

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาเกี่ยวกับ “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการศึกษาขั้นพื้นฐานไปปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชัยภูมิ” มีวัตถุประสงค์หลักที่สำคัญ 3 ประการ คือ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการศึกษาขั้นพื้นฐานไปปฏิบัติกับความสำเร็จในการนำนโยบายการศึกษาขั้นพื้นฐานไปปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชัยภูมิ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการศึกษาขั้นพื้นฐานไปปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชัยภูมิ และเพื่อศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการนำนโยบายการศึกษาขั้นพื้นฐานไปปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชัยภูมิ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล จะนำเสนอตามลำดับดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรและสถิติ
- 4.2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.3 สมรรถนะองค์กร
- 4.4 ปัจจัยการสนับสนุนนโยบาย
- 4.5 สาระของนโยบาย
- 4.6 ความสำเร็จในการนำนโยบายการศึกษาขั้นพื้นฐานไปปฏิบัติ
- 4.7 สหสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จในการนำนโยบายการศึกษาขั้นพื้นฐานไปปฏิบัติกับสมรรถนะองค์กร สาระของนโยบาย และปัจจัยการสนับสนุนนโยบาย
- 4.8 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการศึกษาขั้นพื้นฐานไปปฏิบัติ
- 4.9 ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาคำแนะนำในการนำนโยบายการศึกษาขั้นพื้นฐานไปปฏิบัติ

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรและสถิติ

ในการเขียนรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการศึกษาขั้นพื้นฐานไปปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชัยภูมิ” ในบางกรณีผู้วิจัยได้เขียนรายงานโดยใช้สัญลักษณ์แทนตัวแปรอิสระ ตัวแปรตาม และสถิติ ดังนั้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จึงกำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเขียนรายงานผลการวิจัยดังนี้

ตารางที่ 10 ความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรและสถิติ

สัญลักษณ์	ความหมาย
\bar{X}	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)
Sig.	ระดับความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิเสธสมมติฐานว่างและเป็นค่าที่คำนวณได้จากข้อมูลเชิงประจักษ์ (Observed Significance level)
R ²	ค่าสัมประสิทธิ์แห่งการกำหนด (ร้อยละ)(Percentage)
t	ค่าสถิติ t ที่ใช้ในการทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์ของสมการถดถอย
COOP	ความร่วมมือของบุคลากรระหว่างสถานศึกษากับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Cooperation)
ATTT	ทัศนคติของครูและผู้บริหารสถานศึกษา (Attitude of Teachers)
HRDE	การพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development)
STRU	โครงสร้างองค์กร (Organizational Structure)
BUDG	งบประมาณ (Budget)
PERS	บุคลากร (Personnel)
MATE	วัสดุอุปกรณ์ (Material)
MASY	ระบบการบริหารงาน (Managerial System)

ตารางที่ 10 ความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรและสถิติ (ต่อ)

สัญลักษณ์	ความหมาย
OBJE	วัตถุประสงค์ของนโยบาย (Objective of Policy)
STAP	มาตรฐานของนโยบาย (Standard of Policy)
PRAC	ความสอดคล้องของการปฏิบัติ (Practical Alignment)
EFFE	ประสิทธิผลของนโยบาย (Effectiveness of Policy)
EDTR	การรับโอนการจัดการศึกษา (Educational Transfer)

4.2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการศึกษาขั้นพื้นฐานไปปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชัยภูมิ มีจำนวน 273 คน จำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา และตำแหน่งได้ดังนี้

ตารางที่ 11 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาและตำแหน่ง

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	103	37.70
หญิง	170	62.30
รวม	273	100.00
2. อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	76	27.80
31 - 39 ปี	122	44.70
40 - 49 ปี	59	21.60
50 ปีขึ้นไป	16	5.90
รวม	273	100.00

ตารางที่ 11 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาและตำแหน่ง (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษา		
อนุปริญญาหรือต่ำกว่า	101	37.00
ปริญญาตรี	149	54.60
ปริญญาโท	23	8.40
รวม	273	100.00
4. ตำแหน่ง		
นายกองค์การบริหารส่วนตำบล/ นายกเทศมนตรี	39	14.29
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล/ ปลัดเทศบาล	39	14.29
หัวหน้างานวิเคราะห์นโยบายและแผน	39	14.29
หัวหน้างานการคลัง	39	14.29
หัวหน้างานโยธา	39	14.29
หัวหน้าสำนักปลัด	39	14.29
หัวหน้ากองการศึกษา	39	14.29
รวม	273	100.00

ตารางที่ 11 แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามโดยจำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง โดยมีจำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 62.30 ส่วนเพศชายมีจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 37.70

จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 - 39 ปี โดยมีจำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 44.70 รองลงมาคือผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 27.80 และผู้ที่มีอายุระหว่าง 40-49 ปี มีจำนวน 59 คิดเป็นร้อยละ 21.60 กลุ่มอายุที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ 50 ปีขึ้นไป มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.90

จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งมีจำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 54.60 รองลงมาคือ การศึกษาระดับอนุปริญญาลงมา มีจำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 ส่วนผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปริญญาโท มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 8.40

ผู้ตอบแบบสอบถามมี 7 กลุ่มโดยจำแนกตามตำแหน่ง ได้แก่ (1) นายกองค้การบริหารส่วนตำบล/นายกเทศมนตรี (2) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล/ปลัดเทศบาล (3) หัวหน้างานวิเคราะห์นโยบายและแผน (4) หัวหน้างานการคลัง (5) หัวหน้างานโยธา (6) หัวหน้าสำนักปลัด และ (7) หัวหน้ากองการศึกษา แต่ละกลุ่มมีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29

4.2 สมรรถนะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชัยภูมิ

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสมรรถนะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชัยภูมิ เทคนิคสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

4.3.1 ด้านโครงสร้างองค์กร

ประเด็นคำถามที่ใช้ในการวัดสมรรถนะองค์กรส่วนท้องถิ่นจังหวัดชัยภูมิ ด้านโครงสร้างขององค์กรมีจำนวน 5 ข้อ ผลการวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมีดังนี้

ตารางที่ 12 สมรรถนะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชัยภูมิด้านโครงสร้างองค์กร

รายการที่ประเมิน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดให้มีฝ่าย/แผนกที่รับผิดชอบด้านการศึกษาโดยตรง	3.74	1.00	มาก
2. การประสานงานระหว่างฝ่าย/แผนกต่าง ๆ ภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความราบรื่นและรวดเร็ว	3.44	1.00	ปานกลาง

ตารางที่ 12 สมรรถนะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชัยภูมิด้าน โครงสร้างองค์กร (ต่อ)

รายการที่ประเมิน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
3. บทบาทหน้าที่ของฝ่าย/แผนกที่รับผิดชอบด้านการศึกษา ได้เขียนเป็นลายลักษณ์อักษรไว้อย่างชัดเจน	3.59	0.97	มาก
4. โครงสร้างของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสอดคล้อง กันกับประเภทงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	3.67	0.97	มาก
5. การสื่อสารระหว่างฝ่าย/แผนกต่าง ๆ ภายใน องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นมีความสะดวกและรวดเร็ว	3.55	1.02	มาก
เฉลี่ยรวม	3.59	0.84	มาก

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์พบว่า สมรรถนะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชัยภูมิด้านโครงสร้างมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.84) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดให้มีฝ่าย/แผนกที่รับผิดชอบด้านการศึกษาโดยตรงมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 1.00) รองลงมาคือ โครงสร้างของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสอดคล้องกันกับประเภทงาน ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.97) บทบาทหน้าที่ของฝ่าย/แผนกที่รับผิดชอบด้านการศึกษาได้เขียนเป็นลายลักษณ์อักษรไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.97) การสื่อสารระหว่างฝ่าย/แผนกต่าง ๆ ภายใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสะดวกและรวดเร็ว ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 1.02) และการประสานงานระหว่างฝ่าย/แผนกต่าง ๆ ภายใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความราบรื่นและรวดเร็ว ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 1.00) ตามลำดับ

4.3.2 ด้านงบประมาณ

ประเด็นคำถามที่ใช้ในการวัดสมรรถนะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชัยภูมิด้านงบประมาณมีจำนวน 5 ข้อ ผลการวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมีดังนี้

ตารางที่ 13 สมรรถนะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชัยภูมิด้านงบประมาณ

รายการที่ประเมิน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดเก็บภาษีได้มาก เพียงพอสำหรับการพัฒนาท้องถิ่น	3.10	1.04	ปานกลาง
2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีงบประมาณเพียงพอที่ จะจัดการศึกษาของท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.25	0.98	ปานกลาง
3. ในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้จัดสรรงบประมาณเพื่อจัดการศึกษาของท้องถิ่น	3.35	0.96	ปานกลาง
4. ในปีงบประมาณ 2553 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้จัดสรรงบประมาณเพื่อจัดการศึกษามากกว่า ปีงบประมาณ 2552	3.37	1.00	ปานกลาง
5. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้จัดสรรงบประมาณมาก เพียงพอที่จะปฏิบัติตามนโยบายการศึกษา	3.34	0.96	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.28	0.83	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์พบว่า สมรรถนะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชัยภูมิในด้านงบประมาณมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$, S.D. = 0.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในปีงบประมาณ 2553 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้จัดสรรงบประมาณ เพื่อจัดการศึกษามากกว่าปีงบประมาณ 2552 มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 1.00) รองลงมาคือ ในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้จัดสรรงบประมาณเพื่อจัดการศึกษาของท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.96) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้จัดสรรงบประมาณมากเพียงพอที่จะปฏิบัติตามนโยบายการศึกษา ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.96) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีงบประมาณเพียงพอที่จะจัดการศึกษาของท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.25$, S.D. = 0.98) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดเก็บภาษีได้มากเพียงพอสำหรับการพัฒนาท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.10$, S.D. = 1.04) ตามลำดับ

4.3.3 ด้านบุคลากร

ประเด็นคำถามที่ใช้ในการวัดสมรรถนะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชัยภูมิด้านบุคลากร มีจำนวน 5 ข้อ ผลการวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมีดังนี้

ตารางที่ 14 สมรรถนะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชัยภูมิด้านบุคลากร

รายการที่ประเมิน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. พนักงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบ ด้านการศึกษามีความรู้ความสามารถในการบริหารการศึกษา	3.44	0.89	ปานกลาง
2. พนักงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีวุฒิการศึกษา ที่เหมาะสม ต่อการบริหารจัดการศึกษาของท้องถิ่น	3.49	0.95	ปานกลาง
3. พนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีทัศนคติที่ดีต่อ นโยบายการศึกษาของผู้บริหาร	3.48	0.94	ปานกลาง
4. พนักงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบ ด้านการศึกษามีจำนวนเพียงพอกับปริมาณงาน	3.28	0.95	ปานกลาง
5. ผู้บริหารของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความ กระตือรือร้นและตั้งใจใน การจัดการศึกษาของท้องถิ่น	3.47	1.00	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.43	0.78	ปานกลาง

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์พบว่า สมรรถนะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชัยภูมิด้านบุคลากรมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ พนักงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีวุฒิการศึกษาที่เหมาะสมต่อการบริหารจัดการศึกษาของท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.95) พนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีทัศนคติที่ดีต่อนโยบายการศึกษา ของผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.94) ผู้บริหารของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความกระตือรือร้นและตั้งใจในการจัดการศึกษาของท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 1.00) พนักงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบด้านการศึกษามีความรู้ความสามารถในการบริหารการศึกษา ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.89) และพนักงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบด้านการศึกษามีจำนวนเพียงพอกับปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.28$, S.D. = 0.95) ตามลำดับ

4.3.4 ด้านวัสดุอุปกรณ์

ประเด็นคำถามที่ใช้ในการวัดสมรรถนะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชัยภูมิ ด้านวัสดุอุปกรณ์มีจำนวน 5 ข้อ ผลการวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมีดังนี้

ตารางที่ 15 สมรรถนะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชัยภูมิด้านวัสดุอุปกรณ์

รายการที่ประเมิน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีฐานข้อมูลที่ถูกต้องและครบถ้วนเกี่ยวกับการศึกษาของท้องถิ่น	3.38	0.96	ปานกลาง
2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีเครื่องมือและอุปกรณ์อย่างครบถ้วนสำหรับใช้ในการทำงาน	3.43	0.97	ปานกลาง
3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นอย่างครบถ้วนสำหรับใช้ในการทำงาน	3.36	0.96	ปานกลาง
4. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ชื่อว่าเป็นองค์กรที่นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.43	0.94	ปานกลาง
5. สำนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความกว้างใหญ่ในมุมมอง ของประชาชน	3.44	0.99	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.40	0.83	ปานกลาง

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์พบว่า สมรรถนะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชัยภูมิด้านวัสดุอุปกรณ์มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สำนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความกว้างใหญ่ในมุมมองของประชาชน ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.99) รองลงมาคือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีเครื่องมือและอุปกรณ์อย่างครบถ้วนสำหรับใช้ในการทำงาน ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.97) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ชื่อว่าเป็นองค์กรที่นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.94) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีฐานข้อมูลที่ถูกต้องและครบถ้วนเกี่ยวกับการศึกษาของท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.96) และ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นอย่างครบถ้วนสำหรับใช้ในการทำงาน ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.96) ตามลำดับ

4.3.5 ด้านระบบการบริหารงาน

ประเด็นคำถามที่ใช้ในการวัดสมรรถนะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชัยภูมิด้านระบบการบริหารงาน มีจำนวน 7 ข้อ ผลการวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมีดังนี้

ตารางที่ 16 สมรรถนะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชัยภูมิด้านระบบการบริหารงาน

รายการที่ประเมิน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนด้านการจัดการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม	3.36	0.94	ปานกลาง
2. ผู้บริหารของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความรู้ความสามารถในการจัดการศึกษา	3.33	0.99	ปานกลาง
3. ผู้บริหารของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีวิสัยทัศน์ที่ดีเกี่ยวกับการจัดการศึกษา	3.44	1.03	ปานกลาง
4. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการเตรียมความพร้อมที่ดีในการจัดการศึกษา	3.40	0.97	ปานกลาง
5. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการประชาสัมพันธ์อย่างเป็นรูปธรรมเกี่ยวกับแนวทางในการจัดการศึกษาของท้องถิ่น	3.37	1.00	ปานกลาง
6. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการสื่อสารและประสานงานเกี่ยวกับการจัดการศึกษากับครูและผู้บริหารสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	3.40	0.98	ปานกลาง
7. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการประเมินว่าเป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่ดี	3.50	0.98	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.40	0.85	ปานกลาง

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์พบว่า สมรรถนะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชัยภูมิด้านระบบการบริหารงานมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.85) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการประเมินว่าเป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่ดี ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.98) ผู้บริหารของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มี

วิสัยทัศน์ที่ดีเกี่ยวกับการจัดการศึกษา ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 1.03) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการเตรียมความพร้อมที่ดีในการจัดการศึกษา ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.97) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการสื่อสารและประสานงานเกี่ยวกับการจัดการศึกษากับครูและผู้บริหารสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.98) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการประชาสัมพันธ์อย่างเป็นรูปธรรมเกี่ยวกับแนวทางในการจัดการศึกษาของท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 1.00) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนด้านการจัดการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.94) และผู้บริหารของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความรู้ความสามารถในการจัดการศึกษา ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 0.99) ตามลำดับ

4.4 ปัจจัยการสนับสนุนนโยบาย

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับปัจจัยการสนับสนุนนโยบายการจัดการศึกษาของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชัยภูมิ เทคนิคสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

4.4.1 ด้านความร่วมมือของบุคลากรระหว่างสถานศึกษากับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประเด็นคำถามที่ใช้ในการวัดปัจจัยการสนับสนุนนโยบายด้านความร่วมมือของบุคลากรระหว่างสถานศึกษากับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีจำนวน 5 ข้อ ผลการวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมีดังนี้

ตารางที่ 17 ปัจจัยการสนับสนุนนโยบายด้านความร่วมมือของบุคลากรระหว่างสถานศึกษากับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

รายการที่ประเมิน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. โรงเรียนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความร่วมมือกันเป็นอย่างดี	3.40	0.95	ปานกลาง
2. โรงเรียนกับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการติดต่อประสานงานกันอย่างสม่ำเสมอ	3.44	0.83	ปานกลาง
3. โรงเรียนกับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	3.47	0.86	ปานกลาง
4. โรงเรียนกับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ร่วมมือกันในการพัฒนาการศึกษาของท้องถิ่น	3.53	0.83	มาก
5. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ระดมทรัพยากรในท้องถิ่นเพื่อร่วมกันจัดการศึกษาของไทย	3.43	0.88	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.45	0.73	ปานกลาง

จาก ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยการสนับสนุนนโยบายด้านความร่วมมือของบุคลากรระหว่างสถานศึกษากับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ โรงเรียนกับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ร่วมมือกันในการพัฒนาการศึกษาของท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.83) รองลงมาคือ โรงเรียนกับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.86) โรงเรียนกับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการติดต่อประสานงานกันอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.83) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ระดมทรัพยากรในท้องถิ่นเพื่อร่วมกันจัดการศึกษาของไทย ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.88) และ โรงเรียนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความร่วมมือกันเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.95) ตามลำดับ

4.4.2 ด้านทัศนคติของครูและผู้บริหารสถานศึกษา

ประเด็นคำถามที่ใช้ในการวัดปัจจัยการสนับสนุนนโยบายด้านทัศนคติของครูและผู้บริหารสถานศึกษามีจำนวน 5 ข้อ ผลการวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมีดังนี้

ตารางที่ 18 ปัจจัยการสนับสนุนนโยบายด้านทัศนคติของครูและผู้บริหารสถานศึกษา

รายการที่ประเมิน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ครูและผู้บริหารสถานศึกษาส่วนมากมีทัศนคติเชิงบวกต่อผู้บริหารขององค์กรส่วนท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	3.16	0.95	ปานกลาง
2. ครูและผู้บริหารสถานศึกษาส่วนมากมีทัศนคติเชิงบวกต่อพนักงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	3.18	0.90	ปานกลาง
3. ครูและผู้บริหารสถานศึกษาส่วนมากมีทัศนคติเชิงบวกต่อระบบการบริหารของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	3.21	0.89	ปานกลาง
4. ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในศักยภาพในการจัดการศึกษาของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	3.21	0.90	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.19	0.79	ปานกลาง

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยการสนับสนุนนโยบายด้านทัศนคติของครูและผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$, S.D. = 0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาส่วนมากมีทัศนคติเชิงบวกต่อระบบการบริหารของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.21$, S.D. = 0.89) และครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในศักยภาพในการจัดการศึกษาของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.21$, S.D. = 0.90) รองลงมาคือ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาส่วนมากมีทัศนคติเชิงบวกต่อพนักงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.18$, S.D. = 0.90) และครูและผู้บริหารสถานศึกษาส่วนมากมีทัศนคติเชิงบวกต่อผู้บริหารขององค์กรส่วนท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.16$, S.D. = 0.95) ตามลำดับ

4.4.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร

ประเด็นคำถามที่ใช้ในการวัดปัจจัยการสนับสนุนนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร มีจำนวน 5 ข้อ ผลการวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมีดังนี้

ตารางที่ 19 ปัจจัยการสนับสนุนนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

รายการที่ประเมิน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. พนักงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกคนได้รับการสนับสนุนจาก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ไปศึกษาต่อ	3.66	1.08	มาก
2. พนักงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา เกี่ยวกับการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	3.54	1.01	มาก
3. พนักงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ไปศึกษาดูงานเกี่ยวกับการจัดการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	3.33	1.03	ปานกลาง
4. พนักงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบด้านการศึกษาได้รับการ สนับสนุนให้ไปศึกษาต่อในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา	3.48	1.01	ปานกลาง
5. ผู้บริหารของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้พยายามแสวงหาแนวทางต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษาของท้องถิ่นเพื่อให้เกิด ความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมตามนโยบายของรัฐบาล	3.51	1.01	มาก
เฉลี่ยรวม	3.50	0.86	ปานกลาง

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยการสนับสนุนนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.86) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ พนักงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกคนได้รับการสนับสนุนจาก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ไปศึกษาต่อ ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 1.08) รองลงมาคือ พนักงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาเกี่ยวกับการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.54$, S.D.

= 1.01) ผู้บริหารของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้พยายามแสวงหาแนวทาง ต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษาของท้องถิ่นเพื่อให้เกิดความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมตามนโยบายของรัฐบาล ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 1.01) พนักงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบด้านการศึกษาได้รับการสนับสนุนให้ไปศึกษาต่อในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 1.01) พนักงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ไปศึกษาดูงานเกี่ยวกับการจัดการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 1.03)

4.5 ตารางของนโยบาย

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับปัจจัยสาระของนโยบายการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชัยภูมิ เทคนิคสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

4.5.1 ด้านวัตถุประสงค์ของนโยบาย

ประเด็นคำถามที่ใช้ในการวัดสาระของนโยบายด้านวัตถุประสงค์ของนโยบายมีจำนวน 6 ข้อ ผลการวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมีดังนี้

ตารางที่ 20 ตารางของนโยบายด้านวัตถุประสงค์ของนโยบาย

รายการที่ประเมิน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เขียนวัตถุประสงค์ของนโยบายด้านการศึกษา ไว้อย่างชัดเจน	3.33	0.93	ปานกลาง
2. วัตถุประสงค์ของนโยบายด้านการศึกษาของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสิ่งที่สามารถวัดความสำเร็จได้	3.36	0.95	ปานกลาง
3. วัตถุประสงค์ของนโยบายด้านการศึกษาของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสิ่งที่สามารถจะบรรลุได้	3.38	0.91	ปานกลาง
4. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดกรอบระยะเวลาไว้ อย่างชัดเจนเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติตามนโยบายด้านการศึกษา	3.32	0.94	ปานกลาง

ตารางที่ 20 สาระของนโยบายด้านวัตถุประสงค์ ของนโยบาย (ต่อ)

รายการที่ประเมิน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
5. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดเป้าหมายของการจัดการศึกษาไว้อย่างชัดเจน	3.55	0.98	ปานกลาง
6. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในการจัดการศึกษาไว้อย่างชัดเจน	3.41	0.94	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.35	0.84	ปานกลาง

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยสาระของนโยบายด้านวัตถุประสงค์ ของนโยบาย มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.84) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในการจัดการศึกษาไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 0.94) รองลงมาคือ วัตถุประสงค์ของนโยบายด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นสิ่งที่สามารถจะบรรลุได้ ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.91) วัตถุประสงค์ของนโยบายด้านการศึกษาของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสิ่งที่สามารถวัดความสำเร็จได้ ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.95) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดเป้าหมายของการจัดการศึกษาไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.98) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เขียนวัตถุประสงค์ของนโยบายด้านการศึกษาไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 0.93) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดกรอบระยะเวลาไว้อย่างชัดเจนเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติตามนโยบายด้านการศึกษา ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 0.94)

4.5.2 ด้านมาตรฐานของนโยบาย

ประเด็นคำถามที่ใช้ในการวัดสาระของนโยบายด้านมาตรฐานของนโยบายมีจำนวน 6 ข้อ ผลการวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมีดังนี้

ตารางที่ 21 สาระของนโยบายด้านมาตรฐานของนโยบาย

รายการที่ประเมิน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. นโยบายด้านการศึกษาของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้เขียนไว้อย่างชัดเจน	3.46	0.97	ปานกลาง
2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดยุทธศาสตร์ เกี่ยวกับการจัดการศึกษาไว้อย่างชัดเจน	3.41	0.95	ปานกลาง
3. การกำหนดนโยบายด้านการศึกษาของ องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นเกิดจากการมีส่วนร่วมของหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องกับการศึกษา เช่น โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชัยภูมิ	3.33	0.98	ปานกลาง
4. นโยบายการศึกษาของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปในเชิงรุกมากกว่า เป็นไปในเชิงรับ	3.29	0.98	ปานกลาง
5. นโยบายการศึกษาของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	3.34	0.91	ปานกลาง
6. ตัวชี้วัดความสำเร็จของนโยบายการศึกษาได้เขียนไว้อย่าง ชัดเจน	3.31	0.95	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.35	0.83	ปานกลาง

จากตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์พบว่า สาระของนโยบายด้านมาตรฐานของนโยบายมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ นโยบายด้านการศึกษาของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เขียนไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.97) รองลงมาคือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการจัดการศึกษาไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 0.95) นโยบายการศึกษาของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความ

เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.91) การกำหนดนโยบายด้านการศึกษาของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดจากการมีส่วนร่วมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เช่น โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 0.98) ตัวชี้วัดความสำเร็จของนโยบายการศึกษา ได้เขียนไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 0.95) และนโยบายการศึกษาของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปได้ในเชิงรุกมากกว่าเป็นไปได้ในเชิงรับ ($\bar{X} = 3.29$, S.D. = 0.98) ตามลำดับ

4.5.3 ด้านความสอดคล้องของการปฏิบัติ

ประเด็นคำถามที่ใช้ในการวัดสาระของนโยบายด้านความสอดคล้องของการปฏิบัติ มีจำนวน 6 ข้อ ผลการวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมีดังนี้

ตารางที่ 22 สาระของนโยบายด้านความสอดคล้องของการปฏิบัติ

รายการที่ประเมิน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. นโยบายการศึกษาของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล	3.55	0.94	มาก
2. นโยบายการศึกษาของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของชุมชน	3.45	0.95	ปานกลาง
3. นโยบายการศึกษาของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความสอดคล้องกับโอกาส และอุปสรรคภายนอก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	3.37	0.92	ปานกลาง
4. นโยบายการศึกษาของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความสอดคล้องกับ ศักยภาพและความสามารถของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	3.41	0.91	ปานกลาง
5. นโยบายการศึกษาของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความสอดคล้องกับ ทรัพยากรของ องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น	3.41	0.95	ปานกลาง

ตารางที่ 22 สาระของนโยบายด้านความสอดคล้องของการปฏิบัติ (ต่อ)

รายการที่ประเมิน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
6. นโยบายการศึกษาของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี ความสอดคล้องกับงบประมาณของ องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น	3.49	1.00	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.44	0.82	ปานกลาง

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์พบว่า สาระของนโยบายด้านความสอดคล้องของการปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.82) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ นโยบายการศึกษาของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.94) รองลงมาคือ นโยบายการศึกษาของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสอดคล้องกับงบประมาณของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 1.00) นโยบายการศึกษาของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของชุมชน ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.95) นโยบายการศึกษาของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสอดคล้องกับศักยภาพและความสามารถของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 0.91) นโยบายการศึกษาของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสอดคล้องกับทรัพยากรของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 0.95) และนโยบายการศึกษาของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสอดคล้องกับโอกาสและอุปสรรคภายนอก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.92) ตามลำดับ

4.6 ความสำเร็จในการนำนโยบายการศึกษาขั้นพื้นฐานไปปฏิบัติ

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับความสำเร็จในการนำนโยบายการศึกษาขั้นพื้นฐานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชัยภูมิ เทคนิคสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

4.6.1 ความสำเร็จในด้านประสิทธิผล

ประเด็นคำถามที่ใช้ในการวัดความสำเร็จในการนำนโยบายการศึกษาด้านประสิทธิผลมีจำนวน 8 ข้อ ผลการวิเคราะห์ที่ใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมีดังนี้

ตารางที่ 23 ความสำเร็จในการนำนโยบายการศึกษาด้านประสิทธิผล

รายการที่ประเมิน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบรรลु วัตถุประสงค์ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดไว้	3.30	0.86	ปานกลาง
2. การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบรรลุเป้าหมายที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดไว้	3.32	0.86	ปานกลาง
3. บทบาทในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความก้าวหน้า มากขึ้นทุกปี	3.45	0.93	ปานกลาง
4. บทบาทในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีลักษณะเป็นรูปธรรมมากขึ้นทุกปี	3.40	0.95	ปานกลาง
5. การจัดการศึกษาของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบความสำเร็จตามความคาดหวังของรัฐบาล	3.34	0.89	ปานกลาง
6. จุดอ่อนภายใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของนโยบายการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ลดน้อยลงตามลำดับ	3.27	0.91	ปานกลาง
7. ปัญหาและอุปสรรคจากภายนอก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของนโยบายการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ลดน้อยลงตามลำดับ	3.24	0.88	ปานกลาง
8. ท่านมีความพึงพอใจในความสำเร็จของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของท้องถิ่น	3.31	1.00	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.33	0.77	ปานกลาง

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์พบว่าความสำเร็จในการนำนโยบายการศึกษาด้านประสิทธิผลมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือบทบาทในการจัดการศึกษาของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความก้าวหน้ามากขึ้นทุกปี ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.93) รองลงมาคือบทบาทในการจัดการศึกษาของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีลักษณะเป็นรูปธรรมมากขึ้นทุกปี ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.95) การจัดการศึกษาของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบความสำเร็จตามความคาดหวังของรัฐบาล ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.89) การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบรรลุเป้าหมายที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 0.86) ท่านมีความพึงพอใจในความสำเร็จของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกี่ยวกับการจัดการศึกษาของท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 1.00) การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบรรลุ วัตถุประสงค์ที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 0.86) จุดอ่อนภายใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของนโยบายการศึกษาของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ลดน้อยลงตามลำดับ ($\bar{X} = 3.27$, S.D. = 0.91) ปัญหาและอุปสรรคจากภายนอก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ส่งผลต่อความสำเร็จของนโยบายการศึกษาของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ลดน้อยลงตามลำดับ ($\bar{X} = 3.24$, S.D. = 0.88) ตามลำดับ

4.6.2 ความสำเร็จในด้านการรับโอนการจัดการศึกษา

ประเด็นคำถามที่ใช้ในการวัดความสำเร็จในการนำนโยบายการจัดการศึกษาด้านการรับโอนการจัดการศึกษามีจำนวน 5 ข้อ ผลการวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมีดังนี้

ตารางที่ 24 ความสำเร็จในการนำนโยบายการจัดการศึกษาด้านการรับโอนการจัดการศึกษา

รายการที่ประเมิน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพร้อมในการรับโอนโรงเรียน	2.98	1.06	ปานกลาง
2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับปฐมวัย (อนุบาล)	3.31	1.20	ปานกลาง
3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับที่สูงกว่าปฐมวัย	2.95	1.23	ปานกลาง

ตารางที่ 24 ความสำเร็จในการนำนโยบายการจัดการศึกษา ด้านการรับโอนการจัดการศึกษา (ต่อ)

รายการที่ประเมิน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
4. ครูในสถานศึกษามีความเต็มใจในการถ่ายโอนสถานศึกษาไปสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	2.83	1.22	ปานกลาง
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเต็มใจในการถ่ายโอนสถานศึกษาไปสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	2.82	1.27	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	2.97	0.98	ปานกลาง

จากตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์พบว่าความสำเร็จในนโยบายการจัดการศึกษาด้านการรับโอนการจัดการศึกษามีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.97$, S.D. = 0.98) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับปฐมวัย (อนุบาล) ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 1.20) รองลงมาคือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพร้อมในการรับโอนโรงเรียน ($\bar{X} = 2.98$, S.D. = 1.06) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับที่สูงกว่าปฐมวัย ($\bar{X} = 2.95$, S.D. = 1.23) ครูในสถานศึกษามีความเต็มใจในการถ่ายโอนสถานศึกษาไปสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ($\bar{X} = 2.83$, S.D. = 1.22) และผู้บริหารสถานศึกษามีความเต็มใจในการถ่ายโอนสถานศึกษาไปสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ($\bar{X} = 2.82$, S.D. = 1.27) ตามลำดับ

4.7 สหสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จในการนำนโยบายการศึกษาขั้นพื้นฐานไปปฏิบัติ

กับสมรรถนะองค์กร ภาวะของนโยบาย และปัจจัยการสนับสนุนนโยบาย

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการศึกษาขั้นพื้นฐานไปปฏิบัติ มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบว่าความสำเร็จในการนำนโยบายการศึกษาขั้นพื้นฐานไปปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชัยภูมิ ขึ้นอยู่กับปัจจัยเหตุอะไรบ้าง ในเบื้องต้นผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จของการนำนโยบายการศึกษาไปปฏิบัติกับโครงสร้างองค์กร งบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ ระบบการบริหารงาน วัตถุประสงค์ของนโยบาย มาตรฐานของนโยบาย ความสอดคล้องของการปฏิบัติ ความร่วมมือของบุคลากรระหว่างสถานศึกษากับองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น ทัศนคติของครูและผู้บริหารสถานศึกษา และการพัฒนาบุคลากร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Coefficient of Correlation)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Coefficient of Correlation) ที่คำนวณได้ เมื่อนำไปยกกำลังสอง จะได้ค่าสัมประสิทธิ์แห่งการกำหนด (Coefficient of Determination = R^2) ซึ่งเป็นค่าที่บอกให้ทราบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จแต่ละตัวสามารถอธิบายความสำเร็จในการนำนโยบายการศึกษาขั้นพื้นฐานไปปฏิบัติได้ร้อยละเท่าใด ผลการทดสอบสมมติฐานมีดังนี้

ตารางที่ 25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของนโยบายการศึกษากับสมรรถนะองค์กร
สาระของนโยบาย และปัจจัยการสนับสนุนนโยบาย

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	Sig.	R^2
1. โครงสร้างองค์กร	0.52*	0.00	0.27
2. งบประมาณ	0.68*	0.00	0.46
3. บุคลากร	0.70*	0.00	0.49
4. วัสดุอุปกรณ์	0.69*	0.00	0.48
5. ระบบการบริหารงาน	0.78*	0.00	0.61
6. วัตถุประสงค์ของนโยบาย	0.79*	0.00	0.62
7. มาตรฐานของนโยบาย	0.83*	0.00	0.69
8. ความสอดคล้องของการปฏิบัติ	0.81*	0.00	0.66
9. ความร่วมมือของบุคลากร ระหว่างสถานศึกษากับองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	0.60*	0.00	0.36
10. ทัศนคติของครูและผู้บริหาร สถานศึกษา	0.53*	0.00	0.28
11. การพัฒนาบุคลากร	0.59*	0.00	0.35

* มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 25 ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับสหความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของนโยบายการจัดการศึกษา (EFFE) กับโครงสร้างองค์กรงบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ ระบบการบริหารงาน วัตถุประสงค์ของนโยบาย มาตรฐานของนโยบาย ความสอดคล้องของการปฏิบัติ ความร่วมมือของบุคลากรระหว่างสถานศึกษากับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทักษะของครูและผู้บริหารสถานศึกษา และการพัฒนาบุคลากร สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ประสิทธิผลของนโยบายการศึกษา (EFFE) มีความสัมพันธ์กันกับโครงสร้างองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.52 และมีค่าสัมประสิทธิ์แห่งการกำหนดเท่ากับ 0.27 ซึ่งหมายความว่าสมรรถนะองค์กรด้านโครงสร้างองค์กรสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของนโยบายการศึกษาได้ 27%

2. ประสิทธิผลของนโยบายการศึกษา (EFFE) มีความสัมพันธ์กันกับงบประมาณอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.68 และมีค่าสัมประสิทธิ์แห่งการกำหนดเท่ากับ 0.45 ซึ่งหมายความว่าสมรรถนะองค์กรด้านงบประมาณสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของนโยบายการศึกษาได้ 46%

3. ประสิทธิผลของนโยบายการศึกษา (EFFE) มีความสัมพันธ์กันกับบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.70 และมีค่าสัมประสิทธิ์แห่งการกำหนดเท่ากับ 0.46 ซึ่งหมายความว่าสมรรถนะองค์กรด้านบุคลากรสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของนโยบายการศึกษาได้ 49%

4. ประสิทธิผลของนโยบายการศึกษา (EFFE) มีความสัมพันธ์กันกับวัสดุอุปกรณ์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.69 และมีค่าสัมประสิทธิ์แห่งการกำหนดเท่ากับ 0.49 ซึ่งหมายความว่าสมรรถนะองค์กรด้านวัสดุอุปกรณ์สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของนโยบายการศึกษาได้ 48%

5. ประสิทธิผลของนโยบายการศึกษา (EFFE) มีความสัมพันธ์กันกับระบบการบริหารอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.78 และมีค่าสัมประสิทธิ์แห่งการกำหนดเท่ากับ 0.61 ซึ่งหมายความว่าสมรรถนะองค์กรด้านระบบการบริหารงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของนโยบายการศึกษาได้ 61%

6. ประสิทธิผลของนโยบายการศึกษามีความสัมพันธ์กันกับวัตถุประสงค์ของนโยบายอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.79 และมีค่าสัมประสิทธิ์แห่งการ

กำหนดเท่ากับ 0.61 ซึ่งหมายความว่าสาระของนโยบายด้านวัตถุประสงค์ของนโยบายสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของนโยบายการศึกษาได้ 62%

7. ประสิทธิผลของนโยบายการศึกษามีความสัมพันธ์กันกับมาตรฐานของนโยบายอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.83 และมีค่าสัมประสิทธิ์แห่งการกำหนดเท่ากับ 0.67 ซึ่งหมายความว่าสาระของนโยบายด้านมาตรฐานของนโยบายสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของนโยบายการศึกษาได้ 69%

8. ประสิทธิผลของนโยบายการศึกษามีความสัมพันธ์กันกับความสอดคล้องของการปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.81 และมีค่าสัมประสิทธิ์แห่งการกำหนดเท่ากับ 0.66 ซึ่งหมายความว่าสาระของนโยบายด้านความสอดคล้องของการปฏิบัติสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของนโยบายการศึกษาได้ 66%

9. ประสิทธิผลของนโยบายการศึกษามีความสัมพันธ์กันกับความร่วมมือของบุคลากรระหว่างสถานศึกษากับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.60 และมีค่าสัมประสิทธิ์แห่งการกำหนดเท่ากับ 0.35 ซึ่งหมายความว่าปัจจัยสนับสนุนนโยบายด้านความร่วมมือของบุคลากรระหว่างสถานศึกษากับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของนโยบายการศึกษาได้ 36%

10. ประสิทธิผลของนโยบายการศึกษามีความสัมพันธ์กันกับทัศนคติของครูและผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.53 และมีค่าสัมประสิทธิ์แห่งการกำหนดเท่ากับ 0.28 ซึ่งหมายความว่าปัจจัยการสนับสนุนนโยบายด้านทัศนคติของครูและผู้บริหารสถานศึกษาสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของนโยบายการศึกษาได้ 28%

11. ประสิทธิผลของนโยบายการศึกษามีความสัมพันธ์กันกับการพัฒนาบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.59 และมีค่าสัมประสิทธิ์แห่งการกำหนดเท่ากับ 0.34 ซึ่งหมายความว่าปัจจัยการสนับสนุนนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของนโยบายการศึกษาได้ 35%

ตารางที่ 26 สหสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จในการรับโอนการศึกษา กับสมรรถนะองค์กร สาธารณะของ
นโยบาย และปัจจัยการสนับสนุนนโยบาย

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	Sig.	R ²
1. โครงสร้างองค์กร	0.28*	0.00	0.08
2. งบประมาณ	0.52*	0.00	0.27
3. บุคลากร	0.42*	0.00	0.18
4. วัสดุอุปกรณ์	0.47*	0.00	0.22
5. ระบบการบริหารงาน	0.53*	0.00	0.28
6. วัตถุประสงค์ของนโยบาย	0.46*	0.00	0.21
7. มาตรฐานของนโยบาย	0.55*	0.00	0.30
8. ความสอดคล้องของการปฏิบัติ	0.35*	0.00	0.12
9. ความร่วมมือของบุคลากร ระหว่างสถานศึกษากับองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	0.42*	0.00	0.18
10. ทัศนคติของครูและผู้บริหาร สถานศึกษา	0.54*	0.00	0.29
11. การพัฒนาบุคลากร	0.36*	0.00	0.13

* มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 26 ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับสหสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จในการรับโอนการศึกษา (EDTR) กับโครงสร้างองค์กรงบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ ระบบการบริหาร วัตถุประสงค์ของนโยบาย มาตรฐานของนโยบาย ความสอดคล้องของการปฏิบัติ ความร่วมมือของบุคลากรระหว่างสถานศึกษากับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทัศนคติของครูและผู้บริหารสถานศึกษา และการพัฒนาบุคลากร สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ความสำเร็จในการรับโอนการจัดการศึกษามีความสัมพันธ์กับโครงสร้างองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.28 และมีค่าสัมประสิทธิ์แห่งการ

แห่งการกำหนดเท่ากับ 0.12 ซึ่งหมายความว่าสาระของนโยบายด้านความสอดคล้องของการปฏิบัติสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จในการรับโอนการจัดการศึกษาได้ 12%

9. ความสำเร็จในการรับโอนการจัดการศึกษามีความสัมพันธ์กันกับความร่วมมือของบุคลากรระหว่างสถานศึกษากับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.42 และมีค่าสัมประสิทธิ์แห่งการกำหนดเท่ากับ 0.42 ซึ่งหมายความว่าปัจจัยสนับสนุนนโยบายด้านความร่วมมือของบุคลากรระหว่างสถานศึกษากับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จในการรับโอนการจัดการศึกษาได้ 18%

10. ความสำเร็จในการรับโอนการจัดการศึกษามีความสัมพันธ์กันกับทัศนคติของครูและผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.54 และมีค่าสัมประสิทธิ์แห่งการกำหนดเท่ากับ 0.29 ซึ่งหมายความว่าปัจจัยการสนับสนุนนโยบายด้านทัศนคติของครูและผู้บริหารสถานศึกษาสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จในการรับโอนการจัดการศึกษาได้ 29%

11. ความสำเร็จในการรับโอนการจัดการศึกษามีความสัมพันธ์กันกับการพัฒนาบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.36 และมีค่าสัมประสิทธิ์แห่งการกำหนดเท่ากับ 0.13 ซึ่งหมายความว่าปัจจัยสนับสนุนนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จในการรับโอนการจัดการศึกษาได้ 13%

4.8 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการศึกษาขั้นพื้นฐานไปปฏิบัติ

ในการตรวจสอบว่าโครงสร้างองค์กร งบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ ระบบการบริหารงาน วัตถุประสงค์ของนโยบาย มาตรฐานของนโยบาย ความสอดคล้องของการปฏิบัติ ความร่วมมือของบุคลากรระหว่างสถานศึกษากับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทัศนคติของครูและผู้บริหารสถานศึกษา และการพัฒนาบุคลากร มีความสัมพันธ์เชิงกับความสำเร็จในการนำนโยบายการศึกษาขั้นพื้นฐานไปปฏิบัติหรือไม่ อย่างไร เทคนิคสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression) ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

4.8.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของนโยบายการศึกษา

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของนโยบายการศึกษาขั้นพื้นฐานไปปฏิบัติ (EFFE) มีจำนวน 5 ปัจจัย ได้แก่ มาตรฐานของนโยบาย ($\beta_1 = 0.13, t = 6.76$) ความสอดคล้องของการปฏิบัติ ($\beta_2 = 0.19, t = 4.26$) ระบบการบริหารงาน ($\beta_3 = 0.24, t = 4.82$) ทักษะของครูและผู้บริหารสถานศึกษา ($\beta_4 = 0.09, t = 2.89$) และการพัฒนาบุคลากร ($\beta_5 = 0.07, t = 2.25$) จะเห็นได้ว่า ทั้ง 5 ปัจจัยมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลของนโยบายการศึกษา

ตารางที่ 27 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการศึกษาขั้นพื้นฐานไปปฏิบัติ

ตัวแปรอิสระ	ค่าสัมประสิทธิ์	t	Sig.
Constant	0.13	1.22	0.22
STAP	0.34	6.76	0.00
MASY	0.19	4.26	0.00
PRACT	0.24	4.82	0.00
ATTT	0.09	2.89	0.00
HRDE	0.07	2.25	0.02

จากตารางที่ 27 เมื่อพิจารณาความเหมาะสมของสมการ (Model fit) จากค่า R-Square พบว่า R-Square = 0.79 ซึ่งหมายความว่า มาตรฐานของนโยบาย ความสอดคล้องของการปฏิบัติ ระบบการบริหารงาน ทักษะของครูและผู้บริหารสถานศึกษา และการพัฒนาบุคลากร สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของนโยบายการศึกษาได้ร้อยละ 79 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของนโยบายการศึกษาสามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$EFFE = 0.13 + 0.13STAP + 0.19MASY + 0.24PRAC + 0.09ATTT + 0.07HRDE$$

(6.76)
(4.26)
(4.82)
(2.89)
(2.25)

4.8.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการรับโอนการจัดการศึกษา

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการรับโอนการจัดการศึกษา (EDTR) มีจำนวน 8 ปัจจัย ได้แก่ มาตรฐานของนโยบาย ($\beta_1 = 0.41$, $t = 3.50$) ทักษะคติดของครูและผู้บริหารสถานศึกษา ($\beta_2 = 0.45$, $t = 6.10$) งบประมาณ ($\beta_3 = 0.21$, $t = 2.59$) วัตถุประสงค์ของนโยบาย ($\beta_4 = -0.40$, $t = -3.46$) ความสอดคล้องของการปฏิบัติ ($\beta_5 = 0.30$, $t = 2.80$) โครงสร้างองค์กร ($\beta_6 = -0.15$, $t = -2.22$) ระบบการบริหารงาน ($\beta_7 = 0.24$, $t = 2.39$) และความร่วมมือของบุคลากรระหว่างสถานศึกษากับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ($\beta_8 = -0.21$, $t = -2.22$) จะเห็นได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการรับโอนการจัดการศึกษามีจำนวน 5 ปัจจัย ได้แก่ มาตรฐานของนโยบาย ทักษะคติดของครูและผู้บริหารสถานศึกษา งบประมาณ ความสอดคล้องของการปฏิบัติ และระบบการบริหารงาน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงลบต่อความสำเร็จในการรับโอนการจัดการศึกษามีจำนวน 3 ปัจจัย ได้แก่ วัตถุประสงค์ของนโยบาย โครงสร้างองค์กร และความร่วมมือของบุคลากรระหว่างสถานศึกษากับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตารางที่ 28 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการรับโอนการจัดการศึกษา

ตัวแปรอิสระ	ค่าสัมประสิทธิ์	t	Sig.
Constant	0.17	0.74	0.46
STAP	0.41	3.50	0.00
ATTT	0.45	6.10	0.00
BUDG	0.21	2.59	0.01
OBJE	-0.40	-3.46	0.00
PRAC	0.30	2.80	0.00
STRU	-0.15	-2.22	0.02
MASY	0.24	2.39	0.01
COOP	-0.21	-2.22	0.02

จากตารางที่ 28 เมื่อพิจารณาความเหมาะสมของสมการ (Model fit) จากค่า R-Square พบว่า R-Square = 0.47 ซึ่งหมายความว่า มาตรฐานของนโยบาย ทักษะคติดของครูและผู้บริหารสถานศึกษา

งบประมาณ วัตถุประสงค์ของนโยบาย ความสอดคล้องของการปฏิบัติ โครงสร้างองค์กร ระบบการบริหารงาน และความร่วมมือของบุคลากรระหว่างสถานศึกษากับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จในการรับโอนการจัดการศึกษาได้ร้อยละ 47 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการรับโอนการจัดการศึกษาสามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$EDTR = 0.17 + 0.41STAP + 0.45ATTT + 0.21BUDG - 0.40OBJE + 0.30PRAC - 0.15STRU$$

(3.50) (6.10) (2.59) (-3.46) (2.80) (-2.22)

$$+ 0.24MASY - 0.21COOP$$

(2.39) (-2.22)

4.9 ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหการนำนโยบายการศึกษาขั้นพื้นฐานไปปฏิบัติ

ผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้ได้จากคำถามปลายเปิดซึ่งเป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหการนำนโยบายการศึกษาขั้นพื้นฐานไปปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชัยภูมิ

4.9.1 ด้านสาระของนโยบาย

วัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบายได้ถูกกำหนดไว้ดีแล้วและมีความชัดเจน แต่การปฏิบัติไม่มีสอดคล้องกับนโยบาย การนำนโยบายการศึกษาไปปฏิบัติโดยมากขึ้นอยู่กับการให้ความสำคัญด้านการศึกษาของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล/นายกเทศบาลตำบล ถ้าหากนายกองค์การบริหารส่วนตำบล/นายกเทศบาลตำบลเห็นความสำคัญของนโยบายการศึกษาก็จะเป็นเหตุทำให้การมีการนำนโยบายการศึกษาไปปฏิบัติและประสบความสำเร็จ แต่ถ้านายกองค์การบริหารส่วนตำบล/นายกเทศบาลตำบลไม่เห็นความสำคัญ นโยบายการศึกษาก็ไม่ประสบความสำเร็จ

(รัญชม พิธิ์ก ปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบลวังสาม)

แนวทางหนึ่งซึ่งสามารถจะทำให้เห็นนโยบายการศึกษาประสบความสำเร็จได้แก่ การติดตามนิเทศนโยบายการจัดการศึกษาอย่างจริงจัง โดยหน่วยงานของรัฐที่ดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

(ศุภกรณ์ วังสระ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก)

ควรกำหนดนโยบายการศึกษาให้มีความชัดเจนทุกชั้นตอนและมีการปฏิบัติตามนโยบาย การศึกษาอย่างจริงจัง นโยบายการศึกษายังไม่มีมาตรฐานเพียงพอ เพราะไม่ได้เอาความคิดเห็นของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมารองรับการถ่ายโอน ทำให้การรับโอนการจัดการศึกษามีสภาพบังคับและ ไม่สอดคล้องกับสภาพความพร้อมและความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(สุรรัตน์ โปธิชัย นักวิชาการศึกษา)

4.9.2 ด้านสมรรถนะองค์กร

โครงสร้างมาตรฐาน แต่การบริหาร งบประมาณ และบุคลากรไม่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรการ พัฒนาทุกอย่างต้องเริ่มต้นที่บุคลากร (Man) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของนโยบายการศึกษา

(ชาติชาย ดำนกุล นายกเทศมนตรีตำบลหนองบัวแดง)

เพื่อให้การนำนโยบายการศึกษาประสบความสำเร็จบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องมีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน มีระดับการศึกษาที่เหมาะสมที่จะเป็นปกครอง คูเลขของครูและผู้บริหารสถานศึกษา กล่าวคือบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการศึกษา ระดับปริญญาโทและปริญญาเอก โดยเฉพาะนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและนายกเทศบาลตำบล จะได้รับการปฏิเสธและไม่ได้รับความน่าเชื่อถือ ถ้านายกองค์การบริหารส่วนตำบลและนายกเทศบาล ตำบลมีวุฒิการศึกษาเพียง ป.6, ม.3 หรือ ม.6

(ไพฑูรย์ ชานนท์เมือง นายกเทศมนตรีตำบลหลวงศิริ)

ปัจจุบันโรงเรียนขนาดเล็กยังขาดแคลนอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอนมาก ทำให้ระบบ การพัฒนาทางด้านการเรียนการสอนดำเนินการไปได้ช้าและไม่ต่อเนื่อง บางครั้งทำให้บุคลากรใน โรงเรียนเกิดอาการท้อในเรื่องของการปฏิบัติงาน และต้องการให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีการตรวจเยี่ยมและ ดูแลกันอย่างไร้ขีดมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้าไปดูแลและให้ ความช่วยเหลือจะทำให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความเต็มใจถ่ายโอนมาสังกัดองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น

(วิจิตร คุณอุดม นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง)

ปัญหาสำคัญเกี่ยวกับงบประมาณคืองบประมาณน้อยไม่เพียงพอต่อการจัดการศึกษา ระบบการจัดสรรและการเบิกจ่ายงบประมาณมีความล่าช้า ปัญหาสำคัญเกี่ยวกับบุคลากรคือ บุคลากรขาดวุฒิการศึกษาที่เหมาะสมต่อการบริหารจัดการด้านการศึกษา และเป็นบุคลากรที่ได้รับการบรรจุใหม่

(รัญชม พิสิทธ์ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังงาม)

โดยการพิจารณาบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการศึกษาที่เป็นศูนย์เด็กเล็ก ผู้ตอบแบบสอบถามบางคนเห็นว่า บริบท อาณาเขต และวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสติปัญญาของเด็กเล็กยังขาดแคลน ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถูกมองว่าไม่มีความสามารถในการจัดการศึกษา ดังนั้น ครูและผู้บริหารสถานศึกษาจึงไม่ยินดีที่จะถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นอกจากนี้ระบบการบริหารยังมีปัญหาเรื่องความไม่โปร่งใสในเรื่องการจัดสรรและการเบิกจ่ายงบประมาณ มีการบริหารที่ไม่โปร่งใส เป็นเหตุให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษาไม่เชื่อมั่นในการบริหารงานของผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยังเกรงว่าผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมาแสวงหาผลประโยชน์จากงบประมาณที่ใช้ในการบริหารโรงเรียน

(ชาติชาย คำนกุล นายกเทศมนตรีตำบลหนองบัวแดง)

4.9.3 ด้านปัจจัยการสนับสนุนนโยบาย

บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะปฏิบัติงานเพื่อชุมชนท้องถิ่น เพื่อผู้รับบริการคือนักเรียนและผู้ปกครอง ฉะนั้นในส่วนของผู้นำหรือผู้บริหารน่าจะมีการสนับสนุนและเอาใจใส่เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

(ไพฑูรย์ ชานนท์เมือง นายกเทศมนตรีตำบลหลวงศิริ)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร เช่น การจัดอบรมความรู้พื้นฐานต่าง ๆ เกี่ยวกับเทคโนโลยี หรือ การสร้างองค์ความรู้ใหม่ เพราะว่ายังมีการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรน้อย บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจ ควรส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรให้มีวิทยฐานะสูงขึ้น ด้านการพัฒนาบุคลากร อบต.ควรให้ทุนการศึกษาแก่บุคลากรในการศึกษาต่อในระดับ ป.โท หรือ ป.เอก เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและศักยภาพบุคลากร

(รัญชม พิสิทธ์ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังงาม)

ควรกำหนดตำแหน่ง ชั้น ระดับ ของหัวหน้าการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สูงขึ้น ให้จบปริญญาโทขึ้นไป มีประสบการณ์ด้านการศึกษา 10 ปีขึ้นไป จึงจะเป็นที่ยอมรับของครูและ

ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทั้งฝ่ายองค์กรปกครองท้องถิ่นและบุคลากรทางการศึกษา ควรปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรของโรงเรียนให้มีการปรับตัวและยึดประโยชน์ของประชาชนและลูกหลานของท้องถิ่นเป็นหลัก ดังนั้น ทัศนคติของครูและผู้บริหารสถานศึกษายังจะต้องได้รับการดูแล ควรมีการจัดอบรมร่วมกันระหว่างผู้บริหารท้องถิ่นกับผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้รู้แนวนโยบายและดูแลผลประโยชน์เด็กเป็นสำคัญ

(วิจิตร คุณอุดม นายกองกิจการบริหารส่วนตำบลคูเมือง)

ครูและผู้บริหารสถานศึกษายังไม่ให้ความร่วมมือในการจัดการศึกษาและไม่โอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะมีทัศนคติในลักษณะขาดความเชื่อมั่นในการบริหารการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีความน่าเชื่อถือในการบริหารการศึกษา ไม่พร้อมทั้งสายด้านบุคลากร งบประมาณ และสื่อ

(นิราภา วงษ์ นักวิชาการศึกษา)

ควรให้หลาย ๆ ฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทุกด้านอย่างจริงจัง มีการวางแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน ระบบการปฏิบัติงาน หรือทัศนคติของบุคลากร แตกต่างกัน คือบุคลากรครูมีทัศนคติมุ่งผลสัมฤทธิ์ แต่องค์กรปกครองท้องถิ่นมุ่งถึงผลประโยชน์จากการจัดการศึกษา

(ศุภกรณ์ วิงสระ นายกองกิจการบริหารส่วนตำบลโนนกกอก)