

การพัฒนาตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับบริการและพัฒนาอาชีพระยะสั้น
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

A POTENTIAL INDICATORS DEVELOPMENT FOR TRAINING AND
VOCATIONAL SHORT COURSES FOR LOCAL ORGANIZATION

พรพิมล พวงปรัก

PRONPIMOL POUNGPRUCK

วิทยานิพนธ์เสนอเป็นวิทยานิพนธ์ของภาควิชาการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สาขาวิชาการบริหารงานศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2547

ISBN 974-9708-77-6

การพัฒนาตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้น
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

A POTENTIAL INDICATORS DEVELOPMENT FOR TRAINING AND
VOCATIONAL SHORT COURSES FOR LOCAL ORGANIZATION

พรพิมล พวงปรีก
PRONPIMOL POUNGPRUCK

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ. 2547

ISBN 974-9708-77-6

A POTENTIAL INDICATORS DEVELOPMENT FOR TRAINING AND
VOCATIONAL SHORT COURSES FOR LOCAL ORGANIZATION

PRONPIMOL POUNGPRUCK

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF INDUSTRIAL EDUCATION IN VOCATIONAL ADMINISTRATION
SCHOOL OF GRADUATE STUDIES
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

2004

ISBN 974-9708-77-6

COPY RIGHT 2004

SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การพัฒนาตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนา
อาชีพพระยะสันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

นักศึกษา

นางพรพิมล พวงปรีก

รหัสประจำตัว

44064104

ปริญญา

ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

การบริหารอาชีวศึกษา

พ.ศ.

2547

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ดร.ผดุงชัย

ภูพัฒน์

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ดร. ราชนัย

บุญธิมา

ดร. ฉันทนา

ไหมดมณี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ พัฒนาตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในองค์ประกอบของทั้ง 5 ด้าน คือ 1. ด้านบุคลากร 2. ด้านรายได้ 3. ด้านอาคารสถานที่ 4. ด้านงบประมาณ 5. ด้านบริหารจัดการ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้เชี่ยวชาญที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสัน จำนวน 35 คน ผู้วิจัยพัฒนาตัวบ่งชี้ตามแนวคิดของกระทรวงมหาดไทย เกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมการจัดการศึกษาให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แบ่งเป็น 5 ด้านได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านรายได้ของท้องถิ่น ด้านอาคารสถานที่ ด้านงบประมาณ และด้านบริหารจัดการ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการประยุกต์เทคนิคเดลฟาย จำนวน 2 รอบ เครื่องมือที่ใช้ คือแบบสอบถามตามแบบประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ค่าฐานนิยมและค่าสมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานและค่าฐานนิยม จากคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อการพัฒนาตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันในองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน

ผลการวิจัยสรุปว่า

ตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและการพัฒนาอาชีพพระยะสันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีจำนวน 50 ข้อเป็นตัวบ่งชี้ ด้านบุคลากรจำนวน 16 ข้อ ด้านรายได้ของท้องถิ่นจำนวน 6 ข้อ ด้านอาคารสถานที่จำนวน 12 ข้อ ด้านงบประมาณจำนวน 9 ข้อ ด้านบริหารจัดการจำนวน 7 ข้อ

Thesis Title	A Potential Indicators Development for Training and Vocational Short Courses for Local Organization
Student	Mrs.Pronpimol Pongpruk
Student ID.	44064104
Degree	Master of Industrial Education
Programme	Vocational Administration
Year	2004
Thesis Advisor	Dr. Phadungchai Pupat
Thesis Co-Advisor	Dr. Rachan Buntima Dr. Chantana Modemanee

ABSTRACT

The purposes of this study were to develop potential indicators for training and vocational short courses for local organization in five aspects: 1. personal 2. income of local 3. place 4. budget 5. management. The samples were thirty – five specialists which are concerned with potential indicators development for training and vocational short courses for local organization.

The development of indicators were based on Ministry Of Interior about five aspect : personal , income of local , place, budget and management. The Delphi Technique was used for two rounds. The instrument was the five – rating scales questionnaire. The data were analyzed by median, interquatile range, and the absolute value between median and mode from the score which were rated. The finding were as followed :

The 50 items were considered to be the potential indicators development for training and vocational short courses for local organization : 16 items for personal, 6 items for income of local, 12 items for place, 9 items for budget , 7 items for management.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์จาก ดร.ผดุงชัย ภูพัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ ดร.ฉันทนา ไหมตมณี และดร.ราชันย์ บุญธิมา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำให้ความช่วยเหลือ ให้กำลังใจ และตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตลอดจนการปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ จนวิทยานิพนธ์นี้สำเร็จได้อย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง ในความกรุณา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ ดร. ณรงค์ พิมสาร ดร. รวีวรรณ ชินะตระกูล คณะกรรมการสอบ วิทยานิพนธ์ที่ให้คำแนะนำในการแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อให้วิทยานิพนธ์นี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ ตลอดจนข้อคิดต่างๆ อัน ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้า และเป็นแนวทางในการจัดทำวิทยานิพนธ์จนประสบความสำเร็จ

ขอขอบพระคุณ ดร. ศิริพรรณ ชูมนุม ดร.วราพรรณ น้อยสุวรรณ ดร.คมศร วงศ์รักษา ดร. ญาณภัทร สีหมงคผล ดร.ปรัชนันท์ นิลสุข ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำและตรวจสอบแก้ไข เพื่อการปรับปรุงให้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีคุณภาพสูงสุด

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 35 คน ดังมีรายชื่อที่ปรากฏในภาคผนวก ที่ได้ให้ความ ร่วมมือ อำนวยความสะดวกในการตอบแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยการ ประยุกต์ใช้เทคนิคเดลฟาย ทั้ง 2 รอบ

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อและคุณแม่ ผู้เป็นที่เคารพรักยิ่ง ที่ได้ให้ความรัก ให้กำลังใจ ให้การ สนับสนุน และช่วยเหลือทุกด้านตลอดมา

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ และบุคคลที่ผู้วิจัยไม่ได้กล่าวไว้ในที่นี้ ที่ให้การสนับสนุน ตลอดจนให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ และเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด

คุณค่า และประโยชน์ใด ๆ ที่เป็นผลจากวิทยานิพนธ์นี้ ผู้วิจัยขอขอบแต่ คุณพ่อ คุณแม่ และครูอาจารย์ ทุกท่าน ด้วยความเคารพยิ่ง

พรพิมล พวงปรีก

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VI
สารบัญภาพ.....	VIII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	4
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย.....	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
2.1 การฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้น.....	7
2.2 ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้น.....	31
2.3 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น.....	58
2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ทางการศึกษา.....	79
2.5 เทคนิคเดลฟาย.....	88
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	96
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	100
2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	102
2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	102
2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	104
2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	105
2.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	107

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	108
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	134
5.1 วัตถุประสงค์ในการวิจัย.....	134
5.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย.....	134
5.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	135
5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	135
5.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	135
5.6 สรุปผลการวิจัย.....	136
5.7 อภิปรายผลการวิจัย.....	140
5.8 ข้อเสนอแนะ.....	147
บรรณานุกรม.....	148
ภาคผนวก.....	157
ภาคผนวก ก หนังสือราชการ.....	158
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	161
ภาคผนวก ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตอบแบบสอบถามการวิจัย.....	163
ภาคผนวก ง ตัวอย่างแบบตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	167
ภาคผนวก จ คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	169
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างแบบสอบถาม.....	176
ประวัติผู้เขียน.....	187

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1	แสดงการลดลงของความคาดเคลื่อนของจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ..... 92
4.1	แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอเตอร์จากคะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนา อาชีพพระยะสันด้านปริมาณของบุคลากร110
4.2	แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอเตอร์จากคะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนา อาชีพพระยะสันด้านคุณภาพของบุคลากร.....112
4.3	แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอเตอร์จากคะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนา อาชีพพระยะสันด้านรายได้ของท้องถิ่น.....114
4.4	แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอเตอร์จากคะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนา อาชีพพระยะสันด้านอาคารสถานที่.....116
4.5	แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอเตอร์จากคะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนา อาชีพพระยะสันด้านงบประมาณ..... 118
4.6	แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอเตอร์จากคะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนา อาชีพพระยะสันด้านการบริหารจัดการ.....120
4.7	แสดงค่ามัธยฐานค่าพิสัยระหว่างควอเตอร์ค่าฐานนิยมและค่าสัมบูรณ์ของ ความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยมจากคะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ศักยภาพ เกี่ยวกับการฝึกและพัฒนา อาชีพพระยะสันด้านปริมาณของบุคลากร.....123

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.8	แสดงค่ามัธยฐานค่าพิสัยระหว่างคลอไรด์ค่าฐานนิยมและค่าสัมบูรณ์ ของความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยมจากคะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ศักยภาพ เกี่ยวกับการฝึกและพัฒนา อาชีพพระยะสันด้านคุณภาพของบุคลากร.....125
4.9	แสดงค่ามัธยฐานค่าพิสัยระหว่างคลอไรด์ค่าฐานนิยมและค่าสัมบูรณ์ ของความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยมจากคะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ศักยภาพ เกี่ยวกับการฝึกและพัฒนา อาชีพพระยะสันด้านปริมาณของบุคลากร.....126
4.10	แสดงค่ามัธยฐานค่าพิสัยระหว่างคลอไรด์ค่าฐานนิยมและค่าสัมบูรณ์ ของความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยมจากคะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ศักยภาพ เกี่ยวกับการฝึกและพัฒนา อาชีพพระยะสันด้านปริมาณของบุคลากร.....128
4.11	แสดงค่ามัธยฐานค่าพิสัยระหว่างคลอไรด์ค่าฐานนิยมและค่าสัมบูรณ์ ของความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยมจากคะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ศักยภาพ เกี่ยวกับการฝึกและพัฒนา อาชีพพระยะสันด้านปริมาณของบุคลากร.....130
4.12	แสดงค่ามัธยฐานค่าพิสัยระหว่างคลอไรด์ค่าฐานนิยมและค่าสัมบูรณ์ ของความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยมจากคะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ศักยภาพ เกี่ยวกับการฝึกและพัฒนา อาชีพพระยะสันด้านปริมาณของบุคลากร.....132

สารบัญญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1	โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามพระราชบัญญัติ องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540.....67
2.2	โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2540.....69
2.3	โครงสร้างและการแบ่งส่วนการบริหารของเทศบาล.....71
2.4	กรอบแนวคิดในการพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการศึกษา.....84

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาวะการณ์ปัจจุบัน ความเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีสมัยใหม่ ได้พัฒนาขึ้นอย่างรวดเร็วมีส่วนสำคัญที่ทำให้คนในสังคมต้องปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ประเทศต่างๆ ทั้งที่พัฒนาแล้วและกำลังพัฒนา ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพประชากรในประเทศของตน คุณภาพของประชากรเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการพัฒนาประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ถ้าประชากรมีคุณภาพแล้วก็สามารถทำให้ประเทศชาติเจริญก้าวหน้าได้ ดังนั้นการศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิต ซึ่ง Dewey (1961 : 237) กล่าวว่า การศึกษา คือ ชีวิต หรือ ชีวิตคือการศึกษา ดังนั้น การศึกษาจึงเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่จะต้องต่อเนื่องกันไปตั้งแต่วัยทารกจนกระทั่งสิ้นชีวิต ระยะเวลาที่ผ่านมาก่อให้เกิดการศึกษาเพื่อเตรียมบุคคลออกไปประกอบอาชีพส่วนใหญ่จะดำเนินการในรูปแบบของการศึกษาในระบบโรงเรียน ขณะเดียวกันการศึกษาในระบบโรงเรียนมีขอบเขตจำกัดซึ่งจัดให้เฉพาะผู้ที่อยู่ในวัยเรียนไม่อาจสนองความต้องการของสังคมได้เพียงพอมีบุคคลอีกเป็นจำนวนมากไม่อาจเข้าศึกษาในระบบโรงเรียนได้ แต่เขาเหล่านั้นต้องแสวงหาความรู้ ประสบการณ์และทักษะ เพิ่มขึ้นเพื่อการดำรงชีวิตอยู่อย่างมีความสุขในสังคม ดังที่ กองแผนงานกรมอาชีวศึกษา (2533 : 63) กล่าวว่า การจัดการศึกษาวิชาชีพอาจจัดในรูปแบบต่างๆ ทั้งในโรงเรียนหรือนอกโรงเรียน การจัดการศึกษาวิชาชีพในระบบโรงเรียนเป็นการพัฒนาความรู้และทักษะวิชาชีพที่สอดคล้องกับแต่ละระดับของการศึกษา ตั้งแต่ระดับประถมศึกษาถึงระดับอุดมศึกษา ส่วนการจัดการศึกษาวิชาชีพนอกโรงเรียนเป็นการอบรมวิชาชีพเฉพาะด้านในระยะสั้น สำหรับผู้ที่ต้องการพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม ซึ่งสอดคล้องกับเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์และคณะ (2538 : 8) กล่าวไว้ว่า การศึกษาวิชาชีพระยะสั้นเป็นการศึกษานอกระบบโรงเรียน เป็นการส่งเสริมผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษาและมีรายได้น้อย ให้ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะการประกอบอาชีพและยกระดับฝีมือช่างในการที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานและประกอบอาชีพอิสระ

หน่วยงานที่จัดฝึกอบรมวิชาชีพมีทั้งส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจและหน่วยงานเอกชน

การจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนมีโครงการจัดตั้งหน่วยงานส่งเสริมและสนับสนุน ซึ่งจะมีการจัดหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นและฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและการอาชีพทั่วไป

ตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ส่งเสริมองค์กรต่างๆ ของสังคมเข้ามา มีส่วนร่วมจัดการศึกษา และบัญญัติเรื่องบทบาทของการปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการศึกษา ไว้ ในมาตรา 289 ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีสิทธิที่จะจัดการศึกษาอบรม และการฝึก อาชีพตามความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่นนั้นและเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัด การศึกษาอบรมของรัฐ แต่ต้องไม่ขัดต่อมาตรา 43 มาตรา 81 ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ จึงเป็น การเปิดโอกาสให้ท้องถิ่นมีสิทธิการจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความ พร้อม ความเหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่น ประกอบกับมาตรา 41 เปิดโอกาสให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับ ตามความ พร้อม ความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น จึงเห็นได้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี บทบาทสำคัญยิ่งต่อการจัดการ และพัฒนาการศึกษาของประเทศในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับการ กำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช 2542

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2545 : 104) กล่าวไว้ว่า ในอนาคตจะมีการกระจายอำนาจด้านการจัดการศึกษาให้แก่สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ในกรณีนี้แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นซึ่งออกตามความในพระราชบัญญัติกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไว้ โดยให้มีการถ่ายโอนกิจการสถานศึกษาระดับพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตาม ความพร้อมของสถานศึกษาและท้องถิ่นในขณะที่รัฐบาลมีหน้าที่กำหนดดูแลและสนับสนุนให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดการศึกษาให้ได้หลักเกณฑ์มาตรฐาน(ขั้นต่ำตามที่กำหนด) และใช้ ตัวบ่งชี้เป็นเกณฑ์ในการตรวจสอบความพร้อมในการจัดการศึกษา เช่น งานวิจัยของ เกียรติสุดา ศรีสุข (2545) ในการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ในการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาหลักสูตร มหาบัณฑิตทางการศึกษา เป็นต้น

ในการกำหนดตัวบ่งชี้เป็นการเตรียมงานที่สำคัญมาก ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ บุญส่ง นิลแก้ว (2542 : 6) ที่เห็นว่าการกำหนดตัวบ่งชี้และมาตรฐานที่จะใช้ในการตัดสินสิ่งที่ ประเมินนับเป็นงานที่ผู้ประเมินกำหนดไว้ จะแสดงออกให้เห็นถึงความสำเร็จของโครงการ นอกจากนี้ สุวิมล ติरणานนท์ (2534 : 55) เห็นความสำคัญของตัวบ่งชี้กล่าวว่า งานจะมีคุณภาพ มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับพัฒนาตัวบ่งชี้เป็นสำคัญ ซึ่งยังใช้ตัวบ่งชี้หลายๆ ตัวก็ยิ่งจะเพิ่ม ความเที่ยงตรงในงานนั้นๆ ได้อีก สอดคล้องกับ นางลักษณ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช (2541)

กล่าวว่าในการสร้างตัวบ่งชี้ผู้สร้างจะต้องตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ ทั้งในแง่ของความเที่ยงตรงในสิ่งที่ต้องการศึกษา ตลอดจนความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการตรวจวัดตามสภาพที่เป็นจริงเพื่อเป็นการยืนยันคุณภาพของตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้น Ewell and Jones (1994 : 28) กล่าวว่า การตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้เพื่อใช้ได้ดีตามสภาพที่เป็นจริงนั้น จะมีความสำคัญอย่างมาก ทั้งนี้เพราะมาตรฐานของแต่ละสังคม แต่ละสถาบันมีความหลากหลายแตกต่างกันทั้งเป้าหมายและบริบทของสังคม ดังนั้นผู้สร้างตัวบ่งชี้จึงควรนำวิธีการวิจัยโดยอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์ภายใต้บริบทหรือสภาพที่เป็นจริง เพื่อศึกษาและพัฒนากลุ่มตัวบ่งชี้เหล่านั้นว่ามีความเที่ยงตรง มีความครอบคลุมองค์ประกอบ ตลอดจนมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในกระบวนการตรวจวัดตามสภาพที่เป็นจริง

ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการปรับปรุงและพัฒนาศักยภาพเกี่ยวกับการจัดการศึกษาดังกล่าวโดยใช้เทคนิคการพัฒนาตัวบ่งชี้จากข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง และความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ที่จะนำไปประเมินความพร้อมการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.3 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การพัฒนาตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ยึดแนวทางการพิจารณาความพร้อม เกี่ยวกับการจัดการศึกษาให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กระทรวงมหาดไทย. 2543 : 15-17) เป็นแนวทางในการสร้างกรอบการวิจัย เพื่อการศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มี 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านบุคลากร
2. ด้านรายได้ของท้องถิ่น
3. ด้านอาคารสถานที่

4. ด้านงบประมาณ
5. ด้านการบริหารจัดการ

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร คือ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการ และผู้บริหาร ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับจัดการศึกษาการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสั้น ในการบริหารการศึกษาของท้องถิ่น นักวิชาการจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการ และผู้บริหาร ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับจัดการศึกษาการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสั้น ในการบริหารการศึกษาของท้องถิ่นนักวิชาการจากหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน จำนวน 35 คน ซึ่งได้มาจากการใช้เทคนิคแนะนำอ้างอิงแบบลูกโซ่ (Snowball Sampling) ในการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ

1.4.2 ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ มีตัวแปรที่ศึกษา คือ ตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสั้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านบุคลากร
2. ด้านรายได้ของท้องถิ่น
3. ด้านอาคารสถานที่
4. ด้านงบประมาณ
5. ด้านการบริหารจัดการ

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้มีความเข้าใจความหมายของศัพท์เฉพาะในการวิจัยตรงกัน ผู้วิจัยจึงนิยามคำศัพท์เฉพาะดังนี้

1. การพัฒนา หมายถึง กระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ใช้บ่งบอกศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและการพัฒนาอาชีพพระยะสั้น
2. ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวประกอบ ตัวแปร หรือค่าที่สังเกตได้ ซึ่งใช้บ่งบอกถึงสถานภาพหรือเครื่องมือที่ใช้ในการติดตาม การดำเนินงาน หรือสภาวะสภาพความสำเร็จของศักยภาพ

เกี่ยวกับการฝึกและการพัฒนาอาชีพพระยะสัน ในลักษณะใดลักษณะหนึ่งในเชิงปริมาณ หรือ
คุณภาพ

3. ผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง ผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการ และผู้บริหาร ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการ
จัดการศึกษาการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสัน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4. ศักยภาพ หมายถึง ความพร้อม ความสามารถในการจัดการศึกษาเกี่ยวกับการฝึกและ
การพัฒนาอาชีพพระยะสัน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5. ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและการพัฒนาอาชีพพระยะสัน หมายถึง ความพร้อมและ
ความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดการศึกษา 5 ด้าน คือ

5.1 ด้านบุคลากร หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา
ด้านการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันให้มีประสิทธิภาพทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ

5.1.1 ด้านปริมาณ ได้แก่ จำนวนบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมอย่าง
เพียงพอ มีการสรรหา บรรจุบุคลากรที่ความรู้ความสามารถให้เพียงพอกับความต้องการ จำนวน
บุคลากรทางการศึกษาที่มีความเหมาะสมกับจำนวนนักเรียนตามเกณฑ์มาตรฐาน ตลอดจนเชิญ
ผู้เชี่ยวชาญ ผู้นำท้องถิ่นให้มีส่วนร่วมสนับสนุนการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันในท้องถิ่นอย่าง
เพียงพอ

5.1.2 ด้านคุณภาพ ได้แก่ มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง บุคลากร
ต้องมีคุณสมบัติตรงกับสาขาวิชาชีพที่เปิดสอน มีใบประกอบวิชาชีพ มีการบำรุงขวัญและกำลังใจ
ในการปฏิบัติงานและมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจน
สนับสนุน ส่งเสริมความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชน/ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหารท้องถิ่นในการ
พัฒนาการศึกษาและให้ความสนใจการจัดการศึกษาฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสัน

5.2 ด้านรายได้ของท้องถิ่น หมายถึง ความพร้อมด้านรายได้ที่ใช้ในการจัดการ
ฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่นเงินบริจาคจากชุมชน รายได้จาก
การระดมทุนจากชุมชน รายได้จากการแบ่งสรรจากรัฐบาล รายได้จากเงินอุดหนุนจากรัฐบาล และ
รายได้จากการเก็บภาษีเพื่อใช้ในการจัดการด้านการศึกษา ฯลฯ

5.3 ด้านอาคารสถานที่ หมายถึง ความพร้อมด้านอาคารสถานที่ วัสดุครุภัณฑ์
และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น มีสื่อการเรียนการสอน เอกสารตำรา ระบบข้อมูล
สารสนเทศ มีการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ในการจัดการศึกษาฝึกและ
พัฒนาอาชีพพระยะสันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5.4 ด้านงบประมาณ หมายถึง ความพร้อมด้านการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ เช่นมีแผนงบประมาณประจำปี แผนติดตามการใช้งบประมาณด้านการศึกษา การจัดสรรเงินงบประมาณ เงินอุดหนุนเป็นค่าดำเนินการต่าง ๆ และค่าการลงทุน รวมไปถึงค่าใช้จ่ายอื่นๆ เช่น โครงสร้างเงินเดือนของบุคลากรเป็นไปตามบัญชีเงินเดือนของข้าราชการครู ตามพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 มีระบบรายงานทางบัญชีแสดงฐานะการเงินอย่างมีระบบที่สามารถตรวจสอบได้ มีการประเมินการใช้งบประมาณอย่างต่อเนื่อง และมีงบประมาณสนับสนุนด้านการเงินจากชุมชนในท้องถิ่น

5.5 ด้านการบริหารจัดการ หมายถึง ความพร้อมด้านการจัดองค์การบริหาร กระบวนการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ การใช้นวัตกรรมเทคโนโลยี และมีระบบข้อมูลสารสนเทศใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีคณะกรรมการที่ปรึกษาชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้น โดยมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นประชาธิปไตย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและการพัฒนาอาชีพพระยะสัน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

- 2.1 การฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสัน
- 2.2 ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสัน
- 2.3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับตัวบ่งชี้ทางการศึกษา
- 2.5 เทคนิคเดลฟาย
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 การฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสัน

2.1.1 การศึกษาอาชีพพระยะสัน

การศึกษาวิชาอาชีพพระยะสันเป็นการฝึกอาชีพให้แก่ประชาชนด้วยวิธีการศึกษานอกโรงเรียน ซึ่งมีหน่วยงานต่าง ๆ หลายหน่วยงานจัดอยู่ที่ภูมิภาคของประเทศ สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะการฝึกอาชีพพระยะสันของกรมการศึกษานอกโรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. ประวัติและความเป็นมา

กองการศึกษาผู้ใหญ่ กรมสามัญศึกษา (2521 : 68-75) กล่าวไว้ว่า การฝึกอาชีพหลักสูตรระยะสั้นนอกระบบโรงเรียนมีมาตั้งแต่สมัยสงครามโลกครั้งที่สอง ซึ่งกองการศึกษาผู้ใหญ่ กรมสามัญศึกษาได้กล่าวถึงประวัติความเป็นมาของการจัดอาชีวศึกษาผู้ใหญ่ กรมสามัญศึกษาได้กล่าวถึงประวัติและความเป็นมาของการจัดอาชีวศึกษาผู้ใหญ่ในประเทศไทย สรุปได้ดังนี้

ในปี พ.ศ. 2492 กระทรวงศึกษาธิการได้จัดตั้งแผนกอาชีวศึกษาผู้ใหญ่ขึ้น ในกองการศึกษาผู้ใหญ่ กรมสามัญศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน คือช่วยส่งเสริมอาชีพความเป็นอยู่และการใช้เวลาว่างของประชาชนให้ดีขึ้น นอกจากนั้นยังช่วยส่งเสริมให้ประชาชนได้เรียนรู้หนังสือ และสามารถปฏิบัติตนตามหน้าที่ที่พลเมืองในระบอบประชาธิปไตยแผนก

อาชีวศึกษาผู้ใหญ่ทำหน้าที่ที่จัด และส่งเสริมการฝึกอาชีพโดยร่วมมือกับกระทรวง ทบวง กรม ตลอดจนองค์การเอกชนต่างๆ การดำเนินงานขยายตัวกว้างขวาง มีการฝึกอาชีพระยะสั้น ขึ้นทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ต่อมาในปีเดียวกันนั้นกระทรวงศึกษาธิการได้จัดตั้งคณะกรรมการขึ้นชุดหนึ่ง เรียกว่า คณะกรรมการการจัดอาชีวศึกษาผู้ใหญ่ กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาหารือและแนะนำวิธีการดำเนินงานอาชีวศึกษาผู้ใหญ่ ทำให้งานมีระบบและรูปแบบการจัดที่ได้มาตรฐานขึ้น การดำเนินงานในระยะนั้นยึดหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้คือ

ชนิดของโรงเรียนอาชีวศึกษาผู้ใหญ่ โดยทั่วไปเป็นโรงเรียนประจำที่จัดตั้งขึ้นเป็นเอกเทศ หรือร่วมมือกับกระทรวง ทบวง กรม หรือองค์การต่าง ๆ ทำการสอนเวลาบ่ายหรือกลางคืน เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ใหญ่ที่ติดการประกอบอาชีพในตอนกลางวันสามารถเข้าศึกษาหาความรู้ความชำนาญได้ เปิดสอนวิชาชีพต่างๆ โดยใช้หลักสูตรระยะสั้น เพื่อให้จบเร็วทันใจและสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ได้ทันที การสอบเน้นหนักด้านการปฏิบัติจริงลักษณะการจัดเป็นการจัดแบบให้เปล่า และรับนักศึกษาที่เป็นผู้ใหญ่บรรลุนิติภาวะแล้วโดยไม่จำกัดพื้นความรู้เดิม

ในปีเดียวกันขณะที่กองการศึกษาผู้ใหญ่จัดสอนอาชีวศึกษาผู้ใหญ่หลักสูตรระยะสั้นทั่วประเทศนั้น ได้มีการจัดตั้งโรงเรียนช่างกลางคืน สอนวิชาช่างอุตสาหกรรมหลายสาขาหลายหลักสูตร ด้วยความร่วมมือของสองหน่วยงาน คือกรมโยธาเทศบาล (ชื่อในสมัยนั้น) สังกัดกระทรวงมหาดไทย และกระทรวงศึกษาธิการ (อ้างใน สุนทร โคตรบรรเทา. 2526 : 60) ผู้เรียนส่วนใหญ่เป็นข้าราชการประจำของกรมกองต่างๆ ใช้เวลาเรียนในตอนบ่ายถึงค่ำ เมื่อจบแล้วจะได้รับการปรับวุฒิให้เป็นชั้นตรี โรงเรียนนี้จึงมีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าโรงเรียนตรี และโรงเรียนนี้เองที่เป็นต้นกำเนิดของวิทยาลัยเทคนิคกรุงเทพที่ผลิตนักศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

ในปี พ.ศ. 2497 ประเทศไทยได้ตกลงทำสัญญาแก้องค์การสหประชาชาติจัดตั้งศูนย์กลางอบรมการศึกษาผู้ใหญ่ จังหวัดอุบลราชธานี หรือ ศ.อ.ศ.อ. ทำหน้าที่เป็นแหล่งปฏิบัติการให้ความรู้แก่ประชาชนในด้านการอนามัย การเกษตร การเรือน การช่าง สวัสดิภาพสังคมและการศึกษา เพื่อแก้ปัญหาชนบท ความโง่เขลา ความยากจน ขาดอาหาร และโรคภัยไข้เจ็บ นอกจากนั้น กรมการศึกษานอกโรงเรียน (2527: 50) กล่าวไว้ว่า ศ.อ. ศ.อ. ยังเป็นแห่งผลิต สารนิเทศก์ ทำหน้าที่ให้ความรู้แก่ประชาชนที่เรียกว่า มวลสารศึกษา ภายหลังได้โอนไปสังกัดกระทรวงมหาดไทย เปลี่ยนชื่อตำแหน่งใหม่เป็น พัฒนากร ทั้งนี้เนื่องจาก การปฏิบัติงานของสารนิเทศก์นั้น สอดคล้องกับแผนพัฒนาท้องถิ่นของรัฐบาลซึ่งกระทรวงมหาดไทยเป็นผู้ดำเนินงาน

จากการจัดตั้งศูนย์กลางอบรมการศึกษาผู้ใหญ่จังหวัดอุบลราชธานีทำให้งานอาชีวศึกษาผู้ใหญ่รุ่งเรืองก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ศ.อ.ศ.อ. ได้จัดสอนอาชีวศึกษาผู้ใหญ่หลายสาขาตามหลักสูตร 150 ชั่วโมง ใช้เวลาเรียน 3 เดือน นอกจากนั้นยังเปิดสอนวิชาอาชีพระยะสั้นๆ หลักสูตรจบในตัวเองตามความสนใจของผู้เรียน ซึ่งเป็นการเริ่มต้นของการจัดการศึกษาผู้ใหญ่ในรูปกลุ่มสนใจ

ในปี พ.ศ. 2498 กองการศึกษาผู้ใหญ่ได้พิจารณาเห็นว่าโรงเรียนอาชีวศึกษาผู้ใหญ่ประจำที่ยังไม่สามารถจัดสอนวิชาอาชีพให้แก่ประชาชนได้ทั่วถึง จึงริเริ่มโครงการอาชีวศึกษาผู้ใหญ่เคลื่อนที่เพื่อเข้าไปทำการสอนในท้องถิ่นทุรกันดาร โดยจัดเป็นโครงการทดลองขึ้นที่จังหวัดชลบุรี ก่อน ปรากฏว่า การดำเนินงานได้ผลดี ประชาชนตื่นตัวและสมัครเรียนกันเป็นอันมาก ต่อมาจึงจัดตั้งหน่วยอาชีวศึกษาผู้ใหญ่เคลื่อนที่สังกัดส่วนกลาง 4 หน่วย มีชื่อเรียกที่กำหนดสายงานไปในตัว คือหน่วยอาชีวศึกษาผู้ใหญ่เคลื่อนที่สายลำน้ำเจ้าพระยาหน่วยอาชีวศึกษาผู้ใหญ่เคลื่อนที่สายเพชรเกษม นอกจากนี้ ยังจัดตั้งหน่วยอาชีวศึกษาผู้ใหญ่เคลื่อนที่สายสุขุมวิท และหน่วยอาชีวศึกษาผู้ใหญ่เคลื่อนที่พหลโยธิน นอกจากนี้ยังจัดตั้งอาชีวศึกษาผู้ใหญ่เคลื่อนที่ด้วยร่วมมือกับ กรป. กลาง ขึ้นในจังหวัดที่ถูกผู้ก่อการร้ายคุกคาม ทำหน้าที่เสมือนศูนย์ปฏิบัติการทางจิตวิทยาไปพร้อมๆ กับการฝึกอาชีพให้แก่ประชาชน

การเรียนการสอนในหน่วยอาชีวศึกษาผู้ใหญ่เคลื่อนที่ ซึ่งต่อมาเรียกว่า โรงเรียนผู้ใหญ่เคลื่อนที่นั้น ใช้หลักสูตร 300 ชั่วโมง ใช้เวลาเรียนรุ่นละ 3 เดือน ทำการสอนวันละ 5 ชั่วโมง เปิดสอนปีละ 3 รุ่น วิชาที่สอนในระยะเริ่มแรกมี 2 วิชา ได้แก่ วิชาช่างตัดผม และวิชาช่างตัดเย็บเสื้อผ้า ภายหลังวิชาช่างตัดผมได้รับความนิยมเรียนน้อย จึงดสอนไปบ้างในบางแห่ง และเปิดสอนวิชาช่างเครื่องยนต์ วิชาอาหาร ขนม เพิ่มขึ้น และในระยะเดียวกันนี้มีการจัดตั้งโรงเรียนอาชีวศึกษาผู้ใหญ่ประจำเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ จนครบทุกจังหวัด แต่ละจังหวัดมีหลายโรงเรียนวิชาที่เปิดทำการสอน ได้แก่ วิชาในหมวดอุตสาหกรรม คนกรรม ธุรกิจ เกษตร ศิลปประดิษฐ์ และดนตรี

เมื่อการจัดอาชีวศึกษาผู้ใหญ่แพร่หลายและขยายการดำเนินงานครอบคลุมพื้นที่กว้างขวางขึ้น จึงมีการปรับปรุงจุดมุ่งหมายของการดำเนินงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น คือเพื่อฝึกอบรมประชาชนชาวไทยให้มีความรู้ความสามารถไปประกอบอาชีพได้ตามควรแก่อัธยาศัย เพื่อสนับสนุนพระราชบัญญัติสงวนอาชีพของคนไทย เพื่อทำหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการในการฝึกอบรมคนไทยให้มีความรู้ในวิชาอาชีพต่างๆ เพื่อเตรียมไว้สำหรับบางโอกาสที่ทางราชการจำเป็นต้องใช้ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายลดค่าครองชีพ และเพื่อชักจูงประชาชนที่อ่านหนังสือไม่ออก เขียนไม่ได้ ให้สนใจการศึกษาวิชาหนังสือยิ่งขึ้นเพื่อนำมาเป็นที่ฐานในการศึกษาวิชาอาชีพต่อไป

การจัดอาชีวศึกษาผู้ใหญ่ในสมัยนั้นได้แบ่งรูปแบบการจัดออกเป็นสี่ประเภท คือ

1. ประเภทโรงเรียนอาชีวศึกษาผู้ใหญ่ประจำที่ โรงเรียนประเภทนี้ตั้งประจำอยู่กับที่โดยอาศัยใช้สถานที่ของหน่วยราชการและองค์การเอกชนในท้องถิ่น เช่น โรงเรียน ศาลาประชาคม มุลินี วิดี และบ้าน ทำการสอนในช่วงเวลาว่างของสถานที่ดังกล่าว ซึ่งส่วนใหญ่มักจะเป็นตอนเย็นถึงค่ำ หลักสูตรที่ใช้สอนในโรงเรียนประเภทนี้ส่วนใหญ่ใช้หลักสูตร 150 ชั่วโมง เวลา 3 เดือน ผู้ขอจัดตั้งโรงเรียนจะเป็นผู้กำหนดหลักสูตรและโครงการสอนขึ้นเอง กองการศึกษาผู้ใหญ่ กรมสามัญศึกษา เป็นผู้พิจารณาอนุมัติ

2. ประเภทหน่วยอาชีวศึกษาผู้ใหญ่เคลื่อนที่ จัดเป็นหน่วยเคลื่อนที่ขนาดเล็กสอนวิชาเพียง 2 วิชา เคลื่อนย้ายไปสอนในหมู่บ้านชนบทที่ห่างไกล มีกำหนดเวลาแห่งละ 3 เดือนหรือไม่เกิน 6 เดือน แล้วเคลื่อนย้ายไปสอน ณ ที่แห่งใหม่ ตามความต้องการของประชาชน

3. ประเภทอบรมหรือพัฒนาวิชาอาชีพ หรือจัดกลุ่มสนใจวิชาอาชีพ ได้แก่ การอบรมหรือจัดสอนวิชาชีพเป็นครั้งคราวตามความสนใจของประชาชน เช่น การทำขนม การปรุงอาหาร การเกษตร เป็นต้น โดยใช้เวลาเรียนสั้น ๆ ตั้งแต่ 3 วัน ถึง 1 เดือน

4. ประเภทบรรยายหรือปาฐกถา การศึกษาประเภทนี้เป็นการบรรยายหรือปาฐกถาให้ความรู้แก่ประชาชนเป็นครั้งคราว โดยเลือกเรื่องที่ประชาชนสนใจและมีประโยชน์

รูปแบบการเรียนการสอนดังกล่าวนับว่าเป็น ยุทธศาสตร์ในการจัดอาชีวศึกษาผู้ใหญ่ ซึ่งผู้ดำเนินงานจะเลือกใช้รูปแบบใดรูปแบบหนึ่งตามความเหมาะสมแก่โอกาส เวลา สถานที่ และสถานการณ์ที่แตกต่างกัน งานหลักที่สำคัญในการส่งเสริมอาชีพอีกประการหนึ่งในสมัยนั้นคือการจัดอาชีวศึกษาผู้ใหญ่ร่วมกับหน่วยงานอื่น เช่น กรมราชทัณฑ์ ได้แก่ เรือนจำและทัณฑสถาน กรมประชาสงเคราะห์ ได้แก่ สถานสงเคราะห์ต่างๆ กระทรวงยุติธรรม ได้แก่ สถานฝึกและอบรมเยาวชน และยังมีองค์การ สมาคม มูลนิธิต่างๆ ที่มีวัตถุประสงค์ในอันที่จะฝึกอาชีพให้แก่ผู้ที่อยู่ในอุปการะให้มีสัมมาอาชีพ เช่น องค์การทหารผ่านศึก สมาคมวัฒนธรรมหญิง เป็นต้น

ปี พ.ศ. 2503 กรมอาชีวศึกษาได้จัดตั้งหน่วยฝึกฝนอาชีพเคลื่อนที่ โดยได้รับความช่วยเหลือจากองค์การยูเอสเอเอชเอ ในด้านวัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์การศึกษา ตลอดจนยานพาหนะ และให้ทุนการศึกษาดูงานภายในประเทศและต่างประเทศแก่ครูและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งส่งผู้เชี่ยวชาญมาช่วยเหลือในโครงการนี้ด้วย โรงเรียนฝึกฝนอาชีพเคลื่อนที่เป็นโรงเรียนเคลื่อนที่ขนาดใหญ่ เปิดสอนวิชาอาชีพประมาณ 10 - 12 วิชา ได้แก่ วิชาดังต่อไปนี้ คือช่างเครื่องยนต์ ช่างเครื่องยนต์เล็ก ช่างไฟฟ้า ช่างวิทยุ ช่างเชื่อมโลหะ ช่างเย็บตัดเสื้อผ้าสตรี ช่างตัดเย็บเสื้อผ้าชาย ศิลปประดิษฐ์ ช่างตัดผม เสริมสวย วิชาอาหาร - ขนม วิชาบัญชี และพิมพ์ดีดไทย

– อังกฤษ และละโรงเรียนมีอุปกรณ์การสอน พัสตุ คุรุภัณฑ์ และยานพาหนะ เป็นจำนวนมาก สถานที่สอนมักอยู่ในชุมชนใหญ่ เช่น ตัวจังหวัดหรืออำเภอ การดำเนินงานในระยะหลังนี้มักไม่เคลื่อนย้าย มักตั้งอยู่ประจำ ณ จังหวัดใดจังหวัดหนึ่ง และเปิดสาขาแยกย่อยออกไปสอนตามอำเภอ ตำบล และท้องถิ่นทุรกันดาร โรงเรียนฝึกฝนอาชีพเคลื่อนที่ได้โอนมาสังกัดกองการศึกษาผู้ใหญ่ กรมสามัญศึกษา ในปี พ.ศ. 2515

การจัดตั้งโรงเรียนฝึกฝนอาชีพเคลื่อนที่สร้างขึ้นเพื่อตอบสนองนโยบายของรัฐบาลในการขยายการผลิตฝีมือแรงงานระดับกลาง และเพื่อให้การศึกษาแก่ประชาชนในท้องถิ่นชนบทได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานไว้ดังนี้คือ เพื่อจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ เท่าที่จะหาได้ใช้ในการอบรมแก่ผู้ที่ไม่เคยรับการอบรมมาก่อน หรือผู้ที่เคยรับการอบรมมาแล้วต้องการอบรมเพิ่มเติม โดยลงทุนใช้เวลาเพียงเล็กน้อย เพื่อผลิตกำลังคนด้านช่างฝีมือระดับปานกลางที่ความต้องการมีมากขึ้นในช่วงระยะเวลาของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชาติและเพื่อเตรียมคนให้มีโอกาสเลือกงานใหม่ เพื่อนำเอากิจกรรมของรัฐไปสู่ประชาชนในท้องถิ่นชนบททำให้ประชาชนเห็นความสำคัญของตนเองและความหวังดีของรัฐบาลที่มีต่อประชาชนที่อยู่ห่างไกลเพื่อที่จะไม่หันเข้าหาฝ่ายตรงกันข้าม เพื่อยกระดับฐานะความเป็นอยู่ของประชาชนในชนบทให้ดีขึ้น เพื่อช่วยพัฒนาตนเองและประเทศชาติเป็นส่วนรวม และเพื่อเป็นหน่วยงานให้การฝึกอบรมวิชาชีพ ที่พร้อมกันจะเคลื่อนย้ายได้อย่างรวดเร็ว ตามความจำเป็นของสถานการณ์ และยินดีรับผู้หลงผิดที่กลับใจมาฝึกวิชาชีพ

เมื่อโรงเรียนฝึกฝนอาชีพเคลื่อนที่โอนมาสังกัดกองการศึกษาผู้ใหญ่ได้รับการปรับปรุงหลักสูตรและวิธีการดำเนินงานไปจากเดิมบ้างเล็กน้อย ประกอบกับในปี พ.ศ. 2515 จากการประชุมของยูเนสโก ได้บัญญัติศัพท์ขึ้นใช้แทน คำว่า "การศึกษาผู้ใหญ่" (Adult Education) ซึ่งคำว่า "ผู้ใหญ่" มีความหมายที่เข้าใจตรงกัน ให้ใช้คำว่า "การศึกษานอกระบบโรงเรียน" (Nonformal Education) ซึ่งมีความหมายครอบคลุมกระบวนการและการประกอบการในการเรียนรู้ทั้งหมดที่อยู่นอกระบบโรงเรียนภาคปกติ (อ้างในสุนทร โคตรบรรเทา. 2526 : 12 – 13)

กองพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน กรมการศึกษานอกโรงเรียน (2527 : 25) กล่าวไว้ว่า เพื่อให้ดำเนินงานของโรงเรียนฝึกฝนอาชีพเคลื่อนที่รับกับนโยบายการจัดการศึกษานอกโรงเรียน ในลักษณะที่กว้างขวางขึ้น จึงกำหนดวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน ดังนี้คือ

เพื่อให้ประชาชนทุกเพศทุกวัยทั้งในเมืองและชนบท ซึ่งอยู่นอกระบบโรงเรียนภาคปกติได้มีโอกาสปรับปรุงตนเองและครอบครัวอยู่ตลอดเวลา เพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจและเจตคติที่เหมาะสมเกี่ยวกับการวางแผนครอบครัว อนามัย เศรษฐกิจ อาชีพ วัฒนธรรม หน้าที่พลเมือง

ตามระบบประชาธิปไตย และใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ เพื่อปลูกฝังให้ประชาชนมีเครื่องมือนในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมและเกิดความคิดพร้อมที่จะรับบริการจากหน่วยส่งเสริมความกินดีอยู่ดีของประชาชน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และส่งเสริมทักษะอันเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของประชาชนและคุณภาพของสังคม และเพื่อใช้อาคารสถานที่ อุปกรณ์ และบุคลากรที่มีอยู่แล้วให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติมากที่สุด

การจัดการสอนของโรงเรียนฝึกฝนอาชีพเคลื่อนที่จัดสอนเป็นชั้นเรียนหลักสูตร 300 ชั่วโมง ทุกวิชา วิธีสอน ครูจะสอนด้วยความรู้และประสบการณ์ของตนเป็นส่วนใหญ่การใช้สื่อช่วยมีน้อย การฝึกภาคปฏิบัติใช้อุปกรณ์การสอนของโรงเรียนที่จัดไว้ ซึ่งมีปัญหาความไม่เพียงพอต่อการฝึกของผู้เรียนและอุปกรณ์เก่าไม่ทันสมัย การเรียนของนักศึกษาจะเริ่มต้นพร้อมกันและจบหลักสูตรเมื่อเรียนครบ 300 ชั่วโมงพร้อมกัน นักศึกษาแต่ละคนจะได้รับการฝึกภาคปฏิบัติด้วยชิ้นงานที่เท่ากัน ซึ่งเป็นสาเหตุของการออกกลางคันของนักศึกษา เนื่องจากบางคนสนใจเฉพาะบางส่วนของหลักสูตรเท่านั้น

กระทรวงศึกษาธิการ (2524 : 5) กล่าวว่า พ.ศ. 2520 กองการศึกษาผู้ใหญ่ประกาศจัดตั้งศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดขึ้น เพื่อทำหน้าที่จัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนทุกรูปแบบ ตลอดจนการตรวจสอบ ควบคุมติดตามผล ประเมินผล และรายงานผลการปฏิบัติ โดยมีผลจัดตั้งศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนคือ ใช้โรงเรียนฝึกฝนอาชีพเคลื่อนที่เป็พื้นฐานในการจัดตั้ง ดังนั้นโรงเรียนฝึกฝนอาชีพเคลื่อนที่จึงหลายเป็นศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดและทำหน้าที่เพิ่มขึ้นดังกล่าว อย่างไรก็ตาม (ไพฑูริย์ โปธิสาร. 2539 : 24) กล่าวไว้ว่า การจัดการเรียนการสอนวิชาชีพก็จะดำเนินการอยู่ในลักษณะเดิมโดยรวมเอาโรงเรียนอาชีวศึกษาเคลื่อนที่เข้าเป็นกิจกรรมของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน และปรับปรุงวิธีการดำเนินงานให้ดีขึ้น โดยศูนย์จัดตั้งฝ่ายการศึกษาสายอาชีพทำหน้าที่รับผิดชอบงาน คือ ทำหน้าที่บริหารวางแผน ส่งเสริมและพัฒนา งานการศึกษาสายอาชีพและกลุ่มสนใจ มีหน้าที่ในการรวบรวมหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการขออนุมัติ แต่งตั้งผู้สอนและเบิกจ่ายค่าสอน รวบรวมรายงานผลการเรียน ตลอดจนการนิเทศตรวจเยี่ยม ติดตามผลงานของโรงเรียนผู้ใหญ่สายอาชีพ งานฝึกฝนอาชีพเคลื่อนที่สู่ชนบท งานเทคโนโลยีสู่ชนบท งานกลุ่มสนใจ งานแนะแนวการศึกษาวิชาอาชีพ และงานบริการสื่อการสอน

ในระยาะนี้ จุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาวิชาอาชีพระยะสั้นเปลี่ยนไปจากเดิมอีกคือ ส่งเสริมให้ประชาชนได้ศึกษาวิชาอาชีพและสามารถนำไปประกอบอาชีพ หรือส่งเสริมอาชีพเดิม หรือนำไปใช้ในชีวิิตประจำวันได้ ซึ่งแตกต่างจากยุคก่อนที่มุ่งฝึกทักษะทางอาชีพให้เป็นช่างฝีมือ

เกี่ยวกับจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาวิชาชีพของกรมการศึกษานอกโรงเรียนนี้ สุนทร สุพันธ์ชัย (2524 : 2-3) ได้ให้รายละเอียดที่ชัดเจนเกี่ยวกับลักษณะการฝึกดังต่อไปนี้

ลักษณะที่ 1 การฝึกเพื่อให้บุคคลมีงานทำ (job training/training for employment) การฝึกประเภทนี้มุ่งป้อนคนไปสู่กิจการอุตสาหกรรมหรือธุรกิจ แต่โอกาสเช่นนี้ย่อมมีอยู่อย่างจำกัดมาก เนื่องจากการฝึกวิชาอาชีพในระบบโรงเรียนได้ผลิตบุคคลเช่นนี้ออกมามากมายและบุคคลเหล่านี้ก็ยังว่างงานอยู่อีกมาก เนื่องจากอัตราการขยายตัวทางธุรกิจอุตสาหกรรมไม่ทันกับการขยายตัวในทางการศึกษาวิชาชีพ

ลักษณะที่ 2 การฝึกเพื่อให้บุคคลประกอบอาชีพส่วนตัว (training for self-employment) การฝึกประเภทนี้มุ่งให้บุคคลมีทักษะที่จะประกอบอาชีพของตนเองได้ เช่น การจัดตั้งร้านซ่อมปั้มน้ำ ซ่อมรถจักรยานยนต์ ตัดเย็บเสื้อผ้า ปรงอาหาร และทำเครื่องใช้ต่างๆ เป็นต้น วัตถุประสงค์นี้มีความสำคัญกว่าจะฝึกประเภทแรก เพราะช่วยให้คนมีงานทำในชนบทแทนที่จะอพยพโยกย้ายมาหางานทำในเมืองใหญ่

ลักษณะที่ 3 การฝึกเพื่อปรับปรุงชีวิตความเป็นอยู่ของตน (training for self-improvement) การฝึกประเภทนี้มีได้มุ่งให้บุคคลไปประกอบอาชีพแต่ถือว่าการฝึกวิชาอาชีพเป็นการศึกษาทั่วไป (general education) บุคคลที่ได้รับการฝึกแล้ว อาจนำไปใช้ปรับปรุงชีวิตความเป็นอยู่ของตนเองได้ เช่น การปรุงอาหารในครอบครัว การตัดเย็บเสื้อผ้าเล็กๆ น้อยๆ การซ่อมเครื่องใช้ภายในบ้าน การขับรถยนต์ และการแก้เครื่องยนต์ของตนเอง เป็นต้น

จากจุดมุ่งหมายในการดำเนินงานที่เปลี่ยนไปนี้ ทำให้เกิดการพัฒนาลักษณะวิชาอาชีพระยะสั้นเสียใหม่ ให้สามารถนำไปใช้ฝึกอบรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ 3 ประการ ดังกล่าวได้ทั้งยังเป็น การสนองต่อความต้องการของผู้เรียน และแก้ปัญหาการออกกลางคันของผู้เรียนอีกด้วย หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นใหม่นี้จัดในลักษณะรายวิชา โดยแบ่งเนื้อหาในแต่วิชาออกเป็นส่วย่อยให้แต่ละส่วนย่อยมีเนื้อหาจบในตนเอง การจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรวิชาอาชีพแบบรายวิชานี้ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนเลือกเรียนเฉพาะรายวิชาที่ตนสนใจ เมื่อเรียนจบรายวิชาหนึ่งแล้วจะเลือกเรียนรายวิชาต่อไปหรือไม่เลือกก็ได้ ถ้าหากได้รับความรู้ตามความต้องการแล้ว

2. ปัญหาในการจัดการศึกษาวิชาชีพระยะสั้น

กรมการศึกษานอกโรงเรียน (2529 : 73 - 80) กล่าวว่า การจัดการศึกษาวิชาชีพระยะสั้นที่ผ่านมามีตั้งแต่ระยะเริ่มแรกจนถึงปัจจุบันมีปัญหาและอุปสรรคหลายประการ ดังต่อไปนี้

1. ปัญหาการสอนวิชาอาชีพที่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน
2. ปัญหาผู้เรียนไม่สามารถนำความรู้ที่ได้รับการฝึกฝนไปประกอบอาชีพได้เนื่องจาก

การฝึกไม่ครบกระบวนการสร้างงานอาชีพ

3. ปัญหาการออกกลางคันของผู้เรียนที่มีเวลาจำกัด หรือขาดทุนทรัพย์
4. ปัญหารูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่ไม่เปิดกว้าง สำหรับการหาความรู้และประสบการณ์ จากแหล่งความรู้ภายนอกโรงเรียน
5. ปัญหาการขาดอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัยและไม่ใช้เทคโนโลยีการศึกษาช่วยสอน
6. ปัญหาการขาดข้อมูลเพื่อการวางแผนการผลิตที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด
7. ปัญหาที่ไม่ได้รับความเชื่อถือจากประชาชนในด้านการฝึกวิชาอาชีพผู้เรียนมักมาเรียนเพื่อต้องการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์เท่านั้น มิได้มุ่งหวังเพื่อนำไปประกอบอาชีพ
8. ปัญหาการขาดแคลนทุนรอนในการเปิดกิจการของตนเอง
9. ปัญหาตลาดสำหรับผลผลิตที่ทำขึ้น
10. ปัญหาการไม่พัฒนาวิธีการสอนของผู้สอน
11. ปัญหาการไม่พัฒนาความรู้ทางวิชาชีพของผู้สอน
12. ปัญหาการขาดกำลังใจของผู้สอน อันเนื่องมาจากสวัสดิการ การสนับสนุนส่งเสริมของผู้บริหาร และโอกาสในการพัฒนาตนเอง
13. ปัญหาการขาดการประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่ทำหน้าที่คล้ายกัน ทำให้การทำงานซ้ำซ้อน สิ้นเปลืองทรัพยากร และมองปัญหาด้านเดียว
14. ปัญหาการขาดการสนับสนุนจากผู้บริหารทุกระดับและไม่ปฏิบัติตามแผนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

3. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ

ถึงแม้ว่ากรมการศึกษานอกโรงเรียน จะมีหน้าที่จัดการศึกษาให้แก่ประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่กว้างและกระจายอยู่ทั่วประเทศ แต่กรมการศึกษานอกโรงเรียนก็มีกำลังไม่เพียงพอต่อการที่จะจัดการศึกษาให้ทั่วถึงและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ด้วยเหตุนี้แนวทางการจัดการศึกษาวิชาอาชีพจึงมักจะถือเอาการจัดในแนวราบมากกว่าแนวตั้งคือ การให้ความรู้พื้นฐานในการประกอบอาชีพแทนการฝึกทักษะจนถึงขั้นชำนาญพิเศษ ซึ่งต้องใช้งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ และอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก แต่เมื่อนักเรียนที่มีหน้าที่พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไปติดตามผลการปฏิบัติงานจึงมักมีความเห็นว่า การจัดการศึกษาวิชาอาชีพของกรมการศึกษานอกโรงเรียนไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ผู้ที่ได้รับการฝึกอาชีพแล้วไม่สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพได้ และถือว่าเป็นการลงทุนที่ได้ผลไม่คุ้มค่า ซึ่งในเรื่องนี้มักมีการ

ถกเถียงกันอยู่เสมอระหว่างนักเศรษฐศาสตร์กับนักการศึกษา สำหรับนักศึกษานั้นไม่ยินดีให้มีการวิเคราะห์การลงทุนทางการศึกษากับผลประโยชน์ที่ได้รับ เพราะความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไม่สามารถที่จะตีค่าออกมาได้ว่าควรมีราคาเท่าใด สิ่งที่ได้รับการศึกษาในครั้งหนึ่ง อาจไม่มีประโยชน์ต่อสังคมเลย แต่มีคุณค่ามหาศาลสำหรับตนเอง ในทัศนะของนักการศึกษาถือว่าการศึกษาก่อให้เกิดประโยชน์ มิใช่การลงทุน ซึ่งนักเศรษฐศาสตร์มีความคิดเห็นที่ตรงกันข้ามอยู่เสมอ

อย่างไรก็ตาม ในยามที่บ้านเมืองกำลังประสบปัญหาการว่างงานของประชากรโดยทั่วไป และนับว่าเป็นปัญหาที่รุนแรงขึ้น รัฐบาลมีความจำเป็นต้องระดมสรรพกำลังจากทุกฝ่ายเพื่อคลี่คลายปัญหาให้น้อยลง อนึ่ง กรมการศึกษานอกโรงเรียนมีหน้าที่โดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพของประชาชน ดังนั้น จึงเกิดแนวความคิดในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพขึ้นในกลุ่มของนักการศึกษาเพื่อช่วยแก้ปัญหาการว่างงานดังกล่าว

เฉลิม บุญธรรมเจริญ (2529 : 2 - 3) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า การสอนคนให้มีทักษะนั้นทำได้ง่าย แต่คนถูกสอนก็ยังมีปัญหาโดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำไปประกอบอาชีพหารายได้ เนื่องจากมีปัญหาระหว่างการจัดการ การตลาด เรื่องทุน และองค์ประกอบอื่นๆ ดังนั้น เราควรมองปัญหาของอาชีพให้ถึงแก่นว่าจะมีปัญหาหรือขาดตรงไหน หรือหาทางแก้ไขเสริมหรือต่อเติมส่วนที่ขาดให้ครบ ให้เขาสามารถนำสู่การปฏิบัติได้ และมองภาพของการพัฒนาอาชีพของกลุ่มเป้าหมายว่าอาชีพนั้นๆ มีส่วนไปเกี่ยวข้องกับหรือสัมพันธ์กับบทบาทของหน่วยงานอื่นหรือไม่เพียงใดและเราต้องพยายามหาช่องทางใช้ทรัพยากรนั้นๆ โดยประสานงานให้เกิดการสนับสนุนซึ่งกันและกันในการทำงานเพื่อช่วยเหลือและพัฒนาอาชีพของกลุ่มเป้าหมายสำหรับเรื่องอาชีพของกรมการศึกษานอกโรงเรียน อาจแบ่งออกเป็น 3 พวกคือ

