

รายงานการวิจัย

กลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล

STRATEGIES FOR DEVELOPING EDUCATIONAL MANAGEMENT
POTENTIAL OF SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION



นางสาวปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์
นายบำรุง สุวรรณโชติ

DCH
1461ค
2554-2555

12/10/55
b.....
i.....

สาขา.....
เลขทะเบียน **138259**
วันเดือนปี - 5 ต.ค. 2558

ได้รับทุนสนับสนุนงานวิจัยจากเงินงบประมาณ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ประจำปีงบประมาณ 2554 และ 2555

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้องานวิจัย กลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล

ผู้วิจัย นางสาวปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์
 นายบำรุง สุวรรณโชติ

พ.ศ. 2556

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการจัดการศึกษา วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก สร้างกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษา สร้างแนวทางการนำกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ และพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในภาคตะวันออกเฉียง และแนวทางการนำกลยุทธ์ดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติ โดยมีขั้นตอนดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน 1) ศึกษาสภาพ จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค การจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียง 2) สร้างกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาของ อบต. และแนวทางการนำกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาของ อบต.ในภาคตะวันออกเฉียง ไปสู่การปฏิบัติ และ 3) พัฒนากลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียง และแนวทางการนำกลยุทธ์ดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติ ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาของ อบต.ในภาคตะวันออกเฉียง ประกอบด้วย 9 กลยุทธ์ และ แนวทางการนำกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาของ อบต.ในภาคตะวันออกเฉียง ไปสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย 7 แนวทาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Research Article Strategies for Developing Educational Management Potential of Subdistrict Administrative Organization

Researcher Miss Pariyaporn Tungkunan
Mr. Bamrung Suwanchote

Year 2013

ABSTRACT

This research objectives were to study the situation of education management, analyze internal and external circumstances, create the strategies for developing educational management potential, create guideline to introduce the strategies for developing educational management potential to be practice and develop strategies for developing of educational management potential of Subdistrict Administrative Organization (SAO) in eastern region and guideline to be practice. There were 3 stages including 1) study the situation, strength, weakness, opportunity and threat for education management of SAO, 2) create the strategies for developing educational management potential of SAO and create guideline to introduce the strategies for developing educational management potential of SAO in eastern region to be practice and 3) develop the strategies for developing educational management potential of SAO in eastern region and guideline to introduce the strategies to be practice. The research results were revealed that the strategies for developing educational management potential of SAO in eastern region comprised of 9 strategies and guideline to introduce the strategies for developing educational management potential of SAO in eastern region to be practice composed of 7 guidelines.

II
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยประเภทเงินงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ 2554 และ 2555 จากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ทำให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการวิจัยจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยขอขอบคุณ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง และ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ที่ได้สนับสนุนจัดสรรทุนอุดหนุนการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้คำชี้แนะและตรวจแก้ไขในการตรวจแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ขอขอบพระคุณท่านผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้ให้คำชี้แนะในการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล และแนวทางในการนำกลยุทธ์ดังกล่าวไปใช้ และขอขอบพระคุณนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนการศึกษา ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา และ ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและให้สัมภาษณ์

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ส่วนงานวิจัยของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง และ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมที่ได้จัดส่งและติดตามเอกสารต่าง ๆ ของ โครงการวิจัยฉบับนี้ ขอขอบคุณผู้ช่วยนักวิจัยในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ให้ความกรุณาในการเก็บข้อมูลและประสานงานเพื่อให้การดำเนินการวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี และขอขอบคุณนักวิชาการ นักวิจัย และแหล่งข้อมูลทุกแหล่งข้อมูล ที่ผู้วิจัยได้นำมาใช้ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้

ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์
บำรุง สุวรรณโชติ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VI
สารบัญภาพ.....	VII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	8
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย.....	11
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
2.1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล.....	14
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล.....	19
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนกลยุทธ์.....	34
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการนำกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษา ขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงใต้ไปสู่การปฏิบัติ	44
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	51
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	55
3.1 ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพ จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค.....	55
การจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงใต้	
3.2 ขั้นตอนที่ 2 สร้างกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษา.....	58
ขององค์การบริหารส่วน ตำบล และแนวทางการนำกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษา ขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงใต้ไปสู่การปฏิบัติ	
3.3 ขั้นตอนที่ 3 พัฒนากลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษา.....	61
ขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงใต้ และแนวทางการนำกลยุทธ์ดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติ	

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพ จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค.....	64
การจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออก	
ส่วนที่ 2 ผลการสร้างกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษา.....	76
ขององค์การบริหารส่วนตำบล และแนวทางการนำกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษา	
ขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกไปสู่การปฏิบัติ	
ส่วนที่ 3 ผลการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษา.....	96
ขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออก และแนวทางการนำกลยุทธ์ดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติ	
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	98
บรรณานุกรม.....	109
ภาคผนวก.....	112
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	113
ภาคผนวก ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	138
ประวัติผู้เขียน.....	140

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1	41
4.1	64
4.2	65
4.3	66
4.4	66
4.5	67
4.6	67
4.7	68
4.8	69
4.9	71
4.10	72
4.11	73
4.12	74
4.13	76

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.14 แสดงผลการประเมินสถานการณ์การจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่กำลังเผชิญอยู่ 4 สถานการณ์	78
4.15 แสดงจำนวน ร้อยละ และอันดับ ของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูล	83



สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
2.1	กระบวนการวางแผนกลยุทธ์ของ Certo and Peter	36
2.2	กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์	37
2.3	การกำหนดตำแหน่งขององค์กร	40
2.4	สถานการณ์ 4 รูปแบบ และกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับสถานการณ์	42
3.1	สถานการณ์ 4 รูปแบบ และกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับสถานการณ์	59
3.2	ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	62



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สามารถแข่งขันในระดับนานาชาติได้นั้น ควรมิมองในเชิงกลยุทธ์ระยะยาว นั่นคือไม่เพียงคำนึงถึงการผลิตที่ตอบสนองอุปสงค์ อุปทานเท่านั้น แต่ควรพัฒนาระบบการจัดการศึกษาของประเทศให้ส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้คิดเป็น ทำเป็น วิเคราะห์เป็น เพื่อนำไปสู่การดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศดังที่กล่าวมานั้นการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาแก่ท้องถิ่น ก็เป็นหนึ่งในกลไกที่สนับสนุนให้ประชาชนได้มีโอกาสเข้าถึงการศึกษาอย่างเสมอภาคกัน (พันธ์ศักดิ์ พลสารมัย. 2549: 173-174) อีกทั้งกลไกดังกล่าวยังเป็นแผนที่เส้นทางเดิน (Roadmap) ของการปฏิรูปการศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดว่า “ในการที่จะบรรลุถึงเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาได้นั้น จะต้องส่งเสริมการกระจายอำนาจและการถ่ายโอนการจัดการศึกษาให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” (วิทยากร เชียงกูล. 2549: 53-54) ซึ่งแนวทางการปฏิรูปการศึกษาโดยการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาให้แก่ท้องถิ่นนั้น ยังเป็นไปเพื่อประโยชน์แก่ผู้เรียนและประชาชนทั้งประเทศอีกด้วย

แนวคิดการกระจายอำนาจจากส่วนกลางสู่ท้องถิ่น ภายใต้วิสัยทัศน์การบริหารรัฐกิจแนวใหม่ในศตวรรษที่ 21 นอกจากจะเป็นเป้าหมายหนึ่งของการปฏิรูปการศึกษาแล้ว ยังมีนัยที่สำคัญในการกระตุ้นและส่งเสริมให้ชุมชนและท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานของรัฐ เพื่อให้ชุมชนได้เกิดความรู้สึกรักหวงแหน และเป็นเจ้าของ ด้วยวิสัยทัศน์การบริหารรัฐกิจแนวใหม่ดังกล่าวรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ปี พ.ศ. 2540 และ 2550 จึงกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาซึ่งเป็นการจัดบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่กำหนดในมาตรา 41 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่ง หรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่น ปัจจุบันประเทศไทยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทต่าง ๆ รวมเกือบ 8,000 แห่ง (พิชิต ฤทธิจรูญ และคณะ. 2550: คำนำ)

จากข้อกำหนดที่ระบุให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในฐานะส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ซึ่งมีบทบาทภารกิจสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้เป็นองค์กรที่มีความเข้มแข็ง มีศักยภาพในการให้บริการสาธารณะตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้กำหนดพันธกิจในด้านการพัฒนาความเข้มแข็งของการบริการสาธารณะ โดยการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ ตลอดจนนโยบายของรัฐบาล (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2549: 5-8) เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงได้มีการปรับโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดให้มีสำนัก/กอง/ฝ่ายการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง และกำหนดให้มีการจัดสรรงบประมาณร้อยละ 5-10 ของงบประมาณทั้งหมดที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดเก็บได้ให้แก่การจัดการศึกษา (วิทยากร เชียงกูล. 2549: 44, 82) ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทต่าง ๆ ทั่วประเทศมีการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดำเนินการจัดการศึกษาประเภทศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวม 17,100 แห่ง และประเภทการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 981 แห่ง

จำนวนสถานศึกษาประเภทต่าง ๆ ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศเข้าไปรับผิดชอบจัดการศึกษานั้น ยังเป็นสัดส่วนที่น้อยมากเมื่อเทียบกับจำนวนสถานศึกษาประเภทต่าง ๆ ทั่วประเทศ สาเหตุที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังไม่สามารถเข้าไปรับผิดชอบโดยการถ่ายโอนการจัดการศึกษาจากต้นสังกัดเดิมมายังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้นั้น สืบเนื่องจากความไม่พร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่งในด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษา รวมถึงความไม่ชัดเจนในการกำหนดแนวทางและเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้งบุคลากรของสถานศึกษาที่จะต้องถ่ายโอนก็ยังคงอยู่ในสถานภาพของตนเอง (วิทยากร เชียงกูล. 2549: 65) สอดคล้องกับผลการวิจัยของพิชิต ฤทธิ์จรูญ และคณะ (2550: ง-ฉ) ที่พบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังขาดประสบการณ์ในการจัดการศึกษา ขาดบุคลากรที่มีความรู้ด้านการจัดการศึกษามารับผิดชอบงานด้านนี้โดยตรง ขาดที่ปรึกษาที่จะมาให้คำแนะนำในด้านการจัดการศึกษา นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อาทิ บุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาในท้องถิ่นมีเจตคติที่ไม่ดีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นักการเมืองท้องถิ่นไม่เห็นความสำคัญของการจัดการศึกษา ขาดความมุ่งมั่นในการถ่ายโอนการจัดการศึกษา ผู้บริหารและครูไม่มั่นใจในความพร้อมทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีต่อการจัดการศึกษา

จากแนวคิดการปฏิรูปการศึกษาด้วยการกระจายอำนาจจากส่วนกลางสู่ท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษา ผนวกกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังที่กล่าวข้างต้นนั้น จะเห็นได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ก็เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทหนึ่ง ที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นและชุมชน ซึ่งก็พบกับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการจัดการศึกษาดังที่ได้กล่าวแล้วนั้น ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นกับการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จะส่งผลให้การปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยไม่สามารถดำเนินไปโดยบรรลุเป้าหมาย อีกทั้งยังส่งผลให้การจัดการศึกษาของประเทศไทยก็ขาดการมีส่วนร่วมของชุมชน รวมถึงชุมชนเองก็จะขาดความตระหนักและไม่เห็นถึงความสำคัญของการศึกษาที่จะมีส่วนช่วยในการพัฒนาชุมชน สังคมให้เข้มแข็งและยั่งยืนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย

ด้วยปัญหาการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ที่ยังขาดศักยภาพและจะส่งผลกระทบต่อชุมชน สังคม และ ประเทศ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อนำผลวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย การเพิ่มพูนศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ดำเนินการจัดการศึกษาอยู่แล้ว และสร้างศักยภาพเพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลที่ยังไม่ได้ดำเนินการจัดการศึกษา เพื่อสนับสนุนให้การปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยได้รับการขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.2.1 เพื่อศึกษาสภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียง
- 1.2.2 เพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกของการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียง
- 1.2.3 เพื่อสร้างกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียง
- 1.2.4 เพื่อสร้างแนวทางการนำกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียง ไปสู่การปฏิบัติ
- 1.2.5 เพื่อพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียง และแนวทางการนำกลยุทธ์ดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติ

1.3 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้จัดแบ่งกรอบแนวคิดของการวิจัยออกเป็น 3 ส่วน เพื่อนำมาบูรณาการเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยในภาพรวม ดังนี้

ส่วนที่ 1 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบ ดังนี้

1.1 กรอบทิศทางการพัฒนาการศึกษาในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ 2550-2554) ที่สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ 2545-2559) มุ่งเน้นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพ มีความพร้อม และมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน โดยกำหนดมาตรการ 3 มาตรการ ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2551: 17, 33-34)

- 1) ส่งเสริมศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดและสนับสนุนการจัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย มีคุณภาพมาตรฐาน
- 2) พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความรู้คู่คุณธรรม มีทักษะและศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริมสวัสดิการและความก้าวหน้าในอาชีพ
- 3) สร้างความตระหนักและเตรียมความพร้อมทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ และบุคลากรให้กับท้องถิ่น ชุมชน สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดและสนับสนุนการจัดการศึกษา

1.2 แผนพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่นของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2549: 12-13) กำหนดพันธกิจการดำเนินการจัดการศึกษาของท้องถิ่นรวม 7 ด้าน คือ

- 1) พันธกิจที่ 1 ด้านศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 2) พันธกิจที่ 2 ด้านการศึกษาปฐมวัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 3) พันธกิจที่ 3 ด้านการศึกษาภาคบังคับ
- 4) พันธกิจที่ 4 ด้านการจัดการศึกษาช่วงชั้นที่ 4 และอาชีวศึกษา
- 5) พันธกิจที่ 5 ด้านการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย
- 6) พันธกิจที่ 6 ด้านส่งเสริมการกีฬา นันทนาการ กิจกรรมเด็ก เยาวชน และ

ประชาชน

- 7) พันธกิจที่ 7 ด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญา

ท้องถิ่น

1.3 ยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติเพื่อขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ของ
กระทรวงศึกษาธิการ (อ้างใน ธีระ รุญเจริญ. 2550: 29-32) โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์ดังนี้

- 1) การสร้างโอกาสทางการศึกษา
- 2) การปฏิรูปการศึกษา
- 3) การเพิ่มมาตรฐานการศึกษา

1.4 รายงานการวิจัยเรื่องการบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ ศิริเดช
สุชีวะ (2550: ญ-ฎ) สรุปเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในส่วน
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กล่าวคือ ส่งเสริมให้ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความรู้
ความสามารถ มีความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษา มีวิสัยทัศน์ นโยบายเกี่ยวกับการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับ
พ.ร.บ การศึกษาแห่งชาติ อย่างชัดเจน มีการบูรณาการงานทุกด้านให้สอดคล้องกับการจัดการศึกษาทั้งในระบบ
นอกระบบ ตามอัธยาศัย และตลอดชีวิต ควรมีการทำงานแบบเป็นเครือข่าย ควรมีการจัดสรรบุคลากรของสำนัก/
กองการศึกษา ให้สอดคล้องกับโครงสร้างใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการพัฒนากระบวนการจัด
การศึกษาให้สอดคล้องกับหลักการรับรองคุณภาพ

1.5 รายงานการวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายส่งเสริมการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น ของพิชิต ฤทธิ์จรูญ และคณะ (2550: จ) สรุปเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษา ประกอบด้วยปัจจัย 2 ด้าน คือ

1) ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กล่าวคือ
ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ทางการจัดการศึกษา การบริหารงานอย่างต่อเนื่อง ทีมงานที่เข้มแข็ง ความรู้ ความ
เข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับการจัดการศึกษา และการได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องของบุคลากร

2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม กล่าวคือ การส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม การ
สนับสนุนด้านงบประมาณ ระดับเศรษฐกิจของท้องถิ่น และการได้รับการช่วยเหลือจากสถาบันการศึกษาและภูมิ
ปัญญาในท้องถิ่น

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปแนวคิดเกี่ยวกับ ศักยภาพการจัดการศึกษา
ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการค้นหากลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัด
การศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ดังนี้ ศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล
ประกอบไปด้วย

1) ด้านผู้บริหารและบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กล่าวคือ ผู้บริหาร
ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ทางการจัดการศึกษา มีการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง มีนโยบายเกี่ยวกับการจัดการศึกษาที่

สอดคล้องกับ พ.ร.บ การศึกษาแห่งชาติ ทีมงานมีความเข้มแข็ง มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษา และได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ควรมีการจัดสรรบุคลากรของสำนัก/กองการศึกษา ให้สอดคล้องกับโครงสร้างใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2) ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษา กล่าวคือ สร้างความเสมอภาคและเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาให้แก่คนในชุมชน จัดและส่งเสริมการจัดการศึกษาด้วยรูปแบบที่หลากหลาย ประกอบด้วย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การศึกษาปฐมวัย การศึกษาภาคบังคับ การศึกษาช่วงชั้นที่ 4 และอาชีวศึกษา การศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย การศึกษาตลอดชีวิต การกีฬา นันทนาการ กิจกรรมเด็กเยาวชน และประชาชน และศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยมีการบูรณาการงานทุกด้านขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกับการสร้างโอกาสทางการศึกษาดังกล่าว

3) ด้านการปฏิรูปการศึกษา กล่าวคือ ให้ความสำคัญ สร้างความตระหนักและเตรียมความพร้อมในการเพิ่มศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้คุณธรรม มีทักษะและศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ความรู้เป็นฐานในการดำรงชีวิต รวมทั้งส่งเสริมสวัสดิการและความก้าวหน้าในอาชีพ พัฒนาระบบบริหารจัดการทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ ทรัพยากร และบุคลากรเพื่อการจัดการศึกษา และพัฒนาระบบการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักการรับรองคุณภาพ โดยการพัฒนามาตรฐานการศึกษา เพิ่มขีดความสามารถในการวิจัยและพัฒนา และพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีมีคุณภาพมาตรฐาน

4) ด้านการทำงานแบบเครือข่าย กล่าวคือ การได้รับการช่วยเหลือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับสถาบันการศึกษาและภูมิปัญญาในท้องถิ่น และการส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล

ส่วนที่ 2 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนกลยุทธ์

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดการวางแผนกลยุทธ์ของ Certo and Peter (อ้างใน วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ และคณะ . 2546 : 18-113) จึงได้นำมาใช้เป็นกรอบในสร้างกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยจะประกอบไปด้วย

1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ประกอบด้วย

1.1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร โดยการวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ หรือทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรว่า ปัจจัยใดเป็น “จุดแข็งหรือจุดอ่อน (Strength-Weakness)” ที่องค์กรสามารถแสวงหาข้อได้เปรียบทางการแข่งขัน และหลีกเลี่ยงหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้น

1.2) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร โดยการตรวจสอบและประเมินว่าปัจจัยต่างๆ ภายนอกองค์กรปัจจัยใดเป็น “โอกาสหรืออุปสรรค (Opportunity-Threat)” ที่จะส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งในทางบวกและทางลบ

2) การกำหนดกลยุทธ์ (Strategic Formulation) โดยใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ที่เป็นจุดแข็งหรือจุดอ่อนและโอกาสหรืออุปสรรค จากนั้นประเมินสถานการณ์และพิจารณากำหนดเป็นกลยุทธ์ 4 ประเภท คือ

2.1 สถานการณ์ที่เกิดจากสภาพแวดล้อมแบบ จุดแข็ง-โอกาส (SO) พิจารณาและใช้ “กลยุทธ์สร้างความเติบโต”

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2 สถานการณ์ที่เกิดจากสภาพแวดล้อมแบบ จุดแข็ง-อุปสรรค (ST) พิจารณาและใช้ “กลยุทธ์รักษาเสถียรภาพ”

2.3 สถานการณ์ที่เกิดจากสภาพแวดล้อมแบบ จุดอ่อน-โอกาส (WO) พิจารณาและใช้ “กลยุทธ์พลิกฟื้น”

2.4 สถานการณ์ที่เกิดจากสภาพแวดล้อมแบบ จุดอ่อน-อุปสรรค(WT) พิจารณาและใช้ “กลยุทธ์ตัดทอน”

ส่วนที่ 3 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการนำกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือไปสู่การปฏิบัติ

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิด ดังนี้

3.1 แผนการศึกษาแห่งชาติได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแผนสู่ความสำเร็จ ไว้ดังนี้ (อ้างใน ชีระ รุญเจริญ. 2550: 27-28)

- 1) สร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับทุกองค์กรที่เกี่ยวข้อง
- 2) กำหนดภารกิจ เกณฑ์มาตรฐาน และมอบหมายงานให้ชัดเจน
- 3) ส่งเสริมศักยภาพของทุกองค์กรที่เกี่ยวข้อง
- 4) กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานตามแผน โดยมี

กระบวนการแก้ไขปัญหาที่ชัดเจน เป็นระบบ และมีการจูงใจเสริมแรงผู้ปฏิบัติงาน

- 5) สร้างความผูกพันของทุกองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

3.2 รายงานการวิจัยเรื่องการบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ ศิริเดช สุชีวะ (2550: ณ) ที่พบว่าปัจจัยที่สนับสนุนให้การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย

- 1) การตรวจสอบจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชน
- 2) การบริหารจัดการศึกษาแบบผู้บริหารเข้มแข็ง
- 3) การให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาของผู้บริหาร
- 4) การได้รับงบประมาณอุดหนุนแบบเป็นก้อน
- 5) ความสามารถในการบูรณาการการจัดการเรียนการสอนเข้าไปในวิถีชีวิตและ

วัฒนธรรมของชุมชน

- 6) ความคล่องตัวในการบริหารงานบุคคล

3.3 รายงานการวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายส่งเสริมการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของพิชิต ฤทธิ์จรูญ และคณะ (2550: ณ) ได้สรุปข้อเสนอแนะเพื่อนำนโยบายส่งเสริมการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไปใช้ให้ประสบความสำเร็จ ไว้ดังนี้

- 1) จัดทำแผนกลยุทธ์ด้านบุคลากรเพื่อกำหนดระเบียบกฎเกณฑ์และ มาตรการจูงใจเกี่ยวกับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะเข้ามารับผิดชอบด้านการจัดการศึกษา
- 2) บริหารจัดการศึกษาในรูปแบบองค์คณะบุคคล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3) จัดทำคู่มือการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการประสานงาน แก้ไขปัญหา และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้แก่สาธารณชน

4) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในการแสวงหาความรู้ด้านการจัดการศึกษา

5) สร้างความเชื่อมั่นศรัทธาของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่มีต่อการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

6) เน้นการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

7) จัดให้มีการติดตาม ประเมินผลการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

8) จัดตั้งศูนย์ประสานงานทางการศึกษา

3.4 แนวคิดการบริหารการศึกษาของ Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein (2000: 88-234) ได้เสนอแนวคิดกระบวนการบริหารที่จะประสบความสำเร็จควรตระหนักถึง

1) การสร้างแรงจูงใจ

2) ภาวะผู้นำ

3) การตัดสินใจ

4) การสื่อสาร

5) การเปลี่ยนแปลงองค์กร

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปแนวคิด เกี่ยวกับการนำกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์กรบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือไปสู่การปฏิบัติ เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการค้นหาแนวทางการนำกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ ได้ดังนี้ โดยแนวทางการนำกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ ประกอบไปด้วย

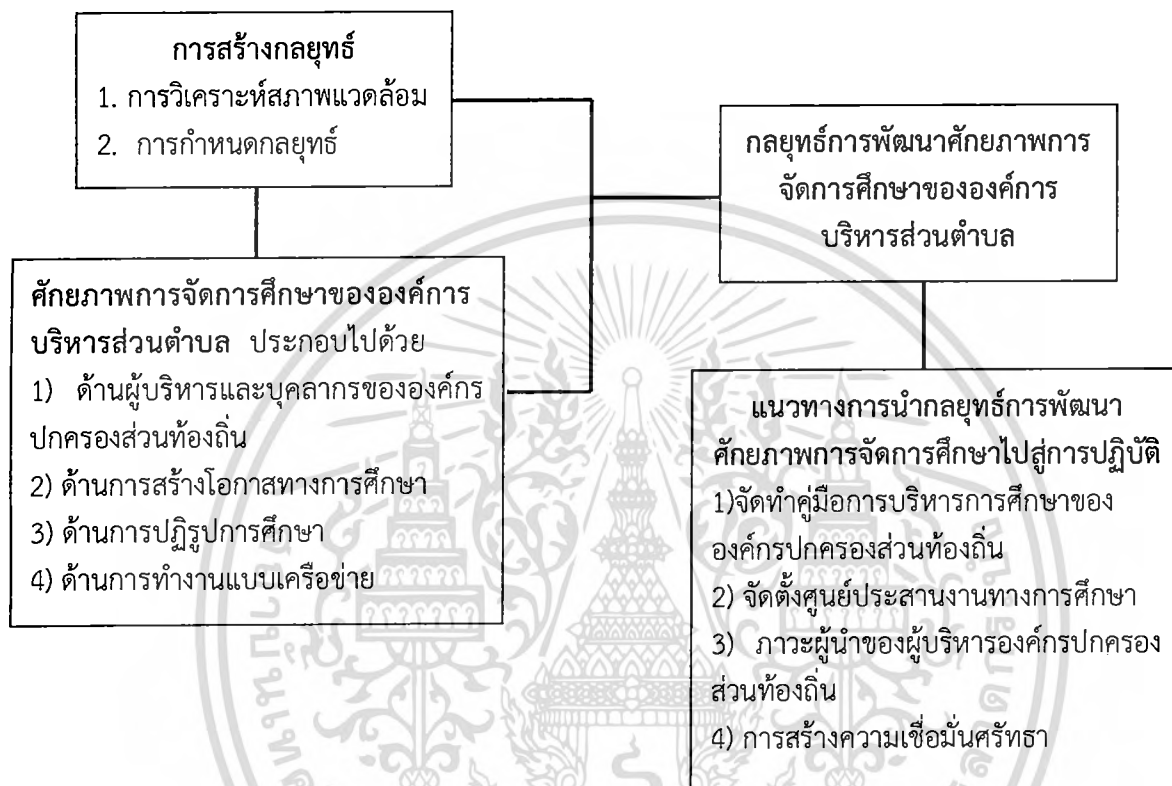
1) จัดทำคู่มือการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการสื่อสาร ประสานงาน แก้ไขปัญหา และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้แก่สาธารณชน อีกทั้งยังเป็นการสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับทุกองค์กรที่เกี่ยวข้อง

2) จัดตั้งศูนย์ประสานงานทางการศึกษา โดยกำหนดภารกิจ เกณฑ์มาตรฐาน รวมถึงมอบหมายงานให้ชัดเจน เพื่อทำหน้าที่กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และการตรวจสอบควรดำเนินการร่วมกัน 2 ฝ่าย คือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชน

3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในการแสวงหาความรู้ด้านการจัดการศึกษา ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาของผู้บริหารบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบของคณะบุคคล เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาอย่างชัดเจนเป็นระบบ และมีการจูงใจเสริมแรงผู้ปฏิบัติงาน

4) การสร้างความเชื่อมั่นศรัทธา โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องดำเนินการเปลี่ยนแปลงองค์กร เพื่อให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาในชุมชนเกิดความเชื่อมั่นศรัทธาต่อการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากการศึกษาแนวคิดการวางแผนกลยุทธ์ ศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล และแนวทางการนำกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ ดังที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นภาพกรอบแนวคิดเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยเพื่อค้นหากลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาสภาพการจัดการศึกษา และวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกของการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.1 ประชากร แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ 1) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล 454 แห่ง ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนการศึกษา รวม 1362 คน 2) ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา 15 คน ใน 15 เขต 8 จังหวัดภาคตะวันออก และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออก จำนวน 1,968 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ 1) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล 454 แห่ง ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนการศึกษา จำนวน 302 คน 2) ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา 14 คน และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออก จำนวน 322 คน ใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยยึดจังหวัดเป็นเกณฑ์

กลุ่มที่ 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสร้างกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วน ตำบล และแนวทางการนำกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกไปสู่การปฏิบัติ

2.1 ประชากร แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ 1) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหัวหน้าส่วนการศึกษา รวม 1362 คน 2) ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา 15 คน ใน 15 เขต 8 จังหวัดภาคตะวันออก และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออก จำนวน 1,968 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ 1) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหัวหน้าส่วนการศึกษา จำนวน 32 คน โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Random Sampling) 8 จังหวัด จังหวัดละ 4 คน 2) ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 8 คน โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Random Sampling) 8 จังหวัด จังหวัดละ 1 คน และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออก จำนวน 32 คน โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Random Sampling) 8 จังหวัด จังหวัดละ 4 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 72 คน

กลุ่มที่ 3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออก และแนวทางการนำกลยุทธ์ดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติ

3.1 ประชากรที่ใช้ในพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกและแนวทางการนำกลยุทธ์ดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติ คือนายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหัวหน้าส่วนการศึกษา ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออก นักวิชาการที่มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษาของท้องถิ่น

3.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออก และแนวทางการนำกลยุทธ์ดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติ คือนายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหัวหน้าส่วนการศึกษา ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออก นักวิชาการที่มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษาของท้องถิ่น 10 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Random Sampling)

1.4.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 การสร้างกลยุทธ์ ประกอบด้วย

1.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ประกอบไปด้วย

1.1.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร โดยการวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ หรือทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรว่า ปัจจัยใดเป็น “จุดแข็งหรือจุดอ่อน (Strength-Weakness)” ที่องค์กรสามารถแสวงหาข้อได้เปรียบทางการแข่งขัน และหลีกเลี่ยงหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้น

1.1.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร โดยการตรวจสอบและประเมินว่าปัจจัยต่างๆ ภายนอกองค์กรปัจจัยใดเป็น “โอกาสหรืออุปสรรค (Opportunity-Threat)” ที่จะส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งในทางบวกและทางลบ

1.2 การกำหนดกลยุทธ์ โดยใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่เป็นจุดแข็งหรือจุดอ่อนและโอกาสหรืออุปสรรค มากำหนดเป็นกลยุทธ์ 4 ประเภท คือ

1.2.1 สถานการณ์ที่เกิดจากสภาพแวดล้อมแบบ จุดแข็ง-โอกาส (SO) ผู้วิจัยจะนำข้อได้เปรียบของจุดแข็งภายในและโอกาสภายนอก โดยพิจารณาใช้ “กลยุทธ์สร้างความเติบโต”

1.2.2 สถานการณ์ที่เกิดจากสภาพแวดล้อมแบบ จุดแข็ง-อุปสรรค (ST) ผู้วิจัยจะแก้ไขหรือลดอุปสรรคภายนอกโดยนำจุดแข็งภายในมาพิจารณาและใช้ “กลยุทธ์รักษาเสถียรภาพ”

1.2.3 สถานการณ์ที่เกิดจากสภาพแวดล้อมแบบ จุดอ่อน-โอกาส (WO) ผู้วิจัยจะแก้ไขจุดอ่อนภายใน โดยพิจารณาจากโอกาสภายนอกที่เป็นผลดีต่อองค์กรโดยใช้ “กลยุทธ์พลิกฟื้น”

1.2.4 สถานการณ์ที่เกิดจากสภาพแวดล้อมแบบ จุดอ่อน-อุปสรรค(WT) ผู้วิจัยจะแก้ไขหรือลดความเสียหายอันเกิดจากจุดอ่อนภายในองค์กรและอุปสรรคภายนอกโดยใช้ “กลยุทธ์ตัดทอน”

กลุ่มที่ 2 ศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์กรบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

2.1 ด้านผู้บริหารและบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2 ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษา

2.3 ด้านการปฏิรูปการศึกษา

2.4 ด้านการทำงานแบบเครือข่าย

กลุ่มที่ 3 แนวทางการนำกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย

3.1 จัดทำคู่มือการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.2 จัดตั้งศูนย์ประสานงานทางการศึกษา

3.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.4 การสร้างความเชื่อมั่นศรัทธา

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้มีความความเข้าใจตรงกันผู้วิจัยจึงกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. สภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หมายถึง ลักษณะและวิธีการดำเนินการจัดการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใน 4 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดโครงการ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา การจัดการศึกษาโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สื่อ แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น รูปแบบการจัดการศึกษาที่หลากหลาย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการจัดการศึกษา การประเมินผลการจัดการศึกษา และฐานข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการศึกษา

1.2 ด้านงบประมาณ หมายถึง แหล่งงบประมาณ การวางแผนการใช้งบประมาณ วิธีการจัดสรรงบประมาณ ระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณ และระบบการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบการใช้งบประมาณ

1.3 ด้านการบริหารงานบุคคล หมายถึง การวางแผนอัตรากำลังคน ระบบการสรรหาบุคลากร การจัดวางบุคลากร การส่งเสริมพัฒนาและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร

1.4 ด้านการบริหารทั่วไป หมายถึง การกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงสร้างการบริหาร ขอบข่ายการดำเนินงาน และระบบสนับสนุนการดำเนินงาน

2. การสร้างกลยุทธ์ หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งวิธีการที่เหมาะสมและดีที่สุดของการพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม หมายถึง การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร โดยวิเคราะห์ว่าปัจจัยใดเป็น “จุดแข็งหรือจุดอ่อน (Strength-Weakness)” และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร โดยการตรวจสอบและประเมินว่าปัจจัยต่างๆ ภายนอกองค์กรปัจจัยใดเป็น “โอกาสหรืออุปสรรค (Opportunity-Threat)” ที่จะส่งผลกระทบต่อศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งในทางบวกและทางลบ

2.2 การกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง การประเมินสถานการณ์ของการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลที่กำลังเผชิญอยู่ใน 4 สถานการณ์ โดยใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ที่เป็นจุดแข็งหรือจุดอ่อนและโอกาสหรืออุปสรรค จากนั้น ประเมินสถานการณ์ วิเคราะห์ และพิจารณาคัดเลือกกลยุทธ์จากข้อมูลที่เป็นผลจากการสัมภาษณ์ 1) นายกองการบริหารส่วนตำบล หรือปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหัวหน้าส่วนการศึกษา 2) ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มากำหนดเป็นกลยุทธ์ 4 ประเภท ดังนี้

2.2.1 กลยุทธ์สร้างความเติบโต หมายถึง การดำเนินงานที่มุ่งสร้างความเจริญเติบโตให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษา เพื่อตอบสนองสถานการณ์แบบภายในองค์กรมีจุดแข็งและภายนอกองค์กรมีโอกาส

2.2.2 กลยุทธ์รักษาเสถียรภาพ หมายถึง การดำเนินงานในแบบเดิมๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษา โดยเลือกขยายงานเฉพาะส่วนที่ยังพอมีจุดแข็งมาช่วยด้านอุปสรรคจากภายนอก เพื่อตอบสนองสถานการณ์ขององค์การแบบภายในมีจุดแข็งแต่ภายนอกมีอุปสรรค

2.2.3 กลยุทธ์พลิกฟื้น หมายถึง การดำเนินงานในลักษณะการปรับปรุง การพัฒนา การสร้างเครือข่าย ฯลฯ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษา เพื่อลดจุดอ่อนภายในองค์การ ตอบสนองสถานการณ์ขององค์การแบบภายในมีจุดอ่อนแต่ภายนอกมีโอกาส

2.3.4 กลยุทธ์ตัดทอน หมายถึง การดำเนินงานในลักษณะพยายามรักษาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลเอาไว้ โดยการลดความไม่จำเป็นด้านต่าง ๆ ลง เพื่อตอบสนองสถานการณ์ขององค์การแบบภายในมีจุดอ่อนและภายนอกมีอุปสรรค

3. ศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง ความสามารถขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออก ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น ตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่นของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิตและสร้างความเข้มแข็งทางสังคม โดยพิจารณาใน 4 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านผู้บริหารและบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ทางการจัดการศึกษา มีการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง มีนโยบายเกี่ยวกับการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับ พ.ร.บ การศึกษาแห่งชาติ ทิศงานมีความเข้มแข็ง มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษา และได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการจัดสรรบุคลากรของสำนัก/กองการศึกษา ให้สอดคล้องกับโครงสร้างใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.2 ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษา หมายถึง ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ต้องสร้างความเสมอภาคและเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาให้แก่คนในชุมชน จัดและส่งเสริมการจัดการศึกษาด้วยรูปแบบที่หลากหลาย ประกอบด้วย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การศึกษาปฐมวัย การศึกษาภาคบังคับ การศึกษาช่วงชั้นที่ 4 และอาชีวศึกษา การศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย การศึกษาตลอดชีวิต การกีฬานันทนาการ กิจกรรมเด็ก เยาวชน และประชาชน และศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น และมีการบูรณาการงานทุกด้านขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกับการสร้างโอกาสทางการศึกษาดังกล่าว

3.3 ด้านการปฏิรูปการศึกษา หมายถึง ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องให้ความสำคัญ สร้างความตระหนักและเตรียมความพร้อมในการเพิ่มศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้คู่คุณธรรม มีทักษะและศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ความรู้เป็นฐานในการดำรงชีวิต รวมทั้งส่งเสริมสวัสดิการและความก้าวหน้าในอาชีพ พัฒนาระบบบริหารจัดการทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ ทรัพยากร และบุคลากรเพื่อการจัดการศึกษา และพัฒนาระบบการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักการรับรองคุณภาพ โดยการพัฒนามาตรฐานการศึกษา เพิ่มขีดความสามารถในการวิจัยและพัฒนา และพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีมีคุณภาพมาตรฐาน

3.4 ด้านการทำงานแบบเครือข่าย หมายถึง ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ต้องเปิดโอกาสและสนับสนุนบุคลากรทุกระดับที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของท้องถิ่น ได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

เกี่ยวกับการจัดการศึกษา กับสถาบันการศึกษาและภูมิปัญญาในท้องถิ่น และส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล

4. กลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง แผนกลยุทธ์เกี่ยวกับการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออก ที่ได้รับการพิจารณาคัดสรรแล้วว่าเป็นวิธีการที่ดีและเหมาะสมที่สุด เพื่อให้การจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลบรรลุพันธกิจที่กำหนดไว้

5. แนวทางการนำกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกไปสู่การปฏิบัติ หมายถึง วิธีการที่จะสนับสนุนให้กลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษา ถูกนำไปใช้อย่างประสบความสำเร็จ โดยการได้มาซึ่งแนวทางการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ นั้น จะแบ่งวิธีดำเนินการเพื่อให้ได้มา ออกเป็น 2 ส่วน กล่าวคือ ส่วนที่ 1 จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ส่วนที่ 2 จากการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออก ที่มีต่อแนวทางการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ โดยแนวทางการนำกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ ประกอบไปด้วย

5.1 จัดทำคู่มือการบริหารการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง การจัดทำเอกสารเพื่อใช้ในการสื่อสาร สร้างความรู้ ความเข้าใจ ประสานงาน แก้ไขปัญหา และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้แก่สาธารณะ

5.2 จัดตั้งศูนย์ประสานงานทางการศึกษา หมายถึง มีการกำหนดภารกิจ ขอบข่ายการทำงาน เกณฑ์มาตรฐาน เพื่อทำหน้าที่กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

5.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง นายองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และ หัวหน้าส่วนการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการแสวงหาความรู้ด้านการจัดการศึกษา ให้มีความสำคัญกับการจัดการศึกษา บริหารจัดการศึกษาในรูปแบบองค์คณะบุคคล มีการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาอย่างชัดเจนเป็นระบบ และมีการจูงใจเสริมแรงผู้ปฏิบัติงาน

5.4 การสร้างความเชื่อมั่นศรัทธา หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการเปลี่ยนแปลงองค์กร เพื่อให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาในชุมชนเกิดความเชื่อมั่นศรัทธาต่อการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล

6. องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับตำบล ที่ตั้งอยู่ใน 8 จังหวัดของภาคตะวันออก ประกอบด้วย ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราด นครนายก ปราจีนบุรี และสระแก้ว

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ศึกษาหนังสือ ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถนำเสนอข้อมูลที่น่าสนใจได้ดังนี้

2.1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนกลยุทธ์

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการนำกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือไปสู่การปฏิบัติ

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล

2.1.1 ความเป็นมาของการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย

จากการศึกษาแนวคิดของ ทวี สุรฤทธิกุล และคณะ (2551: 56-58) ได้นำเสนอความเป็นมาของการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย โดยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

การบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยในระยะแรก

การปกครองส่วนท้องถิ่นของประเทศไทยได้เริ่มขึ้นตั้งแต่สมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 โดยได้ทรงริเริ่มดำเนินการปกครองท้องถิ่นขึ้นจากการที่ได้ทรงทอดพระเนตรบทบาทการทำงานของหน่วยการปกครองท้องถิ่นในอังกฤษ มลายู และอินเดีย และจากการที่ได้ทรงพบว่าท้องถิ่นต่าง ๆ ในประเทศเหล่านี้มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมที่ดี ไม่เกิดช่องว่างอย่างมากระหว่างเมืองกับต่างจังหวัด ในการนำระบบการปกครองท้องถิ่นมาใช้ในครั้งทรงมีพระราชประสงค์เพื่อเปลี่ยนแปลงการปกครองตามแบบอย่างอารยประเทศ โดยให้ประชาชนปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตยประการหนึ่ง และเกิดจากการทรงห่วงใยในอนามัยและความเป็นอยู่ของราษฎรอีกประการหนึ่ง ในสมัยนั้นแม้ว่าในทางวิชาการจะไม่ได้ว่ามีกฎหมายการปกครองท้องถิ่น คงมีแต่กฎหมายว่าด้วยการจัดกิจการท้องถิ่นเท่านั้น เพราะลักษณะไม่แตกต่างจากกฎหมายเรื่องอื่น ๆ เนื่องจากในสมัยนั้นไม่ได้นำหลักการกระจายอำนาจบริหารมาใช้ แต่จากพระราชกำหนดสุขาภิบาลกรุงเทพฯ ร.ศ. 116 ที่ประกาศใช้ใน พ.ศ. 2440 ทำให้เกิดสุขาภิบาลกรุงเทพฯ ขึ้น ซึ่งถือได้ว่าเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งแรกของไทย แต่การบริหารสุขาภิบาลกรุงเทพฯ มิได้ดำเนินการโดยผู้ที่ประชาชนเลือกตั้งเข้ามา แต่บริหารโดยกลุ่มข้าราชการประจำ ได้แก่ เสนาบดีกระทรวง นครบาล เจ้าพนักงานแพทย์ และช่างใหญ่ โดยมีหน้าที่เกี่ยวกับการรักษาความสะอาดเพื่อป้องกันโรคภัยอันตราย

การบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยในระยะที่สอง

วันที่ 30 กรกฎาคม พ.ศ. 2448 (ร.ศ. 124) พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ได้ทรงเสด็จประพาสไปยังเมืองสมุทรสาคร ทอดพระเนตรเห็นตลาดและถนนบ้านตลาดท่าฉลอมสกปรก ทรง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เห็นว่าไม่เป็นการปลอดภัยและอาจเกิดโรคได้ง่ายแก่ประชาราษฎร ได้ทรงดำริที่จะปกครองในด้านสุขาภิบาลขึ้นเพื่อประโยชน์และความสุขของประชาชน และรัฐบาลไม่ต้องจ่ายเงินในท้องพระคลัง แต่การปกครองในรูปแบบนี้ต้องอาศัยความนิยม ความพอใจ และความต้องการของประชาชนเป็นส่วนใหญ่ เมื่อพระองค์ทรงปรารถนาตั้งนี้ พ่อค้าและราษฎรตลาดท่าฉลอมได้ทราบ จึงพร้อมใจกันเรียโรเงินได้กว่า 6,000 บาท สร้างถนนปูอิฐได้สำเร็จ ต่อมาพระองค์ทรงเล็งเห็นว่าถนนที่ราษฎรเรียโรกันสร้างสิ้นเงินเป็นจำนวนมาก นานไปก็อาจจะชำรุดเสียหายขึ้นอีกประการหนึ่งเมื่อครั้งนั้นตลาดท่าฉลอม นายอากรบ่อนเบี้ยได้ลงทุนจุดโคมไฟตามถนนเพื่อประโยชน์ของเขาเอง ในสิ้นปี ร.ศ. 124 ก็จะได้ถูกยกเลิกแล้ว นายอากรบ่อนเบี้ยก็จะเก็บโคมไฟเสีย ทำให้ถนนมืดในเวลากลางคืน ประชาชนได้รับความเดือนร้อน ได้ทดลองจัดตั้งสุขาภิบาลทดลองขึ้นที่ตลาดท่าฉลอม เมืองสมุทรสาคร เมื่อ พ.ศ. 2448 เป็นครั้งแรก และได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ยกภาษีโรงเรือนที่ตำบลท่าฉลอมเพื่อให้ราษฎรใช้เป็นทุนในการรักษาซ่อมแซมถนนหนทาง การจุดโคมไฟ และรักษาความสะอาด ทั้งได้ทรงพระราชทานชื่อถนนที่ราษฎรช่วยกันสร้างขึ้นด้วย ดังปรากฏในพระตำราสตอนหนึ่งว่า “...เราได้ยอมยกภาษีเรือโรงเรือน เฉพาะตำบลท่าฉลอมนี้ ให้เป็นเงินรักษาถนนให้สะอาดบริบูรณ์อยู่เสมอ แลจัดการให้เป็นที่สะอาดตามแต่ทุนจะทำได้ให้ผู้ซึ่งอยู่ในท้องที่จัดการรักษาเอง...จะได้เป็นเยี่ยงอย่างแก่เมืองอื่นสืบไป เราขอตั้งนี้ว่าถนนถวายเป็น...” หลังจากนั้นได้มีการตราพระราชบัญญัติจัดการสุขาภิบาล ตามหัวเมือง ร.ศ. 127 (พ.ศ. 2451) ให้มีการจัดตั้งสุขาภิบาลในหัวเมืองต่าง ๆ ทั่วประเทศ โดยในพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้แบ่งสุขาภิบาลออกเป็น 2 ประการ คือ สุขาภิบาลในหัวเมืองต่าง ๆ ทั่วประเทศ โดยในพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้แบ่งสุขาภิบาลออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. สุขาภิบาลสำหรับเมือง จัดตั้งในท้องที่ซึ่งเป็นที่ตั้งเมือง
2. สุขาภิบาลสำหรับตำบล จัดตั้งในท้องที่ซึ่งเป็นที่ชุมชน

จากพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้มีการจัดตั้งสุขาภิบาลทั้งหมด 35 แห่ง โดยสุขาภิบาลทั้ง 2 ประการมีหน้าที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. การรักษาความสะอาดในท้องที่
2. การป้องกันและรักษาความเจ็บไข้ในท้องที่
3. การบำรุงรักษาถนนในท้องที่

ในสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 6 ได้ทรงริเริ่มให้มีการทดลองวิธีการปกครองแบบเทศบาลขึ้นในพระราชวังใน พ.ศ. 2461 โดยพระราชทานนามว่า “ดุสิตธานี” ซึ่งพระราชดำริของพระองค์มีพระราชประสงค์เพื่อสอนการปกครองตนเองแก่เสนาบดีและข้าราชการต่าง ๆ นับว่าเป็นยุคเริ่มต้นสำคัญของการปกครองแบบเทศบาลในสมัยต่อมา

ในสมัยพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 7 หลังจากที่ได้ทรงตั้งสภากรรมการองคมนตรีใน พ.ศ. 2470 ก็ทรงเริ่มปลุกฝังและฝึกให้ราษฎรระดับท้องถิ่นตื่นตัวและเรียนรู้การใช้อำนาจทางการเมืองด้วยการบริหารส่วนท้องถิ่นแบบเทศบาล (Municipality) หรือเรียกในขณะนั้นว่า “ประชาภิบาล” โดยทรงแต่งตั้ง “กรรมการจัดการประชาภิบาล” ประกอบด้วย นายอาร์ ดี แครก (Mr. R. D. Craig) เป็นประธานกรรมการ อำมาตย์เอกพระยาภุชฌามรพิท พระยาจินดารักษ์ และนายบุญเชย มิตรชาติ เป็นกรรมการ มีหน้าที่สำรวจดูงานตามหัวเมืองทั่วราชอาณาจักรและต่างประเทศใกล้เคียง ประกอบการพิจารณาการจัดการเทศบาล กรรมการชุดนี้ได้ทำรายงานเกี่ยวกับลักษณะของเทศบาลเสนอต่อเสนาบดีกระทรวงมหาดไทย กระทรวงมหาดไทยจึงเห็นสมควรให้ร่างพระราชบัญญัติเทศบาลขึ้นก่อน ซึ่งพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงมีพระราชดำริเห็นด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ร่างพระราชบัญญัติเทศบาลเสร็จเรียบร้อยใน พ.ศ. 2473 หากขั้นตอนการพิจารณาที่ต้องผ่านเสนาบดีสภา สภากรรมการนครมนตรี และกรมร่างกฎหมาย นั้นล่าช้ามาก เกิดการเปลี่ยนแปลงการปกครองขึ้นก่อนใน พ.ศ. 2475 จึงยังมีทันได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติเทศบาล ดังนั้น การบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยก่อน พ.ศ. 2475 จึงมีเฉพาะสุขาภิบาลเท่านั้น

2.1.2 ความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนตำบล

จากการศึกษาแนวคิดของ ทวี สุรฤทธิกุล และคณะ (2551: 60-62) ได้สรุปการจัดระเบียบบริหารงานในตำบลได้เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457 ซึ่งกำหนดให้หลายบ้านรวมกันขึ้นเป็นหมู่บ้าน มีผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้ดูแล และหมู่บ้านหลายหมู่บ้านรวมกันขึ้นเป็นตำบล มีกำนันเป็นผู้ดูแล โดยกำนัน ผู้ใหญ่บ้านจะมีภารกิจที่ช่วยเหลือทางราชการในการปกครองท้องที่นั้น ๆ ต่อมาได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2486 และพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2510 ให้มีคณะกรรมการตำบลขึ้นคณะหนึ่ง ประกอบไปด้วยกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ทุกหมู่บ้าน แพทย์ประจำตำบล และครูประชาบาล 1 คน กับกรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิหมู่บ้านละ 1 คน ซึ่งนายอำเภอเป็นผู้คัดเลือกให้เป็นกรรมการตำบล คณะกรรมการชุดนี้หน้าที่ช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่กำนันเกี่ยวกับการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ของกำนัน ต่อมาได้มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขการจัดระเบียบบริหารงานในตำบลอีกหลายครั้ง ดังนี้

ในวันที่ 8 มีนาคม พ.ศ. 2499 จอมพล ป. พิบูลสงคราม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยสมัยนั้น ได้มีคำสั่ง ที่ 222/2499 เรื่อง ระเบียบบริหารราชการส่วนตำบลและหมู่บ้านขึ้น โดยปรับปรุงโครงสร้างของคณะกรรมการการตำบลเสียใหม่ให้ประกอบด้วย กำนันท้องที่ ผู้ใหญ่บ้านทุกคนในท้องที่ในตำบล แพทย์ประจำตำบล ครูประชาบาลในตำบลนั้น 1 คน ราษฎรผู้ทรงคุณวุฒิในตำบลนั้นไม่น้อยกว่า 2 คน ซึ่งนายอำเภอคัดเลือกเสนอให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้ง กับให้มีข้าราชการที่ปฏิบัติงานในตำบลนั้นเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการการตำบลด้วย เช่น ครูใหญ่ทุกโรงเรียน หัวหน้าสถานีตำรวจภูธรประจำตำบล นายช่างชลประทาน เป็นต้น

ในวันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2509 พลเอกประภาส จารุเสถียร รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยสมัยนั้น ได้มีคำสั่งกระทรวงมหาดไทย ที่ 275/2509 เรื่อง ระเบียบบริหารราชการส่วนตำบลและหมู่บ้าน (ฉบับที่ 2) ให้จัดรูปการบริหารงานในตำบลเสียใหม่ เนื่องจากเห็นว่า “สมควรที่จะปรับปรุงวิธีการจัดระเบียบบริหารราชการในตำบลเสียใหม่ โดยรวมคณะกรรมการตำบลและสภาตำบลเข้าเป็นคณะกรรมการการสภาตำบล เช่นเดียวกับแบบการปกครองสุขาภิบาล ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับภาวะการณ์ยิ่งขึ้น และให้เป็นการสอดคล้องกับโครงการพัฒนาผลเมืองในระบอบประชาธิปไตย”

หลังจากที่กระทรวงมหาดไทยมีคำสั่ง ที่ 275/2509 แล้ว ทำให้การจัดระเบียบบริหารงานในตำบลมี 3 รูปแบบ คือ คณะกรรมการตำบลและสภาตำบลตามคำสั่ง ที่ 222/2499 รูปหนึ่ง องค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนตำบล พ.ศ. 2499 รูปหนึ่ง องค์การบริหารส่วนตำบลตามคำสั่ง ที่ 275/2509 อีกรูปหนึ่ง ซึ่งทั้ง 3 รูปนี้มีวิธีการบริหารงานที่แตกต่างกันไป ดังนั้นใน พ.ศ. 2515 จึงมีการปรับปรุงการจัดระเบียบบริหารในตำบลให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับสภาวการณ์ยิ่งขึ้น ตามประกาศของคณะปฏิบัติ ฉบับที่ 326 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 ได้ให้การจัดระเบียบบริหารส่วนตำบลมีรูปแบบเดียวเรียกว่า “สภาตำบล”

การจัดระเบียบบริหารในตำบลโดยมีสภาตำบลตามประกาศของคณะปฏิบัติ ฉบับที่ 326 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 ได้ดำเนินการเรื่อยมา จนกระทั่งคณะรัฐมนตรีภายใต้การนำของ นายชวน หลีกภัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่บนสื่อสาธารณะ
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นายกรัฐมนตรี ได้กำหนดนโยบายที่จะปรับปรุงการบริหารงานในตำบล โดยได้แถลงต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 21 ตุลาคม พ.ศ. 2535 ในนโยบายการเมืองและการบริหารราชการ ข้อ 1.10 ว่าจะ “กระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่น โดยจัดให้มีการเลือกตั้งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ตลอดจนเพิ่มบทบาทและอำนาจในการตัดสินใจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้อำนาจในการกำหนดนโยบายการพัฒนา การจัดการทรัพยากร ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการวางผังเมือง เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการปกครองตนเองในระบอบประชาธิปไตย และจะส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับตำบลเป็นนิติบุคคล เพื่อมีความคล่องตัวและร่วมแก้ปัญหาของประชาชนในตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ” และจากนโยบายของคณะรัฐมนตรีดังกล่าว กระทรวงมหาดไทยจึงได้เสนอร่างพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ... ทั้งนี้เนื่องจากเห็นว่า “โดยที่สภาตำบลซึ่งจัดตั้งขึ้นตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 326 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 ไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคล ทำให้การบริหารงานไม่สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขาดความคล่องตัวในการบริหารงาน สมควรปรับปรุงฐานะของสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลเสียใหม่ให้สามารถรองรับการกระจายอำนาจไปสู่ประชาชนได้มากยิ่งขึ้น รวมทั้งให้มีการยกฐานะสภาตำบลซึ่งมีรายได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นราชการส่วนท้องถิ่นได้”

2.1.3 พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลพ.ศ. 2537 (แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546)

เนื้อหาในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลพ.ศ. 2537 (แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546) ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลสรุปได้ดังนี้ (องค์การบริหารส่วนตำบล. 2552: Online)

หมวด 2 องค์การบริหารส่วนตำบล

มาตรา 40 สภาตำบลที่รายได้โดยรวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปีเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละหนึ่งแสนห้าหมื่นบาทหรือตามเกณฑ์รายได้เฉลี่ยในวรรคสองอาจจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลได้ โดยทำเป็นประกาศของกระทรวงมหาดไทยและให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ในประกาศนั้นให้ระบุชื่อและเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ด้วย

มาตรา 43 องค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น

มาตรา 44 องค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วยสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

มาตรา 45 สภาองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนหมู่บ้านละสองคน ซึ่งเลือกตั้งขึ้นโดยราษฎรมีสสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ในกรณีที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียงหนึ่งหมู่บ้านให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนหกคน และในกรณีที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียงสองหมู่บ้านให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนหมู่บ้านละสามคน หลักเกณฑ์และวิธีการสมัครรับเลือกตั้งและการเลือกตั้งให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น อายุของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีกำหนดคราวละสี่ปีนับแต่วันเลือกตั้ง

มาตรา 46 สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล **เว้นไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า**
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(2) พิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

(3) ควบคุมการปฏิบัติงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามกฎหมายนโยบายแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

มาตรา 66 องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม

มาตรา 67 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (7) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (8) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความ

จำเป็น และสมควร

มาตรา 68 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- (1) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (2) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (3) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (4) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (5) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (6) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (7) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (8) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (9) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (10) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (11) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (12) การท่องเที่ยว
- (13) การผังเมือง

มาตรา 69/1 การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1.4 องค์การบริหารส่วนตำบลกับการจัดการศึกษา

จากการศึกษาแผนพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่นของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2549: 7-12) ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรหนึ่งภายใต้การดูแลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พบข้อมูลที่น่าสนใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษา ดังนี้

อุดมการณ์สำคัญของการจัดการศึกษา คือ

1. การจัดให้มีการศึกษาตลอดชีวิตและการสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้
2. การศึกษาที่สร้างคุณภาพชีวิตและสังคมบูรณาการอย่างสมดุล ระหว่างปัญญาธรรม คุณธรรม

และวัฒนธรรม

3. การศึกษาตลอดชีวิตเพื่อคนไทยทั้งปวง มุ่งสร้างพื้นฐานที่ดีในวัยเด็ก ปลูกฝังความเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ตั้งแต่วัยการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. พัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อการทำงานที่มีคุณภาพ

5. สังคมทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาได้ตรงตามความต้องการของผู้เรียน

“การศึกษาเป็นกระบวนการของการพัฒนาชีวิตและสังคม เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน สามารถพึ่งตนเองและพึ่งกันเองได้และสามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ

วิสัยทัศน์ด้านการจัดการศึกษาท้องถิ่น

จัดการศึกษาทุกระบบเพื่อพัฒนาคุณภาพและศักยภาพของคนในท้องถิ่น ให้มีคุณลักษณะที่สามารถบูรณาการวิถีชีวิตให้อยู่ร่วมกันอย่างสมานฉันท์และมีความสุขที่ยั่งยืน สอดคล้องกับสภาพความต้องการของท้องถิ่นและประเทศชาติ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันระดับประเทศและนานาชาติ

เป้าประสงค์ด้านการจัดการศึกษาท้องถิ่น

1. เด็กและเยาวชน ตลอดจนประชาชนในท้องถิ่น มีโอกาสเพิ่มขึ้นในการได้รับการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

2. พัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ

3. พัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้จัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติตลอดจนนโยบายของรัฐบาล

4. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมสนับสนุนความมั่นคงปลอดภัยจากภัยคุกคาม และสามารถควบคุมสถานการณ์ความไม่สงบใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล

ในการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ เพื่อนำมาสนับสนุนแนวคิดศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ดังนี้

2.2.1 กรอบทิศทางการพัฒนาการศึกษาในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ที่สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559)

จากเอกสารของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551: 17, 33-34) ได้กล่าวถึงการมุ่งเน้นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพ มีความพร้อม และมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน โดยกำหนดมาตรการ 3 มาตรการ ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1) ส่งเสริมศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดและสนับสนุนการจัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย มีคุณภาพมาตรฐาน

2) พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความรู้คู่คุณธรรม มีทักษะและศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริมสวัสดิการและความก้าวหน้าในอาชีพ

3) สร้างความตระหนักและเตรียมความพร้อมทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ และบุคลากรให้กับท้องถิ่น ชุมชน สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดและสนับสนุนการจัดการศึกษา

2.2.2 แผนพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่นของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

จากการศึกษาแผนพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่นของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2549: 12-46) ได้กำหนดขอบเขตภารกิจหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา การสนับสนุนการจัดการศึกษา ทั้งในระบบและนอกระบบ รวมทั้งการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย และภารกิจด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิต และสร้างความเข้มแข็งทางสังคมให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้าต่อไปนี้ จึงได้บูรณาการและกำหนดพันธกิจการดำเนินการเพื่อตอบสนองวิสัยทัศน์ด้านการศึกษาข้างต้นตามกลุ่มเป้าหมาย แผนการจัดสรรงบประมาณ และประเภทลักษณะของภารกิจที่ต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลาดังกล่าว โดยให้สอดคล้องกับนโยบายและภารกิจการจัดการศึกษา พ.ศ. 2545 – 2559 รวม 7 ด้าน คือ

1) พันธกิจที่ 1 ด้านศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความพร้อมแก่เด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญา อย่างเหมาะสมตามวัยเต็มตามศักยภาพ และมาตรฐานการศึกษา และพร้อมเข้ารับการศึกษาในระดับชั้นพื้นฐานต่อไป

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1

การส่งเสริมสนับสนุนให้พ่อแม่ ผู้ปกครอง มีความรู้ความสามารถในการอบรมเลี้ยงดูเด็กเล็ก ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และสามารถเตรียมความพร้อมเด็กเล็กเพื่อให้เด็กมีความพร้อมทางวุฒิภาวะ และสามารถเข้าสู่ระบบการศึกษาได้เต็มศักยภาพ

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

1. พ่อแม่ ผู้ปกครองทุกคน ได้รับความรู้และสามารถอบรมเลี้ยงดูเด็กเล็กได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

2. เด็กเล็กทุกคนได้รับการเลี้ยงดู พัฒนาตามวัย เต็มตามศักยภาพตามหลักจิตวิทยาการศึกษาวิจัยและนวัตกรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2

พัฒนาบุคลากรและส่งเสริม บุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นๆ ให้มีส่วนร่วมจัดการศึกษาเด็กเล็กในรูปแบบที่หลากหลายอย่างมีคุณภาพและได้ตามมาตรฐาน

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

1. ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการการศึกษาและพัฒนาเด็กเล็กได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพ

2) พันธกิจที่ 2 ด้านการศึกษาปฐมวัย

จัดการศึกษาให้เด็กปฐมวัย มีการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญา คุณธรรมและจริยธรรมที่พึงประสงค์ อยู่ร่วมในสังคมอย่างปกติสุข ให้มีความพร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1

จัดการศึกษาที่มุ่งเน้นให้เด็กปฐมวัย มีความพร้อมและมีการพัฒนาทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้เหมาะสมกับวัยเต็มตามศักยภาพ

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

เด็กปฐมวัย ได้รับการส่งเสริมพัฒนา และเตรียมความพร้อมในทุกด้านอย่างมีคุณภาพและสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของท้องถิ่นและมาตรฐานการศึกษาของชาติ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2

ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้เด็กปฐมวัย มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสังคมอย่าง

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

เด็กปฐมวัย มีจิตสำนึก ในความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3

พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาระดับปฐมวัยให้มีคุณภาพตรงตามมาตรฐานวิชาชีพ

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

ครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับปฐมวัยมีคุณภาพตรงตามมาตรฐานวิชาชีพ

3) พันธกิจที่ 3 ด้านการศึกษาภาคบังคับ

จัดการศึกษาภาคบังคับอย่างทั่วถึงมีคุณภาพ และพัฒนาสู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1

ส่งเสริม สนับสนุนและประสานความร่วมมือกับทุกภาคีการพัฒนา เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดการศึกษาภาคบังคับอย่างทั่วถึง รวมทั้งเสริมสร้างความเข้มแข็งในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีคุณภาพ

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

เด็กที่มีอายุอยู่ในเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับทุกคนในเขตความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับการบริการการศึกษาภาคบังคับ มีคุณภาพครบตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเต็มตามศักยภาพ เสมอภาคและทัดเทียมกัน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2

พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐาน มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ขององค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

มีการบริหารจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและยึดหลักธรรมาภิบาล ให้สอดคล้องกับระบบการศึกษาของชาติ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3

พัฒนาความสามารถของผู้เรียนเต็มตามศักยภาพและมุ่งสู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

1. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาใช้ในการเรียนการสอน และเพิ่มสมรรถนะการแข่งขันในทุกระดับ จนถึงระดับนานาชาติ

2. ผู้เรียนมีสุขภาพกายและจิตที่สมบูรณ์

3. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม สามารถนำประสบการณ์จากการเรียนรู้ไปใช้ในการดำรงชีวิต มีทักษะชีวิต รู้เท่าทันโลก เพื่อการพึ่งพาตนเอง และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีสันติสุข

4) พันธกิจที่ 4 ด้านการจัดการศึกษาช่วงชั้นที่ 4 และอาชีวศึกษา

จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและอาชีวศึกษา เพื่อพัฒนาคน อาชีพ สังคม ตามมาตรฐานการศึกษา เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันระดับประเทศ และนานาชาติ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1

สร้างโอกาสทางการศึกษาช่วงชั้นที่ 4 และอาชีวศึกษาแก่ผู้เรียน

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

จัดการศึกษาระดับช่วงชั้นที่ 4 และระดับอาชีวศึกษา ตามความต้องการและศักยภาพของ

ท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2

พัฒนาการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

สถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับสภาวะการเปลี่ยนแปลง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3

ยกระดับมาตรฐานการศึกษาและความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

ผู้เรียนมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา สามารถศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาและประกอบอาชีพเป็นที่ยอมรับของชุมชน ตลาดแรงงาน ทั้งในและต่างประเทศ

5) พันธกิจที่ 5 ด้านการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย

จัดการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย ให้ท้องถิ่นเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต ก้าวทันเทคโนโลยี มีเศรษฐกิจพอเพียง มุ่งสู่คุณภาพชีวิตที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1

สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาค้นให้มีความรู้คู่คุณธรรมและจริยธรรมเตรียมความพร้อมให้สอดคล้องกับการพัฒนาและการแข่งขันของประเทศ

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

ให้คนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ เป็นคนดี มีคุณภาพ ศักยภาพ และมีคุณธรรม จริยธรรมสู่สังคมฐานความรู้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2

ส่งเสริมให้ความรู้และพัฒนาทักษะอาชีพ ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

ประชาชนมีความรู้และใช้เป็นฐานในการประกอบอาชีพ ดำรงชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3

การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

มีแหล่งเรียนรู้ สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย ให้ประชาชนรับรู้ข่าวสารอย่างมีคุณภาพ

6) พันธกิจที่ 6 ด้านส่งเสริมการกีฬา นันทนาการ กิจกรรมเด็ก เยาวชน และประชาชน

ส่งเสริมสนับสนุนการกีฬา นันทนาการ กิจกรรมเด็ก เยาวชนและประชาชน เพื่อพัฒนา

คุณภาพชีวิตและสังคม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1

ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมกีฬา นันทนาการ กิจกรรมเด็กเยาวชนและประชาชน

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

1. เด็กเยาวชนและประชาชนมีสุขภาพสมบูรณ์ทุกมิติและได้รับบริการด้านกีฬานันทนาการ

อย่างทั่วถึง

2. มีสถานที่จัดกิจกรรมด้านกีฬา ดนตรี ศิลปะและนันทนาการอย่างพอเพียง

3. คนไทยเห็นความสำคัญของการเล่นกีฬาเพื่อการออกกำลังกายและส่งเสริมสุขภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2

สร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมและ จิตสาธารณะ

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

1. เด็ก เยาวชน และประชาชน มีความสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะและ

ประพฤติตนเป็นคนดีของสังคม

2. คนไทยสามารถอยู่ร่วมกันอย่างมีสันติสุข

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3

การรณรงค์ป้องกันพื้นฟูและบำบัดยาเสพติด โรคเอดส์ อบายมุข และโรคติดต่อร้ายแรง

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

1. เด็กเยาวชนและประชาชนมีภูมิคุ้มกัน ด้านยาเสพติด อบายมุข โรคเอดส์โรคติดต่อร้ายแรง

และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

2. ครอบครัว ชุมชน มีความเข้มแข็ง ปลอดภัยจากยาเสพติดอบายมุข โรคเอดส์ และโรคติดต่อ

ร้ายแรง

7) พันธกิจที่ 7 ด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ส่งเสริมสนับสนุน อนุรักษ์ ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อ

เสริมสร้างเอกลักษณ์ของชาติ และสอดคล้องกับวิถีชีวิตของท้องถิ่น เกิดความสามัคคี อยู่ร่วมกันในสังคม

อย่างมีความสุขและยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1

บำรุงรักษา ส่งเสริมและอนุรักษ์สถาบันศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้เกิดสังคมภูมิปัญญาแห่งการเรียนรู้ และสังคมที่เอื้ออาทรต่อกัน สืบทอดวัฒนธรรม ความเป็นภาคภูมิใจในเอกลักษณ์ความเป็นไทยและวิถีชีวิตของท้องถิ่น

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

1. เกิดสังคมภูมิปัญญาแห่งการเรียนรู้ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสมานฉันท์อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุขที่ยั่งยืน

2. เกิดเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ ทางศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

2.2.3 ยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติเพื่อขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย

จากการศึกษายุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติเพื่อขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของกระทรวงศึกษาธิการ (อ้างใน ธีระ รุญเจริญ. 2550: 29-32) ได้กำหนดยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติเพื่อขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้บรรลุการปฏิบัติการศึกษาที่มีสาระดังนี้

วิสัยทัศน์

- กระทรวงศึกษาธิการเป็นองค์กรหลักในการจัดและส่งเสริมการศึกษาให้ประชาชน
- มีความรู้ มีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง พัฒนาเศรษฐกิจ
- พัฒนาสังคม ฐานความรู้ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

พันธกิจ

- สร้างเสริมโอกาสในการศึกษาให้แก่ประชาชนทุกคน
- สร้างระบบการศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ
- พัฒนามาตรฐานการศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของประเทศ

เป้าประสงค์

- ประชาชนได้รับการศึกษาทั่วถึง เท่าเทียมและต่อเนื่อง
- ประชาชนมีความรู้ มีคุณภาพ คุณธรรม ร่วมพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมฐานความรู้
- ประเทศมีศักยภาพในการแข่งขันเพิ่มขึ้น

ประเด็นยุทธศาสตร์

1) การสร้างโอกาสทางการศึกษา

1.1) การสร้างความเสมอภาคและเพิ่มโอกาสเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1.1) ประกันโอกาสและสร้างความเสมอภาคทางการศึกษา

1.1.2) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

1.2) การส่งเสริมการอาชีวศึกษา

1.2.1) สร้างและส่งเสริมค่านิยมการศึกษาวิชาชีพ

1.2.2) จัดและขยายโอกาสการศึกษาวิชาชีพให้กว้างขวางและต่อเนื่อง

1.2.3) ส่งเสริม สนับสนุนให้ภาคเอกชนลงทุนจัดการอาชีวศึกษา

1.2.4) เปิดสอนปริญญาตรี สายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ

1.3) การส่งเสริมการอุดมศึกษา

1.3.1) สร้างโอกาสการศึกษาในระดับอุดมศึกษา

1.3.2) จัดตั้งและขยายวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยสู่ภูมิภาค

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น มิอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 1.3.3) ผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ
- 1.3.4) บริการรักษาพยาบาลเพื่อการศึกษาวิจัย
- 1.3.5) สร้างความมั่นใจและแรงจูงใจให้เอกชนจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา
- 1.4) การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ให้ประชาชน
 - 1.4.1) พัฒนาการศึกษาคู่เนื่องและการเรียนรู้ตลอดชีวิต
 - 1.4.2) บริการทางวิชาการแก่สังคม
- 2) การสร้างโอกาสทางการศึกษา
 - 2.1) การปฏิรูปการเรียนรู้สู่การใช้ความรู้เป็นฐานในการดำรงชีพ
 - 2.1.1) พัฒนาปรับปรุงหลักสูตรและสื่อการเรียน
 - 2.1.2) พัฒนาการจัดการเรียนรู้และมาตรฐานการเรียนรู้
 - 2.1.3) ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม
 - 2.2) การเพิ่มศักยภาพครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา
 - 2.2.1) ยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 2.2.2) พัฒนาระบบบริหารงานบุคคล
 - 2.2.3) ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคคลทางการศึกษา
 - 2.2.4) สร้างและพัฒนาระบบค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่ครู
 - 2.2.5) พัฒนาคณาจารย์วิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 2.2.6) แก้ปัญหาขาดแคลนครู
 - 2.3) การพัฒนาระบบบริหารจัดการ เพื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ
 - 2.3.1) พัฒนากฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับต่างๆ
 - 2.3.2) พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา
 - 2.3.3) พัฒนาโรงเรียนในโครงการตามพระราชดำริ
 - 2.3.4) พัฒนามหาวิทยาลัยสู่สถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกำกับ
 - 2.3.5) โอนกิจการโรงเรียนของรัฐให้เอกชน (Privatization)
 - 2.3.6) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ
 - 2.3.7) พัฒนาระบบการวางแผนตรวจติดตามประเมินผล
 - 2.3.8) ส่งเสริม สนับสนุนให้ทุกหน่วยงานบริหารราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
 - 2.4) การจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา
 - 2.4.1) ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรร่วมกัน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการศึกษา
 - 2.4.2) พัฒนาและยกระดับมาตรฐานสถานศึกษา
- 3) การเพิ่มมาตรฐานการศึกษาและเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
 - 3.1) การพัฒนามาตรฐานการศึกษาให้ทัดเทียมกับประเทศที่พัฒนาแล้ว
 - 3.1.1) ส่งเสริมความร่วมมือด้านการศึกษากับองค์กรภายในประเทศ และต่างประเทศ
 - 3.1.2) อุดหนุนทุนการศึกษา อบรมดูงานในต่างประเทศ
 - 3.1.3) สร้างความร่วมมือกับต่างประเทศในการผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองตลาด
 - 3.1.4) แลกเปลี่ยนทางวิชาการกับสถาบันการศึกษาต่างประเทศ

เฉพาะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 3.1.5) แข่งขันทางวิชาการระดับนานาชาติ
- 3.1.6) ส่งเสริมหลักสูตรนานาชาติ
- 3.1.7) ผลิตสื่อ ตำราเรียนสองภาษา
- 3.1.8) ส่งเสริม สนับสนุนให้ประเทศไทย เป็นศูนย์กลางการศึกษาของประเทศเพื่อน

บ้าน

- 3.1.9) ส่งเสริมความเป็นเลิศและพัฒนาอัจฉริยภาพ
- 3.1.10) พัฒนาการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี
- 3.1.11) พัฒนาบุคลากรด้านเศรษฐกิจและความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ
- 3.2) การเพิ่มขีดความสามารถในการวิจัยและพัฒนา
 - 3.2.1) ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาในระดับนานาชาติ
 - 3.2.2) สร้างนักวิจัยมืออาชีพและสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการวิจัย
 - 3.2.3) ยกระดับการวิจัยรัฐร่วมเอกชนเอกชนเชิงพาณิชย์
 - 3.2.4) สร้างความเป็นเลิศในศูนย์พัฒนาบัณฑิตศึกษาและวิจัยต่างๆ
- 3.3) การพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี
 - 3.3.1) พัฒนานวัตกรรมและองค์ความรู้
 - 3.3.2) ส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสิ่งประดิษฐ์ คนรุ่นใหม่

2.2.4 รายงานการวิจัยเรื่องการบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากการศึกษารายงานการวิจัยเรื่องการบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ ศิริเดช สุชีวะ (2550: ก-ฎ) ได้สรุปข้อมูลการบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้พอสังเขป ดังนี้

1) สภาพการบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.1) การบริหารด้านวิชาการ พบว่า เทศบาลที่มีโรงเรียนในสังกัดมีการบริหารจัดการในแต่ละประเด็นโดยสรุปดังนี้

1.1.1) การจัดทำแผนงานและแนวปฏิบัติสนับสนุนด้านวิชาการ พบว่า เทศบาลที่มีโรงเรียนในสังกัดดำเนินการโดยมีการจัดทำแผนงานและโครงการงานวิชาการมากที่สุด รองลงมาคือ มีการจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานด้านวิชาการ การกำหนดวัตถุประสงค์และแนวนโยบายในการวางแผนไว้ และมีการประเมินแผนงานเป็นระยะ เป็นต้น โดยระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษาของเทศบาลส่วนใหญ่เป็นฐานข้อมูลโรงเรียนในสังกัด ฐานข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษา ฐานข้อมูลนักเรียนและผลการเรียนของนักเรียนเป็นรายบุคคล เป็นต้น

1.1.2) การส่งเสริมสนับสนุนงานด้านวิชาการแก่สถานศึกษา พบว่า เทศบาลที่มีโรงเรียนในสังกัดให้การสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษามากที่สุด โดยการจัดการอบรมครูและผู้บริหาร การสนับสนุนงบประมาณ และการส่งบุคลากรของสำนัก/กองการศึกษาไปพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษารองลงมาคือ การให้การสนับสนุนการพัฒนาการเรียนการสอน สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา สนับสนุนการนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอน และการวัดประเมินผลการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยมีสัดส่วนใกล้เคียงกัน สำหรับหลักสูตรสถานศึกษามีการบูรณาการกับการแก้ปัญหาสังคมทั้งในด้านการอนุรักษ์ธรรมชาติและ การอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น ปัญหายาเสพติด เอ็ดส์ ปัญหาเพศสัมพันธ์ในวัยเรียน ปัญหาเด็กยากจน เร่ร่อนและปัญหาอาชญากรรมวัยรุ่น ทั้งนี้ การดำเนินการส่งเสริมพัฒนาการเรียนการสอน พบว่า เทศบาลสนับสนุนโดยการจัดหาอุปกรณ์/สิ่งอำนวยความสะดวกและการฝึกอบรมครูมากที่สุด รวมทั้งสนับสนุนเอกสารเป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการแข่งขันเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนักเรียนไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ให้โรงเรียนใช้เทคโนโลยีเกี่ยวกับสื่ออิเล็กทรอนิกส์ในการเรียนการสอนมากที่สุด นอกจากนี้มีการเชื่อมโยง การศึกษากับการประกอบอาชีพโดยการจัดหาวิทยากรอบรมมากที่สุด

1.2) การบริหารงบประมาณ พบว่า เทศบาลที่มีโรงเรียนในสังกัดมีการบริหารจัดการในแต่ละ ประเด็น โดยสรุปดังนี้

1.2.1) การจัดสรรงบประมาณ พบว่า สัดส่วนของงบประมาณเพื่อการศึกษาเมื่อเทียบกับ รายได้ของเทศบาล ส่วนใหญ่มีสัดส่วนของการจัดสรรมากกว่าร้อยละ 10 การจัดสรรงบประมาณดำเนินการ โดยคณะผู้บริหารเทศบาลมากที่สุด สำหรับรูปแบบการจัดสรรงบประมาณใช้เกณฑ์การจัดสรร โดยจัดเงิน อุดหนุนให้เป็นเงินก้อน (จัดสรรให้เป็นรายโครงการ) และการจัดสรรให้เป็นรายการ เช่น จัดสรรให้ตามรายการ ค่าใช้จ่าย

1.2.2) การระดมทรัพยากรและการควบคุมการใช้ทรัพยากร พบว่า เทศบาลมีการจัดหา ทรัพยากรทางการศึกษาจากแหล่งอื่นนอกเหนืองบประมาณ โดยการขอความสนับสนุนจากบริษัทเอกชน การ จัดกิจกรรมหารายได้เพื่อการศึกษา การขอบริจาคจากประชาชน เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลดำเนินการควบคุมการ ใช้ทรัพยากรทางการศึกษาโดยหน่วยตรวจสอบภายใน โดยคณะผู้บริหารเทศบาล และโดยการแต่งตั้ง คณะกรรมการควบคุมกำกับจากบุคลากรภายในเทศบาล ในสัดส่วนใกล้เคียงกัน

1.3) การบริหารงานบุคคล พบว่า เทศบาลที่มีโรงเรียนในสังกัดมีการบริหารจัดการในแต่ละ ประเด็น โดยสรุปดังนี้

1.3.1) การวางแผนอัตรากำลัง พบว่า เทศบาลที่มีโรงเรียนในสังกัดส่วนใหญ่ (ร้อยละ 75) มีอัตรากำลังครูเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานมีการวางแผนอัตรากำลังครู ครูอัตราจ้าง และผู้บริหารสถานศึกษา ในสัดส่วนใกล้เคียงกัน การวางแผนบุคลากรทางการศึกษาของเทศบาลดำเนินการโดยวิเคราะห์กำลังคนที่ขาด อยู่และต้องการเพิ่มในปัจจุบันศึกษาวิเคราะห์ตามเกณฑ์มาตรฐานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เทศบาลเกือบทั้งหมดมีการจัดสรรบุคลากรตามความต้องการของสถานศึกษา โดยส่วนใหญ่ใช้เกณฑ์ปริมาณ งานและปริมาณนักเรียนที่เพิ่มขึ้นและเกณฑ์มาตรฐานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

1.3.2) การสรรหาคณาจารย์ พบว่า วิธีการในการสรรหาคณาจารย์ทางการศึกษาของเทศบาลที่ มีโรงเรียนในสังกัด ร้อยละ 58 ใช้การสรรหาโดยเทศบาลร่วมกับสถานศึกษา และร้อยละ 44 เทศบาลเป็นผู้ สรรหา สำหรับการสรรหาคณาจารย์ทางการศึกษาออกเหนือจากระบบปกติ พบว่า มีการจัดหาภูมิปัญญา ท้องถิ่นมาช่วยสอนมากที่สุด นอกจากนี้เทศบาลที่ให้ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ร้อยละ 91 ระบุว่ามีการช่วยเหลือ สถานศึกษาในด้านการขาดแคลนบุคลากร

1.3.3) การดูแลรักษาบุคลากร พบว่า เทศบาลที่มีโรงเรียนในสังกัดมีสวัสดิการนอกเหนือจาก ปกติ เช่น เงินโบนัสประจำปี รวมทั้งมีการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่มีใช้ตัวเงิน เช่น เครื่องแต่งกาย การมีสิทธิค่าประกันกับ ธอส. การจัดหาบ้านพัก การพัฒนาครูและส่งเสริมทุนการศึกษาอย่างต่อเนื่อง การ จัดสรรรางวัล/ประกาศเกียรติคุณ การศึกษาอบรม ทุนและทัศนศึกษา เป็นต้น

1.4) การบริหารทั่วไป พบว่า เทศบาลที่มีโรงเรียนในสังกัดมีการบริหารจัดการในแต่ละ ประเด็น โดยสรุปดังนี้

1.4.1) วิสัยทัศน์และนโยบายการศึกษา พบว่า เทศบาลที่มีโรงเรียนในสังกัดส่วนใหญ่มีการ กำหนดวิสัยทัศน์ โดยจัดการศึกษาทุกระบบให้ประชาชนอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและได้มาตรฐานมากที่สุด นโยบายด้านการศึกษาส่วนใหญ่ตอบสนองยุทธศาสตร์การบริหารราชการแผ่นดินในการพัฒนาคนและสังคมที่ มีคุณภาพ สาระของนโยบายด้านการศึกษาคงครอบคลุมภารกิจทุกด้าน โดยเฉพาะประเด็นการส่งเสริมพัฒนา ความรู้ความสามารถของบุคลากร การพัฒนาและส่งเสริมการจัดการศึกษาในท้องถิ่น การขยายโอกาสทาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่หน่วยงานราชการใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ การส่งเสริมอนุรักษ์ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และเอกลักษณ์ไทย การสนับสนุนด้านกีฬาและสุขภาพ รวมทั้งการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งนี้นายกเทศมนตรีให้ความสำคัญกับบริหารจัดการด้านการศึกษาเป็นลำดับแรก ทั้งนี้เทศบาลมีโครงการและกิจกรรมที่รองรับนโยบายในทุกด้าน

1.4.2) การนำนโยบายการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ พบว่า เทศบาลที่มีโรงเรียนในสังกัดส่วนใหญ่มีการจัดทำแผนพัฒนาทางการศึกษา เช่น แผนยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาการศึกษาระยะ 3 ปี แผนปฏิบัติการประจำปีมากที่สุด รองลงมาคือ มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน และจัดสรรงบประมาณเพื่อการศึกษาตามความเหมาะสมตามลำดับ โดยแผนทางการศึกษาเป็นแผนพัฒนาการศึกษาระยะ 3 ปี มากที่สุด และเทศบาลที่ให้ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ประมาณครึ่งหนึ่งมีการจัดทำแผนเชิงรุกทางการศึกษา

1.4.3) การวางแผนการจัดการศึกษา พบว่า ผู้ร่วมวางแผนการศึกษาเป็นผู้บริหารโรงเรียน คณะเทศมนตรี ครู และผู้ปกครอง ในสัดส่วนใกล้เคียงกัน เป้าหมายของแผนกลยุทธ์ส่วนใหญ่เป็นการสร้างความตระหนักในภูมิปัญญาท้องถิ่นและธรรมชาติ การจัดการศึกษาระดับปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐานมีคุณภาพอย่างทั่วถึง และให้บุคลากรและชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา โดยเทศบาลที่ให้ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ประมาณครึ่งหนึ่งมีการบูรณาการแผนกลยุทธ์กับการพัฒนาด้านอื่นๆของเทศบาล

1.4.4) การได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา พบว่า เทศบาลที่มีโรงเรียนในสังกัดได้รับการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาจากกระทรวงมหาดไทยมากที่สุด รองลงมาคือ กระทรวงสาธารณสุข องค์กรชุมชน และหน่วยงานการศึกษาในท้องถิ่นในสัดส่วนใกล้เคียงกัน เรื่องที่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาจากหน่วยงานต่างๆ มีความหลากหลาย และครอบคลุมการบริหารจัดการทุกด้าน สำหรับหน่วยงาน/องค์กรที่เทศบาลเข้าไปมีส่วนส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา มีทั้งชุมชน องค์กรท้องถิ่น หน่วยงานราชการ หน่วยงานการศึกษาในพื้นที่ โดยสนับสนุนทั้งในด้านสาธารณูปโภค สนับสนุนและร่วมมือจัดกิจกรรมทางวิชาการและด้านต่างๆ รวมถึงงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ เป็นต้น ทั้งนี้งานที่ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา คือ การช่วยสอนอาชีพ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร และมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา ในสัดส่วนใกล้เคียงกัน

1.4.5) โครงสร้างการบริหารจัดการศึกษา พบว่า เทศบาลที่มีโรงเรียนในสังกัดร้อยละ 58 ไม่มีการกำหนดโครงสร้างการจัดการศึกษาเพิ่มเติม ลักษณะการตัดสินใจในการบริหารจัดการศึกษาส่วนใหญ่มีการตัดสินใจโดยนายกเทศมนตรี โดยองค์คณะบุคคลภายในเทศบาล และโดยองค์คณะบุคคลที่เทศบาลแต่งตั้งมาจากบุคคลภายนอก ในสัดส่วนใกล้เคียงกัน

1.4.6) ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการศึกษาและการประเมิน พบว่า เทศบาลที่มีโรงเรียนในสังกัดร้อยละ 72 มีการวางระบบการจัดการสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการศึกษา และร้อยละ 61 มีการวางระบบเทคโนโลยีอื่นเพื่อการบริหารจัดการศึกษา สำหรับการประเมินโครงการทางการศึกษาดำเนินการโดยแต่งตั้งคณะกรรมการภายในเป็นผู้ประเมินมากที่สุด นอกจากนี้การชี้แจงผลการดำเนินการด้านการศึกษา มีทั้งรายงานต่อคณะเทศมนตรี และรายงานต่อสาธารณะโดยลายลักษณ์อักษร

2) ปัญหาการบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากการศึกษาปัญหาการบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีโรงเรียนในสังกัดพบว่า มีปัญหาในระดับค่อนข้างน้อย สรุปได้ดังนี้

2.1) ปัญหาด้านวิชาการ พบว่า ปัญหาส่วนใหญ่เป็นปัญหาในระดับปานกลาง โดยประเด็นที่ระบุว่าเป็นปัญหา 3 อันดับแรก คือ ไม่มีการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของเทศบาล รองลงมาคือ ขาดการนำผลการนิเทศโรงเรียนมาพัฒนาการจัดการศึกษา และขาดการนิเทศโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการศึกษา
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำหรับประเด็นที่ระบุว่าไม่เป็นปัญหาในการบริหารจัดการด้านวิชาการของเทศบาล คือ การพัฒนาและส่งเสริมงานวิชาการให้กับโรงเรียน

2.2) ปัญหาด้านงบประมาณ พบว่า ปัญหาที่ระบุว่าอยู่ในระดับปานกลาง คือ พัสดุ/ครุภัณฑ์ ในปัจจุบันไม่เพียงพอแก่การใช้งาน สำหรับประเด็นที่ระบุว่าไม่เป็นปัญหาในการบริหารจัดการด้านงบประมาณของเทศบาล คือ สภาพความเหมาะสมแก่การใช้งานของพัสดุ/ครุภัณฑ์ในปัจจุบัน การประเมินผลการจัดทำงบประมาณ และการวางแผนการจัดทำงบประมาณ

2.3) ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล พบว่า ปัญหาที่ระบุว่าอยู่ในระดับปานกลาง คือ บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และบุคลากรได้รับมอบหมายงานที่ไม่ตรงกับความรู้และความสามารถ ตามลำดับ สำหรับประเด็นที่ระบุว่าไม่เป็นปัญหาในการบริหารจัดการด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาล คือ การมอบหมายงานและสั่งงาน การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการตัดสินใจ การได้รับข่าวสารอย่างทั่วถึงของบุคลากร ความสม่ำเสมอและความต่อเนื่องของการจัดอบรมและพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร การรับสวัสดิการ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.4) ปัญหาด้านการบริหารทั่วไป พบว่า ปัญหาส่วนใหญ่เป็นปัญหาในระดับปานกลางโดยประเด็นที่ถูกระบุว่าเป็นปัญหา 3 อันดับแรก คือ ระบบข้อมูลและสารสนเทศภายในเทศบาลยังไม่เป็นระบบ รองลงมาคือ ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาไม่มีความต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน และขาดระบบสารสนเทศเชื่อมโยงข้อมูลของโรงเรียน ทำให้ไม่คล่องตัว ตามลำดับ สำหรับประเด็นที่ระบุว่าไม่เป็นปัญหาในการบริหารจัดการด้านบริหารทั่วไปของเทศบาล คือ การจัดโครงสร้างการบริหาร การวางแผนและสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ความสามารถสนองต่อความต้องการของชุมชนของโรงเรียนในสังกัด ความสนใจและความร่วมมือในการจัดกิจกรรมทางการศึกษา และการกำหนดแผนงานด้านการศึกษาซึ่งได้จัดทำไว้ล่วงหน้า

3) แนวทางส่งเสริมการบริหารจัดการศึกษาของเทศบาล

แนวทางส่งเสริมการบริหารจัดการศึกษาของเทศบาล ควรดำเนินการทั้งในส่วนเทศบาลและสถานศึกษา สำหรับแนวทางการส่งเสริมระดับเทศบาล ได้แก่ การส่งเสริมให้นายกเทศมนตรี และผู้บริหารระดับเทศบาลมีความรู้ความสามารถ มีความเข้าใจด้านการบริหารจัดการศึกษา มีวิสัยทัศน์ มีนโยบายและทิศทางการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฯ และแนวคิดใหม่ทางการศึกษาอื่นๆ โดยเฉพาะมีนโยบายการจัดการศึกษาที่บูรณาการงานทุกด้านของเทศบาลกับการพัฒนาหรือการบริหารจัดการศึกษาในลักษณะที่ต่อเนื่องตลอดชีวิต ทั้งในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย ทั้งนี้ควรมีการทำงานอย่างเป็นเครือข่ายร่วมกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกเทศบาล ทั้งหน่วยงานการศึกษาและหน่วยงานอื่นๆ ตามความเหมาะสม นอกจากนี้การกำหนดทิศทางการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาโรงเรียนในสังกัดให้มีความโดดเด่นตามสภาพบริบทที่ควรพัฒนา เพื่อให้เกิดเอกลักษณ์มีจุดเน้นการพัฒนาที่ชัดเจนยิ่งขึ้น สำหรับบุคลากรในสำนัก/กองการศึกษาควรมีการจัดสรรให้สอดคล้องกับโครงสร้างใหม่ในการบริหาร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างครบถ้วนและแก้ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรด้วยแนวทางอื่นประกอบ เช่น การแก้ปัญหาด้านงบประมาณในการจ้างบุคลากรที่ต้องไม่เกินร้อยละ 40 ของรายจ่ายทั้งหมด เป็นต้น มีการดูแลความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากรในสำนัก/กองการศึกษา เช่น การเพิ่มวิทยฐานะ หรือความก้าวหน้าทางวิชาการ เป็นต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรมีการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการศึกษาให้เป็นระบบที่สอดคล้องกับหลักการรับรองคุณภาพ โดยมีการวางแผนการดำเนินงาน การดำเนินการตามแผนที่กำหนด การตรวจสอบการดำเนินงาน และการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน รวมทั้งการนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงการดำเนินงานให้องค์กร มีการดำเนินงานในลักษณะเป็น "องค์กรแห่งวัฒนธรรมคุณภาพ"

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำหรับแนวทางการส่งเสริมระดับโรงเรียน ได้แก่ การพัฒนาคุณภาพของนักเรียนนอกจากมุ่งเน้นคุณภาพตามที่กำหนดในหลักสูตรแล้ว ควรมุ่งเน้นให้นักเรียนได้รับการพัฒนาอย่างสอดคล้องกับสภาพและพื้นฐานของนักเรียนเป็นรายบุคคล เช่น บางส่วนอาจส่งเสริมทักษะทางอาชีพ หรือความสามารถในด้านอื่นๆ ที่เด็กมีศักยภาพ เช่น ดนตรี กีฬา หรือกิจกรรมสร้างสรรค์ต่างๆ อย่างเหมาะสม ภารกิจสำคัญของโรงเรียนนอกจากจะต้องจัดการศึกษาแล้ว ควรส่งเสริมและอนุรักษ์ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี และเอกลักษณ์ของท้องถิ่น ทั้งนี้ภารกิจที่เพิ่มขึ้นนี้มีความพิเศษ และปริมาณงานหรือภาระงานอาจมากกว่าโรงเรียนในสังกัดอื่นๆ แต่หากโรงเรียนพยายามบูรณาการงานการเรียนการสอนกับงานด้านอื่นๆ จะทำให้ภารกิจที่มีคุณค่าดังกล่าวดำเนินได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม การสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูรวมทั้งส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถของครูด้วยวิธีการที่หลากหลายทันต่อการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการต่างๆ โดยใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย ประกอบกับมีการนิเทศกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ควรขยายผลและการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับสถานศึกษาต้นแบบหรือสถานศึกษาที่จัดการศึกษาดีเด่นของเทศบาลให้มากขึ้น จะนำไปสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้สำหรับโรงเรียนในสังกัดเทศบาลต่อไป ทั้งนี้การส่งเสริมการพัฒนาการจัดการศึกษาให้เป็นระบบที่สอดคล้องกับการรับรองคุณภาพก็เป็นแนวทางสำคัญที่ควรส่งเสริมยิ่ง

2.2.5 รายงานการวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายส่งเสริมการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น

จากการศึกษารายงานการวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายส่งเสริมการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของพิชิต ฤทธิจรูญ และคณะ (2550: ข-ณ) สามารถสรุปประเด็นที่สำคัญ ๆ ได้ดังนี้

1) คุณภาพการจัดการศึกษาขององค์กรบริหารส่วนตำบล

1.1) คุณภาพผู้เรียน

สถานศึกษาทั้งระดับการศึกษาปฐมวัยและประถม-มัธยม ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 71.1-100.0) ที่ผู้เรียนมีคุณภาพได้มาตรฐานเกือบทุกมาตรฐาน โดยมีสถานศึกษามากกว่าครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 57.1) ที่ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร และมีสถานศึกษาส่วนน้อยจนถึงเกือบครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 28.6-42.9) ที่ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์ นอกจากนี้ยังพบว่า มีเด็กส่วนหนึ่งที่ไม่สามารถอ่านออก เขียนได้ เด็กที่จบชั้น ป.6 ส่วนใหญ่มีคุณภาพเพียงผ่านเกณฑ์เท่านั้น บางส่วนมีพื้นฐานความรู้ไม่มีดีพอ เมื่อศึกษาต่อระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมักเรียนไม่จบ เด็กมีความรู้และความสามารถพิเศษที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและชุมชน มีความสามารถด้านศิลปะ การวาดภาพ ทำให้เด็กมีความเชื่อมั่นในตนเองและมีความภาคภูมิใจ เด็กมีมารยาทในการพูด การเคารพ การไหว้ดีขึ้นและเป็นระเบียบเรียบร้อยมากยิ่งขึ้น

1.2) คุณภาพของครู ผู้บริหารและกระบวนการจัดการศึกษา

สถานศึกษาระดับปฐมวัยมากกว่าครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 57.1) ที่ครูมีวุฒิ/ความรู้ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบและมีครูเพียงพอ และมีสถานศึกษาเกือบครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 42.9) ที่ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสถานศึกษาส่วนใหญ่ (ร้อยละ 71.4-100.0) ที่ผู้บริหารมีคุณภาพได้มาตรฐานทุกมาตรฐาน ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการจัดการศึกษาในหลายลักษณะดังกล่าวคือ (1) มีการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและใช้แหล่งเรียนรู้จากชุมชนมากขึ้น (2) มีการปลูกฝังมารยาทที่ดีงานในการพูด การไหว้และการทำความเคารพผู้ใหญ่ (3) ส่งเสริมให้เด็กได้เรียนรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นและประเพณีไทย (4) มีการจัดเรียนร่วมระหว่างเด็กปกติและเด็กพิเศษ (5) จัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน (6) จัดสื่อ และอุปกรณ์การเรียน เอกสารเป็นเอกสารทงสวนไวสำหรับกรเชงงานเพอกรศึกษาแทนน ไมอนุญาติหนาไปใช้ประโยชน์ดานการค้
ไม่วารณิใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การสอนสนับสนุนอย่างเพียงพอ (7) มีความมุ่งมั่นในการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยให้มีคุณภาพและเพียงพอ (8) มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ศึกษาต่อในสาขาที่ตรงกับภาระงานสอน

1.3) การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของท้องถิ่น

กรณีของ อบต. ที่จัดตั้งสถานศึกษาเอง พบว่า ผู้ปกครอง ชุมชนและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในระดับมากที่สุด 6 เรื่อง คือ มีส่วนร่วมในการจัดหาสนับสนุนสื่ออุปกรณ์และแหล่งการเรียนรู้ การบริหารจัดการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การจัดทำแผนของสถานศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน และการระดมทรัพยากรทางการศึกษา ส่วน อบต.ที่รับถ่ายโอนสถานศึกษา พบว่า ผู้ปกครอง ชุมชนและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาระดับมาก ทั้ง 8 เรื่อง โดยอบต.และโรงเรียนเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือในการจัดการศึกษามากขึ้น เพราะโรงเรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้มาก่อนและคนในชุมชนส่วนใหญ่ก็เป็นศิษย์เก่า นอกจากนี้ยังร่วมสนับสนุนงบประมาณ ร่วมประชุมวางแผนและร่วมดำเนินการจัดกิจกรรม กรรมการสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยให้คำปรึกษาแนะนำ แนวทางในการบริหารจัดการโรงเรียน

1.4) การตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น

โดยภาพรวมสถานศึกษาที่ อบต.จัดตั้งขึ้นเองและรับถ่ายโอนสถานศึกษา สามารถจัดการศึกษาตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นในระดับมากที่สุด โดยมีการหาความต้องการจำเป็นด้านการจัดการศึกษา การจัดทำแผนโครงการในระดับมากที่สุด ซึ่งมีการจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นในหลายลักษณะโดยมีการหาความต้องการจำเป็นทางการศึกษา ผู้ปกครองและชุมชนต้องการให้โรงเรียน (1) พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับระดับชั้นที่จบการศึกษา (2) จัดการศึกษาถึงระดับประถมศึกษา และมีมัธยมศึกษาตอนต้น (3) ปลูกฝังคุณลักษณะนิสัยที่ดีในด้านต่างๆ (4) จัดระบบดูแลรักษาความปลอดภัยให้แก่นักเรียน นอกจากนี้ยังมีการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยภาพรวม ผู้ปกครองและประชาชนมีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษา มีความเชื่อมั่นและให้การยอมรับโรงเรียนมากขึ้น

2) ความเสมอภาคในการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล

ทั้งกรณีของ อบต.ที่จัดตั้งสถานศึกษาเองและรับถ่ายโอนสถานศึกษา มีการจัดการศึกษาให้มีความเสมอภาคในระดับมากที่สุด 4 เรื่อง คือ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนอย่างทั่วถึง มีการจัดสรรงบประมาณให้สถานศึกษาอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง มีการจัดสรร สื่อ อุปกรณ์ วัสดุ ครุภัณฑ์ให้สถานศึกษาอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง สิ่งสะท้อนถึงความเสมอภาคในการจัดการศึกษาก็คือ (1) ผู้บริหาร อบต.มีวิสัยทัศน์และนโยบายสร้างความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษา โดยให้เด็กทุกกลุ่มทั้งเด็กด้อยโอกาสและเด็กพิเศษที่มีความบกพร่องทางด้านร่างกาย ทั้งที่อยู่ในเขตพื้นที่ และนอกเขตพื้นที่ของ อบต.ได้เข้ารับการศึกษาอย่างทั่วถึง ซึ่ง อบต.ที่เป็นกรณีศึกษาทุกแห่งมีแนวนโยบายสอดคล้องกันว่า หน้าที่ของสถานศึกษาคือต้องให้การศึกษาแก่เด็กทุกคนและความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษาคือ การไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้เรียน (2) มีการสนับสนุนในด้านอื่นๆ เพิ่มจากที่ได้รับการช่วยเหลือจากนโยบายเรียนฟรี 15 ปีอย่างมีคุณภาพ เพื่อเป็นการเพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้กับเด็กทุกคน (3) โรงเรียนให้โอกาสเด็กได้เรียนกับครูที่มีคุณภาพ ซึ่งมีวุฒิ มีความรู้และความสามารถที่ตรงกับสาระและระดับการศึกษาที่สอน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3) สภาพการเปลี่ยนแปลงของการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลที่รับการถ่ายโอนสถานศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ

โดยภาพรวมของการเปลี่ยนแปลงของการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลที่รับการถ่ายโอนสถานศึกษา พบว่า ด้านวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นในระดับค่อนข้างน้อย ส่วนด้านงบประมาณมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นในระดับค่อนข้างมาก โดยมีการเปลี่ยนแปลงด้านวิชาการในทางบวก คือ (1) มีการปรับปรุงหลักสูตรและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยผู้ปกครองเข้ามาช่วยจัดการเรียนการสอน (2) มีการสนับสนุนสื่อ อุปกรณ์คอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น (3) ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากขึ้น และ (4) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มทักษะทางวิชาการหลากหลายมากขึ้น สำหรับการเปลี่ยนแปลงที่เห็นชัดเจนที่สุดคือ ด้านงบประมาณโดยมีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างมากไปในทางบวก คือ (1) มีการจัดสรรงบประมาณให้ตอบสนองตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาของท้องถิ่น (2) การจัดสรรงบประมาณเพื่อปรับปรุงอาคารสถานที่ การก่อสร้าง อาคารเรียน การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านการเรียนการสอน และ (3) เพิ่มงบประมาณเพื่อการจัดการศึกษา/การเรียนการสอน นอกจากนี้ ยังพบว่าระบบการบริหารงานงบประมาณ มีการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้มีความคล่องตัวมากขึ้น ส่วนด้านการบริหารงานบุคคล มีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างมากไปในทิศทางบวกคือ (1) มีการวางแผนและการปรับกรอบอัตราค่าจ้างบุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสมกับภาระงาน (2) มีการจัดสรรบุคลากรเพิ่มมากขึ้น จัดสรรครูที่มีวุฒิตตรงกับภาระงานที่สอนให้กับโรงเรียนมากขึ้นและครูได้สอนตรงตามวุฒิมากขึ้น (3) มีการจัดระบบส่งเสริมและการพัฒนาบุคลากรโดยครูได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา รวมทั้งได้ศึกษาต่อในสาขาวิชาที่ตรงกับภาระงานที่สอนมากขึ้น และ (4) มีการส่งเสริมสนับสนุนครูให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ยังสถานศึกษาบางแห่งที่ก่อนการถ่ายโอนและหลังการถ่ายโอนที่จำนวนของครูและสภาพการสอนของครูยังไม่มีการเปลี่ยนแปลง โดยครูมีเท่าเดิมและครูยังสอนหลายกลุ่มสาระเหมือนเดิม สำหรับด้านการบริหารทั่วไป มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางบวก คือ (1) ผู้บริหาร อบต.และผู้บริหารสถานศึกษา มีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์และนโยบายในการจัดการศึกษาที่ชัดเจนขึ้น โดยมุ่งที่จะให้สถานศึกษาเป็นของชุมชนและมีนโยบายการขยายโอกาสทางการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นและมุ่งเน้นด้านวิชาการควบคู่ไปกับด้านคุณธรรม จริยธรรม (2) อบต.ส่วนใหญ่มีการปรับขยายหรือจัดตั้งส่วนงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมขึ้นเพื่อรองรับการจัดการศึกษาและกำหนดกรอบโครงสร้างอัตราค่าจ้างที่ชัดเจนในขณะที่ อบต.บางแห่งยังไม่มีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องดังกล่าวแต่ฝากงานการศึกษาให้ปลัด อบต.เป็นผู้ดูแล (3) อบต.ส่วนใหญ่จัดทำแผนปรับปรุงพัฒนาด้านอาคาร สถานที่

4) ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล

4.1) ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล

4.1.1) ปัจจัยที่ส่งเสริม

- (1) ผู้บริหาร อบต.มีวิสัยทัศน์และตระหนักในความสำคัญของการศึกษา กำหนดนโยบายที่มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ
- (2) บุคลากรทางการศึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีความพร้อม มีความรู้ความสามารถ มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ร่วมมือกันทำงานเป็นทีมอย่างเข้มแข็ง
- (3) อบต.มีความพร้อมเรื่องรายได้และทรัพยากรในการจัดการศึกษา
- (4) อบต.มีระบบการบริหารจัดการที่มีความคล่องตัวและมีการกระจายอำนาจการบริหารให้สถานศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(5) อบต.ให้การสนับสนุนด้านสื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอนอย่างเพียงพอและตรงกับความต้องการของครู

4.1.2) ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค

(1) ผู้บริหารอบต.ขาดวิสัยทัศน์ ขาดความรู้ ความเข้าใจในการบริหารจัดการศึกษา และไม่มีนโยบายทางการศึกษาที่ชัดเจน

(2) อบต.ขาดบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้และประสบการณ์ทางการศึกษา อบต.บางแห่งขาดผู้อำนวยการกองการศึกษาและ ขาดศึกษานิเทศก์

(3) อบต.ไม่มอบอำนาจทางการบริหารจัดการศึกษาให้สถานศึกษา

(4) ระบบการบริหารงานบุคคลไม่สามารถสร้างความมั่นคงในชีวิตของการทำงานของครูจ้างตามภารกิจโดยไม่เอื้อให้ครูได้มีโอกาสบรรจุ จึงพยายามไปสอบบรรจุที่อื่นแล้วลาออก ทำให้โรงเรียนต้องมีการเปลี่ยนแปลงครูผู้สอนบ่อย ซึ่งมีผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนการสอน

4.2) ปัจจัยเกี่ยวกับสถานศึกษา

4.2.1) ปัจจัยที่ส่งเสริม

(1) ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ และมีกระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ดี

(2) ครูมีความพร้อม มีความรับผิดชอบ ทุ่มเท่กับภาระงานสอน

(3) สถานศึกษามีความพร้อมในด้านอาคารสถานที่และมีทรัพยากรในการจัดการศึกษาอย่างเพียงพอ

(4) สถานศึกษาจัดระบบการทำงานและมีวัฒนธรรมการทำงานที่ดี

(5) บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือในการจัดการศึกษา

4.2.2) ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค

(1) ขาดผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการจัดการศึกษา

(2) ผู้บริหารสถานศึกษาขาดวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำทางวิชาการ

(3) ครูและบุคลากรสนับสนุนการเรียนการสอนไม่เพียงพอกับภาระงานสอน

(4) สื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอนไม่เพียงพอ

(5) ผู้ปกครองไม่ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

4.3) ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม

4.3.1) ปัจจัยที่ส่งเสริม

(1) นโยบาย ระเบียบของรัฐที่เปิดโอกาสให้ท้องถิ่นสามารถจัดการศึกษา ทำให้คนในท้องถิ่นได้มีโอกาสและตั้งใจทำงานการศึกษาเพื่อ "ลูกหลานในท้องถิ่น" ของตนเอง

(2) ปัจจัยด้านการเมืองที่ฝ่ายบริหารและฝ่ายสภาเป็นทีมเดียวกันและทำงานต่อเนื่อง

(3) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจดีช่วยส่งเสริมการจัดการศึกษา ฐานะทางเศรษฐกิจที่ดีของผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนช่วยส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ

(4) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเครือข่ายให้ความร่วมมือประสานงานการจัดการศึกษา

(5) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสนับสนุนการทำงานและจัดการเรียนการสอน

ของครูและนักเรียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.3.2) ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค

- (1) ปัจจัยทางการเมืองที่ฝ่ายบริหารและฝ่ายสภาไม่เป็นทีมเดียวกันจะเป็นอุปสรรคต่อการจัดการศึกษา
- (2) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเครือข่ายไม่ให้ความร่วมมือและสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปแนวคิดเกี่ยวกับ ศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการค้นหากลยุทธ์การพัฒนา ศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ดังนี้ ศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบไปด้วย

1) ด้านผู้บริหารและบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กล่าวคือ ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ทางการจัดการศึกษา มีการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง มีนโยบายเกี่ยวกับการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับ พ.ร.บ การศึกษาแห่งชาติ ทีมงานมีความเข้มแข็ง มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษา และได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ควรมีการจัดสรรบุคลากรของสำนัก/กองการศึกษา ให้สอดคล้องกับโครงสร้างใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2) ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษา กล่าวคือ สร้างความเสมอภาคและเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาให้แก่คนในชุมชน จัดและส่งเสริมการจัดการศึกษาด้วยรูปแบบที่หลากหลาย ประกอบด้วย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การศึกษาปฐมวัย การศึกษาภาคบังคับ การศึกษาช่วงชั้นที่ 4 และอาชีวศึกษา การศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย การศึกษาตลอดชีวิต การกีฬา นันทนาการ กิจกรรมเด็กเยาวชน และประชาชน และศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยมีการบูรณาการงานทุกด้านขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกับการสร้างโอกาสทางการศึกษาดังกล่าว

3) ด้านการปฏิรูปการศึกษา กล่าวคือให้ความสำคัญ สร้างความตระหนักและเตรียมความพร้อมในการเพิ่มศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้คู่คุณธรรม มีทักษะและศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ความรู้เป็นฐานในการดำรงชีวิต รวมทั้งส่งเสริมสวัสดิการและความก้าวหน้าในอาชีพ พัฒนาระบบบริหารจัดการทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ ทรัพยากร และบุคลากรเพื่อการจัดการศึกษา และพัฒนาระบบการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักการรับรองคุณภาพ โดย การพัฒนามาตรฐานการศึกษา เพิ่มขีดความสามารถในการวิจัยและพัฒนา และพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีมีคุณภาพมาตรฐาน

4) ด้านการทำงานแบบเครือข่าย กล่าวคือ การได้รับการช่วยเหลือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับสถาบันการศึกษาและภูมิปัญญาในท้องถิ่น และการส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนกลยุทธ์

การวางแผนกลยุทธ์เป็นกระบวนการตัดสินใจมองอนาคตอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับทิศทาง และวิธีการดำเนินงานขององค์การให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมขององค์การ และการเปลี่ยนแปลงของสภาพการณ์ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อให้องค์การดำรงอยู่และสามารถแข่งขันได้ในอนาคต (พวงรัตน์ เกสรแพทย์. 2543 : 13-14, สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ . 2543 : 5, ประพันธ์ ชันโมลี. 2546 : 19) อีกทั้งยังมีความสำคัญใน 2 มิติ คือ มิติองค์การและมิติสมาชิกในองค์การ เนื่องด้วยการวางแผน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กลยุทธ์เป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรและสมาชิกในองค์กร มีความเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต มีความเข้าใจทิศทางขององค์กรได้ตรงกัน มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และแนวทางการทำงานร่วมกัน ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่มุ่งหวัง (ธนชัย ยมจินดา. 2545 : 35-38) โดยกระบวนการวางแผนกลยุทธ์นั้นมีนักวิชาการได้เสนอแนวคิดไว้หลากหลาย ดังนี้

Kotler and Murphy (อ้างใน พงษ์พัชรินทร์ พุทธิวัฒน์ . 2545 : 63) ได้แบ่งกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ออกเป็น 6 ขั้นตอน คือ

- 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (Environmental Analysis)
- 2) การวิเคราะห์แหล่งทรัพยากร (Resource Analysis)
- 3) การตั้งเป้าประสงค์ (Goal Formulation)
- 4) การจัดทำแผนกลยุทธ์ (Strategic Formulation)
- 5) การออกแบบองค์กร (Organization Design)
- 6) การออกแบบแนวปฏิบัติ (System Design)

Certo and Peter (อ้างใน วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ และคณะ . 2546 : 18-113) ได้ศึกษากระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์สำหรับองค์กรแต่ละแห่ง และนำเสนอขั้นตอนการวางแผนกลยุทธ์ไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environmental Analysis) โดยพิจารณาปัจจัยต่างๆ ที่แสดงความสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งนั้น เช่น “จุดแข็ง-จุดอ่อน (Strength-Weakness)” จากภายในองค์กร และ “โอกาส-อุปสรรค (Opportunities-Threat)” จากภายนอกองค์กร ภายใต้เงื่อนไขระยะเวลาที่ผ่านมาแล้วและที่จะเป็นไปในอนาคต

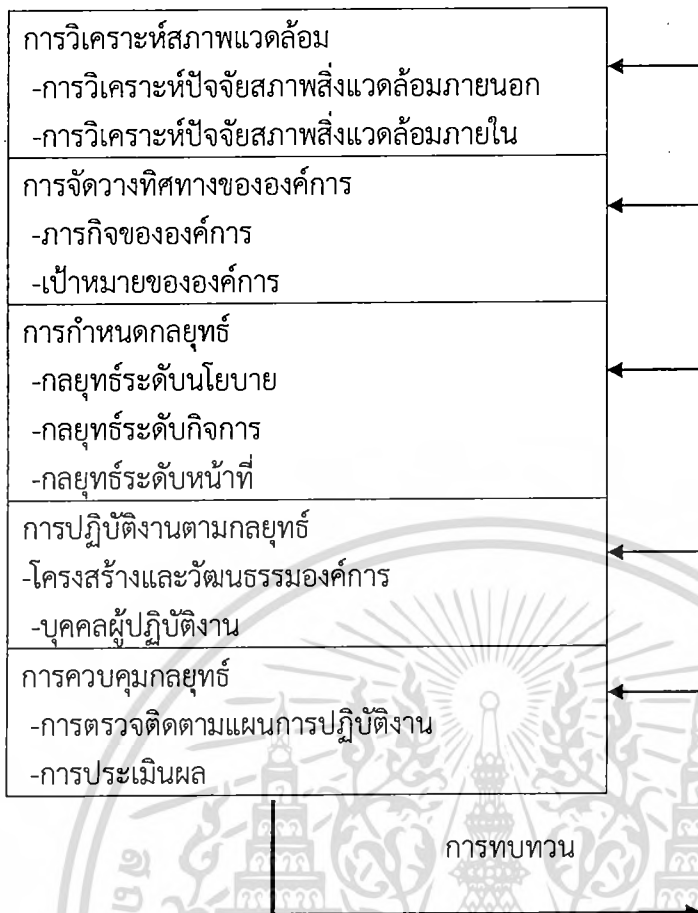
2) การจัดวางทิศทางขององค์กร (Establishing Organization Direction) เป็นการพิจารณาถึง ภารกิจขององค์กร (Organization Mission) โดยเน้นถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการกำหนดเป้าหมายขององค์กร (Organizational Objectives) อย่างเป็นรูปธรรมมากที่สุด โดยเน้นประโยชน์ที่ได้รับจากการมีองค์กร

3) การกำหนดกลยุทธ์ (Strategic Formulation) โดยพิจารณาคัดเลือกกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการดำเนินงานขององค์กร และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง โดยการกำหนดกลยุทธ์ต้องอาศัยเทคนิคต่างๆ ที่เหมาะสม

4) การปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ (Strategy Implementation) มีการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ โดยคำนึงถึงโครงสร้าง (Organizational Structure) และวัฒนธรรมขององค์กร (Organization Culture) หน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งวิธีการปฏิบัติงานและขั้นตอนต่างๆ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จได้ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

5) การควบคุมเชิงกลยุทธ์ (Strategic Control) มีการตรวจติดตามผลการปฏิบัติงานให้สามารถดำเนินงานสอดคล้องกับเกณฑ์ และตัวดัชนีวัดผลที่กำหนดขึ้น เพื่อทำการประเมินความสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมขององค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

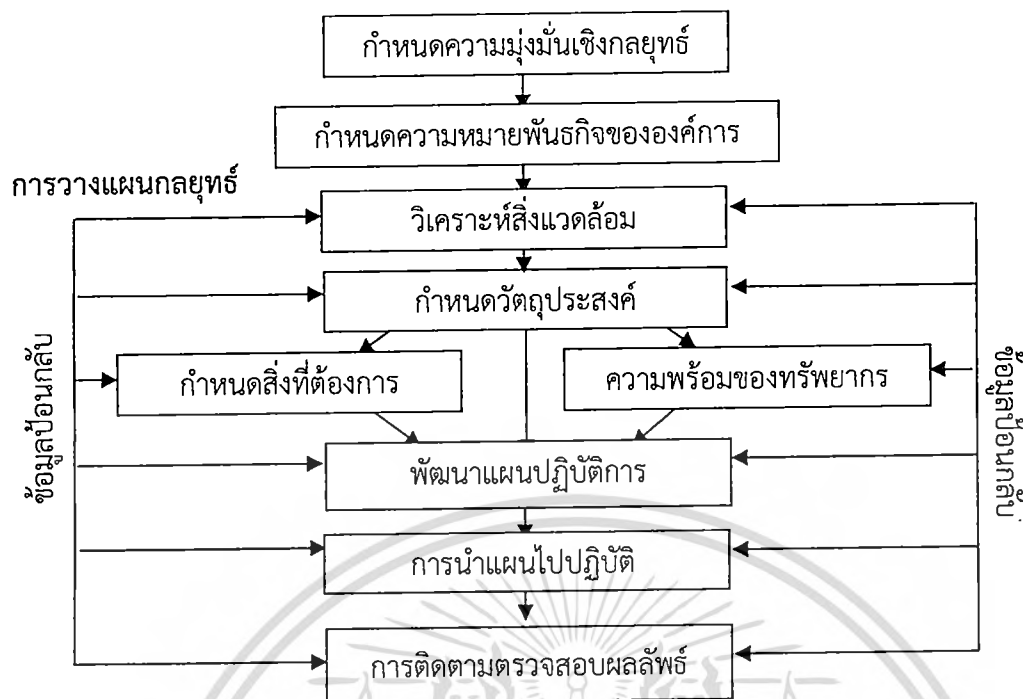


ภาพที่ 2.1 กระบวนการวางแผนกลยุทธ์ ของ Certo and Peter (อ้างใน วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ และคณะ . 2546 : 20)

Black and Porter (1999 : 179) กล่าวว่ากระบวนการวางแผนกลยุทธ์ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ 7 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

- 1) กำหนดความมุ่งมั่นเชิงกลยุทธ์ (Determine Strategic Intent)
- 2) กำหนดความหมายพันธกิจขององค์กร (Define Organizational Mission)
- 3) วิเคราะห์สิ่งแวดล้อม (Analyze Environment)
- 4) กำหนดวัตถุประสงค์ (Set Objectives)
 - 4.1) กำหนดสิ่งที่ต้องการ (Determine Requirements)
 - 4.2) ความพร้อมของทรัพยากร (Access Resources)
- 5) พัฒนาแผนปฏิบัติการ (Develop Action Plans)
- 6) นำแผนไปปฏิบัติ (Implement Plans)
- 7) ติดตามตรวจสอบผลลัพธ์ (Monitor Outcomes)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 2.2 กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management Process) (Black and Porter (1999 : 179)

จากแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ ที่ศึกษาค้นคว้ามาดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่ากระบวนการวางแผนกลยุทธ์ ประกอบด้วย

1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ประกอบด้วย

1.1) สภาพแวดล้อมภายใน

- จุดแข็ง
- จุดอ่อน

1.2) สภาพแวดล้อมภายนอก

- โอกาส
- อุปสรรค

2) การกำหนดทิศทางขององค์กร ประกอบด้วย

- 2.1) วิสัยทัศน์
- 2.2) พันธกิจ
- 2.3) เป้าหมาย

3) การกำหนดกลยุทธ์ ประกอบด้วย

- 3.1) กลยุทธ์ระดับนโยบาย
- 3.2) กลยุทธ์ระดับกิจการ
- 3.3) กลยุทธ์ระดับหน้าที่

4) การปฏิบัติงานตามกลยุทธ์

4.1) การจัดทำแผนปฏิบัติการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2) การนำแผนปฏิบัติการไปปฏิบัติ

5) การควบคุมกลยุทธ์

5.1) การติดตามตรวจสอบ

5.2) การประเมินผล

1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis

เทคนิคของการประเมินที่ได้รับความนิยมในปัจจุบันก็คือ การวิเคราะห์ SWOT Analysis คำว่า “SWOT” เป็นคำย่อ มาจากคำว่า Strength, Weakness, Opportunity และ Threat โดยทั่วไปวิธีการวิเคราะห์นี้มีประโยชน์อย่างยิ่ง เพราะเป็นการประเมินผลว่า องค์กรแห่งนั้นๆ อยู่ในสถานะที่เข้มแข็งหรืออ่อนแอและเป็นโอกาสหรือเป็นอุปสรรคเพื่อนำข้อมูล หรือผลที่ได้รับจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมนั้นไปวางแผนกลยุทธ์ต่อไป (พันธ์ศักดิ์ พลสารมัย. 2540)

การวางแผนกลยุทธ์นั้น มีความจำเป็นที่จะต้องประเมินสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสภาพปัจจุบันภายในองค์กรทั้งที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อน อาทิ โครงสร้างพื้นฐานขององค์กรอันได้แก่ ชื่อเสียง (Reputation) ความเก่าแก่และเป็นที่เชื่อถือยอมรับ (Well – Establishment And Esteem) ความสามารถในการระดมทุน ความคล่องตัวในการดำเนินงาน สินทรัพย์ที่มีมั่นคง ฯลฯ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาเทคโนโลยี ความสามารถในการขยายกิจการ การวิจัยและพัฒนา ฯลฯ และมีการประเมินถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่เป็นอุปสรรคและโอกาส อาทิ สภาพแวดล้อมทั่วไปด้านประชากร สังคม วัฒนธรรม การเมือง กฎหมาย เทคโนโลยี เศรษฐกิจมหภาค (ระดับชาติ ระดับภูมิภาค ระดับโลก) นอกจากนี้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกยังช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจปัญหาของสภาพแวดล้อมทางการแข่งขัน (Competitive Environments) อันได้แก่ คู่แข่งขัน (Competitors) ซึ่งมีมากมาย คู่แข่งขันเหล่านี้ย่อมมีผลประโยชน์เหมือนหรือคล้ายคลึงกันกับเรา จึงย่อมมีการทำสงครามชิงชัยในการแข่งขัน ไม่ว่าจะ เป็นวงการทางธุรกิจ วงการทางการเมือง วงการบริหารราชการแผ่นดิน รัฐวิสาหกิจ ฯลฯ ก็ตาม การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรยังช่วยให้ผู้บริหารสามารถเข้าใจ และกำหนดโอกาส (Formulation of Opportunities) และกำหนดวิกฤตหรืออุปสรรค (Formulation of Threats) สำหรับองค์กรได้ เพื่อที่จะได้ตัดสินใจในการวางแผนกลยุทธ์ต่อไป (ปรีชา หงส์ไกรเลิศ. 2550 : 34)

2) การกำหนดทิศทางขององค์กร

ทิศทางหรือเป้าหมายในอนาคตขององค์กรจะเป็นสิ่งบ่งชี้ว่า องค์กรของเรามีสิ่งที่ต้องการเห็น ต้องการเป็นอย่างไร โดยสิ่งเหล่านั้นองค์กรจะต้องกำหนดไว้ในลักษณะของ วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย (สถาบันพัฒนานโยบายและการจัดการ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย . 2550 : 4)

2.1) การกำหนดวิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ (Vision) คือ ภาพในอนาคตที่องค์กรต้องการเห็น ต้องการเป็น โดยสิ่งที่อยากเห็นอยากเป็นนั้นต้องเกิดประโยชน์ต่อประชาชน สังคม หรือประเทศชาติ

วิสัยทัศน์ จึงเป็นภาพความสำเร็จที่จะเกิดขึ้นอย่างสมเหตุสมผล ซึ่งหน่วยงานสามารถบรรลุได้ เมื่อมีการพัฒนาองค์กรและมีการดำเนินการเต็มศักยภาพของบุคลากร

ลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดี คือ 1) มีขอบเขต (Scope) ของการปฏิบัติงาน 2) มีความชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้ (Implementability) 3) เป็นภาพเชิงบวก (Positive Image) ที่ทุกคนในองค์กรมุ่งมั่นศรัทธาและสะท้อนถึงความเป็นเลิศขององค์กร 4) เป็นข้อความในเชิงบวก ปลุกเร้า (Motivating) และดึงดูดใจ (Inspiring) 5) ทั้งผู้นำและสมาชิกทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วม (Participation) ในการกำหนด 6) คำนึงถึงความต้องการ (Needs) ของผู้มารับบริการเป็นสำคัญ (Customer Oriented) การค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7) มีความสอดคล้องกับค่านิยม (Values) และนโยบายขององค์การและ 8) มีความสอดคล้องกับแนวโน้มในอนาคต (Future Trend)

2.2) การกำหนดพันธกิจ (Mission)

พันธกิจ คือ ปฏิบัติการที่หน่วยงานจะต้องดำเนินการ เพื่อบรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ ในการกำหนดพันธกิจนั้น องค์การจะต้องทราบว่าหน้าที่หรือภารกิจหลักตามกฎหมายที่องค์การต้องดำเนินการคืออะไร และจำเป็นต้องทราบว่าเป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากการดำเนินงานคืออะไร พันธกิจจึงเป็นสิ่งที่จะต้องปฏิบัติ (ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

ลักษณะของการเขียนพันธกิจหรือคำกล่าวพันธกิจ จะมีอยู่สองลักษณะ ได้แก่ การนำมากล่าวรวมกันเป็นข้อเดียว หรือการแบ่งออกเป็นแต่ละข้อ

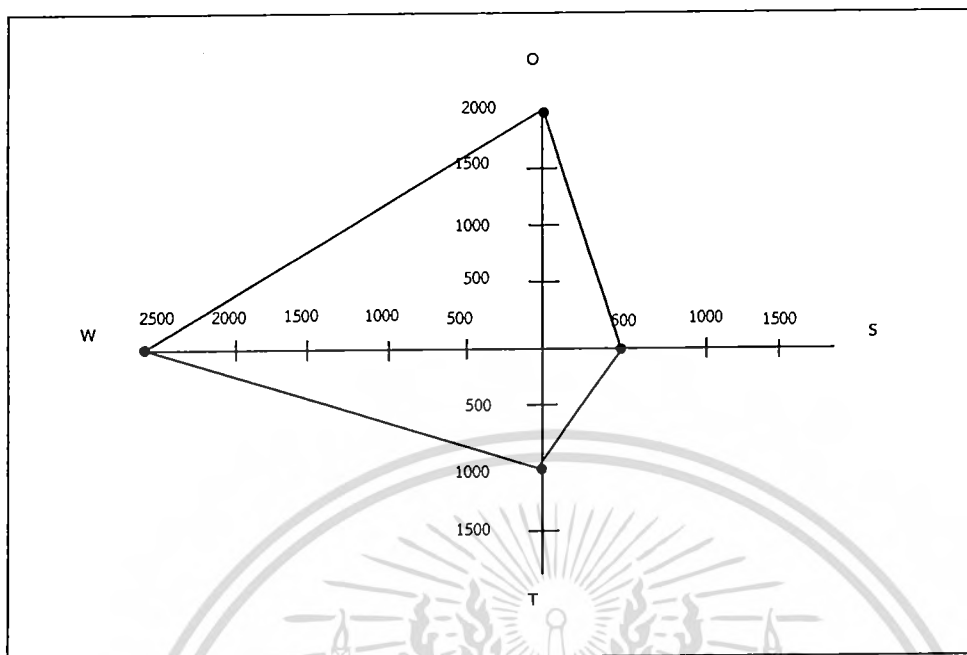
2.3) การกำหนดเป้าหมาย (Objectives)

เป้าหมายของหน่วยงานเป็นขอบข่ายของผลสัมฤทธิ์หลักที่หน่วยงานต้องการให้เกิดขึ้นแก่ประชาชน สังคม หรือประเทศชาติในอนาคต ในการกำหนดเป้าหมาย หน่วยงานจำเป็นต้องทราบว่ากลุ่มลูกค้าหลักหรือกลุ่มผู้รับบริการของหน่วยงานนั้นคือใครและต้องการให้ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเป็นอย่างไร ลักษณะของเป้าประสงค์ที่ดีมีดังนี้ 1) ขยายหลักการ สำคัญที่ระบุในวิสัยทัศน์ / พันธกิจ ให้มีความเป็นรูปธรรมมากขึ้น 2) ระบุถึงกลุ่มเป้าหมายที่องค์การต้องการจะมอบสิ่งที่มีคุณค่าให้ 3) ระบุคุณค่า ผลประโยชน์ ความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นต่อกลุ่มเป้าหมาย 4) ต้องเป็นรูปธรรม กล่าวคือสามารถแปลงให้เป็นกิจกรรมที่ง่ายต่อการมอบหมาย และการกระจายงาน 5) ต้องเป็นไปได้ในการใช้ทรัพยากรและกำลังคนที่มีอยู่จริง 6) ต้องสามารถจัดการกับเรื่องต่าง ๆ ได้หลาย ๆ เรื่องพร้อม ๆ กันในคราวเดียว และ 7) ต้องเกี่ยวข้องกับความอยู่รอดขององค์การ

3) การกำหนดกลยุทธ์ (Strategic Formulation)

คือการประเมิน โดยใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ที่เป็น จุดแข็งหรือจุดอ่อนและโอกาสหรืออุปสรรค และพิจารณาความสัมพันธ์ของข้อมูลที่ได้จากการประเมิน หลังจากการดำเนินการวิเคราะห์ปัจจัยจากภายนอกและปัจจัยจากภายในองค์การจนสามารถสังเคราะห์ โอกาส และอุปสรรค กับจุดแข็งและจุดอ่อนได้แล้ว ต่อมาจะต้องดำเนินการประมวลผลข้อมูลทั้งสี่ด้านเข้าด้วยกัน มากำหนดจุดหรือวางตำแหน่ง (Position) ลงในแกน SWOT Matrix ดังภาพที่ 2.3 (สถาบันพัฒนานโยบายและการจัดการ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย . 2550 : 17)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 2.3 การกำหนดตำแหน่งขององค์การ (สถาบันพัฒนานโยบายและการจัดการ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย . 2550 : 17)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทั้งนี้การกำหนดตำแหน่งขององค์การจะปรากฏออกมาใน 4 สถานการณ์ ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 สถานการณ์สี่แบบและตำแหน่งขององค์การ

สถานการณ์ (Situations)	ตำแหน่ง (Positions)
(1) SO Strategies เป็นสถานการณ์ที่ได้เปรียบมากที่สุด เพราะประกอบไปด้วยโอกาสจากปัจจัยภายนอก และจุดแข็งขององค์การ หรืออาจใช้คำย่อว่า กลยุทธ์ “ภายนอกเอื้อและภายในเด่น” ถือเป็นสถานการณ์ดาวรุ่ง (Public Sector Star)	
(2) ST Strategies เป็นสถานการณ์ที่มีอุปสรรคจากภายนอก แต่ภายในองค์การยังมีจุดแข็งอยู่ หรืออาจใช้คำย่อว่ากลยุทธ์ “ภายนอกไม่เอื้อแต่ภายในเด่น” ถือเป็นสถานการณ์แม่วัวให้นม (Cash Cows)	
(3) WT Strategies เป็นส่วนที่ต้องดำเนินกลยุทธ์โดยมีความระมัดระวังมากที่สุด เนื่องจากเป็นกลยุทธ์ที่จะต้องดำเนินการเพื่อแก้ไขจุดอ่อนขององค์การและเป็นการหลบหลีกอุปสรรคจากปัจจัยภายนอก ซึ่งถือได้ว่ากลยุทธ์ในส่วนนี้เป็นส่วนที่เสียเปรียบมากที่สุด หรืออาจใช้คำย่อว่ากลยุทธ์ “ภายนอกไม่เอื้อและภายในด้อย” ถือเป็นสถานการณ์ที่อาจถูกเก็บใส่ลิ้นชัก (Back Drawer Issues) หรือสุนัข (Dog)	
(4) WO Strategies เป็นกลยุทธ์ที่ใช้ความได้เปรียบในโอกาสจากปัจจัยภายนอกมาปิดจุดอ่อนขององค์การ หรืออาจใช้คำย่อว่ากลยุทธ์ “ภายนอกเอื้อแต่ภายในไม่เด่น” ถือเป็นสถานการณ์กล่องร้อนทางการเมือง (Political Hot Box) หรือปัญหาภายในที่ต้องหาทางแก้ไข (Question) โดยการพัฒนาองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ภายในองค์การ	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากนั้นนำผลจากการกำหนดตำแหน่งขององค์การที่กำลังเผชิญอยู่ 4 รูปแบบ มาพิจารณาเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ดังภาพที่ 2.4

โอกาส(Opportunities)

จุดแข็ง (Strength)	เด่นและเอื้อ (SO) (กลยุทธ์สร้างความเติบโต)	เอื้อแต่ไม่เด่น (WO) (กลยุทธ์พลิกฟื้น)	จุดอ่อน (Weakness)
	เด่นแต่ไม่เอื้อ (ST) (กลยุทธ์รักษาเสถียรภาพ)	ด้อยและไม่เอื้อ (WT) (กลยุทธ์ตัดทอน)	

อุปสรรค (Threat)

ภาพที่ 2.4 สถานการณ์ 4 รูปแบบ และกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับสถานการณ์

จากนั้นนำกลยุทธ์ที่เลือกให้เหมาะสมกับสถานการณ์มากำหนดเป็นกลยุทธ์ขององค์การ 3 ระดับ คือ

3.1) กลยุทธ์ระดับองค์การ (Corporate Strategy) เป็นกลยุทธ์ระดับนโยบายที่ตอบสนองภาพรวมขององค์การซึ่งมี 4 ประเภทคือ

3.1.1) กลยุทธ์พลิกฟื้น (Turn Around Strategy) เป็นการเลือกดำเนินงานในลักษณะการปรับปรุง การพัฒนา การสร้างเครือข่าย ฯลฯ เพื่อลดจุดอ่อนภายในองค์การ

3.1.2) กลยุทธ์รักษาเสถียรภาพ (Stability Strategy) เป็นการเลือกดำเนินงานในแบบเดิมๆ โดยเลือกขยายงานเฉพาะส่วนที่ยังพอมีจุดแข็งมาช่วยต้านอุปสรรคจากภายนอก

3.1.3) กลยุทธ์สร้างความเติบโต (Aggressive Strategies) เป็นการเลือกกลยุทธ์ในการดำเนินงานที่มุ่งสร้างความเจริญเติบโตให้องค์การ

3.1.4) กลยุทธ์การตัดทอน (Retrenchment Strategies) เป็นการเลือกกลยุทธ์ที่พยายามจะรักษาองค์การเอาไว้โดยการลดต้นทุนด้านต่าง ๆ ลง

3.2) กลยุทธ์ระดับหน่วยงาน (Business Strategy) เป็นกลยุทธ์ที่ตอบสนองการแข่งขันขององค์การ จะต้องกำหนดตามกลยุทธ์ระดับองค์การ ดังนั้น การกำหนดกลยุทธ์ระดับหน่วยงานจึงจำเป็นต้องแปลงกลยุทธ์ในระดับองค์การให้เป็นกลวิธีในการบริหาร

3.3) กลยุทธ์ระดับหน้าที่ (Functional Strategy) เป็นกลยุทธ์ที่ตอบสนองฝ่ายงานที่ต้องปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ระดับองค์การและกลยุทธ์ระดับหน่วยงาน โดยพิจารณาจากหน้าที่ของหน่วยงานย่อยภายในองค์การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4) การปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ (Strategic Implementation)

4.1) การจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) แผนปฏิบัติการจะเป็นแผนที่ถูกกำหนดขึ้น โดยระบุรายละเอียดเกี่ยวกับแผนงานและโครงการต่างๆ ที่มีเป้าหมายผลงานสอดคล้องกับเป้าประสงค์และเป้าหมายของแผนกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ โดยทั่วไปแล้วการกำหนดแผนปฏิบัติการจะเป็นแผนรายปี โดยหน่วยปฏิบัติจะต้องแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของผลงานที่จะเกิดขึ้นอย่างน้อย 2 ระดับ ได้แก่ ผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) ดังนั้นรูปแบบของแผนปฏิบัติการที่จัดทำจึงมักนิยมดำเนินการโดยใช้กรอบการวางแผนแบบเหตุผลสัมพันธ์ (Logical Framework Project Planning) ซึ่งเป็นการชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ (ในระดับต่างๆ) ตัวชี้วัดความสำเร็จและทรัพยากรที่จำเป็นในการดำเนินงาน

4.2) การนำแผนปฏิบัติการไปปฏิบัติ (Take Action) การปฏิบัติการเป็นกระบวนการ ดำเนินการตามแผนงาน งาน/โครงการ และกิจกรรมที่กำหนดไว้ โดยทั่วไปจะมี 2 ส่วน คือ

4.2.1) การปฏิบัติตามแผนงาน งาน/โครงการ ตามกลยุทธ์ขององค์การ เพื่อดำเนินการจัดทำผลผลิตหรือให้บริการแก่ลูกค้าหรือผู้รับบริการ

4.2.2) การปฏิบัติตามแผนงาน งาน/โครงการ ที่เป็นพันธกิจสนับสนุน ได้แก่ การจัดการความรู้ (Knowledge Management) ในองค์การ หรือการพัฒนาองค์การและการจัดการ (Management Development) เพื่อช่วยเสริมสร้างขีดสมรรถนะการเรียนรู้ให้องค์การมีความพร้อมที่จะปรับปรุงตนเอง ซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้การปฏิบัติงานตามข้อกำหนดเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยทั่วไปสิ่งที่ต้องดำเนินการได้แก่ การปรับปรุงโครงสร้างองค์การ การปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร การจัดการระบบสารสนเทศ และการบริหารคุณภาพเพื่อเพิ่มผลผลิต ฯลฯ

5) การควบคุมกลยุทธ์ (Strategic Control)

ในระหว่างที่นำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาควรต้องจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน และจะต้องมีการควบคุม กำกับ ติดตามความก้าวหน้าของงาน หากพบปัญหา/อุปสรรคต่างๆ จะได้แก้ไขได้ทันทีที่ ตลอดจนมีการประเมินผลสำเร็จของแผนกลยุทธ์เป็นระยะ ๆ ด้วย อาจเป็น 3 หรือ 5 ปี เพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ไปยังขั้นการวางแผนกลยุทธ์และการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ที่ดีมิใช่การประเมินผลด้วยความรู้สึก (Subjective) แต่จะต้องประเมินผลด้วยการวัดที่เชื่อถือได้ (Objective) โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดผลสำเร็จจากการดำเนินงาน (KPI) สำหรับกระบวนการควบคุมและประเมินผลแผนกลยุทธ์ จะประกอบด้วย 2 องค์ประกอบที่สำคัญได้แก่

5.1) การติดตามผลการดำเนินงาน (Track Status)

การติดตามผลการดำเนินงาน เป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารที่จะสร้างความมั่นใจได้ว่า การปฏิบัติงานขององค์การเป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องและสามารถสร้างผลงานที่สอดคล้องตามเป้าประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ การติดตามผลการดำเนินงานจะช่วยให้ผู้บริหารทราบข้อมูลที่เป็นตัวบ่งชี้ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น ซึ่งจะเป็ข้อมูลแก่ผู้บริหารในการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

5.2) การประเมินผล (Evaluation)

การประเมินผลจะประกอบด้วยกระบวนการย่อย 3 ขั้นตอน ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์และประเมินผลข้อมูล และการนำเสนอผลการประเมิน การวัดและประเมินผลจะเป็นการประเมินผลสำเร็จของการปฏิบัติงานตามแผนในแต่ละรอบเวลาที่กำหนด ซึ่งผลที่ได้จากการประเมิน จะเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนกลยุทธ์ในรอบเวลาต่อไปขององค์การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการนำกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์กรบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงใต้ไปสู่การปฏิบัติ

ในการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ เพื่อนำมาสนับสนุนแนวคิดการนำกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์กรบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงใต้ไปสู่การปฏิบัติ ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ดังนี้

2.4.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแผนสู่ความสำเร็จ

ธีระ รุญเจริญ (2550: 27-28) ได้กล่าวว่าแผนการศึกษาแห่งชาติได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแผนสู่ความสำเร็จ ไว้ดังนี้

- 1) เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ แนวนโยบายเพื่อดำเนินการตามเป้าหมายและกรอบการดำเนินงานของแผน ให้กับทุกองค์กรที่เกี่ยวข้องในการนำแผนการศึกษาแห่งชาติสู่การปฏิบัติ เพื่อความเข้าใจที่ชัดเจนและตรงกัน
- 2) กำหนดภารกิจ เกณฑ์มาตรฐาน การมอบหมายงานแก่องค์กรในเครือข่ายความรับผิดชอบ ในโครงสร้างการบริหารแผนที่ชัดเจน
- 3) ส่งเสริมและสนับสนุนสมรรถนะและศักยภาพขององค์กรที่เกี่ยวข้องในการนำแผนการศึกษาแห่งชาติสู่การปฏิบัติ
- 4) กำกับ ตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการนำแผนการศึกษาแห่งชาติสู่การปฏิบัติ ด้วยกลไกและวิธีการที่ไม่ซับซ้อน ยุ่งยาก และมุ่งนำผลการกำกับ ตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน และแก้ไขปัญหาในกระบวนการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งจูงใจและเสริมแรงผู้ปฏิบัติงาน
- 5) องค์กรทั้งภาคประชาชน ภาคเอกชน และภาครัฐทั้งในส่วนกลางและท้องถิ่นถือเป็นพันธมิตรผูกพันอย่างต่อเนื่องที่จะต้องให้การสนับสนุนกระบวนการนำแผนสู่การปฏิบัติ

2.4.2 รายงานการวิจัยเรื่องการบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากการศึกษารายงานการวิจัยเรื่องการบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของ ศิริเดช สุชีวะ (2550: ฉ) พบว่าปัจจัยที่สนับสนุนให้การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย

- 1) การตรวจสอบจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชน
- 2) การบริหารจัดการศึกษาแบบผู้บริหารเข้มแข็ง
- 3) การให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาของผู้บริหาร
- 4) การได้รับงบประมาณอุดหนุนแบบเป็นก้อน
- 5) ความสามารถในการบูรณาการการจัดการเรียนการสอนเข้าไปในวิถีชีวิตและวัฒนธรรมของชุมชน
- 6) ความคล่องตัวในการบริหารงานบุคคล

2.4.3 รายงานการวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายส่งเสริมการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากการศึกษารายงานการวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายส่งเสริมการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของพิชิต ฤทธิ์จรูญ และคณะ (2550: ญ) ได้สรุปข้อเสนอแนะเพื่อนำนโยบายส่งเสริมการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไปใช้ให้ประสบความสำเร็จ ไว้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 1) จัดทำแผนกลยุทธ์ด้านบุคลากรเพื่อกำหนดระเบียบกฎเกณฑ์และ มาตรการจูงใจเกี่ยวกับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะเข้ามารับผิดชอบด้านการจัดการศึกษา
- 2) บริหารจัดการศึกษาในรูปแบบองค์คณะบุคคล
- 3) จัดทำคู่มือการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการประสานงาน แก้ไขปัญหา และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้แก่สาธารณชน
- 4) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในการแสวงหาความรู้ด้านการจัดการศึกษา
- 5) สร้างความเชื่อมั่นศรัทธาของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่มีต่อการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 6) เน้นการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
- 7) จัดให้มีการติดตาม ประเมินผลการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
- 8) จัดตั้งศูนย์ประสานงานทางการศึกษา

2.4.4 แนวคิดการบริหารการศึกษา

แนวคิดการบริหารการศึกษาของ Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein (2000: 88-234) ได้เสนอแนวคิดกระบวนการบริหารที่จะประสบความสำเร็จควรตระหนักถึง

1) การสร้างแรงจูงใจ

แรงจูงใจในการทำงาน คือสิ่งเร้าซึ่งทำให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม ควบคุมรักษาพฤติกรรม และการกระทำ หรือเป็นสภาพภายในซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคคลที่มีพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่า สามารถบรรลุเป้าหมายบางประการได้ ดังนั้นแรงจูงใจจึงอยู่เป็นสิ่งที่มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทาง และการใช้ความพยายามในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ การจูงใจจึงมีความสำคัญดังนี้

- การจูงใจช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้บุคคล
- การจูงใจช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงานให้บุคคล
- การจูงใจช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของบุคคล
- การจูงใจในการทำงานช่วยเสริมสร้างคุณค่าของความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้บุคคล

ในการสร้างแรงจูงใจจำเป็นต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับองค์ประกอบของการจูงใจ ซึ่งการจูงใจมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1) ความต้องการ (Needs) คือ ภาวะการณ์ขาดบางสิ่งบางอย่างของอินทรีย์ อาจจะเป็นการขาดทางด้านร่างกายหรือการขาดทางด้านจิตใจก็ได้ 2) แรงขับ (Drive) เมื่อมนุษย์มีความขาดบางสิ่งบางอย่างตามข้อ 1 ที่กล่าวมาแล้วก็จะเกิดภาวะตึงเครียดขึ้นภายในร่างกาย ภาวะตึงเครียดนี้จะกลายเป็นแรงขับหรือตัวกำหนดทิศทาง (Action Oriented) เพื่อไปสู่เป้าหมายอันจะเป็นการลดภาวะความตึงเครียดนั้น และ 3) สิ่งล่อใจ (Incentive) หรือ เป้าหมาย (Goal) จะเป็นตัวกระตุ้นหรือเป็นตัวล่อให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมตามที่คาดหวังหรือที่ต้องการ ซึ่งอาจจะมีได้หลายระดับ ตั้งแต่สิ่งล่อใจในเรื่องพื้นฐานคือ ปัจจัย 4 ไปจนถึงความต้องการทางใจในด้านต่าง ๆ

2) ภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำคือ กระบวนการและเทคนิคของบุคคลในการสร้างอิทธิพลในเชิงสร้างสรรค์ต่อสมาชิกของกลุ่ม เพื่อเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมเดิมขององค์การอันจะก่อให้เกิดความศรัทธา ความผูกพัน และความร่วมมือร่วมใจของคนในองค์การ และนำไปสู่กระบวนการทำงานตามเป้าหมายขององค์การที่ตั้งไว้ ลักษณะของผู้นำในยุคใหม่ ควรจะประกอบด้วย 3 ส่วน กล่าวคือ บุคลิกภาพ (Personality) แรงจูงใจ (Motivation) และ ทักษะ (Skills)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1) บุคลิกภาพ (Personality) บุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ที่สำคัญมี 4 ประการ คือ

- 2.1.1) ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence)
- 2.1.2) ความอดทนต่อความกดดัน (Stress-tolerance)
- 2.1.3) ความมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Emotional maturity)
- 2.1.4) ความซื่อสัตย์ (Integrity)

2.2) แรงจูงใจ (Motivation) แรงจูงใจเป็นพลังอำนาจที่เกิดขึ้นจากภายในและที่เหนือกว่าจากภายในของแต่ละบุคคล ผู้นำที่มีแรงจูงใจสูงมักจะมีประสิทธิผลมากกว่าบุคคลที่มีความคาดหวังต่ำ แรงจูงใจที่สำคัญสำหรับผู้นำมี 4 ลักษณะ ดังนี้

2.2.1) ภาระหน้าที่และความต้องการระหว่างบุคคล (Task and interpersonal needs)

- 2.2.2) ความต้องการอำนาจ (Power need)
- 2.2.3) การมุ่งความสำเร็จ (Achievement orientation)
- 2.2.4) ความคาดหวังที่สูง (High expectations)

2.3) ทักษะ (Skills) ทักษะที่ผู้นำควรมีเพื่อให้สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น มี 4 ประเภท ดังนี้

- 2.3.1) ทักษะวิธีการ (Technical skills)
- 2.3.2) ทักษะมนุษยสัมพันธ์ (Interpersonal skills)
- 2.3.3) ทักษะความคิดรวบยอด (Conceptual skills)
- 2.3.4) ทักษะการบริหาร (Administrative skills)

3) การตัดสินใจ

การตัดสินใจเปรียบเสมือนหัวใจของการปฏิบัติงานและบริหารงาน ทั้งนี้เพราะการตัดสินใจจะมีอยู่ในแทบทุกขั้นตอนและทุกกระบวนการของการทำงาน แม้แต่บุคคลทั่วไปก็ไม่อาจหลีกเลี่ยงเรื่องการตัดสินใจได้ การตัดสินใจในเรื่องทั่ว ๆ ไปเป็นเรื่องที่ไม่ต้องพิจารณาอะไรมากมายนัก แม้ตัดสินใจแล้วผิดพลาดก็สามารถแก้ไขได้ไม่ยาก แต่ถ้าเรื่องที่ตัดสินใจนั้นเป็นเรื่องใหญ่ กล่าวคือ หากตัดสินใจผิดพลาดจะเกิดความเสียหายมากหรือแก้ไขได้ยาก การตัดสินใจในเรื่องใหญ่ ๆ เหล่านี้ควรต้องพิจารณาให้รอบคอบก่อนที่จะตัดสินใจลงไป ทั้งนี้การตัดสินใจในบางเรื่องของคุณอาจหมายถึงชีวิตหรืออนาคตของคุณคนนั้น ทำนองเดียวกันกับการตัดสินใจในบางเรื่องของคุณาหรือผู้บริหารอาจหมายถึงความอยู่รอดของกลุ่ม ของหน่วยงาน หรือขององค์กร

ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การตัดสินใจเกิดความผิดพลาดน้อย คือ เรื่องข้อมูล การใช้ข้อมูลในการตัดสินใจเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง หากผู้ตัดสินใจมีการหาข้อมูลและได้ข้อมูลที่ดีในการตัดสินใจ ก็จะทำให้การตัดสินใจนั้นมีโอกาสของความผิดพลาดเกิดขึ้นได้น้อย ในทางตรงกันข้ามหากผู้ที่จะตัดสินใจละเลยการใช้ข้อมูลในการตัดสินใจแล้ว โอกาสของความผิดพลาดก็ย่อมเกิดขึ้นได้มาก ดังนั้นเพื่อให้การตัดสินใจมีความผิดพลาดน้อยที่สุดและเกิดผลดีมากที่สุด จึงควรให้ความสำคัญกับกระบวนการตัดสินใจ 6 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดเรื่องที่จะตัดสินใจ (Decision Statement)

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดเกณฑ์ที่ต้องการ (Criteria)

ขั้นตอนที่ 3 ตัวเลือกตามเกณฑ์ที่กำหนดมีกี่ตัว (Alternatives)

ขั้นตอนที่ 4 วิเคราะห์ส่วนดีของตัวเลือกแต่ละตัว (Benefit Analysis)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขั้นตอนที่ 5 วิเคราะห์ส่วนเสียของตัวเลือกแต่ละตัว (Risk Analysis)

ขั้นตอนที่ 6 เปรียบเทียบส่วนดีและส่วนเสียของตัวเลือกทุกตัวและตัดสินใจ (Decision)

4) การสื่อสาร

การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการรับและการถ่ายทอดข้อมูล หรือเนื้อหาสาระต่างๆ ที่บุคคลต้องการ หรือเกี่ยวข้องกัน จากบุคคลหนึ่งไปสู่อีกคนหนึ่ง เพื่อสร้างความเข้าใจ การชักจูงใจ มุ่งให้ความรู้ หรือทำให้เกิด การเปลี่ยนแปลงในการกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่ประสงค์ ซึ่งการสื่อสารที่ดีสามารถทำให้เกิด การร่วมแรง ร่วมใจกัน เกิดประโยชน์แก่หน่วยงานและสังคม โดยทุกๆ ไปการสื่อสารมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- เพื่อให้หรือรับข่าวสาร ข้อเท็จจริงด้านต่างๆโดยมุ่งให้ความรู้และสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง
- เพื่อจูงใจให้เกิดความร่วมมือ สร้างกำลังใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปสู่ความสัมพันธอันดี
- เพื่อกระตุ้นและโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

การสื่อสารมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ผู้ส่งสาร
2. สารหรือข้อมูล
3. สื่อ/ช่องทาง
4. ผู้รับสาร
5. ข้อมูลย้อนกลับ หรือปฏิกิริยาตอบสนอง

ประเภทของการสื่อสาร แบ่งได้เป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. การสื่อสารภายในตนเอง หมายถึง บุคคลผู้นั้นเป็นทั้งผู้ส่งและผู้รับในขณะเดียวกัน
2. การสื่อสารระหว่างบุคคล เป็นการสื่อสารระหว่างคน 2 คน เช่น การสนทนา หรือ การโต้ตอบ จดหมายระหว่างกัน เป็นต้น
3. การสื่อสารแบบกลุ่มชน เป็นการสื่อสารระหว่างบุคคลกับกลุ่มชนซึ่งประกอบด้วยคนจำนวนมาก เช่น การสอนในห้องเรียนระหว่างครูเพียงคนเดียวกับนักเรียนทั้งห้อง หรือระหว่างกลุ่มชนกับบุคคล เช่น กลุ่มชนมา ร่วมกันฟังคำปราศรัยหาเสียงของผู้สมัครรับเลือกตั้ง เป็นต้น

4. การสื่อสารมวลชน เป็นการสื่อสารโดยการอาศัยสื่อมวลชนประเภทวิทยุ โทรทัศน์ ภาพยนตร์ และสื่อ สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ เช่น นิตยสาร หนังสือพิมพ์ แผ่นพับ แผ่นโปสเตอร์ ฯลฯ เพื่อการติดต่อไปยังผู้รับสารจำนวนมาก ซึ่งเป็นมวลชนให้ได้รับข้อมูลข่าวสารเดียวกันในเวลาพร้อม ๆ หรือไล่เลี่ยกัน

ทิศทางของการสื่อสาร

1. จากเบื้องบนลงสู่เบื้องล่าง เป็นการติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชาลงมาสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อ เป็นการส่งหรือถ่ายทอดข้อมูลหรือสั่งงานมายังผู้ปฏิบัติงาน การใช้สื่อในการสื่อสารจากเบื้องบนลงสู่เบื้องล่าง การสื่อสารลงล่างมีความสำคัญมาก ถ้าสื่อสารลงมาสู่ผู้ปฏิบัติไม่ชัดเจนแล้ว จะเกิดปัญหาความสับสนหรือการ เบี่ยงเบนข่าวสารได้

2. จากเบื้องล่างขึ้นสู่เบื้องบน เป็นการสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา เพื่อ ตรวจสอบ งานหรือดูผลย้อนกลับ ว่างานที่ได้ปฏิบัติไปแล้วได้ผลเป็นอย่างไร การส่งข่าวสารขึ้นบนจึงมีลักษณะเป็นการรวบรวม รัด มีการตรวจสอบอย่างดี ตัดให้สั้นลง

3. ระดับเดียวกัน เป็นการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ร่วมงาน เป็นการสนับสนุนให้เกิดการร่วมมือ การ ทำงานและการทำงานเป็นทีม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รูปแบบการสื่อสารระหว่างบุคคลโดยทั่วไปมี 2 ระบบ ได้แก่

1. การติดต่อสื่อสารแบบทางเดียว หมายถึงการที่ผู้ส่งสารได้แจ้งหรือเสนอข้อมูลให้ผู้รับสารทราบ เพื่อ แนะนำ บอกกล่าว ซึ่งฝ่ายรับจะไม่มีโอกาสได้สอบถาม หรือปรึกษาหารือกับผู้ส่งสาร

2. การติดต่อสื่อสารแบบสองทาง เป็นการสื่อสารที่มีการโต้ตอบระหว่างผู้รับสาร และผู้ส่งสาร โดยทั้ง สองฝ่ายมีโอกาส พบปะ ชี้แจง ทำการตกลง ทบทวนความเข้าใจ เป็นต้น การสร้างความสัมพันธ์ต่อกันควรใช้ การติดต่อสื่อสารแบบสองทางในทุกระดับชั้นการบังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารที่ตรงไปยังฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเพียง ฝ่ายเดียว หากไม่มีการโต้ตอบกลับมา หรือไม่มีการตรวจสอบย้อนกลับมาแล้ว โอกาสที่จะเกิดการผิดพลาดใน การทำงานก็มีมาก และยังทำให้การทำงานในหน่วยงานไม่มีประสิทธิภาพ

5) การเปลี่ยนแปลงองค์กร

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเป็นผลจากการปฏิสัมพันธ์กันขององค์ประกอบย่อยๆหรือกระบวนการย่อยๆต่าง ๆ นับไม่ถ้วน การปฏิสัมพันธ์นี้มีทั้งในแง่การสื่อสาร ควบคุม และการป้อนข้อมูลกลับให้กันและกัน การป้อนข้อมูลกลับให้กันและกันนั้นมีทั้งเชิงบวกคือไปกระตุ้นให้ทามากขึ้น กับเชิงลบคือไประงับไม่ให้ทำต่อ ในการปฏิสัมพันธ์กันของกระบวนการย่อยหลายกระบวนการนี้ ผลผลิตของกระบวนการหนึ่ง จะไปมีผลกระทบต่ออีกกระบวนการหนึ่ง หรืออีกหลายกระบวนการ เป็นทอดๆ วนเวียนเชื่อมโยงกันไปมาอย่างซับซ้อน การเปลี่ยนแปลงแต่ละกระบวนการจะมีแรงกระตุ้นไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการอื่นไม่เท่ากัน การเปลี่ยนแปลงในองค์กรมีสี่อย่างคือ

1. การเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงาน (Process change)

กระบวนการทำงานคือการปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนกับคน อย่างน้อยก็คนสองคนในขั้นตอนการส่งมอบหรือส่งต่องาน ในแต่ละองค์กรมีกระบวนการทำงานมากมาย ผลลัพธ์ของกระบวนการทำงานหนึ่ง ส่งผลต่อการทำงานของอีกกระบวนการหนึ่ง เป็นทอดๆ โยงใยกันไปมาอย่างกว้างขวาง บางครั้งกระบวนการทำงานย่อยๆก็ขัดหรือแย้งกันเอง บางครั้งกระบวนการทำงานย่อยสวนทางกับทิศทางหลักขององค์กร ซึ่งมุ่งเปลี่ยนแปลงองค์กรสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงาน มุ่งให้ทุกกระบวนการเชื่อมต่อกันได้สนิทแบบไร้ตะเข็บหรือรอยต่อ (seamless) และมุ่งให้ทุกกระบวนการมีการสอดคล้องประสานกัน (alignment) ในทิศทางที่ต่างเอื้อให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ รูปแบบการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานแบบรุนแรงที่สุดที่เคยมีการทดลองทำกันมาในอดีตคือการรื้อทิ้งแล้วทำใหม่ (reengineering) แต่รูปแบบการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานที่นิยมใช้กันทั่วไปในปัจจุบันนี้ส่วนใหญ่ใช้เป็นเพียงส่วนหนึ่งของการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาองค์กรในองค์กรรวมอย่างต่อเนื่อง

2. การเปลี่ยนแปลงระบบ (system change)

ระบบในที่นี้หมายถึงกลุ่มของวิธีปฏิบัติงาน (procedure) ที่ผูกพันกันเป็นร่างแห แต่สามารถแยกออกมาเป็นกลุ่มได้เช่นชัดเจน ระบบการบุคคล ระบบให้รางวัลและลงโทษ ระบบบริหารงานใหม่ ระบบความปลอดภัยในการทางาน ระบบประกันคุณภาพงานคลินิก เป็นต้น การเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานระบบใดระบบหนึ่งอาจทำได้อย่างรุนแรงหรือซุดรากถอนโคน โดยไม่ส่งผลกระทบต่อระบบอื่นๆหรือกระทบองค์กรโดยรวมเลยก็ได้

3. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง (structure)

คำว่าโครงสร้าง หมายถึงผังองค์กรหรือเค้าโครงการทำงานร่วมกันของผู้คนในองค์กร เป็นแผนผังการจัดลำดับชั้นการบังคับบัญชา จัดสายการบังคับบัญชา สายการปรึกษาประสานงาน แบ่งตำแหน่งหน้าที่ กำหนดอำนาจดำเนินการให้แต่ละตำแหน่งแต่ละหน้าที่ โครงสร้างองค์กรยังเป็นตัวกำหนดกรอบใหญ่ในการประสานเชื่อมโยงของแต่ละหน่วยงานเข้าด้วยกัน ว่าหน่วยไหนขึ้นกับหน่วยไหน วิธีที่ผู้คนจะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำไปใช้ประโยชน์อื่นใดโดยไม่ได้รับอนุญาตให้ถือว่าผิดกฎหมาย

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปฏิสัมพันธ์กันว่าจะอยู่ในรูปของการบังคับบัญชา หรือการประสานงานกัน เนื่องจากในยุคที่ธุรกิจมีการแข่งขันสูง การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรมักส่งผลให้มีการยุบเลิก ควบรวม และปลดคน และเลิกจ้าง ดังนั้นคำว่า การปรับโครงสร้างองค์กรหรือ re-structuring จึงมักถูกแปลความหมายว่าเป็นการเลิกจ้างคนครวละมาก ๆ ซึ่งในความเป็นจริงไม่ได้เป็นเช่นนั้นเสมอไป

4. การเปลี่ยนแปลงองค์กร (organizational change)

องค์กรนอกจากจะเป็นหน่วยพื้นฐานของธุรกิจ ทั้งที่แสวงกำไรหรือไม่แสวงกำไรแล้ว ยังเป็นหน่วยพื้นฐานของวัฒนธรรม (culture) ซึ่งเป็นแบบแผนพฤติกรรมของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้คนในองค์กรนั้น การเปลี่ยนแปลงองค์กรจึงมีสาระหลักอยู่ที่การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์กรนั่นเอง วัฒนธรรมสร้างขึ้นมาจากการสนทนา เจรจา สัญญา แลกเปลี่ยน ป้อนข้อมูลกลับ ระหว่างผู้คนวันแล้ววันเล่า การเปลี่ยนวัฒนธรรม ก็คือการเปลี่ยนไปสนทนากันแบบใหม่นั้นเอง แต่ว่าวัฒนธรรมเป็นวิธีสนทนาที่ถูกร่วมกันสร้างขึ้นมาจากหน้าซอก จนเป็นแบบแผนหรือเป็นเอกลักษณ์ (identity) ของผู้คนในองค์กรไปแล้ว การจะเปลี่ยนวิธีสนทนาจึงไม่ย่ายนัก ต้องไปเริ่มที่การสร้างการสนทนาแบบใหม่ๆ การคิดแบบใหม่ๆ การทำพฤติกรรมแบบใหม่ๆ การเล่าเรื่องราวใหม่ๆ เข้ามาแทนที่การเล่าเรื่องราวแบบเดิมๆ

ปัจจัยที่ทำให้องค์กรพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง

- มีทรัพยากรสะสมไว้มาก
- มีความสัมพันธ์ภายในที่ดี
- มีข้อมูลมาก
- กระจายอำนาจ
- มีเรื่องเล่าเดียวกัน

วิธีเปลี่ยนแปลงองค์กร 3 ขั้นตอน ของ Lewin

ขั้นที่ 1. เชยให้ละลาย (Unfreeze)

เป็นธรรมชาติของคนที่จะแสวงหาอะไรที่ตัวเองรู้สึกปลอดภัย (sense of safety) และควบคุมได้ (sense of control) โดยที่แต่ละคนจะผูกเอกลักษณ์ความเป็นตัวของตัวเอง (sense of identity) ไว้กับสภาพการณ์แวดล้อมปัจจุบัน ซึ่งเป็นความนิ่งที่ลงตัวและสุขสบาย (comfort zone) แล้ว หรือจะเรียกว่าเป็นภาวะที่ตกรอกหรือแข็งตัวแล้ว (frozen state) ก็ได้ ทางเลือกอื่นใดที่ผิดไปจากปัจจุบันนี้ล้วนมีแต่จะก่อให้เกิดความอึดอัดไม่สบายใจทั้งสิ้น แม้ว่าจะเป็นการเลือกที่ตนเองจะได้ผลประโยชน์มากขึ้นก็ตาม ดังนั้นการพรวดพราดถึงอนาคตในฝันจึงไม่อาจผลักดันให้คนยอมลุกออกไปจากที่อยู่ตัวเดิมนี้อันได้ ต้องลงแรงเชยทำให้เกิดสภาวะละลายจากสภาพแข็งตัวก่อน ทั้งด้วยการดัน (push) ซึ่งหมายถึงการบังคับว่าต้องทำ ไม่ได้ ไม่ได้ ไม่เปิดทางอื่นใดให้เลือก ถ้าจำเป็นก็มีการใช้กำลัง เช่นเอายามมาลากตัวไป และทั้งด้วยการดึง (pull) คือการชักนำจูงใจให้ตัดสินใจเลือกทำเอาเอง เมื่อถูกเชยจนอยู่ไม่สุขในสภาพเดิมอีกต่อไปแล้วก็ถือว่าอยู่ในสภาวะพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง (change readiness)

ขั้นที่ 2. ลงมือเปลี่ยนแปลง (Transition)

การเปลี่ยนแปลงเป็นการเดินทางที่ไกลจนแทบไม่สิ้นสุดมากกว่าที่จะเป็นการก้าวสองสามขั้นแล้วถึงจุดหมาย จะต้องผ่านขั้นตอนที่มีความเข้าใจผิดๆ อยู่ยาวนานกว่าจะถึงจุดหมาย การที่ผู้นำเปลี่ยนแปลงตัวเองได้ในเวลาไม่กี่เดือนแล้วจะคาดหวังให้พนักงานทั้งองค์กรกระโดดข้ามเหวตามไปให้ได้ในเวลาอันสั้นนั้นเป็นไปได้ ผู้นำต้องเป็นที่ที่ทุกสายตามองมาด้วยความหวังพึ่งพา ผู้นำต้องโค้ช ให้คำปรึกษา และให้การสนับสนุนทางจิตวิทยา แม้การเปลี่ยนแปลงจะเป็นเรื่องยาก แต่ส่วนที่ยากที่สุดอยู่ที่การเริ่มต้นเปลี่ยนแปลง และต้องระวังไม่ให้ระยะเปลี่ยนผ่านกลายเป็นกับดักแห่งความสุขสบาย คือผู้คนไปติดการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่บนสื่อออนไลน์

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เดินทางกลายเป็นวาระระยะเปลี่ยนผ่านเป็นระยะสุขสบาย ไม่อยากไปถึงที่หมายเร็วๆ เพราะต้องแบกรับความคาดหวังและความรับผิดชอบ ผู้นำจะทราบว่าพนักงานหล่นลงไปไปกับดักนี้แล้วจากการที่พนักงานเต็มใจที่จะประชุมพูดคุยถึงและขียนวางแผนแต่เรื่องการเปลี่ยนแปลงทุกเมื่อเชื่อกันแต่ไม่มีการทำงานอะไรที่เป็นการเปลี่ยนแปลงจริงจังออกมา

ขั้นที่ 3. ปลอ่ยให้กลับตกลึกหรือแข็งตัวใหม่ (Refreeze)

เมื่อการเปลี่ยนแปลงได้ดำเนินมาถึงจุดสิ้นสุด ก็เป็นเวลาที่จะให้องค์กรได้งอกรากก่อวัฒนธรรมใหม่อีกครั้ง บางองค์กรผู้นำอาจใจจะไม่ให้มีการงอกรากปักหลักตกลึกเลย เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงรอบต่อไปทำได้ง่ายขึ้น ซึ่งวิธีดังกล่าวก็มีข้อเสียตรงที่พนักงานอยู่ในภาวะซ็อกซ้ำซากจากการเปลี่ยนแปลงที่ไม่หยุดหย่อน ทำให้พนักงานไม่ยอมทุ่มเททำอะไรจริงจังเพราะกลัวว่าจะต้องเปลี่ยนแปลงอีก

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปแนวคิด เกี่ยวกับการนำกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์กรบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือไปสู่การปฏิบัติ เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการค้นหาแนวทางการนำกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ ได้ดังนี้ โดยแนวทางการนำกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ ประกอบไปด้วย

1) จัดทำคู่มือการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการสื่อสารประสานงาน แก้ไขปัญหา และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้แก่สาธารณะ อีกทั้งยังเป็นการสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับทุกองค์กรที่เกี่ยวข้อง

2) จัดตั้งศูนย์ประสานงานทางการศึกษา โดยกำหนดภารกิจ เกณฑ์มาตรฐาน รวมถึงมอบหมายงานให้ชัดเจน เพื่อทำหน้าที่กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และการตรวจสอบควรดำเนินการร่วมกัน 2 ฝ่าย คือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชน

3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในการแสวงหาความรู้ด้านการจัดการศึกษา ให้มีความสำคัญกับการจัดการศึกษาของผู้บริหาร บริหารจัดการศึกษาในรูปแบบองค์คณะบุคคล เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาอย่างชัดเจนเป็นระบบ และมีการจูงใจเสริมแรงผู้ปฏิบัติงาน

4) การสร้างความเชื่อมั่นศรัทธา โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องดำเนินการเปลี่ยนแปลงองค์กร เพื่อให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาในชุมชนเกิดความเชื่อมั่นศรัทธาต่อการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประภาพรณ ไชยวงษ์ (2544: Online) ได้ทำการวิเคราะห์ห้บทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษาและการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์บทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบล(อบต.) ที่ปฏิบัติจริง ความคาดหวังของ อบต. และผู้ที่เกี่ยวข้อง ความพร้อมของ อบต. ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการจัดและมีส่วนร่วมจัดการศึกษาของ อบต. ผลการวิจัยสรุปจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและกรณีศึกษาพบว่า 1) บทบาทที่ปฏิบัติจริง : อบต.ส่วนใหญ่จัดการศึกษานอกกระบวน และการศึกษาตามอัธยาศัยมากกว่าการศึกษาในระบบ การศึกษาในระบบจัดระดับก่อนประถมศึกษา การศึกษานอกระบบที่จัดมากที่สุดคือจัดอบรมด้านสิ่งแวดล้อมการศึกษาตามอัธยาศัยครอบคลุมการจัดศูนย์กีฬาันทนาการ และที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน เรื่องที่ดำเนินการส่วนใหญ่คือ การป้องกันและแก้ไขปัญหาเด็กเร่ร่อน และการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนส่งเด็กเข้าเรียน สำหรับการมีส่วนร่วมจัดการศึกษา อบต.ส่วนใหญ่ ร่วมจัดในระดับก่อนประถมศึกษาและประถมศึกษาทั้ง 3 รูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย 2) ความคาดหวัง : ผู้บริหารสถานศึกษาคาดหวังให้ อบต. จัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาและประถมศึกษา แต่ อบต. ส่วนใหญ่คาดหวังถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สำหรับการมีส่วนร่วมทั้ง 2 กลุ่มคาดหวังให้ อบต. ร่วมจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษาตอนปลายโดยจัดและมีส่วนร่วมจัดการศึกษาทั้ง 3 รูปแบบ และดำเนินการทั้งด้านงานวิชาการงานงบประมาณ งานบริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไป 3) ความพร้อม : ในปี 2544 อบต.เห็นว่า อบต. พร้อมจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาและพร้อมมีส่วนร่วมทั้งระดับก่อนประถมศึกษาและประถมศึกษา แต่ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นว่า อบต. ไม่พร้อมทั้งในการจัดและมีส่วนร่วมจัดการศึกษาทุกระดับ ในปี 2549 ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นว่า อบต. พร้อมจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา แต่ อบต. เห็นว่ามีความพร้อมถึงระดับประถมศึกษาและทั้ง 2 กลุ่มเห็นว่า ในปีดังกล่าว อบต. มีความพร้อมเพิ่มขึ้นทั้งในการจัดและการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาทุกระดับและทุกรูปแบบ โดยภาพรวมการปฏิบัติจริง ความคาดหวังและความพร้อมด้านวิชาการของ อบต. อยู่ในระดับน้อย 4) ปัจจัยส่งเสริมและปัจจัยอุปสรรคในการจัดการและการมีส่วนร่วมจัดการศึกษา : ปัจจัยส่งเสริมส่วนใหญ่ ได้แก่ สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ อบต. มีส่วนร่วมจัดการศึกษา และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับ อบต. ปัจจัยอุปสรรค คือ ประสบการณ์ในการจัดการศึกษาของสมาชิกสภา อบต.ผู้บริหารและบุคลากรของ อบต. อย่างไรก็ตามจากกรณีศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ทางการศึกษา และการเห็นความสำคัญของการศึกษาของผู้บริหาร อบต. เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมและเป็นอุปสรรคต่อการจัดและการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาของ อบต.

สาธิต ผลเจริญ (2545: Online) ได้ศึกษาปัจจัยเงื่อนไขและการนำเสนอแนวทางในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อสำรวจบริบทชุมชนและความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลชั้น 1 และชั้น 2 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ(2) เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ครู และผู้บริหารสถานศึกษาและผู้แทนชุมชนเกี่ยวกับความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลชั้น 1 และชั้น 2 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (3) เพื่อศึกษาปัจจัยเงื่อนไขและการนำเสนอแนวทางในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลชั้น 1 และชั้น 2 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ ด้วยการส่งแบบสอบถามความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่ อบต. ชั้น 1 จำนวน 4 แห่ง ชั้น 2จำนวน 9 แห่ง วิเคราะห์โดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิตส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว นอกจากนี้ยังทำการวิจัยภาคสนามใน

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พื้นที่ อบต. ชั้นละ 1 แห่ง แล้ววิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ส่วนปัจจัยเงื่อนไขและแนวทางในการจัดการศึกษาได้เสนอผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า 1) ชุมชนในพื้นที่ อบต. ชั้น 1 และชั้น 2 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีลักษณะเป็นชุมชนชานเมือง ประชาชนส่วนใหญ่เป็นชาวนา นับถือศาสนาพุทธ และมีรายได้ต่ำกว่ารายได้เฉลี่ยของประเทศ ส่วนใหญ่ได้รับการศึกษาระดับประถมศึกษา และยังมีส่วนร่วมทางการเมืองไม่มาก 2) บุคลากรใน อบต. ครูและผู้บริหารสถานศึกษา และผู้แทนชุมชนรับรู้ที่ อบต. มีความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับปานกลาง อบต. ชั้น 1 ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของประชาชนเป็นอันดับแรก อบต. ชั้น 2 ให้ความสำคัญที่สุดกับภารกิจด้านการก่อสร้างและซ่อมแซมโครงสร้างพื้นฐาน ส่วนภารกิจด้านการศึกษาให้ความสำคัญเป็นลำดับสุดท้าย 3) ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ของบุคลากรใน อบต. ครูและผู้บริหารสถานศึกษาและผู้แทนชุมชน เกี่ยวกับความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการเปรียบเทียบการรับรู้ระหว่าง อบต. ชั้น 1 กับ อบต. ชั้น 2 มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แต่ไม่มีความแตกต่างในด้านการรับรู้เกี่ยวกับความเหมาะสมและความต้องการของท้องถิ่นในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของ อบต. 4) ปัจจัยที่ส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐานของ อบต. ได้แก่ การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนด้านการศึกษา การที่สมาชิก อบต. พัฒนาตนเองด้วยการศึกษาเพิ่มเติม คณะกรรมการบริหาร อบต. ที่มีวิสัยทัศน์และเห็นความสำคัญของการศึกษา ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง อบต. โรงเรียน และชุมชน นโยบายรัฐและกฎหมายที่ส่งเสริมการกระจายอำนาจทางการศึกษาส่วนปัจจัยที่เป็นอุปสรรค คือ ความจำเป็นของ อบต. ในการจัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเป็นหลัก การขาดประสบการณ์ในการจัดการศึกษาและพื้นฐานความรู้ของบุคลากร ความขัดแย้งในองค์กร การที่สมาชิก อบต. ไม่เห็นความสำคัญของการศึกษาและความล่าช้าในการประกาศหลักเกณฑ์การประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของกระทรวงศึกษาธิการ 5) ข้อเสนอแนะทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของ อบต. ชั้น 1 และชั้น 2 คือ ควรจัดตั้งส่วนการศึกษาใน อบต. การจัดการศึกษาในระบบโรงเรียน อบต. ควรจัดการศึกษาระดับปฐมวัยให้มีคุณภาพก่อนขยายการจัดการศึกษาไปในระดับที่สูงขึ้น และควรเข้าไปมีส่วนร่วมอย่างจริงจังในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในพื้นที่ส่วนการจัดการศึกษานอกระบบ มีข้อเสนอให้ อบต. จัดให้มีแหล่งศึกษาค้นคว้าในตำบลอย่างเพียงพอ ส่งเสริมกิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และการฝึกอาชีพตลอดจนมีแนวทางที่จะจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกระดับตามความต้องการของชุมชน

ตฤณกร กันทะโรจน์ (2546: Online) ได้ศึกษาความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อการจัดการศึกษา: ศึกษาเปรียบเทียบกับองค์การบริหารส่วนตำบลมะกอกและองค์การบริหารส่วนตำบลปากบ่อง อำเภอลำปาง จังหวัดลำพูน การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล(อบต.) ในการเตรียมความพร้อมเพื่อรับภารกิจจัดการศึกษา ความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อการจัดการศึกษา และปัญหาอุปสรรคขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อการจัดการศึกษา ศึกษาเปรียบเทียบองค์การบริหารส่วนตำบลมะกอกและองค์การบริหารส่วนตำบลปากบ่อง อำเภอลำปาง จังหวัดลำพูน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและการสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้องในอบต. ทั้งสองแห่งจำนวน 31 ราย ใช้แนวคิดการปฏิรูปการศึกษาแนวคิดทฤษฎีการกระจายอำนาจและแนวคิดทฤษฎีการปกครองท้องถิ่นเป็นกรอบการวิเคราะห์ จากข้อมูลที่ได้ออบต.มะกอกมีความเหนือกว่าอบต.ปากบ่องในหลาย ๆ ด้าน เช่นอบต.มะกอกมีเขตพื้นที่มากกว่า มีจำนวนประชากรมากกว่า มีงบประมาณมากกว่า และความพร้อมด้านสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานที่ดีกว่า ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมของอบต.มะกอก และอบต.ปากบ่องเพื่อรองรับภารกิจจัดการศึกษามีหลายประการ ที่สำคัญได้แก่ นโยบาย กฎหมายของรัฐที่เกี่ยวกับการถ่ายโอนภารกิจจัดการศึกษาให้แก่ อบต. ไม่มีความชัดเจนและขาดความต่อเนื่อง หน่วยงานที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารทงสงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่บนสื่อออนไลน์
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เกี่ยวข้องกับการถ่ายโอนภารกิจการจัดการศึกษาไม่มีการสร้างความพร้อมให้แก่อบต. เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจนี้และผู้ถ่ายโอนภารกิจมีทัศนคติว่า ระดับวุฒิการศึกษาของกรรมการบริหารและสมาชิกสภาอบต.เป็นข้อจำกัดที่ทำให้อบต. ไม่สามารถดำเนินการจัดการศึกษาได้ ขณะเดียวกันเมื่อพิจารณาศักยภาพของอบต. มะกอก และอบต.ปากบ่อง จะพบว่ามีปัญหาขบประมาณ นั่นคืออบต.ทั้งสองแห่งมีงบประมาณน้อยทำให้ไม่สามารถจ้างบุคลากรทางการศึกษาของอบต.เองได้และไม่สามารถสนับสนุนโครงการด้านการศึกษาได้อย่างเต็มที่ ในส่วนของอบต.ปากบ่อง กรรมการบริหารและสมาชิกสภาอบต.ยังขาดวิสัยทัศน์ด้านการศึกษา มีความเข้าใจว่าอบต. มีหน้าที่เฉพาะการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและโครงการส่งเสริมอาชีพ ประเด็นเหล่านี้ล้วนเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการเตรียมความพร้อมของอบต.ปากบ่อง ในการดำเนินการจัดการศึกษา ในส่วนของอบต.มะกอก แม้ว่าอบต.จะมีปัญหาด้านงบประมาณแต่กรรมการบริหารและสมาชิกสภาอบต. ต่างให้ความสนใจในด้านการศึกษาและมีความกระตือรือร้นที่จะเข้ามามีส่วนร่วมจัดการศึกษาของท้องถิ่น ดังเช่นการมีส่วนร่วมกับโรงเรียนทั้งสี่แห่งในเขตพื้นที่อบต.ดำเนินโครงการศูนย์การเรียนรู้ระดับตำบล นอกจากนี้ประชาชนในเขตพื้นที่อบต.มะกอกได้มีส่วนร่วมในภารกิจหน้าที่ของอบต. และมีการติดตามการดำเนินโครงการของอบต. อย่างใกล้ชิด จากข้อมูลดังกล่าว อบต.มะกอกมีความพร้อมที่จะมีส่วนร่วมจัดการศึกษามากกว่าอบต.ปากบ่อง ผลการศึกษาที่ได้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้คืออบต.มะกอกมีงบประมาณมากกว่าอบต.ปากบ่อง ดังนั้นจึงมีศักยภาพในการเตรียมความพร้อมด้านการบริหารการจัดการเพื่อรองรับภารกิจจัดการศึกษามากกว่าอบต.ปากบ่อง และอบต.ทั้งสองแห่งมีปัญหาและอุปสรรค โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาด้านงบประมาณและด้านบุคลากรที่ส่งผลต่อความพร้อมของอบต. ในการรองรับภารกิจจัดการศึกษา อย่างไรก็ตาม อบต.ทั้งสองแห่งยังต้องการที่จะพัฒนาความพร้อมของอบต. เพื่อให้สามารถมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ดังนั้น รัฐบาลหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อบต. และประชาชน ควรต้องร่วมกันพัฒนาศักยภาพของอบต. ให้มีความพร้อมต่อการจัดการศึกษา เพื่อให้การกระจายอำนาจการจัดการศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิรูปการศึกษาตามเจตนารมณ์รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540

ขณะบัติ สังขะวินิจ (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาองค์ประกอบความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล ชั้น 1 เขตจังหวัดติดต่อกกรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์ 1) เพื่อทราบองค์ประกอบความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล ชั้น 1 เขตจังหวัดติดต่อกกรุงเทพมหานคร และ 2) เพื่อให้ทราบความแตกต่างทางความคิดเห็นของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ชั้น 1 เขตจังหวัดติดต่อกกรุงเทพมหานคร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ชั้น 1 จำนวน 41 แห่ง กำหนดตัวอย่างได้บุคลากร จำนวน 252 คน จาก อบต. 36 แห่ง โดยแยกตามสัดส่วนของจำนวน อบต. ในแต่ละอำเภอ และเลือกตัวอย่างโดยวิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage sampling) กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรในแต่ละ อบต. จะแบ่งเป็นสามกลุ่ม แต่ละกลุ่มประกอบด้วย ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน กรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล 3 คน สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล 3 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยใช้กรอบแนวคิดจากหลักเกณฑ์และวิธีประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด ข้อมูลที่ได้ผ่านกระบวนการวิเคราะห์ โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ค่า F-test ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล ชั้น 1 เขตจังหวัดติดต่อกกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับปานกลาง 2) องค์ประกอบความพร้อม ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สิริมา สมบูรณ์สิน (2547: Online) การพัฒนาตัวบ่งชี้ความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาความเหมาะสม ความเป็นไปได้และจัดลำดับความสำคัญขององค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล สำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัย เอกสาร และการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบตรวจสอบความสอดคล้องและความเหมาะสมขององค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบและใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับประชากร และกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มคือ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล รวม 370 คน และใช้สถิติบรรยายได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ความพร้อมในการจัดการศึกษาของ อบต. พบว่า กรณีจัดตั้ง สถานศึกษาใหม่ ตัวบ่งชี้ด้านความพร้อม ในการบริหารงานบุคคล เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลังของ อบต. มีความสำคัญมาก กรณีเปลี่ยนแปลงประเภทการจัดการศึกษา ตัวบ่งชี้ด้านความพร้อมในการบริหารวิชาการ เรื่องการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดแหล่งเรียนรู้ให้พอเพียงและสอดคล้องกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ มีความสำคัญมาก กรณีรับโอนการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ ตัวบ่งชี้ด้านความพร้อม ในการบริหารงบประมาณ เรื่องการโอนและการเปลี่ยนแปลงงบประมาณเป็นไปอย่างเหมาะสม มีความเหมาะสมมาก ความเป็นไปได้ของตัวบ่งชี้ความพร้อมในการจัดการศึกษาของ อบต. พบว่า กรณีจัดตั้งสถานศึกษาใหม่ ตัวบ่งชี้ ด้านความพร้อม ในการบริหารงบประมาณเรื่องการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้กับหน่วยงานภายในและ สถานศึกษาตามแผนพัฒนาการศึกษาประจำปี มีความเป็นไปได้ปานกลาง กรณีเปลี่ยนแปลงประเภทการจัดการ ศึกษา ตัวบ่งชี้ด้านความพร้อม ในการบริหารทั่วไป เรื่องการวางแผนการจัดระบบการควบคุมภายใน หน่วยงาน มีความเป็นไปได้ปานกลาง กรณีรับโอนการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ ตัวบ่งชี้ด้านความ พร้อม ในการบริหารทั่วไป เรื่องการวางแผนการจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน มีความเป็นไปได้ปาน กลาง ความสำคัญขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความพร้อมในการจัดการศึกษาของ อบต. พบว่าการจัดอันดับ ความสำคัญของการจัดการศึกษาโดย อบต. ในกรณีจัดตั้งสถานศึกษาใหม่ อบต. จะให้ความสำคัญกับความ เหมาะสมในการจัดการศึกษาของ อบต. กรณีเปลี่ยนแปลงประเภทการจัดการศึกษาอบต. จะให้ความสำคัญ กับความพร้อมของ อบต. ส่วนกรณีรับโอนการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ จะให้ความสำคัญกับความ ต้องการภายในท้องถิ่น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบวิธีวิจัย และพัฒนา (Research and Development) มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาสภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และสภาพแวดล้อมภายนอกของการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สร้างกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สร้างแนวทางการนำกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไปสู่การปฏิบัติ และพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และแนวทางการนำกลยุทธ์ดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติ โดยขั้นตอนการดำเนินการวิจัยสามารถแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพ จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค การจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขั้นตอนที่ 2 สร้างกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วน ตำบล และแนวทางการนำกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไปสู่การปฏิบัติ

ขั้นตอนที่ 3 พัฒนากลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และแนวทางการนำกลยุทธ์ดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติ โดยรายละเอียดการดำเนินงานของขั้นตอนการวิจัยแต่ละขั้นตอนมีดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพ จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค การจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ในการศึกษาตามขั้นตอนที่ 1 นี้ เป็นการศึกษาเพื่อให้ได้สภาพ จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค การจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ 1) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล 454 แห่ง ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนการศึกษา รวม 1362 คน 2) ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา 15 คน ใน 15 เขต 8 จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 1,968 คน ในปีการศึกษา 2553

1.2 กลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ 1) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล 454 แห่ง ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนการศึกษา จำนวน 302 คน 2) ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา 14 คน และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 322 คน ใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970 : 608-609) และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยยึดจังหวัดเป็นเกณฑ์ ในปีการศึกษา 2553

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพ จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค การจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยแบ่งออกเป็น 2 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 สำหรับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหัวหน้าส่วนการศึกษา) แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ (Check List) และแบบปลายเปิด (Open-ended) จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นแบบเลือกตอบ (Check List) และแบบปลายเปิด (Open-ended) จำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ จำนวน 53 ข้อ ตะวันออก ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) สภาพการจัดการศึกษาด้านวิชาการ 2) สภาพการจัดการศึกษาด้านงบประมาณ 3) สภาพการจัดการศึกษาด้านการบริหารงานบุคคล 4) สภาพการจัดการศึกษาด้านการบริหารทั่วไป โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับการดำเนินงานจริง	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกของการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ จำนวน 47 ข้อ ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ 1) ด้านสภาพแวดล้อมภายใน 2) ด้านสภาพแวดล้อมภายนอก โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

ฉบับที่ 2 สำหรับผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา และ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกของการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่า (Rating Scales) 5 ระดับ จำนวน 47 ข้อ ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ 1) ด้านสภาพแวดล้อมภายใน 2) ด้านสภาพแวดล้อมภายนอก โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

3. การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 นำแบบสอบถามดังกล่าวไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน (ภาคผนวก ข)

ได้พิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างเนื้อหา กับแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย โดยค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามฉบับที่ 1 มีค่าอยู่ที่ 0.60-1.00 และ แบบสอบถามฉบับที่ 2 มีค่าอยู่ที่ 0.60-1.00

3.2 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

3.3 นำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้ (Try Out) กับ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนการศึกษา จำนวน 30 คน และ 1) ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา 2) ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย และนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นตามวิธีของ Cronbach's Alpha Coefficient (Cronbach, 1990 : 202-204) ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของแบบสอบถามฉบับที่ 1 ทั้งฉบับเท่ากับ 0.9921 และค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของแบบสอบถามฉบับที่ 2 ทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.9811

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยประสานงานกับผู้ช่วยนักวิจัยในแต่ละจังหวัดเพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ระบุไว้

4.2 ผู้วิจัยประชุมร่วมกับผู้ช่วยนักวิจัยเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับแบบสอบถาม

4.3 ผู้ช่วยนักวิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลได้จำนวน 531 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 83.23

4.4 ผู้ช่วยนักวิจัยจัดส่งแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้วให้แก่ผู้วิจัยเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่และร้อยละ

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาสภาพการจัดการศึกษา จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค การจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยการแปลความหมายของคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด . 2535 : 23-24) มีดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การแปลความหมายสภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออก

ช่วงค่าเฉลี่ย	ระดับการดำเนินงานจริง
4.51-5.00	มากที่สุด
3.51-4.50	มาก
2.51-3.50	ปานกลาง
1.51-2.50	น้อย
1.00-1.50	น้อยที่สุด

การแปลความหมายสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก ของการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออก

ช่วงค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
4.51-5.00	เห็นด้วยมากที่สุด
3.51-4.50	เห็นด้วยมาก
2.51-3.50	เห็นด้วยปานกลาง
1.51-2.50	เห็นด้วยน้อย
1.00-1.50	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยนำไปใช้เป็นแนวทางในประเมินสถานการณ์การจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลใน 8 จังหวัดของภาคตะวันออก ที่กำลังเผชิญอยู่ใน โดยผลการประเมินสถานการณ์การจัดการศึกษาที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำลังเผชิญอยู่ จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการร่างกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในขั้นตอนการวิจัยขั้นตอนที่ 2 เพื่อเชื่อมโยงไปสู่การสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเพื่อค้นหากกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ในลำดับต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 สร้างกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วน ตำบล และแนวทางการนำกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกไปสู่การปฏิบัติ

2.1 การร่างกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออก ที่มีต่อสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกของการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออก ในขั้นตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวมาจัดลงในตาราง SWOT Matrix ดังภาพที่ 3.1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โอกาส (Opportunities)

จุดแข็ง (Strength)	เด่นและเอื้อ (SO) (กลยุทธ์การสร้างความเติบโต)	เอื้อแต่ไม่เด่น (WO) (กลยุทธ์การพลิกฟื้น)	จุดอ่อน (Weakness)
	เด่นแต่ไม่เอื้อ (ST) (กลยุทธ์การรักษาเสถียรภาพ)	ด้อยและไม่เอื้อ (WT) (กลยุทธ์การตัดทอน)	
อุปสรรค (Threat)			

ภาพที่ 3.1 สถานการณ์ 4 รูปแบบ และกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับสถานการณ์

นำข้อมูลที่จัดลงในตาราง SWOT Matrix มาประเมินสถานการณ์การจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลใน 8 จังหวัดของภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่กำลังเผชิญอยู่ใน 4 สถานการณ์ โดยผลการประเมินสถานการณ์ 4 ประเภท ของการจัดการศึกษาที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำลังเผชิญอยู่ จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาระณ์แบบมีโครงสร้างเพื่อให้ได้มาซึ่งการกำหนดกลยุทธ์ (Strategic Formulation) 4 ประเภท คือ

1. สถานการณ์ที่เกิดจากสภาพแวดล้อมแบบ จุดแข็ง-โอกาส (SO) จะนำข้อได้เปรียบของจุดแข็งภายในและโอกาสภายนอก มาพิจารณาใช้ “กลยุทธ์สร้างความเติบโต”
2. สถานการณ์ที่เกิดจากสภาพแวดล้อมแบบ จุดแข็ง-อุปสรรค (ST) จะแก้ไขหรือลดอุปสรรคภายนอกโดยนำจุดแข็งภายในมาพิจารณาและใช้ “กลยุทธ์รักษาเสถียรภาพ”
3. สถานการณ์ที่เกิดจากสภาพแวดล้อมแบบ จุดอ่อน-โอกาส (WO) จะแก้ไขจุดอ่อนภายในโดยพิจารณาจากโอกาสภายนอกที่เป็นผลดีต่อองค์การโดยใช้ “กลยุทธ์พลิกฟื้น”
4. สถานการณ์ที่เกิดจากสภาพแวดล้อมแบบ จุดอ่อน-อุปสรรค(WT) จะแก้ไขหรือลดความเสียหายอันเกิดจากจุดอ่อนภายในองค์การและอุปสรรคภายนอกโดยใช้ “กลยุทธ์ตัดทอน”

โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

1. สถานการณ์ที่เป็นจุดแข็งหรือโอกาส พิจารณาจากข้อความที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป
2. สถานการณ์ที่เป็นจุดอ่อนหรืออุปสรรค พิจารณาจากข้อความที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า 3.51

ในการกำหนดร่างกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์การจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลใน 8 จังหวัดของภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่กำลังเผชิญอยู่ใน 4 สถานการณ์ ผู้วิจัยกำหนดร่างกลยุทธ์โดยใช้การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลที่กำหนดไว้ในกรอบแนวคิดการวิจัย

2.2 การร่างแนวทางการนำกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือไปสู่การปฏิบัติ

ในการกำหนดร่างแนวทางการนำกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือไปสู่การปฏิบัติ ผู้วิจัยกำหนดร่างโดยใช้การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการนำกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือไปสู่การปฏิบัติ ที่กำหนดไว้ในกรอบแนวคิดการวิจัย

แม้ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3 สร้างกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล และแนวทางการนำกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงใต้ไปสู่อการปฏิบัติ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ 1) นายกองคการบริหารส่วนตำบล หรือปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหัวหน้าส่วนการศึกษา รวม 1362 คน 2) ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา 15 คน ใน 15 เขต 8 จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงใต้ และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงใต้ จำนวน 1,968 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ 1) นายกองคการบริหารส่วนตำบล หรือปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหัวหน้าส่วนการศึกษา จำนวน 32 คน โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Random Sampling) จังหวัดละ 4 คน 2) ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 8 คน โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Random Sampling) จังหวัดละ 1 คน และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงใต้ จำนวน 32 คน โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Random Sampling) จังหวัดละ 4 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในขั้นตอนที่ 2.3 คือแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ที่ได้มาจากขั้นตอนการวิจัยที่ 2.1 ร่างกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล และ 2.2 ร่างแนวทางการนำกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาไปสู่อการปฏิบัติ นำมาใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสัมภาษณ์โดยแบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยร่างกลยุทธ์ 9 กลยุทธ์

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการนำกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาไปสู่อการปฏิบัติ ประกอบด้วยร่างแนวทาง 4 แนวทาง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยประสานงานกับผู้ช่วยนักวิจัย 8 จังหวัด เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ระบุไว้

3.2 ผู้วิจัยประชุมร่วมกับผู้ช่วยนักวิจัยเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับแบบสัมภาษณ์

3.3 ผู้ช่วยนักวิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์

3.4 ผู้ช่วยนักวิจัยจัดส่งข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ให้แก่ผู้วิจัยเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล และแนวทางการนำกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาไปสู่อการปฏิบัติ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

จากนั้นผู้วิจัยจะนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการดำเนินการวิจัยในขั้นตอนที่ 2 มาใช้ในการสรุปร่างกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล และร่างแนวทางการนำกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงใต้ไปสู่อการปฏิบัติ เพื่อจะนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญได้พัฒนาโดยตรวจสอบ วิพากษ์ และให้ข้อเสนอแนะในขั้นตอนที่ 3 ต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขั้นตอนที่ 3 พัฒนากลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียง และแนวทางการนำกลยุทธ์ดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียง และแนวทางการนำกลยุทธ์ดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติ คือนายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหัวหน้าส่วนการศึกษา ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียง นักวิชาการที่มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษาของท้องถิ่น

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียง และแนวทางการนำกลยุทธ์ดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติ คือนายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหัวหน้าส่วนการศึกษา ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียง นักวิชาการที่มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษาของท้องถิ่น 10 คน โดยเลือกแบบเจาะจง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียง และแนวทางการนำกลยุทธ์ดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติ เป็นประเด็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบ วิพากษ์ และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียง และแนวทางการนำกลยุทธ์ดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติที่ผู้วิจัยได้ร่างขึ้น

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียง และแนวทางการนำกลยุทธ์ดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติ ผู้วิจัยจะใช้กระบวนการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยมีกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.1 ผู้วิจัยทำหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group) พร้อมจัดส่ง 1) เอกสารสรุปผลการวิจัย 2) ร่างกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียง และแนวทางการนำกลยุทธ์ดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติ และ 3) ประเด็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียง และแนวทางการนำกลยุทธ์ดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติ

3.2 จัดการสนทนากลุ่ม โดยมีกระบวนการดังนี้

3.2.1 ผู้วิจัยนำเสนอสรุปผลการดำเนินการวิจัยในขั้นตอน ที่ 1 และ 2 ต่อ

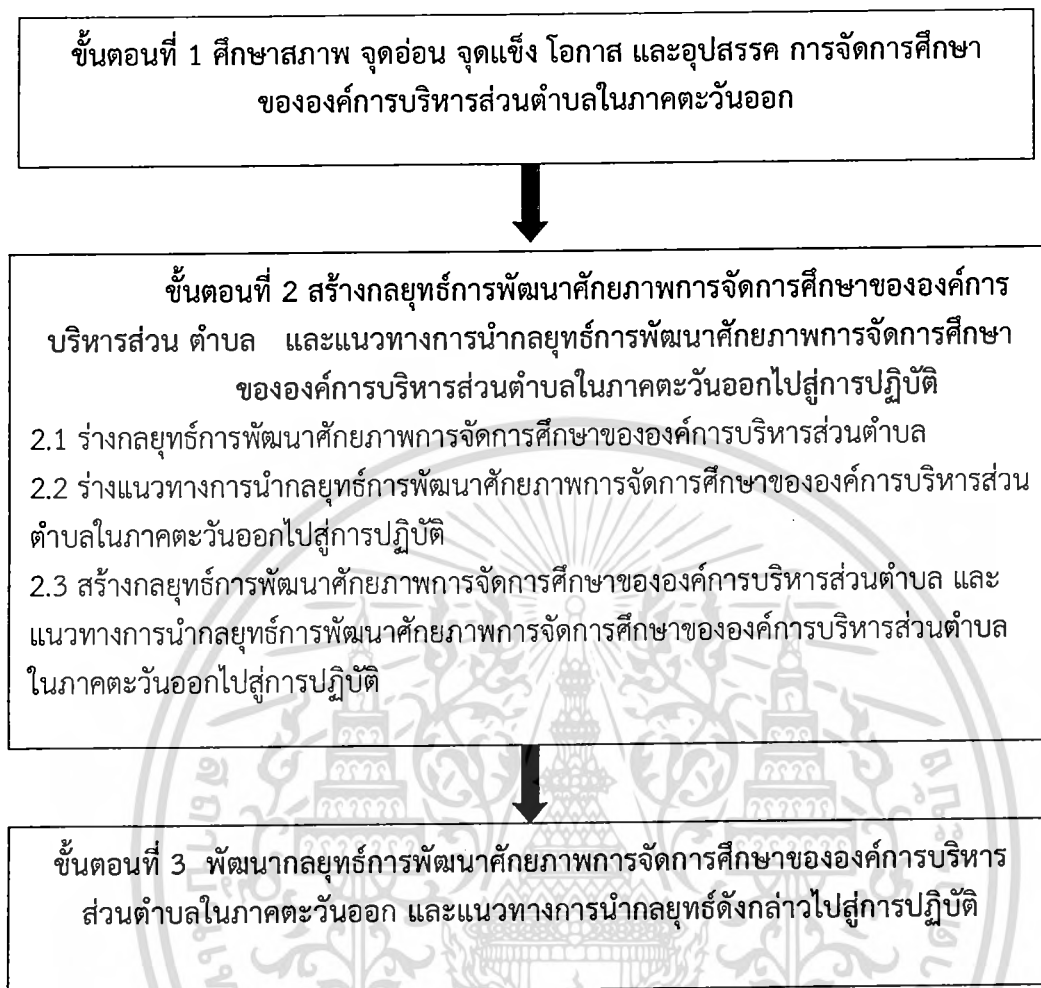
ผู้เชี่ยวชาญ

3.2.2 ผู้เชี่ยวชาญร่วมอภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียง และแนวทางการนำกลยุทธ์ดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียง และแนวทางการนำกลยุทธ์ดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) หารับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยตามรายละเอียดที่กล่าวมาข้างต้นนั้น สามารถสรุป ได้ดังภาพที่ 3.2



ภาพที่ 3.2 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกของการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สร้างกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สร้างแนวทางการนำกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไปสู่การปฏิบัติ และพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และแนวทางการนำกลยุทธ์ดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติ โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพ จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค การจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ลักษณะการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกของการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ส่วนที่ 2 ผลการสร้างกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล และแนวทางการนำกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือไปสู่การปฏิบัติ

ตอนที่ 1 ผลการสร้างกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล และร่างแนวทางการนำกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือไปสู่การปฏิบัติ

ตอนที่ 2 ผลการสร้างกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล และแนวทางการนำกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือไปสู่การปฏิบัติ

ส่วนที่ 3 ผลการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และแนวทางการนำกลยุทธ์ดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติ

โดยรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละส่วนมีดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพ จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค การจัดการศึกษาของ
องค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออก

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนที่ 1 นี้ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน ร้อยละ และอันดับ ของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นบุคลากรของ
องค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	ข้อมูลทั่วไป (n = 257)	จำนวน	ร้อยละ	อันดับ
1	ตำแหน่งปัจจุบันในองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)			
	1.1 นายกององค์การบริหารส่วนตำบล	68	26.46	3
	1.2 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	93	36.19	2
	1.3 หัวหน้าส่วนการศึกษา	96	37.35	1
2	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล(อบต.)			
	2.1 ต่ำกว่า 5 ปี	141	54.86	1
	2.2 5-10 ปี	38	14.78	3
	2.3 11 ปีขึ้นไป	78	30.36	2
3	วุฒิการศึกษาสูงสุด			
	3.1 มัธยมศึกษาตอนต้น	6	2.33	4
	3.2 มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช.	10	3.89	3
	3.3 อนุปริญญาหรือ ปวส.	1	.39	6
	3.4 ปริญญาตรี	118	45.92	1
	3.5 ปริญญาโท	116	45.14	2
	3.6 ไม่ตอบ	6	2.33	4
4	ขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)			
	4.1 ขนาดใหญ่(รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนมากกว่า 20 ล้านบาท)	30	11.67	2
	4.2 ขนาดกลาง(รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน 6-20 ล้านบาท)	211	82.10	1
	4.3 ขนาดเล็ก (รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนน้อยกว่า 6 ล้านบาท)	16	6.23	3
	รวม	257	100	

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนการศึกษา จำนวน
96 คน คิดเป็นร้อยละ 37.35 รองลงมาคือ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ
36.19 และอันดับสุดท้ายคือ นายกององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 26.46

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อพิจารณาจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่าส่วนใหญ่ปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 141 คิดเป็นร้อยละ 54.86 รองลงมา ปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 78 คิดเป็นร้อยละ 30.36 และอันดับสุดท้ายคือ 5-10 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 14.78

เมื่อพิจารณาจำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด พบว่า ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 45.14 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 45.14 อันดับสามคือ มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.89 อันดับสี่คือ มัธยมศึกษาตอนต้น และไม่ตอบ จำนวนอย่างละ 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.33 และอันดับสุดท้ายคืออนุปริญญาหรือ ปวส. จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ.39

เมื่อพิจารณาจำแนกตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีขนาดกลาง (รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน 6-20 ล้านบาท) จำนวน 211 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 82.10 รองลงมาคือ ขนาดใหญ่(รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนมากกว่า 20 ล้านบาท) จำนวน 30 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 11.67 และอันดับสุดท้ายคือ ขนาดเล็ก (รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนน้อยกว่า 6 ล้านบาท) จำนวน 16 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 6.23

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน ร้อยละ และอันดับ ของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็น
ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา และ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ที่	ข้อมูลทั่วไป (n = 274)	จำนวน	ร้อยละ	อันดับ
1	ตำแหน่งปัจจุบัน			
	1.1 ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	7	2.55	2
	1.2 ผู้อำนวยการเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา	7	2.55	2
	1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	260	94.90	1
2	วุฒิการศึกษาสูงสุด			
	2.1 ปริญญาตรี	62	22.63	2
	2.2 ปริญญาโท	203	74.09	1
	2.3 ปริญญาเอก	9	3.28	3
	รวม	274	100.0	

จากตารางที่ 4.2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 260 คน คิดเป็นร้อยละ 94.90 รองลงมาคือ ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและผู้อำนวยการเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา จำนวนตำแหน่งละ 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.55 ของแต่ละตำแหน่ง

เมื่อพิจารณาวุฒิการศึกษาสูงสุด พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 74.09 รองลงมา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 22.63 และอันดับสุดท้ายคือ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.228

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ลักษณะการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน ร้อยละ และอันดับ ของลักษณะการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	ข้อมูลทั่วไป (n = 257)	จำนวน	ร้อยละ	อันดับ
1	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	255	99.22	1
2	การศึกษาภาคบังคับ (ประถมศึกษา-มัธยมศึกษาตอนต้น)	13	5.06	4
3	การศึกษาช่วงชั้นที่ 4 และอาชีวศึกษา (มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช./ปวส.)	1	0.39	5
4	การศึกษานอกระบบ (ฝึกอาชีพระยะสั้น/ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน/ฝึกอบรบเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต เช่น ด้านสุขภาพ ด้านกีฬานันทนาการ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ฯลฯ)	28	10.89	3
5	การศึกษาตามอัธยาศัย(ห้องสมุดประชาชน/ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน/วิทยุเพื่อการศึกษา/หอกระจายข่าว/ อินเทอร์เน็ตชุมชน ฯลฯ)	61	23.74	2

จากตารางที่ 4.3 พบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเกือบทั้งหมดมีการจัดการศึกษาประเภทศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 255 คิดเป็นร้อยละ 99.22 รองลงมาคือจัดการศึกษาตามอัธยาศัย (ห้องสมุดประชาชน/ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน/วิทยุเพื่อการศึกษา/หอกระจายข่าว/ อินเทอร์เน็ตชุมชน ฯลฯ) จำนวน 61 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 23.74 อันดับสามคือ จัดการศึกษานอกระบบ (ฝึกอาชีพระยะสั้น/ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน/ฝึกอบรบเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต เช่น ด้านสุขภาพ ด้านกีฬานันทนาการ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ฯลฯ) จำนวน 28 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 10.89 อันดับสี่คือ จัดการศึกษภาคบังคับ (ประถมศึกษา-มัธยมศึกษาตอนต้น) จำนวน 13 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 5.06 และอันดับสุดท้ายคือจัดการศึกษาช่วงชั้นที่ 4 และอาชีวศึกษา (มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช./ปวส.) จำนวน คิดเป็นร้อยละ 0.39

ตารางที่ 4.4 แสดงร้อยละเฉลี่ยของงบประมาณต่อปีในปีงบประมาณ 2553 ขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่จัดสรรเพื่อจัดการศึกษา

ปีงบประมาณ (n = 257)	ร้อยละเฉลี่ย
2553	10.59

จากตารางที่ 4.4 พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดการศึกษาร้อยละเฉลี่ย 10.59 ของงบประมาณต่อปี ในปีงบประมาณ 2553

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.5 แสดงร้อยละเฉลี่ยและอันดับของงบประมาณต่อปีในปีงบประมาณ 2553 ขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่จัดสรรเพื่อการจัดการศึกษาจำแนกตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	ขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล	ร้อยละเฉลี่ย	อันดับ
1	ขนาดใหญ่ (รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนมากกว่า 20 ล้านบาท)	4.86	2
2	ขนาดกลาง (รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน 6-20 ล้านบาท)	12.15	1
3	ขนาดเล็ก (รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนน้อยกว่า 6 ล้านบาท)	4.63	3

จากตารางที่ 4.5 องค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจัดสรรงบประมาณเพื่อการจัดการศึกษา เมื่อพิจารณาจำแนกตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง (รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน 6-20 ล้านบาท) มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการจัดการศึกษามากเป็นอันดับ 1 ร้อยละเฉลี่ย 12.15 อันดับสองคือ องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ (รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนมากกว่า 20 ล้านบาท) ร้อยละเฉลี่ย 4.86 และอันดับสุดท้ายคือ องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก (รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนน้อยกว่า 6 ล้านบาท) ร้อยละเฉลี่ย 4.63

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของสภาพการจัดการศึกษาภาพรวม และรายด้านขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ที่	สภาพการจัดการศึกษา (n = 257)	\bar{X}	S.D	ระดับการ ดำเนินงานจริง	อันดับ
1	ด้านวิชาการ	3.80	.61	มาก	3
2	ด้านงบประมาณ	3.79	.58	มาก	4
3	ด้านการบริหารงานบุคคล	3.94	.66	มาก	1
4	ด้านการบริหารทั่วไป	3.81	.65	มาก	2
	รวม	3.83	.54	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีสภาพการดำเนินการจัดการศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการบริหารงานบุคคลมีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.94$) รองลงมาคือด้านการบริหารทั่วไป ($\bar{X} = 3.81$) อันดับสามคือด้านวิชาการ ($\bar{X} = 3.80$) และอันดับสุดท้ายคือ ด้านงบประมาณ ($\bar{X} = 3.79$) โดยทุกด้านมีสภาพการดำเนินการอยู่ในระดับมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของสภาพการจัดการศึกษาด้าน
วิชาการขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออก

ที่	สภาพการจัดการศึกษาด้านวิชาการ (n = 257)	ค่าเฉลี่ย	S.D	ระดับการ ดำเนินงานจริง	อันดับ
1	กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาที่คำนึงถึง พัฒนาการทางด้านร่างกาย สติปัญญา และ ความสามารถของผู้เรียน	4.14	.78	มาก	2
2	กำหนดแนวทางการพัฒนาผู้เรียนให้ตอบสนอง วิสัยทัศน์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	3.91	.72	มาก	5
3	เปิดโอกาสให้หน่วยงานหรือคนในชุมชนเข้ามา มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา	3.90	.81	มาก	6
4	สำรวจความต้องการของชุมชน	3.87	.81	มาก	8
5	จัดโครงการหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัด การศึกษาตามความต้องการของชุมชน	3.73	.83	มาก	10
6	ส่งเสริมการจัดการศึกษาโดยเน้นเอกลักษณ์ของ ท้องถิ่น	3.55	.77	มาก	15
7	สนับสนุนการจัดการศึกษาโดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และแหล่งเรียนรู้ในชุมชน	3.62	.87	มาก	12
8	ส่งเสริมการจัดการศึกษาด้านอาชีพ สุขภาพอนามัย ทรัพยากรธรรมชาติ หรือสิ่งแวดล้อมที่เน้นเรื่องใน ท้องถิ่น	3.59	.78	มาก	14
9	ส่งเสริมการจัดการศึกษาหลากหลายประเภท	3.51	.89	มาก	17
10	ส่งเสริมการจัดการศึกษาโดยมุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ และคุณธรรม	4.07	.76	มาก	3
11	ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนกลุ่มด้อยโอกาส เช่น คนพิการ คนยากจน ฯลฯ	3.49	1.00	ปานกลาง	18
12	สนับสนุนให้มีแหล่งเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง เช่น ห้องสมุด ที่อ่านหนังสือ ประจำหมู่บ้าน อินเทอร์เน็ตชุมชน ฯลฯ	3.61	.94	มาก	13
13	สนับสนุนสื่อ อุปกรณ์ และ สิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อการจัดการศึกษา	4.31	3.40	มาก	1
14	สนับสนุนการฝึกอบรมครูหรือบุคลากรทาง การศึกษา	4.06	.82	มาก	4
15	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการระหว่างชุมชน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.56	.81	มาก	16
16	ประเมินผลการจัดการศึกษาขององค์การบริหาร ส่วนตำบลอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	3.77	.94	มาก	9

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ที่	สภาพการจัดการศึกษาด้านวิชาการ (n = 257)	ค่าเฉลี่ย	S.D	ระดับการ ดำเนินงานจริง	อันดับ
17	มีการนำผลการประเมินการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลมาใช้ปรับปรุงการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล	3.72	.93	มาก	11
18	จัดทำฐานข้อมูลการจัดการศึกษา เช่น ข้อมูลสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียน	3.90	.87	มาก	6
	รวม	3.80	.61	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีสภาพการดำเนินการจัดการศึกษาด้านวิชาการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายชื่อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีการสนับสนุนสื่อ อุปกรณ์ และ สิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการจัดการศึกษา มากเป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 4.31$) อันดับ 2 คือ กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาที่คำนึงถึงพัฒนาการทางด้านร่างกาย สติปัญญา และ ความสามารถของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.14$) อันดับ 3 คือ ส่งเสริมการจัดการศึกษาโดยมุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้และคุณธรรม ($\bar{X} = 4.07$) โดยมีสภาพการดำเนินงานในระดับมาก และเมื่อพิจารณาจำแนกตามรายชื่อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3 อันดับแรก พบว่า ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนกลุ่มด้อยโอกาส เช่น คนพิการ คนยากจน ฯลฯ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.49$) โดยมีสภาพการดำเนินงานในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ส่งเสริมการจัดการศึกษาหลากหลายประเภท ($\bar{X} = 3.51$) และอันดับ 3 คือ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการระหว่างชุมชนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 3.56$) โดยมีสภาพการดำเนินงานในระดับมาก

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของสภาพการจัดการศึกษาด้านงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ที่	สภาพการจัดการศึกษาด้านงบประมาณ (n = 257)	ค่าเฉลี่ย	S.D	ระดับการ ดำเนินงานจริง	อันดับ
1	ดำเนินการจัดการศึกษาด้วยเงินอุดหนุนของรัฐบาล	3.92	.78	มาก	3
2	มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการจัดการศึกษาด้วยเงินรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล	3.74	.87	มาก	8
3	จัดสรรงบประมาณเพื่อการจัดการศึกษาแบบมุ่งเน้นผลงาน (RBM)	3.38	.81	ปานกลาง	12
4	จัดสรรงบประมาณเพื่อการจัดการศึกษาอย่างเพียงพอ	3.73	.82	มาก	10
5	จัดสรรงบประมาณให้เป็นเงินก้อน (จัดสรรให้เป็นรายโครงการ)	3.71	.84	มาก	11
6	จัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับกิจกรรมการจัดการศึกษา	3.89	.77	มาก	4
7	จัดสรรงบประมาณให้ตามรายการค่าใช้จ่าย	3.96	.77	มาก	1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ที่	สภาพการจัดการศึกษาด้านงบประมาณ (n = 257)	ค่าเฉลี่ย	S.D	ระดับการ ดำเนินงานจริง	อันดับ
8	มีการกำหนดระเบียบและแนวปฏิบัติการบริหาร งบประมาณ	3.94	.84	มาก	2
9	วางแผนการใช้งบประมาณเพื่อการจัดการศึกษา ในรูปของคณะกรรมการ	3.82	.90	มาก	5
10	การตัดสินใจใช้จ่ายงบประมาณเพื่อการจัดการศึกษาใน รูปของคณะกรรมการ	3.78	.87	มาก	7
11	การตัดสินใจใช้จ่ายงบประมาณเพื่อการจัดการศึกษา มีความคล่องตัว	3.80	.81	มาก	6
12	จัดระบบการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบการใช้ งบประมาณเพื่อการจัดการศึกษาตามแผนที่กำหนดไว้	3.74	.83	มาก	8
	รวม	3.79	.58	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีสภาพการดำเนินการจัดการศึกษาด้านงบประมาณอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายชื่อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีการจัดสรรงบประมาณให้ตามรายการค่าใช้จ่าย มากเป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.96$) อันดับ 2 คือ มีการกำหนดระเบียบและแนวปฏิบัติการบริหารงบประมาณ ($\bar{X} = 3.94$) อันดับสาม คือ ดำเนินการจัดการศึกษาด้วยเงินอุดหนุนของรัฐบาล ($\bar{X} = 3.92$) และเมื่อพิจารณาจำแนกตามรายชื่อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3 อันดับแรก พบว่า จัดสรรงบประมาณเพื่อการจัดการศึกษาแบบมุ่งเน้นผลงาน (RBM) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.38$) โดยมีสภาพการดำเนินงานในระดับปานกลาง รองลงมาคือ จัดสรรงบประมาณให้เป็นเงินก้อน (จัดสรรให้เป็นรายโครงการ) ($\bar{X} = 3.71$) และอันดับ 3 คือ จัดสรรงบประมาณเพื่อการจัดการศึกษาอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.73$) โดยมีสภาพการดำเนินงานในระดับมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของสภาพการจัดการศึกษาด้าน การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียง

ที่	สภาพการจัดการศึกษาด้านการบริหารงานบุคคล (n = 257)	ค่าเฉลี่ย	S.D	ระดับการ ดำเนินงานจริง	อันดับ
1	วางแผนอัตรากำลังคนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ของ อบต.	3.91	.81	มาก	5
2	จัดระบบการสรรหาบุคลากรทางการศึกษาของ อบต. อย่างเหมาะสม	3.89	.85	มาก	6
3	จัดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถดำเนินการจัด การศึกษาของ อบต.	3.97	.82	มาก	4
4	จัดบุคลากรที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการศึกษา ดำเนินการจัดการศึกษาของ อบต.	3.85	.82	มาก	7
5	จัดบุคลากรรับผิดชอบในการจัดการศึกษาของ อบต. อย่างเพียงพอ	3.85	1.05	มาก	7
6	สนับสนุนให้บุคลากรที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา ของ อบต. เข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง	4.07	.84	มาก	3
7	สนับสนุนให้บุคลากรที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา ของ อบต. ศึกษาต่อในสาขาที่สอดคล้องกับภาระงาน	4.17	.75	มาก	2
8	ส่งเสริมให้บุคลากรที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาของ อบต. มีความก้าวหน้าในอาชีพ	4.18	.73	มาก	1
9	จัดให้มีสวัสดิการอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือนเพื่อ สร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรที่รับผิดชอบในการจัด การศึกษาของ อบต.	3.72	.83	มาก	10
10	การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการอย่าง เป็นระบบ	3.79	.75	มาก	9
	รวม	3.94	.66	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียง มีสภาพการดำเนินการจัดการศึกษาด้านการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายชื่อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงมีการส่งเสริมให้บุคลากรที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาของอบต. มีความก้าวหน้าในอาชีพมากเป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 4.18$) อันดับ 2 คือ สนับสนุนให้บุคลากรที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาของ อบต. ศึกษาต่อในสาขาที่สอดคล้องกับภาระงาน ($\bar{X} = 4.17$) อันดับสาม คือ สนับสนุนให้บุคลากรที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาของ อบต. เข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.07$) และเมื่อพิจารณาจำแนกตามรายชื่อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3 อันดับแรก พบว่า จัดให้มีสวัสดิการอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือนเพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาของ อบต. มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.72$) รองลงมาคือ การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.79$) และอันดับ 3 คือ จัดบุคลากรที่มี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการศึกษาดำเนินการจัดการศึกษาของ อบต. และ จัดบุคลากรรับผิดชอบในการจัดการศึกษาของ อบต.อย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.85$) โดยมีสภาพการดำเนินงานในระดับมาก

ตารางที่ 4.10แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของสภาพการจัดการศึกษาด้านการบริหารทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียง

ที่	สภาพการจัดการศึกษาด้านการบริหารทั่วไป (n = 257)	ค่าเฉลี่ย	S.D	ระดับการดำเนินงานจริง	อันดับ
1	กำหนดหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาของ อบต.ไว้ในโครงสร้างขององค์กร	4.12	.82	มาก	1
2	กำหนดปรัชญา วิสัยทัศน์ และพันธกิจที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของ อบต.	4.00	.86	มาก	3
3	กำหนดนโยบาย เป้าหมาย การจัดการศึกษาของ อบต. สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	3.97	.84	มาก	4
4	จัดทำแผนยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาของ อบต.	3.86	.94	มาก	7
5	บุคลากรและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาของ อบต.	3.78	.90	มาก	9
6	การจัดการศึกษาของ อบต. ยึดหลักธรรมาภิบาล (Good Governance)	4.01	.82	มาก	2
7	กระจายอำนาจการจัดการศึกษาให้แก่ส่วน/ฝ่าย/ระดับที่เกี่ยวข้อง	3.88	.78	มาก	6
8	สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษากับหน่วยงานและบุคลากรต่าง ๆ ในชุมชน	3.82	.84	มาก	8
9	จัดการศึกษาครอบคลุมเขตพื้นที่บริการ	3.90	.81	มาก	5
10	ประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานและประชาชนในเขตพื้นที่บริการรู้ เข้าใจ และเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของ อบต.	3.81	.86	มาก	10
11	มีระบบสารสนเทศ (ระบบฐานข้อมูล) เพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาของ อบต.	3.62	.86	มาก	11
12	ดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับของ อบต.	3.48	.95	ปานกลาง	12
13	เตรียมความพร้อมของ อบต.ในการรับโอนสถานศึกษา	3.29	1.00	ปานกลาง	13
	รวม	3.81	.65	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียง มีสภาพการดำเนินการจัดการศึกษาด้านการบริหารทั่วไปอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายชื่อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก พบว่า กำหนดหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาของ อบต.ไว้ในโครงสร้างขององค์กรมากเป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 4.12$) อันดับ 2 คือ การจัดการศึกษาของ อบต.ยึดหลักธรรมาภิบาล

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บาล (Good Governance) ($\bar{X} = 4.01$) อันดับสาม คือ กำหนดปรัชญา วิสัยทัศน์ และพันธกิจที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของ อบต. ($\bar{X} = 4.00$) และเมื่อพิจารณาจำแนกตามรายชื่อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3 อันดับแรก พบว่า การเตรียมความพร้อมของ อบต.ในการรับโอนสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.29$) รองลงมาคือ การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับของ อบต. ($\bar{X} = 3.48$) โดยมีสภาพการดำเนินงานในระดับปานกลาง และอันดับ 3 คือ มีระบบสารสนเทศ (ระบบฐานข้อมูล) เพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาของ อบต. ($\bar{X} = 3.62$) โดยมีสภาพการดำเนินงานในระดับมาก

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกของการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามความคิดเห็นของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา และ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของสภาพแวดล้อมภายในของการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา และ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ที่	สภาพแวดล้อมภายใน (n = 531)	ค่าเฉลี่ย	S.D	ระดับ	อันดับ
1	อบต. มีหน่วยงานรับผิดชอบการจัดการศึกษาอย่างชัดเจน	3.43	1.22	ปานกลาง	5
2	อบต. มีบุคลากรรับผิดชอบการจัดการศึกษาอย่างชัดเจน	3.39	1.24	ปานกลาง	8
3	อบต. กำหนดขอบข่ายงานการจัดการศึกษาอย่างชัดเจน	3.28	1.21	ปานกลาง	15
4	อบต. มีการประสานงานการจัดการศึกษากับสถานศึกษาหรือชุมชนอย่างรวดเร็ว	3.35	1.15	ปานกลาง	10
5	อบต. มีระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการศึกษาที่เป็นปัจจุบัน	3.22	1.20	ปานกลาง	18
6	อบต. มีระบบการบริหารงบประมาณเกี่ยวกับการจัดการศึกษาที่ชัดเจน	3.42	1.14	ปานกลาง	6
7	อบต. มีระบบการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการจัดการศึกษาที่ชัดเจน	3.31	1.15	ปานกลาง	13
8	อบต. มีระบบการบริหารงานวิชาการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาที่ชัดเจน	3.13	1.17	ปานกลาง	22
9	อบต. มีระบบการติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาที่ชัดเจน	3.03	1.20	ปานกลาง	24
10	อบต. มีการวางแผนอัตรากำลังคนเกี่ยวกับการจัดการศึกษาที่ชัดเจน	3.17	1.17	ปานกลาง	21
11	อบต. มีการจัดสรรบุคลากรที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างเพียงพอ	3.18	1.16	ปานกลาง	10
12	อบต. มีการจัดสรรบุคลากรที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลตรงตามความรู้ความสามารถ	3.26	1.16	ปานกลาง	17
13	อบต. มีการจัดสรรบุคลากรที่มีประสบการณ์ด้านการจัดการศึกษารับผิดชอบการจัดการศึกษาของ อบต.	3.30	1.50	ปานกลาง	14
14	อบต. กำหนดแผนการจัดการศึกษาอย่างชัดเจน	3.21	1.14	ปานกลาง	19

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ที่	สภาพแวดล้อมภายใน (n = 531)	ค่าเฉลี่ย	S.D	ระดับ	อันดับ
15	อบต. วางแผนการจัดการศึกษาโดยให้บุคลากรในองค์กรและคนในชุมชนมีส่วนร่วม	3.28	1.08	ปานกลาง	15
16	อบต. มีแผนเตรียมความพร้อมในการรับโอนสถานศึกษา	2.85	1.18	ปานกลาง	25
17	อบต. จัดการศึกษาตามแผนการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้	3.12	1.15	ปานกลาง	23
18	นายก อบต. ใช้หลักการบริหารการศึกษาแบบมีส่วนร่วม	3.33	1.19	ปานกลาง	11
19	นายก อบต. ใช้หลักการบริหารการศึกษาแบบกระจายอำนาจ	3.32	1.19	ปานกลาง	12
20	นายก อบต. ใช้หลักการบริหารการศึกษาแบบธรรมาภิบาล (Good Governance)	3.42	1.19	ปานกลาง	6
21	นายก อบต. มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการจัดการศึกษา	3.38	1.20	ปานกลาง	9
22	นายก อบต. เห็นความสำคัญของการจัดการศึกษา	3.60	1.18	มาก	2
23	บุคลากรของอบต. เห็นความสำคัญของการจัดการศึกษา	3.69	1.16	มาก	1
24	นายก อบต. สนับสนุนการจัดการศึกษาของท้องถิ่น	3.56	1.19	มาก	3
25	บุคลากรของ อบต. สนับสนุนการจัดการศึกษาของท้องถิ่น	3.48	1.11	ปานกลาง	4

จากตารางที่ 4.11 เมื่อพิจารณาสภาพแวดล้อมภายในรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าบุคลากรของอบต. เห็นความสำคัญของการจัดการศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.69$) อันดับสองคือ นายก อบต. เห็นความสำคัญของการจัดการศึกษาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) อันดับสามคือ นายก อบต. สนับสนุนการจัดการศึกษาของท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) เช่นกัน และเมื่อพิจารณาสภาพแวดล้อมภายในรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3 อันดับแรก พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า อบต. มีแผนเตรียมความพร้อมในการรับโอนสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 2.85$) อันดับสองคือ อบต. มีระบบการติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.03$) และอันดับสามคือ อบต. จัดการศึกษาตามแผนการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.12$) โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ของสภาพแวดล้อมภายนอกของการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา และ ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน

ที่	สภาพแวดล้อมภายนอก (n = 531)	ค่าเฉลี่ย	S.D	ระดับ	อันดับ
1	พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาของประเทศไทย พ.ศ. 2542 สนับสนุนให้ อบต. จัดการศึกษาของท้องถิ่น	3.51	1.19	มาก	9
2	นโยบายของรัฐบาลปัจจุบันสนับสนุนให้ อบต. จัดการศึกษาของท้องถิ่น	3.45	1.16	ปานกลาง	13
3	การจัดการศึกษาเป็นนโยบายหลักที่รัฐบาลชุดปัจจุบันให้ความสำคัญ	3.78	.99	มาก	3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ที่	สภาพแวดล้อมภายนอก (n = 531)	ค่าเฉลี่ย	S.D	ระดับ	อันดับ
4	การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในระดับประเทศส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของนโยบายการจัดการศึกษาของ อบต.	3.74	.98	มาก	4
5	การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในระดับท้องถิ่นส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของนโยบายการจัดการศึกษาของ อบต.	3.67	.99	มาก	5
6	นักรการเมืองระดับท้องถิ่นให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของ อบต.	3.30	1.07	ปานกลาง	18
7	รายได้ของ อบต. ที่มาจากการจัดเก็บภาษีอากรมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น	3.35	.97	ปานกลาง	15
8	มีการลงทุนในท้องถิ่นจากภาคเอกชนเพิ่มมากขึ้น	3.25	1.02	ปานกลาง	19
9	อัตราการว่างงานของคนในท้องถิ่นลดลง	3.18	.99	ปานกลาง	22
10	การดำเนินการทางธุรกิจในพื้นที่มีความหลากหลาย	3.31	1.02	ปานกลาง	16
11	คนในชุมชนมีค่านิยมสนับสนุนการศึกษาหาความรู้	3.40	.95	ปานกลาง	14
12	อัตราการเกิดของคนในชุมชนมีแนวโน้มลดลง	3.53	.90	มาก	8
13	คนในชุมชนส่วนใหญ่มีอาชีพหลักที่ชัดเจน	3.55	.95	มาก	7
14	คนในชุมชนส่วนใหญ่เป็นคนพื้นถิ่น	3.48	.99	ปานกลาง	11
15	คนในชุมชนส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตที่ดี	3.31	.89	ปานกลาง	16
16	คนในชุมชนส่วนใหญ่ตระหนักถึงการรักษาสีงแวดล้อม	3.20	1.03	ปานกลาง	21
17	คนในชุมชนส่วนใหญ่ตระหนักถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ	3.22	1.03	ปานกลาง	20

จากตารางที่ 4.12 เมื่อพิจารณาสภาพแวดล้อมภายนอกรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าการสร้างเครือข่ายระหว่างบุคคลหรือหน่วยงานกับอบต. จะช่วยสนับสนุนการจัดการศึกษาของท้องถิ่นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.84$) อันดับสองคือ เทคโนโลยีสารสนเทศจะช่วยสนับสนุนการจัดการศึกษาของท้องถิ่นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) อันดับสามคือ การจัดการศึกษาเป็นนโยบายหลักที่รัฐบาลชุดปัจจุบันให้ความสำคัญ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) เช่นกัน และเมื่อพิจารณาสภาพแวดล้อมภายในรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3 อันดับแรก พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า อัตราการว่างงานของคนในท้องถิ่นลดลง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.18$) อันดับสองคือ คนในชุมชนส่วนใหญ่ตระหนักถึงการรักษาสีงแวดล้อม ($\bar{X} = 3.20$) และอันดับสามคือ คนในชุมชนส่วนใหญ่ตระหนักถึงการรักษาสีงแวดล้อม ($\bar{X} = 3.22$) โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 2 ผลการสร้างกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล และแนวทางการนำกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกไปสู่การปฏิบัติ

ตอนที่ 1 ผลการร่างกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล และร่างแนวทางการนำกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกไปสู่การปฏิบัติ

ในการร่างกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมนอกของการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกตามความคิดเห็นของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา และ ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในขั้นตอนที่ 1 จัดลงในตาราง SWOT Matrix โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้ 1) สถานการณ์ที่เป็นจุดแข็งหรือโอกาส พิจารณาจากข้อความที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป 2) สถานการณ์ที่เป็นจุดอ่อนหรืออุปสรรค พิจารณาจากข้อความที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า 3.51 โดยผลการวิเคราะห์ SWOT ปรากฏผลดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรค (SWOT) ของการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออก

จุดแข็ง (Strength: S)	จุดอ่อน (Weakness: W)
-นายก อบต. เห็นความสำคัญของการจัดการศึกษา	-อบต. ไม่มีหน่วยงานรับผิดชอบการจัดการศึกษาอย่างชัดเจน
-บุคลากรของอบต. เห็นความสำคัญของการจัดการศึกษา	-อบต. ไม่มีบุคลากรรับผิดชอบการจัดการศึกษาอย่างชัดเจน
-นายก อบต. สนับสนุนการจัดการศึกษาของท้องถิ่น	-อบต. ไม่ได้กำหนดขอบข่ายงานการจัดการศึกษาอย่างชัดเจน
	-อบต. ขาดการประสานงานการจัดการศึกษากับสถานศึกษาหรือชุมชนอย่างรวดเร็ว
	-อบต. ขาดระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการศึกษาที่เป็นปัจจุบัน
	-อบต. ขาดระบบการบริหารงบประมาณเกี่ยวกับการจัดการศึกษาที่ชัดเจน
	-อบต. ขาดระบบการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการจัดการศึกษาที่ชัดเจน
	-อบต. ขาดระบบการบริหารงานวิชาการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาที่ชัดเจน
	-อบต. ขาดระบบการติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาที่ชัดเจน
	-อบต. ไม่มีการวางแผนอัตรากำลังคนเกี่ยวกับการจัดการศึกษาที่ชัดเจน
	-อบต. ไม่มีการจัดสรรบุคลากรที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างเพียงพอ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่ควรเผยแพร่ให้ทั่วไปโดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

จุดแข็ง (Strength: S)	จุดอ่อน (Weakness: W)
	<p>-อบต. ไม่มีการจัดสรรบุคลากรที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลตรงตามความรู้ความสามารถ</p> <p>-อบต. ไม่มีการจัดสรรบุคลากรที่มีประสบการณ์ด้านการจัดการศึกษามารับผิดชอบการจัดการศึกษาของ อบต.</p> <p>-อบต. ขาดการกำหนดแผนการจัดการศึกษาอย่างชัดเจน</p> <p>-อบต. วางแผนการจัดการศึกษาโดยไม่สนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรและคนในชุมชนมีส่วนร่วม</p> <p>-อบต. ไม่มีแผนเตรียมความพร้อมในการรับโอนสถานศึกษา</p> <p>-อบต. จัดการศึกษาโดยไม่เป็นไปตามแผนการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้</p> <p>-นายก อบต. ไม่ได้ใช้หลักการบริหารการศึกษาแบบมีส่วนร่วม</p> <p>-นายก อบต. ไม่ได้ใช้หลักการบริหารการศึกษาแบบกระจายอำนาจ</p> <p>-นายก อบต. ไม่ได้ใช้หลักการบริหารการศึกษาแบบธรรมาภิบาล (Good Governance)</p> <p>-นายก อบต. ขาดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการจัดการศึกษา</p> <p>-บุคลากรของ อบต. ไม่สนับสนุนการจัดการศึกษาของท้องถิ่น</p>
โอกาส (Opportunity: O)	อุปสรรค (Threat: T)
<p>-พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาของประเทศไทย พ.ศ. 2542 สนับสนุนให้ อบต. จัดการศึกษาของท้องถิ่น</p> <p>-การจัดการศึกษาเป็นนโยบายหลักที่รัฐบาลชุดปัจจุบันให้ความสำคัญ</p> <p>-การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในระดับประเทศส่งผลกระทบต่อเปลี่ยนแปลงของนโยบายการจัดการศึกษาของ อบต.</p> <p>-การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในระดับท้องถิ่นส่งผลกระทบต่อเปลี่ยนแปลงของนโยบายการจัดการศึกษาของ อบต.</p> <p>-อัตราการเกิดของคนในชุมชนมีแนวโน้มลดลง</p> <p>-คนในชุมชนส่วนใหญ่มีอาชีพหลักที่ชัดเจน</p>	<p>-นโยบายของรัฐบาลปัจจุบันไม่สนับสนุนให้ อบต. จัดการศึกษาของท้องถิ่น</p> <p>-นักรการเมืองระดับท้องถิ่นไม่ให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของ อบต.</p> <p>-รายได้ของ อบต. ที่มาจากการจัดเก็บภาษีอากรไม่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น</p> <p>-การลงทุนในท้องถิ่นจากภาคเอกชนไม่เพิ่มมากขึ้น</p> <p>-อัตราการว่างงานของคนในท้องถิ่นเพิ่มขึ้น</p> <p>-การดำเนินการทางธุรกิจในพื้นที่ขาดความหลากหลาย</p> <p>-คนในชุมชนไม่มีค่านิยมสนับสนุนการศึกษาหาความรู้</p>

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

โอกาส (Opportunity: O)	อุปสรรค (Threat: T)
<ul style="list-style-type: none"> -ที่อยู่อาศัยของคนส่วนใหญ่ในชุมชนตั้งอยู่ในทำเลที่สะดวกต่อการเดินทาง -เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยสนับสนุนการจัดการศึกษาของท้องถิ่น -ผลงานวิจัย หรือ นวัตกรรม ที่บุคลากรทางการศึกษาของท้องถิ่นคิดค้นขึ้นช่วยสนับสนุนการจัดการศึกษาของท้องถิ่น -การสร้างเครือข่ายระหว่างบุคคลหรือหน่วยงานกับอบต. ช่วยสนับสนุนการจัดการศึกษาของท้องถิ่น 	

โดยผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรค(SWOT) ของการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ถูกจัดลงในตาราง SWOT Matrix เพื่อประเมินสถานการณ์การจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่กำลังเผชิญอยู่ใน 4 สถานการณ์ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.14

ตาราง 4.14 แสดงผลการประเมินสถานการณ์การจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่กำลังเผชิญอยู่ใน 4 สถานการณ์

สถานการณ์เด่นและเอื้อ (SO) (กลยุทธ์การสร้างความเติบโต)	สถานการณ์เอื้อแต่ไม่เด่น (WO) (กลยุทธ์การพลิกฟื้น)
<ul style="list-style-type: none"> -นายก อบต. เห็นความสำคัญของการจัดการศึกษา -บุคลากรของอบต. เห็นความสำคัญของการจัดการศึกษา -นายก อบต. สนับสนุนการจัดการศึกษาของท้องถิ่น -พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาของประเทศไทย พ.ศ. 2542 สนับสนุนให้ อบต. จัดการศึกษาของท้องถิ่น -การจัดการศึกษาเป็นนโยบายหลักที่รัฐบาลชุดปัจจุบันให้ความสำคัญ -การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในระดับประเทศส่งผลบวกต่อการเปลี่ยนแปลงของนโยบายการจัดการศึกษาของ อบต. -การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในระดับท้องถิ่นส่งผลบวกต่อการเปลี่ยนแปลงของนโยบายการจัดการศึกษาของ อบต. -อัตราการเกิดของคนในชุมชนมีแนวโน้มลดลง -คนในชุมชนส่วนใหญ่มีอาชีพหลักที่ชัดเจน 	<ul style="list-style-type: none"> -พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาของประเทศไทย พ.ศ. 2542 สนับสนุนให้ อบต. จัดการศึกษาของท้องถิ่น -การจัดการศึกษาเป็นนโยบายหลักที่รัฐบาลชุดปัจจุบันให้ความสำคัญ -การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในระดับประเทศส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของนโยบายการจัดการศึกษาของ อบต. -การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในระดับท้องถิ่นส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของนโยบายการจัดการศึกษาของ อบต. -อัตราการเกิดของคนในชุมชนมีแนวโน้มลดลง -คนในชุมชนส่วนใหญ่มีอาชีพหลักที่ชัดเจน -ที่อยู่อาศัยของคนส่วนใหญ่ในชุมชนตั้งอยู่ในทำเลที่สะดวกต่อการเดินทาง -เทคโนโลยีสารสนเทศจะช่วยสนับสนุนการจัดการศึกษาของท้องถิ่น -ผลงานวิจัย หรือ นวัตกรรม ที่บุคลากรทางการศึกษาของท้องถิ่นคิดค้นขึ้นจะช่วยสนับสนุนการจัดการศึกษาของ

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตาราง 4.14 (ต่อ)

สถานการณ์เด่นและเอื้อ (SO) (กลยุทธ์การสร้างความเติบโต)	สถานการณ์เอื้อแต่ไม่เด่น (WO) (กลยุทธ์การพลิกฟื้น)
<p>-ที่อยู่อาศัยของคนส่วนใหญ่ในชุมชนตั้งอยู่ในทำเลที่สะดวกต่อการเดินทาง</p> <p>-เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยสนับสนุนการจัดการศึกษาของท้องถิ่น</p> <p>-ผลงานวิจัย หรือ นวัตกรรม ที่บุคลากรทางการศึกษาของท้องถิ่นคิดค้นขึ้นช่วยสนับสนุนการจัดการศึกษาของท้องถิ่น</p> <p>-การสร้างเครือข่ายระหว่างบุคคลหรือหน่วยงานกับอบต. ช่วยสนับสนุนการจัดการศึกษาของท้องถิ่น</p>	<p>ท้องถิ่น</p> <p>-การสร้างเครือข่ายระหว่างบุคคลหรือหน่วยงานกับอบต. จะช่วยสนับสนุนการจัดการศึกษาของท้องถิ่น</p> <p>-อบต. ไม่มีหน่วยงานรับผิดชอบการจัดการศึกษาอย่างชัดเจน</p> <p>-อบต. ไม่มีบุคลากรรับผิดชอบการจัดการศึกษาอย่างชัดเจน</p> <p>-อบต. ไม่ได้กำหนดขอบข่ายงานการจัดการศึกษาอย่างชัดเจน</p> <p>-อบต. ขาดการประสานงานการจัดการศึกษากับสถานศึกษาหรือชุมชนอย่างรวดเร็ว</p> <p>-อบต. ขาดระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการศึกษาที่เป็นปัจจุบัน</p> <p>-อบต. ขาดระบบการบริหารงบประมาณเกี่ยวกับการจัดการศึกษาที่ชัดเจน</p> <p>-อบต. ขาดระบบการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการจัดการศึกษาที่ชัดเจน</p> <p>-อบต. ขาดระบบการบริหารงานวิชาการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาที่ชัดเจน</p> <p>-อบต. ขาดระบบการติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาที่ชัดเจน</p> <p>-อบต. ไม่มีการวางแผนอัตรากำลังคนเกี่ยวกับการจัดการศึกษาที่ชัดเจน</p> <p>-อบต. ไม่มีการจัดสรรบุคลากรที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างเพียงพอ</p> <p>-อบต. ไม่มีการจัดสรรบุคลากรที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลตรงตามความรู้ความสามารถ</p> <p>-อบต. ไม่มีการจัดสรรบุคลากรที่มีประสบการณ์ด้านการจัดการศึกษารับผิดชอบการจัดการศึกษาของ อบต.</p> <p>-อบต. ขาดการกำหนดแผนการจัดการศึกษาอย่างชัดเจน</p> <p>-อบต. วางแผนการจัดการศึกษาโดยไม่สนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรและคนในชุมชนมีส่วนร่วม</p> <p>-อบต. ไม่มีแผนเตรียมความพร้อมในการรับโอนสถานศึกษา</p> <p>-อบต. จัดการศึกษาโดยไม่เป็นไปตามแผนการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้</p> <p>-นายก อบต. ไม่ได้ใช้หลักการบริหารการศึกษาแบบมีส่วนร่วม</p>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ภายในเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตาราง 4.14 (ต่อ)

สถานการณ์เด่นและเอื้อ (SO) (กลยุทธ์การสร้างความเติบโต)	สถานการณ์เอื้อแต่ไม่เด่น (WO) (กลยุทธ์การพลิกฟื้น)
	<p>-นายก อบต. ไม่ได้ใช้หลักการบริหารการศึกษาแบบกระจายอำนาจ</p> <p>-นายก อบต. ไม่ได้ใช้หลักการบริหารการศึกษาแบบธรรมาภิบาล (Good Governance)</p> <p>-นายก อบต. ขาดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการจัดการศึกษา</p> <p>-บุคลากรของ อบต. ไม่สนับสนุนการจัดการศึกษาของท้องถิ่น</p>
เด่นแต่ไม่เอื้อ (ST) (กลยุทธ์การรักษาเสถียรภาพ)	ด้อยและไม่เอื้อ (WT) (กลยุทธ์การตัดทอน)
<p>-นายก อบต. เห็นความสำคัญของการจัดการศึกษา</p> <p>-บุคลากรของอบต. เห็นความสำคัญของการจัดการศึกษา</p> <p>-นายก อบต. สนับสนุนการจัดการศึกษาของท้องถิ่น</p> <p>-นโยบายของรัฐบาลปัจจุบันไม่สนับสนุนให้ อบต. จัดการศึกษาของท้องถิ่น</p> <p>-นักการเมืองระดับท้องถิ่นไม่ให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของ อบต.</p> <p>-รายได้ของ อบต. ที่มาจากการจัดเก็บภาษีอากรไม่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น</p> <p>-การลงทุนในท้องถิ่นจากภาคเอกชนไม่เพิ่มมากขึ้น</p> <p>-อัตราการว่างงานของคนในท้องถิ่นเพิ่มขึ้น</p> <p>-การดำเนินการทางธุรกิจในพื้นที่ขาดความหลากหลาย</p> <p>-คนในชุมชนไม่มีค่านิยมสนับสนุนการศึกษาหาความรู้</p>	<p>-อบต. ไม่มีหน่วยงานรับผิดชอบการจัดการศึกษาอย่างชัดเจน</p> <p>-อบต. ไม่มีบุคลากรรับผิดชอบการจัดการศึกษาอย่างชัดเจน</p> <p>-อบต. ไม่ได้กำหนดขอบข่ายงานการจัดการศึกษาอย่างชัดเจน</p> <p>-อบต. ขาดการประสานงานการจัดการศึกษากับสถานศึกษาหรือชุมชนอย่างรวดเร็ว</p> <p>-อบต. ขาดระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการศึกษาที่เป็นปัจจุบัน</p> <p>-อบต. ขาดระบบการบริหารงบประมาณเกี่ยวกับการจัดการศึกษาที่ชัดเจน</p> <p>-อบต. ขาดระบบการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการจัดการศึกษาที่ชัดเจน</p> <p>-อบต. ขาดระบบการบริหารงานวิชาการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาที่ชัดเจน</p> <p>-อบต. ขาดระบบการติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาที่ชัดเจน</p> <p>-อบต. ไม่มีการวางแผนอัตรากำลังคนเกี่ยวกับการจัดการศึกษาที่ชัดเจน</p> <p>-อบต. ไม่มีการจัดสรรบุคลากรที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างเพียงพอ</p>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตาราง 4.14 (ต่อ)

เด่นแต่ไม่เอื้อ (ST) (กลยุทธ์การรักษาเสถียรภาพ)	ด้อยและไม่เอื้อ (WT) (กลยุทธ์การตัดทอน)
	<ul style="list-style-type: none"> -อบต. ไม่มีการจัดสรรบุคลากรที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลตรงตามความรู้ความสามารถ -อบต. ไม่มีการจัดสรรบุคลากรที่มีประสบการณ์ด้านการจัดการศึกษารับผิดชอบการจัดการศึกษาของ อบต. -อบต. ขาดการกำหนดแผนการจัดการศึกษาอย่างชัดเจน -อบต. วางแผนการจัดการศึกษาโดยไม่สนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรและคนในชุมชนมีส่วนร่วม -อบต. ไม่มีแผนเตรียมความพร้อมในการรับโอนสถานศึกษา -อบต. จัดการศึกษาโดยไม่เป็นไปตามแผนการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ -นายก อบต. ไม่ได้ใช้หลักการบริหารการศึกษาแบบมีส่วนร่วม -นายก อบต. ไม่ได้ใช้หลักการบริหารการศึกษาแบบกระจายอำนาจ -นายก อบต. ไม่ได้ใช้หลักการบริหารการศึกษาแบบธรรมาภิบาล (Good Governance) -นายก อบต. ขาดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการจัดการศึกษา -บุคลากรของ อบต. ไม่สนับสนุนการจัดการศึกษาของท้องถิ่น -นโยบายของรัฐบาลปัจจุบันไม่สนับสนุนให้ อบต. จัดการศึกษาของท้องถิ่น -นักการเมืองระดับท้องถิ่นไม่ให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของ อบต. -รายได้ของ อบต. ที่มาจากการจัดเก็บภาษีอากรไม่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น -การลงทุนในท้องถิ่นจากภาคเอกชนไม่เพิ่มมากขึ้น -อัตราการว่างงานของคนในท้องถิ่นเพิ่มขึ้น -การดำเนินการทางธุรกิจในท้องถิ่นขาดความหลากหลาย -คนในชุมชนไม่มีค่านิยมสนับสนุนการศึกษาหาความรู้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการประเมินสถานการณ์ 4 ประเภท ของการจัดการศึกษาที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำลังเผชิญ อยู่ ดังตารางที่ 4.14 ผนวกกับการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับศักยภาพการจัดการศึกษาของ องค์การบริหารส่วนตำบล ที่กำหนดไว้ในกรอบแนวคิดการวิจัย สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการร่างกลยุทธ์ (Strategic Formulation) การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาค ตะวันออก ได้ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 ปรับปรุงแผนเตรียมความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการรับโอน สถานศึกษา

กลยุทธ์ที่ 2 เร่งรัดให้มีหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล อย่างชัดเจน พร้อมทั้งวางแผนอัตรากำลังคนที่มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการศึกษา และกำหนด ขอบข่ายหน้าที่งานด้านการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้สอดคล้องกับโครงสร้างใหม่ของ องค์การบริหารส่วนตำบล

กลยุทธ์ที่ 3 กำหนดให้มีคณะกรรมการดำเนินการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีตัวแทนของชุมชนเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ เพื่อทำหน้าที่กำหนดนโยบาย วางแผน และจัดสรร งบประมาณ เพื่อการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล

กลยุทธ์ที่ 4 จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้สอดคล้อง กับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และหลักการรับรองคุณภาพ โดยใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ด้านการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล และยึดหลักการมี ส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ และหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ 5 จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การศึกษาใน ระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตลอดชีวิต เพื่อสร้างโอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียม พัฒนา ทักษะวิชาชีพ และส่งเสริมค่านิยมด้านการแสวงหาความรู้ของคนในชุมชน

กลยุทธ์ที่ 6 เร่งรัดให้มีระบบการบริหารงานด้านวิชาการ บุคลากร งบประมาณ ข้อมูล สารสนเทศ และการติดตามประเมินผล การจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล

กลยุทธ์ที่ 7 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง ให้มีวิสัยทัศน์ ความรู้ ความ เข้าใจ และความสามารถ ในด้านการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมในการรับโอนสถานศึกษา

กลยุทธ์ที่ 8 ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการจัดการศึกษาระหว่าง องค์การบริหารส่วนตำบล ชุมชน หน่วยงานภาครัฐและเอกชน

กลยุทธ์ที่ 9 ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาของ องค์การบริหารส่วนตำบล

ผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติสามารถ สรุปร่างแนวทางการนำกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาค ตะวันออกไปสู่การปฏิบัติ ได้ดังนี้

แนวทางที่ 1 จัดทำคู่มือการบริหารการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อใช้ในการ สื่อสาร ประสานงาน แก้ไขปัญหา และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้แก่สาธารณะ อีกทั้งยังเป็นการสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับทุกองค์กรที่เกี่ยวข้อง

แนวทางที่ 2 จัดตั้งศูนย์ประสานงานทางการศึกษา โดยกำหนดภารกิจ เกณฑ์มาตรฐาน รวมถึงมอบหมายงานให้ชัดเจน เพื่อทำหน้าที่กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินการจัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และการตรวจสอบควรดำเนินการร่วมกัน 2 ฝ่าย คือจากองค์การบริหารส่วนตำบล และประชาชน

แนวทางที่ 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล โดยต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในการแสวงหาความรู้ด้านการจัดการศึกษา ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาของผู้บริหารบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบองค์คณะบุคคล เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาอย่างชัดเจนเป็นระบบ และมีการจูงใจเสริมแรงผู้ปฏิบัติงาน

แนวทางที่ 4 การสร้างความเชื่อมั่นศรัทธา โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการเปลี่ยนแปลงองค์กร เพื่อให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาในชุมชนเกิดความเชื่อมั่นศรัทธาต่อการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตอนที่ 2 ผลการสร้างกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล และแนวทางการนำกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงใต้ไปสู่อการปฏิบัติ

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูล

ตารางที่ 4.15 แสดงจำนวน ร้อยละ และอันดับ ของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูล

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูล	จำนวน (คน)	ร้อยละ	อันดับ
1. นายองค์การบริหารส่วนตำบล หรือ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหัวหน้าส่วนการศึกษา	32	44.44	1
2. ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา	8	11.12	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงใต้	32	44.44	1
รวม	72	100.00	

จากตารางที่ 4.15 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นนายองค์การบริหารส่วนตำบล หรือ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหัวหน้าส่วนการศึกษา มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 44.44 เช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงใต้มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 44.44 และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูล ซึ่งมีจำนวนน้อยที่สุดคือผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 11.12

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล และแนวทางการนำกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงใต้ไปสู่การปฏิบัติ

2.2.1 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ "กลยุทธ์ที่ 1 ปรับปรุงแผนเตรียมความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการรับโอนสถานศึกษา"

-จัดเป็นกลยุทธ์สำคัญลำดับแรกๆที่ อบต. จะต้องดำเนินการ เพื่อความชัดเจนในภารกิจที่จะต้องดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา อีกทั้งจะได้ขับเคลื่อนการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ และยังช่วยให้ อบต. สามารถพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาของตนเองได้ โดยการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง และความพร้อมในการจัดการศึกษาของอบต. อีกทั้งเป็นการกระตุ้นเตือนทั้งในส่วนของผู้ที่จัดการศึกษาในท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดการร่วมมือประสานงานและนำไปสู่การพัฒนาโดยยึดโรงเรียนเป็นฐาน (SBM) ในการที่ อบต. จะรับโอนสถานศึกษามาดูแลนั้น ต้องมีการเตรียมความพร้อมหลายๆด้าน

-แผนเตรียมความพร้อมมีความสำคัญมากเพราะจะช่วยให้ อบต. มีความพร้อมที่จะพัฒนาการจัดการศึกษาให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น และยังช่วยให้การทำงานไม่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานราชการอื่นๆ ในท้องถิ่น และยังช่วยลดการสิ้นเปลือง การทำงานทุกอย่างจำเป็นต้องมีแผน

-การปรับปรุงแผนเป็นสิ่งที่ต้องทำ เพราะบริบทของ อบต. แต่ละแห่งไม่เหมือนกัน จึงสมควรที่จะต้องปรับปรุงแผน เพื่อให้มีความเหมาะสม ทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ เพราะโลกหมุนเร็วมาก

-ควรเพิ่มว่า แผนกลยุทธ์เพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของ อบต.

-การถ่ายโอนสถานศึกษาสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นพันธกิจที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย เนื่องจากท้องถิ่นทราบปัญหา และความต้องการของผู้เรียนในท้องถิ่นดีกว่าส่วนกลาง มีบางโรงเรียนที่อยู่ในถิ่นทุรกันดาร งบประมาณและครูจากส่วนกลางอาจไปไม่ถึง และมีแนวโน้มว่าจะต้องถูกยุบ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเสนอว่า ถ้ากระทรวงศึกษาธิการจัดการไม่ไหว ท้องถิ่นจะรับโอนไปจัดการศึกษาเองดีกว่าปล่อยให้โรงเรียนถูกยุบ ซึ่งผลเสียจะตกอยู่กับเด็กหลานของเรา และยืนยันว่า แต่ละท้องถิ่นยังมีความรักและห่วงใยในอนาคตของเยาวชนในท้องถิ่นของตน ย่อมไม่ปล่อยให้การศึกษาซึ่งเป็นภารกิจสำคัญต้องดำเนินอย่างไร้ประสิทธิภาพ

-ควรมีการปรับปรุงแผนเตรียมความพร้อมทุก 3 ปี อย่างต่อเนื่อง โดยให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการวางแผน และร่วมแสดงความคิดเห็น

จากผลการวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ "กลยุทธ์ที่ 1 ปรับปรุงแผนเตรียมความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการรับโอนสถานศึกษา" ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่ากลยุทธ์ดังกล่าวเป็นกลยุทธ์ที่ดี และมีความจำเป็นในลำดับแรก ๆ แต่ควรมีการปรับชื่อกลยุทธ์ดังกล่าว ดังนั้นผู้วิจัยจึงปรับชื่อกลยุทธ์ที่ 1 ดังนี้ "ปรับปรุงแผนกลยุทธ์เพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างต่อเนื่อง"

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2.2 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ "กลยุทธ์ที่ 2 เร่งรัดให้มีหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล อย่างชัดเจน พร้อมทั้งวางแผนอัตรากำลังคนที่มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการศึกษา และกำหนด ขอบข่ายหน้าที่งานด้านการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้สอดคล้องกับโครงสร้างใหม่ของ องค์การบริหารส่วนตำบล”

-การเร่งรัดเป็นกลยุทธ์ที่แสดงให้เห็นว่าต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วน เป็นการดีเพราะการ กระจายความรับผิดชอบ การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน รวมถึงกำหนดกรอบการทำงานอย่าง ชัดเจนและเป็นระบบ จะทำให้สะดวกในการจัดการและบริหารงาน สามารถตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขการ จัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ อีกทั้งจะช่วยส่งเสริมให้การจัดการศึกษาของ อบต.เข้มแข็ง มากขึ้น และจะได้กำลังคนมาเสริมสร้างความมั่นคงทางด้านการจัดการศึกษา

-เห็นด้วยอย่างยิ่งที่จะต้องให้มีหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงอย่างเป็นทางการ มีการวางแผน กำกับ ติดตาม ประเมินผล และในหน่วยงานต้องมีผู้รู้จริงที่รับผิดชอบด้านการศึกษา (นักบริหารการศึกษาหรือ นักวิชาการศึกษา) และบริหารจัดการตามหลักบริหารการศึกษา เพราะปัจจุบันยังขาดตำแหน่งหัวหน้าส่วน การศึกษา ซึ่งปลัด อบต. เป็นผู้รักษาการแทนหัวหน้าส่วนการศึกษา บาง อบต. โดยเฉพาะ อบต. ขนาดเล็ก ยัง ไม่มีการแบ่งส่วนราชการในการรับผิดชอบงานด้านการศึกษา แต่ส่วนการศึกษางานเยอะมาก อัตรากำลังมี เพียงคนเดียวในการดำเนินงาน ซึ่งก็คงทำได้ไม่ดีพอ

-เห็นด้วยกับการเร่งรัดให้มีหน่วยงานรับผิดชอบการจัดการศึกษาของ อบต. และเสนอให้ใช้ คำว่า “เร่งรัดพัฒนาทรัพยากรบุคคลและความพร้อมด้านอัตรากำลัง”

จากผลการวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ “กลยุทธ์ที่ 2 เร่งรัดให้มีหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างชัดเจน พร้อมทั้ง วางแผนอัตรากำลังคนที่มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการศึกษา และกำหนดขอบข่ายหน้าที่งานด้านการ จัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้สอดคล้องกับโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบล” ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่ากลยุทธ์ดังกล่าวเป็นกลยุทธ์ที่จำเป็น แต่ควรมีการปรับชื่อกลยุทธ์ดังกล่าว ดังนั้นผู้วิจัย จึงปรับชื่อกลยุทธ์ที่ 2 ดังนี้ “เร่งรัดให้มีหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล อย่างชัดเจน พร้อมทั้งพัฒนาทรัพยากรบุคคลและความพร้อมด้านอัตรากำลังคนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา และกำหนดขอบข่ายหน้าที่งานด้านการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้สอดคล้องกับโครงสร้าง ใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบล”

2.2.3 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ "กลยุทธ์ที่ 3 กำหนดให้มีคณะกรรมการดำเนินการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมี ตัวแทนของชุมชนเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ เพื่อทำหน้าที่กำหนดนโยบาย วางแผน และจัดสรร งบประมาณ เพื่อการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล”

- เป็นกลยุทธ์ที่ดี เพราะตัวแทนของชุมชนเข้าใจบริบทของท้องถิ่น และจะช่วยสะท้อนปัญหา ของชุมชน อีกทั้งเป็นกลไกสำคัญที่จะเปิดโอกาสให้ตัวแทนของชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการ ตั้งแต่ ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมแก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิดการพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างรวดเร็วและยั่งยืน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

-ควรจะกำหนดไว้เป็นกลยุทธ์เพราะการจัดการศึกษาเป็นไปเพื่อปวงชน เพื่อชาวบ้าน ควรจะมีการคัดเลือกบุคลากรที่เป็นที่ยอมรับของชุมชน เช่น ราษฎรชาวบ้าน มาร่วมเป็นคณะกรรมการ อีกทั้งยังเป็นไปตามระเบียบและกฎหมายด้านการบริหารการศึกษาของท้องถิ่น แต่ปัจจุบันบาง อบต. ยังไม่มีคณะกรรมการในการดำเนินการจัดการศึกษาของ อบต. หากแต่อนาคตควรต้องมีคณะกรรมการ เพื่อมุ่งให้ทุกภาคส่วนในชุมชนร่วมกันแก้ปัญหาการศึกษาของท้องถิ่น

-การดำเนินการในรูปคณะกรรมการ ช่วยทำให้งานที่ทำนั้นบรรลุผลสำเร็จได้ดี เนื่องจากเป็นการทำงานที่เกิดจากความคิดของบุคคลหลายคนหลายความคิด และก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผู้ที่เกี่ยวข้อง และในปัจจุบันเน้นลงสู่ท้องถิ่น ดังนั้น คณะกรรมการควรมีตัวแทนจากชุมชนเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการอยู่ด้วย เพื่อความชัดเจนในด้านความต้องการ ความมุ่งหวังของท้องถิ่น

-เห็นด้วยอย่างยิ่งในการกำหนดให้ตัวแทนประชาชน ชุมชน ที่สถานศึกษาตั้งอยู่เข้ามามีส่วนร่วม ควรเข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่เริ่มต้นขอจัดตั้งสถานศึกษา และเมื่อจัดตั้งแล้วเสร็จควรมีตัวแทนชุมชน ที่มีความรู้ ความสามารถหลากหลายด้านเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อกำหนดนโยบาย วางแผน และขับเคลื่อนการบริหารจัดการสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับทิศทางของสถานศึกษาที่ได้กำหนดไว้ และจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน และท้องถิ่น

จากผลการวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ “กลยุทธ์ที่ 3 กำหนดให้มีคณะกรรมการดำเนินการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีตัวแทนของชุมชนเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ เพื่อทำหน้าที่กำหนดนโยบาย วางแผน และจัดสรรงบประมาณ เพื่อการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล” ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่ากลยุทธ์ดังกล่าวเป็นกลยุทธ์ที่ดีและเหมาะสมที่จะกำหนดเป็นกลยุทธ์ อีกทั้งไม่มีข้อเสนอนะในการปรับชื่อกลยุทธ์ ดังนั้นจึงยังคงชื่อเดิมคือ “กลยุทธ์ที่ 3 กำหนดให้มีคณะกรรมการดำเนินการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีตัวแทนของชุมชนเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ เพื่อทำหน้าที่กำหนดนโยบาย วางแผน และจัดสรรงบประมาณ เพื่อการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล”

2.2.4 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับกลยุทธ์ที่ 4 “จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และหลักการรับรองคุณภาพ โดยใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ด้านการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล และยึดหลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ และหลักธรรมาภิบาล”

-เห็นด้วยอย่างยิ่งเพราะ พรบ. การศึกษาแห่งชาติ ถือเป็นกฎหมายแม่บทในการจัดการศึกษาทั่วประเทศ ฉะนั้นเมื่อจะมีการรับโอนการศึกษา ก็ควรจัดให้มีแผนที่สอดคล้องกัน ผู้บริหารท้องถิ่นต้องตระหนักและให้ความสำคัญกับยุทธศาสตร์นี้ จึงจะทำให้การจัดการศึกษาของท้องถิ่นประสบผลสำเร็จ

-การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของ อบต. เป็นเรื่องใหม่ แต่มีประโยชน์อย่างมากในการพัฒนาการศึกษาให้บรรลุจุดประสงค์ มีประสิทธิภาพอย่างยิ่งย่น ปัจจุบันบาง อบต. ยังไม่มีการจัดทำแผนดังกล่าว แต่อนาคตควรต้องมีการจัดทำแผนให้สอดคล้องและเหมาะสมกับงบประมาณ บุคลากร และระบบการบริหารจัดการ อีกทั้งการวางแผนควรมีส่วนร่วมจากประชาชนในท้องถิ่น

-อบต. ยังอ่อนด้อยด้านการจัดทำแผนเนื่องจากขาดผู้เชี่ยวชาญ และไม่มีบุคลากรเพียงพอที่จะดำเนินการจัดทำแผน อีกทั้งอบต. จะให้ความสำคัญในการพัฒนาด้านสาธารณูปโภคมากกว่า
 อย่างไรก็ตามข้อเสนอแนะที่ส่งมอบให้สำนักงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นำมาปฏิบัติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของ อบต. ควรมุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาของชุมชนการใช้ชีวิตร่วมกันของประชาชนในชุมชนอย่างสันติ ใช้ทรัพยากรในชุมชนอย่างคุ้มค่าและพึ่งพาทายนอกให้น้อยที่สุด โดยนำข้อมูลจากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรค มาช่วยในการวางแผนการจัดการศึกษา ซึ่งจะทำให้การจัดการศึกษาของชุมชนมีประสิทธิภาพ เป็นระบบ และก่อให้เกิดการพัฒนาชุมชนอย่างแท้จริง

จากผลการวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ “กลยุทธ์ที่ 4 จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และหลักการรับรองคุณภาพ โดยใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ด้านการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล และยึดหลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ และหลักธรรมาภิบาล” ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าผู้ให้ข้อมูลเห็นด้วยว่าเป็นกลยุทธ์ที่ดีและเหมาะสม อีกทั้งไม่มีข้อเสนอแนะในการปรับชื่อกลยุทธ์ ดังนั้นจึงยังคงชื่อเดิมคือ “กลยุทธ์ที่ 4 จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และหลักการรับรองคุณภาพ โดยใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ด้านการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล และยึดหลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ และหลักธรรมาภิบาล”

2.2.5 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับกลยุทธ์ที่ 5 "จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตลอดชีวิต เพื่อสร้างโอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียม พัฒนาทักษะวิชาชีพ และส่งเสริมค่านิยมด้านการแสวงหาความรู้ของคนในชุมชน”

-เห็นด้วยที่จะดำเนินการตามกลยุทธ์นี้ เพราะการจัดการศึกษาให้หลากหลายรูปแบบ เป็นการสร้างโอกาสทางการศึกษาแก่ชุมชน กระตุ้นให้คนในชุมชนเกิดการเรียนรู้ การแสวงหาความรู้เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นและเพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับขีดความสามารถของแต่ละ อบต. เงินงบประมาณ และวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร อบต. ก็เป็นตัวแปรที่สำคัญ

-การจัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย เป็นสิ่งที่สมควรทำเป็นอย่างยิ่ง เพราะในชุมชนยังมีประชาชนและเยาวชนที่ขาดโอกาสอีกเป็นจำนวนมาก หากทำได้ก็จะเป็นการช่วยเสริมศักยภาพของเยาวชนเท่ากับเป็นการช่วยประเทศชาติ เพราะเยาวชนก็คือกำลังของประเทศชาติในอนาคต อีกทั้งยังเป็นการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการเรียนรู้จากแบบรับมาเป็นแบบรุก

-เป็นกลยุทธ์ที่มีคุณค่า ด้านการศึกษาถือว่าเป็นหัวใจ แม้อาจมีอุปสรรคยุ่งยากก็ต้องบูรณาการขับเคลื่อน โดยเริ่มต้นที่การสร้างศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จะมีความเหมาะสมที่สุด หากมีความเข้มแข็งแล้วค่อยเพิ่มระดับการจัดการศึกษาขึ้นไป นอกจากการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับเด็กเล็กให้มีพัฒนาการทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญาอย่างเหมาะสมตามวัย เติบโตตามศักยภาพและมาตรฐานการศึกษา แบ่งเบาภาระผู้ปกครองแล้ว อบต.ยังอาจจัดตั้งห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ ศูนย์วัฒนธรรม แหล่งเรียนรู้อาชีพ แหล่งเรียนรู้ด้านวิชาการสำหรับชุมชน เพื่อพัฒนาความรู้ ประสบการณ์ต่างๆของคนในชุมชน ส่งเสริม สนับสนุนให้เยาวชนมีส่วนร่วมในการประกอบกิจกรรมต่างๆที่เกื้อประโยชน์ ปลุกฝังให้ทุกคนรักถิ่นเกิด ร่วมมือกันพัฒนาชุมชนของตนเอง ส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม ศาสนาศิลปวัฒนธรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมการฝึกอาชีพเพื่อให้คนในชุมชนสามารถช่วยกันได้ในระหว่างชุมชนของตนเอง และช่วยเหลือชุมชนข้างเคียงได้

-อบต. สมควรจัดการศึกษาได้ทุกรูปแบบ เพราะทำเพื่อท้องถิ่น อาจทำได้เอง หรือให้ อบต. ประสานไปกับหน่วยงานที่มีความรู้ในการจัดการศึกษาในรูปแบบต่างๆ โดยการไปใช้ทรัพยากรร่วมกัน กับ สถานศึกษาของรัฐ ปัจจุบัน อบต. บางแห่งก็จัดการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ อยู่แล้ว เช่น การอบรมอาชีพ ให้ กลุ่มชุมชน การจัดทัศนศึกษาสถานที่ต่างๆ ให้แก่กลุ่มคนในชุมชน ซึ่งถือว่าเป็นการศึกษานอกระบบอย่างหนึ่ง ซึ่งจะสามารถพัฒนาคนในท้องถิ่นได้

-เห็นด้วย แต่ควรเพิ่มคำสำคัญเช่น “ส่งเสริมการจัดการศึกษาตามความแตกต่างระหว่าง บุคคลและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ” “มุ่งพัฒนาให้เกิดความสมดุล”

จากผลการวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ "กลยุทธ์ที่ 5 จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตลอดชีวิต เพื่อสร้างโอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียม พัฒนาทักษะวิชาชีพ และส่งเสริมค่านิยมด้านการแสวงหาความรู้ของคนในชุมชน" ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าผู้ให้ข้อมูลเห็นด้วยว่าเป็นกลยุทธ์ที่มีคุณค่าและสามารถนำไปใช้ดำเนินการได้จริง แต่ควรมีการปรับชื่อกลยุทธ์ดังกล่าว ดังนั้นผู้วิจัยจึงปรับชื่อกลยุทธ์ที่ 5 ดังนี้ "กลยุทธ์ที่ 5 จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตลอดชีวิต เพื่อสร้างโอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียม มุ่งพัฒนาให้เกิดความสมดุล และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนาทักษะวิชาชีพ และส่งเสริมค่านิยมด้านการแสวงหาความรู้ของคนในชุมชน"

2.2.6 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ "กลยุทธ์ที่ 6 เร่งรัดให้มีระบบการบริหารงานด้านวิชาการ บุคลากร งบประมาณ ข้อมูลสารสนเทศ และการติดตามประเมินผล การจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล"

-กลยุทธ์นี้เป็นกลยุทธ์ที่ดี เพราะการจัดวางระบบการบริหารงาน และมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบดังที่ระบุไว้ จะช่วยให้การจัดการศึกษาของ อบต. มีประสิทธิภาพ และเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน

-สำหรับ อบต. กลยุทธ์นี้ยังพบจุดอ่อนมากมาย และเห็นว่าควรดำเนินการตามกลยุทธ์นี้ต้องมีข้อมูลสารสนเทศ และนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการประเมินผล และนำไปสู่การปรับปรุงงานต่างๆ ควบคู่กับการดำเนินการอย่างโปร่งใส เป็นธรรม และมีระบบตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ

-เห็นด้วยอย่างยิ่ง เพราะการจัดการศึกษา ควรมีระบบหรือรูปแบบงานด้านวิชาการ บุคลากร งบประมาณ ที่ชัดเจน ตรงตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษามีความเป็นอิสระ คล่องตัว และมีความเป็นเอกภาพอีกทั้งควรบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐาน และมีคุณภาพสอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษาทั้งภายในและภายนอก

-เห็นด้วยกับกลยุทธ์นี้ และควรเพิ่มเติมคำว่า "ระบบบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน"

จากผลการวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ "กลยุทธ์ที่ 6 เร่งรัดให้มีระบบการบริหารงานด้านวิชาการ บุคลากร งบประมาณ ข้อมูลสารสนเทศ และ การติดตามประเมินผล การจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล" ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าผู้ให้ข้อมูลเห็นด้วยอย่างยิ่งว่าเป็นกลยุทธ์ที่ดี แต่ควรมีการปรับชื่อกลยุทธ์ดังกล่าว ดังนั้นผู้วิจัยจึงปรับชื่อกลยุทธ์ที่ 6 ดังนี้

“เร่งรัดให้มีระบบการบริหารงานด้านวิชาการ บุคลากร งบประมาณ ข้อมูลสารสนเทศ และ การติดตามประเมินผล การจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อการศึกษาค้นคว้า เมื่อนักเรียนเห็นภาพไปเรียนตามโครงการฯ

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

“กลยุทธ์ที่ 6 เร่งรัดให้มีระบบการบริหารงานวิชาการ ระบบการบริหารบุคลากร ระบบการบริหารงบประมาณ แบบมุ่งเน้นผลงาน ระบบข้อมูลสารสนเทศ และ ระบบการติดตามประเมินผล เพื่อให้การจัดการศึกษาของ องค์การบริหารส่วนตำบลมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด”

2.2.7 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ “กลยุทธ์ที่ 7 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง ให้มีวิสัยทัศน์ ความรู้ ความเข้าใจ และ ความสามารถ ในด้านการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมในการรับโอนสถานศึกษา”

- กลยุทธ์ด้านการพัฒนาบุคลากรจำเป็นมาก เพราะบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่จะขับเคลื่อน การจัดการศึกษาให้เป็นไปตามพันธกิจ และเป้าหมายของหน่วยงาน อีกทั้งยังเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญใน การพัฒนาองค์กรสู่ความสำเร็จ ดังนั้นควรดำเนินการพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

- การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่ดี เพราะเป็นการปลูกจิตสำนึกในการร่วมกันจัดการศึกษาของ ท้องถิ่น อีกทั้งการกำหนดแผนพัฒนาบุคคลที่ชัดเจน จะช่วยให้มีปฏิทินปฏิบัติงานด้านบุคลากร ทำให้ทราบว่า จะพัฒนาใคร เรื่องใด เมื่อใด อีกทั้งหากมีแผนที่ดี บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ มีความเป็นกัลยาณมิตร จะ ทำให้การรับโอนเป็นไปโดยมีประสิทธิภาพ

- ในการเตรียมความพร้อมเพื่อรับโอนสถานศึกษานั้น จะต้องมีความประเมินความพร้อมด้าน บุคลากรของ อบต. ซึ่ง สพฐ. มีเกณฑ์การประเมินอยู่แล้ว ดังนั้น อบต. จะต้องมีการจัดเตรียมพัฒนาบุคลากร ให้มีความพร้อมกับการรับโอนสถานศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหาร อบต. และ ครู ให้มีวิสัยทัศน์ เข้าใจระบบ วิธีการจัดการ และการพัฒนาการศึกษาของท้องถิ่น

- การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรต้องเร่งดำเนินการ เพราะในสภาพปัจจุบัน ความ เจริญด้านต่างๆ สูงขึ้น โดยเฉพาะทางด้านเทคโนโลยี ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงต้องทันต่อความเจริญและ รองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น อีกทั้งจัดทำให้สอดคล้องกับการบริหารการศึกษา ส่งเสริมให้มีรูปแบบ การพัฒนาที่หลากหลาย เช่น ศึกษาต่อ ประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน

- เห็นด้วยกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพราะก่อนจะพัฒนางานต้องพัฒนาคนทำงาน อย่างชัดเจนเป็นระบบ ให้เป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญในงาน

- เห็นด้วยและควรเพิ่มเติมคำ “ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นมืออาชีพ และเป็น บุคคลแห่งการเรียนรู้”

- ปัจจุบันสถานศึกษาหลายแห่งมีความพร้อมที่จะถ่ายโอนไปอยู่กับ อบต. ในขณะเดียวกัน อบต. ต้องสร้างความพร้อมและแสดงศักยภาพในการรับโอนด้วยการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

จากผลการวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ “กลยุทธ์ที่ 7 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง ให้มีวิสัยทัศน์ ความรู้ ความเข้าใจ และ ความสามารถ ในด้านการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมในการรับโอนสถานศึกษา” ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ ว่าผู้ให้ข้อมูลเห็นด้วยว่าเป็นกลยุทธ์ที่ดีและจำเป็นสำหรับการเตรียมความพร้อม แต่ควรมีการปรับชื่อกลยุทธ์ ดังกล่าว ดังนั้นผู้วิจัยจึงปรับชื่อกลยุทธ์ที่ 7 ดังนี้ “กลยุทธ์ที่ 7 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง ให้มีความเป็นมืออาชีพและเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในด้านการจัดการศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อม ในการรับโอนสถานศึกษา”

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2.8 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ “กลยุทธ์ที่ 8 ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการจัดการศึกษาระหว่าง องค์กรบริหารส่วนตำบล ชุมชน หน่วยงานภาครัฐและเอกชน”

-มีความสำคัญมากต่อการบริหารการศึกษา เนื่องจากการสร้างเครือข่าย (Network) ระหว่าง หน่วยงานรัฐคือ อบต. กับชุมชนหรือผู้ประกอบการ จะสร้างความตระหนักรู้ต่อทุกภาคส่วนในสังคมให้เกิดความ ร่วมมือในการจัดการศึกษา ทำให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความสามัคคีในชุมชน มีความร่วมมือ ที่ดี ส่งผลต่อการบริหารจัดการศึกษาของ อบต. ประสบความสำเร็จได้

-ควรมีกลยุทธ์นี้ควรมี เพราะ อบต. แต่ละแห่งมีศักยภาพไม่เท่าเทียมกันหรือมีความโดดเด่นคนละด้าน ดังนั้นการส่งเสริมการสร้างเครือข่ายระหว่างรัฐและเอกชน จะก่อให้เกิดความร่วมมือของทุก ภาคในการฝึกกำลังพัฒนาการจัดการศึกษา อีกทั้งยังเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และร่วมกันหา แนวทางในการจัดการศึกษาให้เข้มแข็งบรรลุเป้าประสงค์

-การสร้างเครือข่ายเป็นสิ่งสำคัญ ปัจจุบันองค์กรจะอยู่โดดเดี่ยวไม่ได้ จะต้องมีการสร้าง เครือข่ายโดยการทำบันทึกข้อตกลงร่วมกัน (MOU) ระหว่าง อบต. กลุ่มองค์กร ผู้นำชุมชน หน่วยงานภาครัฐ และเอกชนในพื้นที่ เพื่อเป็นการช่วยเหลือแนะนำแนวทาง สนับสนุนซึ่งกันและกัน ในการจัดการศึกษาให้ ประสบความสำเร็จและเกิดประโยชน์กับผู้รับบริการอย่างสูงสุด

-เห็นด้วยอย่างยิ่ง เพราะการส่งเสริมการสร้างเครือข่ายจะช่วยให้ อบต. สามารถพัฒนา ศักยภาพการจัดการศึกษาของตนเองได้ ดังนั้นควรมีการบูรณาการ และเชื่อมโยงกับเครือข่ายต่างๆ ในชุมชน ทั้งภาครัฐและเอกชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และเพื่อให้สร้างเครือข่ายเพื่อการจัดการศึกษา ของ อบต. เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพจึงต้องให้ความสำคัญกับการสื่อสาร การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการแจ้งข้อมูลข่าวสาร โดยควรจัดให้มีช่องทางสื่อสารที่หลากหลาย

-การสร้างเครือข่ายการจัดการศึกษาระหว่าง อบต. ชุมชน หน่วยงานภาครัฐและเอกชน เป็น แนวคิดที่ดีเพราะเป็นบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล ดังนั้นควรบูรณาการการจัดกิจกรรมให้ทุก ภาคส่วนมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง เน้นการประชาสัมพันธ์เชิงรุก ดำเนินการอย่างเป็นรูปแบบและชัดเจน

- เห็นด้วยและควรเพิ่มคำว่า “ระหว่างสถานศึกษาและ อบต.” และ “ภาคีเครือข่าย”

จากผลการวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ “กลยุทธ์ที่ 8 ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการจัดการศึกษาระหว่าง องค์กรบริหารส่วนตำบล ชุมชน หน่วยงาน ภาครัฐและเอกชน” ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าผู้ให้ข้อมูลเห็นด้วยว่าเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญและจำเป็นสำหรับการ เตรียมความพร้อมเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง แต่ควรมีการปรับชื่อกลยุทธ์ดังกล่าว ดังนั้นผู้วิจัยจึงปรับชื่อกล ยุทธ์ที่ 8 ดังนี้ “กลยุทธ์ที่ 8 ส่งเสริมการสร้างภาคีเครือข่ายการจัดการศึกษาระหว่าง องค์กรบริหารส่วนตำบล สถานศึกษา ชุมชน หน่วยงานภาครัฐและเอกชน”

2.2.9 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูล เกี่ยวกับ “กลยุทธ์ที่ 9 ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาของ องค์กรบริหารส่วนตำบล”

- เป็นกลยุทธ์ที่ดี เพราะการใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดทำข้อมูลสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการจัด การศึกษา จะทำให้การบริหารงานได้รวดเร็ว มีคุณภาพ อีกทั้งจะช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- กลยุทธ์นี้จะช่วยส่งเสริมให้การจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในยุคโลกาภิวัตน์ มีความทันสมัย ทันโลก และทันเหตุการณ์ เกิดความคล่องตัว สะดวก รวดเร็ว ลดขั้นตอนการทำงานที่ซับซ้อน และลดต้นทุน ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร

- เป็นกลยุทธ์ที่จำเป็น เนื่องจาก พรบ.การศึกษาแห่งชาติกำหนดให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้กับการจัดการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นสื่อ ด้านเสียง ด้านภาพ หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ อินเทอร์เน็ต จะช่วยให้การเรียนการสอนมีความทันสมัย ก้าวทันโลก เป็นประโยชน์ต่อผู้รับบริการ ที่จะได้รับความรู้ที่กว้างไกล ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา อีกทั้งสนับสนุนให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

- เป็นเรื่องที่ดี เพราะการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น เพราะสารสนเทศคือข้อมูลที่มีการประมวลผลเรียบร้อยแล้ว ผู้ใช้ไม่ต้องเสียเวลานำข้อมูลมาประมวลผลใหม่ หยิบใช้ได้ทันที และเทคโนโลยีผ่านระบบเครือข่ายยังช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ซึ่งจะนำไปสู่การจัดการความรู้

จากผลการวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ “กลยุทธ์ที่ 9 ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล” ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าผู้ให้ข้อมูลเห็นด้วยว่าเป็นกลยุทธ์ที่ดีและจำเป็น อีกทั้งไม่มีข้อเสนอแนะในการปรับชื่อกลยุทธ์ ดังนั้นจึงยังคงชื่อเดิมคือ “กลยุทธ์ที่ 9 ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล”

2.3 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างแนวทางการนำกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือไปสู่การปฏิบัติ

2.3.1 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ “แนวทางที่ 1 จัดทำคู่มือการบริหารการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อใช้ในการสื่อสาร ประสานงาน แก้ไขปัญหา และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้แก่สาธารณะ อีกทั้งยังเป็นการสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับทุกองค์กรที่เกี่ยวข้อง”

- เป็นแนวคิดที่ดี มีหลักการ เพราะคู่มือการบริหารการศึกษาของอบต. จะทำให้ทุกฝ่ายรับรู้ เข้าใจบทบาทและหน้าที่ในการจัดการศึกษาของ อบต. และพร้อมให้ความร่วมมือ อีกทั้งยังเป็นสื่อกลางที่จะช่วยให้คนในชุมชนเห็นประโยชน์ของความร่วมมือในการจัดการศึกษา

- การจัดทำคู่มือการบริหารเป็นสิ่งที่ดี และสามารถนำไปปฏิบัติได้ คู่มือการบริหารยังมีประโยชน์ในการประสานงาน แก้ไขปัญหา และการเผยแพร่ต่อสาธารณะ จะทำให้แต่ละฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีความเข้าใจตรงกัน เพราะคู่มือจะแสดงรายละเอียดต่างๆไว้ครบถ้วน

- เห็นด้วยกับแนวทางนี้ ควรจัดทำคู่มือพร้อมกับจัดประชุม อบรม เพื่อสร้างความเข้าใจให้ตรงกันยิ่งขึ้น แต่ข้อมูลที่จะบรรจุลงในคู่มือนี้ ควรตระหนักว่าผู้บริโภค อยู่ในกลุ่มไหน เป็นอย่างไร รูปเล่มเนื้อหา ควรให้ชวนหยิบ ชวนอ่าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

-การจัดทำคู่มือและนำมาเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ถือเป็นสิ่งที่จำเป็น เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติมีแนวปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน และผู้ปฏิบัติงานยังมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน หากมีข้อสงสัย สามารถศึกษาได้จากคู่มือ การปฏิบัติงานจะมีความสะดวกและคล่องตัวมากยิ่งขึ้น

จากผลการวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ “แนวทางที่ 1 จัดทำคู่มือการบริหารการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อใช้ในการสื่อสารประสานงาน แก้ไขปัญหา และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้แก่สาธารณะ อีกทั้งยังเป็นการสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับทุกองค์กรที่เกี่ยวข้อง” ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าผู้ให้ข้อมูลเห็นด้วยว่าเป็นแนวทางที่ดีและจำเป็นต่อการขับเคลื่อนกลยุทธ์ไปสู่ความสำเร็จ อีกทั้งไม่มีข้อเสนอแนะในการปรับชื่อแนวทางดังกล่าว ดังนั้นจึงยังคงชื่อเดิมคือ “แนวทางที่ 1 จัดทำคู่มือการบริหารการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อใช้ในการสื่อสาร ประสานงาน แก้ไขปัญหา และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้แก่สาธารณะ อีกทั้งยังเป็นการสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับทุกองค์กรที่เกี่ยวข้อง”

2.3.2 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ “แนวทางที่ 2 จัดตั้งศูนย์ประสานงานทางการศึกษา โดยกำหนดภารกิจ เกณฑ์มาตรฐาน รวมถึงมอบหมายงานให้ชัดเจน เพื่อทำหน้าที่กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และการตรวจสอบควรดำเนินการร่วมกัน 2 ฝ่าย คือจากองค์การบริหารส่วนตำบล และประชาชน”

- เป็นแนวคิดที่ดีมาก หากมีศูนย์ประสานงานทางการศึกษา การดำเนินการจัดการศึกษา จะเป็นไปอย่างมีเป้าหมาย ชัดเจน มีการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง แต่ที่สำคัญคือต้องดำเนินการอย่างเป็นกัลยาณมิตร

- เป็นแนวคิดที่ถูกต้อง การจัดตั้งศูนย์ประสานงานการศึกษาจะก่อให้เกิดการบูรณาการการทำงานร่วมกันของทุกฝ่าย เน้นการมีส่วนร่วม คือควรมีความร่วมมือ 3 ฝ่าย ระหว่าง อบต. ประชาชน และหน่วยงานภาครัฐและเอกชน และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในศูนย์ต้องพร้อมให้ข้อมูลอย่างถูกต้อง ชัดเจน และต้องไม่ถูกครอบงำจากการเมือง อีกทั้งยังเป็นการสร้างวัฒนธรรมคุณภาพให้เกิดขึ้น

-เห็นด้วยอย่างยิ่ง เพราะการมีศูนย์ประสานงานการศึกษาจะทำให้มีหน่วยงานคอยรับฟังข้อเสนอแนะ คำท้วงติง ให้คำปรึกษา อีกทั้งเป็นสื่อกลางในการติดต่อสื่อสาร ระหว่าง อบต. สถานศึกษา และชุมชน เพื่อสร้างความเข้าใจทั้ง 2 ฝ่าย และรูปแบบการประสานงานของศูนย์ควรเป็นการประสานในแนวราบ

- เห็นด้วย โดยเฉพาะควรมี “สภาการศึกษาของเมือง”

จากผลการวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ “แนวทางที่ 2 จัดตั้งศูนย์ประสานงานทางการศึกษา โดยกำหนดภารกิจ เกณฑ์มาตรฐาน รวมถึงมอบหมายงานให้ชัดเจน เพื่อทำหน้าที่กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และการตรวจสอบควรดำเนินการร่วมกัน 2 ฝ่าย คือจากองค์การบริหารส่วนตำบล และประชาชน” ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าผู้ให้ข้อมูลเห็นด้วยอย่างยิ่งว่าเป็นแนวทางที่ดีมากต่อการขับเคลื่อนกลยุทธ์ไปสู่ความสำเร็จ และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลยังเสนอแนวคิดเพิ่มเติม ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอปรับข้อความในแนวทางที่ 2 ดังนี้ “แนวทางที่ 2 จัดตั้งศูนย์ประสานงานทางการศึกษา สภาการศึกษา โดยกำหนดภารกิจ เกณฑ์มาตรฐาน รวมถึงมอบหมายงานให้ชัดเจน เพื่อทำหน้าที่กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และการตรวจสอบควรดำเนินการร่วมกัน 2 ฝ่าย คือจากองค์การบริหารส่วนตำบล และประชาชน”

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และการตรวจสอบควรดำเนินการร่วมกัน 2 ฝ่าย คือจากองค์การบริหารส่วนตำบล และประชาชน”

2.3.3 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูล

เกี่ยวกับ “แนวทางที่ 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล โดยต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในการแสวงหาความรู้ด้านการจัดการศึกษา ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาของผู้บริหารบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบองค์คณะบุคคล เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาอย่างชัดเจนเป็นระบบ และมีการจูงใจเสริมแรงผู้ปฏิบัติงาน”

-ภาวะผู้นำของผู้บริหารในทุกองค์การมีความสำคัญมาก ผู้นำต้องรอบรู้ในทุกด้าน การพัฒนาตนเองอยู่เสมอ จะทำให้ทันสมัย ไม่ตกยุค การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบองค์คณะบุคคล เหมาะสมที่สุด แต่คณะบุคคลต้องมาจากหลากหลายฝ่าย การสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานต้องเป็นไปอย่างยุติธรรม โปร่งใส ให้มีข้อโต้แย้งได้น้อยที่สุด ดังนั้นการสร้างภาวะผู้นำจึงมีความจำเป็นและสำคัญต่อการจัดการศึกษาแน่นอน

-เห็นด้วยอย่างยิ่ง ว่าแนวทางนี้ช่วยได้มาก เพราะปัจจุบันผู้บริหารท้องถิ่นยังไม่ให้ความสำคัญเรื่องการศึกษา ไม่รู้ว่าจะตัวเองได้รับการเลือกตั้งเข้ามาพัฒนาตำบล คิดเพียงแต่จะเข้ามาก่อสร้าง ทำถนน การจัดสรรงบประมาณที่จะนำมาสนับสนุนการศึกษาจึงไม่มี ดังนั้นหากผู้นำมีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีวิสัยทัศน์ และให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา ก็จะทำให้การจัดการศึกษาท้องถิ่นบรรลุวัตถุประสงค์

-แนวทางนี้จำเป็นมาก เพราะผู้บริหารท้องถิ่นควรเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ มีภาวะผู้นำ ควรมีหลักสูตรมาภิบาลในการดำเนินงาน และรัฐควรกำหนดวุฒิการศึกษาของผู้บริหาร

-เห็นด้วย ควรจัดหลักสูตรอบรมภาวะผู้นำเชิงวิชาการแก่ผู้บริหาร เพื่อให้มีความรู้จริง รู้รอบ และรองรับภารกิจจัดการศึกษาของท้องถิ่น รวมถึงควรจัดให้มีการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการศึกษา โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ คอยตอบประเด็นหรืออธิบายให้เกิดความชัดเจน

จากผลการวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ “แนวทางที่ 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล โดยต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในการแสวงหาความรู้ด้านการจัดการศึกษา ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาของผู้บริหาร บริหารจัดการศึกษาในรูปแบบองค์คณะบุคคล เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาอย่างชัดเจนเป็นระบบ และมีการจูงใจเสริมแรงผู้ปฏิบัติงาน” ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าผู้ให้ข้อมูลเห็นด้วยว่าเป็นแนวทางที่ดีและจำเป็น ต่อการขับเคลื่อนกลยุทธ์ไปสู่ความสำเร็จ อีกทั้งไม่มีข้อเสนอแนะในการปรับชื่อแนวทางดังกล่าว ดังนั้นจึงยังคงชื่อเดิมคือ “แนวทางที่ 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล โดยต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในการแสวงหาความรู้ด้านการจัดการศึกษา ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาของผู้บริหาร บริหารจัดการศึกษาในรูปแบบองค์คณะบุคคล เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาอย่างชัดเจนเป็นระบบ และมีการจูงใจเสริมแรงผู้ปฏิบัติงาน”

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3.4 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ “แนวทางที่ 4 การสร้างความเชื่อมั่นศรัทธา โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการเปลี่ยนแปลงองค์กร เพื่อให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาในชุมชนเกิดความเชื่อมั่นศรัทธาต่อการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล”

-เป็นแนวทางที่ถูกต้องที่สุด เพราะหากเกิดความศรัทธาแล้ว ย่อมเป็นแนวทางที่สามารถสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรได้ จะดำเนินการในเรื่องใดๆ ก็สำเร็จ ดังนั้นการสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา โดยขององค์การบริหารส่วนตำบล ต้องเริ่มจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเจ้าหน้าที่ทุกคนที่ปฏิบัติงานอย่างจริงจัง โปร่งใส และยุติธรรม

-เห็นด้วยว่าแนวทางนี้สามารถนำไปปฏิบัติได้ เพราะการสร้างความเชื่อมั่นศรัทธา ในการจัดการศึกษาของ อบต. เป็นเรื่องที่ต้องดำเนินการอย่างมาก เพราะ อบต. เป็นหน่วยงานด้านพัฒนาชุมชนท้องถิ่น ไม่ใช่หน่วยงานเพื่อการจัดการศึกษา

-เห็นด้วยว่าการสร้างความเชื่อมั่นศรัทธา ต้องเริ่มต้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเปลี่ยนแปลงองค์กร และยังคงสร้างผลงานด้านการจัดการศึกษาให้ชุมชนยอมรับ

จากผลการวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ “แนวทางที่ 4 การสร้างความเชื่อมั่นศรัทธา โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการเปลี่ยนแปลงองค์กร เพื่อให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาในชุมชนเกิดความเชื่อมั่นศรัทธาต่อการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล” ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าผู้ให้ข้อมูลเห็นด้วยอย่างยิ่งว่าเป็นแนวทางที่ถูกต้อง สามารถนำไปปฏิบัติเพื่อขับเคลื่อนกลยุทธ์ไปสู่ความสำเร็จได้ และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลยังเสนอแนวคิดเพิ่มเติม ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอปรับข้อความในแนวทางที่ 2 ดังนี้ “แนวทางที่ 4 การสร้างความเชื่อมั่นศรัทธา และสร้างผลงานด้านการจัดการศึกษาให้ชุมชนยอมรับ โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการเปลี่ยนแปลงองค์กร เพื่อให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาในชุมชนเกิดความเชื่อมั่นศรัทธาต่อการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล”

2.3.5 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ “แนวทางอื่นๆ ในการนำกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือไปสู่การปฏิบัติ”

- สร้างจิตใจรักบริการให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลทุกระดับ
- จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับชุมชน ในรูปแบบของการพัฒนาชุมชนอย่างสม่ำเสมอ
- ประเมินผลการปฏิบัติงานผู้รับผิดชอบด้านการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.4 สรุปผลการวิเคราะห์กลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล และแนวทางการนำกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกไปสู่การปฏิบัติ ที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูล

2.4.1 กลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล

กลยุทธ์ที่ 1 “ปรับปรุงแผนกลยุทธ์เพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างต่อเนื่อง”

กลยุทธ์ที่ 2 “เร่งรัดให้มีหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างชัดเจน พร้อมพัฒนาทรัพยากรบุคคลและความพร้อมด้านอัตรากำลังคนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา และกำหนดขอบข่ายหน้าที่งานด้านการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้สอดคล้องกับโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบล”

กลยุทธ์ที่ 3 “กำหนดให้มีคณะกรรมการดำเนินการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีตัวแทนของชุมชนเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ เพื่อทำหน้าที่กำหนดนโยบาย วางแผน และจัดสรรงบประมาณ เพื่อการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล”

กลยุทธ์ที่ 4 “จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และหลักการรับรองคุณภาพ โดยใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ด้านการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล และยึดหลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ และหลักธรรมาภิบาล”

กลยุทธ์ที่ 5 “จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตลอดชีวิต เพื่อสร้างโอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียม มุ่งพัฒนาให้เกิดความสมดุล และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนาทักษะวิชาชีพ และส่งเสริมค่านิยมด้านการแสวงหาความรู้ของคนในชุมชน”

กลยุทธ์ที่ 6 “เร่งรัดให้มีระบบการบริหารงานวิชาการ ระบบการบริหารบุคลากร ระบบการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ระบบข้อมูลสารสนเทศ และ ระบบการติดตามประเมินผล เพื่อให้การจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด”

กลยุทธ์ที่ 7 “จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง ให้มีความเป็นมืออาชีพและเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในด้านการจัดการศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมในการรับโอนสถานศึกษา”

กลยุทธ์ที่ 8 ส่งเสริมการสร้างภาคีเครือข่ายการจัดการศึกษาระหว่าง องค์การบริหารส่วนตำบล สถานศึกษา ชุมชน หน่วยงานภาครัฐและเอกชน”

กลยุทธ์ที่ 8 “ส่งเสริมการสร้างภาคีเครือข่ายการจัดการศึกษาระหว่าง องค์การบริหารส่วนตำบล สถานศึกษา ชุมชน หน่วยงานภาครัฐและเอกชน”

กลยุทธ์ที่ 9 “ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล”

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.4.2 แนวทางการนำกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงใต้ไปสู่การปฏิบัติ

แนวทางที่ 1 “จัดทำคู่มือการบริหารจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อใช้ในการสื่อสาร ประสานงาน แก้ไขปัญหา และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้แก่สาธารณะ อีกทั้งยังเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับทุกองค์กรที่เกี่ยวข้อง”

แนวทางที่ 2 “จัดตั้งศูนย์ประสานงานทางการศึกษา สภาการศึกษา โดยกำหนดภารกิจเกณฑ์มาตรฐาน รวมถึงมอบหมายงานให้ชัดเจน เพื่อทำหน้าที่กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และการตรวจสอบควรดำเนินการร่วมกัน 2 ฝ่าย คือจากองค์การบริหารส่วนตำบล และประชาชน”

แนวทางที่ 3 “ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล โดยต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในการแสวงหาความรู้ด้านการจัดการศึกษา ให้มีความสำคัญกับการจัดการศึกษาของผู้บริหารบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบองค์คณะบุคคล เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาอย่างชัดเจนเป็นระบบ และมีการจูงใจเสริมแรงผู้ปฏิบัติงาน”

แนวทางที่ 4 “การสร้างเชื่อมั่นศรัทธา และสร้างผลงานด้านการจัดการศึกษาให้ชุมชนยอมรับ โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการเปลี่ยนแปลงองค์กร เพื่อให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาในชุมชนเกิดความเชื่อมั่นศรัทธาต่อการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล”

แนวทางที่ 5 “สร้างจิตใจรักบริการให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลทุกระดับ”

แนวทางที่ 6 “จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับชุมชน ในรูปแบบของการพัฒนาชุมชนอย่างสม่ำเสมอ”

แนวทางที่ 7 “ประเมินผลการปฏิบัติงานผู้รับผิดชอบด้านการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง”

ส่วนที่ 3 ผลการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงใต้ และแนวทางการนำกลยุทธ์ดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติ

ในการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงใต้ และแนวทางการนำกลยุทธ์ดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติ ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยในข้อ 2.2 มาสรุปและใช้กระบวนการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยมีผู้เชี่ยวชาญที่เป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหัวหน้าส่วนการศึกษา ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงใต้ นักวิชาการที่มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษาของท้องถิ่น จำนวน 9 คน เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม โดยผลการสนทนากลุ่มสามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 ผลการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล

กลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้ง 9 กลยุทธ์ มีความเป็นประโยชน์และมีความเหมาะสมในระดับมากที่จะนำไปใช้เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงใต้ ในส่วนของการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงใต้

ไม่มีความจำเป็นที่จะต้องมีการปรับปรุงแก้ไข และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตะวันออกต้องการให้คำนึงถึงการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาน ความเป็นไทย และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แก่ทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาและผู้เรียนด้วย

3.1 ผลการพัฒนาแนวทางการนำกลยุทธ์ดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติ

แนวทางการนำกลยุทธ์ดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติทั้ง 7 แนวทาง มีความเป็นประโยชน์และมีความเหมาะสมในระดับมากที่จะนำไปใช้เพื่อขับเคลื่อนการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออก เนื่องจากแนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับหลักการคุณภาพ PDCA ซึ่งจะช่วยให้การจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกจะได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และในอนาคตต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกคำนึงถึงการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนด้วย



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research and development) โดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้ได้ซึ่งกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียง และแนวทางการนำกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียง ไปสู่การปฏิบัติ ผู้วิจัยจึงสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และนำเสนอข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

5.1.1.1 เพื่อศึกษาสภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียง

5.1.1.2 เพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกของการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียง

5.1.1.3 เพื่อสร้างกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียง

5.1.1.4 เพื่อสร้างแนวทางการนำกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียง ไปสู่การปฏิบัติ

5.1.1.5 เพื่อพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียง และแนวทางการนำกลยุทธ์ดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติ

5.1.2 การดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพ จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค การจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียง

5.1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ 1) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล 454 แห่ง ประกอบด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนการศึกษา จำนวน 302 คน 2) ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา 14 คน และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียง จำนวน 322 คน ใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970 : 608-609) และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยยึดจังหวัดเป็นเกณฑ์ ในปีการศึกษา 2553

5.1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพ จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค การจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียง โดยแบ่งออกเป็น 2 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 สำหรับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล (นายกองค้การบริหารส่วนตำบล หรือปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหัวหน้าส่วนการศึกษา) โดยค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามฉบับที่ 1 มีค่าอยู่ที่ 0.60-1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามฉบับที่ 1 ทั้งฉบับเท่ากับ 0.9921

ฉบับที่ 2 สำหรับผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา และ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามฉบับที่ 2 มีค่าอยู่ที่ 0.60-1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามฉบับที่ 2 ทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.9811

5.1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยประสานงานกับผู้ช่วยนักวิจัยในแต่ละจังหวัด ชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับแบบสอบถาม จากนั้นผู้ช่วยนักวิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล และจัดส่งแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้วให้แก่แก่นักวิจัยเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับต่อไป

5.1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยนำไปใช้เป็นแนวทางในประเมินสถานการณ์การจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลใน 8 จังหวัดของภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่กำลังเผชิญอยู่ใน โดยผลการประเมินสถานการณ์การจัดการศึกษาที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำลังเผชิญอยู่ จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการร่างกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล

ขั้นตอนที่ 2 สร้างกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วน ตำบล และแนวทางการนำกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือไปสู่การปฏิบัติ

ในขั้นตอนที่ 2 นี้ ได้แบ่งเป็นขั้นตอนย่อย 3 ขั้นตอน ดังนี้

2.1 การร่างกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีต่อสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกของการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในขั้นตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวมาจัดลงในตาราง SWOT Matrix นำข้อมูลที่จัดลงในตาราง SWOT Matrix มาประเมินสถานการณ์การจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลใน 8 จังหวัดของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 4 สถานการณ์ โดยผลการประเมินสถานการณ์ 4 ประเภท ของการจัดการศึกษาที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำลังเผชิญอยู่ จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเพื่อให้ได้มาซึ่งการกำหนดกลยุทธ์ (Strategic Formulation) 4 ประเภท

2.2 การร่างแนวทางการนำกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือไปสู่การปฏิบัติ

ในการกำหนดร่างแนวทางการนำกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือไปสู่การปฏิบัติ ผู้วิจัยกำหนดร่างโดยใช้การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการนำกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือไปสู่การปฏิบัติ ที่กำหนดไว้ในกรอบแนวคิดการวิจัย

2.3 สร้างกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล และแนวทางการนำกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกไปสู่การปฏิบัติ

2.3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ 1) นายกององค์การบริหารส่วนตำบล หรือ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหัวหน้าส่วนการศึกษา จำนวน 32 คน โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Random Sampling) จังหวัดละ 4 คน 2) ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 8 คน โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Random Sampling) จังหวัดละ 1 คน และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออก จำนวน 32 คน โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Random Sampling) จังหวัดละ 4 คน

2.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ที่ได้มาจากขั้นตอนการวิจัยที่ 2.1 ร่างกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล และ 2.2 ร่างแนวทางการนำกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ นำมาใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสัมภาษณ์โดยแบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 2 ตอน

2.3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยประสานงานกับผู้ช่วยนักวิจัย 8 จังหวัด เพื่อประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับแบบสัมภาษณ์ จากนั้นผู้ช่วยนักวิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ และจัดส่งข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ให้แก่ผู้วิจัยเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับต่อไป

2.3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล และ แนวทางการนำกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

จากนั้นผู้วิจัยจะนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการดำเนินการวิจัยในขั้นตอนที่ 2 มาใช้ในการสรุปร่างกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล และร่างแนวทางการนำกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกไปสู่การปฏิบัติ เพื่อจะนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญได้พัฒนาโดยตรวจสอบ วิพากษ์ และให้ข้อเสนอแนะในขั้นตอนที่ 3 ต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 พัฒนากลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออก และแนวทางการนำกลยุทธ์ดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติ

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือนายกององค์การบริหารส่วนตำบล หรือปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหัวหน้าส่วนการศึกษา ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออก นักวิชาการที่มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษาของท้องถิ่น 10 คน โดยเลือกแบบเจาะจง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นประเด็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบ วิพากษ์ และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออก และแนวทางการนำกลยุทธ์ดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติ ที่ผู้วิจัยได้ร่างขึ้น

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้กระบวนการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

5.1.3 ผลการวิจัย

5.1.3.1 ผลการวิเคราะห์สภาพ จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค การจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. องค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีสภาพการดำเนินการจัดการศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า ด้านการบริหารงานบุคคลมีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.83$) รองลงมาคือด้านการบริหารทั่วไป ($\bar{X} = 3.81$) อันดับสามคือด้านวิชาการ ($\bar{X} = 3.80$) และอันดับสุดท้ายคือ ด้านงบประมาณ ($\bar{X} = 3.79$) โดยทุกด้านมีสภาพการดำเนินการจัดการศึกษาอยู่ในระดับมาก

2. จุดแข็งของการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

- นายก อบต. เห็นความสำคัญของการจัดการศึกษา
- บุคลากรของอบต. เห็นความสำคัญของการจัดการศึกษา
- นายก อบต. สนับสนุนการจัดการศึกษาของท้องถิ่น

3. จุดอ่อนของการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

- อบต. ไม่มีหน่วยงานรับผิดชอบการจัดการศึกษาอย่างชัดเจน
- อบต. ไม่มีบุคลากรรับผิดชอบการจัดการศึกษาอย่างชัดเจน
- อบต. ไม่ได้กำหนดขอบข่ายงานการจัดการศึกษาอย่างชัดเจน
- อบต. ขาดการประสานงานการจัดการศึกษากับสถานศึกษาหรือชุมชนอย่างรวดเร็ว
- อบต. ขาดระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการศึกษาที่เป็นปัจจุบัน
- อบต. ขาดระบบการบริหารงบประมาณเกี่ยวกับการจัดการศึกษาที่ชัดเจน
- อบต. ขาดระบบการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการจัดการศึกษาที่ชัดเจน
- อบต. ขาดระบบการบริหารงานวิชาการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาที่ชัดเจน
- อบต. ขาดระบบการติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาที่ชัดเจน
- อบต. ไม่มีการวางแผนอัตรากำลังคนเกี่ยวกับการจัดการศึกษาที่ชัดเจน
- อบต. ไม่มีการจัดสรรบุคลากรที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วน

ตำบลอย่างเพียงพอ

- อบต. ไม่มีการจัดสรรบุคลากรที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วน

ตำบลตรงตามความรู้ความสามารถ

- อบต. ไม่มีการจัดสรรบุคลากรที่มีประสบการณ์ด้านการจัดการศึกษามารับผิดชอบ

การจัดการศึกษาของ อบต.

- อบต. ขาดการกำหนดแผนการจัดการศึกษาอย่างชัดเจน
- อบต. วางแผนการจัดการศึกษาโดยไม่สนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรและคนในชุมชน

มีส่วนร่วม

- อบต. ไม่มีแผนเตรียมความพร้อมในการรับโอนสถานศึกษา
- อบต. จัดการศึกษาโดยไม่เป็นไปตามแผนการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้
- นายก อบต. ไม่ได้ใช้หลักการบริหารการศึกษาแบบมีส่วนร่วม
- นายก อบต. ไม่ได้ใช้หลักการบริหารการศึกษาแบบกระจายอำนาจ
- นายก อบต. ไม่ได้ใช้หลักการบริหารการศึกษาแบบธรรมาภิบาล (Good

Governance) เอกสารที่เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

-นายก อบต. ขาดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการจัดการศึกษา

-บุคลากรของ อบต. ไม่สนับสนุนการจัดการศึกษาของท้องถิ่น

4. โอกาสของการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

-พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาของประเทศไทย พ.ศ. 2542 สนับสนุนให้ อบต. จัด

การศึกษาของท้องถิ่น

-การจัดการศึกษาเป็นนโยบายหลักที่รัฐบาลชุดปัจจุบันให้ความสำคัญ

-การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในระดับประเทศส่งผลบวกต่อการเปลี่ยนแปลงของ

นโยบายการจัดการศึกษาของ อบต.

-การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในระดับท้องถิ่นส่งผลบวกต่อการเปลี่ยนแปลงของ

นโยบายการจัดการศึกษาของ อบต.

-อัตราการเกิดของคนในชุมชนมีแนวโน้มลดลง

-คนในชุมชนส่วนใหญ่มีอาชีพหลักที่ชัดเจน

-ที่อยู่อาศัยของคนส่วนใหญ่ในชุมชนตั้งอยู่ในทำเลที่สะดวกต่อการเดินทาง

-เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยสนับสนุนการจัดการศึกษาของท้องถิ่น

-ผลงานวิจัย หรือ นวัตกรรม ที่บุคลากรทางการศึกษาของท้องถิ่นคิดค้นขึ้นช่วย

สนับสนุนการจัดการศึกษาของท้องถิ่น

-การสร้างเครือข่ายระหว่างบุคคลหรือหน่วยงานกับอบต. ช่วยสนับสนุนการจัด

การศึกษาของท้องถิ่น

5. อุปสรรคของการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

-นโยบายของรัฐบาลปัจจุบันไม่สนับสนุนให้ อบต. จัดการศึกษาของท้องถิ่น

-นักการเมืองระดับท้องถิ่นไม่ให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของ อบต.

-รายได้ของ อบต. ที่มาจากการจัดเก็บภาษีอากรไม่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น

-การลงทุนในท้องถิ่นจากภาคเอกชนไม่เพิ่มมากขึ้น

-อัตราการว่างงานของคนในท้องถิ่นเพิ่มขึ้น

-การดำเนินการทางธุรกิจในพื้นที่ขาดความหลากหลาย

-คนในชุมชนไม่มีค่านิยมสนับสนุนการศึกษาหาความรู้

5.1.3.2 ผลการสร้างกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล และ แนวทางการนำกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือไปสู่การปฏิบัติ

1. ผลการสร้างกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล

กลยุทธ์ที่ 1 “ปรับปรุงแผนกลยุทธ์เพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างต่อเนื่อง”

กลยุทธ์ที่ 2 “เร่งรัดให้มีหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างชัดเจน พร้อมพัฒนาทรัพยากรบุคคลและความพร้อมด้านอัตรากำลังคนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา และกำหนดขอบข่ายหน้าที่งานด้านการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้สอดคล้องกับโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบล”

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กลยุทธ์ที่ 3 “กำหนดให้มีคณะกรรมการดำเนินการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีตัวแทนของชุมชนเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ เพื่อทำหน้าที่กำหนดนโยบาย วางแผน และจัดสรรงบประมาณ เพื่อการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล”

กลยุทธ์ที่ 4 “จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และหลักการรับรองคุณภาพ โดยใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ด้านการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล และยึดหลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ และหลักธรรมาภิบาล”

กลยุทธ์ที่ 5 “จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตลอดชีวิต เพื่อสร้างโอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียม มุ่งพัฒนาให้เกิดความสมดุล และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนาทักษะวิชาชีพ และส่งเสริมค่านิยมด้านการแสวงหาความรู้ของคนในชุมชน”

กลยุทธ์ที่ 6 “เร่งรัดให้มีระบบการบริหารงานวิชาการ ระบบการบริหารบุคลากร ระบบการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ระบบข้อมูลสารสนเทศ และ ระบบการติดตามประเมินผล เพื่อให้การจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด”

กลยุทธ์ที่ 7 “จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง ให้มีความเป็นมืออาชีพ และเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในด้านการจัดการศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมในการรับโอนสถานศึกษา”

กลยุทธ์ที่ 8 “ส่งเสริมการสร้างภาคีเครือข่ายการจัดการศึกษาระหว่าง องค์การบริหารส่วนตำบล สถานศึกษา ชุมชน หน่วยงานภาครัฐและเอกชน”

กลยุทธ์ที่ 8 “ส่งเสริมการสร้างภาคีเครือข่ายการจัดการศึกษาระหว่าง องค์การบริหารส่วนตำบล สถานศึกษา ชุมชน หน่วยงานภาครัฐและเอกชน”

กลยุทธ์ที่ 9 “ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล”

2. ผลการสร้างแนวทางการนำกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกไปสู่การปฏิบัติ

แนวทางที่ 1 “จัดทำคู่มือการบริหารการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อใช้ในการสื่อสาร ประสานงาน แก้ไขปัญหา และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้แก่สาธารณะ อีกทั้งยังเป็นการสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับทุกองค์กรที่เกี่ยวข้อง”

แนวทางที่ 2 “จัดตั้งศูนย์ประสานงานทางการศึกษา สภาการศึกษา โดยกำหนดภารกิจ เกณฑ์มาตรฐาน รวมถึงมอบหมายงานให้ชัดเจน เพื่อทำหน้าที่กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และการตรวจสอบควรดำเนินการร่วมกัน 2 ฝ่าย คือจากองค์การบริหารส่วนตำบล และประชาชน”

แนวทางที่ 3 “ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล โดยต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในการแสวงหาความรู้ด้านการจัดการศึกษา ให้มีความสำคัญกับการจัดการศึกษาของผู้บริหาร บริหารจัดการศึกษาในรูปแบบองค์คณะบุคคล เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาอย่างชัดเจนเป็นระบบ และมีการจูงใจเสริมแรงผู้ปฏิบัติงาน”

แนวทางที่ 4 “การสร้างความเชื่อมั่นศรัทธา และสร้างผลงานด้านการจัดการศึกษาให้ชุมชนยอมรับ โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการเปลี่ยนแปลงองค์กร เพื่อให้ผู้บริหาร ครู และ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาในชุมชนเกิดความเชื่อมั่นศรัทธาต่อการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล”

แนวทางที่ 5 “สร้างจิตใจรักบริการให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลทุกระดับ”

แนวทางที่ 6 “จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับชุมชน ในรูปแบบของการพัฒนาชุมชนอย่างสม่ำเสมอ”

แนวทางที่ 7 “ประเมินผลการปฏิบัติงานผู้รับผิดชอบด้านการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง”

5.1.3.3 ผลการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออก และแนวทางการนำกลยุทธ์ดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติ

กลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้ง 9 กลยุทธ์ มีความเป็นประโยชน์และมีความเหมาะสมในระดับมากที่จะนำไปใช้เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออก ในส่วนของการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกต้องการให้คำนึงถึงการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม ความเป็นไทย และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แก่ทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาและผู้เรียนด้วย

แนวทางการนำกลยุทธ์ดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติทั้ง 7 แนวทาง มีความเป็นประโยชน์และมีความเหมาะสมในระดับมากที่จะนำไปใช้เพื่อขับเคลื่อนการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออก เนื่องจากแนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับหลักการคุณภาพ PDCA ซึ่งจะช่วยให้การจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกจะได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และในอนาคตต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกคำนึงถึงการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนด้วย

5.2 อภิปรายผล

5.2.1 อภิปรายเกี่ยวกับสภาพการจัดการศึกษาของ อบต.ในภาคตะวันออก

อบต.ในภาคตะวันออกเกือบทั้งหมดมีการจัดการศึกษาประเภทศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 255 คิดเป็นร้อยละ 99.22 และจัดสรรงบประมาณเพื่อการจัดการศึกษาร้อยละเฉลี่ย 10.59 ของงบประมาณต่อปี อาจสืบเนื่องจากนโยบายการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาให้แก่ท้องถิ่นของประเทศไทย เพื่อดำเนินการอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมในปี พ.ศ.2542 ตามที่กำหนดในมาตรา 41 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และความไม่ชัดเจนในการกำหนดแนวทางและเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงส่งผลให้ อบต.ยังขาดความพร้อมในด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษา (วิทยากร เชียงกูล. 2549: 65) อีกทั้ง อบต.ส่วนใหญ่ในภาคตะวันออก เป็น อบต.ขนาดกลาง (รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน 6-20 ล้านบาท) จึงไม่สามารถที่จะจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือ อาชีวศึกษาได้

สภาพการดำเนินการจัดการศึกษาของ อบต.ในภาคตะวันออก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) สืบเนื่องจาก พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546) มาตรา 67 ข้อ 5 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องส่งเสริมการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2555: Online) โดยด้านการบริหารงานบุคคลมีเอกสารเป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับ 1 อาจเนื่องจากการปรับโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดให้มีสำนัก/กอง/ฝ่ายการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง (วิทยากร เชียงกูล. 2549: 44) อีกทั้งยังได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบลไว้อย่างชัดเจน (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2555: Online) และด้านงบประมาณ ($\bar{X} = 3.79$) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อาจสืบเนื่องจาก อบต.ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้งหมดมีการจัดการศึกษาประเภทศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 255 คิดเป็นร้อยละ 99.22 และจัดสรรงบประมาณเพื่อการจัดการศึกษาร้อยละเฉลี่ย 10.59 ของงบประมาณต่อปี ซึ่งไม่มีความยุ่งยากซับซ้อนในด้านงบประมาณ จึงเป็นเหตุให้สภาพการดำเนินงานด้านงบประมาณเพื่อการศึกษาของ อบต.ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

5.2.2 อภิปรายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกของการจัดการศึกษาของ อบต.ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สภาพแวดล้อมภายในรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ บุคลากรของอบต. เห็นความสำคัญของการจัดการศึกษา นายก อบต. เห็นความสำคัญของการจัดการศึกษา และ นายก อบต. สนับสนุนการจัดการศึกษาของท้องถิ่น อาจสืบเนื่องจาก นโยบายการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาให้แก่ท้องถิ่นของประเทศไทย ตามที่กำหนดในมาตรา 41 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546) มาตรา 67 ข้อ 5 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2555: Online) ด้วยเหตุดังกล่าวบุคลากรทุกระดับของ อบต.จึงเห็นความสำคัญและให้การสนับสนุนการจัดการศึกษาของ อบต.ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาสภาพแวดล้อมภายในรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3 อันดับแรก คือ อบต. มีแผนเตรียมความพร้อมในการรับโอนสถานศึกษา อบต. มีระบบการติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาที่ชัดเจน และ อบต. จัดการศึกษาตามแผนการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจสืบเนื่องจาก ความไม่ชัดเจนในการกำหนดแนวทางและเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงส่งผลให้ อบต.ยังขาดความพร้อมในด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษา (วิทยากร เชียงกูล. 2549: 65)

สภาพแวดล้อมภายนอกรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ การสร้างเครือข่ายระหว่างบุคคลหรือหน่วยงานกับอบต. จะช่วยสนับสนุนการจัดการศึกษาของท้องถิ่น เทคโนโลยีสารสนเทศจะช่วยสนับสนุนการจัดการศึกษาของท้องถิ่น และ การจัดการศึกษาเป็นนโยบายหลักที่รัฐบาลชุดปัจจุบันให้ความสำคัญ ทั้งนี้อาจสืบเนื่องจากการกำหนดมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาระดับปฐมวัยของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรฐานที่ 6 ตัวบ่งชี้ที่ 2 กำหนดให้มีการจัดข้อมูลสารสนเทศอย่างครอบคลุม และทันต่อการใช้งาน อีกทั้งมาตรฐานที่ 7 ตัวบ่งชี้ที่ 2 และ 3 กำหนดให้ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม และให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาในการร่วมพัฒนาโรงเรียน อีกทั้งในมาตรฐานที่ 12 กำหนดให้สถานศึกษามีการร่วมมือกันระหว่างบ้าน องค์กรทางศาสนา สถาบันวิชาการ เพื่อพัฒนาวิธีการเรียนรู้ในชุมชน (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2555: Online) และเมื่อพิจารณาสภาพแวดล้อมภายนอกรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3 อันดับแรก คือ อัตราการว่างงานของคนในท้องถิ่นลดลง คนในชุมชนส่วนใหญ่ตระหนักถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และ คนในชุมชนส่วนใหญ่ตระหนักถึงการรักษาสีสิ่งแวดล้อม อาจสืบเนื่องจาก ในปี 2553 เศรษฐกิจของประเทศไทยเข้มแข็งและเริ่มเติบโตอย่างมีคุณภาพ มีการขยายตัวเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 7.8 แต่มีการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศส่งผลซ้ำเติมให้ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมรุนแรง อีกทั้งการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร รวมถึงค่านิยมที่ฝังรากลึกของคนไทยเสื่อมถอย เช่นความมีน้ำใจไมตรีน้อยลง แก่งแย่ง

เอื้ออำนวยเป็นเอื้ออำนวยที่ส่งเสริมให้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และขาดการยึดถือประโยชน์ส่วนรวม ส่งผลให้สังคมไทยมีความเป็นวัตถุนิยม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2555: Online)

5.2.3 อภิปรายเกี่ยวกับการสร้างกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาของ อบต. ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการสร้างกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาของ อบต. ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 9 กลยุทธ์ โดยกลยุทธ์ทั้ง 9 จะมีส่วนสนับสนุนให้การจัดการศึกษาของ อบต. ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ดำเนินไปอย่างมีทิศทาง โดยใช้กระบวนการวางแผนกลยุทธ์ อีกทั้งการกำหนดให้มีหน่วยงานที่รับผิดชอบและดำเนินการกำหนดนโยบายในรูปของคณะกรรมการ จะสนับสนุนให้การจัดการศึกษาของ อบต. มีความชัดเจนและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้แล้วรูปแบบการจัดการศึกษาของ อบต. ควรมีความหลากหลาย สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นที่ต้องการพัฒนาให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง โดยมีการศึกษาตลอดชีวิตเป็นเครื่องมือของการพัฒนา อีกทั้งการศึกษาที่ อบต. จัดให้แก่ชุมชนนั้นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การจัดการศึกษาของ อบต. มีคุณภาพนั้นก็คือบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของ อบต. ต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ทักษะ ในการจัดการศึกษาอย่างมืออาชีพ และ อบต. ควรคำนึงถึงการสร้างเครือข่ายซึ่งจะก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมถึงการนำระบบเทคโนโลยีมาช่วยส่งเสริมศักยภาพการจัดการศึกษาของ อบต. ให้มีศักยภาพ บรรลุพันธกิจที่กำหนดไว้

5.2.4 อภิปรายเกี่ยวกับแนวทางการนำกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาของ อบต. ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไปสู่การปฏิบัติ

ผลการสร้างแนวทางการนำกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาของ อบต. ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไปสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย 7 แนวทาง โดยแนวทางทั้ง 7 จะช่วยขับเคลื่อนให้กลยุทธ์ที่สร้างขึ้นสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม กล่าวคือ การสร้างคู่มือการบริหารการศึกษาของ อบต. จะช่วยสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการศึกษาของ อบต. ได้เข้าใจถึงนโยบาย หลักการ กระบวนการ การจัดการศึกษา และสามารถเข้ามามีส่วนร่วมจัดการศึกษากับ อบต. ได้อย่างถูกต้อง ในส่วนของการจัดตั้งศูนย์ประสานงาน จะสนับสนุนให้การสร้างเครือข่ายการจัดการศึกษาระหว่าง อบต. กับ หน่วยงานหรือบุคคลในชุมชน สามารถดำเนินการไปได้โดยบรรลุวัตถุประสงค์ อีกทั้งการสร้างเสริมภาวะผู้นำให้แก่ผู้บริหารของ อบต. จะเป็นปัจจัยสนับสนุนให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้พันธกิจด้านการจัดการศึกษาของ อบต. เป็นที่เชื่อมั่นศรัทธาแก่คนในชุมชน อบต. จำเป็นต้องจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์กับคนในชุมชนเพื่อพัฒนาภาพลักษณ์ด้านการจัดการศึกษาของ อบต. โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรของ อบต. ที่ให้บริการแก่คนในชุมชน จำเป็นต้องมีจิตใจรักการบริการให้บริการแก่คนในชุมชนที่มาติดต่อประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การจัดการศึกษาของ อบต. ได้รับการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง อบต. ต้องมีการประเมินผลการดำเนินงานด้านการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งนำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของ อบต. ให้เกิดคุณภาพต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.2.5 อภิปรายเกี่ยวกับการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออก และแนวทางการนำกลยุทธ์ดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติ

ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ากลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้ง 9 กลยุทธ์ และแนวทางการนำกลยุทธ์ดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติ ทั้ง 7 แนวทาง มีความเป็นประโยชน์และมีความเหมาะสมในระดับมาก ที่จะนำไปใช้เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออก อาจสืบเนื่องจากทุกฝ่ายตระหนักดีถึงแนวความคิดกระจายอำนาจจากส่วนกลางสู่ท้องถิ่น ภายใต้วิสัยทัศน์การบริหารรัฐกิจแนวใหม่ในศตวรรษที่ 21 ที่ต้องการกระตุ้นและส่งเสริมให้ชุมชนและท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานของรัฐ เพื่อให้ชุมชนได้เกิดความรู้สึกรักหวงแหน และเป็นเจ้าของ อีกทั้งยังเป็นเป้าหมายหนึ่งของการปฏิรูปการศึกษาที่กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นการจัดบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น รวมถึงข้อกำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่กำหนดในมาตรา 41 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่ง หรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่น (พิชิต ฤทธิ์จรูญ และคณะ. 2550: คำนำ) ดังนั้นกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาของ อบต. และแนวทางการนำกลยุทธ์ดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น จะเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยให้การจัดการศึกษาของ อบต.บรรลุเป้าหมายการปฏิรูปการศึกษาที่กำหนดไว้

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลวิจัยไปใช้

5.3.3.1 ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

1. กระทรวงมหาดไทยโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ควรนำกลยุทธ์ดังกล่าวไปใช้ในการกำหนดนโยบาย แผนยุทธศาสตร์ และงบประมาณเพื่อให้การจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลมีรูปแบบที่หลากหลาย และเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2. กระทรวงมหาดไทยโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ควรทบทวนบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานและบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อให้เกิดความชัดเจนแก่ผู้มาติดต่อประสานงาน อีกทั้งประชาสัมพันธ์แก่สาธารณะเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อชุมชนจะได้เชื่อมั่นการจัดการศึกษาของท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น

3. กระทรวงมหาดไทยโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ควรกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยในระดับผู้บริหารควรพัฒนาให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล และพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร และในระดับปฏิบัติการควรพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และเจตคติ เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล อีกทั้งการดำเนินการพัฒนาบุคลากรควรมีวิธีการที่หลากหลายและต่อเนื่อง

5.3.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. องค์การบริหารส่วนตำบลควรจัดทำแผนกลยุทธ์การจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล อีกทั้งควรเชื่อมโยงแผนกลยุทธ์ดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติด้วยการจัดทำแผนปฏิบัติการ จากนั้นควรมีการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลตามแผนที่วางไว้ และนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาแผนกลยุทธ์ดังกล่าว อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. องค์การบริหารส่วนตำบล ควรสำรวจความต้องการของคนในชุมชนที่มีต่อการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย เพื่อนำผลการสำรวจนี้ไปใช้ในการกำหนดรูปแบบการจัดบริการการศึกษาอย่างสอดคล้องกับความต้องการของคนในชุมชนที่แท้จริง

3. องค์การบริหารส่วนตำบล ควรกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และเจตคติที่ดี เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล อีกทั้งการดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนที่กำหนดด้วยวิธีการที่หลากหลายและต่อเนื่อง

4. องค์การบริหารส่วนตำบลควรจัดทำคู่มือการจัดการศึกษาเพื่อเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้แก่คนในชุมชนได้ทราบถึงบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อการจัดการศึกษา

5. องค์การบริหารส่วนตำบลควรสร้างเครือข่ายกับสถานศึกษา สถานประกอบการ องค์กรเอกชน และภูมิปัญญาท้องถิ่น ในการร่วมมือจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการดำเนินการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยจำแนกตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล

5.3.2.2 ควรศึกษารูปแบบการจัดการศึกษาที่เหมาะสมกับศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยจำแนกตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล

5.3.2.3 ควรประเมินความต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อพันธกิจด้านการจัดการศึกษา

5.3.2.4 ควรพัฒนาแนวทางการสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนที่มีต่อการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล

5.3.2.5 ควรพัฒนาคู่มือการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล

5.3.2.6 ควรศึกษาเพื่อพัฒนาแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล

5.3.2.7 ควรศึกษารูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย . 2549. แผนพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่น.
[Online] Available . www.thailocaladmin.go.th.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย. 2551. คู่มือแนวทางการพัฒนาโรงเรียนมาตรฐาน
คุณภาพ. Online [Online] Available . www.thailocaladmin.go.th.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2555: พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537
(แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546). [Online] Available : [http://www.dla.go.th/
servlet/EbookServlet](http://www.dla.go.th/servlet/EbookServlet).
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2555: มาตรฐานการจัดการศึกษาท้องถิ่น. [Online] Available:
<http://www.dla.go.th/servlet/EbookServlet>.
- กระทรวงศึกษาธิการ. 2545. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ 2542. [Online] Available:
[http://www.moe.go.th/main2/article/article-sagob/
article_45_5.htm](http://www.moe.go.th/main2/article/article-sagob/article_45_5.htm).
- ชนะปิติ สังขะวินิจ. 2547. “องค์ประกอบความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วน
ตำบล ชั้น 1 เขตจังหวัดติดต่อกกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ตฤณกร กันทะโรจน์. 2546. ความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อการจัดการศึกษา: ศึกษา
เปรียบเทียบกับองค์การบริหารส่วนตำบลมะกอกและองค์การบริหารส่วนตำบลปากบ่อง อำเภอป่า
ซาง จังหวัดลำพูน. [Online] Available: [http://www.thaithesis.org/detail.php?id =
1062546000077](http://www.thaithesis.org/detail.php?id=1062546000077).
- ทวี สุรฤทธิกุล, วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ และคณะ. 2551. การบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยที่ 1-7.
พิมพ์ครั้งที่ 1. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธนชัย ยมจินดา. 2545. ประมวลสาระชุดวิชาการวางแผนกลยุทธ์และการควบคุม หน่วยที่ 1-5. นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธีระ รุญเจริญ . 2545 . สภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาใน
ประเทศไทย. กรุงเทพฯ : วิ.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- ธีระ รุญเจริญ. 2550. ความพร้อมของอาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4.
กรุงเทพฯ: บริษัท แอล.ที.เพรส จำกัด.
- ประพันธ์ ชินโมลี. 2546. “การพัฒนาความร่วมมือในการวางแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปีโรงเรียน
บ้านหัวช้างโคกม่วง อำเภอวังน้อย จังหวัดมหาสารคาม.” รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ
การศึกษามหา บัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ประภาพรณ ไชยวงษ์. 2544. การวิเคราะห์บทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษาและ
การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา. [Online] Available: [http://www.thaithesis.org/detail. php?
id=1082544000508](http://www.thaithesis.org/detail.php?id=1082544000508).

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ปรีชา หงส์ไกรเลิศ . 2550. การวางแผนกลยุทธ์ . [Online] Available. <http://www.stabundamrong.go.th/journal/journal15/153.doc>.
- พงษ์พัชรินทร์ พุฒวัฒนะ . 2545 . “กลยุทธ์การพัฒนาด้านธรรมวิสัยของอาจารย์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษาศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พวงรัตน์ เกสรแพทย์. 2543. การวางแผนกลยุทธ์สำหรับนักการศึกษา. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- พันธ์ศักดิ์ พลสารมย์. 2549. การศึกษาแนวโน้มเพื่อการวิจัยและพัฒนาการศึกษาสำหรับอนาคต. กรุงเทพฯ: บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- พันธ์ศักดิ์ พลสารมย์. 2540. “การพัฒนากระบวนการบริหารงานสถาบันอุดมศึกษาตามแนวคิดการบริหารงานแบบมุ่งคุณภาพทั่วทั้งองค์กร: กรณีศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิชิต ฤทธิ์จรรยา และคณะ. 2550. การวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายส่งเสริมการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ และคณะ . 2546 . การวางแผนกลยุทธ์ ศิลปะการกำหนดแผนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ. พิมพ์ครั้งที่ 2 . กรุงเทพฯ : อินโนกราฟฟิกส์.
- วิทยากร เชียงกุล. 2549. รายงานสภาวะการศึกษาไทย ปี 2547/2548 รากเหง้าของปัญหาและแนวทางแก้ไข. กรุงเทพฯ: ห.จ.ก. วี ที ซี คอมมิวนิเคชั่น.
- ศิริเดช สุชีวะ. 2550. รายงานการวิจัยเรื่องการบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สถาบันพัฒนานโยบายและการจัดการ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย . 2550 . การวางแผนกลยุทธ์. [Online] Available . [4http://www.cpd.go.th/intra/kollayout/unit2_perf.doc](http://www.cpd.go.th/intra/kollayout/unit2_perf.doc).
- สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์. 2543. การบริหารเชิงกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: อัมรินทร์บุ๊คเซ็นเตอร์.
- สาธิต ผลเจริญ. 2545. การศึกษาปัจจัยเงื่อนไขและการนำเสนอแนวทางในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. [Online] Available: <http://www.thaithesis.org/detail.php?id=1082545000587>
- สิริมา สมบูรณ์สิน. 2547. การพัฒนาตัวบ่งชี้ความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล. [Online] Available: <http://www.thaithesis.org/detail.php?id=1082547001786>.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2555. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555 – 2559. [Online] Available : www.nesdb.go.th.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2551. กรอบทิศทางการพัฒนาการศึกษาในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ 2550-2554) ที่สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ 2545-2559). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- องค์การบริหารส่วนตำบล. 2552. พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546). http://www.tambol.com/tambol/data17_15.asp.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Black, J.S. and Lyman, W.P. 1999 . **Management : Meeting New Challenges** . New Jersey : Prentice – Hall.
- Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein. 2000. **Educational administration : concepts and practices**. 3rd ed. Australia : Wadsworth/ Thomson Learning.
- UNESCO . 1985 . **Education Management at Local Level** . Paris : Division of Education Planning.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล
 ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการจัดการศึกษาและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน
 และสภาพแวดล้อมภายนอกของการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียง
 แบบสอบถามชุดที่ 1 สำหรับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล (นายกองค์การบริหาร
 ส่วนตำบล หรือปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหัวหน้าส่วนการศึกษา)

.....

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือ
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหัวหน้าส่วนการศึกษา เกี่ยวกับสภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหาร
 ส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียง และวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกของการจัด
 การศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียง ซึ่งเป็นขั้นตอนการดำเนินการวิจัยขั้นตอนที่ 1 ของ
 การศึกษาในโครงการวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล”
โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจะวิเคราะห์และสรุปผลเพื่อนำไปใช้ในการจัดทำกลยุทธ์การพัฒนาการจัดการ
การศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ในภาพรวม จึงไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถาม
ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ในการตอบแบบสอบถามตามความเป็น
จริงมากที่สุดและตอบให้ครบทุกข้อคำถามโดยไม่ต้องลงชื่อในแบบสอบถาม แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น
 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ
 (Check List) และแบบปลายเปิด (Open-ended) จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลใน
 ภาคตะวันออกเฉียง เป็นแบบเลือกตอบ (Check List) และแบบปลายเปิด (Open-ended) จำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลใน
 ภาคตะวันออกเฉียง เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ จำนวน 53 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมนอก ของ
 การจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียง เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า
 (Rating Scales) 5 ระดับ จำนวน 47 ข้อ

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของท่าน

ดร. ปริญญาภรณ์ ตั้งคุณานันต์

อาจารย์คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
คำชี้แจง โปรดตอบคำถามโดยใส่เครื่องหมาย / ลงใน และเติมข้อมูลลงในช่องว่าง
 ตามสภาพความเป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ตำแหน่งปัจจุบันของท่านในองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)

<input type="checkbox"/> นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	<input type="checkbox"/> ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
<input type="checkbox"/> หัวหน้าส่วนการศึกษา	

2. ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.).....ปี

3. วุฒิการศึกษาสูงสุดของท่าน

<input type="checkbox"/> มัธยมศึกษาตอนต้น	<input type="checkbox"/> มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช.
<input type="checkbox"/> อนุปริญญาหรือ ปวส.	<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี
<input type="checkbox"/> ปริญญาโท	<input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ.....

4. ขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ที่ท่านปฏิบัติงาน

<input type="checkbox"/> ขนาดใหญ่ (รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนมากกว่า 20 ล้านบาท)
<input type="checkbox"/> ขนาดกลาง (รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน 6-20 ล้านบาท)
<input type="checkbox"/> ขนาดเล็ก (รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนน้อยกว่า 6 ล้านบาท)

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออก
คำชี้แจง โปรดตอบคำถามโดยใส่เครื่องหมาย / ลงใน และเติมข้อมูลลงในช่องว่างตามสภาพความเป็นจริง

1. ลักษณะการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

<input type="checkbox"/> ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
<input type="checkbox"/> การศึกษาภาคบังคับ (ประถมศึกษา-มัธยมศึกษาตอนต้น)
<input type="checkbox"/> การศึกษาช่วงชั้นที่ 4 และอาชีวศึกษา (มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช./ปวส.)
<input type="checkbox"/> การศึกษานอกระบบ(ฝึกอาชีพระยะสั้น/ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน/ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต เช่น ด้านสุขภาพ ด้านกีฬานันทนาการ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ฯลฯ)
<input type="checkbox"/> การศึกษาตามอัธยาศัย (ห้องสมุดประชาชน/ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน/วิทยุเพื่อการศึกษา/หอกระจายข่าว/อินเทอร์เน็ตชุมชน ฯลฯ)

2. ร้อยละของงบประมาณปีงบประมาณ 2553 ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จัดสรรเพื่อการจัดการศึกษาต่อปี.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3

แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออก
คำชี้แจง โปรดตอบคำถามโดยใส่เครื่องหมาย / ลงใน ที่ตรงกับสภาพการดำเนินงานจริง

คำชี้แจง

1. โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อว่า ตรงกับสภาพการดำเนินงานจริงขององค์การบริหารส่วนตำบลของท่านในระดับใด โดยใส่เครื่องหมาย ลงในช่อง ที่ตรงกับระดับการดำเนินงานจริง ซึ่งสภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออก ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) สภาพการจัดการศึกษาด้านวิชาการ 2) สภาพการจัดการศึกษาด้านงบประมาณ 3) สภาพการจัดการศึกษาด้านการบริหารงานบุคคล 4) สภาพการจัดการศึกษาด้านการบริหารทั่วไป

2. เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามเป็นดังนี้

ระดับการดำเนินงานจริง	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

ที่	สภาพการจัดการศึกษา ขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออก	ระดับการดำเนินงานจริง				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1.	สภาพการจัดการศึกษาด้านวิชาการ องค์การบริหารส่วนตำบลของท่านดำเนินการ ด้านวิชาการตามข้อความต่อไปนี้ในระดับใด..... กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาที่คำนึงถึงพัฒนาการ ทางด้านร่างกาย สติปัญญา และความสามารถของผู้เรียน					
2.	กำหนดแนวทางการพัฒนาผู้เรียนให้ตอบสนองวิสัยทัศน์ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น					
3.	เปิดโอกาสให้หน่วยงานหรือคนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษา					
4.	สำรวจความต้องการของชุมชน					
5.	จัดโครงการหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ตามความต้องการของชุมชน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่	สภาพการจัดการศึกษา ขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ระดับการดำเนินงานจริง				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
6.	สภาพการจัดการศึกษาด้านวิชาการ(ต่อ) องค์การบริหารส่วนตำบลของท่านดำเนินการ ด้านวิชาการตามข้อความต่อไปนี้ในระดับใด..... ส่งเสริมการจัดการศึกษาโดยเน้นเอกลักษณ์ของท้องถิ่น					
7.	สนับสนุนการจัดการศึกษาโดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและ แหล่งเรียนรู้ในชุมชน					
8.	ส่งเสริมการจัดการศึกษาด้านอาชีพ สุขภาพอนามัย ทรัพยากรธรรมชาติ หรือสิ่งแวดล้อมที่เน้นเรื่องในท้องถิ่น					
9.	ส่งเสริมการจัดการศึกษาหลากหลายประเภท					
10.	ส่งเสริมการจัดการศึกษาโดยมุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้และ คุณธรรม					
11.	ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนกลุ่มด้อยโอกาส เช่น คน พิการ คนยากจน ฯลฯ					
12.	สนับสนุนให้มีแหล่งเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถศึกษาค้นคว้า ด้วยตนเอง เช่น ห้องสมุด ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน อินเทอร์เน็ตชุมชน ฯลฯ					
13.	สนับสนุนสื่อ อุปกรณ์ และ สิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อ การจัดการศึกษา					
14.	สนับสนุนการฝึกอบรมครูหรือบุคลากรทางการศึกษา					
15.	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการระหว่างชุมชนหรือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง					
16.	ประเมินผลการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วน ตำบลอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง					
17.	มีการนำผลการประเมินการจัดการศึกษาขององค์การ บริหารส่วนตำบลมาใช้ปรับปรุงการจัดการศึกษาของ องค์การบริหารส่วนตำบล					
18.	จัดทำฐานข้อมูลการจัดการศึกษา เช่น ข้อมูลสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษานี้เท่านั้น ไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่	สภาพการจัดการศึกษา ขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ระดับการดำเนินงานจริง				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
19.	สภาพการจัดการศึกษาด้านงบประมาณ องค์การบริหารส่วนตำบลของท่านดำเนินการ ด้านงบประมาณตามข้อความต่อไปนี้ในระดับใด..... ดำเนินการจัดการศึกษาด้วยเงินอุดหนุนของรัฐบาล					
20.	มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการจัดการศึกษาด้วยเงิน รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล					
21.	จัดสรรงบประมาณเพื่อการจัดการศึกษาแบบมุ่งเน้น ผลงาน (RBM)					
22.	จัดสรรงบประมาณเพื่อการจัดการศึกษาอย่างเพียงพอ					
23.	จัดสรรงบประมาณให้เป็นเงินก้อน (จัดสรรให้เป็น รายโครงการ)					
24.	จัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับกิจกรรมการจัด การศึกษา					
25.	จัดสรรงบประมาณให้ตามรายการค่าใช้จ่าย					
26.	มีการกำหนดระเบียบและแนวปฏิบัติการบริหาร งบประมาณ					
27.	วางแผนการใช้งบประมาณเพื่อการจัดการศึกษา ในรูปของคณะกรรมการ					
28.	การตัดสินใจใช้จ่ายงบประมาณเพื่อการจัดการศึกษาใน รูปของคณะกรรมการ					
29.	การตัดสินใจใช้จ่ายงบประมาณเพื่อการจัดการศึกษา มีความคล่องตัว					
30.	จัดระบบการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบการใช้งบประมาณ เพื่อการจัดการศึกษาตามแผนที่กำหนดไว้					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่	สภาพการจัดการศึกษา ขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออก	ระดับการดำเนินงานจริง				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
31.	สภาพการจัดการศึกษาด้านการบริหารงานบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลของท่านดำเนินการด้านการ บริหารงานบุคคลตามข้อความต่อไปนี้ในระดับใด..... วางแผนอัตรากำลังคนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ของ อบต.					
32.	จัดระบบการสรรหาบุคลากรทางการศึกษาของ อบต. อย่างเหมาะสม					
33.	จัดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถดำเนินการจัด การศึกษาของ อบต.					
34.	จัดบุคลากรที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการศึกษา ดำเนินการจัดการศึกษาของ อบต.					
35.	จัดบุคลากรรับผิดชอบในการจัดการศึกษาของ อบต. อย่างเพียงพอ					
36.	สนับสนุนให้บุคลากรที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาของ อบต. เข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง					
37.	สนับสนุนให้บุคลากรที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาของ อบต. ศึกษาต่อในสาขาที่สอดคล้องกับภาระงาน					
38.	ส่งเสริมให้บุคลากรที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาของ อบต. มีความก้าวหน้าในอาชีพ					
39.	จัดให้มีสวัสดิการอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือนเพื่อ สร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรที่รับผิดชอบในการจัด การศึกษาของ อบต.					
40.	การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการอย่าง เป็นระบบ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่	สภาพการจัดการศึกษา ขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออก	ระดับการดำเนินงานจริง				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
41.	สภาพการจัดการศึกษาด้านการบริหารทั่วไป องค์การบริหารส่วนตำบลของท่านดำเนินการด้านการ บริหารทั่วไปตามข้อความต่อไปนี้ในระดับใด..... กำหนดหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาของ อบต.ไว้ ในโครงสร้างขององค์กร					
42.	กำหนดปรัชญา วิสัยทัศน์ และพันธกิจที่เกี่ยวข้องกับการจัด การศึกษาของ อบต.					
43.	กำหนดนโยบาย เป้าหมาย การจัดการศึกษาของ อบต. สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น					
44.	จัดทำแผนยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาของ อบต.					
45.	บุคลากรและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การจัดการศึกษาของ อบต.					
46.	การจัดการศึกษาของ อบต. ยึดหลักธรรมาภิบาล (Good Governance)					
47.	กระจายอำนาจการจัดการศึกษาให้แก่ส่วน/ฝ่าย/ระดับ ที่ เกี่ยวข้อง					
48.	สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษากับหน่วยงาน และบุคลากรต่าง ๆ ในชุมชน					
49.	จัดการศึกษาครอบคลุมเขตพื้นที่บริการ					
50.	ประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานและประชาชนในเขตพื้นที่บริการ รู้ เข้าใจ และเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของ อบต.					
51.	มีระบบสารสนเทศ (ระบบฐานข้อมูล) เพื่อสนับสนุนการจัด การศึกษาของ อบต.					
52.	ดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับของ อบต.					
53.	เตรียมความพร้อมของ อบต.ในการรับโอนสถานศึกษา					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายใน และ สภาพแวดล้อมภายนอก
ของการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออก
คำชี้แจง โปรดตอบคำถามโดยใส่เครื่องหมาย / ลงใน ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

คำชี้แจง

1. โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อว่า ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านในระดับใด โดยใส่เครื่องหมาย ลงในช่อง ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน ซึ่งแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายใน และ สภาพแวดล้อมภายนอกของการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออก ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ 1) ด้านสภาพแวดล้อมภายใน 2) ด้านสภาพแวดล้อมภายนอก

2. เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามเป็นดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

ที่	สภาพแวดล้อมภายใน และ สภาพแวดล้อมภายนอก ของการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด 5	เห็นด้วยมาก 4	เห็นด้วยปานกลาง 3	เห็นด้วยน้อย 2	เห็นด้วยน้อยที่สุด 1
1.	สภาพแวดล้อมภายใน ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อความเหล่านี้ ในระดับใด..... อบต. มีหน่วยงานรับผิดชอบการจัดการศึกษา อย่างชัดเจน					
2.	อบต. มีบุคลากรรับผิดชอบการจัดการศึกษา อย่างชัดเจน					
3.	อบต. กำหนดขอบข่ายงานการจัดการศึกษา อย่างชัดเจน					
4.	อบต. มีการประสานงานการจัดการศึกษากับ สถานศึกษาหรือชุมชนอย่างรวดเร็ว					
5.	อบต. มีระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการศึกษา ที่เป็นปัจจุบัน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่	สภาพแวดล้อมภายใน และ สภาพแวดล้อม ภายนอก ของการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มากที่สุด 5	เห็นด้วย มาก 4	เห็นด้วย ปานกลาง 3	เห็นด้วย น้อย 2	เห็นด้วย น้อยที่สุด 1
6.	<u>สภาพแวดล้อมภายใน(ต่อ)</u> ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อความเหล่านี้ ในระดับใด..... อบต. มีระบบการบริหารงบประมาณเกี่ยวกับการ จัดการศึกษาที่ชัดเจน					
7.	อบต. มีระบบการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับ การจัดการศึกษาที่ชัดเจน					
8.	อบต. มีระบบการบริหารงานวิชาการเกี่ยวกับ การจัดการศึกษาที่ชัดเจน					
9.	อบต. มีระบบการติดตามประเมินผลการจัดการศึกษา ที่ชัดเจน					
10.	อบต. มีการวางแผนอัตรากำลังคนเกี่ยวกับ การจัดการศึกษาที่ชัดเจน					
11.	อบต. มีการจัดสรรบุคลากรที่รับผิดชอบการจัด การศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างเพียงพอ					
12.	อบต. มีการจัดสรรบุคลากรที่รับผิดชอบการจัด การศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลตรงตาม ความรู้ความสามารถ					
13.	อบต. มีการจัดสรรบุคลากรที่มีประสบการณ์ด้านการ จัดการศึกษารับผิดชอบการจัดการศึกษา ของ อบต.					
14.	อบต. กำหนดแผนการจัดการศึกษาอย่างชัดเจน					
15.	อบต. วางแผนการจัดการศึกษาโดยให้บุคลากรใน องค์กรและคนในชุมชนมีส่วนร่วม					
16.	อบต. มีแผนเตรียมความพร้อมในการรับโอน สถานศึกษา					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่	สภาพแวดล้อมภายใน และ สภาพแวดล้อม ภายนอก ของการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มากที่สุด 5	เห็นด้วย มาก 4	เห็นด้วย ปานกลาง 3	เห็นด้วย น้อย 2	เห็นด้วย น้อยที่สุด 1
17.	สภาพแวดล้อมภายใน(ต่อ) ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อความเหล่านี้ ในระดับใด..... อบต. จัดการศึกษาตามแผนการจัดการศึกษาที่ กำหนดไว้					
18.	นายก อบต. ใช้หลักการบริหารการศึกษา แบบมีส่วนร่วม					
19.	นายก อบต. ใช้หลักการบริหารการศึกษา แบบกระจายอำนาจ					
20.	นายก อบต. ใช้หลักการบริหารการศึกษาแบบ ธรรมาภิบาล (Good Governance)					
21.	นายก อบต. มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับ การจัดการศึกษา					
22.	นายก อบต. เห็นความสำคัญของการจัดการศึกษา					
23.	บุคลากรของอบต. เห็นความสำคัญของ การจัดการศึกษา					
24.	นายก อบต. สนับสนุนการจัดการศึกษาของท้องถิ่น					
25.	บุคลากรของ อบต. สนับสนุนการจัดการศึกษา ของท้องถิ่น					
26.	พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาของประเทศไทย พ.ศ. 2542 สนับสนุนให้ อบต. จัดการศึกษาของ ท้องถิ่น					
27.	นโยบายของรัฐบาลปัจจุบันสนับสนุนให้ อบต. จัด การศึกษาของท้องถิ่น					
28.	การจัดการศึกษาเป็นนโยบายหลักที่รัฐบาลชุด ปัจจุบันให้ความสำคัญ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่	สภาพแวดล้อมภายใน และ สภาพแวดล้อม ภายนอก ของการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มากที่สุด 5	เห็นด้วย มาก 4	เห็นด้วย ปานกลาง 3	เห็นด้วย น้อย 2	เห็นด้วย น้อยที่สุด 1
29.	<u>สภาพแวดล้อมภายนอก</u> ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อข้อความเหล่านี้..... การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในระดับประเทศส่งผล ต่อการเปลี่ยนแปลงของนโยบายการจัดการศึกษาของ อบต.					
30.	การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในระดับท้องถิ่นส่งผล ต่อการเปลี่ยนแปลงของนโยบายการจัดการศึกษาของ อบต.					
31.	นักรการเมืองระดับท้องถิ่นให้ความสำคัญต่อ การจัดการศึกษาของ อบต.					
32.	รายได้ของ อบต. ที่มาจากการจัดเก็บภาษีอากร มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น					
33.	มีการลงทุนในท้องถิ่นจากภาคเอกชนเพิ่มมากขึ้น					
34.	อัตราการว่างงานของคนในท้องถิ่นลดลง					
35.	การดำเนินการทางธุรกิจในพื้นที่มีความ หลากหลาย					
36.	คนในชุมชนมีค่านิยมสนับสนุนการศึกษาหาความรู้					
37.	อัตราการเกิดของคนในชุมชนมีแนวโน้มลดลง					
38.	คนในชุมชนส่วนใหญ่มีอาชีพหลักที่ชัดเจน					
39.	คนในชุมชนส่วนใหญ่เป็นคนพื้นถิ่น					
40.	คนในชุมชนส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตที่ดี					
41.	คนในชุมชนส่วนใหญ่ตระหนักถึงการรักษา สิ่งแวดล้อม					
42.	คนในชุมชนส่วนใหญ่ตระหนักถึงการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ					
43.	ที่อยู่อาศัยของคนส่วนใหญ่ในชุมชนตั้งอยู่ในทำเล ที่สะดวกต่อการเดินทาง					
44.	ในชุมชนมีระบบสาธารณสุขครบครัน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่	สภาพแวดล้อมภายใน และ สภาพแวดล้อม ภายนอก ของการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มากที่สุด 5	เห็นด้วย มาก 4	เห็นด้วย ปานกลาง 3	เห็นด้วย น้อย 2	เห็นด้วย น้อยที่สุด 1
45.	สภาพแวดล้อมภายนอก ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อข้อความเหล่านี้..... เทคโนโลยีสารสนเทศจะช่วยสนับสนุนการจัดการ การศึกษาของท้องถิ่น					
46.	ผลงานวิจัย หรือ นวัตกรรม ที่บุคลากรทางการศึกษา ของท้องถิ่นคิดค้นขึ้นจะช่วยสนับสนุนการจัดการ การศึกษาของท้องถิ่น					
47.	การสร้างเครือข่ายระหว่างบุคคลหรือหน่วยงานกับ อบต. จะช่วยสนับสนุนการจัดการศึกษาของท้องถิ่น					

ขอขอบพระคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล
 ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก
 ของการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออก
 แบบสอบถามชุดที่ 2 สำหรับผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา
 และผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา และ
 ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เกี่ยวกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกของ
 การจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออก ที่อยู่ในเขตบริการของท่าน ซึ่งเป็นขั้นตอน
 การดำเนินการวิจัยขั้นตอนที่ 1 ของการศึกษาในโครงการวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจ้ด
 การศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล” โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจะวิเคราะห์และสรุปผลเพื่อนำไปใช้ใน
การจัดทำกลยุทธ์การพัฒนากิจการการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ในภาพรวม จึงไม่มี
ผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน
ในการตอบแบบสอบถามตรงตามความคิดเห็นของท่านให้มากที่สุดและตอบให้ครบทุกข้อคำถามโดยไม่
ต้องลงชื่อในแบบสอบถาม แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ
 (Check List) จำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก ของ
 การจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออก เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า
 (Rating Scales) 5 ระดับ จำนวน 47 ข้อ

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของท่าน

ดร. ปริญญาภรณ์ ตั้งคุณานันต์

อาจารย์คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 คำชี้แจง โปรดตอบคำถามโดยใส่เครื่องหมาย / ลงใน ตามสภาพความเป็นจริง

1. ตำแหน่งปัจจุบันของท่าน

- ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 ผู้อำนวยการเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา
 ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. วุฒิการศึกษาสูงสุดของท่าน

- ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายใน และ สภาพแวดล้อมภายนอก
 ของการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออก
 คำชี้แจง โปรดตอบคำถามโดยใส่เครื่องหมาย / ลงใน ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

คำชี้แจง

1. โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อว่า ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านในระดับใด โดยใส่
 เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน ซึ่งแบบสอบถามเกี่ยวกับ
 สภาพแวดล้อมภายใน และ สภาพแวดล้อมภายนอกของการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาค
 ตะวันออก ที่อยู่ในเขตบริการของท่าน ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ 1) ด้านสภาพแวดล้อมภายใน 2) ด้าน
 สภาพแวดล้อมภายนอก

2. เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามเป็นดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่	สภาพแวดล้อมภายใน และ สภาพแวดล้อม ภายนอก ของการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มากที่สุด 5	เห็นด้วย มาก 4	เห็นด้วย ปานกลาง 3	เห็นด้วย น้อย 2	เห็นด้วย น้อยที่สุด 1
1.	<u>สภาพแวดล้อมภายใน</u> ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อความเหล่านี้ ในระดับใด..... อบต. มีหน่วยงานรับผิดชอบการจัดการศึกษา อย่างชัดเจน					
2.	อบต. มีบุคลากรรับผิดชอบการจัดการศึกษา อย่างชัดเจน					
3.	อบต. กำหนดขอบข่ายงานการจัดการศึกษา อย่างชัดเจน					
4.	อบต. มีการประสานงานการจัดการศึกษากับ สถานศึกษาหรือชุมชนอย่างรวดเร็ว					
5.	อบต. มีระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการศึกษา ที่เป็นปัจจุบัน					
6.	อบต. มีระบบการบริหารงบประมาณเกี่ยวกับ การจัดการศึกษาที่ชัดเจน					
7.	อบต. มีระบบการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับ การจัดการศึกษาที่ชัดเจน					
8.	อบต. มีระบบการบริหารงานวิชาการเกี่ยวกับ การจัดการศึกษาที่ชัดเจน					
9.	อบต. มีระบบการติดตามประเมินผลการจัดการศึกษา ที่ชัดเจน					
10.	อบต. มีการวางแผนอัตรากำลังคนเกี่ยวกับ การจัดการศึกษาที่ชัดเจน					
11.	อบต. มีการจัดสรรบุคลากรที่รับผิดชอบการจัด การศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างเพียงพอ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่	สภาพแวดล้อมภายใน และ สภาพแวดล้อม ภายนอก ของการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มากที่สุด 5	เห็นด้วย มาก 4	เห็นด้วย ปานกลาง 3	เห็นด้วย น้อย 2	เห็นด้วย น้อยที่สุด 1
12.	<u>สภาพแวดล้อมภายใน(ต่อ)</u> ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อความเหล่านี้ ในระดับใด..... อบต. มีการจัดสรรบุคลากรที่รับผิดชอบการจัด การศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลตรงตาม ความรู้ความสามารถ					
13.	อบต. มีการจัดสรรบุคลากรที่มีประสบการณ์ด้านการ จัดการศึกษามารับผิดชอบการจัดการศึกษา ของ อบต.					
14.	อบต. กำหนดแผนการจัดการศึกษาอย่างชัดเจน					
15.	อบต. วางแผนการจัดการศึกษาโดยให้บุคลากรใน องค์กรและคนในชุมชนมีส่วนร่วม					
16.	อบต. มีแผนเตรียมความพร้อมในการรับโอน สถานศึกษา					
17.	อบต. จัดการศึกษาตามแผนการจัดการศึกษาที่ กำหนดไว้					
18.	นายก อบต. ใช้หลักการบริหารการศึกษา แบบมีส่วนร่วม					
19.	นายก อบต. ใช้หลักการบริหารการศึกษา แบบกระจายอำนาจ					
20.	นายก อบต. ใช้หลักการบริหารการศึกษาแบบ ธรรมาภิบาล (Good Governance)					
21.	นายก อบต. มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับ การจัดการศึกษา					
22.	นายก อบต. เห็นความสำคัญของการจัดการศึกษา					
23.	บุคลากรของอบต. เห็นความสำคัญของ การจัดการศึกษา					
24.	นายก อบต. สนับสนุนการจัดการศึกษาของท้องถิ่น					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่	สภาพแวดล้อมภายใน และ สภาพแวดล้อม ภายนอก ของการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มากที่สุด 5	เห็นด้วย มาก 4	เห็นด้วย ปานกลาง 3	เห็นด้วย น้อย 2	เห็นด้วย น้อยที่สุด 1
25.	<u>สภาพแวดล้อมภายใน(ต่อ)</u> ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อความเหล่านี้ ในระดับใด..... บุคลากรของ อบต. สนับสนุนการจัดการศึกษา ของท้องถิ่น					
26.	<u>สภาพแวดล้อมภายนอก</u> ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อความเหล่านี้ ในระดับใด..... พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาของประเทศไทย พ.ศ. 2542 สนับสนุนให้ อบต. จัดการศึกษาของ ท้องถิ่น					
27.	นโยบายของรัฐบาลปัจจุบันสนับสนุนให้ อบต. จัด การศึกษาของท้องถิ่น					
28.	การจัดการศึกษาเป็นนโยบายหลักที่รัฐบาลชุด ปัจจุบันให้ความสำคัญ					
29.	การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในระดับประเทศส่งผล ต่อการเปลี่ยนแปลงของนโยบายการจัดการศึกษาของ อบต.					
30.	การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในระดับท้องถิ่นส่งผล ต่อการเปลี่ยนแปลงของนโยบายการจัดการศึกษาของ อบต.					
31.	นักการเมืองระดับท้องถิ่นให้ความสำคัญต่อ การจัดการศึกษาของ อบต.					
32.	รายได้ของ อบต. ที่มาจากการจัดเก็บภาษีอากร มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น					
33.	มีการลงทุนในท้องถิ่นจากภาคเอกชนเพิ่มมากขึ้น					
34.	อัตราการว่างงานของคนในท้องถิ่นลดลง					
35.	การดำเนินการทางธุรกิจในพื้นที่มีความ ความหลากหลาย					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ทางการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่	สภาพแวดล้อมภายใน และ สภาพแวดล้อม ภายนอก ของการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มากที่สุด 5	เห็นด้วย มาก 4	เห็นด้วย ปานกลาง 3	เห็นด้วย น้อย 2	เห็นด้วย น้อยที่สุด 1
36.	<u>สภาพแวดล้อมภายนอก(ต่อ)</u> ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อความเหล่านี้ ในระดับใด..... คนในชุมชนมีค่านิยมสนับสนุนการศึกษาหาความรู้					
37.	อัตราการเกิดของคนในชุมชนมีแนวโน้มลดลง					
38.	คนในชุมชนส่วนใหญ่มีอาชีพหลักที่ชัดเจน					
39.	คนในชุมชนส่วนใหญ่เป็นคนพื้นถิ่น					
40.	คนในชุมชนส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตที่ดี					
41.	คนในชุมชนส่วนใหญ่ตระหนักถึงการรักษาสีงแวดล้อม					
42.	คนในชุมชนส่วนใหญ่ตระหนักถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ					
43.	ที่อยู่อาศัยของคนส่วนใหญ่ในชุมชนตั้งอยู่ในทำเลที่สะดวกต่อการเดินทาง					
44.	ในชุมชนมีระบบสาธารณสุขปลอดภัยครบครัน					
45.	เทคโนโลยีสารสนเทศจะช่วยสนับสนุนการจัดการศึกษาของท้องถิ่น					
46.	ผลงานวิจัย หรือ นวัตกรรม ที่บุคลากรทางการศึกษาของท้องถิ่นคิดค้นขึ้นจะช่วยสนับสนุนการจัดการศึกษาของท้องถิ่น					
47.	การสร้างเครือข่ายระหว่างบุคคลหรือหน่วยงานกับ อบต. จะช่วยสนับสนุนการจัดการศึกษาของท้องถิ่น					

ขอขอบพระคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเพื่อการวิจัย

เรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล
 ขั้นตอนที่ 2 สร้างกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล
 และแนวทางการนำกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล
 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือไปสู่การปฏิบัติ

.....

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็นของ 1) นายองค์การบริหารส่วนตำบล หรือปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหัวหน้าส่วนการศึกษา 2) ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และแนวทางการนำกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งเป็นขั้นตอนการดำเนินการวิจัยขั้นตอนที่ 2 ของการศึกษาในโครงการวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล” โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจะวิเคราะห์และสรุปผล ในภาพรวม จึงไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ให้สัมภาษณ์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอความร่วมมือจากผู้ให้สัมภาษณ์ทุกท่าน ในการแสดงความคิดเห็นตามความเป็นจริงมากที่สุด โดยแบบสัมภาษณ์ฉบับนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการนำกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือไปสู่การปฏิบัติ

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของท่าน

ดร. ปริญญาภรณ์ ตั้งคุณานันต์

อาจารย์คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้กำหนดไว้ในมาตรา 41 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่ง หรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสม และความ ต้องการภายในท้องถิ่น ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทหนึ่ง จึงมีหน้าที่ในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นและชุมชน และเพื่อให้การจัดการศึกษาของ องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) บรรลุเป้าหมายตอบสนองพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 จึงจำเป็นต้องมีการกำหนดกลยุทธ์เพื่อพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลขึ้น การกำหนดกลยุทธ์ต่าง ๆ กำหนดขึ้นโดยใช้ข้อมูลจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และกำหนดให้สอดคล้องกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT) ของการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงที่กำลังเผชิญอยู่ในปัจจุบัน โดยขอให้ผู้ให้สัมภาษณ์ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นว่าจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาของตนเองได้หรือไม่ อย่างไร และยังมีกลยุทธ์อื่น ๆ ที่จะช่วยพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลอีกหรือไม่อย่างไร

กลยุทธ์ที่ 1 ปรับปรุงแผนเตรียมความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการรับโอนสถานศึกษา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

กลยุทธ์ที่ 2 เร่งรัดให้มีหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างชัดเจน พร้อมทั้งวางแผนอัตรากำลังคนที่มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการศึกษา และกำหนดขอบข่ายหน้าที่งานด้านการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้สอดคล้องกับโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กลยุทธ์ที่ 3 กำหนดให้มีคณะกรรมการดำเนินการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีตัวแทนของชุมชนเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ เพื่อทำหน้าที่กำหนดนโยบาย วางแผน และจัดสรรงบประมาณ เพื่อการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล

กลยุทธ์ที่ 4 จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และหลักการรับรองคุณภาพ โดยใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ด้านการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล และยึดหลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ และหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ 5 จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตลอดชีวิต เพื่อสร้างโอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียม พัฒนาทักษะวิชาชีพ และส่งเสริมค่านิยมด้านการแสวงหาความรู้ของคนในชุมชน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กลยุทธ์ที่ 6 เร่งรัดให้มีระบบการบริหารงานด้านวิชาการ บุคลากร งบประมาณ ข้อมูลสารสนเทศ และการติดตามประเมินผล การจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล

กลยุทธ์ที่ 7 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง ให้มีวิสัยทัศน์ ความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถ ในด้านการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมในการรับโอนสถานศึกษา

กลยุทธ์ที่ 8 ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการจัดการศึกษาระหว่าง องค์การบริหารส่วนตำบล ชุมชน หน่วยงานภาครัฐและเอกชน

กลยุทธ์ที่ 9 ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาของ องค์การบริหารส่วนตำบล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กลยุทธ์อื่น ๆ

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการนำกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงใต้ไปสู่การปฏิบัติ

กลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาที่กำหนดขึ้นในข้างต้นนั้น จะสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริงจำเป็นต้องมีการกำหนดแนวทางให้ชัดเจน ซึ่งแนวทางที่นำเสนอต่อไปนี้เป็นแนวทางที่ผู้วิจัยสรุปได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นจึงขอให้ผู้ให้สัมภาษณ์ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการนำกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงใต้ไปสู่การปฏิบัติที่กำหนดขึ้นว่าจะช่วยให้กลยุทธ์ดังกล่าวถูกนำไปปฏิบัติได้หรือไม่ อย่างไร และมีแนวทางอื่น ๆ อีกหรือไม่อย่างไร

แนวทางที่ 1 จัดทำคู่มือการบริหารการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อใช้ในการสื่อสารประสานงาน แก้ไขปัญหา และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้แก่สาธารณะ อีกทั้งยังเป็นการสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับทุกองค์กรที่เกี่ยวข้อง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แนวทางที่ 2 จัดตั้งศูนย์ประสานงานทางการศึกษา โดยกำหนดภารกิจ เกณฑ์มาตรฐาน รวมถึงมอบหมายงานให้ชัดเจน เพื่อทำหน้าที่กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และการตรวจสอบควรดำเนินการร่วมกัน 2 ฝ่าย คือจากองค์การบริหารส่วนตำบล และประชาชน

.....

.....

.....

.....

แนวทางที่ 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล โดยต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในการแสวงหาความรู้ด้านการจัดการศึกษา ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาของผู้บริหาร บริหารจัดการศึกษาในรูปแบบองค์คณะบุคคล เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาอย่างชัดเจนเป็นระบบ และมีการจูงใจเสริมแรงผู้ปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

.....

แนวทางที่ 4 การสร้างความเชื่อมั่นศรัทธา โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการเปลี่ยนแปลงองค์กร เพื่อให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาในชุมชนเกิดความเชื่อมั่นศรัทธาต่อการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล

.....

.....

.....

.....

แนวทางอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ข
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา
แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพ จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค
การจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออก จำนวน 2 ฉบับ

- | | |
|---------------------------------|--|
| 1. รศ.ดร.วชิระ ชาวหา | ข้าราชการบำนาญ |
| 2. รศ.ดร.ทิววัฒน์ มณีโชติ | อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร |
| 3. อาจารย์ ดร.อร่ามศรี อภาอดุล | อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี |
| 4. ผศ. ดร.จินตนา กายจนวิสุทธิ์ | อาจารย์ประจำภาควิชาอาชีวศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 5. อาจารย์ ดร. เฉลิมชัย หาญกล้า | อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวปริยาภรณ์ ชื่อสกุล ตั้งคุณานันต์
เกิดวันที่	20 เดือน ตุลาคม พุทธศักราช 2511
สถานที่เกิด	แขวงยานนาวา เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร
ที่อยู่ปัจจุบัน	11/4 ม.5 ต. บ้านปึก อ.เมือง จ.ชลบุรี 20130
หน้าที่การงาน	พ.ศ. 2542-2545 ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและวิจัย โรงเรียนดาราสุมุท บริหารธุรกิจ จังหวัดชลบุรี พ.ศ. 2546-2547 ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ โรงเรียนดาราสุมุทบริหารธุรกิจ จังหวัดชลบุรี พ.ศ. 2551-ปัจจุบัน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2533 ปริญญาการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.) วิชาเอกภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2540 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2551 ปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมดุษฎีบัณฑิต (คอ.ด.) สาขาวิชาการ บริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้