

การศึกษาความต้องการจำเป็นด้านการพัฒนากรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในการจัดการศึกษา



นางสาวสุรียา หมดหลี

ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2551

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A NEEDS ASSESSMENT STUDY IN DEVELOPING EDUCATION EXECUTIVE COMMITTEE
MEMBERS OF LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION
IN EDUCATIONAL MANAGEMENT



Miss Suriya Mathee

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education Program in Educational Research

Department of Educational Research and Psychology

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2008

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การศึกษาความต้องการจำเป็นด้านการพัฒนากรรมการบริหาร
การศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านการจัดการศึกษา

โดย

นางสาวสุรียา หมดหลี

สาขาวิชา

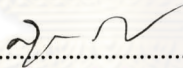
วิจัยการศึกษา


อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก รองศาสตราจารย์ ดร. อวยพร เรืองตระกูล


คณะกรรมการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ


.....คณบดีคณะครุศาสตร์
(ศาสตราจารย์ ดร. ศิริชัย กาญจนวาสี)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


.....ประธานกรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร. สุวิมล ว่องวานิช)


.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร. อวยพร เรืองตระกูล)


.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. ศิริเดช สุชีวะ)

สุริยา หมัดเหล็ก : การศึกษาความต้องการจำเป็นด้านการพัฒนากรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านการจัดการศึกษา A NEEDS ASSESSMENT STUDY IN PARTICIPATION EDUCATIONAL MANAGEMENT OF EDUCATION EXECUTIVE COMMITTEE MEMBERS OF LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : รศ. ดร. อวยพร เรืองตระกูล 158 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาของกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) เพื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและระดับความต้องการจำเป็นของการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาของกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละด้าน 3) เพื่อวิเคราะห์ผลของปัจจัยภูมิหลังของกรรมการบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีต่อความต้องการจำเป็นของการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาของ กรรมการบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละด้าน กลุ่มตัวอย่างคือ กรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 203 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม และแนวคำถามในการสนทนากลุ่ม เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณโดยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ และเชิงคุณภาพโดยการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ค่าสถิติถดถอยพหุคูณ และใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI modified) ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. ลักษณะการมีส่วนร่วมที่เป็นอยู่ของกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นลักษณะการมีส่วนร่วมในการมีส่วนร่วมในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การร่วมวิเคราะห์ปัญหา และการร่วมคิดวางแผนดำเนินงาน โดยมีมีส่วนร่วมในด้านการบริหารงานทั่วไป การบริหารงบประมาณ การบริหารงานวิชาการ และการบริหารงานบุคคล ตามลำดับงานที่มีส่วนร่วมมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ การวางแผน อัตรากำลัง การจัดตั้งงบประมาณ งานกำกับดูแลสถานศึกษา: ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และรายงาน

2. กรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความต้องการจำเป็นในการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาด้านการบริหารงานบุคคล (0.42) มากที่สุด รองลงมาคือ การบริหารงานวิชาการ(0.41) การบริหารงบประมาณ (0.40) และการบริหารงานทั่วไป (0.30) ตามลำดับ

3. ภูมิหลังของกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งผลต่อความต้องการจำเป็นด้านการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาของ กรรมการบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ภาควิชา.....วิจัยและจิตวิทยาการศึกษา.....

ลายมือชื่อนิสิต

สาขาวิชา.....วิจัยการศึกษา.....

ลายมือชื่ออ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ปีการศึกษา....2551.....

4884300027 : MAJOR EDUCATIONAL RESEARCH

KEYWORDS : NEEDS ASSESSMENT RESEARCH/ PARTICIPATION/ EDUCATIONAL MANAGEMENT/LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

SURIYA MATLHEE: A NEEDS ASSESSMENT STUDY IN DEVELOPING EDUCATION EXECUTIVE COMMITTEE MEMBERS OF LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION IN EDUCATIONAL MANAGEMENT. ADVISOR : ASSOC. PROF. AUYPORN RUENGTRAGUL Ph. D. 158 pp.

The purpose of this thesis research were (1) to study the executive committee members of local administrative organization developing education in educational management (2) to assess the needs and level of the needs of the executive committee member of local administrative for the developing education in educational management (3) to study about the background of the executive committee members of local administrative organization developing education in educational management. The samples were 203 residents. The research instrument employed to collect the quantitative data were the mail questionnaires. The focus group technique was also used to collect the qualitative data. The quantitative data were analyzed by descriptive statistics, and its priority in terms of needs was also set by using Modified Priority Needs Index, while the qualitative data were analyzed by content analysis.

The research findings were as follows:

1. The current the executive committees members of local administrative participation in the educational management were in moderate degree while planning about human resource, financial, and control the school.
2. The most critical needs of executive committee members of local administrative for participation in educational management were human resource management(0.42), academic management(0.41), financial management(0.40), and general management(0.30) followed by quality assessment and quality control respectively.
3. The personal background of executive committee members affected the needs in participation in educational management of executive committee members of local administrative which is not significantly difference at the level 0.05

Department :Educational research and Psychology.....

Student's Signature : _____

Field of Study :Educational research.....

Advisor's Signature : _____

Academic Year :2008.....

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความเมตตาและกรุณาอย่างสูงยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร. อวยพร เรื่องตระกูล ท่านอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ได้เสียสละความรู้ ให้คำปรึกษา ทุ่มเทเวลา เอาใจใส่ และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัยด้วยความเมตตาอย่างยิ่ง ตลอดจนความเข้าใจ และให้กำลังใจ อีกทั้งตรวจทานแก้ไขปรับปรุงส่วนที่บกพร่องจนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง และขอขอบพระคุณท่านด้วยความเคารพอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณศาสตราจารย์ ดร. สุวิมล ว่องวานิช ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร. ศิริเดช สุขีวะ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่ามาร่วมสอบวิทยานิพนธ์ และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาวิจัยการศึกษาทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้แก่ผู้วิจัย ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ทั้งในทางวิชาการ ในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต

ขอขอบพระคุณ คุณศิริขวัญ สุขแล้ว นักวิชาการการศึกษา จ.พัทลุง ที่กรุณาประสานงานในการจัดสนทนากลุ่ม และคณะที่ปรึกษาด้านการจัดการศึกษาท้องถิ่น ที่เสียสละเวลาในการเป็นผู้ร่วมสนทนากลุ่ม ตลอดจนคณะกรรมการบริหารการศึกษาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณบัณฑิตวิทยาลัย ที่มอบทุนอุดหนุนในการทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งมีส่วนสำคัญทำให้การจัดทำวิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณคุณเสาวรส ยิงวรรณะ ที่กรุณาให้แนวคิด ให้คำปรึกษา และให้ความช่วยเหลือในหลาย ๆ ด้านแก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณคุณยะโกบ หมัดหลี และคุณสลีฝะ เต็นเพ็ชรหนอง บิดามารดาผู้เป็นที่รักของผู้วิจัย ที่มอบความรัก ความเข้าใจ ความห่วงใย คอยสนับสนุน ส่งเสริม และเป็นกำลังใจจนผู้วิจัยประสบความสำเร็จจบจนทุกวันนี้ ตลอดจนญาติพี่น้องทุกคนที่คอยเป็นกำลังใจ และให้ความช่วยเหลือซึ่งมีส่วนสำคัญทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จได้ด้วยดี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามวิจัย.....	5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
ข้อตกลงเบื้องต้น.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	7
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย.....	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
ตอนที่ 1 มโนทัศน์เกี่ยวกับการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น.....	11
ตอนที่ 2 มโนทัศน์เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครอง ท้องถิ่น.....	17
ตอนที่ 3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	49
ตอนที่ 4 กรอบแนวคิดสำหรับการวิจัย.....	53
กรอบแนวคิดสำหรับการวิจัย.....	54
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	55
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย.....	56
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	58
การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบเครื่องมือ.....	59

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	63
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง.....	67
ตอนที่ 2 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษา ของคณะกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	76
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงซ้อน (multiple regressions) สภาพ ปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังในการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาของ คณะกรรมการบริหารจัดการศึกษา.....	89
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นในการมีส่วนร่วม บริหารจัดการศึกษาของคณะกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	98
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์แนวทางแก้ไขเพื่อสนองความต้องการจำเป็นในการมีส่วน ร่วมบริหารจัดการศึกษาของคณะกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น.....	105
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	111
สรุปผลการวิจัย.....	111
อภิปรายผลการวิจัย.....	120
ข้อเสนอแนะ.....	123
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้.....	123
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	123
รายการอ้างอิง.....	125
ภาคผนวก.....	128
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย.....	128
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	130
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการมีส่วนร่วม.....	143
ภาคผนวก ง หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย.....	155
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	158

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	ความสัมพันธ์ขององค์การทางการศึกษาของรัฐตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น.....	36
3.1	กลุ่มประชากรจำแนกตามประเภทขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่รับโอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจากกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2549 – 2551.....	57
3.2	ขนาดของกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น.....	57
3.3	ตารางแสดงโครงสร้างของเนื้อหาและจำนวนข้อของแบบสอบถาม.....	61
3.4	ค่าความเที่ยงของเครื่องมือที่วัดตัวแปร.....	63
4.1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน.....	68
4.2	ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรที่เกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา.....	72
4.3	เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรลักษณะการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมบริหารจัดการศึกษา.....	74
4.4	ผลการวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันกับความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษา.....	75
4.5	การแปลผล คะแนนเฉลี่ย ระดับและลักษณะการมีส่วนร่วม.....	76
4.6	ลักษณะและระดับการมีส่วนร่วมด้านการบริหารจัดการศึกษาของกรรมการบริหารการศึกษาท้องถิ่นที่เป็นอยู่.....	77
4.7	ลักษณะและระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของกรรมการบริหารการศึกษาท้องถิ่นที่คาดหวัง.....	78
4.8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะการมีส่วนร่วมด้านการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาของกรรมการบริหารการศึกษาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น.....	80
4.9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะการมีส่วนร่วมด้านการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาของกรรมการบริหารการศึกษาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น.....	89

ตารางที่	ญ หน้า
4.10 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความถี่ของการดำเนินการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาจำแนกตามเพศ.....	90
4.11 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความถี่ของการดำเนินการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาจำแนกตามอายุ.....	91
4.12 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความถี่ของการดำเนินการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาจำแนกตามระดับการศึกษา.....	92
4.13 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความถี่ของการดำเนินการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	93
4.14 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความถี่ของการดำเนินการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาจำแนกตามประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการศึกษา.....	94
4.15 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความถี่ของการดำเนินการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่.....	95
4.16 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความถี่ของการดำเนินการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาจำแนกตามความรู้เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา.....	96
4.17 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความถี่ของการดำเนินการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาจำแนกตามเจตคติเกี่ยวกับการจัดการศึกษา.....	97
4.18 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความถี่ของการดำเนินการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาจำแนกตามคุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษา.....	98
4.19 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อทำนายการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาในด้านการบริหารงานวิชาการ.....	100
4.20 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อทำนายการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาในด้านการบริหารงานงบประมาณ.....	101
4.21 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อทำนายการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาในด้านการบริหารงานบุคคล.....	102
4.22 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อทำนายการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาในด้านการบริหารงานทั่วไป.....	103

ตารางที่	ฎ หน้า
4.23 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อทำนายการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ การศึกษาในภาพรวม.....	104
4.24 ผลต่างของสัมประสิทธิ์การทำนายระหว่างโมเดลที่ 1 และโมเดลที่ 2 จำแนก ตามการมีส่วนร่วมบริหารจัดการการศึกษาในแต่ละด้าน.....	105



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด.....	19
2.2	โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล.....	21
2.3	โครงสร้างการบริหารงานของเทศบาลตำบล.....	22
2.4	ขั้นตอนการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	35
2.5	โครงสร้างและลักษณะการจัดองค์กรระหว่างกระทรวงมหาดไทยไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา.....	38
2.6	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	54

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา

การจัดการศึกษา เป็นสิ่งที่หลายฝ่ายไม่ว่าจะเป็นองค์กรส่วนกลางของภาครัฐ โรงเรียน ผู้ปกครอง ตลอดจนชุมชน ควรให้ความร่วมมือและรับผิดชอบ อันเนื่องมาจากผลหรือคุณภาพของการจัดการศึกษาจะส่งผลกระทบต่อทิศทางการพัฒนาประเทศต่อไปในอนาคต ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญต่อผู้ที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา หรือจัดให้การศึกษาที่มีขึ้น ซึ่งในปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นองค์กรหนึ่งที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และมีแนวโน้มว่าจะเพิ่มบทบาทที่สำคัญต่อไปในอนาคต

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้ให้ความสำคัญกับการศึกษาโดยระบุไว้ในมาตรา 81 ให้รัฐต้องจัดการศึกษาอบรม และให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ในขณะเดียวกัน รัฐธรรมนูญยังได้วางหลักการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยแบบประชาชนมีส่วนร่วม ในรูปของการกระจายอำนาจไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมาตรา 284 ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ ซึ่งให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ ทั้งนี้การจัดการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของบริการสาธารณะ อีกทั้งในมาตรา 289 ได้ระบุไว้ว่า "...องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีสิทธิที่จะจัดการศึกษาอบรมและการฝึกอาชีพตามความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่นนั้น และเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรมของรัฐ แต่ต้องไม่ขัดต่อมาตรา 41 และมาตรา 81 ทั้งนี้ตามกฎหมายบัญญัติ..."

จากสาระหลักของรัฐธรรมนูญดังกล่าว จึงเป็นที่มาของกฎหมาย 2 ฉบับ ได้แก่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 41 ระบุให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาตามความพร้อมความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่นและมาตรา 42 ให้กระทรวงศึกษาธิการ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อม การประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบาย

และได้มาตรฐานการศึกษา รวมทั้งเสนอแนะการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ดังนั้น เพื่อให้การกระจายอำนาจการจัดการศึกษาไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กระทรวงศึกษาธิการจึงเห็นสมควรกระจายการจัดการศึกษาในระบบและนอกระบบให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความพร้อมทั้งสองฝ่าย ซึ่งหลักการกระจายอำนาจนั้น ควรกระจายทั้งเงิน งาน และคน ไปพร้อม ๆ กัน ทั้งนี้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดมีความประสงค์จะรับโอนสถานศึกษา จะต้องผ่านการประเมินความพร้อมจากกระทรวงศึกษาธิการก่อนการรับโอนสถานศึกษา

เมื่อการถ่ายโอนการศึกษา ตามนโยบายการกระจายอำนาจไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เริ่มต้นขึ้น ทำให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เกิดความไม่มั่นใจในหลายๆ ด้าน เช่น ด้านสถานภาพของตนเอง หรือ ด้านประสิทธิภาพในการจัดการการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนความพร้อมในการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นอกจากนี้ยังก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้งอื่น ๆ อีกมากมาย

ผลจากการถ่ายโอนสถานศึกษาไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักการกระจายอำนาจนั้น มีผลทำให้สถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่เป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย ซึ่งส่วนที่เป็นนิติบุคคลคือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากเหตุการณ์ดังกล่าวทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ ระบบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ของสถานศึกษา แสดงให้เห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเข้ามามีบทบาท และมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเต็มที่ โดยมีอำนาจในการตัดสินใจ และกระทำการนิติกรรมต่างๆ ของสถานศึกษาได้ ทั้งนี้การใช้ อำนาจดังกล่าวจะอยู่ในรูปแบบของคณะกรรมการบริหารการศึกษา จากการศึกษาของ อุทัย บุญประเสริฐ (2547) กล่าวไว้ว่า บทบาทของสภาโรงเรียนของรัฐในปัจจุบันส่วนใหญ่ จะเน้นที่การสร้างการมีส่วนร่วมแบบหุ้นส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ และการร่วมรับผิดชอบการศึกษา ซึ่งลักษณะพื้นฐานของสภาโรงเรียนตามแนวปัจจุบัน จะเน้นที่โรงเรียนเป็นฐานในการสร้างความร่วมมือกับพ่อแม่ ผู้ปกครองและชุมชนเป็นหลัก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ พิณสุดา สิริรังศรี และ สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2541) ที่แสดงไว้ในรูปแบบในอนาคตที่ควรจะเป็นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการศึกษา ที่เน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการจัดการศึกษา ซึ่งจะเป็นไปในรูปแบบของคณะกรรมการการศึกษาท้องถิ่น แต่จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า เมื่อมีการถ่ายโอนสถานศึกษาไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

ก่อให้เกิดปัญหาที่สำคัญคือ ปัญหาและอุปสรรคของการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการบริหารภารกิจต่างๆของกรมบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจในการจัดบริการสาธารณะให้กับชุมชน ซึ่งการจัดการศึกษานั้นเป็นหนึ่งในบริการสาธารณะที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องจัดให้มี หรือส่งเสริมการศึกษาตามความพร้อมของแต่ละที่ ต่อมาในปี พุทธศักราช 2549 เมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายแห่งรับโอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเข้ามาอยู่ในสังกัด การถ่ายโอนสถานศึกษาไปอยู่ภายใต้สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก่อให้เกิดปัญหาหลายด้านตามมา โดยที่เห็นชัดเจนคือ ปัญหาความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รับโอนสถานศึกษา ปัญหาความสับสนในสถานภาพของข้าราชการ อีกทั้งขาดความเชื่อมั่นในขีดความสามารถและศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารจัดการ ตลอดจนปัญหาด้านประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานตามภารกิจบริหารจัดการศึกษา

นอกจากนี้ การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับการถ่ายโอนการศึกษาและการกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่น พบว่า ได้มีผู้ศึกษาในประเด็นที่มีความคล้ายคลึงและสอดคล้องกันในหลายๆด้าน อันเนื่องมาจากการยึดแนวทางตามหลักการของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 และบริบทที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน โดยสามารถสรุปเป็นประเด็นที่สำคัญได้ 2 ประเด็นคือ

(1) ความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการศึกษา โดยศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการกระจายอำนาจและการถ่ายโอนการศึกษา และสภาพความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบัน

(2) สภาพในปัจจุบันเมื่อมีการกระจายอำนาจทางการจัดการศึกษา โดยศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ปัญหาอุปสรรค หรือ ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากแนวคิดการกระจายอำนาจ ตลอดจนบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งจะทำหน้าที่ในการจัดการและบริหารการศึกษานั้น ยังมีปัญหาในการจัดการศึกษาที่สำคัญในหลายๆด้าน เช่น ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล ปัญหาด้านงบประมาณ และปัญหาด้านความรู้ความเข้าใจในการจัดการศึกษา

จะเห็นได้ว่าทั้งสองประเด็นดังกล่าวมีความเกี่ยวเนื่องกัน โดยหากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใด ไม่มีความพร้อมอย่างแท้จริงในการรองรับการกระจายอำนาจ ปัญหา อุปสรรค หรือ ผลกระทบย่อมเกิดขึ้นส่งผลให้การกระจายอำนาจการจัดการศึกษาเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ ดำรง วัฒนา และคณะ (2544) (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2547) ที่

ศึกษาเกี่ยวกับปัญหาของระบบการบริหารจัดการท้องถิ่นไทยในปัจจุบัน โดยการศึกษาบริบทของระบบการบริหารจัดการท้องถิ่นทั้งบริบทโลกและบริบทภายในประเทศ ได้ข้อค้นพบที่สำคัญหลายประการ ซึ่งสามารถสรุปเป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการถ่ายโอนการศึกษา ได้ดังนี้

(1) ปัญหาความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดบริการสาธารณะด้านการศึกษาและการสาธารณสุข

(2) ปัญหาความสับสนในสถานภาพของข้าราชการ พนักงานที่อยู่ในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค หรือหน่วยงานที่ต้องมีการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งการขาดความเชื่อมั่นในขีดความสามารถและศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารจัดการภารกิจที่จะถ่ายโอนได้อย่างมีคุณภาพ เช่น ปัญหาข้อเรียกร้องของข้าราชการครูที่ให้ชะลอการถ่ายโอนภารกิจการศึกษา เป็นต้น

(3) ปัญหาด้านประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานตามภารกิจเดิม และการเตรียมความพร้อมในการรองรับภารกิจใหม่ที่จะได้รับการถ่ายโอน โดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบใหม่ที่จะรับโอนสถานศึกษาที่อยู่ในสังกัด

ดังนั้น เพื่อให้การจัดการบริหารการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วมในการจัดการบริหารการศึกษาของกรมการศึกษานอกโรงเรียนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปในทิศทางที่เหมาะสม สามารถลดปัญหา และอุปสรรคในการจัดการศึกษา เพื่อศึกษาแนวทางปฏิบัติให้สอดคล้องกับแนวทางการกระจายอำนาจ ขั้นตอนหนึ่งที่มีความสำคัญในการวางแผนพัฒนารูปแบบการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การประเมินความต้องการจำเป็น

การประเมินความต้องการจำเป็น (needs assessment) เป็นการสำรวจ และสะท้อนให้เห็นปัญหาความต้องการที่แท้จริง (Real Needs) สุวิมล ว่องวานิช (2548) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นสรุปได้ว่า เป็นการวิเคราะห์ห้อย่างมีระบบถึงความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบัน (What is) กับสภาพที่คาดหวัง (What should be) ซึ่งจะส่งผลให้ได้ข้อมูลที่สามารถระบุสภาพปัญหาและความต้องการอย่างแท้จริงที่เกิดขึ้นในองค์การนำไปสู่กระบวนการแก้ปัญหาที่ตรงจุด เริ่มจากการศึกษาบริบท (Context Evaluation) ขององค์การ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ขององค์การซึ่งจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของผู้เกี่ยวข้องที่มีความสำคัญต่อการกำหนดนโยบาย หรือแผนงาน และขั้นตอนการวางแผน (ถนอมจิตต์ ขุฑทะกะพันธุ์, 2546) การประเมินต้องการความจำเป็นมีความสำคัญมาก

ทางการศึกษา เพราะนำมาใช้ประโยชน์ทั้งในระบบบริหารบุคลากร การจัดการศึกษา และด้านการจัดการเรียนการสอน ทำให้ทราบถึงผลการดำเนินการในทางการศึกษาว่าบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ มีข้อบกพร่องอย่างไรบ้าง (คมศร วงษ์รักษา, 2540) ดังนั้นในการจัดการศึกษาภายใต้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงมีความจำเป็นอย่างมากที่จะต้องประเมินความต้องการจำเป็นในการมีส่วนร่วมด้านการจัดการศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้การจัดการศึกษา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาความต้องการจำเป็นในการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษา ของกรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งการศึกษาความต้องการจำเป็นจะช่วยให้เห็นสภาพที่เป็นอยู่ของการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาภายใต้การดูแลของกรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการวิเคราะห์ลักษณะการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาที่ควรจะเป็น ซึ่งความแตกต่างของสภาพที่ควรจะเป็นและสภาพที่เป็นอยู่นี้ จะช่วยสะท้อนให้กรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นความต้องการจำเป็นที่ต้องได้รับการส่งเสริม หรือสนับสนุน และปรับปรุง อันจะนำไปสู่สภาพปัญหาด้านการจัดการศึกษาที่ควรแก้ไขโดยเร่งด่วน โดยกำหนดสรุปลำดับขั้นของการมีส่วนร่วมไว้ 5 ระดับ คือ (1)การมีส่วนร่วมในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร (2) การมีส่วนร่วมในการร่วมวิเคราะห์ปัญหา (3) การมีส่วนร่วมในการร่วมคิดวางแผนดำเนินงาน (4) การมีส่วนร่วมในการร่วมดำเนินงาน หรือร่วมปฏิบัติ (5) การมีส่วนร่วมในการร่วมติดตาม และประเมินผล ทั้งนี้การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นในการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาจะสร้างความตระหนักรู้ วิเคราะห์ แนวทางที่เหมาะสมในการดำเนินงานเพื่อการจัดการศึกษา แสดงให้เห็นว่า การใช้ระเบียบวิธีวิจัย ตลอดจนแนวคิดทางการวิจัยจะสามารถนำไปสู่การแก้ปัญหาในการทำงานได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งสามารถสร้างความเชื่อมั่น ลดความขัดแย้ง ซึ่งจะส่งผลต่อการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพต่อไป

คำถามวิจัย

1. กรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาในด้านใดบ้าง?
2. กรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความต้องการจำเป็นของการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาในแต่ละด้านมากน้อยเพียงใด?

3. ภูมิหลังของกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งผลต่อความต้องการจำเป็นของการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล แต่ละการบริหารงานทั่วไป แตกต่างกันอย่างไ?

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์ในการวิจัยครั้งนี้ มี 3 ประการ คือ

1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาของกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. เพื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและระดับความต้องการจำเป็นของการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาของกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละด้าน
3. เพื่อวิเคราะห์ผลของปัจจัยภูมิหลังของกรรมการบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีต่อความต้องการจำเป็นของการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาของกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละด้าน

ข้อตกลงเบื้องต้น

ลักษณะการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมบริหารจัดการศึกษาของกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือระดับของการมีส่วนร่วม ซึ่งแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

ระดับ 1 คือ การมีส่วนร่วมน้อยที่สุด หมายถึง การมีส่วนร่วมในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเท่านั้น

ระดับ 2 คือ การมีส่วนร่วมน้อย หมายถึง การมีส่วนร่วมในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และเข้าร่วมวิเคราะห์ปัญหา

ระดับ 3 คือ การมีส่วนร่วมปานกลาง หมายถึง การมีส่วนร่วมในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การร่วมวิเคราะห์ปัญหา และการร่วมคิดวางแผนดำเนินงาน

ระดับ 4 คือ การมีส่วนร่วมมาก หมายถึง การมีส่วนร่วมในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การร่วมวิเคราะห์ปัญหา การร่วมคิดวางแผนดำเนินงาน และการร่วมดำเนินงาน หรือร่วมปฏิบัติ

ระดับ 5 คือ การมีส่วนร่วมมากที่สุด หมายถึง การมีส่วนร่วมในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การร่วมวิเคราะห์ปัญหา การร่วมคิดวางแผนดำเนินงาน การร่วมดำเนินงาน หรือร่วมปฏิบัติ และการร่วมติดตาม และประเมินผล

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษากิจกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เฉพาะองค์กรบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล และ องค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่รับโอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจากกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 77 แห่ง

2. การวิเคราะห์ระดับความต้องการจำเป็น ด้านการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาของกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละด้านเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่มีรูปแบบการตอบสนองคู่ (dual - response format) ตามกรอบภารกิจจัดการศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป โดยการวิเคราะห์หาผลต่างของค่าเฉลี่ย ระหว่างสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่ควรจะเป็น ตามลักษณะของการมีส่วนร่วม 5 ระดับ คือ (1) การมีส่วนร่วมในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร (2) การมีส่วนร่วมในการร่วมวิเคราะห์ปัญหา (3) การมีส่วนร่วมในการร่วมคิดวางแผนดำเนินงาน (4) การมีส่วนร่วมในการร่วมดำเนินงาน หรือร่วมปฏิบัติ (5) การมีส่วนร่วมในการร่วมติดตาม และประเมินผล

3. วิเคราะห์ผลของปัจจัยภูมิหลังของกรรมการบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีต่อความต้องการจำเป็นด้านการมีส่วนร่วมของ กรรมการบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละด้าน ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regressions) ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ตัวแปรอิสระ คือ

(1) ภูมิหลังของกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เพศอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประสบการณ์ทำงานเกี่ยวกับการศึกษา

(2) ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาของกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษา เจตคติเกี่ยวกับการจัดการศึกษา และ คุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษา

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง องค์กรบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) องค์กรบริหารส่วนตำบล (อบต.) และเทศบาลตำบล (ทบต.) ที่รับโอนสถานศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2549 – พ.ศ. 2551 เข้ามาอยู่ในสังกัด

กรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง บุคคลที่มีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษา โดยการกำกับและดูแลกิจการด้านต่าง ๆ ตัดสินใจเชิงนโยบาย กำหนดทิศทางการดำเนินกิจการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่อยู่ในสังกัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่คณะบุคคลนั้นสังกัดอยู่ ซึ่งประกอบด้วยบุคคลที่มีตำแหน่งดังนี้ (1) นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (2) รองนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 2 ท่าน (3) ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (4) หัวหน้าส่วนการศึกษา

ความต้องการจำเป็นด้านการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษา หมายถึง ผลต่างระหว่างลักษณะการมีส่วนร่วมปฏิบัติงานที่ควรจะเป็น กับที่ปฏิบัติอยู่จริงของกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งประกอบด้วยการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป ตามลักษณะของการมีส่วนร่วม 5 ระดับ คือ (1) มีส่วนร่วมในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร (2) มีส่วนร่วมในการร่วมวิเคราะห์ปัญหา (3) มีส่วนร่วมในการร่วมคิดวางแผนดำเนินงาน (4) มีส่วนร่วมในการร่วมดำเนินงาน หรือร่วมปฏิบัติ (5) มีส่วนร่วมในการร่วมติดตาม และประเมินผล

การบริหารงานวิชาการ หมายถึง ภารกิจ หรือหน้าที่ที่กรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ เกี่ยวกับการจัดการหลักสูตร การจัดการกระบวนการเรียนรู้ และการตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการจัดและพัฒนากการศึกษา

การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง ภารกิจ หรือหน้าที่ที่กรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ เกี่ยวกับการวางแผนด้านงบประมาณ พัสดุ และสินทรัพย์ การจัดสรรงบประมาณ การเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการจัดการงบประมาณ ตลอดจนการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณ เพื่อการจัดและพัฒนากการศึกษา

การบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจ หรือหน้าที่ที่กรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ เกี่ยวกับการวางแผนงานบริหารบุคลากร การสรรหา หรือบรรจุแต่งตั้ง สวัสดิการ หรือค่าตอบแทน และการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับงานการจัดการศึกษา

การบริหารงานทั่วไป หมายถึง ภารกิจ หรือหน้าที่ที่กรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ เกี่ยวกับการดูแล ส่งเสริม สนับสนุน

ประสานงานในเชิงนโยบาย ตลอดจนอำนวยความสะดวก เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและทันสมัย

การมีส่วนร่วมในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร หมายถึง ลักษณะการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยเป็นผู้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับกิจการที่เกิดขึ้นแต่ไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือลงมือปฏิบัติ

การมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา หมายถึง ลักษณะการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยเป็นผู้รับรู้ข้อมูลร่วมทำการศึกษาค้นคว้า ปัญหาและสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น ตลอดจนความต้องการในการพัฒนาการจัดการศึกษาในท้องถิ่น และเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหา

การมีส่วนร่วมในการคิดวางแผนดำเนินงาน หมายถึง ลักษณะการมีส่วนร่วมกับการจัดการศึกษา โดยมีส่วนร่วมด้านการรับรู้ข้อมูล การวางแผนงาน หรือหาวิธีแก้ไขปัญหาและตัดสินใจเชิงนโยบาย ทำหน้าที่คล้ายที่ปรึกษา แต่ไม่ได้เป็นผู้ลงมือปฏิบัติ

การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หรือปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยมีส่วนร่วมด้านการรับรู้ข้อมูล การวางแผนงาน หรือหาวิธีแก้ไขปัญหา ตลอดจนลงมือปฏิบัติภารกิจนั้น

การมีส่วนร่วมในการติดตาม และประเมินผล หมายถึง ลักษณะการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติภารกิจ โดยมีส่วนร่วมด้านการรับรู้ข้อมูล การวางแผนงาน หรือหาวิธีแก้ไขปัญหา ลงมือปฏิบัติภารกิจ และ ประเมินผลการปฏิบัติงานตามภารกิจด้วย

ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่กรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ทำงานในองค์กรต่าง ๆ

ประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษา หมายถึง ระยะเวลาที่กรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เรียนรู้ หรือเสริมสร้างความเข้าใจ ตลอดจนฝึกทักษะด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษา

ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาของกรมการศึกษาระดับจังหวัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง ลักษณะขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจการบริหารจัดการศึกษา ประกอบด้วย คุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษา ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษา และเจตคติคติเกี่ยวกับการจัดการศึกษา

คุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษา หมายถึง ลักษณะในทางที่ดีของกรมการศึกษาระดับจังหวัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วยลักษณะเฉพาะตัว หรือส่วนตัวบุคคล และลักษณะด้านสังคม ซึ่งส่งเสริมให้การปฏิบัติภารกิจบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ

ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษา หมายถึง ความสามารถ หรือทักษะที่ส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามภารกิจบริหารจัดการศึกษา ประกอบด้วย ความสามารถ หรือทักษะด้านการบริหารการศึกษา และความสามารถ หรือทักษะทั่วไปที่ส่งเสริมประสิทธิภาพของการบริหารจัดการศึกษา

เจตคติคติเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษา หมายถึง ความรู้สึกดี หรือไม่ดี ชอบหรือไม่ชอบของกรมการศึกษาระดับจังหวัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจในการแสดงออกทางพฤติกรรม ยอมรับ หรือปฏิเสธต่อภารกิจการบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบความต้องการจำเป็นในการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษา ของกรมการศึกษาระดับจังหวัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันจะมีประโยชน์ในการตัดสินใจ การวางแผน หรือการกำหนดนโยบายทางด้านการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. ได้สารสนเทศเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาการจัดการศึกษาของกรมการศึกษาระดับจังหวัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งจะช่วยให้การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นแนวทางในการสร้างความตระหนักรู้ และวิเคราะห์แนวทางที่เหมาะสมในการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีหน้าที่รับผิดชอบด้านการจัดการศึกษาได้อีกด้วย

3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับทราบปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษา อันจะนำไปสู่การหาแนวทางแก้ปัญหาที่ถูกต้อง และพัฒนาไปสู่การสร้างเชื่อมั่นของบุคคลภายนอกและขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกี่ยวกับการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยขอแนะนำเอกสารสำคัญ แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 มโนทัศน์เกี่ยวกับการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

1.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

1.2 ประเภทของวิธีการประเมินความต้องการจำเป็น

1.3 ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น

1.4 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

ตอนที่ 2 มโนทัศน์เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.1 ลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารการศึกษาโดยคณะกรรมการ

ตอนที่ 3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 4 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ตอนที่ 1 มโนทัศน์เกี่ยวกับการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

1.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวาณิช (2548) ได้สรุปและสังเคราะห์นิยามเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น โดยจำแนกนิยามของความต้องการจำเป็นออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) นิยามตามโมเดลความแตกต่าง (Discrepancy Model) อันหมายถึง ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่มุ่งหวังกับสิ่งที่เป็นอยู่จริง โดยจำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ (1) จำแนกตามความแตกต่างของผลที่เกิดขึ้น (2) จำแนกตามผลที่เกิดขึ้นหรือไม่ก็ได้ ขึ้นอยู่กับประโยชน์ที่ได้รับหรือความเสียหายที่เกิดขึ้นหากไม่ได้รับการตอบสนอง

2) นิยามตามโมเดลการแก้ปัญหา (Solution Model) เป็นนิยามที่นิยามว่าความต้องการจำเป็นเป็นสิ่งที่ต้องได้รับการตอบสนอง หรือสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าเป็นประโยชน์ หากไม่ได้รับการตอบสนอง หรือเสริมส่วนที่ขาดหายจะก่อให้เกิดภาวะที่ไม่พึงประสงค์

ทั้งนี้ สุวิมล ว่องวาณิช (2548) ได้สรุปความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ว่า เป็นกระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเช่นใด และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่ามีลักษณะเช่นใด จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ประเมินและสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าสมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง การประเมินความต้องการจำเป็นทำให้ได้ข้อมูลที่น่าไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษา หรือการเปลี่ยนแปลงผลที่จะเกิดขึ้นปลายทาง การเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากความต้องการจำเป็นจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์ และการเปลี่ยนแปลงทางบวก

เมษา นวลศรี (2550) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นหมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการที่จะกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่เกิดขึ้นจริง กับสภาพที่ควรจะเป็น จากนั้นจึงทำการประเมินและจัดเรียงลำดับความสำคัญเพื่อระบุความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญสำหรับเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาต่อไป

ถนอมจิตต์ ชูททะกะพันธ์ (2546) กล่าวว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่าง (Discrepancy) หรือ ความขัดแย้งไม่สอดคล้องกันระหว่างสิ่งที่เป็นอย่างอยู่ในปัจจุบัน (Current outcome) หรือ สถานการณ์ปัจจุบันที่บ่งบอกถึงสภาพของกลุ่มและสถานการณ์ที่ได้รับความสนใจในปัจจุบันกับสิ่งที่พึงปรารถนา (Desired Outcome) หรือสถานการณ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้น หรือสิ่งที่มุ่งหวัง ดังนั้น จึงเกิดช่องว่าง (Gap) หรือ ความต้องการจำเป็น (Needs) ซึ่งจะสะท้อนสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น หากความต้องการจำเป็นได้รับการสนองหรือปรับปรุงให้ดีขึ้นจะส่งผลให้หน่วยงานมีการพัฒนาขึ้นมาก

คมศร วงษ์รักษา (2540) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการในการกำหนดช่องว่าง (gaps) หรือ ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เป็นอย่างอยู่ในปัจจุบัน (current state or what is) กับสิ่งที่ควรจะเป็น (desired state or what should be) โดยมีการนำช่องว่าง (gaps) ที่ได้มาจัดเรียงลำดับความสำคัญก่อนที่จะเลือกช่องว่างหรือความต้องการจำเป็น (needs) ที่สำคัญที่สุดไปดำเนินการแก้ปัญหาต่อไป

दनัย เทียนพุ่ม (2543) กล่าวว่า ความจำเป็น (Needs) มีความหมาย 2 อย่างด้วยกัน คือ

1. เป็นสิ่งที่ขาดหรือบกพร่อง โดยอยู่บนพื้นฐานของการเปรียบเทียบ ระหว่างผลงานที่ต้องการกับผลงานที่เป็นอยู่จริง
2. เป็นโอกาสหรือศักยภาพในการปรับปรุงผลงาน ซึ่งการมองว่าเป็นโอกาส เนื่องจากเป็นการจูงใจให้คนปรับปรุง หรือ โอกาสเพื่อความสำเร็จ

จากความหมายดังกล่าวสอดคล้องกับ จงกลนี้ ชูติมาเทวินทร์ (2542) ซึ่งกล่าวว่า การคัดเลือกผู้เข้ารับการอบรม หรืออีกนัยหนึ่งคือ ผู้ที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนานั้น อาจพิจารณาจากพฤติกรรมการทำงาน โดยสังเกตจากปัญหาการทำงาน ซึ่งบุคคลที่ขาดความสามารถในการทำงานมักเกี่ยวเนื่องกับองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. ขาดความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ เช่น การมีความรู้ไม่ตรงกับงาน ทำให้การปฏิบัติงานไม่ได้ผลเต็มที่ และอาจนำไปสู่ความผิดพลาด
2. ขาดทักษะในงานที่ทำ กล่าวคือ มีความรู้แต่ขาดความชำนาญ ทำให้บุคคลไม่สามารถทำงานได้เต็มตามศักยภาพที่ตนมี
3. ขาดทัศนคติที่ดีในการทำงาน และมีคุณลักษณะที่ไม่เหมาะกับงาน ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้จะส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ การคัดเลือกผู้เข้าอบรมในระดับบริหาร สามารถพิจารณาได้จากเกณฑ์เบื้องต้นในการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งบริหาร ได้ดังนี้

1. ความปรารถนาและความตั้งใจที่จะบริหาร ซึ่งความปรารถนาและความตั้งใจจะมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานที่ดี
2. ระดับสติปัญญา ซึ่งสามารถวัดได้จาก (1) ความรู้ความจำ (2) ความเข้าใจ (3) การนำไปใช้ (4) การวิเคราะห์ (5) การสังเคราะห์ (6) การประเมินค่า
3. ความสัตย์ซื่อ กล่าวคือ การมีคุณธรรมและจริยธรรมที่ดีและน่าเชื่อถือ
4. ความสามารถในการสื่อความ อาจประเมินได้จากการใช้ภาษา การแสดงความคิดเห็น การพูด เป็นต้น
5. ความสามารถในการประสานความร่วมมือ หรือการประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ
6. ภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร อันเนื่องมาจากผู้บริหารจะต้องใช้การตัดสินใจในการทำงาน
7. การมีจินตนาการ กล่าวคือ การมีวิสัยทัศน์ (vision) กล่าวคือ การมีความสามารถในการวิเคราะห์เหตุการณ์นั่นเอง

8. บุคลิกภาพ อันจะสะท้อนให้เห็นถึงวิถีชีวิต คุณค่าและทัศนคติ ของบุคคล

จากแนวคิดเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น และการคัดเลือกผู้จำเป็นในการพัฒนาสามารถสรุปได้ว่า การวิเคราะห์ความจำเป็นเพื่อนำไปใช้แก้ปัญหาในการทำงานมักเน้นที่ตัวบุคคลซึ่งมีความเป็นปัจเจกบุคคล (Individual) อันมีความแตกต่างกันในเรื่องของ ความรู้ ทักษะ ความชำนาญ หรือความสามารถ เจตคติหรือทัศนคติ ตลอดจนคุณลักษณะของแต่ละบุคคลด้วย

จากความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบ เพื่อค้นหาสภาพความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เกิดขึ้นจริง หรือสถานการณ์ในปัจจุบัน กับสิ่งที่ควรจะเป็น หรือสิ่งที่ควรจัดให้มีขึ้น หรือคาดหวังให้มีขึ้น ซึ่งผลของความแตกต่างจะสะท้อนให้เห็นถึงแนวทางในการพัฒนา หรือการปรับปรุงแผนงานในการพัฒนาองค์กรได้ต่อไป

1.2 ประเภทของวิธีการประเมินความต้องการจำเป็น

วิธีการวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็นสามารถทำได้หลายวิธี ไม่ว่าจะเป็น การสำรวจ การวิเคราะห์เนื้อหา การจัดลำดับความสำคัญ การวิเคราะห์สาเหตุ กระบวนการกลุ่ม การวิเคราะห์ทางเลือก การวิเคราะห์หัตถิยามาน เป็นต้น ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกวิธีวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็นแบบสำรวจแล้วนำมาจัดลำดับความสำคัญ โดยใช้แบบสอบถาม เนื่องจากเป็นวิธีที่ง่ายและสะดวก สามารถใช้ได้กับกลุ่มตัวอย่างทั้งกลุ่มเล็กและกลุ่มใหญ่ได้

1.2.1 การวิจัยเชิงสำรวจ

การวิจัยเชิงสำรวจมีวัตถุประสงค์ เพื่อบรรยายลักษณะของประชากรโดยภาพรวมขององค์กรที่เกิดขึ้น โดยไม่เน้นบรรยายลักษณะของรายบุคคล ทั้งนี้การวิจัยสำรวจเป็นวิธีการที่เหมาะสมในการนำไปใช้เพื่อระบุความต้องการจำเป็น วิเคราะห์สาเหตุ และกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหา นอกจากนี้ยังเป็นการวิจัยที่ควรนำไปใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นระดับองค์กร เนื่องจากต้องมีการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนประชากร ผลการวิจัยที่ได้สามารถนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงานได้ (สุวิมล ว่องวานิช, 2548)

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงสำรวจสามารถทำได้หลายวิธี ได้แก่ การใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกต ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ทั้งนี้วิธีการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามมี 2 ลักษณะ คือ รูปแบบการตอบสนองข้อมูลชุดเดียว หรือ การตอบสนองเดี่ยว (single response format) ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ใช้มาตราประมาณค่า ตอบสนองข้อมูลชุดเดียว และ รูปแบบการตอบข้อมูล 2 ชุด หรือการตอบสนองคู่ (dual response format) เป็นแบบสอบถามที่ใช้มาตราประมาณค่า ตอบสนองข้อมูลสองชุด ซึ่งผู้วิจัยเลือกใช้แบบสอบถามแบบการตอบสนองคู่ (dual response format) โดยให้ระบุสภาพที่เป็นจริง กับสภาพที่คาดหวัง

1.2.2 การสนทนากลุ่ม (Focus group)

การจัดกลุ่มสนทนาเป็นวิธีการอย่างหนึ่งในงานวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งเป็นการวิจัยที่มีการใช้กระบวนการกลุ่มในการเก็บข้อมูล กำหนดบุคคลที่เข้าร่วมกระบวนการ และกำหนดประเด็นวิจัยที่จะสนทนาร่วมกันระหว่างนักวิจัยและสมาชิกที่อยู่ในกลุ่ม สำหรับเทคนิคการจัดกลุ่มสนทนานั้น

เป็นการจัดประชุมกลุ่มให้สมาชิกมาสนทนากันในประเด็นที่นักวิจัยเจาะจงล่วงหน้าว่าจะสนทนากันเรื่องอะไร (สุวิมล ว่องวานิช. 2548)

1.3 ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น

Witkin and Altschuld (1995) (วิชญ์ ทรัพย์สมบัติ. 2541) แบ่งขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นได้ 3 ขั้น โดยสรุป คือ

ขั้นตอนที่ 1 ก่อนการประเมิน (Pre assessment) เป็นขั้นตอนการสำรวจความต้องการ โดยมีผลลัพธ์ที่ได้จากขั้นตอนนี้ คือ แผนการปฏิบัติงานเบื้องต้นสำหรับการประเมินในขั้นที่ 2 และ 3

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นการประเมิน (Assessment) เป็นขั้นตอนของการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีผลลัพธ์ที่ได้จากขั้นตอนนี้ คือ เกณฑ์การปฏิบัติเพื่อพิจารณาระดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

ขั้นตอนที่ 3 ขั้นหลังการประเมิน (Post assessment) เป็นขั้นตอนการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ โดยมีผลลัพธ์ที่ได้จากขั้นตอนนี้ คือ แผนการปฏิบัติงาน รายงานผลการประเมินหรือข้อสรุป

นอกจากนี้ AGBO (2005) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการศึกษาโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้วิธีการศึกษาความต้องการจำเป็นวิธีการจัดลำดับความสำคัญ เก็บข้อมูลโดยใช้วิธีการหลายวิธี เช่น การสัมภาษณ์ การสัมมนากลุ่ม การสังเกต ฯลฯ ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า คณะผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีความเข้าใจน้อยมากเกี่ยวกับการจัดการศึกษา

Finijter (2005) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการสรุปเพื่อวิเคราะห์รูปแบบการประเมินความต้องการจำเป็นแต่ละชนิด กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นโดยการรวบรวมข้อมูลที่มีค่าสูงสุดในแต่ละด้านมาใช้ในการวิเคราะห์จะทำให้รูปแบบการประเมินมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

สุวิมล ว่องวานิช (2548) ได้สังเคราะห์สรุป กระบวนการประเมินความต้องการ ไว้ว่า มีขั้นตอนสำคัญ คือ การกำหนดจุดมุ่งหมายและคำถามที่ใช้ในการวิจัย และการกำหนดกรอบการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นประกอบด้วย การกำหนดกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง การกำหนดเทคนิคหรือวิธีการประเมินความต้องการจำเป็น การเก็บรวบรวมข้อมูล การกำหนดวิธีวิเคราะห์ข้อมูล การจัดทำรายงาน และการใช้ผลการประเมิน

ทั้งนี้กระบวนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ (Comprehensive needs assessment) มีขั้นตอนในการดำเนินการหลัก 3 ประการ ได้แก่

1) การระบุความต้องการจำเป็น (Needs identification) อันเป็นขั้นตอนการกำหนดสิ่งที่มุ่งหวัง และสิ่งที่เกิดขึ้นจริง ที่ได้จากการจัดลำดับความสำคัญ

2) การวิเคราะห์สาเหตุของความต้องการจำเป็น (Needs analysis) คือการวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิด หรือส่งผลต่อความต้องการจำเป็น

3) การกำหนดแนวทางแก้ไข (Needs solution selection) คือ การหาข้อสรุปของทางเลือกที่จะนำไปใช้ขจัดความต้องการจำเป็นที่เกิดขึ้น

1.4 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

การจัดลำดับความสำคัญ (Priority setting) ของความต้องการจำเป็น เป็นขั้นตอนสุดท้ายของการระบุความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์สาเหตุ และการกำหนดแนวทางแก้ไข ปัญหา ซึ่งจะทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์ สามารถนำไปใช้วิเคราะห์หาสาเหตุและวิธีการแก้ไขต่อไป การจัดลำดับความต้องการจำเป็น เป็นการศึกษวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นแต่ละประเด็น จากนั้นนำความต้องการจำเป็นมาจัดเรียงลำดับ (sort) ตั้งแต่ความสำคัญมากไปหาน้อย (สุวิมล ว่องวานิช, 2548) โดยการใช้สูตร $PNI_{modified}$ แบบปรับปรุง ซึ่งเป็นสูตรที่ปรับปรุงโดย นางลักษณ วิรัชชัย และ สุวิมล ว่องวานิชซึ่งเป็นการหาค่าผลต่างกับสภาพที่คาดหวัง (I) กับสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน (D)

$$PNI_{modified} = (I - D)/D$$

โดยวิธี $PNI_{modified}$ มีข้อดี คือ สามารถคำนวณได้ง่าย ให้ข้อสรุปที่ดี และเมื่อถ่วงน้ำหนักจะทำให้ได้ความแตกต่างที่ชัดเจนขึ้น โดยมีข้อจำกัด คือ ข้อตกลงเบื้องต้นเป็น interval scale ที่ไม่ค่อยเหมาะสม และเป็นการพิจารณาแยกกันระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวัง ผลต่างที่มีค่าระดับต่ำยากต่อการจัดเรียงลำดับความสำคัญ (คมศร วงษ์รักษา, 2540)

ทั้งนี้การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ใช้การเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ข้อที่มีค่ามาก แสดงว่ามีความต้องการจำเป็นมากควรได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน และข้อที่มีค่าน้อยแสดงให้เห็นว่ามีความต้องการจำเป็นน้อย

ตอนที่ 2 มโนทัศน์เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.1 ลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของประเทศไทยสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 รูปแบบ คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วไป ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล และองค์การบริหารส่วนจังหวัด และ การปกครองรูปแบบพิเศษ ประกอบด้วย เมืองพัทยา และกรุงเทพมหานคร

การแบ่งส่วนการปกครองตามความหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว เป็นไปตามหลักการของการปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งกำหนดให้การปกครองชุมชนหนึ่งอาจมีความแตกต่างกันในด้านความเจริญ จำนวนประชากร หรือขนาดของพื้นที่ ทั้งนี้จะต้องมีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม อีกทั้ง จะต้องมีสิทธิตามกฎหมาย (Legal Rights) ที่จะดำเนินการปกครองตนเอง โดยแบ่งสิทธิตามกฎหมายได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. หน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิที่จะตรากฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ในการบริการตามหน้าที่ และเพื่อใช้บังคับประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ เช่น เทศบัญญัติ ข้อบังคับ สุขาภิบาล เป็นต้น

2. สิทธิที่เป็นหลักในการดำเนินการบริหารท้องถิ่น คือ อำนาจในการกำหนดงบประมาณเพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ (พินสุดา สิริธวัชศรี, สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์, 2541)

Teferi Abate Adem (2001) กล่าวโดยสรุปว่า การปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องดำเนินการให้เป็นไปตามระบบการกระจายอำนาจเพื่อที่การจัดการบริการต่างๆ ภายในท้องถิ่นเป็นไปอย่างทั่วถึง

นอกจากนี้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีองค์กรที่จำเป็นในการบริหารและการปกครองตนเอง อันประกอบด้วย องค์การบริหารและองค์การฝ่ายนิติบัญญัติ

ดังนั้น สามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นองค์กรของรัฐที่ทำหน้าที่ในการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ ประสานความต้องการของประชาชนได้อย่างตรงตามเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเป็นรากฐานสำคัญในระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย นอกจากนี้การปกครองโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังจะช่วยให้ประชาชนรู้จักการปกครองตนเอง (Self Government) ได้อีกด้วย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะศึกษาเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3 องค์กร คือ (1) องค์การบริหารส่วนจังหวัด (2) องค์การบริหารส่วนตำบล และ (3) เทศบาลตำบล

ดังนั้นผู้วิจัยจะขอนำเสนอเกี่ยวกับโครงสร้างอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าวข้างต้น

1) องค์กรบริหารส่วนจังหวัด

องค์กรบริหารส่วนจังหวัดเป็นรูปแบบหนึ่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้น ตามแนวทางการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีที่มาจากการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารการปกครองที่ค่อยๆมีการกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นมากขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและประสิทธิภาพในการบริหารงาน อีกทั้ง องค์กรที่มีขนาดใหญ่ขึ้น ทำให้การบริหารงานขาดความเป็นอิสระและความคล่องตัว อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานด้วย

การบริหารงานจะแบ่งออกเป็นส่วนต่าง ๆ ได้แก่ ส่วนอำนวยการดูแลกิจการทั่วไปของ อบจ. ส่วนแผนและงบประมาณรับผิดชอบเรื่องแผนและงบประมาณของ อบจ. ส่วนโยธารับผิดชอบทางด้านงานช่างและการก่อสร้างโครงการสาธารณูปโภค ส่วนการคลังดูแลด้านการเงิน การคลัง และการเบิกจ่ายเงิน ส่วน กิจการสภา อบจ. รับผิดชอบงานของสภา อบจ.

(<http://www.thailocaladmin.go.th/>)

บทบาทที่สำคัญขององค์กรบริหารส่วนจังหวัด

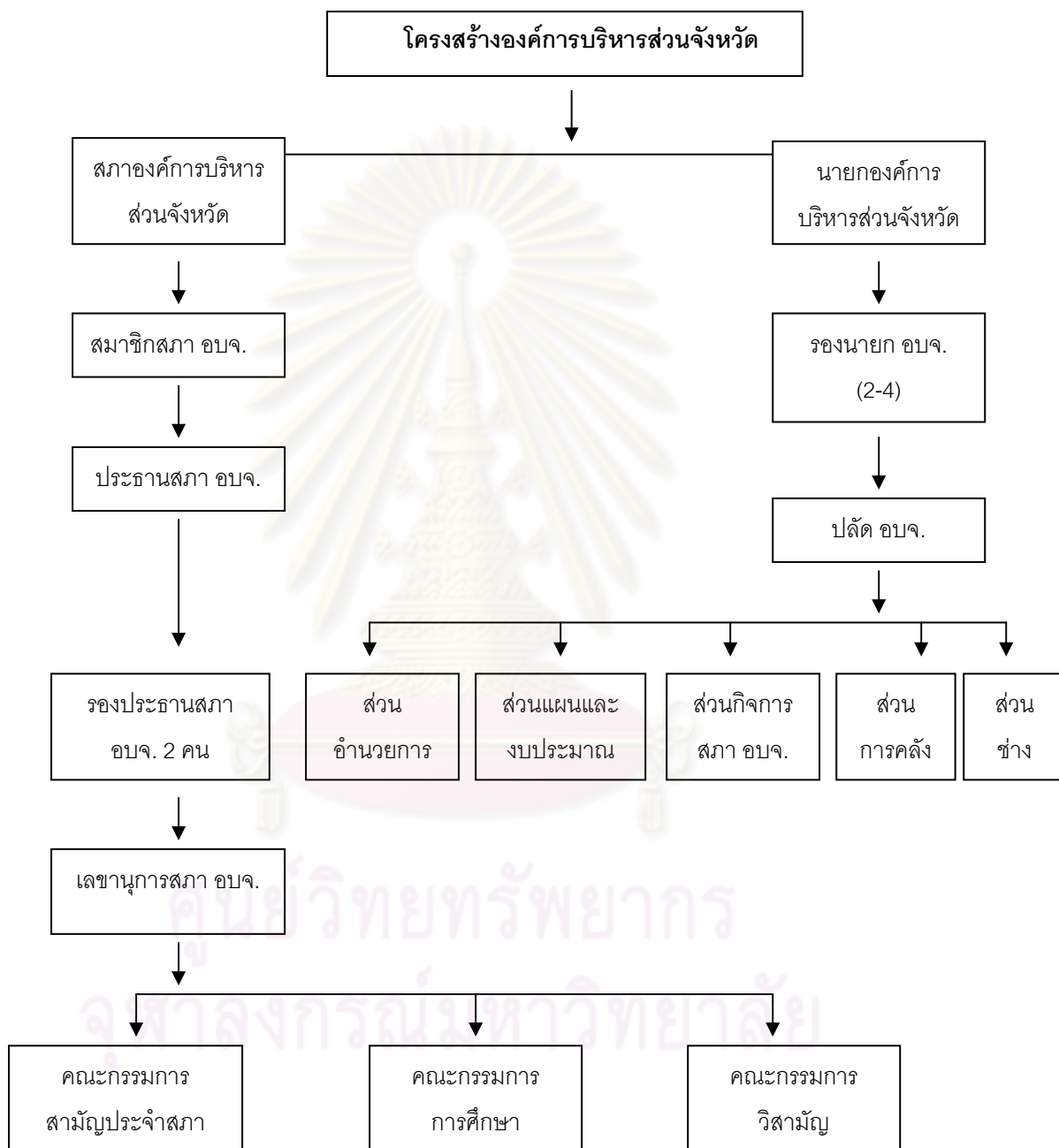
องค์กรบริหารส่วนจังหวัดจัดตั้งโดยพระราชบัญญัติองค์กรบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 และมีอำนาจหน้าที่ดำเนินกิจการขององค์กรบริหารส่วนจังหวัด ตามมาตรา 45 และ มาตรา 46 ซึ่งจากบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวทำให้้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีบทบาทที่สำคัญในการช่วยพัฒนาท้องถิ่น คือ

1) บทบาทในการประสานแผนพัฒนาท้องถิ่น ในภาพรวมของจังหวัดในรูปแบบของแผนพัฒนาจังหวัด โดยรวบรวมแผนงานโครงการของหน่วยราชการส่วนท้องถิ่นทั้งหมดของจังหวัดที่หน่วยราชการส่วนท้องถิ่น แต่ละแห่งเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการเอง เพื่อให้เห็นภาพรวมและทิศทางการพัฒนาจังหวัดลดความซ้ำซ้อน และมีลำดับความสำคัญของแต่ละงานที่ชัดเจน

2) สนับสนุนในการดำเนินการกิจกรรมขนาดใหญ่ ซึ่งต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก และ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นไม่มีงบประมาณเพียงพอที่จะดำเนินการได้ จึงต้องให้้องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการจัดทำ เช่น สนามกีฬา บ่อบำบัดน้ำเสียรวม เป็นต้น

3) ประสานและดำเนินโครงการพัฒนา ที่มีลักษณะคาบเกี่ยวระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายแห่ง หากแยกดำเนินการจะสิ้นเปลืองงบประมาณหรือส่งผลให้เกิดความขัดแย้ง

ระหว่างท้องถิ่นเอง เช่น ถนนสายหลักซึ่งผ่านเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลหลายแห่ง
สถานที่ทิ้งขยะ สวนสาธารณะ เป็นต้น



แผนภาพที่ 2.1 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด (<http://www.thailocaladmin.go.th>)

2) องค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีเล็กที่สุดในประเทศไทย มีพื้นที่เท่ากับตำบลแต่ละตำบล โดยเป็นพื้นที่ที่มีความเจริญน้อย (สมคิด เลิศไพฑูรย์, 2544) การปรับเปลี่ยนระเบียบบริหารราชการส่วนตำบล มีหลายครั้งทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความเหมาะสมกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงในยุคนั้น และให้การดำเนินงานมีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

ต่อมาในปี พ.ศ. 2537 ได้มีพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 อันเนื่องมาจากนโยบายกระจายอำนาจการปกครองไปสู่ท้องถิ่น เพื่อให้สอดคล้องกับการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับตำบลเป็นนิติบุคคล อีกทั้งให้มีความคล่องตัวและร่วมแก้ปัญหาของประชาชนในตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอิสระในการบริหารและจัดการเกี่ยวกับนโยบาย เพื่อพัฒนาท้องถิ่นของตน ให้ประชาชนมีส่วนร่วม ภายใต้การกำกับดูแลและให้ความช่วยเหลือของราชการส่วนกลาง

โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งจะมีลักษณะที่แตกต่างกันได้ โดยขึ้นอยู่กับจำนวนรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้นเป็นสำคัญ ทั้งนี้แต่ละส่วนจะทำหน้าที่แตกต่างกันด้วย อีกทั้งจากลักษณะโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลยังแสดงให้เห็นถึงการจัดการระบบบริหารงานอันเป็นแนวทางตามวิถีของประชาธิปไตย เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อท้องถิ่นตามความเหมาะสม และเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนด้วย

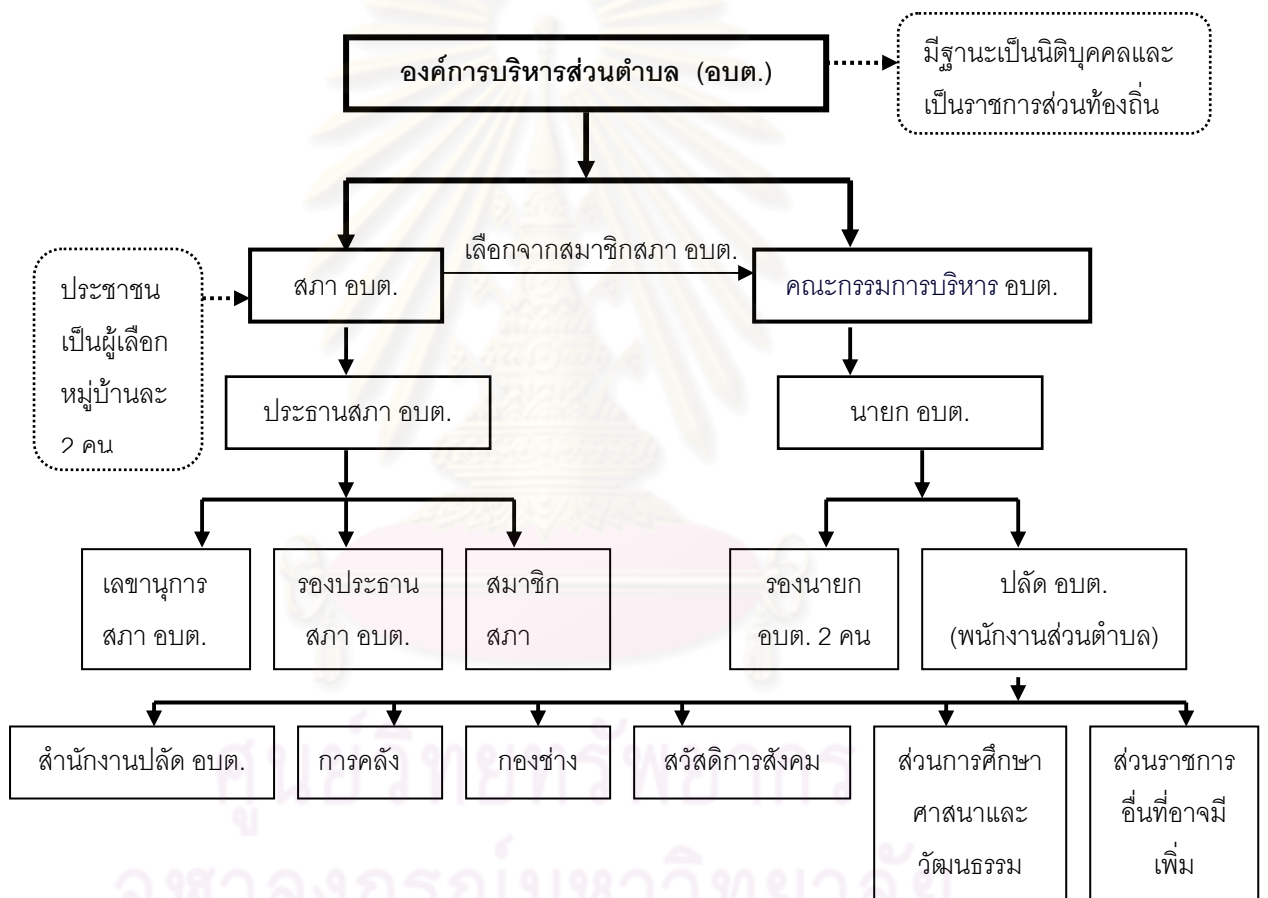
บทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ในการดำเนินกิจการสาธารณะประโยชน์ และให้บริการต่างๆภายในตำบล โดยจัดให้เป็นไปตามกรอบงานที่กำหนดในพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ดังต่อไปนี้

- (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัด มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

- (7) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (8) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ ท้องถิ่น
- (9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

องค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องส่งเสริมการจัดการศึกษา จัดเป็นงานการบริการสาธารณะ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้องจัดให้มีขึ้นในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ ทั้งนี้รูปแบบการจัดการขึ้นอยู่กับความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้นๆ



แผนภาพที่ 2.2 โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

3) เทศบาลตำบล

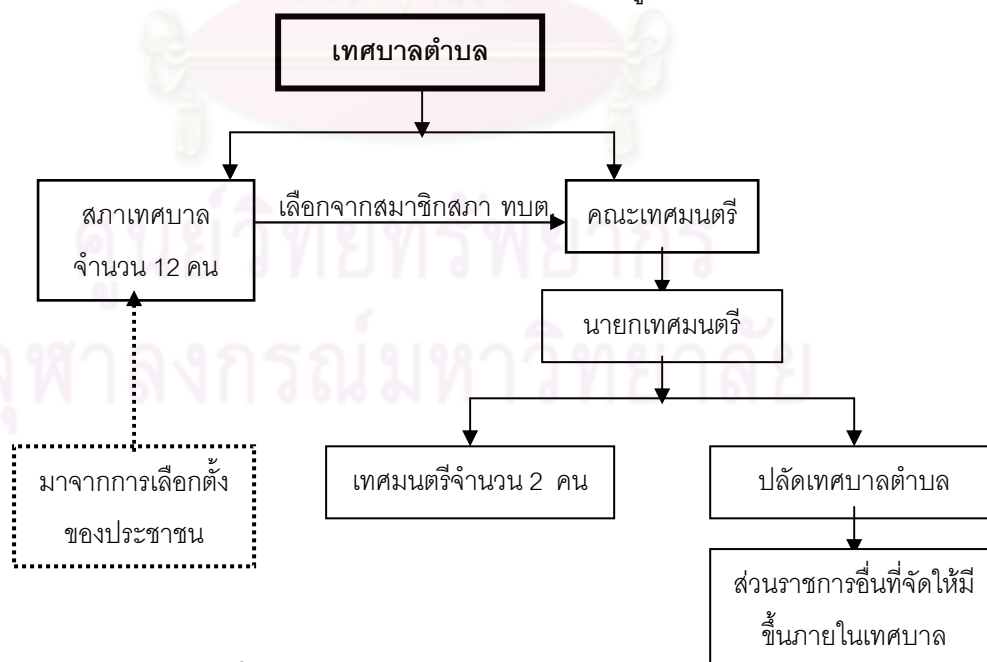
เทศบาลตำบลนั้นไม่ได้กำหนดจำนวนราษฎรและความหนาแน่น ของราษฎร เพียงกำหนดไว้ดังนี้

3.1) เป็นท้องถิ่นที่มีพลเมืองหนาแน่นพอสมควร

3.2) มีรายได้เพียงพอแก่การปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด ในทางปฏิบัติท้องถิ่นจะยกฐานะเป็นเทศบาลตำบลนั้น มักจะได้แก่ องค์กรปกครองท้องถิ่น รูปสุขาภิบาลอยู่ก่อนแล้ว ซึ่งกระทรวงมหาดไทยได้ได้วางหลักเกณฑ์การยกฐานะสุขาภิบาล เป็นเทศบาลตำบลไว้ดังนี้

- มีรายได้จริงโดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่แล้วมาตั้งแต่ 5,000,001 บาท ขึ้นไป
- มีประชากรตั้งแต่ 7000 คนเป็นต้นไป
- ความหนาแน่นของประชากร ตั้งแต่ 1500 คน ต่อ 1 ตารางกิโลเมตร
- ได้รับความเห็นชอบจากราษฎรในท้องถิ่นนั้น

เทศบาลตำบลมีสภาเทศบาลและคณะเทศมนตรีประกอบกันขึ้นเป็นโครงสร้างการบริหารงาน โดยสภาเทศบาลมาจากการเลือกตั้งของประชาชน มีจำนวนสมาชิกสภาเทศบาลจำนวน 12 คน ซึ่งมีอำนาจหน้าที่หลักคือ ออกเทศบัญญัติบังคับใช้ในเขตเทศบาล อนุมัติงบประมาณที่เสนอโดยคณะเทศมนตรี และในส่วนของคณะเทศมนตรีนั้นจะประกอบด้วย “นายกเทศมนตรี” เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหาร และมี “เทศมนตรี” เป็นผู้ช่วยในการบริหารงาน



แผนภาพที่ 2.3 โครงสร้างการบริหารงานของเทศบาลตำบล

อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล มีลักษณะภารกิจที่คล้ายคลึงกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น อันเนื่องมาจากในปัจจุบันได้มีพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. 2542 ซึ่งได้กำหนดภารกิจและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้อย่างชัดเจน ทั้งนี้ภารกิจต่างๆ ที่เทศบาลจะต้องจัดให้มีขึ้นนั้น เป็นไปเพื่อประโยชน์สุขและความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตความรับผิดชอบของเทศบาลเป็นสำคัญ อีกทั้งจากโครงสร้างของเทศบาลตำบล ยังทำให้ประชาชนได้เรียนรู้ การปกครองที่มีแนวคิดพื้นฐานตามระบอบประชาธิปไตย และเรียนรู้บทบาทหน้าที่ของตน ภายใต้การดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ตนสังกัดอยู่อย่างชัดเจน

จากการกระจายอำนาจการปกครองไปสู่ท้องถิ่น จนก่อให้เกิดการแบ่งส่วนราชการท้องถิ่น ออกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว ทำให้มีการกระจายอำนาจ 3 ส่วนที่สำคัญ คือ การกระจายภารกิจความรับผิดชอบ การกระจายกำลังคน และการกระจายงบประมาณ โดยเมื่อพิจารณาตามโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว จะเห็นว่าผู้มีส่วนในการตัดสินใจ จะมาจากการเลือกตั้งจากบุคคลในชุมชน แสดงให้เห็นว่า ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร และจัดการภารกิจ กำหนดทิศทาง นโยบายทางการบริหารมากยิ่งขึ้น

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจในประเทศไทย

ตามรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน (พ.ศ.2540) หมวด 9 ว่าด้วยการปกครองของส่วนท้องถิ่น มาตรา 282-290 กำหนดให้รัฐให้ความอิสระแก่ท้องถิ่น ตามหลักแห่งการปกครองตนเอง ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินและ การคลัง ตามความพร้อมของท้องถิ่น เพื่อคุ้มครอง ประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น หรือประโยชน์ของประเทศโดยส่วนรวม แบบค่อยเป็นค่อยไป มีการกำกับเท่าที่จำเป็น กำหนดให้มีการเลือกตั้ง ผู้บริหาร สมาชิกสภาและมีคณะกรรมการทำหน้าที่ ดูแลตั้งแต่ขั้นตอนการกระจายอำนาจจนถึงการ จัดสรรภาษีอากร ให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้ง หรือการพ้นจากตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การกระจายอำนาจปกครอง (Decentralization) หมายถึง การจัดระเบียบการปกครองที่รัฐมอบอำนาจในการปกครองท้องถิ่นบางส่วนให้องค์กรอื่นนอกจากองค์กรของราชการบริหารส่วนกลางจัดทำบริการสาธารณะบางอย่างโดยมีความอิสระตามสมควร ไม่ต้องขึ้นอยู่กับความบังคับบัญชาของราชการบริหารส่วนกลาง เพียงแต่ขึ้นอยู่กับความควบคุมดูแลเท่านั้น เช่น รัฐกระจายอำนาจ การปกครองส่วนท้องถิ่นให้แก่เทศบาล (พจนานุกรมศัพท์กฎหมายไทย: ราชบัณฑิตยสถาน, 2544)

การกระจายอำนาจปกครอง เป็นวิธีการหนึ่งในการจัดการปกครองประเทศที่รัฐมอบอำนาจการปกครองบางส่วนให้กับองค์กรอื่นนอกจากองค์กรของส่วนกลาง เพื่อจัดทำบริการสาธารณะบางอย่างโดยให้มีความเป็นอิสระ (autonomy) ในการดำเนินการและไม่อยู่ในการบังคับบัญชาของส่วนกลาง แต่จะอยู่ภายใต้การกำกับดูแล (tutelle) ของส่วนกลาง (นันทวัฒน์ บรมานันท์, 2545)

การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการบริหารจัดการบ้านเมืองของรัฐในระบบประชาธิปไตย โดยมุ่งลดบทบาทของรัฐในส่วนกลางให้เหลือแต่ภารกิจหลักที่ต้องทำเท่าที่จำเป็น และเพิ่มบทบาทให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เข้าดำเนินการแทนในภาระงานที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตประจำวันของประชาชนส่วนใหญ่ซึ่งรวมถึงการดูแลความสงบเรียบร้อย การพัฒนาท้องถิ่นและการจัดบริการสาธารณะ ให้แก่ประชาชนพร้อมทั้งส่งเสริมให้ประชาชนได้มีส่วนร่วม ในการจัดบริการสาธารณะ การพัฒนาและจัดการแก้ไข ปัญหาของท้องถิ่น ตามเจตนารมณ์ของประชาชนมากขึ้น(สโรช สันตะพันธ์, 2548)

การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น จึงเป็นการจัดความสัมพันธ์ทางอำนาจหน้าที่ระหว่างส่วนกลางกับส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับสภาพการณ์บ้านเมืองที่เปลี่ยนแปลงไปในสภาวะที่สังคมมีกลุ่มที่หลากหลาย มีความต้องการและความคาดหวังจากรัฐที่เพิ่มขึ้น ในขณะที่รัฐมีขีดความสามารถและทรัพยากรที่จำกัด ในการตอบสนองปัญหาความต้องการที่เกิดขึ้นในแต่ละท้องถิ่นได้ทันต่อเหตุการณ์ และตรงกับความต้องการของท้องถิ่น (ที่มา : <http://www.dloc.opm.go.th>)

จากหลักการกระจายอำนาจดังกล่าว ประกอบกับรัฐธรรมนูญ พ.ศ.2540 และ พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ส่งผลให้การกระจายอำนาจจะต้องยึดหลักการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย มีกระบวนการที่ยืดหยุ่น ดังนั้นการถ่ายโอนภารกิจจึงสามารถแบ่งออกเป็น 3 ช่วง คือ ช่วง 4 ปีแรก (พ.ศ. 2544 - 2547) เป็นช่วงการปรับปรุงระบบบริหารงานภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พัฒนากลยุทธ์ สร้างความพร้อมรองรับการถ่ายโอนภารกิจ บุคลากร งบประมาณ ทรัพย์สิน และแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ช่วง 6 ปีหลังสิ้นสุดช่วงแรก (พ.ศ. 2548 - 2553) หรือระยะเวลาการถ่ายโอนในปีที่ 10 จะเป็นช่วงเปลี่ยนผ่าน จะมีการปรับบทบาท ปรับกลไกความสัมพันธ์ ปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ระหว่างราชการส่วนกลาง ภูมิภาค องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคประชาชน เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินกิจการสาธารณะที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นดีขึ้น ทำให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นสามารถพัฒนาขีดความสามารถในการดำเนินกิจกรรมมีประสิทธิภาพและโปร่งใส
 ช่วงเวลาหลังจากปีที่ 10 (พ.ศ. 2554 เป็นต้นไป) ประชาชนจะเข้าถึงบริการสาธารณะได้อย่าง
 ทั่วถึงและเป็นธรรม ประชาชนจะมีบทบาทในการตัดสินใจ กำกับดูแล ตรวจสอบและสนับสนุนการ
 ดำเนินกิจกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547)

2.2.2 กรอบงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านการจัดการศึกษา

แผนการถ่ายโอนและภารกิจแบ่งตาม กรอบงาน 6 กลุ่ม และทบทวนแผนทุก 5 ปี ได้แก่ กรอบ
 งานเกี่ยวกับ (1) โครงสร้างพื้นฐาน (2) การจัดระเบียบชุมชน (3) การวางแผน การลงทุน พาณิชยกรรม
 ท่องเที่ยว (4) ทรัพยากรธรรมชาติ (5) ศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น และ (6) คุณภาพชีวิต ซึ่งการ
 ถ่ายโอนภารกิจจัดการศึกษา เป็นหนึ่งในกรอบงานคุณภาพชีวิตและแผนการถ่ายโอนสู่องค์กร
 ปกครองส่วนท้องถิ่น อันเนื่องมาจากเป็นลักษณะงานหนึ่งของบริการสาธารณะที่รัฐจะต้องจัดให้ชุมชน

2.2.2.1 ความหมายของการจัดการศึกษา

การจัดการ นั้นเป็นคำรวมที่ครอบคลุมการดำเนินการบางสิ่งบางอย่างโดยมีเป้าหมายที่
 มุ่งบรรลุอย่างชัดเจน มีการกำหนดรูปแบบกระบวนการ มีการจัดองค์การ มีการมอบหมาย
 ผู้รับผิดชอบชัดเจน มีการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรอื่นๆ เช่น วัสดุอุปกรณ์ ผู้ดำเนินการ
 เทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนการดำเนินการให้เกิดผลตามเป้าหมายที่กำหนด กระบวนการทั้งหมดนี้
 คือการจัดการ ซึ่งต้องกระทำอย่างมีแผน มีเป้าหมาย มีผู้รับผิดชอบ และมีเครื่องมือกลไกที่
 นำไปสู่ความสำเร็จได้ ทั้งนี้การจัดการศึกษาก็คือกระบวนการดำเนินการเพื่อให้บรรลุตาม
 วัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษา (ปรัชญา เวสารัชช์, 2545)

ดังนั้น การจัดการศึกษา จึงเป็นการดำเนินการเพื่อการถ่ายทอดภูมิปัญญาหรือสรรพ
 วิทยาการต่าง ๆ ซึ่งเป็นไปเพื่อการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพของมนุษย์ ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์
 และจิตใจ อันมีเป้าหมายที่สำคัญ คือ การดำรงอยู่และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข ทั้งนี้จะต้อง
 มีการจัดรูปแบบกระบวนการ องค์การที่รับผิดชอบและผู้ดำเนินการในการจัดการศึกษา อย่างชัดเจน

ทั้งนี้การจัดการศึกษายังมีความจำเป็นเพราะต้องการคนที่ได้รับการฝึกฝนเฉพาะด้านที่มี
 ความรู้ความเข้าใจ ความชำนาญมาดูแลรับผิดชอบ ไม่ว่าจะเป็นการรับผิดชอบด้านการสอน การ
 บริหาร หรือ การสนับสนุน เช่น ครูที่ดีต้องได้รับการศึกษาอบรมมาอย่างดี มีความรู้ความชำนาญ
 และมีคุณลักษณะ เหมาะสมกับการเป็นครู การเป็นครูจึงเป็นที่ยอมรับว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูง
 (ปรัชญา เวสารัชช์, 2545)