- พวกที่ 1 คือพวกที่ต้องการอาชีพใหม่ที่สบาย เบาแรง รายได้ดี อยากเปลี่ยนจากอาชีพเดิม
- พวกที่ 2 คือพวกที่ใจกับอาชีพที่ทำอยู่ ยังคิดที่ปรับปรุงแก้ไขให้ผลดีขึ้น
- พวกที่ 3 คือพวกที่อยากมีอาชีพเสริม เพื่อให้มีรายได้หลายทาง เช่น ทำนา เลี้ยงหมู เลี้ยงไก่ และค้าขาย เป็นต้น

การพัฒนาหลักสูตรต้องมองคนทั้ง 3 พวกนี้ และกำหนดให้ชัดว่าพวกไหนเพิ่มด้านใด เพราะอาจมีความต้องการที่แตกต่างกัน ซึ่งผู้จัดต้องเน้นการแนะแนวคิดเป็น เห็นช่องทางเข้าช่วย นอกจากนี้ขอบข่ายงานของครูหรือวิทยากรนั้นควรปฏิบัติต่างจากขอบข่ายเดิม หากขอบข่ายใหม่ปฏิบัติบาง โดยเฉพาะการเห็นช่องทางในการประกอบอาชีพที่ดี ซึ่งเราอาจลงไปสัมผัสกับของจริงบ้าง เช่น ในแง่ของการรวมกลุ่ม การสหกรณ์ และการตลาด เป็นต้น และเข้าร่วมในการปรับปรุง

อาชีพของกลุ่มเป้าหมายด้วย เพื่อให้เขาได้มองเห็นว่าทำได้จริงและเห็นภาพรายได้ที่เกิดขึ้นมากกว่า การกำหนดเพียงขอบข่ายดังเช่นในปัจจุบัน

กรมการศึกษานอกโรงเรียน (2529 : 10 – 11) กล่าวว่าจุดมุ่งหมายในการดำเนินการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ ได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนไว้คือ ให้สามารถเห็นช่องทาง การประกอบอาชีพ มีความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพ สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้ เข้าสู่อาชีพอย่างสัมพันธ์กับส่วนแบ่งของตลาดอาชีพและตลาดแรงงาน และให้สามารถปรับตัว ปรับอาชีพ และพัฒนาอาชีพไปอย่างต่อเนื่อง

ภารกิจที่ต้องดำเนินการในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพมีภารกิจหลักสองประการ ประการแรกคือ การพัฒนารูปแบบการแนะแนวอาชีพ ได้แก่ การจัดกิจกรรมฝึกการคิดให้เห็น ช่องทางการประกอบอาชีพ และการจัดกิจกรรมบริการสนเทศ ประการที่สองคือ การพัฒนาระบบ การจัดดำเนินงาน และการพัฒนารูปแบบการจัด

4. การศึกษากับการทำงาน

ในปัจจุบันปัญหาการว่างงานของประชาชนนับเป็นวันสำคัญของประเทศ จากการสำรวจ แรงงานของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2545) พบว่า อัตราการว่างงานโดยเปิดเผยทั่วประเทศในปี พ.ศ. 2525 สูงประมาณร้อยละ 2.2 ดังที่ นิพนธ์ พัวพงกร (2527 : 55) กล่าวว่า การว่างงานมี ผลกระทบโดยตรงต่อปัญหาเศรษฐกิจและสังคมของชาติ ปัญหาเศรษฐกิจโดยส่วนตัวนั้นเป็น ความทุกข์ทรมานใจในการต้องอาศัยพึ่งพิงเพื่อนฝูงและญาติพี่น้อง ซึ่งมีความจำกัดอยู่มาก ปัญหาที่ตามมาก็คือ ปัญหาด้านสุขภาพจิต เนื่องจากไม่สามารถแก้ปัญหาเศรษฐกิจให้แก่ตนเอง ประกอบกับการมีเวลาว่างมาก ถ้าได้รับชักจูงไปในทางที่ผิดอาจเป็นผลให้เกิดอาชญากรรม อันเนื่องมาจากความจำเป็น

1. ปัญหาการว่างงานของผู้มีการศึกษา

ส. ศิวรักษ์ (2524 : 6) กล่าวว่า เนื่องจากอัตราการว่างงานของประชากรส่วนหนึ่งเป็นผู้มีการศึกษานับตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมปลายถึงระดับอุดมศึกษา มีอัตราส่วนรวมกันทุกระดับ การศึกษาประมาณร้อยละ 37.5 ดังนั้นหน่วยงานที่มีหน้าที่จัดการศึกษาให้แก่ประชาชนจึงได้รับการวิพากษ์วิจารณ์ว่าจัดการศึกษาไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน เกี่ยวกับเรื่องนี้ นักการศึกษาให้ทัศนะว่า การจัดการศึกษาให้แก่มวลชนผู้นั้น ไม่น่าจะเกี่ยวข้องกับปัญหาการว่างงานของประชากร เพราะตัวการศึกษาเองไม่ใช่สาเหตุของการว่างงาน ความหมายของการศึกษาคือ การถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ดังนั้น การจัดการศึกษาจึงมีวัตถุประสงค์ที่กว้างไกลว่าการผลิตคนเข้าสู่ตลาดแรงงาน นักการศึกษาจะมองว่าปัญหาการว่างงานเกิดจาก

ระบบบริหารเศรษฐกิจที่ผิดพลาด อีกทั้งเป็นผลกระทบสภาวะเศรษฐกิจของโลก จึงเป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ อย่างไรก็ตาม นักการศึกษาที่มีความเห็นนี้ ผู้ว่างงานของผู้ที่มีการศึกษานั้นมิได้เป็นปัญหาสังคมในทุกกรณี ในกรณีของผู้ที่มีฐานะดีย่อมต้องการให้บุตรหลานของตนได้รับการศึกษาระดับสูง และบุคคลเหล่านี้สามารถเป็นผู้ว่างงานที่มีก่อให้เกิดปัญหา แต่ในทัศนะของนักบริหารเศรษฐกิจมองอีกด้านหนึ่งว่าคนทุกคนที่เกิดมาเมื่อถึงวัยอันสมควรก็ต้องประกอบอาชีพเลี้ยงตนและครอบครัวจึงจะไม่เป็นภาระแก่ผู้อื่น การจัดการศึกษานอกจากมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตแล้ว ควรมุ่งเสริมมุ่งไปสู่เป้าหมายอันสำคัญของชีวิตคือช่วยให้มีงานทำ ดังที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2528 : 6) กล่าวว่าว่าการศึกษาก็ควรมีบทบาทในการเสริมทักษะเพื่อการประกอบอาชีพด้วย แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ ในบางครั้งการฝึกทักษะให้ผู้เรียนไม่สอดคล้องสัมพันธ์กับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน ปัญหาการว่างงานในหมู่มัธยมศึกษาจึงกลายเป็นปัญหาสังคมที่ต่อกรหาทางแก้กันที่ปลายเหตุ คือการปรับปรุงอัตราการจ้างงาน เพื่อช่วยเหลือกลุ่มบุคคลดังกล่าวให้ได้งานทำมากขึ้น

Mark Blaug (อ้างใน สุนทร โคตรบรรเทา. 2524 : 8-12) กล่าวว่าสำหรับปัญหาการว่างงานของผู้ที่มีการศึกษานี้ มีรายงานที่น่าสนใจของประเทศกำลังพัฒนา จากหลักฐานต่างๆ ที่ได้มาจากประเทศที่กำลังพัฒนาทั้งหลาย เช่น ประเทศโคลัมเบีย ศรีลังกา อิหร่าน อาร์เจนตินา อินเดีย มาเลเซีย ซีเรีย เวเนซุเอลา และฟิลิปปินส์ ถ้าจะเขียนเป็นเส้นกราฟแสดงอัตราการว่างงานของผู้จบการศึกษาระดับต่างๆ จะพบข้อมูล 3 ประการ คือ

1. การมีการศึกษาสูงขึ้นทำให้โอกาสมีงานทำดีขึ้น
2. การมีการศึกษาสูงขึ้นทำให้คนมีงานทำน้อยลง
3. อัตราการว่างงานของผู้ที่จบมัธยมศึกษาจะมากกว่าผู้จบประถมศึกษา และจะลดลงอีก

ในระดับอุดมศึกษา

ข้อมูลดังกล่าวจะเห็นได้ว่ายังไม่สามารถสรุปอัตราการว่างงานของผู้ที่มีการศึกษาในประเทศกำลังพัฒนาถ้ายังไม่มีการศึกษาให้ลึกลงไปถึงอายุของผู้ว่างงาน ระดับการศึกษา ระยะเวลาว่างงาน และแจกแจงให้เห็นถึงการมีงานทำและการว่างงานทั้งหมด โดยแยกเป็นจำนวนชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์ และถ้ายังหาหลักฐานโดยละเอียดดังกล่าวไม่ได้ การแสดงสถิติการว่างงานยังเชื่อไม่ได้ แต่มีข้อสรุปที่แน่นอนในขณะนี้คือ อัตราการว่างงานของประเทศกำลังพัฒนาสูงกว่าประเทศที่พัฒนาแล้ว

2. ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษากับการศึกษา

ปัจจุบันนี้แนวคิดให้การศึกษาได้เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมจากและที่ยอมรับกันว่า การศึกษาตลอดชีวิต (lifelong learning) เป็นแนวคิดใหม่ทางการศึกษา ซึ่งจะช่วยให้บุคคลได้เรียนรู้เรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพมากยิ่งขึ้น แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาตลอดชีวิต เพ็ญแข ประจักษ์ปัจฉิม (2528 : 4) กล่าวไว้ว่า แต่เดิมนั้น การศึกษาจะถูกมองว่า เป็นงานที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อเตรียมบุคคลสู่สังคม มีหน้าที่ในการถ่ายทอดความรู้ความชำนาญให้แก่บุคคล ในช่วงอายุใดอายุหนึ่ง

และมักจะถือว่าโรงเรียนเป็นแหล่งการศึกษาที่ทำหน้าที่นี้ ในปัจจุบันแนวความคิดนี้ได้เปลี่ยนไป การศึกษาไม่ได้เป็นการถ่ายทอดความรู้ความชำนาญแก่บุคคลในช่วงอายุหนึ่งของเขา แต่การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นต่อเนื่องในบุคคลตลอดชีวิตของเขา และการศึกษายังคงมีวัตถุประสงค์ที่จะช่วยบุคคลให้สามารถผ่านขั้นตอนต่างๆ ของชีวิตได้อย่างราบรื่น

สำหรับความหมายของการศึกษาตลอดชีวิตนั้น สุนทร สุนันท์ชัย (2524 : 2) กล่าวไว้หลายลักษณะด้วยกัน เช่น ถ้ากล่าวโดยลักษณะการเรียนรู้ การศึกษาระบบโรงเรียน เพื่อให้โอกาสแก่บุคคลทุกเพศทุกวัยได้ศึกษาเล่าเรียนตามความต้องการเนื่องจากไปตลอดอายุขัย โดยมีการศึกษาตามธรรมชาติ ตัวเสริม แต่ถ้ากล่าวถึงลักษณะกิจกรรมที่จัด การศึกษาตลอดชีวิต หมายถึง กิจกรรมดังต่อไปนี้

1. การให้ความรู้พื้นฐานในการดำรงชีวิต เพื่อประชาชนได้มีความรู้พื้นฐานในการดำรงชีวิต มุ่งช่วยให้ผู้เรียนสามารถคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น มีเครื่องมือในการประกอบอาชีพและรู้จักหาข้อมูลต่างๆ มาประกอบการคิด การตัดสินใจในการดำรงชีวิตประจำวันซึ่งความรู้พื้นฐานของแต่ละคนย่อมแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับลักษณะอาชีพและความเป็นอยู่ของบุคคลเหล่านั้น ผู้ที่ยังไม่จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ย่อมมีความรู้ระดับพื้นฐานอันดับหนึ่ง ผู้ที่จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 แล้วย่อมมีความรู้พื้นฐานอีกระดับหนึ่ง และผู้ที่จบปริญญาก็มีความรู้พื้นฐานอีกระดับหนึ่ง
2. การให้บริการข่าวสารข้อมูลที่ทันต่อเหตุการณ์ เมื่อประชาชนมีความรู้พื้นฐานแล้วการที่จะปรับปรุงชีวิตให้ดีขึ้นได้ต้องได้รับข้อมูลที่จำเป็นและทันต่อเหตุการณ์ การจัดหนังสือเอกสาร ให้ประชาชนได้ศึกษาค้นคว้า จะช่วยให้ประชาชนมีนิสัยรักการอ่าน ป้องกันการลืมนหนังสือและพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นการพัฒนาคุณภาพของคนให้สูงขึ้น
3. การเพิ่มพูนความรู้และทักษะวิชาอาชีพในการประกอบอาชีพ ด้วยเหตุผลที่สภาพสังคมเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มีวิทยาการใหม่ๆ เกิดขึ้นเสมอ จึงจำเป็นต้องให้ความรู้และทักษะวิชาอาชีพเพิ่มเติมกับผู้ประกอบอาชีพอยู่แล้วให้สามารถพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น หรือ

สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปแสวงหาอาชีพใหม่ รวมทั้งเพื่อปรับปรุงการดำรงชีวิตของตนเองและครอบครัวให้ดีขึ้น

ในประเทศตะวันตกมีการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาตามแนวการศึกษาตลอดชีวิตไว้หลายรูปแบบ ซึ่งมีทักษะเป็นการศึกษาสลับกับการทำงานประกอบอาชีพ ดังเช่น เคอร์แลนด์ได้เสนอการจัดการศึกษาที่ผสมผสานระหว่างงาน และโรงเรียนเข้าด้วยกัน ดังนี้คือ

รูปแบบที่ 1 เมื่อบุคคลจบการศึกษาภาคบังคับแล้ว เรียนต่อระดับมัธยมศึกษาและอุดมศึกษา ในระดับที่เรียนอุดมศึกษานั้นจะมีช่วงให้บุคคลออกไปทำงานและกลับเข้ารับการศึกษาใหม่จนจบแล้วจึงออกไปทำงาน และในขณะที่ทำงานก็จะมีช่วงเข้ารับการศึกษาเพิ่มเติมระยะสั้นๆ สลับกันไปจนกระทั่งเกษียณอายุ และหลังเกษียณอายุด้วย

รูปแบบที่ 2 เมื่อบุคคลจบการศึกษาภาคบังคับแล้ว เรียนต่อระดับมัธยมศึกษาหลักจากนั้นออกไปทำงาน และกลับเข้ามาเรียนต่อในระดับอุดมศึกษา หลักจากนั้นก็เป็นการเรียนพร้อมไปกับการทำงาน ต่อจากนั้นจะเป็นการทำงานสลับกับการศึกษาเพิ่มเติมช่วงระยะสั้นๆ จนถึงเกษียณอายุ

รูปแบบที่ 3 เนื่องจากบุคคลจบการศึกษาภาคบังคับ เรียนต่อระดับมัธยมศึกษาหลังจากนั้นจะออกไปทำงานช่วงระยะหนึ่ง แล้วกลับเข้ามาเรียนต่อในระดับอุดมศึกษา หลังจากนั้นจะออกไปทำงานสลับกับการศึกษาต่อและบางช่วงอาจเป็นการทำงานพร้อมกับการศึกษาไปด้วยจนกระทั่งเกษียณอายุ

รูปแบบที่ 4 เมื่อบุคคลจบการศึกษาภาคบังคับแล้ว เรียนต่อในระดับมัธยมศึกษาหลักจากนั้นจะเรียนต่อในระดับอุดมศึกษาโดยทำงานไปพร้อมกับการเรียน เมื่อจบการศึกษาระดับอุดมศึกษาแล้ว จะทำงานสลับกับการเรียนเป็นช่วงๆ และบางช่วงอาจมีการศึกษาเพิ่มเติมช่วงสั้นๆ ในขณะที่ทำงาน

รูปแบบที่ 5 เมื่อบุคคลจบการศึกษาภาคบังคับแล้ว เรียนต่อระดับมัธยมศึกษาหลักจากนั้นจะเรียนต่อระดับอุดมศึกษาโดยทำงานไปพร้อมกับการเรียน เมื่อจบการศึกษาระดับอุดมศึกษาแล้ว จะทำงานและศึกษาเพิ่มเติมช่วงสั้นๆ ไปพร้อมกัน สุดท้ายเป็นทำงานและศึกษาเพิ่มเติมในช่วงเวลาหลังเกษียณอายุแล้ว

จากรูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของ เคอร์แลนด์ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของแต่ละประเทศ และนำไปใช้ได้ดีในสังคมที่ไม่มีช่องว่างทางเศรษฐกิจ ซึ่งไม่ถือเอาวุฒิการศึกษาเป็นตัวกำหนดอัตราค่าจ้างแรงงาน แต่ถือเอาประสบการณ์และความชำนาญงานเป็นตัวกำหนดอัตราค่าจ้างแรงงาน แต่ถือเอาประสบการณ์

และความชำนาญงานเป็นตัวกำหนดอัตราค่าจ้าง ดังนั้นผู้ที่ด้อยความสามารถในการศึกษาจะไม่พยายามขยันขันแข็งเพื่อเข้ารับการศึกษาระดับสูงๆ แต่จะมาทำงานประกอบอาชีพตามความถนัดของตน และศึกษาเพิ่มเติมตามความสามารถ เพื่อพัฒนาตนเองมากกว่าเข้ารับการศึกษานำให้ได้วุฒิสองๆ และกลายเป็นผู้ว่างงานในภายหลังประกอบกับระบบของสังคมก็เปิดให้หน่วยราชการและเอกชนมีตำแหน่งสำหรับผู้สำเร็จชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น คืออายุ 15 ปี ดังนั้น จึงมักมีผู้ออกจากระบบการศึกษามาประกอบอาชีพก่อน และหาทางศึกษาต่อเพิ่มเติมในภายหลังเมื่อมีโอกาสและความจำเป็น (อ้างใน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2528 : 31) สำหรับประเทศไทยนั้น แม้ว่าระบบเศรษฐกิจจะไม่อำนวยให้คนที่มีการศึกษาน้อยประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพมากนัก แต่มีระบบที่เปิดกว้างทางการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมทั้งในหน่วยงานราชการและบริษัทเอกชน ข้าราชการและลูกจ้างมีโอกาสลาศึกษาต่อได้และยังมีการศึกษานอกโรงเรียนระบบการศึกษาทางไกลเปิดสอนให้ความรู้ในช่วงเวลาหลังจากทำงานปกติอยู่แล้ว การที่บุคคลจะวางแผนเพื่อทำงานประกอบอาชีพไปพร้อมๆ กับการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม จึงเป็นเรื่องที่เป็นไปได้มาก ในสภาพสังคมปัจจุบันที่กำลังประสบปัญหาการว่างงานของผู้ที่มีการศึกษา โดยเฉพาะผู้ที่จบการศึกษาระดับอุดมศึกษานักคนควรเปลี่ยนแนวความคิดในการที่จะศึกษาอยู่ในโรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัยเป็นเวลานานๆ และว่างงานเมื่อจบการศึกษา มาเป็นการศึกษาเพื่อเข้าสู่อาชีพให้เร็วที่สุด แล้วจึงหาโอกาสศึกษาเพิ่มเติมในภายหลัง ด้วยวิธีการลาศึกษาต่อเป็นช่วงๆ หรือการใช้เวลาว่างศึกษาเพิ่มเติมด้วยวิธีการศึกษานอกโรงเรียน

สำหรับกิจกรรมการจัดการศึกษานอกโรงเรียนเพื่อให้บุคคลสามารถศึกษาหาความรู้ไปพร้อมกับการทำงานนั้นมีหลายลักษณะ ดังที่ สุนทร โคตรบรรเทา (2524) กล่าวไว้ดังต่อไปนี้

โครงการจัดการศึกษาแบบแซนด์วิช (Sandwich Programs) ของประเทศสแกนดิเนเวียจัดให้เรียนเป็นบางเวลาไม่ต้องเรียนเต็มเวลา เช่น อาจเรียนเวลากลางวันเป็นบางวัน หรือเรียนเฉพาะกลางคืนต่อเนื่องกันไปเป็นระยะๆ ซึ่งในขณะที่เดียวกับผู้เรียนก็ประกอบอาชีพของตนไปด้วย มหาวิทยาลัยที่ไม่มีรั้วกัน ของอเมริกาเป็นการสอนในหลักสูตรปริญญาโดยไม่ต้องเข้าป็นิ่งในชั้นเรียน ผู้เรียนจำทำงานกับผู้สอนโดยตรงคนหนึ่ง ซึ่งทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา ผู้สอนอาจเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยหรือเป็นผู้เชี่ยวชาญในสาขาใดสาขาหนึ่ง ผู้เรียนเป็นผู้กำหนดโครงการศึกษาของตนเองว่าจะเรียนอะไร ใช้เวลาอย่างไร โดยปรึกษากับอาจารย์ หลังจากวางโครงการแล้วก็จะทำการศึกษาตามลำพังและมีการพบปะหารือกับอาจารย์เป็นครั้งคราว เพื่อแสดงหลักฐานและรายงานการศึกษาค้นคว้า

การศึกษานอกมหาวิทยาลัยในประเทศอังกฤษ เปิดสอนวิชาต่างๆ ในระดับปริญญาให้แก่ประชาชนทั่วไปที่ไม่ได้เป็นนักศึกษาภาคปกติของมหาวิทยาลัย โดยจัดให้มีแผนกหรือภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ภายนอกมหาวิทยาลัย ด้วยความร่วมมือของหน่วยราชการหรือหน่วยบริการชุมชนในท้องถิ่น วิธีสอนใช้วัตกรรมการศึกษาที่ทันสมัย เช่น การศึกษาทางไกล การศึกษาทางไปรษณีย์ การสอนเสริม และการศึกษาทางวิทยุ

โรงเรียนมัธยมสำหรับประชาชน มีจัดอยู่ในกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย สอนทั้งวิชาอาชีพและวิชาความรู้ทั่วไป หลักสูตรตั้งแต่ 4 – 6 เดือน วิชาอาชีพที่เรียนเป็นด้านเกษตรกรรมซึ่งเป็นอาชีพในท้องถิ่น บางแห่งเป็นการสอนเพื่อเตรียมตัวสอบเข้ามหาวิทยาลัย

ศูนย์การศึกษาผู้ใหญ่เอกชนประสงค์ เป็นศูนย์ที่จัดกิจกรรมหลายประเภทให้ผู้ที่ต้องการศึกษาหาความรู้เลือกเรียนตามความสนใจ มีการสอนวิชาอาชีพ เช่น ช่างต่างๆ การศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมประเพณี หน้าที่พลเมืองและกฎหมาย ศูนย์การศึกษาผู้ใหญ่ประเภทนี้มีการจัดในหลายประเทศ เช่น ในประเทศเยอรมัน เรียกว่า “มหาวิทยาลัยคนงาน และมหาวิทยาลัยสำหรับประชาชน” ในประเทศยูโกสลาเวีย รัสเซีย และอังกฤษ เรียกว่า “โพลีเทคนิค” และในฝรั่งเศส เรียกว่า “ศูนย์ร่วมมือทางเศรษฐกิจและสังคม”

โรงเรียนชุมชน มีทั้งระดับประถมและมัธยม และระดับอนุปริญญา มีหน้าที่ประสานสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับโรงเรียน จัดเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชน ทำหน้าที่สอนและเลี้ยงเด็กเล็กบริการชุมชนด้านวิชาการ ศาสนา และสาธารณสุข เป็นแหล่งจัดกิจกรรมของชุมชน เช่น การประชุมพบปะหารือ และงานนันทนาการ สอนผู้ใหญ่ในชุมชนทั้งวิชาสามัญและวิชาอาชีพ เป็นผู้นำชุมชนในด้านวิทยาการและช่วยชุมชนแก้ปัญหาต่างๆ

5. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อให้มีงานทำ

จากปัญหาการว่างงานของประชากรโดยทั่วไป ประกอบเข้ากับการว่างงานของผู้มีการศึกษาแทรกซ้อนขึ้นมาอีกนั้น เป็นจุดที่ทำให้บุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเริ่มพิจารณาความเหมาะสมของระบบและวิธีการจัดการศึกษาในปัจจุบัน และทำให้เกิดแนวคิดต่างๆ ในการที่จะนำมาใช้เป็นพื้นฐานในการปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับการมีงานทำและประกอบอาชีพมากขึ้น สำหรับ ประยูร ศรีประสาธน์ (2528 : 98 – 205) ได้ให้แนวคิดหลักในการพิจารณาจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพ ซึ่งนำมาสรุปไว้ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการประกอบอาชีพหลักของคนไทย อาชีพหลักของคนไทยในปัจจุบันและอนาคตอันใกล้ยังคงเป็นอาชีพทางเกษตรกรรมแต่เกษตรกรรมแผนใหม่ที่ประยุกต์ใช้

เทคโนโลยีและการจัดการที่เหมาะสม โดยเกษตรกรจะต้องมีความรู้เรื่องการคัดเลือกพันธุ์พืช การตลาด การจำแนกคุณภาพของผลผลิต และการแปรรูปผลผลิต

อุตสาหกรรมมีความสำคัญยิ่งขึ้นในด้านการส่งออก ประเทศไทยจะก้าวเข้าสู่การเป็นประเทศกึ่งอุตสาหกรรม และเป็นอุตสาหกรรมเพื่อส่งออก อุตสาหกรรมแบบแปรรูป สินค้าสำเร็จรูป การสร้างอุตสาหกรรมพื้นฐานให้เกิดขึ้นบริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยเฉพาะอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้ก๊าซธรรมชาติ อุตสาหกรรมเหล็ก ปุ๋ยเคมี ไซดาแอช ไปแทช และเบโตรเคมี นอกจากนั้นยังมีอุตสาหกรรมขยายต่อมอันมีผลผลักดันไปสู่ภูมิภาค เพื่อส่งเสริมการจ้างแรงงาน โดยใช้วัตถุดิบในท้องถิ่นเป็นสำคัญ

การจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับอาชีพหลักของคนไทยดังกล่าวต้องเป็นระบบการศึกษาที่พัฒนาบุคคลให้มีทักษะทางวิชาอาชีพอย่างแท้จริง และต้องนำเอาการศึกษานอกโรงเรียนและการฝึกกระหว่างปฏิบัติการมาใช้ฝึกฝนให้มีความชำนาญเป็นพิเศษ

2. แนวคิดในการแก้ปัญหาการว่างงาน มีแนวทางสามประการ ประการแรก ได้แก่ การขยายสวัสดิการสังคม เน้นการพัฒนาชนบท การวางแผนครอบครัว มีการวางแผนและปฏิบัติตามแผนอย่างดี ประการที่สอง ได้แก่ การส่งแรงงานออกไปทำงานต่างประเทศและ ประการที่สาม ได้แก่ การสร้างงานขึ้นมาใหม่ภายในประเทศ

3. แนวคิดเกี่ยวกับความสามารถและระดับฝีมือของผู้สำเร็จการศึกษา การจัดการศึกษาต้องเน้นไปในลักษณะที่มุ่งให้ผู้จบการศึกษาในแต่ละระดับออกไปประกอบอาชีพได้เป็นส่วนใหญ่ ไม่จัดการศึกษาในลักษณะที่มุ่งให้ผู้เรียนมุ่งศึกษาต่อไปเรื่อย ๆ

4. การจัดการศึกษาวิชาอาชีพนอกโรงเรียน ควรจัดตั้งศูนย์ฝึกอาชีพนอกโรงเรียนอย่างกว้างขวางและทั่วถึง การจัดการเรียนการสอนให้มีความคล่องตัว มีบรรยากาศในการกระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเกิดความชำนาญในวิชาอาชีพ และต้องมีการประสานสัมพันธ์กันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ที่ทำหน้าที่พัฒนาท้องถิ่นร่วมกัน

5. การส่งเสริมการมีงานทำ ให้สถานศึกษาแต่ละแห่งมีบริการจัดหางาน โดยถือว่าภารัดหางานให้แก่ผู้สำเร็จการศึกษาเป็นภารกิจหลักประการหนึ่งของสถานศึกษา จัดให้มีการประสานสัมพันธ์กันระหว่างสถานศึกษากับภาคเอกชนและท้องถิ่น ทั้งในรูปของการจัดการศึกษาให้สอดคล้องสนองความต้องการของท้องถิ่น และในของของการร่วมมือในการฝึกงานของนักศึกษา และการหางานทำของผู้สำเร็จการศึกษา

6. ควรกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการส่งแรงงานไปต่างประเทศให้ชัดเจน ตลอดจนคุณสมบัติของแรงงานที่ต้องการ เพื่อสถานศึกษาจะได้ฝึกความชำนาญพิเศษให้ตรงตามความต้องการ ต้องสร้างปัจจัยส่งเสริมให้ผู้สำเร็จการศึกษามีโอกาสประกอบอาชีพส่วนตัวได้ การศึกษานอกโรงเรียนต้องเน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการประกอบอาชีพได้อย่างแท้จริงและสามารถดัดแปลงพัฒนาอาชีพและผลผลิตให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ ควรมีมาตรการให้กับผู้ที่จบประถมศึกษากลับเข้ามาฝึกอาชีพเพิ่มเติมเป็นระยะ ๆ

7. การวิจัยและส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาชนบท ควรส่งเสริมการวิจัยและกิจกรรมพัฒนาชนบทที่สามารถนำไปใช้ปรับปรุงพัฒนาอาชีพและการดำรงชีวิตในท้องถิ่นได้ ต้องหาวิธีฝึกบุคลากรที่จะอุทิศตัวเพื่อการฝึกอาชีพและพัฒนาท้องถิ่นอย่างแท้จริง

2.1.2 จุดมุ่งหมายการพัฒนาทักษะและการฝึกอาชีพหลักสูตรระยะสั้น

กรมอาชีวศึกษา มีจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษานอกระบบโดยให้สถานศึกษาในสังกัดประเภท "วิทยาลัยสารพัดช่าง" และ "วิทยาลัยการอาชีพ" เป็นผู้ดำเนินการจัดการศึกษาวิชาชีพระยะสั้น ซึ่งมีแนวความคิดพอสรุปได้ดังนี้ การศึกษาวิชาชีพเป็นการศึกษาที่เปิดโอกาสให้บุคคลทั่วไปได้พัฒนาทักษะความรู้ ความเข้าใจ และ เจตคติที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพในระดับถึงผู้ชำนาญงานหรือผู้ชำนาญงาน ตามความประสงค์และความสามารถของแต่ละบุคคลโดยมุ่งให้บุคคลเหล่านั้นสามารถวิชาชีพไปประกอบอาชีพหรือปรับปรุงตัวให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงและก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และมีจุดมุ่งหมายในการจัด ดังที่กล่าวมาแล้ว

แนวความคิดและจุดมุ่งหมาย ตามความคิดเห็นของนักการศึกษาและของหน่วยงานต่างๆ ที่จัดการเรียนการสอนวิชาชีพระยะสั้นส่วนใหญ่จะเน้นไปในแนวทางเดียวกัน คือ เพื่อขยายโอกาสการศึกษาให้แก่บุคคลทั่วไปที่ไร้โอกาสทางการศึกษา ในระบบโรงเรียนให้ได้ศึกษาฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความรู้ ทักษะตามความต้องการ และความจำเป็นในการประกอบอาชีพหรือพัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของตนเองให้ดีขึ้นและให้มีทักษะทางอาชีพเพื่อประกอบอาชีพที่ใหม่ๆ สำหรับผู้ยังไม่มีอาชีพและเพื่อยกระดับหรือพัฒนาอาชีพเดิมสำหรับผู้ที่มีอาชีพอยู่แล้ว อย่างไรก็ตามสภาพปัจจุบัน ปรากฏการว่างงานของประชากรสูงดังนั้น แนวคิดและจุดมุ่งหมายของการเรียนวิชาชีพระยะสั้นจึงได้เน้นการฝึกอบรมเพื่อประกอบอาชีพอิสระที่ครบวงจร นั่นคือ การให้ความรู้ ทักษะของวิชาชีพและความรู้ทักษะการประกอบอาชีพด้วย

อย่างไรก็ดีเกี่ยวกับแนวคิดและจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาวิชาชีพระยะสั้นโดยทั่วไป ปัจจุบันคณะกรรมการแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการจ้างงาน สำนักงานคณะกรรมการการ

พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กล่าวถึงการศึกษาผู้ใหญ่สายอาชีพที่เน้นการฝึกอบรมวิชาชีพระยะสั้น ซึ่งดำเนินการโดยรัฐ มีจุดมุ่งหมายสรุปได้คือ

1. เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนได้รับการฝึกอาชีพตามความถนัด เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะเพื่อการดำรงชีวิตประจำวันและการประกอบอาชีพ
2. เพื่อกระจายโอกาสทางการศึกษาให้กว้างขวางยิ่งขึ้น ให้ประชาชนได้ฝึก และศึกษาวิชาชีพอย่างแพร่หลายและสอดคล้องกับความต้องการพัฒนาประเทศ โดยมุ่งให้ผู้ที่ไม่เคยรับการฝึกอาชีพใดมาก่อนได้มีโอกาสฝึกฝนจนประกอบอาชีพได้ และให้ผู้ที่ประกอบอาชีพอยู่เดิมได้ฝึก และศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาอาชีพของตน
3. เพื่อพัฒนาและยกระดับฝีมือแรงงาน ให้มีคุณภาพและตรงตามความต้องการของตลาดและสภาพท้องถิ่น

2.1.3 แนวทางการจัดการศึกษาวิชาอาชีพระยะสั้น

กองการพัฒนาศึกษานอกโรงเรียน กรมการศึกษานอกโรงเรียน (2527 : 51) กล่าวว่า การฝึกอาชีพระยะสั้นเป็นการศึกษานอกโรงเรียนรูปแบบหนึ่งซึ่งช่วยเสริมทักษะในการประกอบอาชีพของประชาชนได้อย่างกว้างขวาง เพราะลักษณะการจัดมีความยืดหยุ่นจัดได้ทุกสภาพการณ์ของสังคม ใช้เวลาเรียนไม่นานเกินไป สามารถฝึกฝนให้มีความรู้ได้ในระยะเวลาสั้นๆ ทันต่อความต้องการของตลาดแรงงาน และมีบริการทั่วประเทศ ทั้งในชุมชนเมืองและชนบทที่ห่างไกล ด้วยเหตุนี้ บุคคลหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมจึงมีความเห็นตรงกันว่า การฝึกอาชีพระยะสั้นโดยมีการศึกษานอกโรงเรียนเป็นยุทธปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อการสร้างคุณภาพของคนให้เหมาะสมกับงานอาชีพและจะช่วยแก้ปัญหาการว่างงานได้ ดังนั้นในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (กองแผนและวิจัย กรมการศึกษานอกโรงเรียน (2529 : 34 - 35) กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาวิชาอาชีพระยะสั้นเพื่อส่งเสริมประกอบอาชีพและแก้ปัญหาการว่างงานไว้ดังต่อไปนี้

1. เน้นเนื้อหาสาระที่จำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต การพัฒนาชุมชน การประกอบอาชีพตามความเหมาะสมของผู้เรียนและชุมชนนั้นๆ ในเรื่องของอาชีพในความสำคัญแก่การส่งเสริมอาชีพที่ใช้ทรัพยากรท้องถิ่นไม่ต้องลงทุนสูงในเรื่องเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์
2. ไม่มุ่งเน้นเฉพาะการฝึกทักษะและฝีมือ แต่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาทางด้านความรู้และความสามารถในด้านต่างๆ ที่จำเป็น นับตั้งแต่การวิเคราะห์ปัญหาและทางเลือกที่เหมาะสม การแนะแนว การฝึกหัดทั้งภาคปฏิบัติและภาคทฤษฎี การทำงานเป็นกลุ่ม การพัฒนาทัศนคติ

และลักษณะนิสัยที่จำเป็น ตลอดจนการบริหารและจัดการ อย่างไรก็ตามในการกำหนดเนื้อหาเพื่อให้บริการแก่ของผู้เรียน มีการดำเนินการในลักษณะของการ "ต้องจริง" กล่าวคือ วิเคราะห์พื้นฐานความรู้เดิมของผู้เรียน ปรับเนื้อหาและระยะเวลาของหลักสูตรเพื่อให้ความรู้เฉพาะเรื่องตามความจำเป็นและความต้องการของผู้เรียน

3. การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพให้ประสานสัมพันธ์กับโครงการการศึกษา นอกโรงเรียนอื่นๆ เช่น อาศัยผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จเป็นสื่อในการสำรวจปัญหาและความต้องการในการฝึกอบรมของผู้เรียนและกรจัดศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพผ่านเอกสารสิ่งพิมพ์และสื่อมวลชน เป็นต้น

4. ส่งเสริมให้วิทยากรท้องถิ่นได้รับคัดเลือกและการอบรมเป็นผู้สอนในหลักสูตร การศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพมากยิ่งขึ้น เพื่อขยายบริการให้กว้างขวางและเพื่อเปิดโอกาสให้ข้าราชการประจำของศูนย์ฯ ซึ่งมีจำนวนจำกัด ได้ทำหน้าที่สำรวจสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาหลักสูตร คัดเลือก และฝึกอบรมวิทยากรท้องถิ่น การนิเทศ ติดตามผล การแนะนำ และการประสานกับหน่วยงานอื่น

5. ประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่ให้บริการแก่กลุ่มเป้าหมายเดียวกัน ทั้งนี้จะแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบตามความพร้อมและความชำนาญ เพื่อให้บริการไม่ซ้ำซ้อน แต่มีความต่อเนื่องและรับช่วงกัน

6. เน้นให้บริการแก่เยาวชนและประชาชนในวัยแรงงานในชนบทเป็นหลัก โดยเฉพาะผู้มีการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า

7. จัดรูปแบบของกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาชีพที่หลากหลายเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนและเนื้อหาหลักสูตร โดยเฉพาะอย่างยิ่งได้ให้ความสำคัญแก่การให้ข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับการประกอบอาชีพโดยผ่านสื่อทางการศึกษาประเภทต่างๆ สำหรับในชุมชนเมืองที่มีผู้ประสงค์เข้ารับบริการ เป็นจำนวนมากเป็นการสอนในลักษณะชั้นเรียนไม่มีรอบ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2529 : 25) กล่าวว่านโยบายในส่วนที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนนั้นไม่มุ่งเน้นการฝึกทักษะทางช่าง แต่ฝึกให้มีประสบการณ์ในการคิด เป็นเห็นช่องทางในการประกอบอาชีพ สามารถแก้ปัญหาและพัฒนาอาชีพของตนเองได้ การตั้งจุดมุ่งหมายในการจัดการเรียนการสอนดังกล่าว ก็ด้วยเหตุผลในเชิงเศรษฐศาสตร์ที่ว่า ในสภาพของสังคมที่มีอุปทานมากกว่าอุปสงค์ การว่างงานย่อมเกิดขึ้นได้เสมอ ถึงแม้จะฝึกความชำนาญพิเศษเฉพาะเจาะจงให้แก่บุคคลก็ไม่สามารถแก้ปัญหาการว่างงานของสังคมได้ แต่แก้ปัญหาการว่างงานส่วนตัวได้เฉพาะบางกรณี เช่น บุคคลที่มีความรู้ความชำนาญงานมากกว่าผู้อื่นย่อมมี

โอกาสที่จะหางานทำได้ง่ายกว่า แต่อย่างไรก็ตาม คนจำนวนหนึ่งก็ยังว่างงานอยู่สำหรับทางออกที่ดีเกี่ยวกับการฝึกอาชีพระยะสั้นคือ ฝึกความรู้ทางทฤษฎีอย่างกว้างๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับสภาพการณ์ต่างๆ ได้ ส่วนการฝึกความชำนาญพิเศษควรให้เป็นหน้าที่ของสถานประกอบการที่ต้องการจ้างบุคคลเข้าไปทำงาน หากเป็นเช่นนี้รัฐบาลจะประหยัดค่าใช้จ่ายในการฝึกอาชีพได้มาก แต่ในปัจจุบันสถานประกอบการมักจะผลักภาระการฝึกความชำนาญให้แก่สถานศึกษา ทำให้รัฐต้องเสียค่าใช้จ่ายมากและสถานประกอบการเองก็ได้จ้างบุคคลที่ได้รับการฝึกมานั้นจนหมด ส่วนที่เหลือจึงเป็นผู้ว่างงานและมีการปรับตัวยาก เพราะได้ฝึกความชำนาญพิเศษเฉพาะเจาะจงในด้านเดียว

เกี่ยวกับการฝึกอาชีพระยะสั้นเพื่อการมีงานทำนี้ กรมการศึกษานอกโรงเรียนได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ ดังที่ สุนทร สุพันธ์ชัย (2529 : 2 – 3) กล่าวไว้ว่า ควรให้ความสนใจต่อการฝึกเพื่อให้บุคคลประกอบอาชีพส่วนตัวได้ (training for self – employment) เพราะจะช่วยให้คนมีงานทำในชนบทแทนการโยกย้ายมาหางานทำในเมืองใหญ่ นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะจากแนวคิดของ มาร์ค บลาวร์ (อ้างใน สุนทร โคตรบรรเทา. 2524 : 71 -73) กล่าวไว้ว่า ระบบการศึกษาควรส่งเสริมให้นักเรียนต้องการออกไปประกอบอาชีพส่วนตัวและสร้างตำแหน่งงานต่าง ๆ ในภายหลัง ซึ่งจะมีผลในทางบวกต่อปัญหาการมีงานทำและการจัดการศึกษาแบบนี้จะไม่ได้ผลในการศึกษาในระบบโรงเรียน แต่สามารถทำได้ในสถาบันการศึกษานอกระบบโรงเรียน ซึ่งเป็นการฝึกให้ผู้เรียนรู้จักผลิตสินค้าขึ้นจำหน่ายได้เอง

2.1.4 หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น

การจักการศึกษาหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น

หลักการจักวิชาชีพระยะสั้น กรมการศึกษานอกโรงเรียนส่วนกลาง (2524 : 38) ได้กล่าวถึงหลักการจักวิชาชีพระยะสั้นของกรมเน้นการจัดวิชาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มของเป้าหมายและชุมชน การมีส่วนร่วมของชุมชน การนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาช่วยในการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประกอบอาชีพ มีรายได้ และมองเห็นช่องทางในการประกอบอาชีพ อันจะส่งผลให้ประชาชนเกิดการอนุรักษ์ท้องถิ่น และเกิดการพัฒนาอาชีพที่สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน

เกณฑ์การพิจารณาหลักสูตร

1. เป็นหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย หรือ ชุมชน และสามารถนำไปประกอบอาชีพ

2. จุดประสงค์การเรียนรู้ต้องเป็นจุดประสงค์ที่เน้นการฝึกปฏิบัติ (ร้อยละ 80)
3. ความถูกต้องของเนื้อหาวิชา
4. ความเหมาะสมของลำดับชั้นของเนื้อหาวิชา การกำหนดเวลาในหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ
5. เป็นหลักสูตรที่จบในตัวเอง

ความเป็นมาของการจัดการศึกษาสายอาชีพ

กรมการศึกษานอกโรงเรียน (2524 : 3-4) กล่าวได้ว่าการจัดการศึกษาสายอาชีพ เดิมดำเนินโครงการโดยโรงเรียนผู้ใหญ่เคลื่อนที่ โรงเรียนผู้ใหญ่ประจำที่ และโรงเรียนฝึกฝนอาชีพเคลื่อนที่สังกัดกองการศึกษาผู้ใหญ่ กรมสามัญศึกษา 300 ชั่วโมง มีวัตถุประสงค์เพื่อฝึกฝนอบรมวิชาชีพให้แก่ผู้ที่ไม่มีโอกาสได้เรียนต่อด้วยอันสมควร ให้มีโอกาสได้ฝึกฝนอาชีพเพื่อนำไปประกอบอาชีพ หรือเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหาที่ประสบอยู่ในชีวิตประจำวัน การจัดการเรียนการสอนเน้นหนักให้ผู้เรียนได้มีโอกาสฝึกฝนให้เกิดความชำนาญในระดับช่างฝีมือเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานหรือดำเนินการอาชีพตามที่ได้ฝึกอบรม จากการติดตามผลและวิจัยการดำเนินงานวิชาชีพพระยะสันของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติพบว่า การดำเนินงานมีปัญหาหลายด้าน ทำให้การจัดการศึกษาวิชาชีพไม่สำเร็จตามจุดมุ่งหมายเท่าที่ควร ด้านหลักสูตรเป็นปัญหาสำคัญปัญหาหนึ่งเพราะมีข้อบกพร่อง ล้าสมัย ไม่ทันเหตุการณ์ปัจจุบันขาดความยืดหยุ่น จำนวนชั่วโมงไม่เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา จึงได้มีการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรมาใช้หลักสูตรการศึกษาผู้ใหญ่สายอาชีพ ซึ่งเป็นหลักสูตรที่แต่ละวิชาแยกเนื้อหาออกเป็นหมวดหมู่ เรียกว่า รายวิชา แต่ละรายวิชาจบในตัวเอง ใช้เวลาเรียนสั้น ๆ และจัดให้รายวิชาเหล่านั้นเชื่อมโยงกับรายวิชาอื่น ๆ สามารถเรียนต่อเนื่องกันได้การแยกแต่ละรายวิชาให้มีอิสระเช่นนี้ก็จะสนองความต้องการของผู้เรียนที่มีเวลาเรียนน้อย หรือ มีกำลังทรัพย์ไม่เพียงพอที่จะเรียนต่อในรายวิชาอื่นเป็นระยะเวลายาวนานให้มีโอกาสเรียนจบหลักสูตรโดยไม่ถือว่าเป็นการออกกลางคัน

กรมการศึกษานอกโรงเรียน (2526 : 3-4) กล่าวไว้ว่า ในการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน มีหลายหน่วยงานรับผิดชอบดำเนินการโดยเฉพาะกรมการศึกษานอกโรงเรียนได้ จัดการเรียนการสอนเป็นรุ่น ๆ ละ 100 , 150 , 200 , 250 , 300 ชั่วโมง แห่งใดจะจัดรุ่นละกี่ชั่วโมงขึ้นกับแต่ละสถานศึกษาจะเห็นว่าเหมาะสม วิชาชีพที่เปิดสอนโดยทั่วไปมี 4 ประเภทคือ ประเภทวิชาอุตสาหกรรม ได้แก่ ช่างเครื่องยนต์ ช่างเครื่องยนต์เล็ก ช่างไฟฟ้า ช่างวิทยุ

ช่างเชื่อมไฟฟ้า ประเภทวิชาคหกรรม ได้แก่ ช่างตัดเย็บเสื้อผ้าสตรี ช่างตัดเสื้อผ้าชาย ศิลปประดิษฐ์ ช่างตัดผม – เสริมสวย และ อาหาร – ขนม ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ได้แก่ การทำบัญชี พิมพ์ดีดไทย พิมพ์ดีดอังกฤษเพื่อพัฒนาคอมพิวเตอร์ เกษตรกรรม และประเภทวิชาอาชีพทั่วไป ได้แก่ การนวดฝ่าเท้า ภาษาอังกฤษเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต 1 และ 2 นอกเหนือจากนี้มีการจัดบ้างเป็นครั้งคราวตามความต้องการของท้องถิ่นและกลุ่มเป้าหมาย เช่น วิชาช่างตัดผม การทอผ้าด้วย กี่กระตุก เกษตรกรรม ซึ่งในแต่ละสาขามีการดำเนินการและมีครูที่สามารถให้ความรู้ในวิชาชีพนั้นก็เปิดสอนได้

กรมการศึกษานอกโรงเรียน (2529 : 1-7) กล่าวไว้ว่า กองแผนงานและวิจัย กรมการศึกษานอกโรงเรียน ในฐานะผู้วางแนวทางในการดำเนินการจัดการศึกษานอกโรงเรียนของกรมการศึกษานอกโรงเรียน ได้วางกระบวนการจัดการศึกษานอกโรงเรียนสายอาชีพไว้ 2 ประการ ดังนี้ คือ การสอนตามหลักสูตรระยะสั้นระหว่าง 30 – 300 ซึ่งศูนย์กลางศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเป็นผู้ดำเนินการในลักษณะการส่งหน่วยเคลื่อนที่ ไปให้บริการในชุมชน

การสอนแบบกลุ่มสนใจ ใช้เวลาสอนหลักสูตรละไม่เกิน 30 ชั่วโมง ซึ่งเปิดดำเนินการสอนโดยเป็นผู้ดำเนินการให้ประชาชนรวมกลุ่มกัน ศูนย์กลางศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดส่งวิทยากรเข้าไปสอน

การจัดการศึกษานอกโรงเรียนสายอาชีพทั้งสองประเภทดังกล่าว เน้นหลักการและวัตถุประสงค์ในการให้การศึกษาด้านอาชีพแก่ประชาชนที่อยู่นอกระบบโรงเรียนที่ขาดโอกาส เพื่อให้เห็นช่องทางทำมาหากิน คิดเป็น แก้ปัญหาเป็น มีความรู้ ทักษะและทัศนคติที่ดีในการทำงานและการประกอบอาชีพอิสระ หรือรับจ้างในตลาดแรงงานหรือปรับปรุงชีวิต ความเป็นอยู่ของตนเองและชุมชนโดยใช้หลักสูตรกระบวนการเรียนการสอนที่มีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับสภาพ และความต้องการของบุคคลและชุมชน

ความหมายของหลักสูตรอาชีพระยะสั้น

สุมิตร คุณากร (2523 : 2) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรว่า หมายถึงโครงการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะ สอดคล้องกับความมุ่งหมายทางการศึกษาที่กำหนดไว้

เสาวนีย์ เลวลีย์ (2536 : 41) ได้อธิบายความหมายของหลักสูตรว่า คือมวลงประสมการณ์ที่จัดให้ผู้เรียนจะมีความหมายที่กว้างและครอบคลุมมากที่สุด เพราะมีความหมายของหลักสูตรไว้ว่า คือ มวลงประสมการณ์ที่จัดให้เป็นผู้เรียนจะมีความหมายที่กว้างและครอบคลุมมากที่สุด

เพราะมีความหมาย รวมถึงกระบวนการต่างๆทั้งหมด ที่ทำให้ผู้เรียนสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมหรือเกิดการเรียนรู้ขึ้น

Taba (อ้างใน ธนาภรณ์ พุทธมนต์ธรร. 2545 : 22) ได้อธิบายความหมายของหลักสูตรว่า หลักสูตรคือ แผนการเรียนรู้ ซึ่งประกอบไปด้วยความหมายการเรียนรู้ วัตถุประสงค์เฉพาะ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้น เป็นเครื่องมือชี้แนวทางการเลือกและการจัดเนื้อหา วิธีการเรียนการสอนรวมถึงการประเมินผลด้วย

วินัย สายหงษ์ (ม.ป.ป. : 7) กล่าวว่าหลักสูตรวิชาที่พระยะสัน หมายถึง หลักสูตรวิชา อาชีพสาขาต่างๆ ที่กรมการศึกษานอกโรงเรียนพัฒนาขึ้น เพื่อเปิดสอนแก่กลุ่มเป้าหมาย โดยใช้ เวลาเรียนตั้งแต่ 3 – 300 ชั่วโมง ลักษณะของหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นใช้ส่วนใหญ่จะอยู่ในรูปของ หลักสูตรรายวิชาที่จบในตัวเองสามารถเลือกรายวิชาหนึ่งหรือเลือกหลายๆ รายวิชามาจัดการ เรียนการสอนก็ได้ แต่ตั้งนี้เมื่อรวมเวลาแล้วไม่เกิน 300 ชั่วโมง ก็สามารถทำได้

หลักสูตรวิชาอาชีพของกรมการศึกษานอกโรงเรียน มีอยู่หลายสาขาวิชาเพื่อให้เลือกสอน ได้ตามความเหมาะสมของท้องถิ่นหรือชุมชนนั้นๆ หากไม่ตรงกับความต้องการของชุมชนก็สามารถ พัฒนาหลักสูตรขึ้นใหม่ได้ เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นและคล่องตัว กระทรวงศึกษาธิการได้ มอบหมายให้กรมการศึกษานอกโรงเรียนอนุมัติหลักสูตรวิชาอาชีพพระยะสันไม่เกิน 300 ชั่วโมง และให้ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดอนุมัติหลักสูตรวิชาอาชีพพระยะสันไม่เกิน 50 ชั่วโมง ได้ด้วย ซึ่งเป็นการให้อำนาจให้ผู้จัดสามารถพัฒนาหลักสูตรขึ้นใช้ตามความเหมาะสมของแต่ละ พื้นที่

กรมการศึกษานอกโรงเรียน (2525 : 2) กล่าวว่าไว้ว่า หลักสูตรวิชาที่พระยะสัน พุทธศักราช 2525 เป็นหลักสูตรวิชาที่พระยะสันของกรมการศึกษานอกโรงเรียนกระทรวงศึกษาธิการ เริ่มใช้ ตั้งแต่ 1 สิงหาคม 2525 โดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อใช้อบรมนักศึกษาหรือบุคคลทั่วไปที่มีความประสงค์ จะเรียนรู้ เพื่อนำไปประกอบอาชีพหรือนำไปหรือแก้ปัญหาชีวิตประจำวัน และเพื่อให้ผู้เรียนสาย สามัญทั้งในระบบและนอกระบบได้มีโอกาสศึกษา เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีทาง วิชาชีพ ตลอดจนสามารถโอนหน่วยกิตเข้าสมทบกับหน่วยกิต ตามโปรแกรมการเรียนทางสาย สามัญได้ การเรียนการสอนเน้นในทางปฏิบัติ ลักษณะสำคัญของหลักสูตรนี้เป็นหลักสูตรรายวิชา ซึ่งหมายความว่าถึงหลักสูตรที่แยกเนื้อหาออกเป็นหมวดหมู่จบในตัวเองเฉพาะรายวิชานั้น และจัดให้ รายวิชาเหล่านั้นเชื่อมโยงกับรายวิชาอื่นๆจนสามารถเรียนต่อเนื่องกันได้ ผู้เรียนจบเฉพาะรายวิชา ใดวิชาหนึ่งหรือเสริมอาชีพเดิมให้ดียิ่งขึ้น ถ้าต้องการนำไปประกอบอาชีพจะต้องมีความรู้พื้นฐาน ในวิชาชีพนั้นมาบ้างแล้ว หรือเลือกเรียนรายวิชานั้นๆหลายๆรายวิชาต่อเนื่องกัน ระยะเวลาเรียน

แต่ละวิชาขึ้นอยู่กับความสั้นยาวของเนื้อหา ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนเฉพาะส่วนที่ต้องการ เมื่อจบแล้วแต่ละรายวิชาแล้วถือว่าจบหลักสูตรจะไม่เรียนต่อรายวิชานั้นๆ อีกก็ได้

ต่อมากรมการศึกษานอกโรงเรียนได้ประกาศใช้ระเบียบกรมการศึกษานอกโรงเรียนว่าด้วยการดำเนินการงานการศึกษานอกโรงเรียนสายอาชีพ พ.ศ.2535 ประกาศให้ใช้เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2536 โดยมีสาระสำคัญคือการจัดการศึกษาสายอาชีพจัดได้ ตามแผนพัฒนาชนบทแห่งชาติหรือแผนพัฒนาจังหวัด หรือจัดตามปกติและหรือตามความต้องการเร่งด่วนของผู้เรียน ชุมชน ตลาดแรงงาน หรือจัดในลักษณะอื่นๆตามที่กรมการศึกษานอกโรงเรียนเห็นสมควรสำหรับการจัดการเรียนการสอน อาจเป็นการเรียนด้วยตัวเองจากสื่อหรือเรียนจากครูผู้ชำนาญ หรือวิทยากร หรือเรียนศึกษาดูงานนอกสถานศึกษา หรือเรียนในแหล่งวิทยาการสถานประกอบการ หรือสถานประกอบอาชีพอิสระ ส่วนหลักสูตรให้สอดคล้องกับลักษณะและสภาพความต้องการของท้องถิ่นให้มีลักษณะเพื่อเป็นพื้นฐานในการดำเนินชีวิตการทำงานและอาชีพ การประกอบอาชีพอิสระ การเข้าสู่ตลาดแรงงาน สำหรับระยะเวลาเรียนให้จัดได้ห้องเรียนหรือกลุ่มละไม่เกิน 3 ชั่วโมงต่อวัน ถ้ามีความจำเป็นสามารถจัดได้ไม่เกินวันละ 5 ชั่วโมง แต่ไม่เกินสัปดาห์ละ 30 ชั่วโมง ทั้งนี้ต้องขออนุญาตจากหัวหน้าสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนเป็นรายๆ ไป (อ่างใน วินัย สายหงษ์ . ม.ป.ป. : 22 – 27)

นอกจากนั้น สุนทร สุนันท์ชัย (2529 :121 –122) กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการศึกษาวิชาชีพ ดังนี้

1. การฝึกอาชีพเพื่อให้มีงานทำ (Job Training) เพื่อให้บริการแก่ประชาชนที่ยังไม่มีอาชีพให้มีอาชีพตามโรงงานอุตสาหกรรม ร้านค้า และหน่วยงานต่างๆ
2. ฝึกวิชาชีพเพื่อให้สามารถประกอบอาชีพด้วยตนเองได้ (Training for Self-employment) การฝึกอาชีพในข้อนี้ มุ่งที่จะให้ประชาชนสามารถนำไปประกอบกิจการของเขาเอง เช่น เปิดร้านซ่อมเครื่องยนต์เล็ก รับจ้างตัดเสื้อผ้า เปิดร้านอาหาร เป็นต้น
3. ฝึกอาชีพเพื่อให้นำไปปรับปรุงชีวิตความเป็นอยู่ของตนเอง (Training for Self-employment) การฝึกอาชีพประเภทหนึ่งมุ่งที่จะให้ผู้เรียนนำความรู้ ไปใช้ปรับปรุงชีวิตความเป็นอยู่ของตนเอง เช่น รู้จักปรุงอาหารให้มีคุณค่าทางโภชนาการ รู้จักเลี้ยงเด็กให้มีสุขภาพอนามัยดี เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ (2537 : 10) ได้สรุปจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาวิชาชีพระยะสั้นของกรมการศึกษานอกโรงเรียนไว้ว่าเป็นการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่ดีต่อการทำงานการประกอบอาชีพ และจัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถในระดับ

ต่าง ๆ ตามความจำเป็นของแต่ละบุคคล เพื่อเป็นการปรับปรุงชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชน สามารถประกอบอาชีพอิสระด้วยตนเองได้ปรับปรุงอาชีพรับจ้างในตลาดแรงงานได้

ในปัจจุบัน กรมการศึกษานอกโรงเรียน ได้ร่างวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาวิชาชีพ เพื่อให้ผู้จัดสามารถจัดการรอบการจัดได้ แต่ทั้งนี้ต้องสอดคล้องกับนโยบาย และแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและในช่วงเวลาด้วย โดยจัดให้อยู่ในกรอบจุดประสงค์ ดังนี้ (อ้างใน วินัย สายหงษ์. ม.ป.ป. : 5)

1. เพื่อส่งเสริมการกระจายรายได้ และแก้ปัญหาความยากจน โดยการส่งเสริมให้ ประชาชนมีความรู้ ความสามารถที่จะสร้างงาน ประกอบอาชีพอิสระและเพิ่มพูนรายได้
2. เพื่อพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการทำงาน และความต้องการของตลาดแรงงาน
3. เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพพื้นฐานที่สามารถประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตได้

2.2 ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้น

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (ราชบัณฑิตยสถาน. 2525 : 255) ให้ ความหมายของคำว่า "ศักยภาพ" ว่า หมายถึง ภาวะแฝง อำนาจ หรือคุณสมบัติที่แฝงอยู่ในสิ่ง ต่าง ๆ อาจทำให้พัฒนา หรือปรากฏเป็นสิ่งที่ประจักษ์ได้

ปกรณัม ปรียากร (2531 : 29) กล่าวว่า ศักยภาพ เป็นพลังความสามารถ ทั้งที่มองเห็นได้ และซ่อนเร้นอยู่ภายใน และยังจำเป็นต่อความเจริญก้าวหน้า และการพัฒนาในอนาคตอีกด้วย

ยูวรัตน์ กมลเวช (2531 : 66) กล่าวว่า ศักยภาพ หมายถึง ซึ่ดความสามารถขององค์กร ภายในขอบเขตที่สามารถกระทำได้

สมบัติ ทองดง (2539 :24) กล่าวว่า ศักยภาพขององค์กร หมายถึง ความสามารถในการ ดำเนินการ ภายใต้เงื่อนไขทรัพยากรการบริหารที่มีอยู่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ทั้งในส่วน ที่ได้กระทำแล้ว และความสามารถแฝงที่มีอยู่แต่ยังไม่ได้กระทำ หรือแสดงออกให้ประจักษ์ ซึ่ง สามารถพัฒนาให้เกิดความเจริญก้าวหน้าต่อองค์กรได้

สำหรับการศึกษาศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้น ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยเห็นว่า ศักยภาพ หมายถึง การศึกษาความพร้อม และความสามารถ ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ ที่จะทำให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ และสามารถ พัฒนาให้ประสพผลสำเร็จดียิ่งขึ้นได้

ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้น ซึ่งถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นต่อการจัดการศึกษา ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านรายได้ของท้องถิ่น ด้านอาคารสถานที่ - ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยเหล่านี้ นอกจากมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จแล้ว ยังสำคัญต่อการพัฒนาหรือขยายขีดความสามารถในการจัดการศึกษาได้อีกด้วย

2.2.1 ด้านบุคลากร

กำลังคน หรือทรัพยากรบุคคล หรือทรัพยากรมนุษย์ และอีกหลายชื่อที่ใช้เรียกกันอยู่ เป็นปัจจัยการบริหารที่สำคัญที่สุด เพราะไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานขององค์กรใด มีจุดประสงค์อย่างไร ขนาดเล็กใหญ่เท่าใด งานขององค์กรเหล่านั้นก็จะต้องประกอบด้วยคนหรือต้องมีคนเป็นพื้นฐาน นอกจากนี้ประสิทธิภาพของงานขององค์กรใดๆ ย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของบุคคลในองค์กรนั้น ดังนั้นการพัฒนากำลังคนจึงเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรและองค์กรที่มีประสิทธิภาพจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ

เฉลิมพล พินทอง (2542 : 54) กล่าวว่า คนหรือบุคลากรในสถานศึกษามีหลายฝ่าย แต่ที่สำคัญที่สุด ได้แก่ ครู ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาอาจดำเนินการได้ เช่น การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจนโดยยึดหลักความเสมอภาค ความรู้ความสามารถ ความสนใจในภารกิจหลักของสถานศึกษา ตลอดจนทั้งการนิเทศหรือให้ความช่วยเหลือสนับสนุนหรือร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นให้กับบุคคลที่ปฏิบัติงาน และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ทั้งนี้จำเป็นต้องมีการบำรุงขวัญให้กำลังใจ หรือเสริมแรงอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม โดยยึดระบบคุณธรรมเป็นสำคัญ

ลิปพนนท์ เกตุทัต (อ้างในเซาวลิต ตนานนท์ชัย. 2544:19) กล่าวว่า คนดี หมายถึง การมีวินัยในเรื่องเกี่ยวกับความสนใจใฝ่รู้ มีสติในการควบคุมตนเองรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ เสียสละ และมีค่านิยมประชาธิปไตย ได้แก่ การเห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่น ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น เคารพกติกาของสังคมและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

กิตินันท์ โนสุ (2545: 10) ให้ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรประจำการนั้น เป็นการให้การฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ หรือที่เรียกว่า “การอบรมประจำการ” (In-service Training) เป็นการพัฒนาความรู้ในวิชาชีพที่สำคัญและจำเป็น ทั้งนี้เนื่องจากการฝึกอบรมก่อนการทำงานนั้น เป็นเพียงการเตรียมตัวบุคคลในเรื่องพื้นฐานต่างๆ ที่จะต้องทำเท่านั้นแต่ในการปฏิบัติหน้าที่จริงต้องสามารถประยุกต์ความรู้ทฤษฎีหลักการในสาขาวิชาต่างๆ เช่น ความรู้ในวิชาที่สอน

จิตวิทยา การจัดการ การสื่อสาร การจัดองค์การ ฯลฯ เพื่อจัดกระบวนการทำงาน นอกจากนั้นสภา
แวดล้อมในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอซึ่ง
บุคลากรจำเป็นต้องมีการปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นดังนั้นก็มีความจำเป็นต้อง
ได้รับการฝึกอบรมวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

สุวิทย์ มูลคำ (2540 : 2) กล่าวว่า การประเมินผลตามสภาพจริง เป็นกระบวนการสังเกต
การบันทึกรวบรวมข้อมูลจากงานและวิธีการที่นักเรียนทำ การประเมินจากสภาพจริงจะเน้นการ
ประเมินทักษะการคิดที่ซับซ้อนในการทำงาน ความสามารถในการแก้ปัญหา และการแสดงออกที่
เกิดจากการปฏิบัติงานในสภาพจริง

ณัฐพันธ์ เขจรันท์ (2541 : 6) กล่าวว่า บุคคลส่วนใหญ่ต้องทำงานเพื่อให้เขาและ
ครอบครัวสามารถดำรงชีวิต และมีคุณภาพชีวิตที่ดีในสังคม งานจะมีส่วนช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิต
การทำงานของบุคคลให้ดีขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2544 : 40) ได้
กล่าวถึงระบบการบริหารงานบุคคลของท้องถิ่นจะต้องเป็นไปตาม พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงาน
บุคคลขององค์กรปกครองท้องถิ่นแต่ละแห่งมีอิสระในการบริหารงานบุคคลของตนเอง ใน
ขณะเดียวกันก็กำหนดให้ท้องถิ่นยึดหลักคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2544 : 26-27) กล่าวถึง องค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นต้องมีระบบการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมกับลักษณะงานของตนเอง และควรให้มี
ระบบเปิดในการเข้าดำรงตำแหน่งผู้บริหารท้องถิ่น โดยจัดกลุ่มพนักงานบริหารท้องถิ่นแยกมา
ต่างหากเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความเหมาะสมกับงานและความจำเป็นของท้องถิ่น

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2544 : 49) เสนอระบบการบริหารงานบุคคลสำหรับ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระจายสู่เขตพื้นที่และสถานศึกษา ตามเจตนารมณ์ของ
พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยเสนอแนวทางการจัดระบบบริหารงานบุคคล
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังนี้

1. กลไกการบริหารงานบุคคล
2. การกำหนดตำแหน่ง วิทยฐานะ และการให้ได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทน
3. การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และโยกย้าย
4. สิทธิประโยชน์
5. วินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการออกจากราชการ
6. การพัฒนาและส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 หมวด 7 (อ่างใน เฉลิมพล พินทอง .2542: 53-54) ได้วางหลักและมาตรการที่จะส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาและพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องมี 3 ประการดังนี้

1. จัดให้มีระบบการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องและกองทุนพัฒนา
2. ส่งเสริมองค์กรวิชาชีพครูให้เข้มแข็งและมีบทบาทหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพและมีอำนาจออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
3. จัดระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูโดยเน้นการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา และมีระบบเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการเหมาะสมกับวิชาชีพและมีกองทุนส่งเสริมครูในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์

แนวนโยบายตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูสรุปได้ว่ามีนโยบายดังนี้

1. การสรรหาบุคคลเข้ามาเป็นครู ที่มีแนวนโยบายที่จะคัดเลือกตั้งแต่เริ่มต้น คือการรับเข้ามาเรียนวิชาชีพครู การผลิตตามโครงการพิเศษต่าง ๆ เช่น โครงการครูทายาท และการรับบุคคลในสาขาวิชาชีพอื่น ๆ เข้ามาเป็นครู
2. การปรับระบบค่าตอบแทน และสร้างค่านิยมให้มีความมุ่งมั่นมากขึ้น เพื่อดึงดูดคนดี คนเก่งให้มาเป็นครูมากขึ้น โดยการส่งเสริมวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ให้สวัสดิการที่ครอบคลุมเพิ่มขึ้น ปรับระบบค่าตอบแทนให้ส่งเสริมสนับสนุนครูที่เก่ง ดี และมีความรับผิดชอบ รวมทั้งจัดระบบติดตามตรวจสอบมาตรฐานวิชาชีพเพื่อปรับปรุงพัฒนาและให้ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น
3. เร่งรัดส่งเสริมการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาในสาขาวิชาที่ขาดแคลนเพื่อให้รองรับความต้องการของผู้เรียน และการพัฒนาสังคม
4. เปิดโอกาสให้สังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการผลิตครู เช่นการให้ภาคเอกชน ธุรกิจ หรือภาคอุตสาหกรรมต่าง ๆ ร่วมกับภาครัฐในการผลิตครูสาขาวิชาชีพเฉพาะทาง เป็นต้น
5. การพัฒนาครู และบุคลากรต้องมีความต่อเนื่อง โดยกำหนดเป็นระยะเวลาที่แน่นอนว่า 5 ปี ต่อการพัฒนา 1 ครั้ง ส่วนสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และภาษาอังกฤษจัดเพิ่มให้เป็นพิเศษ แต่สำหรับครูสายช่างจัดให้มีกรอบมดูงานปีละครั้ง
6. สถาบันผลิตครูทั้งหมดจะต้องพัฒนาให้มีความพร้อม และมีความเข้มแข็งในการที่จะรับหน้าที่ในการเตรียมบุคลากรทางการศึกษาเพื่อใช้ทดแทนบุคลากรที่มีอยู่แต่เดิมและพร้อมในหน้าที่ที่จะต้องเป็นผู้ให้การพัฒนา ช่วยเหลือ ยกย่องมาตรฐานของครูประจำการซึ่งจะเป็นหน้าที่

อีกประการหนึ่ง โดยต้องทำการวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการฝึกอบรมให้การศึกษาในวิชาชีพครูอยู่เสมอ

7. ให้มีการใช้ทรัพยากรบุคคลภายนอกมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยอาจจัดได้ในหลายรูปแบบ เช่นการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้เป็นเนื้อหาในการเรียนการสอน การเชื่อมโยงความรู้ของครูประจำการกับปราชญ์ชาวบ้านร่วมกันให้การศึกษาอบรมแก่ผู้เรียน และการเชิญวิทยากรพิเศษช่วยทำการสอนในบางสาขาวิชาที่สถานศึกษาขาดแคลน เป็นต้น

ทวีป อภิลิทธิ์ (2523 :279) กล่าวว่า ปัญหาอุปสรรคในเรื่องการขาดบุคลากรในการทำงาน การศึกษานอกระบบโรงเรียน เพราะงานเป็นงานที่ต้องอาศัยความเสียสละ และทุ่มเททั้งกำลังกาย กำลังความคิดและบางครั้งเป็นงานที่ต้องเสี่ยงภัย ถ้าได้บุคลากรที่ขาดความวิริยะอุตสาหะ เสียสละให้กับงานการศึกษาอย่างจริงจังแล้วงานการศึกษาก็ไม่เจริญก้าวหน้าเท่าที่ควร

สรุป แม้สังคมโลกจะก้าวเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ทรัพยากรบุคคลยังถือเป็นหัวใจสำคัญในการทำให้งานทุกงานประสบความสำเร็จ ดังนั้น นักวางแผนต้องกำหนดบุคคลที่จะรับผิดชอบการปฏิบัติงานแต่ละส่วน เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและตรงตามวัตถุประสงค์

2.2.2 ด้านรายได้ของท้องถิ่น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2544 : 32) กล่าวถึงประเภทของรายได้ของท้องถิ่น ดังนี้

1. รายได้ที่ท้องถิ่นเก็บเอง โดยต้องให้ความสำคัญต่อการขยายฐานภาษี การกำหนดอัตราภาษี การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บภาษี และการสนับสนุนให้ท้องถิ่นสามารถแสวงหาแนวทางเพิ่มรายได้ในรูปแบบอื่น ๆ เพื่อพึ่งพาตนเองได้ในระยะยาว

2. รายได้ที่ท้องถิ่นได้รับการแบ่งสรรจากรัฐบาล โดยต้องคำนึงถึงภารกิจและความรับผิดชอบของท้องถิ่นแต่ละประเภทเป็นหลัก

3. รายได้จากเงินอุดหนุนจากรัฐบาล เพื่อให้การบริการสาธารณะในท้องถิ่นได้มาตรฐาน ลดช่องว่างระหว่างท้องถิ่นที่มีฐานะทางการเงินการคลังต่างกัน ให้ท้องถิ่นสามารถดำเนินงานบริการสาธารณะหรือแก้ปัญหาได้ทันสถานการณ์และกระตุ้นให้ท้องถิ่นพึ่งพาตนเองบนพื้นฐานรายได้ตนเองในระยะยาว

จรัส สุวรรณมาลา (อ้างในชัยอนันต์ สุมทวนิช.2541 :) กล่าวว่า รายได้ของสถานศึกษา มาจาก 3 แหล่ง คือ

1. ชุมชน เช่น
 - 1.1 ผู้ปกครอง
 - 1.2 ประชาชนทั่วไป
 - 1.3 สถาบันทางสังคม เช่น วัด หรือสมาคมต่าง ๆ
 - 1.4 องค์กรเอกชน เช่นสถานประกอบการ หรือโรงงานอุตสาหกรรม
2. โรงเรียนโดยได้จาก
 - 2.1 ผลประโยชน์จากกองทุนของโรงเรียน
 - 2.2 การขายผลผลิตที่เกิดจากวิชาต่าง ๆ หรือที่โรงเรียนกับชุมชนร่วมกันผลิตขึ้น
3. รัฐบาล
 - 3.1 จากงบประมาณที่จัดสรรให้เขตพื้นที่ หรือสถานศึกษาโดยตรง
 - 3.2 จากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต่าง ๆ

สุรินทร์ กิจนิตยชวี (อ้างในเฉลิมพล พินทอง . 2545 : 61-62) เสนอแหล่งระดมเงินทุนทางการศึกษาไว้โดยสรุป ดังนี้

1. จากองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น เช่น องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด สุขาภิบาล และเทศบาล เป็นต้น ซึ่งสนับสนุนทั้งทางด้านการเงิน และทรัพยากรอื่น ๆ
2. จากชุมชน คือ ผู้ปกครองนักเรียน ประชาชน วัด สมาคม องค์กรต่าง ๆ หรือหน่วยงานราชการอื่น ๆ สนับสนุนทั้งทางด้านการเงิน และทรัพยากรอื่น เช่นกัน
3. จากผลผลิตของโรงเรียนเอง เป็นการทำให้โรงเรียนให้เป็นหน่วยผลิต โดยอาจเป็นผลงานในวิชาเรียน หรือการที่โรงเรียนร่วมมือกับชุมชนก็ได้

สรุป รายได้ของท้องถิ่น มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาและการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งสามารถทำให้ท้องถิ่นใช้รายได้นั้นแก้ปัญหาในท้องถิ่นได้ทันสถานการณ์ทันทีทันใด

2.2.3 ด้านอาคารสถานที่

เมธี ปิลันธนานนท์ (2528 : 9-10) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของสถานที่พึงประสงค์ในแง่ของอาคารสถานที่ที่ต้องสนองประโยชน์ใช้สอยได้สูงสุด คือ ต้องมีลักษณะสำคัญ 10 ประการ ดังนี้

1. มีความเพียงพอ (Adequacy) หมายถึง มีความเพียงพอในด้านต่าง ๆ เช่น อาคาร ห้องเรียน ห้องใช้ประโยชน์ต่าง ๆ วัสดุ สนามเล่นและพักผ่อน ส้วมและอื่น ๆ

2. มีความเหมาะสม (Suitability) หมายถึง จะต้องมีความเหมาะสมในด้านที่ตั้งของอาคาร สถานที่ ลักษณะของพื้นที่ การจัดการอาคารสถานที่ เป็นต้น
 3. มีความปลอดภัย (Safety) หมายถึง ต้องมีความปลอดภัยจากอุบัติเหตุ อัคคีภัย वादภัย มรสุม และอื่น ๆ
 4. มีสุขภาพลักษณะ (Healthfulness) หมายถึง อยู่ห่างไกลจากอากาศเป็นพิษ แก๊สพิษของโลภณี และอื่น ๆ
 5. ระยะเวลาที่ติดต่อและใช้สอย (Accessibility) หมายถึง ที่ตั้งของโรงเรียนจะต้องไม่ไกลหมู่บ้านจากจุดต่าง ๆ ในบริเวณ รวมทั้งไม่ห่างไกลจากสิ่งอำนวยความสะดวกสถานศึกษา
 6. มีความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง จะต้องมีการเอื้ออำนวยต่อการเปลี่ยนแปลงและเอื้ออำนวยต่อการใช้อุปกรณ์การเรียนการสอน รวมทั้งเครื่องใช้ต่างๆ ในสถานศึกษา
 7. มีประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การได้ใช้ประโยชน์จากอาคารสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ มาก แต่ใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยน้อยที่สุดหรือค้ำค่าที่สุด
 8. มีความประหยัด (Economy) หมายถึง อาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกนั้นมีมีความประหยัด เช่น ประหยัดในการซ่อม บำรุงรักษา การเคลื่อนย้าย และอื่น ๆ
 9. สามารถขยายขยายได้ (Expansibility) หมายถึง การออกแบบอาคารสถานที่ ซึ่งสามารถขยายได้ มีการเตรียมการขยายตัวได้พอสมควร ซึ่งสามารถขยายได้ง่ายและสิ้นเปลืองน้อย
 10. มีรูปร่างที่สวยงาม (Appearance) หมายถึง จะต้องมีการวางผังบริเวณสถานศึกษาได้อย่างสวยงาม และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ให้เป็นที่ชื่นชมของผู้พบเห็นตลอดเวลา
- สุปรีชา หิรัญคุด และคณะ (2524 : 181) ได้ให้หลักเกณฑ์ที่สอดคล้องกันในการเลือกที่ตั้งโรงเรียนเพื่อที่จะให้การใช้อาคารและสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ทำหน้าที่และให้ประโยชน์ต่อการเรียนรู้ได้สูงสุด จะต้องประกอบด้วย
1. สถานที่ตั้งต้องพิจารณาถึงความสะดวกในการติดต่อ และมีบรรยากาศที่ดีในระยะยาว
 2. ลักษณะพื้นที่ที่ตั้งอาคารสถานที่ควรเป็นที่ราบหรือที่ราบสูง น้ำท่วมไม่ถึงและไม่เป็นที่สูงจนเป็นปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพิบาล
 3. ขนาดและเนื้อที่ควรมีขนาดกว้างพอที่จะสร้างตึกเรียน อาคารประกอบ มีที่ว่างสำหรับการเรียนพลานามัย มีที่โล่งเป็นสนามเพื่อพักผ่อนหย่อนใจ
 4. ควรพิจารณาถึงการคมนาคมไม่ห่างไกลจากแหล่งชุมชนมากนัก

5. ควรตั้งอยู่ในที่ปลอดภัยจากสิ่งรบกวนต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดอุปสรรคต่อการเรียน เช่น โรงงานอุตสาหกรรม

Seager (1961 : 5 – 6) ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเลือกสถานที่ตั้ง และการวางผังที่ดีที่สุด ดังนี้

1. ต้องมีขนาดกว้างขวางพอเหมาะ กับโครงการปัจจุบัน และสามารถขยายตัวได้ในอนาคต

2. ที่ตั้งในชุมชน และสามารถติดต่อกับหน่วยงานอื่นได้สะดวก

3. ตั้งอยู่ในที่ปลอดภัย สวยงาม และสามารถให้ประโยชน์ได้มากที่สุด

4. การวางผังให้สามารถดัดแปลงเพื่อให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในอนาคตได้

5. ส่วนที่มีเสียงอึกทึกและเจียบสงบควรแยกจากกัน ฝ่ายวิชาการและฝ่ายบริหารควรแยกจากกันเป็นส่วน

6. ตั้งอยู่ในที่ที่ก่อให้เกิดปัญหาจราจรน้อยที่สุด

7. การจราจรภายใน ควรแยกทางรถยนต์ รถจักรยาน และทางเท้าออกจากกัน

8. การระบายอากาศและแสงสว่างเป็นไปตามธรรมชาติ

ชมศรี ชำนาญพูด (2541 : 45) ได้กล่าวถึงอาคารสถานที่ไว้ว่า อาคารสถานที่ และสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ควรมีลักษณะมั่นคง แข็งแรง ปลอดภัย มีประสิทธิภาพในการใช้งาน สวยงาม ร่มรื่น โดยการจัดแบ่งเขตให้ชัดเจน เช่น เขตการศึกษา เขตกีฬา เขตพักผ่อนหย่อนใจ เขตที่พักอาศัย อาคารและห้องประกอบอาคาร ต้องมีจำนวนประมาณพื้นที่ตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนด โดยได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับอาคารสถานที่ ดังนี้

1. อาคารเรียนต้องอำนวยความสะดวกให้สถานศึกษาสามารถใช้วัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาให้ได้ประโยชน์

2. อาคารเรียนจะต้องสามารถรับกิจกรรมต่าง ที่เกี่ยวกับการศึกษาและกิจกรรมอื่น ๆ ของสถานศึกษาได้อย่างตรงตามวัตถุประสงค์

3. อาคารเรียนควรมีลักษณะแปลกใหม่ โดยความแปลกและทันสมัยนั้นจะต้องแฝงไปด้วยประสิทธิภาพและประโยชน์ในการใช้สอย

4. อาคาร จะต้องตอบสนองความก้าวหน้าในทางนวัตกรรมทางการศึกษาได้ด้วย

5. อาคารเรียนจะต้องได้รับการวางแผนโดยอาศัยหลักประหยัดและ หลักการทาง

เศรษฐกิจเป็นสำคัญ คือต้องเกิดประโยชน์สูงสุดและสามารถประยุกต์ใช้กับหลายๆ สถานการณ์

สรุปได้ว่า อาคารสถานที่เป็นกลไกหนึ่งในการจัดการศึกษาเพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ซึ่งส่งผลโดยการที่มีสถานที่เพียงพอในการจัดการศึกษา และสถานที่ฝึกปฏิบัติงานของนักเรียนนักศึกษา เมื่อมีสถานที่เพียงพอและสามารถจัดสถานที่ให้เหมาะสมกับการเรียนรู้ของผู้เรียน เราเห็นว่านักศึกษามีการพัฒนาจากการเรียนต่างๆ จากสิ่งแวดล้อมส่วนใหญ่

2.2.4 ด้านงบประมาณ

คำว่างงบประมาณหรืองบประมาณแผ่นดิน ซึ่งในภาษาอังกฤษใช้คำว่า "Budget" นั้น มีผู้กล่าวว่า มาจากภาษาฝรั่งเศสโบราณว่า "Bougdte" ในประเทศอังกฤษแต่เดิมนั้น คำว่า "Budget" หมายถึง กระเป๋าหนังใบใหญ่ซึ่งเสนาบดีคลังของกษัตริย์ใช้บรรจุเอกสารต่างๆ ที่แสดงถึงความต้องการของประเทศและทรัพยากรที่มีอยู่ไปแถลงต่อรัฐสภา และต่อมาความหมายก็ค่อยๆ เปลี่ยนจากตัวกระเป๋า มาหมายถึง เอกสารต่างๆ ที่บรรจุในกระเป๋านั้น (ไพศาล ชัยมงคล. 2517 : 19) ในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 กล่าวว่า งบประมาณคือบัญชีหรือจำนวนเงินที่กำหนดไว้เป็นรายรับและรายจ่ายซึ่งมีความหมายที่แคบ ไกรยุทธ ธีรตยา คีรินทร์ (2528 : 7) กล่าวว่า งบประมาณเป็นข้อความอย่างเป็นทางการของแผนการจัดการและนโยบายดำเนินงานสำหรับช่วงระยะเวลานั้น สำหรับ Burkhead (1965 : 83-89) ให้ทัศนะไว้ว่า งบประมาณ คือ แนวพิจารณาและช่วงเวลาของงบประมาณ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงรูปแบบของควมรับผิดชอบที่ชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ของอำนาจทางการเมือง

ไพศาล ชัยมงคล (2517 : 20) กล่าวว่า งบประมาณคือเอกสารอย่างหนึ่ง ประกอบด้วยข้อความและตัวเลข ซึ่งเสนอขอรายจ่ายตามรายการและวัตถุประสงค์ต่างๆ ข้อความจะพรรณนาถึงรายการ ค่าใช้จ่ายหรือวัตถุประสงค์ และมีตัวเลขแนบอยู่ด้วยทุกรายการหรือทุกวัตถุประสงค์

เฉลิมพล พินทอง(2542:60) กล่าวว่า การระดมทรัพยากรด้านการเงินการงบประมาณเพื่อหน่วยงานกระจายอำนาจทางการคลังนับว่าเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญมากอย่างหนึ่งในการกระจายอำนาจ แต่โดยที่ระบบการเงินการคลังมีความซับซ้อนมาก การกระจายอำนาจทางการคลังเพื่อประโยชน์สูงสุดจึงต้องมีการปรับระบบให้มีความยืดหยุ่นคล่องตัวทันกับสภาพความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาโดยมาตรการทางการคลังที่รัฐจะนำมาใช้เพื่อสนับสนุนการกระจายอำนาจมี 3 ลักษณะคือ ภาษีและการหารายได้ งบประมาณรายจ่ายและการเงินกู้

นงลักษณ์ สุทธิวัฒน์พันธ์ (2538 :15) กล่าวว่า การงบประมาณเป็นส่วนหนึ่งของการคลังรัฐบาล เพราะความสำคัญของการศึกษาการบริหารการคลังรัฐบาลก็คือ การศึกษาถึงผลของ

การงบประมาณที่มีต่อเศรษฐกิจของประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลที่จะบรรลุเป้าหมายในทางเศรษฐกิจอย่างมีประสิทธิภาพ

รังสรรค์ ธนะพรพันธุ์ (อ้างใน นงลักษณ์ สุทธิวิวัฒน์พันธ์. 2538 : 16) งบประมาณแผ่นดินเป็นแผนการใช้จ่ายและการหาเงินเพื่อการใช้จ่ายในช่วงระยะเวลาหนึ่ง (ซึ่งตามปกติเป็นระยะเวลา 1 ปี) เพื่อให้ระบบเศรษฐกิจบรรลุเป้าหมายที่กำหนดขึ้น

ไพรัช ตระการศิริพันธ์ (2544 : 1) กล่าวว่า งบประมาณ เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งของรัฐบาลที่เป็นเอกสารแสดงความต้องการของรัฐบาลและหน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐที่แสดงออกมาในลักษณะของแผนทางการเงินและโครงการต่าง ๆ ที่จะดำเนินการในปีงบประมาณหนึ่งๆ

สมศักดิ์ เอี่ยมมงคล (2532 : 12-13) กล่าวถึงหลักสำคัญในกระบวนการทางด้านงบประมาณที่ต้องดำเนินการให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์จะทำให้เกิดประสิทธิภาพต่อการใช้งบประมาณ ดังนี้

1. นำไปสู่การพิจารณาล่วงหน้าในนโยบายพื้นฐานขององค์การ
2. ชี้ให้เห็นความเหมาะสมและความถูกต้องของระบบการทำงาน ในการจัดสรรความรับผิดชอบและหน้าที่ของหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ
3. ย้ำถึงความจำเป็นที่ผู้บริหารขององค์การทุกระดับต้องมีส่วนร่วมสร้างสรรค์และกำหนดเป้าหมายขององค์การ
4. บังคับให้ผู้บริหารหน่วยงานย่อย ดำเนินงานในลักษณะที่สอดคล้องและเอื้อให้องค์การและหน่วยงานย่อยอื่น ๆ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้
5. บังคับให้มีการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายและผลประโยชน์ที่จะได้รับให้เห็นอย่างชัดเจน
6. บังคับให้มีการรวบรวมและเก็บรักษารายละเอียดของการปฏิบัติงานขององค์การที่ทำแล้วในอดีต
7. บังคับให้ผู้บริหารเลือกสรรวิธีการบรรลุเป้าหมายและนโยบายที่เสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด
8. บังคับให้ผู้บริหารพิจารณารายละเอียดขององค์ประกอบต่างๆ ก่อนที่จะตัดสินใจ
9. จัดความไม่แน่นอนต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในองค์การเกี่ยวกับความปรารถนาที่แท้จริงขององค์การ
10. แสดงให้เห็นความมีประสิทธิภาพหรือการขาดประสิทธิภาพขององค์การ
11. ส่งเสริมความเข้าใจระหว่างผู้บริหารทั้งหลายที่มีส่วนบริหารองค์การนั้น ๆ
12. บังคับให้ผู้บริหารสำรวจสถานการณ์แวดล้อมเพื่อการวางแผน

13. บังคับให้ผู้บริหารผลงานของตนเองเป็นระยะ ๆ

14. ชี้ให้เห็นอัตราความก้าวหน้าหรือความล้มเหลวของ

สุรินทร์ กิจนิตยชีวี (อ้างใน ชัยอนันต์ สมุทวณิช. 2541: 87) เสนอแหล่งเงินทุนทางการศึกษา จากองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น เช่น องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด สุขาภิบาล และเทศบาลเป็นต้น ซึ่งอาจสนับสนุนทั้งทางด้านการเงินและทรัพยากรอื่นจาก

1. ชุมชน คือ ผู้ปกครองนักเรียน ประชาชน วัด สมาคม องค์การต่างๆ หรือ หน่วยงานราชการอื่นๆ สนับสนุนทั้งทางด้านการเงิน และทรัพยากรอื่น เช่นกัน

2. ผลผลิตของโรงเรียนเอง เป็นการทำให้โรงเรียนให้เป็นหน่วยผลิต โดยอาจเป็นผลงานในวิชาเรียน หรือการที่โรงเรียนร่วมมือกับชุมชนก็ได้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2544 : 31-32) เสนอระบบงบประมาณที่ดีของท้องถิ่นประกอบด้วย

1. สามารถแสดงให้เห็นภาพรวมของการพัฒนาท้องถิ่นอย่างบูรณาการ

2. สามารถแสดงความรับผิดชอบของผู้บริหารท้องถิ่น

3. สามารถเชื่อมโยงและกลมกลืนระหว่างแผนพัฒนาท้องถิ่นและงบประมาณเข้าไว้ด้วยกัน

4. มีระบบรายงานทางบัญชีที่ดี สามารถเข้าใจง่าย ครบถ้วนและมีความโปร่งใส

สามารถแสดงฐานะการเงินการคลังของท้องถิ่นได้อย่างแท้จริงและทันความต้องการของผู้บริหาร

5. มีการติดตามและประเมินผลสำเร็จของการใช้งบประมาณอย่างสม่ำเสมอ

6. แผนงบประมาณระยะกลาง 2-3 ปี

7. ระบบงบประมาณของท้องถิ่นควรมุ่งเน้นผลงานเป็นหลัก

ไกรยุทธ ธีรตยาคีนันท์ (2528 : 13-14) กล่าวถึงระบบงบประมาณที่มีประสิทธิภาพควรมีกระบวนการดังต่อไปนี้

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายต่าง ๆ ที่องค์การต้องการบรรลุเพื่อนำไปสู่ระดับสัมฤทธิ์ผลสูงสุดตามที่วางแผนไว้

2. การกำหนดความสำคัญมากน้อยของวัตถุประสงค์และเป้าหมายต่างๆ โดยการวิเคราะห์ เปรียบเทียบว่าวัตถุประสงค์เหล่านั้นมีส่วนสนับสนุนมากน้อยเพียงใดในการนำองค์การไปสู่สภาวะการณ์ที่ต้องการ

3. การค้นหาและพิจารณาแผนงานและโครงการต่าง ๆ ที่ต้องการจะดำเนินการ เพื่อเป้าหมายที่กำหนดไว้

4. การวิเคราะห์ระดับค่าใช้จ่ายของแผนงานและโครงการเหล่านี้ ตลอดจนการเปรียบเทียบระดับผลประโยชน์ที่จะได้รับจากแผนงานและโครงการดังกล่าว
5. การวินิจฉัยเลือกเป้าหมายที่อยู่ในวิสัยที่กำลังทรัพยากรขององค์การจะบรรลุได้
6. การเลือกสรรแผนงานและโครงการต่างๆ ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดในการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้วินิจฉัยแล้ว
7. การติดตามตรวจสอบผลงานความก้าวหน้าของแผนงานและโครงการต่าง ๆ ที่ได้นำไปปฏิบัติในช่วงเวลาของงบประมาณนั้น เพื่อให้เป็นไปตามลักษณะที่ได้กำหนดไว้
8. การประเมินคุณค่าและผลประโยชน์ที่เกิดจากแผนงานและโครงการเหล่านั้น เมื่อสิ้นสุดช่วงเวลาของงบประมาณนั้น ๆ

จากแนวคิดข้างต้นจะเห็นได้ว่า หน่วยงานหรือองค์กรใดก็ตามมีระบบงบประมาณตามนัยข้างต้น ย่อมจะประสบความสำเร็จและความเจริญรุ่งเรืองอย่างแน่นอน เพราะองค์การย่อมจะได้รับประโยชน์จากกระบวนการงบประมาณ ซึ่งนักวิชาการและนักบริหารมีแนวความคิดเกี่ยวกับงบประมาณว่าเป็นปัจจัยขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อองค์การและเป็นเครื่องมือที่จำเป็นซึ่งผู้บริหารทั้งภาคเอกชนและภาครัฐบาลจะต้องตระหนักในคุณค่าของงบประมาณที่มีอยู่และคิดหาวิธีการดำเนินงานตามภาระหน้าที่ โดยใช้งบประมาณให้น้อยที่สุด ก่อให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่าตามวัตถุประสงค์มากที่สุด

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2544:28 - 30) ได้กล่าวถึง หลักเกณฑ์การจัดงบประมาณ ดังนี้

1. งบประมาณที่จัดสรรลงสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาแบ่งเป็น 3 ส่วนคือ
 - ส่วนที่ 1 ค่าใช้จ่ายสำหรับการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 - ส่วนที่ 2 ค่าใช้จ่ายเพื่อการดำเนินงานจัดการศึกษาของสถานศึกษาประกอบด้วย
 - ค่าใช้จ่ายของบุคลากรเพื่อเป็นเงินเดือนและค่าจ้าง
 - ค่าใช้จ่ายดำเนินการเพื่อการบริหารสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน
 - ส่วนที่ 3 ค่าใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาสถานศึกษา ตามนโยบาย แผนการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมแห่งชาติและภารกิจของสถานศึกษา
2. การจัดสรรงบประมาณในแต่ละส่วน มีดังนี้
 - ส่วนที่ 1 ค่าใช้จ่ายสำหรับการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้รัฐจัดสรรตามแผนงาน / โครงการ ซึ่งอยู่ภายใต้การดำเนินงานของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ด้วยระบบงบประมาณแบบมุ่งความสำเร็จของผลงาน ในระยะแรกให้รวมค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการเตรียม

ความพร้อมและการโอนกิจการสถานศึกษาให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ด้วย โดยจัดสรรเป็นอัตราส่วนร้อยละของวงเงินงบประมาณในส่วนที่ 2 และ 3 รวมกัน

ส่วนที่ 2 ค่าใช้จ่ายเพื่อการดำเนินงานจัดการศึกษาของสถานศึกษา ให้รัฐจัดสรรเงินอุดหนุนเป็นค่าใช้จ่าย รายหัวตามจำนวนนักเรียนในแต่ละสถานศึกษา ตามเกณฑ์ที่ส่วนราชการระดับกรม/หน่วยงานอิสระในส่วนกลางที่มีหน้าที่รับผิดชอบและที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ระดับ/ ประเภทการศึกษานั้นๆ กำหนด(เกณฑ์การจัดสรรงบประมาณประมาณระดับอุดมศึกษาให้คณะกรรมการอุดมศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบ เป็นต้น โดยความผ่านความเห็นชอบจากสภาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมแห่งชาติ จำแนกเป็น

1. ค่าใช้จ่ายรายหัวมาตรฐาน เป็นค่าใช้จ่ายที่รัฐให้การอุดหนุนแก่ผู้เรียนสำหรับการเรียนการสอนตามหลักสูตรมาตรฐาน รวมค่าใช้จ่ายเพื่อการบริหารสถานศึกษา โดยใช้เกณฑ์การจัดสรรดังนี้

2. เงินเดือนต่อหัว ให้นำเกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังบุคลากรในสถานศึกษาที่คณะกรรมการข้าราชการครูหรือหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในลักษณะเดียวกัน หรือเกณฑ์อื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น อัตราส่วนครูต่อนักเรียน อัตราส่วนผู้บริหารต่อนักเรียน อัตราส่วนนักเรียนต่อห้อง เป็นต้น มาคำนวณหาค่าใช้จ่ายเงินเดือนเฉลี่ยต่อนักเรียน 1 คนที่สะท้อนประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร

3. ค่าใช้จ่ายดำเนินการต่อหัว ให้นำค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา การจัดการศึกษา การพัฒนาคุณภาพการศึกษา หรืออาจใช้ค่าใช้จ่ายจากฐานข้อมูลที่เทียบเคียงได้ เช่น ค่าใช้จ่ายจริงในหมวดงบประมาณดำเนินการอื่น จำแนกตามระดับ/ ประเภทการศึกษา มาคำนวณหาค่าใช้จ่ายต่อนักเรียน 1 คน

หากสถานศึกษาต้องการจัดการศึกษานอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในค่าใช้จ่ายมาตรฐานสำหรับหลักสูตรปกติ ให้ผู้เรียนรับภาระค่าใช้จ่ายในส่วนที่เกินกว่ามาตรฐานหลักสูตร โดยต้องจัดให้มีทางเลือกสำหรับผู้เรียน

1. ค่าใช้จ่ายดำเนินการรายหัวตามความแตกต่างในคุณลักษณะของผู้เรียน (ผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ ได้แก่ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส/ยากจน ผู้ที่มีความสามารถพิเศษ) จัดสรรโดยอาศัยฐานการคำนวณค่าใช้จ่ายต่อหัวมาตรฐาน และปรับด้วยค่าถ่วงน้ำหนักที่คิดจากสัดส่วนค่าใช้จ่ายจริงต่อหัวที่สูงกว่าค่าใช้จ่ายต่อหัวมาตรฐาน

2. ค่าใช้จ่ายรายหัวสำหรับผู้เรียนที่พ้นวัยเรียน ได้แก่ประชากรกลุ่มที่พ้นวัยเรียน (อายุเกิน 18 ปี) ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน และพลาดโอกาสในการได้รับการศึกษา

ขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีสิทธิได้รับการศึกษาตามรัฐธรรมนูญ การจัดสรรเงินอุดหนุนเป็นค่าใช้จ่ายรายหัว ให้คิดจากค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อหัวสำหรับหลักสูตรการศึกษานอกระบบโรงเรียน หลักสูตรสายสามัญ

3. ค่าใช้จ่ายดำเนินการรายหัวตามความแตกต่างในคุณลักษณะของสถานศึกษา (ความแตกต่างอันเนื่องมาจากขนาดและที่ตั้งของสถานศึกษา) จัดสรรโดยอาศัยฐานการคำนวณค่าใช้จ่ายต่อหัวมาตรฐานสำหรับขนาดของสถานศึกษาที่มีต้นทุนต่อหน่วยต่ำสุดและปรับด้วยค่าถ่วงน้ำหนักที่คิดจากสัดส่วนค่าใช้จ่ายจริงต่อหัวของสถานศึกษาแต่ละขนาดเมื่อเทียบกับค่าใช้จ่ายต่อหัวมาตรฐาน

ส่วนที่ 3 ค่าใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาสถานศึกษา ตามนโยบาย แผนการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมแห่งชาติ และภารกิจของสถานศึกษา ให้รัฐจัดสรรงบประมาณจำแนกเป็น งบดำเนินการและงบลงทุน เพื่อพัฒนาการศึกษา ตามแผนงาน งาน/โครงการ โดยส่วนที่เป็น งบดำเนินการให้จัดสรรเป็นงบอุดหนุนที่คำนวณจากต้นทุนหน่วยของแต่ละงาน/โครงการ ตามเกณฑ์ที่ส่วนราชการระดับกรม/หน่วยงานอิสระในส่วนกลางที่มีหน้าที่รับผิดชอบ และที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาระดับ/ ประเภทการศึกษานั้นๆ กำหนด สำหรับงบลงทุนให้จัดสรรตามเกณฑ์ชี้วัดความจำเป็นของการลงทุนเปรียบเทียบของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งพัฒนาขึ้นโดยส่วนราชการระดับกรม/หน่วยงานอิสระทางการศึกษาในส่วนกลาง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน) รวมถึงดัชนีชี้วัดอื่นๆ ได้แก่ เกณฑ์มาตรฐานครุภัณฑ์และสิ่งก่อสร้าง โดยพิจารณา ร่วมกับ นโยบาย แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ และแผนพัฒนาของแต่ละสถานศึกษา

สำหรับงบลงทุนด้านครุภัณฑ์ รัฐจัดสรรให้ตามเกณฑ์มาตรฐานการจัดการศึกษาและความขาดแคลน ส่วนด้านที่ดินและสิ่งก่อสร้าง รัฐจัดสรรให้เป็นเงินสมทบ โดยพิจารณาจากศักยภาพการหารายได้ของสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามความต้องการจำเป็นและความขาดแคลน โดยคำนึงถึงหลักการกระจายความเจริญทางการศึกษา ความเสมอภาค เป็นธรรมและสถานะทางการเงินการคลังของประเทศ หากสถานศึกษาไม่สามารถระดมทุนมาใช้ในการจัดหาที่ดินและสิ่งก่อสร้างได้ รัฐอาจจัดสรรงบประมาณให้ทั้งหมดตามความเหมาะสม ส่วนสถานศึกษาเอกชนรัฐให้การสนับสนุนผ่านกองทุนกุ่มดอกเบี๋ยต่ำ

การระดมทรัพยากรด้านการเงินการงบประมาณเพื่อหน่วยงานกระจายอำนาจนั้น จรัส สุวรรณมาลา (อ่างในเฉลิมพล พินทอง.2545: 59-60) เสนอแนวทางมาตรการทางการคลังที่รัฐจะนำมาใช้เพื่อสนับสนุนมี 3 ลักษณะคือ

1. ภาษีและการหารายได้รัฐบาลอาจจะอนุญาตให้ท้องถิ่นสามารถจัดเก็บภาษีท้องถิ่นได้ หรือให้มีรายได้ในภาษีบางประเภทร่วมกับรัฐบาล นอกจากนี้ อาจอนุญาตให้ท้องถิ่นจัดหา

รายได้โดยการดำเนินการเชิงพาณิชย์ หรือกึ่งพาณิชย์ โดยอาจร่วมทุนกับภาคเอกชน และเก็บค่าบริการจากประชาชนผู้ใช้บริการ

2. งบประมาณรายจ่าย รัฐให้การสนับสนุนกิจการของท้องถิ่นโดยการจัดสรรงบประมาณให้เป็นรายกิจกรรมหรือในแบบเงินอุดหนุนทั่วไปก็ได้ และในการจัดสรรนั้น ท้องถิ่นที่มีศักยภาพทางการเงินต่ำควรจะได้รับ การสนับสนุนงบประมาณรายจ่ายสูงกว่าท้องถิ่นที่มีศักยภาพทางการเงินที่สูงกว่า ทั้งนี้เพื่อให้ประชาชนในทุกท้องถิ่นสามารถได้รับบริการพื้นฐานจากรัฐได้อย่างทั่วถึงและเสมอภาคกัน

3. การกู้เงิน รัฐอาจอนุญาตให้ท้องถิ่นกู้เงินเพื่อใช้ในการลงทุนหรือใช้ในกิจการของท้องถิ่นได้ โดยรัฐบาลสนับสนุนด้วยการค้ำประกันให้ หรืออาจช่วยอำนวยความสะดวกโดยการตั้งสถาบันจัดหาเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำให้แก่ท้องถิ่นก็ได้

ทวีป อภิสสิทธิ์ (2523 : 279) กล่าวว่าปัญหาการขาดการสนับสนุนในเรื่องเงินทุนและงบประมาณอย่างเพียงพอ ซึ่งเงินทุนเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานใด ๆ ให้ประสบผลสำเร็จ การจัดการศึกษาเป็นงานสำคัญ หากการสนับสนุนจากงบประมาณ และองค์การเอกชนที่เกี่ยวข้องแล้ว ก็จะต้องดำเนินการไปให้ประสบผลสำเร็จได้ยาก

สรุป ในการดำเนินงานของรัฐบาล องค์การธุรกิจเอกชนหรือหน่วยงานใดๆ ก็ตาม การงบประมาณถือเป็นกิจกรรมที่สำคัญยิ่ง เพราะมีความเกี่ยวข้องกับการบริหารทุกขั้นตอน ตั้งแต่การวิเคราะห์ การวางแผน การจัดดำเนินงาน ตลอดจนการควบคุมเพื่อให้งานดำเนินไปโดยเรียบร้อยตามแผนและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ งบประมาณจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์นโยบาย วิธีดำเนินงานและโครงสร้างของหน่วยงานงบประมาณ ในรูปแบบที่เหมาะสมจะเป็นการช่วยส่งเสริม การดำเนินงานของหน่วยงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.5 ด้านการบริหารจัดการ

สมคิด บางโม (2539 : 28) คำว่า การบริหาร(administration) นิยมใช้กับการบริหารราชการ หรือการจัดการเกี่ยวกับนโยบายส่วนคำว่า การจัดการ (management) นิยมใช้กับการบริหารธุรกิจเอกชนหรือการดำเนินการตามนโยบายที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตาม คำว่า การบริหารกับคำว่า การจัดการ ใช้แทนกันได้ มีความหมายเหมือนกัน

มีนักบริหารและนักวิชาการให้คำจำกัดความของคำว่า การบริหารหรือการจัดการไว้ดังนี้

ศิริพร พงศ์ศิริโรจน์ (2538:14) กล่าวว่า การจัดการหรือการบริหาร คือ การดำเนินงานร่วมกันของคนบุคคล ซึ่งเป็นกลุ่มผู้บริหารขององค์การ ในส่วนที่เกี่ยวกับการวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการ และการควบคุมกิจการ ให้ดำเนินไปตามนโยบายจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่วางไว้อย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพที่สุด

สมคิด บางโม (2539 : 29) กล่าวว่า การจัดการคือ ศิลปะในการใช้คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ขององค์การและนอกองค์การ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

กรมวิชาการ (2541 : 32) กล่าวว่า กระบวนการบริหารจัดการ การบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพต้องมุ่งให้เกิดความสมานฉันท์ระหว่างบุคคลและหน่วยงานมีการกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นและสถานศึกษา ตลอดจนให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์การพัฒนา ชุมชน หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนมีส่วนร่วม และรับผิดชอบในการจัดการศึกษา การบริหารในระดับจังหวัดจะต้องมีการพัฒนาให้มีการทำงานที่มีเอกภาพและมีประสิทธิภาพ มีแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของจังหวัด มีระบบการกำกับตรวจและประเมินความก้าวหน้า ระบบการรายงานที่เป็นมาตรฐานเครือข่ายการบริหารภายในจังหวัดต้องจัดทำทั้งเครือข่ายการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน เครือข่ายการบริหารชุมชนต้องนำองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชื่อมต่อกับกลไกการบริหารการศึกษา รวมทั้งระดมทรัพยากรต่างๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของจังหวัด

ในส่วนของสถานศึกษาต้องให้บริหารโดยอิสระตามนโยบายกระจายอำนาจโดยความเห็นชอบภายใต้การบริหารงานของคณะกรรมการโรงเรียนที่มาจากผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประชาชน ให้มีการกระจายอำนาจไปยังสถานศึกษาให้มากที่สุด เช่น สามารถจัดการเลือกให้นักเรียนเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น สามารถอนุมัติหลักสูตรท้องถิ่นได้บนพื้นฐานที่ว่าถ้าสถานศึกษาได้ตัดสินใจตนเองแล้วจะเป็นการตัดสินใจที่ดีที่สุด การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกระบวนการที่จะผลักดันให้ปัจจัยต่างๆ มีคุณภาพและนำไปสู่การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างแท้จริง

เมธี ปิลาธนนานนท์ (2525 : 1) กล่าวว่า การบริหาร โดยทั่วไปแล้วจะหมายถึงการจัดการ (Management) ที่เกี่ยวกับงานปกครองหรืองานของสถาบัน การจัดการเป็นคำที่ใช้ในการบริหารงานขององค์การหรือของหน่วยงาน ซึ่งมุ่งในด้านผลกำไร แต่ในวงการศึกษามีได้มุ่งในเรื่องกำไร – ขาดทุน จึงนิยมใช้คำว่า “การบริหาร” (Administration) มากกว่า Hersey และ Blsnochard ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า “เป็นงานที่ปฏิบัติกับบุคคล โดยอาศัยบุคคลทั้งรายบุคคลและกลุ่มบุคคล เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าประสงค์ของหน่วยงาน”

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538 : 1-2) กล่าวว่า การบริหาร คือ กิจกรรมต่างๆ ที่กลุ่มบุคคลสองคนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การที่กลุ่มบุคคลร่วมมือกันทำกิจกรรมใด ๆ นั้น อาจมีบางกลุ่มบอกว่าไม่ต้องการการบริหารก็ได้ เพราะความจริง กลุ่มอาจต้องการเพียงการทำงานร่วมกันกับคนอื่น ๆ ได้อย่างมีความพอใจ โดยเกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงาน ใช้เวลาน้อยที่สุด ใช้เงินน้อยที่สุด และใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ อย่างประหยัดที่สุด ซึ่งโดยการทำงานของกลุ่มดังกล่าวนี้ แม้ว่ากลุ่มจะบอกว่าไม่ต้องการการบริหาร แต่การทำงานของกลุ่มก็เป็นไปในลักษณะพื้นฐานของหลักการ และกระบวนการในการบริหาร ดังนั้นการบริหารจึงเป็นการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความร่วมมือและการประสานงานที่ดีในหน่วยงานต่าง ๆ ทุกระดับ นับตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงสุดจนถึงปฏิบัติงาน

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2537:32) กล่าวถึงหลักการบริหารที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารมีดังนี้

1. หลักเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ
2. หลักการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว
3. หลักการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน
4. หลักการดำรงไว้ซึ่งสายงาน
5. หลักการแบ่งงานกันทำ
6. หลักเกี่ยวกับระเบียบวินัย
7. หลักการถือประโยชน์ส่วนบุคคลเป็นรองจากประโยชน์ส่วนรวม
8. หลักการให้ผลประโยชน์ตอบแทน
9. หลักเกี่ยวกับความสามัคคี
10. หลักการรวมอำนาจไว้ส่วนกลาง
11. หลักความมีระเบียบเรียบร้อย
12. หลักความเสมอภาค
13. หลักความมีเสถียรภาพในการทำงานหรือความมั่นคงของงาน
14. หลักความคิดริเริ่ม

วิชัย วงษ์ใหญ่(อ่างโน เฉลิมพล พินทอง. 2545:35-36) ให้ทรรศนะเกี่ยวกับผู้บริหารว่า ผู้บริหารต้องวางแผนเตรียมการดังนี้

1. การเตรียมการวางแผน วิเคราะห์สภาพต่าง ๆ ของโรงเรียน ทั้งด้านทรัพยากรวิธีการสภาพแวดล้อม และชุมชนว่ามีความพร้อมที่จะใช้จัดการศึกษามากน้อยเพียงใด

2. จัดเตรียมอบรมครู เพื่อให้ครูเข้าใจในจุดหมายของการศึกษา การจัดการเรียนการสอน โดยผู้บริหารจะต้องนิเทศอย่างสม่ำเสมอ

3. ผู้บริหารควรจัดครูให้เหมาะสมกับความสามารถของครูต่อลักษณะวิชาชีพ
4. ผู้บริหารควรจัดบริการวัสดุสื่อการสอนประกอบการเรียนการสอน
5. ผู้บริหารควรมีการประชาสัมพันธ์เพื่อให้ผู้ปกครองทราบถึงความก้าวหน้า พัฒนาการของผู้ฝึกอาชีพ เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือกันระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครอง
6. ผู้บริหารควรจัดสภาพแวดล้อมอาคารสถานที่ และเลือกสรรกิจกรรมโครงการเสริมหลักสูตร และให้ผู้ฝึกอาชีพได้รับบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

การจัดการศึกษานั้น ผู้บริหารสามารถสร้างระสิทธิภาพการจัดการศึกษาได้ ควรใช้แนวคิดหลักในการดำเนินการดังนี้ (อ้างในกิตตินันท์ โนสุ และคณะ.2545 : 13)

1. ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดอย่างประหยัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ขจัดปัญหาความซ้ำซ้อนต่าง ๆ

2. ยึดประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับนักเรียนเป็นสำคัญ คือ

2.1 มุ่งยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียน

2.2 ปลูกฝังพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เช่น ความมีวินัย ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความเสียสละ ความขยันหมั่นเพียร การประหยัด การใฝ่รู้ใฝ่เรียน ความเป็นประชาธิปไตย การมีเหตุผล และความรู้ในการเสริมสร้างสุขภาพพลานามัยที่สมบูรณ์

2.3 บริหารงานโดยยึดงานวิชาการเป็นหลัก ส่วนงานอื่น ๆ เป็นงานสนับสนุน ขึ้นอยู่กับความสำคัญของแต่ละงาน ทั้งนี้ควรมุ่งประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับนักเรียน

2.4 ผู้บริหารปฏิบัติตามขั้นตอนการบริหาร โดยศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาความต้องการ การวางแผน การดำเนินการตามแผน และการประเมินผล

2.5 เน้นการบริหารโดยให้บุคลากรมีส่วนร่วม

2.6 ใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม เช่น การจัดระบบข้อมูล สารสนเทศ การใช้ภาวะผู้นำ เทคนิคการประชุม มนุษย์สัมพันธ์ การตัดสินใจ กระบวนการกลุ่ม เทคนิคการนิเทศติดตาม การประชาสัมพันธ์ และการสร้างขวัญและกำลังใจ เป็นต้น

กระทรวงมหาดไทย (2543:146-147) กล่าวถึงการบริหารจัดการท้องถิ่นที่ดี เป็นเครื่องมือที่นำไปสู่เป้าหมาย มีหลักการสำคัญดังนี้

1. หลักความชอบธรรม
2. ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้

3. ความโปร่งใส
4. การคาดการณ์ได้
5. การเปิดกว้าง
6. ยึดหลักนิติธรรม
7. หลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ทวีป อภิสัทธี (2523:277) กล่าวว่าในการบริหารงานทางการศึกษาซึ่งการศึกษานอกระบบโรงเรียนจัดอยู่ในหลายหน่วยงาน แม้ว่าจะมีการจัดตั้งกรมการศึกษานอกโรงเรียนขึ้นรับผิดชอบการบริหารและการประสานงานโดยตรงแล้วก็ตาม การประสานงานที่จะให้การดำเนินงานสอดคล้องสัมพันธ์ไปในแนวทางเดียวกันก็ทำได้ยากเพราะหน่วยงานที่ดำเนินการศึกษานอกระบบโรงเรียนมิได้อยู่ในสายงานการบังคับบัญชาเดียวกัน ดังนั้นจะทำได้โดยประสานงานแบบขอรอง เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปได้ตามวัตถุประสงค์ และอีกประการหนึ่ง ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการเรียนการสอน เนื่องจากเจ้าหน้าที่ ครูที่เข้าใจการเรียนการสอนนอกระบบโรงเรียนนั้นหายากเพราะต้องปรับตัวและมีเทคนิควิธีในการสอนให้เหมาะสมกับวัยและระดับของผู้เรียน ซึ่งจะเป็นปัญหาคือการสอนนอกระบบโรงเรียนเช่นเดียวกับการสอนในระบบโรงเรียน เป็นต้น

Higgins (1994:7-8) กล่าวถึงกระบวนการบริหารจัดการ ตามหลักการของ William Newman (1967) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ การวางแผน การจัดองค์กร ภาวะผู้นำ การควบคุม เป็นตัวที่สามารถอธิบายได้ว่า หน่วยงานหรือผู้นำหน่วยงานนั้น มีความสามารถด้านการบริหารจัดการ

1. การวางแผน (Planning)

ประชุม รอดประเสริฐ (2533 : 85) ได้กล่าวถึง การวางแผนมีความสำคัญต่อการบริหารงานทุกประเภท ถ้าขาดการวางแผนยากที่กิจกรรมทุกชนิด จะดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพในทางที่ถูกต้อง ตามวัตถุประสงค์ และช่วยให้มีการประสานงานจากหน่วยงานทุกหน่วย ทำให้การปฏิบัติที่ซ้ำซ้อนและขัดแย้งหมดสิ้นไป การวางแผนจึงเป็นตัวการที่ จำเป็นอย่างหนึ่งของการบริหารงาน ในปัจจุบันการวางแผนได้ถูกนำมาใช้กันอย่างแพร่หลาย แม้กระทั่งในชีวิตประจำวัน จนอาจกล่าวได้ว่า การวางแผนคือชีวิตและความเจริญก้าวหน้าของทุกคน และทุกหน่วยงาน

อุทัย บุญประเสริฐ (2532 : 19) ได้ให้ความหมายของการวางแผนไว้ว่า เป็นความพยายามขององค์กรหรือหน่วยงาน ในการกำหนดสิ่งที่ต้องปฏิบัติจัดทำ เพื่อให้ตอบสนองต่อภารกิจ ตอบสนองต่อปัญหา และความต้องการให้ได้ผลดีที่สุดด้วยวิธีที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพ

สูงสุดภายใต้ความจำกัดของทรัพยากร และการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมในอนาคตโดยมุ่งความสำเร็จ และการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพเป็นหัวใจสำคัญ

ธงชัย สันติวงษ์ (2534 : 2-3) กล่าวว่า การวางแผนเป็นกระบวนการซึ่งบุคคลหรือองค์การ ทำเพื่อตัดสินใจไว้ล่วงหน้า เกี่ยวกับการงานบางอย่างที่จะกระทำในอนาคต กระบวนการดังกล่าว จะประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ ที่เป็นชุดกิจกรรมที่ต่อเนื่องกัน นอกจากนี้ยังสรุปความหมายการวางแผน ในแง่ของงานที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติ คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ การมุ่งใจและสื่อความ การวัดผลงานและการพัฒนาบุคคล และการวางแผนในแง่ของการบริหาร จะเป็นกระบวนการบริหารที่ต่อเนื่อง ครอบคลุมถึงทุกกิจกรรมของงานและมุ่งสู่ออนาคต

ความสำคัญของการวางแผน

อุทัย บุญประเสริฐ (2532 : 19) กล่าวว่า การวางแผนเป็นเครื่องมือที่สำคัญอย่างหนึ่งของการบริหาร ที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ เป็นงานที่สำคัญยิ่งในกระบวนการบริหาร และการจัดการของหน่วยงานและระบบบริหารทั้งระบบ รายละเอียดที่แสดงไว้ในแผนจะเป็นเค้าโครงของสิ่งที่คาดว่าจะ เค้าโครงการทำงานและรายละเอียดต่างๆ นั้น เป็นผลมาจาก การค้นหาและกำหนดวิธีการในอนาคต เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือองค์การมากที่สุด

ประชุม รอดประเสริฐ (2533 : 91-93) ได้กล่าวถึงการวางแผนจะต้องเกี่ยวข้องกับภารกิจหรือหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานที่มีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน ซึ่งจะส่งผลให้ภารกิจสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน ซึ่งจะส่งผลให้ภารกิจสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ จะต้องมีการวางแผน แผนปฏิบัติการภายในหน่วยงาน ให้มีการเปลี่ยนแปลงสอดคล้องเข้ากับสภาพแวดล้อม ภายนอกต่างๆ ซึ่งมีองค์ประกอบภายนอกหลายประการที่มีความสำคัญ มีผลกระทบอย่างยิ่งกับการอยู่รอดขององค์การ เช่น การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ

องค์ประกอบของการวางแผน

ประชุม รอดประเสริฐ (2533 : 113 -114) กล่าวถึง การวางแผนที่ดีนั้นจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบที่ชัดเจน และมีความต่อเนื่องกันเป็นลำดับ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ใช้แผนมีความเข้าใจ และปฏิบัติตามแผนได้โดยง่าย Ackoff จำแนกองค์ประกอบของแผนไว้ดังนี้

1. จุดหมายเป็นองค์ประกอบที่แสดงถึงวัตถุประสงค์ ความมุ่งหวัง หรือจุดมุ่งหมายของแผนที่ได้กำหนดขึ้น โดยอาจชี้ถึงสภาพปัญหา หรือความเป็นมาหรือภูมิพลัที่ต่อทำให้มีการวางแผนและรวมถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการวางแผนนั้น

2. วิธีการ เป็นองค์ประกอบที่แสดงถึง การนำข้อมูลมาวิเคราะห์แล้วกำหนดเป็นทางเลือกไว้หลายทางเลือก เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุถึงจุดหมาย ที่ได้กำหนดไว้แล้ว เป็นองค์ประกอบแรก

3. ทรัพยากร เป็นองค์ประกอบที่แสดงถึงประเภทปริมาณและคุณภาพของทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์และวิธีการจัดการที่จะต้องจัดสรรให้กับวิธีการ หรือทางเลือกที่ได้กำหนดไว้

4. การนำแผนไปใช้ เป็นองค์ประกอบที่ระบุถึงวิธีการหรือการตัดสินใจ เพื่อเลือกทางเลือกหรือแนวทางที่ดีที่สุดในการปฏิบัติ ให้เป็นไปตามแผนและวัตถุประสงค์ของแผน ซึ่งได้กำหนดไว้ทางเลือกในการดำเนินงานจะต้องมีลักษณะที่ประหยัด และให้ประโยชน์ที่เหมาะสมจึงจะถือว่าเป็นทางเลือกและการดำเนินงานที่ดี

5. การควบคุม เป็นองค์ประกอบที่แสดงถึงการตรวจสอบและการประเมินผล การดำเนินงานของแผน ว่าเป็นไปด้วยดีมีประสิทธิภาพมากน้อย เพียงใด มีปัญหาอุปสรรคอย่างไรบ้าง และมีการปรับปรุงหรือหาทางปรับปรุงแก้ไขอย่างไร การควบคุมจะต้องเป็นไปทุกขั้นตอน ทุกระยะ การดำเนินงาน และเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

กระบวนการวางแผน

ประชุม รอดประเสริฐ (2529:9) ได้กำหนดกระบวนการวางแผนไว้ 4 ด้าน คือ

1. ด้านการเตรียมการวางแผน
2. ด้านการวางแผน
3. ด้านการนำแผนไปปฏิบัติ
4. ด้านการติดตามประเมินผล

ประโยชน์ของการวางแผน

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2537: 81-82) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการวางแผนไว้ดังต่อไปนี้

1. ทำให้งานที่จะทำมีเป้าหมายและหนทางที่จะนำไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทาง
2. แผนงานที่วางไว้จะช่วยให้ปฏิบัติให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้งานและถูกต้องขึ้นเพราะแผนจะเป็นเครื่องชี้หรือกำหนดทิศทางของการปฏิบัติงานอย่างหนึ่งอย่างใดในอนาคต
3. การวางแผนจะช่วยลดต้นทุนในการปฏิบัติงาน เพราะทุกคนได้ทราบขั้นตอนในการปฏิบัติ การทำงานซ้ำซ้อนกันจะไม่เกิด และความผิดพลาดก็จะเกิดขึ้นน้อยมาก

4. การวางแผนจะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะแผนได้กำหนดสิ่งที่ควรกระทำ วิธีปฏิบัติ พร้อมทั้งการประมาณเวลา แรงงาน วัสดุ ไว้เป็นการล่วงหน้าและอย่างเหมาะสมแล้ว

5. การวางแผนช่วยให้ผลงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพราะในการวางแผนผู้บริหารได้มองคาดการณ์ในอนาคตไว้เป็นการล่วงหน้า เพื่อป้องกันความผิดพลาดรวมทั้งเตรียมการหาวิธีการแก้ไขหากมีอุปสรรคเกิดขึ้นไว้เป็นการล่วงหน้า เพื่อช่วยผู้บริหารให้พ้นจากการล้มเหลว

2. การจัดองค์การ (Organizing)

ประชุม รอดประเสริฐ (2533 : 128) กล่าวว่า การจัดองค์การ หมายถึงการจัดรูปแบบในการบริหารองค์การ รวมทั้งการจัดคนให้เข้ากับงานด้วย โดยจะต้องกำหนดให้ชัดเจนว่าหน่วยงานใดทำหน้าที่รับผิดชอบอะไร และประกอบด้วยบุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นจำนวนเท่าใด เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ควรมีอะไรบ้าง การจัดองค์การเป็นขั้นตอนที่แสดงถึงขอบข่ายงานระยะเวลาที่ต้องทำการประสานงานกับหน่วยงานอื่น และกลไกในการปฏิบัติงานอันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพของงานหรือขององค์การ

อนึ่งการจัดการเพื่อการบริหารโครงการให้มีประสิทธิภาพนั้น ผู้จัดแบ่งสายงานจะต้องคำนึงถึงหลายด้านด้วยกัน กล่าวคือ จะต้องคำนึงถึงชนิดและขนาดขององค์การ ประเภทของบุคคลที่จะต้องเกี่ยวข้อง วัสดุอุปกรณ์ที่ต้องใช้ งบประมาณที่ใช้ในองค์การหรือโครงการ และที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ความสะดวกสบายในการดำเนินงาน จะต้องมีการตามสมควร รวมทั้งสถานที่ซึ่งจะต้องใช้เป็นที่ดำเนินงานโครงการด้วย

พะยอม วงศ์สารศรี (2537 : 4) สรุปความหมายขององค์การว่า องค์การเป็นการรวมตัวของคนตั้งแต่สองคนขึ้นไป มีจุดมุ่งหมายร่วมกันในการทำกิจกรรมหรืองานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยอาศัยกระบวนการจัดโครงสร้างของกิจกรรมหรืองานนั้นออกเป็นประเภทต่าง ๆ เพื่อแบ่งงานให้สมาชิกในองค์การดำเนินการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย

ธงชัย สันติวงษ์ (2543 : 220) ให้ความหมายของการจัดองค์การว่า หมายถึง ความพยายามของผู้บริหารที่จะให้หนทางสำหรับการปฏิบัติงานให้สำเร็จผลตามแผนงานที่ได้วางไว้หน้าที่ขององค์การนี้ เป็นหน้าที่ที่ต่อเนื่องจากขั้นของการใช้ความสามารถในด้านคิดวางแผนจนเสร็จสิ้นเป็นแผนต่าง ๆ กล่าวคือ ภายหลังจากที่ได้กำหนดแผนงานเอาไว้เรียบร้อยแล้วผู้บริหารจะต้องดำเนินการเตรียมการให้มีสื่อ หรือมีหนทางที่จะช่วยให้มีการทำงานตามแผนนั้นๆ ให้ลุล่วงไปได้

องค์ประกอบขององค์การ

ศิริพร พงศ์ศิริโรจน์ (2537:5-6) ได้แบ่งองค์ประกอบขององค์การไว้ 4 ประเภทคือ

1. Purpose คือ จุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การซึ่งขึ้นอยู่กับผู้ก่อตั้ง
2. People คือ สมาชิกภายในองค์การหรือจำนวนบุคคลที่เข้ามาร่วมดำเนินงานภายในองค์การ คนเป็นเครื่องมือสำคัญ เพราะงานจะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่ อยู่ที่คนปฏิบัติแต่เนื่องจากคนมีความแตกต่างกัน ทั้งด้านพฤติกรรม ทักษะ และความฉลาด ฯลฯ ซึ่งแม้แตกต่างกันดังกล่าว ความสามารถของคนจะประกอบด้วย 4 คือ

Head มีสมองดี มีความคิดริเริ่ม และมีความคิดก้าวหน้าอยู่เสมอ

Heart มีความเต็มใจในการทำงานมีใจรักงานและทุ่มเทกำลังกายกำลังใจให้กับงาน

Hands มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์และความชำนาญที่จะปฏิบัติงานได้ดี

Healths มีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์ มีประสบการณ์และความชำนาญที่จะปฏิบัติงานได้ดี

3. Process คือ กรรมวิธีหรือระบบการทำงานที่องค์การกำหนดไว้อย่างมีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกันไปตามขั้นตอนจนงานบรรลุผล

4. Place and Other Resource คือ สถานที่ทำงานและรวมถึงความสะดวกสบายและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จผลตามความมุ่งหมายขององค์การ

ลักษณะขององค์การ

ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์ (2540 : 59-60) กล่าวว่า องค์การมีระบบที่ประสานกันดี ระบบบริหารภายในมีความมั่นคง มีขอบข่ายการด้านการบริหารตามรูปแบบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ความต้องการที่จะให้บุคลากรเกิดความรู้สึกมีคุณค่า ทำให้การออกแบบโครงสร้างการบริหาร ในลักษณะกลุ่มงานเชื่อมโยง ที่ทำให้ทุกคนมีส่วนร่วมในเรื่องต่างๆ ภายในองค์การไม่ว่าจะเป็นการติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ หรือขอบข่ายอิทธิพลที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรลักษณะของกลุ่มงาน สมาชิกในกลุ่มงานมีความผูกพันเหนียวแน่น มีความภักดีต่อทีมงาน ทำให้สมาชิกเกิดแรงดึงดูดต่อกัน ยิ่งกลุ่มงานมีแรงดึงดูดและภักดีต่อกันมากเพียงใด สมาชิกก็ยิ่งแรงจูงใจที่ยอมรับเป้าหมายและการตัดสินใจของกลุ่ม พยายามสื่อสารกับสมาชิกภายในกลุ่มและยอมรับอิทธิพลของสมาชิก พยายามทำให้เป้าหมายและการตัดสินใจของกลุ่มบรรลุผลรวมทั้งพยายามประพฤติตนในแนวทางที่จะได้รับการยอมรับและสนับสนุนจากกลุ่ม และองค์ประกอบเหล่านั้นเอง ที่ก่อให้เกิดกลุ่มงานที่มีประสิทธิภาพสูง เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การ เป็นไปตามหลักความสัมพันธ์ซึ่งสนับสนุนเกื้อกูลกัน องค์การจัดให้มีบรรยากาศของการสร้างความภูมิใจ ที่ทำให้สมาชิกรู้สึกมีคุณค่า และได้รับการเคารพนับถือ ซึ่งก่อให้เกิดความเป็นมิตร และระหว่างกลุ่มงาน

หรือหน่วยงานต่างๆ ซึ่งมีความไว้วางใจ และเชื่อถือกันในระดับสูงยอมเป็นปัจจัยให้การติดต่อสื่อสาร และการใช้ขบวนการอิทธิพลต่อกัน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนประกอบสำคัญขององค์การ

ธงชัย สันติวงศ์ (2540 : 1-3) กล่าวว่า องค์การประกอบด้วยส่วนต่างๆ ดังนี้

1. มีการรู้จักและประสานงานกัน ซึ่งหมายถึง การมีบุคคลและทรัพยากรต่าง ๆ ที่อยู่ด้วยกัน กำลังดำเนินกิจกรรมเกี่ยวข้องระหว่างกันอยู่ พร้อมกับรวบรวมกันอยู่โดยแบ่งเป็นชั้นระดับ และหน้าที่ ซึ่งทั้งหมดนั้นก็คือ ภาพของความเป็นไปของการบริหารงาน ที่ซึ่งตัวจักรหรือกลไกให้กลุ่มคนและทรัพยากรมาดำเนินการเป็นหมู่เหล่า

2. มีลักษณะเป็นหน่วยทางสังคม หมายถึง การเป็นหน่วยงานที่ซึ่งมีการรวมเอาหรือกลุ่มบุคคลเข้ามาทำกิจกรรมเกี่ยวข้องซึ่งกันและกันอยู่ และการเกี่ยวข้องต่อกันนี้ด้วยกันและการเข้ามาอยู่รวมกันเป็นหมู่เหล่านี้อย่าง สมาชิกของกลุ่มหรือองค์การก็จะพยายามขจัดความแตกต่างหรือลดความไม่เข้าใจกันหรือปัญหาต่าง ๆ ให้น้อยลง ทั้งนี้ ก็เพื่อที่จะให้กลุ่มสามารถร่วมกันสร้างสรรค์กิจกรรมหรืองานที่สำคัญของกลุ่มให้สำเร็จลงได้ในทิศทางความเป็นไปของกลุ่มที่รวมอยู่ด้วยกัน และความพยายามมุ่งประสานทำงานขององค์การนี้เองที่ชี้ให้เห็นถึงสภาพการณ์ที่อยู่เบื้องหลังของกลุ่ม นั่นคือความพยายามที่จะต้องมีการประสานงานระหว่างกันของบุคคลฝ่ายต่างๆ ที่เข้ามาทำงานในองค์การ

3. มีลักษณะแบ่งแยกเป็นขอบเขตที่เด่นชัด กล่าวคือ กลุ่มจะรวมตัวกันและมีการสร้างสัญลักษณ์หรือสิ่งบอกเหตุบางอย่างที่ชี้ให้เห็นถึงความเป็นเอกเทศที่มีขอบเขตจำกัดของตน ขอบเขตขององค์การดังกล่าวนี้ในทางปฏิบัติอาจจะมีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงไปได้บ้าง แต่ในขณะที่มีการเปลี่ยนแปลงนั้นองค์การจะพยายามมีกลไกในการแยกแยะบุคคลไปได้บ้าง แต่ในขณะที่มีการเปลี่ยนแปลงนั้นองค์การจะพยายามมีกลไกในการแยกแยะบุคคลฝ่ายต่างๆ ในส่วนที่เป็นสมาชิกและส่วนที่มีไม่ใช่สมาชิกขององค์การให้แยกออกจากกันซึ่งโดยกลไกนี้เองที่ทำให้สมาชิกและองค์การมีลักษณะที่เด่นชัดแยกออกจากองค์การอื่นๆ และในเวลาเดียวกัน ภายในกลุ่มองค์การใดองค์การหนึ่งก็จะมีกฎเกณฑ์ ธรรมเนียม พิธีปฏิบัติที่เป็นส่วนประกอบภายในของตนเองที่ต้องการองค์การอื่นที่เห็นได้ด้วย

4. การมีความผูกพันที่ต่อเนื่อง หมายถึง การที่องค์การจะสามารถดำเนินการต่อไปได้เรื่อยๆ โดยที่สมาชิกเข้าและออกอยู่ได้ตลอดเวลา แต่ในเวลาเดียวกันนั้นเองลักษณะพิเศษ ก็คือ องค์การจะยังคงมีสมาชิกที่คงอยู่เป็นประจำองค์การอยู่จำนวนหนึ่งเสมอ ดังนั้น ความหมายในที่นี้จึงมิได้หมายถึง การมีสายสัมพันธ์เฉพาะของตัวบุคคลที่จะต้องผูกติดอยู่กับองค์การโดยที่

ลาออกมิได้เลย แต่จะหมายถึงการมีกลุ่มบุคคลขององค์การซึ่งเป็นสมาชิกที่มีการเข้าและออกอยู่ตลอดเวลาด้วยโดยมีคนกลุ่มใหญ่เป็นกลุ่มหลักที่จะทำงานอยู่เป็นประจำกับองค์การ

5. การมีเป้าหมาย องค์การทุกแห่งที่จัดตั้งขึ้นต่างก็มีเป้าหมายที่ซึ่งสูงกว่าที่แต่ละบุคคลจะสามารถทำได้สำเร็จด้วยลำพังตนเอง ทั้งนี้ หากเป้าหมายที่แต่ละบุคคลจะสามารถทำสำเร็จเองได้แล้ว ส่วนของเป้าหมายเหล่านั้นก็จะได้รับการกระทำโดยแต่ละบุคคลโดยไม่ต้องอาศัยองค์การเป็นเครื่องมือ ดังนั้น เป้าหมายขององค์การจึงเป็นเป้าหมายส่วนรวมของ กลุ่มคนที่ซึ่งส่วนใหญ่มิจะมีระดับความยากจนและขอบเขตความสำคัญและขนาดมากกว่าหรือใหญ่กว่าเป้าหมายของบุคคล

3. ภาวะผู้นำ (Leadership)

ภาวะผู้นำ (Leadership) อาจตรงกับคำภาษาไทยอื่น ๆ ที่มีความหมายในทำนองเดียวกันเช่น การเป็นผู้นำ ความเป็นผู้นำ ได้มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำดังนี้

สมยศ นาวิกาน (2530 : 194) ภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการสร้างอิทธิพลต่อกิจกรรมต่างๆ ของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาหรือของกลุ่มเพื่อทำให้เป้าหมายที่กำหนดไว้ในสถานการณ์หนึ่งๆ ประสบความสำเร็จ

สุพัตรา สุภาพ (2536 : 46) ภาวะผู้นำ หมายถึงการใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้อื่นในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อจะได้มีการดำเนินการไปตามเป้าหมายที่วางไว้

เอกชัย กี่สุพันธ์ (2538 : 99) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการวางแผน การจัดองค์กร การสื่อสาร การแก้ปัญหา การตัดสินใจและการจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

ประชุม รอดประเสริฐ (2533 : 49) กล่าวว่า ภาวะผู้นำในการบริหารจัดการ หมายถึง การมอบหมายอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบในการดำเนินงานให้บุคคล กลุ่มบุคคล และหน่วยงาน ทราบว่ามีขอบเขตในการปฏิบัติภารกิจมากน้อยเพียงใด มีกิจกรรมใดบ้างที่จะต้องกระทำ และอยู่ภายใต้การควบคุมบังคับบัญชาของผู้ใด หรือหน่วยงานใด หากมีปัญหาลุप्तสรรคหรือมีเรื่องที่ต้องการแก้ปัญหา และการตัดสินใจบุคคลใดหรือหน่วยงานใดจะเป็นผู้กระทำหน้าที่นั้น

James J. Cribbin (อ้างใน สมยศ นาวิกาน. 2540 : 55-56) ได้จัดหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นำในด้านการจัดการไว้ 10 ประการ คือ

1. วางแผน (Planning) ถ้าผู้บริหารไม่มีการคิดไว้ล่วงหน้า ผู้ปฏิบัติก็จะกระทำในสิ่งที่

ไม่คุ้มค่างบเวลาและพลังงาน การวางแผนเป็นเรื่องของการคิดไว้ล่วงหน้าเพื่อควบคุมแนวทางการปฏิบัติงานให้ได้ประสิทธิผลมากที่สุด

2. การจัดองค์การ (Organizing) คือการรวบรวมกำลังคน งบประมาณ วิธีกาารวัสดุ และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ของหน่วยงานมาบูรณาการเข้าด้วยกันเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยพยายามทำให้เกิดการสูญเปล่าน้อยที่สุด

3. การจัดคนะบุคคลเข้าทำงาน (Staffing) ผู้นำไม่ควรคิดเพียงแต่การทำงานไปวันหนึ่งเท่านั้น แต่จะต้องให้แน่ใจว่าบุคลากรจะต้องได้รับการพัฒนาความสามารถเพิ่มขึ้นด้วย

4. การวินิจฉัยสั่งการ (Directing) ผู้นำต้องเป็นผู้ชี้ทิศทาง โดยการแบ่งอำนาจตามหน้าที่ที่จำเป็นด้วยการกำหนดให้บุคลากรจะต้องได้รับการพัฒนาความสามารถเพิ่มขึ้นด้วย

5. การประสานงาน (Co-ordinating) ผู้นำจะต้องประสานงานปัจเจกบุคคลกับกลุ่มเข้าด้วยกัน เพื่อบุคลากรจะได้ทำงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันการระดมความร่วมมือผู้นำจะต้องสามารถทำให้บุคลากรมีความร่วมมือกัน

6. โดยจัดสภาพการณ์การทำงานให้สัมพันธ์กับความต้องการของบุคลากร และสร้างบรรยากาศของความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

7. การควบคุม (Controlling) ผู้นำต้องใช้ความพยายามที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีการป้อนกลับ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เที่ยงตรง รวดเร็ว ทันต่อการแก้ไข และให้รางวัลหรือพิจารณาโทษการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม แทนที่จะเป็นการพิจารณาแบบการเมืองหรือใจบุญสุนทานไป

8. การทบทวนและการประเมินผล (Reviewing and Evaluating) ผู้นำจะปฏิบัติงานกับบุคลากรไม่เพียงแต่เพื่อให้เป็นที่พอใจตามความต้องการของหน่วยงานเท่านั้น แต่ยังต้องช่วยให้บุคลากรมีสมรรถภาพในการทำงานดีขึ้น และเป็นบุคคลที่มีคุณค่าสำหรับหน่วยงานอีกด้วย

9. การนำ (Leading) ผู้นำจะต้องเป็นผู้นำบุคคล ด้วยการกระตุ้นให้บุคลากรทำงานด้วยความเต็มใจ และทำด้วยเท่าที่ยอมรับ

10. การทำงานประมาณ (Budgeting) ผู้นำจะต้องประเมินค่าตนเองว่าได้ทำให้หน่วยงานเกิดความเป็นปึกแผ่นมั่นคงเพียงใด ได้รับผลตอบแทนจากการลงทุนเพียงใด การประเมินค่าประเมินได้จากสิ่งสำคัญ 4 ประการคือ การใช้เวลา ความคิด ความสามารถเฉพาะตัว และพฤติกรรม

4. การควบคุม (Controlling)

ประชุม รอดประเสริฐ (2533 : 49) กล่าวว่า การควบคุม หมายถึง การตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานองค์การ หาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ความสำเร็จของ

องค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การควบคุมยังรวมไปถึงการจัดทำรายงานความก้าวหน้าของการดำเนินการองค์การเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบและเป็นการประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่องค์การไปในตัวด้วย

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542 : 88) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการควบคุมในการบริหารจัดการ ประกอบด้วยดังนี้

1. การประเมินผล (Evaluation) ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542 : 88) ได้กล่าวไว้ว่าเป็นการประเมินผลงานเพื่อจัดระบบที่จัดทำขึ้นเพื่อหาคุณค่าบุคคลในแง่ของกาปฏิบัติงาน และสมรรถภาพในการพัฒนาดตนเอง การประเมินผลงานอาจไม่กระทำด้วยตัวเลขหรือจำนวนเงิน และไม่จำเป็นต้องอาศัยเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น การประเมินที่ใช้กันมากก็คือ ประเมินจากผลที่ได้ โดยการเปรียบเทียบผลงานกับวัตถุประสงค์ของงาน

2. การเสนอรายงาน (Reporting) หมายถึง วิธีการของสถาบันในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการให้ข้อเท็จจริงหรือข้อมูลแก่ลูกค้า ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน เช่น มาลัย หุวนันท์ (2520 : 339) กล่าวว่า การรายงาน หมายถึงการส่งสารที่เป็นคำสั่ง ข่าวความคิด คำอธิบาย และคำถามจากบุคคลถึงบุคคล หรือจากหน่วยงานถึงหน่วยงานการเสนอรายงานเป็นการติดต่อประสานสัมพันธ์บุคคลทั้งเบื้องบนและเบื้องล่าง ทำให้ผู้เกี่ยวข้องทราบความก้าวหน้าของงานทุกระยะ สะดวก แก่การประสานงานกับหน่วยงานอื่น ในขณะเดียวกันเป็นบำรุงขวัญไปในตัว การเสนอรายงานจำเป็นต้องมีการบันทึกหลักฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานไว้เป็นระยะๆ การวิจัย การประเมิน การตรวจสอบเป็นระยะ ๆ จึงสามารถทำรายงานได้ถูกต้องรัดกุมและสมบูรณ์

3. การนิเทศ (Supervising) การนิเทศการศึกษาเป็นงานที่มีความสำคัญงานหนึ่งในด้านการศึกษาในการพัฒนาการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน การจัดการศึกษาสายสามัญหรือสายอาชีพต่างก็จำเป็นต้องมีการนิเทศการศึกษาเป็นหลักการจัดการบริหารการศึกษา ด้วยเหตุนี้การนิเทศการศึกษาจึงเป็นกระบวนการการศึกษาที่มุ่งจะส่งเสริม ให้การสนับสนุนและพัฒนามาตรฐานการศึกษาโดยเฉพาะ ผู้นิเทศการศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ประสบการณ์และทักษะต่างๆ ที่เกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา และครูอาจารย์ก็ต้องการการสนับสนุนต้องการขวัญและกำลังใจรวมทั้งต้องการความร่วมมือจากฝ่ายบริหารในการนิเทศการศึกษา การนิเทศศึกษามีความสัมพันธ์กับการบริหารการศึกษา ก็เพราะเป็นรูปแบบของการบริหารการศึกษาที่ต้องการมีส่วนร่วมของบุคคลเป็นลักษณะของการบริหารตามรูปแบบประชาธิปไตย

สรุป การบริหารจัดการเป็นการดำเนินการให้องค์กรหรือบุคลากรในหน่วยงานมีการปฏิบัติงาน มีการประสานงาน มีจุดมุ่งหมายการทำงานร่วมกันเพื่อให้งานทำทำประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

2.3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.3.1 ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น

Daniel (1967 : 14-21) นิยามว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจหรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกันทั้งหมด หรือเป็นบางส่วนในการบริหารตามหลักการที่ว่า ถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลท้องถิ่นก็ย่อมเป็นรัฐบาลของประชาชน โดยประชาชนและเพื่อประชาชน

William (1951 : 101-103) นิยามว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง องค์กรที่มีอาณาเขตแน่นอน มีประชากรตามหลักที่กำหนดไว้ มีอำนาจการปกครองตนเอง มีการบริหารการคลังของตนเอง และมีสภาท้องถิ่นที่สมาชิกได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน

John (1957 : 87-89) นิยามว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง หน่วยการปกครองที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่หนึ่งพื้นที่ใดโดยเฉพาะ และหน่วยการปกครองดังกล่าวนี้จัดตั้งและอยู่ในความดูแลของรัฐบาลกลาง

Harris (1984 : 574) นิยามว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การปกครองซึ่งหน่วยการปกครองท้องถิ่นได้มีการเลือกตั้งโดยอิสระ เพื่อเลือกตั้งโดยอิสระ เพื่อเลือกผู้ที่มีหน้าที่บริหารการปกครองท้องถิ่น มีอำนาจอิสระพร้อมความรับผิดชอบ ซึ่งตนสามารถที่จะใช้ได้โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยการบริหารราชการส่วนกลางหรือภูมิภาค แต่ทั้งนี้หน่วยการปกครองท้องถิ่นยังต้องอยู่ภายใต้บังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศไม่ได้กลายเป็นรัฐอิสระใหม่อย่างใด

Emile (อ้างใน อุทัย หิรัญโต. 2523 : 4) นิยามว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง หน่วยการปกครองทางการเมืองที่อยู่ในระดับต่ำกว่ารัฐซึ่งก่อตั้งโดยกฎหมาย และมีอำนาจอย่างเพียงพอที่จะทำการให้ท้องถิ่นได้ด้วยตนเอง รวมทั้งอำนาจจัดเก็บภาษี เจ้าหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นดังกล่าวอาจได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งโดยท้องถิ่นก็ได้

William (1953 : 574) นิยามว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง หน่วยการปกครองซึ่งรัฐได้จัดตั้งขึ้นและให้มีอำนาจปกครองตนเอง (Autonomy) มีสิทธิตามกฎหมาย (Legal Rights)

และต้องมีองค์กรที่จำเป็นในการปกครอง (Necessary Organization) เพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้สมความมุ่งหมายของการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ

ประธาน คงฤทธิศึกษากร (2525 : 7) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่นเป็นระบบการปกครองที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากการกระจายอำนาจทางการปกครองของรัฐ และโดยนัยที่จะเกิดองค์การทำหน้าที่ปกครองส่วนท้องถิ่นโดยคนในท้องถิ่นโดยคนในท้องถิ่นนั้น ๆ องค์การนี้จัดตั้งและถูกควบคุมโดยรัฐบาล แต่ก็มีอำนาจในการกำหนดนโยบายและควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตนเอง

อุทัย หิรัญโต (2523 : 2) ให้ความหมายว่า การปกครองท้องถิ่น คือ การปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครองและดำเนินการบางอย่าง โดยดำเนินการกันเองเพื่อบำบัดความต้องการของตน การบริหารงานของท้องถิ่นมีการจัดเป็นองค์การมีเจ้าหน้าที่ซึ่งประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาทั้งหมดหรือบางส่วน ทั้งนี้มีความเป็นอิสระในการบริหารงานแต่รัฐบาลต้องควบคุมวิธีต่างๆ ตามความเหมาะสม จะปราศจากการควบคุมของรัฐบาลได้ไม่ เพราะการปกครองท้องถิ่นเป็นสิ่งที่รัฐทำให้เกิดขึ้น

สรุปการปกครองท้องถิ่น เป็นการปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นดำเนินการบริหารท้องถิ่น โดยมีเจ้าหน้าที่ซึ่งประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาเป็นตัวแทนบริหารงานและปฏิบัติดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล

ชูวงศ์ ฉายะบุตร (2539 : 24) กล่าวว่าหลักการปกครองส่วนท้องถิ่นมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. การปกครองของชุมชนหนึ่ง ซึ่งชุมชนเหล่านี้อาจมีความแตกต่างกันในด้านความเจริญ จำนวนประชากรหรือขนาดพื้นที่ เช่น หน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยจัดเป็น กรุงเทพมหานคร เทศบาลองค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ตามเหตุผลดังกล่าว
2. หน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม กล่าวคือ อำนาจของหน่วยงานปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากมีอำนาจมากเกินไปไม่มีขอบเขต หน่วยงานปกครองท้องถิ่นนั้นก็กลายเป็นรัฐอธิปไตยเอง เป็นผลเสียต่อความมั่นคงของรัฐบาล อำนาจของท้องถิ่นมีขอบเขตที่แตกต่างกันออกไป ตามลักษณะความเจริญและความสามารถของประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็นสำคัญ รวมทั้งนโยบายของรัฐบาลในการพิจารณากระจายอำนาจให้หน่วยงานปกครองท้องถิ่นระดับใดจึงจะเหมาะสม
3. หน่วยงานปกครองท้องถิ่นจะต้องมีสิทธิตามกฎหมาย (Legal Rights) ที่จะดำเนินการปกครองตนเอง สิทธิตามกฎหมายแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

3.1 หน่วยการปกครองท้องถิ่นมีสิทธิที่จะตรากฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์การปกครองท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ในการบริหารตามหน้าที่และเพื่อใช้บังคับประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ เช่น เทศบัญญัติ เป็นต้น

3.2 สิทธิที่เป็นหลักในการดำเนินการบริหารท้องถิ่นคือ อำนาจในการกำหนดงบประมาณเพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ

4. องค์การที่จำเป็นในการบริหารและการปกครองตนเอง องค์การที่จำเป็นของท้องถิ่นจัดแบ่งเป็นสองฝ่าย คือ องค์การฝ่ายบริหารและองค์การฝ่ายนิติบัญญัติ เช่น การปกครองท้องถิ่นแบบเทศบาลจะมีคณะเทศมนตรีเป็นฝ่ายบริหาร และสภาเทศบาลเป็นฝ่ายนิติบัญญัติหรือในแบบมหานคร คือ กรุงเทพมหานคร จะมีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นฝ่ายบริหาร สภากรุงเทพมหานครจะเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ เป็นต้น

2.3.2 วัตถุประสงค์ของการปกครองส่วนท้องถิ่น

ซูวศ์ ฉายะบุตร (2539 : 26) ได้จำแนกวัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่นไว้ดังนี้

1. ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล เป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดว่าในการบริหารประเทศจะต้องอาศัยเงินงบประมาณเป็นหลัก หากเงินงบประมาณจำกัด ภารกิจที่จะต้องบริการให้ชุมชนต่างๆ อาจไม่เพียงพอ ดังนั้น หากจัดให้มีการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ ก็สามารถมีรายได้ มีเงินงบประมาณของตนเองเพียงพอที่จะดำเนินการสร้างสรรค์ความเจริญให้กับท้องถิ่นได้ จึงเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลได้เป็นอย่างมาก การแบ่งเบานี้เป็น การแบ่งเบาทั้งในด้านการเงิน ตัวบุคคล ตลอดจนเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ

2. เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง เนื่องจากประเทศมีขนาดกว้างใหญ่ ความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นย่อมมีความแตกต่างกัน การรองรับบริการจากรัฐบาลแต่อย่างเดียวยังอาจไม่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงและล่าช้า หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มีประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้บริหารเท่านั้น จึงจะสามารถตอบสนองความต้องการนั้นได้

3. เพื่อความประหยัด โดยที่ท้องถิ่นแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน สภาพความเป็นอยู่ของประชาชนก็ตามไปด้วย การจัดตั้งหน่วยปกครองท้องถิ่นขึ้นจึงมีความจำเป็นโดยให้อำนาจหน่วยการปกครองท้องถิ่นจัดเก็บภาษีอากร ซึ่งเป็นวิธีการหารายได้ให้กับท้องถิ่นเพื่อนำไปใช้ในการบริหารกิจการของท้องถิ่น ทำให้ประหยัดเงินงบประมาณของรัฐที่จะต้องจ่ายให้กับท้องถิ่นทั่ว

ประเทศเป็นอันมาก และแม้จะมีการจัดสรรเงินงบประมาณจากรัฐบาลไปให้บ้างแต่ก็มีเงื่อนไขที่กำหนดไว้อย่างรอบคอบ

4. เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษาการปกครองระบบประชาธิปไตยแก่ประชาชน จากการที่การปกครองท้องถิ่นเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง ไม่ว่าจะโดยสมัครรับเลือกตั้งเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นเข้าไปทำหน้าที่ฝ่ายบริหารหรือฝ่ายนิติบัญญัติของหน่วยการปกครองท้องถิ่นก็ตาม การปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกันนี้มีส่วนในการส่งเสริมการเรียนรู้ถึงกระบวนการปกครองระบอบประชาธิปไตยในระดับชาติได้อย่างดี

2.3.3 ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น

ชูศักดิ์ เทียงตรง (2518 : 6-7) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น คือรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย (Basic Democracy) เพราะการปกครองส่วนท้องถิ่นจะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครอง การบริหารท้องถิ่น เกิดความรับผิดชอบและห่วงแหนต่อประโยชน์อันพึงมีต่อท้องถิ่นที่ตนอยู่อาศัย อันจะนำมาซึ่งความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบการปกครองประชาธิปไตยในที่สุด โดยประชาชนจะมีโอกาสเลือกตั้งฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายบริหารการเลือกตั้งจะเป็นการฝึกฝนให้ประชาชนให้ดุลยพินิจเลือกผู้แทนที่เหมาะสม สำหรับผู้ที่ได้รับเลือกตั้งเข้าไปบริหารกิจการของท้องถิ่น นับได้ว่าเป็นผู้นำท้องถิ่นจะได้ใช้ความรู้ความสามารถบริหารงานท้องถิ่น เกิดความคุ้นเคย มีความชำนาญในการใช้สิทธิและหน้าที่ของพลเมือง ซึ่งจะนำไปสู่การมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับชาติต่อไป

อนันต์ อนันตกุล (2521 : 6-7) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นทำให้ประชาชนในท้องถิ่นรู้จักการปกครองตนเอง (Self Governance) หัวใจของการปกครองระบอบประชาธิปไตย ประการหนึ่งก็คือ การปกครองตนเองมิใช่เป็นการปกครองอันเกิดจากคำสั่งเบื้องบน การปกครองตนเองคือ การที่ประชาชนมีส่วนร่วม ซึ่งผู้บริหารท้องถิ่นนอกจากจะได้รับเลือกตั้งมาเพื่อรับผิดชอบบริหารท้องถิ่น โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากประชาชนแล้ว ผู้บริหารท้องถิ่นจะต้องฟังเสียงประชาชนด้วยวิถีทางประชาธิปไตยต่างๆ เปิดโอกาสให้ประชาชนออกเสียงประชามติ (Referendum) ให้ประชาชนมีอำนาจถอดถอน (Recall) ซึ่งจะทำให้ประชาชนเกิดความสำนึกในความสำคัญของตนต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีส่วนร่วมรับรู้ถึงอุปสรรคปัญหาและช่วยกันแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นของตน

ชูวงศ์ ฉายะบุตร (2539 : 28-29) ได้กล่าวถึงสำคัญของการปกครองท้องถิ่น เป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ซึ่งเป็นหลักการสำคัญของการกระจายอำนาจ การปกครองท้องถิ่นมีขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล เนื่องจากความจำเป็นบางประการ ดังนี้

1. ภารกิจของรัฐบาลมีอย่างกว้างขวางนับวันจะขยายเพิ่มขึ้น ซึ่งจะเห็นได้จากงบประมาณที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปีตามความเจริญเติบโตของบ้านเมือง
2. รัฐบาลมีอาจจะดำเนินการในการสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างทั่วถึง เพราะแต่ละท้องถิ่นย่อมมีปัญหาและความต้องการที่แตกต่างกัน การแก้ปัญหาหรือจัดบริการโครงการในท้องถิ่น โดยรูปแบบที่เหมือนกันย่อมไม่บังเกิดผลสูงสุด ท้องถิ่นจึงเป็นผู้ที่เหมาะสมที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นนั้นมากที่สุด

กิจการบางอย่างเป็นเรื่องเฉพาะท้องถิ่นนั้น ไม่เกี่ยวกับท้องถิ่นอื่น และไม่มีส่วนได้ส่วนเสียต่อประเทศโดยส่วนร่วม จึงเป็นสมควรที่จะให้ประชาชนในท้องถิ่นดำเนินการดังกล่าวเอง

ดังนั้น หากไม่มีหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลจะต้องรับภาระดำเนินการทุกอย่างไม่ว่าจะสนองความต้องการของท้องถิ่นทุกจุดหรือไม่ รวมทั้งจะต้องดำเนินการเฉพาะท้องถิ่นนั้นๆ ไม่เกี่ยวพันกับท้องถิ่นอื่น หากได้จัดให้มีการปกครองท้องถิ่นเพื่อดำเนินการเองแล้ว ภาระของรัฐบาลก็จะผ่อนคลายเป็นไป รัฐบาลจะมีหน้าที่เพียงแต่ควบคุมดูแลเท่าที่จำเป็นเท่านั้น เพื่อให้ท้องถิ่นมีมาตรฐานในการดำเนินงานยิ่งขึ้น

วิญญู อังคนารักษ์ (2518 : 98) ได้ให้ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น จะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมือง การบริหารของประเทศในอนาคตผู้นำการปกครองท้องถิ่นย่อมเรียนรู้ประสบการณ์ทางการเมือง การได้รับเลือกตั้ง การสนับสนุนจากประชาชนในท้องถิ่นย่อมเป็นพื้นฐานที่ดีต่ออนาคตทางการเมืองของตน และยังฝึกฝนทักษะทางการบริหารงานในท้องถิ่นอีกด้วย ในประเทศไทยผู้นำทางการเมืองที่มีชื่อเสียง เช่น นายทองหยด จิตตะวีระ, นายสุรินทร์ เทพกาญจนา เป็นต้น ล้วนแต่มีผลงานจากการเป็นนายกเทศมนตรีหรือผู้บริหารท้องถิ่นมาก่อน จนสามารถประสบความสำเร็จเป็นนักการเมืองที่มีชื่อเสียงในระดับชาติ

ธิตินา โรจนวัชรภิบาล (2544 :15-16) กล่าวว่า การปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ เนื่องจากท้องถิ่นมีความแตกต่างกันไม่ทางสภาพภูมิศาสตร์ ทรัพยากร ประชาชน ความต้องการ และปัญหาต่างกันออกไป ผู้ที่ให้บริการหรือแก้ไขปัญหาให้ถูกจุดและสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนก็ต้องเป็นผู้ที่รู้ถึงปัญหาและความต้องการของประชาชนเป็นอย่างดี การบริหารงานจึงจะเป็นไปอย่างรวดเร็วและมี

ประสิทธิภาพ ไม่ต้องเสียเวลาเสนอเรื่องขออนุมัติไปยังส่วนราชการเหนือขึ้นไป ท้องถิ่นจะบริหารงานให้เสร็จสิ้นลงภายในท้องถิ่นนั่นเอง ไม่ต้องสิ้นเปลืองเวลาและค่าใช้จ่ายโดยไม่จำเป็น

การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวความคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง การปกครองท้องถิ่นโดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ทำให้เกิดการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง ทั้งการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม การดำเนินงานพัฒนาชนบทที่ผ่านมายังอุปสรรคสำคัญคือ การมีส่วนร่วมจากประชาชนในท้องถิ่นอย่างเต็มที่ ซึ่งการพัฒนาชนบทที่สัมฤทธิ์ผลนั้นจะต้องมาจากการริเริ่มช่วยตนเองของท้องถิ่น ซึ่งต้องมาจากการกระจายอำนาจอย่างแท้จริง

สรุป การปกครองตนเองในรูปของการปกครองท้องถิ่นหรือเป็นการกระจายอำนาจไปในระดับต่ำสุด คือ รากหญ้า (Grass Roots) ซึ่งเป็นฐานเสริมสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาระบบการเมืองการปกครองในระบบประชาธิปไตย ซึ่งความล้มเหลวของระบบประชาธิปไตยมีหลายองค์ประกอบ แต่องค์ประกอบสำคัญยิ่งยวดอันหนึ่งก็คือ การขาดรากฐานในท้องถิ่น การปกครองท้องถิ่นเป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย ผู้นำท้องถิ่นเป็นผู้ที่ได้รับเลือกตั้งเข้าไปบริหาร จะได้ใช้ความรู้ความสามารถบริหารงานท้องถิ่น ซึ่งจะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากประชาชน

2.3.4 องค์ประกอบของการปกครองส่วนท้องถิ่น

อุทัย หิรัญโต (2523 : 22) ได้กล่าวถึง ระบบการปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ประการ คือ

1. สถานะตามกฎหมาย (Legal Status) หมายความว่า หากประเทศใดกำหนดเรื่องการปกครองท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศ การปกครองท้องถิ่นในประเทศนั้นจะมีความเข้มแข็งกว่าการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งโดยกฎหมายอื่น เพราะข้อความที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญนั้น เป็นการแสดงให้เห็นว่าประเทศนั้นมีนโยบายที่จะกระจายอย่างแท้จริง

2. พื้นที่และระดับ (Area and Level) ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการกำหนดพื้นที่ และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นมีหลายประการ เช่น ปัจจัยทางภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ เชื้อชาติ และความสำนึกในการปกครองตนเองของประชาชนจึงได้มีกฎเกณฑ์ที่จะกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นออกเป็น 2 ระดับ คือ หน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กและขนาดใหญ่ สำหรับขนาดของพื้นที่จากการศึกษาขององค์การสหประชาชาติ โดยองค์การอาหารและเกษตรแห่งสหประชาชาติ (FAO) องค์การศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (UNESCO) องค์การอนามัยโลก (WHO) และสำนักการสังคม (Bureau of Social Affair) ได้ให้ความเห็นว่า

หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่สามารถให้บริการและบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ควรมีประชากรประมาณ 5,000 คน แต่ก็ยังมีปัจจัยอื่นที่จะต้องพิจารณาด้วย เช่น ประสิทธิภาพในการบริหาร รายได้ และบุคลากร เป็นต้น

3. การกระจายอำนาจและหน้าที่ การที่จะกำหนดให้ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ที่มากนักเพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมืองและการปกครองของรัฐบาลเป็นสำคัญ

4. องค์การนิติบุคคล จัดตั้งขึ้นโดยผลแห่งกฎหมายแยกจากรัฐบาลกลางหรือรัฐบาลแห่งชาติมีขอบเขตการปกครองที่แน่นอน มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ออกกฎ ข้อบังคับ ควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้น ๆ

5. การเลือกตั้งสมาชิกองค์การหรือคณะผู้บริหารจะต้องได้รับเลือกตั้งจากประชาชนปกครองของประชาชนโดยเลือกผู้บริหารท้องถิ่นของตนเอง

6. อิสระในการปกครองตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจของตนเองในการปฏิบัติการภายในขอบเขตของกฎหมายโดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลาง และไม่อยู่ในส่วนการบังคับบัญชาของหน่วยงานทางราชการ

7. งบประมาณของตนเอง มีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ การจัดเก็บภาษีตามขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บ เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทำนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

8. การควบคุมดูแลของรัฐ เมื่อได้รับการจัดตั้งขึ้นแล้วยังคงอยู่ในการกำกับดูแลจากรัฐเพื่อประโยชน์และความมั่นคงของรัฐและประชาชนโดยส่วนร่วม โดยการมีอิสระในการดำเนินงานของหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ทั้งนี้มิได้หมายความว่ามีความมีอิสระเต็มที่ทีเดียว คงหมายถึงเฉพาะอิสระในการดำเนินการเท่านั้น เพราะฉะนั้นแล้วท้องถิ่นจะกลายเป็นรัฐอธิปไตย รัฐจึงต้องสงวนอำนาจในการควบคุมดูแลอยู่

2.3.5 หน้าที่รับผิดชอบของหน่วยงานการปกครองท้องถิ่น

ประธาน คงฤทธิศึกษากร (2525 : 86-87) ได้กล่าวถึงหน้าที่รับผิดชอบของหน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่น

หน่วยการปกครองท้องถิ่นเมื่อรัฐบาลกลางกระจายอำนาจแล้ว หน่วยการปกครองท้องถิ่นมีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน ซึ่งเป็นเจตนารมณ์ของรัฐบาลที่จะแบ่งเบาภาระและความรับผิดชอบไปยังหน่วยการปกครองท้องถิ่น แต่ถึงอย่างไรก็ตามการกระจายอำนาจให้กับหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นรับผิดชอบนั้น จะต้องมีความเหมาะสมของกา

กระจายอำนาจว่า การกระจายให้ระดับใดจึงจะพอเพียงในการบริหาร และการปกครองตนเองโดยอิสระ อำนาจประโยชน์ให้ท้องถิ่นได้เต็มที่พร้อมกับยังคงเอกภาพของรัฐบาลกลาง โดยมีหลักการกว้างๆ ในการพิจารณา คือ

1. พิจารณาถึงกำลังเงิน งบประมาณ งานอุปกรณ์แลเครื่องมือเครื่องใช้ ไม่ควรกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นมีหน้าที่รับผิดชอบมากเกินไปกำลังความสามารถของตนเอง จนไม่สามารถดำเนินงานตามหน้าที่รับผิดชอบที่กว้างขวางเกินกำลังความสามารถของตนเอง

2. หน้าที่รับผิดชอบของท้องถิ่น หากเกินกว่าภาระหรือกำลังความสามารถของท้องถิ่นแล้ว เช่น นโยบายของรัฐบาล เรื่องความมั่นคงของประเทศ ก็ไม่ควรให้ท้องถิ่นดำเนินการ หน้าที่รับผิดชอบของท้องถิ่นควรเป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่นอย่างแท้จริง

3. การกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นควรกระทำอย่างค่อยเป็นค่อยไป เหมาะสมกับความสามารถในการปกครองตนเอง เมื่อท้องถิ่นมีความสามารถเพียงพอแล้ว จึงกระจายอำนาจให้เด็ดขาด เมื่อรัฐบาลกำหนดหน้าที่ให้ท้องถิ่นแล้ว ควรมอบอำนาจให้กับท้องถิ่นด้วย เพื่อท้องถิ่นจะกำหนดนโยบายของตนเองได้ และมีอำนาจการบริหารอย่างอิสระ หรืออยู่ภายใต้การควบคุมของรัฐบาลกลางเท่าที่จำเป็นเท่านั้น

ประธาน คงฤทธิศึกษากร (2525 : 86-87) ได้กล่าวถึงลักษณะการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบให้องค์กรท้องถิ่นรับไปดำเนินการนั้น กระทำได้ใน 2 ลักษณะ คือ

1. บัญญัติไว้ในกฎหมายหรือพระราชบัญญัติอันเป็นการทั่วไป ทั้งนี้ก็เพื่อต้องการความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันหรือความคล้ายคลึงกัน เช่น การบัญญัติหน้าที่ของเทศบาลในพระราชบัญญัติเทศบาลที่กำหนดให้เทศบาลทุกเทศบาลมีหน้าที่ซึ่งแบ่งออกเป็นหน้าที่บังคับให้กระทำและเลือกกระทำได้

2. บัญญัติไว้ในกฎหมาย เป็นการเฉพาะเจาะจงแต่ละหน่วยการปกครองท้องถิ่น ในลักษณะนี้รัฐบาลจะตรากฎหมายหรือพระราชบัญญัติจัดตั้งหน่วยการปกครองท้องถิ่น พร้อมทั้งกำหนดหน้าที่รับผิดชอบขึ้นมาพร้อม ๆ กับกฎหมายนั้น เช่น การตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2518 ก็ได้ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้ชัดเจน

สรุป การปกครองท้องถิ่นกำหนดขึ้นบนพื้นฐานทฤษฎีการกระจายอำนาจและอุดมการณ์ประชาธิปไตย ซึ่งมุ่งเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมืองและกิจกรรมการปกครองตนเองในระดับหนึ่ง ซึ่งจะเห็นได้จากลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่นที่เน้นการมีอำนาจอิสระในการปกครองตนเองมีการเลือกตั้ง เมืองค้การหรือสถาบัน

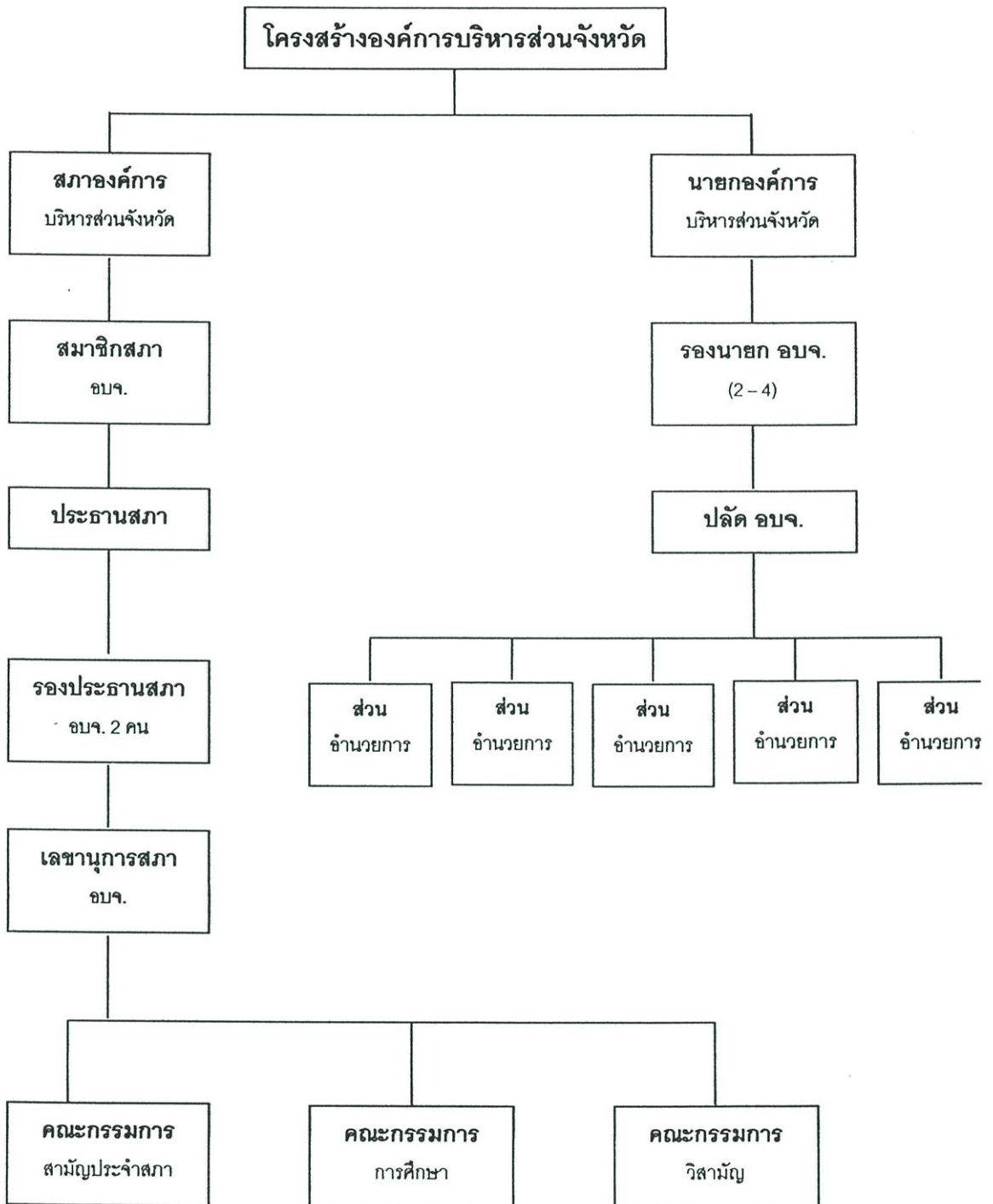
ที่จำเป็นในการปกครองตนเอง และที่สำคัญก็คือประชาชนในท้องถิ่นจะมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองอย่างกว้างขวาง

2.3.6 รูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทย

โกวิท พงวงาม (2544 : 9-10) กล่าวถึงรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยว่า ในปี พ.ศ. 2540 รัฐบาลได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2540 เกี่ยวกับนโยบายปฏิรูประบบบริหารราชการ โดยเร่งรัดการออกกฎหมายเพื่อกระจายอำนาจการปกครองไปสู่ท้องถิ่น ตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญและจะดำเนินการปรับปรุงรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีเพียง 4 รูปแบบ คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล และการปกครองรูปแบบพิเศษ ซึ่งการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีเพียง 3 รูปแบบ คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล

องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.)

ฐานะขององค์การบริหารส่วนจังหวัด(อบจ.)และองค์ประกอบขององค์การบริหารส่วนจังหวัดประกอบด้วยสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นนิติบุคคลและเป็นราชการส่วนท้องถิ่น เขตขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้แก่ เขตจังหวัด ทั้งนี้ได้บัญญัติไว้ในหมวด 1 บททั่วไป ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 มาตรา 7 และ 8 ตามลำดับ ซึ่งมีผลให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2540 (พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 : 3) ซึ่งในปัจจุบัน (พ.ศ. 2544) มีการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนจังหวัดทุกจังหวัดรวม 75 จังหวัด



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด

พ.ศ. 2540

ที่มา : โกวิท พงงาม . การปกครองส่วนท้องถิ่นไทย (2544 : 131)

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 เป็นกฎหมายที่ใช้จัดระเบียบบริหารงานในตำบลแทนประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 326 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 โดยปรับปรุงฐานะและกาบริหารงานสภาตำบล และยังกำหนดให้มีการยกฐานะสภาตำบลที่มีรายได้ ตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นราชการส่วนท้องถิ่นอีกด้วย

โครงสร้างคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

1. สภาองค์การบริหารส่วนตำบล

สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนหมู่บ้านละ 2 คน ซึ่งเลือกตั้งขึ้นโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเลือกสมาชิกด้วยกันเป็นประธานสภาคนหนึ่ง รองประธานสภาคนหนึ่ง และเลขานุการคนหนึ่ง ซึ่งผู้ดำรงตำแหน่งทั้ง 3 คนนี้ จะต้องไม่เป็นคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเวลาเดียวกัน ประธานและรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี นับแต่วันที่ได้รับเลือกตั้งเป็นประธานองค์การบริหารส่วนตำบล

2. คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย ประธานกรรมการคนหนึ่ง และกรรมการบริหารจำนวน 2 คน ซึ่งสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เลือกจากสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลแล้วเสนอให้นายอำเภอแต่งตั้งให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเลขานุการคณะกรรมการบริหาร

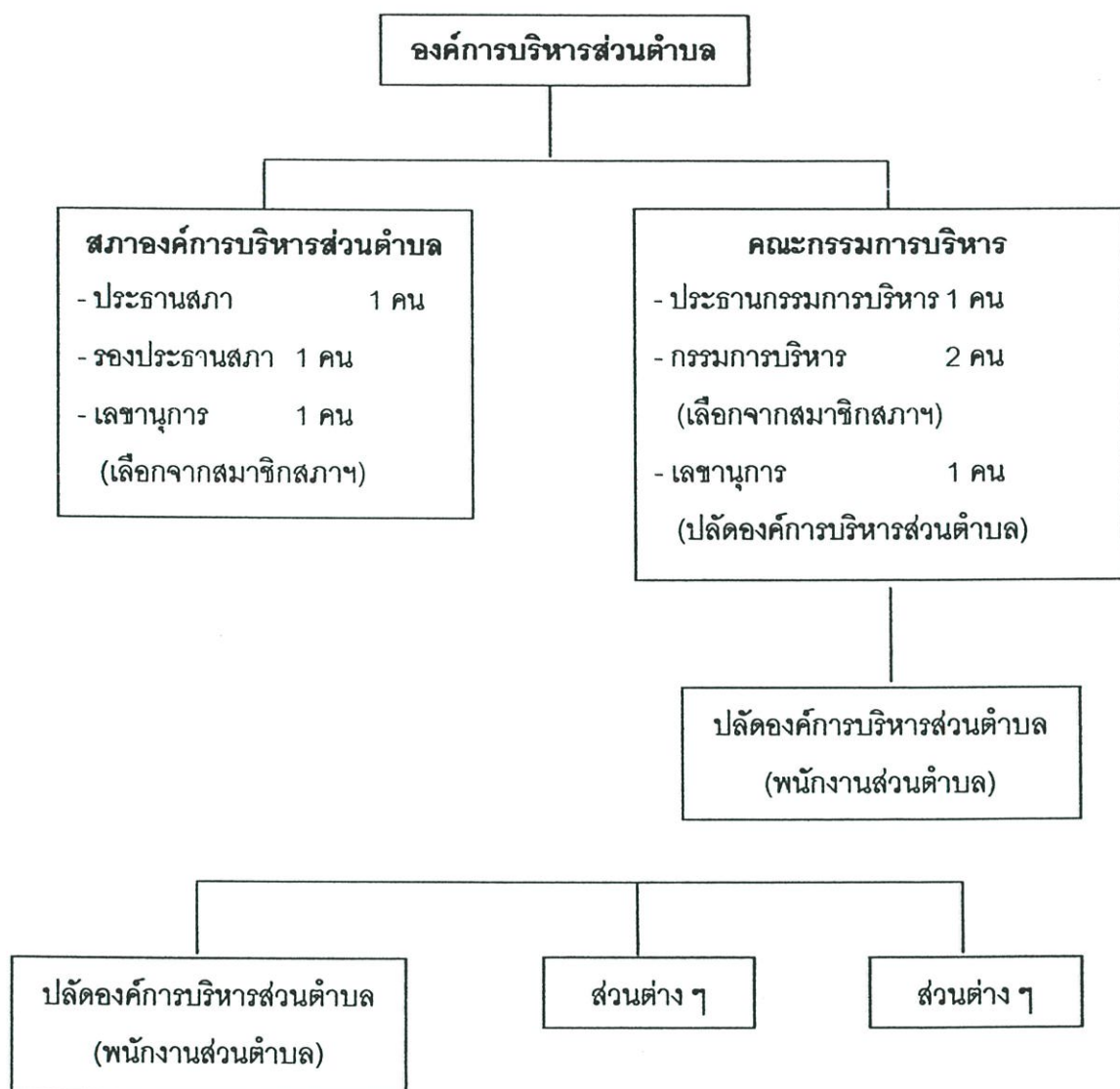
3. ส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบล

มีพนักงานส่วนตำบล โดยให้ตราระเบียบพนักงานส่วนตำบล เป็นพระราชกฤษฎีกาและอาจจัดแบ่งการบริหารงานออกเป็น

1. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
2. ส่วนต่าง ๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้ตั้งขึ้น

อำนาจหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล

สภาตำบลมีหน้าที่พัฒนาตำบลตามแผนงาน โครงการ และงบประมาณของตนเอง เสนอแนะส่วนราชการ ในการบริหารราชการและพัฒนาตำบล นอกจากนี้ยังมีอำนาจหน้าที่ในการทำหรือจัดให้มีกิจกรรมในตำบล เช่น การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จัดให้มีเพื่อการอุปโภคบริโภค ดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การบำรุงส่งเสริมอาชีพของราษฎร การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กเยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ เป็นต้น ทั้งนี้ให้ประธานสภาตำบลเป็นผู้รับผิดชอบการปฏิบัติงานของสภาตำบล มีอำนาจในการทำนิติกรรม



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2540

ที่มา : โกวิทย์ พวงงาม. การปกครองท้องถิ่นไทย.(2544 : 105)

เทศบาล

โกวิท พวงงาม (2544 : 11) ได้กล่าวถึง เทศบาลเป็นรูปแบบการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในเขตชุมชนเมือง และเป็นนิติบุคคลตั้งแต่ปี พ.ศ. 2476 ซึ่งเป็นปีที่ได้ตราพระราชบัญญัติเทศบาล ครั้งแรกในประเทศไทย และได้มีการปรับปรุงแก้ไขหลายครั้ง จนถึงปัจจุบัน (ปี พ.ศ. 2544) คือ พระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ 11) พ.ศ. 2543 ซึ่งมีข้อแตกต่างกับ พระราชบัญญัติเทศบาลฉบับก่อนมีสาระสำคัญสรุป ได้ดังนี้

1. แก้ไขพระราชบัญญัติเทศบาล ในประเด็นให้มีการเลือกตั้ง นายกเทศมนตรีโดยตรง
2. ฉบับแก้ไขโครงสร้างเทศบาล ให้ประกอบด้วยสภาเทศบาลและนายกเทศมนตรี หรือ คณะเทศมนตรี ให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของประชาชนโดยการประชาชาติ
3. กำหนดอำนาจหน้าที่ของนายกเทศมนตรีชัดเจนเช่นเดียวกับผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
4. ให้นายกเทศมนตรีสามารถแต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีได้เพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามที่นายกเทศมนตรีมอบหมายในนามนายกเทศมนตรี

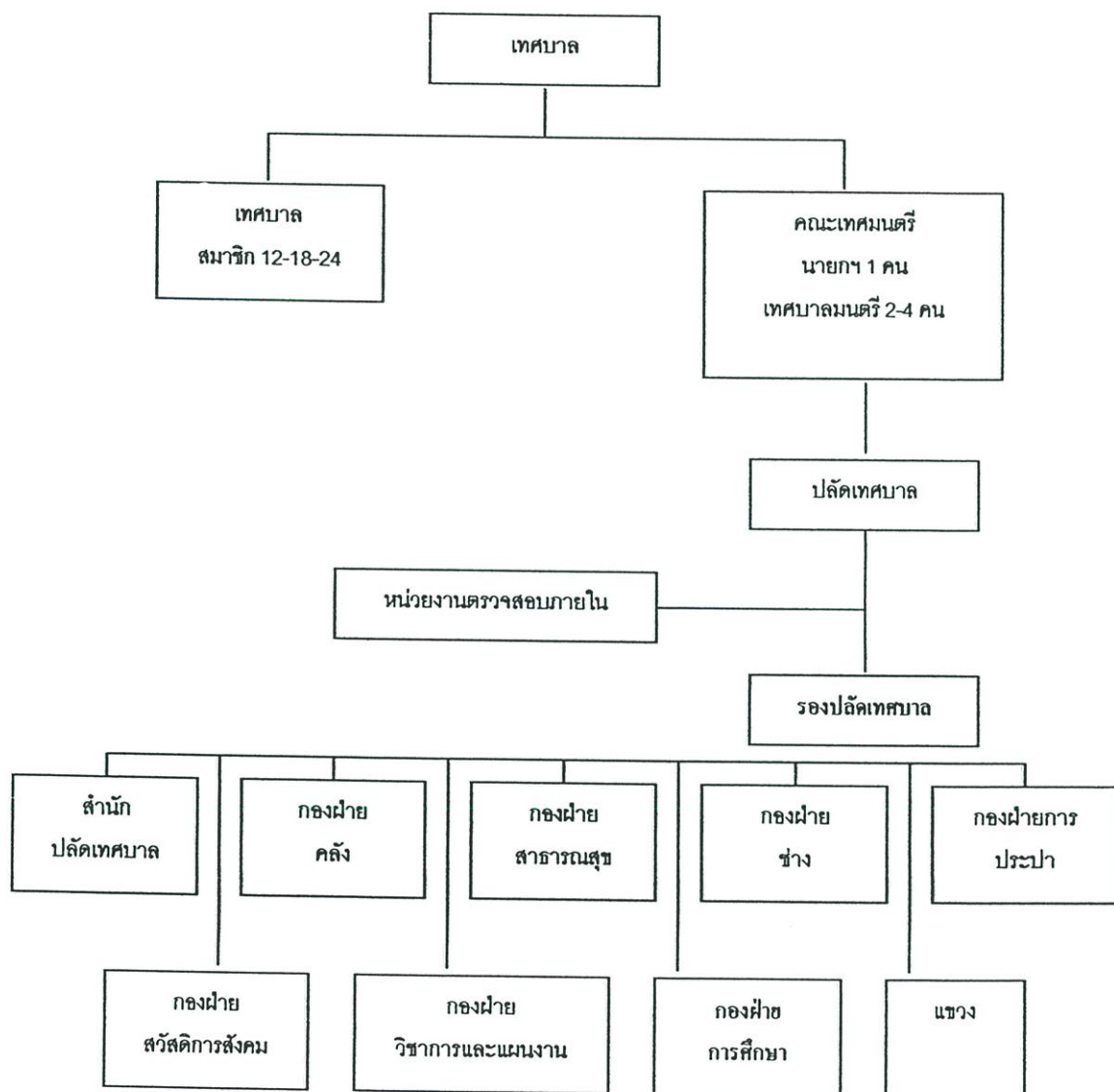
ดังนั้น การได้มาซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถเลือกได้ 2 รูปแบบ คือ แบบเดิม โดยการเลือกสมาชิกสภาเทศบาลทั้งคณะ แล้วสภาเทศบาลคัดเลือกสมาชิกไปเป็นนายกเทศมนตรี ส่วนรูปแบบใหม่ คือ เลือกนายกเทศมนตรี คนเดียว แล้วนายกเทศมนตรีที่ได้รับเลือกไปจัดหารองนายกเทศมนตรีเอง แล้วเลือกสมาชิกสภาเทศมนตรีต่างหาก แต่จะเลือกรูปแบบไหนนั้น ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเทศบาลนั้นๆ จะต้องผ่านกระบวนการจัดทำประชาชาติ

องค์ประกอบของเทศบาล มาตรา 14 องค์การเทศบาลประกอบด้วยสภาเทศบาล และ คณะเทศมนตรีหรือนายกเทศมนตรีแล้วแต่กรณี

เทศบาลแห่งใดจะมีการบริหารในรูปแบบคณะเทศมนตรี หรือนายกเทศมนตรี ให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของประชาชน ในเขตเทศบาลแต่ละแห่ง ตามวิธีการที่กำหนดไว้ในบทบัญญัติกฎหมาย

จากโครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบล ตามแผนภาพที่ 2.1 และเทศบาลแผนภาพที่ 2.2-2.3 พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีการแบ่งส่วนราชการภารกิจ ด้านการศึกษา อยู่ในส่วนของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล แต่ในอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วน ตำบลมีการระบุ ว่าให้ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สำหรับองค์การบริหารส่วนจังหวัด แบ่งส่วนราชการภารกิจด้านการศึกษา เป็นไปในรูปของ "คณะกรรมการศึกษา" อยู่ในส่วนของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด สำหรับเทศบาล การแบ่งส่วน

ราชการในฝ่ายบริหารแตกต่างจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดและองค์การบริหารส่วนตำบล คือ แบ่งเป็นเป็น กอง ฝ่าย หรือสำนัก โดยมีส่วนที่มีภารกิจด้านการศึกษาโดยตรง ดังนั้นจะเห็นได้ว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีการศึกษาด้านการศึกษาปรากฏอยู่ในโครงสร้างด้วย เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพจึงจำเป็นต้องมีการศึกษาศักยภาพในการจัดการศึกษาของทั้ง 3 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น



ภาพที่ 2.3 โครงสร้างและการแบ่งส่วนการบริหารของเทศบาล

ที่มา : โกวิท พวงงาม. การปกครองส่วนท้องถิ่นไทย(2544 : 131)

2.3.7 การจัดการศึกษาโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สิทธิในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กระทรวงศึกษาธิการ (อ้างใน กิตินันท์ โนสุและคณะ. 2545 : 14-15) อ้างถึงสิทธิในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ว่า การจัดการศึกษาท้องถิ่นในปัจจุบันและอนาคต จะเป็นการจัดการศึกษาภายใต้หลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และให้โอกาสประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ โดยภาครัฐให้การสนับสนุน และช่วยเหลือเฉพาะภารกิจที่ท้องถิ่นไม่สามารถดำเนินการได้ ซึ่งมีกฎหมายรองรับสิทธิขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการศึกษา สรุปได้ดังนี้

1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มีการบัญญัติไว้ในมาตรา 5 มาตรา คือ
 - 1.1 มาตรา 43 การจัดการศึกษาต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของท้องถิ่น
 - 1.2 มาตรา 78 รัฐต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเอง และตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่น
 - 1.1 มาตรา 282 รัฐต้องให้ความสำคัญอิสระแก่ท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองและตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น
 - 1.2 มาตรา 284 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีอิสระในการกำหนดนโยบาย และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ
 - 1.3 มาตรา 289 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิที่จะจัดการศึกษาอบรมและฝึกอาชีพ การจัดการศึกษาอบรมต้องคำนึงถึงการบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น
2. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีกล่าวไว้ใน 2 มาตรา คือ
 - 2.1 มาตรา 41 ท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับ ตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่น
 - 2.2 มาตรา 42 ให้กระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่ประเมินความพร้อมของท้องถิ่นในการจัดการศึกษาและมีหน้าที่ประสานและส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดการศึกษา สอดคล้องกับนโยบายและได้มาตรฐานการศึกษา รวมทั้งแนะนำการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้กล่าวไว้ 3 มาตรา ดังนี้

3.1 มาตรา 16 เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ส่งเสริมฝึกการประกอบอาชีพ การจัดการศึกษาสงเคราะห์ พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา บำรุงศิลปะ ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม การส่งเสริมกีฬา ประชาธิปไตย การสาธารณสุข อนามัย

3.2 มาตรา 17 องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีอำนาจหน้าที่จัดการศึกษา การส่งเสริมกีฬา จารีตประเพณี ให้มีพิพิธภัณฑ์ และหอจดหมายเหตุ

3.3 มาตรา 30 ให้รัฐถ่ายโอนภารกิจบริการสาธารณะแก่ท้องถิ่น ช่วยเหลือท้องถิ่นตามความจำเป็นและความต้องการ

4. พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 (ฉบับที่ 9) พ.ศ. 2523 ในมาตรา 50, 53 และ 56 บัญญัติว่า เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร มีหน้าที่ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม และหน้าที่อื่น ๆ ซึ่งมีคำสั่งกระทรวงมหาดไทย หรือกฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่

5. พระราชบัญญัติระเบียบราชการเมืองพัทยา พ.ศ. 2521 (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2534 ในมาตรา 57 กล่าวว่า เมืองพัทยามีหน้าที่ส่งเสริมและรักษาสิ่งแวดล้อม ทรัพยากรธรรมชาติ และหน้าที่ตามเทศบาลนคร

6. พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 กล่าวไว้ในมาตรา 45 ว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีหน้าที่คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม จัดกิจกรรมใดๆ อันเป็นอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนท้องถิ่นอื่น และจัดทำกิจกรรมอื่นตามที่กฎหมายกำหนด

7. พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และสภาตำบล พ.ศ. 2537 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2538 กล่าวไว้ใน 2 มาตรา คือ

7.1 มาตรา 66 องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

7.2 มาตรา 67 องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

7.2.1 ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

7.2.2 ส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ

7.2.3 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย

การเตรียมความพร้อมการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กระทรวงมหาดไทย (อ้างใน กิตินันท์ โนสุและคณะ . 2545 : 15) กล่าวถึง การเตรียมความพร้อมการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่า กระทรวงมหาดไทย ในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบดูแลส่งเสริม และสนับสนุนการบริหารราชการท้องถิ่นได้ถือเป็นนโยบายสำคัญ ที่จะส่งเสริมสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในทุกรูปแบบให้สามารถพัฒนาบริการสาธารณะในทุกๆ ด้าน โดยเฉพาะการจัดการบริหารการศึกษาซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพและศักยภาพของบุคคลซึ่งจะเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ

กระทรวงมหาดไทยได้มอบหมายให้กรมการปกครองโดยสำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่นเตรียมการดำเนินการเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นตั้งแต่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 โดยจัดประชุมระดมความคิดเห็นจากเทศมนตรีฝ่ายการศึกษาและผู้บริหารการศึกษาเทศบาล รวมทั้งประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิจากกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติเพื่อหาแนวทางส่งเสริมให้ท้องถิ่นมีศักยภาพเพียงพอที่จะบริหารจัดการการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผลให้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจ และทิศทางการจัดการศึกษาท้องถิ่น

วิสัยทัศน์ของการจัดการศึกษาท้องถิ่น

กระทรวงมหาดไทย(อ้างใน กิตินันท์ โนสุและคณะ. 2545 : 16-17) กล่าวถึงวิสัยทัศน์ของการจัดการศึกษาท้องถิ่นว่า ควรมีวิสัยทัศน์ดังนี้

1. พัฒนาศักยภาพมนุษย์ให้มีคุณลักษณะวิถีชีวิต และการจัดการที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม ท้องถิ่น และประเทศชาติ ภารกิจการจัดการศึกษาท้องถิ่นแยกเป็น 2 ลักษณะคือ

1.1 การศึกษาในระบบโรงเรียน ได้แก่

1.1.1 การบริการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1.2 การประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาท้องถิ่น

1.2 การศึกษานอกระบบ ได้แก่

1.2.1 การให้ความรู้แก่ประชาชนกลุ่มด้อยโอกาส

1.2.2 การฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้น

1.2.3 การจัดกิจกรรมเยาวชน

1.2.4 การบำรุงรักษาศิลปะ วัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ทิศทางการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น มี 8 ประการ คือ การศึกษา จัดในระบบโรงเรียน การศึกษานอกระบบโรงเรียน มาตรฐานการศึกษา สุขภาพและอนามัย การศึกษาเพื่อพัฒนาประชาธิปไตย การพัฒนาบุคลากร การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา และการปรับปรุงการบริหารการจัดการศึกษา

2. กระทรวงมหาดไทยได้เสนอนโยบายการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผ่านการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 16 มีนาคม 2542 ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน โดยมุ่งเน้นผู้ด้อยโอกาสเป็นสำคัญ ให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของท้องถิ่น และให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเตรียมความพร้อมที่จะจัดการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี ให้ได้ตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

3. จากผลการระดมความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง และบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ตลอดจนภาระหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมาย เฉพาะกระทรวงมหาดไทยได้เสนอแนะภารกิจการจัดการศึกษา 6 ประการ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาดำเนินการในระดับใดระดับหนึ่ง ตามความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

- 3.1 จัดการศึกษาสำหรับเด็กก่อนประถมศึกษา
- 3.2 จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี
- 3.3 จัดบริการให้ความรู้สายอาชีพระยะสั้น
- 3.4 จัดบริการการศึกษานอกระบบ
- 3.5 จัดกิจกรรมเยาวชนในรูปแบบต่าง ๆ
- 3.6 บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

4. เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความแตกต่างหลากหลายในศักยภาพ กระทรวงมหาดไทยได้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาแนวทางการดำเนินงานจัดการศึกษา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อศึกษาและพิจารณาเสนอแนะรูปแบบ แนวทางการจัดการศึกษา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงตามบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

คณะกรรมการพิจารณาแนวทางการดำเนินงานจัดการศึกษา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้พิจารณาเสนอแนะกรอบภารกิจจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ตามศักยภาพความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ

1. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความพร้อมมาก มีแนวทางการดำเนินงาน 6 ด้าน คือ
 - 1.1 จัดการศึกษาก่อนประถมศึกษา
 - 1.2 จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 1.3 จัดการศึกษานอกระบบ
 - 1.4 จัดบริการให้ความรู้สายอาชีพ
 - 1.5 กิจกรรมเด็กเยาวชน
 - 1.6 บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
2. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความพร้อมปานกลาง มีแนวทางการดำเนินงาน 5 ด้าน
 - 2.1 จัดการศึกษาก่อนประถมศึกษา
 - 2.2 จัดการศึกษานอกระบบ
 - 2.3 จัดบริการให้ความรู้สายอาชีพ
 - 2.4 จัดกิจกรรมเด็กเยาวชน
 - 2.5 บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
3. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความพร้อมน้อย มีแนวทางการดำเนินงาน 4 ด้าน
 - 3.1 จัดการศึกษานอกระบบ
 - 3.2 จัดบริการให้ความรู้สายอาชีพ
 - 3.3 จัดกิจกรรมเด็กเยาวชน
 - 3.4 บำรุงรักษาศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

การพิจารณาความพร้อมให้เป็นดุลยพินิจขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อาจพิจารณาจากความพร้อมด้านศักยภาพ ได้แก่ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากร รายได้ของท้องถิ่น ความพร้อมด้านอาคารสถานที่ และงบประมาณ ตลอดจนศักยภาพในการบริหารจัดการ

2.3.4 รายละเอียดการถ่ายโอนภารกิจการจัดการศึกษาให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

กระทรวงศึกษาธิการ (อ้างใน กิตินันท์ โนสุและคณะ .2545 : 19-20) กล่าวถึงรายละเอียดการถ่ายโอนภารกิจการศึกษา ดังนี้

1. ภารกิจที่ถ่ายโอน
 - 1.1 การศึกษาก่อนวัยเรียนหรือปฐมวัย (อนุบาล 4 – 6 ปี)
 - 1.2 การศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ขอบเขตการถ่ายโอน

2.1 ให้กระทรวงศึกษาธิการและเขตพื้นที่การศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ทำหน้าที่

2.1.1 กำหนดนโยบาย แผนและมาตรฐานการศึกษาทั้งในระดับชาติ และในระดับเขตพื้นที่การศึกษา

2.1.2 ประเมินความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินที่กำหนด รวมทั้งการเสนอแนะการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.1.3 ติดตามสอบและประเมินผลการจัดการศึกษา

2.1.4 ให้กระทรวงศึกษาธิการร่วมกับคณะกรรมการกระจายอำนาจ เร่งรัดการสร้างความพร้อมให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดการศึกษาได้เอง โดยกำหนดให้มีการรายงานความก้าวหน้าให้คณะกรรมการกระจายอำนาจฯ ทราบอย่างต่อเนื่อง

2.2 เมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผ่านการประเมินความพร้อมตามข้อ 2.1.2 แล้วให้กระทรวงศึกษาธิการ และเขตพื้นที่การศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ถ่ายโอนสถานศึกษา ตามประเภทที่กำหนดให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.3 เพื่อประโยชน์ในการจัดการศึกษา ให้คณะกรรมการการกระจายอำนาจ กำหนดให้มีคณะกรรมการด้านการศึกษาระดับเขตพื้นที่ในระดับจังหวัด ตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ โดยทำหน้าที่กำหนดนโยบาย แผน และมาตรฐานการศึกษาในระดับเขตพื้นที่ กำกับดูแลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา รวมทั้งพิจารณาการจัดสรรทรัพยากร ที่ใช้ในการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่

2.4 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจร่วมกันจัดการศึกษา หรือดำเนินการในรูปของสหการ

2.5 ภารกิจด้านการจัดการศึกษาที่จะถ่ายโอนมีดังนี้

2.5.1 การศึกษาก่อนวัยเรียนหรือระดับปฐมวัย

2.5.2 การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยกเว้น การจัดการศึกษาในสถานศึกษาที่มีลักษณะพิเศษบางประการที่อยู่ในการศึกษาระดับพื้นฐาน ได้แก่

- 1) สถานศึกษาที่เน้นการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศเฉพาะด้าน
- 2) สถานศึกษาที่จัดการศึกษาในเชิงทดลอง วิจัยและพัฒนา
- 3) สถานศึกษาที่จัดการศึกษาเพื่อผู้พิการและด้อยโอกาส

4) สถานศึกษาที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้เป็นสถานศึกษาตัวอย่าง หรือต้นแบบ สำหรับการจัดการศึกษาในระดับภาคในระดับจังหวัดหรือในระดับเขตพื้นที่การศึกษา

5) สถานศึกษาที่มีลักษณะเป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่ กล่าวคือ ระดับประถมศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 300 คนขึ้นไป และระดับมัธยมศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,500 คนขึ้นไป ซึ่งมีภาระในแง่งบประมาณการบริหารบุคคล และมีความซับซ้อนในการบริหาร

6) สถานศึกษาที่ยังไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินมาตรฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา หรือสถานศึกษาที่ยังขาดความพร้อม ทั้งในเชิงบุคลากรและระบบบริหาร ซึ่งจะต้องมีการพัฒนามาตรฐานและความพร้อมก่อน เช่น สถานศึกษาในถิ่นทุรกันดารที่ห่างไกลหรือสถานศึกษาที่อยู่ในความดูแลของตำรวจตระเวนชายแดนบางแห่งที่ยังขาดความพร้อม

7) สถานศึกษาที่จัดตั้งขึ้น ให้มีลักษณะเป็นหน่วยงานกระจายอำนาจ ในรูปแบบอื่นอยู่แล้ว ได้แก่ สถานศึกษาที่มีฐานะเป็นองค์กรมหาชน ตามพระราชบัญญัติองค์กรมหาชน พ.ศ. 2542

8) สถานศึกษาในโครงการพระราชดำริ หรืออยู่ในพระบรมราชานุเคราะห์ หรือสถานศึกษาที่จัดตั้งขึ้นเพื่อการเฉลิมฉลองพระเกียรติในวโรกาสต่างๆ

9) สถานศึกษาที่มีผู้บริจาคที่ดิน อาคาร มีวัตถุประสงค์ให้รัฐเป็นผู้จัดการศึกษา

2.6 ภายใต้ข้อกำหนด 2.5.2 ข้างต้น ถ้าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใด ผ่านเกณฑ์ประเมินความพร้อมที่กระทรวงศึกษาธิการจัดทำขึ้นเพิ่มเติมพิเศษ จากข้อ 2.1.2 ให้ถ่ายโอนสถานศึกษาดังกล่าวได้ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามความตกลงเป็นกรณี ๆ ไป

3. ระยะเวลาดำเนินการ (ปีที่ถ่ายโอน) พ.ศ. 2545 - 2547

4. ขั้นตอน / วิธีปฏิบัติ

4.1 ให้กระทรวงศึกษาธิการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ประเมินความพร้อมดังกล่าวด้วย

4.2 ประเมินความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

4.3 ให้กระทรวงศึกษาธิการและเขตพื้นที่การศึกษา ตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ถ่ายโอนสถานศึกษาตามประเภทที่กำหนดให้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น เมื่อองค์กรส่วนท้องถิ่นผ่านเกณฑ์การประเมินความพร้อมตามข้อ 2.1.2 แล้ว

4.4 ให้กระทรวงศึกษาธิการและเขตพื้นที่การศึกษา ตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษา

4.5 ให้คณะกรรมการการกระจายอำนาจ กำหนดให้มีคณะกรรมการด้าน การศึกษาระดับเขตพื้นที่ในระดับจังหวัดตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นโดยทำหน้าที่กำหนดนโยบาย แผน และมาตรฐานการศึกษาในระดับเขตพื้นที่ กำกับดูแล จัดการศึกษาของสถานศึกษา รวมทั้งพิจารณาการจัดสรรทรัพยากร ที่ใช้ในการจัดการศึกษาในเขต พื้นที่

4.6 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจร่วมกันจัดการศึกษาโดยอาจดำเนินการใน รูปของสหการก็ได้ สำหรับระยะเวลาในการดำเนินการได้เมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุก ประเภท

2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับตัวบ่งชี้ทางการศึกษา

ตัวบ่งชี้ในภาษาไทยมีใช้อยู่หลายคำ เช่น ดัชนี ตัวชี้วัด ตัวบ่งชี้ เป็นต้น ผู้วิจัยขอใช้คำว่า ตัวบ่งชี้ เพราะให้เห็นภาพที่ชัดเจน โดยมีผู้ให้ความหมายของคำว่า ตัวบ่งชี้ ดังนี้

2.4.1 ความหมายของตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้มาจากคำว่า Indicator ในภาษาอังกฤษ Oxford dictionary (1989) ให้ ความหมายว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง สิ่งชี้หรือบอกทิศทางไปที่สิ่งหนึ่งสิ่งใด ในภาษาไทยมีใช้อยู่ หลายคำ เช่น ดัชนี ตัวบ่งชี้ ตัวชี้วัด เครื่องชี้วัด เครื่องบ่งชี้การปฏิบัติงาน เป็นต้น สำหรับงานวิจัย ครั้งนี้ใช้คำว่า “ตัวบ่งชี้” เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการศึกษา ตัวบ่งชี้เกิดขึ้นมาเนื่องจากเพื่อ ตอบสนองแรงผลักดันทางเศรษฐกิจที่สำคัญ คือ การพัฒนาประเทศมีการใช้ตัวบ่งชี้เพื่อตรวจสอบ ถึงความเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ เป็นตัวชี้วัด แต่ใน สภาพการเป็นจริงแล้วการพัฒนาทางเศรษฐกิจจะต้องมีการพัฒนาทางด้านสังคมด้วย การใช้ GNP อย่างเดียวไม่สามารถบอกถึงสภาพทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงได้ (ศิริชัย กาญจนวาสี และ คณะ. 2540) ยุคต่อมามีการพัฒนาตัวบ่งชี้ทางด้านสังคมที่มุ่งมาพิจารณาที่ประชากรเป้าหมาย

ของการพัฒนาว่าควรมีคุณภาพชีวิตที่ดี (Quality of life) ตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของประชาชนอยู่มากมายหลายด้านตัวบ่งชี้ที่สำคัญได้แก่ตัวบ่งชี้ทางการศึกษา

Borden และ Banta (1994) กล่าวว่า ปัจจุบันตัวบ่งชี้ที่ถูกเลือกใช้เพื่อควบคุมเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร เพื่อใช้ในการตรวจสอบ สามารถใช้วัดแนวโน้มต่าง ๆ ที่เกิดจากการกระทำหรือระดับของกิจกรรม เพื่อเป็นแนวทางสำหรับเป็นยุทธศาสตร์ในการตัดสินใจอันจะมีผลโดยตรงกับสถาบันในอนาคต จะเห็นว่าตัวบ่งชี้ถูกนำมาใช้หลากหลายวัตถุประสงค์ตามผู้พัฒนาตัวบ่งชี้ขึ้น ทำให้ความหมายของตัวบ่งชี้มีหลายอย่าง แต่มีความหมายสอดคล้องตรงกันในด้านความคิดดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2540) ได้ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ว่า ตัวบ่งชี้เป็นสิ่งที่แสดงสภาวะหรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงไปโดยอาศัยทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ซึ่งตัวบ่งชี้สามารถวินิจฉัย และช่วยชี้บทบาทหน้าที่ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงานขององค์ประกอบต่างๆ ของการจัดการศึกษาในช่วงเวลาและระดับที่ต้องการวัดหรือตรวจสอบ

อรุณ จันทวานิช (อ้างใน โชคชัย สิริพนมณี. 2540) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้เป็นสารสนเทศที่ช่วยให้การวินิจฉัยและชี้สภาวะ ตลอดจนปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงานทางการศึกษาในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

ศิริชัย กาญจนวาสี (2537) ได้กล่าวไว้ว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวประกอบ ตัวแปร หรือค่าที่สังเกตได้ซึ่งบ่งบอกสถานภาพ หรือสะท้อนลักษณะการดำเนินงาน หรือผลการดำเนินงาน

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ เป็นสารสนเทศหรือค่าที่สังเกตได้เชิงปริมาณหรือเป็นสารสนเทศเชิงคุณภาพซึ่งใช้บ่งบอกสภาวะของสิ่งที่มุ่งวัด หรือสะท้อนลักษณะรวมทั้งปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงานอย่างกว้างๆ ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ลักษณะตัวบ่งชี้ที่ดีต้องมีการแสดงค่าปริมาณและคุณภาพเป็นตัวเลขเพื่อนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ได้ ดังนั้น ตัวบ่งชี้มีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ต้องกำหนดเป็นปริมาณหรือคิดเป็นตัวเลขได้ มิใช่เป็นการบรรยายข้อความเพียงอย่างเดียว และในการตีความค่าตัวเลขของตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะต้องนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือปทัสฐานที่จัดทำไว้ มิฉะนั้นจะไม่สามารถบอกได้ว่าค่าตัวเลขที่ได้นั้นสูงหรือต่ำ ได้มาตรฐานหรือไม่เพียงใด

2. ค่าหรือคุณลักษณะที่ได้จากตัวบ่งชี้มีความหมายได้เงื่อนไข 2 ประการคือ

- 2.1 เงื่อนไขของเวลากำกับ กล่าวคือ ตัวบ่งชี้จะบ่งบอกเฉพาะในช่วงเวลาใดเวลา

หนึ่ง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับตัวแปร หรือข้อมูลว่าจัดเก็บในช่วงใด ตัวบ่งชี้จะมีค่า 1 สัปดาห์ 3 เดือน รอบปี การศึกษาหรือช่วง 5 ปี ก็ได้ขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่จะนำข้อมูลมาใช้ในการตีค่า เช่น อัตราส่วนจำนวน ศึกษานิเทศก์ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีต่อจำนวนศึกษานิเทศก์ทั้งหมดในปี การศึกษา 2539 เป็นต้น

2.2 เงื่อนไขของสถานที่กำกับ กล่าวคือ ตัวบ่งชี้จะบอกความหมายเฉพาะในเขต พื้นที่ หรือบริเวณ หรือส่วนใดส่วนหนึ่งของระบบหรือหน่วยงานที่ต้องการตรวจสอบ เช่น ตัวบ่งชี้ ด้านคุณภาพทางการศึกษาของประเทศ จังหวัด อำเภอ ตำบล ด้านปัจจัย กระบวนการ หรือ ผลลัพธ์ เป็นต้น ซึ่งขึ้นอยู่กับข้อมูลหรือตัวแปรที่จัดเก็บนั่นเอง

3. บ่งบอกถึงการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานหรือองค์กรสภาพการดำเนินงาน เป็นอย่างไรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้หรือไม่

2.4.2 คุณสมบัติของตัวบ่งชี้

สุชาติ ประสิทธิ์สินธุ์ (2539) กล่าวว่า คุณสมบัติที่ดีของตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย

1. ความเป็นกลางของตัวบ่งชี้ หมายถึง ความไม่ลำเอียง ของตัวบ่งชี้ที่ผลการประเมิน อาจเกิดอุปสรรคต่อกิจกรรม โครงการหรือแผนงานที่เป็นประเภทเดียวกันแต่จัดทำโดยหน่วยงานที่ แตกต่างกัน
2. ความเป็นวัตถุวิสัยของตัวบ่งชี้ หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับค่าของตัวบ่งชี้มิได้เกิด จากการคิดเอาเองตามความรู้สึกของผู้ประเมิน หรือที่เรียกว่าตามจิตวิสัย แต่อยู่กับสถานะที่เป็นอยู่หรือเป็นรูปธรรมของคุณสมบัติที่ผู้ประเมินจะประเมิน
3. ความไวต่อความแตกต่างของตัวบ่งชี้ หมายถึง ความสามารถของตัวบ่งชี้ที่จะวัด ความแตกต่างระหว่างหน่วยวิเคราะห์ได้อย่างถูกต้อง ตัวอย่าง เช่น ในการประเมินผลโครงการที่ให้ ประชาชนร่วมประเมิน เช่นเรื่อง อัตราความพึงพอใจ แทนที่จะให้ระบุเพียงความพอหรือไม่พอซึ่ง จะมีการผันแปรแคบมากคือ 1 เท่านั้น ควรจะให้กลุ่มที่มีความพอใจและไม่พอใจนั้นบอกว่ามี ความพอใจไม่พอใจมากน้อยเท่าใด
4. ค่าของมาตรวัดหรือตัวบ่งชี้ที่ได้ควรมีความหมายหรือตีความหมายได้อย่างสะดวก กล่าวคือ ค่าของมาตรวัดควรมีจุดสูงสุดและต่ำสุดง่ายแก่ความเข้าใจ
5. ความถูกต้องในเนื้อหาของตัวบ่งชี้ที่นำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่มี

ปัญหาสำหรับการประเมินสิ่งที่เป็นกายภาพ แต่เป็นปัญหาค่อนข้างมากในการประเมินสิ่งที่ไม่ใช่กายภาพ เช่น การประเมินผลโครงการเกี่ยวกับการพึ่งพาตนเอง อะไรคือเนื้อหาของการพึ่งพาดตนเอง

6. ความถูกต้องในการสร้างตัวบ่งชี้ เป็นประเด็นปัญหาทันทีที่ตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติงานต้องประกอบด้วยตัวแปรหลายๆ ตัวด้วยกัน ในการสร้างตัวบ่งชี้หรือการนำเอาตัวแปรหลายตัวเหล่านี้มารวมกัน วิธีการรวมตัวแปรหลายตัวเขาด้วยกัน ไม่ว่าจะนำมาบวกกัน หารกันหรือคูณกันนั้นถูกต้องหรือไม่และตีความได้อย่างไร

พรพันธ์ บุณยรัตนพันธุ์ และบุญเลิศ เลี้ยวประไพ (2531) กล่าวว่า โดยทั่วไปลักษณะของตัวบ่งชี้ (เครื่องชี้วัด) ที่ดีต้องประกอบด้วยคุณสมบัติต่อไปนี้

1. มีความตรง สามารถวัดในสิ่งที่ต้องการวัดได้
2. มีความไว สามารถแสดงความแตกต่างได้แม้สถานการณ์ที่วัด จะเปลี่ยนแปลงไปเล็กน้อย
3. มีความเฉพาะเจาะจง จะเปลี่ยนแปลงก็แต่เฉพาะสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรนั้นโดยตรงเท่านั้น
4. มีความเชื่อถือได้ ค่าที่ได้ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพควรจะสอดคล้องกัน ถ้าวัดในสิ่งเดียวกันไม่ว่าผู้วัดจะเป็นกลุ่มใดก็ตาม

2.4.3 ประเภทของตัวบ่งชี้ทางการศึกษา

ตัวบ่งชี้อาจมีหลายประเภทขึ้นอยู่กับวิธีและเกณฑ์ในการแบ่ง ซึ่งอาจแบ่งโดยวิธีการนำไปใช้หรืออาศัยแนวคิดของวิธีการสร้างตัวบ่งชี้ เป็นต้น Johnstone (1991) และ Report of the CVCP/UG Working Party (อ้างใน Cave et al . 1988) ซึ่งพิมพ์เมื่อปี 1986 ได้แบ่งตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. ตัวบ่งชี้ด้านปัจจัย ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลและงบประมาณ
 2. ตัวบ่งชี้ด้านกระบวนการ ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่เกิดจากการใช้กระบวนการของสถาบันหรือองค์กรด้านตัวปัจจัย
 3. ตัวบ่งชี้ด้านผลผลิต ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่เป็นสัมฤทธิ์ผลและผลผลิตขององค์หรือหน่วยงาน
- ในการกำหนดตัวบ่งชี้ทางการศึกษา ได้อาศัยแนวความคิด “ การวิเคราะห์เชิงระบบ” (System Analysis Theory) มาเป็นกรอบ โดยพิจารณาว่าการศึกษเป็นระบบๆ หนึ่ง และมีความสัมพันธ์กับระบบย่อยอื่น ๆ ในสังคม ซึ่งได้แก่ ระบบเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง โดยถือว่าระบบการศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการช่วยพัฒนาสังคม

โดยแนวคิดดังกล่าว ระบบการศึกษาจะประกอบด้วยส่วนสำคัญๆ 3 ส่วนด้วยกัน คือ ปัจจัย กระบวนการ และผลผลิต ซึ่งได้ Johnstone (1981) ได้กำหนดนิยามสำหรับการจัดทำตัวบ่งชี้ทางการศึกษาไว้ดังนี้

1. ตัวบ่งชี้ด้านปัจจัย

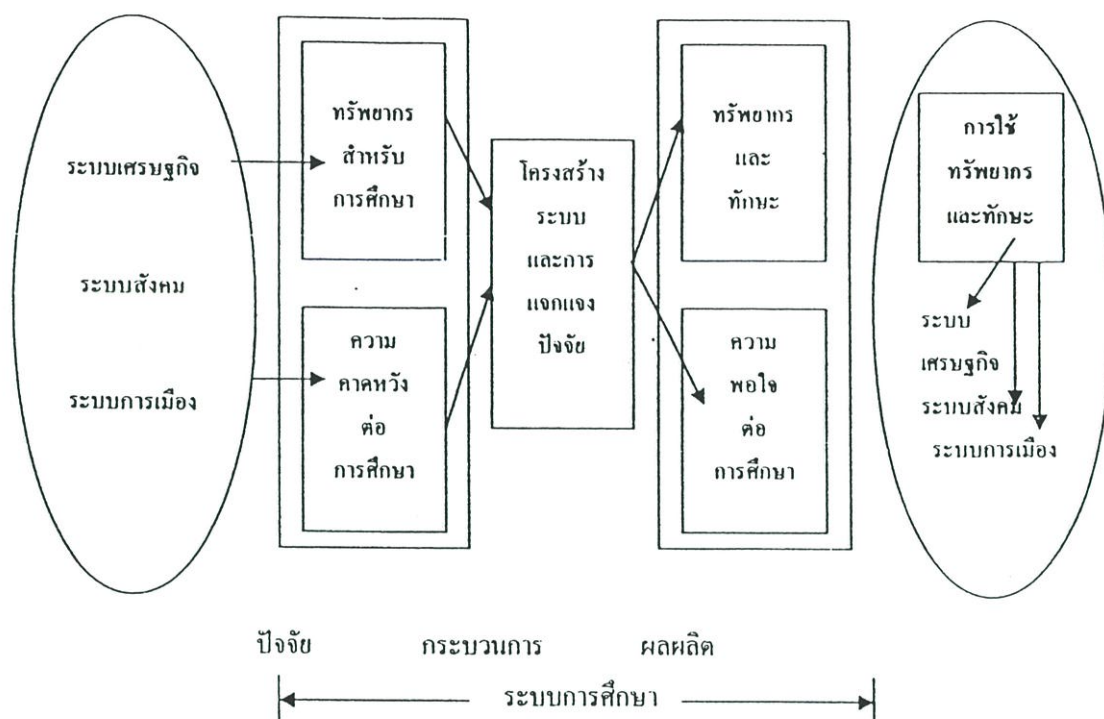
ตัวบ่งชี้กลุ่มปัจจัยมี 2 ลักษณะด้วยกัน คือ ลักษณะแรกเป็นปัจจัยทางด้านทรัพยากรที่ระบบการศึกษาต้องการ ได้แก่ บุคลากร เงิน และทรัพยากรอื่นๆ เช่น วัสดุ อุปกรณ์ ฯลฯ รวมทั้งนักเรียนที่เข้าสู่ระบบการศึกษา ลักษณะที่สอง ได้แก่ ความคาดหวังที่มีต่อการศึกษาเป็นตัวบ่งชี้ที่ช่วยชี้ความต้องการของสังคมที่มีต่อระบบการศึกษา ความต้องการของสังคมต่อการศึกษานี้อาจจะดูได้โดยเปรียบเทียบจากค่าใช้จ่ายที่ประเทศจัดสรรให้แก่การศึกษา กับสาขาอื่นๆ เช่น สาธารณสุข การทหาร เป็นต้น

ความคาดหวังนี้แยกออกได้เป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรกคือ ผู้ให้บริการหรือผู้จัด ได้แก่ ฝ่ายการเมืองหรือรัฐบาล และกลุ่มที่สองคือ ผู้ที่รับบริการ ซึ่งได้แก่ ประชาชน ความคาดหวังของสอง

กลุ่มอาจเหมือนหรือแตกต่างกันก็ได้ แต่โดยทั่วไปแล้วความคาดหวังของสองกลุ่มมักจะปรับให้เข้าหากันหรือใกล้เคียงกัน

2. ตัวบ่งชี้ด้านกระบวนการผลิต

กลุ่มตัวบ่งชี้ในด้านกระบวนการผลิต จะช่วยให้เห็นถึงการจำแนกแจกแจงปริมาณที่ได้รับจากปัจจัยตลอดทั้งระบบการศึกษา หรือ ตลอดโครงสร้างของการศึกษา จากแผนภูมิที่ 1 มีลูกศรชี้จากซ้ายไปขวา แสดงว่าตัวบ่งชี้กลุ่มกระบวนการผลิตนี้มีผลมาจากค่าของตัวบ่งชี้ที่เป็นปัจจัย



ภาพที่ 2.1 กรอบความคิดในการพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการศึกษา

3. ตัวบ่งชี้ด้านผลผลิต

ตัวบ่งชี้กลุ่มผลผลิตจำแนกออกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ

ประเภทแรก ได้แก่ ทรัพยากรและทักษะต่างๆ ที่ระบบการศึกษาผลิตออกมา ตัวบ่งชี้กลุ่มนี้จะเป็นตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงปริมาณและระดับของทักษะต่างๆ ที่ระบบการศึกษาผลิต ได้แก่ จำนวนนักเรียนที่สำเร็จออกมาในระดับการศึกษาต่างๆ หรือความสามารถ เชิงพุทธิพิสัย (cognitive ability) ของนักเรียนในแต่ละวิชา

ประเภทที่สอง ได้แก่ ระดับความพึงพอใจต่อระบบการศึกษา ตัวบ่งชี้ประเภทนี้จะแสดงให้เห็นว่าระบบการศึกษามีประสิทธิผลเพียงใด ในการช่วยพัฒนาบุคคลให้พัฒนาทักษะและความสามารถ รวมทั้งตัวบ่งชี้ที่ช่วยชี้ให้เห็นว่า นายจ้างมีความพึงพอใจเพียงไรต่อทักษะของผู้ที่สำเร็จการศึกษาออกมาในแต่ละระดับหรือประเภท

ส่วนประเภทสุดท้ายในแผนภูมิที่ 1 เป็นการวัดความสอดคล้องระหว่างผลผลิตของทรัพยากรและทักษะของระบบการศึกษากับความต้องการของสังคมที่ได้รับผลผลิตจากระบบการ

โดยสรุปแล้ว คือ ตัวบ่งชี้ที่วัดประสิทธิผลของระบบการศึกษา ถ้าผลปรากฏออกมาว่าระบบการศึกษาไม่มีส่วนสร้างสรรค์ให้แก่สังคมตามที่วางแผนไว้แล้ว จะต้องปรับระบบการศึกษาใหม่

สำหรับโมเดล Input – Process- Output นี้ Astin (1985) (อ้างใน Borden และ Banta. 1994) ได้นำความคิดรวบยอดเรื่องมูลค่าเพิ่ม (Value - added) ใส่ในโมเดลเป็น Input – Environment – Outcome (I-E-O) Model ส่วน Kaufman (1988) ได้เสนอโมเดลที่คล้ายๆ กัน ดังนี้ คือ Input , Process, Products, Outputs (ผลผลิตที่เกิดจากสังคม) และ Outcomes (ผลที่เกิดจาก Outputs ในชุมชน) โดย Kaufman เน้นตัวบ่งชี้ที่บ่งบอกกระบวนการหรือวิธีปฏิบัติงานที่ถูกต้อง รวมไปถึงตัวบ่งชี้ผลลัพธ์ที่บ่งบอกในผลผลิตหรือผลลัพธ์ของกระบวนการ

Carter, Klein และ Day (1992) (อ้างใน Borden และ Banta. 1994) ยืนยันว่า Input คือทรัพยากรต่าง ๆ ที่ใช้ในหน่วยงานเพื่อส่งเสริมบอกจำนวนเป็นเชิงปริมาณ เช่น เงิน สถานที่และเครื่องมือ Processes เป็นวิธีการที่ช่วยให้ Input ดำเนินการได้อย่างมีคุณภาพ Outputs เป็นผลที่เกิดโดยตรงที่แสดงออกในเชิงปริมาณ Outcomes เป็นสิ่งที่เกิดตามมาและส่วนมากจะเป็นผลกระทบในเชิงปริมาณ

2.4.4 การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการศึกษา

เจ็จันท์ จงสถิตอยู่ และ แสง ปิ่นมณี (2539) ได้กล่าวว่าการสร้างหรือพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการศึกษา มี 3 วิธี คือ

1. การสร้างตัวบ่งชี้เพื่อประโยชน์ของการใช้ (The pragmatic definition of an indicator) การสร้างตัวบ่งชี้ประเภทนี้มี 2 แบบ แบบแรก คือ การเลือกตัวแปรจำนวนหนึ่งที่หาได้หรือที่มีอยู่มาใช้ วิธีแบบนี้เป็นวิธีจัดทำตัวบ่งชี้ในลักษณะที่เป็นตัวบ่งชี้ตัวแทน (representative indicator) แบบที่สองคือ การนำเอาตัวแปรจำนวนหนึ่งมารวมหรือรวมกัน ซึ่งวิธีการรวมกันนี้มาจากข้อสมมุติฐานบางประการว่าตัวแปรเหล่านั้นมีความสัมพันธ์กัน การรวมตัวแปรประเภทนี้มักกำหนดขึ้นเพื่อใช้ในงานวิจัยงานใดงานหนึ่งโดยเฉพาะ

2. การสร้างตัวบ่งชี้โดยอาศัยข้อกำหนดเชิงทฤษฎี (The theoretical definition of an indicator) วิธีนี้อาศัยการผสมหรือการรวมตัวแปรจำนวนหนึ่งเข้าด้วยกันโดยวิธีการทางเลขคณิตซึ่งตัวแปรเหล่านั้นถูกเลือกมาตามลำดับความสำคัญและมีความสัมพันธ์ระหว่างกันและแต่ละตัวแปรนั้นจะมีค่าน้ำหนักการเลือกตัวแปรบางตัวมาผสมกันนั้นอาศัยฐานเชิงทฤษฎีหรือแนวความคิดที่มีอยู่ในแผน

3. การสร้างตัวบ่งชี้โดยอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์ (The empirical definition of an indicator) การสร้างตัวบ่งชี้วิธีนี้คล้ายคลึงกับวิธีที่สองแต่ต่างอยู่ที่ว่าวิธีการสร้างตัวบ่งชี้จากข้อกำหนดเชิงทฤษฎีนั้น การเลือกกำหนดน้ำหนักนั้นกำหนดจากลำดับความสำคัญ ส่วนวิธีการกำหนดน้ำหนักจะกำหนดจากการวิเคราะห์ข้อมูลหนึ่งและการแยกแยะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร วิธีการเช่นนี้ได้แก่ วิธีการของfactor analysis และ Guttman analysis และ Guttman Scale

สรุป การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการศึกษา โดยทั่วไปมีอยู่ 3 วิธี วิธีแรก เป็นการกำหนดตัวแปรหรือการรวมตัวแปรจำนวนหนึ่งเข้าด้วยกัน แล้วนำตัวแปรเหล่านั้นไปใช้งาน วิธีที่สองเป็นการรวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันด้วยวิธีทางคณิตศาสตร์โดยอาศัยข้อกำหนดเชิงทฤษฎี วิธีที่สามเป็นการสร้างตัวบ่งชี้โดยอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์ที่การนำมาวิเคราะห์แล้วจัดกลุ่มตัวแปรโดยอาศัยหลักทางสถิติ และจากการศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ในทางการศึกษาในงานวิจัยของอมรรัตน์ ลาคำเสน (2536) กฤษวรรณ โอบนพันธ์ (2537) นั้น ผู้พัฒนาตัวบ่งชี้จะใช้การรวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันโดยยึดหลักทางทฤษฎี แล้วให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบตัวแปรต่าง ๆ ที่รวบรวมมาได้ จากนั้นก็นำไปสร้างเครื่องมือเพื่อมารวบรวมข้อมูล เมื่อได้ข้อมูลมาแล้วจึงวิเคราะห์โดยอาศัยหลักเกณฑ์ทางสถิติ ส่วนจากรุจน์ นิติพจน์ (2539) ได้พัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตของประชาชนในจังหวัดร้อยเอ็ดโดยใช้การสัมภาษณ์กลุ่มเจาะจงเพื่อเก็บข้อมูลเบื้องต้นมาใช้ในการสร้างแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ เพื่อตัดสินใจว่าตัวแปรใดบ้างสมควรนำมาใช้สร้างตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิต

2.4.5 ประโยชน์ของตัวบ่งชี้

เจือจันทร์ จงสถิตอยู่ และแสวง ปิ่นมณี (2539) ได้กล่าวว่า ตัวบ่งชี้หรือตัวบ่งชี้ทางการศึกษามีประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดวัตถุประสงค์และนโยบาย ปัญหาส่วนใหญ่ที่พบในการวางแผนหรือสิ่งที่กำหนดอยู่ในแผนคือ ขาดความแน่ชัด การกำหนดวัตถุประสงค์และนโยบาย มักจะระบุในลักษณะที่กว้างมากเกินไปจนขาดความแน่ชัดว่าแผนนั้นต้องการจะให้บรรลุผลใดบ้าง การนำตัวบ่งชี้มาช่วยให้การกำหนดวัตถุประสงค์และนโยบายจะช่วยให้ทราบถึงสิ่งที่ต้องการให้บรรลุผลชัดเจนขึ้นเช่น

วัตถุประสงค์ : เด็กก่อนวัยเรียนได้รับการเตรียมความพร้อมเข้ารับการศึกษาระดับมัธยมศึกษา และมีความเสมอภาคในโอกาสการเข้ารับการศึกษาดังกล่าว

ตัวบ่งชี้สำหรับวัตถุประสงค์ : เมื่อสิ้นแผนจะมีเด็กก่อนวัยเรียนเข้ารับการเตรียมความพร้อมร้อยละ 30 ของประชากรกลุ่มอายุ 3 – 5 ปี ทั้งในเขตเมืองและชนบท

2. การติดตามผลการศึกษา เป็นการติดตามผลการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษาเพื่อดูว่าทิศทางของการเปลี่ยนแปลงเป็นไปตามต้องการและพึงประสงค์หรือไม่ เป็นไปตามแผนที่วางไว้ล่วงหน้ามากน้อยเพียงไร ในการกำหนดตัวบ่งชี้เพื่อตรวจสอบการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษาเพื่อวัดความก้าวหน้าหรือพัฒนาการศึกษานั้นจะต้องกำหนดในลักษณะที่ว่าสามารถนำไปใช้วัดได้อย่างสม่าเสมอและต่อเนื่อง

3. การวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษา เราจะใช้ตัวบ่งชี้ทางการศึกษาเพื่อแทนลักษณะบางประการของระบบการศึกษาในงานวิจัย ปัญหาที่พบบ่อยมากในงานวิจัยได้แก่ งานวิจัยที่ต้องการศึกษาเปรียบเทียบงานการศึกษาทั้งหมดของประเทศ หรือการเปรียบเทียบระหว่างระบบการศึกษากับระบบย่อยอื่นๆ ในสังคม หรืองานวิจัยที่ต้องการวัดความเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาในประเทศหนึ่งๆ การสร้างตัวบ่งชี้และใช้เป็นหน่วยในการวิเคราะห์ในงานวิจัยจะดีกว่าการใช้ตัวแปรหลายๆ ตัว หรือการเลือกใช้ตัวแปรเฉพาะบางตัวมาเป็นหน่วยวิเคราะห์

4. การลำดับระบบการศึกษา จะเป็นสิ่งกระตุ้นการพัฒนาและช่วยจัดลำดับขั้นการพัฒนาของระบบการศึกษาได้อย่างเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ การใช้ตัวบ่งชี้เพื่อจัดลำดับระบบการศึกษาจะช่วยทำให้นักวางแผน ผู้บริหาร เปรียบเทียบระหว่างจังหวัด ในช่วงเวลาเดียวกันว่าจังหวัดใดที่มีเกณฑ์ต่ำกว่าเกณฑ์เฉลี่ยของประเทศ ซึ่งการจัดลำดับจะช่วยชี้ภาพรวมของแต่ละจังหวัดได้ เป็นการลดความผิดพลาดในการวางแผนอีกด้วย

5. ความเป็นกลางของตัวบ่งชี้ ความมีลักษณะเป็นกลางของตัวบ่งชี้โดยมิได้มีลักษณะเอนเอียงนั้นจะทำให้ผู้ใช้ตัวบ่งชี้กำหนดปทัสถานเพื่อตัดสินเอง

โดยสรุปแล้ว การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการศึกษา มีวิธีการและจุดมุ่งหมายที่แตกต่างกันทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการใช้ประโยชน์ของตัวบ่งชี้ ซึ่งในทางปฏิบัตินั้นเป็นการยากที่จะบอกได้ว่าตัวบ่งชี้ที่ใช้เพื่อการกำหนดวัตถุประสงค์และนโยบาย การติดตามผลการศึกษา การวิจัยเกี่ยวกับพัฒนาการศึกษา การลำดับระบบการศึกษา ความเป็นกลางทางการศึกษา แต่ที่สำคัญคือว่าจะใช้ตัวบ่งชี้ใดและใช้อย่างไรตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการตรวจสอบหรือหาคำตอบมากกว่า

2.4.6 คุณสมบัติของตัวบ่งชี้

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2539:40) กล่าวว่าคุณสมบัติที่ดีของตัวบ่งชี้ประกอบด้วย

1. ความเป็นกลางของตัวบ่งชี้ หมายถึง ความไม่ลำเอียง ของตัวบ่งชี้ที่ผลของการประเมิน อาจเกื้อกูลต่อกิจกรรม โครงการหรือแผนงานที่เป็นประเภทเดียวกัน แต่จัดทำโดยหน่วยงานที่แตกต่างกัน
2. ความเป็นวัตถุวิสัยของตัวบ่งชี้ หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับค่าของตัวบ่งชี้มิได้เกิดจากการคิดเอาเอง ตามความรู้สึกของผู้ประเมิน หรือที่เรียกว่าตามจิตวิสัย แต่อยู่กับสภาวะที่เป็นอยู่หรือเป็นรูปธรรมของคุณสมบัติที่ผู้ประเมินจะประเมิน
3. ความไวต่อความแตกต่างของตัวบ่งชี้ หมายถึง การความสามารถของตัวบ่งชี้ที่จะวัดความแตกต่างระหว่างหน่วยวิเคราะห์ได้อย่างถูกต้อง ตัวอย่างเช่น ในการประเมินผลโครงการที่ให้ประชาชนร่วมประเมิน เช่น เรื่องอัตราความพึงพอใจ แทนที่จะให้ระบุเพียงความพอใจหรือไม่พอใจ ซึ่งจะมีการผันแปรแคบมากคือ 1 เท่านั้น ควรจะให้กลุ่มที่มีความพอใจและไม่พอใจนั้นบอกว่ามีความพอใจหรือไม่พอใจมากน้อยเพียงใด
4. ค่าของมาตรวัดหรือตัวบ่งชี้ได้ ควรมีความหมาย หรือตีความได้ อย่างสะดวกกล่าวคือ ค่าของมาตรวัดควรมีจุดสูงสุดและต่ำสุดที่ง่ายแก่ความเข้าใจ
5. ความถูกต้องในการสร้างตัวบ่งชี้ เป็นประเด็นปัญหาทันทีที่ตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติงาน ต้องประกอบด้วยตัวแปรหลายๆ ตัวด้วยกัน ในการสร้างตัวบ่งชี้หรือการนำเอาตัวแปรหลายตัวเหล่านี้มารวมกัน วิธีการรวมตัวแปรหลายตัวเข้าด้วยกัน ไม่ว่าจะนำมาบวกกันหารกัน หรือคูณกันนั้นถูกต้องหรือไม่ และตีความได้อย่างไร

2.5 เทคนิคเดลฟาย (Delphi technique)

2.5.1 ประวัติความเป็นมา

การพิจารณาตัดสินใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หากมีข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการพิจารณาไม่เพียงพอแล้ว การตัดสินใจก็มักจะเป็นไปในรูปที่ผู้บริหารกระทำไป ตามความรู้ความสามารถของตนเอง หรือการเรียกประชุมผู้ที่มีความรู้ในเรื่องนั้นๆ ซึ่งการตัดสินใจในกรณี ดังกล่าวอาจเกิดข้อผิดพลาดได้ กล่าวคือ การที่ผู้บริหารตัดสินใจไปด้วยความรู้ความสามารถของตนเองนั้น ก็ได้เป็นหลักประกันว่าผู้บริหารจะมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้นอย่างแท้จริง แต่ต้องตัดสินใจไปทั้งที่ขาดข้อมูลสนับสนุนที่เพียงพอ ในการเรียกประชุมผู้รู้เรื่องนั้น ก็เช่นเดียวกันแม้จะทำในรูป

ข้อผิดพลาดได้ กล่าวคือ การที่ผู้บริหารตัดสินใจไปด้วยความรู้ความสามารถของตนเองนั้น ก็มิได้เป็นหลักประกันว่าผู้บริหารจะมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้นอย่างแท้จริง แต่ต้องตัดสินใจไปทั้งที่ขาดข้อมูลสนับสนุนที่เพียงพอ ในการเรียกประชุมผู้รู้เรื่องนั้น ก็เช่นเดียวกันแม้จะทำในรูปของความร่วมมือกันพิจารณาและร่วมตัดสินใจแล้วก็ตาม แต่มีอยู่หลายกรณีผู้เข้าร่วมพิจารณาเกิดความเกรงใจกัน หรือไม่กล้าแสดงความคิดเห็น หรือแย้งกับผู้บังคับบัญชา การพิจารณาแทนที่จะเป็นไปในรูปของการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทุกแง่ทุกมุมกลับเป็นการรับความคิดเห็นของคนๆ หนึ่ง หรือ กลุ่มคนที่มีอำนาจบังคับบัญชา หรืออ้างว่าเป็นผู้รู้เรื่องอย่างดีแต่คนเดียว หรือกลุ่มเดียวลักษณะเช่นนี้ขอบเขตการพิจารณาไม่ละเอียดเพียงพอ

ด้วยเหตุนี้ จึงมีการคิดค้นหาวิธีการที่จะให้ได้ความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้รู้เรื่องนั้นอย่างแท้จริง ทั้งนี้เพื่อให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างถูกต้อง ตรงกับความเป็นจริงมากยิ่งขึ้น เทคนิคประการหนึ่งที่ได้รับการคิดค้นขึ้นมากก็คือ เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi Technique)

2.5.2 ความหมายของเทคนิคเดลฟาย

เทคนิคเดลฟาย มีผู้ให้ความหมายไว้หลายความหมายด้วยกัน คือ Rasp Jr. (1973 : 29) ให้ความหมายของเทคนิคเดลฟายไว้ว่า “เป็นเทคนิคของการรวบรวมการพิจารณาตัดสินใจที่มุ่งเพื่อเอาชนะจุดอ่อนของการตัดสินใจแต่เดิม ที่จำเป็นต้องขึ้นอยู่กับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนใดคนหนึ่งโดยเฉพาะหรือความคิดเห็นของกลุ่ม หรือมติที่ประชุม”

ประยูร ศรีประสาธน์ (2526 : 130) ได้สรุปความหมายของเทคนิคเดลฟายไว้ว่า “เป็นกระบวนการที่จะเสาะหาความคิดเห็น ที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่มคนเกี่ยวกับความเป็นไปได้ในอนาคตในเรื่องที่เกี่ยวกับเวลา ปริมาณ และ/หรือ สภาพการณ์ที่ต้องการจะให้เห็นทั้งนี้โดยใช้วิธีการเสาะหาความคิดเห็น ด้วยการใช้แบบสอบถามแทนการเรียกประชุม”

สุวรรณา เชื้อรัตนพงษ์ (2527 : 24) ให้ความหมายว่า “เป็นขบวนการที่รวบรวมความคิดเห็น หรือการตัดสินใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เกี่ยวกับอนาคตจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและมีความถูกต้องน่าเชื่อถือมากที่สุด โดยที่ผู้ทำการวิจัยไม่ต้องนัดสมาชิกในกลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้มาประชุมพบปะกัน แต่ขอร้องให้สมาชิกแต่ละคนแสดงความคิดเห็น หรือตัดสินใจปัญหาในรูปของการตอบแบบสอบถาม”

2.5.3 รูปแบบและวิธีการของเทคนิคเดลฟาย

เทคนิคเดลฟายที่นิยมใช้ปัจจุบันมีสองรูปแบบ รูปแบบที่ใช้แพร่หลายที่สุดคือ เทคนิคเดลฟายแบบเดิม ซึ่งเป็นการรวบรวมแนวคิดจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญโดยคณะผู้ดำเนินการกลุ่มหนึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ออกแบบสอบถามส่งไปยังผู้เชี่ยวชาญ รวบรวมผลที่ได้มาสรุปจัดทำแบบสอบถามชุดใหม่ส่งกลับไปให้ผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นอีกครั้งหนึ่ง เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาคำตอบที่ให้ไปครั้งแรกเมื่อเทียบกับความเห็นของกลุ่มอีกครั้งหนึ่ง เป็นอย่างน้อย โดยที่ผู้ตอบอาจยืนยันความเห็นเดิมหรือเปลี่ยนแปลงความเห็นไปจากเดิมก็ได้ ซึ่งถ้าความคิดเห็นต่างไปจากกลุ่มจะต้องให้เหตุผลประกอบด้วย ส่วนเทคนิคเดลฟายอีกรูปแบบหนึ่ง คือเทคนิคเดลฟายแบบใหม่ สิ่งที่ต่างไปจากเทคนิคเดลฟายแบบเดิม คือแทนที่จะใช้คนดำเนินการในเรื่องแบบสอบถามและวิเคราะห์ผลสรุปในแต่ละรอบใช้คอมพิวเตอร์แทน ซึ่งแบบนี้ทำให้สามารถวิเคราะห์ผลการตอบแต่ละรายได้รวดเร็ว และทันทีทันใดไม่ต้องรอนานเหมือนเทคนิคแบบเดิม (Linstone Turoff. 1975 : 5)

จะเห็นว่ากระบวนการวิธีการของเทคนิคเดลฟายไม่ว่าจะเป็นเทคนิคเดลฟายแบบเดิมหรือแบบใหม่ ก็ตามมีลำดับขั้นตอนสำคัญได้แก่ การเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่เหมาะสมกับประเด็นปัญหาที่ศึกษา การสร้างแบบสอบถาม การเก็บข้อมูลแต่ละรอบมาทำการวิเคราะห์สรุปผลปรับแบบสอบถามกลับไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา คำตอบของตนเทียบกับความเห็นของกลุ่มอีกอย่างน้อย 1 ครั้ง

1. การเลือกผู้เชี่ยวชาญ สิ่งที่สำคัญที่สุดในการใช้เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย คือการเลือกผู้เชี่ยวชาญ ทั้งนี้เพราะการวิจัยจะออกมาดี ถูกต้องเพียงใดขึ้นอยู่กับผู้เชี่ยวชาญ Dalkey (อ้างใน เกษม บุญอ่อน. 2522 : 28) กล่าวว่าผู้เชี่ยวชาญคือผู้ที่มีความรู้เป็นพิเศษในสาขาที่เขาสนใจ ดังนั้นการเลือกผู้เชี่ยวชาญควรมีความรู้เฉพาะที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ของการวิจัยแต่ละครั้งสำหรับจำนวนผู้เชี่ยวชาญที่เหมาะสมคือ ตั้งแต่ 17 คนขึ้นไป ซึ่งอัตราการลดลงของความคลาดเคลื่อนมีน้อยมา นอกจากนี้จากการศึกษาของณัฐภา สรรศรี (2525 : 32) พบว่า เมื่อผู้เชี่ยวชาญจำนวนตั้งแต่ 14 คนขึ้นไปความคลาดเคลื่อนจะลดน้อยลงมากและไม่มีความแตกต่างกันระหว่างใน การตอบคำถามซ้ำในรอบ 2 กับ รอบ 3

2. การรวบรวมข้อมูล โดยทั่วไปจะมีการรวบรวมข้อมูล 3-4 รอบ โดยรอบแรกจะเป็นการค้นคว้าในเรื่องที่เกี่ยวกับประเด็นปัญหาที่ศึกษา โดยอาจได้จากการค้นคว้าเอกสารและสอบถามผู้เชี่ยวชาญ ผลคำตอบจากรอบแรกจะถูกนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามรอบที่ 2 ส่งกลับไปให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนให้ความเห็นอีกครั้ง ในรอบนี้ถ้าผู้เชี่ยวชาญที่มีความเห็น

แตกต่างจากกลุ่มและยังคงยืนยันความเห็นเดิมจะต้องแสดงผลประกอบด้วยสำหรับรอบที่ 4 ก็ทำนองเดียวกับรอบที่ 3

จันทร์เพ็ญ เชื้อพานิช (2526 : 32-33) กล่าวว่า จากการวิจัยจำนวนมากได้ตัดการรวบรวมข้อมูลในรอบที่ 4 เพราะมีความแตกต่างกันน้อยมากระหว่าง ผลที่ได้จากรอบที่ 3 กับรอบที่ 4 และข้อมูลที่ได้เพิ่มเติมก็ไม่คุ้มกับความพยายามในการจัดทำนัก สำหรับการตัดสินใจว่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญสอดคล้องกันหรือไม่นั้นพิจารณาจากค่าสถิติที่คำนวณได้ซึ่งโดยปกติจะคำนวณหาค่ามัธยฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์ ความเห็นพ้องต้องกันจะเกิดขึ้นเมื่อค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ไม่เกิน 1.50 บนสเกล 5

2.5.4 ปัจจัยที่ทำให้เทคนิคเดลฟายใช้ได้อย่างสมบูรณ์

1. ระยะเวลา

ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2535 : 134) กล่าวว่า ผู้ทำการวิจัยควรมีเวลามากพอที่จะดำเนินการวิจัยด้วยเทคนิควิธีนี้ โดยทั่วไปใช้เวลาประมาณ 2 เดือน จึงเสร็จสิ้นกระบวนการอาจช้าหรือเร็วกว่านั้นทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกลุ่มผู้เชี่ยวชาญว่าจะส่งแบบสอบถามแต่ละรอบกลับคืนมาช้าหรือเร็วเพียงใด ซึ่ง สุวดี ทวีบุตร (2540 : 68) กล่าวว่า การเก็บรวบรวมข้อมูลแต่ละรอบ ผู้วิจัยต้องกำหนดเวลาให้เหมาะสม ไม่เร่งรัดหรือเว้นระยะนานเกินไป เพราะการเว้นระยะนานเกินไป อาจทำให้ผู้เชี่ยวชาญลืม ขาดความต่อเนื่องทางความคิดเสียเวลาในการทบทวน และเกิดความเบื่อหน่ายได้ ซึ่งกอบแก้ว ภูติธนารักษ์ (2537 :56) กล่าวว่า จำนวนวันที่น้อยที่สุดที่เหมาะสมในการกำหนดตอบกลับแบบสอบถามนั้น กลุ่มที่ได้รับการเตือนและการติดตามทางโทรศัพท์ จะมีอัตราการตอบกลับสูงกว่ากลุ่มที่ได้รับการเตือน และการติดตามด้วยการัดและไปรษณียบัตร ดังที่สุวดี ทวีบุตร (2540 : 87) กล่าวว่า เนื่องจากสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ตอบเกิดความกระตือรือร้น และมีทัศนคติที่ดีต่องานวิจัย

2. ผู้เชี่ยวชาญ

ชนิตา รักรัษพลเมือง (2531 : 41) กล่าวถึงจำนวนผู้เชี่ยวชาญว่า ถึงแม้จะไม่มีข้อกำหนดตายตัวว่าควรจะใช้จำนวนเท่าใดก็ตาม อย่างน้อยที่สุดในรอบสุดท้าย ควรจะมีถึง 10 คน และการเพิ่มจำนวนผู้เชี่ยวชาญจะทำให้ผลที่ได้น่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น การกำหนดจำนวนผู้เชี่ยวชาญว่าหากผู้เชี่ยวชาญมีความเป็นเอกพันธ์ อาจใช้เพียง 10 -15 และหากผู้เชี่ยวชาญมีความเป็นวิวิธพันธ์ อาจต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญจำนวนมากแต่จากการศึกษา Macmillan (อ้างใน อาทิตยา ดวงมณี. 2540 : 53) พบว่า หากผู้เชี่ยวชาญมีจำนวนตั้งแต่ 17 คนขึ้นไป อัตราลดลงของความคาดเคลื่อนจะมีน้อยมากจนคงที่ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 แสดงการลดลงของความคลาดเคลื่อนของจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ

จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ (panel size)	การลดลงของความคลาดเคลื่อน (error reduction)	ความคลาดเคลื่อนลดลง (net change)
1-5	1.20-0.70	0.50
5-9	0.70-0.58	0.12
9-13	0.58-0.54	0.04
13-17	0.54-0.50	0.02
17-21	0.50-0.48	0.02
21-25	0.48-0.46	0.02
25-29	0.46-0.44	0.02

เทคนิคเดลฟายต้องอาศัยความคิดเห็นจากการตอบแบบสอบถาม ฉะนั้นความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ได้รับจะต้องขึ้นอยู่กับความน่าเชื่อถือของผู้ตอบ ว่ามีความรู้ความสามารถเป็นเลิศในด้านนั้นๆ อย่างแท้จริง หรือเป็นผู้มีส่วนร่วมรับผิดชอบมีประสบการณ์ในประเด็นที่ศึกษาให้ความร่วมมือด้วยความเต็มใจ ตั้งใจ และยินยอมเสียสละเวลาโดยตลอดงานวิจัย

3. แบบสอบถาม

เพื่อให้ได้ความคิดเห็นที่ตรงความเป็นจริงและน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น กระบวนการของเทคนิคเดลฟายจึงต้องมีการถามย้ำด้วยการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มผู้เชี่ยวชาญหลายรอบ โดยทั่วไป คือ 3-4 รอบ แบบสอบถามที่ส่งไปให้ผู้เชี่ยวชาญตอบนั้น มี 2 ชนิด คือ แบบสอบถามปลายเปิดและแบบสอบถามปลายปิด ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า การเก็บรวบรวมข้อมูลรอบแรกใช้แบบสอบถามปลายเปิด ส่วนรอบ ต่อๆ มาใช้แบบสอบถามปลายปิดชนิดมาตราส่วนประมาณค่า ลักษณะของแบบสอบถามแต่ละรอบที่ผู้วิจัยควรเอาใจใส่ คือ ข้อความในแบบสอบถามต้องชัดเจน สละสลวย ง่ายแก่การอ่าน และผู้ตอบแต่ละคนต้องเข้าใจตรงกันในคำถามหรือข้อความเดียวกัน

อาทิตยา ดวงมณี (2540 : 39) ได้กล่าวไว้ว่ากระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถาม แต่ละรอบมีดังนี้

รอบที่ 1 แบบสอบถามในรอบแรกมักเป็นคำถามปลายเปิด มีจุดมุ่งหมายเพื่อรวบรวมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญโดยใช้คำถามอย่างกว้าง ๆ บางครั้งผู้วิจัยอาจสร้างเป็นแบบสอบถาม

ปลายเปิดก็ได้ ทั้งนี้เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เชี่ยวชาญ กรณีเช่นนี้ ผู้วิจัยควรเว้นช่องว่างในส่วนท้ายของคำถาม เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมตามต้องการ

รอบที่ 2 แบบสอบถามในรอบที่ 3 จะพัฒนามาจากคำตอบของแบบสอบถามในรอบแรก โดยผู้วิจัยจะรวบรวมความคิดเห็นที่ได้ทั้งหมดสังเคราะห์เข้าด้วยกัน ดัดข้อมูลที่ซ้ำซ้อนออก จากนั้นก็จัดสร้างเป็นแบบสอบถามปลายปิดชนิดมาตราส่วนประมาณค่า ส่งกลับไปยังกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเหล่านั้นอีกครั้งเพื่อลงมติจัดระดับความสำคัญของแต่ละข้อ หากมีคำถามข้อใดที่ไม่ชัดเจนหรือควรมีการแก้ไขสำนวน ผู้เชี่ยวชาญสามารถให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่ได้

รอบที่ 3 ผู้วิจัยจะนำคำตอบที่ได้รับจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดในรอบที่ 2 มาหาค่ามัธยฐาน (Median) ฐานนิยม (Mode) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) เพื่อนำค่าเหล่านี้ใส่เพิ่มไปในแบบสอบถามรอบที่ 3 ที่มีข้อความคงเดิม โดยแสดงค่าที่คำนวณได้ในรูปของสัญลักษณ์หรือค่าตัวเลข พร้อมทั้งแสดงคำตอบเดิมของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 ให้เห็นอีกครั้งในแบบสอบถามรอบที่ 3 ด้วย ทั้งนี้เพื่อส่งกลับไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาใหม่โดยเปรียบเทียบความคิดเห็นของตนเองกับกลุ่มว่าจะยังยืนยันคำตอบเดิมให้แสดงเหตุผลประกอบด้วย

รอบที่ 4 ทำตามขั้นตอนเดียวกับรอบที่ 3 แล้วส่งกลับไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาอีกครั้ง ซึ่งโดยทั่วไปมักตัดรอบนี้ออก เพราะความคิดเห็นในรอบที่ 3 และรอบที่ 4 มีความแตกต่างกันน้อยมาก

4. ผู้วิจัย

อาทิตยา ดวงมณี (2540 : 55) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้ทำการวิจัยต้องมีความละเอียดรอบคอบในการพิจารณาตอบ และให้ความสำคัญต่อคำตอบที่ได้รับอย่างเสมอกันทุกข้อ ไม่ว่าจะผู้ตอบแต่ละคนจะตอบครบทุกข้อหรือไม่ก็ตาม ทั้งนี้เพื่อมิให้พลาดข้อความหรือเหตุผลที่แท้จริงของเรื่องไปรวมทั้งต้องวางตัวเป็นกลาง ไม่มีความลำเอียงหรือนำความคิดเห็นส่วนตัวเข้าไปพิจารณาร่วมด้วย เพราะอาจส่งผลให้ผลการวิจัยคลาดเคลื่อน นอกจากนี้ ผู้วิจัยจะต้องอาศัยความอดทนและใช้มนุษยสัมพันธ์อันดีในการให้ได้มาซึ่งข้อมูลครบตามต้องการ

5. เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาฉันทามติ (Consensus) ที่เหมาะสม

อาทิตยา ดวงมณี (2540 : 55) ได้กล่าวไว้ว่า สำหรับคำตอบที่ได้จากแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ในรอบที่ 2 รอบที่ 3 นั้น จะนำมาคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าสัมบูรณ์ ของผลต่างระหว่างฐานนิยมกับมัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ เพื่อพิจารณาฉันทามติ ซึ่งสามารถสรุปเกณฑ์ที่เหมาะสมในการพิจารณาได้ดังนี้

ถ้าข้อความใดมีพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50 และค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างฐานนิยมกับมัธยฐาน ไม่เกิน 1.00 แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อข้อความนั้นมีความสอดคล้องต้องกันหรือได้รับฉันทามติ

ถ้าข้อความใดมีพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50 และค่าผลต่างระหว่างฐานนิยมกับมัธยฐานเกิน 1.00 หรือกลับกัน แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อข้อความนั้นไม่สอดคล้องกันหรือไม่ได้รับฉันทามติ

ในด้านของระดับคะแนนฉันทามตินั้น ยังไม่ปรากฏข้อตกลงที่ชัดเจนตายตัว แต่ก็ได้มีการเสนอถึงระดับที่ควรจะเป็น เช่น Flanders (อ้างใน อาทิตยา ดวงมณี. 2540 : 55) กำหนดไว้ว่า ข้อความใดจะถือว่าได้รับฉันทามติก็ต่อเมื่อข้อความนั้นมีผู้ตอบสอดคล้องกัน 60 % และ Murry and Hammons (อ้างใน อาทิตยา ดวงมณี . 2540 : 55) กำหนดไว้ว่า ข้อความใดจะถือว่าได้รับฉันทามติก็ต่อเมื่อข้อความนั้นมีผู้ตอบสอดคล้องกัน 75% เป็นต้น

2.5.4 ปัญหาและลักษณะที่ควรใช้เทคนิคเดลฟาย

ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2535 : 43) ได้กล่าวว่า ผู้ทำการวิจัยจะต้องตัดสินใจใช้เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย ก็ต่อเมื่อมีเหตุการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

1. ปัญหาที่ทำการวิจัยไม่มีคำตอบที่ถูกต้องแน่นอน แต่สามารถวิจัยปัญหาจากการรวบรวมการตัดสินใจแบบอัตวิสัย จากผู้เชี่ยวชาญในสาขานั้น ๆ
2. ปัญหาที่จะทำการวิจัยต้องการความคิดเห็นหลายๆ ด้านจากประสบการณ์หรือความรู้ความสามารถของผู้เชี่ยวชาญ
3. ผู้ทำการวิจัยไม่ต้องการให้ความคิดเห็นของผู้อื่น แต่ละคนมีผลกระทบหรือมีอิทธิพลต่อการพิจารณาตัดสินใจปัญหานั้น ๆ
4. การพบปะเพื่อนัดประชุมของกลุ่มเป็นการไม่สะดวก เนื่องจากสภาพภูมิศาสตร์หรือเสียค่าใช้จ่ายและเวลามากเกินไป
5. เมื่อไม่ต้องการเปิดเผยรายชื่อบุคคลในกลุ่ม เพราะความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญในกลุ่มเกี่ยวกับปัญหาที่วิจัยอาจมีความขัดแย้งกันมาก

2.5.5 ข้อดีและข้อเสียของเทคนิคเดลฟาย

อาทิตยา ดวงมณี (2540 : 27-28) กล่าวว่า การวิจัยแบบเทคนิคเดลฟายมีข้อดีและข้อเสียพอสรุปได้ดังนี้

ข้อดีของเทคนิคเดลฟาย

1. สามารถใช้ในการรวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยไม่ต้องมีการประชุมซึ่งนับว่าเป็นการประหยัดเวลา และทุนค่าใช้จ่ายเป็นอย่างมาก
2. ข้อมูลที่รวบรวมได้ให้คำตอบที่น่าเชื่อถือเพราะ
 - 2.1 เป็นความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในสาขานั้นอย่างแท้จริง
 - 2.2 ได้มาจากการถามย้ำหลายครั้ง ซึ่งน่าจะเป็นคำตอบที่ได้กลั่นกรองมาอย่างรอบคอบ
 - 2.3 ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนแสดงความคิดเห็นของตนเองอย่างอิสระไม่ตกอยู่ในอิทธิพลทางความคิดหรืออำนาจของเสียงส่วนใหญ่ หรือของใคร เพราะ ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนไม่ทราบว่ามีใครบ้างในกลุ่ม และจะไม่ทราบความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนอื่น นอกจากตัวเอง
3. สามารถได้รับข้อมูลจากคนจำนวนมากโดยไม่มีข้อจำกัด ทั้งในเรื่องสภาพภูมิศาสตร์หรือช่วงเวลา
4. เป็นเทคนิคที่มีขั้นตอนการดำเนินการไม่ยากนัก ได้ผลอย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ
5. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการต่ำ
6. ผู้ทำการวิจัยสามารถลำดับความสำคัญของข้อมูลและเหตุผลในการตอบ รวมทั้งความสอดคล้องในเรื่องความคิดเห็นได้อย่างดี

ข้อเสียของเทคนิคเดลฟาย

1. ถ้าผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับการคัดเลือกมิใช่เป็นผู้มีความสามารถ หรือเชี่ยวชาญในสาขานั้นอย่างแท้จริง จะทำให้ข้อมูลที่ได้รับขาดความเชื่อมั่นได้
2. ผู้เชี่ยวชาญบางคนอาจจะไม่เต็มใจให้ความร่วมมือในการวิจัยอย่างแท้จริงหรือโดยตลอดเพราะถามหลายครั้ง
3. ผู้เชี่ยวชาญบางคนอาจขาดความรอบคอบ หรือมีความลำเอียงในการพิจารณาวิเคราะห์คำตอบที่ได้ในแต่ละรอบ ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลที่ขาดความเชื่อมั่น
4. แบบสอบถามที่ส่งไปสูญหายระหว่างทาง หรือไม่ได้รับคำตอบมาครบในแต่ละรอบ

ถึงแม้ว่าเทคนิคเดลฟายจะมีข้อจำกัดในเรื่องความน่าเชื่อถือ และการนำไปใช้ประโยชน์ก็ตาม แต่ก็สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในด้านการรวบรวมความคิดเห็นและการพิจารณาตัดสินใจที่มีระบบ โดยสามารถจัดลำดับความสำคัญและแสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องต้องกันในการความคิดเห็นได้เป็นอย่างดี และก็ดีกว่าการจัดประชุม ทั้งนี้ เพราะผู้เข้าร่วมในการแสดงความคิดเห็นสามารถจะแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี โดยไม่มีอิทธิพลของผู้อื่น หรืออิทธิพลของเสียงส่วนใหญ่มาบีบบังคับ ดังนั้น เทคนิควิธีดังกล่าวจึงสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการเสาะหาข้อมูลและความคิดเห็นมาช่วยประกอบการพิจารณาตัดสินใจ ในกรณีที่ยังไม่มีข้อมูลเพียงพอ และไม่สามารถหาได้เพียงพอ เนื่องจากมีข้อจำกัดในเรื่องเวลาหรือข้อจำกัดในเรื่องอื่นใดก็ตาม

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยต่างประเทศ

งานวิจัยต่างประเทศที่ทำการวิจัยเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีดังนี้ (อ้างใน ธิตินา โจนวิฑูรธาภิบาล, 2544 :31-32)

ประเทศญี่ปุ่น การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา จนกระทั่งระดับอุดมศึกษาทั้งการศึกษาในและนอกระบบโรงเรียน การศึกษานอกระบบโรงเรียน เช่น ห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ ศูนย์ฝึกอบรมต่าง ๆ โดยแยกระดับความรับผิดชอบ ดังนี้

1. การศึกษาในระดับก่อนประถมศึกษาถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้นเป็นหน้าที่ของคณะกรรมการ การศึกษาท้องถิ่น ระดับต่ำกว่าจังหวัด นคร เมือง และหมู่บ้านนั้นๆ
2. การศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย การศึกษาพิเศษ พิพิธภัณฑ์ ห้องสมุดประชาชน และการศึกษานอกโรงเรียนอื่น ๆ เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการการศึกษาจังหวัด
3. การศึกษาในระดับอุดมศึกษา ได้แก่ วิทยาลัยต่างๆ มหาวิทยาลัยของท้องถิ่น ห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ ศูนย์ฝึกในท้องถิ่นระดับต่ำกว่าจังหวัดเป็นหน้าที่ของนายกเทศมนตรีหรือหัวหน้าหมู่บ้าน

ประเทศเกาหลี

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกาหลี แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ

1. ระดับจังหวัด
2. ระดับท้องถิ่น ได้แก่ เมือง และ อำเภอ

ระดับจังหวัด ผู้บริหารสูงสุด คือ ผู้ว่าราชการจังหวัดมาจากการเลือกตั้งของประชาชน
ระดับท้องถิ่น ผู้บริหารสูงสุดคือ นายกเทศมนตรีมานจากการเลือกตั้งของประชาชน
การจัดการศึกษา

การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของเกาหลี จัดตั้งแต่ระดับก่อน
ประถมศึกษาจนถึงระดับมัธยมศึกษา (ตอนปลาย) ส่วนระดับอุดมศึกษาเป็นหน้าที่ของ
กระทรวงศึกษาธิการ

ประเทศอังกฤษ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของอังกฤษแบ่งออกเป็น 4 รูปแบบ คือ

1. นครบาล หรือจังหวัด
2. เทศบาล หรือต่ำกว่าเทศบาล คือประเภทที่ชุมชนมีความหนาแน่นน้อย
3. ตำบลในเมือง
4. ตำบลในชนบท

การจัดการศึกษา

องค์กรที่จัดการศึกษาของท้องถิ่นของประเทศอังกฤษ คือ องค์การบริหารการศึกษา
ท้องถิ่นซึ่งเป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นตามโครงสร้างขององค์กรปกครองท้องถิ่น ทำหน้าที่จัดการศึกษา
ตั้งแต่ระดับก่อนการศึกษาภาคบังคับ (ต่ำกว่า 5 ปี) ระดับการศึกษาภาคบังคับ (ประถมศึกษา
จนถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย อายุระหว่าง 5 ถึง 16 ปี)

2.6.2 งานวิจัยภายในประเทศ

พิณสุดา สิริธรรังศรี และคณะ (2541 : 20) ได้วิจัยเรื่อง "การวิจัยประกอบการร่าง
พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ..... ประเด็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการจัด
การศึกษา" ค้นพบว่า สรุปได้บางประเด็นดังนี้

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิและอิสระ ในการจัดการศึกษาตามความเหมาะสม
เพื่อสนองความต้องการของท้องถิ่นและประชาชนทั้งการศึกษาในระบบโรงเรียน การศึกษานอก
ระบบโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัย
2. การบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปในรูปของ
คณะกรรมการที่มาจากผู้ปกครอง ผู้แทนประชาชน และผู้ทรงคุณวุฒิในท้องถิ่นและมีบทบาทใน
การอำนาจ การประสาน สนับสนุน ส่งเสริมและติดตามประเมินผลการจัดการศึกษา รวมทั้งให้มี

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาท้องถิ่นนั้นๆ บริหารโดยผู้บริหารมืออาชีพได้มาจากการคัดเลือกของคณะกรรมการการศึกษาท้องถิ่น

สมพงษ์ รัชไชย (2545 : ข) ได้ศึกษาความพร้อมในการบริหารสถาบันอาชีวศึกษา โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของประเทศไทย พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกือบทั้งหมดที่ให้ข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ยังไม่มีความพร้อมที่จะ บริหารสถาบันอาชีวศึกษา มีเพียงเทศบาลเมือง 1 แห่ง มีความพร้อมที่จะตั้งสถาบันอาชีวศึกษาขึ้นมาใหม่ องค์กรที่มีความพร้อมในการขยายสถานศึกษาเดิมเพื่อจัดการอาชีวศึกษาและ การฝึกอบรมวิชาชีพ มีจำนวน 6 แห่ง ประกอบด้วย องค์กรบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาลนคร 1 แห่ง และเทศบาลเมือง 4 แห่ง องค์กรที่มีความพร้อมที่จะรับการถ่ายโอนภารกิจของสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาประกอบด้วยองค์กรบริหารส่วนจังหวัด 7 แห่ง และเทศบาลเมือง 1 แห่ง สำหรับองค์ประกอบความพร้อมในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ มี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านงบประมาณ ด้านข้อมูลและสารสนเทศ ด้านโครงสร้างการบริหารองค์กร ด้านบุคลากรทางการอาชีวศึกษา ด้านที่ดินและสถานที่

ธิตินา โรจนวัชรวิบาล (2544 : ค) ได้ศึกษาความคิดเห็นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการจัดอาชีวศึกษา ตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 พบว่า ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความคิดเห็นต่อการจัดอาชีวศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับค่าเฉลี่ยปานกลาง ด้านความรู้พื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการจัดอาชีวศึกษาอยู่ในระดับค่าเฉลี่ยมาก ส่วนด้านความพร้อมในการสนับสนุนการพัฒนาอาชีวศึกษา และด้านความพร้อมในการดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาอยู่ในระดับค่าเฉลี่ยปานกลาง

กิตินันท์ โนสุ และคณะ (2545 : จ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. ด้านบุคลากร พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขาดบุคลากรทางการศึกษาที่มีวุฒิและความรู้ตรงตามสาขาวิชา และความต้องการของชุมชน มีความต้องการแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร ส่วนความคาดหวัง พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถได้ตามความต้องการของท้องถิ่น

2. ด้านการเงิน พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขาดงบประมาณสำหรับรองรับการถ่ายโอนการจัดการศึกษาอย่างเพียงพอ มีความต้องการและความคาดหวังที่สอดคล้องกัน คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการจัดทำบัญชีการเงินและพัสดุอย่างเป็นระบบและสามารถตรวจสอบได้

3. ด้านวัสดุอุปกรณ์ พบว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ขาดวัสดุอุปกรณ์สำหรับการจัดการศึกษาในท้องถิ่นอย่างเพียงพอ มีความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ในการใช้วัสดุอุปกรณ์ ส่วนความคาดหวัง พบว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการใช้วัสดุอุปกรณ์ เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการจัดการศึกษา

4. ด้านการบริหารจัดการ พบว่า บุคลากรขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ขาดความรู้ความเข้าใจในการถ่ายโอนการจัดการศึกษา มีความต้องการให้มีการควบคุม กำกับนิเทศ ติดตามการจัดการศึกษาของท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ส่วนความคาดหวัง พบว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการประสานงาน และร่วมมือในการจัดการศึกษากับหน่วยงานอื่น

5. ด้านโครงสร้างและนโยบาย พบว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ขาดการกำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษาในท้องถิ่นที่ชัดเจน มีความต้องการและคาดหวังที่สอดคล้องกันคือองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ควรเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

6. ด้านผลผลิตและการบริการ พบว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษาขาดความร่วมมือกันในการกำหนดแนวทางในการให้ความช่วยเหลือและ สนับสนุนนักเรียนในท้องถิ่น ส่วนความคาดหวัง พบว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ควรร่วมมือกับสถานศึกษาในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ และเป็นที่ยอมรับของชุมชน

สมบัติ ทองดง (2539 : (1)) ศึกษาศักยภาพด้านการจัดการศึกษาระดับอาชีวศึกษาของสถานศึกษาของรัฐ และเอกชน : ศึกษากรณีจังหวัดนครปฐม พบว่า

1. สถานศึกษาระดับอาชีวศึกษาในจังหวัดนครปฐม มีความพร้อมในด้าน จำนวนบุคลากร ครู-อาจารย์ ระดับสูง

2. สถานศึกษาระดับอาชีวศึกษาในจังหวัดนครปฐม มีความพร้อมในด้านการเงิน อาคารสถานที่ และวัสดุ- อุปกรณ์ การจัดโครงสร้างสถานศึกษา การอำนวยความสะดวก และจำนวนนักเรียนที่รับได้ ระดับปานกลาง

3. สถานศึกษาระดับอาชีวศึกษาในจังหวัดนครปฐม มีความพร้อมในด้าน การจัดแบ่งและมอบหมายงาน และขอขยายการจัดหลักสูตร ระดับต่ำ

สรุปจากงานวิจัยข้างต้นจะเห็นได้ว่าต่างประเทศมีการจัดการศึกษาโดยองค์การปกครองส่วนตั้งแต่ระดับพื้นฐานภาคบังคับจนถึงระดับอุดมศึกษาส่วนจากงานวิจัยภายในประเทศมีการจัดการศึกษาระดับท้องถิ่นเพียงแห่งเดียวเท่านั้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งประยุกต์ใช้เทคนิคเดลฟาย ช่วยในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนซึ่งได้แบ่งเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 การพัฒนาตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขั้นตอนดังกล่าวมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ศึกษาแนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทฤษฎี เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยจะนำกรอบแนวคิดมาใช้ในการวิเคราะห์ และร่างตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และให้ครอบคลุมองค์ประกอบของศักยภาพทั้ง 5 ด้าน คือด้านบุคลากร ด้านรายได้ของท้องถิ่น ด้านอาคารสถานที่ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารจัดการ จึงได้ทำการศึกษาจากแหล่งข้อมูลสำคัญและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาตัวบ่งชี้ ดังนี้

- ความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการรับการถ่ายโอนอำนาจการจัดการศึกษา (จิระวรรณ กตัญญุตานันท์. 2545 :32-33)

- รายงานการวิจัยเรื่อง ความเหมาะสมในการถ่ายโอนสถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.2545:44-94)

- ความพร้อมของสถานศึกษาต่อการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รูปแบบพิเศษ กรุงเทพมหานคร: ศึกษาเฉพาะด้านการศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา (สุนทรีย ภูบุญธรรม.2545 : 48-56)

2) วิเคราะห์มาตรฐาน ตัวบ่งชี้ ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในด้านต่าง ๆ

จากกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย องค์ประกอบของศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้าน

รายได้ของท้องถิ่น ด้านอาคารสถานที่ ด้านงบประมาณ และด้านการบริหารจัดการ ซึ่งผู้วิจัยจะใช้เป็นกรอบในการร่างตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสัน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ในเชิงเนื้อหาสาระของประเด็นสำคัญต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและครอบคลุมองค์ประกอบของศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้ง 5 ด้าน

3) ร่างตัวบ่งชี้ ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนที่แล้ว ผู้วิจัยจะนำข้อความที่ได้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาเป็นข้อมูลที่สามารถทำการร่างตัวบ่งชี้ จำแนกตามองค์ประกอบของศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านบุคลากร สามารถจำแนกได้ 16 ตัวบ่งชี้
2. ด้านรายได้ของท้องถิ่น สามารถจำแนกได้ 6 ตัวบ่งชี้
3. ด้านอาคารสถานที่ สามารถจำแนกได้ 12 ตัวบ่งชี้
4. ด้านงบประมาณ สามารถจำแนกได้ 9 ตัวบ่งชี้
5. ด้านการบริหารจัดการ สามารถจำแนกได้ 7 ตัวบ่งชี้

ตอนที่ 2 การศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

หลังจากได้ทำการร่างตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ในการศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญนั้น เทคนิคเดลฟายจะถูกประยุกต์ใช้ซึ่งผู้วิจัยจะทำการสร้างเครื่องมือ จากข้อมูลตอนที่ 1(ร่างตัวบ่งชี้)และทำการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญจำนวนทั้งสิ้น 35 คน ให้เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญโดยใช้เทคนิค Snowball sampling รวมทั้งมีการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งต้องส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตอบเพื่อศึกษาความคิดเห็น จำนวน 2 รอบ และนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ โดยใช้สถิติในการวิจัยและทำการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ เพื่อกำหนดและพัฒนาตัวบ่งชี้ ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีความสัมพันธ์และรายละเอียดของการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ครอบคลุมประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร คือ ผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการ และผู้บริหาร ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและพัฒนาอาชีพพระยาล้าน ในการบริหารการศึกษาของท้องถิ่น จากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการ และผู้บริหาร ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและพัฒนาอาชีพพระยาล้าน ในการบริหารการศึกษาของท้องถิ่นนักวิชาการจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ซึ่งได้มาจากการใช้เทคนิคแนะนำอ้างอิงแบบลูกโซ่ (Snowball Sampling) ในการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยได้ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยติดต่อชี้แจงรายละเอียดต่าง ด้วยตนเอง ได้ผู้เชี่ยวชาญทั้งสิ้น 35 คน ซึ่งประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญ 2 คน ผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน นักวิชาการ 10 คน และผู้บริหาร 13 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถามเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยาล้านขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วยจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 50 ข้อ โดยแบ่งเป็นองค์ประกอบแต่ละด้านดังนี้

1. ตัวบ่งชี้ศักยภาพด้านบุคลากร จำนวน 16 ข้อ
 - 1.1 ด้านปริมาณ จำนวน 8 ข้อ
 - 1.2 ด้านคุณภาพ จำนวน 8 ข้อ
2. ตัวบ่งชี้ศักยภาพด้านรายได้ของท้องถิ่น จำนวน 6 ข้อ
3. ตัวบ่งชี้ศักยภาพด้านอาคารสถานที่ จำนวน 12 ข้อ
4. ตัวบ่งชี้ศักยภาพด้านงบประมาณ มีจำนวน 9 ข้อ
5. ตัวบ่งชี้ศักยภาพด้านการบริหารจัดการ มีจำนวน 7 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) จำนวน 50 ข้อ ในการประเมินได้แบ่งการประเมินออกเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดค่าแต่ละระดับดังนี้

- 5 หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก
- 3 หมายถึง มีความเหมาะสมปานกลาง

- 2 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย
- 1 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

2.2.1 การสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้น ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใน 5 ด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านรายได้ของท้องถิ่น ด้านอาคารสถานที่ ด้านงบประมาณ และด้านการบริหารจัดการ
2. กำหนดตัวบ่งชี้ให้ครอบคลุมองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน
3. สร้างแบบสอบถาม โดยอยู่ภายใต้การดูแลให้คำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษา
4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเสริงเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วมเพื่อตรวจสอบ แนะนำ และปรับปรุงแก้ไข

2.2.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยจะนำร่างตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ได้จากขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังกล่าว มาปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบ พร้อมทั้งขอรับข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อทำการแก้ไขปรับปรุงจนได้ตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีคุณภาพตามกรอบการวิจัย

หลังจากที่ได้ตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีคุณภาพตามกรอบการวิจัยและโดยความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้วิจัยจึงจะนำตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังกล่าว มาจัดทำเป็นแบบสอบถาม เสนอผู้เชี่ยวชาญ ดังมีรายชื่อดังต่อไปนี้

- | | |
|---------------------------|--|
| 1. ดร. คมศร วงษ์รักษา | สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ(สอศ.) |
| 2. ดร. ศิริพรรณ ชุมนุม | ผู้อำนวยการฝ่ายวางแผน กรมอาชีวศึกษา |
| 3. ดร. วราพรรณ น้อยสุวรรณ | หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมอาชีวศึกษา |
| 4. ดร.ญาณภัทร สีหมงคล | หัวหน้าฝ่ายวางแผนและพัฒนา
วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา |
| 5. ดร.ปรัชนันท์ นิลสุข | หัวหน้าคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสงคราม |

เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่า Index of Congruency (IOC) และเลือกข้อที่มีค่า IOC > 0.5 ส่วนข้อที่มีค่า IOC < 0.5 นำมาปรับปรุง ซึ่งมีสูตรดังนี้

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

เมื่อ IOC คือ ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ

$\sum X$ คือ ผลรวมของคะแนนเป็นรายข้อ

N คือ จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

หลังจากนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาแล้ว นำผลที่ได้มาจัดทำแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวนทั้งสิ้น 35 คน

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย ตามลำดับดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือ ในการวิจัย จากบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง และเข้าชี้แจงรายละเอียดกับผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการวิจัยด้วยตนเอง เพื่อขอความสมัครใจในการตอบแบบสอบถาม ของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน ให้ได้จำนวนผู้เชี่ยวชาญ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยและตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จำนวน 35 คน
2. ส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ ที่ตอบรับอย่างสมัครใจแต่ละคน เพื่อตอบแบบสอบถามในรอบที่ 1 ซึ่งลักษณะคำถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ การตอบคำถามในรอบแรก นี้เป็นการให้นำหนักความสำคัญของคำถามแต่ละคำถาม

3. นำคำตอบของผู้เชี่ยวชาญ จากแบบสอบถามในรอบที่ 1 มาวิเคราะห์ค่าทางสถิติ แสดงตำแหน่งของค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์(Interquartile range) ของแต่ละคำถาม

4. แบบสอบถามสำหรับการตอบในรอบที่ 2 ของผู้เชี่ยวชาญนั้นยังเป็นชุดเดียวกับแบบสอบถามในรอบที่ 1 เพียงแต่เพิ่มตำแหน่งของค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ รวมทั้งตำแหน่งของคำตอบ ที่ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนตอบในรอบที่ 1 ของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนเป็นอย่างไร มีความแตกต่างไปจากค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคำตอบทั้งหมดอย่างไร พร้อมกับให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาว่ามีความเห็นด้วยกับตำแหน่งที่กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องต้องกันหรือไม่ หากไม่เห็นด้วยหรือต้องการยืนยันคำตอบเดิมก็ให้แสดงเหตุผลประกอบ และจะนำข้อมูลที่ได้จากการตอบของผู้เชี่ยวชาญในรอบนี้มาคำนวณหาค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และฐานนิยมของแต่ละข้อความอีกครั้ง เพื่อแปรผลสรุปเป็นตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้พัฒนาเป็นตัวบ่งชี้ได้

ในการจัดส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญและการรับแบบสอบถามกลับคืนนั้น ผู้วิจัยจะจัดส่งทางไปรษณีย์แบบด่วนพิเศษ หรือจัดส่งและรับกลับคืนด้วยตนเองเป็นบางกรณี เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว ในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยแบบสอบถามความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ และใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for window ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน (Median) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ การกำหนดตัวบ่งชี้ซึ่งประกอบด้วยศักยภาพ 5 ด้าน ผู้วิจัยนำ ข้อมูลจากแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับกำหนดน้ำหนักและความหมายดังนี้

5	หมายถึง	มีความเหมาะสมที่จะใช้เป็นตัวบ่งชี้ อยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	มีความเหมาะสมที่จะใช้เป็นตัวบ่งชี้ อยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	มีความเหมาะสมที่จะใช้เป็นตัวบ่งชี้ อยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	มีความเหมาะสมที่จะใช้เป็นตัวบ่งชี้ อยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง	มีความเหมาะสมที่จะใช้เป็นตัวบ่งชี้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

มีเกณฑ์การวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน สำหรับความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ได้กำหนดไว้
ดังนี้

- | | | |
|-------------|---------|---|
| 1.00 - 1.49 | หมายถึง | ข้อความนั้นมีความเหมาะสม น้อยที่สุด ที่จะใช้เป็นตัวบ่งชี้ |
| 1.50 - 2.49 | หมายถึง | ข้อความนั้นมีความเหมาะสม น้อย ที่จะใช้เป็นตัวบ่งชี้ |
| 2.50 - 3.49 | หมายถึง | ข้อความนั้นมีความเหมาะสม ปานกลาง ที่จะใช้เป็นตัวบ่งชี้ |
| 3.50 - 4.49 | หมายถึง | ข้อความนั้นมีความเหมาะสม มาก ที่จะใช้เป็นตัวบ่งชี้ |
| 4.50 - 5.00 | หมายถึง | ข้อความนั้นมีความเหมาะสม มากที่สุด ที่จะใช้เป็นตัวบ่งชี้ |

2. วิเคราะห์ ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) หรือ IR ของค่า
ระดับคะแนนจากการตอบแบบสอบถามแต่ละข้อของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อประเมินความสอดคล้องของ
คำตอบตามเกณฑ์ต่อไปนี้

- | | | |
|--------------|---------|---|
| มากกว่า 3.00 | หมายถึง | คำตอบของผู้เชี่ยวชาญ ไม่มีความสอดคล้องกัน |
| 2.01- 3.00 | หมายถึง | คำตอบของผู้เชี่ยวชาญ มีความสอดคล้องกัน |
| 1.01- 2.00 | หมายถึง | คำตอบของผู้เชี่ยวชาญ มีความสอดคล้องกันปานกลาง |
| 0.51-1.00 | หมายถึง | คำตอบของผู้เชี่ยวชาญ มีความสอดคล้องกันสูง |
| ต่ำกว่า 0.51 | หมายถึง | คำตอบของผู้เชี่ยวชาญ มีความสอดคล้องกันสูงมาก |

ค่าความสอดคล้องของการกำหนดตัวบ่งชี้ในการวิจัยครั้งนี้ จะต้องมามีค่าพิสัยระหว่าง
ควอไทล์ ที่ไม่สูงเกินกว่า 1.50

ผู้วิจัยคำนวณหาค่าความแตกต่างระหว่างควอไทล์ที่ 1 กับควอไทล์ที่ 3 ถ้าพิสัยควอไทล์ที่
คำนวณได้ ของข้อความใดมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1.50 แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่ม
ผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อความ สอดคล้องกัน ซึ่งสามารถกำหนดเป็นตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึก
และพัฒนาอาชีพระยะสั้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของ
ข้อความใดที่คำนวณได้นั้น มีค่ามากกว่า 1.50 แสดงว่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อ
ข้อความนั้นไม่สอดคล้องกันและไม่สามารถนำข้อความนั้นมากำหนดเป็นตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับ
การฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้

3. เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาฉันทามติ (Consensus)

สำหรับคำตอบที่ได้จากแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ในรอบที่ 2 ค่ามัธยฐาน ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างฐานนิยมกับมัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ เพื่อพิจารณาฉันทามติซึ่งสามารถสรุปเกณฑ์ ที่เหมาะสมในการพิจารณาได้ดังนี้

1. ค่ามัธยฐาน ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป แสดงว่าข้อความนั้นมีความเหมาะสมที่จะใช้เป็นตัวบ่งชี้
2. ค่าความสอดคล้องที่กำหนดเป็นเกณฑ์ยอมรับในการวิจัยครั้งนี้จะต้องมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ที่ไม่สูงเกินกว่า 1.50 แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อความนั้นสอดคล้องกัน
3. ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างฐานนิยมกับมัธยฐานต้องไม่เกิน 1.00 จึงถือว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อความนั้นสอดคล้องกัน

2.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ค่ามัธยฐาน
2. ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์
3. ค่าฐานนิยม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสัน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการพิจารณาความพร้อมศักยภาพทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านบุคลากร 2. ด้านรายได้ของท้องถิ่น 3. ด้านอาคารสถานที่ 4. ด้านงบประมาณ 5. ด้านการบริหารจัดการ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยผู้วิจัย นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล จากคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ที่มีต่อตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในรูปของตารางและคำอธิบาย ซึ่งแบ่งออกได้ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลวิเคราะห์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อตัวบ่งชี้ศักยภาพ เกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยการประยุกต์ใช้เทคนิคเดลฟายรอบที่ 1

การวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อตัวบ่งชี้ศักยภาพ เกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยการประยุกต์ใช้เทคนิคเดลฟายรอบที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์โดยจำแนกตามผลการวิเคราะห์ ข้อมูลในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีต่อตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันด้านปริมาณและคุณภาพของบุคลากร
 - 1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีต่อตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันด้านปริมาณของบุคลากร
 - 1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีต่อตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันด้านคุณภาพของบุคลากร
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีต่อตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันด้านรายได้ของท้องถิ่น
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีต่อตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันด้านงบประมาณ

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีต่อตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้น
ด้านอาคารสถานที่

5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีต่อตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้น
ด้านการบริหารจัดการ

ตารางที่ 4.1 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์จากคะแนนความคิดเห็นของ
ผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพ
ระยะสั้นด้านปริมาณของบุคลากร

ลำดับที่	ข้อ	ตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นด้านปริมาณของบุคลากร	มัธยฐาน	พิสัยระหว่างควอไทล์
1	1.1	จำนวนบุคลากรได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม	4.00	1.00
2	1.2	จำนวนผู้ปกครองมีส่วนร่วมสนับสนุนการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม	4.00	2.00*
3	1.3	จำนวนผู้นำชุมชน มีส่วนร่วมสนับสนุนการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม	4.00	1.00
4	1.4	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ มีส่วนร่วมสนับสนุนการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม	4.00	1.00
5	1.5	จำนวนผู้ประกอบการ มีส่วนร่วมสนับสนุนการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม	4.00	1.00
6	1.6	จำนวนบุคลากรทางการศึกษามีความเหมาะสมกับจำนวนนักเรียนตามเกณฑ์มาตรฐาน	4.00	1.00
7	1.7	จำนวนบุคลากร ที่ได้รับการสรรหาควรให้เพียงพอกับความต้องการในการจัดการศึกษาด้านการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นในท้องถิ่น	5.00	1.00
8	1.8	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการบรรจุควรมีความรู้และความสามารถให้เพียงพอกับความต้องการในการจัดการศึกษา ด้านการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นในท้องถิ่น	5.00	1.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านปริมาณของบุคลากร ข้อ 1.1 จำนวนบุคลากรได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม ข้อ 1.2 จำนวนผู้ปกครอง มีส่วนร่วมสนับสนุนการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม ข้อ 1.3 จำนวนผู้นำชุมชนมีส่วนร่วมสนับสนุนการฝึกและพัฒนาอาชีพในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม ข้อ 1.4 จำนวนผู้เชี่ยวชาญมีส่วนร่วมสนับสนุนการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม ข้อ 1.5 จำนวนผู้ประกอบการ มีส่วนร่วมสนับสนุนการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม ข้อ 1.6 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการสรรหาควรให้เพียงพอกับความต้องการในการจัดการศึกษาด้านการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้น ข้อ 1.7 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการสรรหาควรให้เพียงพอกับความต้องการในการจัดการศึกษาด้านการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นในท้องถิ่น และข้อ 1.8 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการบรรจุควรมีความรู้ความสามารถให้เพียงพอกับความต้องการในการจัดการศึกษาด้านการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นในท้องถิ่นมี มีค่ามัธยฐานมากกว่า 3.50 แสดงว่าข้อความดังกล่าวมีความเหมาะสมมากที่จะใช้เป็นตัวบ่งชี้ เมื่อพิจารณาค่าพิสัยระหว่างควอไทล์พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องอยู่ในระดับสูงทุกข้อ ยกเว้น ข้อ 1.2 จำนวนผู้ปกครองมีส่วนร่วมสนับสนุนการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องและเหมาะสมพบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกัน

ตารางที่ 4.2 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์จากคะแนนความคิดเห็นของ
ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้เกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้น
ด้านคุณภาพของบุคลากร

ลำดับที่	ข้อ	ตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นด้านของบุคลากร	มัธยฐาน	พิสัยระหว่างควอไทล์
9	2.1	บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	5.00	1.00
10	2.2	บุคลากรต้องมีใบประกอบวิชาชีพ	4.00	2.00 *
11	2.3	บุคลากรมีส่วนร่วมสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมจัดการศึกษาของท้องถิ่น	5.00	1.00
12	2.4	บุคลากรได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม	4.00	1.00
13	2.5	บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	5.00	1.00
14	2.6	บุคลากรส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนาการศึกษา	4.00	1.00
15	2.7	บุคลากรร่วมมือกับผู้เชี่ยวชาญในท้องถิ่นที่มีความรู้ความสามารถจัดการศึกษาในการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้น	5.00	1.00
16	2.8	บุคลากรร่วมมือกับผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสนใจในการจัดการศึกษาฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้น	5.00	1.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่าตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านคุณภาพของบุคลากร ข้อ 2.1 บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ข้อ 2.2 บุคลากรต้องมีใบประกอบวิชาชีพ ข้อ 2.3 บุคลากรมีส่วนร่วมสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมจัดการศึกษาของท้องถิ่น ข้อ 2.4 บุคลากรได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม ข้อ 2.5 บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ข้อ 2.6 บุคลากรส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา ข้อ 2.7 บุคลากรร่วมมือกับผู้เชี่ยวชาญในท้องถิ่นมีความรู้ความสามารถจัดการศึกษาในการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้น ข้อ 2.8 บุคลากรร่วมมือกับผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสนใจในการจัดการศึกษาฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้น พบว่า ค่ามัธยฐานมากกว่า 3.50 ทุกข้อแสดงว่า ข้อความดังกล่าวมีความเหมาะสมมากที่จะใช้เป็นตัวบ่งชี้ และเมื่อพิจารณาค่าพิสัยระหว่างควอไทล์พบว่า ทุกข้อมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50 แสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ยกเว้นข้อ 2.2 บุคลากรต้องมีใบประกอบวิชาชีพ พบว่ามีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 2.00 แสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกัน

ตารางที่ 4.3 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์จากคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันด้านรายได้ของท้องถิ่น

ลำดับที่	ข้อ	ตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันด้านรายได้ของท้องถิ่น	มัธยฐาน	พิสัยระหว่างควอไทล์
17	1	รายได้จากการเก็บภาษีอากรส่วนหนึ่งนำมาสนับสนุนเพื่อใช้ในการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4.00	2.00 *
18	2	เงินบริจาคจากชุมชนสนับสนุนการจัดการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	3.00 *	2.00 *
19	3	รายได้ที่ได้จากการแบ่งสรรจากรัฐบาลเพื่อนำมาสนับสนุนการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4.00	1.00
20	4	รายได้จากเงินอุดหนุนจากรัฐบาลเพื่อนำมาสนับสนุนการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4.00	1.00
21	5	รายได้จากการระดมทุนจากชุมชนใช้ในการจัดการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	3.00 *	1.00
22	6	รายได้จากการเก็บค่าบริการศึกษาจากผู้รับการฝึก และพัฒนาอาชีพพระยะสันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	3.00 *	2.00 *

จากตารางที่ 4.3 พบว่าตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านรายได้ของท้องถิ่น ข้อ 1. รายได้จากภาษีอากรส่วนหนึ่งนำมาสนับสนุนเพื่อใช้ในการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ข้อ 3 รายได้ที่ได้จากการแบ่งสรรจากรัฐบาลเพื่อนำมาสนับสนุนการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ข้อ 4 รายได้จากเงินอุดหนุนจากรัฐบาลเพื่อนำมาสนับสนุนการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีค่ามัธยฐานมากกว่า 3.50 แสดงว่าข้อความดังกล่าวมีความเหมาะสมมากที่จะใช้เป็นตัวบ่งชี้ ส่วนข้อ 2 เงินบริจาคชุมชนสนับสนุนการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ข้อ 5 รายได้จากค่าธรรมเนียมจากชุมชน ใช้ในการจัดการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ข้อ 6 รายได้จากการเก็บค่าบริการการศึกษาจากผู้รับการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีค่ามัธยฐานเท่ากับ 3.00 แสดงว่าข้อความดังกล่าวมีความเหมาะสมปานกลางที่จะใช้เป็นตัวบ่งชี้ เมื่อพิจารณาค่าพิสัยระหว่างควอไทล์พบว่า ข้อ 3 รายได้จากการแบ่งสรรจากรัฐบาล เพื่อนำมาสนับสนุนการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสัน ข้อ 4 รายได้จากเงินอุดหนุนจากรัฐบาล และข้อ 5 รายได้จากค่าธรรมเนียมจากชุมชน ใช้ในการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสัน มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50 แสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญ มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ยกเว้น ข้อ 1 รายได้จากการเก็บภาษีอากร ข้อ 2 เงินบริจาคจากชุมชนและข้อ 6 รายได้จากการเก็บค่าบริการการศึกษาจากผู้รับการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสัน มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 2.00 แสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกัน

ตารางที่ 4.4 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์จากคะแนนความคิดเห็นของ
ผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ศักยภาพ เกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพ
ระยะสั้น ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านอาคารสถานที่

ลำดับที่	ข้อ	ตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนา อาชีพระยะสั้นด้านอาคารสถานที่	มัธยฐาน	พิสัยระหว่างควอไทล์
23	1	ระบบข้อมูลสารสนเทศครบถ้วนถูกต้องตรงตาม ความต้องการ	5.00	1.00
24	2	มีระบบข้อมูลสารสนเทศทันสมัยต่อการใช้งาน	4.00	1.00
25	3	มีสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสม	4.00	1.00
26	4	มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้	5.00	1.00
27	5	มีวัสดุเพื่อใช้ในการจัดการศึกษาฝึกและพัฒนา อาชีพระยะสั้น อย่างเพียงพอ	5.00	1.00
28	6	มีครุภัณฑ์ใช้ในการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้น ที่มีความพร้อมได้มาตรฐาน	5.00	1.00
29	7	อาคารเรียนมีความมั่นคงแข็งแรงปลอดภัยมีการ ดูแลรักษาอย่างเหมาะสม	5.00	1.00
30	8	มีอาคารสถานที่เพียงพอสำหรับจัดกิจกรรมการ เรียนการสอนอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	5.00	1.00
31	9	มีการจัดอาคารสถานที่ใช้เป็นสถานที่ฝึกและ พัฒนาอาชีพระยะสั้น	5.00	1.00
32	10	มีห้องสมุดเป็นแหล่งความรู้ในการฝึกและพัฒนา อาชีพระยะสั้น	4.00	2.00 *
33	11	มีเอกสารตำราเหมาะสม เอื้ออำนวยต่อการ เรียนรู้	5.00	1.00
34	12	มีการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ การเรียนการสอนและเป็นแหล่งการเรียนรู้	4.00	2.00 *

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ข้อ 1 ระบบข้อมูลสารสนเทศครบถ้วนถูกต้องตรงตามความต้องการ ข้อ 2 ระบบข้อมูลสารสนเทศทันสมัยต่อการใช้งาน ข้อ 3 มีสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสม ข้อ 4 มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ข้อ 5 มีวัสดุเพื่อใช้ในการจัดการศึกษาฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสั้นอย่างเพียงพอ ข้อ 6 มีครุภัณฑ์ใช้ในการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสั้นที่มีความพร้อมได้มาตรฐาน ข้อ 7 อาคารเรียนมีความมั่นคงแข็งแรงปลอดภัยมีการดูแลรักษาอย่างเหมาะสม ข้อ 8 มีอาคารสถานที่เพียงพอสำหรับจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ข้อ 9 มีการจัดอาคารสถานที่ใช้เป็นสถานที่ฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสั้น ข้อ 10 มีห้องสมุดเป็นแหล่งความรู้ในการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสั้น ข้อ 11 มีเอกสารตำราเหมาะสมเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ ข้อ 12 มีการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอนและเป็นแหล่งการเรียนรู้ ทุกข้อ มีค่ามัธยฐานมากกว่า 3.50 แสดงว่า ข้อความดังกล่าวมีความเหมาะสมที่จะใช้เป็นตัวบ่งชี้ และเมื่อพิจารณาค่าพิสัยระหว่างควอไทล์พบว่าทุกข้อมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ยกเว้นข้อ 10 มีห้องสมุดเป็นแหล่งความรู้ในการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสั้น ข้อ 12 มีการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอนและเป็นแหล่งการเรียนรู้ มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์เท่ากับ 2.00 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกัน

ตารางที่ 4.5 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์จากคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับ การพัฒนาตัวบ่งชี้ศักยภาพ เกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านงบประมาณ

ลำดับที่	ข้อ	ตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นด้านงบประมาณ	มัธยฐาน	พิสัยระหว่างควอไทล์
35	1	มีงบประมาณสนับสนุนจัดการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเพียงพอ	5.00	1.00
36	2	มีแผนงบประมาณประจำปีที่สุดคล้องกับความต้องการ	5.00	1.00
37	3	มีโครงสร้างเงินเดือนเป็นไปตามบัญชีเงินเดือนของข้าราชการครู ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542	4.00	2.00 *
38	4	มีแผนติดตามการใช้งบประมาณด้านการศึกษา	5.00	1.00
39	5	มีการจัดสรรเงินอุดหนุนเป็นค่าใช้จ่ายรายหัวสำหรับการจัดการศึกษาฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4.00	1.00
40	6	มีระบบรายงานทางบัญชีแสดงฐานะการเงินอย่างเป็นระบบและสามารถตรวจสอบได้	5.00	1.00
41	7	มีการประเมินการใช้งบประมาณอย่างต่อเนื่อง	4.00	1.00
42	8	มีงบประมาณสนับสนุนด้านการเงินจากชุมชนในท้องถิ่น	4.00	1.00
43	9	มีระบบการจัดสรรงบประมาณอย่างต่อเนื่อง	4.00	2.00 *

จากตารางที่ 4.5 พบว่าตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้น ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านงบประมาณ ข้อ 1 มีงบประมาณสนับสนุนการจัดการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้น ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเพียงพอ ข้อ 2 มีแผนงบประมาณประจำปีที่สอดคล้องกับความต้องการ ข้อ 3 มีโครงสร้างเงินเดือนเป็นไปตามบัญชีเงินเดือนของข้าราชการครู ข้อ 4 มีแผนติดตามการใช้งบประมาณด้านการศึกษา ข้อ 5 มีการจัดสรรเงินอุดหนุนเป็นค่าใช้จ่ายรายหัวสำหรับการจัดการศึกษาฝึกและพัฒนาอาชีพ ข้อ 6 มีระบบรายงานทางบัญชีแสดงฐานะการเงิน ข้อ 7 มีการประเมินการใช้งบประมาณอย่างต่อเนื่อง ข้อ 8 มีงบประมาณสนับสนุนด้านการเงินจากชุมชนท้องถิ่น ข้อ 9 มีระบบการจัดสรรงบประมาณอย่างต่อเนื่อง มีค่ามัธยฐานมากกว่า 3.50 แสดงว่าข้อความดังกล่าวมีความเหมาะสมที่จะใช้เป็นตัวบ่งชี้ และเมื่อพิจารณาค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ พบว่า ทุกข้อมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ยกเว้น ข้อ 3 มีโครงสร้างเงินเดือนเป็นไปตามบัญชีเงินเดือนของข้าราชการครูตาม พระราชบัญญัติ พ.ศ. 2542 ข้อ 9 มีระบบการจัดสรรงบประมาณอย่างต่อเนื่อง พบว่ามีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 2.00 แสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญ มีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกัน

ตารางที่ 4.6 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์จากคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับ การพัฒนาตัวบ่งชี้ศักยภาพ เกี่ยวกับฝึกและพัฒนาอาชีพ ระยะเวลาสั้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการบริหารจัดการ

ลำดับที่	ข้อ	ตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านบริหารการจัดการ	มัธยฐาน	พิสัยระหว่างควอไทล์
44	1	มีการจัดองค์การบริหารจัดการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้น	4.00	2.00 *
45	2	มีกระบวนการบริหารจัดการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้น ที่มีประสิทธิภาพ	4.00	1.00
46	3	มีนวัตกรรม เทคโนโลยีและระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ	4.00	1.00
47	4	มีการทำงานเป็นทีมเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ	5.00	1.00
48	5	มีการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นประชาธิปไตย	5.00	1.00
49	6	ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของท้องถิ่น	5.00	1.00
50	7	มีคณะกรรมการที่ปรึกษาในการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4.00	1.00

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ตัวบ่งชี้ศักยภาพการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการบริหารจัดการ ข้อ 1 มีการจัดองค์การบริหารจัดการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้น ข้อ 2 มีกระบวนการบริหารจัดการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นที่มีประสิทธิภาพ ข้อ 3 มีนวัตกรรมเทคโนโลยีและระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ ข้อ 4 มีการทำงานเป็นทีมเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ข้อ 5 มีการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นประชาธิปไตย ข้อ 6 ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของท้องถิ่น และข้อ 7 มีคณะกรรมการที่ปรึกษาในการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีค่ามัธยฐานมากกว่า 3.50 แสดงว่าข้อความดังกล่าวมีความเหมาะสมที่จะใช้เป็นตัวบ่งชี้ และเมื่อพิจารณาค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ พบว่า ทุกข้อมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50 แสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกัน ยกเว้น ข้อ 3 มีโครงสร้างเงินเดือนเป็นไปตาม

บัญชีเงินเดือนของข้าราชการครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และข้อ 9 มีระบบการจัดสรรงบประมาณอย่างต่อเนื่อง มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ เท่ากับ 2.00 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกัน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ที่มีต่อตัวบ่งชี้ศักยภาพ เกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้น ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการประยุกต์ใช้เทคนิคเดลฟาย รอบที่ 2

การวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยการประยุกต์ใช้เทคนิคเดลฟาย รอบที่ 2 เป็นการวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และค่าฐานนิยม จากคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยจำแนกตามผลการวิเคราะห์ข้อมูลในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้น ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านปริมาณ และคุณภาพ ของบุคลากร รอบที่ 2
 - 1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้น ด้านปริมาณของบุคลากร
 - 1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ที่มีตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้น ด้านคุณภาพของบุคลากร
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ที่มีตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้น ด้านรายได้ของท้องถิ่น รอบที่ 2
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้น ด้านงบประมาณ รอบที่ 2
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ที่มีตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้น ด้านอาคารสถานที่ รอบที่ 2
5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ที่มีตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้น ด้านบริหารจัดการ รอบที่ 2

สรุปผลการวิเคราะห์ ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อตัวบ่งชี้ ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้น ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการประยุกต์ใช้เทคนิคเดลฟาย

เป็นการวิเคราะห์ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และค่าสัมบูรณ์ของความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับค่าฐานนิยม โดยจำแนกตามผลการวิเคราะห์ข้อมูลในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้น ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านปริมาณ และคุณภาพ ของบุคลากร
 - 1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้น ด้านปริมาณของบุคลากร
 - 1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ที่มีตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้น ด้านคุณภาพของบุคลากร
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ที่มีต่อตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้น ด้านรายได้ของท้องถิ่น
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีต่อตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้น ด้านงบประมาณ
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ที่มีต่อตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้น ด้านอาคารสถานที่
5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ที่มีต่อตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้น ด้านการบริหารจัดการ

ตารางที่ 4.7 แสดงค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ค่าฐานนิยมและค่าสัมบูรณ์ ของความแตกต่าง ระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม จากคะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพ ระยะเวลาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านปริมาณของบุคลากร

ข้อ	ตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับฝึกและพัฒนา ระยะเวลาด้านปริมาณ	Median	IR	Mode	[Md-Mo]	จันทามติ
1.1	จำนวนบุคลากรได้รับการฝึกอบรมอย่าง ต่อเนื่องและเหมาะสม	4.00	1.00	5.00	1.00	สามารถใช้เป็น ตัวบ่งชี้
1.2	จำนวนผู้ปกครองที่มีส่วนร่วมสนับสนุนการ ฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นในท้องถิ่น อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม	4.00	2.00*	5.00	1.00	ไม่สามารถใช้เป็น ตัวบ่งชี้
1.3	จำนวนผู้นำชุมชน มีส่วนร่วมในการ สนับสนุนการฝึกและพัฒนา อาชีพระยะสั้น ในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม	4.00	1.00	5.00	1.00	สามารถใช้เป็น ตัวบ่งชี้
1.4	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ มีส่วนร่วมในการ สนับสนุน การฝึก และพัฒนาอาชีพระยะสั้น ในท้องถิ่น อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม	4.00	1.00	5.00	1.00	สามารถใช้เป็น ตัวบ่งชี้
1.5	จำนวนผู้ประกอบการมีส่วนร่วมสนับสนุน การฝึกและพัฒนาอาชีพ ระยะสั้นในท้องถิ่น อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม	4.00	1.00	5.00	1.00	สามารถใช้เป็น ตัวบ่งชี้
1.6	จำนวนบุคลากรทางการศึกษามีความ เหมาะสม กับจำนวนนักเรียน ตามเกณฑ์ มาตรฐาน	4.00	1.00	4.00	0.00	สามารถใช้เป็น ตัวบ่งชี้
1.7	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการสรรหาให้ เพียงพอกับความต้องการในการจัด การศึกษาด้านการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะ เริ่มในท้องถิ่น	5.00	1.00	5.00	0.00	สามารถใช้เป็น ตัวบ่งชี้
1.8	จำนวนบุคลากรที่รับการบรรจุควรมีความรู้ และความสามารถให้เพียงพอกับความ ต้องการในการจัดการศึกษาด้านการฝึกและ พัฒนาอาชีพระยะสั้นในท้องถิ่น	5.00	1.00	5.00	0.00	สามารถใช้เป็น ตัวบ่งชี้

จากตารางที่ 4.7 พบว่าตัวบ่งชี้ที่ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันด้านปริมาณของบุคลากร ที่ได้รับจันทามติให้เป็นตัวบ่งชี้ได้ มีจำนวน 7 ตัวบ่งชี้ คือข้อ 1.1 จำนวนบุคลากรได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม ข้อ 1.3 จำนวนผู้นำชุมชนมีส่วนร่วมสนับสนุนการฝึกและพัฒนาอาชีพในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม ข้อ 1.4 จำนวนผู้เชี่ยวชาญมีส่วนร่วมสนับสนุนการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม ข้อ 1.5 จำนวนผู้ประกอบการ มีส่วนร่วมสนับสนุนการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม ข้อ 1.6 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการสรรหาควรให้เพียงพอกับความต้องการในการจัดการศึกษาด้านการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสัน ข้อ 1.7 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการสรรหาควรให้เพียงพอกับความต้องการในการจัดการศึกษาด้านการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันในท้องถิ่น และ ข้อ 1.8 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการบรรจุควรมีความรู้ความสามารถให้เพียงพอกับความต้องการในการจัดการศึกษาด้านการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันในท้องถิ่น ส่วน ข้อ 1.2 จำนวนผู้ประกอบการมีส่วนร่วมสนับสนุนการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม ไม่สามารถเป็นตัวบ่งชี้ได้

ตารางที่ 4.8 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ค่าฐานนิยม และค่าสัมบูรณ์ของความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยมจากคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนาบัณฑิตศึกษาเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพ ระยะเวลาสั้นด้านคุณภาพของบุคลากร

ข้อ	ตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับฝึกและพัฒนา ระยะเวลาสั้นด้านคุณภาพของบุคลากร	Median	IR	Mode	[Md-Mo]	ชั้นทามติ
2.1	บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	5.00	1.00	5.00	0.00	สามารถใช้เป็นตัวบ่งชี้ได้
2.2	บุคลากรต้องมีใบประกอบวิชาชีพ	4.00	2.00*	5.00	1.00	ไม่สามารถใช้เป็นตัวบ่งชี้ได้
2.3	บุคลากรมีส่วนร่วมสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมจัดการศึกษาของท้องถิ่น	5.00	1.00	5.00	0.00	สามารถใช้เป็นตัวบ่งชี้ได้
2.4	บุคลากรได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม	4.00	1.00	5.00	1.00	สามารถใช้เป็นตัวบ่งชี้ได้
2.5	บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	5.00	1.00	5.00	0.00	สามารถใช้เป็นตัวบ่งชี้ได้
2.6	บุคลากรส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนาการศึกษา	4.00	1.00	4.00	0.00	สามารถใช้เป็นตัวบ่งชี้ได้
2.7	บุคลากรร่วมมือกับผู้เชี่ยวชาญในท้องถิ่นที่มีความรู้ความสามารถจัดการศึกษาในการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้น	5.00	1.00	5.00	0.00	สามารถใช้เป็นตัวบ่งชี้ได้
2.8	บุคลากรร่วมมือกับผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสนใจในการจัดการศึกษาฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้น	5.00	1.00	5.00	0.00	สามารถใช้เป็นตัวบ่งชี้ได้

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นด้านคุณภาพของบุคลากร ที่ได้รับชั้นทามติให้เป็นตัวบ่งชี้ มีจำนวน 7 ตัวบ่งชี้ คือ ข้อ 2.1 บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ข้อ 2.3 บุคลากรมีส่วนร่วมสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมจัดการศึกษาของท้องถิ่น ข้อ 2.4 บุคลากรได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม ข้อ 2.5 บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ข้อ 2.6 บุคลากรส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา ข้อ 2.7 บุคลากรร่วมมือกับผู้เชี่ยวชาญในท้องถิ่นมีความรู้ความสามารถจัดการศึกษาในการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้น ข้อ

2.8 บุคลากรร่วมมือกับผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสนใจในการจัดการศึกษาฝึกและพัฒนาอาชีพ ระยะเวลาสั้น ส่วนข้อ 2.2 บุคลากรต้องมีใบประกอบวิชาชีพ ไม่สามารถเป็นตัวเองชี้ได้

ตารางที่ 4.9 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ค่าฐานนิยมและค่าสัมบูรณ์ ความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยมจากคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านรายได้ของท้องถิ่น

ข้อ	ตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นด้านรายได้ของท้องถิ่น	Median	IR	Mode	[Md-Mo]	จันทามติ
1.	รายได้จากการเก็บภาษีอากรส่วนหนึ่งนำมาสนับสนุนเพื่อใช้ในการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4.00	2.00*	5.00	1.00	ไม่สามารถใช้เป็น ตัวบ่งชี้ได้
2.	เงินบริจาคจากชุมชนสนับสนุนการจัดการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	3.00*	2.00*	3.00	0.00	ไม่สามารถใช้เป็น ตัวบ่งชี้ได้
3.	รายได้ที่ได้จากการแบ่งสรรจากรัฐบาลเพื่อนำมาสนับสนุนการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4.00	1.00	5.00	1.00	สามารถใช้เป็น ตัวบ่งชี้ได้
4.	รายได้จากเงินอุดหนุนจากรัฐบาลเพื่อนำมาสนับสนุนการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4.00	1.00	5.00	1.00	สามารถใช้เป็น ตัวบ่งชี้ได้
5.	รายได้จากการระดมทุนจากชุมชนใช้ในการจัดการฝึกและการพัฒนาอาชีพระยะสั้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	3.00*	1.00	3.00	0.00	สามารถใช้เป็น ตัวบ่งชี้ได้
6.	รายได้จากการเก็บค่าบริการศึกษาจากผู้รับการฝึก และพัฒนาอาชีพระยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	3.00*	2.00*	4.00	1.00	ไม่สามารถใช้เป็น ตัวบ่งชี้ได้

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านรายได้ของท้องถิ่นที่ได้รับฉันทามติให้เป็นตัวบ่งชี้ได้มีจำนวน 3 ตัวบ่งชี้ คือ ข้อ 3 รายได้ที่ได้จากการแบ่งสรรจากรัฐบาลเพื่อนำมาสนับสนุนการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ข้อ 4 รายได้จากเงินอุดหนุนจากรัฐบาลเพื่อนำมาสนับสนุนการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ข้อ 5 รายได้จากการระดมทุนจากชุมชนใช้ในการจัดการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วน ข้อ 1 รายได้จากการเก็บภาษีอากรส่วนหนึ่งนำมาสนับสนุนเพื่อใช้ในการฝึก และพัฒนาอาชีพระยะสั้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ข้อ 2 เงินบริจาคจากชุมชน และข้อ 6 รายได้จากการเก็บค่าบริการการศึกษาจากผู้รับการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถเป็นตัวบ่งชี้ได้

ตารางที่ 4.10 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ค่าฐานนิยม และค่าสัมบูรณ์ของความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยมจากคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ศักยภาพ เกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านอาคารสถานที่

ข้อ	ตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันด้านอาคารสถานที่	Median	IR	Mode	[Md-Mo]	อันทามติ
1.	ระบบข้อมูลสารสนเทศครบถ้วนถูกต้องตรงตามความต้องการ	5.00	1.00	5.00	0.00	สามารถใช้เป็นตัวบ่งชี้ได้
2.	มีระบบข้อมูลสารสนเทศทันสมัยต่อการใช้งาน	4.00	1.00	5.00	1.00	สามารถใช้เป็นตัวบ่งชี้ได้
3.	มีสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสม	4.00	1.00	5.00	1.00	สามารถใช้เป็นตัวบ่งชี้ได้
4.	มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้	5.00	1.00	5.00	0.00	สามารถใช้เป็นตัวบ่งชี้ได้
5.	มีวัสดุเพื่อใช้ในการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสัน อย่างเพียงพอ	5.00	1.00	5.00	0.00	สามารถใช้เป็นตัวบ่งชี้ได้
6.	มีครุภัณฑ์ใช้ในการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันที่มีความพร้อมได้มาตรฐาน	5.00	1.00	5.00	0.00	สามารถใช้เป็นตัวบ่งชี้ได้
7.	อาคารเรียนมีความมั่นคงแข็งแรงปลอดภัยมีการดูแลรักษาอย่างเหมาะสม	5.00	1.00	5.00	0.00	สามารถใช้เป็นตัวบ่งชี้ได้
8.	มีอาคารสถานศึกษาที่เพียงพอสำหรับจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	5.00	1.00	5.00	0.00	สามารถใช้เป็นตัวบ่งชี้ได้
9.	มีการจัดอาคารสถานที่ใช้เป็นสถานที่ฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสัน	5.00	1.00	5.00	0.00	สามารถใช้เป็นตัวบ่งชี้ได้
10.	มีห้องสมุดเป็นแหล่งความรู้ในการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสัน	4.00	2.00*	5.00	1.00	ไม่สามารถใช้เป็นตัวบ่งชี้ได้
11.	มีเอกสารตำราเหมาะสม เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้	5.00	1.00	5.00	0.00	สามารถใช้เป็นตัวบ่งชี้ได้
12.	มีการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอนและเป็นแหล่งการเรียนรู้	4.00	2.00*	5.00	1.00	ไม่สามารถใช้เป็นตัวบ่งชี้ได้

จากตารางที่ 4.10 พบว่าตัวบ่งชี้ศักยภาพ เกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นด้านอาคารสถานที่ ที่ได้รับฉันทามติให้เป็นตัวบ่งชี้ได้มีจำนวน 10 ตัวบ่งชี้ คือ ข้อ 1 ระบบข้อมูลสารสนเทศครบถ้วนถูกต้องตรงตามความต้องการ ข้อ 2 ระบบข้อมูลสารสนเทศ ทันสมัยต่อการใช้งาน ข้อ 3 มีสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสม ข้อ 4 มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อ ต่อการเรียนรู้ ข้อ 5 มีวัสดุเพื่อใช้ในการจัดการศึกษาฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันอย่างเพียงพอ ข้อ 6 มีครุภัณฑ์ใช้ในการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันที่มีความพร้อมได้มาตรฐาน ข้อ 7 อาคาร เรียนมีความมั่นคงแข็งแรงปลอดภัยมีการดูแลรักษาอย่างเหมาะสม ข้อ 8 มีอาคารสถานที่ เพียงพอสำหรับจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ข้อ 9 มีการจัด อาคารสถานที่ใช้เป็นสถานที่ฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสัน ข้อ 11 มีเอกสารตำราเหมาะสม เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ ส่วนข้อ 10 มีห้องสมุดเป็นแหล่งความรู้ในการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะ สัน ข้อ 12 มีการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอนและเป็นแหล่งการ เรียนรู้ ไม่สามารถเป็นตัวบ่งชี้ได้

ตารางที่ 4.11 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ค่าฐานนิยมและค่าสัมบูรณ์ของความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยมจากคะแนนของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับ การพัฒนาตัวบ่งชี้ศักยภาพ เกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านงบประมาณ

ข้อ	ตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นด้านงบประมาณ	Median	IR	Mode	[Md-Mo]	ชั้นทามติ
1.	มีงบประมาณสนับสนุนจัดการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเพียงพอ	5.00	1.00	5.00	0.00	สามารถใช้เป็นตัวบ่งชี้ได้
2.	มีแผนงบประมาณประจำปีที่สอดคล้องกับความต้องการ	5.00	1.00	5.00	0.00	สามารถใช้เป็นตัวบ่งชี้ได้
3.	มีโครงการสร้างเงินเดือนเป็นไปตามบัญชีเงินเดือนของข้าราชการครู ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542	4.00	2.00*	5.00	1.00	ไม่สามารถใช้เป็นตัวบ่งชี้ได้
4.	มีแผนติดตามการใช้งบประมาณด้านการศึกษา	5.00	1.00	5.00	0.00	สามารถใช้เป็นตัวบ่งชี้ได้
5.	มีการจัดสรรเงินอุดหนุนเป็นค่าใช้จ่ายรายหัวสำหรับการจัดการจัดการศึกษาฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4.00	1.00	5.00	1.00	สามารถใช้เป็นตัวบ่งชี้ได้
6.	มีระบบรายงานทางบัญชีแสดงฐานะการเงินอย่างเป็นระบบและสามารถตรวจสอบได้	5.00	1.00	5.00	0.00	สามารถใช้เป็นตัวบ่งชี้ได้
7.	มีการประเมินการใช้งบประมาณอย่างต่อเนื่อง	4.00	1.00	5.00	1.00	สามารถใช้เป็นตัวบ่งชี้ได้
8.	มีงบประมาณสนับสนุนด้านการเงินประชุมชนในท้องถิ่น	4.00	1.00	4.00	0.00	สามารถใช้เป็นตัวบ่งชี้ได้
9.	มีระบบการจัดสรรงบประมาณอย่างต่อเนื่อง	4.00	2.00*	4.00	0.00	ไม่สามารถใช้เป็นตัวบ่งชี้ได้

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสั้น ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านงบประมาณ ที่ได้รับฉันทามติให้เป็นตัวบ่งชี้ มีจำนวน 7 ตัวบ่งชี้ คือ ข้อ 1 มีงบประมาณสนับสนุนการจัดการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสั้น ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเพียงพอ ข้อ 2 มีแผนงบประมาณประจำปีที่สอดคล้องกับความต้องการ ข้อ 4 มีแผนติดตามการใช้งบประมาณด้านการศึกษา ข้อ 5 มีการจัดสรรเงินอุดหนุนเป็นค่าใช้จ่ายรายหัวสำหรับการจัดการศึกษาฝึกและพัฒนาอาชีพ ข้อ 6 มีระบบรายงานทางบัญชีแสดงฐานะการเงิน ข้อ 7 มีการประเมินการใช้งบประมาณอย่างต่อเนื่อง ข้อ 8 มีงบประมาณสนับสนุนด้านการเงินจากชุมชนท้องถิ่น ส่วนข้อ 3 มีโครงสร้างเงินเดือนเป็นไปตามบัญชีเงินเดือนของข้าราชการครูตามพระราชบัญญัติ พ.ศ. 2542 ข้อ 9 มีระบบการจัดสรรงบประมาณอย่างต่อเนื่อง ไม่สามารถเป็นตัวบ่งชี้ได้

ตารางที่ 4.12 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไมล์ ค่าฐานนิยม และค่าฐานนิยม และค่าสัมบูรณ์ของความแตกต่างระหว่างคะแนนมัธยฐานกับค่าฐานนิยมจากคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับ การพัฒนาตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการบริหารจัดการ

ข้อ	ตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านบริหารการจัดการ	Median	IR	Mode	[Md-Mo]	ฉันทามติ
1.	มีการจัดองค์การบริหารจัดการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้น	4.00	2.00*	5.00	1.00	ไม่สามารถใช้เป็นตัวบ่งชี้ได้
2.	มีกระบวนการบริหารจัดการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นที่มีประสิทธิภาพ	4.00	1.00	5.00	1.00	สามารถใช้เป็นตัวบ่งชี้ได้
3.	มีนวัตกรรม เทคโนโลยีและระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ	4.00	1.00	5.00	1.00	สามารถใช้เป็นตัวบ่งชี้ได้
4.	มีการทำงานเป็นทีมเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ	5.00	1.00	5.00	0.00	สามารถใช้เป็นตัวบ่งชี้ได้
5.	มีการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นประชาธิปไตย	5.00	1.00	5.00	0.00	สามารถใช้เป็นตัวบ่งชี้ได้
6.	ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของท้องถิ่น	5.00	1.00	5.00	0.00	สามารถใช้เป็นตัวบ่งชี้ได้
7.	มีคณะกรรมการที่ปรึกษาในการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4.00	1.00	5.00	1.00	สามารถใช้เป็นตัวบ่งชี้ได้

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับฝึกและพัฒนาอาชีพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการบริหารจัดการ ที่ได้รับฉันทามติให้เป็นตัวบ่งชี้ได้ มีจำนวน 6 ตัวบ่งชี้ คือ ข้อ 2 มีกระบวนการบริหารจัดการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสั้นที่มีประสิทธิภาพ ข้อ 3 มีนวัตกรรมเทคโนโลยีและระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ ข้อ 4 มีการทำงานเป็นที่ม เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ข้อ 5 มีการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นประชาธิปไตย ข้อ 6 ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของท้องถิ่น และข้อ 7 มีคณะกรรมการที่ปรึกษาในการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสั้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วน ข้อ 1 มีการจัดองค์การการบริหารจัดการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสั้น ไม่สามารถเป็นตัวบ่งชี้ได้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้เกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย และได้ผลการวิจัย โดยสรุปดังต่อไปนี้

5.1 วัตถุประสงค์ในการวิจัย

เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้เกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในองค์ประกอบทั้ง 5 ด้านดังนี้

1. ด้านบุคลากร
2. ด้านรายได้ของท้องถิ่น
3. ด้านอาคารสถานที่
4. ด้านงบประมาณ
5. ด้านการบริหารจัดการ

5.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

1. ประชากร คือ ผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการ และผู้บริหาร ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้น ในการบริหารการศึกษาของท้องถิ่นนักวิชาการจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการ และผู้บริหาร ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้น ในการบริหารการศึกษาของท้องถิ่นนักวิชาการจากหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งได้มาจากการแนะนำอ้างอิงแบบลูกโซ่ (Snowball Sampling) ในการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ ได้ผู้เชี่ยวชาญทั้งสิ้น 35 คน ซึ่งประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญ 2 คน ผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน นักวิชาการ 10 คน และผู้บริหาร 13 คน

5.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่

1. แบบสอบถาม สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยเทคนิคเดลฟายในรอบที่ 1 โดยเป็นแบบสอบถามปลายเปิดแบบประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 50 ข้อคำถาม โดยข้อคำถามทั้งหมดพัฒนามาจาก ขั้นตอนการร่างตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้น ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและผ่านกระบวนการตรวจสอบความสอดคล้องของแต่ละข้อคำถาม โดยผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้และไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 ท่าน

2. แบบสอบถาม สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยเทคนิคเดลฟายในรอบที่ 2 โดยเป็นแบบสอบถามปลายเปิด แบบประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีข้อคำถามเหมือนกับแบบสอบถามในข้อที่ 1 ทุกประการ และได้เพิ่มเติมในส่วนของการแสดงค่าสถิติ ได้แก่ ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ที่คำนวณได้จากคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1 พร้อมทั้งแสดงตำแหน่งคำตอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน เพื่อส่งกลับไปให้ผู้เชี่ยวชาญยืนยันคำตอบอีกครั้ง

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในรอบที่ 1 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง และเข้าชี้แจงรายละเอียดกับผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการวิจัยด้วยตนเอง เพื่อขอความสมัครใจในการตอบแบบสอบถาม ของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน ให้ได้จำนวน ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย และตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จำนวน 35 คน โดยผู้วิจัยเป็นผู้ส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง และขอให้ผู้เชี่ยวชาญส่งแบบสอบถามกลับคืนทางไปรษณีย์ หลังจากผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามในรอบที่ 1 กลับคืนมา ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์หาค่าทางสถิติของข้อคำถามในแต่ละข้อ แล้วสร้างแบบสอบถามในรอบที่ 2 โดยผู้วิจัยเป็นผู้ส่งแบบสอบถามด้วยตนเองและขอให้ผู้เชี่ยวชาญส่งแบบสอบถามกลับคืนทางไปรษณีย์ และทางผู้วิจัยรับกลับคืนด้วยตนเอง เช่นเดียวกับรอบที่ 1

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

รอบที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่ามัธยฐานและการหาค่าพิสัยระหว่าง

ควอไทล์ซึ่งใช้เป็นบรรทัดฐานในการสรุปความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ที่ได้ไปแสดงในแบบสอบถามรอบที่ 2 เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาอีกครั้งโดยผู้วิจัยใช้โปรแกรม SPSS for window ในการคำนวณและวิเคราะห์หาค่าสถิติ

รอบที่ 2 เป็นแบบสอบถามชุดเดียวกับแบบสอบถามรอบที่ 1 แต่ใส่ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์และแสดงตำแหน่งคำตอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนเพื่อยืนยันคำตอบอีกครั้ง หลังจากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าฐานนิยม ซึ่งเป็นการวิเคราะห์หาค่าของข้อมูลตัวหนึ่งซึ่งเป็นข้อมูลที่มีความถี่สูงสุดซึ่ง เป็นวิธีในการวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลางวิธีหนึ่ง ซึ่งในรอบที่ 2 ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างฐานนิยมกับมัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ เพื่อพิจารณาอันดับที่ ซึ่งสรุปเกณฑ์ที่เหมาะสมในการพิจารณาได้ดังนี้

1. ค่ามัธยฐาน ต้องมากกว่า 3.50 แสดงว่าข้อความนั้นมีความเหมาะสมมากที่จะใช้เป็นตัวบ่งชี้
2. ค่าความสอดคล้องที่กำหนดเป็นเกณฑ์ยอมรับในการวิจัยครั้งนี้จะต้องมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ที่ไม่สูงเกินกว่า 1.50 แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อความนั้นสอดคล้องกัน
3. ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างฐานนิยมกับมัธยฐานต้องไม่เกิน 1.00 จึงถือว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อความนั้นสอดคล้องกัน

5.6 สรุปผลการวิจัย

ผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีรายละเอียดพอสรุปได้ดังนี้

ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามในรอบที่ 2

จากผลการดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้วยเทคนิคการวิจัยแบบเดลฟายประยุกต์ทำให้ได้ข้อคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญที่มีความสอดคล้องว่าเหมาะสม และสามารถจะนำไปใช้เป็นตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้จากจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 50 ข้อ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันทั้ง 50 ตัวบ่งชี้ และสามารถนำไปเป็นตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ โดยแยกเป็นตัวบ่งชี้ในแต่ละด้านดังนี้

1. ตัวบ่งชี้ศักยภาพด้านบุคลากร จำนวน 16 ตัวบ่งชี้
 - 1.1 ด้านปริมาณ จำนวน 8 ตัวบ่งชี้ ดังนี้
 - 1.1.1 จำนวนบุคลากรได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม
 - 1.1.2 จำนวนผู้ปกครอง มีส่วนร่วมสนับสนุนการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะ
สั้นในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม
 - 1.1.3 จำนวนผู้นำชุมชน มีส่วนร่วมสนับสนุนการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะ
สั้นในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม
 - 1.1.4 จำนวนผู้เชี่ยวชาญ มีส่วนร่วมสนับสนุนการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะ
สั้นในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม
 - 1.1.5 จำนวนผู้ประกอบการ มีส่วนร่วมสนับสนุนการฝึกและพัฒนาอาชีพ
พระยะสั้นในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม
 - 1.1.6 จำนวนบุคลากรทางการศึกษามีความเหมาะสมกับจำนวนนักเรียน
ตามเกณฑ์มาตรฐาน
 - 1.1.7 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการสรรหา ควรให้เพียงพอกับความต้องการใน
การจัดการศึกษาด้านการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสั้นในท้องถิ่น
 - 1.1.8 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการบรรจุควรมีความรู้ ความสามารถให้
เพียงพอกับความต้องการในการจัดการศึกษา ด้านการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสั้นในท้องถิ่น
 - 1.2 ด้านคุณภาพ จำนวน 8 ตัวบ่งชี้ ดังนี้
 - 1.2.1 บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
 - 1.2.2 บุคลากรต้องมีใบประกอบวิชาชีพ
 - 1.2.3 บุคลากรมีส่วนสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมจัดการศึกษาของ
ท้องถิ่น
 - 1.2.4 บุคลากรได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม
 - 1.2.5 บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.2.6 บุคลากรส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนท้องถิ่นในการ
พัฒนาการศึกษา
 - 1.2.7 บุคลากรร่วมมือกับผู้เชี่ยวชาญในท้องถิ่นที่มีความรู้ความสามารถจัด
การศึกษาในการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสั้น

1.2.8 บุคลากรร่วมมือกับผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสนใจในการจัดการศึกษา
ฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสัน

2. ตัวบ่งชี้ศักยภาพด้านรายได้ของท้องถิ่น จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

2.1 รายได้จาก การเก็บภาษีอากรส่วนหนึ่งนำมาสนับสนุนเพื่อใช้ในการฝึกและ
พัฒนาอาชีพพระยะสันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2 เงินบริจาคจากชุมชนสนับสนุนการจัดการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.3 รายได้ที่ได้รับการแบ่งสรรจากรัฐบาลเพื่อนำมาสนับสนุนการฝึกและ
พัฒนาอาชีพพระยะสันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.4 รายได้จากเงินอุดหนุนจากรัฐบาลเพื่อนำมาสนับสนุนการฝึกและพัฒนา
อาชีพพระยะสันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.5 รายได้จาก การระดมทุนจากชุมชน ใช้ในการจัดการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะ
สันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.6 รายได้จาก การเก็บค่าบริการการศึกษาจากผู้รับบริการฝึก และพัฒนาอาชีพ
พระยะสันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. ตัวบ่งชี้ศักยภาพด้านอาคารสถานที่ มีจำนวน 12 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

3.1 มีระบบข้อมูลสารสนเทศครบถ้วนถูกต้องตรงกับความต้องการ

3.2 มีระบบข้อมูลสารสนเทศทันสมัยต่อการใช้งาน

3.3 มีสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสม

3.4 มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้

3.5 มีวัสดุ เพื่อใช้ในการจัดการศึกษา ฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสัน อย่าง
เพียงพอ

3.6 อาคารเรียนมีความมั่นคงแข็งแรง ปลอดภัย มีการดูแลรักษาอย่าง
เหมาะสม

3.7 มีเอกสารและตำราเหมาะสม เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้

3.8 มีการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอนและเป็น
แหล่งการเรียนรู้

3.9 มีอาคารสถานที่เพียงพอสำหรับจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่าง
เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

- 3.10 มีการจัดอาคารสถานที่ให้เป็นสถานที่ฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสัน
- 3.11 มีห้องสมุดเป็นแหล่งความรู้ในการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสัน
- 3.12 มีครุภัณฑ์ใช้ในการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันที่มีความพร้อมได้

มาตรฐาน

4. ตัวบ่งชี้ศักยภาพด้านงบประมาณ มีจำนวน 9 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

- 4.1 มีงบประมาณสนับสนุนการจัดการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเพียงพอ
- 4.2 มีแผนงบประมาณประจำปีที่สอดคล้องกับความต้องการ
- 4.3 มีโครงสร้างเงินเดือนเป็นไปตามบัญชีเงินเดือนของข้าราชการครู ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542
- 4.4 มีแผนติดตามการใช้งบประมาณด้านการศึกษา
- 4.5 มีการจัดสรรเงินอุดหนุนเป็นค่าใช้จ่ายรายหัวสำหรับการจัดศึกษาการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 4.6 มีระบบรายงานทางบัญชีแสดงฐานะการเงินอย่างเป็นระบบและสามารถตรวจสอบได้
- 4.7 มีการประเมินการใช้งบประมาณอย่างต่อเนื่อง
- 4.8 มีงบประมาณสนับสนุนด้านการเงินจากชุมชนในท้องถิ่น
- 4.9 มีระบบการจัดสรรงบประมาณอย่างต่อเนื่อง

5. ตัวบ่งชี้ศักยภาพด้านการบริหารจัดการ มีจำนวน 7 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

- 5.1 มีการจัดองค์กรการบริหาร
- 5.2 มีกระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ
- 5.3 มีนวัตกรรม เทคโนโลยี และระบบข้อมูล สารสนเทศ เพื่อการบริหารจัดการ
- 5.4 มีการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ
- 5.5 มีการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นประชาธิปไตย
- 5.6 ชุมชนมีส่วนร่วมจัดการศึกษาของท้องถิ่น
- 5.7 มีคณะกรรมการที่ปรึกษาในการจัดการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5.7 อภิปรายผลการวิจัย

1. ตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันของบุคลากร ด้านปริมาณของบุคลากร

ผลการวิจัย พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ตัวบ่งชี้ศักยภาพด้านปริมาณของบุคลากร ได้แก่ จำนวนบุคลากรได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง จำนวนผู้ปกครองมีส่วนร่วมนับสนุนการฝึกและพัฒนาอาชีพ จำนวนผู้เชี่ยวชาญมีส่วนร่วมนับสนุนการฝึกและพัฒนาอาชีพ จำนวนบุคลากรทางการศึกษามีความเหมาะสมกับจำนวนนักเรียน จำนวนบุคลากรที่ได้รับการสรรหาควรให้เพียงพอกับความต้องการ และจำนวนบุคลากรที่ได้รับการบรรจุควรมีความรู้ความสามารถให้เพียงพอกับความต้องการการจัดการศึกษาด้านการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถนำไปใช้เป็นตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า จำนวนบุคลากรในด้านต่างๆ ที่มีอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรจะมีปริมาณความพร้อมให้เพียงพอกับความต้องการการจัดการศึกษาด้านการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสัน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามลักษณะงานในหน้าที่ต่าง ๆ จะทำให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ แต่ถ้าปริมาณบุคลากรมีไม่เพียงพอกับงานในหน้าที่ จะทำให้เกิดปัญหาในการบริหารงานนั้น ๆ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ประกอบการ ในท้องถิ่นจะช่วยให้การบริหารงานในการจัดการศึกษาด้านการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะจะช่วยชี้แนะแนวทางในส่วนต่าง ๆ ที่ยังเป็นปัญหา ให้เกิดความเข้าใจ และสามารถพัฒนางานก้าวหน้าตามเป้าหมายที่วางไว้

งานด้านบุคลากรจัดได้ว่า เป็นงานที่มีความสำคัญอีกงานหนึ่ง การจัดบุคลากรขององค์กรหรือหน่วยงานได้ใช้ความรู้ ความสามารถของตนโดยตรง และเหมาะกับงาน จะก่อให้เกิดความพึงพอใจงานอันเปรียบเสมือนการใช้คนให้ถูกต้องเหมาะสมกับงาน ด้วยเหตุนี้งานด้านบุคลากรจึงเป็นรากฐานสำคัญของการปฏิบัติงานด้านบุคคล ซึ่งถ้าวางแผนไว้ดี และสามารถดำเนินงานได้ตามแผนที่วางไว้จะก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรเป็นอย่างมาก เช่นเดียวกับการจัดบุคลากรหรือบุคคลในทางการศึกษาด้านการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านการฝึกอาชีพพระยะสันเฉพาะทางที่เหมาะสมกับงาน ผู้ที่ได้รับการฝึกอาชีพพระยะสันมีความรู้ความเข้าใจทักษะในด้านต่าง ๆ รวมทั้งเจตคติต่อวิชาชีพ นำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับงานในการประกอบอาชีพ สอดคล้องกับนายภิญโญ สาร (2519 : 156

) ที่กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล คือหัวใจของการบริหาร เพราะงานทุกงานไม่ว่าหน่วยงานขนาดเล็กหรือหน่วยงานขนาดใหญ่ จะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และได้รับความสำเร็จตามเป้าหมาย ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

ในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ เป็นการส่งเสริมให้มีจำนวนบุคคลากรที่มีความสามารถถ่ายทอดวิชาความรู้ มุ่งเน้นการฝึกทักษะฝีมือและมีการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้ด้านต่าง ๆ ประกอบกับให้ผู้เรียนมีความสามารถที่จำเป็น สามารถนำไปประกอบอาชีพและช่วยแก้ปัญหาการว่างงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับกรมการศึกษานอกโรงเรียน (2529:34) กล่าวว่า ว่าการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพควรส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมจำนวนวิทยากรท้องถิ่นให้เพียงพอ การมีส่วนร่วมของชุมชน การนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาช่วยในการจัดการศึกษา ให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประกอบอาชีพ มีรายได้ และมองเห็นช่องทางในการประกอบอาชีพ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการอนุรักษ์ท้องถิ่น และเกิดการพัฒนาอาชีพที่สามารถพึ่งพาตนเองได้

ด้านคุณภาพของบุคลากร

ผลการวิจัย พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ตัวบ่งชี้ศักยภาพด้านคุณภาพของบุคลากร ได้แก่ บุคลากรควรจะได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง บุคลากรต้องมีใบประกอบวิชาชีพ บุคลากรส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนท้องถิ่น บุคลากรร่วมมือกับผู้เชี่ยวชาญในท้องถิ่นและบุคลากรร่วมมือกับผู้บริหารท้องถิ่น ให้ความสนใจในการจัดการศึกษาการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้น สามารถนำไปใช้เป็นตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกรณีที่คุณภาพของบุคลากรต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานหรือไม่ตรงตามสายงาน ก็สามารถพัฒนาคุณภาพของบุคลากรได้โดยการส่งไปศึกษาอบรม หรือเชิญผู้เชี่ยวชาญ ในท้องถิ่นมาบรรยาย ให้ความรู้เชิงปฏิบัติการ เพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรในด้านต่าง ๆ ซึ่งจะมีประโยชน์ เช่น

- ประหยัดเวลาของบุคลากร
- ปรับปรุงเสริมสร้างศักยภาพทั้งบุคลากรเก่าและใหม่ให้เกิดการกระตุ้นให้เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานเพิ่มพูนความรู้และรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ๆ
- สร้างทัศนคติให้เกิดกับบุคลากรที่ทำงานร่วมกันในหน่วยงานมีการพบปะสังสรรค์ แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน

- ช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน ได้รู้วิธีการแก้ไขที่ถูกต้อง และลดความสูญเสียเปล่า ด้านวัสดุอุปกรณ์ และค่าใช้จ่ายต่าง ๆ
- ช่วยเสริมสร้างภาวะการเป็นผู้นำที่เก่งงาน เก่งคนและเก่งคิด
- ช่วยเพิ่มผลผลิตทั้งทางตรง และทางอ้อม ช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สูงขึ้นสอดคล้องกับแนวความคิดของ กุลธณ ธนาพงศธร (2528 :169) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร ช่วยทำให้ระบบและวิธีปฏิบัติงานมีสมรรถภาพดียิ่งขึ้นมีการติดต่อประสานงานดีขึ้น เพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเร่งรัด ความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคคลให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น นอกจากนี้เมื่อได้รับความรู้ได้จากโครงการพัฒนาบุคลากรแล้วก็ย่อมสามารถที่จะนำความรู้นั้นไปใช้ปฏิบัติงานต่อไปได้ ซึ่งจะช่วยให้สามารถแก้ไขข้อบกพร่อง และปรับปรุงวิธีการของตนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นผลให้องค์กรประสบความเจริญรุ่งเรืองในที่สุดและสอดคล้องตามแนวความคิดของ กิตินันท์ โนสุ (2545 : 10) ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่า ควรให้มีการพัฒนาความรู้ ในวิชาชีพ เนื่องจากการฝึกอบรมก่อนการทำงาน เป็นการเตรียมตัวในเรื่องพื้นฐานต่าง ๆ บุคลากรจำเป็นต้องมีการปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลง ดังนั้นจึงจำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ในทำนองเดียวกันเจลิมพล ฟินทอง (2542: 54) กล่าวว่า บุคลากรในสถานศึกษาเป็นผู้มีความรู้ความสามารถซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน มีการปฏิบัติงานแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นและควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ ทั้งนี้จำเป็นต้องมีการบำรุงขวัญให้กำลังใจ หรือเสริมแรงอย่างต่อเนื่องเหมาะสม โดยยึดระบบคุณธรรมเป็นสำคัญ

2. ตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึก และพัฒนาอาชีพระยะสั้นด้านรายได้ของท้องถิ่น

ผลการวิจัย พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ตัวบ่งชี้ศักยภาพด้านรายได้ของท้องถิ่นได้แก่ รายได้จากการเก็บภาษีอากรส่วนหนึ่ง เงินบริจาคชุมชน รายได้ที่ได้จากการแบ่งสรรจากรัฐบาล รายได้จากเงินอุดหนุนจากรัฐบาล รายได้จากการระดมทุนจากชุมชน และ รายได้จากการเก็บค่าบริการการศึกษาจากผู้รับการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถนำไปใช้เป็นตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้น ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การที่มีผู้ใช้บริการทางการศึกษาของ

ท้องถิ่นย่อมจะส่งผลทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีรายได้เพิ่มขึ้นนั้น นอกเหนือจากเงินงบประมาณแผ่นดินที่รัฐจัดสรรไปให้ อาจไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายและการพัฒนาส่วนต่างๆ ที่จำเป็น รายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละท้องถิ่นจะจัดเก็บเงินรายได้ไม่เท่ากันตามสภาพท้องถิ่นนั้น ๆ ก็จะช่วยให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถระดมสมองหาแนวทาง และวิธีจัดเก็บเงินหรือรายได้ให้มากขึ้น เพื่อจะนำไปใช้พัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ดีตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยการจัดเก็บเงินหรือรายได้มีระบบการจัดการการเงินและรายได้ที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ รวมทั้งแหล่งที่มาของรายได้ สอดคล้องตามหลักการของสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ(2530: 7) เกี่ยวกับการจัดหาแหล่งเงินและรายได้ ได้แก่ เงินงบประมาณแผ่นดิน ซึ่งได้จากการจัดสรรจากรัฐบาล มีระเบียบวิธีการใช้จ่ายตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ เงินบำรุงการศึกษา จัดเก็บจากนักศึกษา หรือผลกำไรต่าง ๆ เงินจากมูลนิธิหรือสมาคมเอกชน รวมทั้งเงินจากองค์การอุตสาหกรรมที่สนับสนุนเพราะมองเห็นความสำคัญที่จะช่วยสนองความต้องการกำลังคนที่ได้รับการฝึกฝนให้มีทักษะเพื่อกิจการของตนได้ดีกว่าที่จะลงทุนตั้งโรงเรียนขึ้นมาเอง เป็นต้น จากเหตุผลดังกล่าวสอดคล้องกับ จรัส สุวรรณมาลา (อ้างในชัยอนันต์ สมุทวณิช .2541 :45) กล่าวว่ารายได้ของสถานศึกษาสามารถหารายได้จากชุมชน จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจจัดสรรเงินอุดหนุนประจำปีให้แก่โรงเรียนในชุมชน หรือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจจัดสรรรายได้จากการเก็บภาษีการศึกษาให้แก่โรงเรียนในชุมชนก็ได้

ท้องถิ่นที่มีศักยภาพด้านเศรษฐกิจดี ก็สามารถระดมทุนหารายได้จากท้องถิ่นได้เอง ซึ่งสอดคล้องกับสุรินทร์ กิจนิตยชีวี (อ้างในชัยอนันต์ สมุทวณิช 2541: 46) เสนอแหล่งระดมเงินทุนทางการศึกษา ได้จาก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด สุขาภิบาล และเทศบาล ซึ่งอาจสนับสนุนทั้งทางด้านการเงิน และทรัพยากรอื่น และได้รับการบริจาคจากชุมชน คือผู้ประกอบการนักเรียน ประชาชน วัด สมาคม องค์กรต่าง ๆ หรือหน่วยงานราชการอื่น ๆ สนับสนุนทั้งทางด้านการเงินและทรัพยากรอื่นเช่นกัน

3. **ตัวบ่งชี้ศักยภาพ** เกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันด้านอาคารสถานที่ ผลการวิจัย พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันด้านอาคารสถานที่ ได้แก่ มีระบบข้อมูลสารสนเทศครบถ้วนถูกต้องตรงความต้องการและทันสมัยต่อการใช้งาน มีสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมเอื้อต่อการเรียนรู้ มีวัสดุครุภัณฑ์เพื่อใช้ในการจัดการศึกษาอย่างเหมาะสม และเพียงพอต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและมีประสิทธิภาพ รวมถึงการจัดอาคารสถานที่ และห้องสมุดให้เป็นแหล่ง

ความรู้ มีเอกสารตำราเหมาะสมเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ และมี การจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน สามารถนำไปใช้เป็นตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึก และพัฒนาอาชีพพระยะสันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษา เป็นแหล่งความรู้ ควรมีอาคารสถานที่ที่มีความพร้อมซึ่งนับว่ามีความสำคัญที่มีผลต่อการจัดการ การศึกษามาก มีสถานฝึกปฏิบัติงานของผู้เรียน อาคารสถานที่จะต้องสนองประโยชน์ใช้สอยต่าง ๆ ได้ เพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ได้สูงขึ้นและนอกจากนี้ การจัดสถานที่หรืออาคาร เรียน รวมทั้งห้องเรียนมีส่วนช่วยให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดี ต่อการเรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎีและและ ภาคปฏิบัติ ดังนั้นสถานศึกษาควรมีองค์ประกอบของการออกแบบอาคารสถานที่ให้ถูกต้อง เหมาะสมกับประโยชน์ใช้สอย ความสวยงามในด้าน ขนาดรูปร่าง สี วัสดุอุปกรณ์ แสง ทิศทางลม ได้สัดส่วนคุ้มค่ากับการลงทุน นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ บรรยากาศรอบข้างสุขภาพ ก่อให้เกิดความร่มรื่น น่าอยู่มีความรู้สึกว่ายากเรียนและเหมาะสม เป็นแหล่งการเรียนรู้ในทุก ๆ ด้าน สอดคล้องตามแนวคิดของบุญช่วย จินดา ประพันธ์(2536 : 45) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า การสร้างอาคารเรียนจะต้องคำนึงถึงความสะอาดสุขภาพในด้านการบริหาร การศึกษาก่อนอื่นใด และทั้งนี้จะต้องคำนึงถึงหลักสูตร กิจกรรมชมรม กิจกรรมนักเรียน และ ปรัชญาการศึกษา รวมถึงการจัดสรรเนื้อที่ในอาคารเรียน เป็นต้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ แนวคิดของ เมธี ปิลันธนานนท์ (2528 : 9-10) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของ อาคารสถานที่พึงประสงค์ เพียงพอเหมาะสม มีบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ถูก สุขลักษณะ มีความยืดหยุ่นเอื้ออำนวยต่อการใช้อุปกรณ์การเรียนการสอน รวมทั้งเครื่องใช้ต่าง ๆ ในสถานศึกษา เช่น สื่อการสอน ระบบสารสนเทศ ครัวภัณฑ์ต่าง ๆ อาคารเรียนมีความมั่นคง แข็งแรง สามารถยับยั้งขยายได้ มีประสิทธิภาพ ในการได้ใช้ประโยชน์จากอาคารสถานที่และสิ่ง อำนวยความสะดวกอย่างคุ้มค่าที่สุดในทำนองเดียวกัน ชมศรี ชำนาญพุด (2541: 45) กล่าวว่า อาคารสถานที่ควรมีความเพียงพอ สำหรับจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการศึกษาและ ตอบสนองความก้าวหน้า ในทางนวัตกรรมทางการศึกษาได้อีกด้วย

4. ตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันด้านงบประมาณ

จากสรุปผลการวิจัย พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าตัวบ่งชี้ศักยภาพ เกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันด้านงบประมาณ ได้แก่ มีงบประมาณสนับสนุนจัดการ ฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสัน มีโครงสร้างเงินเดือนเป็นไปตามบัญชีเงินเดือนของข้าราชการครู ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีแผนติดตามการใช้งบประมาณด้าน การศึกษา มีการจัดสรรเงินอุดหนุนเป็นค่าใช้จ่ายรายหัว มีระบบรายงานทางบัญชี แสดงการ

จัดสรรเงินอุดหนุนเป็นค่าใช้จ่ายรายหัว มีระบบรายงานทางบัญชีแสดงฐานะการเงินการเงินอย่างต่อเนื่อง มีงบประมาณสนับสนุนจากชุมชน และมีระบบการจัดสรรงบประมาณอย่างต่อเนื่องสามารถนำไปใช้เป็นตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาควรมีความพร้อมและได้รับการสนับสนุนในรูปของเงินงบประมาณ ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการศึกษาและเป็นเครื่องมือที่จำเป็นที่จะต้องตระหนักในคุณค่าของงบประมาณที่มีอยู่ โดยจะต้องใช้งบประมาณให้น้อยที่สุดก่อให้เกิดประโยชน์คุ้มค่ามากที่สุดซึ่งการจัดสรรงบประมาณสู่พื้นที่การศึกษา ส่วนหนึ่งใช้เป็นค่าใช้จ่ายเพื่อดำเนินการจัดการศึกษา เช่นจ่ายบุคลากรเป็นเงินเดือนและค่าจ้าง จ่ายเพื่อบริหารสถานศึกษา จัดการเรียนการสอน โดยจัดสรรเงินอุดหนุนเป็นค่าใช้จ่ายรายหัวตามจำนวนนักเรียนในแต่ละสถานศึกษาตามเกณฑ์ที่กำหนด (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.2544:28-30) ซึ่งเป็นผลดีที่กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายสนับสนุนการกระจายอำนาจอย่างครบถ้วนเท่าที่จะดำเนินการได้ โดยเฉพาะเรื่องการเงินงบประมาณและการจัดการแบบค่อนข้างเบ็ดเสร็จไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นับว่าเป็นเรื่องที่ดีเหมาะสมมาก ดังนั้นงานงบประมาณถือว่ามีความสำคัญมากต่อการบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ เช่นการบริหารงานของรัฐบาล รัฐบาลต้องใช้งบประมาณแผ่นดินเป็นเครื่องมือในการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อวัตถุประสงค์ ได้แก่ การรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและสังคม หรือ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาการจัดสรร กระจายทรัพยากรและรายได้ ความเหลื่อมล้ำและความไม่เป็นธรรมทางเศรษฐกิจหรือใช้เป็นเครื่องมือการบริหารที่มีประสิทธิภาพและสุดท้ายเป็นการสะท้อนให้เห็นการดำเนินงานตามระบอบประชาธิปไตย เป็นต้น ในส่วนของงบประมาณทางการศึกษา นั้นงบประมาณแบ่งออกเป็นส่วนของงบประมาณที่เป็นรายรับและงบประมาณที่เป็นรายจ่าย แหล่งที่มาของรายรับได้แก่ เงินงบประมาณแผ่นดินของรัฐบาลที่จัดสรรมาให้ จากอัตรากำลังปีช่วยการศึกษา เงินที่ได้รับการบริจาคช่วยการศึกษา เป็นต้น โดยทั่วไปตามระเบียบการใช้จ่ายงบประมาณจะมีขั้นตอนการวางแผน การจัดการ การกำกับและการติดตามผล เพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณมีประสิทธิภาพ (อึ้งใน อัมพร วิจิตรพันธ์ .2519:57) จากเหตุผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของไกรยุทธ ธีรตยาสินันท์ (2528 : 13-14) ที่กล่าวว่า การใช้งบประมาณที่มีประสิทธิภาพควรมีกระบวนการและแผนการใช้จ่ายอย่างเป็นระบบและตรวจสอบได้

5. ตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นด้านการบริหารจัดการ
ผลการวิจัย พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นด้านการบริหารจัดการได้แก่ มีการจัดองค์การบริหารจัดการชัดเจน มีกระบวนการบริหารจัดการ มีนวัตกรรมเทคโนโลยีและระบบข้อมูลสารสนเทศ มีการ

ทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น และปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ มีการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นประชาธิปไตย ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และมีความกระตือรือร้นในการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสัน สามารถนำไปใช้เป็นตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ เป็นองค์ประกอบสำคัญ ที่จะช่วยให้การบริหารจัดการ เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้รับบริการฝึกอาชีพ และองค์กรที่จัดการศึกษา การบริหารและการจัดการในงานต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในส่วนที่จัดการศึกษานั้น ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ ความเป็นผู้นำทางการศึกษา โดยเน้นความร่วมมือ หลาย ๆ ฝ่ายทั้งในและนอกสถานศึกษาภายในองค์กร ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำและชี้แนะแนวทาง ตลอดจนประสานความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือผู้ได้บังคับบัญชา ควรมีการประชุมระดมสมองวิเคราะห์หาแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรให้สูงขึ้น และบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ตามสภาพจริง ผู้บริหารควรใช้หลักบริหารงานทั้งศาสตร์และศิลป์กับผู้ร่วมงาน เพื่อที่จะสร้างขวัญและกำลังใจให้มีจิตสำนึกผูกพันต่อองค์กร เป็นการช่วยให้คนทำงานได้ผลดีที่สุด ใช้เวลาน้อยที่สุด และสิ้นเปลืองงบประมาณวัสดุในงานนั้น ๆ น้อยที่สุด นอกจากนี้ผู้บริหารต้องพัฒนาคุณภาพบุคลากรไปพร้อม ๆ กัน เพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถ ความเจริญก้าวหน้าในงาน และการได้รับผลตอบแทนเป็นที่น่าพอใจและมีความสุขในการทำงาน

ในส่วนของการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดการศึกษาการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสัน ผู้บริหารควรจะขอสนับสนุนความร่วมมือจากผู้นำชุมชน ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ และการมีส่วนร่วมจากภาคเอกชน หรือสถานประกอบการเพื่อฝึกให้ผู้รับบริการฝึกอาชีพมีความรู้และประสบการณ์จากภายนอกสถานศึกษาได้มากขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การมีความพร้อมด้านบริหารจัดการ จะทำให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ หน่วยงานมีการกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นและสถานศึกษา ตลอดจนบุคคล ครอบคลุม ชุมชน องค์กรพัฒนาชุมชนมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการศึกษา (กรมวิชาการ.2541: 32) สอดคล้องกับเอกชัย กี่สุขพันธ์(2538 : 1-2) กล่าวถึงหลักการบริหารเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่กลุ่มบุคคลร่วมมือกันดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เพื่อให้เกิดความร่วมมือและการประสานงานที่ดีในหน่วยงานต่าง ๆ ทุกระดับนับตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงสุดจนถึงระดับปฏิบัติงาน ในทำนองเดียวกัน ศิริพร พงศ์ศิริโรจน์ (2537:32) กล่าวถึงหลักการบริหารที่จำเป็นสำหรับ

ผู้บริหารควรใช้หลักความมีเสถียรภาพ ความมั่นคงในการทำงาน เพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ เป็นต้น

5.8 ข้อเสนอแนะ

5.8.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ตัวบ่งชี้ที่ได้จากการวิจัยครั้ง เป็นตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งไม่ได้จำกัดว่า เป็นตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การฝึก และปัญหาอาชีพ ระยะเวลาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตเมืองหรือชนบท แต่สามารถประยุกต์เลือกใช้วิธีการประเมิน หรือออกแบบเครื่องมือ ให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายได้

2. การศึกษาด้านการฝึกอาชีพระยะสั้นเป็นการพัฒนาวิชาชีพนอกระบบโรงเรียนที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดขึ้นเพื่อเป็นการเน้นการสร้างอาชีพให้ชุมชน โดยอาศัยวิทยากรท้องถิ่น ผู้ชำนาญ ผู้เชี่ยวชาญ แหล่งประกอบการในการจัดฝึกอบรม

5.8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ศักยภาพด้านอื่นๆ เช่น ด้านหลักสูตรการเรียนการสอน ด้านกระบวนการจัดการศึกษา ด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้จบการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กมล สุตประเสริฐ. 2543. รายงานการวิจัยเรื่องดัชนีความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา.
สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. สำนักนายกรัฐมนตรี.
- กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. 2543. กระทรวงมหาดไทยกับการกระจายอำนาจ.
กรุงเทพฯ : อสารักษาดินแดน.
- กรมวิชาการ. กระทรวงศึกษาธิการ. 2541. แนวทางในการประกันคุณภาพการศึกษา.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.
- กลุ่มงานกฎหมาย. สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2543. รายงานการศึกษา วิเคราะห์เพื่อการ
ปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในกรอบ
ภารกิจของสำนักงานปฏิรูปการศึกษา. เล่มที่ 1 – 3 กรุงเทพมหานคร : เอกสาร
อัดสำเนา.
- กองส่งเสริมอาชีพ. ม.ป.ป.. เอกสารแนะนำโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร.
เอกสารแนะนำ 1. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท..
- กองส่งเสริมอาชีพ. ม.ป.ป.. เอกสารแนะนำศูนย์ฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร.
เอกสารแนะนำ 2. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท..
- กองแผนงาน. 2533. ก้าวไปในแผน 7 กรมอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ มหานคร: โรงพิมพ์องค์การ
สงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- กอบแก้ว ภูตินาร์ักษ์. 2537. ผลของเทคนิคการเตือนและการติดตามที่มีต่ออัตราการตอบ
กลับและความจริงใจในการตอบแบบสอบถามที่ส่งทางไปรษณีย์ของครุภัณฑ์
ในเขต กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัย
การศึกษาระดับบัณฑิต วิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- การศึกษานอกโรงเรียน. กรม. 2524. การวิจัยติดตามผลนักศึกษาวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้นใน
โรงเรียนฝึกฝนอาชีพเคลื่อนที่ เพื่อจัดทำโครงการติดตามผลของกลุ่มเป้าหมาย
กรุงเทพฯ โรงพิมพ์พีระพัฒนา.
- การศึกษานอกโรงเรียน. กรม. 2525. หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น พุทธศักราช 2525. กรุงเทพฯ
กรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ.
- การศึกษานอกโรงเรียน. กรม. 2526. คู่มือการดำเนินงานตามหลักสูตรการศึกษาผู้ใหญ่อาชีพ.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- การศึกษานอกโรงเรียน. กรม. 2527. ทิศทางการจัดการศึกษานอกโรงเรียนสายอาชีพ .
เอกสารอัดสำเนา.

- การศึกษานอกโรงเรียน.กรม.2527. วิวัฒนาการทางการศึกษานอกโรงเรียนของไทย.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- การศึกษานอกโรงเรียน.กรม.2529. แนวทางการดำเนินงานการศึกษานอกโรงเรียน.
กรุงเทพฯ : รุ่งศิลป์การพิมพ์.
- การศึกษานอกโรงเรียน.กรม. 2529. รายงานการประชุมสัมมนาพัฒนาแนวทางและรูปแบบ
การพัฒนาครูผู้สอนวิชาชีพระยะสั้น. อัดสำเนา.
- กิตินันท์ โนสุ. และคณะ 2545. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น. รายงานวิจัยสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา. คณะ
กรรมการการวิจัย การศึกษา การศาสนา และวัฒนธรรม : กระทรวงศึกษาธิการ.
- กุลธนา ธนาพงศธร .2528 . การบริหารงานบุคคล .กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ไกรยุทธ ธีรตยาดีนันท์. 2528. หลักการงบประมาณแผ่นดิน. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- เกียรติสุดา ศรีสุข. 2545. "การพัฒนาตัวบ่งชี้ในการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา
หลักสูตรมหาบัณฑิตทางการศึกษา : การประยุกต์ใช้วิธีการวิเคราะห์
แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น." วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎี บัณฑิต.
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เกษม บุญอ่อน. 2522. เดลฟายเทคนิคในการวิจัย .วารสารครุปริทัศน์. 10: 26-28
- กฤษวรรณ โอปนพันธ์ .2537. "การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมคุณลักษณะของนิสิตใหม่ระดับ
ปริญญาตรีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชา
วิจัยการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โกวิทย์ พวงงาม. 2544. การปกครองท้องถิ่นไทย. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : วิทยุชน.
- คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงาน. 2526. เอกสารประกอบการ
สัมมนาบทบาทของรัฐในการแก้ปัญหาการมีงานทำ หน้า 14-24 (อัดสำเนา)
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติสำนักงาน.2529. สำนักนายกรัฐมนตรี รายงานการวิจัยเรื่อง
การศึกษากับการมีงานทำ
- จันทร์เพ็ญ เชื้อพานิช .2526 ."การวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟายในวิธีนี้วิจัยทางการศึกษาที่มี
ประสิทธิภาพ." วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชามัธยมศึกษาบัณฑิต
วิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (อัดสำเนา).
- จิระวรรณ กตัญญูตนันท์ .2545. ความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการรับโอน
การถ่ายโอนอำนาจการจัดการศึกษาภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
(พัฒนาสังคม). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

เจือจันทร์ จงสถิตอยู่ และแสงว ปิ่นมณี. 2539. ดัชนีทางการศึกษาในชุดวิชาฝึกอบรมการวางแผนพัฒนาการศึกษาแบบบูรณาการในระดับจังหวัด. กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ.

ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ 2535. การวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟาย. รวมบทความที่เกี่ยวกับการวิจัยทางการศึกษา(เล่ม 2) : ม.ป.ท..

เฉลิม บุญธรรมเจริญ. 2529. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพ. เอกสารอัดสำเนา

เฉลิมพล พินทอง. 2542. "การศึกษาความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ ประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 5." วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชนิตา รักรัษพลเมือง .2531. การวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟายในการวิเคราะห์นโยบายทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : มปท..

ชัยอนันต์ สมุทวณิช. 2541. ทรัพยากรการศึกษา. รายงานการวิจัยประกอบร่างพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

ชลันดา อินทร์เจริญ. 2537. "การศึกษาตัวบ่งชี้ความสำเร็จของการใช้หลักสูตรประถมศึกษาพุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง 2533) ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ." วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตภาควิชาการวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

โชคชัย สิริพนมณี .2540. "การพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการดำเนินงานของหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ โดยใช้พีดีบีแอลยูพีและการสัมภาษณ์กลุ่มเจาะจง." วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษาภาควิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชูวงศ์ ฉายะบุตร. 2539. การปกครองส่วนท้องถิ่น. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : พิมพ์นคร พริ้นติ้งเซ็นเตอร์.

ชูศักดิ์ เที้ยตรง. 2518. การบริหารการปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ชาวลิต ตนานนท์ชัย. 2544. วารสาร วิชาการฉบับที่ 10 ตุลาคม 2544. กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.

- ณัฐญา สรรพศรี. 2525. การเปรียบเทียบอัตราการคาดเคลื่อนของคำตอบจากผู้เชี่ยวชาญ
จำนวนต่างกัน รายงานการศึกษา ภาควิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. 2541. การจัดการทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ถาวร สารวิทย์. 2523. การบริหารสถานที่สิ่งแวดล้อมพิษณุโลก : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.พิษณุโลก
- ทวีป อภิลิทธิ์. 2523. การศึกษานอกระบบโรงเรียน. กรุงเทพฯ : กรมการฝึกหัดครู
- ธงชัย สันติวงษ์. 2534. การวางแผน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2534. องค์การและการจัดการทันยุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2543. การบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ : มาร์เก็ตติ้งมีเดีย.
- ธิดิมา โจน์วัชรภิบาล. 2544. "ความคิดเห็นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการจัด
อาชีวศึกษาตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542." วิทยานิพนธ์
ปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวและเทคนิค
ศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ธนาภรณ์ พุทธมนต์ธร. 2545. "ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยจำเป็นสำหรับความสำเร็จในการ
ประกอบอาชีพอิสระของนักศึกษาหลักสูตรการฝึกอบรมวิชาชีพระยะสั้น ศูนย์บริการการ
ศึกษานอกโรงเรียนเขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร." สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช 2541 การวิเคราะห์การจัดอันดับมหาวิทยาลัยของ
ประเทศในเอเชีย กรุงเทพฯ เซเว่น พรินติ้งกรุ๊ป
- นงลักษณ์ สุทธิวัฒน์พันธ์. 2538. หลักทฤษฎีและแนววิเคราะห์เชิงปฏิบัติ. โครงการเอกสาร
และตำรา คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นิพนธ์ พัวพงศกร. 2527. การว่างงานในประเทศไทย .วารสารเศรษฐศาสตร์ .กันยายน 2527
- บุญส่ง นิลแก้ว. 2542. การประเมินโครงการทางการศึกษา(เชียงใหม่) ภาควิชาประเมินผล
และวิจัยการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ประชุม รอดประเสริฐ. 2529. นโยบายและการวางแผน : หลักการและทฤษฎี. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์โรงเรียนสตรีเนติศึกษา.
- ประชุม รอดประเสริฐ. 2529. การบริหารโครงการ. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์
- ประชุม รอดประเสริฐ. 2533. นโยบายและการวางแผน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์

- ประทาน คงฤทธิศึกษากร. 2525. ทฤษฎีการปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (อัสสัมชัญ).
- ประทาน คงฤทธิศึกษากร. 2536. พัฒนาการของแนวคิดการกระจายอำนาจทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ . รายงานประชุมโต๊ะกลม เรื่อง อำนาจทางการศึกษา : กระจายอย่างไรให้สร้างสรรค์.
- ประยูร ศรีประสานพันธ์ 2526 เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย วารสารการศึกษาแห่งชาติ 14 (2)49-60
- ประยูร ศรีประสานพันธ์ .2528. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับการมีงานทำและการประกอบอาชีพ. รวมบทความการศึกษานอกโรงเรียน เล่ม 5 หน้า 198-205 กรมการศึกษานอกโรงเรียน
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2542 . การจัดและการบริหารอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.
- พรพันธ์ บุญยรัตน์พันธุ์และบุญเลิศ เลี้ยวประไพ. 2531. คู่มือการสร้างและการใช้เครื่องชี้วัดสถานภาพอนามัยในชุมชนสำหรับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล . กรุงเทพมหานคร สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พะยอม วงศ์สารศรี. 2537. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สารตอนที่ 62 ก 31 ตุลาคม 2540.
- พิณสุดา สิริรังศรี และคณะ .2541. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นกับการจัดการศึกษา. รายงานการวิจัย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
- พิณสุดา สิริรังศรี และคณะ .2541. การกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา รายงานวิจัย ประกอบร่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 . สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2541
- ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์. 2540 . พฤติกรรมองค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ไพฑูรย์ โพรธสาร. 2539. การสร้างแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด. ปรินญาณีพันธ์การศึกษาดุสิต .กรุงเทพฯ .มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร
- ไพศาล ชัยมงคล. 2517 .งบประมาณแผ่นดินทฤษฎีและปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช
- มาลัย หุวันนท์ .2520 .หลักการบริหารวัตถุประสงค์และนโยบายและแผน. กรุงเทพฯ โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น
- ไพรัช ตระการศิริพันธ์. 2544. งบประมาณแผ่นดิน. ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- เมธี ปิรันธนานนท์. 2525. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : พัทธอักษร.
- เมธี ปิรันธนานนท์. 2533. การบริหารอาชีวเทคนิคศึกษา กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. 2525. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานพุทธศักราช 2525.
กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.
- วินัย สายหงษ์ (มปป) ชุดฝึกอบรมทางไกล หมวดที่ 4 วิชาการบริหารศูนย์บริการ
การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ กรุงเทพฯ กรมการศึกษานอกโรงเรียน
- ศิริชัย กาญจนาวาสี. 2537. ทฤษฎีการประเมิน กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. 2537. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : เอดิสันเพรสโปรดักส์.
- ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. 2538. องค์การและการจัดการ. ฝ่ายวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยธุรกิจ
บัณฑิต.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2524. ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่า
ด้วยการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน. (เอกสาร
อัดสำเนา).
- ศึกษาธิการ,กระทรวง. 2543. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ
ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542. (เอกสารอัดสำเนา)
- สมคิด บางโม. 2539. หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- สมบัติ ทองดง .2539. ศักยภาพด้านการจัดการศึกษาระดับอาชีวศึกษาของสถานศึกษา
ของรัฐและเอกชน . คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สมพงษ์ ธงไชย . 2545. "ความพร้อมในการบริหารสถาบันอาชีวศึกษาโดยองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นของประเทศไทย." วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรบัณฑิตสาขามนุษยศาสตร์
สาขาวิชาบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอม
เกล้าพระนครเหนือ.
- สมยศ นาวิการ. 2530. การบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.
- สมยศ นาวิการ. 2540. ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมศักดิ์ เขียมคงสี. 2532. "การวิเคราะห์การบริหารงานงบประมาณเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตบางแสน." วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิต
วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ส. ศิวรักษ์(นามแฝง) 2524. ปรัชญาการศึกษา กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช
- สามัญศึกษา. กรม. 2521. กองการศึกษาผู้ใหญ่. ผลการดำเนินงานการศึกษาผู้ใหญ่. อัดสำเนา
- สุพัตรา สุภาพ. 2536. เทคนิคการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่. กรุงเทพฯ : ธรรมนิติ.

- สุมิตร คุณากร. 2523. **หลักสูตรและการสอน** กรุงเทพฯ : ชวนพิมพ์.
- สุวรรณา เชื้อรัตนพงษ์ 2527 **การวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟาย** วารสารการศึกษาแห่งชาติ 19 (2)68-77.
- สุวิมล ตีรกานนท์ 2534 **การประเมินโครงการ: แนวทางสู่การปฏิบัติ** กรุงเทพฯ : พีเอ ลิฟวิ่ง.
- สุวลี ทวีบุตร. 2540. "การเปรียบเทียบผลการสร้างชั้นทามาติและระดับการให้ความร่วมมือของผู้เชี่ยวชาญระหว่างการใช้เทคนิคเดลฟายแบบเดิมและเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง." **วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ .2539 .**ตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานที่เหมาะสมสำหรับการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานโครงการและแผนงานข่าวสารวิจัยการศึกษา.** 19(6) : 3-10.
- สุนทร โคตรบรรเทา.2524. **การศึกษาเกี่ยวกับปัญหาการมีงานทำในประเทศกำลังพัฒนา .** อัดสำเนา.
- สุนทร โคตรบรรเทา.2526. **การศึกษานอกระบบโรงเรียน.** กรุงเทพฯ : อักษรสยามการพิมพ์
- สุนทร สุนันท์ชัย . 2529. **การศึกษานอกโรงเรียนเส้นทางที่ไม่สิ้นสุด.**กรุงเทพฯ : อรุณอัมรินทร์การพิมพ์.
- สุนทรี่ ภูบุญธรรม . 2545 . **ความพร้อมของสถานศึกษาก่อนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ** กรุงเทพมหานคร ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุปรีชา หิรัญโต และคณะ. 2524. **เอกสารการสอนชุดวิชาวางแผนพัฒนาโรงเรียนหน่วยที่ 5 เรื่องการวางแผนด้านอาคารและสภาพแวดล้อม.** กรุงเทพฯ .มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมาธิราช.
- สุวิทย์ มูลดำ . 2540. **แฟ้มสะสมงาน** กรุงเทพฯ : ดวงกลมสมัย.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์และคณะ. 2538. **รายงานการวิจัยทางการศึกษากับงานอาชีพ ผลกระทบจากการจัดการศึกษาอาชีพ. บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.**
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2545. **โครงการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารการเงินการคลังท้องถิ่น.** กรุงเทพฯ : อักษรโสม.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2538. **แผนหลักการปฏิรูปการฝึกหัดครูพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ (เอกสารสรุปประเด็น).
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2540. **แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544).** กรุงเทพฯ : อรรถพลการพิมพ์.

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน กระทรวงมหาดไทย. 2544. การสัมมนาวิถีใหม่ของการบริหารจัดการที่ดี สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. นนทบุรี : สหมิตรพรินติ้ง.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2544. รายละเอียดเกี่ยวกับการจัดระบบครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : พิมพ์.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2545. รายงานประจำปี 2545. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
(เอกสารอัดสำเนา).
- เสาวนีย์ เลวลีย์. 2536 .การพัฒนาหลักสูตรการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษานอกระบบโรงเรียน กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- อนันต์ อนันตกุล. 2521 . การปกครองท้องถิ่น . กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อมรรัตน์ ลาคำเสน. 2536. "การพัฒนาดัชนีรวมเพื่อบ่งชี้สภาพทางการพัฒนาประถมศึกษา." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ ภาควิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาทิตยา ดวงมณี . 2540. การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมสำหรับความเป็นเลิศทางวิชาการของสาขาวิชาทางการศึกษาระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ . จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- อุทัย บุญประเสริฐ. 2532. การวางแผนการศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทัย หิรัญโต . 2523 . การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2544. รายละเอียดเกี่ยวกับการจัดระบบครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : พิมพ์.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์ .2538. การบริหาร: ทักษะและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : สุขภาพใจ.
- อาชีวศึกษา, กรม. 2543. รายงานประจำปี 2542 – 2543. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- อาชีวศึกษา . กรม .2544 . รายงานประจำปี 2543 – 2544 . ครอบคลุม 60 ปี .
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- Borden V .M.H. and Banta T.1994 Using Performance Indicator to Guide Strategic Decision Making. San franciso:Joccey : Bass.
- Cave M Hanney,S,Kogan M and Trevett G 1988.the use of performance indicators in higher Education. London: Jessica Kingsiey Publiohers.
- Carter V.Good .1959. Dictionary of Education New York : McGrawhill Book.
- Clark. John J. 1957. Outline of Local Government of The United Kingdom.
London : Sir Issae Pitman and Son.

- Dewey John 1961 *Democracy and education: An Introduction to the philosophy of Education*. New York: the Macmillan company
- Ewell .peter t&Jones, Dennis D 1994 *Data Indicators and the National Center for Higher Education Management System*. in *Using Performance indicators to Guide Strateg Decision Making* .p 23-35 San Francisco : Jossey – Bass Publishers.
- Holloway . William V.1951. *State and Local Government in the United States*. New York : McGraw – Hill.
- James M.Higgins.1994.*The Management Challenge*.New York : Macmillan.
- Johnsone James N (1981) *Indicators of Education Systems*. London: the Anchor Press.
- Linstone Harold E A and Turoff Murray 1975.*The Delphi Method Techniques and Applications* New York :Addison Wesley Publishing Company.
- Mong tagu. Harris G. 1984. *Comparative Local Government* . Great Britain : William Brendon and Son.
- Rasp Jr. 1973. *Delphi: A Decision Maker 's Dream Education School*.
- Robson . William A. 1953. *Local Government* in *Encyclopaedia of Social Science*. Vol X New York : The Macmillan.
- Seager, P.W.1961. *Propose the School Building Code For Thailand*:Indiana University
- Walter Williams. 1971. *Social Policy Research and Analysis : the Experience in the Federal Social Agencies* New York : American Elsevice.
- Wit Daniel. 1967. *A comparative Survey of Local Government and Administration*. Bangkok : Kurusapha Press.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือราชการ



ที่ ศธ 0524.04/0734

คณะกรรมการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

16 กันยายน 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางพรพิมล พวงปรีก นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา วิทยาลัย
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น”

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว
เป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัยดังที่แนบมาพร้อมนี้ ว่ามีเนื้อหาถูกต้องเหมาะสม
เหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูลของ บางกรณีมี
มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณ
เป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 3264325



ที่ ศธ 0524.04/ 0583

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

18 กุมภาพันธ์ 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางพรพิมล พวงปรีก นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสั้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตอบคำถามในการทำวิจัยแบบเคลฟายของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รองคณบดี

กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 3264325

17 ก.พ. 47

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ดร. ศิริพรรณ ชุมนุม
ผู้อำนวยการฝ่ายแผนงาน กรมอาชีวศึกษา
2. ดร. วราพรรณ น้อยสุวรรณ
หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมอาชีวศึกษา
3. ดร. คมศร วงศ์รักษา
สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ สอศ.
4. ดร. ปรัชญนันท์ นิลสุข
หัวหน้าคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรสงคราม
5. ดร. ญาณภัทร สีมงคล
หัวหน้าฝ่ายวางแผนและพัฒนาวิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา

ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตอบแบบสอบถามการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตอบแบบสอบถามการวิจัย

1. คุณวินัย ชันติวิศิษฎ์
ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดปราจีนบุรี
2. คุณทัศนาศา ครุฑอ่ำ
จัดหางานจังหวัดปราจีนบุรี
3. คุณเหม บุญพรหมอ่อน
ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านพัฒนาฝีมือแรงงาน กรุงเทพมหานคร
4. คุณสุวัฒน์ โอภาสานนท์
ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านพัฒนาฝีมือแรงงาน กรุงเทพมหานคร
5. คุณสมชาย สว่างศรี
ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างปราจีนบุรี
6. คุณชูชาติ เชื้อสงฆ์
ศึกษานิเทศก์ 7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.ปราจีนบุรี
7. คุณบัณฑิต สุขวิสัย
ศึกษานิเทศก์ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.ปราจีนบุรี
8. คุณสมหมาย ผาสุข
ศึกษานิเทศก์ 7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.ปราจีนบุรี
9. คุณเฉลียว มีวิริยะกุล
ศึกษานิเทศก์ 7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.ปราจีนบุรี
10. คุณชัยณรงค์ ท่องบุญรอด
ศึกษานิเทศก์ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.ปราจีนบุรี
11. คุณชาติรี อาชีพเจริญ
ฝ่ายนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.ปราจีนบุรี
12. คุณเสริมปัญญา เทียมวัน
ผู้ตรวจราชการเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี

13. คุณดรุณี อิศรานุกุล
องค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี
14. คุณประอรดิษฐ์ อ่างราชภักดิ์
เจ้าหน้าที่ บริหารงานทั่วไป 4 องค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี
15. คุณศรีปาน บุญชูเชาว์
หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี
16. คุณสายใจ ศิริอารุณปัญญา
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี 6 องค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี
17. คุณรณรงค์ สิ้นทรัพย์
นักบริหารงานทั่วไปกองกิจการงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี
18. คุณทศรัภษ พันธุ์วรการ
ผู้อำนวยการกองการศึกษา เทศบาล ต.กบินทร์ จ.ปราจีนบุรี
19. คุณประทีป ประธานศิริ
เทศมนตรี เทศบาลกบินทร์บุรี จ.ปราจีนบุรี
20. คุณรังสรรค์ บุตรเนียร
นายก เทศบาลกบินทร์บุรี จ.ปราจีนบุรี
21. คุณไพศาล จริตพรด
วิทยาลัยสารพัดช่างลพบุรี
22. นายเกษม วิเศษ
ผู้อำนวยการ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค 1 (สมุทรปราการ)
23. นายเสรี แสงรัชฎ์
ผู้อำนวยการ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค 3 (ชลบุรี)
24. นายประพันธ์ มนทการติวงศ์
ผู้อำนวยการ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค 4 (ราชบุรี)
25. นายสันทรา เกตุพันธุ์
ผู้อำนวยการ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค 5 (นครราชสีมา)

26. นายสันโดษ เต็มแสงเลิศ
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค 6 (ขอนแก่น)
27. นางภาวนุช ฟุ้งลัดดา
ผู้อำนวยการ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค 8 (นครสวรรค์)
28. นายธนวัน ทองสุกโชติ
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค 9 (พิษณุโลก)
29. นายธนต์ ศรีนา
ผู้อำนวยการ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค 10 (ลำปาง)
30. นายวิชา ธีระอนุวัฒน์
ผู้อำนวยการ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค 11 (สุราษฎร์ธานี)
31. คุณธวัชชัย รัตต์บุญ
ผู้อำนวยการ ส่วนส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม
32. คุณกมล ตราชู
ศึกษานิเทศก์ กองการศึกษาสำนักเทศบาลเมืองมหาสารคาม
33. คุณสุทิน ศรีวิจิตร
ศึกษานิเทศก์ สำนักงานการศึกษาสำนักงานเทศบาลนครลำปาง
34. คุณไชยยันต์ เจตินัย
ศึกษานิเทศก์ สำนักงานการศึกษาสำนักงานเทศบาลขอนแก่น
35. คุณอุทัย จินาผล
ศึกษานิเทศก์ สำนักงานการศึกษาสำนักงานเทศบาลเมืองสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ง
ตัวอย่างแบบตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

แบบตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้กับศักยภาพ
 เกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะชั้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อของแบบสอบถาม ว่าวัดได้ตรงตามนิยามของตัวบ่งชี้
 ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะชั้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือไม่ โดยทำ
 เครื่องหมาย ✓ ในช่อง

- +1 ถ้าข้อความในข้อนั้นวัดได้ตรงตามนิยามของตัวบ่งชี้ฯ
- 0 ถ้าไม่แน่ใจหรือตัดสินใจไม่ได้
- 1 ถ้าข้อความในข้อนั้นวัดได้ไม่ตรงตามนิยามของตัวบ่งชี้ฯ

ภาคผนวก จ

คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ก. ตัวบ่งชี้ศักยภาพด้านบุคลากร

ตัวบ่งชี้ศักยภาพด้านบุคลากร : ด้านปริมาณ

ศักยภาพด้านบุคลากร	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน				ผลการตรวจสอบ
	1	0	-1	IOC	
1. ด้านปริมาณ					
1.1 จำนวนบุคลากร ได้รับการฝึกอบรมอย่าง ต่อเนื่องและเหมาะสม	5	0	0	1.00	สอดคล้อง
1.2 จำนวนผู้ปกครอง มีส่วนร่วมสนับสนุน การฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสัน ในท้องถิ่น อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม	5	0	0	1.00	สอดคล้อง
1.3 จำนวนผู้นำชุมชน มีส่วนร่วมการฝึกและ พัฒนาอาชีพพระยะสัน ในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง และเหมาะสม	4	0	1	0.60	สอดคล้อง
1.4 จำนวนผู้เชี่ยวชาญ มีส่วนร่วมสนับสนุน การฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสัน ในท้องถิ่น อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม	5	0	0	1.00	สอดคล้อง
1.5 จำนวนผู้ประกอบการ มีส่วนสนับสนุน การฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสัน ในท้องถิ่น อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม	5	0	0	1.00	สอดคล้อง
1.6 จำนวนบุคลากรทางการศึกษามีความ เหมาะสมกับจำนวนนักเรียนตามเกณฑ์ มาตรฐาน	5	0	0	1.00	สอดคล้อง
1.7 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการสรรหาควร เพียงพอกับความต้องการในการจัดการศึกษา ด้านการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสัน ใน ท้องถิ่น	5	0	0	1.00	สอดคล้อง
1.8 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการบรรจุควรมี ความรู้ความสามารถให้เพียงพอกับความ ต้องการในการจัดการศึกษา ด้านการฝึกและ พัฒนาอาชีพพระยะสัน	5	0	0	1.00	สอดคล้อง

ตัวบ่งชี้ศักยภาพด้านบุคลากร : ด้านคุณภาพ

ศักยภาพด้านบุคลากร	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน				ผลการตรวจสอบ
	1	0	-1	IOC	
2. ด้านคุณภาพ					
2.1 บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	5	0	0	1.00	สอดคล้อง
2.2 บุคลากรต้องมีใบประกอบวิชาชีพ	5	0	0	1.00	สอดคล้อง
2.3 บุคลากรมีส่วนสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมจัดการศึกษาของท้องถิ่น	3	2	0	0.60	สอดคล้อง
2.4 บุคลากรได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม	4	1	0	0.80	สอดคล้อง
2.5 บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	4	1	0	0.80	สอดคล้อง
2.6 บุคลากรส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนาการศึกษา	4	1	0	0.80	สอดคล้อง
2.7 บุคลากรร่วมมือกับผู้เชี่ยวชาญในท้องถิ่นที่มีความรู้ความสามารถจัดการศึกษาในการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้น	4	1	0	0.80	สอดคล้อง
2.8 บุคลากรร่วมมือกับผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสนใจในการจัดการศึกษาฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้น	4	1	0	0.80	สอดคล้อง

ข.ตัวบ่งชี้ศักยภาพด้านรายได้ของท้องถิ่น

ศักยภาพด้านรายได้ของท้องถิ่น	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน				ผลการตรวจสอบ
	1	0	-1	IOC	
1. รายได้จาก การเก็บภาษีอากรส่วนหนึ่งนำมาสนับสนุนเพื่อใช้ในการฝึกและพัฒนาอาชีพประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4	1	0	0.80	สอดคล้อง
2. เงินบริจาคจากชุมชนสนับสนุนการจัดฝึกและพัฒนาอาชีพประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	5	0	0	1.00	สอดคล้อง
3. รายได้ที่ได้จากการแบ่งสรรจากรัฐบาลเพื่อนำมาสนับสนุนการฝึกและพัฒนาอาชีพประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	5	0	0	1.00	สอดคล้อง
4. รายได้จากเงินอุดหนุนจากรัฐบาลเพื่อนำมาสนับสนุนการฝึกและพัฒนาอาชีพประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	5	0	0	1.00	สอดคล้อง
5. รายได้จาก การระดมทุนจากชุมชนใช้ในการจัดการฝึกและพัฒนาอาชีพประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	5	0	0	1.00	สอดคล้อง
6. รายได้จาก การเก็บค่าบริการการศึกษาจากผู้ฝึก และพัฒนาอาชีพประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	5	0	0	1.00	สอดคล้อง

ค. ตัวบ่งชี้ศักยภาพด้านอาคารสถานที่

ศักยภาพด้านอาคารสถานที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน				ผลการ ตรวจสอบ
	1	0	-1	IOC	
1. มีระบบข้อมูลสารสนเทศครบถ้วนถูกต้องตรงตามความต้องการ	4	1	0	0.80	สอดคล้อง
2. มีระบบข้อมูลสารสนเทศทันสมัยต่อการใช้งาน	4	1	0	0.80	สอดคล้อง
3. มีสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสม	5	0	0	1.00	สอดคล้อง
4. มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้	5	0	0	1.00	สอดคล้อง
5. มีวัสดุ เพื่อใช้ในการจัดการศึกษาฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้น อย่างเพียงพอ	5	0	0	1.00	สอดคล้อง
6. มีครุภัณฑ์ใช้ในการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นที่มีความพร้อมได้มาตรฐาน	5	0	0	1.00	สอดคล้อง
7. อาคารเรียนมีความมั่นคงแข็งแรงปลอดภัยมีการดูแลรักษาอย่างเหมาะสม	5	0	0	1.00	สอดคล้อง
8. มีอาคารสถานที่เพียงพอสำหรับจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	5	0	0	1.00	สอดคล้อง
9. มีการจัดอาคารสถานที่ใช้เป็นสถานที่ฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้น	5	0	0	1.00	สอดคล้อง
10. มีห้องสมุดเป็นแหล่งความรู้ในการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้น	4	1	0	0.80	สอดคล้อง
11. มีเอกสารตำราเหมาะสม เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้	5	0	0	1.00	สอดคล้อง
12. มีการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอนและเป็นแหล่งการเรียนรู้	5	0	0	1.00	สอดคล้อง

ง.ตัวบ่งชี้ศักยภาพด้านงบประมาณ

ศักยภาพด้านงบประมาณ	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน				ผลการตรวจสอบ
	1	0	-1	IOC	
1. มีงบประมาณสนับสนุนการจัดการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพียงพอ	4	1	0	0.80	สอดคล้อง
2. มีแผนงบประมาณประจำที่สอดคล้องกับความต้องการ	5	0	0	1.00	สอดคล้อง
3. มีโครงสร้างเงินเดือนเป็นไปตามบัญชีเงินเดือนของข้าราชการครู ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542	4	1	0	0.80	สอดคล้อง
4. มีแผนติดตามการใช้งบประมาณด้านการศึกษา	5	0	0	1.00	สอดคล้อง
5. มีการจัดสรรเงินอุดหนุนเป็นค่าใช้จ่ายรายหัวสำหรับการจัดการศึกษาฝึกและการพัฒนาอาชีพระยะสั้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	5	0	0	1.00	สอดคล้อง
6. มีระบบรายงานทางบัญชีแสดงฐานะการเงินอย่างมีระบบและสามารถตรวจสอบได้	5	0	0	1.00	สอดคล้อง
7. มีการประเมินการใช้งบประมาณอย่างต่อเนื่อง	5	0	0	1.00	สอดคล้อง
8. มีงบประมาณสนับสนุนด้านการเงินจากชุมชนในท้องถิ่น	4	1	0	0.80	สอดคล้อง
9. มีระบบการจัดสรรงบประมาณอย่างต่อเนื่อง	5	0	0	1.00	สอดคล้อง

จ. ตัวบ่งชี้ศักยภาพด้านการบริหารจัดการ

ศักยภาพด้านการบริการจัดการ	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน				ผลการตรวจสอบ
	1	0	-1	IOC	
1. มีการจัดองค์กรการบริหารจัดการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสัน	4	1	0	0.80	สอดคล้อง
2. มีกระบวนการบริการจัดการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันที่มีประสิทธิภาพ	4	1	0	0.80	สอดคล้อง
3. มีนวัตกรรม เทคโนโลยีและระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ	4	1	0	0.80	สอดคล้อง
4. มีการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ	4	0	1	0.60	สอดคล้อง
5. มีการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นประชาธิปไตย	5	0	0	1.00	สอดคล้อง
6. ชุมชนมีส่วนร่วมจัดการศึกษาของท้องถิ่น	5	0	0	1.00	สอดคล้อง
7. มีคณะกรรมการที่ปรึกษาในการจัดการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันขององค์กรองส่วนท้องถิ่น	5	0	0	1.00	สอดคล้อง

ภาคผนวก ฉ
ตัวอย่างแบบสอบถาม

แบบสอบถามงานวิจัย (รอบที่ 1)

เรื่อง

การพัฒนาตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสัน
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งพัฒนาตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นตัวบ่งชี้กลาง สำหรับศึกษาความพร้อมเกี่ยวกับการฝึกและ
พัฒนาอาชีพพระยะสันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตัวบ่งชี้ที่จะพัฒนาขึ้นนี้ใช้การพิจารณาความพร้อมด้านศักยภาพทั้ง 5 ด้าน ได้แก่
ปริมาณและคุณภาพของบุคลากร รายได้ของท้องถิ่น ด้านอาคารสถานที่ ด้านงบประมาณ และด้าน
การบริหารจัดการ โดยการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Method) ในการรวบรวม
ความคิดเห็นหรือการตัดสินใจของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 2 รอบ

รอบที่ 1 เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ
พิจารณาระดับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ในแต่ละประเด็น

รอบที่ 2 เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ พร้อมทั้งแสดงผลการ
วิเคราะห์แบบสอบถามในรอบที่ 1 เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา ยืนยันคำตอบของตนอีกครั้ง

แบบสอบถามชุดนี้ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในรอบแรก เป็นแบบสอบถาม
แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยสร้างขึ้นจาก การศึกษาแนวคิด เอกสาร รายงาน งานวิจัย
ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและบุคคลที่เกี่ยวข้อง มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้
ได้มา ซึ่งข้อมูลที่เป็นความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ในรูปของระดับความเหมาะสมที่จะกำหนดเป็น
ตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

พรพิมล พวงปรีก : 05-0425109 , 037-205803

แบบสอบถามงานวิจัย (รอบที่ 1)

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ การพัฒนาตัวบ่งชี้

ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาข้อความแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องตัวเลขที่ตรงกับความคิดของท่านว่าท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับ การพัฒนาตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

ก. ตัวบ่งชี้ศักยภาพด้านบุคลากร

ศักยภาพด้านบุคลากร	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ด้านปริมาณ					
1.1 จำนวนบุคลากรได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม
1.2 จำนวนผู้ปกครอง มีส่วนร่วมสนับสนุนการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม
1.3 จำนวนผู้นำชุมชน มีส่วนร่วมสนับสนุนการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม
1.4 จำนวนผู้เชี่ยวชาญ มีส่วนร่วมสนับสนุนการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม
1.5 จำนวนผู้ประกอบการ มีส่วนร่วมสนับสนุนการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม
1.6 จำนวนบุคลากรทางการศึกษามีความเหมาะสมกับจำนวนนักเรียนตามเกณฑ์มาตรฐาน
1.7 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการสรรหากวให้เพียงพอับความต้องการในการจัดการศึกษาด้านการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นในท้องถิ่น
1.8 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการบรรจุควรมีความรู้ความสามารถให้เพียงพอับความต้องการในการจัดการศึกษา ด้านการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นในท้องถิ่น

ลักษณะด้านบุคลากร	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
2. ด้านคุณภาพ					
2.1 บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
2.2 บุคลากรต้องมีใบประกอบวิชาชีพ
2.3 บุคลากรมีส่วนสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วม ร่วมจัดการศึกษาของท้องถิ่น
2.4 บุคลากรได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม
2.5 บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
2.6 บุคลากรส่งเสริมความสามัคคีและความร่วมมือ กับชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนาการศึกษา
2.7 บุคลากรร่วมมือกับผู้เชี่ยวชาญในท้องถิ่นที่มี ความรู้ความสามารถจัดการศึกษาในการฝึกและ พัฒนาอาชีพประชาชน
2.8 บุคลากรร่วมมือกับผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสน ใจในการจัดการศึกษาฝึกและพัฒนาอาชีพ ประชา ชน

ข.ตัวบ่งชี้ศักยภาพด้านรายได้ของท้องถิ่น

ศักยภาพด้านรายได้ของท้องถิ่น	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. รายได้จากค่าธรรมเนียมอาคารส่วนหนึ่งนำมาสนับสนุนเพื่อใช้ในการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. เงินบริจาคจากชุมชนสนับสนุนการจัดการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. รายได้ที่ได้จาก การแบ่งสรรจากรัฐบาลเพื่อนำมาสนับสนุนการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
4. รายได้จากเงินอุดหนุนจากรัฐบาลเพื่อนำมาสนับสนุนการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
5. รายได้จาก การระดมทุนจากชุมชนใช้ในการจัดการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
6. รายได้จาก การเก็บค่าบวการการศึกษาจากผู้รับการฝึก และพัฒนาอาชีพระยะสั้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ค.ตัวบ่งชี้ศักยภาพด้านอาคารสถานที่

ศักยภาพด้านอาคารสถานที่	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. มีระบบข้อมูลสารสนเทศครบถ้วนถูกต้องตรงตามความต้องการ
2. มีระบบข้อมูลสารสนเทศทันสมัยต่อการใช้งาน
3. มีสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสม
4. มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้
5. มีวัสดุ เพื่อใช้ในการจัดการศึกษาฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสั้น อย่างเพียงพอ
6. มีครูศักยภาพใช้ในการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสั้นที่มีความพร้อมได้มาตรฐาน
7. อาคารเรียนมีความมั่นคงแข็งแรงปลอดภัยมีการดูแลรักษาอย่างเหมาะสม
8. มีอาคารสถานที่เพียงพอสำหรับจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ
9. มีการจัดอาคารสถานที่ใช้เป็นสถานที่ฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสั้น
10. มีห้องสมุดเป็นแหล่งความรู้ในการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสั้น
11. มีเอกสารตำราเหมาะสม เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้
12. มีการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอนและเป็นแหล่งการเรียนรู้

จ.ตัวบ่งชี้ศักยภาพด้านงบประมาณ

ศักยภาพด้านงบประมาณ	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. มีงบประมาณสนับสนุนการจัดการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเพียงพอ
2. มีแผนงบประมาณประจำปีที่สอดคล้องกับความต้องการ
3. มีโครงสร้างเงินเดือนเป็นไปตามบัญชีเงินเดือนของข้าราชการครู ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
4. มีแผนติดตามการใช้งบประมาณด้านการศึกษา
5. มีการจัดสรรเงินอุดหนุนเป็นค่าใช้จ่ายรายหัวสำหรับการจัดการศึกษาฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
6. มีระบบรายงานทางบัญชีแสดงฐานะการเงินอย่างเป็นระบบและสามารถตรวจสอบได้
7. มีการประเมินการใช้งบประมาณอย่างต่อเนื่อง
8. มีงบประมาณสนับสนุนด้านการเงินจากชุมชนในท้องถิ่น
9. มีระบบการจัดสรรงบประมาณอย่างต่อเนื่อง

จ.ตัวบ่งชี้ศักยภาพด้านการบริหารจัดการ

ศักยภาพด้านการบริหารจัดการ	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. มีการจัดองค์การการบริหารจัดการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสั้น
2. มีกระบวนการบริหารจัดการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสั้นที่มีประสิทธิภาพ
3. มีนวัตกรรม เทคโนโลยีและระบบข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการบริหารจัดการ
4. มีการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ
5. มีการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นประชาธิปไตย
6. ชุมชนมีส่วนร่วมจัดการศึกษาของท้องถิ่น
7. มีคณะกรรมการที่ปรึกษาในการจัดการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสั้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แบบสอบถามงานวิจัย (รอบที่ 2)

เรื่อง

การพัฒนาตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้น
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามรอบที่ 2 (รอบสุดท้าย) โดยมีข้อคำถามเหมือนกับแบบสอบถามรอบที่ 1 ซึ่งผู้วิจัยได้เพิ่มการระบุสัญลักษณ์ลงในแบบสอบถาม เพื่อแสดงความสอดคล้องของความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญจากการตอบแบบสอบถามในรอบที่ 1 โดยสัญลักษณ์ที่ระบุเพื่อแสดงค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และคำตอบจากความเห็นของท่านในรอบแรกที่ผ่านมาแสดงด้วยสัญลักษณ์ดังต่อไปนี้

ค่ามัธยฐาน (คือกึ่งกลางคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ)

จะแสดงด้วยสัญลักษณ์ *

ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (คือค่าช่วงคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ) จะแสดงด้วยสัญลักษณ์ _____

ตำแหน่งคำตอบของท่าน

จะแสดงด้วยสัญลักษณ์ ▲

1. ในรอบที่ 2 นี้ ขอให้ท่านทบทวนคำตอบที่ตอบไปแล้ว ในรอบที่ 1 ถ้าท่านยืนยันคำตอบเดิม ตามสัญลักษณ์ ▲ ก็ไม่ต้องเขียนเครื่องหมายใด ๆ ลงในแบบสอบถาม
2. หากคำตอบของท่านข้อใด มีความแตกต่างไปจากของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (▲ อยู่นอกพิสัยระหว่างควอไทล์) ถ้าท่านต้องการยืนยันคำตอบเดิมกรุณาให้เหตุผลประกอบท้ายข้อด้วย
3. หากท่านต้องการ เปลี่ยนแปลงคำตอบในข้อใด กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ท่านเลือกใหม่นั้น

คำอธิบาย

ขอให้ท่านทบทวนคำตอบของท่าน เพื่อยืนยันคำตอบเดิม หรือเปลี่ยนแปลงคำตอบใหม่จากแบบสอบถามที่แสดงความสอดคล้องของคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เพื่อร่วมแสดงความคิดเห็นว่าตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึก และพัฒนาอาชีพพระยะสันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่กำหนดขึ้นในแต่ละข้อนั้น มีความเหมาะสมในระดับใด

ระดับคะแนนที่ใช้ในแบบสอบถามมีความหมายดังนี้

- | | | |
|---|---------------------------------|---|
| 5 | หมายถึง ท่านเห็นด้วย มากที่สุด | ว่าความนั้นมีความเหมาะสมที่จะใช้เป็นตัวบ่งชี้ |
| 4 | หมายถึง ท่านเห็นด้วย มาก | ว่าความนั้นมีความเหมาะสมที่จะใช้เป็นตัวบ่งชี้ |
| 3 | หมายถึง ท่านเห็นด้วย ปานกลาง | ว่าความนั้นมีความเหมาะสมที่จะใช้เป็นตัวบ่งชี้ |
| 2 | หมายถึง ท่านเห็นด้วย น้อย | ว่าความนั้นมีความเหมาะสมที่จะใช้เป็นตัวบ่งชี้ |
| 1 | หมายถึง ท่านเห็นด้วย น้อยที่สุด | ว่าความนั้นมีความเหมาะสมที่จะใช้เป็นตัวบ่งชี้ |

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการแสดงค่าความสอดคล้องของคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

- | | | | |
|-----------------------|-----------------------------------|---------------------|-------|
| คำหัตถฐาน | (คือกึ่งกลางคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ) | จะแสดงด้วยสัญลักษณ์ | * |
| คำพิสัยระหว่างควอไทล์ | (คือค่าช่วงคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ) | จะแสดงด้วยสัญลักษณ์ | ┌───┐ |
| ตำแหน่งคำตอบของท่าน | | จะแสดงด้วยสัญลักษณ์ | ▲ |

ตัวอย่าง 1.

ศักยภาพด้านบุคลากร	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ด้านปริมาณ					
0.0. จำนวนผู้ปกครองมีส่วนร่วมสนับสนุนการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
		*	▲		
	┌───┐				

หมายความว่า ในรอบที่ 1 คำตอบของท่าน (▲) คือท่านมีความเห็นด้วย ปานกลาง ว่า จำนวนผู้ปกครองมีส่วนร่วมสนับสนุนการฝึกและพัฒนาอาชีพพระยะสันในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องและเหมาะสมซึ่งอยู่ในพิสัยระหว่างควอไทล์ (┌───┐) ของคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญแสดงว่า ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อความนั้นมีความสอดคล้องกัน ส่วนสัญลักษณ์ (*) คือค่ามัธยฐานของคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับมาก

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - สกุล	นางพรพิมล พวงปรีก
วัน เดือน ปี เกิด	23 สิงหาคม 2504
สถานที่เกิด	กรุงเทพฯ มหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	49 ถนนริมน้ำ ต.กบินทร์ อ.กบินทร์บุรี จ.ปราจีนบุรี
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนเทคนิคพัฒนชยการกบินทร์บุรี
ตำแหน่ง	ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่
ประวัติการศึกษา	ปีการศึกษา 2530 สำเร็จการศึกษามหาวิทยาลัยศรีปทุม ปีการศึกษา 2546 สำเร็จการศึกษา ครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีพศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง