

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา

การปฏิรูปการศึกษา มีจุดมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถ และมีความสุข การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลัง และมีประสิทธิภาพ จำเป็นที่จะต้องมีการกระจายอำนาจ และให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และเป็นไปตามหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ( ฉบับที่ 2 ) พุทธศักราช 2545 ซึ่งให้มีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทย มีเอกภาพเชิงนโยบาย และมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ดังปรากฏในบทบัญญัติมาตรา 39 ที่ว่า “มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง”

การกระจายอำนาจดังกล่าวจะทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัว มีอิสระในการบริหารจัดการเป็นไปตามหลักการของการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งจะเป็นการสร้างรากฐาน และความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษา สามารถบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐาน และสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง

เป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่าการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติและสังคม แต่เราก็ยังคงละเลยที่จะพัฒนา ดังนั้นคณะกรรมการข้าราชการครู ได้จัดทำแผนปฏิบัติการในการพัฒนาครูเพื่อเป็นทิศทางสำหรับการดำเนินการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – พ.ศ. 2549) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาครู

ในหลักการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2541, หน้า 16 - 19) สังกัดกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบาย เป้าหมาย หลักเกณฑ์ ในการพัฒนาครู ทั้งวิชาการและวิชาชีพ โดยเน้นให้ข้าราชการครูทุกคนได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 ครั้ง ใน 2 ปี กำหนดให้มีศูนย์พัฒนาข้าราชการครู เพื่อทำหน้าที่ในการฝึกอบรมครูและกำหนดหลักสูตรรองรับหลักสูตรการฝึกอบรมครู ให้ถือว่าการพัฒนาเป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครู และมีระบบลงทะเบียนล่วงหน้าต่อผู้บังคับบัญชาต้นสังกัด ให้คณะกรรมการติดตามประเมินผลการพัฒนา

ข้าราชการครูระดับจังหวัด โดยการกระจายอำนาจ ได้ปรับปรุงแก้ไขระเบียบ กฎเกณฑ์ที่มีมาในอดีตให้สอดคล้องกับสภาวะปัจจุบัน เพื่อเป็นการดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูบรรลุดตามแนวทางของคณะกรรมการข้าราชการครูต้องการ ขอให้รัฐบาลกำหนดวงเงิน สนับสนุนงบประมาณสำหรับการพัฒนาครูเป็นรายบุคคลที่ชัดเจน

การบริหารงานในสถานศึกษา สำหรับบุคลากรทางการศึกษา เป็นผู้มีความสำคัญ ในฐานะเป็นผู้มีส่วนร่วมรับผิดชอบใกล้ชิด ต่อการจัดการศึกษาอันเป็นพื้นฐานการศึกษาทุกสังคม การที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ได้เหมาะสม บุคลากรทางการศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานในสถานศึกษา กล่าวคือ ต้องทราบหลักการ วัตถุประสงค์ ขอบข่าย ภารกิจ การดำเนินงานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มุ่งกระจายอำนาจในการบริหารจัดการในสถานศึกษาให้มากที่สุด โดยได้กำหนด ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาไว้ 4 ฝ่าย (อำพร กาญจนโพธิ์, 2550, หน้า 127) ดังนี้  
1) งานวิชาการ 2) งานบริหารบุคคล 3) งานงบประมาณ 4) งานบริหารทั่วไป ทั้ง 4 ฝ่าย เมื่อพิจารณาหลักการ วัตถุประสงค์ ขอบข่ายภารกิจ เห็นว่างานทุกงาน มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จึงควรให้ความรู้

เพื่อเป็นการพัฒนาการบริหารงานในสถานศึกษา สำหรับบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงควรมีการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการบริหารงานในสถานศึกษา สำหรับบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ต่อไป

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม การบริหารงานในสถานศึกษาสำหรับบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ให้มีความรู้และเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานให้เกิดผลดีในการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป

### **จุดมุ่งหมายของการวิจัย**

#### **จุดมุ่งหมายทั่วไป**

เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการบริหารงานในสถานศึกษา สำหรับบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2

#### **จุดมุ่งหมายเฉพาะ**

1. เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2

2. เพื่อสร้างและหาคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรมการบริหารงานในสถานศึกษา สำหรับบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2

3. เพื่อทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมการบริหารงานในสถานศึกษา สำหรับบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2

4. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมการบริหารงานในสถานศึกษา

### **ความสำคัญของการวิจัย**

1. ได้หลักสูตรฝึกอบรมการบริหารงานในสถานศึกษา สำหรับบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2

2. บุคลากรทางการศึกษามีความรู้และทักษะที่ดี สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### **ขอบเขตการวิจัย**

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการบริหารงานในสถานศึกษา สำหรับบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 คณะผู้วิจัยได้แบ่งการวิจัยออกเป็น 4 ขั้นตอน โดยกำหนดขอบเขต ออกเป็น 3 ด้าน คือ ขอบเขตด้านเนื้อหา ขอบเขตด้านตัวแปร ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

### **ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาปัญหาการบริหารงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2**

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัญหาเพื่อจะได้ข้อมูลที่เป็นจำเป็นสำหรับการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมการบริหารงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2

#### **ขอบเขตด้านเนื้อหา**

ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่ ปัญหาการบริหารงานในสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคลากร และการบริหารงานทั่วไป

#### **ขอบเขตด้านตัวแปร**

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ปัญหาการบริหารงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2

### **ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล**

แหล่งข้อมูล ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา ปีการศึกษา 2550 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์เขต 2 จำนวน 63 คน

### **ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและหาคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรมการบริหารงานในสถานศึกษา สำหรับบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2**

#### **ขอบเขตด้านเนื้อหา**

ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่ หลักสูตรฝึกอบรมการบริหารงานในสถานศึกษา สำหรับบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2

#### **ขอบเขตด้านตัวแปร**

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความเหมาะสมในองค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตรฝึกอบรม

### **ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล**

ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน (รายละเอียดปรากฏในภาคผนวก ก) เป็นผู้ประเมินหลักสูตรฝึกอบรม แบ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตร จำนวน 1 ท่าน และด้านการบริหารงาน จำนวน 4 ท่าน

### **ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมการบริหารงานในสถานศึกษา สำหรับบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2**

#### **ขอบเขตด้านเนื้อหา**

ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่ การเปรียบเทียบคะแนนทดสอบก่อนและหลังของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรฝึกอบรมการบริหารงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2

#### **ขอบเขตด้านตัวแปร**

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานในสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2

### **ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล**

แหล่งข้อมูล ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา บ้านกลางช้างตะลูด ปีการศึกษา 2550 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์เขต 2 จำนวน 65 คน

**ขั้นตอนที่ 4 การศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมการบริหารงาน  
ในสถานศึกษา**

**ขอบเขตด้านเนื้อหา**

ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่ การศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมการบริหารงาน  
ในสถานศึกษา

**ขอบเขตด้านตัวแปร**

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมการบริหารงานในสถานศึกษา

**ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล**

บุคลากรทางการศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษามบ้านกลางช้างตะลูด  
ปีการศึกษา 2550 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์เขต 2 จำนวน 65 คน

**นิยามศัพท์เฉพาะ**

1. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการบริหารงานในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการ  
ที่ได้มาซึ่งหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับบุคลากรทางการศึกษา
2. หลักสูตรฝึกอบรมการบริหารงานในสถานศึกษา หมายถึง แผนที่ได้ออกแบบจัดทำขึ้น  
เพื่อใช้ในการอบรมการบริหารงานในสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยส่วนสำคัญ 5 ส่วน คือ หลักการ  
จุดมุ่งหมาย เนื้อหา สาระ กิจกรรมการฝึกอบรมและการวัดผลประเมินผล ซึ่งมีเนื้อหาสาระดังนี้
  - 2.1 การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินการจัดการกระบวนการเรียนรู้  
โดยเน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญทั้งนี้ต้องดำเนินการกับบุคคลากรให้มีความรู้ในการปฏิบัติ  
หน้าที่ในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขปัญหาการบริหารงานวิชาการได้ทันกับ  
ความต้องการ ทั้งนี้จึงพัฒนาบุคลากรให้ความรู้และทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาได้
  - 2.2 การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง การดำเนินงานทางงบประมาณ  
การวิเคราะห์และพัฒนานโยบายทางการศึกษาการจัดการและการเสนอของงบประมาณ จึงทำให้  
บุคลากรมีความรู้ในการปฏิบัติงาน ในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
  - 2.3 การบริหารบุคลากร หมายถึง การดำเนินงานการวางแผนอัตรากำลังและกำหนด  
ตำแหน่งการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง วินัยและการแต่งตั้งวินัย การเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติการ  
การออกจากราชการ

2.4 การบริหารงานทั่วไป หมายถึง การดำเนินการงานธุรการ การพัฒนาระบบ และเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร การส่งเสริมสนับสนุน ด้านวิชาการงบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป

3. บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ทำหน้าที่บริหารงานในสถานศึกษาหรือทำหน้าที่ทั่วไป ฝ่ายงานทั้ง 4 ฝ่าย ได้แก่ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานทั่วไป

4. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงาน หมายถึง ความรู้ความสามารถในการบริหารงานของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งวัดได้จากแบบทดสอบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

5. ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานานกลางข้างตะลูด หมายถึง โรงเรียนที่อยู่ใน ตำบลบ้านกลาง และข้างตะลูด อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 จำนวน 13 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านกลาง โรงเรียนบ้านน้ำพุ โรงเรียนบ้านป่าบง โรงเรียนบ้านร่องกระถิน โรงเรียนบ้านไร่นางาม โรงเรียนบ้านข้างตะลูด โรงเรียนบ้านดงน้ำเดื่อ โรงเรียนเมืองกลางวิทยาคม โรงเรียนบ้านห้วยสวิง โรงเรียนบ้านห้วยสวิงน้อย โรงเรียนบ้านชำภู โรงเรียนฤทัยทิพย์ และโรงเรียนเมตตาชนูปถัมภ์

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ประกอบด้วยโรงเรียนใน 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอหล่มสัก อำเภอหล่มเก่า อำเภอเขาค้อ และอำเภอน้ำหนาว ซึ่งมีจำนวน 21 ศูนย์เครือข่าย

7. ความพึงพอใจ หมายถึง ความคิดเห็น ความรู้สึกของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมการบริหารงานในสถานศึกษา สำหรับบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น