อาจสรุปได้ว่า การจัดการศึกษา เป็นกระบวนการดำเนินงาน การปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบและมีผู้รับผิดชอบภารกิจอย่างชัดเจน เพื่อจัดการศึกษาทุกรูปแบบทั้งการศึกษาในระบบโรงเรียน การศึกษานอกระบบโรงเรียน และการศึกษาตามอัธยาศัย โดยมีเป้าหมาย เพื่อจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ และประสิทธิภาพสูงสุด

2.2.2.2 การถ่ายโอนภารกิจจัดการศึกษาให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 ได้กำหนดไว้ในมาตรา 43 และ มาตรา 81 ซึ่งมีใจความโดยสรุปว่า บุคคลทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกันในการที่จะได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า 12 ปี ซึ่งรัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ทั้งนี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาได้ โดยรัฐจะต้องให้ความร่วมมือและสนับสนุน และรัฐจะต้องจัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งต่อมาคือ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตรา 9 การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษา ให้ยึดหลักดังนี้

- 1) มีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ
- 2) มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 3) มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาและจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา
- 4) มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู ศึกษานิเทศก์และบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาครู ศึกษานิเทศก์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
- 5) ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา
- 6) การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ๆ

นอกจากนี้ในมาตรา 41 และ 42 ยังได้ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษา ระดับใดก็ได้ตามความพร้อมและความเหมาะสม โดยให้กระทรวงศึกษาธิการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อม ในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานความร่วมมือให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดการศึกษาได้ตามมาตรฐานการศึกษา

จากกฎหมายดังกล่าวนำไปสู่แผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในส่วนงานส่งเสริมคุณภาพชีวิตด้านการศึกษา โดยกระทรวงศึกษาธิการและเขตพื้นที่การศึกษา ทำหน้าที่ในการกำหนดแผน นโยบายและมาตรฐานการศึกษา ประเมินความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการศึกษา ตลอดจนตรวจสอบประเมินผลการจัดการศึกษา ทั้งนี้จะต้องร่วมมือกับคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการเร่งรัดการสร้างความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการศึกษาด้วยตนเอง ซึ่งเมื่อพิจารณาจากแผนการถ่ายโอนภารกิจไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถกำหนดกรอบภารกิจด้านการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547) ได้แก่

1. การศึกษาในระบบโรงเรียน ภารกิจที่ถ่ายโอนได้แก่ การศึกษาก่อนวัยเรียนหรือระดับปฐมวัย การศึกษาขั้นพื้นฐาน ยกเว้นการจัดการศึกษาในสถานศึกษาลักษณะพิเศษบางประการ ที่อยู่ในการศึกษาระดับพื้นฐาน และโครงการที่รับโอนแล้ว เช่น วัสดุการศึกษา

2. การศึกษานอกระบบ ภารกิจที่ถ่ายโอน ได้แก่ ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน ห้องสมุดประชาชนตำบล อำเภอ และจังหวัด งานฝึกอบรมอาชีพระยะสั้น ศูนย์บริการการศึกษาระดับอำเภอ และเขต

เป้าหมายของภารกิจการถ่ายโอนการศึกษาแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในช่วงเวลา 10 ปี ตาม พ.ร.บ. กำหนดแผนฯ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547) อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการกระจายอำนาจฯ. 2545) กำหนดให้ภารกิจที่ถ่ายโอนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภท เมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพร้อม โดยยังไม่กำหนดเวลาชัดเจน คือ การศึกษาก่อนวัยเรียนหรือปฐมวัย (อนุบาล 4 – 6 ปี) การศึกษาขั้นพื้นฐาน (ระดับประถมและมัธยมศึกษา) ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนระดับอำเภอหรือศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนระดับเขต ทั้งนี้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องจัดการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนดตามความพร้อมและความต้องการของประชาชน โดยการจัดตั้งสถานศึกษาเอง และรับโอนสถานศึกษาเป็นของท้องถิ่น

นอกจากนี้กรอบภารกิจด้านการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องคำนึงถึงความพร้อมและศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น โดยมีกรอบในการพิจารณาเป็นเกณฑ์รายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความพร้อมระดับ 1 ซึ่งมีรายได้ 20 ล้านบาทขึ้นไป และมีความพร้อมสูง สามารถจัดการศึกษาปฐมวัย การศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปีได้ ทั้งนี้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดการศึกษาจะต้องกำหนด

ยุทธศาสตร์ เพื่อรองรับการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาท้องถิ่น 4 ประการ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547) ดังนี้

1. ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งระบบ ให้มีหน่วยงานรองรับภารกิจด้านการศึกษา
2. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดให้มีบุคลากรด้านการศึกษา เพื่อรองรับภารกิจการบริหารการจัดการศึกษาของท้องถิ่น
3. กำหนดขั้นตอนการดำเนินงาน เพื่อการบริหารการจัดการศึกษาของท้องถิ่น
4. ให้ท้องถิ่นรับผิดชอบดำเนินการจัดการศึกษาตามความพร้อม โดยพิจารณาจากเกณฑ์รายได้ของท้องถิ่นเป็นองค์ประกอบหลัก

ลักษณะการถ่ายโอนภารกิจด้านการจัดการศึกษาตามกฎหมายดังกล่าวมีความสอดคล้องกับแนวคิด และ หลักการพัฒนาชุมชน โดยสรุปกล่าวไว้ว่า เน้น หลักการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนา มุ่งให้เกิดการช่วยเหลือตนเอง ความคิดริเริ่ม ความต้องการเป็นของชุมชนในการทำงานพัฒนาชุมชน โดยที่ การพัฒนาชุมชน มีแนวคิดพื้นฐานของการศึกษาภาคชีวิต (Lifelong Education) โดยถือเป็นกระบวนการให้การศึกษภาคชีวิตแก่ประชาชนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคน การให้การศึกษาเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมทั้งดำรงชีวิตอยู่ในชุมชน โดยมีหลักการที่ยึดปฏิบัติสำคัญ กล่าวคือ การยึดหลักความมีศักดิ์ศรี และ ศักยภาพของประชาชน และเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ศักยภาพที่มีอยู่ให้มากที่สุด ยึดหลักการพึ่งพาตนเองของประชาชน สนับสนุนให้ประชาชนพึ่งตนเองได้ เปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ วางแผนปฏิบัติ และติดตามผลในกิจกรรมหรือโครงการของชุมชน ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงานเริ่มต้นด้วยการพูดคุย ปรึกษาหารือร่วมกัน ตัดสินใจร่วมกัน และ รับผิดชอบร่วมกัน ภายใต้การช่วยเหลือซึ่งกันและกันตามวิถีประชาธิปไตย (สุทธิรักษ์ หงสะมัด, 2545)

2.2.2.3 ลักษณะการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา

ความหมายของการมีส่วนร่วม

เมตต์ เมตต์การรุณจิต (2547) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารการศึกษา หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชน หรือภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารการศึกษา ไม่ว่าจะมีส่วนร่วมในการวางแผน การแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การประสานงาน ตลอดจนการประเมินผลในลักษณะของการร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมแก้ไขปัญหาด้วยความเสียสละ และเต็มใจ สัมครใจ มากกว่าจะถูกขอร้องแกมบังคับ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมี

ส่วนร่วมในการบริหารจะช่วยให้การตัดสินใจละเอียดถี่ถ้วนมีโอกาสผิดพลาดน้อย ก่อให้เกิดผลดีต่อหน่วยงาน

เมษา นวลศรี (2550) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนหมายถึง กระบวนการที่ประชาชนในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของชุมชนและท้องถิ่น ได้เข้าไปเกี่ยวข้อง โดยร่วมแสดงความคิดเห็น และกระทำในสิ่งที่เห็นพ้องต้องกัน ตลอดจนร่วมพิจารณากำหนดปัญหา ความต้องการของประชาชน

McGregor (1960 อ้างถึงใน เซาวณี แก้วตาปี, 2543) อธิบายว่าการมีส่วนร่วมประกอบด้วย สภาวะเงื่อนไขที่เหมาะสม ที่บุคคลใช้สำหรับให้บุคคลมีโอกาสเข้าไปมีอิทธิพล (Influence) ในการตัดสินใจในสิ่งที่จะเป็น ผลกระทบต่อตนเองโดยระดับของการมีอิทธิพลมีมากและน้อยต่างกันไป บุคคลจะมีเสรีภาพในการเลือกกระทำในสิ่งที่บุคคลนั้น ๆ รับผิดชอบ การมีส่วนร่วม ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ หรือส่วนประกอบต่าง ๆ ที่อยู่ในกระบวนการตัดสินใจมีความเกี่ยวข้องกับเรื่องอิทธิพล การปฏิสัมพันธ์ (Interaction) และการแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร (Information Sharing)

Erwin William (1976) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมไว้ว่าเป็นกระบวนการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนา ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ แก้ปัญหาของตนเอง เน้นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องอย่างแข็งขันกับประชาชน ใช้ความคิดสร้างสรรค์และความชำนาญของประชาชนแก้ไขร่วมกับการใช้วิทยาการที่เหมาะสมและสนับสนุน ติดตามการปฏิบัติงานขององค์กรและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

จากความหมายของการมีส่วนร่วมดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า ความหมายของการมีส่วนร่วม คือ การที่บุคคล หรือกลุ่มบุคคลเข้าไปมีบทบาท หรือส่วนเกี่ยวข้องกับกิจกรรมใด กิจกรรมหนึ่ง โดยระดับการมีส่วนร่วมขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจ หรือภาระหน้าที่ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้น ทั้งนี้เป็นที่น่าสังเกตว่า กิจกรรมที่ต้องอาศัยการมีส่วนร่วม มักเป็นกิจกรรมที่ต้องอาศัยความร่วมมือของบุคคลมากกว่าหนึ่งคนขึ้นไป จึงจะบรรลุเป้าหมาย

รูปแบบ ขั้นตอน และลักษณะของการมีส่วนร่วม

กรรณิกา ชมดี (2524) ได้สรุปรูปแบบของการมีส่วนร่วมออกเป็น 10 รูปแบบ คือ

1. การมีส่วนร่วมประชุม
2. การมีส่วนร่วมออกเงิน
3. การมีส่วนร่วมเป็นกรรมการ
4. การมีส่วนร่วมเป็นผู้นำ

5. การมีส่วนร่วมสัมภาษณ์
6. การมีส่วนร่วมเป็นผู้ชักชวน
7. การมีส่วนร่วมเป็นผู้บริโภค
8. การมีส่วนร่วมเป็นผู้ริเริ่ม
9. การมีส่วนร่วมเป็นผู้ใช้แรงงานหรือลูกจ้าง
10. การมีส่วนร่วมออกวัสดุอุปกรณ์

เจมส์ คัดด์ ปีนทอง (2527) ได้สรุปการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ 4 ขั้นตอน คือ

- 1) การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา
- 2) การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงานกิจกรรม
- 3) การมีส่วนร่วมในการลงทุนและปฏิบัติงาน
- 4) การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล

ไพรัตน์ เดชะรินทร์ (2527) กล่าวถึงขั้นตอนของการมีส่วนร่วมในการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์และนโยบายการพัฒนาที่กำหนดไว้ คือ

- 1) ร่วมทำการศึกษาค้นคว้า ปัญหาและสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนรวมตลอดจนความต้องการของชุมชน
- 2) ร่วมคิดหาและสร้างรูปแบบ และวิธีการพัฒนาเพื่อแก้ไขและลดปัญหาของชุมชน หรือเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน หรือสนองความต้องการของชุมชน
- 3) ร่วมวางแผนนโยบาย หรือแผนงาน หรือโครงการ หรือกิจกรรมเพื่อจัดและแก้ปัญหาและสนองความต้องการของชุมชน
- 4) ร่วมตัดสินใจการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม
- 5) ร่วมจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารงานพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- 6) ร่วมการลงทุนในกิจกรรมโครงการของชุมชน ตามขีดความสามารถของตนเองและของหน่วยงาน
- 7) ร่วมปฏิบัติตามนโยบาย แผนงาน โครงการและกิจกรรมให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้
- 8) ร่วมควบคุม ติดตาม ประเมินผล และร่วมบำรุงรักษาโครงการและกิจกรรมที่ได้ทำไว้ทั้งโดยเอกชนและรัฐบาลให้ใช้ประโยชน์ได้ตลอดไป

Cohen and Uphoff (1977) ได้จำแนก รูปแบบ หรือขั้นตอนการมีส่วนร่วม ดังนี้

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ในกระบวนการของการตัดสินใจนั้น ประการแรกสุดที่ต้องกระทำคือ การกำหนดความต้องการ และการจัดลำดับ

ความสำคัญ ต่อจากนั้นก็เลือกนโยบายและประชาชนที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจนี้เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ต้องดำเนินการไปเรื่อย ๆ ตั้งแต่การตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วงดำเนินการวางแผน และการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Implementation) ในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของการดำเนินงานโครงการนั้นได้มาจากคำถามว่าใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้าง และจะทำประโยชน์ได้โดยวิธีใด เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากร การบริหารงาน และการประสานงาน และการขอความช่วยเหลือ เป็นต้น

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) ในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ นอกจากความสำคัญของผลประโยชน์ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแล้ว ยังจะต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มด้วย ผลประโยชน์ของโครงการนี้รวมทั้งผลที่เป็นประโยชน์ทางบวก และผลที่เกิดขึ้นในทางลบที่เป็นผลเสียของโครงการ ซึ่งจะเป็นประโยชน์และเป็นโทษต่อบุคคลและสังคมด้วย

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) การมีส่วนร่วมในการประเมิน ผลนั้น สิ่งสำคัญจะต้องสังเกต คือ ความเห็น (Views) ความชอบ (Preferences) และความคาดหวัง (Expectation) ซึ่งมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ ได้

จากรูปแบบ ขั้นตอน และลักษณะของการมีส่วนร่วม สามารถสรุปเป็นลักษณะของระดับการมีส่วนร่วมในฐานะผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจเชิงนโยบาย และผู้บริหารการศึกษา ข. คณะกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ 5 ระดับ คือ

1) การมีส่วนร่วมในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร หมายถึง ลักษณะการมีส่วนร่วมกับการจัดการศึกษา โดยเป็นผู้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับกิจการที่เกิดขึ้นแต่ไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือลงมือปฏิบัติ ซึ่งในขั้นนี้เป็นระดับการมีส่วนร่วมน้อยที่สุด

2) การมีส่วนร่วมในการร่วมวิเคราะห์ปัญหา หมายถึง หมายถึง ลักษณะการมีส่วนร่วมกับการจัดการศึกษาโดยเป็นผู้รับรู้ข้อมูลร่วมทำการศึกษา ค้นคว้า ปัญหาและสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น ตลอดจนความต้องการในการพัฒนาการจัดการศึกษาใน ท้องถิ่น และเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหา ซึ่งในขั้นนี้เป็นระดับการมีส่วนร่วมน้อย

3) การมีส่วนร่วมในการร่วมคิดวางแผนดำเนินงานหมายถึง ลักษณะการมีส่วนร่วมกับการจัดการศึกษา โดยมีส่วนร่วมด้านการรับรู้ข้อมูล การวางแผนงาน หรือหาวิธีแก้ไขปัญหาและตัดสินใจเชิงนโยบาย ทำหน้าที่คล้ายที่ปรึกษา แต่ไม่ได้เป็นผู้ลงมือ ซึ่งในขั้นนี้เป็นระดับการมีส่วนร่วมปานกลาง

4) การมีส่วนร่วมในการร่วมดำเนินงาน หรือร่วมปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะการมีส่วนร่วม ร่วมกับการจัดการศึกษา โดยมีส่วนร่วมด้านการรับรู้ข้อมูล การวางแผน งาน หรือหาวิธีแก้ไขปัญหา ตลอดจนลงมือปฏิบัติภารกิจนั้น ซึ่งในขั้นนี้จัดเป็นระดับการมีส่วนร่วมมาก

5) การมีส่วนร่วมในการร่วมติดตาม และประเมินผล หมายถึง ลักษณะการมีส่วนร่วมกับการจัดการศึกษา ในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติภารกิจ โดยมีส่วนร่วมด้านการรับรู้ข้อมูล การวางแผนงาน หรือหาวิธีแก้ไขปัญหา ลงมือปฏิบัติภารกิจ และ ประเมินผล การปฏิบัติงานตามภารกิจด้วย ซึ่งในขั้นนี้จัดเป็นระดับการมีส่วนร่วมมากที่สุด

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม

Koufman (1949) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชนในชนบท พบว่า อายุ เพศ การศึกษา ขนาดของครอบครัว อาชีพ รายได้และระยะเวลาการอยู่อาศัยในท้องถิ่น มีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน

ประยูร ศรีประสาธน์ (2542) ได้นำเสนอปัจจัยของการมีส่วนร่วม ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม มีด้วยกัน 3 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ
2. ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจ ได้แก่ การศึกษา อาชีพ รายได้ และการเป็นสมาชิกกลุ่ม
3. ปัจจัยด้านการสื่อสาร ได้แก่ การรับข่าวสารจากสื่อมวลชนและสื่อบุคคล

นอกจากนี้ ปัญญาพร พิพัฒน์วงศ์ (2540) ได้ศึกษาความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมในสังกัดกรมสามัญศึกษา พบว่า ข้าราชการครูชายกับข้าราชการครูหญิงในโรงเรียนมัธยมกรมสามัญศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยข้าราชการครูชายมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าข้าราชการครูหญิง

ไพศาล คณะทอง (2539) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด 5 จังหวัด ชายแดนภาคใต้ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญที่เพศต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมใจ จุฑาธุชกุล (2530) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ กองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา พบว่า ครูเพศหญิงโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์มีความพึงพอใจในพฤติกรรมกรรมการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์แตกต่างกับครูเพศชาย

ซึ่งอาจสรุปได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในกิจการงานใดๆของบุคคลอาจขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัยที่สำคัญ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยที่เกิดจากสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ปัจจัยดังกล่าวส่งผลทำให้บุคคลมีความแตกต่างกันในหลายๆด้าน เช่น ความพึงพอใจในการมีส่วนร่วม หรือแรงจูงใจที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจการงานใดๆ เป็นต้น

2.2.2.4 ลักษณะการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจจัดการศึกษาได้ 2 ลักษณะ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2549) คือ

1) การจัดตั้งสถานศึกษาขึ้นเอง หรือขยาย หรือเปลี่ยนแปลงระดับและประเภทการศึกษา โดยให้สถานศึกษาที่จัดตั้งขึ้นใหม่หรือสถานศึกษาเดิมที่ขยายหรือเปลี่ยนแปลงระดับและประเภท การศึกษาจัดการศึกษาในระดับและประเภทที่มีความพร้อมมีความเหมาะสม และมีความต้องการ ภายในท้องถิ่น อาจแยกเป็น 4 ลักษณะ คือ

1.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่เคยจัดการศึกษามาก่อนจัดตั้งสถานศึกษา เพื่อให้จัดการศึกษาในระดับและประเภทที่กำหนด

1.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดการศึกษาอยู่แล้ว จัดตั้งสถานศึกษาขึ้นเพิ่มเติม ให้โดยสถานศึกษาใหม่จัดการศึกษาในระดับและประเภทที่จัดอยู่แล้วในองค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่นนั้น

1.3 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจัดการศึกษาอยู่แล้ว จัดตั้งสถานศึกษาขึ้นเพิ่มเติม โดยสถานศึกษาใหม่จัดการศึกษาในระดับและประเภทที่แตกต่างไปจากระดับ และ ประเภทที่จัดอยู่แล้ว ในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

1.4 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมิได้จัดตั้งสถานศึกษาเพิ่มเติม แต่ขยาย หรือ เปลี่ยนแปลงระดับหรือประเภทการศึกษาจากระดับและประเภทที่จัดอยู่เดิม

2) การถ่ายโอนการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการตามแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอน การกระจายอำนาจตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ทั้งนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนอื่นๆ หรือร่วมกับรัฐในการจัดการศึกษาได้ โดยพิจารณาจากความเหมาะสมด้านแนวนโยบาย สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม และความจำเป็นด้านอื่น ๆ

2.2.2.5 หลักเกณฑ์และวิธีประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การประเมินความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการศึกษาอาจกล่าว โดยสรุปได้ดังนี้

1) หลักเกณฑ์ประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎกระทรวงและประกาศกระทรวงใช้ประเมินใน 3 กรณี คือ กรณีจัดการศึกษาขึ้นใหม่ กรณีเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษา และกรณีขอถ่ายโอนการศึกษาจากรัฐ

2) ลักษณะการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ต้องผ่านการประเมินความพร้อม มี 3 ลักษณะ คือ

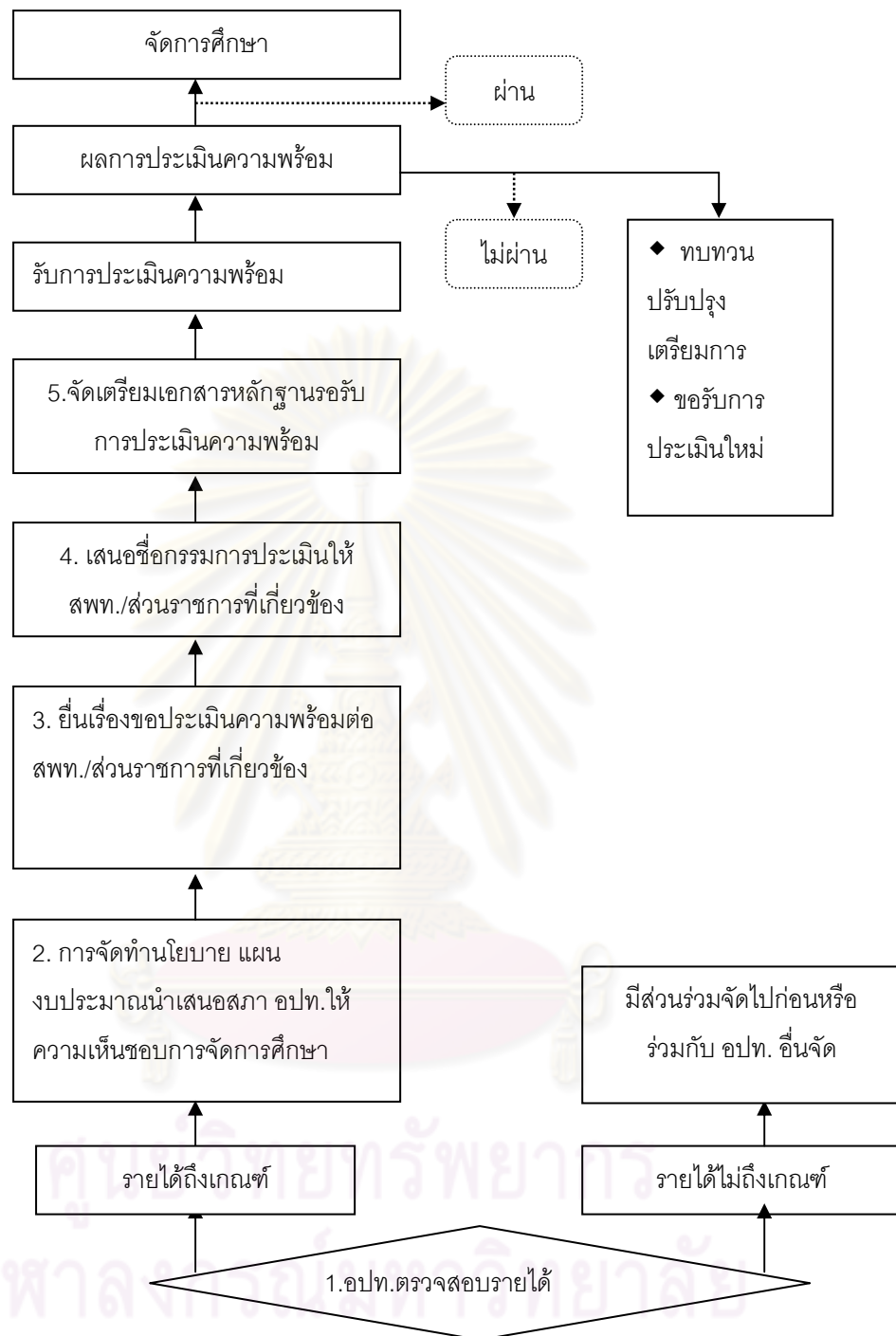
2.1 การจัดการศึกษาขึ้นใหม่โดยยังไม่เคยจัดการศึกษามาก่อน เป็นกรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่มีสถานศึกษาในสังกัดมาก่อน

2.2 การเปลี่ยนแปลงประเภทการจัดการศึกษา หมายถึงการเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาจากประเภทที่จัดอยู่เดิมไปจัดประเภทอื่นหรือจัดประเภทอื่นเพิ่มเติม

2.3 การรับโอนการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ โดยรับโอนสถานศึกษาจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งแบ่งเป็นสถานศึกษาทั่วไป หมายถึงสถานศึกษาที่ไม่เข้าลักษณะสถานศึกษาพิเศษ 9 ประเภท และสถานศึกษาพิเศษอันมีลักษณะพิเศษ 9 ประเภท และรับโอนสถานศึกษานอกระบบ

3) เกณฑ์การประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี 6 องค์ประกอบ 11 ตัวชี้วัด

4) เกณฑ์การตัดสินความพร้อม โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องตรวจสอบตนเองในเรื่องของเงื่อนไขเกี่ยวกับรายได้ก่อนการขอประเมินความพร้อม เมื่อผ่านการประเมินความพร้อมแล้วจะต้องมีความพร้อมในระดับปานกลางขึ้นไปจึงจะสามารถจัดหรือรับโอนการศึกษาในระดับประถมศึกษา มีความพร้อมระดับสูงขึ้นไปจึงจะสามารถจัดหรือรับโอนการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ และมีความพร้อมระดับสูงมากจึงจะสามารถจัดหรือรับโอนการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกประเภทได้ ทั้งนี้การรับโอนสถานศึกษาพิเศษขึ้นอยู่กับข้อตกลงเป็นรายกรณีไป



แผนภาพที่ 2.4 ขั้นตอนการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2549)

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการถ่ายโอนการศึกษาและการกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่น ได้มีผู้เสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติตลอดจนหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการถ่ายโอนการศึกษาจากส่วนกลางมาสู่ท้องถิ่นไว้มากมาย ซึ่งมีความคล้ายคลึงและสอดคล้องกันในทุกๆด้าน อันเนื่องมาจากการยึดแนวทางตามหลักการของรัฐธรรมนูญแห่ง

ราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 และพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ.2542 ดังนั้นผู้วิจัยจะขอเสนอแนวทางปฏิบัติบทบาทหน้าที่ และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดการศึกษา ตามแนวทางของ สำนักงานปฏิรูปการศึกษา องค์กรมหาชนเฉพาะกิจ (2545) ตามที่ได้กล่าวถึงไว้ในเรื่องความสัมพันธ์ขององค์กรทางการศึกษาของรัฐตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ตารางที่ 2.1 ความสัมพันธ์ขององค์กรทางการศึกษาของรัฐตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรทางการศึกษาของรัฐ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
<p>1. กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่</p> <p>(1) กำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการศึกษา</p> <p>(2) ประสานส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดการศึกษา สอดคล้องกับนโยบายและได้มาตรฐาน</p> <p>(3) เสนอแนะการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>	<p>องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เทศบาล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นตามกฎหมายจัดตั้ง</p> <p>(1) มีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับได้ตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>(2) มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดย</p> <p>2.1) ร่วมเป็นคณะกรรมการผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ร่วมเป็นคณะกรรมการในแต่ละระดับ ทั้งระดับราชการในส่วนกลาง เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา</p> <p>2.2) ร่วมระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษในท้องถิ่น เช่น จัดสรรเงินรายได้ของท้องถิ่นเพื่อการศึกษ เป็นต้น</p>

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

องค์กรทางการศึกษาของรัฐ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	2.3) ร่วมติดตาม ตรวจสอบ และประเมินการจัดการศึกษาในฐานะองค์กรหลักและผู้แทนประชาชนในท้องถิ่น
<p>2. เขตพื้นที่การศึกษา</p> <p>คณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทำหน้าที่ประสาน และส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา</p>	<p>1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับการประสานส่งเสริมจากเขตพื้นที่การศึกษา</p> <p>2. ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมเป็นคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา</p>
<p>3. สถานศึกษาชั้นพื้นฐานระดับต่ำกว่าอุดมศึกษา</p> <p>ทำหน้าที่จัดและให้บริการทางการศึกษาแก่ประชาชนในท้องถิ่นภายใต้การกำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของคณะกรรมการสถานศึกษา</p>	<p>ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา ในการกำกับและส่งเสริม สนับสนุน กิจการของสถานศึกษา</p>
<p>4. สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.)</p> <p>ทำหน้าที่ พัฒนาเกณฑ์และวิธีการประเมินคุณภาพสถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และรายงานให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทราบ</p>	<p>1. จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา</p> <p>2. รับรองผลการประเมินภายนอกสถานศึกษา</p> <p>3. ปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาตามข้อเสนอของ สมศ.</p>

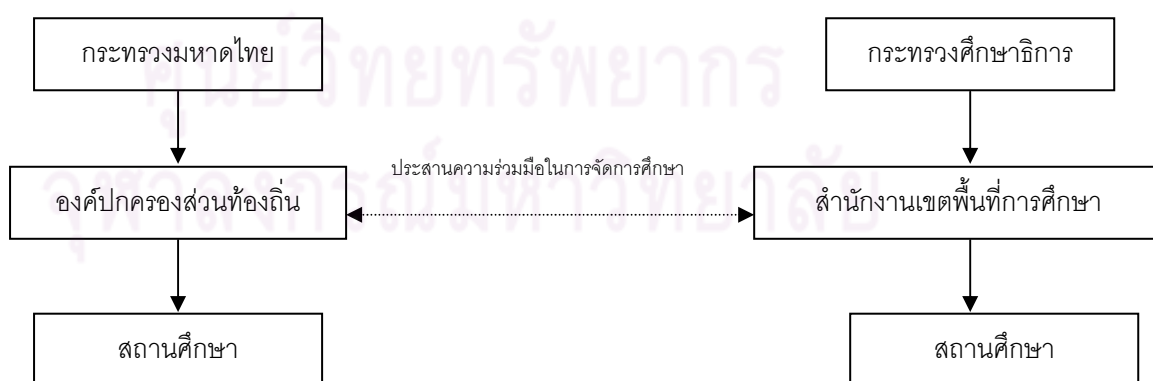
เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับความหมาย หลักการปกครองส่วนท้องถิ่น และขอบข่ายความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้วสามารถสรุปได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมาก สามารถตอบสนองความต้องการในการจัดการและการมีส่วนร่วมระหว่างประชาชนได้อย่างอิสระ และมีความคล่องตัว อีกทั้งขอบข่ายและหน้าที่ในการจัดการศึกษาทำหน้าที่เปรียบเสมือนหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการบริหารและจัดการศึกษาให้บรรลุตามนโยบายจากส่วนกลาง ดังนั้น เมื่อมีการถ่ายโอนการศึกษาสู่

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพัฒนาองค์กร โดยเฉพาะพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อม เพื่อเตรียมตอบสนองตามนโยบายการกระจายอำนาจและการถ่ายโอนภารกิจด้านการจัดการศึกษา

2.2.2.7 ลักษณะกรอบงานของสำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การจัดตั้งสำนักงานบริหารการศึกษาท้องถิ่น หรือกองการศึกษา หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออื่นที่มีหน้าที่ในการบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อาจศึกษาแนวทางในการจัดการศึกษาและโครงสร้างหน่วยงานจาก หน่วยงานทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ที่มีประสบการณ์ในการจัดการศึกษาได้ ทั้งนี้จะต้องมีลักษณะกรอบงานหรือภารกิจ ตลอดจนการจัดโครงสร้างขององค์กรที่ชัดเจนด้วย

จากการศึกษาโครงสร้างและลักษณะการจัดองค์กรระหว่างกระทรวงมหาดไทยไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา พบว่า การจัดการศึกษาโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะทำหน้าที่คล้ายสำนักเขตพื้นที่การศึกษา สามารถการบริหารกิจการต่างๆของสถานศึกษาอย่างเป็นอิสระ อาศัยความร่วมมือและประสานงานต่างๆจากกระทรวงศึกษาธิการผ่านเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งนี้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีฐานะเป็นนิติบุคคล แต่สถานศึกษาภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคล ซึ่งแตกต่างจากสถานศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่จะมีฐานะเป็นนิติบุคคล



แผนภาพที่ 2.5 โครงสร้างและลักษณะการจัดองค์กรระหว่างกระทรวงมหาดไทยไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา

ดังนั้นการวิจัยในครั้งนี้จึงสรุปลักษณะภารกิจการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยอาศัยแนวทางการบริหารจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งทำหน้าที่จัดการและบริหารภารกิจจัดการศึกษาแต่ละด้านดังต่อไปนี้

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ ทำหน้าที่เกี่ยวกับสนับสนุนและส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ และตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษา โดยมีขอบข่ายภารกิจดังนี้

- 1.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 1.2 การพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้
- 1.3 การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน
- 1.4 การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
- 1.5 การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 1.6 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
- 1.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 1.8 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ ทำหน้าที่เกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณ การเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการจัดการงบประมาณ ตลอดจนการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณ เพื่อการจัดและพัฒนาการจัดการศึกษา โดยมีขอบข่ายภารกิจดังนี้

- 2.1 การจัดตั้งงบประมาณ
- 2.2 การจัดสรรงบประมาณ
 - 2.2.1 การจัดสรรงบประมาณ
 - 2.2.2 การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ
 - 2.2.3 การโอนและการเปลี่ยนแปลงงบประมาณ
 - 2.2.4 การรายงานผล
- 2.3 การตรวจสอบ ติดตาม และประเมินประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณ
 - 2.3.1 การตรวจสอบติดตามการใช้งบประมาณ
 - 2.3.1 การตรวจสอบติดตามการใช้ผลผลิต
- 2.4 การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา
 - 2.4.1 ทุนการศึกษา

2.4.2 กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา

2.4.3 กองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา

2.4.4 การจัดการทรัพยากร

2.4.5 การส่งเสริมการบริหาร การจัดหารายได้และผลประโยชน์ในรูปแบบที่หลากหลาย

2.5 การบริหารการเงิน

2.5.1 การเบิกเงินจากคลัง

2.5.2 การรับเงิน

2.5.3 การเก็บรักษาเงิน

2.5.4 การจ่ายเงิน

2.5.5 การนำส่งเงิน

2.6 การบริหารบัญชี

2.6.1 การจัดทำบัญชีการเงิน

2.6.2 การจัดทำทะเบียนทางการเงิน

2.6.3 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

2.6.4 การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

2.7 การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

2.7.1 การวางแผนจัดหาพัสดุ

2.7.2 การกำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะ

2.7.3 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ

2.7.4 การจัดหาพัสดุ

2.7.5 การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

2.7.6 การจัดหาผลประโยชน์สินทรัพย์

3. การบริหารงานบุคคล ทำหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผนงานบริหารบุคลากร และการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับงานการจัดการศึกษาโดยมีขอบข่ายภารกิจดังนี้

3.1 วางแผนอัตรากำลัง

3.2 การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3 การเกลี้ยอัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

- 3.4 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
 - 3.4.1 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
 - 3.4.2 การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างอย่างเข้ม
- 3.5 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 3.5.1 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา
 - 3.5.2 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่างเขตพื้นที่การศึกษา หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 3.6 การเปลี่ยนแปลงสถานภาพวิชาชีพ
- 3.7 เงินเดือนและค่าตอบแทน
- 3.8 การเลื่อนขั้นเงินเดือน
- 3.9 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3.10 การลาศึกษาต่อ
- 3.11 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 3.12 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
- 3.13 มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
- 3.14 การส่งเสริมวินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3.15 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 3.15.1 การดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง
 - 3.15.1 การดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง
- 3.16 การสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
- 3.17 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 3.18 การอุทธรณ์
- 3.19 การร้องทุกข์
- 3.20 การออกจากราชการ
- 3.21 การขอรับใบอนุญาต และการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
- 3.22 งานทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.23 งานยกเว้นคุณสมบัติ

3.24 งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

4. การบริหารงานทั่วไป ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการภารกิจดังนี้

4.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

4.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

4.3 การวางแผนการศึกษา

4.3.1 แผนพัฒนาการศึกษาหรือแผนกลยุทธ์

4.3.2 แผนพัฒนาการศึกษาประจำปีและแผนปฏิบัติการประจำปี

4.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

4.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน

4.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

4.8 งานเลขานุการคณะกรรมการการศึกษาท้องถิ่น

4.9 การดำเนินงานธุรการ ด้านการเงิน การคลัง บัญชีและพัสดุ

4.10 การอำนวยความสะดวกด้านบุคลากร

4.11 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

4.12 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

4.13 การรับนักเรียน

4.14 การจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา

4.15 การอำนวยความสะดวกและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตาม

อัธยาศัย

4.16 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

4.17 การทัศนศึกษา

4.18 การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน

4.19 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

4.20 งานกำกับดูแลสถานศึกษา: ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และรายงาน

4.21 การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร
หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

4.22 งานประสานงานกับส่วนราชการ และส่วนท้องถิ่นอื่น

4.23 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

สรุป จากกรอบงานในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้สามารถสรุปภารกิจหรือหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ดังนี้

- | | |
|-------------------------------------|--|
| (1) บริหารนโยบาย (Policy) | (2) บริหารอำนาจหน้าที่ (Authority) |
| (3) บริหารจริยธรรม (Morality) | (4) บริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม (Social) |
| (5) วางแผน (Planning) | (6) จัดองค์การ (Organizing) |
| (7) บริหารทรัพยากรมนุษย์ (Staffing) | (8) งานอำนวยการ (Directing) |
| (9) ประสานงาน (Coordinating) | (10) งานรายงาน (Reporting) และ |
| (11) บริหารงบประมาณ (Budgeting) | |

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารการศึกษาโดยคณะกรรมการการศึกษาท้องถิ่น

2.3.1 คณะกรรมการการศึกษาท้องถิ่น

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบและแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาของประเทศไทยที่ควรบรรจุไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษา พบว่า ได้มีการกำหนดว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สิทธิจัดการศึกษา คือ เทศบาลตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด และการปกครองรูปแบบพิเศษ ทั้งนี้การบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นรูปของคณะกรรมการ เรียกว่า คณะกรรมการการศึกษา (ท้องถิ่นนั้น) ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้

- 1) ผู้บริหารสูงสุดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธาน
- 2) ผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในพื้นที่
- 3) ผู้ทรงคุณวุฒิในท้องถิ่น จำนวน 2 คน
- 4) ผู้แทนชุมชน จำนวน 4 คน
- 5) หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาท้องถิ่น เป็นกรรมการและเลขานุการ

ทั้งนี้ ผู้แทนชุมชน ได้มาจากการเลือกตั้งของประชาชนในท้องถิ่น และผู้ทรงคุณวุฒิ ได้มาจากการคัดเลือกของสภาท้องถิ่น

คณะกรรมการการศึกษาท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่

- 1) กำหนดแนวทางการจัดการศึกษา การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

- 2) ให้ความเห็นชอบธรรมนูญโรงเรียน
 - 3) บรรจุและแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียน
 - 4) เสนอความเห็นและความต้องการงบประมาณและเงินรายได้ของส่วนท้องถิ่นให้แก่โรงเรียน
 - 5) อำนวยความสะดวก ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนและประสานงานกับเครือข่ายทางการศึกษาและโรงเรียน
 - 6) พิจารณาการโยกย้าย การเลื่อนและแต่งตั้งบุคลากรระหว่างโรงเรียนตามที่โรงเรียนเสนอ
 - 7) แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารโรงเรียน อนุกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อการศึกษา วิจัย และปฏิบัติงานเกี่ยวกับการศึกษา การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
 - 8) เสนอจัดตั้ง รวมและยุบเลิกสถานศึกษาต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - 9) ติดตามประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนในความรับผิดชอบ
 - 10) เสนอแนะและพิจารณาแก้ไขปัญหาอันเกิดจากการบริหารโรงเรียนของคณะกรรมการบริหารโรงเรียน
 - 11) รายงานผลต่อสภาท้องถิ่นและประชาชนคณะกรรมการที่เป็นผู้แทนชุมชนและผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มาจากบุคคล ภายนอกอยู่ในวาระคราวละ 3 ปี
- จากลักษณะของรูปแบบการบริหารดังกล่าว จัดได้ว่าเป็นการบริหารโดยองค์คณะบุคคล จึงจะต้องมีการนำองค์ประกอบในด้านความเป็นปัจเจกบุคคลมาใช้ในการพิจารณาด้วย

2.3.2 คุณสมบัติที่พึงประสงค์ของคณะกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การปฏิบัติงานใดๆก็ตามจะต้องอาศัยคุณสมบัติต่างๆของบุคคล เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายและการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งแต่ละงานอาจมีความต้องการคุณสมบัติของบุคคลแตกต่างกัน ทั้งนี้เมื่อพิจารณาจากภาระหรือหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านการจัดการศึกษาแล้วพบว่า คณะกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะผู้บริหารจัดการศึกษาต้องมีคุณสมบัติในแต่ละด้านดังนี้

2.3.2.1 คุณสมบัติด้านวิชาชีพ

คุณสมบัติด้านวิชาชีพ (Professional Qualification) หมายถึง ความรู้และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ หรืองานที่จะทำ ซึ่งตรงตามความต้องการของลักษณะงานในตำแหน่งนั้น (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์และคณะ, 2532) ซึ่งในที่นี้หมายถึง ระดับการศึกษา อันจะเป็นเครื่องแสดงถึงความสามารถของบุคคล ประสบการณ์การทำงานอันเป็นระยะเวลาที่เคยปฏิบัติงานต่างๆที่ผ่านมา ทำให้มีผลต่อความสามารถในการตัดสินใจ และความรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษา โดยแบ่งออกเป็นความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษา และการบริหารการศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อความสามารถในการบริหารงาน อันเนื่องมาจากคณะกรรมการบริหารการศึกษาต้องทำหน้าที่ในการวางแผนปฏิบัติการสนับสนุนการจัดการศึกษา และตัดสินใจเกี่ยวกับทิศทางและนโยบายการจัดการศึกษา ซึ่งการปฏิบัติงานดังกล่าวจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาต่อไป

2.3.2.2 คุณสมบัติด้านทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์และคณะ(2532) ได้กล่าวถึงแนวความคิดของ แคทซ์ (Katz) ซึ่งพบว่า ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของผู้บริหารมี 3 ประการ ดังนี้

1. ทักษะในคตินิยม (conceptual skill) โดยคณะกรรมการบริหารการศึกษาจะต้องมีความเข้าใจหน่วยงานของตนทุกลักษณะ เห็นความสัมพันธ์ของหน่วยงานที่มีต่อหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้จะต้องมีความรู้กว้างขวางในวิชาสังคมศาสตร์

2. ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ (Human skill) ซึ่งจะช่วยให้สามารถทำงานร่วมกับบุคคลที่มีความแตกต่างกันได้ โดยจะต้องศึกษาพฤติกรรมและพยายามเข้าใจบุคคลทุกประเภทที่เกี่ยวข้อง ทักษะนี้สามารถศึกษาได้จากประสบการณ์ และวิชาทางสังคมศาสตร์ที่เกี่ยวกับจิตวิทยา และสังคมวิทยา

3. ทักษะทางเทคนิค (Technical skill) หมายถึงการที่คณะกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถทำงานด้านที่เกี่ยวกับกิจกรรมเฉพาะอย่าง ซึ่งเกี่ยวกับ วิธีการกระบวนการ และเทคนิค อาศัยความรู้ การวิเคราะห์ และรู้จักใช้เครื่องมือในการปฏิบัติงาน แม้ทักษะด้านนี้จะไม่มีความจำเป็นน้อยสำหรับผู้บริหาร แต่มีความจำเป็นต้องรู้ และเข้าใจเพื่อใช้ในการตรวจสอบงาน และสร้างศรัทธาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

จากทักษะทั้ง 3 ประการจะเห็นว่า คณะกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นจะต้องมีทั้ง 3 ทักษะ มากน้อยอาจแตกต่างกัน โดยเฉพาะ ทักษะในคตินิยม และทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ เพื่อการบริหารงานการจัดการศึกษาโรงเรียนที่อยู่ในสังกัดซึ่งมีความ

แตกต่างกัน เช่น ขนาดของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียน สภาพแวดล้อม ตลอดจนชุมชนได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

2.3.2.3 คุณสมบัติด้านเจตคติเกี่ยวกับการจัดการศึกษา

เมื่อพิจารณาลักษณะของบุคคลที่มีความจำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรม พบว่าบุคคลที่มีเจตคติหรือทัศนคติที่ไม่ดีต่อการทำงาน จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน กล่าวคือ ขาดแรงจูงใจและความกระตือรือร้น ตลอดจนขาดจิตสำนึกในการที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้นคณะกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีเจตคติหรือทัศนคติที่ดีต่อการจัดการศึกษา เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษাবรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ได้

ความหมายของเจตคติ

บุญธรรม กิจปริดาบริสุทธิ (2535) กล่าวว่า เจตคติเป็นท่าทีรวมๆของบุคคลที่เกิดจากความพร้อมหรือความโน้มเอียงของจิตใจ ซึ่งแสดงออกต่อสิ่งเร้าหนึ่งๆ เช่น ต่อวัตถุ สิ่งของ และสถานการณ์ต่าง ๆ ที่สำคัญโดยจะแสดงออกในทางบวก (Positive) ซึ่งมีความรู้สึกเห็นดีเห็นชอบต่อสิ่งเร้า นั้น หรือแสดงออกในทางลบ (Negative) ซึ่งมีความรู้สึกไม่เห็นดีเห็นชอบต่อสิ่งเร้า นั้น

Katz (1960) ได้กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ส่วนประกอบ 2 ส่วน คือความรู้สึก ในการที่จะชอบ หรือไม่ชอบ และความรู้สึกหรือความเชื่อซึ่งอธิบายถึงลักษณะ ตลอดจนความสัมพันธ์ของสิ่งหนึ่งที่มีต่อสิ่งอื่น ๆ

Kendler (1963) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึงภาวะความพร้อมของแต่ละบุคคลในการที่จะแสดงพฤติกรรมในทางสนับสนุน หรือต่อต้านสภาวะการบางอย่างต่อบุคคล ต่อสถาบันหรือต่อแนวคิดบางอย่าง อีกทั้งเป็นการผสมผสาน หรือการจัดระเบียบของความเชื่อที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งซึ่งผลรวมของความเชื่อเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดแนวโน้มของบุคคลในการที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนองในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ

Good (1964) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ความโน้มเอียงในการที่จะมีปฏิกิริยาเฉพาะอย่างต่อสิ่งของ สถานการณ์ หรือค่านิยม ซึ่งมักประกอบไปด้วยความรู้สึกและอารมณ์

Thurstone (1967) กล่าวว่า เจตคติเป็นตัวแปรทางจิตวิทยาชนิดหนึ่งที่ไม่สามารถสังเกตได้ง่าย แต่เป็นความโน้มเอียงทางจิตภายใน แสดงออกให้เห็นได้โดยทางพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งนอกจากนี้เจตคดียังเป็นเรื่องของความชอบ ความไม่ชอบ ความลำเอียง ความคิดเห็น ความรู้สึก และความเชื่อมั่นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

สามารถสรุปได้ว่า เจตคติ คือ การแสดงออกของบุคคลต่อสิ่งใด สิ่งหนึ่ง อันเนื่องมาจาก ความเข้าใจ ความคิด ความรู้สึก หรือประสบการณ์ ที่ดี หรือ ไม่ดีต่อสิ่งนั้น

ดังนั้น เจตคติเกี่ยวกับการจัดการศึกษา จึงหมายถึง การแสดงออกของคณะกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีต่อภารกิจการจัดการศึกษา โดยถ้าแสดงออกในทางบวก (Positive) แสดงว่า มีความเข้าใจ ความคิด ความรู้สึกหรือประสบการณ์ที่ดีต่อการจัดการศึกษา ซึ่งถ้าแสดงออกในทางลบ แสดงว่า มีความเข้าใจ ความคิด ความรู้สึกหรือประสบการณ์ที่ไม่ดีต่อการจัดการศึกษา

ทั้งนี้จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับองค์ประกอบของเจตคติสามารถสรุปได้ว่า เจตคติมีองค์ประกอบดังนี้

1. องค์ประกอบด้านความคิดความเข้าใจ (Cognitive Component) เป็นความคิด การรับรู้ หรือความเชื่อ ของคณะกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีต่อการจัดการศึกษา โดยอาจสังเกตได้จากการแสดงออกเป็นคำพูดที่แสดงถึงความเชื่อ

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) เป็นความรู้สึกชอบ หรือไม่ชอบ ตลอดจนท่าทีที่ดี หรือไม่ดี ที่คณะกรรมการบริหารการศึกษามีต่อการจัดการศึกษา โดยอาจสังเกตได้จากการแสดงออกเป็นคำพูดที่แสดงถึงความรู้สึก

3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) เป็นแนวโน้มหรือความพร้อมที่จะปฏิบัติต่อการจัดการศึกษาโดยอาจแสดงออกเป็นคำพูดที่แสดงถึงความเชื่อ โดยอาจสังเกตได้จากปฏิกิริยาที่แสดงออก คำพูดที่แสดงถึงการปฏิบัติ

จากองค์ประกอบของเจตคติทั้ง 3 องค์ประกอบ ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า เจตคติส่งผลต่อลักษณะของพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน ซึ่งหากเจตคติที่ไม่ดีต่องานอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานด้วย

2.3.2.4 พฤติกรรมการบริหารจัดการศึกษา

การบริหาร (Administration) มีรากศัพท์มาจากภาษาละติน “administratiae” หมายถึง ช่วยเหลือ (Assist) หรืออำนวยความสะดวก (direct) หรือติดตามดูแลสิ่งต่างๆ การจัดการ (management) เป็นการกระทำหรือปฏิบัติการกิจเพื่อมุ่งแสวงหาผลประโยชน์สูงสุด ซึ่งการจัดการภาครัฐนั้นจัดทำขึ้น เพื่อให้บริการสาธารณะทั้งหลายแก่ประชาชน ซึ่งการจัดการศึกษาเป็นบริการสาธารณะอย่างหนึ่งที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องจัดให้มี ดังนั้นการบริหารจัดการศึกษาของคณะกรรมการบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงหมายถึง การดำเนินงาน หรือการ

ปฏิบัติงานด้านการจัดการศึกษาของคณะกรรมการบริหารการศึกษารอง ส่วนท้องถิ่น ซึ่งจะต้องปฏิบัติภารกิจการบริหารที่เกี่ยวข้องกับคน สิ่งของ และหน่วยงาน

ดังนั้น พฤติกรรมการบริหารจัดการศึกษา หมายถึง การกระทำ หรือการปฏิบัติตามหน้าที่ในฐานะคณะกรรมการบริหารการศึกษารอง ส่วนท้องถิ่น โดยให้การช่วยเหลือ หรือ อำนวยความสะดวก เช่น การสนับสนุน การจัดให้มีหรือจัดทำขึ้น การควบคุมดูแล การจัดการระบบ ตามภารกิจต่าง ๆ ด้านการจัดการศึกษา ซึ่งได้แก่ ภารกิจด้านการบริหารการศึกษ และภารกิจด้านการพัฒนาการศึกษา

ทั้งนี้ ภารกิจการบริหารจะครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ เช่น (1) การบริหารนโยบาย (Policy) (2) การบริหารอำนาจหน้าที่ (Authority) (3) การบริหารจริยธรรม (Morality) (4) การบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม (Social) (5) การวางแผน (Planning) (6) การจัดองค์การ (Organizing) (7) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Staffing) (8) การอำนวยความสะดวก (Directing) (9) การประสานงาน (Coordinating) (10) การรายงาน (Reporting) และ (11) การงบประมาณ (Budgeting) หรือที่เรียกว่า PAMS-POSDCORB ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหาร

นอกจากนี้ พฤติกรรมความเป็นผู้นำของคณะกรรมการบริหารการศึกษารอง ส่วนท้องถิ่นยังมีความจำเป็นต่อการบริหารและการจัดการศึกษาอีกด้วยโดยสมหวัง พิธิยานุวัฒน์และคณะ (2532) (อ้างถึง นพพงศ์ บุญจิตราดุลย์, 2529) กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้นำสำหรับนักบริหารการศึกษามี 9 ประการ ดังนี้

1) นักบริหารการศึกษานในฐานะผู้ริเริ่ม (As an Initiator) โดยนักบริหารการศึกษาคือผู้ริเริ่มงานใหม่ๆ ตลอดจนมีการวางแผนงานอย่างมีระเบียบและขั้นตอนที่ดี

2) นักบริหารการศึกษานในฐานะนักปรับปรุง (As an Improver) โดยอาจสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสวงหา และปรับปรุงวิธีการทำงาน ตลอดจนเป็นผู้เสนอแนะแนวทางในการทำงาน ซึ่งในที่นี้คณะกรรมการบริหารการศึกษ อาจเป็นผู้ให้ความร่วมมือในการเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงการจัดการศึกษาแก่สถานศึกษาได้

3) นักบริหารการศึกษานในฐานะผู้ให้การยอมรับ (As a Recognizer) โดยเป็นผู้ให้กำลังใจและคำชมเชยเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จ ไม่เอาผลงานคนอื่นมาเป็นของตน พยายามดึงความสามารถของผู้อื่นให้ปรากฏ และมองภาพรวมของปัญหาในการทำงานได้

4) นักบริหารจะต้องเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือที่ดี (As a Helper) โดยพร้อมจะช่วยเหลือแก้ปัญหาให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อมีความติดขัด ซึ่งในที่นี้อาจหมายถึงการให้ความช่วยเหลือสถานศึกษาที่อยู่ภายใต้สังกัด

5) นักบริหารในฐานะนักพูดที่เก่ง (As an Effective speaker) สามารถพูดชักจูงเพื่อใช้ในการประสานความร่วมมือในการทำงานได้

6) นักบริหารการศึกษาในฐานะผู้ประสานงานที่ดี (As a coordinator) ซึ่งสามารถสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามแผน แม้บางงานผู้บริหารอาจไม่มีความเชี่ยวชาญแต่อาจจัดหาผู้เชี่ยวชาญเฉพาะอย่างมาทำงานร่วมกันเพื่อความสำเร็จของหน่วยงาน

7) นักบริหารการศึกษาในฐานะผู้เข้ากับสังคมได้เป็นอย่างดี (As a Social man) โดยจะต้องเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับสังคมต่างๆได้อย่างเหมาะสม

8) นักบริหารการศึกษาในฐานะนักเปลี่ยนแปลง (As a Change Agent) อาจเปลี่ยนแปลงสถานที่ วิธีการ เป็นส่วนหนึ่งของการเรียกร้องความสนใจและความมีชีวิตชีวา ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงต้องตั้งอยู่ในความมีเหตุผล

9) นักบริหารในฐานะผู้วางพื้นฐานหรือควบคุมมาตรฐานทางพฤติกรรมให้กับผู้อื่น โดยพฤติกรรมของผู้บริหารจะต้องเป็นแบบอย่างของผู้อื่น

สรุป พฤติกรรมผู้นำในด้านต่างของนักบริหารมีความจำเป็นสำหรับคณะกรรมการบริหาร การศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันเนื่องมาจากหน้าที่ที่จะต้องมีการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการบุคคล บริหารด้านการเงิน และด้านบริหารงานทั่วไป ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อทิศทางและประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในอนาคต

ตอนที่ 3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ณัฐนันท์ เพียงกระโทก (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ของโรงเรียนนำร่อง ระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา พบว่า (1) ด้านการบริหารวิชาการ ชุมชนมีส่วนร่วมในเรื่องการพัฒนาหลักสูตรระดับสถานศึกษา และการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยมีส่วนร่วมในลักษณะร่วมคิด และมีส่วนร่วมในการปฏิรูปการเรียนรู้ในลักษณะร่วมประเมิน (2) ด้านการบริหารงบประมาณ ชุมชนมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากร และการลงทุนทางการศึกษา และการตั้งงบประมาณ โดยมีส่วนร่วมในลักษณะร่วมทำ (3) ด้านการบริหารงานบุคคล ชุมชนจะมีส่วนร่วมในเรื่องการเตรียมการบริหารบุคลากร การเสริมสร้างวินัยและจรรยาบรรณ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีส่วนร่วมในลักษณะร่วมคิด และมีส่วนร่วมในเรื่องการพัฒนาครูในลักษณะร่วมทำ (4) ด้านการบริหารงานทั่วไป ชุมชนมีส่วนร่วมในการส่งเสริมศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม การพัฒนานโยบาย

และแผน โดยมีส่วนร่วมในลักษณะร่วมทำ และมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจการพิเศษในสถานศึกษาในลักษณะร่วมคิด

พิกุล กันทะวัง (2547) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสำเร็จของการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล: การศึกษาในเชิงปริมาณและคุณภาพ พบว่า แนวทางปฏิบัติในการนำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ได้แก่ ทำให้ชุมชนรู้จักโรงเรียนมากที่สุด โรงเรียนยินดีที่จะให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ยอมรับฟังความคิดเห็น และพยายามจัดให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้มากที่สุด นอกจากนี้การนำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาต้องพิจารณาถึงลักษณะกิจกรรมมีส่วนร่วม และบุคคลที่เข้ามามีส่วนร่วมด้วย โดยในแต่ละกิจกรรมการมีส่วนร่วมกลุ่มคน และวิธีการจะแตกต่างกันออกไป

บุบผา เมฆสีทองคำ (2547) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิจัยชาติพันธุ์วรรณานอกอาณาเขตเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยในการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษามี 4 ปัจจัย คือ (1) ปัจจัยโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนให้โอกาสชุมชน ลักษณะของโรงเรียน โรงเรียนที่มีคุณภาพ ความรู้สึกผูกพันกับโรงเรียน ความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน ความร่วมมือร่วมพลังและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงเรียน (2) ปัจจัยผู้บริหาร ได้แก่ ภูมิหลัง ผู้บริหารที่มีคุณภาพ คุณลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะการทำงาน ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความศรัทธาต่อผู้บริหาร และการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมของชุมชน (3) ปัจจัยครู ได้แก่ ภูมิหลัง คุณลักษณะส่วนบุคคล การเห็นคุณค่าของชุมชน ลักษณะการทำงาน ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความศรัทธาต่อครู ความรู้สึกผูกพันระหว่างชุมชนกับครูและการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมของชุมชน และ (4) ปัจจัยชุมชน ได้แก่ ลักษณะของชุมชน ภูมิหลังของคนในชุมชน ความรู้สึกผูกพันกับโรงเรียน การเห็นคุณค่าของการเข้ามามีส่วนร่วมและความร่วมมือร่วมพลัง

วารุณี ศุภบัณฑิต (2548) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับสถานศึกษาจังหวัดนครนายก: การวิเคราะห์เชิงสังคมวิทยา โดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ตอน คือ

1) การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการพัฒนาการจัดการศึกษาโดยทาบทามบุคคลให้เข้าเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยได้รับการชี้แจงให้ทราบบทบาทหน้าที่และร่วมบริหารจัดการ โดยการประชุมปรึกษา

2) การวิเคราะห์เชิงสังคมวิทยา พบว่า (1) การวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ของกรรมการสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมกรรมการรับรู้และแสดงบทบาทได้ในระดับปานกลาง มีการขัดแย้งภายในบทบาท ด้านวิชาการ (2) การวิเคราะห์ข้อจำกัดแห่งการหน้าที่ ของ Tacott Parsons พบว่า การเกิดความร่วมมือในการบริหารสถานศึกษา เกิดจากการแสวงหาวิถีทางบรรลุเป้าหมาย (G) การทบทวนบุคคลให้เข้าเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เกิดการปรับตัวในการทำงานร่วมทั้งโรงเรียนและชุมชน (A) เกิดการประสานกลมกลืนภายในระบบ (I) หาวิถีการทำงานร่วมกันและลดความตึงเครียด (L) ในการทำงานด้วยการจัดประชุมและส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน

ทั้งนี้ มีแนวทางในการพัฒนาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา คือการสร้างผู้นำในการพัฒนา และการอบรมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

กัลยาณี ธนาสุวรรณ (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ผลการวิจัยพบว่า

(1) งานวิชาการ การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีการศึกษาหลักสูตรแกนกลางเป็นหลัก และมีการศึกษาความสามารถ ความสนใจของผู้เรียน และความต้องการของชุมชนเป็นส่วนประกอบ ในการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา มีการให้ความสำคัญในด้านความยืดหยุ่นและตอบสนองความต้องการของผู้เรียนมากที่สุด ปัญหาสำคัญที่พบ คือ ครูขาดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการทำวิจัย

(2) งานบุคลากร สถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นหมู่คณะ มีการกระจายความรับผิดชอบให้ครูมีส่วนร่วมในงานต่าง ๆ ปัญหาสำคัญที่พบ ได้แก่ บุคลากรมีหน้าที่รับผิดชอบหลายด้านในเวลาเดียวกัน

(3) งานธุรการ การเงินและพัสดุ สถานศึกษามีการจัดทำทะเบียนเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ปัญหาที่พบมากที่สุด ได้แก่ เจ้าหน้าที่ธุรการมีน้อยกว่าภาระงาน

(4) งานกิจการนักเรียน พบว่า สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมสถานักเรียนมากที่สุด ปัญหาที่สำคัญคือ มีกิจกรรมนักเรียนมากเกินไป

(5) งานอาคารสถานที่ และสิ่งแวดล้อม สถานศึกษามีการจัดเวรยามรักษาความปลอดภัยภายในสถานศึกษาหรือบริเวณต่าง ๆ ปัญหาที่สำคัญคือ การขาดงบประมาณที่จะซ่อมแซมอาคารสถานที่ที่ชำรุด

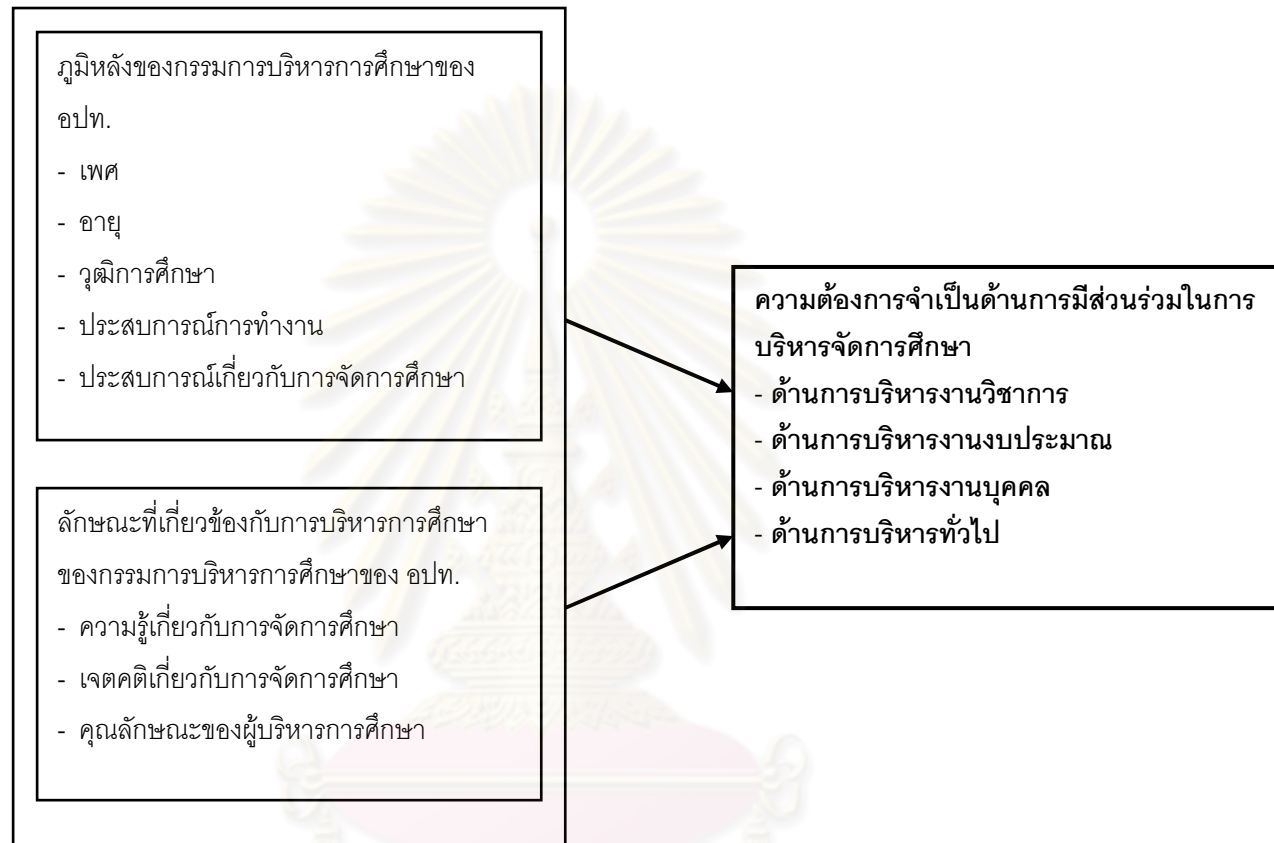
(6) งานความสัมพันธ์ชุมชน สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ชุมชนมาใช้บริการอาคารสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ของสถานศึกษา และเชิญผู้ปกครองเข้าร่วมประชุมและทำกิจกรรมในโอกาสพิเศษต่าง ๆ ปัญหาสำคัญที่พบคือ การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนไม่เป็นระบบและขาดความต่อเนื่อง

พิชญ์ กันแดง (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทจัดการศึกษาได้ทุกระดับตามความต้องการและความเหมาะสมภายใต้มาตรฐานชาติ ทั้งนี้จากการศึกษาความต้องการจำเป็นในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านนโยบายและเป้าหมาย พบว่าควรมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาอาชีพ และคุณภาพชีวิตตามความต้องการของชุมชนนั้นๆ ส่วนเรื่องความพร้อมและการมีส่วนร่วมประชาชนเห็นว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาเพื่อช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ อันจะส่งผลให้ท้องถิ่นและประเทศชาติเข้มแข็งต่อไป

ปิยฉัตร เชาวลิต (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยและลักษณะการมีส่วนร่วมของชุมชน: พหุกรณีศึกษาวัดพัฒนาดีเด่น ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมประเด็นเรื่องบุคคลในชุมชน คือฐานะทางเศรษฐกิจ ความเป็นผู้นำ ความรู้ และความคาดหวังของคนในชุมชนที่มีต่อวัดพัฒนาดีเด่น ประเด็นบริบทของชุมชน คือ เศรษฐกิจของชุมชน สังคมของชุมชน (2) วัฒนธรรมของชุมชน (3) ลักษณะการมีส่วนร่วมของชุมชน

ตอนที่ 4 กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นด้านการมีส่วนร่วมการจัดการศึกษาของกรมการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นจะทำการวิจัยเพื่อวิเคราะห์ผลของปัจจัยภูมิหลังของกรมการบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีต่อความต้องการจำเป็นด้านการมีส่วนร่วมของ กรมการบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละด้านโดยจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่า ภูมิหลังและลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาของกรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดการศึกษาของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นมีความแตกต่างกันซึ่งส่งผลต่อความต้องการจำเป็นด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดดังกล่าวมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยดังแผนภาพต่อไปนี้



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ (1) เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาของกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (2) เพื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและระดับความต้องการจำเป็นของการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาของกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละด้าน (3) เพื่อวิเคราะห์ผลของปัจจัยภูมิหลังของกรรมการบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีต่อความต้องการจำเป็นของการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาของ กรรมการบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละด้าน โดยใช้การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเพื่อวิเคราะห์ลักษณะการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาและระดับความต้องการจำเป็น ด้านการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาของกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาเพื่อวิเคราะห์ผลของปัจจัยภูมิหลังของกรรมการบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีต่อความต้องการจำเป็นด้านการมีส่วนร่วมของกรรมการบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเพื่อวิเคราะห์ลักษณะการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาและระดับความต้องการจำเป็น ด้านการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาของกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การศึกษาเพื่อวิเคราะห์ลักษณะการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาและระดับความต้องการจำเป็น ด้านการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาในครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และศึกษาสาเหตุที่เป็นปัจจัยส่งผลต่อความต้องการจำเป็นของการมีส่วนร่วมของกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านบริหารจัดการศึกษาโดยการเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ซึ่งมีวิธีการและขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ กรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเป็นบุคลากรทุกคนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการรับโอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจากกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2549 – พ.ศ.2551 จำนวน 77 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ กรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการรับโอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจากกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2549 – พ.ศ. 2551 จำนวน จำนวน 203 คน ซึ่งได้จากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของ W.G.cochran ,1953 โดยมีวิธีการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาไร่ ยามาเน่

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

เมื่อ n = ขนาดกลุ่มตัวอย่างประชากร
 N = ขนาดของประชากร ($N=693$)
 e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง ($e=.05$)

กำหนดระดับของความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.05 เมื่อคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 253 คน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบสุ่มจากชั้น (Stratified random sampling) โดยแบ่งประชากรตามประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนจังหวัด จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยการจับสลาก โดยใช้สัดส่วนที่เท่ากันของจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทที่มีการรับโอนสถานศึกษา ซึ่งผู้ที่ทำหน้าที่ให้ข้อมูลของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย บุคคลต่างๆดังนี้

1. นายกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 1 คน
2. รองนายกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 2 คน
3. ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 1 คน
4. หัวหน้าส่วนการศึกษา จำนวน 1 คน

ทั้งนี้ มีรายละเอียดของขั้นตอนการสุ่มดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 แบ่งกลุ่มประชากรตามประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รับโอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจากกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2549 – 2551 ออกเป็น 3 ประเภท คือ องค์กรบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล และองค์กรบริหารส่วนจังหวัด ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 กลุ่มประชากรจำแนกตามประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รับโอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจากกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2549 – 2551

ประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จำนวน (แห่ง)
องค์กรบริหารส่วนตำบล	24
เทศบาลตำบล	27
องค์กรบริหารส่วนจังหวัด	26
รวม	77

ขั้นตอนที่ 2 ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple random sampling) จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 3 ประเภท โดยใช้สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่เท่ากัน

ตารางที่ 3.2 ขนาดของกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ขนาดของประชากร			ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง		
	จำนวน	จำนวนคณะกรรมการการศึกษาของแต่ละอปท.	รวม (คน)	จำนวน	จำนวนผู้ให้ข้อมูลแต่ละอปท.	รวม (คน)
องค์กรบริหารส่วนตำบล	24	9	216	22	5	110
เทศบาลตำบล	27	9	243	22	5	110
องค์กรบริหารส่วนจังหวัด	26	9	234	22	5	110
รวม	77	9	693	60	5	330

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบตอบสนองคู่ โดยใช้เวลาประมาณค่าเพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นด้านการมีส่วนร่วม บริหารจัดการศึกษาของกรรมการบริหาร การศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ และแบบเติมคำ

ตอนที่ 2 ลักษณะการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมบริหารจัดการศึกษาของ กรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยใช้รูปแบบการตอบสนองคู่ (dual –response format) โดยแต่ละระดับแบ่งตามระดับของการมีส่วนร่วม ซึ่งแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

1 หมายถึง กรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการ บริหารจัดการศึกษาอยู่ในระดับการร่วมรับรู้ข้อมูลข่าวสาร โดยเป็นผู้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับกิจการที่ เกิดขึ้นแต่ไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือลงมือปฏิบัติ ซึ่งจัดว่าเป็นระดับการมีส่วนร่วมน้อยที่สุด

2 หมายถึง กรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการ บริหารจัดการศึกษาอยู่ในระดับการร่วมวิเคราะห์ปัญหา โดยเป็นผู้รับรู้ข้อมูล ร่วมทำการศึกษาค้นคว้า ปัญหาและสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น และเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหา ซึ่งจัดว่า เป็นระดับการมีส่วนร่วมน้อย

3 หมายถึง กรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการ บริหารจัดการศึกษาอยู่ในระดับการร่วมคิดวางแผนดำเนินงาน โดยมีส่วนร่วมด้านการรับรู้ข้อมูล การวางแผน งาน หรือหาวิธีแก้ไขปัญหาและตัดสินใจเชิงนโยบาย ทำหน้าที่คล้ายที่ปรึกษา แต่ ไม่ได้เป็นผู้ลงมือ ปฏิบัติ ซึ่งจัดว่าเป็นระดับการมีส่วนร่วมปานกลาง

4 หมายถึง กรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการ บริหารจัดการศึกษาอยู่ในระดับ การร่วมดำเนินงาน หรือร่วมปฏิบัติ โดยมีส่วนร่วมด้านการรับรู้ ข้อมูล การวางแผน งาน หรือหาวิธีแก้ไขปัญหา ตลอดจนลงมือปฏิบัติภารกิจนั้น ซึ่งจัดว่าเป็น ระดับการมีส่วนร่วมมาก

5 หมายถึง กรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหาร จัดการศึกษายู่ในระดับ การร่วมติดตาม และประเมินผล โดยมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติ

ภารกิจ ไม่ว่าจะเป็น การรับรู้ข้อมูล การวางแผนงาน หรือหาวิธีแก้ไขปัญหา ลงมือปฏิบัติภารกิจ และ ประเมินผลการปฏิบัติงานตามภารกิจด้วย ซึ่งจัดว่าเป็นระดับการมีส่วนร่วมมากที่สุด

ทั้งนี้เนื้อหาของแบบสอบถามจะประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับลักษณะของภารกิจการบริหารจัดการศึกษาตามแนวทางของภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เนื่องจากภารกิจของกรมการศึกษาระดับอุดมศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดที่คล้ายคลึงกัน อีกทั้งเมื่อวิเคราะห์ลำดับขั้นของตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จากกระทรวงมหาดไทย และกระทรวงศึกษาธิการ ตามลำดับ จะอยู่ในระดับเดียวกัน แสดงให้เห็นว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีฐานะเทียบเท่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งลักษณะภารกิจจะแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาระดับกรมการศึกษาระดับอุดมศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับ คุณลักษณะของผู้บริหาร การศึกษา ความรู้เกี่ยวกับการบริหารการศึกษาระดับอุดมศึกษา และ เจตคติเกี่ยวกับการจัดการศึกษา และคำถามปลายเปิดจำนวน 1 ข้อ

การสร้างและพัฒนาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามแบบการตอบสนองคู่ (dual –response format) มีขั้นตอนในการสร้างและพัฒนาคุณภาพเครื่องมือดังนี้

ขั้นที่ 1 ระบุตัวแปรที่ศึกษา ประชากรเป้าหมาย และนิยามปฏิบัติการของตัวแปร

การสร้างแบบสอบถามมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของกรมการศึกษาระดับอุดมศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการศึกษาความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่มุ่งหวัง หรือสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับลักษณะของการมีส่วนร่วม โดยมีประชากรเป้าหมาย และตัวแปรที่จะศึกษาดังนี้

ประชากรเป้าหมาย

กรมการศึกษาระดับอุดมศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เทศบาลตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล และองค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่มีการรับโอนสถานศึกษาจาก

กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2549 – พ.ศ. 2551 ประกอบด้วย นายกขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น นั้นๆ รองนายกขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ปลัดขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และ ผู้อำนวยการหรือหัวหน้ากองการศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการจำเป็นในการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยการบริหารภารกิจ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และ ด้านการบริหารงานทั่วไป

ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษามี 2 กลุ่ม ได้แก่

1) ภูมิหลังของกรรมการบริหารการศึกษาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประสบการณ์ทำงานเกี่ยวกับการศึกษา และ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

2) ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาของกรรมการบริหารการศึกษาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษา เจตคติเกี่ยวกับการจัดการศึกษา และ คุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษา

ขั้นที่ 2 การกำหนดโครงสร้างของเนื้อหาที่ต้องการวัด และรูปแบบของเครื่องมือ

การกำหนดโครงสร้างของเนื้อหาที่ต้องการวัดพิจารณาโดยใช้ตัวแปรที่ต้องการศึกษาเป็นประเด็นสำคัญในการสร้างเครื่องมือ โดยมีประเด็น 3 ด้าน คือ ด้านภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะของข้อคำถามคือ ตรวจสอบรายการ และเติมคำ ความต้องการจำเป็นในการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษา จำแนกตามลักษณะภารกิจของการบริหารจัดการศึกษา มีรูปแบบหรือลักษณะของข้อคำถามแบบมาตราประมาณค่า แบบตอบสนองคู่ และ ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาของกรรมการบริหารการศึกษาท้องถิ่น จำแนกตามลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานมีรูปแบบ หรือลักษณะการตอบข้อคำถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีรายละเอียดดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 ตารางแสดงโครงสร้างของเนื้อหาและจำนวนข้อของแบบสอบถาม

ตอนที่	ประเด็นหลัก	จำนวนข้อ	ประเด็นย่อย	จำนวนข้อ	รูปแบบของเครื่องมือ
1	ภูมิหลังของผู้ตอบ	6	1.1 เพศ 1.2 อายุ 1.3 การศึกษา 1.4 ประสบการณ์ทำงาน 1.5 ประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารจัดการการศึกษา 1.6 ตำแหน่ง	1 1 1 1 1 1	ตรวจสอบรายการ และเติมคำ
2	ความต้องการจำเป็นในการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษา	4	1.1 การบริหารงานวิชาการ 1.2 การบริหารงานงบประมาณ 1.3 การบริหารงานบุคคล 1.4 การบริหารทั่วไป	8 7 24 23	มาตราประมาณค่า 5 ระดับแบบตอบสนองคู่
3	ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาของคณะกรรมาธิการการศึกษาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น	3	1.1 คุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษา 1.2 ความรู้เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา 1.3 เจตคติเกี่ยวกับการจัดการศึกษา	24 4 13	มาตราประมาณค่า 5 ระดับ
รวม				109	

ขั้นที่ 3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เมื่อสร้างแบบสอบถามแล้ว นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) การใช้ภาษา และหาความสัมพันธ์กับนิยามเชิงปฏิบัติการ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Item Objective Consistency: IOC) โดยใช้เกณฑ์ 0.50 ขึ้นไป

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

N แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

ซึ่งการให้คะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคนให้คะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้

+1 หมายถึง ข้อความ มีความเหมาะสมสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

0 หมายถึง ข้อความ ไม่แน่ใจว่ามีความเหมาะสมสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

-1 หมายถึง ข้อความ ไม่สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

ทั้งนี้มีเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบเครื่องมือ ดังนี้

1) เคยมีประสบการณ์ และความรู้เกี่ยวกับการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น หรือ การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือปริญญาตรีทางด้านการศึกษาขึ้นไป

3) มีความยินดีในการให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือ

หลังจากผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือแล้ว พบว่า มีข้อคำถามบางรายการและการใช้ภาษาที่ต้องปรับปรุง ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ จากนั้นนำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของเครื่องมือโดยใช้สูตรการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient, 1970) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

n แทน จำนวนข้อในแบบสอบถาม

$\sum S_i^2$ แทน ผลรวมของค่าคะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ

S_t^2 แทน คะแนนความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

ซึ่งผลการวิเคราะห์ พบว่า ข้อคำถามในแต่ละด้านซึ่งวัดตัวแปรความต้องการจำเป็นในการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.86 – 0.89 และข้อคำถามซึ่งวัดตัวแปรคุณสมบัติของ

กรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละด้านมีค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.91 – 0.93 รายละเอียดดังตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 ค่าความเที่ยงของเครื่องมือที่วัดตัวแปร

ตัวแปร	จำนวนข้อ	ค่าความเที่ยงของเครื่องมือที่วัดตัวแปร
ความต้องการจำเป็นในการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษา		
1. ด้านการบริหารวิชาการ	8	0.89
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	7	0.86
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	24	0.86
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	23	0.87
ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาของกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		
- คุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษา	24	0.93
- ความรู้เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา	4	0.93
- เจตคติเกี่ยวกับการจัดการศึกษา	13	0.91

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการจัดส่งทางไปรษณีย์ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างอยู่กระจัดกระจายทั่วประเทศ ผู้ตอบมีอิสระ มีเวลาคิดไตร่ตรองและสะดวกในการตอบ อีกทั้งประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

- 1) ทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และทดลองใช้เครื่องมือ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวมข้อมูล
- 2) นำแบบสอบถามส่งทางไปรษณีย์ไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยส่งแบบสอบถามไปองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นละ 5 ฉบับ ตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม 2551
- 3) เก็บรวบรวมข้อมูลของแบบสอบถามที่ได้รับจากการส่งกลับทางไปรษณีย์ และติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับกลับคืน ตั้งแต่วันที่ 8 ธันวาคม 2551 ถึง วันที่ 27 มีนาคม 2552 แล้วสรุปจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา จำนวน 203 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 61.5 จากจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด 330 ฉบับ
- 4) นำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อระบุความต้องการจำเป็นและวิเคราะห์สาเหตุของความต้องการจำเป็น โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1. ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบ ซึ่งเป็นตัวแปรด้านภูมิหลังของผู้ตอบ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประสบการณ์ทำงานเกี่ยวกับการศึกษา และ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน วิเคราะห์โดยใช้สถิติภาคบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นในการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รับโอนสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานจากกระทรวงศึกษาธิการ ปี พ.ศ. 2549 – พ.ศ.2551 โดยการวิเคราะห์หาความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับการมีส่วนร่วมที่ควรจะเป็น กับค่าเฉลี่ยของระดับการมีส่วนร่วมที่เป็นอยู่ จากนั้นนำมาจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยวิธี Priority Needs Index (PNI) แบบปรับปรุง (นงลักษณ์ วิรัชชัย และ สุวิมล ว่องวาณิช, 2545) ซึ่งเป็นการหาผลต่างระหว่างสภาพที่ควรจะเป็น และสภาพที่คาดหวัง โดยมีสูตรในการคิดคำนวณดังนี้

$$(PNI)_{\text{modified}} = (I - D)/D$$

PNI_{modified}	หมายถึง	ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
I	หมายถึง	สภาพที่คาดหวัง (Importance)
D	หมายถึง	สภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน (Degree of success)

เมื่อสามารถนำผลที่ได้จากการคำนวณค่าดัชนี PNI_{modified} ของแต่ละข้อรายการโดยข้อที่มีค่าดัชนี PNI_{modified} มาก แสดงว่ามีความต้องการจำเป็นระดับสูง มากกว่าข้อรายการที่มีค่าดัชนี PNI_{modified} น้อย ซึ่งข้อที่มีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับสูง จะต้องให้ความสำคัญ และต้องได้รับการแก้ไขก่อนตามลำดับ ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามแบบตอบสนองคู่ (Dual response)

นอกจากนี้นำข้อมูลในส่วนของคุณลักษณะของการมีส่วนร่วมที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และคุณลักษณะที่คาดหวังมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติภาคบรรยาย ได้แก่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาของกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งประกอบด้วยตัวแปร คุณลักษณะของผู้บริหาร เจตคติเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษา และความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษา วิเคราะห์โดยใช้สถิติภาคบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาเพื่อวิเคราะห์ผลของปัจจัยภูมิหลังของกรรมการบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีต่อความต้องการจำเป็นด้านการมีส่วนร่วมของ กรรมการบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) โดยการวิเคราะห์ตัวแปร ภูมิหลังของกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประสบการณ์ทำงานเกี่ยวกับการศึกษา ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาของกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษา เจตคติเกี่ยวกับการจัดการศึกษา และ คุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษา เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการจำเป็นในการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา

2. การศึกษาเพื่อวิเคราะห์สาเหตุและแนวทางแก้ไขของความต้องการจำเป็นในการศึกษา เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาความต้องการจำเป็นในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการจัดสนทนากลุ่มย่อย (Focus group) โดยมีรายละเอียดและขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

การจัดสนทนากลุ่ม

1. เกณฑ์ในการคัดเลือกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- 1) เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รับโอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจากกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2549 – 2551
- 2) ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มมีความยินดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้
- 3) เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผู้วิจัยมีความสะดวกในการประสานงานติดต่อ และสามารถเดินทางไปจัดสนทนากลุ่มได้

จากเกณฑ์ดังกล่าว ผู้วิจัยพิจารณาแล้วคัดเลือก เทศบาลตำบลโคกชะงาย จ.พัทลุง ในการจัดสนทนากลุ่ม

2. เกณฑ์ในการคัดเลือกผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม

- 1) เป็นคณะกรรมการบริหารการศึกษาท้องถิ่น หรือ คณะกรรมการที่ปรึกษาการจัดการศึกษาท้องถิ่น หรือที่มีชื่อเรียกเป็นอย่างอื่น
- 2) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการศึกษาท้องถิ่นไม่น้อยกว่า 3 ปี
- 3) มีความยินดีในการเข้าร่วมสนทนากลุ่ม

ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ มีผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มจำนวน 5 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์แนวทางแก้ไขปัญหาคือความต้องการจำเป็นจากการจัดสนทนากลุ่มใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัย 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) เพื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและระดับความต้องการจำเป็นของการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละด้าน 3) เพื่อวิเคราะห์ผลของปัจจัยภูมิหลังของกรรมการบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีต่อความต้องการจำเป็นของการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของกรรมการบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละด้าน ซึ่งในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและระดับความต้องการจำเป็นของการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละด้าน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรความต้องการจำเป็นด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (t-test)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regressions) ความต้องการจำเป็นด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจากการสนทนากลุ่ม

เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการทำความเข้าใจเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความสะดวกยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์แทนความหมายต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

N หมายถึง จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

Mean	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวแปร
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนตัวแปร
C.V.	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย
Sk	หมายถึง	ค่าความเบ้
Ku	หมายถึง	ค่าความโด่ง
Min	หมายถึง	คะแนนต่ำสุด
Max	หมายถึง	คะแนนสูงสุด
p	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร		
Needs	หมายถึง	ความต้องการจำเป็นในการมีส่วนร่วม
Edu	หมายถึง	ระดับการศึกษา
Gender	หมายถึง	เพศ
Age	หมายถึง	อายุ
Exlocal	หมายถึง	ประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
Exmanage	หมายถึง	ประสบการณ์ในการบริหารการศึกษา
Position	หมายถึง	ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน
Know	หมายถึง	ความรู้เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา
Atti	หมายถึง	เจตคติเกี่ยวกับการจัดการศึกษา
Char	หมายถึง	คุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้นำโดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาของกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การเสนอผลการวิเคราะห์ในตอนนี้นำแบ่งออกเป็น 3 ตอนย่อย ได้แก่ 1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล 1.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปร 1.3 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตัวแปร

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิจัยครั้งนี้มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 203 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 53.2 เพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 46.8 ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 41 – 45 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34

ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.5 มีประสบการณ์ในการทำงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระหว่าง 11 – 15 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 68 มีประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษาน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 65.5 และมีตำแหน่งข้าราชการการเมือง มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.1

ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณลักษณะของผู้บริหารอยู่ในระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 93.1 มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารการศึกษาอยู่ในระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 62.6 และมีเจตคติเกี่ยวกับการจัดการศึกษาอยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 50.2

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	108	53.20
หญิง	95	46.80
รวม	203	100.00
อายุ		
31 – 35 ปี	7	3.4
36 – 40 ปี	47	23.2
41 – 45 ปี	69	34.0
46 – 50 ปี	42	20.7
51 ปีขึ้นไป	38	18.7
รวม	203	100.00
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้น	10	4.9
มัธยมศึกษาตอนปลาย	23	11.3
อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	23	11.3

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปริญญาตรี	132	65.1
ปริญญาโท	15	7.4
รวม	203	100.00
ประสบการณ์ทำงาน อปท.		
1 – 5 ปี	2	1.0
6 – 10 ปี	39	19.2
11 – 15 ปี	68	33.5
16 – 20 ปี	65	32.0
21 ปีขึ้นไป	29	14.3
รวม	203	100.00
ประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษา		
น้อยกว่า หรือ เท่ากับ 5 ปี	133	65.50
6 ปีขึ้นไป	70	34.50
รวม	203	100.00
ตำแหน่งหน้าที่		
ข้าราชการการเมือง	118	58.10
ข้าราชการประจำ	85	41.90
รวม	203	100.00
คุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษา		
มีคุณลักษณะต่ำ	189	93.1
มีคุณลักษณะสูง	14	6.9
รวม	203	100.00
ความรู้เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา		
มีความรู้การบริหารการศึกษาต่ำ	127	62.6
มีความรู้การบริหารการศึกษาสูง	76	37.4
รวม	203	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เจตคติเกี่ยวกับการจัดการศึกษา		
มีเจตคติเกี่ยวกับการจัดการศึกษาต่ำ	101	49.8
มีเจตคติเกี่ยวกับการจัดการศึกษาสูง	102	50.2
รวม	203	100.00

1.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรที่เกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการมีส่วนร่วม

ผลการวิเคราะห์ในตอนนี้นำมาประกอบด้วยการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นด้านการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาของกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้แก่ (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) คะแนนต่ำสุด (min) คะแนนสูงสุด (max) ค่าความเบ้ (skewness) ค่าความโด่ง (kurtosis) และสัมประสิทธิ์การกระจาย (CV) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะการกระจายและการแจกแจงของตัวแปรแต่ละตัว

จากตารางค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรลักษณะการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาตามสภาพที่ควรจะเป็น ลักษณะการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาตามสภาพที่เป็นจริง และความต้องการจำเป็นในการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา ในตารางที่ 4.2 พบว่า

ลักษณะการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาตามสภาพที่ควรจะเป็น ประกอบด้วย การบริหารจัดการศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไปมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.67 – 4.17 ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการมีค่าเท่ากับ 4.17 ส่วนด้านการบริหารงานบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (3.67) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.16 – 0.27 และสัมประสิทธิ์การกระจายมีค่าอยู่ระหว่าง 4.36 – 6.47 พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการมีการกระจายมากที่สุด (6.47) ส่วนตัวแปรที่มีการกระจายต่ำที่สุดคือ ด้านการบริหารงานบุคคล (4.36) เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ พบว่า ด้านการบริหารงานทั่วไปมีค่าต่ำกว่าค่าเฉลี่ยมากที่สุด (.20) ส่วนด้านการบริหารงานบุคคลมีค่าเบี่ยงเบนสูงกว่าค่าเฉลี่ยมากที่สุด (-0.15) เมื่อพิจารณาค่าความโด่ง พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการมีลักษณะการแจกแจงของข้อมูลมีความโค้งต่ำกว่าโค้งปกติมากที่สุด (-0.56)

ลักษณะการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาตามสภาพที่เป็นจริง ประกอบด้วย การบริหารจัดการศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไปมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.59 – 3.11 ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการบริหารงานทั่วไปมีค่าเท่ากับ 3.11 ส่วนด้านการบริหารงานบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (2.59) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.19 – 0.42 และสัมประสิทธิ์การกระจายมีค่าอยู่ระหว่าง 7.34 – 14.19 พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการมีการกระจายมากที่สุด (14.19) ส่วนตัวแปรที่มีการกระจายต่ำที่สุดคือ ด้านการบริหารงานบุคคล (7.34) เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ พบว่า ด้านการบริหารงานทั่วไปมีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยสูงสุด (0.26) ส่วนด้านการบริหารงบประมาณมีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย (-0.05) เมื่อพิจารณาค่าความโด่ง พบว่า ด้านการบริหารงานบุคคลลักษณะการแจกแจงของข้อมูลมีความโด่งต่ำกว่าโด่งปกติมากที่สุด (-0.44) ส่วนด้านการบริหารงานวิชาการมีลักษณะการแจกแจงของข้อมูลมีความโด่งต่ำกว่าโด่งปกติต่ำที่สุด (-0.03)

ความต้องการจำเป็นในการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา ประกอบด้วย การบริหารจัดการศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไปมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 0.33 - 0.44 ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการมีค่าเท่ากับ 0.44 ส่วนด้านการบริหารงานทั่วไปมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (0.33) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.12 -0.23 และสัมประสิทธิ์การกระจายมีค่าอยู่ระหว่าง 28.57 – 52.27 พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการมีการกระจายมากที่สุด (52.27) ส่วนตัวแปรที่มีการกระจายต่ำที่สุดคือ ด้านการบริหารงานบุคคล (28.57) เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการมีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยสูงสุด (0.70) ส่วนด้านการบริหารงานทั่วไปมีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (0.23) เมื่อพิจารณาค่าความโด่ง พบว่า ด้านการบริหารงานบุคคลลักษณะการแจกแจงของข้อมูลมีความโด่งสูงกว่าโด่งปกติมากที่สุด (1.41)

ตารางที่ 4.2 ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรที่เกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา

ตัวแปร	Mean	S.D.	Min	Max	Sk	Ku	CV
<u>ลักษณะการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ</u>							
<u>กิจกรรมบริหารจัดการศึกษาตามสภาพที่ควรจะเป็น</u>							
ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.17	0.27	3.50	4.75	-0.14	-0.56	6.47
ด้านการบริหารงบประมาณ	4.14	0.23	3.48	4.63	-0.14	-0.22	5.56
ด้านการบริหารงานบุคคล	3.67	0.16	3.22	4.07	-0.15	-0.21	4.36
ด้านการบริหารงานทั่วไป	4.12	0.18	3.71	4.50	0.20	-0.42	4.37
<u>ลักษณะการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมบริหารจัดการศึกษาตามสภาพที่เป็นจริง</u>							
ด้านการบริหารงานวิชาการ	2.96	0.42	1.88	4.00	0.08	-0.03	14.19
ด้านการบริหารงบประมาณ	3.09	0.31	2.30	4.00	-0.05	0.12	10.03
ด้านการบริหารงานบุคคล	2.59	0.19	2.04	3.07	0.03	-0.44	7.34
ด้านการบริหารงานทั่วไป	3.11	0.27	2.50	3.79	0.26	-0.33	8.68
<u>ความต้องการจำเป็นในการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา</u>							
ด้านการบริหารงานวิชาการ (PNI _{modified})	0.44	0.23	-0.10	1.20	0.70	1.00	52.27
ด้านการบริหารงบประมาณ (PNI _{modified})	0.35	0.14	-0.03	0.69	-0.05	-0.15	40.00
ด้านการบริหารงานบุคคล (PNI _{modified})	0.42	0.12	0.19	1.00	0.64	1.41	28.57
ด้านการบริหารงานทั่วไป (PNI _{modified})	0.33	0.13	0.08	0.67	0.23	-0.36	39.39

1.3 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 7 คู่ ได้แก่ 1) ความต้องการจำเป็นด้านการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษา (Needs) และ การมีส่วนร่วมด้านการบริหารจัดการศึกษาตามสภาพที่ควรจะเป็น (Should) 2) ความต้องการจำเป็นด้านการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษา (Needs) และ การมีส่วนร่วมด้านการบริหารจัดการศึกษาตามสภาพที่เป็นจริง (Is) 3) เพศ (Gender) และ ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน (Position) 4) ระดับการศึกษา (Edu) และตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน (Position) 5) อายุ (Age) ประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(Exlocal) 6) อายุ (Age) และตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน (Position) 7) ประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(Exlocal) และตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน (Position) โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุดคือ ความต้องการจำเป็นด้านการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษา (Needs) และการมีส่วนร่วมด้านการบริหารจัดการศึกษาตามสภาพที่เป็นจริง (Is) ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ 1) ระดับการศึกษา (Edu) และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษา (Exmanage) 2) อายุ (Age) และเจตคติเกี่ยวกับการจัดการศึกษา (Atti) 3) ความรู้เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา(Know) และคุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษา(Char) โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุดคือ อายุ (Age) และเจตคติเกี่ยวกับการจัดการศึกษา (Atti)

ตารางที่ 4.3 เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปร
ลักษณะการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา

	Needs	should	Is	Gender	Edu	Age	Exmana ge	Exloc al	Positio n	Know	Char	Atti
Needs	1											
should	.273**	1										
Is	-.806**	.137	1									
Gender	.001	-.112	-.044	1								
Edu	.023	.045	-.016	.128	1							
Age	.069	.065	-.025	-.011	.137	1						
Exmana ge	-.047	-.063	-.054	.067	.155*	-.072	1					
Exlocal	.021	.064	-.029	.079	-.046	.686**	-.075	1				
Position	-.088	-.070	.091	-.325**	-.236**	-.276**	-.035	-.268**	1			
Know	.068	-.073	-.072	-.009	.090	.001	-.060	-.045	-.058	1		
Char	-.019	-.094	-.005	.021	.037	.059	-.059	-.019	-.073	.151*	1	
Atti	-.001	-.107	-.028	.054	-.019	-.165*	.075	-.103	-.074	.037	.118	1

** p<.01

*p<.05

1.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันกับความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษา เมื่อจำแนกตัวแปรตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันเป็นข้าราชการการเมือง และข้าราชการประจำ พบว่า ข้าราชการการเมืองและข้าราชการประจำมีความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษาไม่แตกต่างกันในทุกๆ ด้าน โดยมีความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษาในด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันกับ
ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษา

ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษา	ระดับความรู้	ข้าราชการการเมือง		ข้าราชการประจำ		รวม		Chi-Square Tests (Sig)
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
1. การบริหารงานวิชาการ	น้อยที่สุด	23	19.50	9	10.60	32	15.80	0.51
	น้อย	29	24.60	24	28.20	53	26.10	
	ปานกลาง	36	30.50	26	30.60	62	30.50	
	มาก	25	21.20	21	24.70	46	22.70	
	มากที่สุด	5	4.20	5	5.90	10	4.90	
รวม		118	100	85	100	203	100	
2. การบริหารงานงบประมาณ	น้อยที่สุด	0	0.00	1	1.20	1	0.50	0.32
	น้อย	39	33.10	28	32.90	67	33.00	
	ปานกลาง	54	45.80	43	50.60	97	47.80	
	มาก	21	17.80	13	15.30	34	16.70	
	มากที่สุด	4	3.40	0	0.00	4	2.00	
รวม		118	100	85	100	203	100	
3. การบริหารงานบุคคล	น้อยที่สุด	-	-	-	-	-	-	0.55
	น้อย	7	5.90	5	5.90	12	5.90	
	ปานกลาง	63	53.40	47	55.30	110	54.20	
	มาก	47	39.80	30	35.30	77	37.90	
	มากที่สุด	1	0.80	3	3.50	4	2.00	
รวม		118	100	85	100	203	100	
4. การบริหารงานทั่วไป	น้อยที่สุด	-	-	-	-	-	-	0.32
	น้อย	6	5.10	1	1.20	7	3.40	
	ปานกลาง	63	53.40	46	54.10	109	53.70	
	มาก	45	38.10	37	43.50	82	40.40	
	มากที่สุด	4	3.40	1	1.20	5	2.50	
รวม		118	100	85	100	203	100	

ความรู้เกี่ยวกับ การบริหาร จัดการศึกษา	ระดับความรู้	ข้าราชการ การเมือง		ข้าราชการประจำ		รวม		Chi- Square Tests (Sig)
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
รวม	จำนวน	118		85		203		
	ร้อยละ	58.10		41.90		100.00		

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการมีส่วนร่วมของ กรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านบริหารจัดการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เป็นวิเคราะห์ระดับความต้องการจำเป็นในการมีส่วนร่วม
บริหารจัดการศึกษาของกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากภารกิจ
จัดการศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการ
บริหารงานบุคคล และ ด้านการบริหารงานทั่วไป ซึ่งเป็นการวิเคราะห์จากลักษณะการมีส่วนร่วมที่
เป็นอยู่ในปัจจุบัน สภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็นในการมีส่วนร่วมของกรรมการบริหาร
การศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรายชื่อ ด้วยการนำมาจัดเรียงลำดับความสำคัญโดยใช้
การคำนวณค่าดัชนี PNI ^{modified} ทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดการแปลผลระดับและลักษณะการมีส่วนร่วม
ในการบริหารจัดการศึกษาของกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นอยู่
ในปัจจุบัน และสภาพที่คาดหวัง โดยมีเกณฑ์ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 การแปลผล คะแนนเฉลี่ย ระดับและลักษณะการมีส่วนร่วม

คะแนนเฉลี่ย	ลักษณะการมีส่วนร่วม	ระดับการมีส่วนร่วม
1.00 – 1.49	(1) มีส่วนร่วมในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	น้อยที่สุด
1.50 – 2.49	(2) มีส่วนร่วมในการร่วมวิเคราะห์ปัญหา	น้อย
2.50 – 3.49	(3) มีส่วนร่วมในการร่วมคิดวางแผนดำเนินงาน	ปานกลาง
3.50 – 4.49	(4) มีส่วนร่วมในการร่วมดำเนินงาน หรือร่วมปฏิบัติ	มาก
4.50 – 5.00	(5) มีส่วนร่วมในการร่วมติดตาม และประเมินผล	มากที่สุด

2.1 ลักษณะการมีส่วนร่วมด้านบริหารจัดการศึกษาของกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นอยู่

เมื่อพิจารณาลักษณะการมีส่วนร่วมด้านการบริหารจัดการศึกษาของกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นอยู่ โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้านของภารกิจบริหารจัดการศึกษา คือด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า กรรมการบริหารการศึกษามีส่วนร่วมด้านการบริหารงานทั่วไปมากที่สุด (3.11) รองลงมาคือ มีส่วนร่วมด้านการบริหารงานงบประมาณ (3.09) ซึ่งระดับของการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง และมีส่วนร่วมด้านการบริหารงานบุคคลน้อยที่สุด (2.59) ซึ่งระดับของการมีส่วนร่วมที่เป็นอยู่อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

ตารางที่ 4.6 ลักษณะและระดับการมีส่วนร่วมด้านการบริหารจัดการศึกษาของกรรมการบริหารการศึกษาท้องถิ่นที่เป็นอยู่

ภารกิจในการบริหารจัดการศึกษา	ความคิดเห็น			
	Mean	S.D.	ลักษณะการมีส่วนร่วม	ระดับการมีส่วนร่วม
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	2.96	0.233	(3)	ปานกลาง
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	3.09	0.088	(3)	ปานกลาง
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	2.59	0.703	(2)	ปานกลาง
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	3.11	0.050	(3)	ปานกลาง
รวม	2.93	0.461	(3)	ปานกลาง

2.2 ลักษณะการมีส่วนร่วมด้านบริหารจัดการศึกษาของกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่คาดหวัง

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของลักษณะการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของคณะกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่คาดหวัง ตามภารกิจการบริหารจัดการศึกษา 4 ด้าน ของภารกิจบริหารจัดการศึกษา คือด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ซึ่งผลการ

วิเคราะห์ข้อมูลพบว่ากรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีลักษณะการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาของที่คาดหวัง ด้านการบริหารงานวิชาการมากที่สุด (4.17) รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ (4.14) และลักษณะการมีส่วนร่วมที่คาดหวังด้านการบริหารงานบุคคลน้อยที่สุด (3.67) ซึ่งลักษณะของการมีส่วนร่วมที่คาดหวังอยู่ในระดับมากในทุกด้าน

ตารางที่ 4.7 ลักษณะและระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของกรรมการบริหารการศึกษาท้องถิ่นที่คาดหวัง

ภารกิจในการบริหารจัดการศึกษา	ความคิดเห็น			
	Mean	S.D.	ลักษณะการมีส่วนร่วม	ระดับการมีส่วนร่วม
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.17	0.097	(4)	มาก
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	4.14	0.143	(4)	มาก
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	3.67	0.729	(4)	มาก
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	4.12	01.85	(4)	มาก
รวม	3.99	0.474	(4)	มาก

2.3 ความต้องการจำเป็นในการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาของกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงค่าที่ระบุระดับความต้องการจำเป็นซึ่งได้จากการคำนวณค่าดัชนี PNI_{modified} ของแต่ละข้อรายการโดยข้อที่มีค่าดัชนี PNI_{modified} มาก แสดงว่ามีความต้องการจำเป็นระดับสูง มากกว่าข้อรายการที่มีค่าดัชนี PNI_{modified} น้อย ซึ่งข้อที่มีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับสูง จะต้องให้ความสำคัญ และต้องได้รับการแก้ไขก่อนตามลำดับ ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามแบบตอบสองคู่ (Dual response) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ จำนวน 8 ข้อ ด้านการบริหารงานงบประมาณ จำนวน จำนวน 7 ข้อ ด้านการบริหารงานบุคคล จำนวน 24 ข้อ และด้านการบริหารงานทั่วไป จำนวน 23 ข้อ มีรายละเอียดดังนี้

เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นในการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาของกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า มีความต้องการจำเป็นในการมี

ส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาในแต่ละด้านจัดอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน โดยมีความต้องการจำเป็นด้านการบริหารจัดการงานบุคคลมากที่สุด รองลงมาคือด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไปตามลำดับ

ซึ่งเมื่อพิจารณาด้านการบริหารวิชาการพบว่ามีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ อยู่ระหว่าง 0.30 – 0.75 ข้อที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ มากที่สุด 3 อันดับแรก คือ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (0.75) การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (0.42) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ (0.41) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ น้อยที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การพัฒนาระบบการเรียนรู้ออนไลน์ (0.30) การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน (0.33) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (0.35) ตามลำดับ โดยเมื่อพิจารณาจากค่าดัชนี $PNI_{modified}$ รวมของด้านการบริหารวิชาการพบว่า ลำดับของความสำคัญอยู่ที่ลำดับ 2

ด้านการบริหารงานงบประมาณพบว่ามีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ อยู่ระหว่าง 0.22 – 0.48 ข้อที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ มากที่สุด 3 อันดับแรก คือ การบริหารพัสดุ ครุภัณฑ์ และสินทรัพย์เกี่ยวกับการจัดหาผลประโยชน์สินทรัพย์ (0.48) การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา (0.42) และการบริหารบัญชีเกี่ยวกับงานการจัดทำทะเบียนทางการเงิน (0.42) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ น้อยที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษาเกี่ยวกับงานการส่งเสริมการบริหาร การจัดหารายได้และผลประโยชน์ในรูปแบบที่หลากหลาย (0.22) การจัดตั้งงบประมาณ (0.24) และการบริหารบัญชีเกี่ยวกับงานการจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน (0.24) ตามลำดับ

ด้านการบริหารงานบุคคลพบว่ามีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ อยู่ระหว่าง 0.15 – 1.04 ข้อที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ มากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การขอรับใบอนุญาต และการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (1.04) การร้องทุกข์ (0.91) และงานทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (0.71) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ น้อยที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ วางแผนอัตรากำลัง (0.15) การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือต่างสังกัด (0.26) และการเกลี้ยอัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (0.26) ตามลำดับ

ด้านการบริหารงานทั่วไป พบว่ามีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ อยู่ระหว่าง 0.20 – 0.41 ข้อที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ มากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม (0.41) การจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา (0.40) และการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน (0.39)

ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าดัชนี PNI_{modified} น้อยที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ งานเลขานุการ คณะกรรมการการศึกษาท้องถิ่น (0.20) การรับนักเรียน (0.21) และการประชาสัมพันธ์งาน การศึกษา (0.25) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะการมีส่วนร่วมด้านการมีส่วนร่วมบริหารจัดการ การศึกษาของกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การบริหารจัดการศึกษา	สภาพที่ควรจะเป็น		สภาพที่เป็นจริง		ความต้องการจำเป็น	
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	PNI _{modified}	ลำดับที่
1) ด้านการบริหารงานวิชาการ						
1. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา	4.19	0.756	2.40	0.875	0.75	1
2. การพัฒนาและใช้สื่อและ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.31	0.741	3.03	1.190	0.42	2
3. การส่งเสริมชุมชนให้มีความ เข้มแข็งทางวิชาการ	4.14	0.774	2.93	1.210	0.41	3
4. การประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา	4.30	0.692	3.08	1.159	0.40	4
5. การพัฒนาและส่งเสริมให้มี แหล่งเรียนรู้	4.16	0.843	3.04	1.193	0.37	5
6. การพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา	4.13	0.788	3.05	1.084	0.35	6
7. การวัดผล ประเมินผล และ การเทียบโอนผลการเรียน	4.04	0.747	3.03	1.153	0.33	7
8. การพัฒนากระบวนการ เรียนรู้	4.07	0.751	3.12	1.146	0.30	8

การบริหารจัดการศึกษา	สภาพที่ ควรจะเป็น		สภาพที่เป็นจริง		ความต้องการ จำเป็น	
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	PNI _{modified}	ลำดับที่
2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ						
1. การบริหารพัสดุ ครุภัณฑ์ และ สินทรัพย์เกี่ยวกับงานการจัดหา ผลประโยชน์สินทรัพย์	4.39	0.647	2.96	1.181	0.48	1
2. การระดมทรัพยากร และการ ลงทุนเพื่อการศึกษาเกี่ยวกับงาน การจัดการทรัพยากรที่เกี่ยวกับ การจัดการศึกษา	4.36	0.670	3.07	1.167	0.42	2
3. การบริหารบัญชีเกี่ยวกับงาน การจัดทำทะเบียนทางการเงิน	4.30	0.739	3.03	1.198	0.42	2
4. การบริหารพัสดุ ครุภัณฑ์ และ สินทรัพย์เกี่ยวกับงานการพัฒนา ระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อ การจัดทำ และ จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์	4.22	0.791	2.98	1.132	0.42	2
5. การบริหารบัญชีเกี่ยวกับงาน การจัดทำบัญชีการเงิน	4.31	0.714	3.09	1.137	0.39	3
6. การระดมทรัพยากร และการ ลงทุนเพื่อการศึกษาเกี่ยวกับงาน กองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา	4.14	0.771	2.99	1.162	0.38	4
7. การบริหารพัสดุ ครุภัณฑ์ และ สินทรัพย์เกี่ยวกับงานการ กำหนดแบบรูปรายการหรือคุณ ลักษณะเฉพาะของพัสดุ และ ครุภัณฑ์	4.16	0.757	3.04	1.134	0.37	5

การบริหารจัดการศึกษา	สภาพที่ควรจะเป็น		สภาพที่เป็นจริง		ความต้องการจำเป็น	
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	PNI _{modified}	ลำดับที่
8. การตรวจสอบ ติดตาม และประเมินประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณเกี่ยวกับการตรวจสอบติดตามการใช้งบประมาณ	4.18	0.797	3.08	1.149	0.36	6
9. การจัดสรรงบประมาณเกี่ยวกับการรายงานผล	4.31	0.716	3.16	1.141	0.36	6
10. การบริหารการเงินเกี่ยวกับงานการนำส่งเงิน	4.06	0.824	2.98	1.164	0.36	6
11. การจัดสรรงบประมาณเกี่ยวกับการโอนและการเปลี่ยนแปลงงบประมาณ	4.34	0.681	3.20	1.140	0.36	6
12. การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษาเกี่ยวกับงานทุนการศึกษา อื่น ๆ ที่นอกเหนือจากข้อ 4.1 และ 4.2	4.21	0.788	3.13	1.120	0.35	7
13. การบริหารการเงินเกี่ยวกับงานการรับเงิน	4.00	0.870	2.97	1.200	0.35	7
14. การบริหารบัญชีเกี่ยวกับงานการจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน	4.10	0.805	3.04	1.222	0.35	7
15. การจัดสรรงบประมาณเกี่ยวกับการเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ	4.19	0.756	3.12	1.146	0.34	8
16. การบริหารการเงินเกี่ยวกับงานการเบิกเงินจากคลัง	4.07	0.805	3.04	1.210	0.34	8

การบริหารจัดการศึกษา	สภาพที่ ควรจะเป็น		สภาพที่เป็นจริง		ความต้องการ จำเป็น	
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	PNI _{modified}	ลำดับที่
17. การบริหารการเงินเกี่ยวกับ งานการเก็บรักษาเงิน	4.01	0.811	2.99	1.141	0.34	8
18. การบริหารพัสดุ ครุภัณฑ์ และสินทรัพย์เกี่ยวกับงานการ ควบคุมดูแล บำรุงรักษาและ จำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์	4.25	0.716	3.20	1.067	0.33	9
19. การตรวจสอบ ติดตาม และ ประเมินประสิทธิภาพการใช้จ่าย งบประมาณเกี่ยวกับการ ตรวจสอบติดตามการใช้ผลิต	4.11	0.776	3.13	1.105	0.31	10
20. การบริหารพัสดุ ครุภัณฑ์ และสินทรัพย์เกี่ยวกับงานการ จัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์	3.95	0.763	3.03	1.125	0.30	11
21. การระดมทรัพยากร และการ ลงทุนเพื่อการศึกษาเกี่ยวกับงาน กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา	3.99	0.783	3.06	1.111	0.30	11
22. การบริหารการเงินเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน	3.93	0.824	3.04	1.143	0.29	12
23. การจัดสรรงบประมาณ	4.12	0.689	3.22	1.136	0.28	13
24. การบริหารพัสดุ ครุภัณฑ์ และสินทรัพย์เกี่ยวกับงานการ วางแผนจัดหาพัสดุ และครุภัณฑ์	4.11	0.886	3.21	1.147	0.28	13
25. การบริหารบัญชีเกี่ยวกับงาน การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์ บัญชี ทะเบียน และรายงาน	3.92	0.925	3.15	1.094	0.24	14
26. การจัดตั้งงบประมาณ	4.04	0.744	3.26	1.101	0.24	14

การบริหารจัดการศึกษา	สภาพที่ ควรจะเป็น		สภาพที่เป็นจริง		ความต้องการ จำเป็น	
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	PNI _{modified}	ลำดับที่
27. การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษาเกี่ยวกับงาน การส่งเสริมการบริหาร การจัดการรายได้และผลประโยชน์ในรูปแบบที่หลากหลาย	3.90	0.909	3.19	1.074	0.22	15
3) ด้านการบริหารงานบุคคล						
1. การขอรับใบอนุญาต และการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ	3.00	0.925	1.47	0.557	1.04	1
2. การร้องทุกข์	2.66	0.744	1.39	0.529	0.91	2
3. งานทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	2.86	0.912	1.67	0.694	0.71	3
4. การสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน	4.02	0.975	2.39	0.897	0.68	4
5. การออกจากราชการ	2.33	0.669	1.43	0.612	0.63	5
6. งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	2.44	0.912	1.52	0.557	0.61	6
7. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ	2.67	0.656	1.71	0.627	0.56	7
8. การอุทธรณ์	2.45	0.528	1.57	0.562	0.56	7
9. เงินเดือนและค่าตอบแทน	4.35	0.690	2.95	1.207	0.47	8
10. งานยกเว้นคุณสมบัติ	2.46	0.733	1.69	0.775	0.46	9
11. การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.21	0.722	2.95	1.255	0.43	10

การบริหารจัดการศึกษา	สภาพที่ควรจะเป็น		สภาพที่เป็นจริง		ความต้องการจำเป็น	
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	PNI _{modified}	ลำดับที่
12. มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.27	0.745	3.01	1.134	0.42	11
13. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.18	0.743	2.97	1.264	0.41	12
14. การดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง	4.35	0.675	3.09	1.146	0.41	12
15. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเกี่ยวกับงานการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้ม	4.28	0.735	3.06	1.159	0.40	13
16. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4.27	0.745	3.04	1.170	0.40	13
17. การเปลี่ยนแปลงสถานภาพวิชาชีพ	4.10	0.802	2.98	1.266	0.38	14
18. การส่งเสริมวินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.27	0.757	3.11	1.151	0.37	15
19. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.22	0.721	3.07	1.160	0.37	15

การบริหารจัดการศึกษา	สภาพที่ควรจะเป็น		สภาพที่เป็นจริง		ความต้องการจำเป็น	
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	PNI _{modified}	ลำดับที่
20. การดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง	4.23	0.723	3.10	1.121	0.36	16
21. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ	4.06	0.877	3.06	1.190	0.33	17
22. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.13	0.699	3.17	1.150	0.30	18
23. การลาศึกษาต่อ	3.91	0.781	3.09	1.170	0.27	19
24. การเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.90	0.870	3.09	1.207	0.26	20
25. การเกลี้ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.87	0.817	3.06	1.135	0.26	20
26. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่างองค์ประกอบของส่วนท้องถิ่นหรือต่างสังกัด	3.85	0.889	3.05	1.174	0.26	20
27. วางแผนอัตรากำลัง	3.79	0.916	3.30	1.035	0.15	21
4) ด้านการบริหารงานทั่วไป						
1. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม	4.31	0.709	3.06	1.169	0.41	1
2. การจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา	4.30	0.697	3.08	1.226	0.40	2
3. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.33	0.707	3.12	1.152	0.39	3
4. การจัดระบบการควบคุม	4.38	0.681	3.14	1.161	0.39	3

การบริหารจัดการศึกษา	สภาพที่ควรจะเป็น		สภาพที่เป็นจริง		ความต้องการจำเป็น	
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	PNI _{modified}	ลำดับที่
ภายในหน่วยงาน						
5. การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน	4.28	0.684	3.07	1.124	0.39	3
6. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน	4.27	0.732	3.10	1.126	0.38	4
7. งานประสานงานกับส่วนราชการ และส่วนท้องถิ่นอื่น	4.23	0.725	3.08	1.155	0.37	5
8. การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา	4.19	0.761	3.09	1.159	0.36	6
9. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.26	0.728	3.14	1.114	0.36	6
10. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร	4.24	0.720	3.14	1.128	0.35	7
11. การอำนวยความสะดวกด้านบุคลากร	4.16	0.714	3.11	1.071	0.34	8
12. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน	4.20	0.784	3.14	1.169	0.34	8
13. การวางแผนการศึกษาเกี่ยวกับงานแผนพัฒนาการศึกษาประจำปี และแผนปฏิบัติการประจำปี	4.13	0.773	3.10	1.139	0.33	9
14. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ	4.16	0.817	3.15	1.129	0.32	10

การบริหารจัดการศึกษา	สภาพที่ควรจะเป็น		สภาพที่เป็นจริง		ความต้องการจำเป็น	
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	PNI _{modified}	ลำดับที่
15. การวางแผนการศึกษาเกี่ยวกับงานแผนพัฒนาการศึกษาหรือแผนกลยุทธ์	4.06	0.882	3.12	1.171	0.30	11
16. การทัศนศึกษา	3.97	0.817	3.06	1.142	0.30	11
17. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา	4.13	0.702	3.20	1.072	0.29	12
18. การดำเนินงานธุรการ ด้านการเงิน การคลัง บัญชีและพัสดุ	3.98	0.909	3.10	1.108	0.28	13
19. งานกำกับดูแลสถานศึกษา: ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และรายงาน	4.17	0.707	3.25	1.164	0.28	13
20. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา	3.89	0.927	3.07	1.160	0.27	14
21. การอำนวยความสะดวกและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย	3.86	0.914	3.05	1.205	0.27	14
22. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา	3.98	0.764	3.18	1.138	0.25	15
23. การรับนักเรียน	3.69	0.958	3.05	1.159	0.21	16
24. งานเลขานุการคณะกรรมการการศึกษาท้องถิ่น	3.77	0.928	3.14	1.139	0.20	17

เมื่อพิจารณาจากค่าดัชนี PNI_{modified} รวมของความต้องการจำเป็นด้านการบริหารจัดการศึกษาของกรมการศึกษาดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า สามารถ

เรียงลำดับของความสำเร็จในแต่ละด้านได้ ดังนี้ ด้านการบริหารงานบุคคล การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะการมีส่วนร่วมด้านการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาของกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การบริหารจัดการศึกษา	สภาพที่ควรจะเป็น		สภาพที่เป็นจริง		ความต้องการจำเป็น	
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	PNI _{modified}	ลำดับที่
ด้านการบริหารงานบุคคล	3.67	0.729	2.59	0.703	0.42	1
ด้านการบริหารวิชาการ	4.17	0.097	2.96	0.233	0.41	2
ด้านการบริหารงบประมาณ	4.14	0.143	3.09	0.088	0.40	3
ด้านการบริหารงานทั่วไป	4.12	0.185	3.11	0.050	0.32	4

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความต้องการจำเป็นด้านการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาของกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความต้องการจำเป็นการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาจำแนกตามเพศ

โดยเริ่มจากการทดสอบความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวน (homogeneity of variances) เพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นว่าความแปรปรวนของประชากรเท่ากันหรือไม่ กรณีที่พบว่าค่าความแปรปรวนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (ค่า p น้อยกว่า .05) แปลผลจาก equal variance not assumed และกรณีที่พบว่าค่าความแปรปรวนมีความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญ (ค่า p มากกว่า .05) แปลผลจาก equal variance assumed โดยผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม คือ เพศหญิงและเพศชาย พบว่า ความแปรปรวนของประชากรทั้ง 2 กลุ่ม ในด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านบริหารทั่วไป และด้านรวมไม่แตกต่างกัน พิจารณาจาก ค่า Levene statistic มีค่าเท่ากับ .01 .02 0.29 0.81 และ .04 ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความต้องการจำเป็นการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาจำแนกตามเพศ พบว่า เพศหญิง มีความต้องการจำเป็นการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาแตกต่างจากเพศชาย อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน ในด้านการบริหารงานบุคคล ($t = 0.17, p = 0.87$) ด้านการบริหารงานวิชาการ ($t = -1.31, p = 0.19$) ด้านการบริหารงานงบประมาณ ($t =$

1.85, $p = 0.07$) ด้านการบริหารทั่วไป ($t = -0.09$, $p = 0.93$) และด้านรวม ($t = -0.01$, $p = 0.99$) รายละเอียดดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความต้องการจำเป็นการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาจำแนกตามเพศ

ตัวแปร	เพศ		Levene's Test for Equality of Variance		ผลการทดสอบ	
	หญิง	ชาย	F	p	t	p
การบริหารงานบุคคล	0.44(0.22)	0.44(0.24)	0.01	0.94	0.17	0.87
การบริหารวิชาการ	0.34(0.14)	0.36(0.14)	0.02	0.90	-1.31	0.19
การบริหารงบประมาณ	0.44(0.13)	0.41(0.12)	0.29	0.59	1.85	0.07
การบริหารงานทั่วไป	0.33(0.13)	0.33(0.13)	0.81	0.37	-0.09	0.93
ภาพรวม	0.37(0.07)	0.37(0.07)	0.04	0.84	-0.01	0.99

หมายเหตุ ** $p < .01$ * $p < .05$ และ () คือ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความต้องการจำเป็นการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาจำแนกตามอายุ

โดยเริ่มจากการทดสอบความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวน (homogeneity of variances) เพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นว่าความแปรปรวนของประชากรเท่ากันหรือไม่ กรณีที่พบว่าค่าความแปรปรวนมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ (ค่า p น้อยกว่า .05) แปลผลจาก equal variance not assumed และกรณีที่พบว่าค่าความแปรปรวนมีความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญ (ค่า p มากกว่า .05) แปลผลจาก equal variance assumed โดยผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม คือ ผู้ที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 45 ปีและอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป พบว่า ความแปรปรวนของประชากรทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกันทุกด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารทั่วไป และด้านรวม พิจารณาจาก ค่า Levene statistic มีค่าเท่ากับ 0.50, 0.99, 0.35, 0.12 และ 1.87 ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความต้องการจำเป็นการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาจำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 45 ปี มีความต้องการจำเป็นในการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาแตกต่างจากผู้ที่มีอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน ได้แก่ ในด้านการบริหารงานบุคคล ($t = 0.43$, $p = 0.50$) ด้านการบริหารงานวิชาการ ($t = 0.36$, $p = 0.99$) ด้านบริหารงานงบประมาณ ($t = 0.42$, $p = 0.35$) ด้านการบริหารทั่วไป ($t = 0.35$, $p = 0.12$) และด้านรวม ($t = 0.37$, $p = 1.87$) รายละเอียดดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความถี่ของการจำเป็นการมีส่วนร่วมในการบริหาร
จัดการศึกษาจำแนกตามอายุ

ตัวแปร	อายุ		Levene's Test for Equality of Variance		ผลการทดสอบ	
	น้อยกว่า 46 ปี	46 ปีขึ้นไป	F	p	t	p
การบริหารงานบุคคล	0.44(0.24)	0.43(0.22)	0.50	0.44(0.24)	0.43(0.22)	0.50
การบริหารวิชาการ	0.35(0.14)	0.36(0.13)	0.99	0.35(0.14)	0.36(0.13)	0.99
การบริหารงบประมาณ	0.43(0.12)	0.42(0.12)	0.35	0.43(0.12)	0.42(0.12)	0.35
การบริหารงานทั่วไป	0.32(0.13)	0.35(0.13)	0.12	0.32(0.13)	0.35(0.13)	0.12
ภาพรวม	0.36(0.08)	0.37(0.07)	1.87	0.36(0.08)	0.37(0.07)	1.87

หมายเหตุ ** $p < .01$ * $p < .05$ และ () คือ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความถี่ของการจำเป็นการมีส่วนร่วมในการบริหาร จัดการศึกษาจำแนกตามระดับการศึกษา

โดยเริ่มจากการทดสอบความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวน (homogeneity of variances) เพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นว่าความแปรปรวนของประชากรเท่ากันหรือไม่ กรณีที่พบว่าค่าความแปรปรวนมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ (ค่า p น้อยกว่า .05) แปลผลจาก equal variance not assumed และกรณีที่พบว่าค่าความแปรปรวนมีความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญ (ค่า p มากกว่า .05) แปลผลจาก equal variance assumed โดยผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม คือ ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีขึ้นไป พบว่า ความแปรปรวนของประชากรทั้ง 2 กลุ่ม ในด้านการบริหารทั่วไปแตกต่างกัน พิจารณาจาก ค่า Levene statistic มีค่าเท่ากับ 6.15 และในด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านรวม ไม่แตกต่างกัน พิจารณาจาก ค่า Levene statistic มีค่าเท่ากับ 0.08, 1.32, 0.01 และ 1.20 ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความถี่ของการจำเป็นการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความต้องการจำเป็นการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาแตกต่างจากระดับปริญญาตรีขึ้นไป อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน ในด้านการบริหารงานบุคคล ($t = -0.80$, $p = 0.42$) ด้านการบริหารงานวิชาการ ($t = -0.13$, $p = 0.90$) ด้านการบริหารงบประมาณ ($t = -1.55$, $p = 0.12$) ด้านการบริหารทั่วไป ($t = 1.06$, $p = 0.29$) และด้านรวม ($t = -0.33$, $p = 0.74$) รายละเอียดดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความถี่ของการจำเป็นการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาจำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปร	ระดับการศึกษา		Levene's Test for Equality of Variance		ผลการทดสอบ	
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีขึ้นไป	F	p	t	p
การบริหารงานบุคคล	0.42(0.22)	0.45(0.23)	0.08	0.79	-0.80	0.42
การบริหารวิชาการ	0.35(0.13)	0.35(0.14)	1.32	0.25	-0.13	0.90
การบริหารงบประมาณ	0.40(0.12)	0.43(0.12)	0.01	0.94	-1.55	0.12
การบริหารงานทั่วไป	0.35(0.11)	0.33(0.14)	6.15**	0.01	1.06	0.29
ภาพรวม	0.36(0.07)	0.37(0.07)	1.20	0.28	-0.33	0.74

หมายเหตุ ** p<.01 * p<.05 และ () คือ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความถี่ของการจำเป็นการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

โดยเริ่มจากการทดสอบความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวน (homogeneity of variances) เพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นว่าความแปรปรวนของประชากรเท่ากันหรือไม่ กรณีที่พบว่าค่าความแปรปรวนมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ (ค่า p น้อยกว่า .05) แปลผลจาก equal variance not assumed และกรณีที่พบว่าค่าความแปรปรวนมีความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญ (ค่า p มากกว่า .05) แปลผลจาก equal variance assumed โดยผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม คือ ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15 ปีและ มากกว่า 15 ปีขึ้นไป พบว่า ความแปรปรวนของประชากรทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกันทุกด้าน ได้แก่ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารทั่วไป และด้านรวม พิจารณาจาก ค่า Levene statistic มีค่าเท่ากับ 0.23, 0.60, .58, 0.18 และ 1.77 ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความถี่ของการจำเป็นการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15 ปี มีความต้องการจำเป็นการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาแตกต่างจากผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่า 15 ปีขึ้นไป อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน ได้แก่ ในด้าน

การบริหารงานบุคคล ($t = -0.98, p = 0.33$) ด้านการบริหารงานวิชาการ ($t = -0.80, p = 0.43$) ด้านบริหารงานงบประมาณ ($t = 1.29, p = 0.20$) ด้านการบริหารทั่วไป ($t = -0.01, p = 0.99$) และ ด้านรวม ($t = -0.29, p = 0.77$) รายละเอียดดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความถี่ของการดำเนินการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตัวแปร	ประสบการณ์ในการ ทำงานในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น		Levene's Test for Equality of Variance		ผลการทดสอบ	
	น้อยกว่า หรือเท่ากับ 15 ปี	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	F	p	t	p
การบริหารงานบุคคล	0.42(0.24)	0.45(0.22)	0.23	0.64	-0.98	0.33
การบริหารวิชาการ	0.35(0.14)	0.36(0.14)	0.60	0.44	-0.80	0.43
การบริหารงบประมาณ	0.43(0.13)	0.41(0.12)	0.58	0.45	1.29	0.20
การบริหารงานทั่วไป	0.33(0.13)	0.33(0.13)	0.18	0.67	-0.01	0.99
ภาพรวม	0.36(0.08)	0.37(0.07)	1.77	0.19	-0.29	0.77

หมายเหตุ ** $p < .01$ * $p < .05$ และ () คือ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความถี่ของการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาจำแนกตามประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษา

โดยเริ่มจากการทดสอบความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวน (homogeneity of variances) เพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นว่าความแปรปรวนของประชากรเท่ากันหรือไม่ กรณีที่พบว่าค่าความแปรปรวนมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ (ค่า p น้อยกว่า .05) แปลผลจาก equal variance not assumed และกรณีที่พบว่าค่าความแปรปรวนมีความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญ (ค่า p มากกว่า .05) แปลผลจาก equal variance assumed โดยผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม คือ ผู้ที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการศึกษาน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปีและ มากกว่า 5 ปีขึ้นไป พบว่า ความแปรปรวนของประชากรทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกันทุกด้าน ได้แก่ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารทั่วไป และด้านรวม พิจารณาจาก ค่า Levene statistic มีค่าเท่ากับ 0.20, 0.02, 3.86, 3.44 และ 0.13 ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความต้องการจำเป็นการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาจำแนกตามประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการศึกษา พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการศึกษาน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีความต้องการจำเป็นการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาด้านการบริหารวิชาการสูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการศึกษามากกว่า 5 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 2.08, p = 0.04$) และพบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการศึกษาน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีความต้องการจำเป็นการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาแตกต่างจากผู้ที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการศึกษามากกว่า 5 ปี ขึ้นไป อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ในด้านการบริหารงานบุคคล ($t = -1.78, p = 0.08$) ด้านการบริหารงบประมาณ ($t = -1.14, p = 0.26$) ด้านการบริหารทั่วไป ($t = 0.62, p = 0.54$) และด้านรวม ($t = 0.67, p = 0.50$) รายละเอียดดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความต้องการจำเป็นการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาจำแนกตามประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการศึกษา

ตัวแปร	ประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการศึกษา		Levene's Test for Equality of Variance		ผลการทดสอบ	
	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	F	p	t	p
การบริหารงานบุคคล	0.40(0.22)	0.46(0.23)	0.20	0.66	-1.78	0.08
การบริหารวิชาการ	0.38(0.13)	0.34(0.14)	0.02	0.88	2.08*	0.04
การบริหารงบประมาณ	0.41(0.10)	0.43(0.13)	3.86	0.06	-1.14	0.26
การบริหารงานทั่วไป	0.34(0.14)	0.33(0.12)	3.44	0.07	0.62	0.54
ภาพรวม	0.37(0.07)	0.36(0.07)	0.13	0.72	0.67	0.50

หมายเหตุ ** $p < .01$ * $p < .05$ และ () คือ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความต้องการจำเป็นการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

โดยเริ่มจากการทดสอบความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวน (homogeneity of variances) เพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นว่าความแปรปรวนของประชากรเท่ากันหรือไม่ กรณีที่พบว่าค่าความแปรปรวนมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ (ค่า p น้อยกว่า .05) แปลผลจาก equal variance not assumed และกรณีที่พบว่าค่าความแปรปรวนมีความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญ (ค่า p มากกว่า .05) แปลผลจาก equal variance assumed โดยผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม คือ ข้าราชการการเมือง และข้าราชการประจำ พบว่า ความแปรปรวน

ของประชากรทั้ง 2 กลุ่ม ในด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านบริหารทั่วไป และด้านรวมไม่แตกต่างกัน พิจารณาจาก ค่า Levene statistic มีค่าเท่ากับ 0.32 0.67 0.02 0.04 และ 0.01 ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความถี่ของการจำเป็นการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ข้าราชการการเมือง มีความถี่ของการจำเป็นการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ศึกษาแตกต่างข้าราชการประจำ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน ในด้านการบริหารงานบุคคล ($t = 1.55, p = 0.12$) ด้านการบริหารวิชาการ ($t = 0.89, p = 0.38$) ด้านการบริหารงานงบประมาณ ($t = -0.54, p = 0.59$) ด้านการบริหารงานทั่วไป ($t = 0.95, p = 0.34$) และด้านรวม ($t = 1.26, p = 0.21$) รายละเอียดดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความถี่ของการจำเป็นการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ตัวแปร	ตำแหน่ง		Levene's Test for Equality of Variance		ผลการทดสอบ	
	ข้าราชการการเมือง	ข้าราชการประจำ	F	p	t	p
การบริหารงานบุคคล	0.46(0.24)	0.41(0.21)	0.32	0.57	1.55	0.12
การบริหารวิชาการ	0.36(0.14)	0.34(0.14)	0.67	0.41	0.89	0.38
การบริหารงบประมาณ	0.42(0.12)	0.43(0.13)	0.02	0.90	-0.54	0.59
การบริหารงานทั่วไป	0.34(0.13)	0.32(0.13)	0.04	0.85	0.95	0.34
ภาพรวม	0.37(0.07)	0.36(0.07)	0.01	0.95	1.26	0.21

หมายเหตุ ** $p < .01$ * $p < .05$ และ () คือ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความถี่ของการจำเป็นการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาจำแนกตามความรู้เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

โดยเริ่มจากการทดสอบความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวน (homogeneity of variances) เพื่อตรวจสอบข้อตั้งเบื้องต้นว่าความแปรปรวนของประชากรเท่ากันหรือไม่ กรณีที่พบว่าค่าความแปรปรวนมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ (ค่า p น้อยกว่า .05) แปลผลจาก equal variance not assumed และกรณีที่พบว่าค่าความแปรปรวนมีความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญ (ค่า p มากกว่า .05) แปลผลจาก equal variance assumed โดยผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีคะแนนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 3 และกลุ่มที่มีคะแนนสูงกว่า 3 พบว่า ความแปรปรวนของประชากรทั้ง 2 กลุ่ม ในด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงาน

วิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านบริหารทั่วไป และด้านรวมไม่แตกต่างกัน พิจารณาจากค่า Levene statistic มีค่าเท่ากับ 1.77 2.75 1.27 0.06 และ 0.01 ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความถี่ของการจำเป็นการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาจำแนกตามความรู้เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา พบว่า กลุ่มที่มีคะแนนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 3 มีความต้องการจำเป็นการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ศึกษาแตกต่างกลุ่มที่มีคะแนนสูงกว่า 3 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน ในด้านการบริหารงานบุคคล ($t = 0.88, p = 0.38$) ด้านการบริหารวิชาการ ($t = 0.34, p = 0.73$) ด้านการบริหารงบประมาณ ($t = -1.01, p = 0.31$) ด้านการบริหารงานทั่วไป ($t = -1.47, p = 0.14$) และด้านรวม ($t = -0.97, p = 0.33$) รายละเอียดดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความถี่ของการจำเป็นการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาจำแนกตามความรู้เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

ตัวแปร	ความรู้เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา		Levene's Test for Equality of Variance		ผลการทดสอบ	
	คะแนนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 3	คะแนนสูงกว่า 3	F	p	t	p
	การบริหารงานบุคคล	0.45(0.25)	0.42(0.20)	1.77	0.19	0.88
การบริหารวิชาการ	0.35(0.14)	0.35(0.13)	2.75	0.1	0.34	0.73
การบริหารงบประมาณ	0.42(0.11)	0.44(0.14)	1.27	0.26	-1.01	0.31
การบริหารงานทั่วไป	0.32(0.13)	0.35(0.13)	0.06	0.81	-1.47	0.14
ภาพรวม	0.36(0.07)	0.37(0.07)	0.01	0.91	-0.97	0.33

หมายเหตุ ** $p < .01$ * $p < .05$ และ () คือ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความถี่ของการจำเป็นการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาจำแนกตามเจตคติเกี่ยวกับการจัดการศึกษา

โดยเริ่มจากการทดสอบความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวน (homogeneity of variances) เพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นว่าความแปรปรวนของประชากรเท่ากันหรือไม่ กรณีที่พบว่าค่าความแปรปรวนมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ (ค่า p น้อยกว่า .05) แปลผลจาก equal variance not assumed และกรณีที่พบว่าค่าความแปรปรวนมีความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญ (ค่า p มากกว่า .05) แปลผลจาก equal variance assumed โดยผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีคะแนนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 3 และกลุ่มที่มีคะแนนสูงกว่า 3

พบว่า ความแปรปรวนของประชากรทั้ง 2 กลุ่ม ในด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านบริหารทั่วไป และด้านรวมไม่แตกต่างกัน พิจารณาจากค่า Levene statistic มีค่าเท่ากับ 0.91 0.30 2.84 1.17 และ 0.08 ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความถี่ของการดำเนินการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา จำแนกตามเจตคติเกี่ยวกับการจัดการศึกษา พบว่า กลุ่มที่มีคะแนนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 3 มีความต้องการดำเนินการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ศึกษาแตกต่างกลุ่มที่มีคะแนนสูงกว่า 3 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน ในด้านการบริหารงานบุคคล ($t = 0.83, p = 0.41$) ด้านการบริหารงานวิชาการ ($t = -0.36, p = 0.72$) ด้านการบริหารงบประมาณ ($t = 1.92, p = 0.06$) ด้านการบริหารงานทั่วไป ($t = -1.41, p = 0.16$) และด้านรวม ($t = 0.01, p = 0.99$) รายละเอียดดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความถี่ของการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา จำแนกตามเจตคติเกี่ยวกับการจัดการศึกษา

ตัวแปร	เจตคติเกี่ยวกับการจัดการศึกษา		Levene's Test for Equality of Variance		ผลการทดสอบ	
	คะแนนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 3	คะแนนสูงกว่า 3	F	p	t	p
การบริหารงานบุคคล	0.45(0.24)	0.42(0.22)	0.91	0.34	0.83	0.41
การบริหารงานวิชาการ	0.35(0.20)	0.35(0.14)	0.30	0.59	-0.36	0.72
การบริหารงบประมาณ	0.44(0.13)	0.41(0.11)	2.84	0.09	1.92	0.06
การบริหารงานทั่วไป	0.32(0.14)	0.35(0.12)	1.17	0.28	-1.41	0.16
ภาพรวม	0.36(0.07)	0.37(0.07)	0.08	0.78	0.01	0.99

หมายเหตุ ** $p < .01$ * $p < .05$ และ () คือ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความถี่ของการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา จำแนกตามคุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษา

โดยเริ่มจากการทดสอบความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวน (homogeneity of variances) เพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นว่าความแปรปรวนของประชากรเท่ากันหรือไม่ กรณีที่พบว่าค่าความแปรปรวนมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ (ค่า p น้อยกว่า .05) แปลผลจาก equal variance not assumed และกรณีที่พบว่าค่าความแปรปรวนมีความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญ (ค่า p มากกว่า .05) แปลผลจาก equal variance assumed โดยผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีคะแนนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 3 และกลุ่มที่มีคะแนนสูงกว่า 3

พบว่า ความแปรปรวนของประชากรทั้ง 2 กลุ่ม ในด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านบริหารทั่วไป และด้านรวมไม่แตกต่างกัน พิจารณาจากค่า Levene statistic มีค่า 1.21 0.04 0.11 0.07 เท่ากับ และ 0.17 ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความถี่ของการจำเป็นการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาจำแนกตามคุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษา พบว่า กลุ่มที่มีคะแนนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 3 มีความถี่ของการจำเป็นการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ศึกษาแตกต่างกลุ่มที่มีคะแนนสูงกว่า 3 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน ในด้านการบริหารงานบุคคล ($t = 1.12, p = 0.27$) ด้านการบริหารวิชาการ ($t = 0.55, p = 0.59$) ด้านการบริหารงบประมาณ ($t = 0.41, p = 0.68$) ด้านการบริหารงานทั่วไป ($t = -0.94, p = 0.35$) และด้านรวม ($t = 0.26, p = 0.79$) รายละเอียดดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความถี่ของการจำเป็นการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาจำแนกตามคุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษา

ตัวแปร	คุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษา		Levene's Test for Equality of Variance		ผลการทดสอบ	
	คะแนนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 3	คะแนนสูงกว่า 3	F	p	t	p
	การบริหารงานบุคคล	0.44(0.23)	0.37(0.17)	1.21	0.27	1.12
การบริหารวิชาการ	0.35(0.14)	0.33(0.14)	0.04	0.85	0.55	0.59
การบริหารงบประมาณ	0.42(0.12)	0.41(0.12)	0.11	0.75	0.41	0.68
การบริหารงานทั่วไป	0.33(0.13)	0.36(0.12)	0.07	0.79	-0.94	0.35
ภาพรวม	0.36(0.07)	0.36(0.07)	0.17	0.68	0.26	0.79

หมายเหตุ ** $p < .01$ * $p < .05$ และ () คือ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regressions) ความถี่ของการจำเป็นด้านการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาของกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การเสนอผลการวิเคราะห์เพื่อทำนายความถี่ของการจำเป็นการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา พยากรณ์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) ตัวแปรทำนายประกอบชุดตัวแปรภูมิหลังของกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ตัวแปรเพศ (Gender) อายุ (Age) ระดับการศึกษา (Edu) ประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Exlocal) ประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษา (Exmanage) ตำแหน่งที่หน้าที่ในปัจจุบัน (Position) และชุดตัวแปรลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการ

บริหารการศึกษาของกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ตัวแปร ความรู้เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา (Know) เจตคติเกี่ยวกับการจัดการศึกษา (Atti) และ คุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษา (Char) รวมทั้งสิ้น 9 ตัว ตัวแปรตามมี 5 ตัวแปร คือ ความต้องการจำเป็นด้านการมีส่วนร่วมด้านการบริหารจัดการศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการ ความต้องการจำเป็นด้านการมีส่วนร่วมด้านการบริหารจัดการศึกษาด้านงบประมาณ ความต้องการจำเป็นด้านการมีส่วนร่วมด้านการบริหารจัดการศึกษาด้านการบริหารงานบุคคล ความต้องการจำเป็นด้านการ และความต้องการจำเป็นด้านการมีส่วนร่วมด้านการบริหารจัดการศึกษารวมทุก ด้าน ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแสดงดังตารางที่ 4.18 – 4.22

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อทำนายการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา ในด้านการบริหารงานวิชาการ ในขั้นแรก เมื่อนำชุดตัวแปรภูมิหลังของกรรมการบริหารการศึกษา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้าไปในสมการที่ 1 พบว่า สามารถร่วมกันอธิบายการมีส่วนร่วม ได้ร้อยละ 4.6 ($R^2 = .046$) และในขั้นที่สอง เมื่อนำชุดตัวแปรลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร การศึกษาของกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มเข้าไปในสมการ พบว่า สามารถร่วมกันอธิบายการมีส่วนร่วมได้ร้อยละ 6.1 ($R^2 = .061$) โดยตัวแปรชุดที่สองที่เพิ่ม เข้าไปในสมการสามารถอธิบายการมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้นได้ร้อยละ 1.5 ($R^2 = .015$) ดังตารางที่ 4.19

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อทำนายการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาใน ด้านการบริหารงานงบประมาณ ในขั้นแรก เมื่อนำชุดตัวแปรภูมิหลังของกรรมการบริหารการศึกษา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้าไปในสมการที่ 1 พบว่า สามารถร่วมกันอธิบายการมีส่วนร่วมได้ ร้อยละ 3.4 ($R^2 = .034$) และในขั้นที่สอง เมื่อนำชุดตัวแปรลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร การศึกษาของกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มเข้าไปในสมการ พบว่า สามารถร่วมกันอธิบายการมีส่วนร่วมได้ร้อยละ 3.6 ($R^2 = .036$) โดยตัวแปรชุดที่สองที่เพิ่มเข้าไปใน สมการสามารถอธิบายการมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้นได้ร้อยละ 0.2 ($R^2 = .002$) ดังตารางที่ 4.20

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อทำนายการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ
การศึกษาในด้านการบริหารงานวิชาการ

ตัวแปร	โมเดลที่ 1			โมเดลที่ 2		
	b	S.E. _b	t	b	S.E. _b	t
ค่าคงที่	.419	.052	8.124	.458	.058	7.863
Gender	-.037	.034	-1.071	-.036	.034	-1.063
Age	.026	.038	.674	.027	.038	.692
Edu	-.078	.047	-1.654	-.079	.048	-1.664
Exlocal	.057	.034	1.670	.056	.034	1.614
Exmanage	.077	.046	1.689	.070	.046	1.533
Position	-.055	.037	-1.512	-.064	.037	-1.735
Know				-.021	.034	-.635
Atti				-.035	.033	-1.071
Char				-.078	.065	-1.209
R	.215			.247		
R ²	.046			.061		
F	.154			.384		

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อทำนายการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ
การศึกษาในด้านการบริหารงานงบประมาณ

ตัวแปร	โมเดลที่ 1			โมเดลที่ 2		
	b	S.E. _b	t	b	S.E. _b	t
ค่าคงที่	.364	.032	11.544	.367	.036	10.232
Gender	.024	.021	1.148	.024	.021	1.128
Age	.006	.023	.262	.007	.024	.291
Edu	-.005	.029	-.182	-.004	.029	-.123
Exlocal	-.045	.021	-2.144	-.045	.021	-2.109
Exmanage	.012	.028	.439	.011	.028	.382
Position	-.008	.022	-.359	-.009	.023	-.382
Know				-.009	.021	-.431
Atti				.003	.020	.138
Char				-.014	.040	-.340
R	.184			.190		
R ²	.034			.036		
F	.334			.944		

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อทำนายการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการศึกษา
ในด้านการบริหารงานบุคคล ในขั้นแรก เมื่อนำชุดตัวแปรภูมิหลังของกรมการบริหารการศึกษา
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้าไปในสมการที่ 1 พบว่า สามารถร่วมกันอธิบายการมีส่วนร่วม
ได้ร้อยละ 4.3 ($R^2 = .043$) และในขั้นที่สอง เมื่อนำชุดตัวแปรลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร
การศึกษาของกรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มเข้าไปในสมการ
พบว่า สามารถร่วมกันอธิบายการมีส่วนร่วมได้ร้อยละ 6.8 ($R^2 = .068$) โดยตัวแปรชุดที่สองที่เพิ่ม
เข้าไปในสมการสามารถอธิบายการมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้นได้ร้อยละ 2.5 ($R^2 = .025$) ดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อทำนายการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ การศึกษาในด้านการบริหารงานบุคคล

ตัวแปร	โมเดลที่ 1			โมเดลที่ 2		
	b	S.E. _b	t	b	S.E. _b	t
ค่าคงที่	.415	.028	14.934	.433	.031	13.875
Gender	-.034	.018	-1.850	-.033	.018	-1.790
Age	.030	.021	1.457	.028	.021	1.334
Edu	.008	.025	.300	.003	.025	.099
Exlocal	.018	.018	.959	.018	.018	.954
Exmanage	-.022	.025	-.889	-.023	.025	-.933
Position	.001	.020	.075	-.003	.020	-.153
Know				.019	.018	1.059
Atti				-.035	.018	-1.958
Char				-.032	.035	-.927
R	.207			.260		
R ²	.043			.068		
F	.191			.169		

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อทำนายการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการศึกษา ในด้านการบริหารงานทั่วไป ในขั้นแรก เมื่อนำชุดตัวแปรภูมิหลังของกรรมการบริหารการศึกษา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้าไปในสมการที่ 1 พบว่า สามารถร่วมกันอธิบายการมีส่วนร่วม ได้ร้อยละ 3.8 ($R^2 = .038$) และในขั้นที่สอง เมื่อนำชุดตัวแปรลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร การศึกษาของกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มเข้าไปในสมการ พบว่า สามารถร่วมกันอธิบายการมีส่วนร่วมได้ร้อยละ 6.2 ($R^2 = .062$) โดยตัวแปรชุดที่สองที่เพิ่ม เข้าไปในสมการสามารถอธิบายการมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้นได้ร้อยละ 2.4 ($R^2 = .024$) ดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อทำนายการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ
การศึกษาในด้านการบริหารงานทั่วไป

ตัวแปร	โมเดลที่ 1			โมเดลที่ 2		
	b	S.E. _b	t	b	S.E. _b	t
ค่าคงที่	.370	.030	12.505	.336	.033	10.128
Gender	.004	.020	.202	.004	.020	.209
Age	-.036	.022	-1.642	-.038	.022	-1.717
Edu	.059	.027	2.208	.063	.027	2.338
Exlocal	-.007	.020	-.361	-.004	.020	-.187
Exmanage	-.048	.026	-1.820	-.044	.026	-1.681
Position	-.021	.021	-1.000	-.014	.021	-.685
Know				.025	.019	1.285
Atti				.030	.019	1.604
Char				.026	.037	.696
R	.195			.249		
R ²	.038			.062		
F	.263			.180		

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อทำนายการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการศึกษา
ในภาพรวม ในขั้นแรก เมื่อนำชุดตัวแปรภูมิหลังของกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นเข้าไปในสมการที่ 1 พบว่า สามารถร่วมกันอธิบายการมีส่วนร่วมได้ร้อยละ 1.4 ($R^2 =$
.014) และในขั้นที่สอง เมื่อนำชุดตัวแปรลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาของ
กรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มเข้าไปในสมการ พบว่า สามารถ
ร่วมกันอธิบายการมีส่วนร่วมได้ร้อยละ 1.9 ($R^2 = .019$) โดยตัวแปรชุดที่สองที่เพิ่มเข้าไปในสมการ
สามารถอธิบายการมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้นได้ร้อยละ 0.5 ($R^2 = .005$) ดังตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อทำนายการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาในภาพรวม

ตัวแปร	โมเดลที่ 1			โมเดลที่ 2		
	b	S.E. _b	t	b	S.E. _b	t
ค่าคงที่	.377	.016	23.091	.375	.019	20.209
Gender	-.003	.011	-.259	-.002	.011	-.226
Age	.000	.012	-.022	-.001	.012	-.102
Edu	.012	.015	.777	.012	.015	.786
Exlocal	-.007	.011	-.663	-.006	.011	-.556
Exmanage	-.009	.014	-.594	-.009	.015	-.591
Position	-.013	.012	-1.133	-.013	.012	-1.110
Know				.009	.011	.883
Atti				-.001	.010	-.122
Char				-.011	.021	-.521
R	.119			.138		
R ²	.014			.019		
F	.828			.817		

ผลต่างของสัมประสิทธิ์การทำนายระหว่างโมเดลที่ 1 และโมเดลที่ 2 พบว่าด้านการบริหารงานบุคคลมีผลต่างของสัมประสิทธิ์การทำนายระหว่างโมเดลที่ 1 และโมเดลที่ 2 มากที่สุดเท่ากับ 0.025 รองลงมาได้แก่ ด้านการบริหารทั่วไป (0.024) ด้านการบริหารวิชาการ (0.015) ภาพรวม (0.005) และด้านการบริหารงานงบประมาณ (0.002) มีการเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุดตามลำดับ ดังตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 ผลต่างของสัมประสิทธิ์การทำนายระหว่างโมเดลที่ 1 และโมเดลที่ 2 จำแนกตาม การมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาในแต่ละด้าน

การบริหารจัดการศึกษา	R ² โมเดลที่ 1	R ² โมเดลที่ 2	ΔR ²
ด้านการบริหารวิชาการ	.046	.061	0.015
ด้านการบริหารงานงบประมาณ	.034	.036	0.002
ด้านการบริหารงานบุคคล	.043	.068	0.025
ด้านการบริหารทั่วไป	.038	.062	0.024
ภาพรวม	.014	.019	0.005

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้อการจำเป็นในการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาของกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจากการสนทนากลุ่ม

ผลการวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้อการจำเป็นในการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาของกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจากการสนทนากลุ่ม ซึ่งผู้วิจัยนำเสนอโดยแยกสาเหตุของความต้อการจำเป็นด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป สามารถสรุปประเด็นได้ ดังนี้

1. สาเหตุของความต้อการจำเป็นด้านการบริหารงานวิชาการ

1.1 กรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดความรู้เกี่ยวกับการวิจัยการศึกษา

ถึงแม้ในปัจจุบันกฎหมายกำหนดให้ผู้มีสิทธิ์รับเลือกตั้งเป็นผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี โดยยกเว้นนักการเมืองเก่าที่มีประสบการณ์บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาก่อน แสดงให้เห็นว่าในปัจจุบันและในอนาคตผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะจบการศึกษาระดับปริญญาตรี แต่การศึกษาในระดับปริญญาตรีไม่ได้หมายรวมถึงความรู้ทางด้านการจัดการศึกษา ซึ่งในปัจจุบันเป็นภารกิจหนึ่งที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องรับผิดชอบ ซึ่งการบริหารด้านวิชาการจะต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจเฉพาะทางการศึกษา คณะกรรมการบริหารการศึกษายังไม่มีความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร การวิจัยการศึกษา และการประเมินผล ดังนั้นการเข้าไปมีส่วนร่วมจึงยังอยู่ในลักษณะของการร่วมรับรู้

ซึ่งผลให้คณะกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังไม่สามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านวิชาการได้เท่ากับที่คาดหวัง

“เรื่องการบริหารวิชาการมันเป็นเรื่องที่อยู่เหมือน จะยากเกินไปที่จะเข้าร่วมสำหรับผู้บริหารท้องถิ่น เพราะเขาไม่ชำนาญ หลักการบางอย่างเขาไม่รู้จะเสนอแนะยังไง เพราะไม่เข้าใจว่างานนั้นทำยังไง”

(ผู้เข้าร่วมสนทนาคนที่ 2)

“เรื่องวิชาการมักถูกมองว่า ไม่เกี่ยวข้อง หรือซับซ้อนเกินไปที่จะเข้าไปยุ่งเกี่ยว หลายคนมักคิดว่าโรงเรียนทำได้ดีอยู่แล้ว ความคิดเห็นของเขาอาจไม่ถูกต้องตามหลักการก็ได้”

(ผู้เข้าร่วมสนทนาคนที่ 3)

1.2 การประสานความร่วมมือและความเข้าใจระหว่างสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และชุมชน

โรงเรียนที่ถ่ายโอนไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นได้มีการจัดการด้านงานวิชาการอย่างเป็นระบบมาตั้งแต่ก่อนถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจึงอาจมีผลกระทบต่องานด้านวิชาการไม่มากนัก ทำให้การประสานความร่วมมือ หรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษายังอยู่ในระดับปานกลาง คือร่วมวางแผนในบางเรื่อง หรือร่วมรับรู้ ซึ่งบางภารกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมองว่าโรงเรียนดำเนินการได้ดีกว่า จึงไม่ค่อยเข้าไปยุ่งเกี่ยว อีกทั้ง การประสานความร่วมมือกับชุมชนยังอยู่ในระดับที่น้อย อันเนื่องมาจากมีความแตกต่างกันในด้านบริบท

“งานบางอย่างเขาอยากไปเข้าร่วมนะ แต่คิดว่าโรงเรียนน่าจะทำได้ดีแล้ว เพียงแต่คอยส่งเสริมให้มีการทำงานนั้นให้เกิดขึ้น หรือสนับสนุนเช่นการวิจัย คือโรงเรียนน่าจะรู้หรือมองปัญหาหรือประเด็นได้ชัดเจนดีอยู่แล้ว”

(ผู้เข้าร่วมสนทนาคนที่ 1)

“โรงเรียนเขามีหน้าที่โดยตรงในการทำงานวิชาการอยู่แล้ว คนในอปท. มักมีงานด้านอื่นที่ต้องรับผิดชอบมากพออยู่แล้ว บางงานก็แค่รับรู้ก็พอ อีกอย่างผู้บริหารบางคนก็ไม่เปิดโอกาสให้ อปท. ไปเข้าร่วมงานนี้มากนัก”

(ผู้เข้าร่วมสนทนาคนที่ 4)

1.4 งบประมาณไม่เพียงพอ

การสนับสนุนงานด้านวิชาการ เช่นการส่งเสริมด้านการวิจัยการศึกษา การพัฒนาสื่อ หรือการประเมินผล เป็นต้น แม้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีความมุ่งมั่นและมุ่งหวังที่จะเข้าไปมี

ส่วนร่วมและจัดการให้มีคุณภาพและมาตรฐาน แต่การจัดการสนับสนุนงบประมาณยังมีน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับจัดการหรือส่งเสริมงานในด้านอื่นของสถานศึกษา เช่น ด้านอาคารสถานที่ หรือ การปรับปรุงภูมิทัศน์

“ส่วนใหญ่งบประมาณที่นำไปส่งเสริมหรือปรับปรุงเนี่ย ก็จะนำไปปรับปรุงสภาพของโรงเรียนเป็นเรื่องใหญ่ เพื่อให้มีความสะดวกสบาย เห็นแล้วประทับใจ งบวิชาการก็มีประมาณหนึ่ง”

(ผู้เข้าร่วมสนทนาคคนที่ 3)

“เรื่องวิชาการ อปท.ก็ให้การสนับสนุนมาก แต่อาจยังไม่เต็มที่ตอนนี้ คือในอนาคตพวกแหล่งเรียนรู้ หรือสื่อพวกนี้ก็อาจจะมีการสนับสนุนมากขึ้น”

(ผู้เข้าร่วมสนทนาคคนที่ 5)

2. สาเหตุของความต้อการจำเป็นด้านการบริหารงานงบประมาณ

2.1 ขาดการประสานความร่วมมือในการจัดทำ หรือวางแผนงานในด้านการวางแผนงบประมาณระหว่างสถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เนื่องจากในแต่ละปีโรงเรียนจะต้องมีการวางแผนการใช้งบประมาณ ซึ่งเป็นการคำนวณจากรายหัวของนักเรียน การจัดทำแผนมักขาดความชัดเจนและ อาจไม่ตรงวัตถุประสงค์ตามความต้องการของสถานศึกษาอย่างแท้จริง อีกทั้งอาจไม่สอดคล้องกับแผนการใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดสรรไว้ การขาดการประสานความร่วมมือในการจัดทำแผนงานงบประมาณนี้จึงส่งผลให้การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการงบประมาณมีน้อยลง

“คือบางที่อปท.จัดสรรงบไว้สำหรับวัสดุพวกครุภัณฑ์ ไว้ส่วนหนึ่ง แต่โรงเรียนมีความต้องการมากกว่าหรือน้อยกว่าก็ตาม น่าจะได้มีการคุยกันเพื่อหาทางที่เหมาะสมในการจัดสรรงบ หรือบางที่โรงเรียนต้องการใช้งบมากกว่าที่มีอยู่ ก็ต้องมาคุยกัน เพื่อหาทางที่เหมาะสม”

(ผู้เข้าร่วมสนทนาคคนที่ 4)

“ผู้บริหารของอปท. มีภาระงานและหน้าที่รับผิดชอบหลายด้าน ทำให้ไม่สามารถลงไปดูรายละเอียดของงานจัดการศึกษาได้ทั่วถึง คนของอปท.เองมีภาระเยอะมากต่อหนึ่งคน”

(ผู้เข้าร่วมสนทนาคคนที่ 2)

2.2 การตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้บริบทแวดล้อม

เนื่องจากงานการบริหารงานงบประมานนั้นอาจกล่าวได้ว่า เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนการใช้จ่ายเงินอย่างเป็นระบบให้มีความคุ้มค่า เหมาะสมและเพียงพอ ตลอดจนสามารถ

ตรวจสอบได้ ซึ่งในปัจจุบัน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้เงินในการบริหารการศึกษา อาจจะมีค่าในส่วนหนึ่ง โดยการจัดสรรงบประมาณให้แก่สถานศึกษา แต่ทั้งนี้การจัดสรรงบประมาณ ยังขาดความเหมาะสม และในบางครั้งไม่เพียงพอ ความไม่เหมาะสม และเพียงพอของการใช้งบประมาณ อาจเนื่องมาจากบริบทของสถานศึกษามีความแตกต่างกัน ซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนา และการจัดการศึกษาไม่บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ

“อปท.จะจัดสรรงบให้ตามโครงการที่เสนอมา ซึ่งบางที่โครงการบางโครงการไม่จำเป็นสำหรับโรงเรียนนั้นเลย เขาสามารถหาทางพึ่งพาตัวเองได้อยู่แล้ว บางที่มีงบน้อย เพราะบางที่ผู้บริหารโรงเรียนขาดความกระตือรือร้น โรงเรียนก็จะจมอยู่ในสภาพแบบนั้น อปท. จะต้องรู้จักลูกของตัวเอง คือโรงเรียนให้ดีกว่า เขามี หรือไม่มีอะไร ไม่ใช่ให้ตามขออย่างเดียว”

(ผู้เข้าร่วมสนทนาคคนที่ 1)

“โรงเรียนทุกโรงเรียนมีความแตกต่างกันนะ เช่น ตั้งอยู่ในชุมชนที่แตกต่างกัน ขนาดแตกต่างกัน บางชุมชนเข้มแข็งให้ความร่วมมือดี เขาอาจสนับสนุนเรื่องการช่วยเหลือด้านงบประมาณได้ เพียงแต่เราต้องไปดึงเขามาร่วมให้ได้ สนับสนุนให้โรงเรียนพึ่งตัวเองได้ด้วย แต่บางโรงเรียนชุมชนไม่กระตือรือร้น อาจต้องจัดสรรงบในการพัฒนาเล็กน้อย แล้วค่อยหาทางดึงชุมชนเข้ามาร่วมให้ได้ แต่ทั้งนี้ทั้งนั้น เราต้องรู้ว่าเขามีจุดอ่อนจุดแข็งตรงไหน”

(ผู้เข้าร่วมสนทนาคคนที่ 3)

3. สาเหตุของความต้องการจำเป็นด้านการบริหารงานบุคคล

3.1 การขาดความเชื่อมั่น

บุคลากรที่อยู่ภายในสถานศึกษาขาดความเชื่อมั่นต่อ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อันเนื่องมาจาก ผู้บริหารขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการ การศึกษาทำให้การทำงานการประสานความสามัคคีความร่วมมือร่วมในการจัดการศึกษาน้อยลง

“คือคนในอปท. เขาไม่ได้จบด้านการศึกษา ทำให้พวกครูหรือผู้บริหารเขาไม่แน่ใจว่า จะทำงานด้านนี้ได้ดีรีเปล่า แต่ในด้านอื่นเขาก็ดีนะ เห็นว่าอปท. ทำได้ แต่ความไม่มั่นใจนี้แหละ เป็นส่วนทำให้ เวลา อปท. เสนอแนะอะไรไป เขาก็อาจจะไม่มั่นใจว่าดีรีเปล่า”

(ผู้เข้าร่วมสนทนาคคนที่ 4)

“การร่วมมือหรือหาหรือปรึกษาเรื่องต่างๆเกี่ยวกับครู หรือผู้บริหารที่สังกัด อปท. จริงๆ แล้วเขาต้องยอมรับว่า ผู้บริหารอปท. จะมีสิทธิในการตัดสินใจมาก แต่ครูที่โอนมาสังกัดเขามักไม่ค่อยเชื่อใจว่าสิ่งที่ อปท. จะมีความยุติธรรม หรือมีความเชี่ยวชาญพอรีเปล่า”

(ผู้เข้าร่วมสนทนาคคนที่ 5)

3.2 การมีเวลาที่ไม่ตรงกัน

ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วยฝ่ายข้าราชการการเมืองและฝ่ายข้าราชการประจำ ซึ่งในส่วนของข้าราชการการเมือง อาจมีความจำเป็นในการประกอบอาชีพด้วย ทำให้เข้าไปมีส่วนร่วมได้ไม่มากนัก

“ผู้บริหารบางคนเขาไม่ค่อยมีเวลา เพราะเขามีหน้าที่อื่น ๆ มาก ทำให้เรื่องบางเรื่องที่มีมองแล้วว่าดำเนินการกันไปได้ก็ปล่อยไป ไหนเขาจะต้องรับผิดชอบงานอาชีพของเขาด้วย แล้วถ้าเป็นข้าราชการการเมืองบางที่เวลาเข้าออกในการทำงานก็ไม่แน่นอน”

(ผู้เข้าร่วมสนทนาคนที่ 2)

4. สาเหตุของความต้องการจำเป็นด้านการบริหารงานทั่วไป

4.1 การตระหนักความสำคัญด้านการบริหารงานทั่วไป

การบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่กรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปฏิบัติค่อนข้างมากกว่าด้านอื่นอยู่แล้วในปัจจุบัน ทำให้ขาดความกระตือรือร้นในการเข้าไปมีส่วนร่วม อีกทั้งในบางงาน กรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมักคิดว่า ไม่จำเป็นต้องเข้าไปเกี่ยวข้อง ทำให้การมีส่วนร่วมน้อย

“งานทั่วไปมักเป็นงานที่ส่วนใหญ่ต้องประสานความร่วมมือกัน ดังนั้นคนส่วนใหญ่มักมองว่าไม่ต้องเข้าร่วมในระดับมากก็ได้ เพราะมีคนทำในส่วนนี้โดยเฉพาะอยู่แล้ว อีกอย่างมันเป็นงานที่ค่อนข้างละเอียด หลายคนไม่ค่อยอยากเข้าร่วมมากนัก”

(ผู้เข้าร่วมสนทนาคนที่ 3)

4.2 การมีเวลาที่ไม่ตรงกัน

เนื่องจากผู้บริหารหรือกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจในด้านอื่นที่ต้องรับผิดชอบนอกเหนือไปจากการบริหารการศึกษา ทั้งภาระกิจใน อปท. และภารกิจในการประกอบอาชีพ ทำให้ การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาอาจทำได้ไม่มาก อีกทั้งบางงานต้องอาศัยความต่อเนื่อง หรือเวลามากในการทำงาน ส่งผลให้การมีส่วนร่วมน้อย

“งานบริหารทั่วไปเป็นงานที่ต้องอาศัยเวลาและความละเอียดรอบคอบ ดังนั้นบางคนเขาไม่ค่อยว่างกัน อีกอย่างเขาก็มีภาระทางบ้านบ้าง ทำให้การที่เขาจะเข้าไปมีส่วนร่วมบริหารด้านนี้ อย่างเต็มที่นั้นทำได้น้อย”

(ผู้เข้าร่วมสนทนาคนที่ 5)

เมื่อพิจารณาสาเหตุหลักที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นในการมีส่วนร่วมบริหารจัดการ การศึกษา จากการสนทนากลุ่ม คือการขาดความรู้ ความเข้าใจในการบริหารจัดการศึกษา การขาดการประสานงานความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษาอย่างชัดเจน ปัญหางบประมาณ ซึ่งส่งผลกระทบต่องานในทุก ๆ ด้าน



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัย 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) เพื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและระดับความต้องการจำเป็นของการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละด้าน 3) เพื่อวิเคราะห์ผลของปัจจัยภูมิหลังของกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีต่อความต้องการจำเป็นของการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละด้าน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลคือ กรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 203 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยแบบสอบถามและแนวคำถามในการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้การหาค่าสถิติพื้นฐาน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและใช้เทคนิค Modified Priority Index ($PNI_{modified}$) ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิจัยครั้งนี้มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 203 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 53.2 เพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 46.8 ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 41 – 45 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34

ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.5 มีประสบการณ์ในการทำงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระหว่าง 11 – 15 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 68 มีประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษาน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 65.5 และมีตำแหน่งข้าราชการการเมือง มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.1

ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณลักษณะของผู้บริหารอยู่ในระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 93.1 มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารการศึกษาอยู่ในระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 62.6 และมีเจตคติเกี่ยวกับการจัดการศึกษาอยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 50.2

1.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรที่เกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการมีส่วนร่วม

ลักษณะการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาตามสภาพที่ควรจะเป็นในด้านต่างๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.67 – 4.17 ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการมีค่าเท่ากับ 4.17 ส่วนด้านการบริหารงานบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (3.67) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.16 – 0.27 และสัมประสิทธิ์การกระจายมีค่าอยู่ระหว่าง 4.36 – 6.47 พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการมีการกระจายมากที่สุด (6.47) ส่วนตัวแปรที่มีการกระจายต่ำที่สุดคือ ด้านการบริหารงานบุคคล (4.36) เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ พบว่า ด้านการบริหารงานทั่วไปมีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยมากที่สุด (.20) ส่วนด้านการบริหารงานบุคคลมีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยมากที่สุด (-0.15) เมื่อพิจารณาค่าความโด่ง พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการมีลักษณะการแจกแจงของข้อมูลมีความโค้งต่ำกว่าโค้งปกติมากที่สุด (-0.56)

ลักษณะการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาตามสภาพที่เป็นจริงในด้านต่างๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.59 – 3.11 ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการบริหารงานทั่วไปมีค่าเท่ากับ 3.11 ส่วนด้านการบริหารงานบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (2.59) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.19 – 0.42 และสัมประสิทธิ์การกระจายมีค่าอยู่ระหว่าง 7.34 – 14.19 พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการมีการกระจายมากที่สุด (14.19) ส่วนตัวแปรที่มีการกระจายต่ำที่สุดคือ ด้านการบริหารงานบุคคล (7.34) เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ พบว่า ด้านการบริหารงานทั่วไปมีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยสูงสุด (0.26) ส่วนด้านการบริหารงานบุคคลมีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย (-0.05) เมื่อพิจารณาค่าความโด่ง พบว่า ด้านการบริหารงานบุคคลลักษณะการแจกแจงของข้อมูลมีความโค้งต่ำกว่าโค้งปกติมากที่สุด (-0.44) ส่วนด้านการบริหารงานวิชาการมีลักษณะการแจกแจงของข้อมูลมีความโค้งต่ำกว่าโค้งปกติต่ำที่สุด (-0.03)

ความต้องการจำเป็นในการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาในด้านต่างๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 0.33 - 0.44 ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการมีค่าเท่ากับ 0.44 ส่วนด้านการบริหารงานทั่วไปมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (0.33) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.12 - 0.23 และสัมประสิทธิ์การกระจายมีค่าอยู่ระหว่าง 28.57 – 52.27 พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการมีการกระจายมากที่สุด (52.27) ส่วนตัวแปรที่มีการกระจายต่ำที่สุดคือ

ด้านการบริหารงานบุคคล (28.57) เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการมีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยสูงสุด (0.70) ส่วนด้านการบริหารงานทั่วไปมีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยต่ำสุด (0.23) เมื่อพิจารณาค่าความโด่ง พบว่า ด้านการบริหารงานบุคคลลักษณะการแจกแจงของข้อมูลมีความโค้งสูงกว่าโค้งปกติมากที่สุด (1.41)

1.3 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 7 คู่ ได้แก่ 1) ความต้องการจำเป็นด้านการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษา (Needs) และ การมีส่วนร่วมด้านการบริหารจัดการศึกษาตามสภาพที่ควรจะเป็น (Should) 2) ความต้องการจำเป็นด้านการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษา (Needs) และ การมีส่วนร่วมด้านการบริหารจัดการศึกษาตามสภาพที่เป็นจริง (Is) 3) เพศ (Gender) และ ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน (Position) 4) ระดับการศึกษา (Edu) และตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน (Position) 5) อายุ (Age) ประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(Exlocal) 6) อายุ (Age) และตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน (Position) 7) ประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(Exlocal) และตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน (Position) โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ความต้องการจำเป็นด้านการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษา (Needs) และการมีส่วนร่วมด้านการบริหารจัดการศึกษาตามสภาพที่เป็นจริง (Is) ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ 1) ระดับการศึกษา (Edu) และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษา (Exmanage) 2) อายุ (Age) และเจตคติเกี่ยวกับการจัดการศึกษา (Atti) 3) ความรู้เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา(Know) และคุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษา(Char) โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ อายุ (Age) และเจตคติเกี่ยวกับการจัดการศึกษา (Atti)

1.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันกับความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษา เมื่อจำแนกตัวแปรตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันเป็นข้าราชการการเมือง และข้าราชการประจำ พบว่า ข้าราชการการเมืองและข้าราชการประจำมีความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษาไม่แตกต่างกันในทุกๆ ด้าน โดยมีความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษาในด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการมีส่วนร่วมของกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านบริหารจัดการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น และระดับความต้องการจำเป็นของการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาของกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละด้านพิจารณาจากค่าดัชนี PNI_{modified} รวมของความต้องการจำเป็นด้านการบริหารจัดการศึกษาของกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถเรียงลำดับของความสำคัญในแต่ละด้านได้ ดังนี้ ด้านการบริหารงานบุคคล การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป ตามลำดับ

2.1 ลักษณะการมีส่วนร่วมด้านบริหารจัดการศึกษาของกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นอยู่

เมื่อพิจารณาลักษณะการมีส่วนร่วมด้านการบริหารจัดการศึกษาของกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นอยู่ โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้านของภารกิจบริหารจัดการศึกษา คือด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า กรรมการบริหารการศึกษามีส่วนร่วมด้านการบริหารงานทั่วไปมากที่สุด (3.11) รองลงมาคือ มีส่วนร่วมด้านการบริหารงานงบประมาณ (3.09) ซึ่งระดับของการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง และ มีส่วนร่วมด้านการบริหารงานบุคคลน้อยที่สุด (2.59) ซึ่งระดับของการมีส่วนร่วมที่เป็นอยู่อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

2.2 ลักษณะการมีส่วนร่วมด้านบริหารจัดการศึกษาของกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่คาดหวัง

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของลักษณะการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของคณะกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่คาดหวัง ตามภารกิจการบริหารจัดการศึกษา 4 ด้าน ของภารกิจบริหารจัดการศึกษา คือด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่ากรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีลักษณะการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาของที่คาดหวัง ด้านการบริหารงานวิชาการมากที่สุด (4.17) รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ (4.14) และลักษณะการมีส่วนร่วมที่คาดหวังด้านการบริหารงานบุคคลน้อยที่สุด (3.67) ซึ่งลักษณะของการมีส่วนร่วมที่คาดหวังอยู่ในระดับมากในทุกด้าน

2.3 ความต้องการจำเป็นในการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาของ กรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นในการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาของกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า มีความต้องการจำเป็นในการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาในแต่ละด้านจัดอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน โดยมีความต้องการจำเป็นด้านการบริหารงานบุคคลมากที่สุด รองลงมาคือด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไปตามลำดับ

ซึ่งเมื่อพิจารณาด้านการบริหารวิชาการพบว่ามีค่าดัชนี PNI_{modified} อยู่ระหว่าง 0.30 – 0.75 ข้อที่มีค่าดัชนี PNI_{modified} มากที่สุด 3 อันดับแรก คือ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (0.75) การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (0.42) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ (0.41) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าดัชนี PNI_{modified} น้อยที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การพัฒนาระบบการเรียนรู้ออนไลน์ (0.30) การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน (0.33) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (0.35) ตามลำดับ โดยเมื่อพิจารณาจากค่าดัชนี PNI_{modified} รวมของด้านการบริหารวิชาการพบว่า ลำดับของความสำคัญอยู่ที่ลำดับ 2

ด้านการบริหารงานงบประมาณพบว่ามีค่าดัชนี PNI_{modified} อยู่ระหว่าง 0.22 – 0.48 ข้อที่มีค่าดัชนี PNI_{modified} มากที่สุด 3 อันดับแรก คือ การบริหารพัสดุ ครุภัณฑ์ และสินทรัพย์เกี่ยวกับการจัดหาผลประโยชน์สินทรัพย์ (0.48) การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา (0.42) และการบริหารบัญชีเกี่ยวกับงานการจัดทำทะเบียนทางการเงิน (0.42) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าดัชนี PNI_{modified} น้อยที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษาเกี่ยวกับงานการส่งเสริมการบริหาร การจัดหารายได้และผลประโยชน์ในรูปแบบที่หลากหลาย (0.22) การจัดตั้งงบประมาณ (0.24) และการบริหารบัญชีเกี่ยวกับงานการจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน (0.24) ตามลำดับ

ด้านการบริหารงานบุคคลพบว่ามีค่าดัชนี PNI_{modified} อยู่ระหว่าง 0.15 – 1.04 ข้อที่มีค่าดัชนี PNI_{modified} มากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การขอรับใบอนุญาต และการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (1.04) การร้องทุกข์ (0.91) และงานทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (0.71) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าดัชนี PNI_{modified} น้อยที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ วางแผนอัตรากำลัง (0.15) การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือต่างสังกัด (0.26) และการเกลี้ยอัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (0.26) ตามลำดับ

ด้านการบริหารงานทั่วไป พบว่ามีค่าดัชนี PNI_{modified} อยู่ระหว่าง 0.20 – 0.41 ข้อที่มีค่าดัชนี PNI_{modified} มากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม (0.41) การจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา (0.40) และการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน (0.39) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าดัชนี PNI_{modified} น้อยที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ งานเลขานุการ คณะกรรมการการศึกษาท้องถิ่น (0.20) การรับนักเรียน (0.21) และการประชาสัมพันธ์งาน การศึกษา (0.25) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรความต้องการจำเป็นด้านการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาของกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความต้องการจำเป็นการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาจำแนกตามเพศ พบว่า เพศหญิง มีความต้องการจำเป็นการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาแตกต่างจากเพศชาย อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน ในด้านการบริหารงานบุคคล ($t = 0.17, p = 0.87$) ด้านการบริหารงานวิชาการ ($t = -1.31, p = 0.19$) ด้านการบริหารงบประมาณ ($t = 1.85, p = 0.07$) ด้านการบริหารทั่วไป ($t = -0.09, p = 0.93$) และด้านรวม ($t = -0.01, p = 0.99$)

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความต้องการจำเป็นการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาจำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 45 ปี มีความต้องการจำเป็นในการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาแตกต่างจากผู้ที่มีอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน ได้แก่ ในด้านการบริหารงานบุคคล ($t = 0.43, p = 0.50$) ด้านการบริหารงานวิชาการ ($t = 0.36, p = 0.99$) ด้านบริหารงานงบประมาณ ($t = 0.42, p = 0.35$) ด้านการบริหารทั่วไป ($t = 0.35, p = 0.12$) และด้านรวม ($t = 0.37, p = 1.87$)

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความต้องการจำเป็นการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความต้องการจำเป็นการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาแตกต่างจากระดับปริญญาตรีขึ้นไป อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน ในด้านการบริหารงานบุคคล ($t = -0.80, p = 0.42$) ด้านการบริหารงาน วิชาการ ($t = -0.13, p = 0.90$) ด้านการบริหารงบประมาณ ($t = -1.55, p = 0.12$) ด้านการบริหารทั่วไป ($t = 1.06, p = 0.29$) และด้านรวม ($t = -0.33, p = 0.74$)

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความต้องการจำเป็นการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ผู้ที่มี ประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15 ปี มีความต้องการ จำเป็นการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาแตกต่างจากผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานใน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่า 15 ปีขึ้นไป อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน ได้แก่ ในด้านการบริหารงานบุคคล ($t = -0.98, p = 0.33$) ด้านการบริหารงานวิชาการ ($t = -0.80, p = 0.43$) ด้านบริหารงานงบประมาณ ($t = 1.29, p = 0.20$) ด้านการบริหารทั่วไป ($t = -0.01, p = 0.99$) และด้านรวม ($t = -0.29, p = 0.77$)

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความถี่ของการจำเป็นการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาจำแนกตามประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการศึกษา พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการศึกษาน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีความถี่ของการจำเป็นการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาด้านการบริหารวิชาการสูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการศึกษามากกว่า 5 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 2.08, p = 0.4$) และพบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการศึกษาน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีความถี่ของการจำเป็นการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาแตกต่างจากผู้ที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการศึกษามากกว่า 5 ปี ขึ้นไป อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ในด้านการบริหารงานบุคคล ($t = -1.78, p = 0.08$) ด้านการบริหารงบประมาณ ($t = -1.14, p = 0.26$) ด้านการบริหารทั่วไป ($t = 0.62, p = 0.54$) และด้านรวม ($t = 0.67, p = 0.50$)

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความถี่ของการจำเป็นการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ข้าราชการการเมือง มีความถี่ของการจำเป็นการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ศึกษาแตกต่างข้าราชการประจำ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน ในด้านการบริหารงานบุคคล ($t = 1.55, p = 0.12$) ด้านการบริหารวิชาการ ($t = 0.89, p = 0.38$) ด้านการบริหารงบประมาณ ($t = -0.54, p = 0.59$) ด้านการบริหารงานทั่วไป ($t = 0.95, p = 0.34$) และด้านรวม ($t = 1.26, p = 0.21$)

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความถี่ของการจำเป็นการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาจำแนกตามความรู้เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา พบว่า กลุ่มที่มีคะแนนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 3 มีความถี่ของการจำเป็นการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ศึกษาแตกต่างกลุ่มที่มีคะแนนสูงกว่า 3 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน ในด้านการบริหารงานบุคคล ($t = 0.88, p = 0.38$) ด้านการบริหารวิชาการ ($t = 0.34, p = 0.73$) ด้านการบริหารงบประมาณ ($t = -1.01, p = 0.31$) ด้านการบริหารงานทั่วไป ($t = -1.47, p = 0.14$) และด้านรวม ($t = -0.97, p = 0.33$)

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความถี่ของการจำเป็นการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ศึกษาจำแนกตามเจตคติเกี่ยวกับการจัดการศึกษา พบว่า กลุ่มที่มีคะแนนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 3 มีความถี่ของการจำเป็นการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ศึกษาแตกต่างกลุ่มที่มีคะแนนสูงกว่า 3 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน ในด้านการบริหารงานบุคคล ($t = 0.83, p = 0.41$) ด้านการบริหารวิชาการ

($t = -0.36$, $p = 0.72$) ด้านการบริหารงบประมาณ ($t = 1.92$, $p = 0.06$) ด้านการบริหารงานทั่วไป ($t = -1.41$, $p = 0.16$) และด้านรวม ($t = 0.01$, $p = 0.99$)

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความถี่ของการจำเป็นการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาจำแนกตามคุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษา พบว่า กลุ่มที่มีคะแนนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 3 มีความถี่ของการจำเป็นการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ศึกษาแตกต่างกลุ่มที่มีคะแนนสูงกว่า 3 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน ในด้านการบริหารงานบุคคล ($t = 1.12$, $p = 0.27$) ด้านการบริหารวิชาการ ($t = 0.55$, $p = 0.59$) ด้านการบริหารงบประมาณ ($t = 0.41$, $p = 0.68$) ด้านการบริหารงานทั่วไป ($t = -0.94$, $p = 0.35$) และด้านรวม ($t = 0.26$, $p = 0.79$)

4. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regressions) ความถี่ของการจำเป็นด้านการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาของกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์เพื่อทำนายความถี่ของการจำเป็นการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาพยากรณ์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) ตัวแปรทำนายประกอบชุดตัวแปรภูมิหลังของกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ตัวแปรเพศ (Gender) อายุ (Age) ระดับการศึกษา (Edu) ประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Exlocal) ประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษา (Exmanage) ตำแหน่งที่หน้าที่ในปัจจุบัน (Position) และชุดตัวแปรลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาของกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ตัวแปรความรู้เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา (Know) เจตคติเกี่ยวกับการจัดการศึกษา (Atti) และคุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษา (Char) รวมทั้งสิ้น 9 ตัว ตัวแปรตามมี 5 ตัวแปร คือ ความถี่ของการจำเป็นด้านการมีส่วนร่วมด้านการบริหารจัดการศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการ ความถี่ของการจำเป็นด้านการมีส่วนร่วมด้านการบริหารจัดการศึกษาด้านงบประมาณ ความถี่ของการจำเป็นด้านการมีส่วนร่วมด้านการบริหารจัดการศึกษาด้านการบริหารงานบุคคล ความถี่ของการจำเป็นด้านการ และความถี่ของการจำเป็นด้านการมีส่วนร่วมด้านการบริหารจัดการศึกษารวมทุกด้าน

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อทำนายการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาในด้านการบริหารงานวิชาการ ในขั้นแรก เมื่อนำชุดตัวแปรภูมิหลังของกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้าไปในสมการที่ 1 พบว่า สามารถร่วมกันอธิบายการมีส่วนร่วมได้ร้อยละ 4.6 ($R^2 = .046$) และในขั้นที่สอง เมื่อนำชุดตัวแปรลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาของกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มเข้าไปในสมการ

ร่วมกันอธิบายการมีส่วนร่วมได้ร้อยละ 1.9 ($R^2 = .019$) โดยตัวแปรชุดที่สองที่เพิ่มเข้าไปในสมการสามารถอธิบายการมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้นได้ร้อยละ 0.5 ($R^2 = .005$)

ผลต่างของสัมประสิทธิ์การทำนายระหว่างโมเดลที่ 1 และโมเดลที่ 2 พบว่าด้านการบริหารงานบุคคลมีผลต่างของสัมประสิทธิ์การทำนายระหว่างโมเดลที่ 1 และโมเดลที่ 2 มากที่สุด เท่ากับ 0.025 รองลงมาได้แก่ ด้านการบริหารทั่วไป (0.024) ด้านการบริหารวิชาการ (0.015) ภาพรวม (0.005) และด้านการบริหารงานงบประมาณ (0.002) มีการเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด ตามลำดับ

5 ผลการวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นในการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาของกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจากการสนทนากลุ่ม

สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นในการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษา สามารถสรุปสาเหตุที่สำคัญในแต่ละด้านได้ดังนี้

ด้านการบริหารงานวิชาการ มีสาเหตุที่สำคัญ 4 ประการ คือ ขาดความรู้เกี่ยวกับการวิจัย การศึกษา การประสานความร่วมมือและความเข้าใจระหว่างสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และชุมชน และงบประมาณไม่เพียงพอ

ด้านการบริหารงานงบประมาณ มีสาเหตุที่สำคัญ 2 ประการ คือ ขาดการประสานความร่วมมือในการจัดทำ หรือวางแผนงานในด้านการวางแผนงบประมาณระหว่างสถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้บริบทแวดล้อม

ด้านการบริหารงานบุคคล มีสาเหตุที่สำคัญ 2 ประการ คือ การขาดความเชื่อมั่นเกี่ยวกับความรู้ความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการมีเวลาที่ไม่ตรงกัน

ด้านการบริหารงานทั่วไป มีสาเหตุที่สำคัญ 2 ประการ คือ การตระหนักความสำคัญด้านการบริหารงานทั่วไป และการมีเวลาที่ไม่ตรงกัน

อภิปรายผลการวิจัย

ข้อค้นพบจากการทำวิจัยนี้มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายหลายประเด็น ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. สภาพปัจจุบันในการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารจัดการศึกษา

จากการศึกษาพบว่า ในภาพรวมคณะกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากคณะกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภาระงานหลักที่ต้องรับผิดชอบอยู่แล้ว

แม้จะมีความตั้งใจเข้ามามีส่วนร่วมแต่ก็ไม่สามารถเข้ามามีส่วนร่วมได้เต็มที่ แต่จะเข้าร่วมได้เฉพาะบางส่วน ทั้งนี้จะมีลักษณะการมีส่วนร่วมโดยร่วมวางแผน ร่วมคิด และร่วมตัดสินใจได้บ้าง ซึ่งการตัดสินใจนั้นอาจไม่สามารถส่งผลกระทบต่อการดำเนินการได้ทั้งหมด อย่างไรก็ตาม ความคิดริเริ่มในการทำกิจกรรมก็ยังคงเป็นสถานศึกษา ซึ่งจากการสนทนากลุ่มนั้นจะเห็นว่ากิจกรรมโดยส่วนใหญ่มักจะขึ้นอยู่กับสถานศึกษาเป็นหลัก เมื่อพิจารณาในส่วนของการระดมความคิดเห็นการมีส่วนร่วมที่เป็นอยู่และการมีส่วนร่วมที่คาดหวัง พบว่า สภาพปัจจุบันของการมีส่วนร่วมโดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง และลักษณะการมีส่วนร่วมที่คาดหวังมีค่าสูงกว่าการมีส่วนร่วมในปัจจุบันทุกรายการแสดงให้เห็นว่า ปัจจุบันลักษณะการมีส่วนร่วมมักไม่เป็นไปในแนวทางที่เหมาะสมและชัดเจน อย่างไรก็ตามจากการสนทนากลุ่มทำให้ทราบแนวทางแก้ไข คือ การจัดประชุมหารือเกี่ยวกับความร่วมมือและบทบาทที่ชัดเจนของแต่ละฝ่ายเพื่อสร้างความเข้าใจ และช่วยกันพัฒนาการจัดการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

2. ความต้องการจำเป็นในการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากผลการวิจัยพบว่า กรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญแก่การบริหารงานบุคคลเป็นสำคัญ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การทำงาน หรือประสิทธิภาพของการทำงานเกิดจากตัวบุคคลเป็นสำคัญ จากการสนทนากลุ่ม พบว่า การประสานความร่วมมือ และความเข้าใจระหว่างสถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง กล่าวคือ ขาดการพัฒนาความร่วมมือในการบริหารจัดการศึกษา มีความไม่ชัดเจนในขอบข่ายของภารกิจและหน้าที่ของแต่ละฝ่าย ขาดการวิจัยและประเมินผลอย่างจริงจัง ในด้านการจัดการศึกษา ระบบการประเมินผลการศึกษายังต้องมีการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

จากผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นด้านการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาของกรรมการบริหารการศึกษาที่มีอายุที่แตกต่างกัน แต่มีความต้องการจำเป็นที่ไม่แตกต่างกันนั้น อาจเป็นผลเนื่องมาจาก มีประสบการณ์ในการบริหารจัดการศึกษาที่ไม่แตกต่างกัน กล่าวคือมีค่าเฉลี่ยที่ใกล้เคียงกัน อีกทั้งเมื่อพิจารณาระดับของการศึกษาแล้วพบว่า มีระดับการศึกษาโดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน คือ ปริญญาตรีขึ้นไป ส่งผลให้มีความต้องการจำเป็นในการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาที่ไม่แตกต่างกันด้วย และเมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นด้านการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาของกรรมการบริหารการศึกษาที่มีตำแหน่งเป็นข้าราชการการเมือง และข้าราชการประจำ จากผลการวิจัยแล้วพบว่า มีความต้องการจำเป็นด้านการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาที่ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากระดับของการศึกษาที่ไม่แตกต่างกัน อีกทั้งจาก

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า สาขาวิชาที่บุคลากรโดยส่วนใหญ่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นมักไม่ใช่สาขาการศึกษา ยกเว้นตำแหน่งนักวิชาการการศึกษา นอกจากนี้ข้าราชการการเมืองและข้าราชการประจำยังเป็นผู้ที่มีทัศนคติต่อการจัดการศึกษาที่อยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างกันด้วย ส่งผลให้มีความต้องการจำเป็นในการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาที่ไม่แตกต่างกันด้วย

3. จากการศึกษาความต้องการจำเป็นในการมีส่วนร่วมของกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความคาดหวังทุกข้ออยู่ในระดับมาก แต่ในความเป็นจริง พบว่าผลการวิจัยอยู่ระดับน้อย ถึง ปานกลาง แสดงว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีเจตคติที่ดีต่อการบริหารจัดการศึกษาถือเป็นจุดเริ่มต้นที่ดี สอดคล้องกับบุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2535) ที่กล่าวถึง ในการพัฒนาการเรื่องใดเรื่องหนึ่งของบุคคลต้องเกิดจากความพร้อมทางเจตคติหรือความโน้มเอียงของจิตใจ แต่อย่างไรก็ตาม ในความเป็นจริงการบริหารจัดการศึกษายังเป็นสิ่งที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่ได้ดำเนินการอย่างจริงจัง ซึ่งผลการวิจัยของพิชญ์ กันแดง (2549) สนับสนุนว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทจัดการศึกษาได้ทุกระดับตามความต้องการและความเหมาะสมภายใต้มาตรฐานชาติ แต่สิ่งที่ไม่สามารถเกิดผลการดำเนินการได้ มีสาเหตุมาจาก ความพร้อมและการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กร โดยเห็นว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาเพื่อช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ อันจะส่งผลให้ท้องถิ่นและประเทศชาติเข้มแข็งต่อไป

4. จากข้อสังเกตเมื่อพิจารณาจากผลการวิจัย พบว่า แม้ว่าบางภารกิจจะมีความต้องการจำเป็นอยู่ในลำดับต้นๆ แต่เมื่อพิจารณาลักษณะของความต้องการจำเป็นในการมีส่วนร่วมที่เป็นอยู่และที่คาดหวัง พบว่า อยู่ในระดับน้อยที่สุด – ปานกลาง อันแสดงให้เห็นว่าคณะกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องการมีส่วนร่วมในภารกิจดังกล่าวอยู่ในระดับน้อยที่สุด – ปานกลาง ซึ่งเป็นลักษณะของการมีส่วนร่วมในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร - การร่วมคิดวางแผนดำเนินงาน

5. สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นในการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากการสนทนากลุ่ม พบว่า สาเหตุที่สำคัญที่ทำให้กรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษานั้นอาจเนื่องมาจาก การขาดความรู้และประสบการณ์ในการบริหารจัดการศึกษา การวางแผนการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับบทบาท และหน้าที่ยังไม่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม การขาดการประสานความร่วมมือในการบริหารจัดการศึกษา เป็นต้น

6. แนวทางแก้ไขในการสนองความต้องการจำเป็นในการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาของคณะกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากการสนทนากลุ่ม พบว่า แนวทางแก้ไขการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา ของคณะกรรมการบริหารการศึกษา คือการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ การจัดการวางแผนในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพียงกลุ่มเดียว คือ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษาลักษณะหรือแนวคิดของกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการนำผลการวิจัยไปใช้ควรนำไปเพื่อการปรับแผนการปฏิบัติงานในส่วนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ เพื่อเป็นประโยชน์ในการจัดทำและพัฒนากิจกรรมมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา ระหว่างสถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. สำหรับสาเหตุ และแนวทางแก้ไขความต้องการจำเป็นได้นำเสนอไว้ในภาพรวม ทั้งนี้หากต้องการนำไปปฏิบัติจริง ควรทบทวนบริบท และความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสถานศึกษาด้วย เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่สอดคล้องกันระหว่างสถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. สำหรับการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณผู้วิจัยใช้วิธีเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม สุ่มสอบถามทั่วทุกภูมิภาคของประเทศ แต่การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสนทนากลุ่ม เพื่อหาสาเหตุของความจำเป็นเก็บเฉพาะที่ภาคใต้เท่านั้น ดังนั้น สาเหตุและแนวทางแก้ไขอาจใช้ได้ดีในบริบทของภาคใต้ แต่สำหรับภูมิภาคอื่นๆอาจมีสาเหตุและแนวทางแก้ไขที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาความต้องการจำเป็นในการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในครั้งนี้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพียงกลุ่มเดียวคือ กรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปอาจมีการเก็บข้อมูลที่เป็นกลุ่มของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน หรือผู้ปกครองนักเรียน เพื่อการศึกษาแล้วนำมาเปรียบเทียบเพื่อดูความสอดคล้อง

2. การวิจัยครั้งนี้เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเฉพาะของภาคใต้เท่านั้น หากมีการวิจัยครั้งต่อไป ควรเก็บข้อมูลให้ครบทั่วทุกภูมิภาค

3. เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ผู้วิจัยจัดลำดับของสาเหตุของความต้องการจำเป็นโดยพิจารณาจากความถี่ของข้อความในแต่ละประเด็นที่เกิดขึ้นจากการสนทนากลุ่ม ซึ่งวิธีการนี้อาจมีข้อจำกัดอยู่ที่ ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มอาจไม่ได้แสดงรายละเอียดในความคิดเห็นบางประเด็น อีกทั้งเนื่องจากมีเวลาจำกัด จึงควรศึกษาแนวทางและวางแผนในการจัดการสนทนาให้ดียิ่งขึ้น

4. ควรมีการปรับปรุงเครื่องมือและแบบสอบถาม เพื่อให้ได้สารสนเทศที่เพิ่มมากขึ้น อีกทั้งปรับปรุงรายการข้อคำถามให้มีความชัดเจนเพิ่มมากขึ้นด้วย

5. ควรศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการบริหารการศึกษารององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านบริหารจัดการศึกษาเพื่อให้ได้สารสนเทศในการวิจัยมากขึ้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กล้า ทองขาว. (2547). ระบบงานแผนเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : กรุงเทพมหานคร.สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- กิติมา ปรีดีดีลก. (2532). การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น : กรุงเทพมหานคร. อักษรอาชีพพัฒนา.
- กลุ่มนโยบายและแผนส่วนส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา. คู่มือแนวทางการปฏิบัติการจัดการศึกษาของท้องถิ่น : กรุงเทพมหานคร.สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น, กรมการปกครอง.
- เกื้อ วงศ์บุญสิน. (2545). ประชากรกับการพัฒนา: กรุงเทพมหานคร.สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย .
- ชุตินา หาญเผชิญ. (2540). หมู่บ้านใหม่ (หนังสือที่ระลึกประจำปี เล่มที่ 14): กรุงเทพมหานคร. สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน .
- ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2539). การปกครองท้องถิ่นไทย: กรุงเทพมหานคร.พิฆเนศ พรินต์ติ้ง เซ็นเตอร์.
- ดิเรก พรสีมา. (2543). ปฏิรูปการศึกษาทำอย่างไร: กรุงเทพมหานคร. โรงพิมพ์ ส รุ่งทิพย์ ออฟเซ็ท .
- ถนอมจิตต์ ชูททะกะพันธุ์. (2546). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร: กรุงเทพมหานคร.สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นพรัตน์ ศรีรุ่งน. (2542). การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรตามความต้องการของท้องถิ่นในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ: กรุงเทพมหานคร.สาขาวิชานิเทศการศึกษา และพัฒนาหลักสูตรภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- นันทวัฒน์ บรมานันท์. (2545). การปกครองส่วนท้องถิ่น: กรุงเทพมหานคร. วิทยุชน: หน้า 19
- นันทิยา หุตานุวัตร และ ณรงค์ หุตานุวัตร. (2547). การพัฒนาองค์กรชุมชน: กรุงเทพมหานคร. สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์กรมหาชน).

- บุญมี เณรยอด. (2546). การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน: วิธีและวิธีไทย: กรุงเทพมหานคร.
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎมนตรี
- ประกอบ คูปรัดน์. (2536). การกระจายอำนาจการศึกษา: จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ:
กรุงเทพมหานคร. ศูนย์วิจัยนโยบายการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรัชญา เวสารัชช์. (2545). หลักการจัดการศึกษา: กรุงเทพมหานคร.สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- พิณสุตา สิริรังศรี และ สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2541). องค์ประกอบของส่วนท้องถิ่นกับการจัด
การศึกษา: กรุงเทพมหานคร.สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- ภิญโญ สาร. (2523). การบริหารการศึกษา: กรุงเทพมหานคร.คณะครุศาสตร์ จุฬาฯ.
- มนตรีวา. (2546). คู่มือพัฒนาตนเอง: กรุงเทพมหานคร.สารสาร มาเกิดตั้ง.
- มณูญ ตนะวัฒนา. (2537). การบริหารและพัฒนาบุคคลในโลกธุรกิจและอุตสาหกรรม:
กรุงเทพมหานคร.สามัคคีสาร (ดอกหญ้า).
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2544). พจนานุกรมศัพท์กฎหมายไทย : กรุงเทพมหานคร:
ราชบัณฑิตยสถาน.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2540). หมู่บ้านใหม่ (หนังสือที่ระลึกประจำปี เล่มที่ 14): กรุงเทพมหานคร.
สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน.
- ศึกษานิเทศกร, กระทรวง. (2549). คู่มือการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น: กรุงเทพมหานคร.
- สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2544). สารานุกรมรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย(พ.ศ. 2540) หมวด
ทั่วไปเรื่อง4 การปกครองส่วนท้องถิ่น: กรุงเทพมหานคร.องค์การคำครุสภา.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์และคณะ. (2532). การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษา: กรุงเทพมหานคร. รายงานการวิจัย คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2546). ทฤษฎีและกลยุทธ์การพัฒนาสังคม: กรุงเทพมหานคร.
จุฬาลงกรณ์.
มหาวิทยาลัย
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. การดำเนินการถ่ายโอนภารกิจด้านการศึกษาให้แก่
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
.http://www.obec.go.th/news48/12_december/02/paper_transfer_local_aw

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2548). การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ
ภาครัฐ: กรุงเทพมหานคร.

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). ปัญหาปฏิรูปการศึกษา แนวทางสู่การปฏิบัติ:
 กรุงเทพมหานคร. สำนักพิมพ์พิมพ์พิมพ์ดี.

สุวิช สุภวีย์ ศน.สพท.เชียงใหม่ เขต 2, ภารกิจกาถ่ายโอนโรงเรียนให้ท้องถิ่น
<http://www.obec.go.th>

สุวิมล ว่องวานิช. (2548). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์
 แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เอ็ดเวิร์ด บี. ฟิสต์. (2542). การกระจายอำนาจทางการศึกษา การเมืองและชั้นทานุมติ:
 กรุงเทพมหานคร. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.

ภาษาอังกฤษ

David H. Finijter. (2005). A Comprehensive, Multitiered, Targeted Community Needs
Assessment Model. fam Community Hettttb. Vol. 2, No 4, pp. 293-.O6

SETH AGBO. (2005). Perspectives on Local Control of Education With a Future
Orientation: A View From First Nations. J Educ Thought 39 no3

ศูนย์วิทยทรัพยากร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร. ศิริเดช สุชีวะ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กมลวรรณ ตังธนภานนท์
3. นายบุญธรรม อภัยคำ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัทลุง เขต 1
4. นายธีรวัฒน์ รัตนกุล ผู้อำนวยการกองการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี
5. นางบุญรวย ช่วยปลัด ศึกษานิเทศน์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา

เรียน คณะกรรมการบริหารการศึกษารองขององค์ปกครองส่วนท้องถิ่น

เนื่องด้วยดิฉัน นางสาวสุรียา หมัดหลี นิสิตปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังอยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การศึกษาความต้องการจำเป็นในการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาของคณะกรรมการบริหารการศึกษารองขององค์ปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ คณะกรรมการบริหารการศึกษารองขององค์ปกครองส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่รับโอนสถานศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการในปี พ.ศ. 2549 ซึ่งขณะนี้อยู่ในช่วงของการเก็บรวบรวมข้อมูล จึงใคร่ขอความกรุณาจากคณะกรรมการบริหารการศึกษารองขององค์ปกครองส่วนท้องถิ่นทุกท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

ความคิดเห็นของทุกท่านมีความสำคัญกับงานวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้ข้อมูลที่รวบรวมได้ ผู้วิจัยจะนำมาวิเคราะห์และนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น คำตอบของท่านจะเป็นความลับ ไม่ได้มีการเปิดเผยข้อมูลจากคณะกรรมการบริหารการศึกษารองขององค์ปกครองส่วนท้องถิ่นที่กรุณาตอบแบบสอบถามในครั้งนี้แต่ประการใด ดังนั้นผู้วิจัยจึงใคร่ขอความกรุณาทุกท่านตอบแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริง หรือตามความรู้สึกที่แท้จริงในทุกข้อคำถาม จักเป็นพระคุณอย่างยิ่ง

อเนื้องานวิจัยในครั้งนี้จะสำเร็จลุล่วงไปไม่ได้ถ้าไม่ได้รับความอนุเคราะห์จากคณะกรรมการบริหารการศึกษารองขององค์ปกครองส่วนท้องถิ่นทุกท่าน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากคณะกรรมการทุกท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

นางสาวสุรียา หมัดหลี

ผู้วิจัย

แบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อสำรวจความต้องการจำเป็นด้านการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาของกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยข้อความแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ
- ตอนที่ 2 ลักษณะการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมบริหารจัดการศึกษาของกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ตอนที่ 3 คุณสมบัติของคณะกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง และเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ 1) ชาย 2) หญิง
2. อายุ.....ปี
3. สำเร็จการศึกษาระดับ
 - 1) มัธยมศึกษาตอนต้น 2) มัธยมศึกษาตอนปลาย
 - 3) อนุปริญญา หรือเทียบเท่า สาขา/วิชาเอก.....
 - 4) ปริญญาตรี สาขา/วิชาเอก.....
 - 5) ปริญญาโท สาขา/วิชาเอก.....
 - 6) อื่นๆ โปรดระบุ.....
4. ประสบการณ์ทำงาน
 - 1) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปี
 - 2) ในองค์กรอื่นๆ.....ปี
5. ท่านเคยมีประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษา.....ปี

6. ตำแหน่งหน้าที่ของท่านในปัจจุบัน

- | | | | |
|---|----------------------------------|--|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1) นายก | <input type="checkbox"/> 1) อบต. | <input type="checkbox"/> 2) เทศบาลตำบล | <input type="checkbox"/> 3) อบจ. |
| <input type="checkbox"/> 2) รองนายก | <input type="checkbox"/> 1) อบต. | <input type="checkbox"/> 2) เทศบาลตำบล | <input type="checkbox"/> 3) อบจ. |
| <input type="checkbox"/> 3) ปลัด | <input type="checkbox"/> 1) อบต. | <input type="checkbox"/> 2) เทศบาลตำบล | <input type="checkbox"/> 3) อบจ. |
| <input type="checkbox"/> 4) หัวหน้าส่วนการศึกษา | <input type="checkbox"/> 1) อบต. | <input type="checkbox"/> 2) เทศบาลตำบล | <input type="checkbox"/> 3) อบจ. |

ตอนที่ 2 ลักษณะการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมบริหารจัดการศึกษาของคณะกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

☺ **คำชี้แจง** ข้อความต่อไปนี้ เป็นรายการเกี่ยวกับภารกิจในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ท่านคิดว่าคณะกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีส่วนร่วมปฏิบัติกิจกรรม ตามภารกิจจัดการศึกษาอยู่ในระดับใด และในปัจจุบัน คณะกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมปฏิบัติกิจกรรมจริงในการจัดการศึกษาอยู่ในระดับใด โดยโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องรายการที่ตรงกับความคิดของท่าน

- 1 = **มีส่วนร่วมในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร**
หมายถึง ลักษณะการมีส่วนร่วมกับการจัดการศึกษา โดยเป็นผู้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมที่เกิดขึ้นแต่ไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือลงมือปฏิบัติ
- 2 = **มีส่วนร่วมในการร่วมวิเคราะห์ปัญหา**
หมายถึง ลักษณะการมีส่วนร่วมกับการจัดการศึกษาโดยเป็นผู้รับรู้ข้อมูลร่วม ทำการศึกษา ค้นคว้า ปัญหาและสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น ตลอดจนจนความต้องการในการพัฒนาการจัดการศึกษาในท้องถิ่น และเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหา
- 3 = **มีส่วนร่วมในการร่วมคิดวางแผนดำเนินงาน**
หมายถึง ลักษณะการมีส่วนร่วมกับการจัดการศึกษา โดยมีส่วนร่วมด้านการรับรู้ข้อมูล การวางแผนงาน หรือหาวิธีแก้ไขปัญหาและตัดสินใจเชิงนโยบาย ทำหน้าที่คล้ายที่ปรึกษา แต่ไม่ได้เป็นผู้ลงมือปฏิบัติ
- 4 = **มีส่วนร่วมในการร่วมดำเนินงาน หรือร่วมปฏิบัติ**
หมายถึง ลักษณะการมีส่วนร่วมกับการจัดการศึกษา โดยมีส่วนร่วมด้านการรับรู้ข้อมูล การวางแผนงาน หรือหาวิธีแก้ไขปัญหา ตลอดจนลงมือปฏิบัติภารกิจนั้น

5 = **มีส่วนร่วมในการร่วมติดตาม และประเมินผล**

หมายถึง ลักษณะการมีส่วนร่วมกับการจัดการศึกษา ในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติการกิจ โดยมีส่วนร่วมด้านการรับรู้ข้อมูล การวางแผนงาน หรือหาวิธีแก้ไขปัญหา ลงมือปฏิบัติการกิจ และ ประเมินผลการปฏิบัติงานตามภารกิจด้วย

รายการภารกิจในการบริหารจัดการศึกษา	สภาพที่ควรจะเป็น					สภาพที่เป็นจริง				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1) ด้านการบริหารงานวิชาการ										
1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา										
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้										
3. การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน										
4. การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา										
รายการภารกิจในการบริหารจัดการศึกษา										
5. การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา										
6. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้										
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา										
8. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ										
2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ										
1. การจัดตั้งงบประมาณ										
2. การจัดสรรงบประมาณ										
2.1 การจัดสรรงบประมาณ										
2.2 การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ										
2.3 การโอนและการเปลี่ยนแปลงงบประมาณ										
2.4 การรายงานผล										
3. การตรวจสอบ ติดตาม และประเมินประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณ										
3.1 การตรวจสอบติดตามการใช้งบประมาณ										

3.2 การตรวจสอบติดตามการใช้ผลผลิต										
4. การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา										
4.1 กองทุนกักตุนเพื่อการศึกษา										
4.2 กองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา										
4.3 ทุนการศึกษาอื่นๆที่นอกเหนือจากข้อ 4.1 และ 4.2										
4.4 การจัดการทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา										
4.5 การส่งเสริมการบริหาร การจัดหารายได้ และผลประโยชน์ในรูปแบบที่หลากหลาย										
5. การบริหารการเงิน										
5.1 การเบิกเงินจากคลัง										
5.2 การรับเงิน										
5.3 การเก็บรักษาเงิน										
5.4 การจ่ายเงิน										
5.5 การนำส่งเงิน										
6. การบริหารบัญชี										
6.1 การจัดทำบัญชีการเงิน										
6.2 การจัดทำทะเบียนทางการเงิน										
6.3 การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชีทะเบียน และรายงาน										
รายการภารกิจในการบริหารจัดการศึกษา	สภาพที่ควรจะเป็น					สภาพที่เป็นจริง				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
6.4 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน										
7. การบริหารพัสดุ ครุภัณฑ์ และสินทรัพย์										
7.1 การวางแผนจัดหาพัสดุ และครุภัณฑ์										
7.2 การกำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะของพัสดุ และครุภัณฑ์										
7.3 การจัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์										

3.2 แผนพัฒนาการศึกษาประจำปี และ แผนปฏิบัติการประจำปี										
4. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน										
5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร										
6. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน										
7. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา										
8. งานเลขานุการคณะกรรมการการศึกษาท้องถิ่น										
9. การดำเนินงานธุรการ ด้านการเงิน การคลัง บัญชีและพัสดุ										
10. การอำนวยความสะดวกด้านบุคลากร										
11. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม										
รายการภารกิจในการบริหารจัดการศึกษา	สภาพที่ควรจะเป็น					สภาพที่เป็นจริง				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
12. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน										
13. การรับนักเรียน										
14. การจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา										
15. การอำนวยความสะดวกและประสานงานการจัด การศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย										
16. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา										
17. การทัศนศึกษา										
18. การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน										
19. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา										
20. งานกำกับดูแลสถานศึกษา: ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และรายงาน										
21. การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัด การศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและ สถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา										
22. งานประสานงานกับส่วนราชการ และส่วน ท้องถิ่นอื่น										
23. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน										

ตอนที่ 3 คุณสมบัติของคณะกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษา

ท่านคิดว่าท่านมีคุณสมบัติตามรายการต่อไปนี้อยู่ในระดับใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องรายการที่ตรงกับความคิดของท่าน

รายการ	มีมากที่สุด	มีมาก	มีปานกลาง	มีน้อย	มีน้อยที่สุด
1. มีความรอบคอบ					
2. มีความอดทน					
3. มุ่งมั่นต่อการพัฒนาการศึกษา					
4. ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ					
5. มีความสุภาพเรียบร้อยอ่อนโยน					
6. มีความกระตือรือร้น คล่องแคล่ว					
7. มีบุคลิกภาพดี					
รายการ	มีมากที่สุด	มีมาก	มีปานกลาง	มีน้อย	มีน้อยที่สุด
8. มีอารมณ์มั่นคง					
9. มีความสมบูรณ์แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ					
10. มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ					
11. มีระเบียบวินัย					
12. มีความยุติธรรม					
13. มีความรู้และเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการจัดการศึกษา					
14. มีความคิดริเริ่มในการพัฒนาการจัดการศึกษา					
15. มีความซื่อสัตย์					
16. มีความเป็นผู้นำ					
17. มีมนุษยสัมพันธ์ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี					

18. มีความสามารถให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติภารกิจจัดการศึกษาได้					
19. มีความกล้าหาญ					
20. มีความสามารถในการตัดสินใจ					
21. อารมณ์ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส					
22. มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่					
23. มีความสามารถในการประสานงาน					
24. อื่นๆโปรดระบุ.....					

ความรู้เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

ท่านคิดว่าท่านมีความรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษาในด้านต่างๆตามรายการต่อไปนี้อยู่ในระดับใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องรายการที่ตรงกับความคิดของท่าน

รายการ	มีมากที่สุด	มีมาก	มีปานกลาง	มีน้อย	มีน้อยที่สุด
1. การบริหารงานวิชาการ					
2. การบริหารงานงบประมาณ					
3. การบริหารงานบุคคล					
4. การบริหารงานทั่วไป					

เจตคติเกี่ยวกับการจัดการศึกษา

ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อภารกิจการบริหารจัดการศึกษาโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

รายการ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. ข้าพเจ้าคิดว่าภารกิจด้านการจัดการศึกษาไม่ควรถ่ายโอนมาสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
2. การจัดการศึกษาโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะช่วยให้การพัฒนาการจัดการศึกษาเป็นไปอย่างรวดเร็วมากยิ่งขึ้น					
3. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการถ่ายโอนภารกิจด้านการจัดการศึกษาสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเรื่องที่ไม่จำเป็น					
4. ข้าพเจ้าไม่ชอบภารกิจด้านการจัดการศึกษา					
5. ข้าพเจ้าอยากหาเวลาไปศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาและการบริหารการจัดการศึกษา					
6. การถ่ายโอนภารกิจด้านการจัดการศึกษาทำให้ข้าพเจ้าเหน็ดเหนื่อย เพราะมีภาระมากขึ้น					
7. ข้าพเจ้ามีความกระตือรือร้นที่จะจัดการศึกษา					
8. ข้าพเจ้าคิดว่าคณะกรรมการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่จำเป็นต้องศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการจัดการศึกษา					
9. การจัดการศึกษาโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะสามารถเข้าถึงปัญหาในการจัดการศึกษาของแต่ละท้องถิ่นได้รวดเร็วและดียิ่งขึ้น					
10. ข้าพเจ้าจะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา					
ข้าพเจ้าคิดว่าการจัดการศึกษาโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะทำให้					



ภาคผนวก ค
ผลการวิเคราะห์ลักษณะและระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ
การศึกษา
ของกรมการบริหารการศึกษาท้องถิ่นที่เป็นอยู่

ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การศึกษาของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นอยู่

ภารกิจในการบริหารจัดการศึกษา	ความคิดเห็น			
	Mean	S.D.	ลักษณะการมีส่วนร่วม	ระดับการมีส่วนร่วม
1) ด้านการบริหารงานวิชาการ				
1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	3.05	1.084	(3)	ปานกลาง
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	3.12	1.146	(3)	ปานกลาง
3. การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน	3.03	1.153	(3)	ปานกลาง
4. การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	3.08	1.159	(3)	ปานกลาง
5. การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	3.03	1.190	(3)	ปานกลาง
6. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	3.04	1.193	(3)	ปานกลาง
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	2.40	0.875	(2)	น้อย
8. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ	2.93	1.210	(3)	ปานกลาง
รวมด้านการบริหารงานวิชาการ	2.96	0.233	(3)	ปานกลาง
2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ				
1. การจัดตั้งงบประมาณ	3.26	1.101	(3)	ปานกลาง
2. การจัดสรรงบประมาณ				
2.1 การจัดสรรงบประมาณ	3.22	1.136	(3)	ปานกลาง
2.2 การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ	3.12	1.146	(3)	ปานกลาง
2.3 การโอนและการเปลี่ยนแปลงงบประมาณ	3.20	1.140	(3)	ปานกลาง
2.4 การรายงานผล	3.16	1.141	(3)	ปานกลาง
3. การตรวจสอบ ติดตาม และประเมินประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณ				
3.1 การตรวจสอบติดตามการใช้งบประมาณ	3.08	1.149	(3)	ปานกลาง
3.2 การตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายผลผลิต	3.13	1.105	(3)	ปานกลาง

ภารกิจในการบริหารจัดการศึกษา	ความคิดเห็น			
	Mean	S.D.	ลักษณะการมีส่วนร่วม	ระดับการมีส่วนร่วม
4. การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา				
4.1 กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา	3.06	1.111	(3)	ปานกลาง
4.2 กองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา	2.99	1.162	(3)	ปานกลาง
4.3 ทุนการศึกษาอื่นๆที่นอกเหนือจากข้อ 4.1 และ 4.2	3.13	1.120	(3)	ปานกลาง
4.4 การจัดการทรัพยากรที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา	3.07	1.167	(3)	ปานกลาง
4.5 การส่งเสริมการบริหาร การจัดหารายได้และผลประโยชน์ในรูปแบบที่หลากหลาย	3.19	1.074	(3)	ปานกลาง
5. การบริหารการเงิน				
5.1 การเบิกเงินจากคลัง	3.04	1.210	(3)	ปานกลาง
5.2 การรับเงิน	2.97	1.200	(3)	ปานกลาง
5.3 การเก็บรักษาเงิน	2.99	1.141	(3)	ปานกลาง
5.4 การจ่ายเงิน	3.04	1.143	(3)	ปานกลาง
5.5 การนำส่งเงิน	2.98	1.164	(3)	ปานกลาง
6. การบริหารบัญชี				
6.1 การจัดทำบัญชีการเงิน	3.09	1.137	(3)	ปานกลาง
6.2 การจัดทำทะเบียนทางการเงิน	3.03	1.198	(3)	ปานกลาง
6.3 การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน	3.15	1.094	(3)	ปานกลาง
6.4 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน	3.04	1.222	(3)	ปานกลาง
7. การบริหารพัสดุ ครุภัณฑ์ และสินทรัพย์				
7.1 การวางแผนจัดหาพัสดุ และครุภัณฑ์	3.21	1.147	(3)	ปานกลาง
7.2 การกำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะของพัสดุและครุภัณฑ์	3.04	1.134	(3)	ปานกลาง
7.3 การจัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์	3.03	1.125	(3)	ปานกลาง
7.4 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์	2.98	1.132	(3)	ปานกลาง
7.5 การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์	3.20	1.067	(3)	ปานกลาง

ภารกิจในการบริหารจัดการศึกษา	ความคิดเห็น			
	Mean	S.D.	ลักษณะการมีส่วนร่วม	ระดับการมีส่วนร่วม
7.6 การจัดหาผลประโยชน์สินทรัพย์	2.96	1.181	(3)	ปานกลาง
รวมด้านการบริหารงานงบประมาณ	3.09	0.088	(3)	ปานกลาง
3) ด้านการบริหารงานบุคคล				
1. วางแผนอัตรากำลัง	3.30	1.035	(3)	ปานกลาง
2. การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	2.95	1.255	(3)	ปานกลาง
3. การเกลี้ยอัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	3.06	1.135	(3)	ปานกลาง
4. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง				
4.1 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	3.07	1.160	(3)	ปานกลาง
4.2 การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างยั่งยืน	3.06	1.159	(3)	ปานกลาง
5. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา				
5.1 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	3.04	1.170	(3)	ปานกลาง
5.2 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือต่างสังกัด	3.05	1.174	(3)	ปานกลาง
6. การเปลี่ยนแปลงสถานภาพวิชาชีพ	2.98	1.266	(3)	ปานกลาง
7. เงินเดือนและค่าตอบแทน	2.95	1.207	(3)	ปานกลาง
8. การเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.09	1.207	(3)	ปานกลาง
9. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	2.97	1.264	(3)	ปานกลาง
10. การลาศึกษาต่อ	3.09	1.170	(3)	ปานกลาง
11. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.17	1.150	(3)	ปานกลาง
12. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ	3.06	1.190	(3)	ปานกลาง
13. การส่งเสริมวินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.11	1.151	(3)	ปานกลาง

ภารกิจในการบริหารจัดการศึกษา	ความคิดเห็น			
	Mean	S.D.	ลักษณะการมีส่วนร่วม	ระดับการมีส่วนร่วม
14. มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ	3.01	1.134	(3)	ปานกลาง
15. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา				
15.1 การดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง	3.10	1.121	(3)	ปานกลาง
15.2 การดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง	3.09	1.146	(3)	ปานกลาง
16. การสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน	2.39	0.897	(2)	น้อย
17. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ	1.71	0.627	(1)	น้อย
18. การอุทธรณ์	1.57	0.562	(1)	น้อย
19. การร้องทุกข์	1.39	0.529	(1)	น้อยที่สุด
20. การออกจากราชการ	1.43	0.612	(1)	น้อยที่สุด
21. การขอรับใบอนุญาต และการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ	1.47	0.557	(1)	น้อยที่สุด
22. งานทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	1.67	0.694	(1)	น้อย
23. งานยกเว้นคุณสมบัติ	1.69	0.775	(1)	น้อย
24. งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	1.52	0.557	(1)	น้อย
รวมด้านการบริหารงานบุคคล	2.59	0.703	(2)	ปานกลาง
4) ด้านการบริหารงานทั่วไป				
1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ	3.15	1.129	(3)	ปานกลาง
2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา	3.07	1.160	(3)	ปานกลาง
3. การวางแผนการศึกษา				
3.1 แผนพัฒนาการศึกษาหรือแผนกลยุทธ์	3.12	1.171	(3)	ปานกลาง
3.2 แผนพัฒนาการศึกษาประจำปีและแผนปฏิบัติการประจำปี	3.10	1.139	(3)	ปานกลาง
4. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน	3.10	1.126	(3)	ปานกลาง

ภารกิจในการบริหารจัดการศึกษา	ความคิดเห็น			
	Mean	S.D.	ลักษณะการมีส่วนร่วม	ระดับการมีส่วนร่วม
5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร	3.14	1.128	(3)	ปานกลาง
6. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.12	1.152	(3)	ปานกลาง
7. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	3.14	1.114	(3)	ปานกลาง
8. งานเลขานุการคณะกรรมการการศึกษาท้องถิ่น	3.14	1.139	(3)	ปานกลาง
9. การดำเนินงานธุรการ ด้านการเงิน การคลัง บัญชีและพัสดุ	3.10	1.108	(3)	ปานกลาง
10. การอำนวยการด้านบุคลากร	3.11	1.071	(3)	ปานกลาง
11. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม	3.06	1.169	(3)	ปานกลาง
12. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน	3.14	1.169	(3)	ปานกลาง
13. การรับนักเรียน	3.05	1.159	(3)	ปานกลาง
14. การจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา	3.08	1.226	(3)	ปานกลาง
15. การอำนวยการและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย	3.05	1.205	(3)	ปานกลาง
16. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา	3.20	1.072	(3)	ปานกลาง
17. การทัศนศึกษา	3.06	1.142	(3)	ปานกลาง
18. การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน	3.07	1.124	(3)	ปานกลาง
19. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา	3.18	1.138	(3)	ปานกลาง
20. งานกำกับดูแลสถานศึกษา: ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และรายงาน	3.25	1.164	(3)	ปานกลาง
21. การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของ บุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา	3.09	1.159	(3)	ปานกลาง
22. งานประสานงานกับส่วนราชการ และส่วนท้องถิ่นอื่น	3.08	1.155	(3)	ปานกลาง
23. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน	3.14	1.161	(3)	ปานกลาง
รวมด้านการบริหารงานทั่วไป	3.11	0.050	(3)	ปานกลาง
รวม	2.93	0.461	(3)	ปานกลาง

**ลักษณะและระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของคณะกรรมการบริหาร
การศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่คาดหวัง**

ภารกิจในการบริหารจัดการศึกษา	ความคิดเห็น			
	Mean	S.D.	ลักษณะการมีส่วนร่วม	ระดับการมีส่วนร่วม
1) ด้านการบริหารงานวิชาการ				
1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.13	0.788	(4)	มาก
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.07	0.751	(4)	มาก
3. การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน	4.04	0.747	(4)	มาก
4. การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	4.30	0.692	(5)	มาก
5. การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.31	0.741	(5)	มาก
6. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	4.16	0.843	(4)	มาก
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.19	0.756	(4)	มาก
8. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ	4.14	0.774	(4)	มาก
รวมด้านการบริหารงานวิชาการ	4.17	0.097	(4)	มาก
2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ				
1. การจัดตั้งงบประมาณ	4.04	0.744	(4)	มาก
2. การจัดสรรงบประมาณ				
2.1 การจัดสรรงบประมาณ	4.12	0.689	(4)	มาก
2.2 การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ	4.19	0.756	(4)	มาก
2.3 การโอนและการเปลี่ยนแปลงงบประมาณ	4.34	0.681	(5)	มาก
2.4 การรายงานผล	4.31	0.716	(5)	มาก
3. การตรวจสอบ ติดตาม และประเมินประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณ				
3.1 การตรวจสอบติดตามการใช้งบประมาณ	4.18	0.797	(5)	มาก
3.2 การตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายผลผลิต	4.11	0.776	(4)	มาก
4. การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา				

4.1 กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา	3.99	0.783	(4)	มาก
4.2 กองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา	4.14	0.771	(4)	มาก

ภารกิจในการบริหารจัดการศึกษา	ความคิดเห็น			ระดับ การ มีส่วนร่วม
	Mean	S.D.	ลักษณะ การมี ส่วนร่วม	
4.3 ทุนการศึกษาอื่นๆที่นอกเหนือจากข้อ 4.1 และ 4.2	4.21	0.788	(5)	มาก
4.4 การจัดการทรัพยากรที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา	4.36	0.670	(5)	มาก
4.5 การส่งเสริมการบริหาร การจัดหารายได้และผลประโยชน์ ในรูปแบบที่หลากหลาย	3.90	0.909	(4)	มาก
5. การบริหารการเงิน				
5.1 การเบิกเงินจากคลัง	4.07	0.805	(4)	มาก
5.2 การรับเงิน	4.00	0.870	(4)	มาก
5.3 การเก็บรักษาเงิน	4.01	0.811	(4)	มาก
5.4 การจ่ายเงิน	3.93	0.824	(4)	มาก
5.5 การนำส่งเงิน	4.06	0.824	(4)	มาก
6. การบริหารบัญชี				
6.1 การจัดทำบัญชีการเงิน	4.31	0.714	(5)	มาก
6.2 การจัดทำทะเบียนทางการเงิน	4.30	0.739	(5)	มาก
6.3 การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน	3.92	0.925	(4)	มาก
6.4 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน	4.10	0.805	(4)	มาก
7. การบริหารพัสดุ ครุภัณฑ์ และสินทรัพย์				
7.1 การวางแผนจัดหาพัสดุ และครุภัณฑ์	4.11	0.886	(4)	มาก
7.2 การกำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะของ พัสดุ และครุภัณฑ์	4.16	0.757	(4)	มาก
7.3 การจัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์	3.95	0.763	(4)	มาก
7.4 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและ	4.22	0.791	(5)	มาก

จัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์				
7.5 การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์	4.25	0.716	(5)	มาก
7.6 การจัดหาผลประโยชน์สินทรัพย์	4.39	0.647	(5)	มาก
รวมด้านการบริหารงานงบประมาณ	4.14	0.143	(4)	มาก

ภารกิจในการบริหารจัดการศึกษา	ความคิดเห็น		ลักษณะการมีส่วนร่วม	ระดับการมีส่วนร่วม
	Mean	S.D.		
3) ด้านการบริหารงานบุคคล				
1. วางแผนอัตรากำลัง	3.79	0.916	(4)	มาก
2. การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.21	0.722	(5)	มาก
3. การเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	3.87	0.817	(4)	มาก
4. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง				
4.1 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.22	0.721	(5)	มาก
4.2 การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้ม	4.28	0.735	(5)	มาก
5. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา				
5.1 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4.27	0.745	(5)	มาก
5.2 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือต่างสังกัด	3.85	0.889	(4)	มาก
6. การเปลี่ยนแปลงสถานภาพวิชาชีพ	4.10	0.802	(4)	มาก
7. เงินเดือนและค่าตอบแทน	4.35	0.690	(5)	มาก
8. การเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.90	0.870	(4)	มาก
9. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.18	0.743	(4)	มาก

10. การลาศึกษาต่อ	3.91	0.781	(4)	มาก
11. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.13	0.699	(4)	มาก
12. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ	4.06	0.877	(4)	มาก
13. การส่งเสริมวินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.27	0.757	(5)	มาก
14. มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.27	0.745	(5)	มาก

ภารกิจในการบริหารจัดการศึกษา	ความคิดเห็น			ระดับการมีส่วนร่วม
	Mean	S.D.	ลักษณะการมีส่วนร่วม	
15. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา				
15.1 การดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง	4.23	0.723	(5)	มาก
15.2 การดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง	4.35	0.675	(5)	มาก
16. การสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน	4.02	0.975	(4)	มาก
17. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ	2.67	0.656	(3)	ปานกลาง
18. การอุทธรณ์	2.45	0.528	(2)	น้อย
19. การร้องทุกข์	2.66	0.744	(3)	ปานกลาง
20. การออกจากราชการ	2.33	0.669	(2)	น้อย
21. การขอรับใบอนุญาต และการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ	3.00	0.925	(3)	ปานกลาง
22. งานทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	2.86	0.912	(3)	ปานกลาง
23. งานยกเว้นคุณสมบัติ	2.46	0.733	(2)	น้อย
24. งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	2.44	0.912	(2)	น้อย

รวมด้านการบริหารงานบุคคล	3.67	0.729	(4)	มาก
4) ด้านการบริหารงานทั่วไป				
1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ	4.16	0.817	(4)	มาก
2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา	3.89	0.927	(4)	มาก
3. การวางแผนการศึกษา				
3.1 แผนพัฒนาการศึกษาหรือแผนกลยุทธ์	4.06	0.882	(4)	มาก
3.2 แผนพัฒนาการศึกษาประจำปีและแผนปฏิบัติการประจำปี	4.13	0.773	(4)	มาก
4. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน	4.27	0.732	(5)	มาก
5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร	4.24	0.720	(5)	มาก

ภารกิจในการบริหารจัดการศึกษา	ความคิดเห็น			ระดับการมีส่วนร่วม
	Mean	S.D.	ลักษณะการมีส่วนร่วม	
6. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.33	0.707	(5)	มาก
7. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.26	0.728	(5)	มาก
8. งานเลขานุการคณะกรรมการการศึกษาท้องถิ่น	3.77	0.928	(4)	มาก
9. การดำเนินงานรณรงค์ ด้านการเงิน การคลัง บัญชีและพัสดุ	3.98	0.909	(4)	มาก
10. การอำนวยความสะดวกด้านบุคลากร	4.16	0.714	(4)	มาก
11. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม	4.31	0.709	(5)	มาก
12. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน	4.20	0.784	(5)	มาก
13. การรับนักเรียน	3.69	0.958	(4)	มาก
14. การจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา	4.30	0.697	(5)	มาก
15. การอำนวยความสะดวกและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย	3.86	0.914	(4)	มาก
16. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา	4.13	0.702	(4)	มาก

17. การทัศนศึกษา	3.97	0.817	(4)	มาก
18. การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน	4.28	0.684	(5)	มาก
19. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา	3.98	0.764	(4)	มาก
20. งานกำกับดูแลสถานศึกษา: ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และรายงาน	4.17	0.707	(4)	มาก
21. การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของ บุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา	4.19	0.761	(4)	มาก
22. งานประสานงานกับส่วนราชการ และส่วนท้องถิ่นอื่น	4.23	0.725	(5)	มาก
23. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน	4.38	0.681	(5)	มาก
รวมด้านการบริหารงานทั่วไป	4.12	01.85	(4)	มาก
รวม	3.99	0.474	(4)	มาก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ง
หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ที่ ศธ.0512.6(2755)/

ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยา
การศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330.

15 กันยายน 2551

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ท่านรองผู้อำนวยการ สพท. พัทลุง เขต 1 บุญธรรม คู่ย์คำ

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. เอกสารหมายเลข 1 สรุปสาระสำคัญของโครงการวิจัย
2. เอกสารหมายเลข 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย
3. เอกสารหมายเลข 3 นิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปร
4. เอกสารหมายเลข 4 ตารางแสดงโครงสร้างของเนื้อหาและจำนวนข้อของ
แบบสอบถาม
5. เอกสารหมายเลข 5 แบบตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม
6. เอกสารหมายเลข 6 แบบสอบถาม

ด้วย นางสาวสุรียา หมัดหลี นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยและ
จิตวิทยาการศึกษา สาขาวิจัยการศึกษา อยู่ระหว่างดำเนินงานวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษา
ความต้องการจำเป็นในการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาของคณะกรรมการบริหารการศึกษาของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. อวยพร เรืองตระกูล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา
ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าว เพื่อ
ประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ)

หัวหน้าภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

โทร. 0-2218-2680



ที่ ศธ.0512.6(2755)

ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยา
การศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330.

15 กันยายน 2551

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. เอกสารหมายเลข 1 สรุปสาระสำคัญของโครงการวิจัย
2. เอกสารหมายเลข 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย
3. เอกสารหมายเลข 3 นิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปร
4. เอกสารหมายเลข 4 ตารางแสดงโครงสร้างของเนื้อหาและจำนวนข้อของ
แบบสอบถาม

5. เอกสารหมายเลข 5 แบบตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

6. เอกสารหมายเลข 6 แบบสอบถาม

ด้วย นางสาวสุริยา หมัดหลี นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยและ
จิตวิทยาการศึกษา สาขาวิจัยการศึกษา อยู่ระหว่างดำเนินงานวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษา
ความต้องการจำเป็นในการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาของคณะกรรมการบริหารการศึกษาของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. อวยพร เรืองตระกูล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา
ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าว เพื่อ
ประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ)

หัวหน้าภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

โทร. 0-2218-2680

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวสุริยา หมดหลี เกิดเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2522 ที่อำเภอตะโหมด จังหวัดพัทลุง สำเร็จครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2544 และเข้าศึกษาต่อหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2548 ปัจจุบันรับราชการ เป็นครูผู้สอน โรงเรียนบ้านท่าไถ อำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย