

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การวางแผนเป็นเครื่องมือที่สำคัญยิ่งสำหรับการบริหารงานสมัยใหม่เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการบริหารที่เน้นการทำงานในแบบที่เป็นระบบ เน้นระบบการทำงานที่สัมพันธ์กับงานที่เป็นภารกิจของหน่วยงานหรือองค์การโดยตรง โดยใช้แผนเป็นเครื่องมือกำหนดทิศทางและแนวทางในการปฏิบัติงาน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ [สพช.]ม.ป.ป.,ก หน้า 1)

การวางแผนการจัดการศึกษาในระดับประเทศ มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่วางแผนการศึกษาหลายหน่วยงาน เช่น สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการและกระทรวงอื่นๆ ที่มีโรงเรียนอยู่ในสังกัด เป็นต้น

ในระบบบริหารการศึกษาไทย มีการแบ่งส่วนราชการออกเป็นส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดินรวมอำนาจการบริหารไว้ที่ส่วนกลาง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ รับผิดชอบจัดทำแผนรวมระบบการศึกษาของประเทศรวมทั้งประสานงานการจัดการศึกษาของแต่ละสังกัดและระดับเพื่อความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานต่างๆ

ประเทศไทยได้นำวิธีการจัดการศึกษาแบบประเทศตะวันตกเข้ามาจัดระบบการศึกษาของชาติ โดยการจัดทำแผนการศึกษาของชาติ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มีการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาระยะ 5 ปีเป็นช่วงๆ ให้มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้จัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549) ขึ้นใช้เป็นแผนแม่บทในการพัฒนาประเทศ ในส่วนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545 – 2559) ขึ้นซึ่งถือว่าเป็นแผนยุทธศาสตร์ระยะยาว 15 ปีที่ดำเนินการขึ้นเพื่อให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาซึ่งแผนพัฒนาทั้ง 2 มีความเกี่ยวข้องกันโดยยังคงมีเป้าหมายในการพัฒนาคนโดยยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การที่ประเทศจะพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมได้ตามเป้าหมายจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยทางการศึกษาเป็นอย่างมากเพื่อให้การศึกษาสนองต่อความต้องการด้านพัฒนาประเทศ นับตั้งแต่ได้มีการประกาศใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับแรก และมีการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งจำเป็นต้องจัดทำให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ การวางแผนการจัดการศึกษาระดับประเทศ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องจัดทำขึ้น จุดเน้นสำคัญของการวางแผนในฐานะที่เป็นเครื่องมือของการบริหารก็คือการช่วยให้งานที่อยู่ในขอบเขตความรับผิดชอบประสบความสำเร็จด้วยวิธีการทำงานอย่างเป็นระบบและเน้นประสิทธิภาพประสิทธิผลในการดำเนินงาน (สปช.,ม.ป.ป.,ก หน้า 1)

ความพยายามในการที่จะวางแผนการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานจึงมีการค้นคว้าวิธีหรือกลยุทธ์ในการทำงาน (Strategy) มีการวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) กันแพร่หลายมากในวงการต่าง ๆ และมีเอกสารปรากฏทางราชการมากขึ้นเรียกว่า แผนยุทธศาสตร์หรือแผนกลยุทธ์ (Strategic Plan) (สปช.,ม.ป.ป.,ข หน้า 1)

จะเห็นได้ว่าแผนกลยุทธ์มีความสำคัญและจำเป็นต่อระบบโครงสร้างการทำงานในปัจจุบันเป็นอย่างยิ่งที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ได้มีนักวิชาการให้ความสำคัญของแผนกลยุทธ์หรือแผนยุทธศาสตร์ไว้ ดังนี้

สุรพล บัวพิมพ์ (ม.ป.ป.,หน้า 2) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแผนกลยุทธ์ไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงองค์กรนั้นต้องกระทำอย่างรอบคอบและระมัดระวังได้ว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นจะต้องก่อให้เกิดทั้งประสิทธิผลและประสิทธิภาพขึ้นในองค์กร การเปลี่ยนแปลงในองค์กรนั้นเป็นหน้าที่ประการแรกและสำคัญยิ่งของผู้บริหารที่จะต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

การเปลี่ยนแปลงองค์การโดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรทางการศึกษา เป็นเรื่องที่จะต้องระมัดระวังมากเพราะการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเกิดผลบวกหรือทางลบก็ตามจะส่งผลอย่างกว้างขวางและระยะยาว ดังนั้นวิธีการที่จะเปลี่ยนแปลงองค์การจึงต้องเป็นวิธีที่มีโอกาสพลาดน้อยที่สุดวิธีหนึ่งที่น่าจะนำไปปฏิบัติ คือการวางแผนยุทธศาสตร์

สำหรับ ชูชีพ พุทธประเสริฐ (2543, หน้า 177) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแผนกลยุทธ์ว่าในปัจจุบันมีการพูดถึงการวางแผนยุทธศาสตร์มากขึ้นเพราะถือว่าแผนยุทธศาสตร์ เป็นพื้นฐานของทุกขั้นตอนในกระบวนการวางแผนเป็นโครงร่างหรือวิธีการโดยรวมที่องค์กรต้องดำเนินการเพื่อให้ได้กรอบ หรือเป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ในส่วนของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2544 ก หน้า 32) ได้ให้ความสำคัญกับแผนกลยุทธ์เป็นอย่างมากกว่า การวางแผนกลยุทธ์เป็นรูปแบบการวางแผนที่ช่วยให้หน่วยงานพัฒนาตนเองทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม เพราะการวางแผนกลยุทธ์ให้ความสำคัญกับการศึกษาวิเคราะห์บริบทและสภาพแวดล้อมภายนอกหน่วยงานเป็นประเด็นสำคัญ การวางแผนกลยุทธ์เป็นรูปแบบการวางแผนที่ช่วยให้หน่วยงานภาครัฐในทุกระดับมีความเป็นตัวเอามากขึ้นรับผิดชอบต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของตนเองมากขึ้น ทั้งนี้เพราะการวางแผนกลยุทธ์เป็นการวางแผนขององค์กรโดยองค์กรเพื่อองค์กร ไม่ใช่เป็นการวางแผนที่ต้องกระทำตามที่หน่วยเหนือสั่งการ

จากแนวทัศนะที่มีผู้เสนอไว้ข้างต้น จะเห็นได้ว่าการวางแผนกลยุทธ์เป็นเรื่องของอนาคตที่ต้องการให้เกิด ซึ่งการที่จะเกิดขึ้นได้นั้นต้องใช้กระบวนการตัดสินใจในปัจจุบันเป็นฐานสำคัญ ซึ่งจะต้องทำอย่างมีระบบมีกระบวนการทำงานที่ชัดเจนและที่สำคัญแผนกลยุทธ์จำเป็นต้องเกิดขึ้นจากทุกฝ่ายในองค์กรผลของการวางแผนกลยุทธ์คือแผนกลยุทธ์ที่มีองค์ประกอบในด้านการกิจ/ทิศทาง กลุ่มเป้าหมายและแนวทางในการดำเนินงานขององค์กรที่ชัดเจน ดังนั้นสามารถสรุปความสำคัญของการวางแผนกลยุทธ์ได้ว่าการวางแผนกลยุทธ์เป็นการตัดสินใจวางแผนอย่างมีระบบมีทิศทางมีกระบวนการทำงานที่ชัดเจนมีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม เพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้ ในอนาคตโดยอาศัยการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของทุกฝ่าย

จากที่นำมาเสนอข้างต้นจะเห็นว่าการวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) หรือการวางแผนยุทธศาสตร์มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่เป้าหมายในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะว่าการวางแผนกลยุทธ์เป็นการวางแผนที่มีการกำหนดวิสัยทัศน์ มีการกำหนดเป้าหมายระยะยาวที่แน่ชัดมีการวิเคราะห์อนาคตและคิดเชิงการแข่งขันที่ต้องการระบบการทำงานที่มีความสามารถในการปรับตัวสูงสามารถทำงานในสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อให้ทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ต้องการระบบการทำงานที่คล่องตัว ต้องการการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพสูงในการนำไปสู่เป้าหมายในอนาคตสามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตเพื่อความอยู่รอด (Survive) ในการสร้างความก้าวหน้า (Growth) และการสร้างความเป็นผู้นำ (Leadership) หรือในการสร้างภาพลักษณ์ (Image) ที่แสดงถึงจุดเด่นของหน่วยงานขององค์กร หรือธุรกิจของตนในอนาคตอีกทั้งยังจำเป็นในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งผลิตภาพในอนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวางแผนกลยุทธ์ในสถานศึกษา และจากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าในระดับประเทศยังมิได้ให้ความสำคัญกับการจัดทำแผนกลยุทธ์อย่างจริงจัง มีเพียงแนวคิดและกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) ที่มีแนวคิดในการจัดทำงานสำคัญ ๆ คือ การวางแผนเชิงรุกและเชิงรับ การผนึกกำลังในการทำแผนการนำแผนสู่

การปฏิบัติโดยนำยุทธศาสตร์การดำเนินงานที่สำคัญยุทธศาสตร์หนึ่งคือคนมีความเห็นพ้องต้องกันว่าจุดศูนย์กลางของการพัฒนาอยู่ที่คนซึ่งคนเป็นทั้งปัจจัยในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ขณะเดียวกันคนก็เป็นผลของการพัฒนาคนในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 นี้ มีนัยเป็นเป้าประสงค์สูงสุดของการพัฒนามากกว่าเป็นเครื่องมือในการพัฒนาชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้มีความคิดกว้างไกลมีสถานะความเป็นผู้นำ กล้าคิด กล้าเปลี่ยนแปลง กล้าทำ และกล้าตัดสินใจ ผู้บริหารที่มีคุณลักษณะดังกล่าวจะสามารถทำให้การศึกษาเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่พึงประสงค์(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ [สกศ.] ม.ป.ป.,ก หน้า 4)

แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 8 ในส่วนของแผนที่ 6 ชี้ให้เห็นถึงการพัฒนาระบบบริหารและการจัดการในข้อวัตถุประสงค์แสดงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรว่าเพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนการของผู้บริหารการศึกษามุ่งการปรับระบบการบริหารและการจัดการศึกษาจากการรวมศูนย์อำนาจในส่วนกลางไปสู่การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นและสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายว่ามีการเปลี่ยนแปลงระบบบริหารและการจัดการศึกษาเกิดขึ้นโดยองค์กระดับจังหวัดท้องถิ่นและสถานศึกษามีอำนาจในการตัดสินใจจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละพื้นที่โดยเฉพาะอย่างยิ่งเน้นอำนาจการตัดสินใจในระดับสถานศึกษา และแผนงานหลักที่ 9 การพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อการจัดการศึกษาสถานการณและแนวคิด ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการกำหนดนโยบายการวางแผนพัฒนาการศึกษา การบริหารการศึกษาและการจัดการศึกษาให้เป็นระบบที่มีรูปแบบและมีมาตรฐานเดียวกัน (สกศ., ม.ป.ป.,ก หน้า 86,87 และ 97)

ในช่วงแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2559) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) ได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาคุณภาพของคนโดยมีกรอบทิศทางในดำเนินงานซึ่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 ชี้ให้เห็นกรอบทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะปานกลางที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระยะยาวของแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2559)และมีการดำเนินการต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฉบับที่ 8 ในด้านแนวความคิดที่ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา การบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อเปลี่ยนแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติสร้างสถานะผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและขยายเครือข่าย (สำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2545, หน้า 2 และ 16)

การจัดทำแผนในระดับเขตการศึกษาได้ให้ความสำคัญของการจัดทำแผนและการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ การปรับปรุงกระบวนการจัดทำแผน การจัดทำงบประมาณและการจัดสรรทรัพยากร การประสานแผน การกำหนดเครื่องชี้วัดเพื่อใช้ในการติดตามประเมินผล

รวมทั้งการกระจายอำนาจการตัดสินใจในทุกระดับอย่างแท้จริง ในส่วนของแนวคิดการพัฒนาคน ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาคนให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาสังคมเพราะคนเป็นปัจจัยชี้ขาดในความสำเร็จของการพัฒนาสังคม และการพัฒนาอื่นๆ ในทุก ๆ เรื่อง (สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตการศึกษา 8, 2539, หน้า 13 และ 19)

การจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา การศาสนาและวัฒนธรรม จังหวัดลำพูนระยะที่ 9 (พ.ศ. 2545–2549) ได้กล่าวถึงพันธกิจไว้หลายด้านด้วยกัน เช่นพันธกิจเกี่ยวกับพัฒนาการบริหารจัดการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ เสมอภาค โปร่งใส เป็นธรรม และเอื้อต่อการมีส่วนร่วมโดยมีการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นต้น (สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดลำพูน ,ม.ป.ป.,หน้า 14 -15)

จากเอกสารการจัดทำแผนในระดับประเทศ ระดับเขตการศึกษา 8 และการจัดทำแผนของ จังหวัดลำพูนมียุทธศาสตร์ที่ให้ความสำคัญในการพัฒนาคนและการจัดทำแผนในส่วนของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดของสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดลำพูน ได้ให้ความสำคัญต่อการมีแผนการจัดทำแผน และการวางแผนเป็นอย่างดี

สำหรับสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำพูน (สพจ.ลำพูน) ได้มีการจัดทำแผนพัฒนาการประถมศึกษาจังหวัดระยะ 15 ปี(พ.ศ.2540–2554) จัดทำแผนยุทธศาสตร์ปฏิรูปการศึกษา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2540–2544) จัดทำแผนพัฒนาระยะ 5 ปีและจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีในการ จัดทำแผนดังกล่าวสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำพูน ดำเนินการให้สอดคล้องกับแผน ทุกระดับของหน่วยงาน นอกจากนี้ยังมีการประสานและมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนในระดับ จังหวัดร่วมกับสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำพูน

ในการจัดทำแผนพัฒนาระยะ 5 ปี เพื่อใช้เป็นกรอบกำกับการดำเนินงานการพิจารณาอนุมัติ แผนพัฒนา เมื่อจัดทำแผนพัฒนาระยะ 5 ปีแล้ว จึงจัดทำแผนพัฒนาประจำปีและปรับแผนพัฒนา ประจำปีให้เป็นแผนปฏิบัติการประจำปีเมื่อได้รับจัดสรรงบประมาณประจำปี ข้อมูลที่ชี้ให้เห็นว่า สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำพูนได้ใช้แผนเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานดังข้อความ ในนโยบายข้อ 5 ให้ใช้แผนเป็นเครื่องมือในการบริหารและการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ การปรับปรุงการจัดตั้งจัดสรรและบริหารงบประมาณและการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษานับเป็นยุทธศาสตร์สำคัญที่สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำพูน ได้นำมาใช้ในการดำเนินงานทั้งสิ้น (สพจ.ลำพูน. , 2545, หน้า 12 และ 37)

ดังได้กล่าวแล้วว่าองค์กรซึ่งอยู่ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้ให้ความสำคัญในการวางแผน จัดทำแผนบริหารแผนอย่างสอดคล้องกันทุกระดับเนื่องจากในทุกๆปีสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จะจัดสรรงบประมาณและมีกรอบนโยบายและกิจกรรมส่งให้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีซึ่งอาจเรียกว่าแผนใช้เงิน การจัดสรรงบประมาณประจำปีใช้ระบบงบประมาณแผนงาน/โครงการ (Planning Programming Budgeting System : PPBS.) จากกระบวนการงบประมาณในปัจจุบันได้พบว่าการดำเนินงานขาดความเชื่อมโยงระหว่างนโยบายและผลงานงบประมาณไม่สอดคล้องกันกับงานที่ปฏิบัติและบุคลากรขาดความมุ่งมั่น เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ต้องมีการปฏิรูประบบงบประมาณระบบเดิมไปสู่ระบบงบประมาณที่มุ่งเน้นผลงานเพื่อให้งบประมาณมีประสิทธิภาพมากขึ้น (สปช., 2544, ข หน้า 1) และเนื่องจากงบประมาณที่ได้รับไม่ได้เกิดจากความต้องการของส่วนท้องถิ่น ส่วนกลางเป็นผู้จัดสรรงบประมาณกำหนดกรอบการดำเนินงาน ส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ปฏิบัติตามและจัดทำแผนรองรับการใช้งบประมาณ เน้นการใช้จ่ายงบประมาณให้หมดไป มากกว่ามุ่งความสำเร็จของงานไม่มีการวางแผนการเงินล่วงหน้า เมื่อดำเนินการตามโครงการไปแล้วจำเป็นต้องดำเนินการต่อเนื่องไม่ได้รับงบประมาณสนับสนุนขาดความคล่องตัวในการบริหารจัดการงบประมาณและไม่คำนึงถึงประสิทธิภาพการบริหารจัดการสินทรัพย์

จากปัญหาดังกล่าวจึงได้มีการปรับปรุงระบบงบประมาณให้เข้มแข็งและมีมาตรฐานสูงขึ้นสามารถจัดสรรงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมีความคล่องตัวสามารถตรวจสอบได้ โดยมุ่งเน้นที่ผลสำเร็จของงาน (Performance- Based Budgeting : PBB) ให้ความสำคัญในเรื่องผลผลิต และ ผลลัพธ์ (Outputs and Outcomes)

การจัดทำงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance- Based Budgeting : PBB) เป็นระบบงบประมาณที่ครบวงจรตั้งแต่การวางแผน การจัดสรรงบประมาณ การจัดการที่เน้นผลผลิต (Outputs) และผลลัพธ์ (Outcomes) ที่เกิดขึ้นโดยผลผลิตคือสิ่งของหรือบริการที่เป็นรูปธรรมรับรู้ได้จากการจัดทำโดยหน่วยงานของรัฐเพื่อให้บุคคลภายนอกได้ใช้ประโยชน์ ในขณะที่ผลลัพธ์หมายความว่าผลประโยชน์ที่ได้จากผลผลิตและผลกระทบที่มีต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อม (สำนักงานประมาณ ,ม.ป.ป., หน้า 36)

เมื่อมีการปรับเปลี่ยนงบประมาณเป็นงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance- Based Budgeting : PBB) โดยมีเป้าหมายที่จะให้โรงเรียนหรือสถานศึกษาเป็นผู้ดำเนินการจัดทำค่าของงบประมาณด้วยตนเองซึ่งต้องมีการวางแผนงบประมาณที่ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ (1) การจัดทำแผนกลยุทธ์สถานศึกษา (2) การวางแผนงบประมาณระยะปานกลาง และ (3) การจัดทำแผนปฏิบัติการ การดำเนินการจัดทำค่าของงบประมาณด้วยตนเองเป็นเรื่องใหม่ที่โรงเรียนทุกแห่ง

จะต้องดำเนินการด้วยตนเอง จึงจำเป็นต้องมีบุคลากรในสถานศึกษาเป็นผู้ดำเนินการ บุคลากรสำคัญที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการวางแผนงบประมาณได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนฝ่ายวิชาการ ครูผู้สอนซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับงานวิชาการจะต้องเป็นบุคลากรแกนนำที่จะนำขั้นตอนกระบวนการจัดทำและวางแผนงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance-Based Budgeting : PBB) ที่หัวใจสำคัญคือการวางแผนกลยุทธ์ในสถานศึกษาไปขยายผลให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนของสถานศึกษา ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาจึงต้องการที่จะหาแนวทางพัฒนาบุคลากรเพื่อการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำพูน เนื่องจากโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ มีปริมาณนักเรียนมาก มีผู้ช่วยผู้บริหาร ครูผู้สอนทำหน้าที่ครูวิชาการ ในแต่ละปีจะได้รับการจัดสรรงบประมาณจำนวนมาก การพัฒนาบุคลากรที่ผ่านมามีหลากหลายแนวทางและวิธีการดำเนินการ หากผู้ศึกษาได้แนวทางพัฒนาบุคลากรก็สามารถนำไปพัฒนาการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนต่อไป ผู้ศึกษาจึงเห็นความสำคัญและได้ศึกษาแนวทางพัฒนาบุคลากรเพื่อการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำพูน

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อหาแนวทางพัฒนาบุคลากรเพื่อการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำพูน

ขอบเขตของการศึกษา

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ได้แก่

1. ผู้บริหารโรงเรียน
2. ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนที่ทำหน้าที่ด้านวิชาการ
3. ครูผู้สอนที่ทำหน้าที่ครูวิชาการ

ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำพูน ปีการศึกษา 2545 จำนวน 41 โรงเรียน รวม 123 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมเพื่อวางแผนกลยุทธ์ ดังนี้

1. การฝึกอบรม (Training)
2. การพัฒนา (Development)
3. การศึกษา (Education)

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่หัวหน้าสถานศึกษา ดำรงตำแหน่งครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่และผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งจัดสอนตั้งแต่ชั้น ประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำพูน

ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่หรือได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทน กรณีผู้บริหารโรงเรียนไม่มี/ไม่อยู่ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้รักษาการแทน พร้อมทั้งกำกับดูแลงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาซึ่งดำเนินการจัดการเรียนการสอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำพูน

ครูวิชาการ หมายถึง ครูผู้สอนที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติการสอนและรับผิดชอบด้านวางแผนวิชาการของโรงเรียนหรือมอบหมายให้เป็นผู้ดำเนินการจัดทำแผนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาซึ่งจัดการเรียนการสอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำพูน

การวางแผนกลยุทธ์ในโรงเรียน หมายถึง การดำเนินการกำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์ ในการพัฒนาโรงเรียนซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ผลผลิต กลยุทธ์ และเค้าโครงแผนกลยุทธ์

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มความรู้ ทักษะ เพื่อวางแผนกลยุทธ์ในโรงเรียน

การฝึกอบรม (Training) หมายถึง การทำให้คนเหมาะสมกับงาน (To make people fit for the job) ในการศึกษาครั้งนี้การฝึกอบรมจะเน้นในเรื่องการทำให้คนที่เหมาะสมกับงานมีความรู้ความสามารถวางแผนกลยุทธ์ในสถานศึกษาได้

การพัฒนา (Development) หมายถึงการทำให้คนเจริญงอกงาม (To make people grow) ดีขึ้นกว่าเดิม ในการศึกษาครั้งนี้หมายถึงการทำให้บุคลากรมีความรู้เพิ่มจากเดิม สามารถวางแผนกลยุทธ์ในสถานศึกษาได้

การศึกษา (Education) หมายถึง การทำให้คนมีความรู้ (To make people know) ในการศึกษาครั้งนี้หมายถึง การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ การวางแผน การจัดทำแผนกลยุทธ์ในสถานศึกษา

แนวทางการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการตรวจสอบความต้องการของบุคลากร ในการปรับปรุงศักยภาพของตนเองเพื่อกำหนดเป็นวิธีการพัฒนา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.สามารถใช้ผลการศึกษาไปกำหนดแนวทาง และรูปแบบในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำพูน ให้มีความรู้ความสามารถ ในการจัดทำแผนกลยุทธ์

2.บุคลากรในสถานศึกษาที่ผ่านการพัฒนาจะสามารถวางแผนกลยุทธ์ที่มีคุณภาพและใช้ แผนกลยุทธ์เป็นเครื่องมือในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved