



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยจะมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองได้ ก็เพราะคนในชาติส่วนใหญ่มีคุณภาพ มีความรู้ มีความรับผิดชอบ มีวินัย มีคุณธรรม และมีความขยันในการประกอบอาชีพ (เจริญผล สุวรรณโชติ 2522: 7) กำลังคนนับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ถ้าจำนวนมาก มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่การงาน โอกาสที่จะปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีและประหยัดย่อมง่ายขึ้นเป็นอันมาก ทั้งยังช่วยให้ทุกสิ่งทุกอย่างสำเร็จไปด้วยดีและรวดเร็ว (สมพงษ์ เกษมสิน 2521: 239) วิธีการที่จะปลูกฝังให้คนในชาติมีคุณสมบัติและคุณลักษณะดังกล่าวนี้ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้การศึกษาอบรม เพราะการให้การศึกษาอบรม มีผลโดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (บุญมี เฌรยอด 2522: 33) Plato กล่าวว่า การศึกษา คือ เครื่องมือที่ผู้ปกครองประเทศใช้ในการเปลี่ยนแปลงนิสัยมนุษย์ เพื่อก่อให้เกิดรัฐที่มีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ถ้าระบบการศึกษาดีแล้ว การพัฒนาปรับปรุงสิ่งใดก็ตามย่อมทำได้โดยง่าย (Plato อ้างถึงใน ภิญโญ สาร 2521: 13)

ปัจจุบันประเทศไทยกำลังพัฒนาในทุก ๆ ด้าน การที่จะพัฒนาประเทศให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาคน เพราะว่าเป็นกำลังสำคัญขั้นพื้นฐานที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนา เครื่องมือสำคัญที่ทั่วโลกยอมรับว่า มีประสิทธิภาพมากที่สุดในการพัฒนาคน คือ การศึกษา การให้การศึกษาเป็นความต้องการจำเป็นในการสร้างและอบรมคน ให้มีความรู้ความสามารถ มีความเข้าใจในสภาพแวดล้อม รู้แนวทางที่จะเลือกอาชีพ และมีความพร้อมที่จะเผชิญปัญหาต่าง ๆ ในการดำรงชีวิตประจำวันในสังคมและดำรงตนเป็นพลเมืองดีของประเทศ เพื่อเป็นกำลังในการพัฒนาประเทศให้เจริญรุ่งเรือง ด้วยเหตุนี้ รัฐบาลผู้บริหารประเทศ จึงเล็งเห็นความสำคัญของการศึกษาและมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการศึกษาเพื่อเป็นพื้นฐานในการพัฒนาประเทศ ซึ่งเห็นได้จากนโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาลที่แถลงต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม 2526 ความว่า " รัฐบาลมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการศึกษาทั้งด้านปริมาณและ

คุณภาพ เพื่อ เสริมสร้างบุคคลให้มีความรู้สำนึก และมีความรับผิดชอบต่อทั้งสังคมและตนเอง มีความคิดและความสามารถในการประกอบอาชีพ มีจริยธรรม คุณธรรม วัฒนธรรม พละนามัย ระเบียบวินัย มีความรัก และธำรงศิลปวัฒนธรรม ความเป็นไทย ท่วงแทนแผ่นดินเกิด ตลอดจน มีความซาบซึ้งและสามารถมีส่วนร่วมในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ เป็นประมุข " (มิตรครู 2526: 12)

การจัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2520 แบ่งการศึกษาออกเป็น 4 ระดับคือ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา และระดับอุดมศึกษา ระดับการศึกษาที่มีความสำคัญมาก คือ ระดับประถมศึกษา เนื่องจากเป็นการศึกษาระดับเดียวเท่านั้น ที่ประชาชนส่วนใหญ่หรือเกือบทุกคนสามารถเข้ารับการศึกษาระดับนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การศึกษาในระดับประถมศึกษาเป็นการศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียนแต่ละคน เจริญงอกงามทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม และให้ความเจริญงอกงามเหล่านั้น มีความสัมพันธ์กลมกลืนและสอดคล้องกันกับสังคมของตน นั้นหมายถึงการให้ประชาชนมีความรู้ ความสามารถ คงสภาพอ่านออก เขียนได้ มีความสามารถประกอบอาชีพตามสมควรแก่วัยและความสามารถของตนเองได้ ทั้งยังเป็นพื้นฐานการศึกษาต่อในระดับมัธยมศึกษาต่อไป

ในประเทศที่กำหนดให้การศึกษาในระดับประถมศึกษาเป็นการศึกษาภาคบังคับ คุณภาพของประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศจะมีลักษณะตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาเป็นอย่างดี (สุวัฒน์ มุทธเมธา 2522: 30) จึงกล่าวได้ว่า การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา เป็นการจัดการศึกษาเพื่อมวลชนของประเทศ หากคุณภาพของการประถมศึกษาด้อยลงไป ย่อมหมายถึงการด้อยคุณภาพของประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศด้วย ซึ่งจะมีผลกระทบโดยตรงต่อความล่าช้าในการสร้างความเจริญให้แก่ประเทศไทย (พนัส หันนาคินทร 2521: 65)

หน่วยงานที่มีหน้าที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษา มีหลายหน่วยงานทั้งของรัฐและเอกชน แต่หน่วยงานที่มีขอบข่ายการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาซึ่งมีโรงเรียนกระจายอยู่ทั่วประเทศจำนวน 30,693 โรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2526: 4) คือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาให้กับประชาชนตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา พุทธศักราช 2523 มาตรา 8 จำนวน 6,363,899 คน (สำนักงานคณะ -

กรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2528: 108) ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาของสำนัก
งานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาตินั้น ย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารการศึกษาเป็นสำคัญ ปัจจุบัน
มีผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการประถมศึกษาหลายกลุ่มและหลายระดับ กล่าวคือ กลุ่มผู้บริหาร
ในส่วนที่เกี่ยวกับนโยบาย ได้แก่ คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ คณะกรรมการการ
ประถมศึกษาจังหวัด คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ คณะกรรมการกลุ่ม
โรงเรียน กลุ่มผู้บริหารในส่วนที่เกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ เลขาธิการคณะกรรมการ
การการประถมศึกษาแห่งชาติ ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด หัวหน้าการประถมศึกษา
อำเภอ/กิ่งอำเภอ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ และผู้อำนวยการโรงเรียน ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่
และผู้อำนวยการโรงเรียน เป็นผู้บริหารระดับโรงเรียนที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะเป็นผู้ที่อยู่ใกล้
ชิดกับครู นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน และชุมชนมากที่สุด นอกจากนี้ยังเป็นผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบ
ในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้เป็นที่ยอมรับกันว่าหน่วย
งานจะเจริญก้าวหน้าได้ต้องขึ้นอยู่กับความเป็นผู้นำของผู้บริหารหน่วยงาน อรุณ วัชรธรรม
(2517: 195) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงาน เพราะผู้นำนั้น
เปรียบประดุจดวงประทีปขององค์การ เป็นสัญลักษณ์ เป็นตัวแทนขององค์การ และเป็นจุดรวม
พลังของทุกองค์การ เช่นเดียวกับ อมร ศิริกายะ (2520: 2) ที่กล่าวให้เห็นถึงความสำคัญ
ของผู้นำที่มีต่อองค์การว่า " กองทัพกว้างที่นำด้วยเสือ ย่อมมีความน่าสะหิงกลัวกว่ากองทัพเสือ
ที่นำด้วยควาง " ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่โรงเรียนประถมศึกษาจะต้องมีผู้บริหารโรงเรียนที่
มีความรู้ ความสามารถ มีความสำนึกในบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบต่อ มีความชำนาญ
เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง นำการพัฒนาไปสู่โรงเรียนและชุมชน ตลอดจนเป็นผู้ดำเนินการบริหาร
งานด้านต่าง ๆ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้แสดงพฤติกรรมที่จะให้ครูทุกคนปฏิบัติงานเต็ม
ความสามารถด้วยความพอใจ มีความสุขกับงาน เพื่อนร่วมงาน และอาชีพของตน โดย
พฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกมานั้น นอกจากจะมีพื้นฐานจาก ความรู้ ความ
สามารถ บุคลิกลักษณะเฉพาะตน ทักษะความเป็นผู้นำแล้ว ยังมีส่วนสัมพันธ์กับบุคคล และลักษณะ
สังคมที่แวดล้อมอยู่ด้วย ผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นบุคคลสำคัญที่จะนำความเจริญก้าวหน้ามาสู่
โรงเรียน ผู้บริหารการศึกษาทุกระดับมุ่งหวังที่จะให้ผู้บริหารระดับโรงเรียนเป็นผู้ที่มีความรู้
ความสามารถสูง สามารถบริหารโรงเรียนให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย จึงอาจกล่าวได้
ว่า โรงเรียนจะดีหรือไม่ดี มีคุณภาพหรือไม่มีนั้น ขึ้นอยู่กับครูใหญ่เป็นสำคัญ (ก่อ สวัสดิพิทักษ์
2522: 13)

การเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในอดีตนั้น แม้ว่าจะมีกฎเกณฑ์กำหนดไว้เพื่อเป็นแนวทางในการคัดเลือกก็ตาม แต่ยังไม่ครอบคลุมลักษณะสำคัญบางประการและในแต่ละจังหวัดจะเป็นผู้กำหนดรายละเอียดบางประการขึ้นมา จึงมีวิธีดำเนินการไม่เป็นไปตามแนวเดียวกัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ หนังสือที่ ศธ 1401/31860, ลงวันที่ 9 กันยายน 2525) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการเข้ารับการศึกษาอบรม ยังได้รับความสนใจจากผู้บริหารระดับสูงน้อย โดยเห็นว่าถ้ามีประสบการณ์ในการทำงานมานาน เช่น ไม่น้อยกว่า 5 ปี ก็สามารถเป็นครูใหญ่ได้โดยไม่ต้องผ่านการอบรมด้านการบริหารการศึกษา (กรมสามัญศึกษา 2518: 23) หรือมีวิธีการคัดเลือกโดยการตรวจสอบประวัติและสัมภาษณ์ จึงเป็นช่องทางให้เกิดระบบอุปถัมภ์ในการคัดเลือก ทำให้เกิดการแตกแยกในหมู่คณะขึ้น บางกรณีอาจจะได้บุคคลที่ขาดความรู้ ประสบการณ์ ขาดความชำนาญในการบริหารงาน อันเป็นผลให้ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง การบริหารงานของบุคคลประเภทนี้ มักจะประสบความสำเร็จยากอยู่เสมอในการปฏิบัติงาน และเข้าลักษณะบริหารงานไปพร้อม ๆ กับศึกษางาน ทำให้ขาดโอกาสที่จะศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองเพื่อให้ทันกับความก้าวหน้าทางวิทยาการ นอกจากนี้ลักษณะงานบางอย่างไม่สามารถศึกษาด้วยตนเองได้ จำเป็นต้องเข้ารับการศึกษาอบรมเพิ่มเติม จากการศึกษาความเห็นของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา เกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการศึกษา โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ พบว่า ปัญหาในการบริหารงานการศึกษาส่วนใหญ่ ขึ้นอยู่กับบุคคลที่ทำหน้าที่บริหารการศึกษา เช่น ผู้บริหารขาดความรู้ ขาดประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษา ขาดความยุติธรรม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2517: 19) ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงมีผลทำให้การบริหารงานของผู้บริหารการประถมศึกษาระดับโรงเรียนในปัจจุบันมีปัญหามาก เช่น ปัญหาการเข้าชั้นของนักเรียน จากสถิติรวมของนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ มีนักเรียนเข้าชั้นทั่วประเทศในปีการศึกษา 2526 จำนวน 403,767 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2526: 28) นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาคนใดที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ด้านใด ก็จะมีงานด้านนั้น ๆ ซึ่งบางที่เป็นงานที่ไม่ต้องใช้ความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์มากนัก ทำให้ละเลยงานด้านอื่น ๆ ที่มีความสำคัญเท่า ๆ กัน หรือสำคัญมากกว่า โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานด้านวิชาการ ที่เป็นหัวใจของการจัดการศึกษาผู้บริหารโรงเรียนจะให้ความสนใจระดับรองจากงานด้านอื่น ๆ สำเร็จ ยุรชัย (2519: 82) กล่าวว่า ใน

ปัจจุบันครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาส่วนใหญ่ บริหารโรงเรียนเพื่อสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียนโดยมุ่งงานด้านธุรการและการบริหารงานบุคคล จนลืมงานวิชาการซึ่งเป็นงานหลักอย่างน่าเสียดาย และครูใหญ่เป็นผู้เข้าใจหลักการสอนและวิธีสอนน้อยที่สุดและเนื่องจากไม่มีเวลาพอ และ/หรือไม่มีพื้นฐานเพียงพอที่จะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม จึงไม่สามารถที่จะติดตามศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ทางการบริหารการศึกษาได้อย่างเพียงพอ

นโยบายเกี่ยวกับการฝึกอบรมข้าราชการ ตามประกาศสำนักคณะรัฐมนตรี (2500 : 1674-1675) เรื่องการฝึกอบรมข้าราชการ สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าของบ้านเมือง และความผาสุกของประชาชน การเพิ่มประสิทธิภาพของข้าราชการ จำเป็นที่จะต้องจัดให้มีการฝึกอบรม จึงเห็นสมควรให้ทุกกระทรวงถือ เป็นนโยบายปฏิบัติว่าการฝึกอบรมข้าราชการเป็นความรับผิดชอบส่วนหนึ่งในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ กระทรวงศึกษาธิการเห็นความสำคัญของการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาผู้บริหารการศึกษาทุกระดับของกระทรวง ให้มีความรู้ ทักษะและทัศนคติ ตลอดจนรู้จักเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ในการบริหารการศึกษา จึงได้จัดตั้ง สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาขึ้นในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อทำหน้าที่เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษาโดยเฉพาะขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เห็นว่า ผู้บริหารศึกษาระดับโรงเรียนมีความสำคัญอย่างยิ่งในด้านบริหารการศึกษาให้บรรลุตามนโยบายและวัตถุประสงค์ ดังนั้น เพื่อให้ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารประถมศึกษาระดับโรงเรียน ได้มีความรู้พร้อม รู้หลักปฏิบัติหน้าที่ มีทัศนคติที่ดีต่อการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา และมีทักษะความชำนาญพร้อมที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จึงได้กำหนดนโยบายในการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามมติการประชุมคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 8/2525 เมื่อวันที่ 9 สิงหาคม 2525 ความว่า หลักสูตรตำแหน่ง ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ จะมีการสอบข้อเขียน ภาคความรู้ ความสามารถทั่วไป และภาคความสามารถเฉพาะตำแหน่ง ส่วนการอบรมนั้น จะมีการอบรม ภาควิชาการ กฎหมายระเบียบราชการ ภาคปฏิบัติ และภาคพฤติกรรม โดยใช้เวลาอบรม 5 วัน และ 7 วัน ทำการตามลำดับ โดยความร่วมมือของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา นับว่าสำนักงานคณะ

กรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มองเห็นความสำคัญของการฝึกอบรมบุคลากรก่อนจะเข้าสู่ตำแหน่ง ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ในโรงเรียนประถมศึกษา ทั้งนี้เพราะการฝึกอบรมเป็นกระบวนการบริหารงานบุคคลอย่างหนึ่ง ที่สามารถจะช่วยให้องค์การเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสำเร็จในการบริหาร ทั้งยังเป็นส่วนสำคัญในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานของคนในองค์การ โดยอาศัยการฝึกอบรมเป็นเครื่องมือ เสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลเหล่านั้น (เด่นพงษ์ พงษ์ 2520: 37)

จากสภาพดังกล่าว ย่อมส่งผลกระทบต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ การวิจัยเรื่องนี้จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจ และจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการฝึกอบรมบุคลากรก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ โรงเรียนประถมศึกษา และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้วิจัยพบว่า ยังไม่มีผู้ใดทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษามาก่อน จึงเป็นสาเหตุให้ผู้วิจัยต้องการศึกษาเกี่ยวกับการฝึกอบรมว่า ควรมีแนวทางการฝึกอบรมอย่างไร เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแนวทางการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ให้เป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป จึงริเริ่มทำการวิจัยเรื่องนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวทางการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ศึกษาครอบคลุมการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เท่านั้น

2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย มี 4 กลุ่ม ดังนี้

2.1 ผู้บริหารการฝึกอบรมสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ได้แก่

2.1.1 ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา

2.1.2 ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา

2.1.3 หัวหน้าฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนา สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา

2.2 ผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
ได้แก่

2.2.1 รองเลขาธิการคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติทำหน้าที่

ด้านบริหาร

2.2.2 ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด

2.2.3 ผู้อำนวยการการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

2.3 วิทยาการสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

2.4 เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

3. การวิจัยครั้งนี้เพื่อนำเสนอแนวทางการฝึกอบรม โดยอาศัยแนวคิดเชิงระบบ

ซึ่งประกอบด้วย

3.1 แนวทางการสร้างหลักสูตร

3.2 แนวทางการจัดฝึกอบรม

3.3 แนวทางการประเมินผลและการติดตามผล

คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

แนวทางการฝึกอบรม หมายถึง แนวทางการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา ซึ่งประกอบด้วย

1. แนวทางการสร้างหลักสูตร หมายถึง การทบทวนความจำเป็น การระบุภารกิจ
ที่เป็นปัญหา การกำหนดวัตถุประสงค์ การเลือกและการจัดลำดับความสำคัญของภารกิจและ
กิจกรรม การกำหนดเวลาการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ ทักษะ
ทักษะ ต่อเนื่องกันและสอดคล้องกับความต้องการของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา
แห่งชาติ

2. แนวทางการจัดฝึกอบรม หมายถึง การเลือกและคำนึงถึงปัจจัยด้านต่าง ๆ
ได้แก่ วิทยาการ วิธีการฝึกอบรม สื่อประกอบการฝึกอบรม การจัดเวลาและตารางในการ
ฝึกอบรม การสร้างแรงจูงใจในการเข้ารับการฝึกอบรม ที่นำมาใช้ประกอบกัน ให้มีความ
เหมาะสมและเกิดการถ่ายทอดเนื้อหาสาระของหลักสูตร ไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของ
ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

3. แนวทางการประเมินผลและการติดตามผล

3.1 แนวทางการประเมินผล หมายถึง การใช้เทคนิควิธีการในการตรวจสอบ เพื่อให้ได้ผลการฝึกอบรม มาพิจารณาเปรียบ เทียบกับ เกณฑ์ที่พึงประสงค์ซึ่งกำหนดไว้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการฝึกอบรม

3.2 แนวทางการติดตามผล หมายถึง การใช้เทคนิควิธีการในการติดต่อกับผู้สำเร็จการฝึกอบรม เพื่อให้ทราบผลการนำความรู้ ทักษะ ทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรม ไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ โรงเรียนประถมศึกษา.

เตรียมผู้บริหาร หมายถึง การเตรียมบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ โรงเรียนประถมศึกษา

โรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ได้แนวทางการฝึกอบรม เตรียมผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
2. เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ โดยเฉพาะผู้ที่รับผิดชอบในเรื่องหลักสูตร การจัดฝึกอบรม การประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรม นำไปปรับปรุงการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ตลอดจนปรับพฤติกรรมบุคลากรที่จะเข้าสู่ตำแหน่ง ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ โรงเรียนประถมศึกษา
3. การวิจัยครั้งนี้ จะเป็นพื้นฐานนำไปสู่การวิจัยต่อเนื่องในการฝึกอบรม เตรียมผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

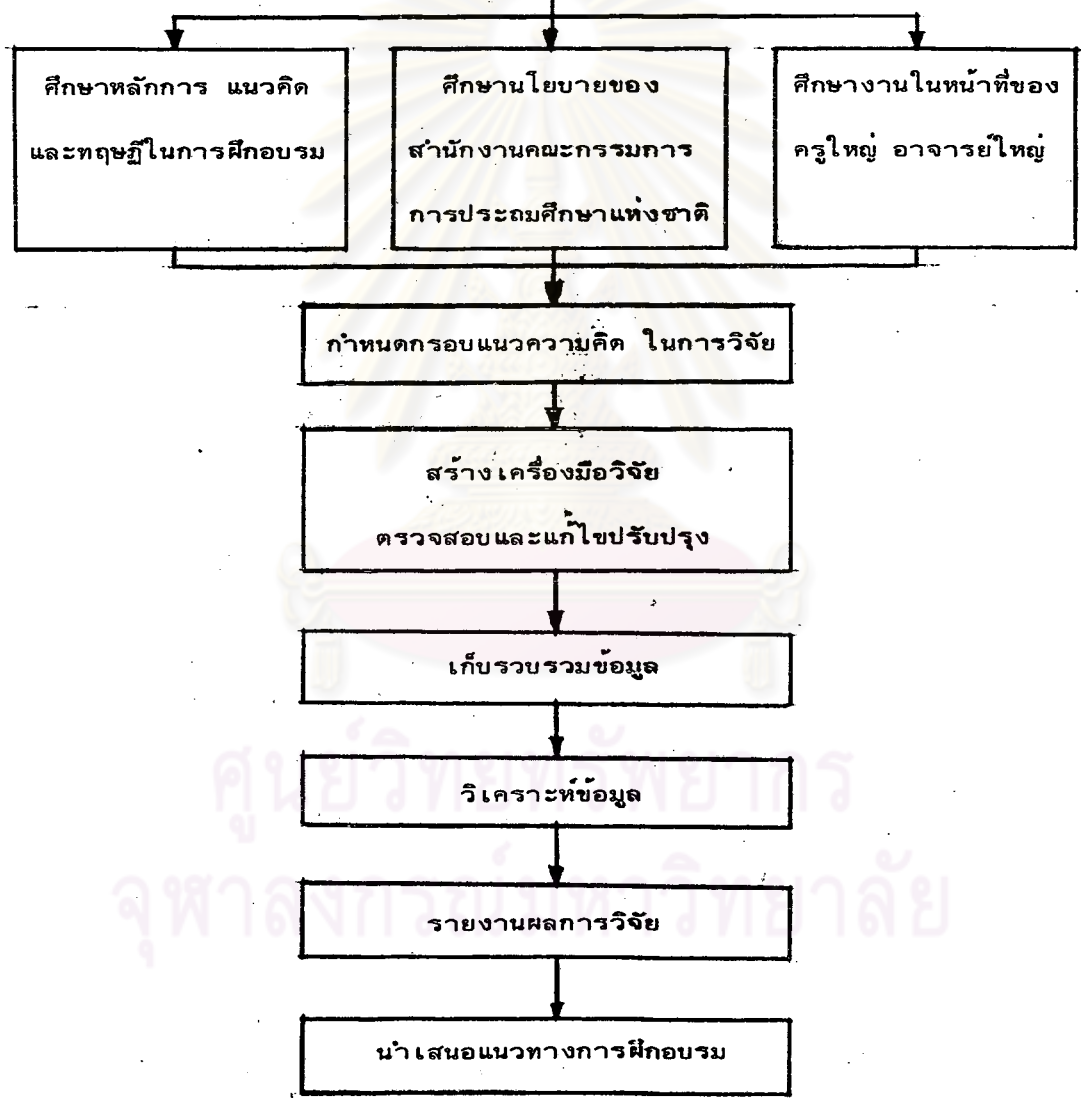
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังปรากฏในแผนภูมิดังต่อไปนี้

แผนภูมิที่ 1

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย



รายละเอียดของแต่ละขั้นตอนของการดำเนินการวิจัย คือ

1. ศึกษาค้นคว้าและวิเคราะห์ข้อมูล ใน 3 ด้าน คือ

1.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรม โดยศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความ วารสาร และงานวิจัย

1.2 ศึกษานโยบายการฝึกอบรม ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ โรงเรียนประถมศึกษา จากเอกสารนโยบายการฝึกอบรมของคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติตามหนังสือที่ ศต 1401/24139 ลงวันที่ 8 กันยายน 2525 และสัมภาษณ์รองเลขาธิการคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติทำหน้าที่ด้านบริหารเพิ่มเติม

1.3 ศึกษางานในหน้าที่ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ โรงเรียนประถมศึกษา โดยศึกษาจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และจากขอบข่ายงานของกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

2. นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์มาประมวล เป็นกรอบแนวความคิดหลัก เพื่อสร้างเครื่องมือวิจัย

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัยใน 3 ลักษณะ คือ

3.1 แบบวิเคราะห์ เพื่อใช้เป็นแนวการวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อคัดเลือกและแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

3.2 แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์มีโครงสร้างชนิดเลือกตอบ เพื่อใช้สัมภาษณ์ประชากร เกี่ยวกับการสร้างหลักสูตร การจัดฝึกอบรม และการประเมินผลและการติดตามผล โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการสร้างหลักสูตร ส่วนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการจัดฝึกอบรม และส่วนที่ 3 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการประเมินผลและการติดตามผล นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาอ่าน วิจารณ์ และให้คำแนะนำ ในด้านความเที่ยงตรงตามเนื้อหา และสำนวนภาษาที่ใช้ แล้วนำมาแก้ไขปรับปรุง เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.3 แบบสอบถาม เพื่อใช้สอบถามประชากรเกี่ยวกับการสร้างหลักสูตร การจัดฝึกอบรม และการประเมินผลและการติดตามผล โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ในแต่ละส่วนมี

คำถามแบบปลายปิดและแบบปลายเปิด คือ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการสร้างหลักสูตร ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดฝึกอบรม ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการประเมินผลและการติดตามผล แล้วนำแบบสอบถามไปใช้อาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ ที่เกี่ยวข้องกับการประถมศึกษา และ/หรือการฝึกอบรม อ่าน วิเคราะห์ และให้คำแนะนำ ในด้านความเที่ยงตรงตามเนื้อหา และส่วนวนภาษาที่ใช้ แล้วนำมาแก้ไขปรับปรุง เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดแหล่งข้อมูลและดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

4.1 แหล่งข้อมูล

4.1.1 แหล่งข้อมูลที่เป็นเอกสาร ได้แก่ เอกสารหลักสูตรการฝึกอบรม เพื่อคัดเลือกและแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

4.1.2 แหล่งข้อมูลที่เป็นบุคคล จำนวน 287 คน แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่

4.1.2.1 ผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ

การประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 72 คน

4.1.2.2 ผู้บริหารการฝึกอบรม สถาบันพัฒนา

ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 14 คน

4.1.2.3 วิทยากร สถาบันพัฒนา

ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 192 คน

4.1.2.4 เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม สถาบันพัฒนา

ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 9 คน

4.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มบุคลากร ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร 4 กลุ่มโดยดำเนินการดังนี้

การสร้างหลักสูตร

ข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างหลักสูตร เก็บรวบรวมโดยอาศัยแบบสัมภาษณ์ ใช้สัมภาษณ์รองเลขาธิการคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติทำหน้าที่ด้านบริหาร จำนวน 1 คน และแบบสอบถาม ใช้สอบถามผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด ผู้อำนวยการการ

ประณตศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 71 คน โดยยกเว้นผู้อำนวยการการประถมศึกษา
จังหวัดกาญจนบุรี และจังหวัดนนทบุรี และวิทยาการสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา จำนวน
11 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 83 คน

การจัดฝึกอบรม

ข้อมูล เกี่ยวกับการจัดฝึกอบรม เก็บรวบรวมโดยอาศัยแบบสัมภาษณ์ ใช้
สัมภาษณ์ผู้บริหารการฝึกอบรม และเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา จำนวน
23 คน และแบบสอบถาม ใช้สอบถามวิทยาการสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา จำนวน 181 คน

การประเมินผลและการติดตามผล

ข้อมูล เกี่ยวกับการประเมินผลและการติดตามผล เก็บรวบรวมโดยอาศัย
แบบสัมภาษณ์ ใช้สัมภาษณ์ผู้บริหารการฝึกอบรม และเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม สถาบันพัฒนาผู้บริหาร
การศึกษา จำนวน 23 คน และแบบสอบถาม ใช้สอบถามวิทยาการสถาบันพัฒนาผู้บริหารการ
ศึกษา จำนวน 181 คน

4.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.3.1 เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารหลักสูตรการฝึกอบรม เพื่อคัดเลือก
และแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

4.3.2 เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ จัดกระทำเป็น 2 ส่วน คือ
ผู้วิจัยเดินทางไป สัมภาษณ์ด้วยตนเอง และจัดส่งผู้ช่วยผู้วิจัยเดินทางไปสัมภาษณ์

4.3.3 เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม จัดกระทำเป็น 2 ส่วน คือ
ส่งและรับแบบสอบถามคืนทางไปรษณีย์ และผู้วิจัย เดินทางไปส่งและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตน
เอง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลและเสนอข้อมูลต่าง ๆ ตามลำดับ
ดังนี้

5.1 วิเคราะห์เอกสาร โดยวิเคราะห์เนื้อหาสาระของเอกสารหลักสูตรการ
ฝึกอบรม และเสนอผลการวิเคราะห์เป็นคำบรรยาย

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลการสร้างหลักสูตร จากแบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม
ที่เกี่ยวกับการสร้างหลักสูตร โดยวิเคราะห์แต่ละส่วนเป็นรายข้อ ทุกข้อ ด้วยวิธีแจกแจงความ
ถี่ และหาค่าร้อยละ แล้วเสนอผลการวิเคราะห์เป็นคำบรรยายและตารางประกอบคำบรรยาย

5.3 วิเคราะห์ข้อมูลการจัดฝึกอบรม จากแบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม ที่
เกี่ยวกับการจัดฝึกอบรม โดยวิเคราะห์แต่ละส่วนเป็นรายข้อ ทุกข้อ ด้วยวิธีแจกแจงความถี่
และหาค่าร้อยละ แล้วเสนอผลการวิเคราะห์เป็นคำบรรยายและตารางประกอบคำบรรยาย

5.4 วิเคราะห์ข้อมูลการประเมินผลและการติดตามผล จากแบบสัมภาษณ์ และ
แบบสอบถาม ที่เกี่ยวกับการประเมินผลและการติดตามผล โดยวิเคราะห์แต่ละส่วนเป็นรายข้อ
ทุกข้อ ด้วยวิธีแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ แล้วเสนอผลการวิเคราะห์เป็นคำบรรยาย
และตารางประกอบคำบรรยาย

6. ลำดับขั้นการเสนอผลการวิจัย ผู้วิจัยเสนอผลการวิจัยเป็นลำดับ ดังนี้

บทที่ 1 กล่าวถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของ
การวิจัย ขอบเขตของการวิจัย คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย ประโยชน์ของการวิจัย
และวิธีดำเนินการวิจัย

บทที่ 2 เอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของการวิจัย ประชากร
ที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการสร้างหลักสูตร
2. วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดฝึกอบรม
3. วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลและการติดตามผล

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทที่ 6 เสนอแนวทางการฝึกอบรม เตรียมผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

บรรณานุกรม

ภาคผนวก