

ว ๒๑๑๐๕๐๐

๑๖๔๘๓

๒๖๖

ความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา
กรณีศึกษา : องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคลี อำเภอดેิมบางนางบัว จังหวัดสุพรรณบุรี

F-9 ค.ศ. 2548

บทคัดย่อ
ของ
ว่าที่ร.ต.วีระวัฒน์ น่วมถนอม

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ
พฤษภาคม 2548

วีระวัฒน์ น่วมถนอม.(2548). ความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา กรณีศึกษา : องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคลี อำเภอดงหลวง จังหวัดสุพรรณบุรี . สารนิพนธ์ รม. (นโยบายสาธารณะ) . กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : รองศาสตราจารย์ ดร.วราพิทย์ มีมาก

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา 1.ความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา 2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร / สมาชิกองค์การบริหาร ส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล / ลูกจ้าง และประชาชน ใน 3 ด้าน ได้แก่ ความพร้อมของผู้นำ ความพร้อมของการบริหารองค์กร และความพร้อมของชุมชน 3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล / ลูกจ้าง และประชาชน ในพื้นที่ จำนวน 129 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นระหว่างกลุ่มโดยใช้ One – way ANOVA ทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม โดยวิธี LSD และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยใช้สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regressstion) โดยวิธีการแบบ Stepwise

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร / สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล / ลูกจ้าง และประชาชน เกี่ยวกับความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับ การถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา พบว่า ทั้ง 3 กลุ่มมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมของผู้นำ ความพร้อมของการบริหารองค์กร และความพร้อมของชุมชน ไม่แตกต่างกัน

3. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา โดยภาพรวม ได้แก่ ความพร้อมของการบริหารองค์กร และความพร้อมของชุมชน

ในส่วนผู้บริหาร / สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล และประชาชน มีความคิดเห็นว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา คือ ความพร้อมของการบริหารองค์กร และความพร้อมของชุมชน

ส่วนพนักงานส่วนตำบล / ลูกจ้าง มีความคิดเห็นว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา คือ ความพร้อมของผู้นำ

**READINESS OF LOCAL ADMINISTRATION ORGANIZATION FOR TRANSFERRING
EDUCATIONAL MISSION : A CASE STUDY OF THUNGKLEE TAMBON ADMINISTRATIVE
ORGANIZATION IN DOEMBANGNANGBUAT DISTRICT, SUPHANBURI PROVINCE.**

**AN ABSTRACT
BY
SUB – LT. WEERAWAT NOUMTHANOM**

**Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Master of Public Administration in Public Policy
at Srinakharinwirot University
May 2005**

Weerawat Nounthanom. (2005). *Readiness of Local Administration for Transferring Educational Mission : A Case Study of Thungklee Tambon Administrative Organization in Doembangnangbuat District , Suphanburi Province .* Master's Project, M.P.A. (Public Policy). Bangkok : Graduate School , Srinakharinwirot University . Project Advisor : Assoc. Prof. Worapit Meemak .

The objectives of this research is to study 1. Readiness of local administration organization for transferring educational mission 2. To compare the executives' opinion in 3 parts such as readiness of leader, readiness of organization administration and readiness of community 3. Factors that is affected to the readiness of local administrative organization for transferring educational mission . The sample groups are used in this research are administrators / members of Tambon administrative organization, Tambon officers / employees and people for 129 persons. The instruments are used in collecting the information is questionnaire. The statistic are used in analyzing the information such as frequency, percentage, mean, standard deviation, compare the difference by using One-way Anova and to make test in the difference among the groups by LSD method. and Multiple Regresstion by Stepwise method.

The findings of the research were as follows :

1. The readiness of local administrative organization for transferring educational mission is in medium level.

2. To compare the administrators / members of Tambon administrative organization, Tambon officers / employees and people about the readiness of local administrative organization for transferring educational mission is shown that 3 groups have the ideas about the readiness of leaders, the readiness of organization administration and the readiness of community are not different.

3. Analyzing the factors about the readiness of local administrative organization for transferring educational mission is the readiness of organization administration and the readiness of community

In the part of administrators / members of Tambon administrative organization, Tambon officers and the people have the opinions that the factors about the readiness of local administrative organization for transferring educational mission is the readiness of organization administration and the readiness of community.

In the part of Tambon officers / employees have the opinions that the factors about the readiness of local administrative organization for transferring educational mission is the readiness of leaders in the organization.

ความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา
กรณีศึกษา : องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคลี อำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี

สารนิพนธ์

ของ

ว่าที่ร.ต.วีระวัฒน์ น่วมถนอม

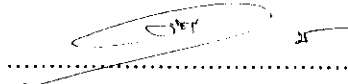
เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ

พฤษภาคม 2548

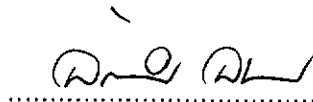
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปริญญารัฐประศาสน-
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

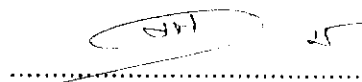
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.วรพิทย์ มีมาก)

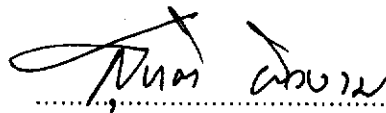
ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร


.....
(อาจารย์จักราทิตย์ ธานีคม)

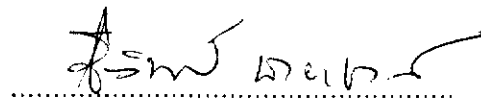
คณะกรรมการสอบ


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.วรพิทย์ มีมาก)

ประธาน

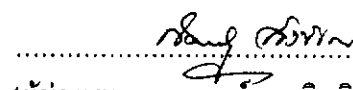

.....
(อาจารย์สุชาติ ผิวงาม)

กรรมการสอบสารนิพนธ์


.....
(อาจารย์ชิวินทร์ ฉายาชลิต)

กรรมการสอบสารนิพนธ์

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม)

คณบดีคณะสังคมศาสตร์

วันที่ 20 เดือน พฤษภาคม พ.ศ.2548

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาอย่างสูงในการให้คำปรึกษาแนะนำ พร้อมทั้งข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ จากท่านรองศาสตราจารย์ ดร. วรพทย์ มีมาก อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์สุชาติ ผิวงาม อาจารย์ชีวินทร์ ฉายาชวลิต กรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำและตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสารนิพนธ์ฉบับนี้ ได้เสร็จสมบูรณ์ ขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์จักราทิตย์ ธนาคม ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต และคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ ประสบการณ์และความเมตตาแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด

ขอขอบพระคุณท่านเจ้าของเอกสาร ตำราต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่ผู้วิจัยได้นำมาใช้อ้างอิงในการทำสารนิพนธ์ ขอกราบขอบพระคุณทางคณะผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องขององค์การบริหารส่วนตำบลนางบวช โดยเฉพาะ คุณมนตรี พงษ์เผือก ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการรวบรวมข้อมูลและตอบแบบสอบถาม (Try Out) เพื่อใช้เป็นกลุ่มทดลองในการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม และ คุณสังวาลย์ แร่เพชร ท้องถิ่นอำเภอบางนางบวช ที่คอยให้คำปรึกษาและข้อแนะนำต่างๆ ในการ ทำวิจัย ตลอดจน คุณธิดิมา แสงทรัพย์ ที่ช่วยเหลือในการรวบรวมและจัดเก็บข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ ข้อมูลในการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณคณะผู้บริหาร - สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคลี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคลี พนักงานส่วนตำบล - ลูกจ้าง และประชาชนทุกท่านในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคลี ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการรวบรวมข้อมูลและตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี ซึ่งเป็นผลทำให้ข้อมูลดังกล่าวสามารถนำไปใช้ในการศึกษาค้นคว้าได้อย่างสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณท่านผอ.วิญญู ฤทธิ์อุดมพล คุณไพวรรณ สุภะดี และพี่ๆ เพื่อนๆ ทุกคนในศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนเขตพระโขนง ที่ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจในการศึกษาครั้งนี้มาตั้งแต่ต้น และที่สำคัญที่สุดขอขอบคุณ คุณวรการ จันทรเสนา ผู้ที่คอยช่วยเหลือผู้วิจัยในทุกๆ ด้าน และเป็นกำลังใจที่ดีที่สุดเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ซึ่งคาดว่าจะจะเป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการแก่ผู้ที่สนใจศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ผู้วิจัยขอมอบความดีทั้งหมดนี้เพื่อตอบแทนพระคุณแต่คุณพ่อมานพ - คุณแม่ประนอม น่วมถนอม ญาติสนิทมิตรสหายทั้งหลาย ครู - อาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้กรุณาอบรม สั่งสอนและเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยในการศึกษาค้นคว้าด้วยดีตลอดมา

วีระวัฒน์ น่วมถนอม

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	3
ความสำคัญของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
สมมติฐานในการวิจัย	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจและการถ่ายโอนอำนาจ	7
แนวคิดเกี่ยวกับความพร้อม	12
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารองค์กร	15
นโยบายการจัดการศึกษาท้องถิ่น	19
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	26
3 วิธีดำเนินการวิจัย	33
ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	33
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	33
การเก็บรวบรวมข้อมูล	34
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	34
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	36
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	36
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	36
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	52
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการวิจัย	52
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	53
อภิปรายผล	54
ข้อเสนอแนะ	58
บรรณานุกรม	60
ภาคผนวก	64
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์	75

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาทั้งตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม	5
2	แสดงข้อมูลทั่วไปของลักษณะกลุ่มตัวอย่าง	37
3	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่ม ในด้านความพร้อมของผู้หน้า	38
4	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่ม ในด้านความพร้อมของการบริหารองค์กร	40
5	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ของความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจ ทางการศึกษา ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน ด้านการบริหารองค์กร ในประเด็นที่ว่า บุคลากร อบต. ได้รับเงินเดือน ค่าจ้างอย่างเหมาะสม	42
6	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่ม ในด้านความพร้อมของชุมชน	43
7	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ของความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน ด้านชุมชน ในประเด็นความต้องการที่จะให้ อบต. จัดการศึกษา ในระดับปฐมวัย (อนุบาล)	45
8	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่ม ของความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา	46
9	การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา ในความคิดเห็นโดยภาพรวม	48
10	การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับ การถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา ในความคิดเห็นของผู้บริหาร / สมาชิก อบต.	49
11	การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการ ถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา ในความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล / ลูกจ้าง	50
12	การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา ในความคิดเห็นของประชาชน	51

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นกลไกที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ เพราะการพัฒนาประเทศไม่ว่าในด้านใดก็ตาม ต้องอาศัยกำลังคนเป็นสำคัญ ซึ่งกำลังคนจะมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะการจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นรากฐานของการศึกษาในระดับสูงต่อไป การจัดการศึกษาของไทยได้จัดกันมาตั้งแต่สมัยสุโขทัยเป็นราชธานี แต่เป็นการศึกษาแบบโบราณโดยรัฐและวัดเป็นศูนย์กลางแห่งประชาคม กิจกรรมต่างๆ ของรัฐ และวัดย่อมเป็นการสอนประชาชนไปในตัว ต่อมาจนถึงสมัยรัตนโกสินทร์ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว จึงได้มีการจัดตั้งโรงเรียนหลวง ในปีพ.ศ.2414 ต่อมาเป็นโรงเรียนมหาดเล็กที่พระตำหนักสวนกุหลาบ ในปีพ.ศ. 2441 ได้มีการประกาศใช้โครงการศึกษา ร.ศ.117 เป็นแม่บทหลักในการจัดการศึกษาของไทยเป็นครั้งแรก ซึ่งรูปแบบการบริหารการศึกษาในขณะนั้นเป็นรูปแบบของการรวมอำนาจเข้าสู่ส่วนกลาง ในปีพ.ศ.2464 ได้มีการออกพระราชบัญญัติประถมศึกษาเป็นครั้งแรก สาระสำคัญของพระราชบัญญัติประถมศึกษา คือ บังคับให้เด็กทุกคนที่มีอายุตั้งแต่ 7 ปีบริบูรณ์เรียนหนังสือในโรงเรียนจนถึงอายุ 14 ปี บริบูรณ์โดยไม่ต้องเสียค่าเล่าเรียน จะเห็นได้ว่าระบบโครงสร้างการบริหารการศึกษาตามพระราชบัญญัติประถมศึกษาถือได้ว่าเป็นระบบที่มีการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนมากที่สุด กล่าวคือ ท้องถิ่นและประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมดำเนินการด้วย

รูปแบบของการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาได้เปลี่ยนไปโดยมีการจัดตั้ง กรมสามัญศึกษาในกระทรวงศึกษาธิการ และโอนครูประชาบาลซึ่งเดิมมีฐานะเป็นลูกจ้างของท้องถิ่นให้เป็นข้าราชการสังกัดกรมสามัญศึกษา การจัดการประถมศึกษาจึงเปลี่ยนเป็นการรวมอำนาจเข้าสู่ส่วนกลางอีกครั้งหนึ่ง รวมทั้งได้ยุบกระทรวงนครบาล จึงเหลือกระทรวงที่รับผิดชอบการจัดการศึกษา 2 กระทรวง คือ กระทรวงศึกษาธิการ รับผิดชอบด้านนโยบายและกระทรวงมหาดไทย ทำหน้าที่ช่วยเหลือการจัดการศึกษา ปีพ.ศ.2486 มีการจัดตั้งคุรุสภาเป็นองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคล และโอนความรับผิดชอบการจัดการประถมศึกษากลับไปกลับมา ระหว่างกระทรวงศึกษาธิการกับกระทรวงมหาดไทย จนในปีพ.ศ. 2523 จึงได้โอนการจัดการศึกษาให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด และโรงเรียนประถมศึกษาไปสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (สพช.) และโอนความรับผิดชอบการบริหารงานบุคคล ครู และคุรุสภา ให้เป็นหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (จันทรภรณ์ ไปสมบูรณ์ 2545 : 2)

ต่อมารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มาตรา 289 ได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิที่จะจัดการศึกษา อบรรมและฝึกอาชีพตามความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ยังมีสาระสำคัญถึง 9 หมวด ที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาไปสู่ท้องถิ่น โดยเฉพาะในมาตรา 8 ให้มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และในมาตรา 41 องค์กรปกครอง-

ส่วนท้องถิ่นมีสิทธิในการจัดการศึกษาในระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น

การจัดการศึกษาในปัจจุบันค่อนข้างจะมีปัญหา เพราะประชาชนส่วนใหญ่ยังขาดความเชื่อมั่นในมาตรฐานการจัดการศึกษาของโรงเรียนต่างๆ ในท้องถิ่น จึงทำให้ต้องมีการอพยพเข้ามาในเมืองเพื่อแสวงหาการศึกษาในที่ต่างๆ ที่ได้รับการยอมรับจากคนทั่วไป ซึ่งมีผลต่อเนื่องตามมา คือ การเกิดปัญหาสังคมต่างๆ มากมาย ไม่ว่าจะเป็นปัญหายาเสพติด, ปัญหาอาชญากรรม และปัญหาชุมชนแออัด เป็นต้น ดังนั้นถ้ามีการใช้แนวทางการบริหารจัดการโดยการกระจายอำนาจในการบริหาร การวางแผน การจัดการศึกษา รวมทั้งการตัดสินใจในการบริหารบุคลากร การเงิน และงบประมาณ จากส่วนกลางไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทในการจัดการศึกษามากขึ้น สิ่งที่จะเห็นได้ชัดเป็นรูปธรรมและส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านการจัดการศึกษาในอนาคต คือ คนจะเข้าเมืองน้อยลง เพราะมีความเชื่อมั่นในมาตรฐานการจัดการศึกษาของท้องถิ่นที่เป็นไปตามสภาพความเหมาะสมและสามารถตอบสนองความต้องการภายในท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามบทบัญญัติที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 โดยได้บัญญัติหน้าที่ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องดำเนินการจัดทำ คือ การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น เป็นต้น การจัดการศึกษาจึงเป็นหน้าที่หนึ่งที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องดำเนินการและเป็นบริการสาธารณะประการหนึ่ง ซึ่งรัฐจะต้องดำเนินการถ่ายโอนภารกิจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งได้กำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ มาตรา 16 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง และในหมวด 4 แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 30 ให้ดำเนินการถ่ายโอนภารกิจ การให้บริการสาธารณะที่รัฐดำเนินการอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภายในกำหนดระยะเวลา โดยต้องเป็นภารกิจที่เป็นการดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาลให้ดำเนินการให้เสร็จภายในสี่ปี

ดังนั้น เพื่อให้การถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษาของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสอดคล้องกับบทบัญญัติแห่งกฎหมายต่างๆ ดังที่กล่าวมา จึงมีความจำเป็นต้องมีการศึกษาถึงความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา เพราะเนื่องจากที่ผ่านมาปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่ เกิดจากขาดการประสานความพร้อมในด้านต่างๆ อย่างเห็นได้ชัด ไม่ว่าจะเป็นด้านความพร้อมของผู้เ้า ความพร้อมของการบริหารงานองค์กร และความพร้อมของชุมชน ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการดังกล่าว จึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาถึงความพร้อมขององค์กรปกครองส่วน-

ท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา โดยเลือกศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคลี อำเภอดงหลวง จังหวัดสุพรรณบุรี เนื่องจากเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กที่สามารถดำเนินการจัดการศึกษาเองในระดับก่อนประถมศึกษามาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545 ตลอดจนมีแนวทางและแผนการที่เตรียมรับการถ่ายโอนภารกิจในการจัดการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นอีกในอนาคต นอกจากนี้ในการวิจัยในครั้งนี้ยังสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร / สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล / ลูกจ้าง และประชาชน เกี่ยวกับความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา ใน 3 ด้าน คือ ความพร้อมของผู้นำ ความพร้อมของการบริหารองค์กร และความพร้อมของชุมชน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเกี่ยวกับความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคลี อำเภอดงหลวง จังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งงานวิจัยนี้จะทำให้ทราบถึงความพร้อมในด้านต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา โดยสามารถที่จะนำผลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาความพร้อม ในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. เนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคลี อำเภอดงหลวง จังหวัดสุพรรณบุรี ใน 3 ด้าน ได้แก่

- ความพร้อมของผู้นำ
- ความพร้อมของการบริหารองค์กร
- ความพร้อมของชุมชน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ คณะผู้บริหารและสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 19 คน พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างจำนวน 18 คน และประชาชนในพื้นที่ตำบลทุ่งคลี จำนวน 5,608 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ และได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามหลักการของ Yamane (Taro Yamane 1967 : 886) ที่ 95 % ขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามความคลาดเคลื่อน $\pm 10\%$ ซึ่งคำนวณได้ดังนี้

- คณะผู้บริหารและสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวน	16	คน
- พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง	จำนวน	15	คน
- ประชาชนในพื้นที่ตำบลทุ่งคลี	จำนวน	98	คน
รวมทั้งสิ้นจำนวน <u>129</u> คน			

3. ตัวแปรในการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ มีตัวแปรที่มีผลต่อความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคลี อำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี ดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1. ความพร้อมของผู้นำ ได้แก่ ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และคุณธรรม
2. ความพร้อมของการบริหารองค์กร ได้แก่ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ การบริหารงานทั่วไป
3. ความพร้อมของชุมชน ได้แก่ การมีส่วนร่วมของประชาชน

3.2 ตัวแปรตาม คือ ความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา ในประเด็นๆ ดังนี้

1. ประสบการณ์ของ อบต.ในการจัด / มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
2. แผนการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษา
3. วิธีการบริหารและจัดการศึกษา
4. การจัดสรรรายได้ในการจัดการศึกษา
5. การมีส่วนร่วมของชุมชน

ตาราง 1 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาทั้งตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

ตัวแปร	นิยามปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด	ข้อคำถาม
1. ความพร้อมของผู้นำ	ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และคุณธรรม จริยธรรมของผู้นำ อบต.	การสนองความต้องการ , บริการ , ความเป็นธรรม , มาตรฐาน , ประสิทธิภาพ , รายงานผล , งบประมาณ , ประสบการณ์ , ความซื่อสัตย์สุจริต , ความรับผิดชอบ	ตอนที่ 2 ข้อ 1-10
2. ความพร้อมของการบริหารองค์กร	การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ การบริหารทั่วไปของ อบต.	เป้าหมาย, โครงสร้าง , การบังคับบัญชา, ประสิทธิภาพ, การประเมินผล, งบประมาณ , อุปกรณ์ , ความรู้ความสามารถ, การฝึกอบรม ,สวัสดิการ,ขวัญและกำลังใจ	ตอนที่ 2 ข้อ 11-24
3. ความพร้อมของชุมชน	การมีส่วนร่วมของประชาชน	แหล่งที่ตั้ง, ความเข้มแข็ง, ความต้องการ, การสนับสนุนงบประมาณ, การมีส่วนร่วม	ตอนที่ 2 ข้อ 25-33
ตัวแปรตาม			
1. ประสบการณ์ของ อบต. ในการจัด / มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา	การได้รู้ ได้เห็น ได้ปฏิบัติ และความชัดเจนในการดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษา	1. ระยะเวลาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดหรือมีส่วนร่วมหรือส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาจนถึงปีที่ประเมิน 2. การส่งเสริมสนับสนุนสถานศึกษานั้นก่อนขอรับโอน เช่น ด้านทรัพยากร วิชาการ บริการ	ตอนที่ 2 ข้อ 34 และ ข้อ 38
2. แผนการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษา	โครงการ , แผนตามที่กำหนดไว้	การมีแผนในลักษณะแผนกลยุทธ์เพื่อเตรียมความพร้อมการจัดการศึกษา	ตอนที่ 2 ข้อ 35
3. วิธีการบริหารและจัดการศึกษา	การดำเนินการจัดการศึกษา	รูปแบบวิธีการบริหารและการจัดการศึกษา	ตอนที่ 2 ข้อ 36
4. การจัดสรรรายได้เพื่อการจัดการศึกษา	การแบ่งส่วนรายได้ไว้เพื่อการจัดการศึกษาโดยเฉพาะ	สัดส่วนการใช้รายได้เพื่อการศึกษาเฉลี่ย 3 ปีงบประมาณย้อนหลัง	ตอนที่ 2 ข้อ 39
5. การมีส่วนร่วมของชุมชน	ความร่วมมือจากชุมชนในการจัดการศึกษา	ความเห็นของประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้องในเขตบริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อความพร้อมในการจัดการศึกษา	ตอนที่ 2 ข้อ 37

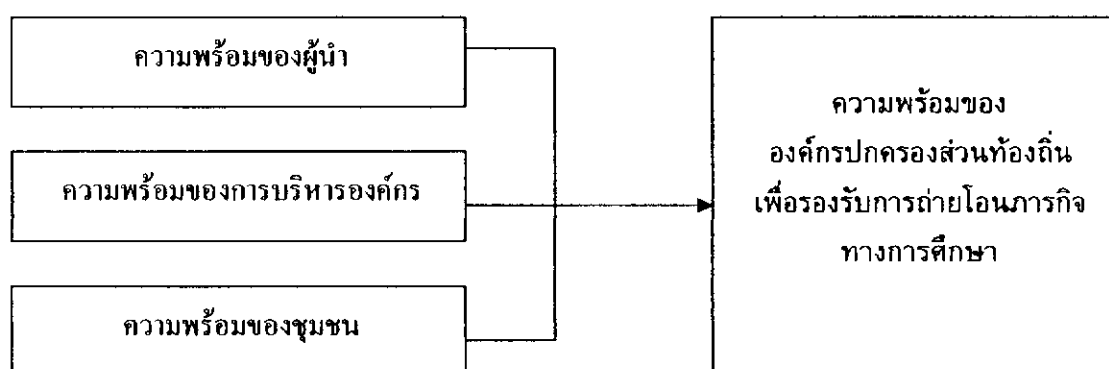
นิยามศัพท์เฉพาะ

ความพร้อม หมายถึง ความสามารถขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการที่จะเข้ามาดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของท้องถิ่นได้แก่ ด้านความพร้อมของผู้นำ ความพร้อมของการบริหารองค์กร และความพร้อมของชุมชน

การถ่ายโอน หมายถึง การมอบหมายงานกิจการสาธารณะในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษานั้น เป็นการศึกษาที่มีแนวคิดเกี่ยวกับการโอนกิจการบริการสาธารณะ ทางการจัดการศึกษาจากรัฐไปให้ท้องถิ่นดำเนินการ โดยอาจต้องพิจารณาในประเด็นของความพร้อมในด้านต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหลัก เพื่อที่จะได้สามารถดำเนินการจัดการศึกษาท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาไว้ดังนี้



สมมุติฐานในการวิจัย

1. องค์การบริหารส่วนตำบลมีความพร้อมเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก
2. ผู้บริหาร / สมาชิก อบต. พนักงานส่วนตำบล / ลูกจ้าง และประชาชน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา ในประเด็นความพร้อมของผู้นำ ความพร้อมของการบริหารองค์กร และความพร้อมของชุมชน ไม่แตกต่างกัน
3. ความพร้อมของผู้นำ ความพร้อมของการบริหารองค์กรและความพร้อมของชุมชน มีอิทธิพลต่อความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอเรียงตามลำดับดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจและการถ่ายโอนอำนาจ
2. แนวคิดเกี่ยวกับความพร้อม
3. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารองค์กร
4. นโยบายการจัดการศึกษาท้องถิ่น
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจและการถ่ายโอนอำนาจ

1.1 การกระจายอำนาจ

การกระจายอำนาจเป็นรูปแบบหนึ่งที่สำคัญของการปกครองในระบบประชาธิปไตย ซึ่งเป็นการนำอำนาจที่มีอยู่ของผู้ปกครองไปสู่ประชาชน เพื่อให้ประชาชนมีสิทธิที่จะปกครองและบริหารท้องถิ่นของตนเอง ดังนั้นแนวความคิดเรื่องการกระจายอำนาจ จึงเป็นสิ่งสำคัญเป็นอย่างมาก จึงมีบุคคลต่างๆ ได้กล่าวไว้ ดังนี้

ศุภสวัสดิ์ ชัชวาลย์ (2545 : 7) กล่าวว่า การกระจายอำนาจ เป็นคำที่มีความหมายกลางๆ ที่ครอบคลุมทั้งการกระจายอำนาจที่เป็นการแบ่งอำนาจ และการกระจายอำนาจที่เป็นการโอนอำนาจ ซึ่งการจะมองว่าเป็นการกระจายอำนาจในความหมายใดนั้นก็ขึ้นอยู่กับบริบทในการพิจารณาในรายละเอียดของการกระจายอำนาจว่ามีมิติและขอบเขตที่กว้างขวางเพียงใด

สุวรรณ พินแดนนท์ (2545 : 18) ได้อธิบายว่าการกระจายอำนาจการปกครองทำให้ประชาชนในท้องถิ่นมีอำนาจอิสระจากส่วนกลาง ภายใต้ขอบเขตของกฎหมายทั้งทางการเมืองและการบริหารในการกำหนดนโยบาย และการบริหารงานให้เป็นไปตามนโยบายหรือความต้องการของตนเอง โดยมีองค์กรของประชาชนในท้องถิ่นซึ่งมีฐานะเป็นนิติบุคคลแยกออกจากรัฐบาลกลาง เป็นผู้ดำเนินงานมีงบประมาณรายได้ ทรัพย์สินของบุคลากรเป็นของตนเอง

สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2545 : 1) ได้ให้ความหมายของการกระจายอำนาจ (Decentralization) คือ เป็นการกระทำหรือมาตรการที่รัฐบาลกลางหรือการบริหารราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาคได้มอบอำนาจให้ท้องถิ่นจัดทำกิจการหรือการบริการสาธารณะบางเรื่องภายในเขตของแต่ละท้องถิ่น หรือโอนภารกิจบริการสาธารณะบางกิจการจากรัฐไปให้หน่วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ชัยอนันต์ สมุทวณิช (มโนชญ์ ทัพเจริญ 2544 : 11 ; อ้างอิงจาก ชัยอนันต์ สมุทวณิช 2535 : 195 – 293) ได้ชี้ว่าในศตวรรษที่ 21 ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสากลในลักษณะของการเกิดโลกาภิวัตน์ (Globalization) ด้านการสื่อสารคมนาคม การเงินระหว่างประเทศและการค้าขาย การยอมรับในพลังของกลไกตลาด การกระจายอำนาจทั้งทางการเมืองและเศรษฐกิจ การยึดมั่นคุณค่าร่วมกันทางสิทธิมนุษยชน

การรักษาสภาพแวดล้อม การแบ่งปันทรัพยากรและเทคโนโลยี และการสร้างระบบการค้าเสรี กระแสต่างๆ ต่างล้วนเป็นกระแสของการกระจายอำนาจ การลดการควบคุมสั่งการแบบลำดับชั้น การติดต่อร่วมมือกันแบบเครือข่ายสภาพแวดล้อมของกลไกอำนาจรัฐ จึงขัดแย้งกับโครงสร้างและองค์กร

อภิชัย พันธเสน (มนูญชัย ทัพเจริญ 2544 : 10 - 11 ; อ้างอิงจาก อภิชัย พันธเสน 2539:159-160) กล่าวถึงความสำคัญของการกระจายอำนาจการปกครองไปสู่ระดับท้องถิ่นว่ามีอยู่ 2 ประการ คือ

1. อำนาจเป็นรากแก้วของระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย ทั้งนี้เพราะประชาธิปไตยประกอบด้วยโครงสร้างเบื้องต้นคือระดับชาติและโครงสร้างพื้นฐาน คือ ระดับท้องถิ่น ซึ่งการปกครองระดับท้องถิ่นอย่างแท้จริงเป็นฐานเสริมสำคัญยิ่งของการพัฒนาระบอบการเมืองในระบอบประชาธิปไตย ความล้มเหลวของระบอบประชาธิปไตยของประเทศไทยในอดีตที่ผ่านมาหลายองค์ประกอบ แต่อองค์ประกอบสำคัญยิ่งยวดอันหนึ่งก็คือ การขาดฐานในท้องถิ่นนั่นเอง

2. การกระจายอำนาจยังมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมชนบท การพัฒนาชนบทในรูปแบบต่างๆ ที่เคยมีมาในอดีตขาดองค์กรท้องถิ่นที่เข้มแข็ง จึงมีผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมจากประชาชนในท้องถิ่นอย่างเต็มที่ ซึ่งการพัฒนาชนบทที่จะให้สัมฤทธิ์ผลนั้นจำเป็นต้องมีความคิดริเริ่มช่วยตนเองจากท้องถิ่น และต้องเปิดโอกาสในท้องถิ่นนั้น ๆ มีส่วนร่วมมีส่วนร่วมร่วมกัน และลักษณะดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยโครงสร้างการปกครองตนเองในลักษณะที่มีความอิสระพอสมควร ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็ด้วยการกระจายอำนาจอย่างแท้จริงเท่านั้น ถ้าหากไม่มีการกระจายอำนาจในลักษณะที่ทำให้เกิดการปกครองตนเองอย่างมีอิสระ การพัฒนาท้องถิ่นก็จะเป็นในลักษณะหยิบนัดเยียดให้หรือกึ่งหยิบนัดเยียดให้ ผลที่ตามมาก็คือการสร้างความคาดหวังในการพึ่งพาจากภายนอกของชนบท ลักษณะดังกล่าวแทนที่จะเป็นผลดีต่อท้องถิ่น กลับสร้างความเหลื่อมล้ำ การฉ้อราษฎร์บังหลวง ซึ่งเป็นพัฒนาแบบพึ่งพาทำให้ประชาชนไม่ยอมช่วยตนเอง อันเป็นผลในทางลบกับระบอบประชาธิปไตย ดังนั้นการกระจายอำนาจจึงไม่เพียงแต่เป็นการปูพื้นฐานการพัฒนาระบอบประชาธิปไตยเท่านั้น แต่ยังมีความจำเป็นสำหรับการพัฒนาท้องถิ่นในด้านเศรษฐกิจและสังคมวัฒนธรรมอีกด้วย

หลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นหลักการเปิดโอกาสให้แต่ละท้องถิ่นดูแลจัดการปัญหาของตนเองในระดับท้องถิ่น ทำให้สามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละท้องถิ่นได้ และหลักการกระจายอำนาจตั้งอยู่บนพื้นฐานประโยชน์สำคัญอย่างน้อย 5 ประการ ดังนี้

1. เป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลกลางหรือหน่วยบริหารราชการส่วนกลาง
2. เป็นการทำให้ปัญหาในท้องถิ่นได้รับการแก้ไขปรับปรุงได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามความต้องการของคนในท้องถิ่นนั้น
3. เป็นการส่งเสริมให้คนในแต่ละท้องถิ่นได้แสดงความสามารถและพัฒนาบทบาทตนเองในการดูแลรับผิดชอบท้องถิ่นของตนเอง
4. เป็นการส่งเสริมและพัฒนาการเมืองในระดับท้องถิ่นอันเป็นรากฐานของระบอบประชาธิปไตย และเป็นพื้นฐานสำคัญในคนในท้องถิ่นได้ก้าวขึ้นไปดูแลปัญหาระดับชาติต่อไป
5. เป็นเสริมสร้างความมั่นคงและความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนที่ทำให้ประชาชนมีคุณภาพและมีบทบาทในการจัดการดูแลชุมชนท้องถิ่นของตนเอง (สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจ 2545:3)

Cheema และ Rondinelli (ปัญญาเดช พันธวัฒน์ 2545 : 13 - 16 ; อ้างอิงจาก Cheema และ Rondinelli 1983 :18 - 25) ได้สรุปให้เห็นถึงรูปแบบของการกระจายอำนาจ แบ่งออกเป็น 4 รูปแบบคือ

1. การแบ่งอำนาจ เป็นการแบ่งการบริหารที่อยู่ในความรับผิดชอบเฉพาะของการปกครองส่วนกลางออกไปสู่ท้องถิ่น ซึ่งเป็นการโอนงานที่มีอยู่เป็นจำนวนมากเกินไป จากส่วนกลางไปสู่สำนักงานภายนอกของเมืองหลวง ส่วนรูปแบบของการแบ่งแยกอำนาจที่เห็นได้ชัดในประเทศไทยก็คือ รูปแบบของ จังหวัด อำเภอ กิ่งอำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน

2. การแต่งตั้งผู้แทน ให้มีอำนาจอิสระในการปกครองตนเอง หรือที่เรียกว่า Para Statal Organizations) เป็นการตั้งตัวแทนให้มีอำนาจการตัดสินใจและด้านการจัดการเพื่อให้เกิดความรับผิดชอบในตนเองและไม่ตกอยู่ภายใต้โครงสร้างทางการปกครองที่เต็มไปด้วยกฎเกณฑ์ของส่วนกลาง จึงเป็นการนำไปสู่ผลประโยชน์โดยรวม

3. การถ่ายโอนอำนาจ เป็นรูปแบบหนึ่งของการกระจายอำนาจ ซึ่งจะมีระดับของความเป็นอิสระที่เข้มข้นมากขึ้น โดยส่วนกลางจะสละอำนาจหน้าที่บางอย่างของตน โดยแบ่งอำนาจหน้าที่ดังกล่าวออกไปสู่ท้องถิ่น การถ่ายโอนอำนาจจึงเป็นรูปแบบที่มีลักษณะเฉพาะ โดยจะเกิดประโยชน์ที่สำคัญมากมาย ซึ่งการกระจายอำนาจในรูปแบบนี้ประเทศไทยได้นำรูปแบบนี้มาใช้กับองค์กร 4 ประเภท คือ องค์กรการบริหารส่วนตำบล องค์กรการบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลและการปกครองรูปแบบพิเศษ (กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา)

4. การโอนอำนาจหน้าที่จากรัฐบาลสู่สถาบันที่ไม่ใช้องค์กรของรัฐบาล

รูปแบบนี้ถูกเรียกว่าเป็นรูปแบบของ Nongovernmental Institutions ซึ่งเป็นการกระจายอำนาจรูปแบบสุดท้ายที่ถูกนำมาใช้ในหลายประเทศ โดยเป็นการโอนความรับผิดชอบในด้านการวางแผนและการบริหาร รวมถึงหน้าที่ทางด้านสาธารณสุขจากรัฐบาลไปสู่ อาสาสมัคร บุคคล หรือสถาบันที่ไม่ใช้องค์กรของรัฐบาล เช่น องค์กรอุตสาหกรรมแห่งชาติ หรือองค์กรศาสนา พรรคการเมือง เป็นต้น

เสาวนีย์ ชินสิทธิรัตน์ (2545:12-13) ได้อธิบายหลักการกระจายอำนาจว่ามียอดประกอบที่สำคัญคือ

1. ความเป็นนิติบุคคล (artificial persons) การกระจายอำนาจปกครองนั้น จะต้องมียอดประกอบเป็นนิติบุคคลต่างหากจากองค์กรของรัฐบาลกลาง การมียอดประกอบนิติบุคคลต่างหากนี้ก็เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของตน องค์กรเหล่านี้จะต้องมีงบประมาณ ทรัพย์สิน และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเป็นของตนเอง

2. มีอำนาจอิสระในการบริหารงาน (autonomy) ความมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่เป็นหลักการที่สำคัญประการหนึ่งของการกระจายอำนาจปกครอง เพราะหากองค์กรนั้นไม่มีอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ที่จะต้องรอคำสั่งจากรัฐบาลกลางอยู่เสมอ องค์กรเช่นนี้ก็จะไม่แตกต่างไปจากหน่วยการปกครองส่วนภูมิภาค ซึ่งมีฐานะเป็นตัวแทนของรัฐบาลที่ประจำอยู่ในภูมิภาคต่างๆ ทั่วประเทศ องค์กรปกครองท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติภารกิจของตนเอง ตลอดจนมีอิสระพอสมควรในการกำหนดนโยบายหรือการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ แต่มีข้อสงสัยกันว่าอำนาจอิสระขององค์กรปกครองท้องถิ่นจะต้องมีพอสมควรไม่มากเกินไป จนทำให้เกิดความกระทบกระเทือนต่อเอกภาพและอธิปไตยของ หากแต่มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดให้และให้มียอดประกอบที่จำเป็นสำหรับทำหน้าที่ทางด้านนิติบัญญัติและบริหารกิจการมอันเป็นหน้าที่ของตนเท่านั้น

3. ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการเลือกผู้บริหารและทำหน้าที่นิติบัญญัติ การมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองในท้องถิ่นของประชาชนนั้น อาจกระทำได้หลายระดับแล้วแต่ความสามารถและความสนใจของประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็นสำคัญ เช่น ประชาชนบางคนอาจจะมีส่วนร่วมในกิจกรรมของท้องถิ่น เฉพาะการไปใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้งตัวแทนของตนเข้าไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่านั้น แต่บางคนอาจมีความสนใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่านั้น ถึงกับสมัครเข้ารับเลือกตั้งเป็นตัวแทนของประชาชนเพื่อให้ได้มีโอกาสเข้ามามีบทบาทในการดำเนินการก็อาจจะทำได้

4. มิ่งบประมาณของตนเอง องค์กรปกครองท้องถิ่นต้องมีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ด้วยตนเอง รวมไปถึงการมีอำนาจในการบริหารงานงบประมาณที่ได้มานั้นด้วย การให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดเก็บ และบริหารรายได้ด้วยตนเองนี้เป็นการมอบอำนาจการตัดสินใจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมด ตั้งแต่การวางแผนปฏิบัติงาน การจัดเก็บรายได้ การบริหารและการบริการประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

กล่าวโดยสรุป การกระจายอำนาจ หมายถึง การปรับเปลี่ยนอำนาจและความรับผิดชอบในการดำเนินการต่างๆ จากส่วนกลางไปสู่หน่วยงานระดับล่างหรือส่วนท้องถิ่น เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองได้

1.2 การถ่ายโอนอำนาจ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 ในหมวด 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ มาตรา 78 กำหนดไว้ว่า รัฐต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการท้องถิ่นได้เอง พัฒนาเศรษฐกิจและระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปโภค ตลอดทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่นให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น

หมวด 9 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 เรื่อง การปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 282 ภายใต้บังคับมาตรา 1 รัฐต้องให้ความสำคัญแก่ท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครอง ตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น

มาตรา 284 วรรคสอง เพื่อพัฒนาการกระจายอำนาจเพิ่มขึ้นให้แก่ท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องให้มีกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ซึ่งอย่างน้อยต้องมีสาระสำคัญ คือ การกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ในหมวด 2 การกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ มาตรา 16 ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง

หมวด 4 แผนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 มาตรา 30 ให้ดำเนินการถ่ายโอนภารกิจ การให้บริการสาธารณะที่รัฐดำเนินการอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับแก่องค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นภายในกำหนดระยะเวลา โดยต้องเป็นภารกิจที่เป็นการดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาลให้ดำเนินการให้เสร็จภายในสี่ปี

อาคม ตรงเที่ยง (2546 : 15) กล่าวว่า การถ่ายโอนงาน / กิจกรรมสาธารณะให้แก่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการกระจายอำนาจในการบริหารงานของรัฐไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการแทน โดยมีกฎหมาย กฎ ระเบียบและมาตรการในการดำเนินการ เป็นเครื่องมือในการกำกับ ติดตามของรัฐ

รูปแบบการถ่ายโอนมี 3 ลักษณะ (สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี 2545 : 2) คือ

1. ภารกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการเอง แบ่งเป็น 3 ประเภท
 - ภารกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการหรือผลิตบริการสาธารณะเอง
 - ภารกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ
 - ภารกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ แต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจซื้อบริการจากภาคเอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

2. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการร่วมกับรัฐ

3. ภารกิจที่รัฐยังดำเนินการอยู่ แต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการได้

ภารกิจในการถ่ายโอนงานและบริการสาธารณะนั้น คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้ระบุกิจกรรมไว้ 2 ประเภท คือ ประเภทเลือกทำโดยอิสระ เป็นแผนบริการงบประมาณที่ส่วนราชการทำไว้เดิม องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระที่จะเลือกทำได้ตามความจำเป็นและประเภทหน้าที่ที่ต้องทำ ซึ่งมีหลักเกณฑ์ว่างานนั้นเป็นเรื่องของการมอบอำนาจ และการใช้อำนาจ รวมทั้งงานที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันของประชาชนหรือความจำเป็นขั้นพื้นฐานถือว่าเป็นความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องดำเนินการต่อไป

คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดความหมายของการถ่ายโอนภารกิจ หมายถึง การที่ราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคจะลดบทบาทหรือยุติบทบาทจากผู้ปฏิบัติเปลี่ยนไปให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ปฏิบัติแทน จะต้องถ่ายโอนงาน เงิน และจัดสรรบุคลากรให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเหมาะสม

สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ดำเนินการตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 โดยกำหนดให้มีคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน-ท้องถิ่น และแผนปฏิบัติการจัดระบบการบริการสาธารณะ ตามอำนาจหน้าที่ระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง (สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี 2545 : 1 – 3)

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 มาตรา 30 ได้กำหนดขอบเขตความรับผิดชอบในการให้บริการสาธารณะของรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดมีความพร้อมในการดำเนินการรับถ่ายโอนภารกิจ ให้ดำเนินการถ่ายโอนภารกิจภายใน 4 ปี ส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่ไม่พร้อมให้ดำเนินการถ่ายโอนภารกิจภายใน 10 ปี

หลักการโดยรวมในการถ่ายโอน ในบทความเรื่องการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาให้แก่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดหลักการในการถ่ายโอนไว้ว่า ต้องเป็นงาน / กิจกรรมที่องค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นทำแล้วประหยัดกว่า ต้องเป็นงาน / กิจกรรมที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำแล้วไม่มีผลกระทบต้องเป็นงาน / กิจกรรมที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความสามารถที่จะทำได้ ต้องไม่ใช่งาน / กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคง การต่างประเทศ การยุติธรรมและการคลังของประเทศ ต้องเป็นงาน / กิจกรรมที่สามารถควบคุมมาตรฐานการให้บริการได้ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องดูแล บำรุงรักษา งาน / กิจกรรมที่รับโอนมา (จรรยาพร ธรณินทร์ 2544 : ออนไลน์ ; อ้างอิงจาก อาคม ตรงเที่ยง 2546 : 16)

2. แนวคิดเกี่ยวกับความพร้อม

ผดุงศักดิ์ อุบายลับ (2545 :6) ได้กล่าวว่าความพร้อมหมายถึง สภาพของบุคคลที่พร้อมหรือมีความกระตือรือร้น มีความถนัด มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ อันเป็นผลมาจากการเตรียมตัวทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

วีรพงษ์ อุ่มมานนท์ (2546 : 11) ได้กล่าวว่า ความพร้อม หมายถึง ระดับความสามารถหรือความสมรรถนะ (Capacity) ขององค์การที่จะดำเนินการตามภารกิจที่องค์กรนั้นรับผิดชอบ สมรรถนะนี้อาจจะมาจากทั้งส่วนที่เป็น “ Hardware ” คือโครงสร้างและระบบงานตลอดจนระบบสนับสนุนที่จำเป็น ขององค์การและมาจากส่วนที่เป็น “Software” คือ บุคลากรขององค์การทั้งในเชิงของความรู้ความสามารถทักษะที่จำเป็น และในเชิงของทัศนคติที่เอื้ออำนวยการทำงานขององค์การ

เจริญศักดิ์ ครองพล (2544 : 23) ได้อธิบายว่าการที่บุคคลจะมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานใดๆ จำเป็นที่จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และมีความรู้สึกที่ดีต่องานนั้น และเมื่อบุคคลมีความรู้ และความรู้สึกที่ดี ก็จะส่งผลให้บุคคลสามารถที่จะปฏิบัติงานได้โดยทันที และมีประสิทธิภาพ

ธงชัย อปการัตน์ และคณะ (เจริญศักดิ์ ครองพล 2544 :22-23 ; อ้างอิงจาก ธงชัย อปการัตน์ และคณะ 2542: 26) ให้ความเห็นว่า ในการที่โรงเรียนจะสามารถจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะต่างๆ โรงเรียนต้องมีความพร้อมทั้งในด้านบุคลากร อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ด้านการบริหาร และด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยที่ความพร้อมของโรงเรียนจะต้องเกิดจากแรงสนับสนุนจากภายนอกโรงเรียน เช่น การมีส่วนร่วมของชุมชน การสนับสนุนงบประมาณ การจัดสรรบุคลากร และแรงสนับสนุนจากภายในโรงเรียน เช่น ความสามารถในการบริหาร การจัดกิจกรรม การเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ เป็นต้น

สำหรับความพร้อมในการจัดการบริหารด้านการศึกษาระดับพื้นฐานเมืองคัปรอบบ่างต่างๆที่เกี่ยวข้องในหลายประการดังพิจารณาได้ดังนี้ (วีรพงษ์ อุ่มมานนท์ 2546 :16-17)

1. พิจารณาในแง่ของทรัพยากรในการบริหาร ทรัพยากรในการบริหารและการจัดการทางการศึกษา โดยยึดหลัก 4 M คือ Man Money Materiel และ Management ดังนี้

1.1 Man ประกอบด้วยบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ครู-อาจารย์ นักเรียน นักศึกษา เป็นต้น

1.2 Money ประกอบด้วย งบประมาณภาครัฐ ค่าใช้จ่ายต่อหัว เงินบริจาคภาคเอกชน ตลอดจนการสนับสนุนด้านทรัพย์สินต่างๆ จากชุมชน องค์กร และสถาบันต่างๆ เป็นต้น

1.3 Materiel ประกอบด้วย สถานศึกษา อาคารสถานที่ ห้องเรียน วัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ เป็นต้น

1.4 Management ประกอบด้วย การบริหารการจัดการหลักสูตรการเรียนการสอน การนิเทศ ติดตามประเมินผล นโยบายและแผนการมีส่วนร่วมของประชาชน องค์กรและสถาบันต่าง ๆ การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เป็นต้น

องค์ประกอบของความพร้อมในแง่ของทรัพยากรในการบริหารดังกล่าวข้างต้น มีความเกี่ยวข้องกับความพร้อมในการจัดบริการด้านการศึกษาขั้นพื้นฐาน กล่าวคือ ถ้าเรามีเป้าหมายจำนวนนักเรียน นักศึกษาเป็นจำนวนมาก แต่มีจำนวนห้องเรียนที่จะรองรับนักเรียน นักศึกษา ตลอดจน ครูอาจารย์ และงบประมาณ ไม่เพียงพอที่จะส่งผลต่อความพร้อมในการจัดบริการด้านการศึกษาได้ เป็นต้น

2. พิจารณาในแง่ของการวิเคราะห์เชิงระบบ ระบบใดระบบหนึ่งจะประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ส่วน คือ สิ่งป้อนเข้า หรือข้อมูลนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลงาน (Output) หรือผลผลิต (Product) ดังนี้

2.1 สิ่งป้อนเข้า (Input) หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งเป็นองค์ประกอบแรกที่จะนำไปสู่การดำเนินงานของระบบ โดยรวมไปถึงสภาพแวดล้อม (Context) ต่าง ๆ อันเป็นที่ตั้งของระบบนั้นด้วยในระบบอุตสาหกรรม ตัวป้อน ได้แก่ ที่ดิน โรงเรียน คนงาน เครื่องจักรและอื่นๆ ในระบบการศึกษาตัวป้อน ได้แก่ นักเรียน สถานศึกษา อาคาร สถานที่ ห้องเรียน วัสดุ อุปกรณ์ งบประมาณ ครู – อาจารย์ สภาพแวดล้อมของนักเรียน สถานศึกษา และอื่น ๆ

2.2 กระบวนการ (Process) เป็นองค์ประกอบที่สองของระบบ ซึ่งหมายถึงวิธีการต่างๆ ที่ จะนำไปสู่ผลงานหรือผลผลิตในลักษณะต่าง ๆ ส่วนในระบบการศึกษาได้แก่ การเรียนการสอน การบริหาร หลักสูตร ระบบการจัดการ การนิเทศ ติดตามประเมินผล นโยบายและแผนการมีส่วนร่วมของประชาชน องค์กร สถาบันต่างๆ ในการจัดการศึกษาและอื่นๆ

2.3 ผลผลิต (Product) หรือ ผลงาน (Output) หมายถึง ความสำเร็จในลักษณะต่างๆ ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระบบอุตสาหกรรมอาจได้แก่ สินค้าสำเร็จรูปต่างๆ เช่น รถยนต์ เสื้อผ้า สำเร็จรูปและอื่น ๆ ส่วนในระบบการศึกษาได้แก่ สมรรถผลของนักเรียนลักษณะต่างๆ หรือนักเรียนที่มีความรู้ความสามารถที่จะดำรงชีวิตในอนาคตได้ตามควรแก่อัตภาพ ซึ่งอาจเรียกว่าคุณภาพชีวิตและความครอบคลุมของการจัดบริการการศึกษา เป็นต้น ความพร้อมในแง่ของระบบดังกล่าว จะมีความสัมพันธ์กันทำงานร่วมกันเป็นวัฏจักร และยังมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมด้วย ซึ่งความสามารถในการจัดการศึกษาหรือความพร้อมนั้น จะต้องขึ้นอยู่กับสิ่งป้อนเข้าว่ามีเพียงพอหรือไม่ มีสภาพและข้อจำกัดเป็นอย่างไร มีเป้าหมายจำนวนนักเรียนที่ต้องการผลิตเป็นจำนวนมาก และมีภูมิหลังแตกต่างกัน อันเป็นข้อจำกัดในการเข้ารับบริการทางการศึกษา ก็จะเกี่ยวข้องกับโรงเรียน ห้องเรียนที่จะรองรับจำนวนนักเรียน ตลอดจนครู – อาจารย์ งบประมาณและอื่นๆ นอกจากนี้ถ้ามีทรัพยากรอันจำกัด จะต้องมีการบริหารจัดการเพื่อรองรับจำนวนนักเรียนที่มีมากให้ได้ และถ้าต้องการผลผลิตที่มีคุณภาพก็ต้องเกี่ยวข้องกับหลักสูตรการเรียนการสอน อุปกรณ์ต่างๆ และอื่นๆ เป็นต้น

ธนวัฒน์ คุณวุฒิปริชาชาญ (2547:26-30) ได้สรุปเกี่ยวกับความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการรับโอนอำนาจการจัดการศึกษาไว้ว่าควรจะมีความพร้อมในหัวข้อ ได้แก่ ความพร้อมขององค์กร ความพร้อมของบุคลากร ความพร้อมด้านทรัพยากร และความพร้อมของชุมชน

กระมล ทองธรรมชาติ และสมบุรณ์ สุขสำราญ (ดาร์วิน พลเศรษฐเลิศ 2546 : 31-32 ; อ้างอิงจากกระมล ทองธรรมชาติและสมบุรณ์ สุขสำราญ 2537: 9) กล่าวว่า ท้องถิ่นจะสามารถรองรับการกระจายอำนาจได้อย่างน้อยๆ ต้องมีองค์ประกอบของความพร้อม 3 ประการใหญ่ คือ

1. ความพร้อมทางด้านความสามารถทางการเมือง เพราะบุคคลที่จะทำหน้าที่เป็นตัวแทนของประชาชนในท้องถิ่น ต้องมีความรู้ความเข้าใจทางด้านการเมือง รู้ถึงอำนาจของบทบาทหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี จึงจะสามารถดำเนินกิจการการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความพร้อมทางด้านความสามารถทางเศรษฐกิจ เพราะถ้ายังไม่พร้อมและหวังพึ่งงบประมาณจากรัฐบาลกลาง การปกครองท้องถิ่นจะดำเนินการผิดพลาดการ เพราะรัฐบาลกลางจะกลายเป็นผู้ควบคุมการบริหารงานอีกระดับหนึ่ง ท้องถิ่นก็จะมีอิสระ

3. ความพร้อมทางด้านความสามารถในการบริหารงาน เพราะในปัจจุบันการบริหารงานในแบบราชการ มักประสบปัญหามากมายไม่ทันกับการแก้ไขปัญหา ฉะนั้นการปกครองท้องถิ่นจะต้องพัฒนาผู้บริหารท้องถิ่นให้มีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานอย่างเพียงพอ

สมยศ นาวิการ (พันศักดิ์ ชำนาญ 2546 : 30 ; อ้างอิงจาก สมยศ นาวิการ 2529: 5) ได้เสนอแนวคิด ปัจจัย 7 ประการที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพความพร้อมในการปฏิบัติงานในองค์กรประกอบด้วย

1. กลยุทธ์ (Strategy) เกี่ยวกับการกำหนดภารกิจ การพิจารณาจุดอ่อน จุดแข็ง ในองค์กรสภาวะโอกาสและอุปสรรค ภายนอกองค์กร

2. โครงสร้าง (Structure) เป็นโครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมที่จะช่วยในการปฏิบัติงาน

3. ระบบ (System) ระบบขององค์กรที่จะบรรลุเป้าหมาย

4. แบบ (Styles) เป็นวิธีการบริหารของผู้บริหาร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

5. บุคลากร (Staff) ผู้ร่วมงานในองค์กร

6. ทักษะความสามารถ (Skill)

7. ค่านิยม (Shared Values) ค่านิยมร่วมของคนในองค์กร

Downing & Thackray (ผดุงศักดิ์ อุบายลับ 2545:7 ; อ้างอิงจาก Downing & Thackray 1971:14) ได้แบ่งองค์ประกอบความพร้อมดังนี้

1. ปัจจัยทางด้านกายภาพ (physiological factors) ประกอบด้วย การเจริญเติบโตทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม

2. ปัจจัยทางด้านสติปัญญา (intellectual factors) ประกอบด้วย อายุสมองและความฉลาด ความสามารถในการรับรู้ ในการแยกแยะการเห็นและการฟัง และความสามารถในการตัดสินใจและคิดเพื่อแก้ไขปัญหา

3. ปัจจัยทางด้านอารมณ์ (emotional factors) ได้แก่ สภาพทางอารมณ์ สิ่งจูงใจ และบุคลิกภาพ (emotional ,motivational and personality) ประกอบด้วย ความมั่นคงทางจิตใจ

4. ปัจจัยทางด้านสิ่งแวดล้อม (enviroment factors) ประกอบด้วย สภาพทางเศรษฐกิจ ความพอเพียง โอกาสในการหาประสบการณ์ทางสังคม

กล่าวโดยสรุป ความพร้อม หมายถึง สภาพที่เตรียมพร้อมในทุกด้านไว้อย่างสมบูรณ์ เพื่อที่จะสามารถดำเนินการปฏิบัติหรือทำกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างสำเร็จและมีประสิทธิภาพมากที่สุด

3. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารองค์กร

3.1 ความหมายขององค์กร

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายขององค์กร (Organization) ไว้หลายท่านดังนี้

พยอม วงศ์สารศรี (2533 : 5) ให้ความหมายว่า องค์กรเป็นการรวมตัวของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีจุดมุ่งหมายร่วมกันในการทำกิจกรรมหรืองานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยอาศัยกระบวนการจัดโครงสร้าง องค์กรของกิจกรรมหรืองานนั้นออกเป็นประเภทต่างๆ เพื่อแบ่งงานให้แก่สมาชิกในองค์กรดำเนินการ ปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย

ธงชัย สันติวงษ์ (ชัยวัฒน์ ศึกษาต 2545 :11-12 ; อ้างอิงจากธงชัย สันติวงษ์ 2538:1-3) ได้ให้ความหมายของ องค์กร (Organization) หมายถึง หน่วยบางสังคมที่รู้จักกันและมีการประสานเข้าด้วยกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน พร้อมกับมีขอบเขตที่สามารถแยกจัดเป็นเอกเทศได้ โดยในเวลาเดียวกัน ก็จะมีหน้าที่หรือประกอบกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งที่เป็นงานที่กระทำอย่างต่อเนื่อง โดยมีจุดมุ่งหมายให้บรรลุเป้าหมายหรือจุดของเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งองค์ประกอบขององค์กรจะประกอบด้วย 5 ส่วน คือ

1. มีการรู้จักและประสานงานกัน (Consciously Coordinated) ซึ่งหมายถึงการที่บุคคลและทรัพยากรต่างๆ ที่อยู่ด้วยกัน กำลังดำเนินกิจกรรมเกี่ยวข้องระหว่างกัน อยู่ร่วมกันและมีการรวมกันอยู่ โดยแบ่งเป็นชั้นระดับและหน้าที่ ซึ่งทั้งหมดนั้นคือภาพของความเป็นไปของการบริหารงาน (Management) ที่ซึ่งเป็นตัวจักรหรือกลไกให้กลุ่มคนและทรัพยากรมาดำเนินการเป็นหมู่เหล่า

2. มีลักษณะเป็นหน่วยทางสังคม (Social Entity) หมายถึง การเป็นหน่วยงานซึ่งรวมเอาคนหรือกลุ่มบุคคลเข้ามาทำกิจกรรมเกี่ยวข้องกันและการเกี่ยวข้องกันนี้จะไม่เกิดขึ้นเอง แต่เป็นผลมาจากการที่ได้มีการดำเนินการรวบรวมจัดให้มาอยู่ด้วยกัน โดยขจัดความแตกต่างหรือลดความไม่เข้าใจหรือปัญหาต่างๆ ให้น้อยลงเพื่อให้กลุ่มสามารถร่วมกันสร้างสรรค์กิจกรรมหรืองานที่สำคัญของกลุ่มให้สำเร็จลงได้ และพยายามที่จะมุ่งประสานการทำงานขององค์กรนี้ให้เห็นสภาพที่อยู่เบื้องหลัง นั่นคือ ความพยายามที่จะต้องมีการประสานงานระหว่างกัน ระหว่างฝ่ายต่างๆ ที่เข้ามาทำงานในองค์กร

3. มีลักษณะแบ่งแยกเป็นขอบเขตที่ชัดเจน (Identifiable Boundary) คือกลุ่มดังกล่าวจะรวมตัวกัน และมีการสร้างสัญลักษณ์หรือสิ่งบอกเหตุบางอย่าง ที่ชี้ให้เห็นถึงความเป็นเอกเทศที่มีขอบเขตแจ้งชัดของตน องค์กรจะพยายามมีกลไกในการแยกแยะบุคคลฝ่ายต่างๆ ในส่วนที่เป็นสมาชิกและองค์กรมีลักษณะที่เด่นชัดแยกออกจากองค์กรอื่นๆ และในเวลาเดียวกันภายในกลุ่มองค์กรใดองค์กรหนึ่งจะมีกฎเกณฑ์ธรรมเนียมพิธีการปฏิบัติที่เป็นส่วนประกอบภายในของตนเองที่ต่างจากองค์กรอื่นที่เห็นได้ชัดด้วย

4. การมีความผูกพันที่ต่อเนื่อง (Continuing Bond) หมายถึง องค์กรที่จะสามารถดำเนินการต่อไปได้เรื่อยๆ โดยมีสมาชิกเข้าและออกอยู่ด้วยตลอดเวลาด้วย โดยมีคนกลุ่มใหญ่เป็นกลุ่มหลักที่ทำงานอยู่เป็นประจำขององค์กร

5. การมีเป้าหมาย (Goals) องค์กรทุกแห่งที่จัดตั้งขึ้นต่างมีเป้าหมายที่สูงกว่าที่แต่ละบุคคลจะสามารถทำได้สำเร็จด้วยลำพังตนเอง ดังนั้น เป้าหมายขององค์กรจึงเป็นเป้าหมายของส่วนรวมของกลุ่มคนที่ซึ่งส่วนใหญ่จะมีระดับความยากและขอบเขตความสำคัญและขนาดมากกว่าหรือใหญ่กว่าเป้าหมายของบุคคล

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2525 : 8) ได้อธิบายว่า องค์กรประกอบขึ้นด้วยหลายระบบและระบบต่างๆ ที่เป็นส่วนประกอบขององค์กร คือ 1) คน (Manpower) 2)โครงสร้าง (strucure) และระบบงาน 3) งาน

และปัญหา (Task & Problems) 4) เทคโนโลยี (Technology) การจะพัฒนาให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงานไม่มีปัญหาและบรรลุเป้าหมายขององค์กร และ 5) เทคโนโลยีหรือวิชาการ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545 : 19– 20) ได้อธิบายว่าองค์กรทุกองค์กรจะมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. จุดมุ่งหมายที่เด่นชัด (Distinct Purpose) ในองค์กรหนึ่งต้องมีจุดมุ่งหมายที่เด่นชัดซึ่งเป็นสิ่งที่องค์กรต้องการ

2. บุคคลหรือสมาชิก (People or Member) เป็นผู้ที่ทำงานร่วมกันในองค์กรเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายเดียวกัน

3. โครงสร้างที่เหมาะสม (Deliberate Structure) ทุกองค์กรจะต้องมีโครงสร้าง ซึ่งสมาชิกสามารถทำงานได้ โครงสร้างจะต้องมีความชัดเจน รัดกุม ยึดหยุ่นได้ โครงสร้างประกอบด้วยองค์กรแบบดั้งเดิม (Traditional Organization) และองค์กรแบบใหม่ (New Organization)

กล่าวโดยสรุป องค์กร หมายถึง หน่วยงานหรือกลุ่มบุคคลที่มีจุดมุ่งหมายในการทำงานร่วมกัน โดยมีการกำหนดโครงสร้างและกระบวนการทำงานไว้ เพื่อให้การดำเนินงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้

3.2 ความหมายของการบริหาร

สุนทร โคตรบรรเทา (2547:1) ได้กล่าวว่าการบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานกับคนและโดยคนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กร

สร้อยตระกูล (ศิวยานนท์) อรรถมานะ (2540 : 4) การบริหาร คือ การกระทำร่วมกันด้วยความตั้งใจของกลุ่มบุคคลอย่างร่วมแรงร่วมใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกันอย่างมีเหตุผล

เสนาะ ดีเยาว์ (2544 : 18) การบริหาร คือ การทำงานร่วมกับคนโดยอาศัยคน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา แยกลักษณะออกเป็น 5 อย่าง คือ การทำงานร่วมกับคน มีเป้าหมายร่วมกันขององค์กร เป็นการสร้างความสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดในโลกให้เกิดประโยชน์สูงสุด และการบริหารจะต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ชุม กาญจนประกร (วินัย โดเจริญ 2542 : 5 ; อ้างอิงจาก ชุม กาญจนประกร) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานของคนะบุคคล (Group) ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่ร่วมกันปฏิบัติการเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ฉะนั้นคำว่าการบริหารงานนี้จึงใช้กำกับแสดงให้เห็นลักษณะการบริหารงานแต่ละประเภทได้เสมอแล้วแต่กรณีไป แต่ถ้าเป็นการบริหารงานโดยบุคคลคนเดียว เรียกว่า เป็นการทำงานเฉยๆ

สมยศ นาวิการ (สุชาติ สบาย 2545 :20 ; อ้างอิงจาก สมยศ นาวิการ 2536 :18) การบริหาร คือ กระบวนการของการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุมกำลังความพยายามของสมาชิกขององค์กรและใช้ทรัพยากรอื่นๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

สุชาติ สบาย (2545 : 20) ได้อธิบายว่า การบริหาร หมายถึง การใช้ศิลปะ กลยุทธ์ และภาวะผู้นำ ทำให้สมาชิกขององค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมหน้าที่ ทำให้งานขององค์กรประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

วนิดา ชุมนัม (2544 :11) ได้สรุปความหมายของการบริหารไว้ดังนี้

- 1) การบริหารย่อมมีวัตถุประสงค์
- 2) การบริหารอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด
- 3) การบริหารต้องใช้ทรัพยากรในการบริหารเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน
- 4) การบริหารมีลักษณะการดำเนินการเป็นกระบวนการ
- 5) การบริหารเป็นการดำเนินงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล ฉะนั้นต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่ม (Group Cooperation) เพื่อให้เกิดพลังร่วมของกลุ่ม (Group Effort) ในอันที่จะทำให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์

6) การบริหารมีลักษณะการร่วมมือกันดำเนินการอย่างมีเหตุผล

วิทยา เลียดประถม (2545:9-10) ได้กล่าวว่าปัจจัยสำคัญที่สุดของการบริหารก็คือ คน และคนที่มีความสำคัญในการบริหารก็คือ ผู้บริหาร โดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูง หรือเรียกว่า ผู้นำขององค์การ บทบาทของผู้บริหารระดับสูงมีมากมายหลายประการ แต่บทบาทที่สำคัญๆ พอสรุปได้ 4 ประการคือ

1. ผู้บริหารระดับสูง เป็นผู้นำองค์การ
2. ผู้บริหารระดับสูง เป็นผู้นำของบุคคลในองค์การ
3. ผู้บริหารระดับสูง เป็นผู้วางรูปแบบขององค์การ
4. ผู้บริหารระดับสูง เป็นผู้สร้างภาพพจน์ขององค์การ

และจากการสำรวจพบว่า อาการ 2 อาการ จากอาการทั้งหมด 4 อาการ ขององค์การที่ส่อเค้าของปัญหาที่อาจนำไปสู่ความล้มเหลวก็คือ การขาดผู้นำที่ดีและการขาดสำนึกในการแก้ปัญหา

สำหรับในเรื่องของผู้นำ “ ตำราพิชัยสงครามซุนวู ” ได้กล่าวถึง ความสำคัญของผู้นำว่า เป็นจุดศูนย์รวมของความสำเร็จ และตำราดังกล่าวได้สืบทอดมาจนถึงปัจจุบัน เป็นระยะเวลาประมาณ 2500 ปี ตลอดยุคประวัติศาสตร์ของจีนโบราณ แม้ทัพทั้งหลายล้วนอาศัยตำราเหล่านี้เป็นเข็มทิศในการทำศึกสงคราม นอกจากประเทศจีนแล้ว ตำราเล่มนี้ยังเผยแพร่ไปยังประเทศต่างๆ อย่างกว้างขวาง นโปเลียน แห่งฝรั่งเศส ก็ได้ใช้ตำราเล่มนี้เป็นคู่มือประกอบการทำสงคราม แม้ทัพเรือญี่ปุ่นรบชนะกองทัพเรือรัสเซีย ก็ด้วยอาศัยตำราเล่มนี้ในการวางแผน โดยเฉพาะตำราพิชัยสงครามเล่มนี้ ได้เน้นถึงความเป็นผู้นำ โดยถ้อยคำที่มีนัยลึกซึ้งมากมายของตำราเล่มนี้เป็นที่อ้างอิงอย่างสม่ำเสมอในโลกตะวันออกและตะวันตก กล่าวไว้ว่า “ ผู้ที่มีเงื่อนไขเหนือกว่าข้าศึกย่อมชนะ ผู้มีเงื่อนไขด้อยกว่าย่อมพ่ายแพ้ ยังไม่ต้องกล่าวถึงผู้ที่ไม่มีเงื่อนไขเอาเสียเลย ” ในเรื่องของการวางแผน ซุนวู กล่าวว่า สงครามเป็นเรื่องใหญ่ของประเทศ เป็นเรื่องของความเป็นความตาย เป็นหนทางแห่งความอยู่รอดหรือดับสูญ จักไม่พิเคราะห์พิจารณา อย่างรอบคอบ ไม่ได้ทั้งนี้ ควรพิจารณาเงื่อนไข 5 ประการ เพื่อทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบค้นหาสถานที่เป็นจริงอันได้แก่ 1. คุณธรรม 2. ดินฟ้าอากาศ 3. ภูมิประเทศ 4. แม่ทัพนายกอง และ 5. ระเบียบวินัย (วิทยา เลียดประถม 2545:9-10)

ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2530 : 44) ได้นิยามสาระสำคัญของผู้นำไว้ 2 ประการ คือ ประการแรก ผู้นำคือบุคคลซึ่งมีอำนาจหน้าที่ โดยถูกต้องเหมาะสมตามความยอมรับของผู้ตาม ไม่ว่าจะแสดงออกอย่างกระฉ่งชัดหรือแฝงอยู่ก็ตาม ประการที่สอง ผู้นำเป็นผู้ชักจูงผู้ตามให้มุ่งกระทำการใดๆ เพื่อบรรลุถึงวัตถุประสงค์และเป้าประสงค์ขององค์การที่วางไว้

กล่าวโดยสรุป การบริหาร หมายถึง การใช้กระบวนการและกลยุทธ์ต่างๆ มาดำเนินการในองค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรประสบความสำเร็จตามที่ต้องการได้กำหนดไว้

3.3 ทฤษฎีและหลักการบริหาร

Henri Fayol เป็นนักทฤษฎีการบริหารคนแรกที่ทำให้ความสนใจศึกษาเกี่ยวกับการจัดองค์กรและการบริหาร โดย Fayol เห็นว่าการบริหารงานจะประกอบด้วยส่วนสำคัญ ๆ 5 ประการ คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุมงาน (Controlling)

Gulick และ Urwick (วนิดา ชุมนุม 2544 ;12 – 13 ; อ้างอิงจาก Gulick และ Urwick) ได้สรุปกระบวนการบริหารไว้ในหนังสือ “Papers on the Science of Administration” ซึ่งเขียนขึ้นในปี 1937 ว่า กระบวนการบริหารย่อมประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 7 ประการ หรือที่เรียกย่อๆ ว่า POSDCORB MODEL ซึ่งอธิบายดังต่อไปนี้

1) P (Planning) หมายถึงกระบวนการวางแผน ซึ่งจะต้องคำนึงถึงนโยบาย ทั้งนี้เพื่อให้แผนงานที่กำหนดขึ้นไว้มีความสอดคล้องกันในการดำเนินงาน แผนงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับการใช้ความรู้ในทางวิทยาการและวิจารณ์เหตุการณในอนาคค แล้วกำหนดวิธีการโดยถูกต้องอย่างมีเหตุผล

2) O (Organizing) หมายถึงการจัดส่วนราชการหรือองค์การ ซึ่งในการศึกษาบางแห่งพิจารณาไปกับการปฏิบัติงานหรือวิธีการ ด้วยเรื่องการจัดแบ่งส่วนงานนี้จะต้องพิจารณาให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เช่น การจัดแบ่งงาน เป็นกรม กอง แผนก โดยอาศัยปริมาณงาน คุณภาพของงาน หรือ จัดตามลักษณะงานเฉพาะอย่างก็ได้ นอกจากนี้อาจพิจารณาในแง่ของการควบคุมและพิจารณาในแง่หน่วยงาน เช่น หน่วยงานหลัก หน่วยงานที่ปรึกษาและหน่วยงานช่วยเหลือ

3) S (Staffing) หมายถึง การจัดหาบุคคลและเจ้าหน้าที่มาปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการจัดแบ่งหน่วยงานที่แบ่งไว้หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งหมายถึงการจัดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเพื่อให้บุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานให้เหมาะสม รวมถึงการที่จะเสริมสร้างธำรงไว้ซึ่งสัมพันธภาพในการทำงานของคนงานและพนักงานด้วย

4) D (Directing) หมายถึงการศึกษาวิธีการอำนวยการ รวมทั้งการควบคุมงานและนิเทศงานตลอดจนศิลปะในการบริหารงาน เช่น ภาวะผู้นำ มนุษยสัมพันธ์ และการจูงใจ และการอำนวยการในที่นี้รวมถึงการวินิจฉัยสั่งการ ซึ่งถือเป็นหลักสำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารงานและขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างานมากเหตุเพราะว่าการที่จะอำนวยการให้การกิจดำเนินการไปด้วยดีได้ จำเป็นจะต้องมีการตัดสินใจที่ดีและมีการสั่งการที่ถูกต้องและเหมาะสมกันของแต่ละขณะการตัดสินใจ

5) CO (Coordinating) หมายถึงความร่วมมือประสานงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและราบรื่น ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการที่จะช่วยให้การประสานงานดีขึ้น เพื่อการแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน การร่วมมือประสานงานเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาในการบริหาร เพราะถือว่าเป็นกิจวัตรประจำวันที่ต้องพึงกระทำในการปฏิบัติงานและเป็นสิ่งที่มีอยู่ในทุกระดับของงาน

การร่วมมือประสานงานเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องจัดให้มีขึ้นในหน่วยงานของตน เพราะเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการที่จะช่วยให้เกิดความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

6) R (Reporting) หมายถึงการรายงานผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการประชาสัมพันธ์ที่จะต้องแจ้งให้ประชาชนทราบด้วย อันที่จริงการรายงานนี้มีความสัมพันธ์กับการติดต่อสื่อสารอยู่มาก การรายงานโดยทั่วไปหมายถึงวิธีการของสถาบันในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการให้ข้อเท็จจริงแก่ผู้สนใจมาติดต่อสอบถามผู้บังคับบัญชาและหรือผู้ร่วมงาน ความสำคัญของการรายงานอยู่บนพื้นฐานความเป็นจริง

7) B (Budgeting) หมายถึงการงบประมาณ โดยให้ทราบถึงระบบและกรรมวิธีในการบริหารงานเกี่ยวกับงบประมาณและการเงิน ตลอดจนวิธีการใช้งบประมาณ และแผนงานเป็นเครื่องมือในการควบคุมงาน วิธีการบริหารงบประมาณโดยทั่วไปมักจะมีวงจรที่คล้ายคลึงกันอย่างที่เรียกว่า วงจรงบประมาณ (Budget Cycle) ซึ่งประกอบด้วย

- (1) การเตรียมงบประมาณ และการเสนอขออนุมัติ
- (2) การพิจารณาให้ฝ่ายเห็นชอบของฝ่ายนิติบัญญัติ
- (3) การดำเนินการ
- (4) การตรวจสอบ

4. นโยบายการจัดการศึกษาท้องถิ่น

ปัจจุบันแนวคิดของการกระจายอำนาจในการบริหารงานของรัฐบาลกลาง จะมุ่งเน้นการกระจายอำนาจไปยังท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการมากขึ้น ส่วนกลางเป็นเพียงผู้กำหนดนโยบายในภาพรวมเป็นสำคัญรวมทั้งแนวความคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาของชาติ ทั้งนี้ได้มีกฎหมายกำหนดให้รัฐต้องกระจายอำนาจแก่ท้องถิ่นด้วยกันหลายฉบับ ดังจะสรุปดังนี้

1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย กำหนดบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่นและการจัดการศึกษาดังนี้ (กรมการปกครอง 2542 ; 1 – 5)

มาตรา 43 บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าเล่าเรียน การจัดการศึกษาอบรมของรัฐต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชน ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ

มาตรา 81 รัฐต้องให้การศึกษอบรมและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีสิทธิที่จะจัดการศึกษาอบรมและฝึกอาชีพ ตามความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่นนั้น และเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรมของรัฐแต่ต้องไม่ขัดต่อ มาตรา 43 และมาตรา 81 ทั้งนี้ตามที่กฎหมายกำหนด

2. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 กำหนดบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของท้องถิ่นดังนี้

มาตรา 41 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการภายในของท้องถิ่น

มาตรา 42 ให้กระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในด้านการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีหน้าที่เกี่ยวกับการประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษา สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษารวมทั้งเสนอแนะการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มาตรา 58 ให้มีการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สินทั้งจากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาใช้การจัดการศึกษาดังนี้ ใน (1) ให้รัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยอาจจัดเก็บภาษีเพื่อการศึกษาได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

3. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

มาตรา 16 ให้เทศบาลเมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ใน (9) การจัดการศึกษา

มาตรา 22 เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบล อาจมีรายได้จากภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และเงินรายได้ดังต่อไปนี้ ใน (9) ภาษีเพื่อการศึกษาตามกฎหมายการศึกษาแห่งชาติ

มาตรา 30 แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ ดังนี้

(1) ให้ดำเนินการถ่ายโอนภารกิจการให้บริการสาธารณะที่รัฐดำเนินการอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับแก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นภายในระยะเวลาที่กำหนดดังนี้ ใน (ก) ภารกิจที่เป็นการดำเนินการซ้ำซ้อนระหว่างรัฐและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นหรือภารกิจที่รัฐจัดบริการในเขตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ดำเนินการให้เสร็จภายในสี่ปี

(5) การจัดตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริการสาธารณะในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้รัฐจัดสรรเงินอุดหนุนให้ไปเป็นตามความจำเป็นและความต้องการของท้องถิ่น

4. พระราชบัญญัติเฉพาะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537

มาตรา 67 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

(5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

4.1 จุดประสงค์และเป้าประสงค์การจัดการศึกษาท้องถิ่น

ตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 ได้กระจายอำนาจในการปกครอง และการกำหนดการพัฒนาชุมชนในด้านต่างๆ ดังนั้น จึงได้กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดการศึกษาของท้องถิ่นไว้ดังนี้

1. วิสัยทัศน์การจัดการศึกษาท้องถิ่น

พัฒนาศักยภาพมนุษย์ให้มีคุณลักษณะวิถีชีวิตและการจัดการที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม ท้องถิ่น และประเทศชาติ

2. วัตถุประสงค์การจัดการศึกษาของท้องถิ่น

เพื่อให้เด็กปฐมวัยได้รับการส่งเสริมพัฒนาการและเตรียมความพร้อมทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญา และลักษณะนิสัยให้เป็นไปอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการเต็ม ศักยภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบวินัย และมีความพร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งพัฒนาคุณภาพประสิทธิภาพการจัดการศึกษา

3. การจัดการจัดการศึกษาของท้องถิ่น

จัดเตรียมความพร้อมแก่เด็กปฐมวัย ตามแนวจัดประสบการณ์ระดับก่อนประถมศึกษาเพื่อให้เด็กปฐมวัยได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา เต็มตามศักยภาพและมีความพร้อมในการเข้ารับการศึกษาในระดับขั้นพื้นฐาน (กรมการปกครอง 2542 :8-9)

4.2 แนวนโยบายการจัดการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2545 – 2559

1. นโยบายด้านความเสมอภาคของโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เร่งรัดจัดการศึกษาให้บุคคลมีสิทธิ และโอกาสเสมอกันในการเข้ารับบริการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่าสิบสองปี ให้ได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นในท้องถิ่น มีสิทธิและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. นโยบายด้านการจัดการศึกษาปฐมวัย

จัดการศึกษาให้เด็กปฐมวัยได้เข้ารับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นในท้องถิ่น มีสิทธิและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาปฐมวัย

3. นโยบายด้านคุณภาพมาตรฐานการศึกษา

พัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน และจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา

4. นโยบายด้านระบบบริหารและการจัดการศึกษา

จัดระบบบริหารและการจัดการทางการศึกษาให้สอดคล้องกับระบบการจักการศึกษาของชาติอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีเอกภาพในเชิงนโยบาย มีความหลากหลายในการปฏิบัติ อีกทั้งมีความพร้อมในการดำเนินงานการจัดการศึกษา และส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของท้องถิ่น การกำหนดนโยบายและแผนการจัดการศึกษาให้คำนึงถึง ผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของเอกชนหรือรับฟังความคิดเห็นของเอกชน และประชาชนประกอบการพิจารณาด้วย

5. นโยบายด้านครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

วางแผนงานบุคคล เพื่อใช้ในการประสานข้อมูลและเป็นข้อมูลในการนำเสนอพิจารณาสรรหาบุคลากร พร้อมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยมีสิทธิประโยชน์สวัสดิการค่าตอบแทนเพียงพอและเหมาะสมกับคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพชั้นสูง

6. นโยบายด้านหลักสูตร

ให้สถานศึกษาจัดทำรายละเอียด สาระหลักสูตรแกนกลางและสาระหลักสูตรท้องถิ่น ที่เน้นความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบและนอกระบบ

7. นโยบายด้านกระบวนการเรียนรู้

จัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทุกคนมีจิตสำนึกในความเป็นไทยและสามารถเรียนรู้พัฒนาตนเอง ได้ โดยถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด การจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติ เติบโตตาม ศักยภาพให้เป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และส่งเสริมให้ผู้สอบสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา

8. นโยบายด้านทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

ระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งด้าน งบประมาณ การเงิน ทรัพย์สินในประเทศจากรัฐ บุคคล องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นและต่างประเทศ มาใช้จัดการศึกษา และจัดสรรงบประมาณ กับการศึกษา ในฐานะที่มีความสำคัญสูงสุดต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

9. นโยบายด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิตและพัฒนาแบบเรียนเอกสารทางวิชาการ สื่อสิ่งพิมพ์อื่น วัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอื่น โดยเร่งรัดพัฒนาขีดความสามารถในการผลิต จัดให้มีเงิน สนับสนุนการผลิตและมีแรงจูงใจในการผลิต รวมถึงการพัฒนาและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อ การศึกษา ตลอดจนการสื่อสารทุกรูปแบบ สื่อตัวนำและโครงสร้างพื้นฐานอื่น ที่จำเป็นต่อการส่ง วิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ วิทยุโทรคมนาคมและการสื่อสารในรูปแบบอื่น

10. นโยบายด้านการส่งเสริมกีฬา นันทนาการและกิจกรรมเด็กเยาวชน

ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานด้านการกีฬา นันทนาการ กิจกรรม เด็ก เยาวชน รวมทั้งแหล่ง เรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบบริการแก่เด็ก เยาวชน และประชาชน อย่างหลากหลายพอเพียงและมี ประสิทธิภาพ

11. นโยบายด้านการส่งเสริมอาชีพ

สนับสนุนส่งเสริม ช่วยเหลือให้มีการประกอบอาชีพอิสระที่ถูกต้องตามกฎหมาย จัดให้มีการ รวมกลุ่มอาชีพ ภูมิปัญญาท้องถิ่นสนับสนุนการระดมทุนและการจัดการนำวิทยากรต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ ในการปรับปรุงการประกอบอาชีพ การจัดการด้านการตลาดให้ได้มาตรฐานและเหมาะสมตามสภาท้องถิ่น

12. นโยบายด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

บำรุงรักษา ส่งเสริมและอนุรักษ์ สถาบันศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญา ท้องถิ่น เพื่อให้เกิดสังคมภูมิปัญญาแห่งการเรียนรู้ และสังคมที่เอื้ออาทรต่อกันสืบทอดวัฒนธรรมความ ภาคภูมิใจในเอกลักษณ์ความเป็นไทยและท้องถิ่น

4.3 แนวทางการดำเนินการจัดการศึกษา

เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความแตกต่างกันทั้งในด้านความพร้อมและ ศักยภาพ เมื่อพิจารณาแนวทางการดำเนินงานรับผิดชอบการจัดการศึกษาขององค์กรปกครอง-ส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ เป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 สามารถดำเนินการได้ 2 แนวทาง คือ

1. ดำเนินการจัดตั้งสถานศึกษาขึ้นเองภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. ดำเนินการรับถ่ายโอนภารกิจการจัดการศึกษาที่รัฐจะถ่ายโอนภารกิจ การจัดการศึกษาของรัฐให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้บริหารจัดการศึกษา

สำหรับการดำเนินการทั้ง 2 กรณี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องผ่านการประเมินความพร้อมที่กระทรวงการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดและกรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินกระทรวงการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมมีหน้าที่ต้องดำเนินการช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถจัดการศึกษาได้ตามมาตรฐานที่กำหนด

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2547 (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น : 2547)

1. การประเมินความพร้อมใช้ใน 3 กรณี ได้แก่
 1. การจัดการศึกษาขึ้นใหม่ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่เคยจัดการศึกษา
 2. การเปลี่ยนแปลงประเภทการจัดการศึกษา จากสายสามัญเป็นสายอาชีพ
 3. การรับโอนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. องค์ประกอบของเกณฑ์การประเมิน มี 6 ข้อ ได้แก่
 1. ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดหรือมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
 2. แผนการเตรียมความพร้อม / แผนพัฒนาการในการจัดการศึกษา / ซึ่งแสดงรายละเอียดของระดับ ประเภท และรูปแบบของการจัดการศึกษา
 3. วิธีการบริหารและการจัดการศึกษา
 4. การจัดสรรรายได้เพื่อการศึกษา
 5. ระดับและประเภทการศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน
 6. ความเห็นของประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดการศึกษา
3. ตัวชี้วัดตามองค์ประกอบมี 11 ตัวชี้วัด ได้แก่
 1. ระยะเวลาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดหรือมีส่วนร่วม/ส่งเสริมสนับสนุน จนถึงปีที่ประเมิน
 2. ผลการจัดการศึกษา
 3. ความร่วมมือของชุมชนในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 4. การส่งเสริมสนับสนุนสถานศึกษานั้นก่อนขอรับโอน
 5. การมีแผนในลักษณะแผนกลยุทธ์ เพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษา
 6. แผนความพร้อมด้านอาคารสถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดการศึกษา
 7. การมีแผน ที่แสดงให้เห็นถึงความพร้อมในการช่วยเหลือเด็กด้อยโอกาสด้าน

- การมีเครือข่ายช่วยเหลือเด็กด้อยโอกาส
- การมีหลักสูตรและแนวการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมแก่เด็กด้อยโอกาส
- การมีระบบรองรับการศึกษาต่อและการมีงานทำ

8. รูปแบบและวิธีการบริหารจัดการศึกษา

9. สัดส่วนการใช้รายได้ รวมเงินอุดหนุนทั่วไปและเงินกู้ แต่ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจจากรัฐ เพื่อการศึกษาเฉลี่ย 3 ปีงบประมาณย้อนหลัง (ไม่รวมงบประมาณปีที่ประเมิน)

10. ความต้องการได้เข้าเรียนในสถานศึกษา ในระดับและประเภทการศึกษาของประชากรในเขตบริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

11. ความเห็นของประชาชนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในเขตบริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อความพร้อมในการจัดการศึกษา

4. เงื่อนไขประกอบเกณฑ์การประเมินความพร้อมมี 5 ข้อ ได้แก่

1. การมีรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพียงพอในการจัดการศึกษา
2. การกระจายอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สถานศึกษา
3. การจัดโครงสร้างองค์กรภายในรองรับการบริหารจัดการศึกษา
4. การมีคณะกรรมการที่ปรึกษาในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
5. การจัดระบบบริหารงานบุคคลเพื่อการศึกษา
 - เงื่อนไขข้อที่ 1 เป็นเงื่อนไขบังคับก่อนการขอประเมินความพร้อม
 - เงื่อนไขข้อที่ 2 – 5 เป็นเงื่อนไขบังคับหลังผ่านเกณฑ์การประเมินความพร้อม

5. คณะกรรมการประเมินความพร้อมมี 9 คน ประกอบด้วย

1. ผู้แทนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา / ส่วนราชการนั้น จำนวน 3 คน
2. ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ขอรับการประเมิน จำนวน 3 คน
3. ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา / ส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกันเสนอชื่อ จำนวน 3 คน

6. ระยะเวลา

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยความเห็นชอบของสภาท้องถิ่น ยื่นความประสงค์ขอรับการประเมินความพร้อมต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ก่อนวันเริ่มต้นปีการศึกษาใหม่ ไม่น้อยกว่า 180 วัน

2. เขตพื้นที่การศึกษาต้องดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินฯ ภายใน 30 วัน

3. คณะกรรมการประเมินฯ ดำเนินการประเมินภายใน 60 วัน นับแต่วันแต่งตั้งกรรมการ

7. ระดับคุณภาพ ของตัวชี้วัด

- ระดับ 1 ยังไม่มีความพร้อมหรือมีความพร้อมในระดับต่ำ มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน
- ระดับ 2 มีความพร้อมในระดับปานกลาง มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน
- ระดับ 3 ความพร้อมในระดับสูง มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน

8. เกณฑ์การผ่านการประเมิน

ระดับเฉลี่ยที่ได้	มีความพร้อมระดับ	ลักษณะการจัดการศึกษา
ไม่ถึง 1.50	ต่ำ	- ให้มีส่วนร่วมจัดการศึกษาของรัฐไปก่อน เพื่อเตรียมความพร้อมจัดการศึกษาเองในอนาคต - อาจร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นจัดการศึกษา
1.50 แต่ไม่ถึง 2.10	ปานกลาง	- ให้จัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา และระดับประถมศึกษา - รับโอนสถานศึกษาระดับประถมศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 300 คนขึ้นไป - อาจร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นจัดการศึกษา
2.10 แต่ไม่ถึง 2.70	สูง	- ให้จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยกเว้นระดับการมัธยมศึกษาตอนปลายประเภทอาชีวศึกษา - รับโอนสถานศึกษาทั่วไปของรัฐและสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,500 คนขึ้นไป - อาจร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นจัดการศึกษา
2.70 ขึ้นไป	สูงมาก	- ให้จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งระดับการมัธยมศึกษาตอนปลายประเภทอาชีวศึกษา - รับโอนสถานศึกษาทั่วไปของรัฐและสถานศึกษาพิเศษของรัฐ - อาจร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นจัดการศึกษา

ขั้นตอนการถ่ายโอนเมื่อผ่านการประเมินความพร้อม

1. การถ่ายโอนภารกิจการจัดการศึกษา

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแจ้งให้สถานศึกษาที่เกี่ยวข้องทราบ
2. สถานศึกษาจัดทำบัญชีโอนภารกิจและเอกสารหลักฐานจำนวน 3 ฉบับ
3. ผู้มีอำนาจในการลงชื่อการโอนภารกิจ คือ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ลงนามรับโอน
4. รายงานการโอนภารกิจให้กรมเจ้าสังกัด และสำนักงานคณะกรรมการกระจายอำนาจ หรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้องทราบ

2. การถ่ายโอนทรัพย์สิน

1. สถานศึกษาสำรวจและจัดทำรายการทรัพย์สินที่จะถ่ายโอน
2. แจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อทราบ และลงนามรับโอนทรัพย์สิน
3. รายงานการโอนให้กรมเจ้าสังกัดและส่วนราชการที่เกี่ยวข้องทราบ

3. การถ่ายโอนบุคลากร

1. จัดทำรายชื่อบุคลากรครู และบุคลากรทางการศึกษาตามภารกิจที่ถ่ายโอน
2. สำรวจความสมัครใจของบุคลากรแล้วจัดทำบัญชีแยกเป็นบุคลากรที่สมัครใจถ่ายโอน และไม่สมัครใจถ่ายโอน
3. ลงชื่อรับมอบการถ่ายโอนระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสำหรับบุคลากรที่ไม่สมัครใจถ่ายโอน กระทรวงศึกษาธิการต้องแต่งตั้งไปดำรงตำแหน่งในโรงเรียนอื่น
4. รายงานส่วนราชการที่เกี่ยวข้องทราบ

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

ปรัชญา ชุมนาสี (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการประเมินความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบล 26 แห่งในการนำนโยบายการจัดอนุบาล 3 ขวบ ไปปฏิบัติในจังหวัดชัยนาท ผลการวิจัยพบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล จะมีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกในแต่ละด้าน พบว่า จะมีความพร้อมในด้านโครงสร้างองค์กร ความพร้อมด้านงบประมาณ ความพร้อมด้านบุคลากร ความพร้อมด้านวัสดุอุปกรณ์อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนใหญ่มีความเข้าใจในนโยบาย มีความรู้ความสามารถในการวางแผน มีภาวะผู้นำและมีทัศนคติต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ปัจจัยทั้งหมดนี้ไม่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบล

อนันต์ ทะตา (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ในพื้นที่จังหวัดตาก โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 136 คน และผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้เรื่องการจัดการจัดการศึกษาจำนวน 16 คน ผลการวิจัยพบว่า ความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาพื้นที่จังหวัดตาก โดยภาพรวม และรายด้านมีความพร้อมระดับปานกลาง ผลการ

เปรียบเทียบความพร้อมในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ขององค์การบริหารส่วนตำบลจำแนกตาม ปีที่จัดตั้ง รายได้ วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร และตำแหน่งของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีรายได้และจัดตั้งในปีที่ต่างกัน มีความพร้อมในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาทุกด้านแตกต่างกัน แนวทางในการพัฒนาความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา พื้นที่จังหวัดตาก ควรมีการพัฒนาบุคลากรที่ทำหน้าที่จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ควรขอความร่วมมือจากผู้ปกครอง ชุมชน เพื่อขอสนับสนุนงบประมาณในการจัดการศึกษาให้กับเด็ก ควรประสานงานติดต่อขอใช้อาคาร / ห้องเรียน ของโรงเรียนประถมศึกษาที่มีอยู่หรือขอใช้จากโรงเรียนประถมศึกษาที่ยุบรวม ควรขอความร่วมมือจากสำนักงานการศึกษาอำเภอเพื่อเป็นวิทยากรในการจัดอบรมสัมมนาในเรื่องของหลักสูตร แนวการจัดกิจกรรมและการเตรียมความพร้อมของนักเรียนแก่บุคลากรที่ทำหน้าที่ครูพี่เลี้ยงให้กับเด็กระดับก่อนประถมศึกษา

ณรงค์ชัย หงสาสกุล (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนในสังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 7 ด้านการเตรียมการ ด้านการวางแผน การเรียนการสอน ด้านจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการวัดผลประเมินผล ด้านประสานงานและการดำเนินงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และด้านการประชาสัมพันธ์ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารเทศบาล และผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนที่ขยายโอกาสทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารเทศบาลมีความเห็นว่าด้านการเตรียมการ และด้านการประชาสัมพันธ์มีความพร้อมในระดับมาก ส่วนด้านการประสานงานและการดำเนินงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีความพร้อมในระดับปานกลาง

ดาร์รัตน์ พลเศรษฐเลิศ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความพร้อมของกรุงเทพมหานคร ต่อการรับโอนภารกิจในกระบวนการกระจายอำนาจ โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 388 คน ผลการวิจัยพบว่า ความพร้อมของกรุงเทพมหานคร ต่อการรับโอนภารกิจในกระบวนการกระจายอำนาจในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มีความสัมพันธ์กับความพร้อมของกรุงเทพมหานคร ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ไม่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมของกรุงเทพมหานคร

ผดุงศักดิ์ อุบายลับ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการรับโอนงานด้านการจัดการศึกษาสู่ท้องถิ่น ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดลพบุรี จำนวน 114 แห่ง พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีความพร้อมในการรับโอนงานในการจัดการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย ด้านที่มีความพร้อมมากที่สุดคือ ด้านบุคลากร รองลงมาคือ ด้านการจัดกาจัด การ ด้านงบประมาณ และด้านวัสดุอุปกรณ์ ตามลำดับ องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีรายได้มากจะมีความพร้อมมากกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีรายได้น้อย

เพ็ญพิชญา บรรหาร (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการรับถ่ายโอนโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาแห่งชาติ ศึกษากรณี อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น โดยเปรียบเทียบองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 5 ชั้น ผลการวิจัยพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลชั้น 1 และชั้น 2 มีความพร้อมเนื่องจากมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและงบประมาณสนับสนุนเพียงพอ ในขณะที่ชั้น 3 – 5 ไม่มีความพร้อมในการรับถ่ายโอนการศึกษาเข้ามาสังกัด เนื่องจากบุคคลไม่เคยผ่านงานด้านการ

จัดการศึกษามาก่อน ทั้งยังต้องรับผิดชอบงานด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ตลอดจนมีโครงสร้างการบริหารงานขนาดเล็ก ทำให้ไม่สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอน ดังนั้นรัฐควรกำหนดโครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลใหม่ ปรับเปลี่ยนรูปแบบโครงสร้าง ให้มีส่วนการศึกษาและมีบุคลากรด้านการศึกษาเข้ามาบริหารงานโดยเฉพาะ

รัตนภรณ์ วงศ์เหลือง (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความพร้อมในการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัยขององค์การบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบล บางพลับ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ความพร้อมจัดการศึกษาปฐมวัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัญหาคือ มีบุคลากรน้อย ความรู้ไม่ตรงกับสายงานการจัดการศึกษาปฐมวัย ในด้านงบประมาณคือมีงบประมาณน้อย ด้านอาคารสถานที่ คืออาคารที่มีอยู่เก่าและชำรุด ขาดงบประมาณจัดซื้ออุปกรณ์การเรียน ด้านบริหารจัดการ คือ คณะกรรมการการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลขาดความรู้และทักษะ

บวรวิทย์ เลิศไกร (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของผู้นำท้องถิ่นในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรณีศึกษาเฉพาะเขตประเวศกรุงเทพมหานคร โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 5 กลุ่ม ได้แก่ ผู้นำท้องถิ่นทางการปกครอง ผู้นำท้องถิ่นทางการศึกษา ผู้นำท้องถิ่นทางศาสนา ผู้นำท้องถิ่นด้านองค์กรเอกชน ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จำนวน 144 คน ผลการวิจัยสรุปได้คือการมีส่วนร่วมของผู้นำท้องถิ่นในการจัดการศึกษาทั้ง 4 ด้าน คืองานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล และงานบริหารงานทั่วไป มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยเกี่ยวกับบุคคลของผู้นำท้องถิ่นด้านความฉลาดทางอารมณ์ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ การเอาใจเขามาใส่ใจเรา การรับผิดชอบต่อสังคม การแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม การจัดการกับความขัดแย้ง และการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

พรรณอร ชรประดิษฐ์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความต้องการของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเกี่ยวกับการบริหารการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ในพื้นที่จังหวัดนครนายก โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนครนายก ปีการศึกษา 2545 รวม 200 คน มีตำแหน่งเป็น ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล 40 คน ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล 40 คน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล 40 คน เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล 40 คน คณะกรรมการ 40 คน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายกต้องการความรู้ความเข้าใจ บทบาทและการมีส่วนร่วม โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความต้องการของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเกี่ยวกับการบริหารการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาจำแนกตาม ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และรายได้ ปรากฏว่า ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ มีความต้องการความรู้ความเข้าใจ บทบาทและการมีส่วนร่วม โดยรวมไม่แตกต่างกัน องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีรายได้ไม่เกิน 5 ล้านบาท และองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีรายได้เกิน 5 ล้านบาทต่อปี มีความต้องการ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

วีรพงษ์ อุณมานนท์ (2546 : บทคัดย่อ) ความพร้อมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย โดยใช้กลุ่มตัวอย่างได้แก่ 1) กลุ่มองค์การบริหารส่วนตำบล 2) กลุ่มบุคลากรทางการศึกษา 3) กลุ่มผู้นำประชาชน ผลการวิจัยพบว่า ความพร้อมการจัด

การศึกษาพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มองค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มบุคลากรทางการศึกษาและกลุ่มผู้นำประชาชน ที่มีต่อความพร้อมการจัดการขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า บุคลากรทั้ง 3 กลุ่มมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมของผู้เ้า ความพร้อมของศักยภาพการบริหารและความพร้อมของชุมชนแตกต่างกัน แนวทางการพัฒนาความพร้อมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล 1) พัฒนาองค์ความรู้ด้านการบริหารโรงเรียนและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้แก่ผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งในด้านการศึกษาเพิ่มพูนความรู้ การศึกษาดูงานและการฝึกอบรม 2) กำหนดและจัดสรรทรัพยากรงบประมาณในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างเพียงพอ และให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลในด้านการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

อริวัชร พูนสวัสดิ์. (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความต้องการของท้องถิ่นในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน : กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและครูปกครองนักเรียน จำนวน 235 คน ผลการวิจัยพบว่า สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูปกครองนักเรียน มีความต้องการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ งานวิชาการ งานกิจการนักเรียน งานบุคลากร งานธุรการการเงินและพัสดุ งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน อยู่ในระดับมากทุกงาน สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูปกครองนักเรียน ที่มีอายุ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความต้องการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมแตกต่างกัน ส่วนสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ ครูปกครองนักเรียนที่มีวุฒิการศึกษาและตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาท้องถิ่นต่างกัน มีความต้องการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมแตกต่างกัน

อาคม ตรงเที่ยง (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการถ่ายโอนงาน / กิจการสาธารณะแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาโครงการอาหารเสริม (นม) โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดราชบุรี โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล และผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ชั้น 3 ชั้น 4 ชั้น 5 ในจังหวัดราชบุรี จำนวน 169 คน ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล และผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2538 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2543 และ พ.ศ. 2544 ในระดับปานกลาง และเห็นว่าควรดำเนินการโครงการอาหารเสริม (นม) ต่อไป และเห็นว่าควรมีการถ่ายโอนงาน / กิจการสาธารณะให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล เพิ่มขึ้นเป็นส่วนมาก เมื่อเปรียบเทียบระดับปัญหาในการจัดซื้ออาหารเสริม (นม) ประธานกรรมการบริหารส่วนตำบล ชั้น 3 เห็นว่าปัญหาในการจัดซื้ออาหารเสริม (นม) มีปัญหาระดับน้อย ต่างจากประธานกรรมการบริหารส่วนตำบล ชั้น 4 และชั้น 5 ซึ่งเห็นว่าปัญหาในการจัดซื้ออาหารเสริม (นม) มีปัญหาระดับปานกลาง

ธนวัฒน์ คุณวุฒิปริชาชาญ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการรับการถ่ายโอนการบริการสาธารณะด้านการจัดการศึกษาในระบบ ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี โดยสัมภาษณ์ผู้มีส่วน

เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในระบบ จำนวน 60 คน ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปฏิรูปการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นอย่างดี ซึ่งเป็นผลดีต่อการรับการถ่ายโอนบริการสาธารณะด้านการจัดการศึกษาในระบบตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และมีความเห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีความพร้อมในด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ทุกด้าน บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งมีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในด้านบุคลากร ด้านการบริหารจัดการ และด้านสถานที่วัสดุอุปกรณ์แตกต่างกัน โดยกลุ่มผู้ปกครองและกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นด้วยมากกว่ากลุ่มครูอาจารย์ แต่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านงบประมาณไม่แตกต่างกัน

5.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

Abbaszadeh, Babak (1991) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การกระจายอำนาจการปกครองส่วนท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมของประชาชน: กรณีการบริหารการปกครองในเมือง Sao Paulo (บราซิล) มุ่งนำเสนอการปฏิรูปการปกครองท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมหลักการปกครองตนเอง และการปฏิบัติการกระจายอำนาจรัฐบาลส่วนท้องถิ่น และส่งเสริมกลไกการมีส่วนร่วมของประชาชน การทำงานนี้เป็นการศึกษาข้อเสนอและปัญหาในเรื่องที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุง รูปแบบทฤษฎีโดยรวม การทดสอบสมมติฐานด้วยแบบจำลองการปฏิรูปการบริหารการปกครองมีศักยภาพมากเพื่อบรรลุถึงเป้าหมาย โดยการให้เหตุผลว่าการกระจายอำนาจไม่ได้จบด้วยตัวมันเอง แต่เป็นแนวทางไปสู่การสิ้นสุด การสิ้นสุดเป็นโอกาสที่สูงขึ้นสำหรับการมีส่วนร่วมในระบอบประชาธิปไตย และ/หรือการปรับปรุงประสิทธิภาพของการให้บริการระดับท้องถิ่นที่ปกครองตนเอง ยิ่งกว่านั้น การพิจารณาถึงกระบวนการกระจายอำนาจในการปกครองตนเองในเมือง Sao Paulo ชี้ให้เห็นว่าไม่มีความสอดคล้องกันเพื่อจะไปสู่การละทิ้งทุกรูปแบบของวิธีรวมศูนย์ และวิธีการการปกครองโดยนักวิชาการ เพื่อบริหารจัดการชุมชนเมือง ด้วยการรวมการกระจายอำนาจทั้งหมดเอาไว้

McDonald, Thomas Anthony (2000) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ในหมู่ผู้ปกครองในการมีส่วนร่วม ซึ่งจะเป็นผู้ตัดสินใจบน SBM/SDM, ระดับการกระจายอำนาจตามโครงสร้างของโรงเรียนประจำรัฐที่จดทะเบียนในแผนงาน SBM/SDM และเสถียรภาพของโรงเรียนชุมชน การศึกษานี้มุ่งไปที่การริเริ่มปรับโครงสร้างSBM/SDM ที่สะท้อนการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารแบบเดิมที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน ข้อมูลถูกคัดเลือกจากแหล่งที่มา 3 แห่ง: ข้อมูลทางภูมิศาสตร์ของชุมชน, ความสามารถในการวางแผน SBM/SDM ของโรงเรียนประจำอำเภอ และการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการเป็นผู้ตัดสินใจ ที่สภาโรงเรียน ข้อมูลได้จากการตอบแบบการสำรวจจากผู้ปกครองที่ทำหน้าที่ตัดสินใจจำนวน 125 คน ซึ่งมีส่วนร่วมใน 17 อำเภอจากพื้นที่ Long Island และ Westchester ข้อมูลถูกวิเคราะห์ผ่านการบรรยาย โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 คนในสาขา SBM/SDM โดยใช้: ระดับของการรวมศูนย์ของการตัดสินใจของโรงเรียนระดับอำเภอ: ระดับอิทธิพลของ SDM (School Based Team) โดยใช้ ANOVA สำหรับข้อมูลทางภูมิศาสตร์ และเทียบเคียงกับอักษรกรีก การศึกษาพบว่าแผน SDM/SBM ระดับอำเภอเกี่ยวข้องกันอย่างสูง สำหรับความเป็นตัวแทนของคณะกรรมการของพวกเขา และสำหรับสิทธิ์ของการตัดสินใจ พวกเขาได้รับอัตราสำหรับการฝึกอบรมที่ต่ำ และสำหรับตารางเวลาสำหรับการประชุม การศึกษานี้พบว่าผู้ปกครองต้องการเกี่ยวข้องกับ SBM/SDM ที่พวกเขาไม่มีความเข้าใจถึงอิทธิพลหนึ่งงบประมาณ,

บุคลากร และโปรแกรม และที่พวกเขามีประสบการณ์ด้านบวกเกี่ยวกับ SBM/SDM การมีส่วนร่วมในด้านบวกของคณะกรรมการ SBM/SDM มีความเกี่ยวข้องอย่างสูงสำหรับการมีส่วนร่วมจากแผนระดับอำเภอ และพวกเขามีความเกี่ยวข้องอย่างสูงกับชุมชน SES ตัวแปรทางภูมิศาสตร์ 10 ตัว มี 4 ตัวเท่านั้นที่พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ในด้านการศึกษา, ประสบการณ์ที่ผ่านมาของคณะกรรมการ SDM/SBM, จำนวนทั้งหมดของสมาชิกคณะกรรมการ และการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับด้านบวกไปสู่การมีส่วนร่วมของพวกเขา ความหมายสำหรับการวิจัย และการศึกษามีการระบุว่า การศึกษานี้สามารถย้ำเตือนผู้ทำการตัดสินใจทางการศึกษาว่า SBM/SDM ไม่ได้เป็นทางแก้สำหรับปัญหาในชั้นเรียน ซึ่งมีทางเลือกหลากหลายสำหรับผู้มีสิทธิ์ทำการตัดสินใจ และความไม่สมบูรณ์ที่แผน SDM/SBM ก่อขึ้นทำให้มีผลด้านลบเช่นเดียวกับด้านบวกที่มีผลกระทบกับระบบของโรงเรียน

Vasudeva, Ash (2000) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การกระจายอำนาจและการใช้เหตุผลในการปฏิรูปกฎของโรงเรียน : ในทัศนะทางสังคมและวัฒนธรรม การศึกษาเสนอว่า การปรับปรุงการใช้เหตุผลบนหลักการปฏิรูปไม่สามารถทำนายวิธีการที่สะท้อนถึงนโยบายได้ ซึ่งแสดงถึงเหตุผล และกรอบการทำงานด้านนโยบายที่เป็นเทคนิค สำหรับการใช้เหตุผลมีความซับซ้อนโดยลักษณะทางสังคมและวัฒนธรรมของโรงเรียนระดับท้องถิ่น โดยเฉพาะการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่า ความเชื่อพื้นฐานของนักศึกษา เกี่ยวกับการใช้เหตุผลทั้งหมดเป็นประโยชน์ และการได้รับอิทธิพลจากความเชื่อที่แตกต่างกัน และความสัมพันธ์กับอำนาจที่ยังคงอยู่ ความแตกต่างกันของความเชื่อในโรงเรียนต้องใช้เหตุผลไปสู่ผู้ปกครองกับรัฐ และโรงเรียนต้องจัดเตรียมองค์การให้พบกับความต้องการของนักเรียนทุกคน เสนอวิสัยทัศน์เพื่อแข่งขันใช้ความสามารถทางด้านเหตุผลในการกระจายอำนาจ ความหมายหนึ่งของการค้นพบนี้เป็นนโยบายที่ถูกสร้างขึ้นเพื่อวางการกระจายอำนาจในโรงเรียนกับรัฐ ระดับการใช้เหตุผลอาจจะถูกบ่อนทำลายโดยทัศนคติที่ขัดแย้ง และความเชื่อเกี่ยวกับโรงเรียนจะต้องใช้เหตุผลในการปฏิบัติอย่างไร ถึงแม้ว่า นักศึกษาได้อธิบายถึงมุมมองการแข่งขันของการใช้เหตุผล, โครงสร้างความสัมพันธ์ทางอำนาจยังมีอยู่ ซึ่งจะถูกดำเนินการมากที่สุด การค้นพบนี้แนะนำว่าความสัมพันธ์ทางอำนาจแบบทางการ (ระดับอำเภอ) และแบบไม่เป็นทางการ (ระดับชุมชน) อยู่ในรูปแบบการดำเนินการตามหลักการกระจายอำนาจ ผลที่ได้คือ การปฏิรูปตามเหตุผลอาจจะถูกดำเนินการจากหลายวิธีมาจากเป้าหมายและความสนใจเกี่ยวกับสถาบันที่มีอยู่ก่อนหรือนักศึกษามีการติดต่อกันทางสังคมและครอบครัวได้ดี

Clemons, Andrea Mariel (2001) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การถ่ายทอด หรือการถ่ายโอนอำนาจ: เจตจำนง, การมีส่วนร่วม และการปฏิบัติของโรงเรียนชุมชนแบบกระจายอำนาจใน Senegal's Ecoles Communautaries de Base' การวิจัยนี้เป็นการค้นหาจุดกำเนิด, จุดมุ่งหมาย, การมีส่วนร่วม และการปฏิบัติ เพื่อทำการปรับปรุงนโยบายการกระจายอำนาจผ่านการริเริ่มของ ECB การสัมภาษณ์, การสำรวจ และการสังเกต ซึ่งทำที่ Senegal โดยเกี่ยวข้องกับนักการศึกษาทุกระดับของรัฐบาลกลาง และรัฐบาลท้องถิ่น, นักการเงินในระดับชาติและระดับท้องถิ่น และผู้ช่วยด้านเทคนิค และการดำเนินงานของโรงเรียน: ครู, ผู้ปกครอง, ผู้ประสานงาน และผู้ดูแล การวิจัยนี้สรุปว่า ถ้ารูปแบบของความยุติธรรม และทางเลือกทางการศึกษาบรรลุผล จะทำให้ทุกคนได้รับการศึกษาใน Senegal โดยใช้ความรอบคอบ, การแปลความหมาย และการวิเคราะห์โครงสร้างของประสบการณ์เฉพาะอย่าง เป็นขั้นตอนแรกที่สำคัญที่สุดไปสู่การถ่ายทอดนี้

Nadoo Jordan P. (2004) ได้ทำการวิจัยเรื่องการกระจายอำนาจทางการศึกษา และการบริหารโรงเรียนในแอฟริกาใต้: จากนโยบายไปสู่การปฏิบัติ การวิจัยครั้งนี้เป็นการทดสอบความเป็นกลางของนโยบายการบริหารทางการศึกษาในโรงเรียน ผ่านกรณีศึกษาของโรงเรียนมัธยม 6 แห่งในสองจังหวัด คือ Gauteng และ KwaZulu-Natal โดยมุ่งเน้นการตอบสนองของโรงเรียนต่อนโยบายของรัฐบาล เช่น การออกกฎหมายในปี 1996 South African School Act (SASA) และกฎหมายอื่นๆ สำหรับการก่อให้เกิดการปกครองแบบประชาธิปไตยในโรงเรียน คำถามที่หนุ่่นการตรวจสอบนี้รวมถึง : ผู้มีส่วนร่วมได้รับอิทธิพลตามนโยบาย, โครงสร้าง และกระบวนการของสถาบันที่เกี่ยวข้องกับการก่อให้เกิด School Governing Bodies (SGBs) อย่างไร? อะไรเป็นรูปแบบ และเจตจำนงของผู้บริหารและชุมชน, ครูผู้สอนและนักเรียนที่มีส่วนร่วมทางการศึกษาของโรงเรียน? คำถามมีการขยายวงกว้าง และรวมถึง นโยบาย และการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับแผนงานสร้างประชาธิปไตยให้เป็นจริง หลักการศึกษานี้เป็นการค้นหาความแปรปรวนของโรงเรียนที่แตกต่างกัน ในการศึกษาที่มีการเริ่มปรับปรุงนโยบายการบริหาร ซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเช่นเดียวกับความเกี่ยวข้องของชุมชนโรงเรียน และการมีส่วนได้ส่วนเสียของพวกเขาในการบริหารโรงเรียน จากประสบการณ์กับการบริหารโรงเรียนทั้ง 6 แห่งเหล่านี้ให้การสนับสนุนข้อสมมติของเราคือ: การปรับปรุง ตัวแทนในความหมายของการบริหารโรงเรียนถูกก่อตั้งตามทฤษฎีการปฏิบัติ, สภาพแวดล้อมของโรงเรียน และด้านนโยบาย สมาชิกของ SGB มีความเข้าใจ และแสดงบทบาทในการบริหารโรงเรียนอย่างไร ซึ่งถูกกำหนดเอาไว้ทั้งสามด้าน

Sands, Joseph Charles, Jr. (2004) ได้ทำการวิจัยเรื่อง หลังการกระจายอำนาจ: การบังคับใช้กฎหมายของรัฐบาลกลาง, การควบคุมดูแลตามท้องถิ่น และระบบโรงเรียนระดับเทศบาลในบราซิล ซึ่งพบว่า การปฏิรูปทำให้เกิดผลที่ตามมาแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับระดับของความสอดคล้องกัน และการมีส่วนร่วมของชุมชน การศึกษาแสดงถึงการปฏิรูปก่อให้เกิดผลลัพธ์ด้านบวกที่มากกว่า ในเมืองเหล่านี้ที่อยู่ในระดับที่สูงกว่าของความสอดคล้องกัน และการขาดการมีส่วนร่วมของชุมชน ที่อยู่บนหลักการบริหารจัดการในระบบโรงเรียนของพวกเขา โดยจะทำงานภาคสนาม, การวิจัยเก็บข้อมูล และการสัมภาษณ์ใน 4 เมือง ซึ่งเป็นการให้เราคิดทบทวนความรู้กับจุดที่แข็งแกร่งของปัญญาชน และความเกี่ยวข้องกันกับชุมชน การปรับการให้บริการสาธารณะชนที่ระดับท้องถิ่นขึ้นจะอาศัยรูปแบบการปฏิรูปน้อย จุดมุ่งหมายก็เพื่อบังคับนักการเมืองท้องถิ่น และเพื่อรวบรวมประชาชนผู้ใช้บริการ และการบังคับที่มากขึ้นของการปกครองที่มีความสัมพันธ์ระหว่าง 2 กลุ่มเหล่านี้ ความพยายามรวมศูนย์กลางอำนาจเป็นทางไปสู่ความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดของท้องถิ่น ที่ระดับการปกครองตนเอง ซึ่งควบคุมจากการเลือกตั้ง และพรรคการเมืองที่สนับสนุนความต่อเนื่องของปัญญาชน และจำกัดการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างมาก

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ คณะผู้บริหารและสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 19 คน พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง จำนวน 18 คน และประชาชนในพื้นที่ตำบลทุ่งคลี จำนวน 5,608 คน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ และได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามหลักการของ Yamane (Taro Yamane 1967 : 886) ที่ 95 % ขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามความคลาดเคลื่อน $\pm 10\%$ ซึ่งคำนวณได้ดังนี้

- คณะผู้บริหารและสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวน 16 คน
- พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง	จำนวน 15 คน
- ประชาชนในพื้นที่ตำบลทุ่งคลี	จำนวน 98 คน

รวมทั้งสิ้นจำนวน 129 คน

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยศึกษาจากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคลี อำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 39 ข้อ ใน 3 ด้าน ได้แก่

1. ความพร้อมของผู้นำ ได้แก่ ความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพ และคุณธรรม
2. ความพร้อมของการบริหารองค์กร ได้แก่ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ การบริหารงานทั่วไป
3. ความพร้อมของชุมชน ได้แก่ การมีส่วนร่วมของประชาชน

โดยคำถามของตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีวัดของไลเกิร์ต (Likert scale) โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังต่อไปนี้

5	หมายถึง	มากที่สุด
4	หมายถึง	มาก
3	หมายถึง	ปานกลาง
2	หมายถึง	น้อย
1	หมายถึง	น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นการสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ คำถามนี้เป็นการสอบถามความคิดเห็นในด้านปัญหา อุปสรรคและแนวทางแก้ไข โดยคำถามเป็นลักษณะปลายเปิด (open - ended form)

ในการสร้างเครื่องมือผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวกับความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา และทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็นรวมทั้งตัวแปรที่จะศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษารูปแบบและวิธีการเขียนแบบสอบถามจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสอบถาม
3. สร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยกำหนดขอบเขตและเนื้อหาให้ครอบคลุมด้านต่าง ๆ ตามความมุ่งหมายของงานวิจัยจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ตรวจสอบ และเสนอแนะแก้ไขเพิ่มเติม
5. นำแบบสอบถามไปทดลองเพื่อทดสอบหาความเชื่อมั่น ก่อนนำไปใช้จริง
6. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ นำไปใช้จริง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
2. ชี้แจงให้กลุ่มตัวอย่างเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการตอบและอธิบายวิธีตอบแบบสอบถามก่อน
3. ผู้วิจัยเป็นผู้แจกแบบสอบถามและรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตัวเอง
4. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์และประเมินผลต่อไป

4. การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผู้วิจัยใช้วิธีการคำนวณหาจำนวนความถี่และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล โดยพิจารณาผลค่าเฉลี่ยรวมและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในการประเมินความพร้อม โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ซึ่งมีอยู่ 5 ระดับ ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง	มีความพร้อมมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง	มีความพร้อมมาก
ค่าเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง	มีความพร้อมปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง	มีความพร้อมน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง	มีความพร้อมน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยการใช้สถิติพรรณนา การวิเคราะห์เชิงปริมาณจากข้อมูลที่เป็นแบบสอบถามจะทำการ โดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นระหว่างกลุ่มโดยใช้ One – way ANOVA และทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม โดยวิธี LSD และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยใช้สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regresstion) โดยวิธีการแบบ Stepwise

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยเรื่อง ความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคลี อำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล การแปลความหมาย การวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยขอเสนอสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
F	หมายถึง	สถิติทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นระหว่างกลุ่มที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution
LSD.	หมายถึง	สถิติทดสอบตามวิธีการ Least Significant's Method

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคลี อำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี ผู้วิจัยได้ทำการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 6 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของลักษณะกลุ่มตัวอย่าง
2. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา ในด้านความพร้อมของผู้หน้า
3. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา ในด้านความพร้อมของการบริหารองค์กร
4. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา ในด้านความพร้อมของชุมชน
5. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา
6. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของลักษณะกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปจำแนกตามลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ดังรายละเอียดในตาราง 2

ตาราง 2 แสดงข้อมูลทั่วไปของลักษณะกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	61	47.3
หญิง	68	52.7
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	30	23.3
30 – 40 ปี	42	32.6
41 – 50 ปี	33	25.6
51 – 60 ปี	22	17.1
60 ปีขึ้นไป	2	1.6
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	48	37.2
มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)	27	20.9
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	19	14.7
ปวส. / อนุปริญญา	16	12.4
ปริญญาตรี	16	12.4
สูงกว่าปริญญาตรี	3	2.3
อาชีพ		
เกษตรกร	61	47.3
รับจ้าง	16	12.4
ค้าขาย , ธุรกิจส่วนตัว	16	12.4
ข้าราชการ / พนักงานของรัฐ	25	19.4
พนักงานรัฐวิสาหกิจ	2	1.6
อื่นๆ	9	7.0
ตำแหน่ง		
คณะผู้บริหาร / สมาชิกสภา อบต.	16	12.4
พนักงานส่วนตำบล / ลูกจ้าง	15	11.6
ประชาชน	98	76.0
รวม	129	100.0

จากตาราง 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 52.7) รองลงมาเป็นเพศชาย (ร้อยละ 47.3) มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี (ร้อยละ 32.6) รองลงมา มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี (ร้อยละ 25.6) มีการศึกษาระดับประถมศึกษา (ร้อยละ 37.2) รองลงมา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ร้อยละ 20.9) มีอาชีพเกษตรกร (ร้อยละ 47.3) รองลงมา เป็นข้าราชการ / พนักงานของรัฐ (ร้อยละ 19.4) และมีฐานะเป็นประชาชน (ร้อยละ 76.0) รองลงมา เป็นคณะผู้บริหาร / สมาชิกสภา อบต. (ร้อยละ 12.4) และเป็นพนักงานส่วนตำบล / ลูกจ้าง (ร้อยละ 11.6)

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา ในด้านความพร้อมของผู้ผู้นำ

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่ม ในด้านความพร้อมของผู้ผู้นำ

ประเด็น	ผู้บริหาร – สมาชิก อบต.		พนักงาน / ลูกจ้าง		ประชาชน		รวม		F	Sig.
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
ภาพรวมความพร้อม ของผู้นำองค์กร ประเด็นย่อย	3.35	0.65	3.18	0.79	3.20	0.83	3.22	0.80	0.24	0.78
1. ผู้นำ อบต.สามารถ จัดทำโครงการต่างๆ ที่ ตอบสนองความ ต้องการของชุมชนได้ เป็นอย่างดี	3.50	0.51	3.20	0.94	3.26	1.13	3.28	1.05	0.41	0.66
2. ผู้นำ อบต.สามารถ ให้บริการประชาชนด้วย ความสะดวกรวดเร็ว	3.13	0.80	3.20	0.86	3.17	1.14	3.17	1.07	0.02	0.98
3. ผู้นำ อบต.มีความเป็น ธรรมในการเลือกสรร บุคคลมาปฏิบัติงาน	3.19	0.83	3.13	0.64	3.20	1.13	3.19	1.04	0.03	0.97
4. ผู้นำ อบต.มีการ กำหนดมาตรฐานการ ทำงานที่ชัดเจน	3.50	0.63	2.93	0.88	3.20	1.06	3.21	1.00	1.24	0.29
5. ผู้นำ อบต.สามารถ ประสานงานต่างๆ ร่วมกับหน่วยงานอื่นได้	3.50	0.73	3.20	1.20	3.28	0.93	3.29	0.94	0.46	0.62

ตาราง 3 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่ม ในด้านความพร้อมของผู้นำ

ประเด็น	ผู้บริหาร – สมาชิก อบต.		พนักงาน / ลูกจ้าง		ประชาชน		รวม		F	Sig.
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
6. การรายงานผลการปฏิบัติงานของผู้นำ อบต. ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง	3.13	0.96	3.27	0.88	3.17	0.95	3.18	0.93	0.09	0.91
7. ผู้นำ อบต. สามารถบริหารงบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อชุมชน	3.50	0.63	3.47	0.99	3.21	0.95	3.28	0.92	1.00	0.37
8. ผู้นำ อบต. มีประสบการณ์ในการเป็นกรรมการหรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับงานการศึกษาเป็นอย่างดี	3.38	0.80	3.13	0.80	3.01	0.99	3.07	0.96	1.02	0.36
9. ผู้นำ อบต. เป็นบุคคลที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต	3.25	1.12	3.20	0.94	3.24	0.98	3.24	0.99	0.01	0.98
10. ผู้นำ อบต. เป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ	3.44	0.81	3.07	1.16	3.26	0.94	3.26	0.95	0.58	0.56

จากตาราง 3 พบว่า ความคิดเห็นโดยภาพรวมเกี่ยวกับความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา ในด้านความพร้อมของผู้นำ อยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นที่มีความคิดเห็น 3 อันดับแรก คือ ผู้นำ อบต. สามารถประสานงานต่างๆ ร่วมกับหน่วยงานอื่นได้ ผู้นำ อบต. สามารถจัดทำโครงการต่างๆ ที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนได้ และผู้บริหารสามารถบริหารงบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อชุมชน ตามลำดับ

เมื่อพิจารณา ค่า F พบว่า บุคคลทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา ในด้านความพร้อมของการบริหารองค์กร

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่ม ในด้านความพร้อมของการบริหารองค์กร

ประเด็น	ผู้บริหาร – สมาชิก อบต.		พนักงาน / ลูกจ้าง		ประชาชน		รวม		F	Sig.
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
ภาพรวมความพร้อมของการบริหารองค์กร	3.25	0.74	3.26	0.55	3.19	0.77	3.21	0.74	0.88	0.91
<u>ประเด็นย่อย</u>										
1. อบต.ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาการศึกษาไว้อย่างชัดเจน	3.50	0.63	3.20	1.01	3.16	1.00	3.21	0.96	0.83	0.43
2. อบต. จัดโครงสร้างในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาไว้อย่างเหมาะสม	3.31	0.70	3.00	0.84	3.10	1.04	3.12	0.98	0.43	0.65
3. สายการบังคับบัญชาในการปฏิบัติงานของ อบต. มีความชัดเจน	3.63	0.88	3.20	1.14	3.16	1.09	3.22	1.07	1.27	0.28
4. อบต.ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาได้	3.13	0.88	2.93	0.88	3.01	1.07	3.02	1.03	0.13	0.87
5. อบต.ได้มีการติดตามประเมินผลโดยตรวจสอบการทำงานเสมอ	3.44	0.62	3.27	0.79	3.24	1.08	3.27	1.00	0.24	0.78
6. อบต. จัดสรรงบประมาณเพื่อการจัดการศึกษาได้อย่างเพียงพอ	3.19	0.83	2.93	0.88	3.14	1.01	3.12	0.97	0.33	0.71
7. อบต.สามารถบริหารงบประมาณด้านจัดการศึกษาได้อย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้	3.50	0.89	3.40	0.82	3.11	1.11	3.19	1.06	1.24	0.29

ตาราง 4 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง ในด้านความพร้อมของการบริหารองค์กร

ประเด็น	ผู้บริหาร – สมาชิก อบต.		พนักงาน / ลูกจ้าง		ประชาชน		รวม		F	Sig.
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
8. อบต. มีพัสดุครุภัณฑ์ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพ	3.13	0.95	3.07	0.96	3.06	1.01	3.07	0.99	0.02	0.97
9. บุคลากร อบต. ที่ได้ บรรจุแต่งตั้งเป็นบุคคล มีความรู้ความสามารถ	3.13	0.88	3.60	0.91	3.29	0.96	3.30	0.94	1.03	0.35
10. บุคลากร อบต. มี จำนวนเพียงพอ	3.38	0.96	3.20	0.77	3.21	0.99	3.23	0.96	0.19	0.82
11. บุคลากร อบต. ได้รับการพัฒนาโดย การฝึกอบรมอยู่เสมอ	3.19	1.16	3.27	0.88	3.29	1.13	3.27	1.10	0.05	0.94
12. บุคลากร อบต. ได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง อย่างเหมาะสม	2.81	1.32	3.60	0.63	3.44	0.90	3.38	0.96	3.49	0.03*
13. บุคลากร อบต. ได้รับสวัสดิการ สิทธิ - ประโยชน์เหมาะสม	3.06	1.18	3.73	0.70	3.26	1.07	3.29	1.06	1.74	0.17
14. บุคลากร อบต. มี ขวัญ กำลังใจในการ ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	3.19	1.10	3.27	0.88	3.22	1.02	3.22	1.01	0.02	0.97

จากตาราง 4 พบว่า ความคิดเห็นโดยภาพรวมเกี่ยวกับความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา ในด้านความพร้อมของการบริหารองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นที่มีความคิดเห็น 3 อันดับแรก คือ บุคลากร อบต. ได้รับเงินเดือน ค่าจ้างอย่างเหมาะสม บุคลากร อบต. ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และบุคลากร อบต. ได้รับสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ อย่างเหมาะสม ตามลำดับ

เมื่อพิจารณา ค่า F พบว่า บุคคลทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในประเด็นที่ว่าบุคลากร อบต. ได้รับเงินเดือน ค่าจ้างอย่างเหมาะสม โดยที่ผู้บริหาร / สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล มีความเห็นว่า บุคลากร อบต. ได้รับเงินเดือน ค่าจ้างอย่างเหมาะสมน้อยกว่าพนักงานส่วนตำบล / ลูกจ้าง และประชาชน นอกนั้นไม่พบความแตกต่างระหว่าง 3 กลุ่ม

ตาราง 5 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน ด้านการบริหารองค์กรในประเด็นที่ว่าบุคลากรอบต. ได้รับเงินเดือนค่าจ้างอย่างเหมาะสม

รายการ	ค่าเฉลี่ย	ผู้บริหาร – สมาชิก อบต.	พนักงาน / ลูกจ้าง	ประชาชน
ผู้บริหาร – สมาชิก อบต.	2.81	-	-	-
พนักงาน / ลูกจ้าง	3.60	*	-	-
ประชาชน	3.44	*	-	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่เป็นผู้บริหาร / สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล มีความคิดเห็นแตกต่างกันไปจาก พนักงานส่วนตำบล / ลูกจ้าง และประชาชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการ
ถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา ในด้านความพร้อมของชุมชน

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่ม ในด้านความ
พร้อมของชุมชน

ประเด็น	ผู้บริหาร – สมาชิก อบต.		พนักงาน / ลูกจ้าง		ประชาชน		รวม		F	Sig.
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
ภาพรวมความพร้อม ของชุมชน	3.50	0.61	3.40	0.57	3.29	0.83	3.34	0.78	0.63	0.53
<u>ประเด็นย่อย</u>										
1. ชุมชนมีแหล่งเรียนรู้ ที่เอื้อประโยชน์ต่อการ จัดการศึกษา	3.25	0.77	3.33	0.81	3.19	1.11	3.22	1.04	0.12	0.88
2. ชุมชนมีบุคลากรที่มี ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ ถ่ายทอดความรู้ได้	3.25	0.93	3.07	0.88	3.09	1.15	3.11	1.09	0.15	0.85
3. การเข้าร่วมกิจกรรม ทางศาสนาวัฒนธรรม ของชุมชน	3.13	1.20	3.33	0.81	3.21	1.10	3.22	1.08	0.14	0.86
4. ความต้องการที่จะให้ อบต.จัดการศึกษาใน ระดับปฐมวัย	3.69	0.94	4.20	0.67	3.39	1.18	3.52	1.13	3.69	0.02*
5. ความต้องการที่จะให้ อบต.จัดการศึกษาใน ระดับประถมศึกษา	3.69	0.70	3.33	0.97	3.33	1.24	3.37	1.16	0.67	0.51
6. ความต้องการที่จะให้ อบต.จัดการศึกษาใน ระดับมัธยมศึกษา	3.19	0.98	3.00	1.13	3.21	1.23	3.19	1.19	0.20	0.81
7. การสนับสนุน งบประมาณในการจัด การศึกษา โดยการเสีย ภาษีให้กับทาง อบต.	3.81	0.65	3.67	0.90	3.57	1.07	3.61	1.01	0.41	0.66

ตาราง 6 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่ม ในด้านความพร้อมของชุมชน

ประเด็น	ผู้บริหาร – สมาชิก อบต.		พนักงาน / ลูกจ้าง		ประชาชน		รวม		F	Sig.
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
8. การให้ความร่วมมือที่จะส่งบุตรหลานเข้าเรียนในสถานศึกษาที่ทาง อบต. ดำเนินการ	3.94	0.57	3.33	0.90	3.33	1.10	3.40	1.04	2.45	0.09
9. ความพร้อมที่จะมีส่วนร่วมกับการจัดการศึกษา เช่น เป็นคณะกรรมการสถานศึกษา	3.56	0.96	3.73	1.10	3.31	1.11	3.39	1.09	1.21	0.29

จากตาราง 6 พบว่า ความคิดเห็นโดยภาพรวมเกี่ยวกับความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา ในด้านความพร้อมของชุมชน อยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นที่มีความคิดเห็น 3 อันดับแรก คือ การสนับสนุนงบประมาณในการจัดการศึกษาโดยการเสียภาษีให้กับทาง อบต. ความต้องการที่จะให้ อบต. จัดการศึกษาในระดับปฐมวัย (อนุบาล) การให้ความร่วมมือที่จะส่งบุตรหลานเข้าเรียนในสถานศึกษาที่ทาง อบต. ดำเนิน ตามลำดับ

เมื่อพิจารณา ค่า F พบว่า บุคคลทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในประเด็นความต้องการที่จะให้ อบต. จัดการศึกษาในระดับปฐมวัย (อนุบาล) โดยที่พนักงานส่วนตำบล / ลูกจ้าง มีความเห็นว่า ความต้องการที่จะให้ อบต. จัดการศึกษาในระดับปฐมวัย (อนุบาล) มากกว่า ประชาชน นอกนั้นไม่พบความแตกต่างระหว่าง 3 กลุ่ม

ตาราง 7 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน ด้านชุมชนในประเด็นความต้องการที่จะให้ อบต.จัดการศึกษาในระดับปฐมวัย (อนุบาล)

รายการ	ค่าเฉลี่ย	ผู้บริหาร – สมาชิก อบต.	พนักงาน / ลูกจ้าง	ประชาชน
ผู้บริหาร – สมาชิก อบต.	3.69	-	-	-
พนักงาน / ลูกจ้าง	4.20	-	-	-
ประชาชน	3.39	-	*	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่เป็นพนักงาน / ลูกจ้าง กับประชาชน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มของความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา

ประเด็น	ผู้บริหาร – สมาชิก อบต.		พนักงาน / ลูกจ้าง		ประชาชน		รวม		F	Sig.
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
โดยภาพรวม	3.02	0.68	2.90	0.61	2.97	0.80	2.96	0.76	0.09	0.90
<u>ประเด็นย่อย</u>										
1. อบต. มีการส่งเสริมสนับสนุน สถานศึกษาในด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้										
1.1 ด้านทรัพย์สิน	3.38	0.71	3.13	0.83	3.21	1.04	3.22	0.98	0.25	0.77
1.2 ด้านวิชาการ	2.81	0.91	3.07	0.96	3.00	1.08	2.98	1.04	0.27	0.75
1.3 ด้านการบริการ	3.13	0.71	3.13	0.91	3.03	1.02	3.05	0.97	0.12	0.88
2. อบต. มีแผนการเตรียมความพร้อมในแผนด้านต่างๆ ดังนี้										
2.1 แผนบุคลากร	3.13	0.95	3.20	0.67	3.06	0.99	3.09	0.95	0.15	0.85
2.2 แผนงบประมาณ	2.94	0.92	3.27	0.70	3.06	1.03	3.07	0.98	0.44	0.64
2.3 แผนวัสดุอุปกรณ์	3.06	0.92	3.13	0.91	2.93	1.04	2.97	1.01	0.33	0.71
3. รูปแบบการจัดการศึกษาของ อบต.										
3.1 ดำเนินการเองทั้งหมด	3.50	0.96	2.87	1.12	3.03	1.04	3.07	1.04	1.72	0.18
3.2 ร่วมมือกับองค์กรปกครองฯ อื่นจำนวน 1 แห่ง	3.06	0.99	2.80	1.14	3.11	1.01	3.07	1.02	0.60	0.55
3.3 ร่วมมือกับองค์กรปกครองฯ อื่นจำนวน 3 แห่ง	3.56	0.51	2.87	1.24	3.13	0.95	3.16	0.96	2.16	0.11

ตาราง 8 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่ม ของ ความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา

ประเด็น	ผู้บริหาร – สมาชิก อบต.		พนักงาน / ลูกจ้าง		ประชาชน		รวม		F	Sig.
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
4. ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความพร้อมของ อบต.ใน การจัดการศึกษา	3.19	0.75	2.73	1.10	2.94	1.23	2.96	1.16	0.58	0.55
5. ระยะเวลาในการ เตรียมความพร้อมของ อบต.ในการจัดหรือมี ส่วนร่วมหรือส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา	2.19	1.22	2.27	1.33	2.39	1.35	2.35	1.32	0.18	0.83
6. สัดส่วนการใช้รายได้ เพื่อการศึกษาเฉลี่ยต่อปี	2.31	1.07	2.33	0.72	2.68	1.15	2.60	1.10	1.25	0.28

จากตาราง 8 พบว่า ความคิดเห็นโดยภาพรวมเกี่ยวกับความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการ อยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นที่มีความคิดเห็น 3 อันดับแรก คือ อบต.มีการส่งเสริม สนับสนุนสถานศึกษาในด้านทรัพยากร รูปแบบการจัดการศึกษาควร ร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นจำนวน 3 แห่ง และอบต. มีการเตรียมความพร้อมในด้านแผน บุคลากร ตามลำดับ

เมื่อพิจารณา ค่า F พบว่า บุคคลทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05

6. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา

6.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา ในความคิดเห็นโดยภาพรวม

ตาราง 9 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษาในความคิดเห็นโดยภาพรวม

ตัวแปร	B	Std.Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	.717	2.052		.349	.727
ความพร้อมของการบริหารองค์กร	.413	.067	.472	6.122	.000
ความพร้อมของชุมชน	.543	.100	.419	5.435	.000

F = 151.313 , Sig.F = 0.000 , R Square = 0.706

สามารถนำมาสร้างสมการได้ดังนี้

$$Y = 0.717 + 0.413X_2 + 0.543X_3$$

เมื่อ Y = ความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา ในความคิดเห็นโดยภาพรวม

X_2 = ความพร้อมของการบริหารองค์กร

X_3 = ความพร้อมของชุมชน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า โดยภาพรวมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา ได้แก่ ความพร้อมของการบริหารองค์กร และ ความพร้อมของชุมชน โดยสามารถอธิบายได้ร้อยละ 70.60 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

6.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา ในความคิดเห็นของผู้บริหาร / สมาชิก อบต.

ตาราง 10 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา ในความคิดเห็นของผู้บริหาร / สมาชิก อบต.

ตัวแปร	B	Std.Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	-3.794	6.323		-.600	.559
ความพร้อมของการบริหารองค์กร	.421	.131	.534	3.205	.007
ความพร้อมของชุมชน	.662	.248	.445	2.671	.019

F = 22.720 , Sig.F = 0.000 , R Square = 0.778

สามารถนำมาสร้างสมการได้ดังนี้

$$Y = -3.794 + 0.421X_2 + 0.662X_3$$

เมื่อ $Y =$ ความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา ในความคิดเห็นของผู้บริหาร / สมาชิก อบต.
 $X_2 =$ ความพร้อมของการบริหารองค์กร
 $X_3 =$ ความพร้อมของชุมชน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ผู้บริหาร / สมาชิก อบต. มีความคิดเห็นว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา ได้แก่ ความพร้อมของการบริหารองค์กร และความพร้อมของชุมชน โดยสามารถอธิบายได้ร้อยละ 77.80 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

6.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา ในความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล / ลูกจ้าง

ตาราง 11 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา ในความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล / ลูกจ้าง

ตัวแปร	B	Std.Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	15.938	6.421		2.482	.027
ความพร้อมของผู้นำองค์กร	.593	.196	.642	3.022	.010

F = 9.132 , Sig.F = 0.010 , R Square = 0.413

สามารถนำมาสร้างสมการได้ดังนี้

$$Y = 15.938 + 0.593X_1$$

เมื่อ $Y =$ ความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา ในความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล / ลูกจ้าง

$X_1 =$ ความพร้อมของผู้นำองค์กร

ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานส่วนตำบล / ลูกจ้าง มีความคิดเห็นว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา ได้แก่ ความพร้อมของผู้นำองค์กร โดยสามารถอธิบายได้ร้อยละ 41.30 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

6.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา ในความคิดเห็นของประชาชน

ตาราง 12 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา ในความคิดเห็นของประชาชน

ตัวแปร	B	Std.Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	.774	2.231		.347	.729
ความพร้อมของการบริหารองค์กร	.410	.079	.464	5.216	.000
ความพร้อมของชุมชน	.557	.114	.436	4.903	.000

F = 128.773 , Sig.F = 0.000 , R Square = 0.731

สามารถนำมาสร้างสมการได้ดังนี้

$$Y = 0.774 + 0.410X_2 + 0.557X_3$$

เมื่อ $Y =$ ความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา ในความคิดเห็นของประชาชน

$X_2 =$ ความพร้อมของการบริหารองค์กร

$X_3 =$ ความพร้อมของชุมชน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา ได้แก่ ความพร้อมของการบริหารองค์กร และความพร้อมของชุมชน โดยสามารถอธิบายได้ร้อยละ 73.10 ที่ระดับ นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร / สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล / ลูกจ้าง และประชาชน เกี่ยวกับความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา ใน 3 ด้าน คือ ความพร้อมของผู้นำ ความพร้อมของการบริหารองค์กร และความพร้อมของชุมชน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา

สมมุติฐานในการวิจัย

1. องค์การบริหารส่วนตำบลมีความพร้อมเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก
2. ผู้บริหาร / สมาชิก อบต. พนักงานส่วนตำบล / ลูกจ้าง และประชาชน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา ในประเด็นความพร้อมของผู้นำ ความพร้อมของการบริหารองค์กร และความพร้อมของชุมชน ไม่แตกต่างกัน
3. ความพร้อมของผู้นำ ความพร้อมของการบริหารองค์กรและความพร้อมของชุมชน มีอิทธิพลต่อความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร ได้แก่ คณะผู้บริหารและสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 19 คน พนักงานส่วนตำบล / ลูกจ้าง จำนวน 18 คน และประชาชนในพื้นที่ตำบลทุ่งคลี จำนวน 5,608 คน ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ซึ่งได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามหลักการของ Yamane (Taro Yamane 1967 : 886) ที่ 95 % ขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามความคลาดเคลื่อน $\pm 10\%$ ซึ่งคำนวณได้ คือ คณะผู้บริหารและสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 16 คน พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง จำนวน 15 คน และประชาชนในพื้นที่ตำบลทุ่งคลี จำนวน 98 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 129 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา ใน 3 ด้าน ได้แก่ ความพร้อมของผู้นำ ความพร้อมของการบริหารองค์กร ความพร้อมของชุมชน โดยเป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตอนที่ 3 เป็นการสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ คำถามนี้เป็นการสอบถามความคิดเห็นในด้านปัญหา อุปสรรคและแนวทางแก้ไข โดยคำถามเป็นลักษณะปลายเปิด

(open - ended form) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองเก็บข้อมูล จำนวน 40 ชุด เพื่อตรวจสอบหาความเที่ยงจากบุคลากรที่มีลักษณะใกล้เคียง คือ องค์การบริหารส่วนตำบลนางบวช อำเภอเดิมบาง - นางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี โดยหาค่าความคงที่ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟา ได้ค่าความเที่ยง (Reliability) ที่ระดับ 0.93 ซึ่งถือว่าเชื่อถือได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 129 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยการใช้สถิติพรรณนา การวิเคราะห์เชิงปริมาณจากข้อมูลที่เป็นแบบสอบถามจะทำการ โดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบความแตกต่างโดยใช้ One – way ANOVA และทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม โดยวิธี LSD และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยใช้สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regresstion) โดยวิธีการแบบ Stepwise

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร / สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล / ลูกจ้าง และประชาชน เกี่ยวกับความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา พบว่า ทั้ง 3 กลุ่มมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมของผู้บริหาร ความพร้อมของการบริหารองค์กร และความพร้อมของชุมชน ไม่แตกต่างกัน

3. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา โดยภาพรวม ได้แก่ ความพร้อมของการบริหารองค์กร และความพร้อมของชุมชน

ในส่วนผู้บริหาร / สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล และประชาชน มีความคิดเห็นว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา คือ ความพร้อมของการบริหารองค์กร และความพร้อมของชุมชน

ส่วนพนักงานส่วนตำบล / ลูกจ้าง มีความคิดเห็นว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา คือ ความพร้อมของผู้บริหาร

อภิปรายผล

จากการศึกษาความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคลี อำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี มีประเด็นที่ผู้วิจัยได้สามารถนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. ความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคลี เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสามารถอภิปรายในแต่ละด้านได้ดังนี้

1) ประสิทธิภาพของ อบต.ในการจัดหรือมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษานั้น องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคลีเพิ่งจะเริ่มจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในปีพ.ศ.2545 จึงทำให้มีระยะเวลาในการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาเพียง 1 – 2 ปี เท่านั้น ประกอบกับการเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษากับทางโรงเรียนในพื้นที่ก็ยังไม่มีความชัดเจน มีแต่เพียงการอุดหนุนงบประมาณตามอำนาจหน้าที่ของอบต.ที่รัฐกำหนดให้ดำเนินการ ได้แก่ โครงการอาหารเสริม (นม) และอาหารกลางวัน เท่านั้น

2) แผนการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษา นับตั้งแต่มีการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขึ้นในปีพ.ศ.2545 แล้ว ทางองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคลีและคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องยังไม่มีการประชุมปรึกษาหารือกันในแนวทางของการวางแผนการจัดการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม และในส่วนของการบริหารงานภายในองค์กรก็ยังไม่มีการวางโครงสร้างในส่วนราชการด้านการศึกษาดูแลจนยังไม่มีตัวบุคคลที่ชัดเจนที่จะเข้ามารับผิดชอบงานด้านการศึกษา

3) วิธีการบริหารและจัดการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคลีได้มีการบริหารและจัดการศึกษาในรูปแบบของคณะกรรมการศูนย์ฯ ภายใต้การควบคุมและบริหารงานโดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีการจ้างครูผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัยจำนวน 4 คนเข้ามาทำหน้าที่ดูแลจัดการเรียนการสอน งบประมาณทั้งหมดทางองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคลีเป็นผู้รับผิดชอบทั้งหมดโดยไม่ได้รับการอุดหนุนจากหน่วยงานใดๆ เลย

4) การจัดสรรรายได้เพื่อการจัดการศึกษา รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ตาม พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับปัจจุบัน) มีรายได้ดังต่อไปนี้ ภาษีอากรและค่าธรรมเนียม ได้แก่ ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้ายอากรการฆ่าสัตว์ และผลประโยชน์อื่นอันเกิดจากการฆ่าสัตว์ ภาษีและค่าธรรมเนียมรถยนต์และล้อเลื่อนภาษีธุรกิจเฉพาะค่าธรรมเนียมใบอนุญาตในการขายสุรา ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตในการเล่นการพนัน ค่าธรรมเนียมและจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมตามประมวลกฎหมายที่ดิน ภาษีมูลค่าเพิ่ม ค่าธรรมเนียม ค่าใบอนุญาต และค่าปรับ ตามที่กฎหมายกำหนด เงินอุดหนุนรัฐบาล และรายได้จากทรัพย์สินและรายได้อื่น ๆ ตามที่จะมีกฎหมายให้เป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลในแต่ละแห่งจะมีรายได้ไม่เท่ากัน สำหรับงบประมาณที่องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคลีนำมาใช้ในการจัดการศึกษามีรายละเอียดคือ ในปีงบประมาณ 2545 ใช้งบประมาณทั้งสิ้น 1,310,411.41 บาท (รวมการก่อสร้างอาคารเรียน) ในปีงบประมาณ 2546 ใช้งบประมาณทั้งสิ้น 75,193.20 บาท และในปีงบประมาณ 2547 ใช้งบประมาณทั้งสิ้น 168,477.76 บาท ซึ่งคิดเป็นเพียงร้อยละ 3.58 ของรายได้ทั้งหมด

5) การมีส่วนร่วมของชุมชนนั้น ประชาชนในพื้นที่ยังให้ความสำคัญเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลน้อยเท่าที่ควร พิจารณาได้จากการให้ความสนใจในการเข้าร่วมประชุมต่างๆ ของผู้ปกครองในแต่ละครั้งเมื่อเทียบกับการเข้าร่วมประชุมของผู้ปกครองที่ทางโรงเรียนในพื้นที่เป็นผู้ดำเนินการ รวมถึงการเข้ามาพบปรึกษาหารือในปัญหาต่างๆ ระหว่างผู้ปกครองกับครูอนุบาล ซึ่งจะพบว่า มีจำนวนเพียง 1-2 รายต่อวันเท่านั้น

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร / สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล / ลูกจ้าง และประชาชน เกี่ยวกับความพร้อมขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา ซึ่งทั้ง 3 กลุ่มมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมของผู้บริหาร ความพร้อมของการบริหารองค์กร และความพร้อมของชุมชนไม่แตกต่างกัน สามารถอภิปรายได้ คือ

2.1 ความพร้อมของผู้นำองค์กร เมื่อพิจารณาในประเด็นผู้นำ อบต.ที่มีความพร้อมมากที่สุด คือ

1) สามารถประสานงานต่างๆ ร่วมกับหน่วยงานอื่นได้ ซึ่งเห็นได้จากการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานราชการต่างๆ ในพื้นที่ เช่น การติดต่อเพื่อแก้ไขปัญหากัญเฝ้ากับโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาชั้นสูตร (จังหวัดสิงห์บุรี) การติดต่อประสานงานด้านการฝึกอาชีพ กับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสุพรรณบุรี และการส่งเสริมการศึกษานอกระบบร่วมกับศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอเดิมบางนางบวช เป็นต้น

2) สามารถจัดทำโครงการต่างๆ ที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนได้ ซึ่งอาจพิจารณาได้จาก โครงการต่าง ๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลทุกครีดำเนินการที่ตอบสนองความต้องการและเป็นประโยชน์ต่อชุมชน เช่น โครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน โครงการเศรษฐกิจชุมชน โครงการฝึกอาชีพ โครงการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยโรคเอดส์ เป็นต้น

3) สามารถบริหารงบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อชุมชน ซึ่งอาจพิจารณาได้จากงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงานจัดทำโครงการพัฒนาต่างๆ โดยส่วนใหญ่จะเป็นการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นหลัก ไม่ว่าจะเป็นการก่อสร้างถนนลาดยาง การก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก การก่อสร้างถนนลูกรังบดอัดแน่น การขุดลอกคูคลอง รวมไปถึงการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะและประปาหมู่บ้าน เป็นต้น

สำหรับในประเด็นที่ ผู้นำ อบต. มีความพร้อมน้อยที่สุด คือ 1) การมีประสบการณ์ในงานด้านการศึกษา อาจพิจารณาได้จากคุณสมบัติของผู้บริหาร อบต. ซึ่งมีคุณสมบัติไม่เกี่ยวข้องกับสายงานด้านการศึกษา ประกอบกับบทบาทในการเข้าไปมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ก็ยังไม่ปรากฏชัดเจน 2) การให้บริการประชาชนด้วยความสะดวก รวดเร็ว ซึ่งอาจพิจารณาได้จากในช่วงหลาย ๆ ปีที่ผ่านมา การให้บริการผู้ที่มาติดต่อราชการที่ยังไม่ค่อยสะดวกรวดเร็วเท่าที่ควร เพราะในการดำเนินการในแต่ละเรื่องมีระยะเวลาและขั้นตอนที่ซับซ้อน แต่นับจากปี พ.ศ.2547 เป็นต้นมา ทางอบต. ได้มีการพัฒนารูปแบบการให้บริการประชาชนตามแนวทางและวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ประกอบกับผู้บริหาร อบต. มีนโยบายที่จะให้มีการบริการนอกสถานที่และบริการในวันหยุดด้วย 3) การรายงานผลการปฏิบัติงานอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง พิจารณาได้จากผลการเข้าตรวจสอบการปฏิบัติงานในแต่ละปีของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (สดง.) ซึ่งไม่มีการพบปัญหาข้อบกพร่องที่ร้ายแรงหรือการทุจริตใดๆ

2.2 ความพร้อมของการบริหารองค์กร เมื่อพิจารณาในประเด็นการบริหารองค์กรที่มีความพร้อมมากที่สุด คือ

1) บุคลากร อบต. ได้รับเงินเดือน ค่าจ้างอย่างเหมาะสม ซึ่งอาจพิจารณาได้จากอัตราเงินเดือน ค่าจ้างของผู้บริหารและสมาชิก อบต. ที่เพิ่มขึ้นตามสัดส่วนของรายได้ที่องค์กรบริหารส่วนตำบลได้รับ สำหรับพนักงานส่วนตำบล – ลูกจ้างนั้นใช้เกณฑ์ของอัตราเงินเดือนที่เป็นไปตามแนวทางเดียวกับข้าราชการพลเรือนที่พิจารณาจากคุณวุฒิและประสบการณ์

2) บุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ซึ่งอาจพิจารณาได้จากในขณะนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลทุกคลีมีจำนวนพนักงานส่วนตำบลซึ่งเป็นข้าราชการประจำจำนวน 8 คน โดยส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี การปฏิบัติหน้าที่ในทุกๆ ส่วนโดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ที่ดี เห็นได้จากการได้รับการประเมินผลจากทางอำเภอเดิมบางนางบวชอยู่ในระดับที่ดีตามโครงการประกวดองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่ดี ประจำปี 2547

3) การได้รับสวัสดิการ สิทธิประโยชน์อย่างเหมาะสม อาจพิจารณาได้จากสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับ ไม่ว่าจะเป็นการเบิกค่ารักษาพยาบาล การเบิกค่าเล่าเรียนบุตร การลาเพื่อศึกษาต่อ หรือสิทธิประโยชน์อื่นที่ได้รับ อันได้แก่ ค่าตอบแทนพิเศษประจำปี (โบนัส) เป็นต้น

สำหรับในประเด็นการบริหารองค์กรที่มีความพร้อมน้อยที่สุด คือ 1) การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา อาจพิจารณาได้จากการมีส่วนร่วมในการจัดทำกิจกรรมร่วมกันระหว่าง อบต. กับ โรงเรียนที่มีน้อยมาก การติดต่อประสานงานส่วนใหญ่มีเพียงเรื่องเกี่ยวกับการอุดหนุนงบประมาณตามอำนาจหน้าที่ที่ อบต. ฟังกระทำเท่านั้น ได้แก่ โครงการอาหารเสริม (นม) และ อาหารกลางวัน สำหรับในเรื่องอื่นๆ นั้นทาง อบต. ยังไม่มีการดำเนินการประสานงานเลย 2) การมีพัสดุครุภัณฑ์ที่จะช่วยในการปฏิบัติงาน อาจพิจารณาได้จากเครื่องมือเครื่องใช้ภายในองค์กรที่ยังมีไม่ครบถ้วน เช่น โทรศัพท์เบอร์ตรง เครื่องโทรสาร อุปกรณ์ทำงานช่าง เป็นต้น 3) การจัดสรรงบประมาณเพื่อการจัดการศึกษา พิจารณาได้จากงบประมาณที่ใช้ในการจัดการศึกษา เช่น ในปีงบประมาณ 2546 ใช้งบประมาณทั้งสิ้น 75,193.20 บาท คิดเป็นเพียงร้อยละ 1.60 ของรายได้ทั้งหมด และในปีงบประมาณ 2547 ใช้งบประมาณทั้งสิ้น 168,477.76 บาท ซึ่งคิดเป็นเพียงร้อยละ 3.58 ของรายได้ทั้งหมดเท่านั้น

2.3 ความพร้อมของชุมชน เมื่อพิจารณาในประเด็นของชุมชนที่มีความพร้อมมากที่สุด คือ

1) การสนับสนุนงบประมาณในการจัดการศึกษาโดยการเสียภาษีให้กับทาง อบต. ซึ่งพิจารณาได้จากการเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้มาติดต่อเสียภาษีและจำนวนเงินภาษีที่ทางองค์กรบริหารส่วนตำบลเป็นผู้จัดเก็บเอง คือ ในปี พ.ศ. 2545 สามารถจัดเก็บได้ 156,369.10 บาท และในปี พ.ศ. 2546 สามารถจัดเก็บได้ 185,275.65 เป็นต้น

2) ความต้องการที่จะให้ อบต. จัดการศึกษาในระดับปฐมวัย (อนุบาล) และ 3) การให้ความร่วมมือที่จะส่งบุตร หลาน เข้าเรียนในสถานศึกษาที่ทางอบต. ดำเนินการ นั้น ซึ่งอาจพิจารณาได้จากจำนวนนักเรียนอนุบาลภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลทุกคลีที่เพิ่มขึ้นในทุกปี คือ ในปี พ.ศ. 2545 มีจำนวนนักเรียน 42 คน ในปี พ.ศ. 2546 มีจำนวนนักเรียน 51 คน และในปี พ.ศ. 2547 มีจำนวนนักเรียน 59 คน

และเมื่อพิจารณาในประเด็นของชุมชนที่มีความพร้อมน้อยที่สุด คือ 1) การมีบุคลากรที่มีภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ถ่ายทอดความรู้ได้ ซึ่งในพื้นที่ตำบลทุกคลีส่วนใหญ่จะเป็นการประกอบอาชีพ

เกษตรกรรม ดังนั้นบุคคลในพื้นที่จึงมีเพียงภูมิปัญญาในด้านการเกษตรกรรมเป็นหลัก 2) ความต้องการที่จะให้อบต.จัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา นั้น อาจพิจารณาได้จากการมีโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาอยู่ในพื้นที่บริเวณใกล้เคียง ได้แก่ โรงเรียนทุ่งคลีโคกช้าง ของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งยังมีจำนวนนักเรียนไม่มากเท่าที่ควร และยังสามารถบริหารจัดการได้เป็นอย่างดี ดังนั้นประชาชนจึงเห็นว่ายังไม่มี ความจำเป็นที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องเข้ามารับดำเนินการจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา 3) ชุมชนมีแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา เนื่องจากในพื้นที่ตำบลทุ่งคลีส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมจึงได้มีการจัดตั้งพิพิธภัณฑ์ภูมิปัญญาชาวบ้าน เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับเยาวชนและผู้ ที่สนใจเกี่ยวกับภูมิปัญญาชาวบ้าน มีการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ชุมชนขึ้น 1 แห่ง คือ ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนบ้านกุ่มโลก สำหรับใช้เป็นสถานที่ศึกษาของนักศึกษาการศึกษานอกโรงเรียนและเป็นห้องสมุดประจำตำบลตลอดจนในบริเวณหมู่ที่ 2 บ้านคูเมือง ยังเป็นสถานที่ทางประวัติศาสตร์ของแนวคูเมืองในอดีต ซึ่งสามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ได้เช่นกัน

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษาโดยภาพรวม ได้แก่ ด้านการบริหารองค์กร และด้านชุมชน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร / สมาชิกอบต. และประชาชน เชื่อมั่นว่าการบริหารงานภายในองค์กร ทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐาน กระบวนการทำงาน งบประมาณ บุคลากร และชุมชน ยังเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การดำเนินการทางการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตาม ในส่วนของพนักงานส่วนตำบล / ลูกจ้าง ยังเห็นว่า ความพร้อมของผู้นำ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การที่พนักงานส่วนตำบล / ลูกจ้าง เป็นบุคลากรที่ต้องทำงานในหน่วยงานภายใต้การบังคับบัญชาของผู้นำ อบต. จึงมองภาพรวมในเชิงของหลักภาวะผู้นำในการบริหารงานเป็นหลัก เพราะถ้าผู้นำมีนโยบายและวิสัยทัศน์ที่ดี มีกระบวนการทำงานที่มีการกำหนดมาตรฐานไว้อย่างชัดเจน ก็ จะส่งผลต่อปัจจัยอื่นๆ ให้ดีได้ตามมา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ผู้บริหาร อบต. ควรให้ความสนใจในการจัดสรรงบประมาณมาเพื่อพัฒนาทางการศึกษาและด้านสวัสดิการสังคมให้มากขึ้น เพราะการศึกษาและสวัสดิการสังคมเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญที่จะนำพาให้การพัฒนาในด้านอื่นๆ ดีตามมา

2. ผู้บริหาร อบต. ควรได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการศึกษา และพยายามเข้าไปมีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาต่างๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพในงานด้านการศึกษาให้มากขึ้น

3. ผู้บริหาร อบต. ควรมีการกำหนดมาตรฐานการทำงาน มีการพัฒนาระบบการบริหารงานในแนวทางใหม่ๆ เพื่อบริการประชาชนด้วยความสะดวก รวดเร็ว และเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้องให้เห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพพร้อมที่จะดำเนินการจัดการศึกษาได้

4. องค์การบริหารส่วนตำบลควรมีการกำหนดโครงสร้างของส่วนราชการด้านการศึกษา และจัดเตรียมตัวบุคลากรที่จะเข้ามารับผิดชอบในส่วนของงานด้านการศึกษา รวมถึงการเตรียมแผนจัดหาพัสดุครุภัณฑ์ที่จะสามารถช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

5. องค์การบริหารส่วนตำบลควรมีการส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมต่างๆ ร่วมกับทางโรงเรียนและชุมชน เพื่อที่จะเป็นการสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างกัน อันจะเป็นผลทำให้เกิดความเข้มแข็งในชุมชนมากขึ้น

6. องค์การบริหารส่วนตำบลควรมีกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมการเสียภาษีของประชาชน เพื่อที่จะได้เป็นแรงจูงใจให้กับประชาชนในการเสียภาษีให้มากขึ้น อันจะเป็นผลดีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีงบประมาณในการดำเนินการจัดการศึกษาต่อไป

7. องค์การบริหารส่วนตำบลควรจะทำเนิการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่แล้วในพื้นที่ เช่น พิพิธภัณฑ์ภูมิปัญญาชาวบ้าน ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนบ้านกุ่มโลก สถานที่ทางประวัติศาสตร์แนวคูเมือง ให้มีสภาพที่ดีขึ้นและเหมาะสมที่จะใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ ตลอดจนพยายามสร้างแหล่งเรียนรู้ใหม่ๆ ขึ้น เช่น สร้างศูนย์ข้อมูลข่าวสารประจำตำบล ศูนย์การเรียนรู้ทางการเกษตร หรือศูนย์การเรียนรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

8. องค์การบริหารส่วนตำบลควรมีการจัดรายการถ่ายทอดความรู้ต่างๆ ของชุมชนและการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทางเสียงตามสาย เพื่อกระจายเสียงให้กับประชาชนในตำบลได้ทราบข้อมูล ความรู้ต่างๆ ของชุมชนของตนเอง และความเคลื่อนไหวในการพัฒนาต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนข้อมูลข่าวสารใหม่จากทางราชการ

9. ควรมีการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเข้ามาเป็นคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลทุ่งคลี หรือคณะกรรมการอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อที่จะได้แนวความคิดจากมุมมองของประชาชน อันจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างถูกต้อง และนำไปพัฒนาเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาในลักษณะของการประเมินผลองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความพร้อมในการจัดการศึกษา ซึ่งจะทำให้ได้ทราบถึงศักยภาพที่แท้จริงขององค์การบริหารส่วนตำบล มิใช่แต่เพียงความคิดเห็นหรือทัศนคติของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเท่านั้น ซึ่งอาจจะทำให้เกิดประโยชน์ในเชิงรูปธรรมมากกว่า
2. ควรที่เพิ่มตัวแปรผู้ที่ศึกษา ทั้งในส่วนของคณะผู้บริหาร – ครูอาจารย์ในโรงเรียน ผู้ปกครองนักเรียน ผู้นำชุมชน องค์กรเอกชน ตลอดจนส่วนราชการที่สำคัญในพื้นที่นั้น เพื่อที่จะได้ทราบมุมมองที่หลากหลายในการสะท้อนปัญหาและอุปสรรคที่แท้จริง
3. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

บรรณานุกรม

- กรมการปกครอง . (2542) . คู่มือแนวทางการปฏิบัติการจัดการศึกษาท้องถิ่น . กรุงเทพฯ : กองการศึกษา
กรมการปกครอง .
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น . (2547) . กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อม
ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2547 . กรุงเทพฯ : กรม
ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น .
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง . (2525) . หลักการบริหารเบื้องต้น . ขอนแก่น : คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น .
- โกวิทย์ พวงงาม . (2546) . การปกครองท้องถิ่นไทย . กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วิญญูชน .
- เจริญศักดิ์ ครอบพล . (2544) . ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมด้านเจตคติในการมีส่วนร่วมจัด
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ของคณะกรรมการบริหารในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนนทบุรี .
ปริญญาณิพนธ์ หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ .
- จันทรภรณ์ โปสมบุญ . (2545) . รูปแบบและความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในการ
ถ่ายโอนภารกิจจัดการศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดนครปฐม . วิทยานิพนธ์หลักสูตร
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง .
- ชัยวัฒน์ ศึกษาชาติ . (2545) . ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษากรณี
จังหวัดบุรีรัมย์ . ภาคนิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) สถาบันบัณฑิตพัฒน-
บริหารศาสตร์ .
- ณรงค์ชัย หงสารกุล . (2545) . การประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย
โรงเรียนสังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 7 . วิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหาร
การศึกษา) สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร .
- ดารารัตน์ พลเศรษฐเลิศ . (2546) . ความพร้อมของกรุงเทพมหานครต่อการรับโอนภารกิจในกระบวนการ
กระจายอำนาจ . วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ .
- ธนวัฒน์ คุณวุฒิปรีชาชาญ . (2547) . ความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการรับถ่ายโอน
บริการสาธารณะด้านการจัดการศึกษาในระบบ ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนตำบล
หนองเหล่า อำเภอน้ำขุ่น จังหวัดอุบลราชธานี . การศึกษาค้นคว้าอิสระ หลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะ) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม .
- บวรวิทย์ เลิศไกร . (2546) . ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของผู้นำท้องถิ่นในการจัดการศึกษาขั้น
พื้นฐาน : กรณีศึกษาเฉพาะเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร . ปริญญาณิพนธ์ หลักสูตรการศึกษามหา
บัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .
- ปรีชญา ชูมนาสี . (2544) . ความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการนำนโยบายการจัดอนุบาล
3 ขวบไปปฏิบัติ : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดชัยนาท . วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง .

- ปัญญาเดช พันธุ์วัฒน์ . (2545) . การถ่ายโอนอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ศึกษากรณี เทศบาลเมือง จังหวัดกาญจนบุรี . วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง .
- ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ . (2530) . การบริหารงานตำรวจ . กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรินต์ติ้ง เฮาส์ .
- ผดุงศักดิ์ อุบายลับ . (2545) . ความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการรับโอนงานด้านการจัดการศึกษาสู่ท้องถิ่น ศึกษากรณี องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดลพบุรี . ปัญหาพิเศษ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะ) มหาวิทยาลัยบูรพา .
- พยอม วงศ์สารศรี . (2533) . องค์การและการจัดการ . กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สุภา .
- พรรณอร ษรประดิษฐ์ . (2546) . การศึกษาความต้องการของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล เกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษา ระดับก่อนประถมศึกษา ในพื้นที่จังหวัดนครนายก . ปริญญานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- พันศักดิ์ ชำนุรักษ์ . (2546) . การประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี . ภาคนิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ .
- เพ็ญพิชญา บรรหาร . (2545) . ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการรับถ่ายโอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ : ศึกษากรณี อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น . วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง .
- มนูญชัย ทัพเจริญ . (2544) . การดำเนินงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม . ปริญญานิพนธ์ หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม .
- รัตนภรณ์ วงศ์เหลือง . (2546) . ความพร้อมในการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยขององค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี . ภาคนิพนธ์ หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) สถาบันราชภัฏพระนคร .
- วนิดา ชุมนุช . (2544) . การศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล บึงยี่โถ จังหวัดปทุมธานี กับ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะยอ จังหวัดสงขลา . วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง .
- วินัย ไตเจริญ . (2542) . บทบาทของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล . กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ .
- วิทยา เลียดประถม . (2545) . ปัญหาการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะกรณี กิ่งอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี . ปัญหาพิเศษ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะ) มหาวิทยาลัยบูรพา .
- วีรพงษ์ อุ่นมานนท์ . (2546) . ความพร้อมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย . รายงานการศึกษาอิสระ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพัฒนา) มหาวิทยาลัยขอนแก่น .
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ . (2545) . องค์การและการจัดการ . กรุงเทพฯ : บริษัทธรรมสาร จำกัด .

- ศุภสวัสดิ์ ชัชวาลย์ . (2545) . *การปกครองท้องถิ่นกับการมีส่วนร่วมของประชาชน* . กรุงเทพฯ : โครงการจัดพิมพ์คปไฟ .
- เสนาะ ดิยาวี . (2544) . *หลักการบริหาร* . กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ .
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ . (2540) . *สาธิตการบริหารศาสตร์* . กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ .
- สุชาติ สบาย . (2545) . *การกระจายอำนาจในการคัดเลือกบุคคลเข้าเป็นพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล : กรณี จังหวัดชัยภูมิ* . รายงานการศึกษาอิสระ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพัฒนา) มหาวิทยาลัยขอนแก่น .
- สุวรรณ พินดานนท์ . (2545) . *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง* . วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .
- สุนทร ไตรบรรเทา . (2547) . *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา* . ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย .
- เสาวณีย์ ชินสิทธิรัตน์ . (2545) . *การนำนโยบายการกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่นไปปฏิบัติ : ศึกษาเฉพาะขององค์การบริหารส่วนตำบลพลวง ถึงอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี* . ปัญหาพิเศษ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะ) มหาวิทยาลัยบูรพา .
- สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี . (2545) . *แผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น* . กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว .
- สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น . (2545) . *คู่มือการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น* . กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี .
- อริวัชร พูนสวัสดิ์ . (2546) . *การศึกษาความต้องการของท้องถิ่นในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน : กรณี องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว* . สารนิพนธ์ หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .
- อนันต์ ทะดา . (2544) . *การศึกษาความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา พื้นที่จังหวัดตาก* . วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร .
- อาคม ตรงเที่ยง . (2546) . *การศึกษาการถ่ายโอนงาน/กิจการสาธารณะแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาโครงการอาหารเสริม (นม) โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดราชบุรี* . สารนิพนธ์ หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .
- Abbaszadeh , Babak . (1991) . *Local government decentralization and popular participation : The case of Sao Paulo administration (Brazil)* . York University .
- Clemons , Andrea Mariel . (2001) . *To transfer or transform authority : Intentions, perceptions, and practices of decentralized community schooling in Senegal's 'Ecoles Communautaires de Base'* . California : University of Southern California .

- McDonald, Thomas Anthony. (2000) . *The relationship among parent decision makers' perceptions of their level of influence on SBM/SDM decisions, degree of decentralization of the structure of school district state-registered plan for SBM/SDM, and the stability of the school community*. New York University.
- Naidoo, Jordan P. (2004) . *Educational decentralization and school governance in South Africa : From policy to practice*. Harvard University.
- Sands, Joseph Charles, Jr. (2004) . *After decentralization: Federal constraints, local oversight, and municipal school systems in Brazil*. Princeton University.
- Vasudeva, Ash . (2000). *Decentralization and accountability in charter school reform : A social and cultural perspective*. Los Angeles : University of California .
- Yamane , Taro .(1967). *Statistics ; An Introductory Analysis* . New York University . (886).

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจ
ทางการศึกษา กรณีศึกษา : องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคลี
อำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นส่วน
หนึ่งในการศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
นโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อความพร้อมของ อบต.เพื่อ
รองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา จำนวน 39 ข้อ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ

คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการพัฒนาการศึกษาต่อไป จึงขอความ
ร่วมมือทุกท่านกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือ

ว่าที่ร.ต.วีระวัฒน์ น่วมถนอม

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะ)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสอบถาม

เรื่อง

ความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการ
ศึกษา กรณีศึกษา : องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคลี
อำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

- ☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง

2. อายุ

- ☐ 1. น้อยกว่า 30 ปี ☐ 2. 30 – 40 ปี ☐ 3. 41 – 50 ปี
☐ 4. 51 – 60 ปี ☐ 5. 60 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- | | |
|--|---|
| ☐ 1. ประถมศึกษา | ☐ 2. มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) |
| ☐ 3. มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. | ☐ 4. ปวส. / อนุปริญญา |
| ☐ 5.ปริญญาตรี | ☐ 6. สูงกว่าปริญญาตรี |

4. อาชีพ

- | | |
|--|---|
| ☐ 1. เกษตรกรรม | ☐ 2. รับจ้าง |
| ☐ 3. ค้าขาย , ธุรกิจส่วนตัว | ☐ 4. ข้าราชการ / พนักงานของรัฐ |
| ☐ 5. พนักงานรัฐวิสาหกิจ | ☐ 6. อื่น ๆ (โปรดระบุ) |

5. ตำแหน่ง

- ☐ 1. ผู้บริหาร / สมาชิก อบต.
- ☐ 2. พนักงานส่วนตำบล / ลูกจ้าง
- ☐ 3. ประชาชน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อความพร้อมของ อบต.เพื่อรองรับการถ่ายโอน
ภารกิจทางการศึกษา

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย /ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ประเด็น	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ผู้นำ อบต.สามารถจัดทำโครงการต่างๆ ที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนได้เป็นอย่างดี					
2. ผู้นำ อบต.สามารถให้บริการประชาชนด้วยความสะดวก รวดเร็วเป็นอย่างดี					
3. ผู้นำ อบต.มีความเป็นธรรมในการเลือกสรรบุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน					
4. ผู้นำ อบต.มีการกำหนดมาตรฐานในการทำงานที่ชัดเจน แน่นนอน					
5. ผู้นำ อบต.สามารถประสานงานต่างๆ ร่วมกับหน่วยงานอื่นได้เป็นอย่างดี					
6. การรายงานผลการปฏิบัติงานของผู้นำ อบต.ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง					
7. ผู้นำ อบต. สามารถบริหารงบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อชุมชน					
8. ผู้นำ อบต.มีประสบการณ์ในการเป็นกรรมการหรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับงานการศึกษาเป็นอย่างดี					
9. ผู้นำ อบต.เป็นบุคคลที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต					
10. ผู้นำ อบต.เป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน					
11. อบต.ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาการศึกษาไว้อย่างชัดเจน					
12. อบต.ได้จัดโครงสร้างการทำงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาไว้อย่างเหมาะสม					
13. สายการบังคับบัญชาในการปฏิบัติงานของ อบต. มีความชัดเจนเหมาะสม					

ประเด็น	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
14. อบต.สามารถประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาได้เป็นอย่างดี					
15. อบต.ได้มีการติดตาม ประเมินผลโดยการตรวจสอบการทำงานอย่างสม่ำเสมอ					
16. อบต. สามารถจัดสรรงบประมาณเพื่อการจัดการศึกษาได้อย่างเพียงพอ					
17. อบต.สามารถบริหารงบประมาณด้านจัดการศึกษาได้อย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้					
18. อบต. มีพัสดุ ครุภัณฑ์ที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ					
19. บุคลากร อบต. ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
20. บุคลากร อบต.มีจำนวนเพียงพอที่จะสามารถปฏิบัติงาน					
21. บุคลากร อบต.ได้รับการพัฒนาโดยการฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
22. บุคลากร อบต.ได้รับเงินเดือน ค่าจ้างอย่างเหมาะสม					
23. บุคลากร อบต.ได้รับสวัสดิการ สิทธิประโยชน์อย่างเหมาะสม					
24. บุคลากร อบต.มีขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
25. ชุมชนมีแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา เช่น โบราณสถาน , สวนสมุนไพร ฯลฯ					
26. ชุมชนมีบุคลากรที่มีภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สามารถถ่ายทอดความรู้ได้					
27. เมื่อมีกิจกรรมทางศาสนาวัฒนธรรมของชุมชน เช่น ประเพณีสงกรานต์ การลงแขกเกี่ยวข้าว เป็นต้น ท่านจะเข้าร่วมกิจกรรมเป็นอย่างดี					
28. ท่านมีความต้องการที่จะให้ อบต.จัดการศึกษาในระดับปฐมวัย (อนุบาล)					

ประเด็น	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
29. ท่านมีความต้องการที่จะให้ อบต.จัดการศึกษาในระดับประถมศึกษา					
30. ท่านมีความต้องการที่จะให้ อบต.จัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา					
31. ท่านยินดีที่จะให้การสนับสนุนงบประมาณในการจัดการศึกษา โดยการเสียภาษีให้กับทาง อบต.					
32. ท่านยินดีที่จะส่งบุตร หลาน เพื่อเข้าเรียนในสถานศึกษาที่ทาง อบต.จัดการศึกษา					
33. ท่านพร้อมที่จะมีส่วนร่วมกับ อบต.ในการจัดการศึกษา เช่น เป็นคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นต้น					
34.อบต. มีการส่งเสริม สนับสนุน สถานศึกษาก่อนการขอรับโอน ในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้					
34.1 ด้านทรัพย์สิน (งบประมาณอุดหนุนต่างๆ)					
34.2 ด้านวิชาการ					
34.3 ด้านการบริการ					
35. อบต. มีแผนการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษา ในแผนด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้					
35.1 แผนด้านบุคลากร					
35.2 แผนด้านงบประมาณ					
35.3 แผนด้านวัสดุ อุปกรณ์					
36. การที่ อบต. จะจัดการศึกษา ท่านคิดว่ารูปแบบการจัดการศึกษาของ อบต.ท่าน ควรเป็นอย่างไร					
36.1 อบต. ดำเนินการจัดการศึกษาเองทั้งหมด					
36.2 อบต. ร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น อีกจำนวน 1 แห่ง ในการจัดการศึกษา					
36.3 อบต. ร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น อีกจำนวน 3 แห่ง ในการจัดการศึกษา					
37. โดยภาพรวม ท่านเห็นว่าอบต.มีความพร้อมในการจัดการศึกษาอยู่ในระดับใด					

38. นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 ที่มีกฎหมายเกี่ยวกับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษาให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ทางอบต.ของท่านได้มีการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษา มาเป็นระยะเวลานานเท่าใด

- ☐ 1. เป็นระยะเวลา 1 ปี
- ☐ 2. เป็นระยะเวลา 2 ปี
- ☐ 3. เป็นระยะเวลา 3 ปี
- ☐ 4. เป็นระยะเวลา 4 ปี
- ☐ 5. เป็นระยะเวลา 5 ปี

39. ในบรรดาหน้าที่ต่างๆ ที่ อบต.จะต้องดำเนินการ เช่น การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การส่งเสริมสาธารณสุข การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เป็นต้น ถ้าหาก อบต.ของท่าน จะมีการจัดสรรรายได้มาเพื่อจัดการศึกษาโดยเฉพาะ ท่านมีความคิดเห็นว่าจะมีการจัดสรรรายได้เป็นจำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสม

- ☐ 1. ไม่เกินกว่า ร้อยละ 5 ของรายได้เฉลี่ยต่อปี
- ☐ 2. ร้อยละ 6 - 8 ของรายได้เฉลี่ยต่อปี
- ☐ 3. ร้อยละ 9 - 11 ของรายได้เฉลี่ยต่อปี
- ☐ 4. ร้อยละ 12 - 14 ของรายได้เฉลี่ยต่อปี
- ☐ 5. มากกว่าร้อยละ 15 ของรายได้เฉลี่ยต่อปี

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ

*** ขอขอบพระคุณสำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

ที่ ศธ 0519.12/2.275



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

/ร มีนาคม 2548

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคลี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย ว่าที่ ร.ต.วีระวัฒน์ น่วมถนอม นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา : กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคลี อำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี” โดยมี รองศาสตราจารย์วรวิทย์ มีมาก เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ผู้บริหาร อบต. และ สมาชิก อบต. จำนวน 16 คน พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง จำนวน 15 คน และ ประชาชนและผู้นำชุมชน จำนวน 98 คน ตอบแบบสอบถามความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา : กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคลี อำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี ในระหว่างเดือนมีนาคม 2548

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ ว่าที่ ร.ต.วีระวัฒน์ น่วมถนอม ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญสิริ จีระเชชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ มือถือ 01-3610798



/ร มีนาคม 2548

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลนางบวช

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย ว่าที่ร.ต.วีระวัฒน์ น่วมถนอม นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา : กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคลี อำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี” โดยมี รองศาสตราจารย์วรวิทย์ มีมาก เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้ผู้บริหาร อบต. สมาชิก อบต. จำนวน 10 คน พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง จำนวน 10 คน และ ประชาชนและผู้นำชุมชน จำนวน 20 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษา : กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคลี อำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี ในระหว่างเดือนมีนาคม 2548

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ ว่าที่ร.ต.วีระวัฒน์ น่วมถนอม ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ มือถือ 01-3610798

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ – ชื่อสกุล	ว่าที่ร.ต.วีระวัฒน์ น่วมถนอม
วัน เดือน ปีเกิด	2 มิถุนายน 2522
สถานที่เกิด	อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	33/2 หมู่ที่ 8 ตำบลโกสุมพิ์ กิ่งอำเภอโกสุมพิ์นคร จังหวัดกำแพงเพชร 62000
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับ 3
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคลี อำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2541	ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนมัธยมวัดเบญจมบพิตร กรุงเทพมหานคร
พ.ศ.2545	ครุศาสตรบัณฑิต (เกียรตินิยมอันดับ 1) โปรแกรมวิชาสังคมศึกษา สถาบันราชภัฏจันทรเกษม
พ.ศ.2546	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์) สาขา บริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ.2548	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขา นโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