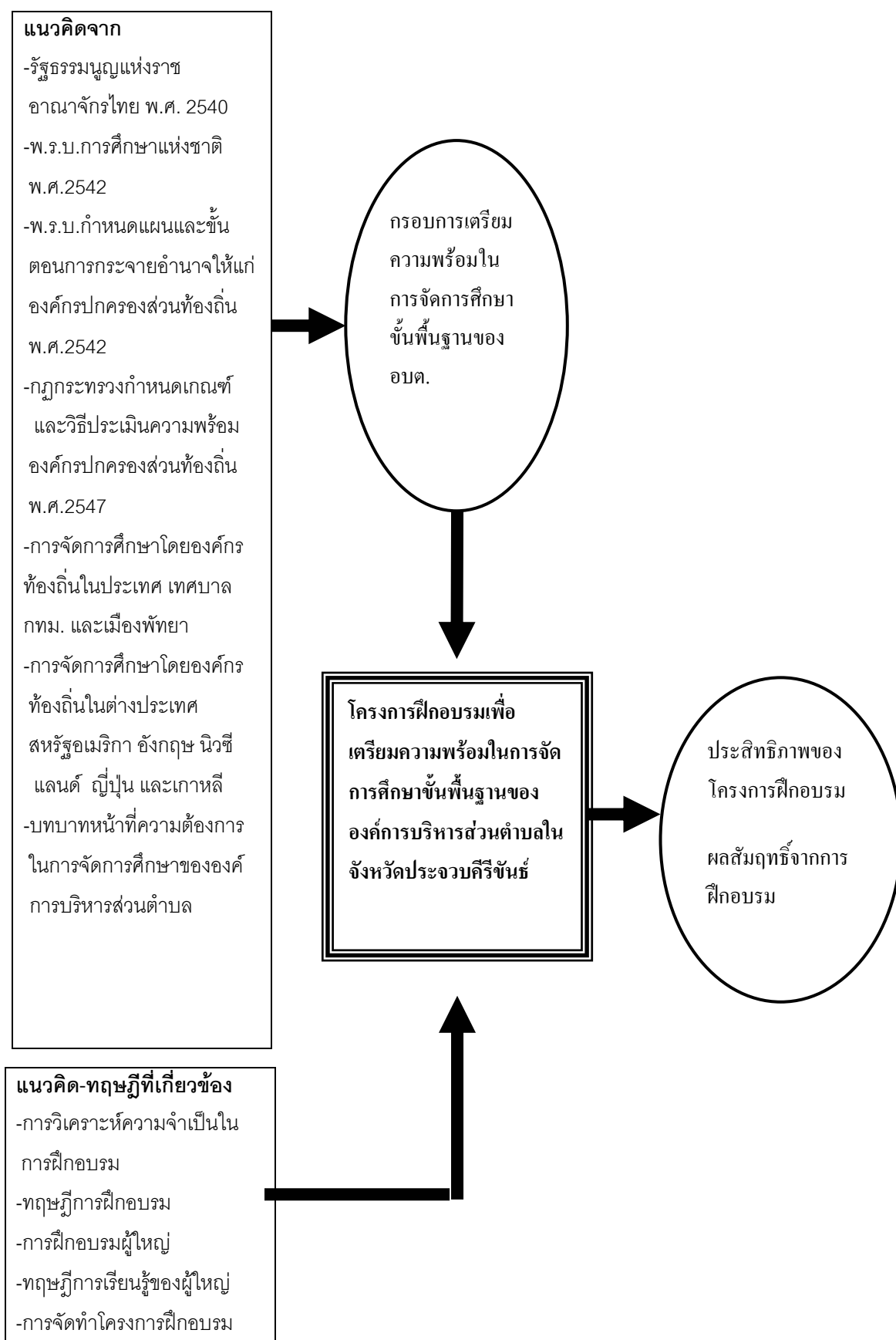
กรอบแนวคิดในการวิจัย

การเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกระบวนการที่ต้องสร้างความเข้าใจต่อแนวคิดสำคัญ ของการกระจายอำนาจของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ท้องถิ่นและชุมชนได้ร่วมคิดร่วมตัดสินใจและร่วมกระทำในกิจกรรมสาธารณะที่เกี่ยวข้องกับชุมชนในท้องถิ่น สู่แนวคิดการถ่ายโอนอำนาจการจัดการศึกษาให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540) การกำหนดบทบาทหน้าที่และขอบข่ายในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

พ.ศ. 2542) ซึ่งมีการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ (พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542) มีหลักเกณฑ์ประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กฎกระทรวงกำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อม ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2547 ของกระทรวงศึกษาธิการ)

พร้อมทั้งศึกษาแนวคิด การเตรียมความพร้อมและการจัดการศึกษาโดยองค์กรท้องถิ่นในต่างประเทศ ได้แก่ สหรัฐอเมริกา อังกฤษ นิวซีแลนด์ ญี่ปุ่น และเกาหลี กับองค์กรท้องถิ่นในประเทศที่จัดการศึกษาอยู่แล้ว ได้แก่ เทศบาล กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา จากนั้นทำการศึกษาบทบาทหน้าที่และความต้องการในการเตรียมความพร้อม ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อใช้เป็นกรอบสาระและวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม และนำมาสร้างโครงการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยในการสร้างโครงการฝึกอบรมครั้งนี้ดำเนินการโดยกระบวนการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม (Conducting a Needs Analysis) กับทฤษฎีการฝึกอบรม และใช้แนวคิดในการฝึกอบรมผู้ใหญ่ตามแนวทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่เชื่อมโยงกับกระบวนการฝึกอบรม เพื่อให้ได้โครงการฝึกอบรมที่มีคุณภาพนำไปทดลองฝึกอบรมให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และประเมินประสิทธิภาพของโครงการฝึกอบรมเพื่อให้ได้โครงการฝึกอบรมที่สมบูรณ์ที่สุด สำหรับนำไปเผยแพร่ให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอื่นๆหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

จากแนวคิดของการวิจัยดังกล่าว นำมาเขียนเป็นแผนภาพแสดงกรอบแนวคิด ดังนี้



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง การฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของ องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ นำเสนอเรียงลำดับตามหัวข้อต่อไปนี้

1. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
 - 1.1 แนวความคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น
 - 1.2 การกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่น
2. การกระจายอำนาจการจัดการศึกษาให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - 2.1 แนวคิดของการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - 2.2 การกระจายอำนาจการจัดการศึกษาให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของกระทรวงศึกษาธิการ
 - 2.3 ความสำคัญของการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - 2.4 เกณฑ์การประเมินความพร้อมในการถ่ายโอนอำนาจการจัดการศึกษา
3. การจัดการศึกษาโดย้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศ
 - 3.1 การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร
 - 3.2 การจัดการศึกษาของเทศบาล
 - 3.3 การจัดการศึกษาของเมืองพัทยา
4. องค์การบริหารส่วนตำบล
 - 4.1 ความเป็นมาของ้องค์การบริหารส่วนตำบล
 - 4.2 ความสำคัญของ้องค์การบริหารส่วนตำบล
 - 4.3 อำนาจหน้าที่ของ้องค์การบริหารส่วนตำบล
 - 4.4 โครงสร้างของ้องค์การบริหารส่วนตำบล
5. องค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
6. การจัดการศึกษาโดย้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในต่างประเทศ
 - 6.1 ประเทศสหรัฐอเมริกา
 - 6.2 ประเทศนิวซีแลนด์
 - 6.3 ประเทศญี่ปุ่น
 - 6.4 ประเทศเกาหลี

7. การฝึกอบรมและการพัฒนานุคลากร
8. ทฤษฎีและจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่
9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. องค์ประกอบของส่วนท้องถิ่น

1.1 แนวความคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามกระแสแนวคิดการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ จากส่วนกลางให้แก่ส่วนท้องถิ่น ที่ต้องการให้องค์กรท้องถิ่นและชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานของรัฐ อันเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงและความเจริญก้าวหน้าของโลก ทั้งด้านเทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสารและการศึกษาที่ไร้ข้อจำกัด ทำให้ประชาชนเริ่มรู้จักสิทธิบทบาทหน้าที่ในสังคมร่วมกันมากขึ้น ประชาชนในหลายส่วนของโลกพยายามหาทางที่เป็นอิสระจากการปกครองและการควบคุมของรัฐ ทำให้เกิดการตื่นตัวในความพยายามที่ประชาชนที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของชุมชนท้องถิ่น (ชูวงศ์ ฉายะบุตร, 2539: 5) ซึ่งมีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

อุทัย หิรัญโต (2523) ได้นิยามคำว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชน ในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครองและดำเนินการ บางอย่าง โดยดำเนินการกันเอง เพื่อบำบัดความต้องการของตน การบริหารงานของท้องถิ่นมีการจัดเป็นองค์การ มีเจ้าหน้าที่ ซึ่งประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาทั้งหมด หรือบางส่วน ทั้งนี้มีความเป็นอิสระในการบริหารงาน แต่รัฐบาลต้องควบคุมด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามความเหมาะสม จะปราศจากการควบคุม ของรัฐหาได้ไม่ เพราะการปกครองท้องถิ่นเป็นสิ่งที่รัฐทำให้เกิดขึ้น

ประทาน คงฤทธิศึกษากร (2541) ได้นิยามคำว่า การปกครองท้องถิ่น ว่าเป็นระบบการปกครองที่เป็นผล สืบเนื่องมาจากการกระจายอำนาจทางการปกครอง ของรัฐ และโดยนัยนี้จะเกิดองค์การทำหน้าที่ ปกครองท้องถิ่นโดยคนในท้องถิ่นนั้น ๆ องค์การนี้จัดตั้งและถูกควบคุมโดยรัฐบาล แต่ก็มี อำนาจในการกำหนดนโยบายและควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตนเอง

ส่วนอุดม เขยกิจวงศ์ (2545) ได้นิยามคำว่า การปกครองส่วนท้องถิ่นว่าเป็นการกระจายอำนาจการปกครองพื้นฐานโดยแท้จริง อันเป็นการตอบสนองต่อนโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นของรัฐบาลที่จะให้อำนาจการบริหารงานแก่หน่วยปกครองท้องถิ่น เพื่อให้ท้องถิ่นสามารถบริหารงานแก้ไขและพัฒนาท้องถิ่นด้วยตนเองตามอำนาจหน้าที่

สำหรับนักวิชาการต่างประเทศ เช่น วิลเลียม วี. ฮอลโลเวย์ (William V. Holloway. 1951 : 101-103) ได้ให้คำนิยามว่าการปกครองท้องถิ่น หมายถึง องค์การที่มีอาณาเขตแน่นอน มีประชากรตามหลักที่กำหนดไว้ มีอำนาจการปกครองตนเอง มีการบริหารการคลังของตนเอง และมีสภาท้องถิ่นที่สมาชิกได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน

วิลเลียม เอ. ร็อบสัน (William A. Robson. 1953: 574) ได้ให้คำนิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง หน่วยการปกครองซึ่งรัฐได้จัดตั้งขึ้นและให้มีอำนาจปกครองตนเอง (Autonomy) มีสิทธิตามกฎหมาย (Legal Rights) และต้องมีองค์การที่จำเป็นในการปกครอง (Necessary Organization) เพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้สมความมุ่งหมายของการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ

โจน เจ. คลาร์ก (John J. Clarke. 1957: 87-89) ได้ให้คำนิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง หน่วยการปกครองที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่หนึ่งพื้นที่ใดโดยเฉพาะ และหน่วยการปกครองดังกล่าวนี้จัดตั้งและอยู่ในความดูแลของรัฐบาลกลาง

ฮาร์ริส จี. มอนตาญู (Harris G. Montagu. 1984: 574) ได้ให้คำนิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองซึ่งหน่วยการปกครองท้องถิ่นได้มีการเลือกตั้งโดยอิสระเพื่อเลือกผู้ที่มีหน้าที่บริหาร การปกครองท้องถิ่น มีอำนาจอิสระพร้อมความรับผิดชอบซึ่งตนสามารถที่จะใช้ได้โดยปราศจาก การควบคุมของหน่วย การบริหารราชการส่วนกลางหรือภูมิภาค แต่ทั้งนี้หน่วยการปกครองท้องถิ่น ยังต้องอยู่ภายใต้ บทบังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ ไม่ได้กลายเป็นรัฐอิสระใหม่แต่อย่างใด

และอีไมล์ เจ. ซัดดี (อุทัย หิรัญโต. 2523: 4 ; อ้างอิงจาก Emile J. Sady. 1957) ได้ให้คำนิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง หน่วยการปกครอง ทางการเมืองที่อยู่ในระดับต่ำจากรัฐ ซึ่งก่อตั้งโดยกฎหมาย และมีอำนาจอย่างเพียงพอที่จะทำกิจการ ในท้องถิ่นได้ด้วยตนเอง รวมทั้งอำนาจจัดเก็บภาษี เจ้าหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่น ดังกล่าวอาจได้รับการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งโดยท้องถิ่นก็ได้

ส่วนเดเนียล วิท (ชูวงศ์ ฉายะบุตร. 2539 : 14 ; อ้างอิงจาก Daniel Wit. 1958) ได้ให้คำนิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลาง ให้อำนาจหรือกระจายอำนาจ ไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เปิดโอกาสให้ประชาชน ในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกัน ทั้งหมด หรือเป็นบางส่วนในการบริหารท้องถิ่น ตามหลักการที่ว่า ถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชน ในท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลของท้องถิ่น ก็ย่อมเป็นรัฐบาลของประชาชน โดยประชาชนและเพื่อประชาชน

สรุปได้ว่าการปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการกระจายอำนาจการปกครองพื้นฐานที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่น ได้จัดการปกครองดำเนินการกันเอง เพื่อสนองความต้องการของประชาชนและความเหมาะสมของแต่ละท้องถิ่น โดยเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล ในการกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่น แต่ยังคงอยู่ภายใต้การกำหนดนโยบายและควบคุมของรัฐ เพื่อความเป็นเอกภาพทางการปกครองความมั่นคงและอธิปไตยของชาติ

1.2 การกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่น

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้ให้ความสำคัญกับการปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมาก โดยเฉพาะมาตรา 78 ที่กำหนดให้รัฐต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเอง และตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เอง พัฒนาเศรษฐกิจและระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ตลอดจนโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่นให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540)

นอกจากนี้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ยังสร้างรูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นมากขึ้น โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมดังนี้

มาตรา 79 บัญญัติว่า “รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการ สงวน บำรุงรักษาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ และความหลากหลายทางชีวภาพอย่าง สมดุล รวมทั้งมีส่วนร่วมในการส่งเสริม บำรุงรักษาและคุ้มครองคุณภาพสิ่งแวดล้อมตามหลักการ พัฒนาที่ยั่งยืน ตลอดจนควบคุมและกำจัดการะมลพิษที่มีผลต่อสุขภาพอนามัย สวัสดิภาพ และคุณภาพชีวิตประชากร”

มาตรา 286 บัญญัติว่า “ราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดมี จำนวนไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งที่มาลงคะแนนเสียง เห็นว่าสมาชิกท้องถิ่นหรือ ผู้บริหารท้องถิ่นผู้ใดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่สมควรดำรงตำแหน่งต่อไป ให้สมาชิกสภา ท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นผู้นั้นพ้นจากตำแหน่ง ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ”

มาตรา 287 บัญญัติว่า “ราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดมี จำนวนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น มีสิทธิเข้าชื่อ ร้องขอต่อประธานสภาท้องถิ่น เพื่อให้สภาท้องถิ่นพิจารณาออกข้อบัญญัติท้องถิ่นได้

มาตรา 288 บัญญัติว่า “การแต่งตั้งและการให้พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ้นจากตำแหน่ง ต้องเป็นไปตามความต้องการและความเหมาะสมของแต่ละท้องถิ่น และต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อน และต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการส่วนท้องถิ่นก่อนทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ

จากบทบัญญัติดังกล่าวข้างต้น จึงเห็นว่ารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้เปิดโอกาสให้ประชาชนมีสิทธิและมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตยมากยิ่งขึ้น โดยผ่านองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น เพื่อให้การปกครองและการบริหารมีประสิทธิภาพ รวมทั้งองค์กรมีความรับผิดชอบ โปร่งใสในการทำงานและสามารถตรวจสอบได้ ประชาชนในท้องถิ่นจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในการจัดตั้งและการดำเนินงานขององค์กรดังกล่าว เพื่อให้การบริหารงานท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพอย่างแท้จริง

นอกจากนี้แล้ว รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ยังได้วางหลักในการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ในหมวดที่ 9 ว่าด้วยการปกครองส่วนท้องถิ่น และกำหนดให้มีกฎหมายที่เกี่ยวกับการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อกำหนดทิศทางขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

1. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มีสาระสำคัญดังนี้

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ได้กำหนดนโยบายให้กระจายอำนาจการจัดการศึกษาให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ มาตรา16(9) มาตรา17(6) และมาตรา18 ว่า ให้เทศบาล เมืองพัทยา องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด และกรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นการจัดบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น

นอกจากนี้ในมาตรา 30(1) และ(2) ได้กำหนดให้ดำเนินการถ่ายโอนกิจการให้บริการสาธารณะที่รัฐดำเนินการอยู่แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายในเวลากำหนด โดยภารกิจที่เป็นการดำเนินการซ้ำซ้อนอยู่ระหว่างรัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือภารกิจที่รัฐจัดให้บริการในเขตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ดำเนินการให้เสร็จภายใน 4 ปี รวมทั้งกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบในการให้บริการสาธารณะของรัฐและขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเองตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ให้ชัดเจน โดยให้เป็นไปตามความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ทั้งนี้ ต้องไม่เกินระยะ 10 ปี

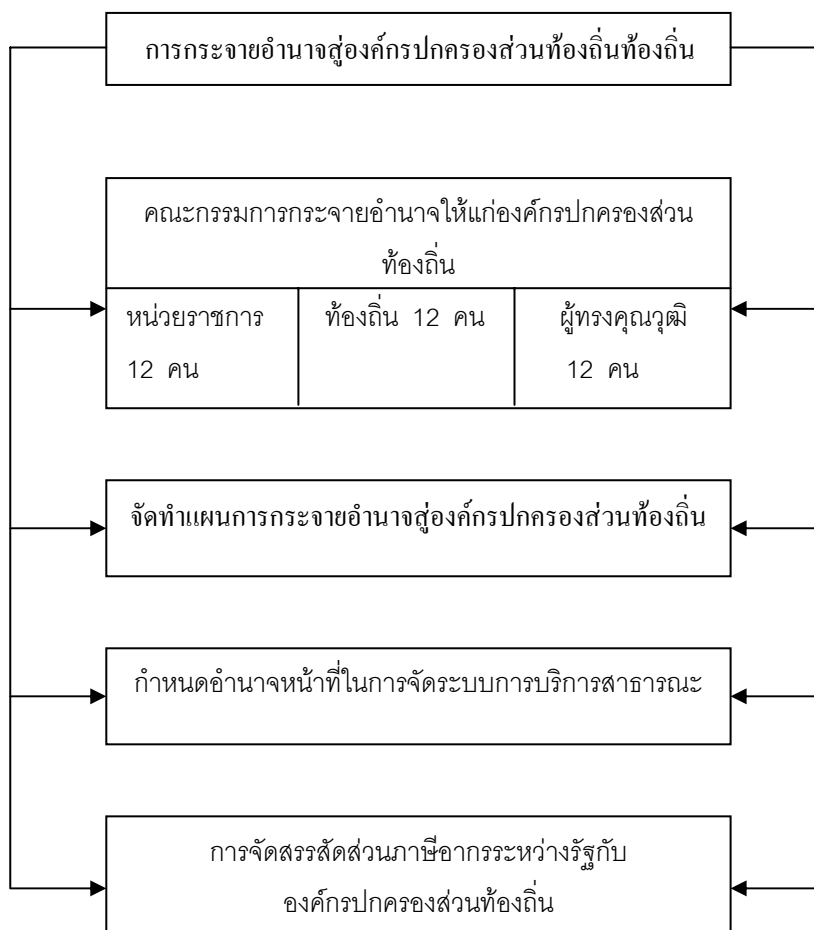
โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ ดังต่อไปนี้

1) กำหนดให้มีคณะกรรมการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วยผู้แทนของหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง ผู้แทนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีฝ่ายละ 12 คนเท่าๆกัน รวมเป็นจำนวน 36 คน เพื่อให้มีอำนาจและหน้าที่จัดทำแผนการกระจายอำนาจและกำหนดหลักเกณฑ์และขั้นตอนการถ่ายโอนภารกิจ ระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกัน

2) กำหนดการจัดสรรสัดส่วนภาษีและอากรระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงภาระหน้าที่ของรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเองเป็นสำคัญ และให้ท้องถิ่นมีรายได้เพิ่มขึ้นเป็นสัดส่วนต่อรายรับของรัฐบาลไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 ในช่วงเวลาไม่เกิน พ.ศ. 2544 และไม่น้อยกว่าร้อยละ 35 ในช่วงเวลาไม่เกิน พ.ศ. 2549

3) กำหนดอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการบริหารสาธารณะระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง โดยเฉพาะการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบให้ชัดเจน และกำหนดอำนาจหน้าที่ให้มากขึ้น

โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานตามภาพประกอบต่อไปนี้



ภาพประกอบ 1 การกำหนดแผนงานขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ที่มา : พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. 2542

2. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มีสาระสำคัญ
ดังนี้

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้มีโครงสร้างของคณะกรรมการประกอบด้วยตัวแทน 3 ฝ่าย ได้แก่ ผู้แทนของหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง ผู้แทนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้ทรงคุณวุฒิ กำหนดให้มีคณะกรรมการที่มีอำนาจหน้าที่ให้ความเห็นชอบในการบริหารงานบุคคลของท้องถิ่น 3 ระดับ ได้แก่

2.1 ระดับชาติ เรียกว่า คณะกรรมการมาตรฐานบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่กำหนดมาตรฐานสำหรับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบ

2.2 ระดับกลาง เรียกว่า คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น มี 3 คณะคือ คณะกรรมการกลางข้าราชการบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล และ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล มีหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลตามลำดับ

2.3 ระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เรียกว่า คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดทุกแห่ง สำหรับเทศบาล เรียกว่า คณะกรรมการพนักงานเทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล เรียกว่า คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จะมีในระดับจังหวัด จังหวัดละ 1 คณะ มีหน้าที่บริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไป และให้ความเห็นชอบในการบริหารงานบุคคลท้องถิ่นในเรื่องการแต่งตั้ง การโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การลงโทษ และการให้พ้นจากตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น

โดยมีโครงสร้างดังภาพประกอบต่อไปนี้



ภาพประกอบ 2 โครงสร้างของคณะกรรมการตาม พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ.2542

ที่มา : อบต.ประชาธิปไตยชาวบ้าน. (2545: 4).

สรุป การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นเป็นแนวคิดที่เกิดจากการตื่นตัวของประชาชนที่ต้องการจะเป็นอิสระจากการปกครองและควบคุมของรัฐ และต้องการที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ในท้องถิ่น จึงเกิดการกระจายอำนาจต่างๆจากรัฐบาลหรือส่วนกลางสู่ท้องถิ่นมากขึ้น นอกจากจะเป็นการลดภาระต่างๆของรัฐบาลลงแล้ว ยังเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนอีกด้วย จึงเป็นหน้าที่ของรัฐบาลที่จะดำเนินการให้ชุมชนเข้มแข็งขึ้นเพื่อที่จะสามารถบริหารและพัฒนาท้องถิ่นตนเองต่อไป

2. การกระจายอำนาจการจัดการศึกษาให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดค่านิยมและแนวทาง เกี่ยวกับการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาที่กำหนดในกฎหมายข้างต้นไว้ดังนี้

กมล สุดประเสริฐ (2544: ออนไลน์) ได้เสนอแนะรูปแบบการบริหารและการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจของประเทศไทย จากการศึกษารูปแบบการบริหารและการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจของไทย ตามที่มีบทบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และรูปแบบของประเทศต่าง ๆ ได้แก่ สหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร ญี่ปุ่น และสาธารณรัฐเกาหลี พบว่าทุกประเทศ มีการกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการการศึกษาท้องถิ่นดำเนินการ บนพื้นฐานของหลักการที่สำคัญ ๆ หลายประการ ได้แก่ หลักการด้านนิติบัญญัติ ที่กำหนดให้มีการกระจายอำนาจ หลักการประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชน หลักการความเป็นกลางทางการเมือง หลักการความเป็นมืออาชีพทางด้านการบริหารจัดการทางการศึกษา หลักการความเป็นอิสระของโรงเรียน ปลอดภัยจากแทรกแซงจากการเมืองการปกครอง และหลักการด้านการประกันคุณภาพหรือความรับผิดชอบต่อที่ตรวจสอบได้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2540: ออนไลน์) ได้ให้ความหมายของการกระจายอำนาจทางการศึกษาว่า เป็นการถ่ายโอน (Transfer) อำนาจ (Power) อำนาจหน้าที่ (Authority) และความรับผิดชอบจากศูนย์กลางหรือศูนย์รวมอำนาจไปยังพื้นที่หรืออาณาเขตรอบ ๆ จากระดับบนไปสู่ระดับล่าง หรือจากระดับชาติไปสู่ท้องถิ่น เป็นการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจทั้งหมดหรือบางส่วนก็ได้

บราวน์ (Brown. 1944: Online) ได้กล่าวถึงการกระจายอำนาจทางการบริหารการศึกษาว่า เป็นการถ่ายโอน (Transfer) อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และการตัดสินใจจากส่วนกลางหรือศูนย์รวมอำนาจไปสู่ส่วนต่าง ๆ ขององค์การหรือตามระดับชั้นขององค์การ โดยให้ทุกส่วนขององค์การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทั้งนี้การให้บุคคล คณะบุคคล หรือท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหารนั้น เป็นรากฐานที่สำคัญของสังคมประชาธิปไตย การกระจายอำนาจทางการบริหารการศึกษา จะทำให้บางส่วนขององค์การมีความเป็นอิสระ (Autonomy) จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา คือ การปรับปรุงหรือพัฒนาสถานศึกษา

รอปสัน ;และแมทธิวส์ (โกวิท กระจำ. 2544 ; อ้างอิงจาก Robson ; & Mathews. 1995) ได้กล่าวถึงการกระจายอำนาจทางการศึกษา (Decentralization) ว่าหมายถึง การมอบอำนาจความรับผิดชอบในการตัดสินใจจากส่วนกลางไปสู่ระดับภูมิภาคและระดับโรงเรียน โดยหลักการแล้ว เป็นอำนาจการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณของโรงเรียนและการจัดการเรียนการสอน

2.1 แนวคิดของการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาในองค์กรท้องถิ่น

จากกระแสคิดการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่จากส่วนกลางให้แก่ส่วนท้องถิ่น ภายใต้วิสัยทัศน์ของการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ ที่ต้องการให้องค์กรท้องถิ่นและชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานของรัฐ ซึ่งรวมไปถึงภารกิจด้านการศึกษาด้วย ที่แต่เดิมนั้นการศึกษายังเป็นการรวมศูนย์อำนาจการจัดอยู่เฉพาะส่วนกลางคือกระทรวงศึกษาธิการเกือบทั้งหมด ทำให้ไม่สนองตรงตามความต้องการของชุมชนและเกิดความล่าช้าในการบริหารจัดการ คุณภาพการศึกษาไม่มีมาตรฐาน และจากสภาพปัญหาการศึกษาที่เกิดขึ้นก็มีการวิเคราะห์กันว่า ส่วนหนึ่งเป็นเพราะรัฐยังจัดการศึกษาไม่สนองความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น จึงเกิดกระแสผลักดันให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากขึ้น ทำให้การกระจายอำนาจการจัดการศึกษาสู่องค์กรท้องถิ่นมีการดำเนินการอย่างจริงจัง (สิปปนนท์ เกตุทัต ; และคนอื่นๆ. 2539: 39)

เพื่อให้เกิดการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมจึงมีการผลักดันให้เกิดกฎหมายที่สามารถใช้บังคับได้อย่างแท้จริง เริ่มจาก

2.1.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 อันเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศ ได้มีการกำหนดบทบัญญัติ ในมาตรา 289 ไว้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีสิทธิที่จะจัดการการศึกษาอบรม และฝึกอาชีพตามความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่นนั้น และเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรมของรัฐ แต่ต้องไม่ขัดต่อมาตรา 43 และมาตรา 81 ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540) และในมาตรา 43 ยังได้กำหนดไว้ว่า บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาอบรมขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้ทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย การจัดการศึกษาอบรม รัฐต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชน ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ นอกจากนี้รัฐธรรมนูญฉบับนี้ยังได้กำหนดให้มีกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติไว้ในมาตรา 81 เพื่อเป็นกฎหมายแม่บทในการบริหารและจัดการศึกษา ซึ่งต่อมาได้มีการจัดทำพ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติขึ้น และได้มีการประกาศใช้ พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2542

2.1.2 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนใน มาตรา 9(2) ว่า การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการการศึกษาให้ยึดหลักการกระจาย อำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (พ.ร.บ.การศึกษา แห่งชาติ พ.ศ.2542:11-12) และในมาตรา 40-41 ยังกำหนดว่า ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิ จัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการ ภายในท้องถิ่น และให้กระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีประเมินความพร้อม ในการจัดการศึกษาของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและมีหน้าที่ในการประสานส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถ จัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและได้มาตรฐานการศึกษา รวมทั้งเสนอแนะการจัดสรร งบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.1.3 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ได้กำหนดนโยบายให้กระจายอำนาจการจัดการศึกษาให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ มาตรา16(9) มาตรา17(6) และมาตรา18 ว่า ให้เทศบาลเมืองพัทยา องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด และกรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่ในการจัด การศึกษา ซึ่งเป็นการจัดบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น

สรุป การกระจายอำนาจการจัดการศึกษา เป็นการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ในการตัดสินใจทางการบริหารการศึกษาจากส่วนกลางไปสู่ระดับล่างหรือระดับปฏิบัติ ได้แก่ องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชนในท้องถิ่น หน่วยงานและสถานศึกษา เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดการศึกษาได้ตามความพร้อมและความต้องการของชุมชนในท้องถิ่น

2.2 การกระจายอำนาจการจัดการศึกษาให้กับท้องถิ่นของกระทรวงศึกษาธิการ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549) ที่เน้นคนเป็น ศูนย์กลางของการพัฒนา ได้กำหนดเป้าหมายให้ประชาชนอายุ 15 ปีขึ้นไป มีการศึกษาโดยเฉลี่ยไม่ ต่ำกว่า 9 ปี ในปี 2549 และยกระดับการศึกษาแรงงานไทยให้ถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้นขึ้นไปไม่ต่ำ กว่าร้อยละ 50 ในปี 2549 และด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 กำหนดให้มีการ ถ่ายโอนอำนาจการจัดการศึกษาสู่ท้องถิ่น กระทรวงศึกษาจึงมีหน้าที่ในการกระจายถ่ายโอนอำนาจ การจัดการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด ดังต่อไปนี้

2.2.1 การบริหารและการจัดการศึกษาตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

1) โครงสร้างการบริหารการศึกษา

การบริหารและการจัดการศึกษาของประเทศไทย ตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ยึดหลักการสำคัญ คือ ให้มีเอกภาพด้านนโยบาย มีความหลากหลายในการปฏิบัติกระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งได้กำหนดแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ว่าด้วยการบริหารและการจัดการศึกษาของรัฐ ส่วนที่ 2 ว่าด้วยการบริหารและการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และส่วนที่ 3 ว่าด้วยการบริหารและการจัดการศึกษาเอกชน

เพื่อให้บรรลุตามหลักการและแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษา ตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สำนักงานปฏิรูปการศึกษาได้กำหนดแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาของชาติ เป็น 2 ระดับ คือ ระดับราชการในส่วนกลาง และระดับองค์กรปฏิบัติในท้องถิ่น

ระดับราชการในส่วนกลาง เป็นระดับนโยบาย มีอำนาจหน้าที่ตามที่บัญญัติไว้ใน พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 คือ ด้านนโยบายและแผน มาตรฐาน การสนับสนุนทรัพยากร การติดตาม ตรวจสอบ การประเมินผล และการดำเนินงานที่ต้องปฏิบัติในระดับชาติเท่านั้น องค์กรบริหารการศึกษาในส่วนกลาง ได้แก่ กระทรวงการศึกษาธิการ

ระดับองค์กรปฏิบัติในท้องถิ่น เป็นระดับปฏิบัติการ มีอำนาจหน้าที่ด้านการบริหารและการดำเนินงาน ได้แก่ เขตพื้นที่การศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสถานศึกษา

ในการบริหารและการดำเนินงานในระดับท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดให้การปฏิบัติเสร็จสิ้นที่สถานศึกษาให้มากที่สุด โดยคำนึงถึงควมมีอิสระและคล่องตัวเป็นสำคัญ และหากไม่สามารถเสร็จสิ้นที่สถานศึกษาได้ให้สิ้นสุดที่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสถานศึกษา โดยได้กำหนดแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาไว้ดังนี้

1) การบริหารงานระดับเขตพื้นที่การศึกษา พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติฯ ได้กำหนดให้การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ให้มีคณะกรรมการและสำนักงานการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับ ดูแลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ระดับต่ำกว่า

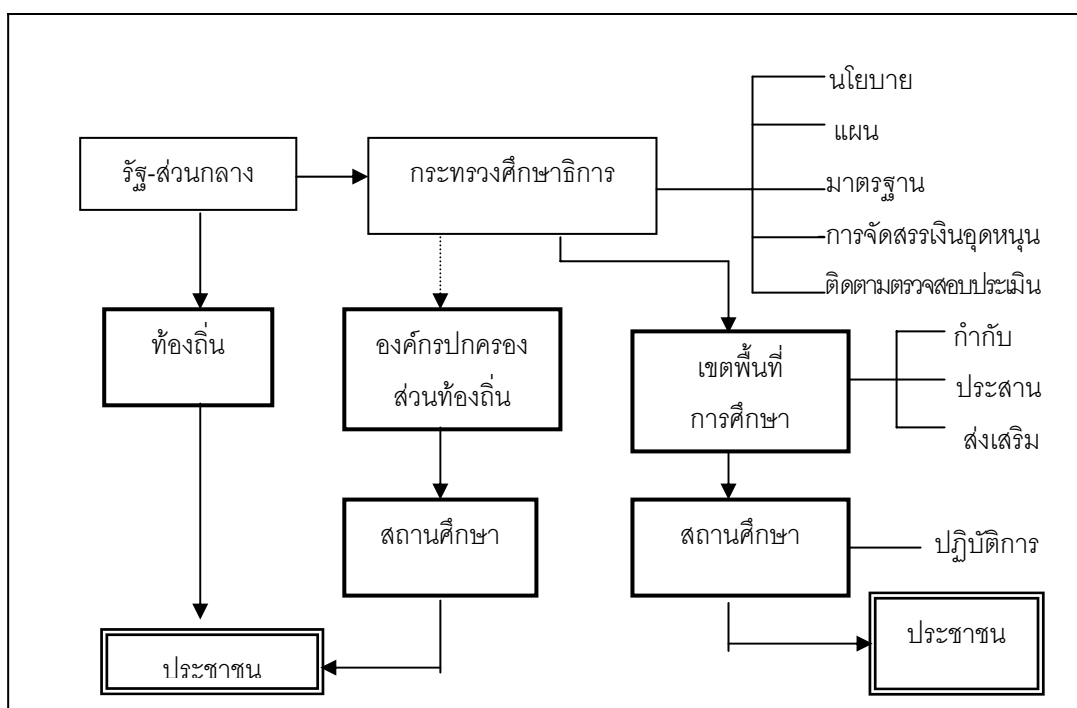
ปริญญาตรี รวมทั้งพิจารณาการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุน การจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย รวมทั้งการกำกับดูแล หน่วยงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในเขตพื้นที่การศึกษา

คณะกรรมการการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประกอบด้วยผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทน องค์กรเอกชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนสมาคมผู้ประกอบการวิชาชีพครู ผู้แทนสมาคมผู้ ประกอบวิชาชีพบริหารการศึกษา ผู้แทนสมาคมผู้ปกครองและครู ผู้นำทางศาสนา และผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม

2) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับได้ตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่น และให้กระทรวงฯ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีหน้าที่ในการประสาน และส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย และได้ มาตรฐานการศึกษา รวมทั้งการเสนอแนะการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษาขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น

3) สถานศึกษา พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้การบริหาร สถานศึกษาขึ้นพื้นฐานและสถานศึกษา ระดับอุดมศึกษาต่ำกว่าปริญญา มีคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริม สนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ประกอบด้วยผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทน ครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา และ ผู้ทรงคุณวุฒิ

สำหรับการบริหารสถานศึกษาระดับปริญญา ได้กำหนดให้สถานศึกษาของรัฐที่จัด การศึกษาระดับปริญญาเป็นนิติบุคคล ดำเนินกิจการได้โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหารและการ จัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการ และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสภา การศึกษาดังแผนภูมิต่อไปนี้



ภาพประกอบ 3 การกระจายอำนาจบริหารและจัดการศึกษา

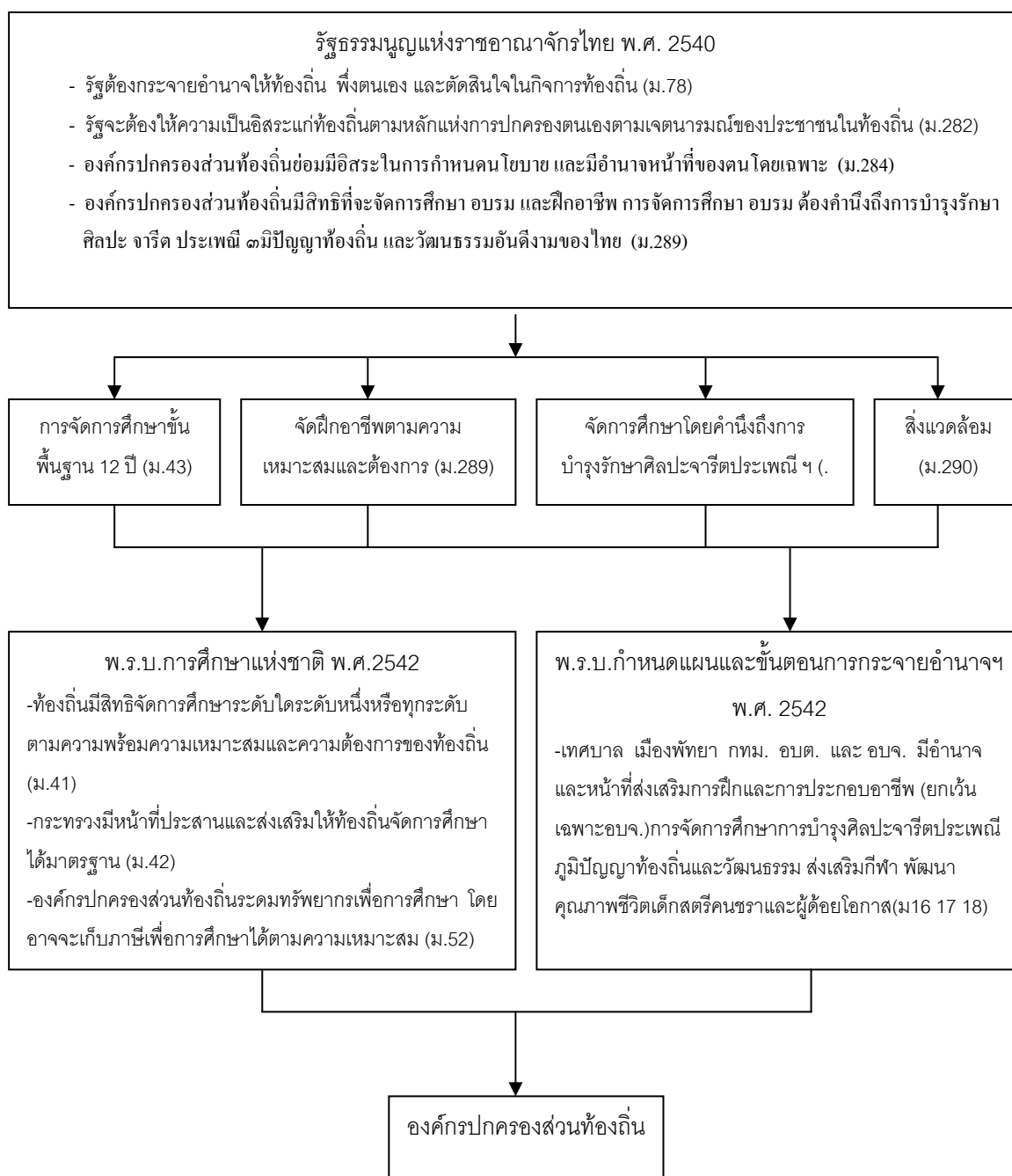
ที่มา : สำนักปฏิรูปการศึกษา. (2543, 12 ธันวาคม).

2.2.2 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ที่กำหนดกรอบพันธกิจด้านการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1) การศึกษาแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ที่แสดงเจตจำนงไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยในปัจจุบัน มีความชัดเจนว่า รัฐต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการท้องถิ่น (ม.78) รัฐจะต้องให้ความเป็นอิสระแก่ท้องถิ่นตามหลักการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ ของประชาชนในท้องถิ่น (ม.282) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีอิสระในการกำหนดนโยบาย และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ (ม.284) มีสิทธิที่จะจัดการศึกษาอบรมและการฝึกอาชีพและการจัดการศึกษาอบรมต้องคำนึงถึงการบำรุงรักษาศิลปจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมท้องถิ่น (ม.289) จากกรอบพันธกิจตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญดังกล่าว องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นมีสิทธิและหน้าที่ในฐานะที่เป็นหน่วยงานของรัฐระดับท้องถิ่น ที่จะต้องจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี (ม.43) จัดการฝึกอาชีพตามความเหมาะสมและความต้องการ (ม.289) แก่ประชาชนในท้องถิ่น โดยการจัดการศึกษาจะต้องคำนึงถึงการบำรุงรักษาศิลปจารีตประเพณี ภูมิปัญญา และวัฒนธรรมท้องถิ่น (ม.289) และสิ่งแวดล้อม (ม.290) ไปพร้อมๆ กัน

2) แผนนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ที่กำหนดสิทธิหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการจัดการศึกษาใน พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พบว่า บทบัญญัติแห่ง พ.ร.บ. นี้ กำหนดให้การจัดระบบ โครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลักการกระจายอำนาจไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ม.9) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาระดับใดระดับหนึ่ง หรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น (ม.41) กระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและได้มาตรฐานการศึกษารวมทั้งเสนอแนะการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ม.42) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยอาจจัดเก็บภาษีเพื่อการศึกษาได้ตามความเหมาะสม (ม.58)

3) พันธกิจตามนโยบายการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นตาม พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล เมืองพัทยาและกรุงเทพมหานคร มีอำนาจและหน้าที่ส่งเสริมการฝึกและการประกอบอาชีพ การจัดการศึกษา การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น การส่งเสริมกีฬา การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (ม.16,17,18) การกระจายอำนาจการจัดการศึกษาอบรมให้แก่ องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นตาม พ.ร.บ. ฉบับนี้ทำได้ 2 ลักษณะ คือ ให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาอบรมเอง และให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เข้าร่วมในการจัดการฝึก อบรมของรัฐ ความสัมพันธ์ของกฎหมายหลัก ที่เป็นแม่บทในการกำหนดกรอบพันธกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการจัดการศึกษา มีลักษณะตามแผนภูมิ ต่อไปนี้



ภาพประกอบ 4 กรอบพันธกิจการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่น

ที่มา : กรมส่งเสริมการศึกษาท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย. (2546).

4) ขอบข่ายพันธกิจด้านการศึกษารวม กับพันธกิจตามกฎหมายเฉพาะพันธกิจตามกรอบนโยบายการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาอบรมรัฐธรรมนูญกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคำนึงถึงการบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ประกอบกับที่ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายรองรับบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย กำหนดว่า การจัดการศึกษามี 3 รูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย(ม.15) ดังนั้น พันธกิจด้านการจัดการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องดำเนินการจึงครอบคลุมการศึกษาทั้ง 3 รูปแบบ ยิ่งไปกว่านั้น ยังมีพันธกิจอีกหลายเรื่องที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวโยงกับพันธกิจ ด้านการจัดการศึกษาและการบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องดำเนินการ และอาจจัดทำ เช่น การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ การส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร การบำรุงสงเคราะห์มารดาและเด็ก การบำรุงสวนสาธารณะ สวนสัตว์และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส ซึ่งพิจารณาได้จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบพันธกิจที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ. กำหนดแผนฯ และ พ.ร.บ. เฉพาะขององค์กรส่วน ท้องถิ่นแต่ละประเภท

5) นโยบายของรัฐบาลที่แถลงต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2544 ซึ่งเป็นนโยบายการบริหารราชการแผ่นดินตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ คณะรัฐมนตรีพันตำรวจโททักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี ประกาศนโยบายเกี่ยวกับท้องถิ่นและการศึกษา ศาสนา ศิลปะวัฒนธรรมและการกีฬาว่า จะส่งเสริมการกระจายอำนาจการปกครองจากส่วนกลางลงสู่ท้องถิ่นให้มีความชัดเจนเหมาะสม ตามขั้นตอนของการกระจายอำนาจเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพของการบริหารราชการส่วน ท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับภารกิจของแต่ละท้องถิ่น [ข้อ 15.3(2)] ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นของกรุงเทพมหานคร ให้มีความคล่องตัว และเป็นอิสระจากราชการส่วนกลางมากขึ้น ทั้งด้านงบประมาณ การกำหนดนโยบายและการบริหารจัดการ [ข้อ 16.2(2)] ส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกฝ่ายร่วมรับผิดชอบจัดการศึกษาและฝึกอบรม โดยรัฐเป็นผู้วางระบบ นโยบาย กำกับคุณภาพมาตรฐาน สนับสนุนและระดมทรัพยากร เตรียมความพร้อมให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดการศึกษา ทั้งการศึกษาเพื่อคนพิการหรือทุพพลภาพและผู้ด้อยโอกาส [ข้อ 11.1(5)] ส่งเสริมให้เกิดบูรณาการทางการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและการกีฬา ในการให้ การศึกษาอบรมแก่เด็กและเยาวชน [ข้อ 11.1(7)] ส่งเสริมกิจกรรมกีฬาระดับชุมชนและโรงเรียน

[ข้อ 10.2(1)] สนับสนุนให้มีศูนย์เลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียน ที่มีคุณภาพ และได้มาตรฐานในชุมชน และสถานประกอบการ [ข้อ 10.4(2)] ส่งเสริมสิทธิ สถานภาพและบทบาทของสตรี พัฒนาศักยภาพของสตรีให้สามารถมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการพัฒนาชุมชนและประเทศ ยกย่องให้หลักประกันแก่ผู้สูงอายุนำประสบการณ์และภูมิปัญญาของผู้สูงอายุมาช่วยในการพัฒนาสังคม [ข้อ 10.4(4)(5)] สนับสนุนให้เด็กและเยาวชนได้ศึกษาศาสนธรรม และส่วนประกอบพิธีกรรมทางศาสนามากขึ้น โดยเฉพาะกับสมาชิกในครอบครัว [ข้อ 11.2(2)] ส่งเสริมให้นักเรียน นักศึกษาได้สืบค้นและศึกษาเรื่องราวของมรดกศิลปวัฒนธรรมไทยเพื่อการอนุรักษ์เผยแพร่และสืบสานศิลปวัฒนธรรมไทย [ข้อ 11.3(1)] ประเด็นนโยบาย (policy issues) ที่รัฐบาลประกาศต่อรัฐสภาที่กล่าวมาจะกลายเป็นกรอบภารกิจด้านการจัดการศึกษาและด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2.3 การเปลี่ยนนโยบายสู่แผนการกระจายอำนาจและการถ่ายโอนภารกิจ ส่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น

1) แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นแผนที่จัดทำขึ้นตาม พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ที่มีการตรากฎหมายฉบับนี้ขึ้น เพื่ออนุวัติตามมาตรา 284 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 บทบัญญัติของ พ.ร.บ. กำหนดแผนฯ มาตรา 12 กำหนดให้คณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจและหน้าที่จัดทำแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแผนปฏิบัติการให้แล้วเสร็จภายใน 1 ปี คือ ภายในวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2544 แผนการกระจายอำนาจยึดหลักการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย มิใช่แผนเบ็ดเสร็จ แต่มีกระบวนการที่ยืดหยุ่น และสามารถปรับวิธีการให้สอดคล้องกับสถานการณ์และการเรียนรู้ จากประสบการณ์ที่เพิ่มมากขึ้น โดยแบ่งช่วงเวลาการถ่ายโอนภารกิจเป็น 3 ช่วง ช่วง 4 ปีแรก (พ.ศ. 2544 - 2547) เป็นช่วงปรับปรุงระบบบริหารงานภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พัฒนากลยุทธ์สร้างความพร้อมรองรับการถ่ายโอนภารกิจ บุคลากร งบประมาณ ทรัพย์สิน และแก้ไขกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง ช่วง 6 ปีหลังสิ้นสุดช่วงแรก (พ.ศ. 2548 - 2553) หรือระยะเวลาการถ่ายโอนในปีที่ 10 จะเป็นช่วงเปลี่ยนผ่าน จะมีการปรับบทบาท ปรับกลไกความสัมพันธ์ ปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องระหว่างราชการส่วนกลางภูมิภาค องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคประชาชน เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินกิจการสาธารณะที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นดีขึ้น ทำให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถพัฒนา

ขีดความสามารถ ในการดำเนินกิจกรรมมีประสิทธิภาพและ โปร่งใส ช่วงเวลาหลังจากปีที่ 10 (พ.ศ. 2554 เป็นต้นไป) ประชาชนจะเข้าถึงบริการสาธารณะได้อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ประชาชนจะมีบทบาทในการตัดสินใจ กำกับดูแล ตรวจสอบและสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการกิจการให้บริการสาธารณะที่รัฐดำเนินการอยู่ในวันที่ พ.ร.บ. กำหนดแผนฯ ใช้บังคับให้ดำเนินการถ่ายโอนภายในกำหนดเวลาดังนี้

(1) การกิจที่ดำเนินการซ้ำซ้อนระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือภารกิจที่รัฐจัดให้บริการในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การกิจที่รัฐจัดให้บริการในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและกระทบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นและการกิจที่เป็นการดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาลให้ดำเนินการให้เสร็จสิ้นภายใน 4 ปี [ม.30(1)]

(2) การกิจใดที่กล่าวถึงในข้อ (1) ที่หลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำได้ ถ้าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่พร้อม ให้ขยายเวลาเตรียมความพร้อมได้ภายใน 10 ปี โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องจัดทำแผนเตรียมความพร้อม ความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งให้พิจารณาจากรายได้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น จำนวนประชากร ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ และคุณภาพในการให้บริการที่ประชาชนจะได้รับให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จไม่เกินระยะเวลา 10 ปี [ม.30(2)] ในระหว่างความไม่พร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะดำเนินการอาจให้หน่วยงานของรัฐดำเนินการไปก่อน จนกว่าจะครบเวลาที่กำหนดในแผนการกระจายอำนาจและแผนปฏิบัติการโดยสรุปสาระสำคัญของกฎหมายฉบับนี้ ได้กำหนดอำนาจและหน้าที่ ซึ่งเป็นพันธกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดระบบบริการสาธารณะ กำหนดขอบเขตความรับผิดชอบในการให้บริการสาธารณะของรัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง และกำหนดแนวทางว่า หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดมีความพร้อมรับการถ่ายโอนให้ดำเนินการถ่ายโอนภายใน 4 ปี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดไม่สามารถรับได้ใน 4 ปี ให้ทำการถ่ายโอนให้แล้วเสร็จภายใน 10 ปีนับแต่วันที่ 17 มกราคม 2544 (แผนการกระจายอำนาจ. 2544: 16)

2.2.4 แผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดรายละเอียด ขอบเขตการถ่ายโอน ขั้นตอนและวิธีปฏิบัติการถ่ายโอน งานส่งเสริมคุณภาพชีวิตด้านการศึกษา ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2544 สาระสำคัญของแผนคือ ให้กระทรวงศึกษาธิการและเขตพื้นที่การศึกษากำหนดนโยบาย แผน และมาตรฐานการศึกษาระดับชาติและระดับเขตพื้นที่การศึกษา ประเมินความพร้อมขององค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นในการจัดการศึกษา เสนอแนะแนวทางการจัดสรรเงินงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษา ร่วมกับ คณะกรรมการการกระจายอำนาจ เร่งรัดในการสร้างความพร้อมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการศึกษาเอง โดยกำหนดให้มีคณะทำงานเฉพาะด้าน เพื่อดำเนินการเรื่องนี้โดยเฉพาะและให้มีการรายงานความก้าวหน้าให้คณะกรรมการการกระจายอำนาจทราบอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. 2544: 2-30) กรอบภารกิจด้านการศึกษาที่อยู่ในแผนการถ่ายโอน ได้แก่ การศึกษาในระบบและการศึกษานอกระบบ กล่าวคือ

1. การศึกษาในระบบ ภารกิจที่ถ่ายโอนได้แก่ การศึกษาก่อนวัยเรียนหรือระดับประถมศึกษา การศึกษาขั้นพื้นฐาน ยกเว้นการจัดการศึกษาในสถานศึกษาลักษณะพิเศษบางประการ ที่อยู่ใน การศึกษาระดับพื้นฐาน และโครงการที่รับโอนไปแล้ว เช่น วัสดุการศึกษา

2. การศึกษานอกระบบ ภารกิจที่ถ่ายโอน ได้แก่ ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้านห้องสมุด ประชาชนตำบล อำเภอและจังหวัด งานฝึกอบรมอาชีพระยะสั้น ศูนย์บริการการศึกษาระดับอำเภอและ ระดับเขตเป้าหมายของภารกิจการถ่ายโอนการจัดการศึกษาแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในช่วงเวลา 10 ปี ตาม พ.ร.บ. กำหนดแผนฯ มีรายละเอียดพอสรุปได้ คือ (สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจ 2544: 2/6 - 6/4)

1) ภารกิจที่ถ่ายโอนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภท เมื่อองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นมีความพร้อม โดยยังไม่กำหนดเวลาชัดเจน คือ การศึกษาก่อนวัยเรียนหรือปฐมวัย (อนุบาล 4-6 ปี) การศึกษาขั้นพื้นฐาน (ระดับประถมและมัธยมศึกษา) ศูนย์บริการการศึกษานอก โรงเรียนระดับอำเภอหรือศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนระดับเขต

2) ภารกิจที่ถ่ายโอนให้แก่องค์กรส่วนท้องถิ่นทุกประเภทใน พ.ศ. 2544 คือ กิจกรรม จัดการศึกษาก่อนประถมศึกษา (วัสดุการศึกษา) กิจกรรมอาหารเสริม (นม) เงินอุดหนุนค่าอาหารเสริม (นม) ที่อยู่ในความรับผิดชอบของงานการศึกษาของกรมสามัญศึกษา(เดิม) กรมการศึกษานอก โรงเรียน (เดิม) สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และโครงการอาหารกลางวันของสำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ

3) ภารกิจที่ถ่ายโอนให้เทศบาล อบต. และ อบจ. ในปี พ.ศ. 2544-2545 คือ โครงการศูนย์อบรมเด็กก่อนระดับประถมศึกษา กิจกรรมอาหารเสริม (นม)

4) ภารกิจที่ถ่ายโอนงานการศึกษาจากระบบให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภท ในปี พ.ศ. 2545 คือ การดำเนินงานที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน การดำเนินงานห้องสมุดประชาชน ตำบล

5) ภารกิจที่ถ่ายโอนงานการศึกษาจากระบบให้ อบจ. ในปี พ.ศ. 2545 คือห้องสมุดประจำอำเภอ/จังหวัด และปี พ.ศ. 2546 อบจ. รับถ่ายโอน โครงการพัฒนาเพื่อความหวังใหม่ของชาวไทย 5 จังหวัด ชายแดนภาคใต้ และโครงการพัฒนาการศึกษาชุมชนบนพื้นที่สูง

6) ภารกิจที่ถ่ายโอนจากกรมศิลปากร (เดิม) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภท ในปี พ.ศ. 2546 คือ การบำรุงรักษาโบราณสถานและการดูแลรักษาโบราณสถานในท้องถิ่นจากเป้าหมายการถ่ายโอนภารกิจด้านการจัดการศึกษาตามแผนปฏิบัติการประกอบกับได้มีการประกาศใช้กฎหมาย เพื่อรองรับการปฏิรูปการศึกษาของประเทศอีกหลายฉบับ ที่เน้นหลักการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาให้ท้องถิ่นและสถานศึกษาหลักการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา จัดระบบการศึกษาให้มีเอกภาพด้านนโยบาย มีความหลากหลายในการปฏิบัติ และให้มีระบบประกันคุณภาพมาตรฐานการศึกษา กรมส่งเสริมการศึกษาท้องถิ่น

กระทรวงมหาดไทยในฐานะเป็นราชการส่วนกลาง ที่รับผิดชอบการวางนโยบายการจัดการศึกษา และส่งเสริมการศึกษาระบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีการกำหนดเป้าหมายการจัดการศึกษาของท้องถิ่น กำหนดกรอบการแบ่งภาระความรับผิดชอบการจัดการศึกษาของท้องถิ่น และกำหนดกลยุทธ์ย่อยในการกระจายอำนาจจัดการศึกษาท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบแนวทางรองรับการกระจายอำนาจ และการปฏิรูปการศึกษาสำหรับท้องถิ่น พอสรุปได้ดังนี้ (กรมส่งเสริมการศึกษาท้องถิ่น. 2545: 7-14)

(1) เป้าหมายการจัดการศึกษาของท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องจัดการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด ตามความพร้อมและความต้องการของประชาชน 5 ลักษณะ โดยการจัดตั้งสถานศึกษาเอง และรับโอนสถานศึกษาเป็นของท้องถิ่น คือ

(1.1) จัดการศึกษาประถมวัย 2 ประเภท คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และจัดอนุบาลศึกษาในระบบโรงเรียน (ปัจจุบันมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ท้องถิ่น (อบต.) จัดตั้งเอง จำนวน 784 ศูนย์ รับถ่ายโอนจากโรงเรียนสังกัด สปช. จำนวน 1,336 ศูนย์)

(1.2) จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคบังคับ ระดับประถมและมัธยมศึกษาและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อเนื่องและ ปวช.

(1.3) จัดการศึกษานอกระบบและการส่งเสริมอาชีพ จัดการศึกษาสายสามัญ สำหรับเยาวชนนอกระบบและประชาชนจัดการศึกษาแก่ผู้ด้อยโอกาสฝึกอาชีพระยะสั้นและพัฒนาฝีมือแรงงาน

(1.4) จัดกิจกรรมเยาวชนและนันทนาการ ในรูปการจัดกิจกรรม หรือศูนย์เยาวชน เพื่อให้เด็กและเยาวชนได้ดำเนินกิจกรรมกีฬา นันทนาการ นาฏศิลป์ ดนตรี ศิลปหัตถกรรม

(1.5) จัดงานด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นโดยเฉพาะกิจกรรมที่เน้นเอกลักษณ์ความเป็นไทยและท้องถิ่น

(2) กรอบการแบ่งความรับผิดชอบการจัดการศึกษาของท้องถิ่น การแบ่งภารกิจจัดการศึกษาตามความพร้อม ศักยภาพและขนาดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีเกณฑ์รายได้ของท้องถิ่น เป็นกรอบการพิจารณาแบ่งความรับผิดชอบ คือ

(2.1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความพร้อม ระดับที่ 1 (รายได้ 20 ล้านบาทขึ้นไป และมีความพร้อมสูง) ให้ดำเนินการจัดการศึกษาปฐมวัย/อนุบาลศึกษา จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี จัดการส่งเสริมอาชีพ จัดการศึกษานอกระบบ จัดกิจกรรมเยาวชนและจัดบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

(2.2) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความพร้อมระดับ 2 (รายได้ 10 ล้านบาทขึ้นไป และมีความพร้อมปานกลาง) ให้ดำเนินการจัดการศึกษาปฐมวัย/อนุบาลศึกษา จัดการส่งเสริมอาชีพ จัดการศึกษานอกระบบจัดกิจกรรมเยาวชนและบำรุงศิลปะจารีตประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

(2.3) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีความพร้อมระดับ 3 (รายได้ไม่เกิน 10 ล้านบาท และมีความพร้อมต่ำ)ให้ดำเนินการจัดการส่งเสริมอาชีพ จัดการศึกษานอกระบบจัดกิจกรรมเด็กและเยาวชน บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น และร่วมสนับสนุนการจัดการศึกษากับสถานศึกษาในกำกับของรัฐ (แต่ปัจจุบันมีอบต. ชั้น 4 และชั้น 5 จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเอง 637 แห่ง รับถ่ายโอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจากหน่วยงานอื่นแล้ว 1,085 แห่ง)

(3) การกำหนดยุทธศาสตร์ย่อย เพื่อรองรับการกระจายอำนาจ การจัดการศึกษาท้องถิ่น 4 ประการ คือ

(3.1) ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งระบบให้มีหน่วยงานรองรับภารกิจด้านการศึกษา

(3.2) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดให้มีบุคลากรด้านการศึกษาเพื่อรองรับภารกิจการบริหารจัดการศึกษาของท้องถิ่น

(3.3) กำหนดขั้นตอนการดำเนินงาน เพื่อการบริหารจัดการศึกษาของท้องถิ่น

(3.4) ให้ท้องถิ่นรับผิดชอบดำเนินการจัดการศึกษาตามความพร้อม โดยพิจารณาจากเกณฑ์รายได้ของท้องถิ่นเป็นองค์ประกอบหลัก

โดยสรุปจะพบว่า มีการวางแผนการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกำหนดยุทธศาสตร์รูปแบบการบริหารจัดการตลอดจนวิธีการในการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเอาไว้

2.3 ความสำคัญของการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการศึกษาที่รัฐให้ความสำคัญ ที่จะให้ประชาชนมีความรู้พื้นฐานสำหรับการดำรงชีพในสังคมได้ ในมาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 กำหนดไว้ว่า การศึกษาในระบบมีสองระดับ คือ การศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาระดับอุดมศึกษา

การศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย การศึกษาซึ่งจัดไม่น้อยกว่าสิบสองปีก่อนระดับอุดมศึกษา การแบ่งระดับและประเภทของการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 17 ระบุว่า ให้มีการศึกษาภาคบังคับจำนวนเก้าปี โดยให้เด็กซึ่งมีอายุย่างเข้าปีที่เจ็ด เข้าเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจนอายุย่างเข้าปีที่สิบหก เว้นแต่สอบได้ชั้นปีที่เก้าของการศึกษาภาคบังคับ

มาตรา 18 ระบุว่า การจัดการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐานให้จัดในสถานศึกษา ดังต่อไปนี้ (1) สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ได้แก่ ศูนย์เด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ของสถาบันศาสนา ศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มของเด็กพิการและเด็กซึ่งมีความต้องการพิเศษ หรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่เรียกชื่ออย่างอื่น (2) โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนของรัฐ โรงเรียนเอกชน และโรงเรียนที่สังกัดสถาบันพุทธศาสนาอื่น

จากสาระสำคัญในมาตรา 16 มาตรา 17 และมาตรา 18 ของพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้ให้ความสำคัญกับการศึกษาภาคบังคับและการศึกษาขั้น พื้นฐานมากที่สุด การศึกษาภาคบังคับเก้าปีประกอบด้วยการศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงปีที่ 6 และระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงปีที่ 3 รวมเป็น 9 ปี ซึ่งเทียบได้กับการศึกษาช่วงชั้นที่ 1 ช่วงชั้นที่ 2 และช่วงชั้นที่ 3 ของการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีอยู่ 4 ช่วงชั้น รวมไปถึงมาตรา 29 ที่ให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน ฯ ร่วมกับสถานศึกษาในการจัดการศึกษา และในมาตรา 41 ที่ ระบุให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่ง หรือทุกระดับตามความ พร้อมความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น

สรุป ดังนั้นการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาให้กับท้องถิ่น จึงให้ความสำคัญกับการ ให้องค์กรบริหารส่วนตำบลได้มีโอกาสในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างกว้างขวางขึ้น เพราะเป็น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีเป็นจำนวนมากที่สุดและอยู่ใกล้ชิดกับชุมชนท้องถิ่นมากที่สุด

2.4 เกณฑ์การประเมินความพร้อมในการถ่ายโอนอำนาจการจัดการศึกษา

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ได้กำหนดให้มีการกระจาย อำนาจการจัดการศึกษาไปสู่ท้องถิ่น กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ออกกฎกระทรวงกำหนดเกณฑ์และ วิธีการประเมินความพร้อม ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2547

โดยกำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือส่วนราชการที่รับผิดชอบจัด การศึกษา หรือที่เป็นเจ้าสังกัดของสถานศึกษาที่จะขอรับโอนแล้วแต่กรณี แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อ ประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พร้อมกำหนดเกณฑ์และ วิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้วยเกณฑ์ ประเมินความพร้อม 6 องค์ประกอบ 11 ตัวชี้วัด และกำหนดเกณฑ์การผ่านการประเมินความพร้อมใน การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ 4 ระดับ และลักษณะการจัด การศึกษาตามผลการประเมินดังกล่าว โดยมีรายละเอียดตามหลักเกณฑ์การประเมินความพร้อม ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น. 2540: ออนไลน์)

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือส่วนราชการที่รับผิดชอบการจัดการศึกษา หรือที่เป็นเจ้าสังกัดของสถานศึกษาที่จะขอรับโอนแล้วแต่กรณี แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้นคณะหนึ่งมีจำนวน 9 คนประกอบด้วย

1.1 ผู้แทนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือส่วนราชการนั้นๆ จำนวน 3 คน

1.2 ผู้แทนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ขอรับการประเมิน จำนวน 3 คน

1.3 ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกันเสนอชื่อจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ด้านการศึกษา ด้านบริหารจัดการและด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม กีฬา และภูมิปัญญาท้องถิ่น จำนวน 3 คน

1.3.1 ให้คณะกรรมการเลือกผู้ทรงคุณวุฒิคนหนึ่งเป็นประธานกรรมการ และให้ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคนหนึ่งเป็นเลขานุการ

1.3.2 การแต่งตั้งคณะกรรมการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือส่วนราชการ ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับคำขอประเมินจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และให้คณะกรรมการเร่งรัดประเมินความพร้อมและเสนอผลการประเมินให้แล้วเสร็จภายใน 60 วัน นับแต่วันแต่งตั้งคณะกรรมการ

2. องค์ประกอบของเกณฑ์ประเมินความพร้อมและตัวชี้วัด โดยกำหนดให้มีองค์ประกอบและตัวชี้วัดดังต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการศึกษา
มีตัวชี้วัดดังนี้

1.1 ระยะเวลาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดหรือมีส่วนร่วม ร่วมหรือส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาจนถึงปีประเมิน

1.2 ผลการจัดการศึกษา

1.3 ความร่วมมือของชุมชนในการจัดการศึกษาขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นเช่น - ด้านทรัพยากร - ด้านวิชาการ - ด้านบริการและกิจกรรม

1.4 การส่งเสริมสนับสนุนสถานศึกษานั้นก่อนขอโอน - ด้านทรัพยากร - ด้านวิชาการ - ด้านบริการและกิจกรรม ฯลฯ

องค์ประกอบที่ 2 แผนการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาหรือแผนการจัดการศึกษา ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความพร้อมด้านต่างๆที่เหมาะสมกับระดับประเภทและรูปแบบการศึกษา มีตัวชี้วัดดังนี้

2.1 การมีแผนในลักษณะแผนกลยุทธ์เพื่อเตรียมความพร้อมการจัดการศึกษา

2.2 ความพร้อมด้านอาคารสถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดการศึกษา

2.3 การมีแผนที่แสดงให้เห็นถึงความพร้อมในการช่วยเหลือเด็กด้อยโอกาส ด้าน การมีเครือข่ายในการช่วยเหลือเด็กด้อยโอกาส การมีหลักสูตรและแนวการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเด็กด้อยโอกาส การมีระบบรองรับการศึกษาต่อการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบที่ 3 วิธีการบริหารและการจัดการศึกษา

มีตัวชี้วัดดังนี้

3.1 รูปแบบวิธีการบริหารและการจัดการศึกษา

องค์ประกอบที่ 4 การจัดสรรรายได้เพื่อการศึกษา

มีตัวชี้วัดดังนี้

4.1 สัดส่วนการใช้จ่ายได้ (รวมเงินอุดหนุนจากรัฐและเงินกู้) เพื่อการศึกษาเฉลี่ย 3 ปีงบประมาณย้อนหลัง (ไม่รวมปีงบประมาณที่ประเมิน)

องค์ประกอบที่ 5 ระดับและประเภทการศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน

มีตัวชี้วัดดังนี้

5.1 ความต้องการได้เข้าเรียนในสถานศึกษาในระดับและประเภทการศึกษาของประชากรในเขตบริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์ประกอบที่ 6 ความเห็นของประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อความพร้อมในการจัดการศึกษา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มีตัวชี้วัดดังนี้

6.1 ความเห็นของประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องใน เขตบริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. เกณฑ์การผ่านการแข่งขันความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และลักษณะการจัดการศึกษาตามผลการประเมิน

ระดับเฉลี่ยที่ได้ระดับเต็ม 3	มีความพร้อมระดับ	ลักษณะการจัดการศึกษา
ไม่ถึง 1.5	ต่ำ	- ให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของรัฐไปก่อนเพื่อเตรียมความพร้อมจัดการศึกษาเองในอนาคต - อาจร่วมกับ อบท. อื่นจัดการศึกษาในรูปแบบสหการ
1.5 แต่ไม่ถึง 1.95	ปานกลาง	- ให้จัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาและระดับประถมศึกษา - อาจร่วมกับ อบท. อื่นจัดการศึกษาในรูปแบบสหการ
1.95 แต่ไม่ถึง 2.55	สูง	- จัดมัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย ประเภทอาชีวศึกษา - รับโอนสถานศึกษาทั่วไปของรัฐ - อาจร่วมกับ อบท. อื่นจัดการศึกษาในรูปแบบสหการ
2.55 ขึ้นไป	สูงมาก	- ให้จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานรวมทั้งระดับมัธยมศึกษาตอนปลายประเภทอาชีวศึกษา - รับโอนสถานศึกษาทั่วไปและสถานศึกษาพิเศษของรัฐ (สำหรับรับโอนสถานศึกษาพิเศษขึ้นอยู่กับความตกลงเป็นกรณีๆไป) - อาจร่วมกับ อบท. อื่นจัดการศึกษาในรูปแบบสหการ

ดังนั้นหากองค์การบริหารส่วนตำบลหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ ประสงค์จะจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงต้องเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินตามรายการประเมินทั้ง 6 องค์ประกอบ 11 ตัวชี้วัด โดยต้องมีเกณฑ์การประเมินตั้งแต่ 1.5 ขึ้นไปจนถึงคะแนนเต็ม 3 โดยถ้าได้ 1.5 – 1.94 สามารถจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ส่วนการศึกษาขั้นพื้นฐานจัดได้เฉพาะช่วงชั้นที่ 1 และช่วงชั้นที่ 2 หรือระดับประถมศึกษาปีที่ 1 – 6 เท่านั้น ผ่านเกณฑ์ประเมินระหว่าง 1.95 – 2.54 จะสามารถจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ในช่วงชั้นที่ 1 ช่วงชั้นที่ 2 และช่วงชั้นที่ 3 หรือประถมศึกษาปีที่ 1 – 6 และมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 3 และระดับมัธยมศึกษาตอนปลายเฉพาะประเภทอาชีวศึกษาเท่านั้น และหากผ่านเกณฑ์ประเมิน 2.55 ขึ้นไป จะสามารถจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ตั้งแต่ช่วงชั้นที่ 1 – 4 คือตั้งแต่ระดับประถมศึกษาจนถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย แต่ถ้าประเมินไม่ถึง 1.5 หรือ 1.49 ลงไป ก็ให้เพียงมีส่วนร่วมการจัดการศึกษาไปก่อน พร้อมกับเตรียมความพร้อมการจัดการศึกษาเองต่อไปในอนาคต

สรุป สิ่งที่ทำทลายในการถ่ายโอนอำนาจการจัดการศึกษาสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือการถ่ายโอนการจัดการศึกษาให้กับองค์การบริหารส่วนตำบล เพราะองค์การบริหารส่วนตำบลคือตัวแทนที่สะท้อนถึงการกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่นได้ดีที่สุดและกระจายอยู่ทั่วประเทศ การถ่ายโอนอำนาจการจัดการศึกษาได้สำเร็จ เท่ากับการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง แต่ในปัจจุบันกลับพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลยังอยู่ในสภาพที่ห่างไกลกับคำว่าจัดการศึกษา เพราะความไม่พร้อมหลายประการ โดยเฉพาะโครงสร้างเดิมขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่ได้มีหน่วยงานรองรับสำหรับการจัดการศึกษาโดยตรง จึงทำให้ไม่มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านการศึกษาโดยเฉพาะ ดังนั้นการที่จะส่งเสริมให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจัดการศึกษาได้ จึงต้องให้การเตรียมความพร้อมเป็นเบื้องต้นแก่องค์การบริหารส่วนตำบล

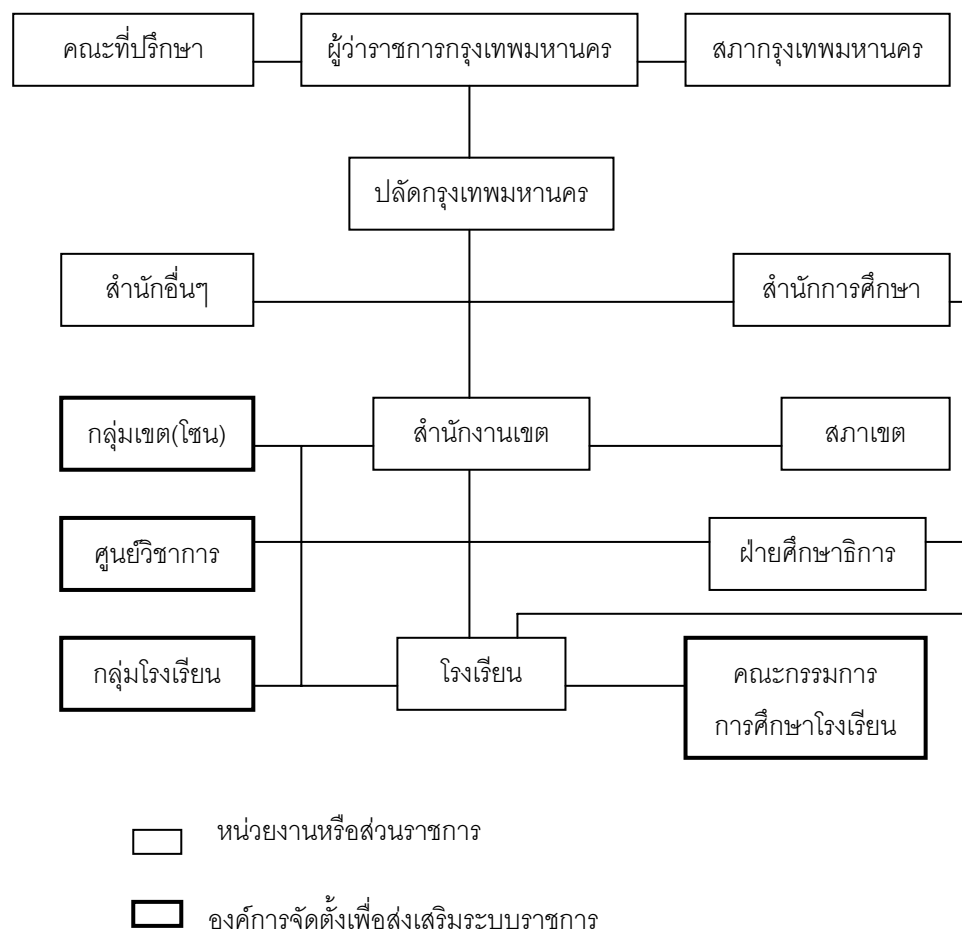
3. การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะมีบทบาทที่ทวีความสำคัญอย่างยิ่งในอนาคต อันเนื่องมาจากนโยบายการกระจายอำนาจ ตามที่กำหนดในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และ พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังที่กล่าวมาแล้วในข้างต้น ในปัจจุบัน มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 5 รูปแบบ จำนวน 7,953 แห่ง ซึ่งในภาพรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอยู่ทั้งหมด 7,953 แห่งนั้น มีเพียง 134 แห่ง หรือ ร้อยละ 1.68 เท่านั้น ที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาอยู่แล้ว สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาอยู่แล้ว มี 3 รูปแบบ คือ กรุงเทพมหานคร เทศบาล และ

เมืองพัทยา ซึ่งมีการบริหารและการจัดการศึกษาดังนี้ (สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น. 2545: ออนไลน์)

3.1 กรุงเทพมหานคร รับผิดชอบการศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนประถมถึงระดับอุดมศึกษา โดยมีสถานศึกษาที่จัดการศึกษาก่อนประถมศึกษถึงมัธยมศึกษา 431 แห่ง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา 2 แห่ง โดยมีสำนักการศึกษากรุงเทพมหานครรับผิดชอบการจัดการศึกษามีกองวิชาการและหน่วยศึกษานิเทศก์เป็นหน่วยประสานส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านวิชาการกับสำนักงานเขตและโรงเรียน ซึ่งในระดับเขตจะมีศึกษาธิการเขต ผู้ช่วยศึกษาธิการเขตและศึกษานิเทศก์เป็นผู้รับผิดชอบ สำหรับงบประมาณเพื่อการศึกษาได้มาจาก 2 ทางคือ เงินอุดหนุนจากรัฐและรายได้ของกรุงเทพมหานคร การบริหารงานบุคคลมีคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) ทำหน้าที่บริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 สำหรับส่วนที่เป็นข้าราชการครูได้กำหนดให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบของข้าราชการครูมาใช้บังคับ โดยมอบให้สำนักการศึกษากรุงเทพมหานครเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทตามระเบียบ และทำหน้าที่ประสานความร่วมมือกับสำนักงานเขตโรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่วนสำนักงานเขตมีอำนาจในการควบคุมดูแลข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร (สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร. 2548: ออนไลน์) การบริหารและการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครแยกรายละเอียดได้ดังนี้

(1.1) โครงสร้างการบริหารการศึกษากรุงเทพมหานคร มีการจัดโครงสร้างการบริหารการศึกษาในลักษณะของสายการบังคับบัญชา ดังแผนภูมิ ต่อไปนี้



ภาพประกอบ 5 โครงสร้างระบบบริหารการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

ที่มา : กรุงเทพมหานคร : รายงานสถิติการศึกษา ปี 2548 ของโรงเรียนสังกัด

กรุงเทพมหานคร

(2) การบริหารงานบุคคลกรุงเทพมหานครมีคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) ทำหน้าที่บริหารงานบุคคลตาม พ.ร.บ.ข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2528 สำหรับส่วนที่เป็นข้าราชการครูได้กำหนดให้นากฎหมายว่าด้วยระเบียบของข้าราชการครูมาใช้บังคับ โดยมอบให้สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทหน้าที่ตามระเบียบ และทำหน้าที่ประสานความร่วมมือกับสำนักงานเขตโรงเรียน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่วนสำนักงานเขตมีอำนาจในการควบคุมดูแลข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ในโรงเรียนที่อยู่ในเขตพื้นที่ ซึ่งได้รับมอบอำนาจให้ดำเนินการได้เฉพาะบางเรื่องเท่านั้น

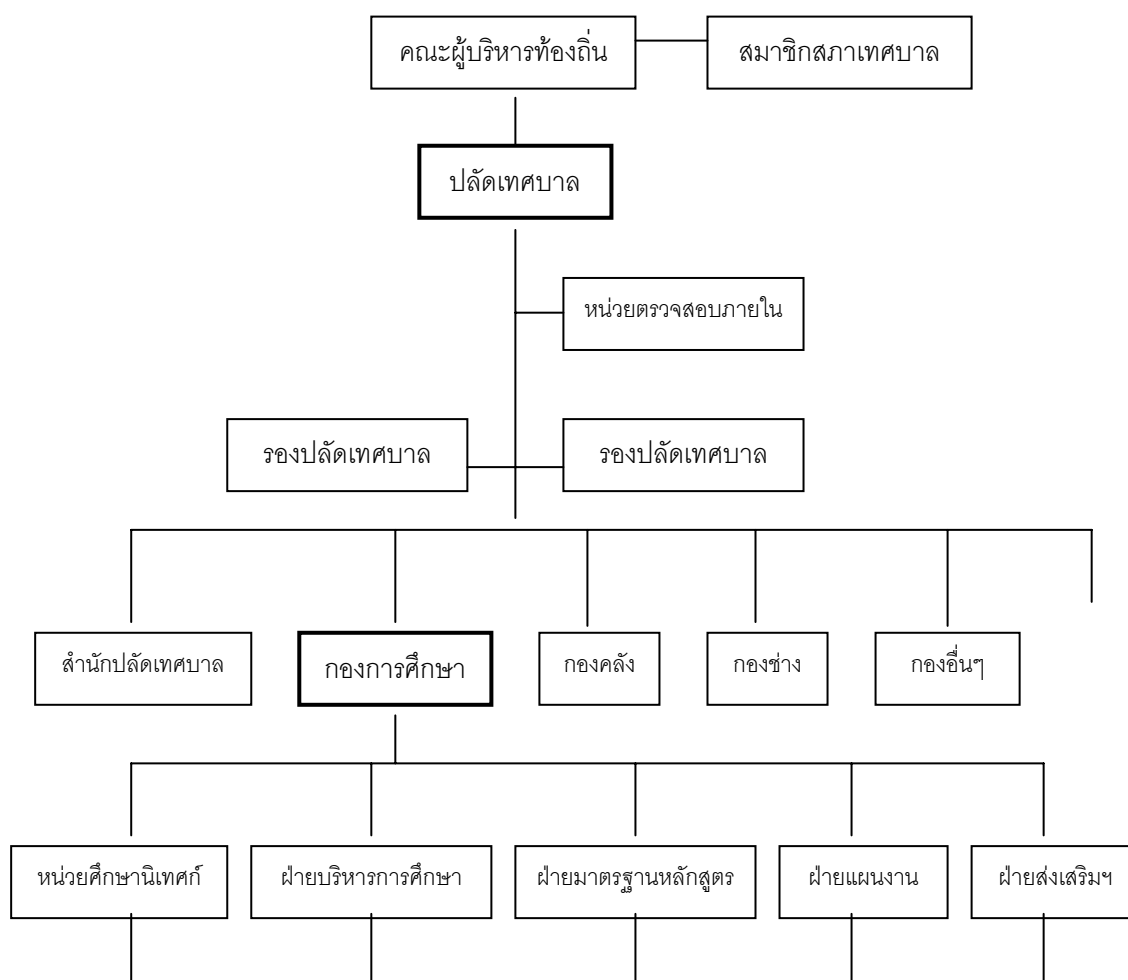
(3) การบริหารงานงบประมาณกรุงเทพมหานครมีสำนักการศึกษาเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบ โดยจะเป็นผู้บริหารงบประมาณส่วนที่ได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาลทั้งสิ้นสำหรับส่วนที่ได้งบประมาณกรุงเทพมหานครส่วนหนึ่งจะดอนให้สำนักงานเขตรับไปดำเนินการโดยตรง

(4) การบริหารงานวิชาการ กรุงเทพมหานครบริหารงานวิชาการโดยสำนักงานศึกษามีกองวิชาการและหน่วยศึกษานิเทศก์เป็นหน่วยงานที่ประสาน ส่งเสริมสนับสนุนงานด้านวิชาการกับสำนักงานเขตและโรงเรียน ซึ่งในระดับเขตจะมีศึกษาธิการเขต ผู้ช่วยศึกษาธิการเขตและศึกษานิเทศก์เป็นผู้รับผิดชอบ

(5) งบประมาณการศึกษา งบประมาณที่กรุงเทพมหานครนำมาเป็นค่าใช้จ่ายเพื่อการศึกษากองกรุงเทพมหานครได้มาจาก 2 แหล่ง คือ เงินอุดหนุนจากรัฐและรายได้ของกรุงเทพมหานคร ในปี 2542 กรุงเทพมหานครได้รับงบประมาณด้านการศึกษากองเงินอุดหนุนของรัฐคิดเป็นร้อยละ 65.75 และรายได้ของกรุงเทพมหานครร้อยละ 34.25

สรุป การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครนับเป็นตัวอย่างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543 : 1) เพราะมีการวางรากฐานอย่างยาวนานสำหรับรองรับการจัดการศึกษา เริ่มจากเข้าไปศึกษาการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาทุกระดับที่อยู่ในเขตของกรุงเทพมหานคร มีการฝึกอบรมบุคลากรและอัตรากำลังล่วงหน้า มีการรับสมัครและรับโอนครูอาจารย์และนักการศึกษาเพื่อเตรียมจัดตั้งสำนักการศึกษา มีการประชาสัมพันธ์แนวทางและความพร้อมของกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีการกระทำอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับจากประชาชนจนกระทั่งปัจจุบัน

3.2 เทศบาล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ซึ่งมีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบบริหารจัดการท้องถิ่นที่กว้างขวางขึ้น กระทรวงมหาดไทยได้ออกระเบียบว่าด้วยกำหนดส่วนราชการของเทศบาล พ.ศ. 2534 โดยกำหนดให้มีการจัดตั้งกองหรือฝ่ายขึ้น 12 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองหรือฝ่ายประปา กองหรือฝ่ายการศึกษา กองหรือฝ่ายการแพทย์ กองหรือฝ่ายการคลัง กองหรือฝ่ายช่าง กองหรือฝ่ายสุขภาพ กองหรือฝ่ายวิชาการหรือแผนงาน กองหรือฝ่ายสวัสดิการสังคม กองหรือฝ่ายอนามัยสิ่งแวดล้อม หน่วยตรวจสอบภายในและแขวง ซึ่งโครงสร้างของเทศบาลมีดังนี้



ภาพประกอบ 6 โครงสร้างของเทศบาล

ที่มา : สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น. (2545).

กองหรือฝ่ายการศึกษา จะรับผิดชอบงานด้านการศึกษาทั้งหมด เทศบาลที่มีความพร้อม จะดูแลสนับสนุนและจัดการศึกษา ส่วนเทศบาลที่ยังไม่พร้อมจะทำหน้าที่ดูแลและสนับสนุนการศึกษา โดยขึ้นอยู่กับขนาด เงินรายได้ และความต้องการของชุมชน โดยในระยะแรกกองหรือฝ่ายการศึกษา จะทำหน้าที่เพียงสนับสนุนด้านวิชาการและงบประมาณแก่โรงเรียนในเขตเทศบาล พร้อมกับศึกษา บทบาทวิธีการการบริหารจัดการการศึกษาของโรงเรียน ปรับและจัดอัตรากำลังในโครงสร้างของ กองการศึกษาทั้งโดยส่งเจ้าหน้าที่ไปเข้ารับการอบรม ประชุมสัมมนา ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเทศบาล ในการจัดการศึกษา รวมถึงอบรมเกี่ยวกับกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการถ่ายโอนอำนาจการจัดการศึกษาสู่ท้องถิ่น

ในปัจจุบันมีเทศบาลทั้งสิ้น 1,129 แห่ง โดยเทศบาลที่มีกองการศึกษาและมีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 132 เทศบาล ส่วนที่เหลือไม่มีกองการศึกษาและไม่มีโรงเรียนในสังกัด เทศบาลที่จัดการศึกษาแล้ว มีสถานศึกษาที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษา 485 แห่ง (สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น. 2545: 47) การบริหารและการจัดการศึกษาของเทศบาลมีดังนี้

(1) โครงสร้างของการบริหารการศึกษา ในด้านโครงสร้างและการแบ่งส่วนงานของเทศบาล กระทรวงมหาดไทยได้ออกระเบียบว่าด้วยการกำหนดส่วนราชการของเทศบาล พ.ศ.2534 โดยกำหนดให้มีการจัดตั้งกองหรือฝ่ายขึ้น 12 หน่วย ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองหรือฝ่ายประชาสัมพันธ์ กองหรือฝ่ายการศึกษา กองหรือฝ่ายการแพทย์ กองฝ่ายการคลัง กองช่าง กองหรือฝ่ายสุขาภิบาล กองหรือฝ่ายวิชาการหรือแผนงาน กองหรือฝ่ายสวัสดิการสังคม กองหรือฝ่ายอนามัยหรือสิ่งแวดล้อม หน่วยตรวจสอบภายใน และแขวง ในส่วนของกองหรือฝ่ายการศึกษา จะเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในด้านการศึกษาระดับประถมศึกษาของเทศบาล (ต่อมาขยายเป็นมัธยมศึกษาตอนต้นตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาของรัฐบาล)งานด้านการสอน การนิเทศการศึกษา งานสวัสดิการสังคมและนันทนาการ ตลอดจนการปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง สำหรับกองหรือฝ่ายการศึกษา ประกอบด้วยฝ่ายบริหารการศึกษารวมทั้งงานเจ้าหน้าที่ งานบริหารงานวิชาการ งานการเงิน และงานโรงเรียน และฝ่ายพัฒนาการศึกษา ประกอบด้วยงานนิเทศการศึกษา งานกิจกรรมเด็ก เยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียนและงานธุรการ

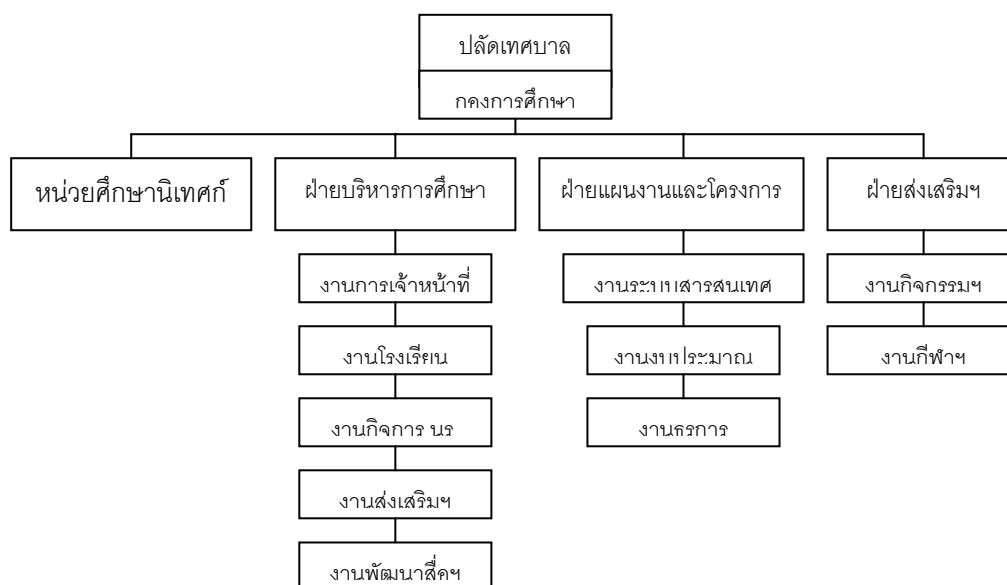
(2) ด้านบริหารงานบุคคล เทศบาลมีการบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ซึ่งกำหนดให้มีการบริหารงานบุคคลในรูปคณะกรรมการใน 3 ระดับ คือ 1)คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)มีหน้าที่กำหนดมาตรฐานกลาง แนวทางการรักษาระบบคุณธรรมและการพัฒนาการงานบุคคล 2)คณะกรรมการพนักงานเทศบาล ทำหน้าที่บริหารงานบุคคล สำหรับเทศบาลทุกแห่งที่อยู่ในเขตจังหวัด และ 3)คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เพื่อให้การปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลของแต่ละเทศบาลมีมาตรฐานที่สอดคล้องกัน

(3) ด้านการบริหารงานงบประมาณ เทศบาลมีสำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่นเป็นหน่วยงานกลางดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนจากรัฐบาล

(4) ด้านการบริหารงานวิชาการ เทศบาลบริหารงานวิชาการ โดยตั้งกลุ่มวิชาการ 3 ระดับ คือ กลุ่มวิชาการสำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น กลุ่มวิชาเทศบาลและเมืองพัทยาและกลุ่มวิชาการโรงเรียน โดยมีสำนักการบริหารการศึกษาท้องถิ่นได้รับมอบหมายจากกรมการปกครอง รับผิดชอบบริหารงานวิชาการพัฒนากระบวนการด้านวิชาการ ระบบการเรียนการสอนให้แก่กลุ่มวิชาการของเทศบาลและเมืองพัทยาให้เป็นทางเดียวกันโดยมีกองการศึกษารับผิดชอบทางด้านวิชาการ ปฏิบัติงานและประสานงานกับกลุ่มวิชาการของโรงเรียนในเขตพื้นที่

ตัวอย่างเทศบาลที่มีการจัดการศึกษา

เทศบาลเมืองหัวหินอำเภอหัวหินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แบ่งส่วนราชการออกตามโครงสร้างของเทศบาล แต่ปรับตามความเหมาะสมของท้องถิ่น ดังนี้ สำนักปลัดเทศบาล กองการศึกษา กองคลัง กองช่าง กองวิชาการและแผน กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการประปา กองช่างสุขาภิบาล กองสวัสดิการและสังคมกองการแพทย์ หน่วยงานตรวจสอบภายใน สำหรับกองการศึกษาเทศบาลเมืองหัวหิน ยังแบ่งหน่วยงานย่อยตามโครงสร้างของเทศบาล เพื่อดูแลและจัดการศึกษา ได้แก่ หน่วยศึกษานิเทศก์ ฝ่ายบริหารการศึกษา ประกอบด้วยงานการเจ้าหน้าที่ งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร และงานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา ฝ่ายแผนงานและโครงการ ประกอบด้วย งานระบบสารสนเทศ งานงบประมาณ และงานธุรการ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน และงานกีฬานันทนาการ ซึ่งแสดงด้วยแผนภูมิดังต่อไปนี้



ภาพประกอบ 7 โครงสร้างกองการศึกษาเทศบาล

ที่มา : แผนยุทธศาสตร์พัฒนาเทศบาล. (2548-2552).

โรงเรียนที่เทศบาลเมืองหัวหินรับผิดชอบจัดการคือ โรงเรียนในสังกัดเทศบาล จำนวน 7 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนเทศบาลบ้านหัวหิน โรงเรียนเทศบาลบ้านบ่อฝ้าย โรงเรียนเทศบาลบ้านสมอโพรง โรงเรียนเทศบาลบ้านตะเกียบ โรงเรียนเทศบาลเขาพิทักษ์ โรงเรียนเทศบาลวัดหนองแก และโรงเรียนเทศบาลบ้านเขาเต่า โดยเทศบาลเมืองหัวหินให้การสนับสนุนกองการศึกษาตลอดมา และมีการจัดการศึกษาตามความพร้อมจนสามารถจัดการศึกษาโรงเรียนเทศบาลทั้ง 7 แห่งได้เป็นอย่างดีพร้อมๆ กับการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์ของเทศบาลให้มีการเตรียมความพร้อมในการถ่ายโอนอำนาจการจัดการศึกษา และการจัดการศึกษาให้มีมาตรฐาน สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ (แผนยุทธศาสตร์พัฒนาเทศบาล. 2548 – 2552: 36)

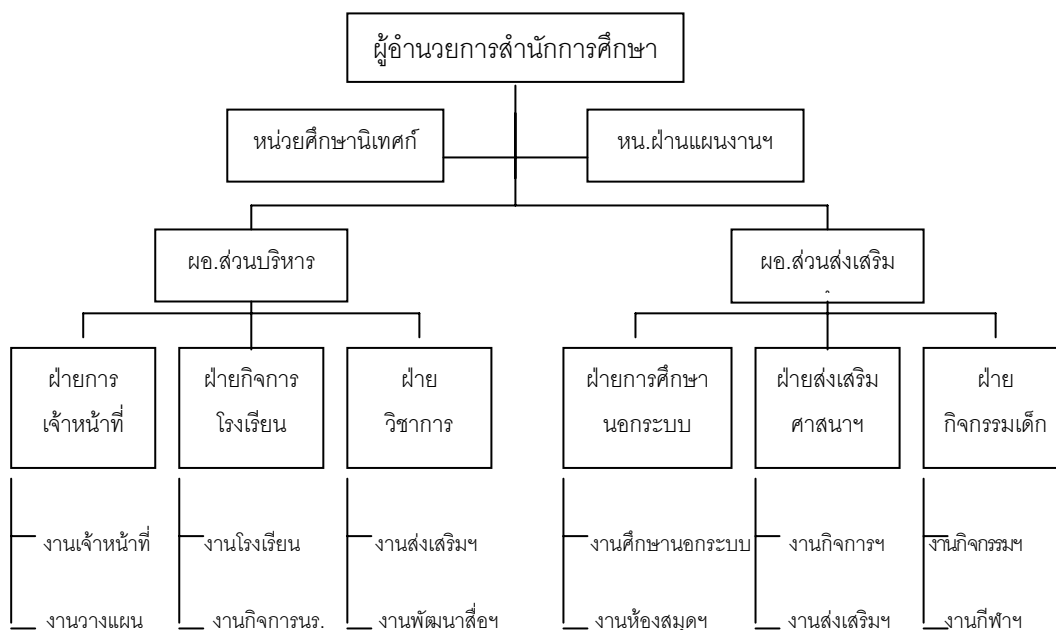
สรุป การจัดการศึกษาของเทศบาลเมืองหัวหินในปัจจุบัน ฝ่ายบริหารเทศบาลเมืองหัวหิน กำลังมีแผนจะขยายการจัดการศึกษาในโรงเรียนเทศบาลทั้ง 7 แห่ง ออกไปถึงช่วงชั้นที่ 4 หรือระดับมัธยมศึกษาตอนปลายเดิม (มัธยมศึกษาปีที่ 4 – 6) ซึ่งกำลังอยู่ในช่วงศึกษาความเป็นไปได้ด้านการเพิ่มอัตรากำลังและงบประมาณ โดยจะต้องเตรียมความพร้อมบุคลากรในกองการศึกษา และการพัฒนาครูในโรงเรียนในเรื่องหลักสูตรในช่วงชั้นที่ 4 ให้มีความรู้ทั้งหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล ตลอดจนระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง แต่ที่ยังดำเนินการได้ล่าช้าอยู่เป็นเพราะจากการสำรวจความต้องการของผู้ปกครองนักเรียนและนักเรียน ยังมีความต้องการให้นักเรียนที่จบ

การศึกษาไปศึกษาต่อในช่วงชั้นที่ 3 และ 4 ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในส่วนกลาง หรือโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่อื่นๆมากกว่า

3.3 เมืองพญา เป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพญา พ.ศ. 2542 โดยยกระดับมาจากเทศบาลเมืองพญา ดังนั้นโครงสร้างการบริหารเมืองพญา จึงคล้ายของเดิมมาก โดยเฉพาะสำนักงานการศึกษาเมืองพญาที่ยกมาจากกองการศึกษาเทศบาลเมืองพญาเดิม จึงมีโครงสร้างและบทบาทหน้าที่แบบเดียวกับเทศบาลทั่วไป ซึ่งแต่เดิมเทศบาลเมืองพญาได้จัดการศึกษาอยู่ก่อนแล้วในระดับก่อนวัยเรียนถึงระดับประถมศึกษา ต่อมาจัดเป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในปี พ.ศ. 2534 คือจัดสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนประถมศึกษา หรือการศึกษาช่วงชั้นที่ 3 ของการศึกษาขั้นพื้นฐานในปัจจุบัน (นโยบายและแผนการจัดการศึกษาเมืองพญา. 2548: 14-22)

สถานศึกษาที่เมืองพญารับผิดชอบในการจัดการศึกษา ระดับก่อนประถมศึกษาถึงระดับมัธยมศึกษา 10 แห่ง คือโรงเรียนเมืองพญา ได้แก่ โรงเรียนเมืองพญา 1 (เจริญพิศลยบุตรราษฎร์บำเพ็ญ) โรงเรียนเมืองพญา 2 (เจริญราษฎร์อุทิศ) โรงเรียนเมืองพญา 3 (สว่างฟ้าพุทธาราม) โรงเรียนเมืองพญา 4 (วัจนองใหญ่) โรงเรียนเมืองพญา 5 (บ้านเนินพญาเหนือ) โรงเรียนเมืองพญา 6 (วัดธรรมสามัคคี) โรงเรียนเมืองพญา 7 (บ้านหนองพังแค) โรงเรียนเมืองพญา 8 (พญาบุญกุล) โรงเรียนเมืองพญา 9 (วัดโพธิ์สัมพันธ์) และโรงเรียนเมืองพญา 10 (บ้านเกาะล้าน)

โครงสร้างการบริหารของเมืองพญาแบ่งส่วนราชการออกเป็น 9 ส่วน ได้แก่สำนักปลัดเมืองพญา สำนักงานการศึกษา กองวิชาการและแผนงาน กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุข กองสวัสดิการสังคม แขวงและงานตรวจสอบภายใน ส่วนราชการที่ทำหน้าที่ด้านการศึกษา ได้แก่ สำนักงานการศึกษา มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษาและงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย โดยจัดการศึกษาเป็นไปในลักษณะเช่นเดียวกับรัฐบาลทั่วไป คือ มีโรงเรียนประถมศึกษาเมืองพญา เป็นสถานที่จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ และในปี 2534 ได้เริ่มดำเนินการเปิดชั้นเรียนระดับมัธยมศึกษาตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา โดยมีหน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการส่งเสริมสนับสนุน คือ สำนักงานบริหารการศึกษาท้องถิ่น กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย เมืองพญามีการบริหารการศึกษาในด้านต่างๆเช่นเดียวกับเทศบาลดังที่ได้กล่าวมาแล้วในส่วนหนึ่งของเทศบาล ซึ่งโครงสร้างสำนักงานการศึกษาเมืองพญามีดังนี้



ภาพประกอบ 8 โครงสร้างสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา

ที่มา : แผนกลยุทธ์ทางการศึกษาเมืองพัทยา. (2548).

อย่างไรก็ตามแม้ว่าสถานศึกษาและระบบการศึกษาของเมืองพัทยาค่อนข้างมีความพร้อม แต่ประชากรส่วนใหญ่จะมีการศึกษาในภาคบังคับเท่านั้น เพราะว่าผู้ปกครองยังมองข้ามความสำคัญของการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นประกอบกับสภาพครอบครัวไม่เอื้ออำนวย จึงทำให้นักเรียนเมื่อจบการศึกษาภาคบังคับแล้วต้องประกอบอาชีพหารายได้ช่วยครอบครัว ในขณะเดียวกันผู้ปกครองที่มีฐานะทางการเงินและทางสังคมยังมีค่านิยมส่งบุตรหลานไปเรียนยังโรงเรียนที่มีชื่อเสียงในกรุงเทพมหานคร ตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาหรือการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียง จึงทำให้การพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของเมืองพัทยามีอุปสรรคมาโดยตลอด ซึ่งเป็นปัญหาที่คล้ายคลึงกันทั้งในเทศบาลที่มีการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและแม้แต่กรุงเทพมหานครเอง ที่ผู้ปกครองและนักเรียนยังนิยมเข้าเรียนในสถานศึกษาที่มีชื่อเสียงมากกว่าเข้าเรียนในสถานศึกษาที่ท้องถิ่นเป็นผู้จัด ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาและการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาที่ท้องถิ่นจัด เพื่อให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาในคุณภาพจึงเป็นหน้าที่ที่สำคัญของท้องถิ่นจะดำเนินการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

กล่าวโดยสรุป การบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 3 รูปแบบ ท้องถิ่นยังขาดอิสระทั้งในด้านแผนงาน การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน การบริหารงานบุคคล และการบริหารงบประมาณและการเงิน มีรายได้ไม่เพียงพอจะต้องพึ่งงบประมาณจากส่วนกลาง ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่ยังไม่เห็นความสำคัญของการศึกษาเท่าที่ควร รวมทั้งยังขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2540: 12) แต่อย่างไรก็ตามการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 3 รูปแบบนับได้ว่าประสบความสำเร็จในระดับหนึ่งอันเกิดจากการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาบุคลากร ด้วยการฝึกอบรมให้มีความพร้อมในการจัดการศึกษา กรุงเทพมหานครเริ่มจากเข้าไปศึกษาในสถานศึกษา จากนั้นจัดฝึกอบรมและส่งไปฝึกอบรมตามหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งรับโอนครูอาจารย์และนักการศึกษา เพื่อจัดตั้งสำนักงานการศึกษา มีการประชาสัมพันธ์แนวทางและความพร้อมของกรุงเทพมหานคร ด้านเทศบาลมีการส่งเจ้าหน้าที่เข้าไปสนับสนุนการศึกษาพร้อมศึกษาวิธีการจัดการศึกษามีการปรับอัตรากำลังในกองการศึกษาทั้งรับสมัครและรับโอน พร้อมทั้งมีการอบรมสัมมนาบุคลากรในกองการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่วนเมืองพัทยาที่สำนักงานศึกษายกมาจากกองการศึกษาเทศบาลเมืองพัทยาเดิม ทำให้มีความพร้อมค่อนข้างสูงแต่เมื่อต้องขยายชั้นเรียนถึงระดับมัธยมศึกษาจึงต้องมีการอบรมและฝึกอบรมบุคลากรเพิ่มเติมตลอดเวลา จึงนับได้ว่าการเตรียมความพร้อมของบุคลากรนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษา และโดยเฉพาะอย่างยิ่งการเตรียมความพร้อมด้วยการฝึกอบรมที่ทำให้ทั้งกรุงเทพมหานคร เทศบาล และเมืองพัทยาสามารถจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ในปัจจุบัน

4. องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) คือ หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการส่วนท้องถิ่น โดยราษฎรเลือกตั้งผู้แทนแต่ละหมู่บ้านเข้าไปเป็นสมาชิกสภา อบต.มีอำนาจหน้าที่ตัดสินใจในการบริหารงานของตำบลที่กฎหมายกำหนดไว้ (อุดมเชยกิจวงศ์. 2545: 2-3)

4.1 ความเป็นมา

จากการที่สภาตำบลได้จัดตั้งขึ้นตามคำสั่งกระทรวงมหาดไทยที่ 222/2499 ลงวันที่ 8 มีนาคม 2499 เรื่อง ระเบียบบริหารราชการส่วนตำบลและหมู่บ้าน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปิดโอกาสให้ราษฎรได้เข้ามาร่วมกันบริหารงานของตำบลและหมู่บ้านทุกอย่างเท่าที่จะเป็นประโยชน์แก่ท้องถิ่นและราษฎรเป็นส่วนรวม อันจะเป็นทางนำราษฎรไปสู่การปกครองระบอบประชาธิปไตย ด้วยวิธีจัดให้มีสภาตำบลและคณะกรรมการตำบลขึ้นนั้น ต่อมาในวันที่ 1 มีนาคม 2509 กระทรวงมหาดไทยได้มีคำสั่งที่ 275/2509 เรื่องระเบียบบริหารราชการส่วนตำบลและหมู่บ้าน (ฉบับที่ 2) ขึ้น โดยรวมคณะกรรมการตำบลและสภาตำบล เข้าเป็นองค์กรเดียวกัน เช่นเดียวกับแบบการปกครองของสุขาภิบาล เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับสภาพการณ์ยิ่งขึ้น และให้สอดคล้องกับโครงการพัฒนาเมืองในระบอบประชาธิปไตย ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้ลงมติรับหลักการ

ต่อมารัฐบาลได้ปรับปรุงฐานะของสภาตำบลให้เป็นนิติบุคคล เพื่อให้สามารถรองรับการกระจายอำนาจไปสู่ประชาชนได้มากยิ่งขึ้น ตาม พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 มาตรา 6 และยกฐานะสภาตำบลซึ่งมีรายได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วยสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล โดย พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ได้ประกาศลงในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 111 ตอนที่ 53 ก. ลงวันที่ 2 ธันวาคม 2537

เกณฑ์ที่กำหนดให้สภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปตาม พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 กล่าวคือ สภาตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกัน 3 ปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาทหรือตามเกณฑ์รายได้เฉลี่ยนั้น อาจจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลได้ โดยทำเป็นประกาศของกระทรวงมหาดไทย และให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาในประกาศนั้นให้ระบุชื่อและเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ด้วย สำหรับการเปลี่ยนแปลงเกณฑ์รายได้เฉลี่ยของสภาตำบลให้ทำเป็นประกาศของกระทรวงมหาดไทย และให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

องค์การบริหารส่วนตำบลให้พ้นจากสภาพแห่งสภาตำบลนับแต่วันที่กระทรวงมหาดไทยได้ประกาศจัดตั้งขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล และประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป และให้โอนบรรดางบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิ สิทธิเรียกร้องหนี้ และเจ้าหน้าที่ของสภาตำบลไปเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล

4.2 ความสำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)

อบต.เป็นรูปแบบการปกครองที่สะท้อนการกระจายอำนาจให้หน่วยการปกครองพื้นฐานของประเทศโดยแท้จริง อันเป็นการสนองตอบต่อนโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นของรัฐบาลที่จะให้อำนาจการบริหารงานแก่หน่วยการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้ท้องถิ่นสามารถบริหารงานที่แก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นด้วยตนเองตามอำนาจหน้าที่ และมีอิสระในการตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับประชาชนในท้องถิ่นนั้นตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนด กล่าวคือ

1. คณะกรรมการและผู้บริหารมาจากการเลือกตั้งจากประชาชนเกือบทั้งหมด กล่าวคือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมาจากการเลือกตั้งของราษฎรหมู่บ้านละ 2 คน ซึ่งสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ ที่กำหนดให้สมาชิกสภาท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งเป็นหลักและมีจำนวนมากกว่าผู้ที่มาจากการแต่งตั้ง นอกจากนี้ คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลก็มาจากสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลเลือกกันขึ้นมาเช่นกัน

2. อบต.มีฐานะเป็นหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีอำนาจในการทำนิติกรรมและสัญญาทางกฎหมายได้เองโดยไม่ต้องผ่านทางราชการ ทำให้ อบต.มีความคล่องตัวในการดำเนินการบริหารตำบลให้มีความเจริญก้าวหน้าและตรงต่อปัญหาที่เกิดขึ้นในตำบลได้

3. อบต.สามารถจัดเก็บภาษีได้เหมือนกับหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่น เช่น เทศบาล สุขาภิบาล ฯลฯ อาทิ รายได้จากภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย อากรแสตมป์และผลประโยชน์อันเกิดจากการแสตมป์ และยังได้รับการจัดสรรภาษีโดยตรงจากหน่วยราชการที่เก็บภาษีในเขตตำบลนั้นจากภาษีประเภทต่าง ๆ เช่น ค่าธรรมเนียมรถยนต์และล้อเลื่อน ภาษีมูลค่าเพิ่ม ภาษีธุรกิจเฉพาะ ภาษีสุรา ภาษีสรรพสามิต ฯลฯ เมื่อหน่วยงานที่ทำหน้าที่จัดเก็บ ได้จัดเก็บแล้ว จะจัดสรรภาษีเหล่านี้ให้ อบต. ตามหลักเกณฑ์และวิธีการทางกฎหมายตามลำดับ และที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีรายได้ที่มากกว่าท้องถิ่น กล่าวคือ รายได้จากการได้รับผลประโยชน์จากการใช้ทรัพยากรธรรมชาติที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นอีกด้วย อาทิ จากอากรรังนกอีแอ่น ค่าธรรมเนียมน้ำบาดาล ประทานบัตรการประมง ค่าภาคหลวงไม้ ค่าภาคหลวงแร่ ค่าภาคหลวงปิโตรเลียม ค่าธรรมเนียมการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมในที่ดิน ฯลฯ

4.3 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)

องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

1. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
2. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย
3. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
4. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
5. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
6. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
7. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
8. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ

ท้องถิ่น

9. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ยังมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตนเอง ตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ดังต่อไปนี้

1. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
2. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
3. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
4. การสาธารณสุขและการก่อสร้าง
5. การสาธารณสุข
6. การส่งเสริม การฝึกและการประกอบอาชีพ
7. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
8. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
9. การจัดการศึกษา
10. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และ

ผู้ด้อยโอกาส

11. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ

ท้องถิ่น

12. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
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 ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
25. การผังเมือง
26. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
27. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
28. การควบคุมอาคาร
29. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
30. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุน การป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
31. กิจการอื่นใดที่เป็นประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

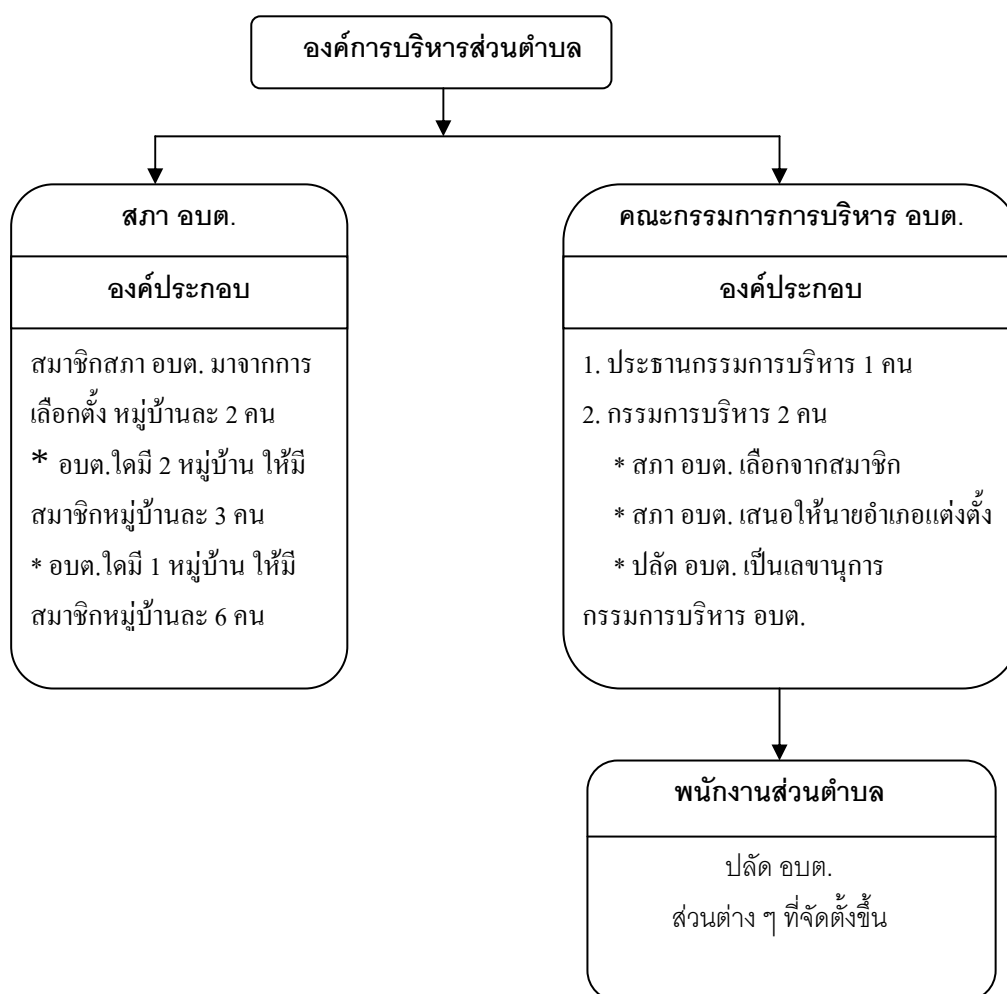
การปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล นอกจากจะได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่โดยตรงแล้ว ยังมีกฎหมาย อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ให้อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะราชการส่วนท้องถิ่น เช่น พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 พระราชบัญญัติโรคพิษสุนัขบ้า พ.ศ. 2535 พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522 พระราชบัญญัติภาษีป้าย พ.ศ. 2510 พระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ พ.ศ. 2508 และพระราชบัญญัติภาษีโรงเรือนและที่ดิน พ.ศ. 2475

4.4 โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) มีโครงสร้างที่ประกอบด้วย

1. สภาองค์การบริหารส่วนตำบล (สภา อบต.)
2. คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

ซึ่งเป็นไปตามแผนภูมิ ต่อไปนี้



ภาพประกอบ 9 โครงสร้างหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล

ที่มา : อุดม เขยกิจวงศ์. อบต.ประชาธิปไตยชาวบ้าน. (2545: 45).

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดแบ่งการบริหารงานออกเป็น

1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
2. ส่วนต่าง ๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้ตั้งขึ้น

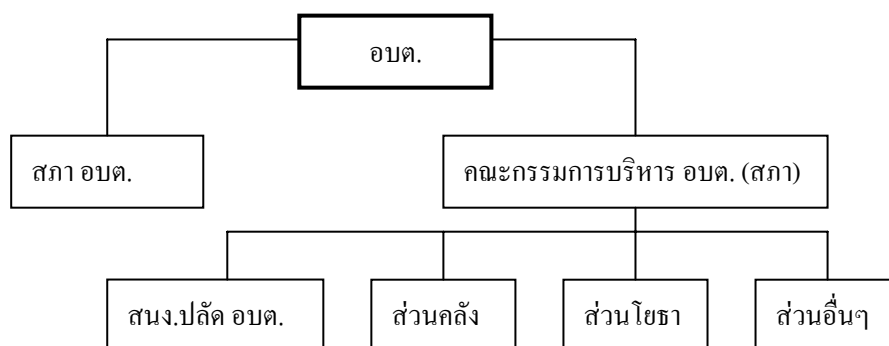
กระทรวงมหาดไทยได้กำหนดจัดแบ่งส่วนการบริหารภายใน อบต. ให้ขึ้นอยู่กับระดับชั้นของ อบต. เพื่อความเหมาะสมกับภารกิจ โดยแบ่งส่วนบริหารอย่างน้อยออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป งานธุรการ งานพิมพ์ดีด งานการเจ้าหน้าที่ งานสวัสดิการ งานการประชุม งานเกี่ยวกับการตราข้อบังคับตำบล งานนิติการ งานการพาณิชย์ งานรัฐพิธี งานประชาสัมพันธ์ งานจัดการศึกษา งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล งานจัดทำข้อบังคับงบประมาณประจำปี งานขออนุมัติดำเนินการตามข้อบังคับ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยมีปลัด อบต. ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าสำนักงาน และเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญในการดูแลติดตามและกำกับงานต่างๆขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะงานด้านการศึกษาที่ปลัด อบต. มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2. ส่วนการคลัง ทำหน้าที่เกี่ยวกับการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การหักภาษีเงินได้และการนำส่งภาษี งานเกี่ยวกับการตัดโอนเงินเดือน งานรายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานขออนุมัติเบิกตัดปีและขอขยายเวลาเบิกจ่าย งานการจัดทำงบ แสดงฐานะทางการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการ เงินสะสม งานการจัดทำบัญชีทุกประเภท งานทะเบียนคุมเงินรายได้ รายจ่าย งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยมีหัวหน้าส่วนการคลัง หรือเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีเป็นหัวหน้าส่วน

3. ส่วนโยธา ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบถนน อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ ฯลฯ งบประมาณค่าใช้จ่ายตามโครงการ งานควบคุมอาคาร งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงทางอาคาร สะพาน แหล่งน้ำ งานควบคุมการก่อสร้าง งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยมีหัวหน้าส่วนโยธาหรือนายช่างโยธาเป็นหัวหน้าส่วน

4. ส่วนอื่น ๆ ตามที่สภาองค์การบริหารส่วนตำบลลงมติเห็นชอบ
ซึ่งเขียนเป็นโครงสร้างได้ดังนี้



ภาพประกอบ 10 โครงสร้าง อปต.

ที่มา : อุดม เขยกิจวงศ์. อปต. ประชาธิปไตยชาวบ้าน. (2545: 46).

สรุป ถึงแม้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 จะกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจัดการศึกษาได้ แต่ตามข้อเท็จจริงในปัจจุบันพบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลทำหน้าที่จัดการศึกษาเพียงในระดับศูนย์เด็กเล็กและการศึกษาในระดับอนุบาลเท่านั้น ส่วนการศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาระดับอุดมศึกษายังไม่มีการจัดโดยตรง เพียงแต่ทำหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาของสถานศึกษาในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเท่านั้น (อุดม เขยกิจวงศ์. 2545: 5) และเมื่อพิจารณาถึงโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 5 ชั้น จะพบว่าไม่ได้จัดหน่วยงานด้านการศึกษารองรับได้เลย เมื่อในโครงสร้างไม่ได้กำหนดหน่วยงานด้านการศึกษาไว้ย่อมไม่มีบุคลากรด้านการศึกษารองรับไว้เช่นกัน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีข้อมูลด้านการจัดการศึกษา

5. องค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

จังหวัดประจวบคีรีขันธ์มีองค์การบริหารส่วนตำบลรวมทั้งสิ้น 45 แห่ง จากการศึกษาแผนปฏิบัติการประจำปี และศึกษาการกำหนดขอบข่ายงานและหน้าที่ พบว่างานการศึกษาเป็นอำนาจหน้าที่ของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และจากการสัมภาษณ์ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำบล พบว่าทุกองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขาดบุคลากรด้านการศึกษาและงบประมาณเนื่องจากเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก (ระดับ 3 และ 4) และเมื่อถามถึงความต้องการในการจัดการศึกษา ได้รับคำตอบว่าทุกองค์การบริหารส่วน

ตำบลต้องการจัดหาที่มีความพร้อมด้านบุคลากร หรืออย่างน้อยหากมีการเตรียมความพร้อมที่ดีในระดับหนึ่ง เช่น มีการอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรจนสามารถเตรียมความพร้อมสำหรับรองรับงานในการจัดการศึกษา เช่นการจัดโครงสร้างของกองการศึกษา การจัดเตรียมบุคลากรฝ่ายต่างๆ ในกองการศึกษา ตลอดจนเอกสารหลักฐานต่างๆเพื่อประเมินตามเกณฑ์การประเมินความพร้อมในการถ่ายโอนอำนาจการจัดการศึกษา

ผู้วิจัยได้เข้าไปศึกษาเพิ่มเติมในองค์การบริหารส่วนตำบลหาดขาม องค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี องค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแดง องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหนู และองค์การบริหารส่วนตำบลเขาแดง ในเขตอำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในระหว่างวันที่ 18 – 27 พฤษภาคม 2548 พบว่าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุยบุรีมีการจัดการศึกษาศูนย์เด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลละ 1 ศูนย์ และมีโครงการสนับสนุนอาหารกลางวันและโครงการนมโรงเรียนในสถานศึกษาระดับอนุบาล ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา (เฉพาะชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1) โดยที่ยังไม่มีองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งสิ้น (แผนพัฒนาตำบล ประจำปี 2548 ของทุกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์)

สรุป จากการศึกษาจากเอกสารสำนักปกครองส่วนท้องถิ่น เอกสารการวิจัย การเข้าไปศึกษาข้อมูล และสัมภาษณ์บุคลากรผู้นำขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วยตนเอง พบว่า

1. ในปัจจุบันยังไม่มีองค์การบริหารส่วนตำบลใดจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. องค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็ก จึงขาดความพร้อมในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีหน่วยงานด้านการศึกษารองรับไว้
3. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมี 3 กลุ่ม ได้แก่ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาตำบล และพนักงานส่วนตำบล บุคคลที่มีบทบาทในการกำหนดนโยบายได้แก่คณะผู้บริหาร บุคคลที่มีบทบาทในการดูแลให้คำปรึกษาในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมายและโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่พนักงานส่วนตำบลโดยเฉพาะปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ทำหน้าที่คล้ายกับพี่เลี้ยงให้กับคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาตำบล ที่มาจากการเลือกตั้งในท้องถิ่น รวมไปถึงโครงสร้างใหม่คือกองการศึกษาที่อยู่ในความรับผิดชอบของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
4. สิ่งที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้องการคือการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อม ในการถ่ายโอนอำนาจการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามที่กระทรวงศึกษาธิการออกกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2547 โดยเฉพาะในด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

4.1 การเขียนแผนพัฒนาการศึกษาเชิงกลยุทธ์ที่มีความชัดเจน ทั้งกิจกรรมงบประมาณ และแผนการติดตามประเมินที่ครอบคลุมทุกภารกิจจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล

4.2 โครงสร้างอัตรากำลังและบุคลากรทางการศึกษา และบทบาทหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษา

4.3 การจัดเตรียมเอกสารหลักฐานอื่นๆตามเกณฑ์ประเมินองค์ประกอบของการศึกษา ได้แก่ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน การบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ลักษณะการจัดการเรียนการสอน การบริหารบุคลากรในสถานศึกษา การจัดทำเอกสารต่างๆ ของสถานศึกษา การบริหารงบประมาณการเงินพัสดุ เป็นต้น

4.4 รวมถึงการจัดการศึกษาเกี่ยวกับหลักสูตรท้องถิ่น การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School – Base Management : SBM) และสิ่งที่สำคัญอย่างการจัดทำธรรมนูญโรงเรียนและการประกันคุณภาพการศึกษาทั้งการประกันคุณภาพภายในและการประกันคุณภาพภายนอก ที่ชุมชนท้องถิ่นต้องมีบทบาทที่สำคัญร่วมกับสถานศึกษาในการดำเนินงานประกันคุณภาพในสถานศึกษา

4.5 กฎหมายระเบียบต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ฯลฯ

เพื่อที่จะนำสภาพปัญหาและความต้องการเหล่านี้ขององค์การบริหารส่วนตำบล มาสังเคราะห์เป็นกรอบสาระการฝึกอบรมตามความต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

6. การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในต่างประเทศ

6.1 ประเทศสหรัฐอเมริกา

สภาพก่อนการกระจายอำนาจทางการบริหารการศึกษา ก่อนการปฏิรูปทางการศึกษาสู่การกระจายอำนาจทางการบริหารการศึกษา ให้แก่ท้องถิ่นและสถานศึกษาของประเทศไทยนั้น สหรัฐอเมริกาได้มีการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาให้แก่มลรัฐ เป็นผู้ดำเนินการจัดการศึกษาเป็นของตนเองโดยเฉพาะ จึงเป็นหน้าที่ของมลรัฐนั้น ๆ ที่จะบริหารการศึกษาภายใต้นโยบายจากรัฐบาลกลาง รัฐบาลของแต่ละมลรัฐมีวิธีการบริหารที่แตกต่างกัน บางรัฐดำเนินการโดยสภาการศึกษาของมลรัฐ (State Board of Education) ซึ่งเป็นการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง บางมลรัฐได้กระจายอำนาจการตัดสินใจให้เป็นภาระหน้าที่ของเขตการศึกษาหรือสภาการศึกษาของเขต เรียกว่า School Board โดยที่ยังมิได้มีการกระจายอำนาจให้กับสถานศึกษาเท่าที่ควร (กมล สุคตประเสริฐ; และคนอื่นๆ. 2540: 1) อย่างไรก็ตามมลรัฐก็ยังทำหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณและการช่วยเหลือด้านวิชาการเป็นด้านหลัก

กรณีตัวอย่างของมลรัฐฟลอริดา ก่อนปี ค.ศ.1991 โดยที่รัฐฟลอริดาเป็นแหล่งที่มีการอพยพเข้าของกลุ่มคนที่มาจากสังคมและวัฒนธรรมแตกต่างกัน และมีความหลากหลาย ทั้งเอเชีย ยุโรป และ แอฟริกา ดังนั้นประเด็นที่ต้องพิจารณาก็คือว่า จะจัดบริการด้านต่าง ๆ รวมทั้งการศึกษาอย่างไรจึงจะเกิดความเป็นธรรม และดำรงไว้ซึ่งอุดมการณ์ที่มุ่งอนุรักษ์วัฒนธรรมอันหลากหลาย ขณะเดียวกันก็ยังคงความเป็น “คนอเมริกัน” อยู่ได้ การจัดการศึกษาจะต้องมีการปรับโครงสร้างอะไรที่จะสามารถเตรียมคนให้พร้อมสำหรับโลกของงานในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างแท้จริง (เซ็น แก้วยศ ; และคณะ. 2539 : 110) ในปี 1991 จึงมีการเคลื่อนไหวของทั้งสหภาพครูผู้สอนและบุคคลภายนอกวงการศึกษาที่ต้องการให้บุคคลที่นอกเหนือจากผู้บริหารการศึกษาเข้ามามีส่วนในการบริหารโรงเรียน จากกระแสความเคลื่อนไหวและความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมดังกล่าว มลรัฐฟลอริดาจึงได้มีการออกกฎหมายปฏิรูปการศึกษาขึ้น เรียกว่า “พิมพ์เขียว 2000” (Blue Print 2000) ภายใต้กฎหมายการศึกษาแห่งชาติ “Goals 2000 : Educate America Act” ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการกระจายอำนาจทางการบริหารการศึกษาที่ชัดเจนบนพื้นฐานหลักการที่ว่า (กมล สุดประเสริฐ ; และคนอื่น ๆ. 2540: 5) สังคมถือว่าเด็ก เยาวชน และผู้ใหญ่ เป็นทรัพยากรที่สำคัญของชุมชน ปัจเจกชนเหล่านี้ถือว่าเป็นผู้ที่ผลิตผลประโยชน์แก่ชุมชน จำต้องได้รับการศึกษาที่ดีมีคุณภาพ เพื่อให้ได้การศึกษาที่มีคุณภาพจำเป็นต้องตั้งระบบการปรับปรุงโรงเรียน และมีการตรวจสอบคุณภาพการศึกษา เพื่อประกันว่านักเรียนจะบรรลุความสำเร็จและมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต ความรับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษาจะต้องมอบคืนให้แก่บุคคลที่อยู่ใกล้ชิดที่สุดกับผู้เรียน

ประเด็นสำคัญของการกระจายอำนาจทางการบริหารการศึกษาของมลรัฐฟลอริดา

1. การปรับเปลี่ยนบทบาทของมลรัฐจากหน่วยบริหาร เป็นเสมือนผู้อำนวยความสะดวก (State as Facilitator) เจ้าหน้าที่ของรัฐจะทำหน้าที่เป็นผู้เอื้ออำนวยความสะดวกให้ระดับล่างมีภาวะเป็นผู้นำมากขึ้น รวมทั้งมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ ต่าง ๆ ตลอดจนการจัดสรรงบประมาณไปให้เขตการศึกษาโดยสภาการศึกษาของเขต (District School Board) เป็นผู้ดำเนินการ สถานศึกษาได้รับการกระจายอำนาจจากมลรัฐมากขึ้นทั้งในเรื่องการบริหารงบประมาณในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน การจ้างครูและบุคลากร ภายใต้การให้คำปรึกษาของสภาที่ปรึกษาของโรงเรียน (School Advisory Council)

2. มีการจัดตั้งสภาที่ปรึกษาของโรงเรียน (School Advisory Council) ในทุกโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนชุมชน นักธุรกิจ ผู้บริหาร ผู้แทนครู และผู้แทนนักเรียน (ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย) มีหน้าที่ในการช่วยเตรียมและประเมินแผนพัฒนาโรงเรียน การให้ความช่วยเหลืออาจารย์ใหญ่ตามที่ได้รับคำร้องขอในการจัดทำงบประมาณ (กมล สุคประเสริฐ ; และคนอื่น ๆ. 2540: 71) ดูแลติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงานของโรงเรียนและรายงานผลลัพธ์ต่อชุมชน (เซ็น แก้วยศ ; และคนอื่น ๆ. 2539: 113)

3. เกิดนวัตกรรมทางการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย ได้แก่ การจัดทำและพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นที่สอดคล้องกับชุมชน การจัดการเรียนการสอนแบบโรงเรียนภายในโรงเรียน (School within School) การสร้างกิจกรรมสังคมจำลองบูรณาการกับหลักสูตรชาติ (Micro Society) การจัดหลักสูตรโดยเน้น School to work คือ การนำนักเรียนให้รู้จักโลกของงาน มีการสร้างหลักสูตรด้านอาชีพ โดยประสานความร่วมมือกับภาคธุรกิจ เป็นต้น โดยยึดวิธีการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนเป็นศูนย์กลาง (Student centered Approach) เช่น การเรียนแบบประสบการณ์ (Experimental Learning) การเรียนแบบกลุ่ม (Group Learning) เหล่านี้เป็นต้น บทบาทของครูเปลี่ยนเป็นผู้กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ให้เกิดความสนใจร่วมกัน ประสานความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมร่วมกัน

4. มีโรงเรียนประเภทระบบสัญญา (Charter School) ที่บริหารงานโดยมีธรรมนูญ (Charter) เป็นแม่บท สำหรับโรงเรียนที่ชุมชนมีความพร้อมทางการบริหารและรับไปดำเนินการเอง โดยที่รัฐจะสนับสนุนเพียงงบประมาณที่เป็นเงินอุดหนุนเท่านั้น มาตรฐานกลางของธรรมนูญที่กำหนด 3 ประเด็นใหญ่ ๆ ที่โรงเรียนจะต้องดำเนินการให้ได้ คือ ด้านเนื้อหาสาระทางการเรียนการสอนด้านพฤติกรรมทางการเรียน การแสดงออกของเด็ก และด้านความเสมอภาคในโอกาสของเด็กที่จะได้รับการจัดการศึกษาของโรงเรียน หากโรงเรียนใดจัดการศึกษาไม่ถึงเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด รัฐหรือท้องถิ่นก็จะเข้ามาแทรกแซงการบริหารหรือยกเลิกวิธีการแบบ Charter School ดังกล่าว

5. มีระบบของการตรวจสอบคุณภาพการศึกษาเกิดขึ้น โดยการจัดตั้งคณะกรรมการการปฏิรูปและตรวจสอบคุณภาพการศึกษา (Commission on Education Reform and Accountability) มีหน้าที่ทบทวนและให้ข้อเสนอแนะวิธีการที่จะใช้ระบบการปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนและการตรวจสอบคุณภาพการศึกษา รวมทั้งการให้ข้อเสนอแนะเพื่อการงดใช้หรือปรับแก้กฎหมาย นโยบายด้านการเงินและกฎระเบียบเพื่อการปรับปรุงโรงเรียน

ผลสำเร็จ ปัญหาและแนวทางแก้ไข

จากการปฏิรูปการศึกษาสู่รูปแบบของการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาของ มลรัฐฟลอริดา ส่งผลให้สถานศึกษามีอิสระ มีความคล่องตัวทางบริหาร มีนวัตกรรมทางการศึกษา ที่หลากหลาย ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในลักษณะของการเป็นหุ้นส่วน เกิดการใกล้ชิด ระหว่างครูและผู้ปกครอง ชุมชน และสถานศึกษา การจัดการศึกษาสามารถสนองตอบต่อความต้องการทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของท้องถิ่น ชุมชน มลรัฐ และประเทศชาติเพิ่มมากขึ้นใน การเตรียมการปรับวิถีชีวิตเข้าสู่สังคมโลกในศตวรรษที่ 21 ดังที่กล่าวมา อย่างไรก็ตาม แม้ว่ามล รัฐฟลอริดาจะประสบผลสำเร็จในการกระจายอำนาจทางการบริหารการศึกษาได้ในระดับเป็นที่น่า พอใจก็ตาม แต่จากการตรวจสอบของสำนักงานตรวจสอบกลาง (Inspector-General Office) พบว่า มลรัฐฟลอริดายังไม่สามารถกระจายการจัดสรรทรัพยากรในระดับท้องถิ่น (สภาเขตการศึกษา) ไปยัง โรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เท่าที่ควร (เช่น แก้วยศ ; และคนอื่นๆ. 2540: 120) รวมทั้งปัญหา ความพร้อมของคณะกรรมการที่ปรึกษาโรงเรียน เป็นต้น จากกรณีปัญหาต่าง ๆ ดังกล่าว มลรัฐได้ แก้ปัญหาโดยการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อการปฏิรูปการศึกษาสู่การกระจายอำนาจฯ ในหลาย หลักสูตร เช่น การสร้างมติเอกฉันท์ แผนปรับปรุงโรงเรียน การสร้างทีมงาน บทบาทการดำเนินงานของ สภาที่ปรึกษาโรงเรียน และการมีส่วนร่วมของพ่อแม่ ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน เป็นต้น

6.2 ประเทศนิวซีแลนด์

สภาพก่อนการกระจายอำนาจทางการบริหารการศึกษา ก่อนปี ค.ศ. 1989 การบริหาร การศึกษาของประเทศนิวซีแลนด์ มีลักษณะรวมศูนย์อำนาจเข้าสู่ส่วนกลาง (Centralization of Educational Administration) มีระดับการบริหารหลายระดับ หลายขั้นตอน ทั้งระดับกระทรวง เขต เมือง สภาการศึกษา และคณะกรรมการการบริหารการศึกษาประเภทต่าง ๆ อำนาจการตัดสินใจ ทั้ง การบริหารแผนงาน โครงการ งบประมาณ บุคลากรอยู่ที่ส่วนกลาง ลักษณะดังกล่าวทำให้ผู้สนับสนุน การกระจายอำนาจเห็นว่า ก่อให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงานทั้งการอนุมัติ อนุญาต รวมทั้งการให้ การสนับสนุนของรัฐก็มิได้เป็นไปตามความต้องการของโรงเรียนและท้องถิ่น ครูมีความสับสนใน บทบาทของตนเองมากขึ้น ไม่ทุ่มเทให้กับการเรียนการสอนอย่างจริงจัง ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของ นักเรียน เกิดการไม่เข้าใจกันระหว่างโรงเรียน ชุมชนและผู้ปกครอง เพราะโรงเรียนไม่มีอิสระในการ บริหาร ไม่สามารถสนองตอบความต้องการของชุมชนและผู้ปกครองเท่าที่ควร ขณะที่ประเทศ นิวซีแลนด์ต้องการเปิดตัวสู่สังคมโลก ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี และมีความ

เชื่อว่า การศึกษาเท่านั้นที่จะเป็นรากฐานและกลไกสำคัญที่จะนำประเทศไปสู่สังคมโลกดังกล่าวได้ ลักษณะการบริหารแบบรวมศูนย์อำนาจเข้าสู่ส่วนกลางดังกล่าว ไม่เอื้ออำนวยต่อการจัดและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ชุมชน และประเทศได้ จึงได้มีการปฏิรูปการศึกษาขึ้นในปี ค.ศ. 1988-1989 เป็นต้นมา บนพื้นฐานปรัชญาการศึกษาเพื่อชีวิต (Education for Life) และพื้นฐานแนวคิดที่ว่า (1) โรงเรียนเป็นแหล่งที่ทุกคนเข้ามาใช้ได้ (2) โรงเรียนเป็นแหล่งที่เด็กทุกคนเข้ามาเล่นได้ (3) โรงเรียนเป็นแหล่งประสบผลสำเร็จ และ (4) ครูจะต้องมีประสิทธิภาพ ด้วยหลักของการกระจายอำนาจ (Decentralization of Education) หลักการมีส่วนร่วมของประชาชน (A Charity of Community) และหลักของการตรวจสอบและถ่วงดุล (Check and Balance) โดยได้มีการปฏิรูปการศึกษาและออกกฎหมายการศึกษาแห่งชาติ (Education Act 1989 Amendments 1990) ขึ้นเป็นแม่บทในการจัดการศึกษา

กฎหมายการศึกษาแห่งชาติดังกล่าว มีองค์ประกอบที่สำคัญครอบคลุมทั้งการบริหารและการจัดการ หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การงบประมาณ ครู นักเรียน และผู้ปกครองที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ดังได้แก่ เรื่องของสิทธิทางการศึกษาในระดับประถมและมัธยมศึกษาของนักเรียน การกำหนดการลงทะเบียนเรียนของนักเรียน การให้ออกและการยกเว้นการเข้าเรียนของนักเรียน การกำหนดการเข้าเกณฑ์ และการพ้นจากโรงเรียน การบริหารทางการศึกษาพิเศษ การจัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน สภาพที่ปรึกษาของผู้ปกครอง การควบคุมและจัดการโรงเรียนของรัฐ การงบประมาณ คณะกรรมการบริหารโรงเรียน คณะกรรมการทะเบียนครู และเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกำหนดไว้ในหมวดเบ็ดเตล็ด

นอกจากนั้น ได้มีการจัดทำแนวทางของชาติว่าด้วยการศึกษา (National Education Guidelines) เป้าหมายการศึกษาของชาติ (National Education Goals) รวมทั้งกรอบหลักสูตรแห่งชาติ (National Curriculum Guidelines) เป็นแนวทางในการจัดการศึกษาของชาติอีกด้วย

ประเด็นสำคัญของการกระจายอำนาจทางการบริหารการศึกษาของประเทศนิวซีแลนด์ ได้ตัดลดขั้นตอนการบริหารการศึกษาเหลือเพียง 2 ขั้นตอน คือ ระดับกระทรวง และระดับสถานศึกษา/โรงเรียน มีการปรับบทบาท ภาระหน้าที่ ทั้งในระดับกระทรวงและสถานศึกษา ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นหน่วยงานนโยบายและบริหารเป็นหน่วยงานนโยบาย สนับสนุน ส่งเสริมและกำหนดมาตรฐาน กล่าวคือ มีหน้าที่หลัก คือ ให้คำปรึกษาแนะนำดำเนินนโยบายแก่รัฐบาลเกี่ยวกับการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน การศึกษาภาคบังคับและและการศึกษาหลัง

ภาคบังคับ นำนโยบายของรัฐบาลเกี่ยวกับการศึกษาไปสู่การปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาที่ได้รับจัดสรรแก่สถานศึกษา (New Zealand : Ministry of Education 1989)

นอกจากนั้น ได้มีการจัดตั้งกระทรวงศึกษาธิการสาขาในเมืองสำคัญ ๆ ต่าง ๆ เพื่อทำหน้าที่ดำเนินการและประสานงานในหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการ กับสถานศึกษาหรือโรงเรียนในเมืองนั้น ๆ รวมทั้งปรับลดจำนวนบุคลากรลงให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป บุคลากรในแต่ละสำนัก และกระทรวงศึกษาธิการสาขาจะมีประมาณ 12-20 คน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มาจากการสรรหาและแต่งตั้ง ซึ่งจะอยู่ในวาระ 4 ปี

ระดับสถานศึกษาหรือโรงเรียน สถานศึกษาหรือโรงเรียนทุกระดับ นับตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาจนถึงอุดมศึกษา จะมีอิสระในการจัดการศึกษาเป็นของตนเอง ระดับก่อนประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษา บริหารงานโดยคณะกรรมการบริหารโรงเรียน (Board of Trustees) มีอาจารย์ใหญ่ (Principal) เป็นผู้บริหารโรงเรียนตามมติของคณะกรรมการบริหารฯ ซึ่งมาจากการจ้างโดยการสรรหาและแต่งตั้งของคณะกรรมการบริหารโรงเรียน ระดับมหาวิทยาลัย มีคณะกรรมการรองอธิการบดีมหาวิทยาลัย (The Vice Chancellors Committee) ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการวิชาการให้คำปรึกษาและเสนอแนะการบริหารงานแก่อธิการบดี

มีการบริหารงานโดยคณะกรรมการในระดับสถานศึกษาหรือโรงเรียน เรียกว่า คณะกรรมการบริหารโรงเรียน (Board of Trustees) มีองค์ประกอบโดยสรรหาจากผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนชุมชน หรือองค์การท้องถิ่น ผู้แทนชาวเมารี ผู้แทนสาธารณชน/องค์การกุศล จำนวน 3-7 คน ผู้แทนครู 1 คน ผู้แทนนักเรียน (เฉพาะในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา) 1 คน และอาจารย์ใหญ่ ซึ่งทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการและเลขานุการ โดยที่ประชุมกรรมการคัดเลือกบุคคลภายนอกเป็นประธานกรรมการ

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารโรงเรียน

1. ด้านหลักสูตร อำนวยการให้มีหลักสูตรที่เหมาะสมและสอดคล้องกับแนวทางของชาติว่าด้วยการศึกษา (National Education Guidelines) กล่าวคือ

1.1 พัฒนาโปรแกรมการเรียนรู้ของเด็กโดยยึดหลักการ สาขาการเรียนรู้และทักษะที่จำเป็นและเหมาะสมสำหรับเด็ก ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

1.2 ติดตามพัฒนาการของเด็ก โดยยึดวัตถุประสงค์เป็นเกณฑ์

- 1.3 วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคของการเรียนรู้และสัมฤทธิ์ผลของเด็ก
- 1.4 พัฒนาและปรับกลยุทธ์เพื่อสนองความต้องการการเรียนรู้ของเด็ก
- 1.5 ประเมินสัมฤทธิ์ผลของเด็กรวมทั้งเก็บรักษาประวัติและรายงานความก้าวหน้าของเด็ก

2. ด้านการจ้างงานและบริหารบุคลากร มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับ

- 2.1 เป็นผู้จ้างอาจารย์ใหญ่ (Principal) และครูหรือบุคลากรในโรงเรียน (โดยพฤตินัยจะมอบให้อาจารย์ใหญ่เป็นผู้สรรหา และจ้างครูตามความต้องการของสถานศึกษา
- 2.2 พัฒนาและติดตามการปฏิบัติงานของโรงเรียน ตามนโยบายที่รัฐบาลกำหนดการใช้ทรัพยากร ทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และตระหนักในความต้องการของเด็ก และ
- 2.3 เป็นนายจ้างที่ดีตามกฎหมายของรัฐ (State Sector Act 1988) และปฏิบัติตามเงื่อนไขการจ้างงาน ทั้งต่อผู้สอนและผู้สนับสนุนการสอน

3. ด้านการเงินและทรัพย์สิน มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับ

- 3.1 จัดสรรงบประมาณการบริหารโรงเรียนตามลำดับความสำคัญที่กำหนดไว้ในธรรมนูญของโรงเรียน (School Charter) ที่คณะกรรมการฯ ได้จัดทำร่วมกับครูผู้ปกครอง
- 3.2 ควบคุม ติดตามการใช้จ่ายเงินของโรงเรียนและการจัดทำบัญชีให้เป็นปัจจุบันตามที่ระบุไว้ในกฎหมายการเงินสาธารณะ (The Public Finance Act 1989) และกฎหมายการศึกษาแห่งชาติ (The Education Act 1989) และ
- 3.3 จัดการเรื่องทรัพย์สิน อาคาร สถานที่ ให้มีความปลอดภัยและสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีให้นักเรียน

4. ดำเนินงานด้านอื่นๆ ได้แก่ การปฏิบัติงานตามแนวทางของชาติว่าด้วยการศึกษา (National Education Guidelines) กฎหมายว่าด้วยเวลาการปฏิบัติงาน การรักษาเวลาเรียนและช่วงปีการศึกษาของนักเรียน รวมทั้งการรักษาระบบการประเมินตนเอง ตลอดจนการให้ประกันด้านความปลอดภัยแก่นักเรียนและบุคลากรต่าง ๆ ในโรงเรียน

มีการจัดทำธรรมนูญโรงเรียน (School Charter) ซึ่งเปรียบเสมือนแผนแม่บทในการบริหารโรงเรียน ซึ่งสถานศึกษาหรือโรงเรียนทุกแห่งจะต้องจัดทำ โดยกระทรวงศึกษาธิการจะจัดทำรูปแบบกลางของธรรมนูญโรงเรียนไว้ สถานศึกษาหรือโรงเรียนใดจะจัดทำธรรมนูญโรงเรียนจะต้องนำไปปรับใช้ตามความต้องการของท้องถิ่นและชุมชน

เปิดโอกาสให้ประชาชน ชุมชน ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ทั้งในเรื่องของการ กำหนดหลักสูตร พัฒนาหลักสูตร ประเมินผลหลักสูตร การเป็นคณะกรรมการบริหารโรงเรียน ทั้งการ วางแผน การงบประมาณ การเสนอแนะการดำเนินงานของโรงเรียน การสรรหาและเสนอความต้องการ ครู การติดตามและประเมินผลการบริหารงานของโรงเรียน เป็นต้น นักเรียนมีอิสระในการเลือกเรียน ตามความถนัดและความต้องการ ในลักษณะนักเรียนเป็นศูนย์กลางทางการเรียน (Child Centered) มีอิสระในการกำหนดเป้าหมายทางการเรียนร่วมกับครู ดังได้แก่ การจัดการเรียนร่วมกับครู การ วางแผน การประเมินผล และการดำเนินการประเมินผลการเรียนร่วมกับครู เป็นต้น

มีการจัดตั้งคณะกรรมการทะเบียนครู (Teacher Registration Board) ทำหน้าที่ในการจด และขึ้นทะเบียนครู ตามเกณฑ์ที่รัฐกำหนด ครูที่ผ่านการจดทะเบียนครู จะได้รับการยอมรับจาก หน่วยงานสถานศึกษาและสังคม ครูทุกคนจึงต้องพยายามพัฒนาตนเองให้ได้รับการจดทะเบียน

งบประมาณ รัฐกระจายอำนาจการบริหารงบประมาณให้เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารโรงเรียน โดยจัดสรรเป็นเงินอุดหนุน หรือเงินก้อน (Lump Sum) ให้สถานศึกษาตาม แผนงาน โครงการที่เสนอขอและจำนวนรายหัวของนักเรียน นอกจากนั้นรัฐได้กำหนดเกณฑ์การ พิจารณาเพิ่มเติมให้กับสถานศึกษาที่มีระดับความยากจนมากจนถึงร่ำรวย ในสัดส่วนตั้งแต่ระดับ 1- 10 รวมทั้งเพิ่มเติมให้กับสถานศึกษาที่มีเด็กชาวเมารี เด็กพิการ และผิดปกติทางสมองและร่างกาย รวมทั้งความต้องการพิเศษของเด็ก

การประเมินผลการเรียน รัฐกระจายอำนาจให้เป็นหน้าที่ของครูที่จะเป็นผู้ตัดสินการเลื่อน ชั้นของนักเรียนตามกลุ่มอายุ ภายใต้การอำนวยการของคณะกรรมการบริหารโรงเรียน หากครู พิจารณาเห็นว่าเด็กที่เลื่อนชั้นขึ้นไปเรียนตามอายุ มีศักยภาพและความรู้ไม่ถึงเกณฑ์การเรียนในชั้นนั้น ๆ ครูก็จะทำหน้าที่สอนเสริมให้ประมาณ 3-6 เดือน ซึ่งโรงเรียนมีการจัดห้องเสริมการเรียนให้เป็นพิเศษ

สรุป ผลสำเร็จ ปัญหาและแนวทางแก้ไข ประเด็นสำคัญในการกระจายอำนาจดังกล่าว จะ เห็นว่านิวซีแลนด์มีการกระจายอำนาจเกือบเต็มรูปแบบให้กับสถานศึกษา และประชาชนโดยตรง ในรูป ของคณะกรรมการบริหารโรงเรียน ซึ่งมาจากชุมชนเป็นส่วนใหญ่ทั้งในเรื่องของแผนงาน โครงการ งบประมาณ บุคลากร หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการติดตามประเมินผล ขณะเดียวกันก็มี การตรวจสอบและถ่วงดุลโดยการจัดตั้งหน่วยงานเพื่อติดตามตรวจสอบ และรับรองมาตรฐานคุณภาพ การศึกษาขึ้น ผลสำเร็จของการกระจายอำนาจดังกล่าวส่งผลต่อการบริหารและการจัดการศึกษาใน ภาพรวม กล่าวคือ เกิดความคล่องตัวทางการบริหาร ขั้นตอนการปฏิบัติงานลดลง โรงเรียนมีอิสระใน

การจัดการศึกษาให้สนองตอบความต้องการของท้องถิ่น และชุมชนมากขึ้น เกิดความใกล้ชิดระหว่างโรงเรียนและชุมชน ชุมชนมีโอกาสดำหนดแนวทางการจัดการศึกษาเป็นของตนเอง มีความเป็นเจ้าของในลักษณะของหุ้นส่วน ทั้งการร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ และร่วมติดตามประเมินผล งบประมาณการจัดการลดลง ในขณะที่คุณภาพการศึกษาเพิ่มมากขึ้น ครูเอาใจใส่ต่อคุณภาพการเรียนการสอนเพิ่มมากขึ้น นักเรียนมีอิสระที่จะเลือกเรียนตามความถนัดและเป็นไปตามความต้องการและมีความสุขในการเรียนเพิ่มมากขึ้น (พิณสุตา สิริรังศรี. 2540: 32 ; อ้างอิงจาก Garey Casey . 1996)

อย่างไรก็ตาม แม้วานิวซีแลนด์จะประสบผลสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษาสู่การกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาดังกล่าวมากขึ้นก็ตาม แต่ก็ยังคงประสบกับปัญหาหลายประการ ทั้งในเรื่องของคุณภาพของคณะกรรมการฯ ที่เกิดการแข่งขันกันระหว่างโรงเรียนในการพัฒนาโรงเรียน ผู้ปกครองมีโอกาสเลือกส่งบุตรหลานเข้าเรียน ซึ่งหมายถึงการได้รับเงินรายหัวจากรัฐบาลเพิ่มมากขึ้น ทำให้โรงเรียนที่มีกำลังปัจจัยในการพัฒนาน้อยต้องยุบเลิกไปในที่สุด ปัญหาที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องทำงานหนักเพิ่มขึ้นในการตอบสนองความต้องการชุมชนทำให้มีการลาออกอยู่เรื่อยๆ ในระยะแรก ๆ ของการ กระจายอำนาจมีการลาออกถึง 30% เหล่านี้เป็นต้น (พิณสุตา สิริรังศรี. 2540: 37 ; อ้างอิงจาก Jan Robertson. 1996)

6.3 ประเทศญี่ปุ่น

ประเทศญี่ปุ่นเป็นประเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงการศึกษามากประเทศหนึ่ง รัฐบาลจะให้ความสำคัญกับการศึกษาเป็นอย่างมาก จึงมีนโยบายปฏิรูปและพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง หลายครั้งเป็นการศึกษาแบบก้าวกระโดด ด้วยวิสัยทัศน์ของผู้นำของประเทศและเครื่องมือที่มีอยู่ ถึงแม้จะมีข้อจำกัดทางทรัพยากรทางธรรมชาติ ในปัจจุบันประเทศญี่ปุ่นมีการกระจายอำนาจทางการศึกษา ให้ท้องถิ่นในระดับต่างมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (ชลลดา จิตติวัฒน์พงศ์. 2537: 89-90)

1. โครงสร้างองค์การบริหารการศึกษาระดับต่าง ๆ

ประเทศญี่ปุ่นมีการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาทั่วประเทศ แบ่งเป็น 3 ระดับ กล่าวคือ

1.1 รัฐบาลระดับชาติ (National Government) ซึ่งส่วนกลางหรือกระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่หลักในการดูแลสถาบันการศึกษาที่อยู่ในภายใต้องค์กรระดับชาติ ได้แก่ มหาวิทยาลัยต่างๆ และวิทยาลัยเทคโนโลยี

1.2 รัฐบาลระดับจังหวัด (Prefectural Government) มีทั้งหมด 47 จังหวัด แต่ละจังหวัดมีการเลือกตั้งผู้ว่าราชการจังหวัด บุคลากรในจังหวัดทั้งหมดรวมถึงครูถือว่าเป็นข้าราชการสังกัดส่วนท้องถิ่น อำนาจการแต่งตั้ง ถอดถอน โยกย้าย หรือโอน เป็นของ จังหวัด ในด้านการศึกษา จังหวัดเป็นองค์กรที่รับผิดชอบหลักสำหรับโรงเรียนมัธยม ศึกษาตอนปลาย โรงเรียนการศึกษาพิเศษและวิทยาลัยต่าง ๆ (มหาวิทยาลัยของจังหวัดและโรงเรียนเอกชนอยู่ในความดูแลของผู้ว่าราชการจังหวัด)

1.3 รัฐบาลท้องถิ่นระดับต่ำกว่าจังหวัด (Municipal Government) ได้แก่ องค์กรระดับนคร (city) องค์กรระดับเมือง (town) และองค์กรระดับหมู่บ้าน (village) องค์กรบริหารทั้ง 3 ระดับ เป็นอิสระซึ่งกันและกัน มีการเลือกตั้งหัวหน้าหน่วยการ ปกครองท้องถิ่นทุกระดับ ในด้านการบริหารการปกครองท้องถิ่นไม่ต้องขึ้นกับ รัฐบาล ระดับจังหวัด องค์กร ท้องถิ่นระดับ ต่ำกว่าจังหวัดนี้ แต่ละองค์กรมีหน้าที่ดูแล รับผิดชอบหลัก โรงเรียนการศึกษาภาคบังคับ คือ ประถมและมัธยมต้น (มหาวิทยาลัย ของท้องถิ่นระดับต่ำกว่าจังหวัดอยู่ในความดูแลของหัวหน้าหน่วยการปกครองท้องถิ่นของแต่ละระดับ)

2. โครงสร้างองค์กรการบริหารการศึกษาส่วนท้องถิ่น องค์กรการบริหารการศึกษาส่วนท้องถิ่น จัดทำในรูปของคณะกรรมการการศึกษา (Board of Education ใช้ชื่อย่อว่า BOE) มี 2 ระดับ คือ

2.1 คณะกรรมการการศึกษาระดับจังหวัด (Prefectural BOE ใช้ชื่อย่อว่า PBOE)

2.2 คณะกรรมการการศึกษาระดับนคร เมือง และหมู่บ้าน (Municipal BOE) ใช้ชื่อย่อว่า MBOE) ตามพระราชบัญญัติการศึกษาของประเทศญี่ปุ่น ได้วางโครงสร้างขององค์กรแต่ละระดับไว้ดังนี้

คณะกรรมการการศึกษาระดับจังหวัด มีกำหนดวาระ 4 ปี และสามารถมาจากพรรคการเมืองเดียวกันได้ไม่มากกว่า 2 ใน 5 คน ทั้งนี้โดยความเห็นชอบจากสภา จังหวัด สำหรับฝ่ายบริหารได้กำหนดให้ผู้อำนวยการสำนักการศึกษาจังหวัด (Prefectural Superintendent of Education) มาจากการแต่งตั้ง โดย BOE ระดับจังหวัด ทั้งนี้ โดยผ่านความเห็นชอบจากกระทรวงศึกษาธิการ คณะกรรมการการศึกษาระดับนคร เมืองและหมู่บ้าน (MBOE) กำหนดให้มี ระดับละ 3-5 คน วาระการทำงานคราวละ 4 ปี และสามารถเป็นคนที่มาจากพรรคการเมืองเดียวกันได้ไม่เกิน 2 ใน 5 หรือ 1 ใน 3 คณะกรรมการการศึกษาท้องถิ่นต่ำกว่า ระดับจังหวัดได้รับการแต่งตั้งจากหัวหน้าหน่วยการปกครองท้องถิ่น (Mayor) โดย ความเห็นชอบของสภาท้องถิ่นระดับนั้น ๆ (Municipal Assembly) สำหรับผู้อำนวยการ สำนักการศึกษาท้องถิ่นต่ำกว่าระดับจังหวัดเป็นผู้ถูกคัดเลือกจากสมาชิก MBOE ขึ้นมา 1 คนภายใต้การยอมรับของ PBOE

อำนาจหน้าที่คณะกรรมการการศึกษาของท้องถิ่นระดับต่ำกว่าจังหวัดมีหน้าที่ บริหาร และจัดการสถานศึกษาที่อยู่ในความดูแลของท้องถิ่นระดับต่ำกว่า จังหวัด(นครเมือง และหมู่บ้าน) คือ ประถมและมัธยมต้นและให้อำนาจแก่หัวหน้าหน่วยการปกครองท้องถิ่น ในการบริหารและจัดการ เกี่ยวกับห้องสมุดประชาชนห้องสมุดศูนย์ฝึกต่างมหาวิทยาลัยท้องถิ่นวิทยาลัยบางแห่งฯลฯ

3. ด้านงบประมาณทางการศึกษา ส่วนกลางหรือกระทรวงศึกษาธิการยังคง อำนาจการบริหารงบประมาณการจัดการศึกษาของท้องถิ่นหลายอย่าง เช่น เงินเดือน ครูและบุคลากรใน สถานศึกษาภาคบังคับ ส่วนกลางจะส่งงบประมาณสนับสนุนผ่าน จังหวัดจำนวนครึ่งหนึ่ง อุปกรณ์การ สอน รัฐส่งงบประมาณให้กับจังหวัดหรือท้องถิ่น ระดับต่ำกว่าจังหวัด 1 ใน 2 หรือ 1 ใน 3 เช่นเดียวกับการอาชีวศึกษา การขยายและ ปรับปรุงโรงอาหาร ตลอดจนการให้การสนับสนุนการศึกษาในท้องถิ่น ห่างไกล ซึ่ง รัฐให้กับท้องถิ่นต่ำกว่าระดับจังหวัดโดยตรง 1 ใน 3 เป็นต้น ซึ่งถ้าเปรียบเทียบสัดส่วนการ ใช้งบประมาณของท้องถิ่นแต่ละระดับแล้ว จะเห็นว่า สัดส่วนงบประมาณ ของส่วนกลางต่อท้องถิ่น ระดับจังหวัดเป็นดังนี้ งบประมาณชาติ : จังหวัด : ท้องถิ่น ระดับต่ำกว่าจังหวัด = 43 : 32 : 25 (ปี 1992) ซึ่งอาจเป็น 5 : 3 : 2 ในอนาคต

สรุป การจัดการศึกษาของประเทศญี่ปุ่น โดยหลักการแล้วมีลักษณะเป็นการกระจาย ความรับผิดชอบหรือบทบาทหน้าที่ตามที่คุณกลางกำหนดไปให้ท้องถิ่นดำเนินการ โดยมีรูปแบบการนำไปใช้ อย่างเดียวกัน (uniformity) ซึ่งมีผู้เห็นว่า ขัดกับหลักการ ของประชาธิปไตยที่มุ่งเน้นความหลากหลาย โดยดูจากการประกาศข้อกำหนดแนวทางการจัดการศึกษาเป็นกฎหมาย มีการให้ข้อเสนอแนะ ความช่วยเหลือและการนิเทศที่ เป็นการตอกย้ำวิธีการปฏิบัติงานตามแนวทางที่คุณกลางกำหนดในท้องถิ่น ทุกระดับ เมื่อพบการดำเนินงานที่ผิดแปลกไป ส่วนกลางสามารถสั่งให้แก้ไขได้ ผู้วิจัยมีความ เห็นว่า วิธีการนี้เป็นวิธีที่เหมาะสมกับประเทศที่เริ่มจะเป็นประชาธิปไตยโดยเฉพาะ ประเทศที่กำลังพัฒนา ซึ่ง เริ่มจะเปลี่ยนจากระบบการปกครองแบบรวมศูนย์อำนาจมา เป็นการกระจายอำนาจซึ่งประชาชนส่วน ใหญ่มีความรู้และ ความกระตือรือร้นในทางการเมืองไม่มากนัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบข่าวสารยังไม่ แพร่หลายนัก

จากกรณีตัวอย่างของประเทศญี่ปุ่นซึ่งเป็นลักษณะกึ่งกระจายอำนาจทางการ ศึกษา นั้น ถ้า มองการบริหารเชิงประสิทธิภาพ จะเห็นว่า ระบบการบริหารเป็นการ กำหนดนโยบายจากส่วนกลางซึ่ง ถือเป็นกฎหมายที่เข้มแข็งมาก 2 ประการ คือ งบประมาณและข้อกำหนดแนวทางการจัดการศึกษา 1 (guidance direction) ผลที่ปรากฏในระยะเกือบ 40 ปีที่ผ่านมาเห็นว่า ทรัพยากร มนุษย์ของญี่ปุ่น ค่อนข้างมีประสิทธิภาพต่อการทำงานในสังคมแบบอุตสาหกรรม มีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบ ดทน ขยัน น่าจะเป็นข้อสังเกตหนึ่งว่า ถ้าจะพัฒนา คนให้เข้าสู่เป้าหมายคือ ประเทศอุตสาหกรรมให้

ได้ผลอาจต้องใช้วิธีการของญี่ปุ่น ต่อ เมื่อสังคมเปลี่ยนไป วิธีการ บริหารการจัดการศึกษาก็จะต้องปรับเปลี่ยนตามไปด้วย

6.4 ประเทศเกาหลี

สภาพก่อนการกระจายอำนาจทางการบริหารการศึกษา ประเทศเกาหลี เป็นประเทศหนึ่งที่อยู่ในกระแสของโลกาภิวัตน์ที่ต้องการพัฒนาเศรษฐกิจ อุตสาหกรรม สังคม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เช่นเดียวกับประเทศอื่นๆ ที่มีการพัฒนารูปแบบการบริหารการศึกษา เพื่อสร้างคนในชาติให้มีคุณภาพ โดยใช้การศึกษาเป็นพื้นฐานและกลไกสำคัญในการพัฒนาดังกล่าว นับตั้งแต่ปี ค.ศ. 1980 เป็นต้นมา เกาหลีมุ่งพัฒนาอุตสาหกรรมโดยใช้เทคโนโลยีที่ก้าวหน้า มีการรณรงค์ให้ชนในชาติมีความขยัน-หมั่นเพียร มีความปรารถนาที่จะสร้างเกาหลีใหม่ โดยการผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ และสร้างสรรค์วัฒนธรรมใหม่ให้แก่สังคม การสร้างสังคมสารสนเทศ เพื่อให้คนในชาติรู้จักแสวงหาความรู้และเทคโนโลยีใหม่ การใช้และพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศด้วยวิธีการต่าง ๆ และจากที่สภาพการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของเกาหลีดำเนินไปอย่างรวดเร็ว แต่การลงทุนทางการศึกษายังมีอย่างจำกัดไม่สอดคล้องกับการพัฒนาดังกล่าว โรงเรียนยังขาดความเป็นอิสระที่จะบริหารงานเป็นของตนเอง เนื่องจากรัฐบาลได้กำหนดกฎระเบียบให้โรงเรียนปฏิบัติตามอย่างเข้มงวด จึงเป็นเหตุให้โรงเรียนไม่สามารถที่จะริเริ่มสร้างสรรค์โครงการทางการศึกษาที่มีลักษณะหลากหลายได้ การจัดกิจกรรมของโรงเรียนจึงเป็นไปตามนโยบายของหน่วยเหนือ แทนที่จะตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค คือ ผู้เรียนเป็นสำคัญ (กมล สดุดะเสริฐ. 2540: 8) จึงได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการการศึกษาของประธานาธิบดีเพื่อการปฏิรูปการศึกษาขึ้น ในปี ค.ศ. 1993 คณะกรรมการศึกษาดังกล่าวได้กำหนดแนวทาง ที่จะต้องเปลี่ยนแปลงปรับปรุงการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพโลกาภิวัตน์ดังกล่าวคือ มาตรฐานการศึกษาของประเทศจะต้องเทียบได้กับมาตรฐานโลก ต้องสร้างความเข้าใจในวัฒนธรรมของเกาหลีอย่างลึกซึ้ง เพื่อดำรงรักษามรดกวัฒนธรรมแห่งชาติ ต้องมีมุมมองแบบหลากหลายวัฒนธรรม ต้องมีการกระจายอำนาจและให้อิสระแก่หน่วยงานทางการศึกษามากยิ่งขึ้น

โดยได้ปรับเปลี่ยนกฎหมายการศึกษาจากเดิมเป็น 3 ฉบับ คือ กฎหมายพื้นฐานทางการศึกษา กฎหมายการศึกษาระดับประถมและมัธยมศึกษา และกฎหมายการศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยมีกฎหมายที่เรียกว่า Local Education Autonomy Act รองรับการบริหารงานตามรูปแบบใหม่

ประเด็นสำคัญของการกระจายอำนาจทางการบริหารการศึกษา มีการแบ่งการบริหารการศึกษาออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับชาติ ระดับท้องถิ่น และระดับโรงเรียน (พิณสุดา สิริรังศรี. 2541 : 52-54) โดยลดทอนอำนาจระดับชาติลง และเพิ่มอำนาจในระดับท้องถิ่นและโรงเรียนให้มากขึ้น

ระดับชาติ มีกระทรวงศึกษาธิการทำหน้าที่กำหนดนโยบายประสานสัมพันธ์กับกระทรวงและหน่วยงานอื่น กำกับดูแล การนำนโยบายไปปฏิบัติและเสนอแนวทางการจัดการศึกษาแก่คณะกรรมการระดับภูมิภาค แบ่งส่วนราชการออกเป็น 7 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานวางแผนและจัดการ สำนักงานการประถมและมัธยมศึกษา สำนักงานอุดมศึกษา สำนักงานวางแผนและนโยบายการศึกษา สำนักงานบริหารการศึกษาท้องถิ่น สำนักงานการศึกษาตลอดชีวิต และสำนักงานจัดการสารสนเทศทางการศึกษา

ระดับท้องถิ่น มีสำนักงานการศึกษาเป็นหน่วยงานหลักที่มีอำนาจตัดสินใจบริหารการศึกษาของตนเอง และในปี ค.ศ. 1996 มีการจัดตั้งสำนักงานระดับเมืองและจังหวัดขึ้นในบางจังหวัด รวมทั้งอำเภออีกบางส่วน ในแต่ละแห่งจะมีผู้อำนวยการหรือศึกษาธิการ (Superintendent) เป็นผู้บริหาร นอกจากการเลือกตั้งโดยคณะกรรมการการศึกษา มีวาระ 4 ปี การบริหารงานของสำนักงานการศึกษาท้องถิ่นดำเนินการในรูปของคณะกรรมการการศึกษาดังกล่าว

คณะกรรมการการศึกษาระดับท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ตัดสินใจเรื่องที่สำคัญเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติหรือนำเสนอ เพื่อขอการรับรองจากสภาท้องถิ่น จำนวนกรรมการในแต่ละคนขึ้นอยู่กับจำนวนอำเภอในเขตปกครอง โดยจะมีจำนวนอย่างน้อย 7 คน

ผู้อำนวยการหรือศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่โดยรวมในการกำหนดระเบียบปฏิบัติ วางแผนงบประมาณ รายงานการเงิน บริหารจัดการหลักสูตร จัดหาอุปกรณ์และเครื่องมือทางการศึกษา เป็นต้น

ระดับโรงเรียน มีการจัดตั้งสภาโรงเรียน (School Council) เป็นสภการบริหาร ซึ่งสรรหามาจากผู้แทนชุมชน ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้บริหารและผู้แทนครู กรรมการอยู่ในวาระติดต่อกันได้ 3 ครั้ง คณะกรรมการดังกล่าวมีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณางบประมาณโรงเรียน ปรับปรุงหลักสูตร จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน กิจกรรมสวัสดิการนักเรียนและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน ซึ่งมีอิสระในการจัดการศึกษามากขึ้น

ด้านงบประมาณ รัฐจัดสรรเป็นเงินอุดหนุน (Lump sum) ให้กับท้องถิ่น โดยกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นจะจัดสรรให้กับสำนักงานการศึกษาแขวง และสำนักงานการศึกษาแขวงจะจัดสรรให้กับโรงเรียนเป็นเงินอุดหนุนเช่นเดียวกัน โดยวิธีการของตนเอง ซึ่งแตกต่างกันออกไป

การจัดสรรเงินอุดหนุนของรัฐพิจารณาจาก 2 ประเด็น คือ ตามเกณฑ์ปกติ และจากการประเมินผลแล้วพบว่า โรงเรียนมีการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ก็จะเพิ่มให้เป็นพิเศษ

สรุป จากการปฏิรูปการศึกษาของประเทศเกาหลี โดยเน้นระบบของการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาดังกล่าว ส่งผลให้ท้องถิ่นและโรงเรียนมีอิสระในการจัดการศึกษาเพิ่มมากขึ้น ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในรูปของคณะกรรมการการศึกษาท้องถิ่น คณะกรรมการเขต

การศึกษาและคณะกรรมการพัฒนาโรงเรียน การศึกษาสามารถสนองตอบความต้องการของท้องถิ่นมากขึ้น มีการจัดสรรเงินอุดหนุนและเงินเพิ่มพิเศษตามผลของการจัดการศึกษา นับเป็นรูปแบบที่ก่อให้เกิดความคล่องตัวทางการบริหาร สถานศึกษามีความพยายามที่จะพัฒนาโรงเรียนเพื่อให้อีกโอกาสได้งบประมาณเพิ่มมากขึ้น ขณะเดียวกันก็เปิดโอกาสให้องค์กรกึ่งเอกชน เข้ามามีส่วนในการติดตามและควบคุมมาตรฐานคุณภาพการศึกษา รวมทั้งได้มีการจัดการศึกษาที่หลากหลายรูปแบบ สรรค์สร้างสังคมให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อความเป็นเลิศทางการศึกษา ซึ่งนำไปสู่การพัฒนา เศรษฐกิจ อุตสาหกรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในระดับแนวหน้า อันเป็นเป้าหมายปลายทางของประเทศ (กมล สดประเสริฐ, 2540: 65)

สรุป จากบทเรียนการกระจายอำนาจทางการบริหารการศึกษาของต่างประเทศ ได้แก่ สหรัฐอเมริกา นิวซีแลนด์ ญี่ปุ่น และเกาหลี พอสรุปได้ว่า การกระจายอำนาจทางการบริหารการศึกษาของประเทศดังกล่าว เป็นการกระจายทั้งโครงสร้างทางการบริหารและระบบการจัดการ โดยมีประเด็นสำคัญ คือ ปรับลดบทบาทของหน่วยงานส่วนกลาง คือ กระทรวงและกรม ให้มีบทบาทเพียงเป็นหน่วยงานนโยบายอำนวยการ สนับสนุนส่งเสริมทั้งด้านงบประมาณและวิชาการ การกำหนดหลักสูตร การควบคุมมาตรฐานการศึกษา ตลอดจนการติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของหน่วยงานระดับล่างหรือสถานศึกษา รวมทั้งปรับลดขนาดให้เล็กลง ส่วนหน่วยงานระดับล่างหรือระดับท้องถิ่น และสถานศึกษาบริหารงานในรูปคณะกรรมการ โดยการมีส่วนร่วมของประชาชนหรือชุมชน และมีอำนาจเบ็ดเสร็จ ซึ่งมีอิสระในเรื่องของแผนงาน โครงการ การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การประเมินผลการเรียน การบริหารบุคลากร และการบริหารงบประมาณให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น การมีธรรมนูญโรงเรียนเป็นรูปแบบหรือแนวทางการบริหารโรงเรียน อย่างมีอิสระเป็นของตนเอง ขณะเดียวกันก็จะมีระบบของการควบคุมมาตรฐาน หรือการประกันคุณภาพการศึกษาขึ้น ซึ่งไม่เพียงแต่ 4 ประเทศดังกล่าวเท่านั้นที่กระจายอำนาจการบริหารในลักษณะเช่นนี้ ยังคงมีประเทศต่าง ๆ อีกหลายประเทศที่ดำเนินการเช่นเดียวกัน ดังเช่น อังกฤษ ออสเตรเลีย มาเลเซีย และเวียดนาม เป็นต้น จะต่างกันเพียงประเด็น รายละเอียดของการจัดการศึกษาตามสังคมและวัฒนธรรมของแต่ละประเทศเท่านั้น ยกตัวอย่างเช่น ประเทศอังกฤษได้มีการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา จากหน่วยงานส่วนกลางและหน่วยงานส่วนท้องถิ่นไปยังสถานศึกษา โดยมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการศึกษาไปให้สถานศึกษาโดยตรงถึง 95% ซึ่งทำให้โรงเรียนมีอิสระในการบริหารการศึกษาด้วยตนเองมากขึ้น รวมทั้งมีการกำหนดกรอบหลักสูตรแห่งชาติ (National Curriculum) เป็นแนวทางจัดการศึกษาในแต่ละระดับการศึกษา และได้มีการกำหนดมาตรฐานทางการศึกษาว่า ผู้เรียนควรมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในแต่ละระดับอย่างไร โดยจะมีการประเมินโดยใช้ข้อสอบมาตรฐานทั้งวิชาสามัญและวิชาชีพ ตลอดจนการจัดให้มีธรรมนูญการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาใช้เป็นแนวทางหรือ

สัญญาประชาคมว่าจะต้องพยายามจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐาน ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และที่สำคัญควบคู่กับระบบการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาของประเทศอังกฤษ คือ การมีระบบของการตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา โดยการจัดตั้งสำนักงานมาตรฐานการศึกษา (Office for Standards in Education : (OFSTED) เป็นหน่วยงานอิสระที่จัดตั้งขึ้นภายใต้พระราชบัญญัติการศึกษา ค.ศ. 1992 (Education Act 1992) เพื่อวางระบบการตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา มีหน้าที่ในการตรวจเยี่ยม ศึกษาจุดแข็ง จุดอ่อนของสถานศึกษาและเสนอแนะแนวทางปรับปรุงคุณภาพการศึกษา เพื่อยกระดับมาตรฐานคุณภาพทางการศึกษาของสถานศึกษา และรายงานผลต่อผู้รับผิดชอบทางการศึกษาของชาติ และเผยแพร่ต่อสื่อมวลชน เป็นต้น

สรุป จากแนวคิดในการกระจายการปกครองสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถึงการกระจายอำนาจและการถ่ายโอนอำนาจการจัดการศึกษาให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นความตื่นตัวของประชาชนในเรื่องสิทธิเสรีภาพในด้านต่างๆ โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมในการปกครองและการศึกษา รวมไปถึงการศึกษาการกระจายอำนาจ โดยเฉพาะการจัดการศึกษาโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในต่างประเทศ ทำให้เห็นรูปแบบและวิธีการเตรียมความพร้อมและการแก้ไขปัญหาในการจัดการศึกษาของท้องถิ่น และจากการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 5 รูปแบบของประเทศไทย ทำให้เห็นองค์ประกอบความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่แตกต่างกันออกไป จึงเป็นเหตุทำให้การถ่ายโอนการปกครองและการศึกษามีปัญหาอุปสรรคตลอดเวลา และไม่สามารถดำเนินการถ่ายโอนไปพร้อมๆ กันทั้งหมดได้ ยกเว้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความพร้อมทั้งบุคลากรงบประมาณ และองค์ประกอบแวดล้อมอื่นๆ เช่นเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่และอยู่ในชุมชนอย่างกรุงเทพมหานคร เทศบาลและเมืองพัทยา

7. การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร

การฝึกอบรมถือเป็นรูปแบบของการพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของการปฏิบัติงานได้อย่างดียิ่ง และนำมาใช้ปฏิบัติในหน่วยงานและองค์กรทุกระดับ (สมคิด บางโม. 2548: 61)

ในองค์กรหรือหน่วยงานด้านธุรกิจก็เช่นเดียวกัน การที่แต่ละองค์กรจะประสบผลสำเร็จได้ นั้นต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถในด้านต่างๆ มาร่วมมือร่วมใจทำงานอย่างเต็มที่เพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน ดังที่เลียวนาร์ด ดี ไวต์ (Leonard D.white. 1996: Online) ได้กล่าวถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสามารถจะสรุปได้ว่า ถึงแม้จะมีปัจจัยหลายประการที่

ส่งผลให้การบริหารงานประสบผลสำเร็จ เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การจัดองค์การ ขวัญและกำลังใจของบุคลากร แต่สิ่งที่สำคัญที่สุดก็คือ คุณภาพและศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้วยเหตุผลนี้การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงเข้ามามีบทบาทสำคัญในการบริหารงานของแทบทุกองค์การในปัจจุบัน นับตั้งแต่การวางแผนด้านทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งาน การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพ การประเมินค่างาน การให้ค่าตอบแทน ตลอดจนการดำเนินกิจกรรมอื่นที่สอดคล้องกับความต้องการในปัจจุบันและอนาคตของแต่ละหน่วยงาน เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อทั้งองค์การและบุคคลที่เกี่ยวข้อง (ณัฐรุพันธ์ เขจรนันท์. 2546: 124)

เนื่องจากการฝึกอบรมถือเป็นกระบวนการหนึ่ง ที่มีความสำคัญต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยที่กระบวนการนี้จะถูกนำมาใช้ในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสิทธิภาพ และทัศนคติของบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การ นอกจากนี้ถึงแม้ว่าองค์การจะมีกระบวนการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ สามารถคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานมาร่วมงานได้ในขณะนั้น ก็มิได้เป็นหลักประกันต่อความสำเร็จของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มีอยู่อย่างไม่หยุดยั้ง โดยเฉพาะในปัจจุบันที่วิทยาการได้รับการพัฒนาขึ้นอย่างรวดเร็ว จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์การจะต้องมีการอบรมและการพัฒนาบุคลากรของตนให้มีศักยภาพ มีความพร้อม และมีความตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

7.1 แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม

บุคคลทั่วไปมักเข้าใจว่า การฝึกอบรม คือการให้การศึกษาแก่ผู้เข้ารับการอบรมเพื่อให้มีความรู้ในเรื่องอบรมเพียงอย่างเดียว ตลอดจนการฝึกอบรมจะมีกระบวนการปฏิบัติที่ไม่ซับซ้อนมากนัก สามารถดำเนินการโดยไม่ต้องเตรียมการอะไรมาก ความเข้าใจนี้นับว่ามีส่วนถูกอยู่บ้าง แต่ยังเป็นความเข้าใจที่แคบ ขาดความถูกต้อง และไม่สามารถครอบคลุมความหมายทั้งหมดตามความต้องการของภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมได้ ปัจจุบันการฝึกอบรมมีใจความที่กว้างขวางครอบคลุมตั้งแต่การถ่ายทอดด้วยวิธีการต่างๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสิทธิภาพ หรือเพื่อทำการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากร โดยที่การฝึกอบรมอาจจะนำมาใช้พัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากร ตั้งแต่ทักษะการทำงาน การปรับปรุงทัศนคติ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ตลอดจนไปจนถึงการพัฒนาทักษะด้านการบริหารงาน ซึ่งความหมายนี้จะเป็นการให้ความหมายในมุกกว้างของการฝึกอบรม สำหรับความหมายที่เจาะจงในการศึกษาทางด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จะนำคำจำกัดความและความหมายที่มีผู้กล่าวไว้ในอดีตมาเป็นแนวทาง เพื่อที่จะหาข้อสรุปดังต่อไปนี้

สมัชชาข้าราชการพลเรือนแห่งสหรัฐอเมริกาและแคนาดา (Civil Service Assembly of the United States and Canada) ให้ความหมายว่า “การฝึกอบรม คือกรรมวิธีในการที่จะเพิ่มสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญ และการแสดงออก”

นอกจากนี้ฝ่ายฝึกอบรม สำนักงาน ก.พ. (เอกสารอัดสำเนาการฝึกอบรมสำนักงาน ก.พ. : 2535) ให้คำนิยามว่า การฝึกอบรม คือ การถ่ายทอดความรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญ ความสามารถ และทัศนคติในทางที่ถูกที่ควร เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ต่าง ๆ ในปัจจุบันและอนาคตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และไม่ว่าการฝึกอบรม จะมีขึ้นที่ใดก็ตาม วัตถุประสงค์ก็คือ เป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือเพิ่มขีดความสามารถในการจัดรูปขององค์การ

รวมถึงสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. (คู่มือข้าราชการพลเรือน. 2535) ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า หมายถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบ เพื่อให้บุคคลมีความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถที่จำเป็น และมีทัศนคติที่ดีสำหรับการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งของหน่วยงานหรือองค์การนั้น การฝึกอบรม คือ กระบวนการในอันที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทัศนคติ และความชำนาญ ในเรื่องหนึ่งเรื่องใด และเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ศิริโสภาคย์ นูรพาเดชะ (2535) กล่าวไว้ในหนังสือ จิตวิทยาธุรกิจ ว่า “การฝึกอบรม คือ กระบวนการอย่างเป็นทางการที่กิจการทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ เพื่อจะได้แสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกิจการ”

สมพงษ์ เกษมสิน (2542 : 18) ได้กล่าวไว้ว่า " การฝึกอบรม หมายถึง "กรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น"

ชาญชัย อาจีนสมาจาร (2543: 36) กล่าวว่า การฝึกอบรมหมายถึง กระบวนการที่องค์การดำเนินการโดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ ในด้านต่างๆ คือ ความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะ (Skills) และทัศนคติ (Attitude) ซึ่งส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะของผู้เข้ารับการอบรมไปในทางที่องค์การต้องการ ซึ่งจะมีผลทำให้การปฏิบัติงานในองค์การประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

สมชาติ กิจยรรยง (2543: 47) ได้กล่าวโดยสรุปไว้ดังนี้ "การฝึกอบรมเป็นกลยุทธ์ที่ดีที่สุดในการที่จะพยายามใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้มีค่าต่อองค์การมากที่สุดและประหยัดที่สุดด้วย"

Beach (1997: 38) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรม ไว้ดังนี้ "การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะ และเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรม (Behavior) ของบุคคลไปในทางที่ต้องการ"

Flippo (1984: 55) กล่าวว่า "การฝึกอบรมคือกระบวนการของการสร้างเสริมเพิ่มพูน ความรู้และทักษะหรือความชำนาญให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง"

Harison (1997: 24) กล่าวไว้ว่า "การฝึกอบรม คือกระบวนการที่จะใช้เสริมความรู้ (Knowledge) ทักษะในการทำงาน (Skill) และความสามารถ (Capacity) ของบุคคลในสังคมหนึ่ง"

7.2 ความมุ่งหมายของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมใช้ประโยชน์ในวัตถุประสงค์หลายประเภทดังนี้ (ณัฐพันธ์ เขจรันท์. 2546)

1. ด้านประสิทธิภาพในการผลิต (Productivity) การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรให้ประโยชน์แก่พนักงานใหม่ผู้ซึ่งขาดประสบการณ์ และยังไม่รับรู้ถึงวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ขณะเดียวกันก็สามารถนำมาใช้กับพนักงานเก่าที่มีประสบการณ์มาแล้วได้ด้วยการสอนงานจะช่วยให้

พนักงานสามารถยกระดับผลการปฏิบัติงานของตนให้สูงขึ้นจากเดิม

2. ด้านคุณภาพ (Quality) การจัดโปรแกรมการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม นอกจากจะช่วยเพิ่มปริมาณของผลผลิตแล้วยังช่วยเสริมสร้างคุณภาพของผลผลิตอันได้แก่ สินค้าหรือบริการต่างๆ ขององค์การด้วยโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารจะทำให้ ผู้บริหารเข้าใจในรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ทำให้เกิดความพยายามนำเอกศักยภาพของพนักงานมาใช้ประโยชน์เต็มที่ และอาจทำให้บรรยากาศการจ้างงานภายในองค์การดีขึ้นด้วย

3. ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning) การจัดโปรแกรมการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม จะช่วยในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ขององค์การได้ โดยจะช่วยลดความรุนแรงของการเคลื่อนไหวกำลังคนภายในองค์การ เนื่องจากการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรจะทำให้บุคคลมีศักยภาพในการทำงานสูงขึ้น

4. ด้านขวัญและกำลังใจ (Morale) การจัดโปรแกรมการศึกษาให้แก่บรรดาพนักงานย่อมทำให้บรรยากาศภายในองค์การดีขึ้นด้วยเหตุผลหลายประการ เช่น 1) ปริมาณและคุณภาพของผลิตภัณฑ์อาจเพิ่มสูงขึ้น 2) ค่าตอบแทนที่เป็นสิ่งจูงใจเพิ่มขึ้น 3) องค์การให้ความสำคัญต่อการเลื่อนตำแหน่งภายในองค์การมากขึ้น 4) แรงกดดันจากหัวหน้างานระดับต่างๆ ลดน้อยลงและ 5) อาจทำให้อัตราค่าจ้างขั้นพื้นฐานของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น สภาพการณ์เหล่านี้จะสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บรรดาพนักงาน ทำให้พนักงานมีความสุขและมีความหวังในการทำงาน

5. ด้านค่าตอบแทนทางอ้อม (Indirect Compensation) พนักงานส่วนใหญ่ โดยเฉพาะพนักงานในระดับบริหาร มักคิดว่าโครงการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรนั้น เป็นเครื่องมือในการสร้างโอกาสของการเรียนรู้และการศึกษา ซึ่งนายจ้างควรจัดให้แก่ลูกจ้างและถือเป็นค่าตอบแทนทางอ้อม ในหลายๆ องค์การจึงใช้โครงการการฝึกอบรมและการพัฒนาเป็นส่วนหนึ่งของเทคนิคการสรรหา เพื่อจะดึงดูดพนักงานที่มีศักยภาพและมีคุณภาพสูงให้อยู่กับองค์การในระยะยาว

6. ด้านสุขภาพและความปลอดภัย (Health and Safety) การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรจะส่งผลโดยตรงต่อสุขภาพจิต และความปลอดภัยด้านร่างกายของพนักงานเพราะการฝึกอบรมและการพัฒนาจะช่วยให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ และเข้าใจในวิธีการทำงานการใช้เครื่องมือเครื่องจักรที่ถูกวิธี เป็นการลดและป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ ซึ่งเป็นประโยชน์ทางอ้อมต่อองค์การในเรื่องการประหยัดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล และการจ่ายค่าทดแทนความสูญเสียของพนักงานที่เกิดจากอุบัติเหตุจากการทำงานด้วย

7. ด้านการป้องกันความล้าสมัย (Obsolescence Prevention) ความล้าสมัยของบุคคลในองค์การมีสาเหตุหลายประการ เช่น การขาดการฝึกอบรม ความสามารถทางสติปัญญาไม่เพียงพอ ข้อจำกัดด้านเวลา ได้รับแรงกดดันจากสภาพแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมและสังคม อย่างไรก็ตามปัจจัยพื้นฐานที่ทำให้บุคคลเกิดความล้าสมัยอยู่เสมอได้แก่การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบัน

8. ด้านความเติบโตของบุคลากร (Personal Growth) การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร นอกจากมีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อสร้างประสิทธิภาพให้แก่องค์การแล้ว ยังมุ่งหวังให้บุคลากรขององค์การมีความเติบโตและก้าวหน้าในสายอาชีพ การฝึกอบรมและการพัฒนาจะช่วยให้บุคลากรมีประสบการณ์การเรียนรู้ใหม่ๆ โดยเฉพาะโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารจะทำให้ผู้บริหารมีขอบเขตของความรู้กว้างขวางขึ้น ปลูกฝังความรู้สึกตื่นตัวและเพิ่มความเชื่อมั่นในตนเอง นอกจากนี้ยังทำให้ผู้บริหารมีทักษะในการแสดงออกและมีแนวความคิดของการเห็นแก่ประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนมากขึ้น

7.3 ความจำเป็นที่ต้องมีการฝึกอบรม

องค์การมีความจำเป็นต้องจัดให้มีการฝึกอบรมด้วยเหตุผลต่อไปนี้ (ณัฐพันธุ์ เจริญนทร์. 2546 : 158)

1. เพื่อความอยู่รอดขององค์การ เนื่องจากสถานการณ์แข่งขันในปัจจุบัน รุนแรงเพิ่มมากขึ้น องค์การที่มีความเข้มแข็งเท่านั้นที่จะสามารถดำรงอยู่ได้ การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของพนักงาน คือความเข้มแข็งขององค์การ ซึ่งเป็นผลมาจาก การให้การฝึกอบรมพนักงาน

2. เพื่อรองรับความเจริญเติบโตขององค์กรในการดำเนินธุรกิจนั้น องค์กรจะต้องขยายตนเองให้เติบโตขึ้นไปเรื่อยๆ ไม่มีวันหยุดนิ่งอยู่กับที่ จำเป็นต้องมีการฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น เพื่อสามารถรองรับการขยายตัวขององค์กรที่จะมีขึ้นในอนาคต

3. เพื่อปรับปรุงคุณสมบัติของพนักงานให้เหมาะสมกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย เมื่อองค์กร รับพนักงานใหม่เข้ามาก็จะต้องฝึกอบรมพนักงาน ให้มีความรู้ความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี เพื่อให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และป้องกันความผิดพลาดในการทำงานอันเกิดจากความขาดความรู้ความชำนาญ

4. เพื่อให้พนักงานมีความทันสมัย ในปัจจุบันมีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นต้องจัดการฝึกอบรมให้กับพนักงานอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทำให้องค์กรก้าวหน้าไปไม่หยุดยั้ง

5. เพื่อกระตุ้นให้พนักงานเกิดความตื่นตัวและรู้สึกกระฉับกระเฉงในการทำงาน พนักงานเมื่อทำงานไปนานๆ ย่อมเกิดความเบื่อหน่าย เมื่อยล้า ทำให้งานที่ทำอยู่ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร การจัดให้มีการฝึกอบรมบ้างจะช่วยกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกระตือรือร้นในการทำงานช่วยลดความเบื่อหน่ายและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น

6. เพื่อสร้างความก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพให้กับพนักงาน การฝึกอบรมจะเป็นการช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในด้านอาชีพการงานที่พนักงานทำอยู่ให้มีความรอบรู้ และเชี่ยวชาญในงานมากยิ่งขึ้น จะช่วยให้เพิ่มขีดความสามารถในการประกอบอาชีพการงานของพนักงานให้สูงขึ้น เป็นการพัฒนาระดับฝีมือของพนักงานให้ไปสู่การเป็นมืออาชีพ (Professional)

7. เพื่อแก้ปัญหาบางประการให้กับองค์กร การฝึกอบรม เป็นเครื่องมือที่จะแก้ไขปัญหาด้านการทำงานของบุคลากรได้เป็นอย่างดี ปัญหาบางประการ ที่สามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม ก็คือปัญหาที่เกี่ยวกับการขาดความรู้ความเข้าใจในการทำงานของพนักงาน ปัญหาเกี่ยวกับขาดความชำนาญ ปัญหาเกี่ยวกับทัศนคติที่ไม่ดีต่องานต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บริหาร และต่อองค์กร และการสุดท้ายการฝึกอบรมจะช่วยแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่ปรารถนาให้หมดไปและช่วยพัฒนาพฤติกรรมที่พึงประสงค์ให้เกิดขึ้นมาแทนที่

8. เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพราะเมื่อบุคคลในองค์กร ได้ผ่านการฝึกอบรมแล้วจะมีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ลดข้อผิดพลาดในการทำงาน เป็นการเพิ่มคุณภาพของผลผลิต และเพิ่มศักยภาพในการทำงานของบุคคล ต้นทุนการผลิตอันเนื่องมาจากความเสียหายและการซ่อมแซมก็จะลดลง การสูญเสียจากอุบัติเหตุลดน้อยลงด้วย

9. การฝึกอบรมเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่พนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานใหม่ ซึ่งแม้จะได้รับความรู้จากสถานศึกษามาแล้ว แต่ความรู้นั้นจะเป็นความรู้แบบกว้างๆ ไม่ได้มีลักษณะเฉพาะเจาะจงตามลักษณะพิเศษขององค์กร การฝึกอบรมจึงช่วยให้พนักงานได้รู้จักองค์กร สามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรได้ง่าย เป็นการลดการลาออกและการขาดงานของพนักงานได้ด้วย

10. งานในองค์กรจะมีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นการปรับเปลี่ยนระบบบริหาร การเปลี่ยนแปลงลักษณะงาน หรือการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีจึงจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมเพื่อให้บุคคล สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง และทำงานตามระบบงานใหม่หรือเทคโนโลยีใหม่ได้อย่างดี

11. บุคคลในองค์กรจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอยู่เสมอ เพราะโดยธรรมชาติของมนุษย์ เมื่อทำงานไปนานๆ จะเกิดความเฉื่อยชา องค์กรจึงจำเป็นต้องจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นความตื่นตัว เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และสร้างผลประโยชน์ให้แก่องค์กรได้เพิ่มขึ้น

7.4 พัฒนาการของการฝึกอบรม

ในอดีต การพัฒนาฝีมือ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานมักจะทำในรูปของการฝึกหัดงาน (Apprenticeship) วิธีการนี้ผู้เข้ารับการเรียนรู้งานหรือลูกมือฝึกหัด (Apprentice) จะได้รับการพัฒนาฝีมือจากการสอนของหัวหน้างานและการปฏิบัติงานจริงในสถานที่ทำงาน ซึ่งได้แก่โรงงาน โดยที่ไม่ได้รับค่าตอบแทน บุคลากรจะได้รับการสั่งสอนฝึกหัดและฝึกฝนจนมีความรู้ ทักษะ และความชำนาญในสาขาวิชาที่นั้นในระดับที่เหมาะสมต่อการประกอบอาชีพ ซึ่งมักใช้ระยะเวลาพอสมควรจนกว่าบุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและได้รับค่าตอบแทนจากผลงานของตนหรือออกมาประกอบกิจการส่วนตัว แต่ความรู้ด้านฝึกอบรมยังไม่ถูกพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากนัก ต่อมาเมื่อภาคอุตสาหกรรมได้ขยายตัวขึ้นในอัตราที่รวดเร็ว ส่งผลให้เกิดความจำเป็นในการพัฒนาทักษะ ฝีมือ และความสามารถในการทำงานของบุคลากรที่จะเข้าสู่กระแสแรงงาน จึงได้เกิดการจัดตั้งสมาคมช่างฝีมือแรงงาน (Guild) ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือผู้ใช้แรงงานที่ยังขาดความรู้ทักษะ ฝีมือ และประสบการณ์ตามโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งต่อมาได้พัฒนาเป็นสมาคมส่งเสริมการฝึก ช่างฝีมือ (Craft Training)

การศึกษาและการฝึกอบรมได้รับการปฏิบัติและพัฒนาต่อเนื่องเรื่อยมา จนถึงช่วงปลายศตวรรษที่ 19 และต้นศตวรรษที่ 20 อันเป็นจุดเริ่มของการศึกษาในศาสตร์และพัฒนาการในสาขาต่างๆ โดยเฉพาะด้านการศึกษากิจการ จัดวิทยาองค์กร และอุตสาหกรรม ทำให้นักวิชาการ

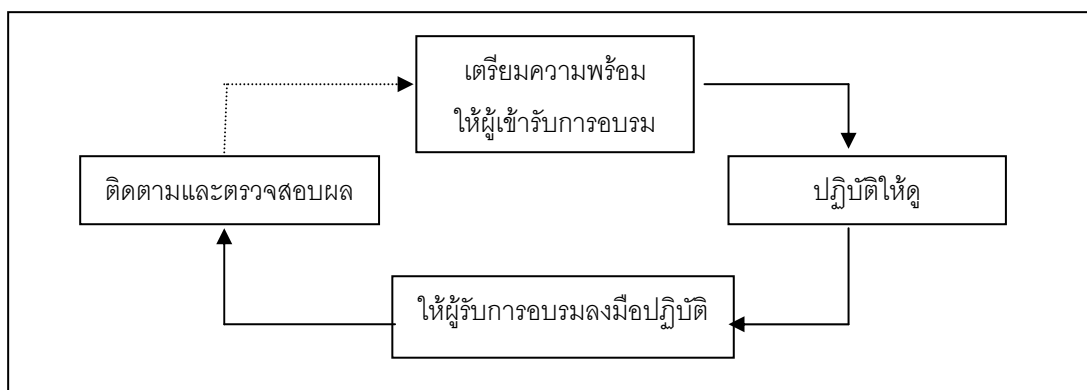
และนักวิชาชีพหันมาให้ความสนใจที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับการเรียนรู้และการฝึกอบรมมากขึ้น เพื่อที่จะนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบอุตสาหกรรม นอกจากนี้สังคมโลกที่เกิดขึ้นยังมีส่วนช่วยกระตุ้นให้มีการศึกษาพัฒนาหลักการ และวิธีการฝึกอบรมให้ก้าวหน้าขึ้นอย่างมาก โดยระหว่างสงครามโลกครั้งที่ 1 ทหารและช่างฝีมือในสาขาต่างๆ ต้องเสียชีวิตไปเป็นจำนวนมาก ก่อให้เกิดความต้องการแรงงานที่มีความรู้และความสามารถเพียงพอที่จะเข้าปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมหลายประเภทในอัตราที่สูงมาก จำเป็นที่แต่ละองค์กรจะต้องมีการฝึกอบรมให้บุคลากรสามารถเข้าทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในระยะเวลาอันสั้น จึงได้มีการนำวิธีการ “แสดงให้ดู บอกให้รู้ ให้ปฏิบัติและตรวจสอบ (Show Tell Do and Check)” เข้ามาประยุกต์ในการฝึกอบรมแรงงานอย่างกว้างขวาง โดยที่ในระยะเวลาต่อมาวิธีการปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเรียกว่า “วิธีสอนงาน 4 ขั้น (Four Steps Method)” ซึ่งวิธีการนี้ได้รับความนิยมใช้อย่างแพร่หลายในช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 โดยที่วิธีการนี้จะสามารถแบ่งอธิบายเป็น 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 เตรียมความพร้อมให้ผู้เข้ารับการอบรม (Prepare the Worker) ในขั้นตอนนี้จะมีการจัดเตรียมความพร้อมก่อนการสอนงานในด้านต่างๆ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมหรือผู้ใช้แรงงานมีความพร้อมในการเรียนรู้ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ (Physical and Psychological Readiness)

ขั้นตอนที่ 2 ปฏิบัติให้ดู (Present the Operation) ผู้ฝึกสอนจะทำหน้าที่อธิบายขั้นตอนการทำงาน พร้อมทั้งปฏิบัติงานให้ผู้เข้ารับการอบรมดูเป็นตัวอย่าง เพื่อให้ผู้เรียนมองเห็นภาพและเกิดความเข้าใจในกระบวนการทำงาน

ขั้นตอนที่ 3 ให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติ (Let the Worker Perform) ผู้ฝึกสอนจะให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติตามขั้นตอนต่างๆ ตามที่แสดงให้ดู เพื่อดูว่าผู้เรียนมีความเข้าใจในเรื่องที่สอนและสามารถปฏิบัติงานได้จริงหรือไม่อย่างไร

ขั้นตอนที่ 4 ติดตามและตรวจสอบผล (Follow Up and Check) ผู้ฝึกสอนจะติดตามผลการปฏิบัติ ตลอดจนประเมินผลการทำงานของผู้เรียน เพื่อที่จะได้ทำการปรับปรุงเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามต้องการ ตลอดจนสร้างความแน่ใจว่าผู้เรียนสามารถนำความรู้ ทักษะ หรือความชำนาญที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้งานได้จริง



ภาพประกอบ 11 วิธีสอนงานสี่ขั้นตอน

ที่มา : ญัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2546 : 129).

นอกจากตัวอย่างที่กล่าวมาแล้วข้างต้น แนวความคิดและหลักการต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม ยังได้รับการพัฒนาขึ้นมาอย่างต่อเนื่องและมากมาย เช่น “The J. Program” และ “Training Within Industry ; TWI” เป็นต้น โดยโครงการเหล่านี้จะมีวัตถุประสงค์หลักในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและความสามารถของผู้เข้ารับการอบรม

เมื่อสังคมขยายตัวมากขึ้นทำให้ธุรกิจภาคบริการ (Services Industry) เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการดำรงชีวิตของบุคลากร ส่งผลให้การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรมิได้ถูกจำกัดอยู่ในภาคอุตสาหกรรมผลิตเท่านั้น หลายองค์การได้นำการฝึกอบรมและการพัฒนามาใช้ในการพัฒนาศักยภาพหรือปรับปรุงพฤติกรรมของบุคลากรในระดับต่างๆ ตั้งแต่บุคลากรระดับปฏิบัติการ ผู้ควบคุมงาน ผู้จัดการระดับกลาง จนกระทั่งถึงผู้บริหารระดับสูง นอกจากนี้ยังได้มีการพัฒนาวิธีการฝึกอบรมขึ้นเพื่อให้เหมาะสมต่อการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการอบรม ตลอดจนมีวิทยาการที่ทันสมัยมาช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพของการฝึกอบรม (Computer Aided Training; CAT) เป็นต้น

นอกจากนี้พัฒนาการของวิทยาการในหลายสาขา เช่น วิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์ วิศวกรรมระบบสื่อสารโทรคมนาคมและคอมพิวเตอร์ เป็นต้น ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นทั้งในภาพรวมของสังคม และรายละเอียดการดำเนินงานเฉพาะของแต่ละองค์การ ทำให้บุคลากรของแต่ละองค์การมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อให้สามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และเพิ่มศักยภาพในการทำงานได้อย่างแท้จริง ดังนั้นจึงนับเป็นหน้าที่ของผู้จัดการฝึกอบรมที่จะต้องทำการศึกษาถึงความต้องการในการจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อที่จะนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทุกฝ่าย

7.5 ปัจจัยที่เกี่ยวกับการฝึกอบรม

การฝึกอบรมจะประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้นั้น พบว่าระหว่างที่การฝึกอบรมกำลังดำเนินการเปลี่ยนแปลงบุคคลให้เกิดสิ่งที่องค์การปรารถนา เป็นขั้นตอนที่สำคัญการมีกระบวนการฝึกอบรมย่อมเอื้ออำนวยให้สิ่งต่างๆ ที่วางไว้เป็นไปตามที่ปรารถนา ฉะนั้นปัจจัยที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่ขาดเสียมิได้ ปัจจัยต่างๆ เหล่านั้น คือ

1. เจ้าหน้าที่จัดฝึกอบรม (Training Officer) เป็นบุคคลที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในด้านการบริหารงานการฝึกอบรมภารกิจของเจ้าหน้าที่จะหนักมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับขนาดขององค์การและปริมาณของกิจกรรมทางด้านการฝึกอบรมที่องค์การต้องการ โดยปกติเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจะเป็นผู้มีความรู้ และมีความสามารถในการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมการพัฒนาหลักสูตรการจัดการฝึกอบรมตลอดจนการประเมินผลการฝึกอบรมด้วย ดังนั้น นอกจากความรู้ ความสามารถที่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจะต้องมีแล้วยังจะต้องมีความคล่องตัว และมีมนุษยสัมพันธ์สูง ทั้งนี้เนื่องจากงานด้านฝึกอบรมนั้นจะเกี่ยวข้องกับคนจำนวนมาก ทั้งผู้เข้ารับการอบรม ผู้บังคับบัญชา และวิทยากรทั้งหลาย

2. ผู้รับการฝึกอบรม (Trainee) เป็นผู้ที่ใช้รับการฝึกอบรมตามความต้องการขององค์การ ผู้รับการฝึกอบรมจะต้องมีความพร้อม และมีความสามารถที่จะรับความรู้ใหม่ๆ จากการฝึกอบรม จำนวนผู้รับการฝึกอบรมจะมีมากน้อยขึ้นอยู่กับลักษณะของการฝึกอบรมนั้นๆ และหัวเรื่องที่จัดการฝึกอบรม

3. วิทยากร (Guest Speaker) วิทยากรที่ดีควรมีคุณลักษณะดังนี้

3.1 มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในหัวข้อที่บรรยาย

3.2 มีทัศนคติที่ดีต่องานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

3.3 มีเทคนิควิธีที่ดีในการถ่ายทอดความรู้

3.4 รู้เทคนิคการจัดกิจกรรมประกอบการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับ ผู้เข้ารับการ

ฝึกอบรมให้ความสนใจต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างจริงใจ

3.5 มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาแนวคิด และสอดแทรกสารประโยชน์ที่เชื่อมโยงการนำหลักการผสมผสานกับการปฏิบัติได้เป็นอย่างดี

3.6 มีคุณลักษณะที่พัฒนาความรู้ให้ทันกับ เหตุการณ์ใหม่ๆ เสมอ

3.7 มีขั้นตอนในการอบรมอย่างเป็นระบบ

3.8 มีความรู้และสามารถประยุกต์หลักจิตวิทยาการเรียนรู้ ในการฝึกอบรมสามารถจำแนกภารกิจด้านการศึกษา และการฝึกอบรมได้อย่างชัดเจน

3.9 มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ประกอบการฝึกอบรม

3.10 มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ

4. อุปกรณ์ในการฝึกอบรม (Training Facilities) อุปกรณ์ในการฝึกอบรมนับว่าเป็นสิ่งประกอบที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้การฝึกอบรมบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เพราะอุปกรณ์จะเป็นสิ่งกระตุ้นจิตใจให้ผู้รับการอบรมสนใจตั้งใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมตามวันเวลาที่กำหนดไว้ ฉะนั้นการเตรียมอุปกรณ์อย่างพร้อมเพียงและเหมาะสมย่อมช่วยให้การฝึกอบรมประสบความสำเร็จได้ อุปกรณ์ในที่นี้ยังรวมไปถึงสภาพห้องห้องฝึกอบรมที่มีโต๊ะ เก้าอี้ แสงสว่าง รวมทั้งบรรยากาศรอบ ๆ ที่เอื้ออำนวยให้เกิดความสนใจไปที่การฝึกอบรมเท่านั้น

5. งบประมาณในการฝึกอบรม (Training Budget) ในการจัดการฝึกอบรมสิ่งที่ควรได้ตระหนักถึงคือ งบประมาณที่ใช้ในการฝึกอบรม เพราะการจัดฝึกอบรมครั้งหนึ่งๆ ต้องนำพนักงานมาฝึกอบรม อุปกรณ์ เอกสารต่างๆ ค่าตอบแทนผู้บรรยาย เป็นต้น ดังนั้นการจัดการฝึกอบรมแต่ละครั้งจะต้องเสนอโครงการและสิ่งที่สำคัญในโครงการคือ การของบประมาณเพื่อการฝึกอบรม

6. สถานที่ (Place) สถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรมมีความสำคัญ ควรเป็นห้องเก็บเสียงอย่างดีถ้าจะใช้การบรรยายหรือทำกิจกรรมในห้อง ถ้าต้องใช้สถานที่ที่เป็นสนาม ควรพิจารณาถึงความปลอดภัย ความร่มรื่น เพราะสถานที่จะเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้การฝึกอบรมประสบผลสำเร็จหรือไม่

7.6 กระบวนการในการจัดการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่จะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง การฝึกอบรมเพียงครั้งเดียวหรือสองครั้งไม่อาจก่อให้เกิดผลสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ได้ ดังนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องวางแผนการฝึกอบรม มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย มีการวางแผน กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติ และระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมไว้อย่างเหมาะสม เพื่อให้กิจกรรมดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและสัมฤทธิ์ผลตามต้องการ

นอกจากนี้การฝึกอบรมจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคลากรหลายฝ่ายในองค์กร ตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูง ผู้จัดการ หัวหน้าแผนก ผู้เข้าอบรม รวมถึงสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร เช่น ลูกค้า ผู้ขายวัตถุดิบ และคู่แข่ง ดังนั้นการวางแผนงานการฝึกอบรมจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องอาศัยความรู้ ความเข้าใจ และความระมัดระวังให้มากในการดำเนินงาน หัวข้อนี้จะขอสรุปขั้นตอนของการจัดการฝึกอบรมเพื่อเป็นการสร้างเสริมความเข้าใจสำหรับผู้สนใจศึกษา และเพื่อที่จะสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนการจัดโครงการฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่ขั้นตอนในการจัดการฝึกอบรมสามารถสรุปได้ 8 ลำดับขั้น ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม (Needs Analysis) ในการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม ผู้ที่จะจัดทำโครงการฝึกอบรมจะต้องทำการศึกษาและวิเคราะห์ถึงความต้องการในการฝึกอบรมของกลุ่มเป้าหมาย โดยความต้องการนี้อาจจะมีสาเหตุมาจากข้อบกพร่องหรือปัญหาในการปฏิบัติงาน เช่น ผลผลิตตกต่ำ งานล่าช้า ผลิตภัณฑ์ชำรุด ขวัญและกำลังใจของบุคลากรตกต่ำ เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นกุญแจหรือเครื่องบ่งชี้ถึงความจำเป็นในการฝึกอบรม

2. การตรวจสอบความต้องการ (Examine Each Needs) ในการตรวจสอบความต้องการ ผู้จัดทำโครงการฝึกอบรมจะต้องพิจารณาเปรียบเทียบถึงความต้องการ หรือลำดับความจำเป็นในแต่ละกิจกรรมที่ต้องการจัดการฝึกอบรม โดยที่จะต้องคำนึงถึงปัจจัยรอบข้างที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้แล้วผู้จัดโครงการสมควรที่จะต้องพิจารณาถึงความเป็นไปได้ที่การฝึกอบรมจะสามารถนำมาใช้ปรับปรุงหรือเพิ่มประสิทธิภาพของกิจกรรมนั้นได้ เนื่องจากว่าการฝึกอบรมไม่สามารถจะถูกนำมาประยุกต์ใช้ในทุกกิจกรรมที่ประสบปัญหาหรือมีความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงเสมอไปได้ ดังนั้นผู้จัดทำโครงการจึงต้องมีการศึกษาวิเคราะห์และพิจารณาให้ถ่องแท้ เพราะการจัดการฝึกอบรมที่ไม่มีความจำเป็นหรือเหมาะสม ย่อมจะทำให้เกิดความสิ้นเปลืองงบประมาณ กำลังคน เวลา และอุปกรณ์ อย่างไม่จำเป็น

3. การออกแบบโครงการฝึกอบรม (Design Training Program) ในการออกแบบโครงการฝึกอบรม ผู้จัดโครงการฝึกอบรมจะเริ่มทำการออกแบบและวางแผนสำหรับงานฝึกอบรมที่จะจัดขึ้นจากข้อมูลที่ได้ในขั้นตอนที่ผ่านมา โดยผู้ที่มีหน้าที่วางแผนจะต้องคำนึงถึงลักษณะและประเภทของการฝึกอบรมที่จะจัด หัวข้อของการฝึกอบรม จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม สถานที่ ผู้บรรยาย หรือวิทยากร อุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ งบประมาณ เป็นต้น เพื่อที่โครงการฝึกอบรมที่ออกมาจะได้มีความพร้อมสมบูรณ์และเหมาะสมกับความต้องการ ตลอดจนป้องกันอุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต

4. การนำเสนอโครงการต่อผู้บริหาร (Propose Program to Upper Management) ในการนำเสนอโครงการ เมื่อผู้จัดโครงการฝึกอบรมได้ทำการสำรวจความจำเป็นและวางแผนการฝึกอบรมแล้ว เขามีหน้าที่ต้องเสนอโครงการเพื่อรับความเห็นชอบจากผู้บริหารระดับสูง โดยที่ขั้นตอนนี้ผู้จัดโครงการจะต้องเตรียมตัวโดยเฉพาะข้อมูลสนับสนุนโครงการ เพื่อที่จะตอบข้อซักถามต่างๆ จากผู้บริหาร โดยหลังการพิจารณาอาจจะต้องมีการปรับปรุงโครงการให้เหมาะสม เพื่อให้การฝึกอบรมสามารถดำเนินไปได้ด้วยความเรียบร้อย และสามารถประสานงานกันกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. การจัดวางระเบียบในการดำเนินงาน (Issue Regulations on Training) ในการจัดวางระเบียบการดำเนินงาน เมื่อฝ่ายบริหารให้ความเห็นชอบต่อโครงการ ผู้จัดโครงการฝึกอบรมจะต้องจัดวางระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้เหมาะสมถูกต้อง เช่น การฝึกอบรมสมควรจะมีลักษณะอย่างไร มีระเบียบข้อบังคับในการนำความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ได้รับไปใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง หรือปรับคุณวุฒิที่สอดคล้องกับกฎระเบียบขององค์การอย่างไร

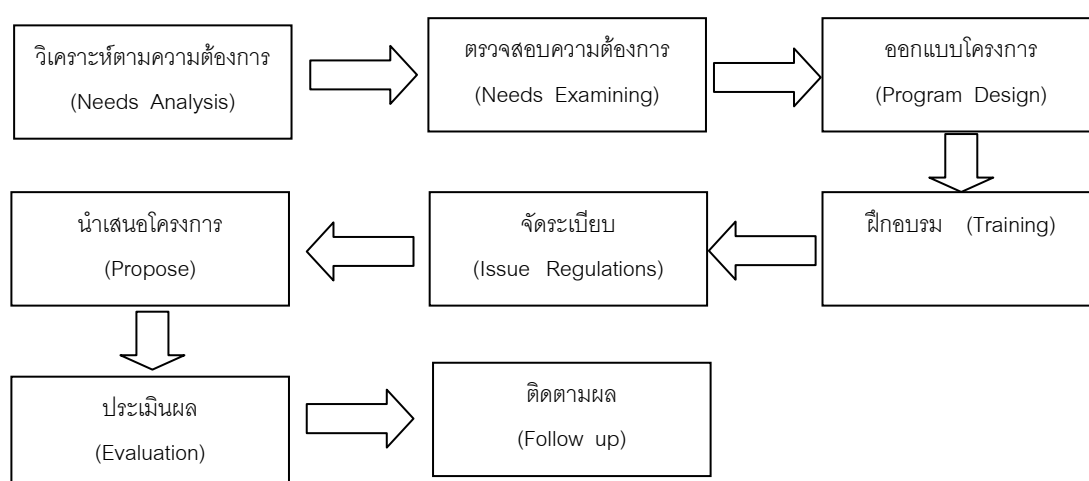
6. การฝึกอบรม (Training) จะดำเนินการหลังจากการวางแผนงานอย่างละเอียดรอบคอบแล้ว ผู้จัดโครงการจะเริ่มทำการเปิดโครงการฝึกอบรม โดยจะเปิดรับสมัครผู้ที่สนใจหรือคัดเลือก

กลุ่มเป้าหมายตามความเหมาะสมเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม ติดต่อวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับระดับของการฝึกอบรม จัดการสถานที่และรายละเอียดการดำเนินงานให้เรียบร้อย และเริ่มดำเนินการฝึกอบรม ในขั้นตอนนี้ทางคณะผู้จัดจะต้องมีการตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสถานการณ์ฉุกเฉินที่อาจจะเกิดขึ้นอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นการปรับเปลี่ยนเวลา สถานที่ และวิทยากรให้เป็นไปตามความเหมาะสมของสถานการณ์ เพื่อให้การฝึกอบรมดำเนินไปสู่เป้าหมายอย่างราบรื่นที่สุด

7. การประเมินผล (Evaluation) ในการประเมินผลขั้นตอนนี้ ผู้จัดการฝึกอบรมจะทำการเก็บข้อมูลและประเมินผล เพื่อตรวจสอบดูว่าการฝึกอบรมที่จัดขึ้นบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ มีอุปสรรคหรือปัญหาใดเกิดขึ้นระหว่างดำเนินการ เพื่อที่จะได้ทำการปรับปรุงและแก้ไขให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น ไม่มีอุปสรรค ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในครั้งต่อไป ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทั้งองค์กรและผู้เข้ารับการอบรมในระยะยาว

8. การติดตามผล (Follow up) การติดตามผลเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมาก ขั้นตอนหนึ่งของการฝึกอบรม เนื่องจากผู้จัดการโครงการฝึกอบรมจะต้องติดตามผลของการฝึกอบรมว่าประสบผลสำเร็จหรือไม่เพียงใด ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาการจากอดีตอย่างไรบ้าง โดยอาจจะใช้วิธีการต่างๆ ในการประเมิน เช่น ติดตามผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชากรอกแบบสอบถาม (Questionnaire) หรือการสัมภาษณ์ เพื่อที่จะได้นำผลลัพธ์มาใช้ประกอบการพัฒนาโครงการฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อไป โดยการประเมินผลอาจทำได้ทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว ตามความเหมาะสมของแต่ละโครงการและปัจจัยแวดล้อมอื่น

โดยมีขั้นตอนในการจัดการฝึกอบรมสามารถแสดงได้ดังแบบจำลองต่อไปนี้



ภาพประกอบ 12 กระบวนการในการฝึกอบรม

ที่มา : ญัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2546 : 178).

นอกจากการปฏิบัติตามขั้นตอนต่างๆตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้น การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงยังนับว่ามีส่วนส่งเสริมให้การฝึกอบรมประสบผลสำเร็จอยู่มาก ดังนั้นหน่วยฝึกอบรมจะต้องพยายามให้ข้อมูลต่างๆที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ ที่องค์กรจะได้รับจากการฝึกอบรมบุคลากรต่อฝ่ายบริหารอย่างครบถ้วน

7.7 วิธีการฝึกอบรม

ความสำเร็จในการจัดการฝึกอบรมจะมีส่วนที่ขึ้นอยู่กับวิธีการถ่ายทอดการสร้างบรรยากาศให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตื่นตัวมีความพร้อมและเต็มใจที่จะได้รับการฝึกฝน ซึ่งปัจจุบันวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรมนั้นมีอยู่หลายวิธี แต่การที่ผู้จัดทำโครงการฝึกอบรมจะเลือกวิธีใดจะขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ประเภทของการฝึกอบรม และผู้เข้ารับการอบรมเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา โดยที่วิธีการฝึกอบรมแต่ละวิธีจะมีวัตถุประสงค์ ความมุ่งหมาย ประโยชน์ที่จะได้รับ และความเหมาะสมแตกต่างกัน การกำหนดและการเลือกใช้วิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมจึงนับเป็นปัจจัยที่สำคัญในการจัดการฝึกอบรมให้บรรลุเป้าหมาย ในหัวข้อนี้จะกล่าวถึงวิธีการที่นิยมใช้ในการฝึกอบรม เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจจะได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการเลือกวิธีการที่เหมาะสมต่อไป โดยที่วิธีการฝึกอบรมที่นิยมใช้ในปัจจุบันมีดังต่อไปนี้

1. การบรรยาย (Lecture) การบรรยายเป็นวิธีที่ใช้กันมานานและแพร่หลายที่สุดวิธีหนึ่ง การฝึกอบรมแทบทุกประเภทจะมีการบรรยายแทรกอยู่ด้วยเสมอ เพราะการบรรยายจะเป็นวิธีการที่ง่ายที่สุดในการสื่อความหมาย ทำให้เกิดการคล้อยตามเพื่อสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้รับฟัง การบรรยายที่มีประสิทธิภาพนั้นผู้บรรยายจะต้องมีความรู้และมีทักษะในการพูด การสื่อความหมายการใช้เทคนิคหรืออุปกรณ์ประกอบ และประการสำคัญที่สุดผู้บรรยายจะต้องมีความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่ตรึงใจผู้เข้าฟังตลอดเวลา เพื่อให้ผู้ฟังสามารถทำความเข้าใจได้มากที่สุด

2. การประชุม (Conference) การประชุมเป็นวิธีการที่นิยมใช้ในการฝึกอบรมบุคลากรที่มีความรู้ (Knowledge Worker) และผู้บริหารตั้งแต่ระดับกลางขึ้นไป เพราะการประชุมจะเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมได้แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และความคิดเห็นระหว่างกัน เพื่อแก้ปัญหาหรือมองหาโอกาสในแต่ละเรื่องที่ทำการประชุม (Opportunity) โดยผลของการประชุมจะก่อให้เกิดความเข้าใจในแนวทางเดียวกัน และก่อให้เกิดการประสานงานในขณะปฏิบัติงานต่อไป นอกจากนี้การประชุมยังอาจที่จะมีการจัดผู้เข้าร่วมเป็นกลุ่มเล็กๆ เพื่อให้สามารถทำการแสดงความคิดเห็นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) การฝึกอบรมในรูปแบบนี้จะจัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงบทบาทตามเรื่องราวที่สมมติขึ้นให้เหมือนกับอยู่ในสถานการณ์จริงที่สุด เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความพร้อมและสามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ตลอดจนวิธีการนี้จะช่วยให้เกิดความสนุกสนานและสามารถดึงดูดความสนใจ รวมทั้งก่อให้เกิดความสนิทสนมและความคุ้นเคยระหว่างผู้เข้ารับการอบรมได้เป็นอย่างดี การฝึกอบรมในลักษณะนี้อาจจะกล่าวได้ว่าเป็นการเรียนรู้โดยการลงมือปฏิบัติ (Learn by Doing) ได้เช่นกัน

4. การใช้กรณีศึกษา (Case Study) การฝึกอบรมในวิธีนี้ถูกนำมาใช้เป็นครั้งแรกที่คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard Business School) และได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย ส่งผลให้สถาบันการศึกษาต่างๆ ได้นำวิธีการนี้ไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนหลักสูตรปริญญาโทสาขาบริหารธุรกิจ (MBA) และใช้ต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน โดยวัตถุประสงค์สำคัญของการใช้กรณีศึกษาก็คือต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถประมวลความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่มี มาใช้ในการวิเคราะห์ปัญหาที่ซับซ้อนภายในระยะเวลาที่จำกัด เพื่อให้เกิดความชำนาญและสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องแม่นยำภายใต้สภาวะการณ์กดดันที่เกิดขึ้นจริง โดยที่กรณีศึกษาจะนำเอาปัญหาซึ่งอาจจะเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นจริงหรือเรื่องที่สมมติขึ้น พร้อมทั้งข้อมูลต่างๆ ที่สำคัญสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์เพื่อที่จะหาวิธีในการแก้ปัญหา

5. การสาธิต (Demonstration) การสาธิตเป็นวิธีการฝึกอบรมที่ใช้กันมานาน เนื่องจากเป็นวิธีการที่ง่ายไม่ซับซ้อนและสามารถเห็นผลได้ในระยะเวลาสั้น เพราะเป็นการฝึกอบรมโดยแสดงจากตัวอย่างจริง โดยที่ผู้ทำการอบรมจะแสดงตัวอย่างพร้อมทั้งทำการอธิบายให้ผู้เข้ารับการอบรมฟังถึงขั้นตอนต่างๆ พร้อมทั้งอาจจะมีการทดลองปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการเข้าใจและจดจำ ตลอดจนสามารถนำไปใช้ได้จริงในการปฏิบัติงานได้

6. การสัมมนา (Seminar) การสัมมนาเป็นวิธีการฝึกอบรมที่นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากรที่มีความรู้ (Knowledge Worker) และผู้บริหารของแต่ละองค์กร ผู้จัดการสัมมนาจะจัดให้มีการรวมตัวของบุคลากรเป็นกลุ่มที่มีขนาดไม่ใหญ่นัก มีการกำหนดประเด็นที่จะพิจารณาและเปิดโอกาสให้บุคลากรแต่ละคนสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้อย่างเสรี โดยมีผู้ดำเนินการอภิปราย (Moderator) ทำหน้าที่ดูแลการแสดงความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมสัมมนาอยู่ภายในขอบเขตและแนวทางที่วางไว้

7. การฝึกงานในสถานการณ์จริง (On the Job Training: OJT) การฝึกอบรมวิธีนี้มักจะใช้กับบุคลากรใหม่หรือบุคลากรในระดับปฏิบัติงาน โดยมีการสอนงานและให้ทดลองปฏิบัติในสถานที่จริง ซึ่งมักจะเป็นโรงงานหรือสำนักงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดความคุ้นเคยกับสภาวะแวดล้อมและสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว การฝึกอบรมในลักษณะนี้อาจจะใช้ชื่อที่แตกต่างกัน เช่น การฝึกอบรมทางเทคนิค (Technical Training) การฝึกความชำนาญ (Skill Training) หรือการสอนงาน (Job Instruction Training) เป็นต้น

วิธีการฝึกอบรมที่กล่าวมาข้างต้นเป็นเพียงตัวอย่างที่มีผู้นำไปใช้งานอยู่เสมอเท่านั้น ในทางปฏิบัติผู้จัดการฝึกอบรมอาจจะเลือกใช้วิธีใดวิธีหนึ่งโดยเฉพาะหรือใช้หลายวิธีร่วมกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมก็ได้ ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้จัดการฝึกอบรมที่จะต้องเลือกใช้วิธีการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโครงการและความต้องการของปัญหา นอกจากการเลือกวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมแล้ว การนำอุปกรณ์ต่างๆ เข้ามาประกอบการฝึกอบรมจะสามารถดึงดูดความสนใจและไม่ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเบื่อหน่ายได้

7.8 การประเมินผลการฝึกอบรม

การประเมินผลการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่สำคัญกระบวนการหนึ่งในขั้นตอนการจัดการฝึกอบรมที่สมควรจะนำมากล่าวถึง เนื่องจากการประเมินผลการฝึกอบรมมีวัตถุประสงค์ที่จะตรวจสอบเพื่อให้ทราบผลของการดำเนินการฝึกอบรมว่าประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์เพียงใด สมควรที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขอย่างไรในอนาคต โดยข้อมูลจากการประเมินผลการฝึกอบรมจะช่วยบ่งชี้ให้ผู้จัดการฝึกอบรมทราบถึงอุปสรรค ข้อขัดข้อง และข้อเสนอแนะ เพื่อที่จะสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงหรือพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมให้เหมาะสมได้ในโอกาสต่อไป

การประเมินผลจะทำการเปรียบเทียบระหว่างสิ่งที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้ ผูกพัน พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาการของบุคลากร กับสิ่งที่องค์การตั้งเป้าหมายไว้ โดยอาจจะออกมาในรูปแบบต่างๆ เช่น ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ขวัญและกำลังใจที่เข้มแข็ง ประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้น เป็นต้น โดยทั่วไปผู้ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมจะทำการประเมินผลโครงการฝึกอบรมในประเด็นต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. โครงการ ผู้จัดการฝึกอบรมจะต้องประเมินผลโครงการหรือหลักสูตรการฝึกอบรมว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างไร สมควรปรับปรุงอย่างไรบ้าง เพื่อให้การดำเนินงานเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทุกฝ่าย
2. ผู้ร่วมโครงการ ผู้จัดการโครงการฝึกอบรมทำการประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีพัฒนาการตามที่ต้องการหรือไม่ประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยทำการประเมินผลทั้งก่อนหน้าระหว่างและหลังโครงการ
3. วัตถุประสงค์ ผู้จัดการโครงการฝึกอบรมจะประเมินผลผลลัพธ์ที่ได้กับเป้าหมายที่ต้องการว่ามีความสอดคล้องหรือเบี่ยงเบนจากความต้องการอย่างไร และสมควรที่จะต้องปรับปรุงหรือพัฒนาอย่างไรเพื่อให้การฝึกอบรมสอดคล้องกับความต้องการที่ตั้งไว้
4. หน่วยงาน นอกจากการประเมินผลการฝึกอบรมในด้านต่างๆ ที่กล่าวมาแล้ว ผู้จัดการโครงการฝึกอบรมยังต้องประเมินผลหน่วยงานฝึกอบรมว่าสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด เพื่อที่จะนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาหน่วยงานให้มีศักยภาพในการตอบสนองความต้องการด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรขององค์การให้สูงขึ้นในอนาคต

ปกติโครงการฝึกอบรมส่วนใหญ่มักจะใช้วิธีการออกแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือผู้ที่เกี่ยวข้องตอบแบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์โครงการที่ผ่านมามีความเหมาะสมเพียงใด เพื่อที่จะใช้ในการปรับปรุงโครงการต่อไป

สรุป เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นวิธีการ ที่สามารถพัฒนาศักยภาพของบุคลากรได้ดีที่สุดวิธีหนึ่ง ผู้วิจัยจึงนำเอาการฝึกอบรมมาเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เป็นการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แต่เนื่องจากบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ล้วนเป็นผู้ใหญ่ที่ผ่านพ้นการเรียนรู้ในสถานศึกษาในระบบมาแล้ว ดังนั้นการที่จะฝึกอบรมผู้ใหญ่ให้เกิดการเรียนรู้ในสาระหลักสูตรเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงต้องคำนึงถึงข้อจำกัดบางประการของผู้ใหญ่ แนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ จิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ แนวคิดและเทคนิคการฝึกอบรมผู้ใหญ่ เพื่อให้การฝึกอบรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นผู้ใหญ่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

8. ทฤษฎีและจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

8.1 ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

มีผู้ที่ได้ทำการศึกษาทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่อย่างกว้างขวาง เพราะเห็นความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่อย่างต่อเนื่อง เช่น

เอเคอร์ (1972) เชื่อว่าทุกคนสามารถมีโอกาสก้าวหน้าในการเรียนรู้และนักการศึกษาผู้ใหญ่จะต้องมีความเชื่อมั่นความสามารถในการเรียนรู้ของเขา ซึ่งเอเคอร์ได้เรียบเรียงหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ไว้ ดังนี้

1. ผู้ใหญ่จะเรียนได้ดีถ้าหากเขามีส่วนร่วมอย่างจริงจัง และการจัดอุปกรณ์การสอนที่ช่วยให้เขาสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันจริงของเขา จะช่วยให้ผู้ใหญ่เรียนได้ดีกว่าการใช้อุปกรณ์การสอนที่ไม่สัมพันธ์กับชีวิตจริงของเขา
2. ผู้ใหญ่จะรับความคิดใหม่ ๆ ได้เร็ว ถ้าหากความคิดนั้นสอดคล้องกับความเชื่อเก่า ของเขา
3. ผู้ใหญ่ที่มีพื้นฐานทางการศึกษาน้อย มักจะไม่มั่นใจตนเอง และคิดว่าตนเองเรียนไม่ไหว การสร้างความสำเร็จในบทเรียนตอนต้น จะช่วยให้ผู้ใหญ่ที่มีพื้นฐานการศึกษาน้อยมีความมั่นใจมาก

4. การช่วยให้ผู้ใหญ่ได้เรียนในสิ่งที่เขาสนใจให้มาก และให้เขาก้าวหน้าไปตามอัตราความสามารถของเขาเอง กับช่วยให้เขาหาคำตอบต่าง ๆ ได้ด้วยตัวของเขาเอง

5. ผู้ใหญ่มีประสบการณ์ที่ไม่ดีในโรงเรียนรู่มาก่อนแล้ว จึงควรพยายามสร้างประสบการณ์เรียนสบาย ๆ อย่าให้เขารู้สึกว่าซ้ำรอยกับประสบการณ์เดิม

6. การเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะมีจุดหยุดนิ่งอยู่ช่วงหนึ่ง ซึ่งผู้สอนจะต้องเข้าใจและยอมรับ เพราะจุดหยุดนิ่งนั้นเป็นธรรมชาติในการเรียน หลังจากนั้นก็จะมีความก้าวหน้าต่อไป

7. ควรมีการทบทวนถึงวัตถุประสงค์อยู่เสมอว่า เขาเรียนทำไม ขณะนี้ก้าวหน้าไปสู่เป้าหมายมากน้อยแค่ไหน

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2547 : 247-249) ได้ศึกษาค้นคว้าจากผลงานของลินเดอร์แมน และได้สรุปเป็นทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่สมัยใหม่ (Modern Adult Learning Theory) ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

1. ความต้องการและความสนใจ (Need and Interest) หมายความว่า ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดี หากตรงกับความต้องการและความสนใจของเขา

2. สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตผู้ใหญ่ (Life Situation) หมายความว่า การเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะได้ผลดีถ้าหากถือเอาตัวผู้ใหญ่เป็นศูนย์กลางในการเรียนการสอนการจัดหน่วยการเรียนรู้ที่เหมาะสมเพื่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะยึดถือสถานการณ์ทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับชีวิตของผู้ใหญ่เป็นหลักสำคัญ

3. การวิเคราะห์ประสบการณ์ (Analysis of Experience) เนื่องจากผู้ใหญ่สะสมประสบการณ์ต่างๆ ไว้มากมาย ซึ่งประสบการณ์ของผู้ใหญ่นั้น เป็นแหล่งการเรียนรู้ที่มีคุณค่ามากที่สุด ฉะนั้น การจัดการเรียนการสอนจึงควรวิเคราะห์ประสบการณ์ของผู้ใหญ่อย่างละเอียด และหาทางดึงประสบการณ์เหล่านั้นมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนผู้ใหญ่ต่อไป

4. ผู้ใหญ่ต้องการเป็นผู้นำตนเอง (Self - Directing) ผู้ใหญ่มีความต้องการที่จะสามารถนำตนเองได้ เพราะฉะนั้น บทบาทของครูจึงควรอยู่ในกระบวนการสืบหาคำตอบร่วมกับผู้เรียนมากกว่าการทำหน้าที่ส่งผ่านหรือ เป็นสื่อสำหรับความรู้แล้วคอยประเมินผลว่าเขาคล้อยตามมากน้อยเพียงไร

5. ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual - Difference) ความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ใหญ่จะมีเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ เมื่อแต่ละบุคคลมีอายุเพิ่มมากขึ้นเพราะฉะนั้นการสอนนักศึกษาผู้ใหญ่จะต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วย

8.2. การฝึกอบรมกับจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

จิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อนักการศึกษาผู้ใหญ่ นักพัฒนาหรือวิทยากร ในการที่จะนำไปประยุกต์ใช้กับกิจกรรมต่างๆ เพื่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เป็นการช่วยให้ผู้สอนหรือวิทยากรมีความรู้ความเข้าใจว่าการเรียนรู้นั้นเกิดขึ้นได้อย่างไร มีหลักปฏิบัติในกิจกรรมการเรียนอย่างไร และช่วยให้ตัดสินใจเลือกกิจกรรมการสอนอย่างไรให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (อุ้นตา นพคุณ. 2527: 6 - 7)

ในการจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคคลนั้น ผู้จัดจำเป็นที่จะต้องเข้าใจถึงลักษณะธรรมชาติในกระบวนการ เรียนรู้ของผู้ใหญ่เป็นพื้นฐานเสียก่อน จึงจะมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจเลือกทางเลือกต่าง ๆ ในการดำเนินการตาม กระบวนการ บริหารงานฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสม และก่อให้เกิดการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ของผู้เข้าอบรมได้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมมากขึ้น

การฝึกอบรมมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการเรียนรู้ เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นกระบวนการหนึ่งซึ่งมุ่งก่อให้เกิด การเรียนรู้ ซึ่งหมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวร อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการ ปฏิบัติที่มีการเน้นย้ำบ่อย ๆ โดยที่ผลของการเรียนรู้อาจไม่สามารถสังเกตเห็นได้โดยตรง แต่อาจตรวจสอบได้จากผลของการกระทำ หรือผลงานของผู้เรียน นักจิตวิทยาได้ทำการวิจัยค้นคว้าเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ไว้มากมาย ล้วนแต่เห็นว่าการเรียนรู้ของ ผู้ใหญ่แตกต่างจากการเรียนรู้ของเด็ก

ดวงใจ ศุภสารัมภ์ (2548) ได้กล่าวถึงเรื่องของผู้จัดโครงการฝึกอบรมควรรู้ในการฝึกอบรมกับกระบวนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ไว้ดังนี้ :-

ในการจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคคลนั้น ผู้จัดจำเป็นที่จะต้องเข้าใจถึงลักษณะธรรมชาติในกระบวนการ เรียนรู้ของผู้ใหญ่เป็นพื้นฐานเสียก่อน จึงจะมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจเลือกทางเลือกต่าง ๆ ในการดำเนินการตาม กระบวนการ บริหารงานฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสม และก่อให้เกิดการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของ ผู้เข้าอบรมได้ตรงกับ วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมมากขึ้น

ธนู กุลชล (2523) ได้กล่าวถึงการฝึกอบรมผู้ใหญ่เอาไว้ว่า การฝึกอบรมมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการเรียนรู้ เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นกระบวนการหนึ่งซึ่งมุ่งก่อให้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งหมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวร อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการปฏิบัติที่มีการเน้นย้ำบ่อย ๆ โดยที่ผลของการเรียนรู้ อาจ ไม่สามารถสังเกตเห็นได้โดยตรง แต่อาจตรวจสอบได้จากผลของการกระทำ หรือผลงานของผู้เรียน

ประเด็นสำคัญเกี่ยวข้องกับลักษณะธรรมชาติในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ สามารถสรุป ได้ดังนี้

1. ผู้ใหญ่ต้องการรู้เหตุผลในการเรียนรู้ และ ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ต่อเมื่อเขาต้องการจะเรียน เนื่องจากผู้ใหญ่ที่เข้าใจตนเอง และรู้ว่าตนเองมีความรับผิดชอบต่อผลของการตัดสินใจของตนเองได้ ก่อนการเรียนรู้ผู้ใหญ่ มักต้องการจะรู้ว่า เพราะเหตุใดหรือทำไมเขาจึงจำเป็นต้องเรียนรู้ เขาจะได้รับ ประโยชน์อะไร จากการเรียนรู้ และจะสูญเสีย ประโยชน์อะไรบ้างถ้าไม่ได้เรียนรู้สิ่งเหล่านั้น ผู้ใหญ่จึงมีความพร้อมที่จะเรียนรู้ในสิ่งที่เขาต้องการเรียนรู้และพึงพอใจ มากกว่า จะให้ผู้อื่นมากำหนดให้ และมักมีแรงจูงใจในการเรียนรู้จากภายในตนเองมากกว่าแรงจูงใจภายนอก

2. ลักษณะการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ในกระบวนการเรียนรู้ผู้ใหญ่ต้องการที่จะชี้แนะตนเอง มากกว่าจะให้ผู้สอน มาชี้นำหรือควบคุมเขา นั่นคือ ผู้ใหญ่อยากที่จะเรียนรู้ด้วยตนเองมากกว่า และด้วยการเรียนรู้มีลักษณะเป็นการแนะแนวมากกว่า การสอน ดังนั้น บทบาทของ ผู้สอนควรจะเป็นการเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้เรียนในกระบวนการค้นหาความจริง หรือที่เรียกว่าผู้อำนวยความสะดวก ในการเรียนรู้ (Facilitator) มากกว่าที่จะเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ของตนไปยังผู้เรียน นอกจากนั้น บทบาทของผู้อำนวยความสะดวกในการ เรียนรู้ควรจะต้องเป็นผู้สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ ด้วยการยอมรับฟัง และยอมรับในการแสดงออก ทศนคติและความรู้สึกนึกคิด เกี่ยวกับเนื้อหาสาระของวิชาที่เรียนของผู้เรียน ช่วยให้ผู้เรียนได้เข้าใจถึงจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ของแต่ละคน และของกลุ่ม ทำหน้าที่จัดหา และจัดการทรัพยากรในการเรียนรู้ หรืออาจเป็นแหล่งทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นเสียเอง

3. บทบาทของประสบการณ์ของผู้เรียน ประสบการณ์ชีวิตมีผลกระทบต่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ข้อแตกต่างในการเรียนรู้ที่สำคัญระหว่างผู้ใหญ่กับเด็กอย่างหนึ่งก็คือ ผู้ใหญ่มีประสบการณ์มากกว่า ซึ่งอาจเป็นได้ทั้งข้อดีและข้อเสีย ทั้งนี้ เพราะวิธีการเรียนรู้เบื้องต้นของผู้ใหญ่ คือ การวิเคราะห์และค้นหา ความจริงจากประสบการณ์ ซึ่งนักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่า หากเขารับรู้ ว่า สิ่งที่เขาเรียนรู้นั้นมีส่วนช่วยรักษา หรือเสริมสร้าง ประสบการณ์ภายในตัวเขา ผู้ใหญ่ก็จะเรียนรู้ได้มากขึ้น แต่ถ้าหากกิจกรรมใดหรือประสบการณ์ใด จะทำให้มีการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างภายในของเขา ผู้ใหญ่ก็มีแนวโน้มที่จะต่อต้านโดยการปฏิเสธหรือบิดเบือนกิจกรรมหรือประสบการณ์นั้น ๆ นอกจากนั้น ประสบการณ์เป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ใหญ่มีความแตกต่างระหว่างบุคคล เพราะยิ่งอายุมากขึ้น ประสบการณ์ของผู้ใหญ่ก็ยิ่งจะแตกต่างมากยิ่งขึ้น ดังนั้น การจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ จึงควรคำนึงถึงทั้งในด้านของความแตกต่าง ระหว่างบุคคลของผู้ใหญ่ และควรจะอาศัยข้อดีของการมีประสบการณ์ของผู้ใหญ่ และทำให้ประสบการณ์นั้นมีคุณค่าโดยการ ใช้เทคนิคฝึกอบรมต่างๆ ซึ่งเน้นการเรียนรู้โดยอาศัยประสบการณ์ (Experiential Techniques) ทำให้ผู้เรียนได้มีโอกาส ผสมผสานความรู้ใหม่กับ ประสบการณ์เดิมที่มีอยู่ ทำให้การเรียนรู้ที่ได้รับใหม่นั้นมีความหมายเพิ่มเติมขึ้นอีก อาทิเช่น วิธีการอภิปรายกลุ่ม กิจกรรมการแก้ปัญหา กรณีศึกษา และเทคนิคการฝึกอบรมโดยอาศัยกระบวนการกลุ่มต่าง ๆ

4. แนวโน้มในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ โดยทั่วไปเด็กมีแนวโน้มที่จะเรียนรู้โดยอาศัยเนื้อหาวิชาและมองการเรียนรู้ในลักษณะเอง การแสวงหาความรู้จากเนื้อหาสาระ ของวิชาใดวิชาหนึ่งโดยตรง แต่สำหรับผู้ใหญ่ การเรียนรู้จะมุ่งไปที่ชีวิตประจำวัน (Life-Centered) หรือเน้นทำงาน หรือการแก้ปัญหา (Task-centered) เสียมากกว่า นั่นคือ ผู้ใหญ่จะยอมรับและสนใจกิจกรรมการเรียนรู้ของเขา หากเขาเชื่อและเห็นว่าการเรียนรู้จะช่วยให้เขาทำงานได้ดีขึ้นหรือช่วยแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันของเขา ดังนั้น การจัดหลักสูตรเพื่อการเรียนการสอน ผู้ใหญ่จึงควรจะอาศัยสถานการณ์ต่าง ๆ รอบตัวของเขา และเป็นการเพิ่มความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ซึ่งมีส่วนช่วยในการแก้ปัญหา ในชีวิตจริงของเขาด้วย

5. บรรยากาศในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีกว่าในบรรยากาศที่มีการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ทั้งทางกายภาพ เช่น การจัดแสงสว่าง และ อุณหภูมิของห้องให้พอเหมาะ มีการจัดที่นั่งที่เอื้อต่อการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน หรือระหว่างผู้เรียนด้วยกันได้สะดวก และมีบรรยากาศของการยอมรับในความแตกต่างในทางความคิด และประสบการณ์ที่แตกต่างกันของแต่ละคน มีความเคารพซึ่งกัน และกัน มีอิสระภาพและการสนับสนุนให้มีการแสดงออก และมีความเป็นกันเอง มากกว่าบังคับด้วยระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ผู้ใหญ่ก็จะปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้มากกว่า ตรงกันข้ามหากผู้ใหญ่ตกอยู่ในสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่ขมขื่น เขาก็มักจะยืนหยัดไม่ยอมยืดยุ่น หรือไม่ยอมปรับตัวตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมนั้น แต่ถ้าหากเขารู้สึกว่าอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เขาจะยอมรับ และปรับตัวตนเองให้เข้ากับประสบการณ์และสิ่งแวดล้อมนั้น ๆ ได้

จากลักษณะและธรรมชาติในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ดังที่กล่าวไปแล้วข้างต้นมีผู้สรุปถึงหลักสำคัญในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ไว้สั้น ๆ ดังนี้ คือ

1. ผู้ใหญ่จะเรียนเมื่อเขาต้องการจะเรียน
2. ผู้ใหญ่จะเรียนเฉพาะสิ่งที่เขามีความรู้สึกว่ามีความจำเป็นจะต้องเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรียนเพื่อนำไปปฏิบัติ
3. ผู้ใหญ่เรียนรู้โดยการกระทำได้ดีกว่า การสอนผู้ใหญ่จึงควรใช้วิธีการหลายๆ อย่าง รวมทั้งให้ลงมือกระทำด้วย
4. จุดศูนย์กลางในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่อยู่ที่ปัญหา และปัญหาเหล่านั้นจะต้องเป็นจริง
5. ประสบการณ์มีผลกระทบกระเทือนต่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ซึ่งอาจเป็นได้ทั้งคุณ และโทษต่อการเรียนรู้ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้อย่างดีเยี่ยมในบรรยากาศแวดล้อมที่เป็นกันเอง ไม่ใช่รู้สึกถูกบังคับโดยระเบียบกฎเกณฑ์
6. ผู้ใหญ่ต้องการการแนะแนวไม่ใช่การสอน และต้องการการวัดผลด้วยตนเองมากกว่าการให้คะแนน

นอกจากนั้น บทบาทที่สำคัญของผู้สอน วิทยากร หรือผู้อำนวยความสะดวก (Facilitators) ในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ซึ่งจำเป็นที่ผู้รับผิดชอบจัดการฝึกอบรมจะต้องเข้าใจและพยายามดำเนินการต่างๆ ในการจัดฝึกอบรมให้สอดคล้องกันด้วยนั้น อาจสรุปได้ดังนี้

1. ผู้สอนจะต้องยอมรับว่าผู้เรียนแต่ละคนมีคุณค่า และจะต้องเคารพในความรู้สึกนึกคิดและความเห็น ตลอดจน ประสบการณ์ของเขาด้วย
2. ผู้สอนควรพยายามทำให้ผู้เรียนตระหนักด้วยตัวเองว่า มีความจำเป็นที่เขาจะต้องปรับเปลี่ยน (ทั้งด้านความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ และทัศนคติ) โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้วยการเรียนรู้เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และอาจประสบปัญหาอย่างใดบ้าง อันเนื่องมาจากการขาดพฤติกรรมที่มุ่งหวังดังกล่าว
3. ควรจัดสิ่งแวดล้อมทางกายภาพให้สะดวกสบาย (เช่น ที่นั่ง อุณหภูมิ แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ) รวมทั้งเอื้อต่อการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนด้วยกันเองได้โดยสะดวกอีกด้วย (ไม่ควรจัดให้มีการนั่งข้างหน้าข้างหลังซึ่งกันและกัน)
4. ผู้สอนจะต้องแสวงหาวิธีการที่จะแสวงหาความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้เรียนด้วยกัน เพื่อสร้าง ความรู้สึกไว้นับถือเชื่อใจ และความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน โดยการช่วยเหลือสนับสนุนให้มีกิจกรรมที่ต้องมีการให้ ความร่วมมือร่วมใจกันและกัน และในขณะเดียวกันควรพยายามหลีกเลี่ยงการแข่งขัน และการใช้วิจารณ์ตัดสินว่าอะไรควรไม่ควรอีกด้วย
5. ผู้สอนควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในเรื่องดังต่อไปนี้
 - 5.1 การพิจารณากำหนดวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ ตามความต้องการของผู้เรียน โดยสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร ของผู้สอน และของเนื้อหาวิชาด้วย
 - 5.2 การพิจารณาทางเลือกในการกำหนดกิจกรรมเพื่อการเรียนการสอน รวมทั้ง การเลือกวัสดุอุปกรณ์ และวิธีการเรียนการสอน
 - 5.3 การพิจารณากำหนดมาตรการหรือเกณฑ์การเรียนการสอน ซึ่งเป็นที่ยอมรับร่วมกัน รวมทั้งร่วมกันกำหนด เครื่องมือและวิธีการวัดผลความก้าวหน้าเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ตั้งแต่แรกด้วย
 - 5.4 ผู้สอนจะต้องช่วยผู้เรียนให้รู้จักพัฒนาขั้นตอนและวิธีการ ในการประเมินตนเองตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้แล้ว

สรุป ในการฝึกอบรมผู้ใหญ่ นอกจากจะต้องคำนึงถึงข้อจำกัดและความต้องการของผู้ใหญ่แล้ว ยังควรให้ผู้ใหญ่เข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่ร่างหลักสูตรการเลือกกิจกรรมการอบรม และการประเมินผลและด้วยการยกย่องให้เกียรติซึ่งกันและกัน จะทำให้การอบรมนั้นประสบผลสำเร็จในที่สุด เพราะฉะนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม ตั้งแต่การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม รวมถึงผู้วิจัยได้จัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับผู้รับการอบรมที่เป็นผู้ใหญ่ด้วย

9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม เพื่อเตรียมความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยตรงยังไม่มีผู้ทำมาก่อน ดังนั้นผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน หรือเพื่อเพิ่มทักษะการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาหรือเกี่ยวกับบุคลากรทางการศึกษา ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

9.1 งานวิจัยในประเทศ

กัจจร อุทัยวจนพันธ์ (2544) ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพังงา หลังจากพบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำกว่าเป้าหมาย ที่น่าจะเกิดจากปัจจัยผู้ปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนการสอนรวมถึงผู้บริหารและและบุคลากรที่ทำหน้าที่สนับสนุนการศึกษา ทั้งในระดับจังหวัดและอำเภอ ดังนั้นการพัฒนากุศลกรจึงเป็นเรื่องจำเป็นและสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ และตามพ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 52 กำหนดไว้อย่างชัดเจนว่า กระทรวงศึกษาธิการต้องส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง จากการศึกษาพบว่าบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดพังงาต่างเพศกันและมีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาแตกต่างกัน

เกศริน มนูญผล (2544) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อเสริมสมรรถภาพด้านการจัดทำหนังสือเสริมประสบการณ์ที่สอดคล้องกับท้องถิ่น เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสมรรถภาพการจัดทำหนังสือเสริมประสบการณ์ที่สอดคล้องกับท้องถิ่น เพราะจากสภาพโดยทั่วไปของโรงเรียนในท้องถิ่นชนบทยังขาดแคลนหนังสือเสริมประสบการณ์อยู่อีกมาก ทั้งนี้สาเหตุหนึ่งเป็นเพราะครูขาดความรู้ความชำนาญในการจัดทำหนังสือเสริมประสบการณ์ขึ้นใช้เอง (กรมวิชาการ. 2539: 22) แต่ถ้าหากมีการเพิ่มพูนความรู้ทักษะและเจตคติ ด้านการจัดทำหนังสือเสริมประสบการณ์ที่เป็นระบบให้กับครูแล้ว ย่อมจะส่งผลให้ครูในจังหวัดนครศรีธรรมราชสามารถนำความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรมไปใช้ให้เหมาะสมกับท้องถิ่นต่อไป

โกวิท บุญเฉลียว (2545) ได้ศึกษาการสร้างชุดฝึกอบรมเรื่อง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาทีมงานสำหรับข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี เพื่อสร้างชุดฝึกอบรมเรื่องความรู้ความเข้าใจพื้นฐานทั่วไปเกี่ยวกับการพัฒนาทีมงาน สำหรับข้าราชการครูประถมศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี โดยได้เสนอเทคนิคการพัฒนาบุคลากรด้วยการใช้ชุดการฝึกอบรมเกี่ยวกับความรู้พื้นฐานในการพัฒนาทีมงาน การสร้างชุดฝึกอบรมนี้เป็นแนวทางหนึ่งสำหรับพัฒนาทีมงาน โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนได้พัฒนาตนเองเรียนรู้ด้วยตนเองได้ ตลอดทั้งการนำไปใช้ในลักษณะอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างแท้จริง จากการศึกษาพบว่าหลังการศึกษาคู่มือฝึกอบรมและทำกิจกรรมใน

แต่ละชุดเสร็จแล้ว ควรจะได้มีการอภิปรายและซักถามปัญหาต่างๆ เพื่อความเข้าใจเพิ่มเติมในความคิดรวบยอดที่สำคัญ ตลอดจนการซักซ้อมความเข้าใจเพิ่มเติมจากชุดฝึกอบรม ซึ่งน่าจะส่งเสริมให้การฝึกอบรมมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

พิศิษฐ์ ตัณฑวณิช (2537) ได้ศึกษาการประเมินประสิทธิภาพรูปแบบการฝึกอบรมเพื่อหาข้อมูลที่ชัดเจนที่เป็นมาตรฐานในการจัดรูปแบบการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ จากการศึกษาข้อมูลพื้นฐานพบว่า รูปแบบการฝึกอบรมทั่วไปมี 3 รูปแบบ คือ การฝึกอบรมในลักษณะของการบรรยายโดยวิทยากร การฝึกอบรมโดยเน้นการปฏิบัติ และการฝึกอบรมโดยเน้นการใช้สื่อทางไกล เป็นการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบระดับผลสัมฤทธิ์จากการฝึกอบรม และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูประจำการ ซึ่งได้รับการฝึกอบรมแตกต่างกัน 3 วิธี พบว่ารูปแบบการฝึกอบรมแบบบรรยายแบบมีปฏิสัมพันธ์กับผู้เข้ารับการอบรม เป็นวิธีการที่ให้ผลดีกว่าอีก 2 วิธีดังกล่าว

ศรีรัตน์ เทียงถาวร (2545) ได้ศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรสำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่าแนวทางหนึ่งในการพัฒนาบุคคลในองค์กรคือการฝึกอบรม (Training) เพราะการฝึกอบรมเป็นกระบวนการปรับปรุงการปฏิบัติงาน (Job Performance) แก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน และมีส่วนช่วยบำรุงขวัญบุคลากรได้ถูกต้องตามหลักวิชา ประกอบกับการฝึกอบรมเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะอย่างของบุคคล ในอันที่จะปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ความชำนาญ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) อันเหมาะสมเพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น และทำให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ซึ่งการฝึกอบรมสามารถจัดให้แก่บุคลากรทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นหัวหน้างาน ผู้ช่วยหัวหน้างาน หรือแม้แต่พนักงานปฏิบัติงาน (เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ. 2531: 75) แต่การฝึกอบรมเป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นลำดับขั้นตอน ในแต่ละขั้นตอนมีความต่อเนื่องและมีผลกระทบซึ่งกันและกัน สามารถกล่าวได้ว่า หากฝึกอบรมโดยมิได้คำนึงถึงความต้องการหรือความจำเป็นในการฝึกอบรมของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายแล้วนั้น จะมีผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมครั้งนั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำผลการเรียนรู้จากกระบวนการฝึกอบรม จะมีได้ถูกนำไปใช้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ นับว่าสิ้นเปลืองงบประมาณและทรัพยากรต่างๆ ที่ถูกนำมาใช้สนับสนุนในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรครั้งนั้นๆ

ความสำคัญของการฝึกอบรมอีกประการหนึ่งคือ การจัดฝึกอบรมให้เหมาะสมตามความจำเป็นที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคลากรและองค์กร จึงต้องมีการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Needs) เพื่อเป็นประโยชน์ต่อความสำเร็จของการจัดฝึกอบรมและความสำเร็จขององค์กรโดยรวม

สุริน คล้ายรามัญ (2544) ได้ศึกษาการพัฒนากระบวนการอบรมโดยใช้การเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์และการเรียนรู้ โดยการรับใช้สังคมเพื่อเสริมสร้างความรู้เจตคติและการมีส่วนร่วมทางการเมืองของผู้นำชุมชนที่เป็นสตรี การพัฒนากระบวนการอบรมทางการเมืองในขั้นของการให้ความรู้ความเข้าใจและเกิดเจตคติที่ดีต่อการเมืองนั้น สามารถพัฒนาได้โดยการให้การเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ (Experiential Learning) ได้เป็นอย่างดี เพราะการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์เป็นการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ซึ่งได้รับแนวคิดมาจากการเรียนรู้โดยการกระทำ ในขั้นการมีส่วนร่วมทางการเมืองนั้นทางการเมืองนั้นสามารถสร้างเจตคติทางการเมือง และการมีส่วนร่วมทางการเมืองได้โดยใช้การเรียนรู้และการรับใช้สังคม จากนั้นจึงวางแผนปฏิบัติการรณรงค์รับใช้สังคม เมื่อปฏิบัติแล้วก็นำประสบการณ์มาวิเคราะห์และสะท้อนความคิดจากการกระทำจนเกิดเป็นการเรียนรู้ ซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งที่สามารถสร้างความรู้ซึ่งมีจุดมุ่งหมายที่สอดคล้องกับเรื่องที่เรียนและความต้องการของสังคม

อรวรรณ วงษ์ประคอง (2544) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้และเกณฑ์การบริหารโครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ การฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาเป็นการให้การศึกษาเพิ่มเติมแก่ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้ใหญ่ที่พ้นวัยจะเล่าเรียนในระบบไปแล้วให้มีความรู้ความสามารถทักษะแนวคิด ทฤษฎีและเทคนิคใหม่ๆ ในการบริหารงานการศึกษา จึงควรมีการประเมินการบริหารโครงการฝึกอบรมตั้งแต่ก่อนเข้ารับการฝึกอบรม ขณะและหลังการเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนปรับปรุงการบริหารโครงการให้มีประสิทธิภาพ ในการประเมินการบริหารโครงการฝึกอบรมองค์ประกอบที่สำคัญคือตัวบ่งชี้หรือตัวชี้วัด (Indicator) และเกณฑ์ (Criteria) ผู้ประเมินต้องพยายามค้นหาตัวชี้วัด ที่สามารถแสดงประสิทธิภาพของแต่ละประเด็นได้ชัดเจนที่สุด ซึ่งสามารถสังเกตหรือวัดได้ และเมื่อได้ตัวชี้วัดที่เหมาะสมแล้ว ผู้ประเมินจำเป็นต้องกำหนดเกณฑ์ที่เหมาะสมให้กับตัวชี้วัดแต่ละตัว เพื่อเป็นเกณฑ์ตัดสินได้ว่าผลการดำเนินงานของโครงการที่พิจารณาจากตัวชี้วัดแต่ละตัวนั้น ประสบความสำเร็จเป็นไปตามเกณฑ์

9.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

คาลเวส (Calvert. 2004: 144) ได้ศึกษาเรื่องการจัดการฝึกอบรมให้แก่คณะกรรมการบริหารโรงเรียนตามข้อบังคับของมลรัฐอิลลินอยส์ งานวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินการจัดฝึกอบรมให้แก่คณะกรรมการของโรงเรียนตามข้อบังคับของมลรัฐ เพื่อวิเคราะห์การจัดฝึกอบรมที่จัดอยู่ใน 16 มลรัฐตามข้อบังคับตามกฎหมายที่กำหนดไว้ และเพื่อประเมินความคิดเห็นของตัวแทนคณะกรรมการบริหารโรงเรียนใน 16 มลรัฐเกี่ยวกับข้อบังคับของการฝึกอบรมและประสิทธิภาพของการจัด

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยโดยการศึกษเอกสารและการสืบค้นจากอินเทอร์เน็ตเพื่อให้ได้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อหนึ่งและสอง แล้วทำการสัมภาษณ์ตัวแทนคณะกรรมการบริหารโรงเรียนทั้ง 16 มลรัฐเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านการฝึกอบรมตามระเบียบข้อบังคับ ประโยชน์และปัญหาในการจัด รวมไปถึงกิจกรรมในการจัดฝึกอบรม ผลของการวิจัยพบว่า การฝึกอบรมคณะกรรมการบริหารโรงเรียนไม่เพียงแต่เป็นประโยชน์ แต่ยังมีผลจำเป็นที่จะช่วยผู้บริหารโรงเรียนให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างดีและเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน นอกจากนี้แล้วยังควรมีการบังคับให้มีการจัดฝึกอบรมทุกมลรัฐอีกด้วย กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยในครั้งนี้ได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะว่า การฝึกอบรมคณะกรรมการบริหารโรงเรียนมีประโยชน์อย่างน้อย 3 อย่างคือ ทำให้เกิดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ยกระดับทักษะในการดำเนินงานตามหน้าที่ และช่วยเพิ่มระดับความสามารถของผู้เรียน ดังนั้นจึงควรออกกฎหมายบังคับให้ทุกมลรัฐดำเนินการจัดและเพิ่มงบประมาณในการจัดให้ และควรเพิ่มเนื้อหาด้านบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการโรงเรียนและกฎหมายว่าด้วยโรงเรียน ให้แก่ผู้รับการฝึกอบรมด้วย

ดอร์สัน (Dawson. 2004:117) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการส่งเสริมสมรรถภาพการศึกษา ระดับชั้นประถมศึกษา ในการกำหนดนโยบายให้มีการอบรมฝึกหัดเจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษาของท้องถิ่น ในประเทศอังกฤษ โดยมีจุดเริ่มต้นจากรายงานของ Macpherson ที่ได้สืบเสาะถึงความกดดันในการดำเนินงานของรัฐบาลภายในท้องถิ่น เพื่อให้เกิดความมีระเบียบความยุติธรรมทางสังคม และเพื่อคงความมีอำนาจของรัฐบาลด้วยการออกกฎหมายในการกำหนดแผนพัฒนาโรงเรียน ซึ่งเป็นการตัดทอนอำนาจของฝ่ายจัดการศึกษาของท้องถิ่น (LEA : Local Education Authority) จากกรณีของเมือง Trentshire ที่กลุ่มผู้มีอำนาจในการจัดการศึกษาของท้องถิ่น (LEA) ที่ถึงแม้จะสูญเสียอำนาจแต่แรกของพวกเขา แต่ก็ยังหวังว่าจะนำบทบาทของผู้บริหารซึ่งมีความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับผู้ปกครอง เพื่อยืนยันถึงสิทธิส่วนบุคคลในการศึกษา จากสังคมที่มีอิสระจากความไม่เท่าเทียมกันทางด้านเชื้อชาติ เพศ หรือการไร้ความสามารถ เพราะกฎหมายนี้จะกลายเป็นสิ่งยุ่งยากไม่เป็นระเบียบซึ่งเปลี่ยนแปลงได้ และมีความเกี่ยวข้องกับประชาชนอย่างแท้จริง ผู้วิจัยได้ใช้หลักฐานจากการจดบันทึกในที่ประชุมพิจารณาเกี่ยวกับวิกฤตปัญหาในการทำงานด้านการเมือง การแก้ปัญหาการสร้างนโยบาย กลุ่มฝ่ายจัดการศึกษาของท้องถิ่นได้เรียกร้องขอรับการสนับสนุนวิธีการทำงานที่อ่อนแอและตั้งเครือข่ายต่อกระบวนการที่ยึดมั่นต่อกฎหมาย ที่ส่งผลถึงการรวมตัวที่เพิ่มขึ้นทางสังคม เพื่อที่จะพัฒนากำหนดบทบาทในการพัฒนาการทำงานด้านสมรรถภาพในการจัดการศึกษาด้วยตัวเอง อย่างแรกคือการเปลี่ยนแปลงบทบาทที่จะเข้าไปเป็นหุ้นส่วนในสาธารณะตัวแทนอาสาสมัครที่มีโอกา กว้างขวางและเป็นข้อดีในการส่งเสริมความยุติธรรมทางสังคม ซึ่งบทสรุปในการศึกษานี้จะเป็น

บทสรุปบนแผน ที่จะก่อตั้งและสร้างเป็นเป็นจริงทางสังคมด้านสมรรถภาพในการจัดการศึกษาของ Trentshire.

ไฮปริก (Haiprik. 2004: 542) ได้ทำการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาและประเมิน โครงการการศึกษานอกระบบระดับต้น (BRAC NFPE) ตลอดจนระบบการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาครูของ โครงการนี้ในประเทศบังคลาเทศ ซึ่งพบว่าเป็นโครงการที่ประสบความสำเร็จอย่างยิ่งโครงการหนึ่งของประเทศ หากผลการวิจัยหลายเรื่องที่ผ่านมาพบว่าการศึกษาทางเลือก (นอกระบบ) ให้ประโยชน์ แก่เด็กที่ยากไร้เป็นอย่างมากแต่โครงการ BRCA NFPE นับได้ว่าเป็นโครงการที่มีศักยภาพสูงใน ประเทศที่กำลังพัฒนาอย่างบังคลาเทศ และมีข้อสังเกตว่าครูระดับล่างของโครงการที่ได้รับการ ฝึกอบรมอย่างเข้มข้นสามารถปฏิบัติงานได้ดี จากการประเมินโดยสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง การศึกษา เอกสารและการสังเกตการณ์ในชั้นเรียน พบว่าโครงการนี้เป็นโครงการที่เน้นการใช้ชุมชนเป็นฐานซึ่ง เป็นที่มาของความสำเ็จ นอกจากนี้รูปแบบตลอดจนระบบการฝึกอบรมครูที่มีอยู่ ซึ่งอาศัยปัจจัย หลายด้านร่วมกันและความเรียบง่าย รวมไปถึงการมีระบบการสนับสนุนครูอย่างเข้มแข็งและการสร้าง สภาพแวดล้อมการเรียนการสอนที่เหมาะสม เป็นที่มาของความสำเ็จของโครงการนี้ ผู้วิจัยมี ข้อเสนอแนะว่าควรมีการถ่ายทอดองค์ประกอบแห่งความสำเ็จนี้ไปสู่โครงการอื่นๆของประเทศด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านแนวคิดหลักและด้านการฝึกอบรมและพัฒนาครู ถือเป็นกุญแจแห่ง ความสำเ็จของโครงการ

เจฟฟ์ (Jaffe. 2004: 176) ได้ศึกษาผลกระทบของโครงการฝึกอบรมการประชุม ปฏิบัติการของครูในวิทยาลัยชุมชน ในรายวิชาการเขียนเบื้องต้นเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตให้กับผู้เรียน ได้พบปัญหาซึ่งเป็นที่มาของงานวิจัยว่า ในวิทยาลัยชุมชนมีกลุ่มนักเรียนซึ่งมีผลการเรียนไม่เป็นที่ พอใจในวิชาการเขียนเบื้องต้น และมีปัญหาด้านการปรับตัวไม่ได้ เป็นผลให้ต้องลาออกจาก สถาบันการศึกษากลางคัน ดังนั้นจึงได้จัดให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมในโครงการฝึกอบรมต่อเนื่อง 5 โครงการๆ ละ 2 สัปดาห์ ในรูปของการประชุมปฏิบัติการ เป้าหมายเพื่อพัฒนาเพิ่มพูนทักษะของครู ในการสอนเนื้อหาด้านทักษะชีวิตให้แก่ผู้เรียนในรายวิชาที่รับผิดชอบอยู่ การเก็บข้อมูลของการวิจัยทำ โดยการสัมภาษณ์ครู การสังเกตการณ์การเรียนการสอนในชั้นเรียนและการประชุมกลุ่มผู้เรียน ผล ของการศึกษาพบว่าครูสามารถปรับและพัฒนาทักษะที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการสอนจริงในชั้น เรียนได้ และนักเรียนสามารถพัฒนาทักษะชีวิตควบคู่ไปกับการเรียนทางวิชาการได้ จากการวิจัยใน ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้ข้อคิดเห็นว่า รูปแบบการฝึกอบรมที่มีการประสานกันระหว่างวัตถุประสงค์หลาย อย่างอย่างรวมกัน เป็นประโยชน์ต่อครูผู้สอนและผู้เรียนมากกว่าการฝึกอบรมที่มีวัตถุประสงค์เพียง อย่างเดียว

โจนส์ (Jones. 2004: 207) ได้ทำการศึกษาประเมินโครงการอบรมครูช่วยสอนซึ่งพัฒนาโดยมหาวิทยาลัยยูทาห์ สหรัฐอเมริกา (STEP-IN TRAINING) การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินคุณลักษณะของโครงการฝึกอบรม เพื่อวิเคราะห์ประสิทธิภาพของการฝึกอบรมในการนำมาใช้ในการสอนจริง และประสิทธิผลของโครงการที่จะมีผลต่อครูในส่วนอื่นๆที่ตามมา เช่น การยอมรับของครูและหน่วยงานอื่นในการนำเอาโครงการฝึกอบรมมาใช้ การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ทำโดยการทดลองนำเอาโครงการอบรมนี้มาใช้ที่โรงเรียนในรัฐเนวาดา ซึ่งมีลักษณะเป็นการประชุมปฏิบัติการเป็นเวลา 8 สัปดาห์กับกลุ่มครูช่วยสอนจำนวนหนึ่ง แบ่งการสอนเป็น 3 ด้าน คือ การเตรียมตัวและความรู้ในวิชาอื่น การดำเนินการในชั้นเรียน และยุทธวิธีในการสอน จากการประเมินหลังการทดลองใช้พบว่าผู้อบรมเห็นว่าการอบรมช่วยทำให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่และสอนได้จริง และช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการช่วยเหลือระหว่างกันของครูผู้สอน ซึ่งจะช่วยพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารด้วย และกลุ่มครูช่วยสอนยังแสดงความสนใจที่จะทำงานนี้ในโรงเรียนต่างๆด้วย และผลอันนี้ยังสอดคล้องกับทฤษฎีที่ว่าด้วยการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกอบรมอีกด้วย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่าควรมีการประเมินโครงการฝึกอบรมนี้ต่อไปโดยจัดการฝึกอบรมต่อไป และควรมีการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงศึกษาติดตามผลในระยะยาวด้วย

แพททริก (Patrick. 2004: 117) ได้ทำการศึกษาผลของโครงการฝึกอบรมที่มีต่อศูนย์การเรียนรู้ของชุมชน (Community Learning Centers) ในมลรัฐเท็กซัส สหรัฐอเมริกา โดยการศึกษาจากความคิดเห็นของผู้ประสานงานของศูนย์ดังกล่าวนี้ การศึกษาค้นคว้านี้เก็บข้อมูลจากผู้ประสานงานของศูนย์จำนวน 47 ศูนย์ ซึ่งมีผู้ตอบมาเพียง 33 ศูนย์ หรือคิดเป็นร้อยละ 70.2 เท่านั้น ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ความคิดเห็นในเชิงบวกต่อการฝึกอบรมของโครงการในแง่ของทักษะต่างๆที่ได้รับ เช่น ทักษะการจัดการ การสื่อสาร การประสานงานและความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมเป็นต้น นอกจากนี้แล้วผู้ตอบยังมีความพอใจที่ได้รับโอกาสให้เป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายของโครงการ และผู้ตอบที่มาจากศูนย์การเรียนรู้ของชุมชนในเขตชนบทที่มีความพอใจต่อโครงการมากกว่าผู้ที่มีมาจากศูนย์การเรียนรู้ในเมือง อีกประการหนึ่งยังพบว่าการฝึกอบรมจากโครงการ ยังช่วยยกระดับความสามารถทางคณิตศาสตร์ของผู้เรียนของศูนย์อีกด้วย แม้ว่าจะไม่มีผลต่อความสามารถทางการอ่านของผู้เรียน ผู้วิจัยให้ข้อเสนอแนะว่า ควรขยายงานของโครงการให้กว้างขวางยิ่งขึ้นโดยเฉพาะในเขตชนบท เพิ่มจำนวนเครือข่ายและเร่งทำการฝึกอบรมเพื่อยกระดับความสามารถทางการอ่านและคณิตศาสตร์ให้แก่ผู้เรียนของศูนย์การเรียนรู้ของชุมชน

พีเบิล (Peeble. 2004: 173) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของครูใหญ่และครูที่มีต่อการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการสอนของครูตามแนวของ PDS ซึ่งเป็นรูปแบบการฝึกอบรมครู ที่พัฒนาโดย Peach State University และสำนักงานการศึกษาของรัฐจอร์เจีย สหรัฐอเมริกา เป้าหมายของการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาวิธีสอนของครู เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนตั้งแต่ระดับอนุบาลถึง

เกรด 12 และเพื่อเป็นการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการทำงานของครูประจำการอีกส่วนหนึ่งด้วยการฝึกอบรมดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของระเบียบตามกฎหมายของมลรัฐจอร์เจีย ที่บังคับให้โรงเรียนทุกแห่งมีการจัดการฝึกอบรมให้แก่ครู งานวิจัยในครั้งนี้มุ่งที่จะศึกษาความคิดเห็นของทั้งครูและครูใหญ่ในโรงเรียน ที่ร่วมกันฝึกอบรมรวมทั้งประเมินประสิทธิภาพของการฝึกอบรมตามเป้าหมายที่วางไว้ การเก็บข้อมูลของการวิจัยทำทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยใช้ทั้งแบบสอบถามและการสัมภาษณ์กับครูและครูใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย 5 แห่งที่ร่วมโครงการ ผลการวิจัยสรุปได้ว่าการฝึกอบรมตามรูปแบบของ PDS บรรลุตามเป้าหมาย สามารถยกระดับคุณภาพการสอนของครูได้ และครูมีความกระตือรือร้นที่เข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมและการปฏิบัติการ อย่างไรก็ตาม พบว่าประสิทธิผลของการฝึกอบรมที่มีต่อการเพิ่มสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย เนื่องจากการมีส่วนร่วมของครูในงานส่วนนี้ยังน้อยไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า ทางโรงเรียนควรมีส่วนร่วมในการฝึกอบรมให้มากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

สรุปจากผลงานวิจัยในต่างประเทศพบว่า การฝึกอบรมจะช่วยทำให้บุคลากรมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานและช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ของงานดีขึ้น การฝึกอบรมเป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสามารถยกระดับการทำงานและผลงาน และช่วยปรับเปลี่ยนทัศนคติในการทำงานได้เป็นอย่างดี ที่สำคัญการฝึกอบรมจะช่วยให้ผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมนำไปปฏิบัติได้ทันที

สรุปจากการสังเคราะห์งานวิจัยสู่หลักสูตรฝึกอบรม

จากการประมวล ค้นคว้า เกี่ยวกับเอกสาร และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งของประเทศไทยและต่างประเทศ จะพบว่าปัญหาที่สำคัญ คือ การขาดความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะ องค์การบริหารส่วนตำบล ในประเทศไทย ซึ่งเป็นหน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ใกล้ชิดกับชาวบ้านมากที่สุด เพราะมีเป็นจำนวนถึง 6,747 แห่ง จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมด 7,953 แห่ง (เทศบาล 1,129 แห่ง อบจ. 75 แห่ง กทม. 1 แห่ง เมืองพัทยา 1 แห่ง) ซึ่งเมื่อนำเกณฑ์การประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมาวิเคราะห์แล้ว พบว่า นอกจากจะขาดความพร้อมแล้ว บุคลากรยังขาดทักษะความรู้ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งในเรื่อง หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สาระหลักสูตร หลักสูตรท้องถิ่น การบริหารจัดการเรียนการสอน การบริหารสถานศึกษา การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การประกันคุณภาพการศึกษา เป็นต้น โดยสอดคล้องกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่มีความต้องการที่จะได้รับการฝึกอบรม ซึ่งผู้วิจัยได้นำความต้องการจากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม (Conducting a

Needs Analysis) ด้วยกระบวนการวิเคราะห์ความจำเป็น (Needs Analysis Process) ของ McArdle (McArdle.2003) แล้วนำมาสร้างหลักสูตรฝึกอบรม (ดูภาคผนวก ข)

ในขณะเดียวกันผลจากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ และกระบวนการฝึกอบรมต่างๆ พบว่าการฝึกอบรมเป็นวิธีการที่ได้ผลดี ในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานและการเพิ่มทักษะการทำงานด้านต่างๆ เพราะการฝึกอบรม (Training) เป็นการมุ่งเน้นถึงทักษะความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานโดยเฉพาะ (Job-Specific Skills) ผู้ฝึกอบรมจะสอนให้ผู้รับการอบรมทราบข้อมูลข่าวสารใหม่ๆ กับการแสดงให้เห็นว่าจะนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างไร จากนั้นผู้รับการฝึกอบรมจะสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมดังกล่าวไปใช้ได้ทันที (วุฒิพงษ์ ยศธาสุโรดม. 2546: 54)

จึงเป็นที่คาดหวังว่าการฝึกอบรมด้วยโครงการฝึกอบรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนี้ จะเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ต่อไปในอนาคต และโดยเฉพาะอย่างยิ่งได้ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่โดยได้บูรณาการในขั้นตอนและกิจกรรมของการฝึกอบรมทุกหลักสูตรในโครงการฝึกอบรม เพื่อให้โครงการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เป็นโครงการฝึกอบรมที่สามารถจะนำไปเป็นต้นแบบ ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับองค์กรปกครองส่วนตำบลอื่นๆรวมถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบอื่นๆได้อีกต่อไป

ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์รูปแบบ แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลขึ้น โดยคำนึงถึงองค์ประกอบในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบของการฝึกอบรม องค์ประกอบของเกณฑ์ประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน กับความต้องการเรียนรู้และวิธีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม รวมทั้งขั้นตอนในการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างความจำเป็นของการฝึกอบรม สาระเนื้อหาการฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรมกับทฤษฎีและวิธีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ กับความคาดหวังของกฎหมาย ดังต่อไปนี้

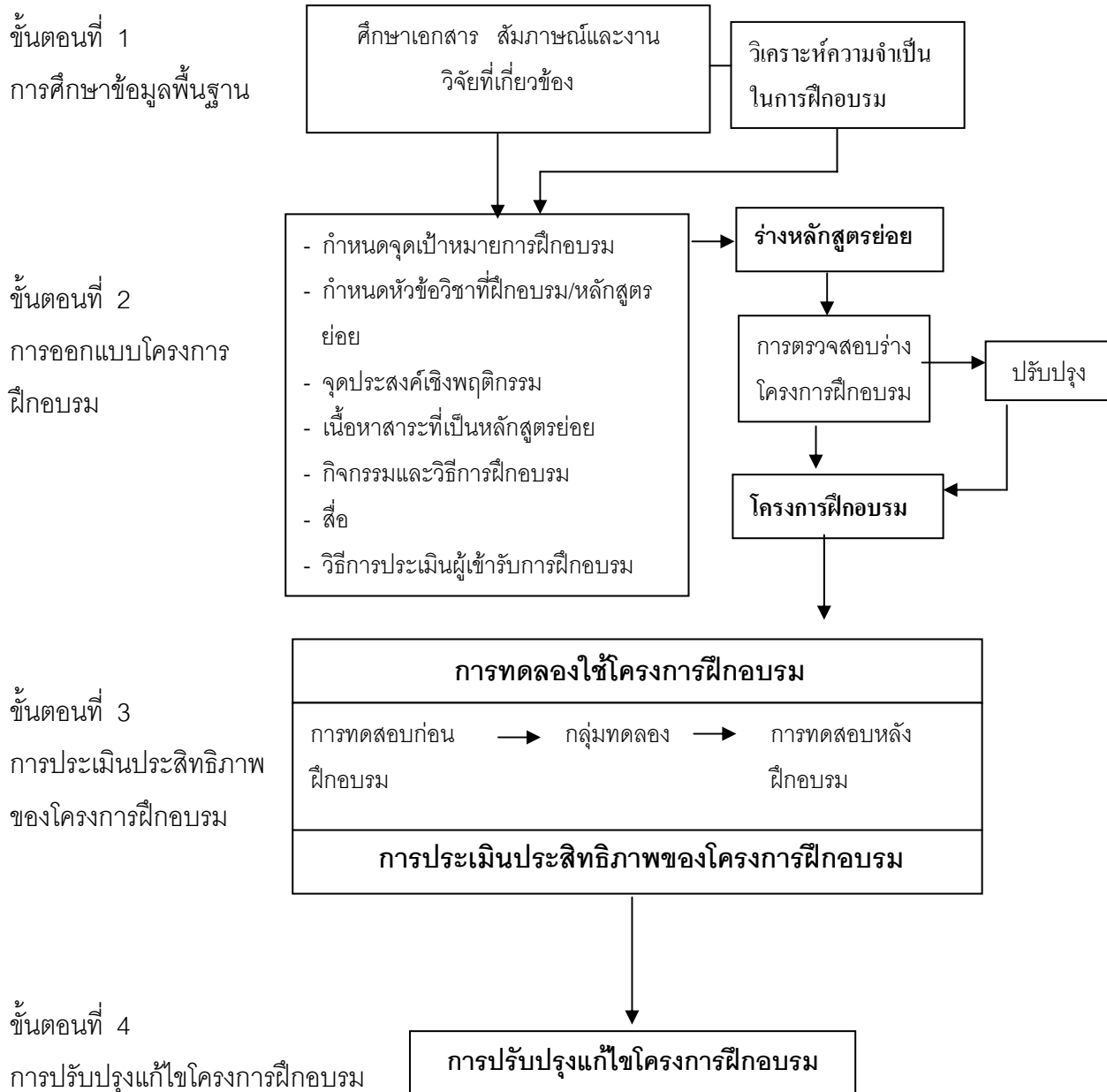
**การฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์**

องค์ประกอบ			
หลักการ/แนวทาง	ความต้องการในการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน	เนื้อหาสาระและแนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน	การติดตามและประเมินผลและความคาดหวัง
1. อบต. เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด เพราะมี อบต. อยู่เป็นจำนวน 6,747 แห่ง จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 7,953 แห่ง	1.อบต. เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีภาระหน้าที่ ควบคุมและเกี่ยวข้องกันหลายหน่วยงานซึ่งภาระหลัก คือ มีอำนาจหน้าที่ ในการพัฒนาตำบล ด้านสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และการศึกษา	1. อบต. ต้องรู้โครงสร้างกองการศึกษา และจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ โดยต้องรู้ถึงหลักสูตร หลักสูตรท้องถิ่น การจัดการศึกษา การบริหารสถานศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ธรรมนูญสถานศึกษา การศึกษาของเด็กด้อยโอกาส ฯลฯ	1. การประสานงาน การชี้แจงให้หน่วยงานที่รับผิดชอบการถ่ายโอนการศึกษาสู่ท้องถิ่นได้ทราบการพัฒนาศักยภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาศักยภาพในแต่ละ อบต.
2. การกระจายอำนาจการจัดการศึกษาสู่ท้องถิ่นที่แท้จริง จึงควรส่งเสริมให้ อบต. มีความรู้ในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน	2.มีหน้าที่จัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นซึ่งเป็งานหลัก ส่วนการถ่ายโอนการศึกษาซึ่งเป็นเรื่องใหม่ จึงทำให้ อบต. ขาดทักษะ เพราะไม่มีประสบการณ์	2. การเตรียมความพร้อมโดยการฝึกอบรม คำนึงถึงหลักการ วิธีการฝึกอบรม เพื่อปรับปรุงรูปแบบและวิธีการให้เหมาะสมกับบุคลากรในแต่ละ อบต.	2. การพัฒนาความรู้ ด้วยวิธีการฝึกอบรมที่ถูกต้องและคำนึงถึงวิธีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ จะทำให้บุคลากรใน อบต. มีความรู้ มีศักยภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

องค์ประกอบ			
หลักการ/แนวทาง	ความต้องการในการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน	เนื้อหาสาระและแนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน	การติดตามและประเมินผลและความคาดหวัง
3. การศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานของประชาชนเป็นการศึกษาภาคบังคับ 12 ปี (ปัจจุบันยังบังคับที่ 9 ปี)	3. ความต้องการในการจัดการศึกษา คือ การมีความพร้อม มีความรู้ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อถ่ายโอนการจัดการศึกษาในท้องถิ่น	3. การฝึกอบรม คำนึงถึงความต้องการในการเรียนรู้และวิธีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เพราะบุคลากรใน อบต. เป็นผู้ใหญ่ที่ผ่านพ้นการศึกษาในระบบโรงเรียนมาแล้ว	3. การฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับ อบต. เป็นการสนับสนุนให้ อบต. จัดการศึกษาตามเจตนารมณ์ของกฎหมายต่อไป
4. อบต. มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาในท้องถิ่นตามกฎหมาย	4. จึงจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพในการจัดการศึกษา	4. จัดการฝึกอบรมและประเมินผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรม	4. อบต. มีความมั่นใจสามารถจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาระดับอื่นๆ ได้ตามความพร้อม

ซึ่งสามารถนำเสนอด้วยแผนภูมิรูปแบบและขั้นตอนการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ได้ดังนี้

**รูปแบบและขั้นตอนการสร้างโครงการฝึกอบรม
เพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์**



ภาพประกอบ 13 แสดงขั้นตอนการสร้างโครงการฝึกอบรม

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งพัฒนาโครงการฝึกอบรม เพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามลำดับ ดังนี้ :-

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. ขั้นตอนสร้างเครื่องมือวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรกลุ่มเป้าหมายของการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่รับผิดชอบงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ทั้ง 45 แห่ง คือ

อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ 5 แห่ง ได้แก่

- 1) องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหลัก
- 2) องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ
- 3) องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อนอก
- 4) องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวน้อย
- 5) องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย

อำเภอหัวหิน 5 แห่ง ได้แก่

- 1) องค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ
- 2) องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสัตว์ใหญ่
- 3) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ
- 4) องค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้
- 5) องค์การบริหารส่วนตำบลบึงนคร

อำเภอปรางบุรี 6 แห่ง ได้แก่

- 1) องค์การบริหารส่วนตำบลปรางบุรี
- 2) องค์การบริหารส่วนตำบลเขาน้อย
- 3) องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำปราง
- 4) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาแต้ม
- 5) องค์การบริหารส่วนตำบลวังกิ้ง
- 6) องค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าว

อำเภอกุยบุรี 6 แห่ง ได้แก่

- 1) องค์การบริหารส่วนตำบลสามกระทาย
- 2) องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแดง
- 3) องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหนู
- 4) องค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี
- 5) องค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ
- 6) องค์การบริหารส่วนตำบลหาดขาม

อำเภอทับสะแก 6 แห่ง ได้แก่

- 1) องค์การบริหารส่วนตำบลทับสะแก
- 2) องค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน
- 3) องค์การบริหารส่วนตำบลแสงอรุณ
- 4) องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง
- 5) องค์การบริหารส่วนตำบลอ่างทอง
- 6) องค์การบริหารส่วนตำบลนาหูกวาง

อำเภอบางสะพาน 7 แห่ง ได้แก่

- 1) องค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ
- 2) องค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย
- 3) องค์การบริหารส่วนตำบลพงศ์ประศาสน์
- 4) องค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง
- 5) องค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล
- 6) องค์การบริหารส่วนตำบลชัยเกษม
- 7) องค์การบริหารส่วนตำบลแม่รำพึง

อำเภอบางสะพานน้อย 5 แห่ง ได้แก่

- 1) องค์การบริหารส่วนตำบลบางสะพาน
- 2) องค์การบริหารส่วนตำบลไชยราช
- 3) องค์การบริหารส่วนตำบลปากแพรก
- 4) องค์การบริหารส่วนตำบลทรายทอง
- 5) องค์การบริหารส่วนตำบลช้างแรกร

กิ่งอำเภอสามร้อยยอด 5 แห่ง ได้แก่

- 1) องค์การบริหารส่วนตำบลสามร้อยยอด
- 2) องค์การบริหารส่วนตำบลศิลาลอย
- 3) องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาลัย
- 4) องค์การบริหารส่วนตำบลไร่เก่า
- 5) องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่

รวม 45 แห่ง

ซึ่งแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลจะประกอบด้วย

1/ คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มาจากการเลือกตั้ง รวม 135 คน

2/ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ สมาชิกที่มาจากการเลือกตั้งหมู่บ้านละ 2 คน รวม 712 คน

3/ พนักงานส่วนตำบล ได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนการคลัง และ หัวหน้าส่วนโยธา ที่เป็นข้าราชการประจำ รวม 135 คน

รวมประชากรทั้งสิ้น 982 คน

วิธีการการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ทั้ง 45 แห่ง เป็นกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้เนื่องจากปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นข้าราชการประจำและมีหน้าที่รับผิดชอบการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้วยเหตุผลที่ต้องการผู้ที่มีอำนาจหน้าที่และมีส่วนเกี่ยวข้องมากที่สุดในการจัดการศึกษามาเป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล จากทุกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 45 แห่งๆ ละ 1 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 45 คน มาใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการฝึกอบรมในครั้งนี้

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ โครงการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามขั้นตอนของการวิจัยนี้ ได้โครงการฝึกอบรม 1 โครงการ ประกอบด้วยสาระเนื้อหาที่นำมากำหนดเป็นหลักสูตรจำนวน 6 หน่วยฝึกอบรม ได้แก่

หน่วยฝึกอบรมที่ 1 เรื่อง โครงสร้างกองการศึกษา

หน่วยฝึกอบรมที่ 2 เรื่อง การบริหารและการจัดการศึกษา

หน่วยฝึกอบรมที่ 3 เรื่อง การจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาส

หน่วยฝึกอบรมที่ 4 เรื่อง การสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน

หน่วยฝึกอบรมที่ 5 เรื่อง การส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับชุมชนในท้องถิ่น

หน่วยฝึกอบรมที่ 6 การเขียนแผนกลยุทธ์เตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. ขั้นตอนสร้างเครื่องมือวิจัย

ในการสร้างโครงการฝึกอบรม เพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม (Conducting a Needs Analysis) ด้วยกระบวนการของการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม (Needs Analysis Process) เพื่อระบุปัญหาหรือประเด็นต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้เห็นว่าในการฝึกอบรมนั้นๆ จะต้องฝึกอบรมอะไรและอย่างไร เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายสำคัญคือความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนย่อยดังต่อไปนี้

1.1 การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ดำเนินการโดยการสำรวจเบื้องต้น (Surveillance) ถึงสภาพปัจจุบันขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์เป็นการประเมินเบื้องต้นของความจำเป็นในการฝึกอบรม (Identifying Needs and Performance Gaps) เพื่อหาในสิ่งที่แต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์มีการดำเนินการที่เกี่ยวกับการศึกษาหรือไม่ แคไหน อย่างไร และแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลมีความคาดหวังต่อการจัดการศึกษาอย่างไร เพื่อผู้วิจัยจะสามารถระบุความจำเป็นในการฝึกอบรมและช่วงห่างของการปฏิบัติงาน (Define the Needs and Identify Performance Gaps) โดยใช้ Worksheet เป็นเครื่องมือในการดำเนินงาน ดังนี้ (วุฒิพงษ์ ยศธาสุโรดม. 2546: 19-21)

การประเมินเบื้องต้นของความจำเป็นในการฝึกอบรม
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

อบต.	สิ่งที่เป็นอยู่	สิ่งที่ควรจะเป็น
อำเภอหัวหิน		(แผนพัฒนาตำบล 2548)
1.อบต.ทับใต้	1/จัดศูนย์เด็กเล็ก 1 ศูนย์ 2/โครงการอาหารกลางวัน 3/โครงการนมโรงเรียน 4/สนับสนุนงบประมาณด้านกีฬา	-มีเป้าหมายจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่1-2
2.อบต.บึงนคร	1/จัดศูนย์เด็กเล็ก 1 ศูนย์ 2/โครงการอาหารกลางวัน 3/โครงการนมโรงเรียน 4/สนับสนุนงบประมาณทั่วไป	-จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (1-2)
3.อบต.หนองแก	1/จัดศูนย์เด็กเล็ก 2 ศูนย์ 2/โครงการอาหารกลางวัน 3/โครงการนมโรงเรียน 4/สนับสนุนการทั่วไป	-จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (1-2)
4.อบต.หนองพลับ	1/ห้องสมุดประจำตำบล 1 แห่ง 2/โครงการอาหารกลางวัน 3/โครงการนมโรงเรียน	-จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (1-2)
5.อบต.ห้วยสัตว์ใหญ่	1/โครงการอาหารกลางวัน 2/โครงการนมโรงเรียน 3/โครงการกีฬาโรงเรียน	-จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (1-2)
6.อบต.หินเหล็กไฟ	1/โครงการอาหารกลางวัน 2/โครงการนมโรงเรียน 3/งบสนับสนุนการศึกษาทั่วไป 4/ทุนส่งเสริมการศึกษา	-จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (1-2)

อบต.	สิ่งที่เป็นอยู่	สิ่งที่ควรจะเป็น
อำเภอปรางบุรี		
1.อบต.ปรางบุรี	1/จัดศูนย์เด็กเล็ก 2 ศูนย์ 2/ห้องสมุดหมู่บ้าน 2 แห่ง 3/โครงการอาหารกลางวัน 4/โครงการนมโรงเรียน	-มีเป้าหมายจัดการศึกษาขั้น ขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1-4
2.อบต.ปากน้ำปราง	1/โครงการอาหารกลางวัน 2/โครงการนมโรงเรียน 3/เงินสนับสนุนทั่วไป	-จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (1-2)
3.อบต.วังกุ่ม	1/ศูนย์ฝึกอาชีพแม่บ้าน 1 แห่ง 2/โครงการอาหารกลางวัน 3/โครงการนมโรงเรียน 4/เงินสนับสนุนการศึกษาทั่วไป	-จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (1-2)
4.อบต.เขาน้อย	1/โครงการนมโรงเรียน 2/โครงการเกษตรโรงเรียน 3/งบประมาณสนับสนุนการศึกษา	-จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (1-2)
5.อบต.เขาจ้าว	1/โครงการเกษตรเพื่ออาหารกลางวัน 2/โครงการนมโรงเรียน 3/โครงการทุนการศึกษา	-จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (1-2)
กิ่งอำเภอสามร้อยยอด		
1.อบต.ไร่เก่า	1/จัดศูนย์เด็กเล็ก 1 ศูนย์ 2/โครงการอาหารกลางวัน 3/โครงการนมโรงเรียน	มีเป้าหมายในการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐานทุกอบต.(1-2)
2.อบต.ไร่ใหม่	1/ห้องสมุดประชาชน 1 แห่ง 2/งบประมาณสนับสนุนสื่อการสอน 3/โครงการอาหารกลางวัน 4/โครงการนมโรงเรียน	-จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (1-2)
3.อบต.ศาลาลย์	1/โครงการทุนส่งเสริมการศึกษา 2/โครงการกีฬานักเรียน 3/โครงการนมโรงเรียน	-จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (1-2)

อบต.	สิ่งที่เป็นอยู่	สิ่งที่ควรจะเป็น
4.อบต.ศีลาลอย	1/โครงการทุนส่งเสริมการศึกษา 2/โครงการกีฬานักเรียน 3/โครงการสนับสนุนอุปกรณ์การเรียนการสอน 4/โครงการอาหารเสริมนักเรียน	-จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (1-2)
5.อบต.สามร้อยยอด	1/จัดศูนย์เด็กเล็ก 2 ศูนย์ 2/โครงการทุนส่งเสริมการศึกษา 3/โครงการกีฬานักเรียน 4/โครงการอาหารเสริมนักเรียน	-จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (1-2)
อำเภอกุยบุรี		
1.อบต.กุยบุรี	1/จัดศูนย์เด็กเล็ก 1 ศูนย์ 2/ห้องสมุดหมู่บ้าน 1 แห่ง 3/โครงการกีฬานักเรียน 4/โครงการนมโรงเรียน	มีเป้าหมายจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทุก อบต. (อบต.กุยบุรี จะจัดช่วงชั้นที่ 1-4)
2.อบต.กุยเหนือ	1/จัดศูนย์เด็กเล็ก 1 ศูนย์ 2/โครงการอาหารกลางวัน 3/โครงการนมโรงเรียน 4/โครงการกีฬานักเรียน	-จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (1-2)
3.อบต.เขาแดง	1/จัดศูนย์เด็กเล็ก 1 ศูนย์ 2/โครงการอาหารกลางวัน 3/โครงการนมโรงเรียน 4/โครงการกีฬานักเรียน	-จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (1-2)
4.อบต.ดอนยายหนู	1/จัดศูนย์เด็กเล็ก 1 ศูนย์ 2/โครงการอาหารกลางวัน 3/โครงการนมโรงเรียน 4/โครงการกีฬาโรงเรียน	-จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (1-2)
5.อบต.สามกระทาย	1/จัดศูนย์เด็กเล็ก 1 ศูนย์ 2/โครงการอาหารกลางวัน 3/โครงการนมโรงเรียน 4/โครงการกีฬานักเรียน 5/งบประมาณสนับสนุนการศึกษาอื่นๆ	-จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (1-2)

อบต.	สิ่งที่เป็นอยู่	สิ่งที่ควรจะเป็น
6.อบต.หาดขาม	1/จัดศูนย์เด็กเล็ก 1 ศูนย์ 2/โครงการอาหารกลางวัน 3/โครงการนมโรงเรียน 4/โครงการกีฬานักเรียน 5/เงินสนับสนุนสื่อการเรียน	-จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (1-2)
อำเภอเมือง		
1.อบต.เกาะหลัก	1/โครงการทุนส่งเสริมการศึกษา 2/โครงการอุดหนุนการศึกษาทั่วไป 3/โครงการนมโรงเรียน 4/โครงการจริยธรรมนักเรียน	มีเป้าหมายจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทุก อบต. (อบต.เกาะหลักจะจัดช่วงชั้นที่ 1-4)
2.อบต.คลองวาฬ	1/จัดศูนย์เด็กก่อนวัยเรียน 1 ศูนย์ 2/โครงการจริยธรรมนักเรียน 3/ทุนส่งเสริมการศึกษา 4/โครงการเกษตรเพื่ออาหารกลางวัน 5/สนับสนุนการศึกษาอื่น	-จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (1-2)
3.บ่อนอก	1/โครงการจริยธรรมนักเรียน 2/โครงการนมโรงเรียน 3/จัดศูนย์เด็กเล็ก 1 ศูนย์ 4/โครงการเกษตรเพื่ออาหารกลางวัน 5/ทุนส่งเสริมการศึกษา	-จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (1-2)
4.อบต.ห้วยทราย	1/โครงการอาหารกลางวัน 2/โครงการนมโรงเรียน 3/โครงการส่งเสริมคุณธรรมนักเรียน 4/โครงการกีฬานักเรียน 5/เงินสนับสนุนการศึกษาทั่วไป	-จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (1-2)
5.อบต.อ่าวน้อย	1/ศูนย์เด็กเล็ก 1 ศูนย์ 2/โครงการอาหารกลางวัน 3/โครงการนมโรงเรียน 4/โครงการกีฬานักเรียน 5/เงินสนับสนุนการศึกษาทั่วไป	-จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (1-2)

อบต.	สิ่งที่เป็นอยู่	สิ่งที่ควรจะเป็น
อำเภอทับสะแก		
1.อบต.เขาล้าน	1/โครงการอาหารกลางวัน 2/โครงการนมโรงเรียน 3/เงินสนับสนุนการศึกษาอื่นๆ	มีเป้าหมายจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐานทุก อบต.(1-2)
2.อบต.ทับสะแก	1/โครงการอบรมจริยธรรมนักเรียน 2/โครงการนมโรงเรียน 3/โครงการกีฬานักเรียน 4/โครงการสื่อการเรียนการสอน 5/งบสนับสนุนการศึกษาอื่นๆ	-จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (1-2)
3.อบต.นาหูกวาง	1/โครงการอบรมจริยธรรมนักเรียน 2/โครงการนมโรงเรียน 3/โครงการเกษตรเพื่อน้อง 4/โครงการกีฬานักเรียน 5/งบสนับสนุนการศึกษาอื่นๆ	-จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (1-2)
4.อบต.แสงอรุณ	1/โครงการอาหารกลางวัน 2/โครงการนมโรงเรียน 3/โครงการกีฬานักเรียน 4/โครงการทุนการศึกษานักเรียน 5/โครงการสนับสนุนการศึกษาอื่นๆ	-จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (1-2)
5.อบต.ห้วยยาง	1/โครงการนมโรงเรียน 2/โครงการเกษตรเพื่ออาหารกลางวัน 3/โครงการวัดสุโรงเรียน 4/โครงการกีฬานักเรียน 5/โครงการทุนการศึกษานักเรียน	-จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (1-2)
6.อบต.อ่างทอง	1/โครงการนมโรงเรียน 2/โครงการส่งเสริมจริยธรรมนักเรียน 3/โครงการกีฬานักเรียน 4/โครงการส่งเสริมทุนการศึกษา	-จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (1-2)

อบต.	สิ่งที่เป็นอยู่	สิ่งที่ควรจะเป็น
อำเภอบางสะพาน		
1.อบต.กำเนดินพุด	1/โครงการนมโรงเรียน 2/โครงการอาหารกลางวัน 3/โครงการกีฬานักเรียน 4/โครงการสนับสนุนการศึกษาอื่นๆ	มีเป้าหมายจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐานทุก อบต.(1-2)
2.อบต.ชัยเกษม	1/จัดศูนย์เด็กเล็ก 1 ศูนย์ 2/ทุนการศึกษานักเรียน 3/โครงการกีฬานักเรียน 4/โครงการส่งเสริมคุณธรรมนักเรียน	-จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (1-2)
3.อบต.ทองมงคล	1/จัดศูนย์เด็กเล็ก 1 ศูนย์ 2/โครงการนมโรงเรียน 3/โครงการกีฬานักเรียน 4/โครงการอบรมจริยธรรมนักเรียน	-จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (1-2)
4.อบต.ธงชัย	1/จัดศูนย์เด็กเล็ก 1 ศูนย์ 2/โครงการนมโรงเรียน 3/โครงการกีฬานักเรียน 4/งบสนับสนุนการศึกษาอื่นๆ	-จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (1-2)
5.อบต.พงศ์ประศาสน์	1/จัดศูนย์เด็กเล็ก 1 ศูนย์ 2/โครงการนมโรงเรียน 3/โครงการกีฬานักเรียน 4/งบสนับสนุนการศึกษาอื่นๆ	-จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (1-2)
6.อบต.แม่รำพึง	1/โครงการนมโรงเรียน 2/โครงการอาหารกลางวัน 3/โครงการกีฬานักเรียน 4/โครงการจริยธรรมโรงเรียน 5/งบสนับสนุนการศึกษาอื่นๆ	-จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (1-2)
7.อบต.ร่อนทอง	1/จัดศูนย์เด็กอ่อน 1 ศูนย์ 2/โครงการนมโรงเรียน 3/โครงการกีฬานักเรียน 4/โครงการทุนส่งเสริมการศึกษา	-จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (1-2)

อบต.	สิ่งที่เป็นอยู่	สิ่งที่ควรจะเป็น
อำเภอบางสะพานน้อย		
1.อบต.ช้างแรกร	1/โครงการนมโรงเรียน 2/โครงการอาหารกลางวัน 3/โครงการกีฬานักเรียน 4/โครงการทุนการศึกษา	มีเป้าหมายในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทุก อบต. ช่วงชั้นที่ 1-2
2.อบต.ไชยราช	1/จัดศูนย์เด็กอ่อน 1 ศูนย์ 2/โครงการนมโรงเรียน 3/โครงการอาหารกลางวัน 4/งบประมาณสนับสนุนการศึกษาอื่นๆ	-จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (1-2)
3.อบต.ทรายทอง	1/จัดศูนย์เด็กอ่อน 1 ศูนย์ 2/โครงการนมโรงเรียน 3/โครงการอาหารกลางวัน 4/โครงการกีฬานักเรียน	-จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (1-2)
4.อบต.บางสะพาน	1/โครงการนมโรงเรียน 2/โครงการอาหารกลางวัน 3/โครงการกีฬานักเรียน 4/โครงการส่งเสริมจริยธรรมนักเรียน	-จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (1-2)
5.อบต.ปากแพรก	1/จัดศูนย์เด็กอ่อน 1 ศูนย์ 2/โครงการนมโรงเรียน 3/โครงการอาหารกลางวัน 4/งบประมาณสนับสนุนการศึกษาทั่วไป	-จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (1-2)

สรุปจากสภาพการดำเนินงานในปัจจุบันขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ข้างต้น ได้พบว่ามีจัดการศึกษาเฉพาะศูนย์เด็กเล็กและห้องสมุดชุมชนเท่านั้น ยังไม่มีการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน บทบาทหน้าที่ส่วนใหญ่จะเป็นเพียงมีส่วนร่วมให้การสนับสนุนสถานศึกษาในเขตพื้นที่ของตน แต่จากกระแสความตื่นตัวในการกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่น กับกระแสการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทำให้ทุกองค์การบริหารส่วนตำบลมีเป้าหมายที่จะจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยได้ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

และสิ่งที่องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ต้องการมากที่สุดคือ ต้องการได้รับการฝึกอบรม เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้

จากนั้นผู้วิจัยได้จัดทำรายละเอียดปัญหาจากการสำรวจเบื้องต้น ด้วยการใช้แบบความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Needs Worksheet) เพื่อช่วยเรียบเรียงสิ่งที่ค้นพบอย่างมีหลักเกณฑ์ คือการค้นหาคำจำเป็นจากปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ที่เกิดจากการไม่ได้มีการเตรียมความพร้อมในโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล คือไม่มีหน่วยงาน และไม่มีบุคลากรทางการศึกษารองรับ ที่ทำให้เห็นความจำเป็นเบื้องต้นว่าจะต้องเตรียมการโดยการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้กับองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ผลจากการสำรวจเบื้องต้นจึงสรุปได้ว่า

1/ องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ต้องการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2/ การฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงควรจัดฝึกอบรมให้กับพนักงานส่วนตำบลโดยเฉพาะคือ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เพราะเป็นข้าราชการประจำและมีบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาโดยตรง

1.2 ต่อจากนั้นผู้วิจัยหาความต้องการในการเตรียมความพร้อม ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของ องค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เพื่อสอบถามปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 45 แห่งที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เกณฑ์การประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2547 เป็นแนวของคำถามในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ในระหว่างวันที่ 5 – 31 พฤษภาคม 2549

1.3 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เบื้องต้น มาวิเคราะห์เพื่อได้ทราบถึงความต้องการ มากำหนดเป็นสาระหลักสูตรในโครงการฝึกอบรม โดยนำข้อมูลทั้งหมดมาสร้างความสัมพันธ์และความสอดคล้องของเนื้อหา Data Summary Sheet Organizer (วุฒิพงษ์ ยศธาสุโรดม. 2546 : 60) ซึ่งเป็นไปดังแผ่นสรุปข้อมูลต่อไปนี้

แผ่นสรุปข้อมูล (Data Summary Sheet)

ข้อมูลจากการสำรวจและศึกษา	
ประเด็นสำคัญ	ข้อบ่งชี้/คุณลักษณะ
1. ความจำเป็นในระดับนโยบายขององค์กร 1.1 ต้องมีการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 1.2 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินงาน	-นโยบาย -การฝึกอบรม/การแสวงหาความรู้เพิ่มเติม
2. การเตรียมภายในองค์กร 2.1 เตรียมคนทำงาน 2.2 เตรียมจัดกองการศึกษา	-โครงสร้างกองการศึกษา อบต.
3. การเตรียมสิ่งที่จำเป็นในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเรียงลำดับความสำคัญกับความจำเป็นที่ต้องมีความรู้เป็นพื้นฐานสำหรับดำเนินการ กำกับดูแล และติดตาม และโดยคำนึงถึงความต้องการของปลัด อบต.ตามเกณฑ์ประเมินความพร้อม 6 องค์ประกอบ 11 ตัวชี้วัด	-การมีแผนกลยุทธ์ในการจัดการศึกษา -ความพร้อมด้านอาคารสถานที่วัสดุครุภัณฑ์ -การมีแผนในการช่วยเหลือเด็กด้อยโอกาส -วิธีการบริหารและการจัดการศึกษา -แนวการสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน -การประชาสัมพันธ์และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับชุมชนท้องถิ่น
4. ประเด็นสาระสำคัญอื่นๆที่จำเป็นในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผู้วิจัยเห็นว่าควรเพิ่มเติมไว้	-ธรรมนูญสถานศึกษา เพราะเป็นข้อตกลงในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา ร่วมกัน -การประกันคุณภาพการศึกษา เพราะเป็นหน้าที่ในการมีส่วนร่วมดำเนินการ
5. ประเด็นของการดำเนินการเพื่อขอประเมินตามเกณฑ์ประเมินเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยการเสนอแผนกลยุทธ์ของ อบต.	-อบต.ต้องเขียนแผนกลยุทธ์เป็น -หลักการเขียนแผนกลยุทธ์

ซึ่งจะได้สาระที่ต้องการและจำเป็นต่อการจัดการศึกษาเรียงจากมากไปหาน้อย แล้วนำมาวิเคราะห์ความเชื่อมโยงต่อเนื่องของสาระเนื้อหาอีกครั้ง เพื่อให้ได้กรอบสาระหลักสูตรฝึกอบรมที่มีการเรียงลำดับเนื้อหาสาระ ตามความจำเป็นที่จะต้องรู้เพื่อสามารถจัดและบริหารการศึกษาได้ต่อไป ซึ่งได้เนื้อหาสาระมากำหนดเป็นกรอบสาระหลักสูตรในร่างโครงการฝึกอบรม ดังต่อไปนี้

- 1) โครงสร้างกองการศึกษาในองค์การบริหารส่วนตำบล
 - 2) การบริหารและการจัดการศึกษา(โครงสร้างการบริหาร/การบริหารสถานศึกษา/หลักสูตรสถานศึกษา/ธรรมนูญสถานศึกษา/การประกันคุณภาพการศึกษา)
 - 3) การจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาส (หลักสูตรและแนวการจัดการเรียนรู้สำหรับเด็กด้อยโอกาส/เครือข่ายและระบบรองรับการศึกษาคู่ต่อและการมีงานทำ)
 - 4) การสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน
 - 5) การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับชุมชนท้องถิ่น
 - 6) การเขียนแผนกลยุทธ์เพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- ยกเว้นองค์ประกอบที่ 1 และ 4 ที่ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ไม่ต้องการรับการฝึกอบรม จึงไม่ได้กำหนดเป็นกรอบสาระหลักสูตรในร่างโครงการฝึกอบรมด้วย

ขั้นตอนที่ 2 การร่างโครงการฝึกอบรม

ผู้วิจัยได้นำเอาเนื้อหาสาระที่จะกำหนดเป็นหลักสูตรทั้ง 6 หน่วยฝึกอบรมมาสร้างเป็นแบบฝึกอบรม (Design Training and Course Module) โดยใช้แบบการออกแบบฝึกอบรม (Module Design Profile Sheet) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

- 1) วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม
- 2) เนื้อหาการฝึกอบรม กำหนดเนื้อหาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การฝึกอบรมคือการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยคำนึงถึงความรอบรู้สำหรับการจัดการศึกษา ความต้องการที่จะได้รับการฝึกอบรม และเกณฑ์ประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 3) วิธีการและกิจกรรมในการฝึกอบรม เน้นผู้รับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางของการฝึกอบรมด้วยการใช้เทคนิคและทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ร่วมกับเทคนิคการบรรยายและการอภิปรายโดยใช้ปัญหาเป็นหลัก
- 4) วิธีประเมินผลผู้เข้ารับการอบรม
 - 4.1) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการอบรม โดยดูจากการประเมินก่อนและหลังการฝึกอบรม เครื่องมือที่ใช้ได้แก่แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ในหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.2) การประเมินผลหลักสูตร โดยใช้แบบสอบถามผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้ร่างโครงการฝึกอบรมจำนวน 6 หน่วยฝึกอบรมดังต่อไปนี้

หน่วยฝึกอบรมที่ 1 เรื่อง โครงสร้างกองการศึกษา

การออกแบบฝึกอบรม หน่วยฝึกอบรมที่ 1		
เรื่อง : โครงสร้างกองการศึกษา (2 ชั่วโมง)		
วัตถุประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรมของผู้สอน/ผู้เรียน
รู้และเข้าใจโครงสร้างกองการศึกษาว่าประกอบด้วยหน่วยงานย่อยอะไรบ้างมีบทบาทภาระหน้าที่ในการจัดการศึกษาอย่างไรและสามารถจัดตั้งกองการศึกษาเองได้	1. โครงสร้างกองการศึกษา 1.1 ฝ่ายกิจการโรงเรียน 1.2 ฝ่ายบริหารการศึกษา 1.3 ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา 1.4 ฝ่ายแผนงานโครงการ 1.5 ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ 1.6 ศึกษาพิเศษ 2. บทบาทหน้าที่ในกองการศึกษา 3. การจัดตั้งกองการศึกษา	1. จัดทดสอบก่อนการอบรม 2. กิจกรรมสร้างความคุ้นเคย (การละลายพฤติกรรม / กิจกรรมผู้นำจำแนก) 3. ชั้นฝึกอบรม 3.1 นำเข้าสู่การฝึกอบรม 3.2 บรรยายโครงสร้างคืออะไร 3.3 ศึกษาจากกรณีตัวอย่าง 3.4 ฝึกเขียนโครงสร้าง 3.5 นำเสนอผลงาน 4. ทดสอบหลังการฝึกอบรม

หน่วยฝึกอบรมหน่วยที่ 2 : เรื่อง การบริหารและการจัดการศึกษา

การออกแบบฝึกอบรม หน่วยฝึกอบรมที่ 2		
เรื่อง : การบริหารและการจัดการศึกษา (5 ชั่วโมง)		
วัตถุประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรมของผู้สอน/ผู้เรียน
รู้และเข้าใจโครงสร้าง การบริหารสถาน สถานศึกษาในภาพ รวม	1.โครงสร้างบริหารสถานศึกษา 1.1ผังการบริหาร 1.2 บทบาทหน้าที่ตามโครงสร้าง 2.การบริหารสถานศึกษา 3.หลักสูตรสถานศึกษา 4.ธรรมนูญสถานศึกษา 5.การประกันคุณภาพการศึกษา	1. จัดทดสอบก่อนการฝึกอบรม 2. ชั้นฝึกอบรม 2.1 นำเข้าสู่การฝึกอบรม 2.2 บรรยายโครงสร้าง การบริหาร สถานศึกษาหลักสูตรสถานศึกษา ธรรมนูญ สถานศึกษาการประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบ power point 2.3 ศึกษาจากกรณีตัวอย่าง 2.4แจกเอกสารตัวอย่างโครงสร้าง บริหารสถานศึกษา 3.ทดสอบหลังฝึกอบรม

หน่วยฝึกอบรมที่ 3 : เรื่อง การจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาส

การออกแบบฝึกอบรม หน่วยฝึกอบรมที่ 3		
เรื่อง : การจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาส (3 ชั่วโมง)		
วัตถุประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรมของผู้สอน/ผู้เรียน
เพื่อให้สามารถวางแผนและจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาสในท้องถิ่นได้ และสามารถจัดระบบรองรับการศึกษาต่อและการมีงานทำให้กับเด็กที่ด้อยโอกาสในท้องถิ่นได้	1.การศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาส 1.1แนวการจัดการศึกษาด้วยวิธีการเรียนร่วม 1.2การสนับสนุนปัจจัยพื้นฐานความขาดแคลน 1.3การเขียนแผนการจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาสในท้องถิ่น	1.ทดสอบก่อนฝึกอบรม 2.ขั้นฝึกอบรม 2.1ขั้นนำสู่การฝึกอบรม 2.2บรรยายประกอบpower point 2.3ระดมสมองหากลุ่มเครือข่ายเพื่อสนับสนุนเด็กด้อยโอกาส 2.4ฝึกเขียนแผนการจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาส 2.5อภิปรายซักถาม 3.ทดสอบหลังฝึกอบรม

หน่วยฝึกอบรมที่ 4 : เรื่องการสำรวจสภาพปัญหาและความ
ต้องการของชุมชน

การออกแบบฝึกอบรม หน่วยฝึกอบรมที่ 4		
เรื่อง : การสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน (2 ชั่วโมง)		
วัตถุประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรมของผู้สอน/ผู้เรียน
มีความรู้ในหลักการเบื้องต้นของการออกแบบเพื่อสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน	1.การออกแบบเพื่อสำรวจสภาพปัญหาและความ 1.1หลักการออกแบบสำรวจความต้องการ 1.2วิธีการเก็บข้อมูล 1.3การวิเคราะห์และสรุปข้อมูล	1.ทดสอบก่อนฝึกอบรม 2.ขั้นฝึกอบรม 2.1นำเข้าสู่การฝึกอบรม 2.2บรรยายประกอบ power point 2.3อภิปรายซักถามประกอบเอกสารสรุปเนื้อหา 3.ทดสอบหลังการฝึกอบรม

หน่วยฝึกอบรมที่ 5 : เรื่อง การส่งเสริมและสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับชุมชนท้องถิ่น

การออกแบบฝึกอบรม หน่วยฝึกอบรมที่ 5		
เรื่อง : การส่งเสริมและสร้างความสัมพันธ์ฯ (2 ชั่วโมง)		
วัตถุประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรมของผู้สอน/ผู้เรียน
มีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์และการประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงาน	1.หลักการหรือแนวทางในสร้างความสัมพันธ์ฯ 2.หลักการประชาสัมพันธ์	1.ทดสอบก่อนฝึกอบรม 2.ขั้นฝึกอบรม 2.1นำเข้าสู่การฝึกอบรม 2.2บรรยายประกอบ power point 2.3อภิปรายกลุ่มซักถามประกอบเอกสารสรุป 3.ทดสอบหลังฝึกอบรม

หน่วยฝึกอบรมที่ 6 : เรื่องการเขียนแผนกลยุทธ์เตรียมความพร้อม
ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การออกแบบฝึกอบรม หน่วยฝึกอบรมที่ 6		
เรื่อง : การเขียนแผนกลยุทธ์เตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาฯ (4 ชั่วโมง)		
วัตถุประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรมของผู้สอน/ผู้เรียน
เพื่อให้มีความรู้การเขียนแผนกลยุทธ์และสามารถเขียนแผนกลยุทธ์แสดงถึงการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อขอรับการประเมินในการถ่ายโอนอำนาจการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน	1.การเขียนแผนกลยุทธ์ 1.1รูปแบบและวิธีการเขียนแผนกลยุทธ์ 1.2แผนกลยุทธ์กับเกณฑ์การประเมินความพร้อม 1.3วิธีการแผนกลยุทธ์เพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน	1.ทดสอบก่อนฝึกอบรม 2.ขั้นฝึกอบรม 2.1นำเข้าสู่การฝึกอบรม 2.2บรรยายประกอบ power point 2.3ศึกษารูปแบบการเขียนแผนกลยุทธ์จากกรณีตัวอย่าง 2.4ฝึกเขียนแผนกลยุทธ์ 2.5รายงานสรุปอภิปรายซักถาม 3.ทดสอบหลังฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบร่างหลักสูตรโครงการฝึกอบรม โดยมีการดำเนินการต่อไปนี้

1. ผู้วิจยนำร่างโครงการฝึกอบรมกลับไปสอบถามกับปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอีกครั้งหนึ่ง เพื่อตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนถึงสาระหลักสูตรตามร่างโครงการฝึกอบรมที่ต้องการฝึกอบรมในการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ผู้วิจยนำร่างโครงการฝึกอบรม มาดำเนินการตรวจสอบร่างหลักสูตรของโครงการฝึกอบรมเป็นการประเมินก่อนนำหลักสูตรไปทดลองใช้เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง ให้มีความเหมาะสม โดยอาศัยผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบรายละเอียด ดังนี้

1) สิ่งที่ต้องตรวจสอบ

1.1) จุดมุ่งหมายหลักสูตร

1.2) วัตถุประสงค์ ว่ามีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายหลักสูตรหรือไม่

1.3) ความสอดคล้องโครงสร้างหลักสูตร

1.3.1) ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมกับเนื้อหาสาระ

1.3.2) ความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาสาระกับกิจกรรมวิธีการฝึกอบรม

1.3.3) ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมกับวิธีประเมินผล

2) วิธีดำเนินการตรวจสอบ

2.1) ผู้วิจยนำแบบประเมินโครงร่างหลักสูตรที่สร้างขึ้น ไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมประเมิน จำนวน 5 คน ได้แก่ ดร.จันทนา นนทนิกร ดร.ชัยฤทธิ์ ศิลาเดช ดร.ชลทิพย์ เขียมสำอางค์ ดร.ปาน กิมปี และ อาจารย์รังสรรค์ เพ็งนู ซึ่งผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านได้ประเมินด้านของความเหมาะสมและความสอดคล้องของส่วนประกอบของหลักสูตร โดยใช้แบบประเมินโครงร่างหลักสูตรซึ่งประกอบด้วยแบบประเมิน 2 ตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบประเมินความเหมาะสมของร่างหลักสูตรฝึกอบรม เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ เหมาะสมมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านพิจารณาตัดสินว่าองค์ประกอบหลักสูตรมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

ตอนที่ 2 แบบประเมินความพร้อมของร่างหลักสูตร เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ คือ สอดคล้อง ไม่แน่ใจ และ ไม่สอดคล้อง โดยให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านตัดสินว่าองค์ประกอบแต่ละด้านมีความสอดคล้องกันหรือไม่

การสร้างแบบประเมินร่างหลักสูตร

1) ศึกษารายละเอียดและองค์ประกอบต่างๆ ของหลักสูตร กำหนดประเด็นที่ต้องการให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านตรวจสอบ โดยเขียนเป็นข้อคำถาม

2) นำแบบประเมินที่สร้างขึ้น ให้คณะกรรมการควบคุมปริญญา
นิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านได้พิจารณาตรวจสอบความครอบคลุมเนื้อหาการประเมินและลักษณะ
ข้อคำถามที่ถูกต้องชัดเจนของภาษาที่ใช้

3) ผู้วิจัยปรับปรุงแบบประเมินตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ
ควบคุมปริญญา นิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านให้เป็นแบบประเมินที่สมบูรณ์

2.2) ผู้วิจัยได้นำร่างหลักสูตรและแบบประเมินร่างหลักสูตร ให้คณะกรรมการ
ควบคุมปริญญา นิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านเพื่อทำการพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องในขั้นสุดท้าย

2.3) วิธีจัดกระทำข้อมูล

2.3.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

2.3.2 กำหนดเกณฑ์การพิจารณา แบบตรวจสอบความเหมาะสม
ของร่างหลักสูตร กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

คะแนน	5	หมายถึง	เหมาะสมมากที่สุด
คะแนน	4	หมายถึง	เหมาะสมมาก
คะแนน	3	หมายถึง	เหมาะสมปานกลาง
คะแนน	2	หมายถึง	เหมาะสมน้อย
คะแนน	1	หมายถึง	เหมาะสมน้อยที่สุด

การพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.51-5.00	หมายถึง	เหมาะสมมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51-4.50	หมายถึง	เหมาะสมมาก
ค่าเฉลี่ย	2.51-3.50	หมายถึง	เหมาะสมปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51-2.50	หมายถึง	เหมาะสมน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00-1.50	หมายถึง	เหมาะสมน้อยที่สุด

การกำหนดค่าเฉลี่ยความเหมาะสมคือ ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีคะแนน
ตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ให้ถือว่าหลักสูตรมีคุณภาพและมีความเหมาะสม

2.3.3 กำหนดเกณฑ์การพิจารณาแบบตรวจสอบความสอดคล้องของ
ร่างหลักสูตร กำหนดคะแนนเป็น 3 ระดับ ให้ผู้เชี่ยวชาญตัดสินว่าองค์ประกอบของหลักสูตรแต่ละ
ด้านสอดคล้องกัน หรือไม่แน่ใจ หรือไม่สอดคล้อง โดยกำหนดคะแนนดังนี้

มีความเห็นว่า	สอดคล้อง	กำหนดคะแนน	1
มีความเห็นว่า	ไม่แน่ใจ	กำหนดคะแนน	0
มีความเห็นว่า	ไม่สอดคล้อง	กำหนดคะแนน	-1

จากนั้นนำมาแทนค่าในสูตรดัชนีความสอดคล้อง ถ้าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ขึ้นไป ถือว่าใช้ได้ แต่ถ้าข้อใดค่าดัชนีความสอดคล้องน้อยกว่า 0.5 ถือว่าใช้ไม่ได้ ซึ่งผู้วิจัยได้สัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการกับผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน เพื่อนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงหลักสูตรต่อไป

2.4) การวิเคราะห์ข้อมูล

2.4.1 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของร่างหลักสูตร ใช้ค่าสถิติพื้นฐานได้แก่ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.4.2 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน เพื่อพิจารณาความสอดคล้องของร่างหลักสูตร ใช้สถิติดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence)

การปรับปรุงหลักสูตรก่อนนำไปทดลองใช้ โดยดำเนินการดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ถ้าพบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ให้ถือว่าหลักสูตรมีคุณภาพเหมาะสม ผู้วิจัยให้คงไว้ในหลักสูตรฝึกอบรม หากพบว่าผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องถ้าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ถือว่าใช้ได้

2. หากมีข้อเสนอแนะของคณะกรรมการควบคุมปริญญาโทและผู้เชี่ยวชาญ นอกเหนือจากข้อคำถามที่กำหนดไว้ ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ผู้วิจัยจะเพิ่มเติมไว้ในหลักสูตร โดยคำนึงถึงพื้นฐานของผู้รับการอบรมเป็นสำคัญ

3. นำหลักสูตรฝึกอบรมที่ได้รับการปรับปรุง ตามคำแนะนำของคณะกรรมการควบคุมปริญญาโทและผู้เชี่ยวชาญ มาเขียนโครงการฝึกอบรมให้คณะกรรมการควบคุมปริญญาโทและผู้เชี่ยวชาญปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งหนึ่ง แล้วนำไปเขียนเป็นโครงการฝึกอบรมที่สมบูรณ์ ก่อนนำไปทดลองใช้จริงต่อไป

ขั้นตอนที่ 4 การทดลองใช้โครงการฝึกอบรม

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่นำโครงการฝึกอบรมที่ปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง คือปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ดังนี้

1. จุดมุ่งหมายการทดลองใช้หลักสูตร

1.1 เพื่อประเมินว่าหลักสูตรมีความเหมาะสมกับผู้รับการฝึกอบรม

1.2 เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ของผู้รับการฝึกอบรมในด้านความรู้ก่อนและ

หลังการฝึกอบรม

1.3 เพื่อประเมินหลักสูตรฝึกอบรมจากข้อมูลและสถานการณ์จริง

2. การดำเนินการทดลองใช้โครงการฝึกอบรม

ในการทดลองหาประสิทธิภาพ ของโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัยใช้แผนการทดลองแบบ One group Pre-test Post-test design (Compbell ; & Stanley. 1963: 7) มีรายละเอียดดังนี้

ทดสอบก่อน	ทดลองการใช้หลักสูตร	ทดสอบหลัง
T1	X	T2
โดยกำหนดให้		
X แทน	การจัดกระทำทดลอง	
T1 แทน	การสอบก่อนทดลอง	
T2 แทน	การสอบหลังทดลอง	

3. เครื่องมือที่ใช้ในการทดลองใช้โครงการฝึกอบรม ประกอบด้วย

3.1 คู่มือวิทยากร ประกอบด้วยสภาพปัญหาและความจำเป็นในการฝึกอบรม เนื้อหา กิจกรรมฝึกอบรม จัดทำเป็นเล่มตามหัวข้อหรือหน่วยการฝึกอบรม

3.2 คู่มือผู้รับการอบรม มีลักษณะเป็นโครงสร้างที่ครอบคลุมเนื้อหาในหลักสูตร จัดทำเป็นเล่มตามหัวข้อวิชาหรือหน่วยการฝึกอบรม

3.3 อุปกรณ์การฝึกอบรม สื่อสำหรับกิจกรรมต่างๆ

3.4 แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก

3.5 แบบประเมินผลการฝึกอบรม ประเมินหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม เป็นการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตร ระยะเวลาในการฝึกอบรม สถานที่ฝึกอบรม กระบวนการในการฝึกอบรม การนำความรู้ไปใช้จริง และปัญหาอุปสรรคต่างๆในการใช้หลักสูตรฝึกอบรม

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้แก่ แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์สำหรับทดสอบก่อนฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม เพื่อประเมินว่าฝึกอบรมได้ผลตามวัตถุประสงค์ในแต่ละหัวข้อการฝึกอบรม ซึ่งมีขั้นตอนการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์จุดมุ่งหมายของหลักสูตรและเนื้อหาสาระต่างๆ

2. นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 1 มาสร้างเป็นแบบทดสอบชนิดเลือกตอบตัวลง คำตอบแล้วนำมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

3. นำแบบทดสอบ ให้คณะกรรมการควบคุมปริญญาโทและปริญญาตรีและผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ภาษาที่ใช้ ตัวเลือกคำตอบ ตัวลวงคำตอบ แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

4. ดำเนินการตรวจสอบความเหมาะสม และความสมบูรณ์ของร่างหลักสูตร ผูกอบรม โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน

5. นำร่างหลักสูตรผูกอบรมมาปรับปรุงตามคำแนะนำของคณะกรรมการควบคุมปริญญาโทและปริญญาตรีให้เป็นโครงการผูกอบรมที่สมบูรณ์ขึ้น

ขั้นตอนที่ 5 การปรับปรุงแก้ไขโครงการผูกอบรม

หลังจากได้นำโครงการผูกอบรมไปทดลองใช้อบรมกับองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และประเมินผลการทดลองใช้โครงการผูกอบรมแล้ว ผู้วิจัยได้นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลมาพิจารณาปรับปรุงหลักสูตรในโครงการผูกอบรม ในด้านโครงสร้าง รายละเอียดต่างๆ ที่เป็นองค์ประกอบของหลักสูตร เพื่อให้มีความถูกต้องเหมาะสม โดยปรึกษาคณะกรรมการควบคุมปริญญาโทและปริญญาตรี เพื่อที่จะนำไปเผยแพร่ใช้อบรมบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นๆต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 45 คน ในระหว่างวันที่ 5 – 31 พฤษภาคม 2549 ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์ข้อมูลต่าง ๆ ที่จำเป็นในการศึกษาวิจัย

เมื่อผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์แล้ว นำแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดมาพิจารณาและตรวจสอบความถูกต้องก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยกระบวนการวิเคราะห์ความจำเป็นในการผูกอบรม (Needs Analysis Process) ตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้อง ของแบบสัมภาษณ์ นำมาจัดเตรียมเพื่อการวิเคราะห์ คือ มีการกำหนดรหัสตัวแปร ค่าของตัวแปร และกรอกตัวเลขในกระดานรหัส

2. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ :-

2.1 ข้อมูลที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ถูกสัมภาษณ์ โดยการแจกแจงความถี่และคำนวณค่าร้อยละ แล้วจึงนำเสนอในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย

2.2 ข้อมูลที่เกี่ยวกับความต้องการในการผูกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อม ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของผู้ถูกสัมภาษณ์ นำมาให้คะแนนเป็นรายข้อ ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง	ความต้องการมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง	ความต้องการระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง	ความต้องการระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง	ความต้องการระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง	ความต้องการระดับน้อยที่สุด

3. นำคะแนนที่คำนวณได้ตามข้อ 2.2 มาหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายข้อ (S.D) รายด้าน และโดยรวมทุกด้าน

4. นำส่วนความคิดเห็นที่เป็นข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาวิเคราะห์เป็นรายด้าน แล้วนำมาแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละเป็นรายด้านที่วิเคราะห์ได้

5. นำผลของข้อมูลที่รวบรวมประมวลได้ มาสร้างโครงการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

6. ดำเนินการจัดการฝึกอบรมให้กับปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 45 คน ในระหว่างวันที่ 27 – 29 กันยายน 2549

7. ประเมินผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรม พบว่าหลังฝึกอบรมผู้รับการฝึกอบรมมีคะแนนสูงกว่าก่อนฝึกอบรม และนำผลที่ได้จากการดำเนินการจัดการฝึกอบรม มาพิจารณาเพื่อให้ได้โครงการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ชัดเจน และเหมาะสมกับองค์การบริหารส่วนตำบล

8. หลังเสร็จสิ้นการวิจัยแล้วผู้วิจัยมีโอกาสนำเสนอโครงการฝึกอบรม เพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาต่อไป เช่น :- องค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ องค์การบริหารส่วนจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กรมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ต่อไป ซึ่งผลจากการวิจัยในครั้งนี้จะสามารถนำไปเป็นแบบอย่างหรือตัวแบบสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นๆ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบอื่นๆ ทั้งวิธีการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมและตัวโครงการฝึกอบรม สำหรับพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อขอรับการประเมินความพร้อมตามเกณฑ์การประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้จัดการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนดไว้ได้ต่อไปด้วย

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิจัยตามความจำเป็น ดังต่อไปนี้

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างด้วยค่าร้อยละ

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นที่เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยค่าร้อยละ

5.4 การวิเคราะห์ความเหมาะสมและความสอดคล้อง ขององค์ประกอบต่างๆในโครงร่างการฝึกอบรมด้วยค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีค่าเฉลี่ยของความเหมาะสมตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานไม่เกิน 1.00 สำหรับการวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบของหลักสูตรด้วยค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (บุญเชิด ภิญญอนันตพงษ์. 2526: 89-90) ใช้เกณฑ์ดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.5 ขึ้นไป

5.5 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพของโครงการฝึกอบรม จากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม (One group Pre-test Post-test design) โดยใช้ t-test แบบ Dependent Samples โดยกำหนดระดับนัยสำคัญไว้ที่ 0.5

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง การฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัยได้แบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพทั่วไปที่เป็นปัญหาของการวิจัย

- 1.1 การศึกษาสภาพการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
- 1.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบที่เป็นปัญหาและความต้องการในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การประเมินคุณภาพหลักสูตรการฝึกอบรม

- 2.1 ผลการประเมินคุณภาพหลักสูตรการฝึกอบรม
- 2.2 ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ผลการทดลองใช้โครงการฝึกอบรม

- 3.1 การวิเคราะห์ความแตกต่างของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ ในการทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม
- 3.2 การวิเคราะห์ผลการจัดการฝึกอบรม

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์สรุปประมวลข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่ได้รับจากคำถามปลายเปิด

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพทั่วไปที่เป็นปัญหาของการวิจัย

1.1 ผลการศึกษาสภาพการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ผลของการวิจัยส่วนนี้ได้มาโดยการศึกษาเจาะลึกถึงสภาพการบริหารงานเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่มีอยู่จำนวน 45 แห่ง จากการประมวล เอกสาร และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ ทำให้ทราบถึงความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนตำบลว่าแต่เดิมเป็นการจัดตั้งในรูปแบบสภาตำบล ตามคำสั่งกระทรวงมหาดไทยที่ 222/2499 ลงวันที่ 8 มีนาคม 2499 เพื่อให้ราษฎรได้เข้ามาร่วม

บริหารงานของตำบลมากขึ้นด้วยจัดให้มีสภาตำบลและคณะกรรมการตำบลขึ้น ต่อมารัฐบาลได้ปรับปรุงฐานะของสภาตำบลให้เป็นนิติบุคคล เพื่อรองรับการกระจายอำนาจไปสู่ประชาชน ตาม พรบ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 ยกฐานะสภาตำบลขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถบริหารงานและแก้ไขปัญหาท้องถิ่นด้วยตนเอง มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม แต่ยังไม่มีความอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษา เพียงแต่ส่งเสริมสนับสนุนด้านวัสดุและงบประมาณบางอย่างเท่านั้น ต่อมารัฐบาลได้กระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น ตาม พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 โดยได้เพิ่มอำนาจในการจัดการศึกษาให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งรวมถึงองค์การบริหารส่วนตำบลด้วย แต่เนื่องจากโครงสร้างการบริหารเดิมตั้งแต่เป็นสภาตำบลจนเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลตาม พรบ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 ไม่ได้กำหนดโครงสร้างฝ่ายการศึกษาไว้จึงไม่มีบุคลากรที่รู้เรื่องการจัดการศึกษามาโดยตลอด จนเมื่อมี พรบ.กำหนดแผนและการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 จึงได้กำหนดให้มีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาขึ้น จึงเป็นปัญหาสำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เกิดความสับสนไม่เข้าใจถึงรูปแบบและวิธีการจัดการศึกษาตามอำนาจที่ได้รับมอบมาใหม่โดยเฉพาะการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งจากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารผลงานวิจัยและลงภาคสนาม ได้พบว่าปัญหาที่สำคัญในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ การขาดความพร้อม โดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลในประเทศไทย ซึ่งเป็นหน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ใกล้ชิดกับชาวบ้านมากที่สุด เพราะมีจำนวนมากถึง 6,747 แห่ง จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมด 7,953 แห่ง และเมื่อนำเกณฑ์การประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมาวิเคราะห์แล้ว จะพบว่า นอกจากองค์การบริหารส่วนตำบลจะขาดความพร้อมแล้ว บุคลากรยังขาดทักษะความรู้ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งในเรื่องหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สาระหลักสูตร หลักสูตรท้องถิ่น การบริหารจัดการเรียนการสอน การบริหารสถานศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงเข้าไปในภาคสนามเพื่อเก็บข้อมูลเพิ่มเติมในองค์การบริหารส่วนตำบลหาดขาม องค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี องค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแดง องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหนู และองค์การบริหารส่วนตำบลสามกระทายในเขตอำเภอกุยบุรีในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในระหว่างวันที่ 7 – 15 กันยายน 2548 ผลการ ศึกษาพบว่า มีเพียงองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุยบุรีเท่านั้น ที่มีการจัดการศึกษาศูนย์เด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลละ 1 ศูนย์ และมีโครงการสนับสนุนอาหารกลางวัน และโครงการนมโรงเรียนใน

สถานศึกษาระดับอนุบาล ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา นอกจากนั้น พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลอื่น ๆ ยังไม่ได้ดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานแต่อย่างใด และจากผลจากการสัมภาษณ์ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำบลในระหว่างวันที่ 5 - 31 พฤษภาคม 2549 พบว่าทุกองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยขาดบุคลากรที่มีความรู้ด้านการจัดการศึกษา และขาดงบประมาณ เนื่องจากเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก (ระดับ 3 และ 4) และทุกองค์การบริหารส่วนตำบลมีความต้องการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน หากว่ามีความพร้อมในด้านบุคลากร โดยต้องการให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้แก่บุคลากร เพื่อให้สามารถดำเนินการจัดเตรียมความพร้อมสำหรับรองรับงานในการจัดการศึกษา การจัดโครงสร้างของกองการศึกษา การจัดเตรียมบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ในกองการศึกษา ตลอดจนเอกสารหลักฐานต่าง ๆ เพื่อประเมินตามเกณฑ์การประเมินความพร้อมในการถ่ายโอนอำนาจการจัดการศึกษา

จากการศึกษาสภาพทั่วไปที่เป็นปัญหาในการวิจัยและทำการสัมภาษณ์ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 45 แห่งระหว่างวันที่ 5 - 31 พฤษภาคม 2549 เกี่ยวกับการดำเนินงานและความต้องการในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์สรุปได้ว่า

1. ในปัจจุบันยังไม่มีองค์การบริหารส่วนตำบลใดในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. องค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็ก จึงขาดความพร้อมในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีหน่วยงานด้านการศึกษารองรับไว้
3. องค์การบริหารส่วนตำบลต้องการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการถ่ายโอนอำนาจการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายกระทรวงที่กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2547 ในด้านต่าง ๆ ที่สำคัญและจำเป็น

จากผลการศึกษาเกี่ยวกับความพร้อมและความต้องการในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสำรวจและการสัมภาษณ์จากเกณฑ์การประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีปัญหาขาดความพร้อม โดยบุคลากรไม่มีความรู้ ความเข้าใจ ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะขาดแผนการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษา และขาดความรู้ในการจัดทำหลักสูตร และการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษา และต้องการฝึกอบรมบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นข้าราชการประจำและมี

บทบาทสำคัญในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับรองรับการถ่ายโอนสถานศึกษาในท้องถิ่นต่อไป

1.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบที่เป็นปัญหาและความต้องการในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ผลจากการศึกษาข้างต้นโดยศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องและสัมภาษณ์บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จะพบว่า ปัญหาที่สำคัญอย่างยิ่งในการถ่ายโอนอำนาจการจัดการศึกษาสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลคือ ความไม่พร้อมในด้านบุคลากร โดยขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจด้านการศึกษา ซึ่งในการจัดการศึกษานั้นจำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในการการบริหารและการจัดการศึกษาในทุก ๆ ด้าน เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับรองรับการถ่ายโอนสถานศึกษาในท้องถิ่นต่อไปตามขั้นตอนของกฎหมายคือ พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และเมื่อได้ศึกษาแนวการจัดการศึกษาโดยองค์กรท้องถิ่นทั้งในประเทศและต่างประเทศจะพบว่าขั้นตอนสำคัญคือการเตรียมความพร้อมขององค์กรท้องถิ่นนั้น ๆ เพื่อให้สามารถดำเนินการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ต่อไป

แต่เนื่องจาก อบต. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะการศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ที่มีความยุ่งยากซับซ้อน และมีขอบข่ายงานมากมาย ทำให้เกิดปัญหาที่ยังไม่สามารถดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ และจากการที่ได้ทำการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมทุก อบต. ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่าสิ่งที่ อบต. มีความต้องการมากที่สุดขณะนี้คือ ความต้องการที่จะได้รับการฝึกอบรมหรือต้องการได้รับความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวกับการศึกษาและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้ ทุก อบต. ในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ได้มอบให้ปลัด อบต. เป็นผู้รับผิดชอบในการศึกษาข้อมูลและเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

จากสภาพการณ์ดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องสนับสนุนส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการจัดการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารโรงเรียน ที่มีหน้าที่โดยตรงในการบริหารและจัดการศึกษาในสถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ได้มีโอกาสเข้าร่วมประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน และองค์กรต่าง ๆ ที่สถานศึกษาตั้งอยู่ อาทิ องค์การบริหารส่วนตำบลหาดขาม อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ทำให้ได้พบเห็นลักษณะการทำงาน ข้อขัดข้อง และปัญหาต่าง ๆ นับตั้งแต่การประสานงาน การขอสนับสนุนข้อมูล การ

ทำงานยังไม่มีต่อเนื่องและชัดเจน รวมถึงบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังขาดศักยภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และไม่มีความเข้าใจบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพียงพอ ซึ่งเห็นว่าเป็นปัญหาที่สำคัญอย่างยิ่งในการถ่ายโอนอำนาจการจัดการศึกษาสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ ในการจัดการศึกษานั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจ ในการบริหารและการจัดการศึกษาในทุกด้านเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับรองรับการถ่ายโอนสถานศึกษาในท้องถิ่นต่อไปตามขั้นตอนของกฎหมาย และจากการลงภาคสนามและดำเนินการสัมภาษณ์บุคลากรหลักโดยเฉพาะปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลข้างต้น ทำให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีความต้องการที่จะได้รับความรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษา โดยต้องการได้รับการฝึกอบรมในเนื้อหาสาระที่ครอบคลุมเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการหารูปแบบการฝึกอบรมเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลขึ้น โดยทำการศึกษาและวิเคราะห์ถึงองค์ประกอบในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากเอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา ศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบของการฝึกอบรมจากเอกสารการฝึกอบรม และรายงานการวิจัยที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมหลักสูตรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบของเกณฑ์ประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามกฎกระทรวงกำหนดเกณฑ์การประเมินความพร้อมและวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2547 โดยได้ศึกษาวิเคราะห์ทฤษฎีและจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่เพราะบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นล้วนอยู่ในวัยผู้ใหญ่ที่พ้นการศึกษาในระบบมาแล้วทั้งสิ้น อันเป็นกรอบสาระความรู้ในการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ดังต่อไปนี้

- การเขียนแผนพัฒนาการศึกษาเชิงกลยุทธ์ที่มีความชัดเจน ทั้งกิจกรรมงบประมาณ และแผนการติดตามประเมินที่ครอบคลุมทุกภารกิจการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล

- โครงสร้างอัตรากำลังและบุคลากรทางการศึกษา และบทบาทหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษา

- การจัดเตรียมเอกสารหลักฐานอื่น ๆ ตามเกณฑ์ประเมินองค์ประกอบของการศึกษา ได้แก่ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน การบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การบริหารบุคลากรในสถานศึกษา การบริหารงบประมาณการเงินพัสดุ เป็นต้น

- การจัดการศึกษาเกี่ยวกับหลักสูตรท้องถิ่น การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การจัดทำธรรมนูญโรงเรียน และการประกันคุณภาพการศึกษาที่ชุมชนท้องถิ่นต้องมีบทบาทที่สำคัญร่วมกับสถานศึกษาในการดำเนินงานประกันคุณภาพในสถานศึกษา
- การฝึกอบรม ทฤษฎีหลักการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รูปแบบ และวิธีการฝึกอบรมต่างๆ
- ทฤษฎีและจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ความต้องการในการเรียนและวิธีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่จะส่งเสริมให้มีการกระจายอำนาจทางการศึกษาลงสู่ท้องถิ่น และให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการจัดการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาโครงการฝึกอบรม เพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อให้ได้โครงการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ และสามารถนำไปเป็นต้นแบบให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลอื่น ๆ ได้ต่อไป

ตอนที่ 2 ผลการประเมินคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรม

2.1 การวิเคราะห์ผลการประเมินโครงร่างหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายข้อ (S.D) และค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งโดยรวม และจำแนกผลการวิเคราะห์ตามหน่วยการฝึกอบรมที่ 1 – 6 ไว้ ดังต่อไปนี้

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินโครงสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวม

หน่วยฝึกอบรม	รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
	สภาพทั่วไปของโครงสร้างหลักสูตร	4.24	0.70	มาก
1.	โครงสร้างกองการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล	4.28	0.64	มาก
2.	การบริหารและการจัดการศึกษา	4.32	0.53	มาก
3.	การจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาส	4.28	0.57	มาก
4.	การสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน	4.20	0.79	มาก
5.	การส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับชุมชน	4.08	0.70	มาก
6.	การเขียนแผนกลยุทธ์เพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของ อบต.	4.44	0.74	มาก
	โดยรวม	4.30	0.67	มาก

จากตาราง 1 เป็นการวิเคราะห์ผลการประเมินโครงสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เห็นว่าหลักสูตรการฝึกอบรมมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวม ($\bar{X} = 4.30$) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาสภาพทั่วไปของโครงสร้างหลักสูตร พบว่า มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) และเมื่อพิจารณาตามหน่วยการฝึกอบรม พบว่า มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของหลักสูตรอยู่ในระดับมากทุกหน่วยฝึก ได้แก่ หน่วยฝึกที่ 1 โครงสร้างกองการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.28$) หน่วยฝึกที่ 2 การบริหารและการจัดการศึกษามีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.32$) หน่วยฝึกที่ 3 การจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาส มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.28$) หน่วยฝึกที่ 4 การสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน ($\bar{X} = 4.20$) หน่วยฝึกที่ 5 การส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับชุมชน ($\bar{X} = 4.08$) และหน่วยฝึกที่ 6 การเขียนแผนกลยุทธ์เพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของ อบต. มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.44$)

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินความเหมาะสมของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามด้านสภาพทั่วไปของโครงร่างหลักสูตร

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
ด้านสภาพทั่วไปของโครงร่างหลักสูตร			
1. สภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นของหลักสูตรฝึกอบรมมีเหตุผลสมควรที่จะพัฒนาหลักสูตร	4.40	0.55	มาก
2. จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรมเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย	4.40	0.55	มาก
3. หลักการของหลักสูตรฝึกอบรมเหมาะสมในการเตรียมความพร้อม อบต. ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.20	0.84	มาก
4. รูปแบบการฝึกอบรมมีความเหมาะสมในการเตรียมความพร้อม อบต. ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.20	0.84	มาก
5. หลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมในการนำไปใช้เสริมสร้างทักษะการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของ อบต.	4.00	0.71	มาก
รวม	4.24	0.70	มาก

จากตาราง 2 เป็นการวิเคราะห์ผลการประเมินความเหมาะสมของโครงร่างหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อม ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบ คีรีขันธ์ ด้านสภาพทั่วไปของโครงร่างหลักสูตร โดยรวมพบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีผลการประเมินความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ ได้แก่ข้อที่ว่า สภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นของหลักสูตรฝึกอบรมมีเหตุผลสมควรที่จะพัฒนาหลักสูตร และข้อที่ว่า จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรมเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.40$) ข้อที่ว่า หลักการของหลักสูตรฝึกอบรมเหมาะสมในการเตรียมความพร้อม อบต. ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และข้อที่ว่า รูปแบบการฝึกอบรมมีความเหมาะสมในการเตรียมความพร้อม อบต. ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.20$) ส่วนข้อที่ว่า หลักสูตรฝึกอบรม มีความเหมาะสมในการนำไปใช้เสริมสร้างทักษะการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของ อบต. มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.00$)

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินความเหมาะสมของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามหน่วยการฝึกที่ 1

หน่วยฝึกที่	รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1	โครงสร้างกองการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล			
	วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมตอบสนองจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม	4.40	0.55	มาก
	ขอบเขตเนื้อหาสาระของหน่วยฝึกอบรมครอบคลุมประเด็นสำคัญของทักษะที่ต้องการพัฒนา	4.40	0.55	มาก
	กิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดสามารถเสริมสร้างทักษะที่ต้องการจะพัฒนา	4.40	0.55	มาก
	เอกสารและสื่อประกอบการฝึกอบรมสามารถเสริมสร้างการเรียนรู้ของ อบต.	4.00	0.71	มาก
	วิธีการประเมินผลสามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์	4.20	0.84	มาก
	รวม	4.28	0.64	มาก

จากตาราง 3 เป็นการวิเคราะห์ผลการประเมินความเหมาะสมของโครงร่างหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อม ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามหน่วยการฝึกอบรมที่ 1 โครงสร้างกองการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.28$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ซึ่งได้แก่ข้อที่ว่า วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมตอบสนองจุดมุ่งหมายจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม ข้อที่ว่า ขอบเขตเนื้อหาสาระของหน่วยฝึกอบรมครอบคลุมประเด็นสำคัญของทักษะที่ต้องการพัฒนา ข้อที่ว่า กิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดสามารถเสริมสร้างทักษะที่ต้องการจะพัฒนา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.40$) ข้อที่ว่า วิธีการประเมินผลสามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.20$) ส่วนข้อที่ว่า เอกสาร และสื่อประกอบการฝึกอบรมสามารถเสริมสร้างการเรียนรู้ของ อบต. มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.00$)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินความเหมาะสมของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามหน่วยการฝึกที่ 2

หน่วยฝึกที่	รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
2	การบริหารและการจัดการศึกษา			
	วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมตอบสนองจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม	4.20	0.45	มาก
	ขอบเขตเนื้อหาสาระของหน่วยฝึกอบรมครอบคลุมประเด็นสำคัญของทักษะที่ต้องการพัฒนา	4.20	0.45	มาก
	กิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดสามารถเสริมสร้างทักษะที่ต้องการจะพัฒนา	4.80	0.45	มากที่สุด
	เอกสารและสื่อประกอบการฝึกอบรมสามารถเสริมสร้างการเรียนรู้ ของ อบต.	4.20	0.45	มาก
	วิธีการประเมินผลสามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์	4.20	0.84	มาก
	รวม	4.32	0.53	มาก

จากตาราง 4 เป็นการวิเคราะห์ผลการประเมินความเหมาะสมของโครงร่างหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อม ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามหน่วยการฝึกอบรมที่ 2 การบริหารและการจัดการศึกษา พบว่ามีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.32$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่ ข้อที่ว่ากิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดสามารถเสริมสร้างทักษะที่ต้องการจะพัฒนา โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.80$) นอกจากนั้นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ข้อที่ว่า วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมตอบสนองจุดมุ่งหมายจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม ข้อที่ว่า ขอบเขตเนื้อหาสาระของหน่วยฝึกอบรมครอบคลุมประเด็นสำคัญของทักษะที่ต้องการพัฒนา ข้อที่ว่า เอกสารและสื่อประกอบการฝึกอบรมสามารถเสริมสร้างการเรียนรู้ ของ อบต. และข้อที่ว่า วิธีการประเมินผลสามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ โดยพบว่า มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.20$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินความเหมาะสมของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามหน่วยการฝึกที่ 3

หน่วยฝึกที่	รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
3	การจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาส			
	วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมตอบสนองจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม	4.20	0.84	มาก
	ขอบเขตเนื้อหาสาระของหน่วยฝึกอบรมครอบคลุมประเด็นสำคัญของทักษะที่ต้องการพัฒนา	4.60	0.55	มากที่สุด
	กิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดสามารถเสริมสร้างทักษะที่ต้องการจะพัฒนา	4.00	0.71	มาก
	เอกสารและสื่อประกอบการฝึกอบรมสามารถเสริมสร้างการเรียนรู้ของ อบต.	4.60	0.55	มากที่สุด
	วิธีการประเมินผลสามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์	4.00	0.71	มาก
	รวม	4.28	0.64	มาก

จากตาราง 5 เป็นการวิเคราะห์ผลการประเมินความเหมาะสมของโครงร่างหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อม ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามหน่วยการฝึกอบรมที่ 3 การจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาส พบว่า มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.28$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่ ข้อที่ว่า ขอบเขตเนื้อหาสาระของหน่วยฝึกอบรมครอบคลุมประเด็นสำคัญของทักษะที่ต้องการพัฒนา และข้อที่ว่า ขอบเขตเนื้อหาสาระของหน่วยฝึกอบรมครอบคลุมประเด็นสำคัญของทักษะที่ต้องการพัฒนา โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.60$) ข้อที่ว่า วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมตอบสนองจุดมุ่งหมายจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.20$) ข้อที่ว่าวิธีการประเมินผลสามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.00$) ส่วนข้อที่ว่ากิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดสามารถเสริมสร้างทักษะที่ต้องการจะพัฒนาพบว่ามีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.00$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินความเหมาะสมของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามหน่วยการฝึกที่ 4

หน่วยฝึกที่	รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
4	การสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน			
	วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมตอบสนองจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม	4.80	0.45	มากที่สุด
	ขอบเขตเนื้อหาสาระของหน่วยฝึกอบรมครอบคลุมประเด็นสำคัญของทักษะที่ต้องการพัฒนา	4.40	0.89	มาก
	กิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดสามารถเสริมสร้างทักษะที่ต้องการจะพัฒนา	4.40	0.89	มาก
	เอกสารและสื่อประกอบการฝึกอบรมสามารถเสริมสร้างการเรียนรู้ของ อบต.	4.40	0.89	มาก
	วิธีการประเมินผลสามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์	4.20	0.84	มาก
	รวม	4.20	0.79	มาก

จากตาราง 6 เป็นการวิเคราะห์ผลการประเมินความเหมาะสมของโครงร่างหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามหน่วยการฝึกอบรมที่ 4 การสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน พบว่า มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.20) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่ ข้อที่ว่า วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมตอบสนองจุดมุ่งหมายจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.80) ข้อที่ว่า ขอบเขตเนื้อหาสาระของหน่วยฝึกอบรมครอบคลุมประเด็นสำคัญของทักษะที่ต้องการพัฒนา ข้อที่ว่า กิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดสามารถเสริมสร้างทักษะที่ต้องการจะพัฒนา ข้อที่ว่า เอกสารและสื่อประกอบการฝึกอบรมสามารถเสริมสร้างการเรียนรู้ของ อบต. มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.40) ส่วนข้อที่ว่า วิธีการประเมินผลสามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.20)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินความเหมาะสมของโครงร่าง
หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหาร
ส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามหน่วยการฝึกที่ 5

หน่วยฝึกที่	รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
5	การส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับชุมชน			
	วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมตอบสนองจุดมุ่งหมายของ หลักสูตรฝึกอบรม	4.40	0.55	มาก
	ขอบเขตเนื้อหาสาระของหน่วยฝึกอบรมครอบคลุม ประเด็นสำคัญของทักษะที่ต้องการพัฒนา	4.20	0.45	มาก
	กิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดสามารถเสริมสร้างทักษะที่ ต้องการจะพัฒนา	3.80	0.84	มาก
	เอกสารและสื่อประกอบการฝึกอบรมสามารถ เสริมสร้างการเรียนรู้ ของ อบต.	3.80	0.84	มาก
	วิธีการประเมินผลสามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์	4.20	0.84	มาก
	รวม	4.08	0.70	มาก

จากตาราง 7 เป็นการวิเคราะห์ผลการประเมินความเหมาะสมของโครงร่างหลักสูตรการ
ฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามหน่วยการฝึกอบรมที่ 5 การส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์
ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับชุมชน พบว่า มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดย
มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.08$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความเหมาะสมอยู่ในระดับ
มากได้แก่ ข้อที่ว่า วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมตอบสนองจุดมุ่งหมายจุดมุ่งหมายของหลักสูตร
ฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.40$) ข้อที่ว่า ขอบเขตเนื้อหาสาระของหน่วยฝึกอบรมครอบคลุม
ประเด็นสำคัญของทักษะที่ต้องการพัฒนา และข้อที่ว่า วิธีการประเมินผลสามารถวัดได้ตรงตาม
วัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.20$) ส่วนข้อที่ว่า กิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดสามารถเสริมสร้างทักษะ
ที่ต้องการจะพัฒนา และข้อที่ว่า เอกสารและสื่อประกอบการฝึกอบรมสามารถเสริมสร้างการ
เรียนรู้ ของ อบต. มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.80$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินความเหมาะสมของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามหน่วยการฝึกที่ 6

หน่วยฝึกที่	รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
6	การเขียนแผนกลยุทธ์เพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของ อบต.			
	วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมตอบสนองจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม	4.60	0.55	มากที่สุด
	ขอบเขตเนื้อหาสาระของหน่วยฝึกอบรมครอบคลุมประเด็นสำคัญของทักษะที่ต้องการพัฒนา	4.60	0.55	มากที่สุด
	กิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดสามารถเสริมสร้างทักษะที่ต้องการจะพัฒนา	4.40	0.89	มาก
	เอกสารและสื่อประกอบการฝึกอบรมสามารถเสริมสร้างการเรียนรู้ ของ อบต.	4.40	0.89	มาก
	วิธีการประเมินผลสามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์	4.20	0.84	มาก
	รวม	4.44	0.74	มาก

จากตาราง 8 เป็นการวิเคราะห์ผลการประเมินความเหมาะสมของโครงร่างหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามหน่วยการฝึกอบรมที่ 6 การเขียนแผนกลยุทธ์เพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของ อบต. พบว่า มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.44$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่ ข้อที่ว่า วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมตอบสนองจุดมุ่งหมายจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม และข้อที่ว่า ขอบเขตเนื้อหาสาระของหน่วยฝึกอบรมครอบคลุมประเด็นสำคัญของทักษะที่ต้องการพัฒนา โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.60$) สำหรับข้อที่ว่า กิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดสามารถเสริมสร้างทักษะที่ต้องการจะพัฒนา และข้อที่ว่า เอกสารและสื่อประกอบการฝึกอบรมสามารถเสริมสร้างการเรียนรู้ ของ อบต. โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.40$) ส่วนข้อที่ว่า วิธีการประเมินผลสามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.20$)

2.2 การวิเคราะห์ความเที่ยงตรงของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้

เป็นการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องทางความคิดของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อวิเคราะห์ความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของแบบทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม

ตาราง 9 การคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องทางความคิดของผู้เชี่ยวชาญ (IOC)

รายการประเมิน	$\sum R$	$\frac{\sum R}{N}$
1. สภาพปัญหาและความต้องการของหลักสูตรฝึกอบรมกับจุดมุ่งหมายหลักสูตรฝึกอบรม	5	1.00
2. จุดมุ่งหมายหลักสูตรฝึกอบรมกับหลักการ ของหลักสูตรฝึกอบรม	5	1.00
3. จุดมุ่งหมายหลักสูตรฝึกอบรมกับรูปแบบการฝึกอบรม	4	0.80
4. จุดมุ่งหมายหลักสูตรฝึกอบรมกับเนื้อหาสาระ	4	0.80
5. หน่วยฝึกอบรมที่ 1 โครงสร้างกองการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล		
5.1 จุดมุ่งหมายหลักสูตรฝึกอบรมกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม	5	1.00
5.2 วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมกับเนื้อหาสาระ	5	1.00
5.3 วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมกับกิจกรรมการเรียนรู้	5	1.00
5.4 วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมกับการประเมินผล	5	1.00
5.5 เนื้อหาสาระกับกิจกรรมการเรียนรู้	5	1.00
6. หน่วยฝึกอบรมที่ 2 การบริหารและการจัดการศึกษา		
6.1 จุดมุ่งหมายหลักสูตรฝึกอบรมกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม	5	1.00
6.2 วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมกับเนื้อหาสาระ	5	1.00
6.3 วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมกับกิจกรรมการเรียนรู้	5	1.00
6.4 วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมกับการประเมินผล	4	0.80
6.5 เนื้อหาสาระกับกิจกรรมการเรียนรู้	4	0.80
7. หน่วยฝึกอบรมที่ 3 การจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาส		
7.1 จุดมุ่งหมายหลักสูตรฝึกอบรมกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม	5	1.00
7.2 วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมกับเนื้อหาสาระ	4	0.80
7.3 วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมกับกิจกรรมการเรียนรู้	4	0.80
7.4 วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมกับการประเมินผล	4	0.80
7.5 เนื้อหาสาระกับกิจกรรมการเรียนรู้	4	0.80

ตาราง 9 (ต่อ)

รายการประเมิน		ΣR	$\frac{\Sigma R}{N}$
8.	หน่วยฝึกอบรมที่ 4 การสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน		
8.1	จุดมุ่งหมายหลักสูตรฝึกอบรมกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม	5	1.00
8.2	วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมกับเนื้อหาสาระ	5	1.00
8.3	วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมกับกิจกรรมการเรียนรู้	5	1.00
8.4	วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมกับการประเมินผล	4	0.80
8.5	เนื้อหาสาระกับกิจกรรมการเรียนรู้	4	0.80
9	หน่วยฝึกอบรมที่ 5 การสร้างเสริมความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับชุมชนท้องถิ่น		
9.1	จุดมุ่งหมายหลักสูตรฝึกอบรมกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม	4	0.80
9.2	วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมกับเนื้อหาสาระ	4	0.80
9.3	วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมกับกิจกรรมการเรียนรู้	3	0.60
9.4	วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมกับการประเมินผล	4	0.80
9.5	เนื้อหาสาระกับกิจกรรมการเรียนรู้	3	0.60
10	หน่วยฝึกอบรมที่ 6 การเขียนแผนกลยุทธ์เพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน		
10.1	จุดมุ่งหมายหลักสูตรฝึกอบรมกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม	5	1.00
10.2	วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมกับเนื้อหาสาระ	5	1.00
10.3	วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมกับกิจกรรมการเรียนรู้	4	0.80
10.4	วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมกับการประเมินผล	3	0.60
10.5	เนื้อหาสาระกับกิจกรรมการเรียนรู้	4	0.80
ค่า IOC = 0.87			

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์คุณภาพของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ โดยการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องทางความคิด (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน พบว่าแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ทั้งฉบับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องทางความคิดของผู้เชี่ยวชาญโดยรวม = 0.87 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องทางความคิด = 1.00 มีจำนวน 16 ข้อ ข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องทางความคิด = 0.80 มีจำนวน 15 ข้อ

และข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องทางความคิด = 0.60 มีจำนวน 3 ข้อ โดยแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ที่มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ได้ จะต้องมีความสอดคล้องทางความคิดไม่น้อยกว่า 0.50 แสดงว่าแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ฉบับนี้มีค่าความเที่ยงตรงเพียงพอ สามารถที่จะนำไปใช้ได้

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ผลการทดลองใช้โครงการฝึกอบรม

3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

เป็นการแสดงข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน 45 คน ซึ่งจำแนกตามเพศ อายุ สถานะ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในครั้งนี้เป็นเพศชายจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 80 เป็นเพศหญิงจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 20 อายุ 25 – 35 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 40 อายุระหว่าง 36 - 45 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 53.33 และอายุ 46 ปี ขึ้นไปจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 สถานะภาพโสดจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33 สถานะภาพสมรสจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 86.67 การศึกษาปริญญาตรีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 100 เป็นผู้มีประสบการณ์ทำงาน 1- 5 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 46.67 ประสบการณ์ทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 37.78 และประสบการณ์ทำงาน 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 15.55

3.2 การวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ โดยการทดสอบก่อน และหลังการฝึกอบรม (Pre-test & Post-test) ในการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แสดงผลคะแนนในการทดสอบก่อน และหลังการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อม ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยมีผู้ทำแบบทดสอบจำนวน 45 คน มีผลรวมความแตกต่างของผลคะแนนก่อน และหลังการฝึกอบรม ($\sum D$) = 364 และมีผลรวมความแตกต่างของผลคะแนนก่อน และหลังการฝึกอบรมยกกำลังสอง ($\sum D^2$) = 3314

แสดงการเปรียบเทียบผลคะแนนการทดสอบก่อน และหลังการทดลอง โดยนำผลคะแนนสูงสุดมาเรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การทดสอบก่อนการฝึกอบรมมีผู้สอบได้คะแนนสูงสุด 19 คะแนน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.22 ผู้สอบได้ 17 คะแนน มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 11.11 ผู้สอบได้ 16 คะแนน มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.22 ผู้สอบได้ 15 คะแนน มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 15.56 ผู้สอบได้ 14 คะแนน มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 17.78 ผู้สอบได้ 13 คะแนน มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 ผู้สอบได้ 12 คะแนน มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 8.89 ผู้สอบได้ 11 คะแนน มีจำนวน 4 คน

คิดเป็นร้อยละ 8.89 ผู้สอบได้ 10 คะแนน มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 11.11 ผู้สอบได้ 9 คะแนน มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.44 และ ผู้สอบได้ 8 คะแนน มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 11.11 ส่วนผลการทดสอบหลังการฝึกอบรมพบว่าผู้สอบได้ 24 คะแนน มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.44 ผู้สอบได้ 23 คะแนน มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33 ผู้สอบได้ 22 คะแนน มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 17.78 ผู้สอบได้ 21 คะแนน มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 22.22 ผู้สอบได้ 20 คะแนน มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 22.22 ผู้สอบได้ 19 คะแนน มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33 และ ผู้สอบได้ 18 คะแนน มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 รวมผู้เข้าทำการสอบหลังการทดลองในครั้งนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น 45 คน คิดเป็นร้อยละ 100

ตาราง 10 แสดงการสรุปผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยในการทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม

การทดสอบ	N	$\bar{X}$	S.D.	$\sum D$	$\sum D^2$	t
ก่อนการทดลอง	45	12.80	2.94	364	3314	17.96*
หลังการทดลอง	45	20.90	1.58			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

$$t_{(.05; df 44)} = 1.68$$

จากตาราง 10 เป็นการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยในการทดสอบก่อน และหลังการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยพบว่า การทดสอบก่อนการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 12.80 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) = 2.94 และผลการทดสอบหลังการฝึกอบรมพบว่า มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 20.90 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) = 1.58 และพบผลรวมความแตกต่างระหว่างคะแนนก่อนและหลังการทดลอง ($\sum D$) = 364 และผลรวมความแตกต่างระหว่างคะแนนก่อนและหลังการทดลองยกกำลังสอง ($\sum D^2$) = 3314 เมื่อทำการคำนวณค่า t ได้ = 17.96 และนำผลลัพธ์ที่คำนวณได้มาเปรียบเทียบกับค่า t ในตารางที่ df = 44 ที่ $\alpha = .05$ พบว่าค่า t ในตาราง = 1.68 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการทดสอบสมมติฐานในครั้งนี้ แสดงว่าคะแนนการทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคะแนนทดสอบหลังการทดลองมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยการทดสอบก่อนการทดลอง แสดงว่าการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้สูงขึ้นกว่าก่อนได้รับการฝึกอบรม

3.3 การวิเคราะห์ผลการจัดฝึกอบรม เป็นการประเมินความเหมาะสมของการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตาราง 11 การวิเคราะห์ แบบประเมินผลระดับความเหมาะสมในการจัดการฝึกอบรม

รายการประเมิน		$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
ตอนที่ 1 ความเหมาะสมขององค์ประกอบในการจัดฝึกอบรม				
1.	สถานที่มีความเหมาะสม	4.80	0.39	มากที่สุด
2.	ระยะเวลาการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	4.18	0.58	มาก
3.	บรรยากาศการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	4.62	0.53	มากที่สุด
4.	คู่มือ เอกสารประกอบการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	4.62	0.49	มากที่สุด
5.	วิทยากรมีความเหมาะสม	4.71	0.46	มากที่สุด
6.	สื่อ อุปกรณ์ มีความเหมาะสม	4.56	0.50	มากที่สุด
7.	วิธีการประเมินผลมีความเหมาะสม	4.09	0.67	มาก
รวม		4.51	0.52	มากที่สุด
ตอนที่ 2 ความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรม				
1	หน่วยที่ 1 โครงสร้างกองการศึกษา			
1.1	เวลาการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	4.56	0.59	มากที่สุด
1.2	เนื้อหาสาระการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	4.76	0.48	มากที่สุด
1.3	กิจกรรมการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	4.67	0.48	มากที่สุด
1.4	เอกสารการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	4.62	0.49	มากที่สุด
รวม		4.65	0.51	มากที่สุด
2	หน่วยที่ 2 การบริหารและการจัดการศึกษา			
2.1	เวลาการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	4.40	0.62	มาก
2.2	เนื้อหาสาระการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	4.87	0.34	มากที่สุด
2.3	กิจกรรมการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	4.71	0.46	มากที่สุด
2.4	เอกสารการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	4.71	0.46	มากที่สุด
รวม		4.67	0.47	มากที่สุด

ตาราง 11 (ต่อ)

	รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
3	หน่วยที่ 3 การจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาส			
	3.1 เวลาการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	4.42	0.50	มาก
	3.2 เนื้อหาสาระการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	4.71	0.46	มากที่สุด
	3.3 กิจกรรมการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	4.67	0.52	มากที่สุด
	3.4 เอกสารการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	4.60	0.54	มากที่สุด
	รวม	4.60	0.50	มากที่สุด
4	หน่วยที่ 4 การสำรวจสภาพปัญหา และความต้องการของชุมชน			
	4.1 เวลาการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	4.11	0.57	มาก
	4.2 เนื้อหาสาระการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	4.60	0.65	มากที่สุด
	4.3 กิจกรรมการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	4.44	0.59	มาก
	4.4 เอกสารการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	4.58	0.58	มากที่สุด
	รวม	4.43	0.60	มาก
5	หน่วยที่ 5 การเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับชุมชนท้องถิ่น			
	5.1 เวลาการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	4.22	0.47	มาก
	5.2 เนื้อหาสาระการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	4.62	0.61	มากที่สุด
	5.3 กิจกรรมการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	4.36	0.65	มาก
	5.4 เอกสารการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	4.60	0.54	มากที่สุด
	รวม	4.45	0.57	มาก
6	หน่วยที่ 6 การเขียนแผนกลยุทธ์			
	6.1 เวลาการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	4.53	0.69	มากที่สุด
	6.2 เนื้อหาสาระการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	4.80	0.40	มากที่สุด
	6.3 กิจกรรมการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	4.78	0.42	มากที่สุด
	6.4 เอกสารการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	4.71	0.51	มากที่สุด
	รวม	4.71	0.51	มากที่สุด
	โดยรวม	4.57	0.52	มากที่สุด

จากตาราง 11 เป็นการประเมินความเหมาะสมของการจัดการฝึกอบรมโดยผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผลการประเมินพบว่า มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าตอนที่ 1 ด้านความเหมาะสมขององค์ประกอบในการจัดฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยโดยรวม ($\bar{X} = 4.51$) เมื่อพิจารณาตอนที่ 2 ความเหมาะสมของหลักสูตรการฝึกอบรม และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าหน่วยฝึกที่ 6 การเขียนแผนกลยุทธ์มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$) รองลงไปเป็นหน่วยฝึกที่ 2 การบริหารและการจัดการศึกษา มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) รองลงไปเป็นหน่วยฝึกที่ 3 การจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาส มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$) ซึ่งเท่ากับหน่วยฝึกที่ 1 โครงสร้างกองการศึกษา พบว่า มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$) รองลงไปเป็นหน่วยฝึกที่ 5 การเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับชุมชนท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.45$) และลำดับสุดท้ายเป็นหน่วยฝึกที่ 4 การสำรวจสภาพปัญหา และความต้องการของชุมชน มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.43$)

ตอนที่ 4 การรวบรวมข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากคำถามปลายเปิด

เป็นการรวบรวมแนวคิดต่าง ๆ ที่ได้รับจากคำถามปลายเปิด จากการสอบถามสัมภาษณ์ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 45 คน ตามแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง พบข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ดังต่อไปนี้

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะจากคำถามปลายเปิด

ข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
1. ควรจัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล	45	100
2. ควรเพิ่มบุคลากรที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาให้พอเพียง	44	97.78
3. ควรจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ทางการศึกษาเพิ่มเติม	42	93.33
4. องค์การบริหารส่วนตำบลและสถานศึกษาควรให้ความร่วมมือกันอย่างจริงจังในการจัดการศึกษา	41	91.11
5. ควรจัดให้มีบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษา	38	84.44

จากตาราง 12 ซึ่งเป็นการรวบรวมข้อเสนอแนะจากข้อคำถามปลายเปิดจากแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง พบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลเสนอให้บุคลากรที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก ให้ได้รับการฝึกอบรมในการจัดการศึกษาอย่างจริงจังร้อยละ 100 ต้องการเพิ่มบุคลากรที่รับผิดชอบด้านการจัดการศึกษาด้วยค่าเฉลี่ยร้อยละ 97.78 และมีความต้องการจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ทางการศึกษาหรือมีวุฒิทางการศึกษาเพิ่มเติมร้อยละ 93.33 พร้อมกับเสนอแนะให้องค์การบริหารส่วนตำบลและสถานศึกษาร่วมมือกันอย่างจริงจัง ในการสนับสนุนส่งเสริมการศึกษากาการบริหารและการจัดการศึกษา รวมทั้งให้การสนับสนุนช่วยเหลือทางการศึกษาให้แก่นักเรียน และประชาชนในท้องถิ่นร้อยละ 91.11 และยังพบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก ขาดวัสดุอุปกรณ์สำหรับการจัดการศึกษาในท้องถิ่นอย่างเพียงพอ และมีความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาร้อยละ 84.44

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการพัฒนาโครงการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาโครงการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. เพื่อประเมินประสิทธิภาพของโครงการฝึกอบรม เพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่ผู้วิจัยได้จัดสร้างขึ้น

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้โครงการฝึกอบรมเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้จริงนับเป็นการแก้ปัญหาในด้านการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ได้ส่วนหนึ่ง
2. ผลของการวิจัยจะทำให้ได้โครงการฝึกอบรม ซึ่งจะเป็นการเตรียมความพร้อม และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และสามารถใช้เป็นตัวแบบขยายไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ ต่อไป

ประชากร และ กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรกลุ่มเป้าหมายได้แก่ 1/ คณะผู้บริหารประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการองค์การบริหารส่วนตำบล 2/ คณะกรรมการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วย ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และ 3/ พนักงานส่วนตำบลประกอบด้วยปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนการคลังหัวหน้าส่วนโยธาและพนักงานอื่นๆตามขนาดของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้ง 45 แห่ง ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ รวม 982 คน

ในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกเฉพาะปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ทั้ง 45 แห่ง ทั้งนี้ เนื่องจากปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นข้าราชการประจำ และมีหน้าที่รับผิดชอบด้านการศึกษตามที่กำหนดใน พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วน ตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้จึงได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 45 คน ให้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการจัดฝึกอบรม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม (Conducting a Needs Analysis)

1.1 การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขต จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ดำเนินการโดยการสำรวจเบื้องต้น (Surveillance)

1.2 การหาความต้องการในการเตรียมความพร้อม ในการจัดการศึกษาขั้น พื้นฐานของ องค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยการสร้างแบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) จากเกณฑ์การประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2547

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เบื้องต้นมากำหนดเป็นกรอบ สาระหลักสูตรในร่างโครงการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 2 การร่างโครงการฝึกอบรม โดยการนำเนื้อหาสาระที่ได้จากการวิเคราะห์ ความต้องการในการฝึกอบรมของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในขั้นตอนที่ 1 มาสร้างเป็นแบบ ฝึกอบรม โดยกำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม เนื้อหาการฝึกอบรม วิธีการและกิจกรรมใน การฝึกอบรม ด้วยการใช้ทฤษฎีและจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ สำหรับวิธีประเมินผล จะเป็น การประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการอบรมก่อนและหลังการฝึกอบรม และการประเมินผล หลักสูตร

ได้ร่างโครงการฝึกอบรมจำนวน 6 หน่วยฝึกอบรมได้แก่

หน่วยฝึกที่ 1 : โครงสร้างกองการศึกษา

หน่วยฝึกที่ 2 : การบริหารและการจัดการศึกษา

หน่วยฝึกที่ 3 : การจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาส

หน่วยฝึกที่ 4 : การสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน

หน่วยฝึกที่ 5 : การส่งเสริมและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นกับชุมชนท้องถิ่น

หน่วยฝึกที่ 6 : การเขียนแผนกลยุทธ์เพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบร่างหลักสูตรโครงการฝึกอบรม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนของร่างสาระหลักสูตรโครงการ
ฝึกอบรม ทั้งเนื้อหาสาระขั้นตอนกิจกรรมและอุปกรณ์การฝึกอบรม จากนั้นดำเนินการปรับปรุง
แก้ไขตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม จำนวน 5 คน ทำการตรวจสอบ
หลักสูตรที่สร้างขึ้น ซึ่งประกอบด้วยแบบประเมิน 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบประเมินความ
เหมาะสมของร่างหลักสูตรฝึกอบรม และตอนที่ 2 แบบประเมินความพร้อมของร่างหลักสูตร

ขั้นตอนที่ 4 การทดลองใช้โครงการฝึกอบรม

ผู้วิจัยนำโครงการฝึกอบรมที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง คือ ปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 45 คน ในระหว่างวันที่ 27 – 29
กันยายน 2549 เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรม และเพื่อ
ประเมินหลักสูตรฝึกอบรมจากข้อมูลและสถานการณ์จริง โดยใช้แผนการทดลองแบบ One
Group Pre-test & Post-test Design เครื่องมือที่ใช้ในการทดลองประกอบด้วยคู่มือวิทยากร คู่มือ
ผู้รับการอบรม สื่ออุปกรณ์การฝึกอบรม แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ และแบบประเมินผลการ
ฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 5 การปรับปรุงแก้ไขโครงการฝึกอบรม

ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากการทดลองใช้มาพิจารณาวิเคราะห์สรุปผลการประเมินผล
สัมฤทธิ์ของการฝึกอบรมและการประเมินผลการฝึกอบรม และตรวจสอบรายละเอียดอื่น ๆ ก่อนให้
คณะกรรมการควบคุมปริญญาบัตร ได้ตรวจสอบความถูกต้องเพื่อให้เป็นหลักสูตรที่มีความ
เหมาะสมและสมบูรณ์มากที่สุด เพื่อนำไปเผยแพร่ใช้อบรมบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น ๆ
และบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่างๆ รวมถึงหน่วยงานทางการศึกษาอื่นๆ
เช่น สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สำนักงานปกครองท้องถิ่น ต่อไป

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพทั่วไปที่เป็นปัญหาของการวิจัย

1.1 จากการศึกษาสภาพแวดล้อมและผลการศึกษาสภาพการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบผลดังนี้

1) ในปัจจุบันยังไม่มีองค์การบริหารส่วนตำบลใดในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2) องค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขนาดเล็ก จึงขาดความพร้อมในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีหน่วยงานด้านการศึกษารองรับไว้

3) องค์การบริหารส่วนตำบลร้อยละ 100 ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการถ่ายโอนอำนาจการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายที่กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2547 ในด้านต่าง ๆ ที่สำคัญและจำเป็นอย่างเร่งด่วน

จากสภาพการณดังกล่าวแสดงให้เห็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เพื่อให้สามารถจัดการ ศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

1.2 การวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางและรูปแบบของการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ผลการวิเคราะห์เพื่อหารูปแบบ และแนวทางในการพัฒนาศักยภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลขึ้น โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบต่าง ๆ ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบของการฝึกอบรม องค์ประกอบของเกณฑ์ประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน อันเป็นกรอบสาระความรู้ในการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จนได้เนื้อหาสาระจำนวน 6 หน่วยฝึกที่เป็นความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การประเมินคุณภาพหลักสูตรการฝึกอบรม

2.1 ผลการประเมินโครงร่างหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า คุณภาพของหลักสูตรการฝึกอบรมโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.30 และพบว่าสภาพทั่วไปของโครงร่างหลักสูตร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 นอกจากนี้ยังพบว่าทุกหน่วยการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยหน่วยฝึกที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดตามลำดับได้แก่หน่วยฝึกที่ 6 การเขียนแผนกลยุทธ์เพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของ อบต. มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 หน่วยฝึกอบรมที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากรองลงมาได้แก่ หน่วยฝึกที่ 2 การบริหารและการจัดการศึกษามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ส่วนหน่วยฝึกที่ 1 โครงสร้างกองการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลพบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ส่วนหน่วยฝึกที่ 3 การจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาส พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 สำหรับหน่วยฝึกที่ 4 การสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนพบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และหน่วยฝึกที่ 5 การส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับชุมชน พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพของหลักสูตรการฝึกอบรมโดยรวมจึงแปรผลได้ว่า หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการ ศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นนี้มีคุณภาพและความเหมาะสมมากเพียงพอต่อการนำไปทดลองใช้ฝึกอบรมได้

2.2 ผลการวิเคราะห์ ความเที่ยงตรงของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ โดยการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ผลการวิเคราะห์พบว่า แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ทั้งฉบับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ โดยรวมเท่ากับ 0.87 โดยข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 มีจำนวน 16 ข้อ ข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.80 มีจำนวน 15 ข้อ และข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.60 มีจำนวน 3 ข้อ โดยแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ที่มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ได้ จะต้องมีความสอดคล้องไม่น้อยกว่า 0.50 แสดงว่าแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นนี้มีค่าความเที่ยงตรงเพียงพอ สามารถที่จะนำไปใช้ได้

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ผลการทดลองใช้โครงการฝึกอบรม

3.1 การวิเคราะห์ความแตกต่างของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ ในการทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม พบว่า การทดสอบก่อนการฝึกอบรมมีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 12.80 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.94 ส่วนผลการทดสอบหลังการฝึกอบรมพบว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 20.90 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.58 ผลการทดสอบความแตกต่าง

ของคะแนนเฉลี่ยในการทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรมโดยใช้สูตร t -test แบบ Dependent Samples ผลการคำนวณได้ค่า t เท่ากับ 17.96 ผู้วิจัยนำผลที่คำนวณได้มาเปรียบเทียบกับค่า t ในตารางที่ $df = 44$ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่า ค่า t ในตาราง เท่ากับ 1.68 ซึ่งน้อยกว่าค่า t ที่คำนวณได้ แสดงว่าคะแนนทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การทดสอบสมมติฐานในครั้งนี้ จึงสามารถแปรผลได้ว่าการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้สูงขึ้นกว่าเดิม

3.2 การวิเคราะห์ผลการจัดฝึกอบรม เป็นการประเมินความเหมาะสมของการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อม ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้แก่ เนื้อหาสาระวิชา กิจกรรม วิธีการฝึก วิทยากร เอกสารคู่มือ สื่อและอุปกรณ์ในการฝึกอบรม และวิธีการประเมินผลการฝึกอบรม โดยผลการวิเคราะห์ ข้อมูล พบว่า ผู้รับการฝึกอบรมประเมินระดับความเหมาะสมในการจัดการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เท่ากับ 4.57 และเมื่อพิจารณา ตอนที่ 1 พบว่า ด้านความเหมาะสมขององค์ประกอบในการจัดฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.51 สำหรับตอนที่ 2 ด้านความเหมาะสมของหลักสูตรการฝึกอบรม หน่วยฝึกที่ 1 โครงสร้างกองการศึกษา พบว่า มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.65 หน่วยฝึกที่ 2 การบริหารและการจัดการศึกษา มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.67 หน่วยฝึกที่ 3 การจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาส มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เท่ากับ 4.60 หน่วยฝึกที่ 4 การสำรวจสภาพปัญหา และความต้องการของชุมชน มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.43 หน่วยฝึกที่ 5 การเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นกับชุมชนท้องถิ่นมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.45 และ หน่วยฝึกที่ 6 การเขียนแผนกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 4.71

ผลการวิเคราะห์การจัดฝึกอบรม สามารถสรุปได้ว่า การจัดฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่ได้พัฒนาขึ้นในครั้งนี้มีความเหมาะสมมากที่สุด ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และจากการวิเคราะห์ความสำคัญและความต้องการในแต่ละหน่วยฝึกอบรมกับเกณฑ์ประเมินความพร้อม 6 องค์ประกอบและ 11 ตัวชี้วัด พบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ให้ความสำคัญกับหน่วยฝึกอบรมที่ 6 การเขียนแผนกลยุทธ์ มากที่สุดเป็นลำดับแรก เพราะองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องเขียนแผนกลยุทธ์ได้อย่างถูกต้อง

ชัดเจน ให้สอดคล้องตามเกณฑ์การประเมินความพร้อม พ.ศ. 2547 ทั้ง 6 องค์ประกอบและ 11 ตัวชี้วัด สำหรับขอรับการประเมินเพื่อขอจัดการศึกษาเอง ลำดับที่สององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ให้ความสำคัญกับหน่วยฝึกอบรมที่ 2 การบริหารและการจัดการศึกษา เพราะเป็นเรื่องที่มีเนื้อหาสาระและขอบข่ายงานมากมายที่จำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจ เพื่อให้สามารถกำกับติดตามและให้การสนับสนุนส่งเสริมได้อย่างถูกต้อง ลำดับที่สามที่องค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ให้ความสำคัญคือหน่วยฝึกที่ 3 การจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาส เพราะเป็นหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะจัดการศึกษา ต้องไม่ทอดทิ้งเด็กด้อยโอกาสในท้องถิ่นของตนเอง ลำดับที่สี่ได้แก่หน่วยฝึกที่ 1 โครงสร้างกองการศึกษา เพราะเป็นเรื่องใหม่ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจำเป็นต้องดำเนินจัดตั้งขึ้นมารองรับการจัดการศึกษา ลำดับที่ห้าได้แก่หน่วยฝึกที่ 5 การเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับชุมชนท้องถิ่น และลำดับสุดท้ายคือหน่วยฝึกที่ 4 การสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน ซึ่งทั้งหน่วยฝึกที่ 4 และหน่วยฝึกที่ 5 เป็นเรื่องที่จำเป็นเช่นกันที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องรู้ทฤษฎี หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ถูกต้องสำหรับให้องค์การบริหารส่วนตำบลได้รับข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจนและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลและชุมชนท้องถิ่น

การอภิปรายผล

จากผลของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. จากผลการศึกษา และการสัมภาษณ์พบว่าในปัจจุบันยังไม่มีองค์การบริหารส่วนตำบลใดในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขนาดเล็ก จึงขาดความพร้อมในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีหน่วยงานด้านการศึกษารองรับไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าที่ผ่านมา องค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่ได้ให้ความสำคัญในการจัดการศึกษา ขาดประสบการณ์ในการจัดการศึกษา เพราะยังไม่ได้ดำเนินการจัดการศึกษามาก่อน นอกจากนี้ยังไม่ได้ดำเนินการวางแผน ไม่มีการเตรียมความพร้อมด้านบุคลากร สถานที่ ยังไม่มีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และยังไม่มีการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานแต่อย่างใด ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2549) ที่ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่าการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเพียงการให้ความร่วมมือสนับสนุนการศึกษา และพบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็กยังขาดความพร้อมในการถ่ายโอนการศึกษา โดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลที่ยังไม่มีการถ่ายโอนการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพราะขาดบุคลากรด้านการศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของกล้า ทองขาว (2547) ที่รายงาน

วิจัยระบบงานแผนงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่า จำเป็นต้องให้ความรู้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบ โดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อให้สามารถรับการถ่ายทอดโอนการศึกษาได้ต่อไป เนื่องจากการจัดการศึกษายังคงรวมอำนาจเอาไว้ที่ส่วนกลาง จึงควรกระจายอำนาจการจัดการศึกษาให้มากขึ้น โดยเสริมสร้างประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการถ่ายทอดโอนการศึกษา และจากผลการสำรวจพบว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์คิดเป็นร้อยละ 100 ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการถ่ายทอดโอนอำนาจการจัดการศึกษาขึ้นพื้นฐาน ตามกฎกระทรวงที่กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขึ้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2547 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตรา 41 ได้บัญญัติไว้ในส่วนของ การบริหารและการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3 ประการ คือ 1) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาระดับใดระดับหนึ่ง หรือทุกระดับ ตามความพร้อม ความเหมาะสม 2) ให้มีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และส่งเสริมให้สามารถจัดการศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลและได้มาตรฐานการศึกษา 3) ให้มีการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณการเงินและทรัพย์สินทั้งจากภาครัฐ ภาคเอกชน บุคคล ชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น และจากต่างประเทศมาใช้ในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พร้อมทั้งให้กระทรวงศึกษาธิการกำหนดหลักเกณฑ์ และ วิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษา สอดคล้องกับนโยบาย และได้มาตรฐานการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 22) ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลจึงจำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาขึ้นพื้นฐาน และจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจบทบาทตามอำนาจหน้าที่ว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพียงใด ความสำเร็จในการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลก็จะมีมากขึ้นเพียง และสอดคล้องกับแนวคิดของกษมา วรวรรณ ณ อยุธยา (ปทวนส์ ชนะอินทร์. 2543 : 8 ; อ้างอิงจาก กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา. 2546) ที่ได้กล่าวว่า การปฏิรูปการศึกษาจะสำเร็จไม่ได้เลยถ้าไม่มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นแกนนำในการดำเนินงาน เพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดูแลให้เด็กได้เรียนอย่างต่อเนื่อง สรรพว่าใครไม่มีโอกาสได้เรียน พร้อมมีข้อมูลและมีอิทธิพลเชิญชวนให้คนมาเรียน สามารถเปิดรับเด็กด้อยโอกาส และสามารถเฝ้าระวังเด็กกลุ่มเสี่ยงได้เป็นอย่างดี การประกันคุณภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงสามารถเลือกได้ว่ามาตรฐานใดเหมาะสมกับชุมชนใด ทำให้สามารถกำหนดหลักสูตรได้เหมาะสมกับความต้องการ

ของชุมชนได้ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นรากฐานที่สำคัญ เพื่อให้การปฏิรูปการศึกษาของชาติประสบผลสำเร็จ ความมุ่งมั่น ความร่วมมือ และความตั้งใจอย่างแน่วแน่จะช่วยเป็นพลังผลักดันให้ความหวังไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้ แต่จากผลการวิจัยของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (2545) ที่ได้ศึกษาความเหมาะสมในการถ่ายโอนสถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยได้พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่ได้ประเมินศักยภาพของตนเองว่ายังไม่มีความพร้อม และยังไม่ต้องการรับภาระในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลส่วนมากยังไม่มีวิสัยทัศน์ทางการศึกษา นักการศึกษาทั้งหลายจึงประเมินว่าองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การบริหารส่วนตำบล ยังไม่มีความพร้อมและความเหมาะสมในการจัดการศึกษาในขณะเดียวกันจากผลการวิจัยต่าง ๆ ที่ได้พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอยู่ทั่วทุกภูมิภาคของประเทศส่วนใหญ่ยังไม่มีความพร้อมทั้งทางด้านบุคลากร งบประมาณ อาคารสถานที่ และข้อจำกัดอื่น ๆ ที่จะรับโอนภารกิจหน้าที่การจัดการศึกษาจากรัฐ และหากปล่อยให้เหตุการณ์เป็นเช่นนี้ต่อไป ก็จะเป็นผลเสียต่อการศึกษาของชาติ ดังนั้น จึงเป็นเหตุผลที่สำคัญ และจำเป็นที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาโครงการฝึกอบรม เพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลได้มีวิสัยทัศน์ทางการศึกษา และมีความรู้ ความเข้าใจและมีทัศนคติที่ถูกต้องเหมาะสมในการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

2. ผลจากการประเมินโครงร่างหลักสูตรการฝึกอบรม พบว่า คุณภาพของหลักสูตรการฝึกอบรมโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และพบว่าทุกหน่วยการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการได้มีการจัดทำตามขั้นตอนจากการหาความจำเป็นการฝึกอบรม และดำเนินการฝึกอบรมอย่างถูกต้องตามหลักทฤษฎีการฝึกอบรม ทฤษฎีและจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ และได้จัดฝึกอบรมตรงตามความต้องการของผู้รับการฝึกอบรม จึงทำให้หลักสูตรมีความเหมาะสม นอกจากนี้ยังพบว่าหน่วยฝึกอบรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดตามลำดับได้แก่หน่วยฝึกอบรมที่ 6 การเขียนแผนกลยุทธ์เพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมจัดการศึกษาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และชุมชนเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญประการหนึ่งในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายของรัฐบาลในการพัฒนาผู้เรียน ให้บรรลุเป้าหมายต่อไป ดังนั้นการเขียนแผนกลยุทธ์เป็นหัวใจหลักที่จะต้องจัดทำอย่างถูกต้อง ชัดเจน และเป็นระบบตามบริบทความเหมาะสมของแต่ละท้องถิ่นและเป็นไปตามกฎกระทรวงที่ได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การปกครอง

ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2547 ไว้อย่างชัดเจน ดังนั้นการเขียนแผนพัฒนาการศึกษาเชิงกลยุทธ์ที่มีความชัดเจน ทั้งกิจกรรม งบประมาณ และแผนการติดตามประเมินที่ครอบคลุมทุกภารกิจจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล การจัด เตรียมเอกสารหลักฐานอื่น ๆ ตามเกณฑ์ประเมินองค์ประกอบของการศึกษา ได้แก่ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน การบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดการเรียนการสอน การบริหารบุคลากรในสถานศึกษา การจัดทำเอกสารต่าง ๆ ของสถานศึกษา การบริหารงบประมาณ การเงิน พัสดุ รวมถึงการจัดการศึกษาเกี่ยวกับหลักสูตรท้องถิ่น ซึ่งจะทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลมี ภารกิจ พันธกิจ และ ตัวชี้วัด ที่สามารถมีผลการประเมินที่ผ่านเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งการประกันคุณภาพภายในและการประกันคุณภาพภายนอก โดยองค์การบริหารส่วนตำบลต้องการให้มีระบบการติดตามการประเมินผลการบริหาร และการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างต่อเนื่อง สม่าเสมอ และอย่างเป็นระบบ เนื่องจากการเขียนแผนกลยุทธ์นั้นถือว่าเป็นแผนแม่บทในการนำลงสู่การปฏิบัติจริง จึงต้องการให้มีหน่วยงานทางภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดแผนกลยุทธ์ และแนวทางในการติดตามและตรวจสอบอย่างเป็นระบบ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2549 : 34) ที่ได้วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และข้อเสนอยุทธศาสตร์ด้านการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบข้อเสนอที่ว่ากระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จะต้องเร่งเตรียมความพร้อมให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้พร้อมจัดการศึกษาและรับการถ่ายโอนภารกิจในการจัดการศึกษา โดยให้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ที่มีความชัดเจนในการขับเคลื่อนการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาโดยเฉพาะในยุทธศาสตร์ที่สำคัญ ได้แก่ การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ การทบทวนปรับปรุง แกไขนโยบาย และระเบียบปฏิบัติที่เป็นอุปสรรคในการจัดการศึกษาของฝ่ายต่าง ๆ การสร้างระบบกลไก การส่งเสริมสนับสนุน และการสร้างระบบการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาของประเทศนิวซีแลนด์ ก่อนปี ค.ศ.1989 ที่ยังมีการจัดการศึกษาลักษณะรวมศูนย์อำนาจเข้าสู่ส่วนกลาง (Centralization of Educational Administration) ซึ่งไม่เอื้ออำนวยต่อการจัดและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและชุมชน จึงต้องมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้การกระจายอำนาจการจัดการศึกษาตรงตามความต้องการของชุมชนท้องถิ่นยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ผลการประเมินโครงร่างหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ยังพบว่า หน่วยการฝึกอบรมที่ 2 การบริหารและการจัดการศึกษา มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ยังไม่ได้มีการปฏิบัติงาน

ด้านการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งในการปฏิบัติงานด้านการศึกษาโดยทั่วไป และการช่วยเหลือการจัดการ ศึกษาของโรงเรียน ทั้งยังขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะขาดประสบการณ์ ในการจัดสรรงบประมาณต่าง ๆ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับรายงาน การประชุมรับฟังความคิดเห็นสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2549 : 15) เรื่องการมีส่วนร่วม จัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้พบว่าปัญหาอุปสรรคในการจัดการศึกษาของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การขาดองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการเรียนการสอน ด้าน การพัฒนาบุคลากร ที่อาจทำให้การจัดการศึกษาไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด และ นอกจากนี้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีองค์ความรู้และความชำนาญในการค้นหาวิธีการสอนที่ ดีในการบริหารและการจัดการศึกษาค่อนข้างน้อย หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการ พัฒนา ก็มีโอกาสดำเนินงานสูงในการพัฒนาสถานศึกษาเป็น Community Center ได้ และสอดคล้อง กับหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา (2545) ที่ ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดการกำหนดโครงสร้างในการบริหาร และการจัดการศึกษาใน ท้องถิ่นที่ชัดเจน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของพิบูลย์พันธ์ สาทอง (2542) ที่ได้ศึกษาบทบาท ด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาที่สำคัญในการปฏิบัติงานด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลก็คือ ปัญหาด้านการ บริหารและการจัดการศึกษาที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในการบริหาร และการจัดการศึกษาอย่างเต็มรูปแบบ สามารถจัดสรรงบประมาณจำนวนมาก ทั้งค่าครุภัณฑ์ ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง เงินอุดหนุนเพื่อการศึกษาในรายการต่าง ๆ ให้เพียงพอ หรืออย่างน้อยให้ทัดเทียม กับการจัดการศึกษาของหน่วยงานที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน ดังนั้น เพื่อให้การบริหาร และการจัด การศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความพร้อม สามารถรองรับการถ่ายโอนสถานศึกษา จึง ควรให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้สำหรับการจัดการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของยุทธการ ศิริเวชมงคล (2544) ที่ได้พบข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่ว่าเห็นควรให้มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนา โดยเฉพาะเรื่องกำหนดนโยบายการบริหาร และการจัดการ ศึกษา ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร การจัดกระบวนการเรียนการสอน การประเมินผล และอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารและการจัด ศึกษา ทั้งนี้ ก็เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลได้มีความพร้อม มีความรู้ และประสบการณ์ที่ เหมาะสมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ต่อไป

3. จากผลการวิเคราะห์คุณภาพของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ โดยการ คำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน พบว่า แบบ ทดสอบวัด ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ทั้งฉบับมีค่าเฉลี่ย โดยรวมเท่ากับ 0.87 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน มีความแน่ใจว่า แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ที่ได้พัฒนาขึ้น

ทั้งฉบับ มีความเที่ยงตรง สามารถวัดได้ครอบคลุมจุดประสงค์ ทั้งด้านความรู้ ความเข้าใจ และทัศนคติ ผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับแนวคิดในการฝึกอบรมและการพัฒนาของ Beach (1997: 38) ที่ได้กล่าวว่าการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญเพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดโดยเฉพาะและเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลไปในทางที่ต้องการ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะของผู้เข้ารับการอบรมไปในทางที่องค์การต้องการ ซึ่งจะมีผลทำให้การปฏิบัติงานในองค์การประสบความสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของอรรพรรณ วงษ์ประทอง (2544) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้และเกณฑ์การบริหารโครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ของสถาบันพัฒนาผู้บริหาร กระทรวงศึกษาธิการ ที่พบว่าในการประเมินบริหารโครงการฝึกอบรมองค์ประกอบที่สำคัญคือตัวชี้วัดและเกณฑ์ และเมื่อได้ตัวชี้วัดที่เหมาะสมแล้วจำเป็นต้องกำหนดเกณฑ์ให้เหมาะสมกับตัวชี้วัด โดยมีความเที่ยงตรงสามารถวัดได้ครอบคลุมจุดประสงค์ทุกด้าน

4. จากการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ เป็นการดำเนินการเพื่อต้องการทราบว่าในการทดลองใช้โครงการฝึกอบรมในครั้งนี้ประสบผลสำเร็จแค่ไหนอย่างไร ทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ผลตรงตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมหรือไม่ เป็นการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยในการทดสอบก่อน และหลังการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยพบว่าหลังการฝึกอบรมมีผลสัมฤทธิ์สูงกว่าก่อนการฝึกอบรม แสดงว่าการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีผลทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้สูงขึ้นกว่าก่อนได้รับการฝึกอบรม แสดงให้เห็นว่าการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลอันนี้สอดคล้องกับความมุ่งหมายของการวิจัยและเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศรีนทิพย์ เจริญไชยประเสริฐ (2546) ที่ได้สร้างหลักสูตรฝึกอบรมสิ่งแวดล้อมศึกษา เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสำหรับนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น โดยพบว่าหลักสูตรการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ และผลสัมฤทธิ์หลังการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น โดยมีคะแนนหลังฝึกอบรมดีกว่าคะแนนก่อนการฝึกอบรมเป็นการแสดงประสิทธิภาพของการฝึกอบรมว่าทำให้ผู้รับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้มากขึ้นกว่าก่อนที่จะได้รับการฝึกอบรม

5. จากผลการวิเคราะห์ผลการจัดฝึกอบรม เป็นการประเมินความเหมาะสมของการจัดการฝึกอบรมปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จากผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน 45 คน พบว่า การจัดฝึกอบรมในครั้งนี้ในภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ทั้งองค์ประกอบในการจัดฝึกอบรมและความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรม โดยมีค่าเฉลี่ยความ

เหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบในการจัดฝึกอบรม ได้แก่ สถานที่ฝึก ระยะเวลาในการฝึก คู่มือและเอกสารประกอบการฝึก วิทยากร บรรยายากาการฝึกอบรม สื่อ อุปกรณ์ และวิธีการประเมินผล พบว่า มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมโดยรวมมากที่สุดเช่นกัน และพิจารณาความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมทั้ง 6 หน่วย พบว่า หน่วยฝึกที่ 6 การเขียนแผนกลยุทธ์มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด หน่วยฝึกที่ 2 การบริหารและการจัดการศึกษา มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และหน่วยฝึกที่ 3 การจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาส มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะว่า องค์การบริหารส่วนตำบลคิดเป็นร้อยละ 100 มีความต้องการความรู้ในการเขียนแผนกลยุทธ์ และการบริหารจัดการศึกษา จึงทำให้มีความพึงพอใจสูงสุดต่อความรู้ และประโยชน์ที่ได้รับซึ่งสามารถนำไปใช้ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ โดยในการพัฒนาโครงการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดกระทำขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมด้วยการสำรวจเบื้องต้น (Surveillance) เพื่อหาสภาพปัจจุบันขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ซึ่งเป็นการประเมินเบื้องต้น และได้นำข้อมูลความต้องการมาวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม (Needs Analysis Process) ตามหลักของ McArdle (2003) แล้วจึงนำมาสร้างหลักสูตรฝึกอบรม โดยโครงร่างหลักสูตรการฝึกอบรมนี้ได้ผ่านกระบวนการตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญ จนได้โครงการฝึกอบรมที่มีคุณภาพเหมาะสมมากเพียงพอต่อการนำไปใช้ นอกจากนี้แล้วผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุนนท์ ชูผล (2545) ที่ได้ศึกษากระบวนการฝึกอบรม การพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่พึงประสงค์ ผลการศึกษาพบว่า กระบวนการฝึกอบรม และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่พึงประสงค์ มีขั้นตอนตามลำดับ ได้แก่ การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม การจัดทำหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม การดำเนินการฝึกอบรม และการประเมินผลการฝึกอบรม และสอดคล้องกับพิศิษฐ ตัณฑวานิช (2537) ที่ได้ประเมินประสิทธิภาพรูปแบบการฝึกอบรม พบว่าการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพจะต้องดำเนินการวิเคราะห์ความจำเป็นของการฝึกอบรม เพื่อทราบความต้องการที่แท้จริงในการฝึกอบรม เพื่อจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมด้วยกระบวนการฝึกอบรมและกิจกรรมการฝึกอบรมที่เหมาะสม นอกจากนี้ในการจัดการฝึกอบรม ผู้วิจัยได้คำนึงถึงธรรมชาติการเรียนรู้ และทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ด้วยผู้เข้ารับการฝึกอบรมล้วนเป็นผู้ที่มีอายุอยู่ในวัยผู้ใหญ่ทั้งสิ้นจึงจำเป็นต้องเรียนรู้ลักษณะเฉพาะของผู้ใหญ่ เพื่อให้สามารถจัดการฝึกอบรมได้ตรงตามความต้องการ ก่อให้เกิดความพึงพอใจ เต็มใจ อยากเรียนรู้ และสามารถนำสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ไปใช้ประโยชน์ได้จริงตามความต้องการ และพบว่าผู้ใหญ่ต้องการฝึกอบรมด้วยการบรรยาย

มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ดวงใจ ศุภสารัมภ์ (2548) ได้กล่าวถึงเรื่องที่มีผู้จัดโครงการฝึกอบรมควรรู้ในการฝึกอบรมกับกระบวนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ไว้ว่า จำเป็นที่จะต้องเข้าใจถึงลักษณะธรรมชาติในกระบวนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่เป็นพื้นฐานเสียก่อน จึงจะมีข้อมูล บริหารงาน ฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสม ก่อให้เกิดการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้าอบรมได้ ตรงกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมมากขึ้น

6. จากการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่ได้รับจากแบบสอบถามปลายเปิด จากการสอบถามสัมภาษณ์ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 45 คน พบข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ต่อการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่เสนอแนะให้จัดฝึกอบรมให้ความรู้ในการจัดการศึกษาให้กับองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และจัดหานักวิชาการที่มีความรู้ทางการศึกษาเพิ่มเติม พร้อมจัดสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ในการจัดการศึกษาและร่วมมือกับสถานศึกษาอย่างจริงจังในการจัดการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยสามารถอธิบายได้ดังนี้

1) การที่องค์การบริหารส่วนตำบล ขาดบุคลากรที่มีความรู้และวุฒิทางศึกษาตรงตามสาขาวิชา และความต้องการของชุมชน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารระดับสูงขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งได้รับการเลือกตั้งเข้ามาไม่ได้ให้ความสำคัญเรื่องคุณภาพการเรียนการสอน และการวางแผนกำหนดบุคลากรทางการศึกษา แต่จะมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการบริหารงบประมาณมากกว่าอย่างอื่น ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับฉันท บัวบาน (2543) ที่ได้ศึกษาความคิดเห็นของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อบทบาทการส่งเสริมการศึกษาท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่สามารถจัดการศึกษาเองได้ เพราะขาดบุคลากรที่มีความรู้ทางการจัดการศึกษา และบุคลากรที่มีวุฒิสายการศึกษา ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลจึงควรเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาร่วมกับโรงเรียน ในลักษณะของการเป็นกรรมการสถานศึกษา และการแลกเปลี่ยนทรัพยากรบุคคลร่วมกับโรงเรียน

2) การที่องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก ขาดวัสดุ อุปกรณ์สำหรับการจัดการศึกษาในท้องถิ่นอย่างเพียงพอ และมีความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญในการใช้วัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า องค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดประสบการณ์ในการบริหารและการจัดการศึกษา และขาดปัจจัยสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษา ในความเป็นจริงองค์การบริหารส่วนตำบล ควรแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ปรากฏชาวบ้าน พระสงฆ์ และข้าราชการบำนาญ ฯลฯ เชิญชวนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน และเป็นพี่ปรึกษาในการจัดการศึกษา ทำให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา รู้จักการ

พึ่งตนเอง ส่งผลถึงชุมชนเข้มแข็ง และท้ายสุดเป็นการพัฒนาประเทศชาติโดยรวม ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสาระในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ซึ่งนำไปสู่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ได้กล่าวเน้นในเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการศึกษา และการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพของท้องถิ่นและผู้เรียน โดยในมาตรา 57 ได้ระบุไว้อย่างชัดเจนว่าให้หน่วยงานทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลายในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยนำประสบการณ์ ภูมิปัญญา ภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลดังกล่าวมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทางการศึกษา

3) การที่องค์การบริหารส่วนตำบล และสถานศึกษาขาดความร่วมมือกันอย่างจริงจังในการบริหารและจัดการศึกษา ขาดการสนับสนุนและช่วยเหลือทางการศึกษาให้แก่นักเรียน และประชาชนในท้องถิ่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า องค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และชุมชน ยังสับสนไม่ชัดเจนในบทบาทและแนวทางการกระจายอำนาจการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี และเกี่ยวกับความไม่พร้อม และไม่มีความรู้ความสามารถในการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล การขาดปัจจัยสนับสนุน และการไม่เห็นความสำคัญของการศึกษาในท้องถิ่น จึงทำให้ขาดการประสานความร่วมมือกัน ซึ่งเห็นว่า ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาจะต้องมีจิตสำนึกร่วมกันว่า การจัดการศึกษาเป็นหน้าที่ของทุกคนที่จะต้องร่วมมือกันเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของประภาพรพรณ ไชยวงษ์ (2544) ที่ได้ศึกษาวิเคราะห์บทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและการส่งเสริมการศึกษาท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลควรเพิ่มร่วมมือกับสถานศึกษาในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ และเป็นที่ยอมรับของท้องถิ่น ควรให้การสนับสนุนการดำเนินงานระหว่างสถานศึกษาและประชาชน องค์การบริหารส่วนตำบลควรจัดกิจกรรมสนับสนุนส่งเสริมความรู้ให้แก่ประชาชนอย่างเพียงพอและทั่วถึง อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคล และชุมชนในท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็ง ซึ่งจำเป็นต้องให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีความเข้าใจในความจำเป็นของการถ่ายโอนอำนาจการจัดการศึกษา ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการถ่ายโอนการศึกษา พ.ศ. 2542 เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

จากผลการวิจัยที่ได้รับในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติดังนี้

1. จากกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยเฉพาะระบบเศรษฐกิจโลกที่เปลี่ยนแปลงซับซ้อนและเชื่อมโยงกันมากขึ้น มีการปรับระเบียบใหม่ของโลกที่นำไปสู่กติกาการค้าและการลงทุนระหว่างประเทศใหม่ และมีแนวโน้มการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจในภูมิภาคทั้งระดับทวีปาคี

และพหุภาคีที่มีอิทธิพลเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งแนวโน้มการพัฒนาเศรษฐกิจยุคใหม่ที่มีเทคโนโลยีและการใช้ความรู้เป็นฐานในการพัฒนา ทำให้ต้องเร่งเตรียมพร้อมทั้งการสร้างระบบ กลไก และการพัฒนาคนให้สามารถปรับตัวอย่างรู้ทันและรวดเร็ว การพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) จึงยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา และเพื่อให้การพัฒนาประเทศเกิดความต่อเนื่อง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (2550-2554) จึงยังคงยึดการพัฒนาคนเป็นหลัก แต่เน้นการพัฒนาคนเพื่อสร้างชุมชนท้องถิ่นให้เข้มแข็ง สามารถพึ่งพาและพัฒนาตนเองและพัฒนาท้องถิ่นได้ และได้ส่งเสริมการกระจายอำนาจลงสู่ชุมชนท้องถิ่นมากขึ้น ดังนั้นภาครัฐโดยเฉพาะกระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการศึกษา ควรจะต้องมีนโยบายเชิงรุก โดยจัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่องค์กรการบริหารส่วนตำบล หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้พร้อมที่จะขอรับการประเมินเพื่อจัดการศึกษาได้มากขึ้น รวมถึงพยายามหารูปแบบการฝึกอบรมหรือวิธีการให้ความรู้แบบใหม่ๆ เพื่อให้เหมาะสมกับแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 9 (2) (5) และ (6) ที่ให้กระจายอำนาจการจัดการศึกษา มีการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆมาใช้ในการจัดการศึกษา กับมาตรา 17 ที่ให้มีการศึกษาภาคบังคับ และยังกำหนดให้ท้องถิ่นจัดการศึกษาได้ตามความพร้อมของท้องถิ่น (มาตรา 41) ยิ่งทำให้เห็นความสำคัญและความจำเป็นอย่างเร่งด่วน ที่จะให้การอบรมเสริมความรู้กับพนักงานระดับล่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเฉพาะพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยการศึกษานอกระบบ เพื่อให้มีความรู้เพิ่มและมีความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการศึกษาภาคบังคับได้

3. รัฐควรให้ความสำคัญกับบุคลากร โดยการจัดทำโครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรบริหารส่วนตำบลอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยจัดเข้าไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี เพราะปัจจุบันแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลจะมีบุคลากรเพิ่มขึ้นตามโครงสร้างกองการศึกษาเพื่อรับผิดชอบด้านการศึกษาทั้งหมด

4. การจัดฝึกอบรมให้กับปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นผู้ใหญ่และมีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป จึงต้องระมัดระวังการใช้กิจกรรมการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับวัยระดับการศึกษาและตำแหน่งหน้าที่การงานของผู้รับการฝึกอบรม

5. จากการวิจัยครั้งนี้ทำให้ตระหนักดีว่าวิชาสาขาการศึกษาผู้ใหญ่มีประโยชน์อย่างยิ่งในการให้การศึกษากับบุคคลในวัยผู้ใหญ่ สามารถนำทฤษฎีการเรียนรู้วิชาการศึกษาผู้ใหญ่มาใช้ในการฝึกอบรมทำให้ผลการฝึกอบรมสำเร็จตามความมุ่งหมาย ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรใช้ทฤษฎีและจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่เพื่อการฝึกอบรมประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการทำการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ซ้ำอีกครั้งในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอื่นๆ เพื่อหารูปแบบการฝึกอบรมที่อาจจะเหมาะสมและใช้ปฏิบัติได้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอื่นโดยทั่วไป ไม่เจาะจงเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลในการศึกษาในครั้งนี้เท่านั้น
2. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการทำวิจัยกับในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ ที่มีการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการจัดตั้งโรงเรียนขึ้นใหม่ ไม่ใช่การถ่ายโอนโรงเรียนที่มีอยู่แล้วจากกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น
3. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อหารูปแบบการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นๆ นอกเหนือจากการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานดังที่ได้จัดในครั้งนี้
4. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาต่อไปโดยการใช้วิธีการศึกษารูปแบบอื่นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้เทคนิคเดลฟายเพื่อหาความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในสายงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรม หรือรูปแบบการให้ความรู้เพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลอื่นๆ ทั่วประเทศต่อไป
5. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาหารูปแบบความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอื่นๆ เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมล สุดประเสริฐ. (2544). รายงานผลการวิจัยรูปแบบการบริหารและการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกา.
- กรกมล เพชรล้อมทอง. (2542). การมีส่วนร่วมขององค์กรบริหารส่วนตำบลในการดำเนินงานศูนย์อบรมเด็กเล็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ถ่ายเอกสาร.
- กล้า ทองขาว. (2547). รายงานการวิจัยระบบงานแผนงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- กำจร อุทัยวรรณ. (2544). การศึกษาความต้องการการพัฒนาศักยภาพของครู อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- เกศริน มนูญผล. (2544). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อเสริมสมรรถภาพด้านการจัดทำหนังสือเสริมประสบการณ์ที่สอดคล้องกับท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- โกวิท บุญเฉลียว. (2545). การสร้างชุดฝึกอบรมเรื่องความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาที่มงานสำหรับข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี. ถ่ายเอกสาร.
- เจริญศรี พงษ์สิงห์. (2543). แนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ของท้องถิ่นเพื่อรองรับการกระจายอำนาจทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จัน บัวบาน. (2543). ความคิดเห็นของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อบทบาทการส่งเสริมการศึกษาท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพัทลุง. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (บริหารการศึกษา). สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ. ถ่ายเอกสาร.
- ชลลดา จิตติวัฒนพงศ์. (2537). การกระจายอำนาจทางการศึกษา : ประสบการณ์ประเทศไทย. กรุงเทพฯ: กองวิจัยทางการศึกษา กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.
- ชาญชัย อาจีนสมอาจ. (2548). การฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ชูชัย สมितिไกร. (2548). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ฐวิทย์ พิทักษ์พรพัลลภ. (2544). *ความต้องการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี. ถ่ายเอกสาร.
- เซน คนตรง. (2546). *ศักยภาพในการจัดการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสระบุรี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). ลพบุรี :สถาบันราชภัฏเทพสตรี. ถ่ายเอกสาร.
- ฐิติรัชต์ จันทรจ้อย. (2543). *การศึกษาความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ของจังหวัดกำแพงเพชร*. กรุงเทพฯ: วิจัยส่วนบุคคลได้รับทุนอุดหนุนวิจัยคณะกรรมการวิจัยการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2546). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ดนัย เทียนพุด. (2537). *กลยุทธ์การพัฒนาคน : สิ่งท้าทายความสำเร็จของธุรกิจ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทศบาลเมืองหัวหิน. (2548). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาล 2548 – 2552*. ประจวบคีรีขันธ์ : เทศบาลเมืองหัวหิน.
- ธนาคารโลก. (2000). *การกระจายอำนาจการจัดการศึกษาสู่ท้องถิ่น*. สืบค้นเมื่อ 9 มกราคม 2548. จาก www.bmaeducation
- นิคม สุวรรณเท. (2542). *ความต้องการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ถ่ายเอกสาร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2546). *การพัฒนาหลักสูตรและการวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตร*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญเชิด ภิญโญนันตพงษ์. (2526). *การทดสอบอิงเกณฑ์ : แนวคิดและวิธีการ*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญศรี พรหมมาพันธุ์; และคนอื่นๆ. (2547). *การพัฒนาเครื่องชี้วัดสำหรับการประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปทวน ชนะอินทร์. (2546). *การปฏิบัติตามบทบาทในเรื่องการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดราชบุรี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). ราชบุรี: สถาบันราชภัฏบ้านจอมบึงราชบุรี. ถ่ายเอกสาร.

- ประภาพรณ ไชยวงศ์. (2544). *การวิเคราะห์บทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการและ
การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ประยูร ศรีประสาธน์; และคนอื่นๆ. (2545). *ความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการบริหาร
การศึกษา*. คณะทำงานเผยแพร่สารสนเทศในระบบอินเทอร์เน็ต
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- จาก <http://www.stou.ac.th/Thai/Research/Group1/research31.asp>
- พิบูลย์พันธ์ สาทอง. (2544). *การศึกษามหาวิทยาลัยด้านการศึกษาระดับอุดมศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล(อบต.) ใน
เขตอำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- พิศิษฐ์ ตันทวนาณิช. (2537). *การประเมินประสิทธิภาพรูปแบบการฝึกอบรม*. ผลงานวิจัยกรมการ
ฝึกหัดครู กรุงเทพฯ: กรมการฝึกหัดครู.
- เพ็ญแข ประจักษ์ปัจฉิม. (2545). *สูงอายุวัยศึกษา*. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พิณสุดา สิริรังศรี. (2541). *รายงานการวิจัย เรื่อง การกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาของ
ประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (2545). *ความเหมาะสมในการถ่ายโอนสถานศึกษาของกระทรวงศึกษา
ธิการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : บทสะท้อนจากกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย*. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เมธี กลิ่นสกุล. (2545). *ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัด
สุพรรณบุรี เกี่ยวกับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้องค์การบริหารส่วน
ตำบล*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา: สถาบันราชภัฏ
พระนครศรีอยุธยา. ถ่ายเอกสาร.
- ยุทธการ ศิริเวสมงคล. (2545). *ความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ตามความคิดเห็นของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอสิรินธร จังหวัด
อุบลราชธานี*. ภาคนิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). อุบลราชธานี : สถาบันราชภัฏ
อุบลราชธานี. ถ่ายเอกสาร.

- วรารณณ์ ภาตังใจจริง. (2544). *การมีส่วนร่วมของผู้ดำรงตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบลและเจ้าหน้าที่ฝ่ายจัดการศึกษาของโรงเรียนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน : ศึกษากรณี ตำบลเสม็ดเหนือ อำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต. ถ่ายเอกสาร.
- เวฬุวรรณ สมทรัพย์. (2544). *ศักยภาพและความเป็นไปได้ในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอรามัญไศล จังหวัดศรีสะเกษ*. ภาควิชาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วุฒิพงษ์ ยศสาสุโรตม. (2546). *การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ : ปีเตอร์บุ๊คส์.
- วุฒินันท์ สิงห์โพนทัน. (2544). *บทบาทและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษาตามความคิดและความคาดหวังของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). บุรีรัมย์: สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์. ถ่ายเอกสาร.
- ศรินทิพย์ เจริญไชยประเสริฐ. (2546). *การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมสิ่งแวดล้อมศึกษา เรื่อง การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสำหรับนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น*. วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- ศรีรัตน์ เทียงถาวร. (2545). *ความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร สำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. งานวิจัยศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏจันทรเกษม. ถ่ายเอกสาร.
- ศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. (2545). *ปัจจัยที่ส่งผลการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. ได้รับอุดหนุนวิจัยจากคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ. ถ่ายเอกสาร.
- สมคิด บางโม. (2547). *เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม*. กรุงเทพฯ : วิทยพัฒน์.
- สมคิด หอมพิกุล. (2544). *ความพร้อมในการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดลพบุรี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). ลพบุรี : สถาบันราชภัฏเทพสตรี. ถ่ายเอกสาร.
- สมชาติ กิจยรรยง. (2546). *สูตรสำเร็จการจัดฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ : เอ็มไอที คอนซัลติ้ง จำกัด.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2516). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*. กรุงเทพฯ: wmp;y<okrkob=.
- สมโภช จันทรคำภู. (2543). *ชุมชนกับการกระจายอำนาจ การจัดการศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ภาควิชาส่งเสริมการศึกษา ศึกษาศาสตร์ เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.

- สุนนท์ ชูผล. (2545). *กระบวนการฝึกอบรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่พึงประสงค์ในกลุ่มบริษัท*
ที่ โอ เอ .วิทยานิพนธ์ ค.อ.ม. (หลักสูตรการสอน). กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สุพล พุดมี. (2545). *การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอค้อวัง*
จังหวัดยโสธร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
ถ่ายเอกสาร.
- สุริน คล้ายรามัญ. (2544). *การพัฒนากระบวนการอบรม โดยใช้การเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์*
และการเรียนรู้ โดยการรับใช้สังคมเพื่อเสริมสร้างความรู้เจตคติและการมีส่วนร่วมทางการเมือง
ของ ผู้นำชุมชนที่เป็นสตรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
ถ่ายเอกสาร.
- สุวรรณ หมิ่นตาบุตร. (2540). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง โรงเรียน*
ประถมศึกษา ศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา 8. ปริญญาโท กศ.ด. กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2547). *จิตวิทยาเพื่อการฝึกอบรมผู้ใหญ่. พิมพ์ครั้งที่ 2 (ฉบับปรับปรุง).*
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานการศึกษา. (2548). *นโยบายและแผนการจัดการศึกษาเมืองพัทยา 2548. ชลบุรี : เมืองพัทยา.*
- สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร. (2548). *การจัดการศึกษาของ กทม. กรุงเทพฯ: สำนักงานการศึกษา.*
สืบค้นเมื่อ 19 มกราคม 2548, จาก www.bmaeducation
- สำนักงาน ก.พ. (2535). *คู่มือข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กรุงเทพ.*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2540). *การจัดการศึกษาโดย อบจ.ระหว่างปี 2509-2523.*
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา. สืบค้นเมื่อ 17 มกราคม 2548, จาก www.onec.go.th/
- สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น. (2540). *กรุงเทพมหานคร*
ส่วนท้องถิ่น. สืบค้นเมื่อ 17 มกราคม 2548, จาก www.local.moi.go.th/
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2549 : มีนาคม). *การมีส่วนร่วมจัดการศึกษาของเอกชนองค์กร*
ปกครองส่วนท้องถิ่น พ่อแม่ ผู้ปกครอง และการศึกษาทางเลือก (รายงานการประชุมรับฟัง
ความคิดเห็น) สำนักประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
ถนนสุขุมวิทเขตดุสิต กรุงเทพฯ.
- สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น. (2545). สืบค้นเมื่อ 11 มกราคม 2548, จาก www.local.moi.go.th/

(องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออุบลบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์)

องค์การบริหารส่วนตำบลอุบลบุรี. (2547, 2548). แผนพัฒนาตำบล ประจำปี 2547, 2548. อำเภออุบลบุรีจังหวัดประจวบคีรีขันธ์.

องค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ. (2547, 2548). แผนพัฒนาตำบล ประจำปี 2547, 2548. อำเภออุบลบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแดง. (2547, 2548). แผนพัฒนาตำบล ประจำปี 2547, 2548. อำเภออุบลบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหนู. (2547, 2548). แผนพัฒนาตำบล ประจำปี 2547, 2548. อำเภออุบลบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.

องค์การบริหารส่วนตำบลสามกระชาย. (2547, 2548). แผนพัฒนาตำบล ประจำปี 2547, 2548. อำเภออุบลบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.

องค์การบริหารส่วนตำบลหาดขาม. (2547, 2548). แผนพัฒนาตำบล ประจำปี 2547, 2548. อำเภออุบลบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.

(องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์)

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน. (2547, 2548). แผนพัฒนาตำบล ประจำปี 2547, 2548. อำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.

องค์การบริหารส่วนตำบลทับสะแก. (2547, 2548). แผนพัฒนาตำบล ประจำปี 2547, 2548. อำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.

องค์การบริหารส่วนตำบลนาหูกวาง. (2547, 2548). แผนพัฒนาตำบล ประจำปี 2547, 2548. อำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.

องค์การบริหารส่วนตำบลแสงอรุณ. (2547, 2548). แผนพัฒนาตำบล ประจำปี 2547, 2548. อำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง. (2547, 2548). แผนพัฒนาตำบล ประจำปี 2547, 2548. อำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.

องค์การบริหารส่วนตำบลอ่างทอง. (2547, 2548). แผนพัฒนาตำบล ประจำปี 2547, 2548. อำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.

(องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์)

องค์การบริหารส่วนตำบลกำเนินดอนพุด. (2547, 2548). แผนพัฒนาตำบล ประจำปี 2547, 2548.

อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.

องค์การบริหารส่วนตำบลชัยเกษม. (2547, 2548). แผนพัฒนาตำบล ประจำปี 2547, 2548.

อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.

องค์การบริหารส่วนตำบลทองมั่งคด. (2547, 2548). แผนพัฒนาตำบล ประจำปี 2547, 2548.

อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.

องค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย. (2547, 2548). แผนพัฒนาตำบล ประจำปี 2547, 2548. อำเภอ
บางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.

องค์การบริหารส่วนตำบลพวงศัประศาสน์. (2547, 2548). แผนพัฒนาตำบล ประจำปี 2547, 2548.

อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.

องค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง. (2547, 2548). แผนพัฒนาตำบล ประจำปี 2547, 2548.

อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.

(องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์)

องค์การบริหารส่วนตำบลข้างแรก. (2547, 2548). แผนพัฒนาตำบล ประจำปี 2547, 2548.

อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

องค์การบริหารส่วนตำบลไชยราช. (2547, 2548). แผนพัฒนาตำบล ประจำปี 2547, 2548.

อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.

องค์การบริหารส่วนตำบลทรายทอง. (2547, 2548). แผนพัฒนาตำบล ประจำปี 2547, 2548.

อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.

องค์การบริหารส่วนตำบลบางสะพาน. (2547, 2548). แผนพัฒนาตำบล ประจำปี 2547, 2548.

อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.

องค์การบริหารส่วนตำบลปากแพรก. (2547, 2548). แผนพัฒนาตำบล ประจำปี 2547, 2548.

อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.

(องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอปรางค์บกริ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์)

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาจำว. (2547, 2548). แผนพัฒนาตำบล ประจำปี 2547, 2548. อำเภอ
ปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาน้อย. (2547, 2548). แผนพัฒนาตำบล ประจำปี 2547, 2548. อำเภอ
ปรางค์บุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.

องค์การบริหารส่วนตำบลปรางนบุรี. (2547, 2548). แผนพัฒนาตำบล ประจำปี 2547, 2548.

อำเภอปรางนบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.

องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำปราง. (2547, 2548). แผนพัฒนาตำบล ประจำปี 2547, 2548.

อำเภอปรางนบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.

องค์การบริหารส่วนตำบลวังก้ง. (2547, 2548). แผนพัฒนาตำบล ประจำปี 2547, 2548. อำเภอ
ปรางนบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาแต้ม. (2547, 2548). แผนพัฒนาตำบล ประจำปี 2547, 2548.

อำเภอปรางนบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.

(องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์)

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหลัก. (2547, 2548). แผนพัฒนาตำบล ประจำปี 2547, 2548.

อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ. (2547, 2548). แผนพัฒนาตำบล ประจำปี 2547, 2548.

อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.

องค์การบริหารส่วนตำบลป่อนอก. (2547, 2548). แผนพัฒนาตำบล ประจำปี 2547, 2548. อำเภอ
เมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย. (2547, 2548). แผนพัฒนาตำบล ประจำปี 2547, 2548.

อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์.

องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวน้อย. (2547, 2548). แผนพัฒนาตำบล ประจำปี 2547, 2548.

อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.

(องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์)

องค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้. (2547, 2548). แผนพัฒนาตำบล ประจำปี 2547, 2548. อำเภอ
หัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงนคร. (2547, 2548). แผนพัฒนาตำบล ประจำปี 2547, 2548. อำเภอ
หัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลับ. (2547, 2548). แผนพัฒนาตำบล ประจำปี 2547, 2548.

อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสัตว์ใหญ่. (2547, 2548). แผนพัฒนาตำบล ประจำปี 2547, 2548.

อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.

องค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ. (2547, 2548). แผนพัฒนาตำบล ประจำปี 2547, 2548.

อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.

- (องค์การบริหารส่วนตำบล กิ่งอำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์)
องค์การบริหารส่วนตำบลไร่เก่า. (2547, 2548). แผนพัฒนาตำบล ประจำปี 2547, 2548. กิ่ง
อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.
- องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่. (2547, 2548). แผนพัฒนาตำบล ประจำปี 2547, 2548. กิ่ง
อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.
- องค์การบริหารส่วนตำบลสามร้อยยอด. (2547, 2548). แผนพัฒนาตำบล ประจำปี 2547, 2548.
กิ่งอำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.
- องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาลัย. (2547, 2548). แผนพัฒนาตำบล ประจำปี 2547, 2548. กิ่ง
อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.
- องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาลัย. (2547, 2548). แผนพัฒนาตำบล ประจำปี 2547, 2548. กิ่ง
อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. แผนพัฒนา 3 ปี (2548 – 2550). องค์การบริหารส่วน
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.
- อรรถพร วงษ์ประครอง. (2544). การพัฒนาตัวบ่งชี้และเกณฑ์การบริหารโครงการฝึกอบรมหลักสูตร
ผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
ถ่ายเอกสาร.
- อุดม เขยทิวศ์. (2545). อบต. ประชาธิปไตยของชาวบ้าน. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.
- อุ้นตา นพคุณ. (2527). การเรียนการสอนผู้ใหญ่เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: กรุงเทพมหานคร
การพิมพ์.
- Aldarondo, Jennifer Rapport. (2000). *Local asministration of state. Mandated performance
assessments in Pennsylvania*. Indiana: Indiana University.
- Amendt. (2004). *A study of administrator perceptions of state-mandated teacher evaluation
: The study achievement and Iowa teacher quality law*. Drake: Drake University.
- Beach, Dale. (1985). *Personal: The Management Of People At Work*. New York: Macmilan
Publishing Company.
- Blakely, Gregory G. (2002). *The effects of systemic and administration of the
imidazobenzodiazepine inverse RO 19 – 4603 on voluntary ethanal intake in
Sprague – Dawley rats*. Temple University.

- Buthelezi, Canaan Jabulani. (2000). *A critical analysis on Bantu school boards, 1954 – 1978 : Local administration of Black education in South Africa*. Michigan: Michigan State University.
- Caballo Villar, Maria Belen. (1997). *Oranizational patterns of the local administration within the edueational city : Different realities and perspectives in Span*. Santiago: Universidad De Satiago De Compostela (Spain).
- Calvert. (2004). *Mandated training for public board members*. Illinois: Southern Illinois University.
- Chugbo. (2004). *Teacher and principal perceptions of instructional leadership and the impact of school climate in Los Angles County court and community schools from the Rossier School of Education (California)*. California: California University.
- Dawson, Hilary Magaret. (2004). *Promoting equality in primary education: Putting policy in to Practice in one local education authority (England)*. Open University (United Kingdom)
- Dmitriew, Sviatoslav. (2001). *Local administration in the province of Asia : The problem of Roman influence*. Harvard: Harvard University.
- Fieno, John Vincent. (2004). *Federalism, decentralization and the welfare state in comparative perspective (Brazil)*. Wisconsin :The University of Wisconsin–madison.
- Flippo, Edwin B. (1984). *Personal Management*. New York: McGraw – Hill Book Company.
- Ford – Brocato. (2004). *Teacher and administrator perceptions of teacher performance evaluation systems in two Georgia public school districts*. Georgia Southern: Georgia Southern University.
- Haiplik. (2004). *An education success story from Bangladesh : Understanding the BRAC Non-Formal Primary Education model and its teacher training and development system*. Toronto: University of Toronto (Canada).
- Harison, Rosemary. (1997). *Applied Human Resource management*. New York: Addison – Wesley Publishing Company.
- Jaffe. (2004). *The impact of series of training workshops, emphasizing social and personal skills, on community college writing instructors*. California: University of California.
- Jones. (2004). *Substitute teacher training : A qualitative study*. Utah: Utah State University.

- Laird, Dugan. (1985). *Approaches to Training and development Reading*. MA: Addison-Wesley.
- Li, Huaiyin. (2000). *State and village in late Qing and Republican North China : Local administration and land taxation in Huailu Country, Hebei Province, 1875 – 1936*. Los Angeles: University of California.
- Lin, Meng – Jie. (2004). *Public higher education in the process of decentralization since 1987: The case of Taiwan (China)*. Los Angeles: University of California.
- Luczak. (2004). *Who will teacher in 21st century? Beginning teacher training experiences and attrition rates*. Stanford: Stanford University.
- Mahakanjana, chandranuj. (2004). *Municipal government, social capital, and Decentralization in Thailand*. Nothern Illinois: Nothern Illinois University.
- McNiff, Kelsey Williams. (2004). *The French internment camp Le Vernet d'Ariege : Local administration, collaboration, and public opinion in Vichy France*. Princeton: Princeton University.
- Nadler, Leonard. (1982). *Designing Training Programs: The Crittical Events Model Reading*. MA: Addison – Wesley.
- O'Connell, Monique Elaine. (2002). *Venice outside the lagoon : Politics and local administration in fifteenth century Venetion Crete (Greece)*. Northwestern University.
- Patrick. (2004). *The impact of Texas area regional training programs on 21st century community learning centers implementation as percived by distric coordianteors in selected public school districts in Texas*. Taxas: Taxas A and M University.
- Peebles. (2004). *High school principals and teachers perceptions Peach State University Professional development school model (Georgia)*. Georgia: Georgia Soutern University.
- Rossett, Allison. (1987). *Training Needs Assessment*. Englewood Cliffs, NJ: Education Testing Publication.
- Thomas. (2004). *A model for professional development with a strategy for improving mathematics ploblem solving performance*. Delaware: University of Delaware.

- Willard. (2004). *A study of the perception of the job satisfacation of general and special education yeachers in selected Georgia elementary schools implementing the inclusion model*. Tennessee: The University of Tennessee.
- Wong, Naikei. (2004). *Education reform in Japan and Hong Kong: A comparative study of curriculum decentralization*. Hong Kong: University of Hong Kong.
- Young, Nicholas D. (2004). *Primary factors associated with local school improvement: A Quntitative study examining the role of community participation*. Union institute And University.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

โครงการฝึกอบรม

หลักสูตร

การฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

และ

ตัวอย่างการฝึกอบรม

โครงการฝึกอบรม หลักสูตรการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลจึงเป็นรูปแบบการปกครองท้องถิ่นที่สะท้อนการกระจายอำนาจให้หน่วยปกครองพื้นฐานของประเทศโดยแท้จริง ดังนั้นการถ่ายโอนอำนาจการจัดการศึกษาไปสู่ท้องถิ่น จึงควรต้องถ่ายโอนให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลให้มากที่สุด โดยเฉพาะการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นพื้นฐานในการพัฒนาประชาชน

แต่จากข้อมูลในปัจจุบันพบว่ายังไม่มียุทธศาสตร์การบริหารส่วนตำบลแห่งใด ที่มีการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง เพราะความไม่พร้อมในหลายประการที่สำคัญในโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ไม่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบการศึกษาโดยตรงที่เรียกว่ากองการศึกษาหรือรับมาแต่เริ่มต้น จึงขาดการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาโดยตลอด

ดังนั้นการจะทำให้การถ่ายโอนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงสมควรให้มีการเตรียมความพร้อมให้กับองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้สามารถรับถ่ายโอนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไปได้ ทั้งนี้โดยการจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้กับบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งโครงการนี้มุ่งเฉพาะฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้กับองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

วัตถุประสงค์การฝึกอบรม

การฝึกอบรมนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรม

1. รู้โครงสร้างกองการศึกษาสามารถจัดบุคลากรตามโครงสร้างได้
2. รู้และเข้าใจการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาขั้นพื้นฐานพอสังเขป
3. สามารถเขียนแผนกลยุทธ์ที่แสดงถึงการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้

4. มีความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและสามารถนำไปขยายผลได้หลังการฝึกอบรม

หลักสูตรของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมครั้งนี้ใช้เวลาทั้งสิ้น 18 ชั่วโมง โดยแบ่งหัวข้อการฝึกอบรมออกเป็น 6 หน่วยฝึกอบรม ดังนี้

- หน่วยที่ 1 : โครงสร้างของกองการศึกษาในองค์การบริหารส่วนตำบล
- หน่วยที่ 2 : การบริหารและการจัดการศึกษา
- หน่วยที่ 3 : การจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาส
- หน่วยที่ 4 : การสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน
- หน่วยที่ 5 : การส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับชุมชนท้องถิ่น
- หน่วยที่ 6 : การเขียนแผนกลยุทธ์เพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิธีการฝึกอบรม

ได้ใช้วิธีการฝึกอบรมดังนี้

1. การบรรยาย
2. การอภิปรายกลุ่ม
3. กรณีศึกษา
4. การระดมสมอง
5. การแสดงบทบาทสมมติ
6. การสาธิต

วิทยากร

ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษาและการบริหารหลักสูตร กระทรวงศึกษาธิการ

1. ดร.ชัยฤทธิ์ ศิลาเดช
2. ดร.จันทนา นนทนิกร
3. ดร.สุภาพร สำเร็จการ
4. อ.รังสรรค์ เพ็งชู

ผู้รับการฝึกอบรม

ผู้รับการฝึกอบรมคือปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 45 แห่ง ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
รวมจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งสิ้นจำนวน 45 คน

วันและเวลาของการฝึกอบรม

ใช้เวลาในการฝึกอบรม จำนวน 3 วัน ระหว่างวันที่ 27 -29 กันยายน 2549

สถานที่ฝึกอบรม

หอประชุมองค์การบริหารส่วนจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ผู้รับผิดชอบโครงการ

1. ผู้ดำเนินงานวิจัย
2. นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

งบประมาณ

งบประมาณค่าใช้จ่าย ดังนี้

1. ค่าตอบแทนวิทยากร	35,000 บาท
2. ค่าพาหนะและค่าน้ำมันเชื้อเพลิงวิทยากร	5,000 บาท
3. ค่าจัดทำเอกสารการฝึกอบรม	15,000 บาท
4. ค่าสื่อและวัสดุการฝึกอบรม	8,000 บาท
5. ค่าอาหารกลางวันและเครื่องดื่ม	10,000 บาท
6. ค่าเบี้ยเลี้ยงเจ้าหน้าที่ 2 คน	1,200 บาท
7. อื่นๆ	3,000 บาท
รวม	77,200 บาท

รายละเอียดหลักสูตรการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

หน่วยที่ 1 โครงสร้างของกองการศึกษาในองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 2 ชั่วโมง

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมมีความรู้เกี่ยวกับโครงสร้างกองการศึกษา บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในกองการศึกษา และสามารถจัดบุคลากรเข้าโครงสร้างได้

- หัวข้อย่อย :
1. โครงสร้างกองการศึกษา
 2. บทบาทภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในโครงสร้าง
 3. การเขียนโครงสร้างกองการศึกษา

วิธีการฝึกอบรม : บรรยาย กิจกรรมกลุ่ม สาธิต อภิปราย

หน่วยที่ 2 การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 5 ชั่วโมง

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมมีความรู้เกี่ยวกับโครงสร้าง การบังคับบัญชาของสถานศึกษา การบริหารและการจัดการศึกษา

- หัวข้อย่อย :
1. โครงสร้างการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 2. สายการบังคับบัญชาตามโครงสร้างและหน้าที่ระหว่างหน่วยงาน
 3. การบริหารงานวิชาการ
 4. การบริหารงานบุคลากร
 5. การบริหารงานธุรการการเงินและพัสดุ
 6. การบริหารงานกิจการนักเรียน
 7. การบริหารงานอาคารสถานที่
 8. การบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
 9. ธรรมนูญสถานศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา
 10. โครงสร้างหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน แนวการบริหารหลักสูตร
ได้แก่การจัดการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล พหุประสงค์

วิธีการฝึกอบรม : บรรยาย กรณีศึกษา การแสดงบทบาทสมมติ กิจกรรมกลุ่ม

หน่วยที่ 3 การจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาส จำนวน 3 ชั่วโมง

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมมีความรู้พื้นฐานในการวางแผนจัดการศึกษาให้เด็กด้อยโอกาสในท้องถิ่นรวมถึงแนวทางแนะแนวการศึกษาต่อและการมีงานทำ

- หัวข้อย่อย : 1. แนวทางหรือหลักสูตรการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาส
2. แนวการจัดเครือข่ายสนับสนุน การแนะแนวศึกษาต่อและการมีงานทำ
ของเด็กด้อยโอกาสในท้องถิ่น

วิธีการฝึกอบรม : บรรยาย ระดมสมอง บทบาทสมมติ

หน่วยที่ 4 การสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน จำนวน 2 ชั่วโมง

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมมีความรู้พื้นฐานของการออกแบบสำรวจวิธีการ
สำรวจและการเก็บข้อมูลที่ถูกต้อง

- หัวข้อย่อย : 1. การออกแบบสำรวจ
2. การสำรวจการเก็บข้อมูล
3. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

วิธีการฝึกอบรม : บรรยาย การสาธิต บทบาทสมมติ

หน่วยที่ 5 การส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับชุมชนท้องถิ่น จำนวน 2 ชั่วโมง

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมมีความรู้พื้นฐานการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชนท้องถิ่น

- หัวข้อย่อย : 1. การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับชุมชน
2. หลักการประชาสัมพันธ์

วิธีการฝึกอบรม : บรรยาย อภิปราย การสาธิต

หน่วยที่ 6 การเขียนแผนกลยุทธ์เพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 4 ชั่วโมง

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมมีความรู้ในการเขียนแผนกลยุทธ์ และสามารถเขียน
แผนกลยุทธ์เพื่อขอประเมินในการขอถ่ายโอนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้

- หัวข้อย่อย : 1. วิธีการเขียนแผนกลยุทธ์
2. การฝึกปฏิบัติเขียนแผนกลยุทธ์เพื่อขอประเมินในการขอถ่ายโอนการจัดการ
ศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิธีการฝึกอบรม : บรรยาย กิจกรรมกลุ่ม อภิปราย สาธิต กรณีศึกษา

ตัวอย่างการฝึกอบรม

หน่วยฝึกอบรมที่ 1

เรื่อง

โครงสร้างกองการศึกษา

และ

บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ

ในกองการศึกษา



กองการศึกษา
และ
บทบาทภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในกองการศึกษา
องค์การบริหารส่วนตำบล

วัตถุประสงค์ : เมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมผ่านการฝึกอบรมแล้ว

1. เข้าใจโครงสร้างของกองการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบล
2. รู้บทบาทภาระหน้าที่บุคลากรในกองการศึกษา
3. สามารถจัดโครงสร้างและจัดบุคลากรเข้าโครงสร้างกองการศึกษาได้

หัวข้อการฝึกอบรม

1. โครงสร้างกองการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล
2. บทบาทภาระหน้าที่ของบุคลากรในกองการศึกษา
3. ฝึกเขียนและจัดโครงสร้างกองการศึกษา

สาระการฝึกอบรม

1. โครงสร้างกองการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล

โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ไม่ได้กำหนดฝ่ายหรือหน่วยงานย่อยไว้ตายตัว แต่ได้กำหนดหน่วยงานหลักเอาไว้เท่าที่จำเป็นในการบริหารงานในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยสามารถเพิ่มหน่วยงานย่อยได้ตามขนาดและความจำเป็นของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งหน่วยงานหลักที่กำหนดมี สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง และกองช่าง และเมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลจะจัดการศึกษาจำเป็นต้องเพิ่มกองการศึกษาไว้รองรับ พร้อมกับฝ่ายและงานในฝ่ายที่จำเป็นสำหรับการจัดการศึกษา

2. บทบาทภาระหน้าที่ของบุคลากรในกองการศึกษา

ในแต่ละฝ่ายแต่ละงานจะประกอบด้วยบุคลากรดังต่อไปนี้ เริ่มจากในกองการศึกษา จะมีผู้อำนวยการกองการศึกษาดูแลงานการศึกษาทั้งหมด ให้เป็นไปตามนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล และมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละฝ่าย ดังนี้ หนึ่ง ศึกษาพิเศษ ฝ่ายบริหาร การศึกษา มีหัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา 1 คน ทำหน้าที่ดูแลงานทั้งหมดในฝ่ายบริหาร การศึกษา ฝ่ายแผนงานและโครงการ ประกอบด้วยหัวหน้าฝ่ายแผนงานรับผิดชอบงานฝ่ายแผน ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ซึ่งในแต่ละฝ่ายจะสามารถเพิ่มหน่วยงานย่อยและแต่ละหน่วยงานย่อยจะ

สามารถเพิ่มจำนวนบุคลากรได้ตามความจำเป็น ขึ้นอยู่กับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น อยู่ในอำนาจการตัดสินใจขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมอบให้กองการศึกษาศึกษารายละเอียดภายในการควบคุมของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ระยะเวลาการฝึกอบรม

จำนวน 2 ชั่วโมง

กิจกรรมการเรียนรู้

กิจกรรมการเรียนรู้แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่

1. ขั้นก่อนฝึกอบรม

1.1 เนื่องจากการเป็นการเริ่มต้นของการฝึกอบรม จึงกำหนดให้มีการละลายพฤติกรรมด้วยกิจกรรมที่ 1 "กิจกรรมผู้นำจำแนก" ด้วยการให้ผู้รับการอบรมช่วยกันเลือกบัตรป้ายชื่อของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเดียวกัน จากนั้นให้ในกลุ่มเลือกประธานกลุ่ม 1 คน และช่วยกันตั้งชื่อกลุ่มที่มีความหมายเกี่ยวข้องกับอำเภอของตนเองในเรื่องใดก็ได้ อำเภอไหนเสร็จก่อนวิทยากรจะจัดให้เป็นกลุ่มที่ 1 และให้แนะนำตัวเอง รวมจะแบ่งกลุ่มออกเป็น 8 กลุ่มๆละ 5-7 คนตามจำนวนองค์การบริหารส่วนตำบลของแต่ละอำเภอ สำหรับทำกิจกรรมกลุ่มร่วมกันตลอดระยะเวลาการฝึกอบรม จากนั้นวิทยากรนำเข้าสู่กิจกรรมการฝึกอบรม

1.2 จัดทดสอบก่อนฝึกอบรม

2. ขั้นการฝึกอบรม

วิทยากรนำเข้าสู่กิจกรรมฝึกอบรมที่ 2 "โครงสร้างคืออะไร" โดยวิทยากรบรรยายลักษณะของโครงสร้างพร้อมยกตัวอย่างโครงสร้างของหน่วยงานต่างๆ พร้อมอธิบายความสัมพันธ์ในโครงสร้าง จากนั้นนำตัวอย่างโครงสร้างกองการศึกษาของเทศบาลที่มีการจัดการศึกษามาเป็นกรณีตัวอย่าง พร้อมอธิบายบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่ายในโครงสร้างประกอบกับแจกเอกสารสรุปให้ทุกกลุ่ม

จากนั้นวิทยากรนำเข้าสู่กิจกรรมที่ 3 "กิจกรรมฝึกเขียนโครงสร้างกองการศึกษา" ให้แต่ละกลุ่มร่วมกันเขียนโครงสร้างกองการศึกษาตามใบงานและกระดาษปรีฟที่แจกให้ จากนั้นให้แต่ละกลุ่มนำเสนอต่อที่ฝึกอบรม วิทยากรสรุป

3. ขั้นประเมินผล

3.1 ประเมินผลโดยวิทยากรและแต่ละกลุ่มช่วยกันสรุป จากการนำเสนอโครงสร้างของแต่ละกลุ่ม เพื่อวัดความเข้าใจ

3.2 จัดทดสอบหลังการฝึกอบรม

เอกสารและสื่อการฝึกอบรม

มีเอกสารและสื่อการฝึกอบรมในแต่ละกิจกรรม ดังนี้

แบบทดสอบก่อนฝึกอบรมและหลังฝึกอบรม

กิจกรรมที่ 1 "กิจกรรมผู้นำจำแนก"

- 1.1 บัตรป้ายชื่อสำหรับคล้องคอผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคน
- 1.2 ป้ายชื่อกลุ่มตั้งโต๊ะกลุ่มละ 1 ป้าย
- 1.3 ปากกาเคมีตราม้า 2 หัว กลุ่มละ 2 ด้าม

กิจกรรมที่ 2 "กิจกรรมโครงสร้างคืออะไร"

- 2.1 สื่อ Power Point ประกอบการบรรยายโครงสร้างคืออะไร
- 2.2 ตัวอย่างโครงสร้างกองการศึกษา
- 2.3 เอกสารสรุปภาระบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในกองการศึกษา

กิจกรรมที่ 3 "กิจกรรมฝึกเขียนโครงสร้างกองการศึกษา"

- 3.1 ใบงานที่ 1 จะมีคำสั่ง : ให้แต่ละกลุ่มช่วยกันเขียนโครงสร้างกองการศึกษา
- 3.2 กระดาษปรู๊ฟกลุ่มละ 1-2 แผ่น
- 3.3 ปากกาเคมีตราม้า 2 หัว กลุ่มละ 2 ด้าม
- 3.4 กระดาษเทปกาว หรือกาว 2 หน้าสำหรับติดกระดาษ

ใบงานที่ 1
การฝึกเขียนโครงสร้างกองการศึกษา



วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมมีทักษะในการเขียนโครงสร้างกองการศึกษา และสามารถจัดบุคลากรในฝ่ายต่างๆในกองการศึกษาได้ตามความจำเป็น ด้วยข้อมูลที่ให้ดังนี้

คำสั่ง

ในกรณีที่กลุ่มของคุณเป็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ชั้น 3 มีประสบการณ์ในการจัดศูนย์เด็กเล็กและห้องสมุดประชาชนประจำตำบลอย่างละ 1 แห่ง หากจะเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มของคุณจะจัดโครงสร้างกองการศึกษาอย่างไร เมื่อเขียนเสร็จแล้ว ให้มีตัวแทนกลุ่ม 1 คนนำเสนอโครงสร้างกองการศึกษาต่อที่ประชุมฝึกอบรม โดยใช้เวลากลุ่มละ 5 นาที

วัสดุอุปกรณ์

- 1/ กระดาษปรีฟ 2 แผ่น
- 2/ ปากกาเคมี 2 ด้าม
- 3/ กระดาษเทปขาว

หน่วยที่ 1

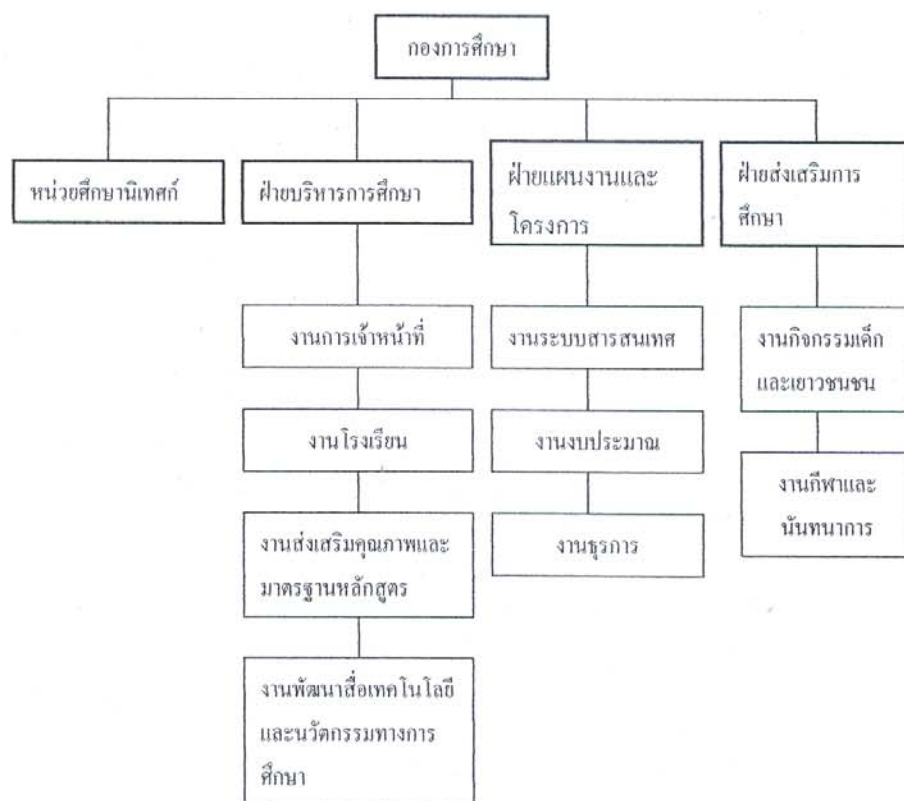
โครงสร้างองค์การศึกษาในองค์การบริหารส่วนตำบล



หน่วยที่ 1

โครงสร้างกองการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบล

โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่ได้กำหนดฝ่ายหรือหน่วยงานย่อยไว้ตายตัว แต่ได้กำหนดหน่วยงานหลักเอาไว้เท่าที่จำเป็นในการบริหารงานในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยสามารถเพิ่มหน่วยงานย่อยได้ตามขนาดและความจำเป็นของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งหน่วยงานหลักที่กำหนดมี สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง และกองช่าง และเมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลจะจัดการศึกษาจำเป็นต้องเพิ่มกองการศึกษาไว้รองรับ พร้อมกับฝ่ายและงานในฝ่ายที่จำเป็นสำหรับการจัดการศึกษา ดังนี้



ซึ่งในแต่ละฝ่ายแต่ละงานจะประกอบด้วยบุคลากรดังต่อไปนี้ เริ่มจากในกองการศึกษาจะมีผู้อำนวยการกองการศึกษาดูแลงานการศึกษาทั้งหมด ให้เป็นไปตามนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล และมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละฝ่าย ดังนี้

1/ หน่วยศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วย

- 1.1 หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศ 1 คน ทำหน้าที่รับผิดชอบงานในหน่วยศึกษานิเทศก์ทั้งหมด ดูแลปฏิบัติงานตามนโยบายของกองการศึกษา
- 1.2 ศึกษาพิเศษ จำนวน 1-3 คน ทำหน้าที่ในการนิเทศสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา รวมทั้งติดตามรายงานงานในฝ่ายของหน่วยศึกษานิเทศก์
- 1.3 เจ้าหน้าที่ธุรการ 1 คน ทำหน้าที่งานธุรการในหน่วยศึกษานิเทศก์

2/ ฝ่ายบริหารการศึกษา มีหัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา 1 คน ทำหน้าที่ดูแลงานทั้งหมดในฝ่ายบริหารการศึกษา และประกอบด้วยงานย่อยกับบุคลากรในงานดังนี้

1.1 งานการเจ้าหน้าที่ ประกอบด้วย

- 1.1.1 หัวหน้างาน จำนวน 1 คน ทำหน้าที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ทั้งหมด
- 1.1.2 นักวิชาการ จำนวน 1-3 คน ทำหน้าที่งานด้านเอกสารงานสารบรรณทั้งหมดของกองการศึกษา
- 1.1.3 เจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน 1 คน ทำหน้าที่งานธุรการสำนักงานของงานการเจ้าหน้าที่ทั้งหมด

1.2 งานโรงเรียน ประกอบด้วย

- 1.2.1 หัวหน้างานโรงเรียน 1 คน ทำหน้าที่ดูแลงานทั้งหมดที่เกี่ยวกับโรงเรียนในด้านนโยบายของกองการศึกษา
- 1.2.2 นักวิชาการปฐมวัย จำนวน 1-2 คน ทำหน้าที่รับผิดชอบงานเด็กปฐมวัยและเด็กก่อนวัยเรียนของสถานศึกษาทั้งหมด
- 1.2.3 นักวิชาการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1-5 คน ทำหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งหมด
- 1.2.4 สารวัตรนักเรียน จำนวน 1-3 คน เพื่อดูแลความประพฤติความเรียบร้อยของนักเรียนทั้งหมดในสถานศึกษา

1.3 งานส่งเสริมคุณภาพ ประกอบด้วย

- 1.3.1 หัวหน้างาน จำนวน 1 คน ทำหน้าที่รับผิดชอบงานส่งเสริมคุณภาพโรงเรียน
- 1.3.2 นักวิชาการ จำนวน 1-3 คน ทำหน้าที่ส่งเสริมคุณภาพการศึกษาตามรูปแบบและนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล และสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3.3 นักประเมิน จำนวน 1-3 คน ทำหน้าที่ในการประเมินคุณภาพการ
ศึกษาของสถานศึกษา

1.3.4 เจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน 1 คน ทำหน้าที่งานธุรการของงานส่งเสริม

1.4 งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา ประกอบด้วย

1.4.1 หัวหน้างาน จำนวน 1 คน ทำหน้าที่รับผิดชอบงานพัฒนาสื่อ
เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา

1.4.2 นักวิชาการ จำนวน 1-3 คน ที่มีความรู้ด้านสื่อเทคโนโลยีและ
นวัตกรรมทางการศึกษา ทำหน้าที่ในการสนับสนุนสถานศึกษาใน
การพัฒนาสื่อต่างๆ

1.4.3 เจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน 1 คน ทำหน้าที่งานธุรการ

1.5 อื่นๆ ขึ้นอยู่กับปริมาณงานและจำนวนสถานศึกษา

3/ ฝ่ายแผนงานและโครงการ ประกอบด้วยหัวหน้าฝ่ายแผนงานรับผิดชอบงานฝ่ายแผน

3.1 งานระบบสารสนเทศ ประกอบด้วย

3.1.1 หัวหน้างาน 1 คน ทำหน้าที่ดูแลจัดการงานระบบสารสนเทศทั้งหมด
ในกองการศึกษา

3.1.2 นักวิชาการ จำนวน 1-3 คน ทำหน้าที่พัฒนาและจัดระบบสารสนเทศ
ในกองการศึกษา

3.1.3 เจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน 1 คน ทำหน้าที่งานธุรการ

3.2 งานงบประมาณ ประกอบด้วย

3.2.1 หัวหน้างาน 1 คน ทำหน้าที่ดูแลการจัดทำงบประมาณของกองการ
ศึกษา

3.2.2 เจ้าหน้าที่การเงิน จำนวน 1-3 คน ทำหน้าที่เจ้าหน้าที่การเงินของ
กองการศึกษา

3.2.3 เจ้าหน้าที่บัญชี จำนวน 1-2 คน ทำงานบัญชีของกองการศึกษา

3.2.4 เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน จำนวน 1-3 คน ทำหน้าที่ตรวจสอบ
ความถูกต้องงานงบประมาณและการเงินทั้งหมดในกองการศึกษา

3.2.5 เจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน 1 คน ทำหน้าที่งานธุรการในงานงบ
ประมาณ

3.3 งานธุรการ ประกอบด้วย

- 3.3.1 หัวหน้างานธุรการ 1 คน ทำหน้าที่ดูแลงานธุรการทั้งหมดในกองการศึกษา
- 3.3.2 เจ้าหน้าที่งานสารบรรณ 1 คน
- 3.3.3 เจ้าหน้าที่ธุรการ 1-2 คน ทำหน้าที่งานธุรการ

4/ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ประกอบด้วยหัวหน้าฝ่ายส่งเสริม 1 คน

4.1 งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ประกอบด้วย

- 4.1.1 หัวหน้างานกิจกรรม จำนวน 1 คน ทำหน้าที่ในการวางแผนงานกิจกรรมในสถานศึกษาทั้งหมด
- 4.1.2 นักวิชาการ จำนวน 1 คน ทำหน้าที่ดูแลงานกิจกรรมเด็กและเยาวชนในกองการศึกษา
- 4.1.3 เจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน 1 คน ทำหน้าที่งานธุรการ

4.2 งานกีฬาและนันทนาการ ประกอบด้วย

- 4.2.1 หัวหน้างานกีฬา จำนวน 1 คน
- 4.2.2 นักวิชาการ (พลศึกษา) จำนวน 1 คน
- 4.2.3 นักโภชการ (สุขศึกษา/อนามัยโรงเรียน) จำนวน 1 คน
- 4.2.4 นักวิชาการ (ดนตรี/กิจกรรมดนตรี) จำนวน 1 คน

ซึ่งในแต่ละฝ่ายจะสามารถเพิ่มหน่วยงานย่อยและแต่ละหน่วยงานย่อย จะสามารถเพิ่มจำนวนบุคลากรได้ตามความจำเป็น ขึ้นอยู่กับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น อยู่ในอำนาจการตัดสินใจขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมอบให้กองการศึกษาศึกษารายละเอียดภายในการควบคุมของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

แบบทดสอบก่อนและหลังฝึกอบรม

หน่วยฝึกที่ 1

โครงสร้างกองการศึกษา

แบบทดสอบก่อนและหลังฝึกอบรม
การเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

หน่วยฝึกที่ 1
โครงสร้างกองการศึกษา

คำแนะนำ แบบทดสอบนี้เป็นเพียงเครื่องมือวัดความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่ฝึกอบรมเท่านั้น ขอ
ให้ท่านเลือกตอบคำถามที่คิดว่าถูกต้องที่สุด โดยขีดเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ต้องการ

1. หน่วยงานที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาของ อบต. เรียกว่าอะไร ?
 - ก. กองการศึกษา
 - ข. กรมการศึกษา
 - ค. สภาการศึกษา
 - ง. สำนักงานการศึกษา
2. ใครที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการจัดการศึกษาของ อบต. ?
 - ก. นายก อบต.
 - ข. สภา อบต.
 - ค. ปลัด อบต.
 - ง. ประธานสภา อบต.
3. อะไรคือส่วนที่สำคัญที่สุดของโครงสร้างกองการศึกษา ?
 - ก. แสดงถึงหน้าที่ของกองการศึกษา
 - ข. ความสัมพันธ์ลำดับชั้นของงานที่สมบูรณัชัดเจน
 - ค. ตำแหน่งของบุคลากรในกองการศึกษา
 - ง. ขนาดของ อบต.
4. ข้อใดที่บอกถึงความหมายของโครงสร้างกองการศึกษาได้ชัดเจนที่สุด ?
 - ก. ผังการบังคับบัญชาตามสายงานและตามลำดับของตำแหน่ง
 - ข. แสดงให้เห็นบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษา
 - ค. บอกจำนวนบุคลากรที่ทำงานในกองการศึกษา
 - ง. เป็นการระบุอำนาจหน้าที่และภาระงาน

5. ฝ่ายที่มีหน้าที่ดูแลหลักสูตรการเรียนการสอนคือฝ่ายใดในโครงสร้างกองการศึกษา ?
 - ก. ฝ่ายบริหาร
 - ข. ฝ่ายบุคลากร
 - ค. ฝ่ายวิชาการ
 - ง. หน่วยศึกษานิเทศก์
6. งานกีฬาและนันทนาการควรอยู่ฝ่ายใดในกองการศึกษา ?
 - ก. ฝ่ายวิชาการ
 - ข. ฝ่ายกิจการโรงเรียนและนักเรียน
 - ค. ฝ่ายการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
 - ง. ฝ่ายกิจกรรมเด็กและเยาวชน
7. งานใดที่ไม่ควรอยู่ในฝ่ายวิชาการ ?
 - ก. งานกิจการศาสนา
 - ข. งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา
 - ค. งานดูแลหลักสูตร
 - ง. งานพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี
8. งานใดที่มีหน้าที่บทบาทในการติดตามและสนับสนุนการเรียนการสอนมากที่สุด ?
 - ก. ฝ่ายแผนงานและโครงการ
 - ข. หน่วยศึกษานิเทศก์
 - ค. ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา
 - ง. ฝ่ายธุรการ
9. งานกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา ควรอยู่ในฝ่ายใด ?
 - ก. ฝ่ายบริหารการศึกษา
 - ข. ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา
 - ค. ฝ่ายแผนงานและโครงการ
 - ง. หน่วยศึกษานิเทศก์
10. ใครต่อไปนี้มีบทบาทสำคัญในการกำหนดหลักสูตรการเรียนการสอนของสถานศึกษา ?
 - ก. สถานศึกษา
 - ข. นายก อบต.
 - ค. ปลัด อบต.
 - ง. คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

PowerPoint ประกอบคำบรรยาย



3.3 งานธุรการ ประกอบด้วย

- 3.3.1 หัวหน้างานธุรการ 1 คน
- 3.3.2 เจ้าหน้าที่งานสารบรรณ 1 คน
- 3.3.3 เจ้าหน้าที่ธุรการ 1-2 คน

4. ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ประกอบด้วยหัวหน้าฝ่ายส่งเสริม 1 คน

4.1 งานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ประกอบด้วย

- 4.1.1 หัวหน้างานมัธยมศึกษา จำนวน 1 คน
- 4.1.2 นักวิชาการ จำนวน 1 คน
- 4.1.3 เจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน 1 คน

4.2 งานศึกษาระดับประถมศึกษา ประกอบด้วย

- 4.2.1 หัวหน้างานประถมศึกษา จำนวน 1 คน
- 4.2.2 นักวิชาการ (พลศึกษา) จำนวน 1 คน
- 4.2.3 นักวิชาการ (สุขศึกษาและพลศึกษา) จำนวน 1 คน
- 4.2.4 นักวิชาการ (ดนตรี/กิจกรรมพิเศษ) จำนวน 1 คน

สรุป

ซึ่งในแต่ละปีอาจจะสามารถเพิ่มหน่วยงานย่อยและเลขาธิการหน่วยงานย่อย จะสามารถเพิ่มจำนวนบุคลากรได้ตามความจำเป็น ขึ้นอยู่กับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น อยู่ในอำนาจการตัดสินใจขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมอบให้กองการศึกษาศึกษารายละเอียดภายในการควบคุมของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

2.3 งานที่เกี่ยวกับการบริการ การส่งเสริม ให้มีการให้บริการแก่ชุมชนในท้องถิ่น

เพื่อช่วยเหลือชุมชนในด้านการศึกษาและสุขภาพ รวมทั้งมีการจัดรวบรวมเอกสาร รายงาน คู่มือความรู้ รวมทั้งการจัดตั้งศูนย์บริการสุขภาพต่างๆ เช่น สถานะสมานที่ การจัดการวัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น

- 3. จัดส่งเสริมและพัฒนาระบบบริการ การให้บริการแก่ชุมชน โดยให้ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานวิชาการ ผู้บริหาร ควรมีการส่งเสริม ฝึกอบรม และประสานงานด้านวิชาการ

ภาคผนวก ข

กำหนดการฝึกอบรม

กำหนดการฝึกอบรม

หลักสูตร

การฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อม

ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ระหว่างวันที่ 27 - 29 กันยายน 2549

ณ หอประชุมองค์การบริหารส่วนจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

วันที่หนึ่ง วันที่ 27 กันยายน 2549

- 07.30 – 08.00 น. - ลงทะเบียน
- 08.00 – 08.30 น. - พิธีเปิด
- 08.30 – 09.00 น. - ทำแบบทดสอบก่อนฝึกอบรม
- 09.00 – 11.00 น. - หน่วยที่ 1 โครงสร้างกองการศึกษา
- 11.00 – 12.00 น. - หน่วยที่ 2 การบริหารและการจัดการศึกษา
- 12.00 – 13.00 น. - พักรับประทานอาหารกลางวัน
- 13.00 – 17.00 น. - หน่วยที่ 2 (ต่อ)

วันที่สอง วันที่ 28 กันยายน 2549

- 08.00 – 11.00 น. - กิจกรรมนันทนาการ
- หน่วยที่ 3 การจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาส
- 11.00 – 12.00 น. - หน่วยที่ 4 การสำรวจสภาพปัญหา
และความต้องการของชุมชน
- 12.00 – 13.00 น. - พักรับประทานอาหารกลางวัน
- 13.00 – 14.00 น. - หน่วยที่ 4 (ต่อ)
- 14.00 – 16.00 น. - หน่วยที่ 5 การส่งเสริมและสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับชุมชนท้องถิ่น

วันทีสาม วันที่ 29 กันยายน 2549

- 08.00 – 10.00 น. - หน่วยที่ 6 การเขียนแผนกลยุทธ์
- 10.00 – 12.00 น. - หน่วยที่ 6 (ต่อ) การฝึกเขียนแผนกลยุทธ์
เพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- ทำแบบทดสอบหลังฝึกอบรม (20 นาที)
- ประเมินการฝึกอบรม
- 12.00 – 13.00 น. - พักรับประทานอาหารกลางวัน
- 13.00 – 18.00 น. - ศึกษาดูงานโรงเรียนโสตศึกษาเทพรัตน์ อำเภอบางสะพานน้อย
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
-

หมายเหตุ : พักรับประทานอาหารว่างภาคเช้าเวลาประมาณ 10.00 – 10.15 น.

พักรับประทานอาหารว่างภาคบ่ายเวลาประมาณ 15.00 – 15.15 น.

ภาคผนวก ค

แบบประเมินโครงร่างหลักสูตรการฝึกอบรม
เพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
โดยผู้เชี่ยวชาญ

**แบบประเมินโครงร่างหลักสูตรการฝึกอบรม
เพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
โดยผู้เชี่ยวชาญ**

คำชี้แจง แบบประเมินโครงร่างหลักสูตรการฝึกอบรม เพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นการประเมินความเหมาะสมของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม และ ตอนที่ 2 เป็นการประเมินความสอดคล้องของหลักสูตร ส่วนตอนที่ 3 เป็นความเห็นของผู้เชี่ยวชาญในภาพรวม โดยมีองค์ประกอบหลักสูตรฝึกอบรมที่ประเมิน ดังนี้

1. สภาพปัญหาและความต้องการความจำเป็นของหลักสูตรฝึกอบรม
2. จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม
3. หลักการของหลักสูตรฝึกอบรม
4. รูปแบบการฝึกอบรม
5. หน่วยฝึกอบรม ประกอบด้วย
 - 5.1 วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม
 - 5.2 ขอบเขตเนื้อหาสาระ
 - 5.3 กิจกรรมการเรียนรู้
 - 5.4 เอกสารและสื่อประกอบการฝึกอบรม
 - 5.5 การประเมินผล

ตอนที่ 1 แบบประเมินความเหมาะสมของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นว่า องค์ประกอบต่างๆของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมหรือไม่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย / ในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน โดยกำหนดระดับที่ใช้ในการประเมินเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายความว่า เหมาะสมมากที่สุด
- 4 หมายความว่า เหมาะสมมาก
- 3 หมายความว่า เหมาะสมปานกลาง
- 2 หมายความว่า เหมาะสมน้อย
- 1 หมายความว่า เหมาะสมน้อยที่สุด

ที่	รายการประเมิน	ระดับของความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1	สภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นของหลักสูตรฝึกอบรมมีเหตุผลสมควรที่จะพัฒนาหลักสูตร						
2	จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรมเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย						
3	หลักการของหลักสูตรฝึกอบรมเหมาะสมในการเตรียมความพร้อม อบต. ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน						
4	รูปแบบการฝึกอบรมมีความเหมาะสมในการเตรียมความพร้อม อบต. ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน						
5	หลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมในการนำไปใช้เสริมสร้างทักษะการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของ อบต.						
6	หน่วยฝึกอบรมที่ 1 โครงสร้างกองการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล						
	6.1 วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมตอบสนองจุดมุ่งหมายจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม						

ร.บ.	รายการประเมิน	ระดับของความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	6.2 ขอบเขตเนื้อหาสาระของหน่วยฝึก อบรมครอบคลุมประเด็นสำคัญของ ทักษะที่ต้องการพัฒนา						
	6.3 กิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดสามารถ เสริมสร้างทักษะที่ต้องการจะพัฒนา						
	6.4 เอกสารและสื่อประกอบการฝึก อบรมสามารถเสริมสร้างการเรียนรู้ ของ อบต.						
	6.5 วิธีการประเมินผลสามารถวัดได้ ตรงตามวัตถุประสงค์						
7	หน่วยฝึกอบรมที่ 2 การบริหารและ การจัดการศึกษา						
	7.1 วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมตอบ สนองจุดมุ่งหมายจุดมุ่งหมายของหลัก สูตรฝึกอบรม						
	7.2 ขอบเขตเนื้อหาสาระของหน่วยฝึก อบรมครอบคลุมประเด็นสำคัญของ ทักษะที่ต้องการพัฒนา						

ที่	รายการประเมิน	ระดับของความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	7.3 กิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดสามารถเสริมสร้างทักษะที่ต้องการจะพัฒนา						
	7.4 เอกสารและสื่อประกอบการฝึกอบรมสามารถเสริมสร้างการเรียนรู้ของ อบต.						
	7.5 วิธีการประเมินผลสามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์						
8	หน่วยฝึกอบรมที่ 3 การจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาส						
	8.1 วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมตอบสนองจุดมุ่งหมายจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม						
	8.2 ขอบเขตเนื้อหาสาระของหน่วยฝึกอบรมครอบคลุมประเด็นสำคัญของทักษะที่ต้องการพัฒนา						
	8.3 กิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดสามารถเสริมสร้างทักษะที่ต้องการจะพัฒนา						

ที่	รายการประเมิน	ระดับของความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	8.4 เอกสารและสื่อประกอบการฝึก อบรมสามารถเสริมสร้างการเรียนรู้ ของ อบต.						
	8.5 วิธีการประเมินผลสามารถวัดได้ ตรงตามวัตถุประสงค์						
9	หน่วยฝึกอบรมที่ 4 การสำรวจสภาพ ปัญหาและความต้องการของชุมชน						
	9.1 วัดดูประสงค์เชิงพฤติกรรมตอบ สนองจุดมุ่งหมายจุดมุ่งหมายของหลัก สูตรฝึกอบรม						
	9.2 ขอบเขตเนื้อหาสาระของหน่วยฝึก อบรมครอบคลุมประเด็นสำคัญของ ทักษะที่ต้องการพัฒนา						
	9.3 กิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดสามารถ เสริมสร้างทักษะที่ต้องการจะพัฒนา						
	9.4 เอกสารและสื่อประกอบการฝึก อบรมสามารถเสริมสร้างการเรียนรู้ ของ อบต.						

ที่	รายการประเมิน	ระดับของความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	9.5 วิธีที่การประเมินผลสามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์						
10	หน่วยฝึกอบรมที่ 5 การส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับชุมชน						
	10.1 วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมตอบสนองจุดมุ่งหมายจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม						
	10.2 ขอบเขตเนื้อหาสาระของหน่วยฝึกอบรมครอบคลุมประเด็นสำคัญของทักษะที่ต้องการพัฒนา						
	10.3 กิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดสามารถเสริมสร้างทักษะที่ต้องการจะพัฒนา						
	10.4 เอกสารและสื่อประกอบการฝึกอบรมสามารถเสริมสร้างการเรียนรู้ของ อบต.						
	10.5 วิธีที่การประเมินผลสามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์						

ที่	รายการประเมิน	ระดับของความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
11	หน่วยฝึกอบรมที่ 6 การเขียนแผนกลยุทธ์เพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของ อบต.						
	11.1 วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมตอบสนองจุดมุ่งหมายจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม						
	11.2 ขอบเขตเนื้อหาสาระของหน่วยฝึกอบรมครอบคลุมประเด็นสำคัญของทักษะที่ต้องการพัฒนา						
	11.3 กิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดสามารถเสริมสร้างทักษะที่ต้องการจะพัฒนา						
	11.4 เอกสารและสื่อประกอบการฝึกอบรมสามารถเสริมสร้างการเรียนรู้ของ อบต.						
	11.5 วิธีการประเมินผลสามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์						

ตอนที่ 2 แบบประเมินความสอดคล้องของหลักสูตรฝึกอบรม

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นว่าองค์ประกอบต่างๆของโครงสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมมีความสอดคล้องกันหรือไม่ โดยทำเครื่องหมาย / ในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน และโปรดเขียนข้อเสนอแนะลงในช่องว่างตามรายการประเมินในแต่ละรายการ

สอดคล้อง หมายความว่า องค์ประกอบที่เขียนได้ตามรายการประเมินมีความสอดคล้องกัน ส่งเสริมและเป็นส่วนเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน

ไม่แน่ใจ หมายความว่า องค์ประกอบที่เขียนได้ตามรายการประเมินไม่ชัดเจนที่จะบอกได้ว่ามีความสอดคล้องกัน ส่งเสริมและเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน

ไม่สอดคล้อง หมายความว่า องค์ประกอบที่เขียนได้ตามรายการประเมินข้อนั้นๆ ไม่มีความสอดคล้องกัน ไม่ส่งเสริมและไม่เกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน

โดยกำหนดค่าความสอดคล้องเท่ากับ 1 ไม่แน่ใจเท่ากับ 0 และไม่สอดคล้องเท่ากับ -1

ที่	รายการประเมิน	ความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
		สอดคล้อง (1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง(-1)	
1	สภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นของหลักสูตรฝึกอบรมกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม				
2	จุดมุ่งหมายหลักสูตรฝึกอบรมกับหลักการของหลักสูตรฝึกอบรม				
3	จุดหมายหลักสูตรฝึกอบรมกับรูปแบบการฝึกอบรม				
4	จุดหมายหลักสูตรฝึกอบรมกับเนื้อหาสาระ				

ที่	รายการประเมิน	ความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
		สอดคล้อง (1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	
5	หน่วยฝึกอบรมที่ 1 โครงสร้างกองการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบล				
	5.1 จุดมุ่งหมายหลักสูตรฝึกอบรมกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม				
	5.2 วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมกับเนื้อหาสาระ				
	5.3 วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมกับกิจกรรมการเรียนรู้				
	5.4 วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมกับการประเมินผล				
	5.5 เนื้อหาสาระกับกิจกรรมการเรียนรู้				
6	หน่วยฝึกอบรมที่ 2 การบริหารและการจัดการศึกษา				
	6.1 จุดมุ่งหมายหลักสูตรฝึกอบรมกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม				

ที่	รายการประเมิน	ความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
		สอดคล้อง (1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	
	6.2 วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมกับเนื้อหาสาระ				
	6.3 วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมกับกิจกรรมการเรียนรู้				
	6.4 วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมกับการประเมินผล				
	6.5 เนื้อหาสาระกับกิจกรรมการเรียนรู้				
7	หน่วยฝึกอบรมที่ 3 การจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาส				
	7.1 จุดมุ่งหมายหลักสูตรฝึกอบรมกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม				
	7.2 วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมกับเนื้อหาสาระ				
	7.3 วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมกับกิจกรรมการเรียนรู้				

ที่	รายการประเมิน	ความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
		สอดคล้อง (1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	
	7.4 วัดดูประสงค์เชิงพฤติกรรมกับการประเมินผล				
	7.5 เนื้อหาสาระกับกิจกรรมการเรียนรู้				
8	หน่วยฝึกอบรมที่ 4 การสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน				
	8.1 จุดมุ่งหมายหลักสูตรฝึกอบรมกับวัดดูประสงค์เชิงพฤติกรรม				
	8.2 วัดดูประสงค์เชิงพฤติกรรมกับเนื้อหาสาระ				
	8.3 วัดดูประสงค์เชิงพฤติกรรมกับกิจกรรมการเรียนรู้				
	8.4 วัดดูประสงค์เชิงพฤติกรรมกับการประเมินผล				
	8.5 เนื้อหาสาระกับกิจกรรมการเรียนรู้				

ที่	รายการประเมิน	ความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
		สอดคล้อง (1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	
9	หน่วยฝึกอบรมที่ 5 การสร้างเสริมความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับชุมชนท้องถิ่น				
	9.1 จุดมุ่งหมายหลักสูตรฝึกอบรมกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม				
	9.2 วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมกับเนื้อหาสาระ				
	9.3 วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมกับกิจกรรมการเรียนรู้				
	9.4 วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมกับการประเมินผล				
	9.5 เนื้อหาสาระกับกิจกรรมการเรียนรู้				
10	หน่วยฝึกอบรมที่ 6 การเขียนแผนกลยุทธ์เพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของ				
	10.1 จุดมุ่งหมายหลักสูตรฝึกอบรมกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม				

ตอนที่ 3 โปรดให้ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เห็นว่าควรแก้ไข ปรับปรุง หรือเพิ่มเติมในหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

หน่วยฝึกอบรมที่ 1 เรื่อง โครงสร้างของการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล

.....

.....

.....

.....

หน่วยฝึกอบรมที่ 2 เรื่อง การบริหารและการจัดการศึกษา

.....

.....

.....

.....

หน่วยฝึกอบรมที่ 3 เรื่อง การจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาส

.....

.....

.....

.....

หน่วยฝึกอบรมที่ 4 เรื่อง การสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน

.....

.....

.....

.....

หน่วยฝึกอบรมที่ 5 เรื่อง การส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นกับชุมชนท้องถิ่น

.....

.....

.....

.....

หน่วยฝึกอบรมที่ 6 เรื่อง การเขียนแผนกลยุทธ์เพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

.....

.....

.....

.....

ผลการประเมินคุณภาพของหลักสูตรในภาพรวม

ดีมาก	ดี	พอใช้	ควรปรับปรุง

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่...../...../.....

ภาคผนวก ง

แบบทดสอบก่อนและหลังฝึกอบรม
การเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

**แบบทดสอบก่อนและหลังฝึกอบรม
การเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์**

คำแนะนำ แบบทดสอบนี้เป็นเพียงเครื่องมือวัดความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่ฝึกอบรมเท่านั้น ขอ
ให้ท่านเลือกตอบคำถามที่คิดว่าถูกต้องที่สุด โดยขีดเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ต้องการ

1. หน่วยงานที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาของ อบต. เรียกว่าอะไร ?
 - ก. กองการศึกษา
 - ข. กรมการศึกษา
 - ค. สภาการศึกษา
 - ง. สำนักงานการศึกษา
2. ใครที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการจัดการศึกษาของ อบต. ?
 - ก. นายก อบต.
 - ข. สภา อบต.
 - ค. ปลัด อบต.
 - ง. ประธานสภา อบต.
3. อะไรคือส่วนที่สำคัญที่สุดของโครงสร้างกองการศึกษา ?
 - ก. แลตถึงหน้าที่ของกองการศึกษา
 - ข. ความสัมพันธ์ลำดับชั้นของงานที่สมบูรณ์ชัดเจน
 - ค. ตำแหน่งของบุคลากรในกองการศึกษา
 - ง. ขนาดของ อบต.
4. ข้อใดที่บอกถึงความหมายของโครงสร้างกองการศึกษาได้ชัดเจนที่สุด ?
 - ก. ผังการบังคับบัญชาตามสายงานและตามลำดับของตำแหน่ง
 - ข. แสดงให้เห็นบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษา
 - ค. บอกจำนวนบุคลากรที่ทำงานในกองการศึกษา
 - ง. เป็นการระบุอำนาจหน้าที่และภาระงาน
5. ฝ่ายที่มีหน้าที่ดูแลหลักสูตรการเรียนการสอนคือฝ่ายใดในโครงสร้างกองการศึกษา ?
 - ก. ฝ่ายบริหาร
 - ข. ฝ่ายบุคลากร
 - ค. ฝ่ายวิชาการ
 - ง. หน่วยศึกษานิเทศก์

6. งานกีฬาและนันทนาการควรอยู่ฝ่ายใดในกองการศึกษา ?
 - ก. ฝ่ายวิชาการ
 - ข. ฝ่ายกิจการโรงเรียนและนักเรียน
 - ค. ฝ่ายการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
 - ง. ฝ่ายกิจกรรมเด็กและเยาวชน
7. งานใดที่ไม่ควรอยู่ในฝ่ายวิชาการ ?
 - ก. งานกิจการศาสนา
 - ข. งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา
 - ค. งานดูแลหลักสูตร
 - ง. งานพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี
8. งานใดที่มีหน้าที่บทบาทในการติดตามและสนับสนุนการเรียนการสอนมากที่สุด ?
 - ก. ฝ่ายแผนงานและโครงการ
 - ข. หน่วยศึกษานิเทศก์
 - ค. ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา
 - ง. ฝ่ายธุรการ
9. งานกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา ควรอยู่ในฝ่ายใด ?
 - ก. ฝ่ายบริหารการศึกษา
 - ข. ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา
 - ค. ฝ่ายแผนงานและโครงการ
 - ง. หน่วยศึกษานิเทศก์
10. ใครต่อไปนี้มีบทบาทสำคัญในการกำหนดหลักสูตรการเรียนการสอนของสถานศึกษา ?
 - ก. สถานศึกษา
 - ข. นายก อบต.
 - ค. ปลัด อบต.
 - ง. คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
11. บรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน ควรอยู่ในฝ่ายใด ?
 - ก. ฝ่ายวิชาการ
 - ข. ฝ่ายบุคลากร
 - ค. ฝ่ายธุรการ
 - ง. ฝ่ายอาคารสถานที่

12. การกำหนดแนวทางการจัดสถานศึกษาร่วมกันว่า จะให้สถานศึกษาเป็นอย่างไร คือข้อใด ?
 - ก. หลักสูตร
 - ข. แผนปฏิบัติการประจำปี
 - ค. การประกันคุณภาพการศึกษา
 - ง. ธรรมนูญสถานศึกษา
13. สิ่งที่โรงเรียนจะต้องจัดทำเพื่อการประเมินในการประกันคุณภาพภายใน คืออะไร ?
 - ก. หลักสูตร
 - ข. รายงานการประเมินตนเอง
 - ค. แผนกลยุทธ์สถานศึกษา
 - ง. ธรรมนูญสถานศึกษา
14. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีบทบาทหน้าที่ตามข้อใดในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ?
 - ก. ร่วมจัดทำหลักสูตร
 - ข. ให้ความเห็นชอบการใช้หลักสูตร
 - ค. อนุมัติการใช้หลักสูตร
 - ง. ไม่มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร
15. ข้อใดให้ความหมายของเด็กด้อยโอกาสชัดเจนมากที่สุด ?
 - ก. เด็กพิการทางร่างกาย
 - ข. เด็กพิการทางสมอง
 - ค. เด็กยากไร้และขาดผู้อุปถัมภ์
 - ง. ถูกทุกข้อ
16. วิธีที่ดีที่สุดในการจัดการเรียนการสอนสำหรับเด็กด้อยโอกาสคือข้อใด ?
 - ก. แยกชั้นเรียนเฉพาะเด็กด้อยโอกาส
 - ข. จัดพี่เลี้ยงดูแลอย่างใกล้ชิด
 - ค. จัดครูเพิ่มเป็นห้องละสองคนเป็นอย่างน้อย
 - ง. จัดเรียนร่วมกับนักเรียนปกติ

17. วิธีการเก็บข้อมูลใดที่ดีที่สุดที่จะรู้และเข้าใจพฤติกรรมของคนในชุมชน ?
 - ก. การสัมภาษณ์
 - ข. การสังเกตการณ์
 - ค. แบบสอบถาม
 - ง. ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร
18. วิธีการใดทำให้ทราบถึงความต้องการของชุมชนได้มากที่สุด ?
 - ก. การสัมภาษณ์
 - ข. การสังเกตการณ์
 - ค. แบบสอบถาม
 - ง. ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร
19. วิธีการใดที่จะทำให้เข้าใจถึงสภาพและปัญหาของชุมชนมากที่สุด ?
 - ก. การสัมภาษณ์
 - ข. การสังเกตการณ์
 - ค. การใช้แบบสอบถาม
 - ง. การเข้าไปมีส่วนร่วม
20. สิ่งใดต่อไปนี้มีมีความสำคัญมากที่สุด ต่อความร่วมมือร่วมใจระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับชุมชนในท้องถิ่น ?
 - ก. ความเป็นญาติพี่น้อง
 - ข. นับถือศาสนาเดียวกัน
 - ค. มีระดับความรู้เท่าเทียมกัน
 - ง. มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน
21. สิ่งที่จะทำให้ชุมชนในท้องถิ่นรู้และเข้าใจการทำงานของ อบต. เป็นอย่างดีคือข้อใด ?
 - ก. การทำงานหนัก
 - ข. การเน้นพัฒนางานด้านสาธารณูปโภค
 - ค. การประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง
 - ง. การนำญาติพี่น้องเข้ามาทำงานใน อบต. มากๆ
22. ข้อใดที่ให้ความหมายของการประชาสัมพันธ์ได้ดีที่สุด
 - ก. การเผยแพร่ข้อมูลให้ผู้อื่นได้รับรู้โดยผ่านสื่อต่างๆ
 - ข. การหมั่นออกเยี่ยมชุมชน
 - ค. การออกงานสังคมในชุมชนไม่เคยขาด
 - ง. การเรียกประชุมชาวบ้านบ่อยๆ

23. แผนกลยุทธ์คืออะไร ?
- ก. การวางแผนเพื่อการสงครามอย่างรัดกุม
 - ข. การแสดงแผนและขั้นตอนการทำงานอย่างมีหลักเกณฑ์
 - ค. การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี
 - ง. แผนที่แสดงรายละเอียดของหมู่บ้านและชุมชน
24. การเขียนแผนกลยุทธ์เรื่องใดที่ท่านเห็นว่า มีความสำคัญมากที่สุดในการขยายโอกาสในการจัดการศึกษาของ อบต. ?
- ก. แสดงความพร้อมของงบประมาณ
 - ข. แสดงความพร้อมของบุคลากร
 - ค. แสดงความพร้อมของอาคารสถานที่และอุปกรณ์การเรียนการสอน
 - ง. แสดงความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
25. ตัวชี้วัดใดที่เป็นหน้าที่ของ อบต. ในการจัดเตรียมการศึกษาของเด็กด้อยโอกาสในท้องถิ่น ?
- ก. การจัดสรรงบประมาณรายได้ของ อบต.
 - ข. ความร่วมมือของท้องถิ่น
 - ค. รูปแบบและวิธีการบริหารและการจัดการศึกษา
 - ง. การมีแผนในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาส
-

ภาคผนวก จ

แบบประเมินความเหมาะสมของการฝึกอบรม
เพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

แบบประเมินความเหมาะสมของการฝึกอบรม
เพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องที่เห็นว่าเหมาะสมที่สุด

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<u>ตอนที่ 1 ประเมินความเหมาะสมของหลักสูตร</u>					
1.สภาพปัญหาและความต้องการหลักสูตรเหมาะสมที่จะพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม					
2.จุดมุ่งหมายหลักสูตรมีความเหมาะสม					
3.หลักการหลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสม					
4.รูปแบบการฝึกอบรมมีความเหมาะสม					
5.หลักสูตรการฝึกอบรมมีความเหมาะสมในการนำไปเสริมสร้างทักษะการจัดการศึกษา					
<u>ตอนที่ 2 ประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรม</u>					
1.หน่วยที่ 1 โครงสร้างองค์การศึกษา					
1.1 เวลาการฝึกอบรมมีความเหมาะสม					
1.2 เนื้อหาสาระการฝึกอบรมมีความเหมาะสม					
1.3 กิจกรรมการฝึกอบรมมีความเหมาะสม					
1.4 เอกสารการฝึกอบรมมีความเหมาะสม					
2.หน่วยที่ 2 การบริหารและการจัดการศึกษา					
2.1 เวลาการฝึกอบรมมีความเหมาะสม					
2.2 เนื้อหาสาระการฝึกอบรมมีความเหมาะสม					
2.3 กิจกรรมการฝึกอบรมมีความเหมาะสม					
2.4 เอกสารการฝึกอบรมมีความเหมาะสม					

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3.หน่วยที่ 3 การจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาส					
3.1 เวลาการฝึกอบรมมีความเหมาะสม					
3.2 เนื้อหาสาระการฝึกอบรมมีความเหมาะสม					
3.3 กิจกรรมการฝึกอบรมมีความเหมาะสม					
3.4 เอกสารการฝึกอบรมมีความเหมาะสม					
4.หน่วยที่ 4 การสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน					
4.1 เวลาการฝึกอบรมมีความเหมาะสม					
4.2 เนื้อหาสาระการฝึกอบรมมีความเหมาะสม					
4.3 กิจกรรมการฝึกอบรมมีความเหมาะสม					
4.4 เอกสารการฝึกอบรมมีความเหมาะสม					
5.หน่วยที่ 5 การเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับชุมชนท้องถิ่น					
5.1 เวลาการฝึกอบรมมีความเหมาะสม					
5.2 เนื้อหาสาระการฝึกอบรมมีความเหมาะสม					
5.3 กิจกรรมการฝึกอบรมมีความเหมาะสม					
5.4 เอกสารการฝึกอบรมมีความเหมาะสม					
6.หน่วยที่ 6 การเขียนแผนกลยุทธ์					
6.1 เวลาการฝึกอบรมมีความเหมาะสม					
6.2 เนื้อหาสาระการฝึกอบรมมีความเหมาะสม					
6.3 กิจกรรมการฝึกอบรมมีความเหมาะสม					
6.4 เอกสารการฝึกอบรมมีความเหมาะสม					

ภาคผนวก จ
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

**รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย**

- | | |
|-----------------------------|--|
| 1. ดร.จันทนา นนทนิกร | ศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 |
| 2. ดร.ชัยฤทธิ์ ศิลาเดช | ภาควิชาวิจัยประเมินผลทางการศึกษา คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
อดีตศึกษานิเทศก์เขตการศึกษา 5 ผู้เชี่ยวชาญด้านหลัก
สูตรและการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น |
| 3. ดร.ปาน กิมปี | การศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ |
| 4. ดร.ชลทิพย์ เอี่ยมล้ำวงศ์ | ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคกลาง
จังหวัดราชบุรี |
| 5. อาจารย์รังสรรค์ เพ็งชู | ศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 |

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย
หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ที่ ศธ 0519.12/4๘46



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๘ พฤษภาคม 2549

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม แบบทดสอบ แบบประเมิน และแบบสำรวจ

เนื่องด้วย นายสุกกาญจน์ เกษมสุขจรัสแสง นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปฏิญานพนธ์ เรื่อง “การฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” โดยมี รองศาสตราจารย์ เพ็ญแข ประจณปัจจนิก รองศาสตราจารย์สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ และ รองศาสตราจารย์เนาวรัตน์ พลายน้อย เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปฏิญานพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ท่าน คอบแบบทดสอบการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง แบบสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในระหว่างเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน 2549

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายสุกกาญจน์ เกษมสุขจรัสแสง ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จีระเชชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ มือถือ 01-744-3405, 01-269-8111

ที่ ศธ 0519.12/4๘๖๑



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๙ พฤษภาคม 2549

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดราชบุรี เขต 1

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม แบบทดสอบ แผนการสอน แบบประเมิน และแบบสำรวจ

เนื่องด้วย นายสุภกาญจน์ เกษมสุขจรัสแสง นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” โดยมี รองศาสตราจารย์ เพ็ญแข ประจวบปัจฉิม รองศาสตราจารย์สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ และ รองศาสตราจารย์เนาวรัตน์ พลายน้อย เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ดร.ชัยฤทธิ์ ศิลาเดช ศึกษานิเทศก์ ดร.จันทนา นนทนิกร ศึกษานิเทศก์ และ นายรังสรรค์ เพ็งชู ศึกษานิเทศก์ เป็นผู้ช่วยฯ ตรวจสอบแบบทดสอบการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง แบบสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และแผนการสอน ความต้องการในการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้ช่วยฯ ให้ นายสุภกาญจน์ เกษมสุขจรัสแสง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จิระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ มือถือ 01-744-3405, 01-269-8111

ที่ ศธ 0519.12/4๘๕๑



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

ร พฤษภาคม 2549

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ดร.จันทนา นนทนิกร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม แบบทดสอบ แผนการสอน แบบประเมิน และแบบสำรวจ

เนื่องด้วย นายศุภกาญจน์ เกษมสุขจรตแสง นิติระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการศึกษายุใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปฏิญาณพันธ์ เรื่อง “การฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” โดยมี รองศาสตราจารย์ เพ็ญแข ประจันปัจฉิก รองศาสตราจารย์สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ และ รองศาสตราจารย์เนาวรัตน์ พลายน้อย เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปฏิญาณพันธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ดร.ชัยฤทธิ์ ศิลาเดช สิกขานิเทศก์ ดร.จันทนา นนทนิกร สิกขานิเทศก์ และ นายรังสรรค์ เพ็งนู สิกขานิเทศก์ เป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบแบบทดสอบการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง แบบสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และแผนการสอน ความต้องการในการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายศุภกาญจน์ เกษมสุขจรตแสง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จิระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิติ โทรทัศน์ มือถือ 01-744-3405, 01-269-8111

ที่ ศร 0519 12-06/19



มหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

พฤษภาคม 2549

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ดร.ชัยฤทธิ์ ศิลาเดช

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม แบบทดสอบ แผนการสอน แบบประเมิน และแบบสำรวจ

เนื่องด้วย นายสุกกาญจน์ เกษมสุขจรตแสง นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์" โดยมี รองศาสตราจารย์ เพ็ญแข ประจวบปัจฉิม รองศาสตราจารย์สุวัฒน์ วัฒนวงษ์ และ รองศาสตราจารย์เนาวรัตน์ พลายน้อย เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ดร.ชัยฤทธิ์ ศิลาเดช สศึกษานิเทศก์ ดร.จันทนา นนทนิกร สศึกษานิเทศก์ และ นายรังสรรค์ เพ็งชู สศึกษานิเทศก์ เป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบแบบทดสอบการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง แบบสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และแผนการสอน ความต้องการในการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายสุกกาญจน์ เกษมสุขจรตแสง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จิระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิต โทรศัทพ์ มือถือ 01-744-3405, 01-269-8111

ที่ ศธ 0519.12/4๕๖๘



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๙ พฤษภาคม 2549

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ดร.ปาน กิมปี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม แบบทดสอบ แผนการสอน แบบประเมิน และแบบสำรวจ

เนื่องด้วย นายสุภกาญจน์ เกษมสุขจรัสแสง นิติระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปฏิญานพนธ์ เรื่อง “การฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” โดยมี รองศาสตราจารย์ เพ็ญแข ประจณปิจนีก รองศาสตราจารย์สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ และ รองศาสตราจารย์เนาวรัตน์ พลายน้อย เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปฏิญานพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบแบบทดสอบการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง แบบสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และแผนการสอน ความต้องการในการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายสุภกาญจน์ เกษมสุขจรัสแสง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จิระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ มือถือ 01-744-3405, 01-269-8111

ที่ ศธ 0519.12/4664



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๘ พฤษภาคม 2549

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคกลางจังหวัดราชบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม แบบทดสอบ แผนการสอน แบบประเมิน และแบบสำรวจ

เนื่องด้วย นายสุกกาญจน์ เกษมสุขจรตแสง นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการศึกษานักเรียน
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปฏิญานพนธ์ เรื่อง “การฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อม
ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” โดยมี รองศาสตราจารย์
เพ็ญแข ประจันปัจฉินีก รองศาสตราจารย์สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ และ รองศาสตราจารย์เนาวรัตน์ พลายน้อย
เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปฏิญานพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจแบบทดสอบการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐาน
ของกลุ่มตัวอย่าง แบบสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และแผนการสอน
ความต้องการในการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายสุกกาญจน์ เกษมสุขจรตแสง
และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญสิริ จีระเชษฐกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ มือถือ 01-744-3405, - 01-269-8111

ที่ สร 0519.12/นศ.๕



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

ร พฤษภาคม 2549

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อาจารย์รังสรรค์ เพ็งอนุ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม แบบทดสอบ แผนการสอน แบบประเมิน และแบบสำรวจ

เนื่องด้วย นายสุภกาญจน์ เกษมสุขจรัสแสง นิติระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” โดยมี รองศาสตราจารย์ เพ็ญแข ประจักษ์ปัจฉิม รองศาสตราจารย์สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ และ รองศาสตราจารย์เนาวรัตน์ พลายน้อย เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ดร.ชัยฤทธิ์ สีลาเดช สิกขานีเทศก์ ดร.จันทนา นนทนิกร สิกขานีเทศก์ และ นายรังสรรค์ เพ็งอนุ สิกขานีเทศก์ เป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบแบบทดสอบการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง แบบสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และแผนการสอน ความต้องการในการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายสุภกาญจน์ เกษมสุขจรัสแสง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จิระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิติ โทรศัพท์ มือถือ 01-744-3405, 01-269-8111

ภาคผนวก ญ
แบบสัมภาษณ์ข้อมูลสภาพการดำเนินงานและความต้องการ
ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แบบสัมภาษณ์
ข้อมูลสภาพการดำเนินงานและความต้องการ
ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ชื่อผู้สัมภาษณ์.....
 วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

- ข้อ 1. ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....ตำแหน่ง.....
 หน่วยงาน.....
 อำเภอ.....จังหวัด.....
- ข้อ 2. หน่วยงานทางการศึกษาตามโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
☐ ไม่มี
☐ มี คือ.....
- ข้อ 3. หน่วยงานมีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีภารกิจเกี่ยวกับการศึกษา (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
☐ จัดการศึกษาในระดับศูนย์เด็กเล็ก/เด็กก่อนวัยเรียน/อนุบาล
☐ จัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานขึ้นไป
☐ สนับสนุนส่งเสริมการศึกษา
- ข้อ 4. งาน/โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษา
 4.1 กรณีมีการจัดการศึกษา
☐ 1/ จัดศูนย์เด็กเล็ก จำนวน.....ศูนย์
☐ 2/ จัดการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน.....โรงเรียน
☐ 3/ จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน.....โรงเรียน
☐ 4/ จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน.....โรงเรียน
☐ 5/ จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา จำนวน.....แห่ง
- 4.2 กรณีสนับสนุนการศึกษา
☐ 1/ โครงการอาหารกลางวัน โรงเรียนระดับ.....จำนวน.....โรงเรียน
☐ 2/ โครงการนมโรงเรียน โรงเรียนระดับ.....จำนวน.....โรงเรียน
☐ 3/ โครงการกีฬา โรงเรียนระดับ.....จำนวน.....โรงเรียน
☐ 4/.....โรงเรียนระดับ.....จำนวน.....โรงเรียน
☐ 5/.....โรงเรียนระดับ.....จำนวน.....โรงเรียน

- ☐ 6/..... โรงเรียนระดับ.....จำนวน.....โรงเรียน
- ☐ 7/..... โรงเรียนระดับ.....จำนวน.....โรงเรียน
- ☐ 8/..... โรงเรียนระดับ.....จำนวน.....โรงเรียน
- ☐ 9/..... โรงเรียนระดับ.....จำนวน.....โรงเรียน

ข้อ 5. ความพึงพอใจต่อบทบาทหน้าที่ในปัจจุบัน

- ☐ ไม่พึงพอใจ
- ☐ พึงพอใจ
- ☐ พึงพอใจมาก

ข้อ 6. ความต้องการในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

- ☐ ไม่ต้องการ เพราะ.....
- ☐ ต้องการ
- ☐ เฉพาะช่วงชั้นที่ 1 (ป. 1-3)
- ☐ เฉพาะช่วงชั้นที่ 1-2 (ป. 1-6)
- ☐ เฉพาะช่วงชั้นที่ 1-3 (ป. 1-6 ม.1-3)
- ☐ ทุกช่วงชั้น (ช่วงชั้นที่ 1-4 / ป.1-ม.6)

ข้อ 7. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษา

- ☐ ไม่มี
- ☐ พอรู้บ้าง
- ☐ รู้และเข้าใจ

ข้อ 8. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายต่างๆที่เกี่ยวกับการศึกษา

- ☐ ไม่มี
- ☐ พอรู้บ้าง
- ☐ รู้และเข้าใจ

ข้อ 9. ความรู้ความเข้าใจและความต้องการตามเกณฑ์ประเมินความพร้อม ในการจัดการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน (ตามองค์ประกอบและตัวชี้วัด)

องค์ประกอบที่ 1. ประสิทธิภาพของ อปท. ในการจัดหรือมีส่วนร่วมจัดการศึกษา

1.1 ระยะเวลาที่จัดหรือมีส่วนร่วม จำนวน.....ปี

1.2 ผลการจัดการศึกษา ☐ ไม่พอใจ ☐ พอใจ ☐ พอใจมาก

1.3 ความร่วมมือของชุมชน

- ด้านทรัพยากร ☐ น้อย ☐ ปานกลาง ☐ มาก
 ด้านวิชาการ ☐ น้อย ☐ ปานกลาง ☐ มาก
 ด้านบริการและกิจกรรม ☐ น้อย ☐ ปานกลาง ☐ มาก

1.4 การส่งเสริมสนับสนุนสถานศึกษา ก่อนขอรับโอน

- ด้านทรัพยากร ☐ น้อย ☐ ปานกลาง ☐ มาก
 ด้านวิชาการ ☐ น้อย ☐ ปานกลาง ☐ มาก
 ด้านบริการและกิจกรรม ☐ น้อย ☐ ปานกลาง ☐ มาก

สรุป : ความต้องการที่จะได้รับการสนับสนุนในการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษา

องค์ประกอบที่ 1 ☐ ไม่ต้องการ

☐ ต้องการ

☐ ต้องการมาก

องค์ประกอบที่ 2 แผนการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาหรือแผนพัฒนาการ

จัดการศึกษา ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความพร้อมในด้านต่างๆ ที่เหมาะสมกับระดับประเภทและรูปแบบการศึกษา

2.1 การมีแผนในลักษณะแผนกลยุทธ์เพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษา

☐ มี ☐ ไม่มี

2.2 ความพร้อมด้านอาคารสถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก

☐ พร้อม ☐ ไม่พร้อม

2.3 การมีแผน ที่แสดงให้เห็นถึงความพร้อมในการช่วยเหลือเด็กด้อยโอกาส

☐ มี ☐ ไม่มี - มีเครือข่ายช่วยเหลือเด็กด้อยโอกาส

☐ มี ☐ ไม่มี - มีหลักสูตรและแนวการจัดการเรียนรู้ ที่เหมาะสมกับเด็กด้อยโอกาส

☐ มี ☐ ไม่มี - การมีระบบรองรับการศึกษาและการมีงานทำ

สรุป : ความต้องการที่จะได้รับการสนับสนุนเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษา

องค์ประกอบที่ 2 ☐ ไม่ต้องการ

☐ ต้องการ

☐ ต้องการมาก

องค์ประกอบที่ 3 วิธีการบริหารและการจัดการศึกษา

3.1 รูปแบบวิธีการบริหารและการจัดการศึกษา

☐ มี ☐ ไม่มี

3.2 ความรู้ความเข้าใจต่อรูปแบบและวิธีการบริหารและการจัดการศึกษา

☐ มี ☐ ไม่มี

สรุป : ความต้องการที่จะได้รับการสนับสนุนเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการ

องค์ประกอบที่ 3 ☐ ไม่ต้องการ
☐ ต้องการ
☐ ต้องการมาก

องค์ประกอบที่ 4 การจัดสรรรายได้เพื่อการศึกษา

4.1 สัดส่วนการใช้รายได้ (รวมเงินอุดหนุนจากรัฐและเงินกู้) เพื่อการศึกษาเฉลี่ย 3 ปี
 งบประมาณย้อนหลัง (ไม่รวมปีงบประมาณที่ประเมิน)

สรุป : ความต้องการที่จะได้รับการสนับสนุนเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษา

องค์ประกอบที่ 4 ☐ ไม่ต้องการ
☐ ต้องการ
☐ ต้องการมาก

องค์ประกอบที่ 5 ระดับประเภทการศึกษาที่สอดคล้อง กับสภาพปัญหาและความ
 ต้องการของชุมชน

5.1 ความต้องการได้เข้าเรียนในสถานศึกษาในระดับ และประเภทการศึกษาของ
 ประชาชนในเขตบริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- ☐ เฉพาะศูนย์เด็กเล็ก/อนุบาล/ก่อนวัยเรียน
- ☐ เฉพาะการศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1-2 (ป.1-6)
- ☐ ถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1-2-3 (ป.1-ม.3)
- ☐ ถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้ง 4 ช่วงชั้น (ป.1-ม.6)
- ☐ ถึงระดับอุดมศึกษา

อื่นๆ.....

สรุป : ความต้องการที่จะได้รับการสนับสนุนเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษา

- องค์ประกอบที่ 5 ☐ ไม่ต้องการ
☐ ต้องการ
☐ ต้องการมาก

องค์ประกอบที่ 6 ความเห็นของประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

6.1 ความเห็นของประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในเขตบริการของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต่อความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- ☐ สามารถจัดการศึกษาระดับศูนย์เด็กเล็ก/อนุบาล/เด็กก่อนวัยเรียน
☐ จัดการศึกษาได้ถึงการศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1 – 2 (ป.1-6)
☐ จัดการศึกษาได้ถึงการศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1 – 3 (ป.1 – ม.3)
☐ จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้ง 4 ช่วงชั้น (ป.1- ม.6)
☐ จัดการศึกษาได้ถึงระดับอุดมศึกษา

อื่นๆ.....

ข้อ 10. ลำดับความต้องการที่จะได้รับการสนับสนุนการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเรียงจากต้องการมากที่สุดถึงต้องการน้อยที่สุด ทั้ง 6 องค์ประกอบ ดังนี้

ลำดับที่ 1 องค์ประกอบที่.....

ลำดับที่ 2 องค์ประกอบที่.....

ลำดับที่ 3 องค์ประกอบที่.....

ลำดับที่ 4 องค์ประกอบที่.....

ลำดับที่ 5 องค์ประกอบที่.....

ลำดับที่ 6 องค์ประกอบที่.....

สรุป : องค์ประกอบที่ต้องการได้รับการสนับสนุนเตรียมความพร้อมคือ.....

องค์ประกอบที่ไม่ต้องการได้รับการสนับสนุนคือ.....

ข้อ 11. วิธีการ/รูปแบบที่ต้องการได้รับการสนับสนุนในการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1/.....

2/.....

3/.....

4/.....

5/.....

ข้อ 12 วิเคราะห์จากเกณฑ์ประเมินความพร้อมออกเป็นสาระหรือเรื่องที่ต้องการพัฒนาบุคลากร
เพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรียงลำดับความต้องการ

1.....

2.....

3.....

4.....

5.....

6.....

7.....

8.....

9.....

ข้อ 13. อื่นๆ (เช่น ความเป็นมา ปัญหาและการแก้ปัญหา ฯลฯ)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นายกิตติภาณุจณ์ เกษมสุขจรัสแสง
วันเดือนปีเกิด	วันที่ 25 กันยายน 2495
สถานที่เกิด	อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 67/22 หมู่ 4 ตำบลเขาน้อย อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 77120
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ผู้อำนวยการโรงเรียน
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนยางชุมวิทยา อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 77150
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2510	มัธยมศึกษาปีที่ 3 จากโรงเรียนบางคนที “สกลวิสุทธิ” จังหวัดสมุทรสงคราม
พ.ศ. 2512	ป.กศ.ต้น (ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา) จากวิทยาลัยครูเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี
พ.ศ. 2514	ป.กศ.ชั้นสูง (ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา ชั้นสูง) จากวิทยาลัยครูเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี
พ.ศ. 2516	กศ.บ. (การศึกษาระดับบัณฑิต) จากวิทยาลัยวิชาการศึกษามหาสารคาม
พ.ศ. 2525	ศษ.ม. (ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต) จากมหาวิทยาลัยศิลปากร
พ.ศ. 2547	ป.บัณฑิต (บริหารการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี