

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันและอนาคต การบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษามีผลต่อความก้าวหน้าของการปฏิรูปการศึกษาของท้องถิ่นอย่างมาก ซึ่งเป็นผลมาจากการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 2 พ.ศ.2545 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 ที่ทำให้การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในความดูแลรับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามากขึ้น โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานั้นมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของสถานศึกษา และสถานศึกษาก็มีภารกิจในการบริหารจัดการการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ การบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษานับว่ามีความสำคัญต่อการปฏิรูปการศึกษาของท้องถิ่นเป็นอย่างมาก ซึ่งการปฏิรูป หมายถึง การปรับเปลี่ยนให้ได้สิ่งที่ดีขึ้น สมบูรณ์ขึ้นกว่าเดิม การปฏิรูปการศึกษาจึงหมายถึงการปรับเปลี่ยนทางการศึกษาของประเทศไทยเพื่อให้คนไทยมีคุณภาพสูงขึ้นกว่าเดิม ทั้งถึงมากกว่าเดิมและประสิทธิภาพการบริหารสูงขึ้นกว่าเดิม (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 1)

การบริหารจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาปัจจุบันต้องเป็นการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-based management) ซึ่งถือว่าเป็นตัวแบบการบริหาร (Management model) แบบหนึ่งที่มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการการศึกษาไปจากส่วนกลางและจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไปยังสถานศึกษาโดยตรง เพื่อให้สอดคล้องกับสาระสำคัญตามมาตรา 39 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545 : 44) ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติที่ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อให้สถานศึกษามีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบในการบริหารแบบเบ็ดเสร็จ มีความเป็นอิสระและคล่องตัวในการตัดสินใจในการบริหารจัดการ และการสั่งการเกี่ยวกับการบริหารในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของสถานศึกษา สิ่งสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษาตามแนวทางนี้ที่เด่นชัด คือ ระบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่เน้นบทบาทของผู้ที่มีส่วนได้เสียหรือที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงเป็นแบบหุ้นส่วนหรือเป็นผู้ร่วมหุ้น (Partner) เป็นการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่มีส่วนได้ส่วนเสีย และรูปแบบที่นิยม

ใช้กันมากคือการบริหารโดยใช้คณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยบุคคลจากหลายฝ่าย ร่วมกันบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนหรือตอบสนองและเป็นไปตาม ความต้องการของผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมให้มากที่สุด

นอกจากนี้ การบริหารจัดการสถานศึกษาต้องสอดคล้องกับสถานะความเป็นนิติบุคคล และหลักธรรมาภิบาล กล่าวคือ ปัจจุบันสถานศึกษาที่เป็นโรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคลตาม บทบัญญัติของ พรบ. ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 มาตรา 35 ที่ ได้บัญญัติไว้ชัดเจนว่าให้สถานศึกษาที่เป็นโรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคล ซึ่งทำให้สถานะและ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสถานศึกษาเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมตามที่กระทรวงศึกษาธิการ ได้ให้ความหมายไว้ว่า “สถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล หมายถึง โรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา กฎหมายยอมรับให้สามารถกระทำกิจการต่าง ๆ ได้ด้วยตนเองภายในขอบข่ายวัตถุประสงค์ มีสิทธิ และหน้าที่ตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ” ซึ่งการบริหาร จัดการของสถานศึกษาดังกล่าวต้องนำหลักการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีหรือ หลักธรรมาภิบาล มาบูรณาการในการบริหารจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับ สถานศึกษา ถึงแม้ว่ากฎหมายและแนวทางเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานะของสถานศึกษาจะเปลี่ยนแปลงไปแต่การปฏิรูปการศึกษาและการพัฒนายุทธศาสตร์ การศึกษาของท้องถิ่นโดยเฉพาะในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาก็ยังมีปัญหา ยังไม่ ก้าวหน้าและชัดเจนเท่าที่ควร โดยสาเหตุสำคัญของปัญหานี้คือการบริหารจัดการที่มีปัญหาในเรื่อง ระบบ แนวปฏิบัติการทำงาน บุคลากร การเชื่อมโยงระหว่างการศึกษากับการพัฒนาท้องถิ่น

ในปัจจุบันและอนาคตท้องถิ่นหรือจังหวัดต้องการการศึกษาที่มีคุณภาพและการบริหาร จัดการคุณภาพการศึกษาที่เหมาะสมและเอื้อต่อการพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้น ดังจะเห็นได้จาก ข้อมูล พื้นฐานของท้องถิ่นจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่สำคัญและมีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ คุณภาพของสถานศึกษา คือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีศักยภาพการพัฒนา เป็นแหล่งท่องเที่ยว ทางประวัติศาสตร์ วัฒนธรรมที่ได้รับการยกย่องเป็นมรดกโลก มีแม่น้ำไหลผ่าน 4 สาย และลำ คลอง 860 สายรวมทั้งมีโครงการชลประทาน 13 โครงการ กระจายถึงทุกอำเภอ มีระบบโครงข่าย การคมนาคมขนส่งสะดวกทั้งทางบกและทางน้ำ มีนิคมอุตสาหกรรม 3 แห่ง และเขตอุตสาหกรรม ภาคเอกชน 2 แห่ง ซึ่งจังหวัดมีเป้าประสงค์ คือ อนุรักษ์มรดกโลกในเขตนครประวัติศาสตร์ และ พัฒนาเขตเศรษฐกิจใหม่ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับกิจกรรมทางเศรษฐกิจสร้าง รายได้ อาชีพ และคุณภาพชีวิตให้แก่ประชาชน

ในช่วงที่ผ่านมา กระทรวงศึกษาธิการได้มีความพยายามดำเนินการแก้ไขปัญหาการบริหาร และจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยจัดทำคู่มือการบริหารเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นเพื่อ

เป็นแนวปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และจัดทำคู่มือการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลขึ้นเพื่อเป็นแนวปฏิบัติงานของสถานศึกษาในสังกัด

ถึงแม้ว่ากระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการกำหนดแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการดังกล่าวแล้วก็ตาม แต่ในสถานการณ์จริงมีข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เป็นปัญหาในการบริหารและจัดการอันนำไปสู่ความไม่ชัดเจนและไม่ต่อเนื่องของการปฏิรูปการศึกษาและการพัฒนายุทธศาสตร์ของท้องถิ่น ซึ่งปัญหาเหล่านี้หากไม่ดำเนินการแก้ไขโดยเร็วจะส่งผลเสียต่อการปฏิรูปการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพของประชาชนในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องและรุนแรงขึ้น

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า มีการวิจัยเรื่องการศึกษารูปแบบการบริหารจัดการในการปรับปรุงประสิทธิภาพสถานศึกษาขนาดเล็ก ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ซึ่งมีวัตถุประสงค์สำคัญโดยสรุปคือเพื่อศึกษารูปแบบการบริหารจัดการในการปรับปรุงประสิทธิภาพและเพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงาน ข้อดี ข้อจำกัดของการบริหารจัดการในการปรับปรุงประสิทธิภาพและเพื่อศึกษาสภาพสถานศึกษาขนาดเล็ก นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่เป็นวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ที่ดำเนินการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาของสำนักงานและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาจำนวนหนึ่ง โดยยังไม่พบงานวิจัยที่ศึกษา ที่มุ่งวิจัยและพัฒนาการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาในเขตพื้นที่ศึกษานครนายก พระนครศรีอยุธยา และอ่างทอง ที่เกี่ยวข้องการปฏิรูปการศึกษาของท้องถิ่นรวมทั้งการพัฒนายุทธศาสตร์ด้านการศึกษาของท้องถิ่นทั้งระบบอย่างชัดเจน

การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ เพื่อให้องค์กรดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญในการส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับความเจริญก้าวหน้าตาม พ.ร.บ. ครูฉบับล่าสุดเน้นการพัฒนาครูให้ได้รับใบประกอบวิชาชีพครูในด้านการศึกษาศรีพยุหะ ที่สำคัญสูงสุดคือ ครู หากโรงเรียนสามารถพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มตามศักยภาพแล้ว จะส่งผลต่อไปยังคุณภาพของผู้เรียนในปัจจุบัน สถานศึกษาขนาดเล็ก เป็นสถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมา การจัดการศึกษาของสถานศึกษาขนาดเล็กประสบปัญหาสำคัญ (สำนักงานนโยบายและแผนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2548 : ออนไลน์) คือ ผู้เรียนจากสถานศึกษาขนาดเล็ก มีคุณภาพค่อนข้างต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับสถานศึกษาขนาดอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาขาดความพร้อมทางด้านปัจจัย เช่น มีครูไม่ครบชั้นเรียน ขาดแคลนสื่อการเรียนการสอนและวัสดุอุปกรณ์ โดยเฉพาะสื่อและเทคโนโลยีที่มีราคาแพง ทั้งนี้เนื่องจากเกณฑ์การจัดสรรงบประมาณส่วนใหญ่ใช้จำนวนผู้เรียนเป็น

เกณฑ์ในการจัดสรร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเห็นความสำคัญของปัญหาดังกล่าว จึงมีนโยบายให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ดำเนินการยกระดับคุณภาพของสถานศึกษาขนาดเล็กในเรื่องคุณภาพของผู้เรียน กระบวนการเรียนการสอนและการบริหารจัดการด้วยการพัฒนาครูซึ่งตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2548 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีนโยบาย เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านคุณภาพการศึกษาดังนี้ 1) ครูทุกคนตระหนักในวิชาชีพครูและประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ 2) ครูทุกคนเป็นครูมืออาชีพและได้รับใบประกอบวิชาชีพครู 3) ครู ทุกคนจัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยครูทุกคนทุกกลุ่มสาระได้รับการพัฒนาในกลุ่มสาระวิชาที่สอน กิจกรรมเทคนิคการเรียนการสอน คุณธรรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่องโดยเฉลี่ยไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมง/ปี ด้วยรูปแบบที่เหมาะสม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. 2548 : 12)

จากการสำรวจข้อมูลบริบทสภาพทั่วไปและการจัดสนทนากลุ่มของสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 3 แห่ง คือ โรงเรียนวัดท่าใหม่ โรงเรียนวัดศรีวังค์ และโรงเรียนวัดลาดระโงง พบว่าสถานศึกษาที่เป็นกรณีศึกษาทั้ง 3 แห่ง มีการพัฒนาบุคลากรตามสภาพที่สามารถจัดทำได้ เนื่องจากมีบุคลากรน้อย ไม่มีผู้รับผิดชอบโดยตรง และงบประมาณได้รับจัดสรรน้อย ยังขาดการจัดทำแผนปฏิบัติงานการพัฒนาบุคลากร ยังไม่มีรูปแบบที่เหมาะสม และที่สำคัญยังขาดการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานเพื่อจะได้นำมาแก้ไขในโอกาสต่อไป การพัฒนาบุคลากรถือว่ามีความสำคัญต่อการบริหารงานที่จะช่วยส่งเสริม สนับสนุนงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาให้ดำเนินไปด้วยดี ควรได้รับการพัฒนาแนวทางการพัฒนาบุคลากรเป็นอย่างยิ่ง และตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดมาตรฐานการบริหารและการจัดการศึกษาโดยเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม ให้เป็นไปตามมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา

จากการศึกษางานวิจัย การศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของ สมพร เสวีวัลลภ. (2539 : บทคัดย่อ) พบว่า สภาพและปัญหาในการพัฒนาบุคลากร คือ ขาดงบประมาณในการดำเนินการ ขาดผู้ชำนาญการในด้านการศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็น ขาดการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง บุคลากรไม่มีโอกาสเข้ารับการพัฒนาได้อย่างทั่วถึงและบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วไม่นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับปรุงการปฏิบัติงานจากการศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรของ ชาญวิทย์ จันทรสุพิศ. (2540 : บทคัดย่อ) พบว่ามีการพัฒนาบุคลากรตามกระบวนการพัฒนา 4 ขั้นตอน ได้แก่ ค้นหาความจำเป็นเพื่อพัฒนาบุคลากร มีการกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากร กำหนดจุดมุ่งหมายในการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร มีการศึกษาและการรวบรวมข้อมูล มีการวิเคราะห์ข้อมูลและกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา ในขั้นการวางแผนพัฒนาบุคลากร มีการกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดเนื้อหาของแผนงาน กำหนดวิธีการพัฒนา

บุคลากร โดยเน้นให้การเรียนรู้เป็นรายบุคคลและการให้การเรียนรู้ด้วยตนเอง และใช้เทคนิควิธีการพัฒนาการเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ และการศึกษาโดยตรงด้วยตนเอง มีการจัดการพัฒนาให้มีการพัฒนาบุคลากรในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นส่วนใหญ่ และเลือกใช้กิจกรรม การสอนงาน การศึกษาคุณและการศึกษาจากงานที่ตนกำลังปฏิบัติอยู่เป็นประจำ เป็นกิจกรรมหลัก ในการพัฒนา นอกนั้นมีการจัดการพัฒนาอوقاتทำงาน มีกิจกรรมที่ชัดเจน เช่นการฝึกอบรม การร่วมสัมมนา การทัศนศึกษาและการศึกษาต่อ ซึ่งมีการปฏิบัติค่อนข้างน้อย ในขั้นปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร ผู้ปฏิบัติส่วนใหญ่ปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรที่วางไว้ ในขั้นการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร มีการประเมินผลโดยเน้นผลสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนใหญ่ไม่ได้เน้นประเมิน ทั้งกระบวนการ จัดให้มีการติดตามผล และรายงานการประเมินผล

ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคลากรได้เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ซึ่งในสถานศึกษาขนาดเล็กยังไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร การพัฒนายังไม่มีความต่อเนื่อง จริงจังและสอดคล้องกับสภาพการทำงานในปัจจุบันซึ่งมีความยุ่งยากซับซ้อนมากขึ้น ครูต้องได้รับการพัฒนาในด้านทักษะและความสามารถในการทำงาน ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขนาดเล็ก ที่เอื้อต่อการปฏิรูปการเรียนรู้และการพัฒนายุทธศาสตร์ด้านการศึกษาของท้องถิ่นจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและการยกระดับการปฏิรูปการเรียนรู้และการพัฒนายุทธศาสตร์ด้านการศึกษาของท้องถิ่นจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เกี่ยวข้องและนำไปใช้สถานศึกษาอื่นต่อไป

จากสภาพปัญหาและความต้องการดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรและผู้วิจัย จึงมีข้อสงสัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมกับสถานศึกษาขนาดเล็กว่าควรมีลักษณะอย่างไร เมื่อได้นำแนวทางไปทดลองใช้ในโรงเรียนขนาดเล็กแล้ว ผลของการใช้แนวทางการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขนาดเล็กเป็นอย่างไร

เพื่อเป็นการหาคำตอบข้อสงสัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมกับสถานศึกษาขนาดเล็ก ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากร และผู้วิจัย จึงมีความประสงค์จะพัฒนาแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขนาดเล็ก ตามแนวทางการพัฒนาบุคลากร 4 ขั้นตอน ได้แก่ การหาความต้องการในการพัฒนาบุคลากร การวางแผนการพัฒนาบุคลากร การดำเนินการพัฒนาบุคลากร การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร โดยใช้เทคนิคการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) เพื่อใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรได้นำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 : กรณีศึกษาโรงเรียนวัดท่าใหม่ โรงเรียนวัดศรีภวังค์ และโรงเรียนวัดลาดระโห่ง

2. เพื่อศึกษาผลการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 : กรณีศึกษาโรงเรียนวัดท่าใหม่ โรงเรียนวัดศรีภวังค์ และโรงเรียนวัดลาดระโห่ง

### ข้อตกลงเบื้องต้น

การพัฒนาแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 : กรณีศึกษาโรงเรียนวัดท่าใหม่ โรงเรียนวัดศรีภวังค์ และโรงเรียนวัดลาดระโห่ง เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมศึกษาเฉพาะกรณี โรงเรียนวัดท่าใหม่ โรงเรียนวัดศรีภวังค์ และโรงเรียนวัดลาดระโห่ง ซึ่งเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพบริบทและร่วมสนทนากลุ่มกับผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากร ทั้ง 3 โรงเรียน เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา และร่วมกันสร้างแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อนำไปทดลองใช้ในสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยที่ประชุมมีมติเห็นว่าโรงเรียนทั้ง 3 โรงเรียนมีสภาพบริบทที่คล้ายคลึงกัน จึงเลือกแบบเจาะจงให้ทดลองใช้กับโรงเรียนวัดศรีภวังค์ ด้วยเหตุผล 4 ประการ ได้แก่

1. เป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่มีสภาพและปัญหาด้านการพัฒนาบุคลากร
2. บุคลากรในโรงเรียนมีความต้องการแนวทางการพัฒนาบุคลากร
3. บุคลากรในโรงเรียนมีความพร้อมและเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

### ข้อมูล

4. สถานที่สะดวกและปลอดภัยในการเดินทางและดำเนินการวิจัย

### ความสำคัญของการวิจัย

การพัฒนาแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 : กรณีศึกษาโรงเรียนวัดท่าใหม่ โรงเรียนวัดศรีภวังค์ และโรงเรียนวัดลาดระโห่ง ส่งผลให้เกิดประโยชน์ในด้านการสร้างความรู้เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน และตรงกับความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษา สามารถ

นำแนวทางการพัฒนาบุคลากรไปใช้ในสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## ขอบเขตการวิจัย

### 1. หน่วยในการวิเคราะห์

สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2

### 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) โรงเรียนวัดท่าใหม่ 2) โรงเรียนวัดศรีภักดิ์ และ 3) โรงเรียนวัดลาดระโห่ง

### 3. ตัวแปรที่ศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

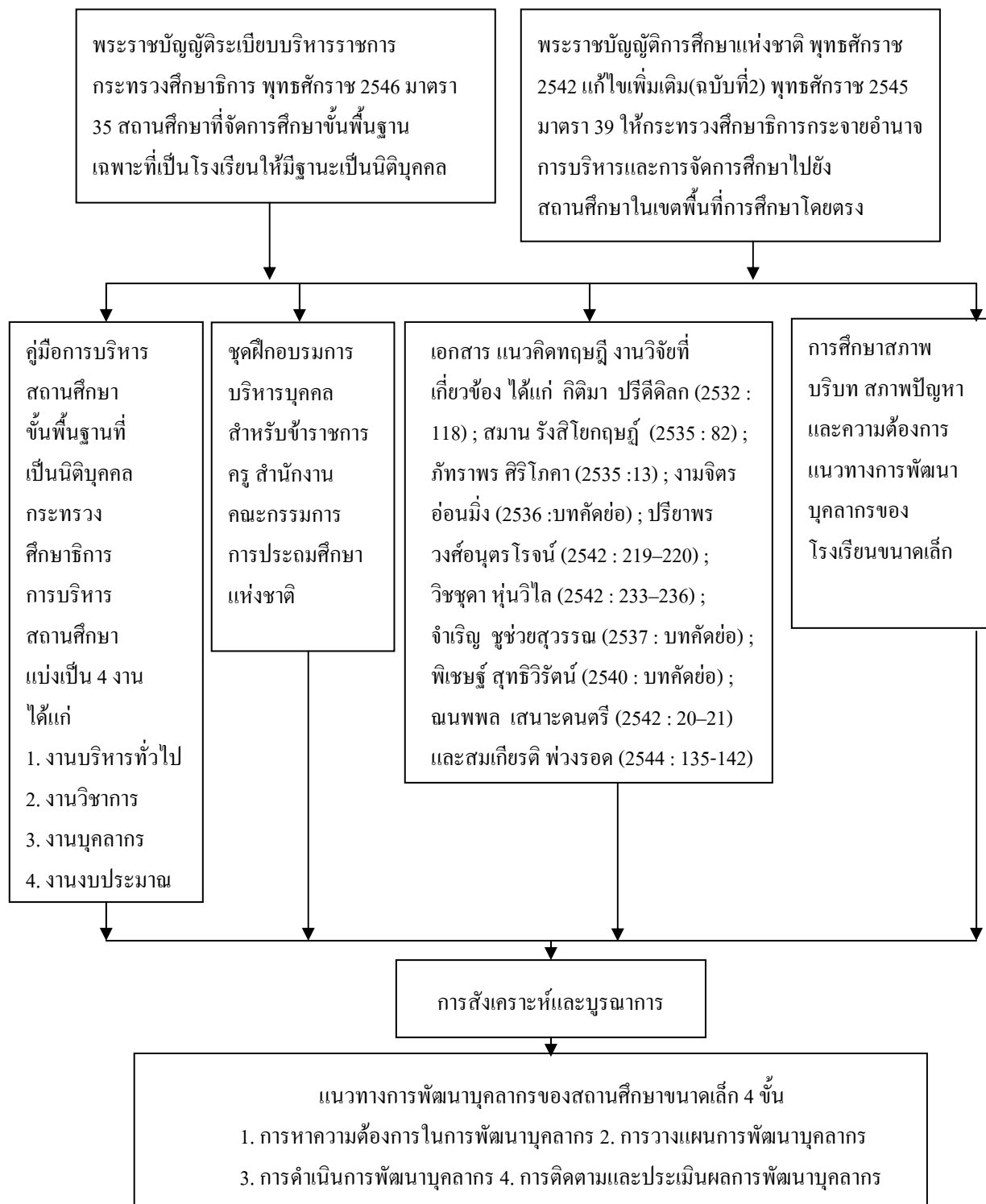
3.1 พัฒนาแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2

3.2 ผลการพัฒนาแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2

### 4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 67-68) ; ชุดฝึกอบรมการบริหารบุคคลสำหรับข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531 : 1) ; สังเคราะห์และบูรณาการร่วมกับแนวคิดกระบวนการพัฒนาบุคลากรของ กิติมา ปรีดีดีล (2532 : 118) ; สมาน รังสีโยกฤษณ์ (2535 : 82) ; ภัทรพร ศิริโกคา (2535 : 13) ; งามจิตร อ่อนมิ่ง (2536 : บทคัดย่อ) ; ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542 : 219-220) ; วิชชุดา หุ่นวิไล (2542 : 233-236) ; จำริญ ชูช่วยสุวรรณ (2537 : บทคัดย่อ) ; พิเศษฐ์ สุทธิวิรัตน์ (2540 : บทคัดย่อ) ; ณนพพล เสนาะคนตรี (2542 : 20-21) และสมเกียรติ พ่วงรอด (2544 : 135-142) และการศึกษาสภาพบริบทสภาพปัญหาและความต้องการแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขนาดเล็ก สรุปและกำหนดเป็นกรอบแนวคิดแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมกับสถานศึกษาขนาดเล็กมีกระบวนการ 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1). การหาความต้องการในการพัฒนาบุคลากร 2). การวางแผนการ

พัฒนาบุคลากร 3). การดำเนินการพัฒนาบุคลากร 4). การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ดังแสดงในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



## นิยามศัพท์เฉพาะ

แนวทางการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ขั้นตอนที่วางไว้เพื่อดำเนินการให้ บุคคลในองค์กร ได้มีความรู้ ความสามารถ เพิ่มขึ้นซึ่งส่งผลให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน

สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา หมายถึง ข้อค้นพบที่เกิดจากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสังเกต สัมภาษณ์ สันทนากลุ่มของผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรใน โรงเรียนขนาดเล็กและผู้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2

พัฒนาแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากร และผู้วิจัย ได้ร่วมกัน สังเคราะห์และบูรณาการ จากสภาพปัจจุบัน ปัญหาความต้องการ จากเอกสารที่เกี่ยวข้อง เป็นแนวทางพัฒนาบุคลากร และผู้วิจัยนำไปหาความเหมาะสมและทดลองใช้ในสถานศึกษา เพื่อศึกษาความเป็นไปได้และสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขนาดเล็ก

แนวทางการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง ขั้นตอนในการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขนาดเล็ก มี 4 ขั้นตอน ได้แก่ การหาความต้องการในการพัฒนาบุคลากร การวางแผนการพัฒนาบุคลากร การดำเนินการพัฒนาบุคลากร และการติดตาม ประเมินผลการพัฒนาบุคลากร มีรายละเอียดดังนี้

การหาความต้องการในการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การหาความต้องการของบุคลากร และหน่วยงานเพื่อพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานซึ่งจะนำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กร

การวางแผนการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การนำข้อมูลที่ได้จากการจัดอันดับปัญหาและความต้องการประชุมให้ครูรับทราบแนวทางการพัฒนาบุคลากร

การดำเนินการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติกิจกรรมเพื่อนำแผนงาน โครงการ กิจกรรมไปสู่การปฏิบัติ พัฒนาบุคลากรที่เป็นคณะทำงานให้มีความรู้และเกิดทักษะในการปฏิบัติงาน เช่น จัดประชุม อบรม ศึกษาดูงาน ดำเนินการปฏิบัติงานการพัฒนาบุคลากรตามกำหนดเวลา ในแผนปฏิบัติการ จัดหาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร จัดเผยแพร่ข่าวสารการพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย จัดกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงานกับ ผู้ปกครอง และชุมชน สร้างเครือข่ายการทำงาน โดยให้ชุมชนมีส่วนร่วมและติดตาม กำกับดูแลปรับปรุงแก้ไขระหว่างดำเนินการเป็นระยะ ๆ

การติดตาม ประเมินผลการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ขั้นตอนในการรวบรวมและวิเคราะห์ ข้อมูลโดยกำหนดวัตถุประสงค์ เครื่องมือ ระยะเวลา นำผลการประเมินมาวิเคราะห์และสรุปจัดทำ รายงาน

สถานศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนต่ำกว่า 120 คน ลงมา (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2546 : 1) กรณีศึกษาโรงเรียนวัดท่าใหม่ โรงเรียนวัดศรีภวังค์ และโรงเรียนวัดลาดระโห่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ปีการศึกษา 2548

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ในสังกัดและอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาตาม มาตรา 38 แห่ง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 และมาตรา 37 แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 ในจังหวัด พระนครศรีอยุธยา

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่รับผิดชอบเป็นหัวหน้าสถานศึกษา มีหน้าที่ บริหารงานทุกด้านในโรงเรียนวัดท่าใหม่ โรงเรียนวัดศรีภวังค์ และโรงเรียนวัดลาดระโห่ง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 ปีการศึกษา 2548

บุคลากร หมายถึง ครูที่ปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนการสอน โดยได้รับแต่งตั้งจากผู้บริหาร สถานศึกษาให้ทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนในโรงเรียนวัดท่าใหม่ โรงเรียนวัดศรีภวังค์ และ โรงเรียนวัดลาดระโห่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ปี การศึกษา 2548

กรรมการสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ได้รับคัดเลือกจากสถานศึกษาและชุมชนให้เข้ามามี ส่วนในการแสดงความคิดเห็น ติดตาม กำกับดูแล การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของสถานศึกษา ในโรงเรียนวัดท่าใหม่ โรงเรียนวัดศรีภวังค์ และโรงเรียนวัดลาดระโห่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 ปีการศึกษา 2548

ผู้ปกครอง หมายถึง บุคคลซึ่งเป็นบิดา มารดา หรือ ผู้ดูแลนักเรียน ซึ่งกำลังศึกษาอยู่ใน สถานศึกษาโรงเรียนวัดท่าใหม่ โรงเรียนวัดศรีภวังค์ และโรงเรียนวัดลาดระโห่ง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 ปีการศึกษา 2548

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้แนวทางการพัฒนาบุคลากร ไปใช้ในสถานศึกษาขนาดเล็ก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สามารถนำแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่พัฒนาขึ้นไปใช้เพื่อการวางแผนการดำเนินงานได้
3. ครูสามารถนำแนวทางการพัฒนาบุคลากร ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงตนเองให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป