

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในปัจจุบันกฎหมายได้บัญญัติให้สถานศึกษาเป็น "นิติบุคคล" ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2544 นับเป็นการปฏิรูปการศึกษาครั้งสำคัญ จุดเน้นส่วนหนึ่งของการปฏิรูปการศึกษาในครั้งนี้ เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เป็นคนดี มีความสามารถ จึงจำเป็นต้องมีการกระจายอำนาจ และให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ในการจัดการ โดยการกำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไป นอกจากนั้น ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 65, 66 และ 70 ยังกำหนดให้สถานศึกษาเป็นบุคคลซึ่งมีสิทธิและหน้าที่ตามที่กำหนดหรือ มีสิทธิและหน้าที่เช่นเดียวกับบุคคลธรรมดา สถานศึกษา จึงสามารถเป็นเจ้าของกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินได้ จำหน่ายจ่ายโอนทรัพย์สินได้ เป็นลูกหนี้ เจ้าหนี้ และเป็นโจทก์ จำเลยได้ด้วย (กระทรวงศึกษาธิการ 2546, หน้า 74 - 76) ฉะนั้น สถานศึกษาจะต้องมีความเข้มแข็ง มีความเป็นอิสระในการบริหาร เพื่อให้เกิดความคล่องตัวรวดเร็วและจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของ ผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชนและท้องถิ่น และ เพื่อให้การบริหารงานทางด้านการศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา สมดังเจตนารมณ์แห่งการปฏิรูปการศึกษาในครั้งนี้ จึงได้มีการกำหนดระเบียบ และแนวปฏิบัติต่างๆ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงาน ควบคุมกระบวนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า ลดความเสี่ยงในการบริหารจัดการงานในหน่วยงาน และ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินโดยคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินได้กำหนดระเบียบฯ และแนวการปฏิบัติขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือให้แก่ทุกหน่วยงาน

คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินได้กำหนดระเบียบว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ. 2544 ขึ้น เพื่อให้หน่วยงานของภาครัฐถือปฏิบัติ โดยกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายในของส่วนราชการ และแนวทางในการจัดวางระบบการควบคุมภายใน ให้ถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงาน ทั้งในด้านการใช้จ่ายเงิน และ ทรัพย์สินของประเทศชาติโดยรวมด้วย (สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน 2544, หน้า 34) ดังนั้น หน่วยงานภาครัฐต้องมีการจัดวางระบบการควบคุมภายใน เพื่อเป็นกระบวนการในการวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานจนเป็นสาเหตุให้การดำเนินการของหน่วยงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ตามภารกิจงานที่ต้องการ นอกจากนั้น สำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ตระหนักถึงความสำคัญในการปฏิบัติงานด้านการควบคุมภายในของสถานศึกษาจึงได้กำหนดเป็นนโยบายในการจัดวางระบบการควบคุมภายในของสถานศึกษาขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้สอดคล้องกับระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน และ เป็นการป้องกันการสูญเปล่า เสียหาย เกิดความไม่คุ้มค่าในการลงทุนของการใช้ทรัพยากรในทุกด้านของทางราชการ และยังเป็น การควบคุมและประเมินตนเองในการปฏิบัติงานในเบื้องต้น ที่สถานศึกษามีความจำเป็นต้องปฏิบัติ ทั้งนี้ เพราะสถานศึกษาเป็นหน่วยรับตรวจตามความนัยแห่งระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ. 2544 ข้อ 3

การจัดวางระบบการควบคุมภายในของสถานศึกษา มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาต้องถือปฏิบัติ เพราะนอกจากจะกำหนดเป็นกฎหมาย ข้อบังคับ ให้ส่วนราชการต้องถือปฏิบัติแล้ว ยังมีความสำคัญที่จะเป็นเครื่องมือช่วยในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการ จัดวางระบบและควบคุมการปฏิบัติงานด้วยตนเองก่อนในระดับหนึ่งด้วย และ เพื่อให้การบริหารงานได้มีการตรวจสอบ มีความโปร่งใส เกิดการประหยัดคุ้มค่า บุคลากรมีความรัก ความสามัคคีในหน่วยงานหรือองค์กร อันจะส่งผลทำให้การปฏิบัติงานของหน่วยงาน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทันตามกำหนดอย่างคุ้มค่าและประหยัด คุ้มค่างบประมาณ ทรัพย์สิน เวลา และทรัพยากร ของทางราชการที่จะต้องสูญเสียไป จึงจำเป็นต้องมีการจัดวางระบบการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพเห็นผลเป็นรูปธรรมโดยที่ทุกกลุ่มงานในสถานศึกษา เช่น กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มบริหารงานงบประมาณ กลุ่มบริหารงานวิชาการ กลุ่มบริหารงานทั่วไป และบุคลากรทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดทำระบบดังกล่าว ต้องสร้างจิตสำนึกร่วมกันในการมีส่วนร่วมที่จะพัฒนาองค์กร ซึ่งคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินได้กำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน ต้องประกอบด้วย 5 องค์ประกอบที่สำคัญ คือ 1) สภาพแวดล้อมของการควบคุม 2) การประเมินความเสี่ยง 3) กิจกรรมการควบคุม 4) สารสนเทศ และ การสื่อสาร 5) การติดตามและการประเมินผล (สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน 2544. หน้า 1 - 3) การปฏิบัติงานราชการในยุคปัจจุบัน จะเห็นได้ว่า ในการดำเนินงาน ของทางราชการต้องยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (good governance) การมีส่วนร่วม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2546, หน้า 1 - 3) และไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานใด ก็ตามจะต้องมีการตรวจสอบโดยสังคม ชุมชน ประชาชน โดยคณะกรรมการตรวจสอบ ตรวจสอบโดยระเบียบ กฎหมาย มีการประเมินจากบุคคลภายนอก การประเมินภายในและยังต้องนำเสนอเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารสู่สาธารณชนรวมทั้งผลการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ด้วยจึงต้องมีการดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบฯ กฎหมายของทางราชการ ฉะนั้น ในการดำเนินการบริหาร จะต้องมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และ ข้อมูลที่จะนำไปเผยแพร่ นั้น ต้องมีความน่าเชื่อถือ ได้รับการยอมรับจากสาธารณชน ซึ่งระบบการควบคุมภายใน มิใช่ว่าจะเน้นการจัดวางระบบการควบคุมโดยเฉพาะเรื่องใด เรื่องหนึ่ง หรือเรื่องทางด้านงานการเงิน

การบัญชี เท่านั้นแต่หมายรวมถึงการดำเนินงานการบริหารงานในทุกๆ ด้านของหน่วยงานด้วย และ การจัดวางระบบการควบคุมภายในหากได้มีการดำเนินการอย่างจริงจังและมีประสิทธิภาพแล้วยังใช้เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารวางแผนบริหารจัดการงาน และส่งเสริมบุคลากรของหน่วยงานให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย ที่กำหนดทุกประการ

ในเรื่องการจัดวางระบบการควบคุมภายในของสถานศึกษาในสังกัดนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่รับผิดชอบบริหารจัดการการศึกษาของจังหวัดลพบุรี ในเขตพื้นที่ อำเภอ 7 อำเภอ คือ พัฒนานิคม ท่าหลวง สระโบสถ์ หนองม่วง โคกเจริญ ลำสนธิ ชัยบาดาล มีสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 13 โรงเรียน ระดับประถมศึกษา จำนวน 174 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 187 โรงเรียน ซึ่งสถานศึกษาในสังกัดทุกโรงเรียน นั้นเดิมสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และกรมสามัญ ยังไม่มีการจัดการฝึกอบรมเรื่องการจัดวางระบบการควบคุมภายในของสถานศึกษา เพื่อปฏิบัติให้เห็นอย่างเป็นรูปธรรม เจ้าหน้าที่ของสถานศึกษาผู้ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบจัดวางระบบการควบคุมภายในของสถานศึกษา ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาสาระ แห่งระเบียบฯ ที่กำหนด รวมถึงยังขาดทักษะ กระบวนการและประสบการณ์ในการปฏิบัติ จึงทำให้เป็นปัญหาและ ยากต่อการปฏิบัติงานที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์ อย่างแท้จริงได้ นอกจากนี้ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ยังมีภาระกิจหน้าที่หลักในด้านการจัดการเรียนการสอนอยู่แล้ว บางแห่งจำนวนบุคลากรน้อย ไม่เพียงพอ แต่จำเป็นจะต้องมีภาระหน้าที่เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากการปฏิบัติหน้าที่งานสอนอีก จึงเห็นได้ว่าเจ้าหน้าที่ของสถานศึกษาผู้ที่มีขีดชอบปฏิบัติหน้าที่ในการดำเนินการจัดวางระบบการควบคุมภายในของสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอนยังไม่มี ความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการปฏิบัติจัดทำกรจัดวางระบบการควบคุมภายในจึงต้องมีการพัฒนาด้านความรู้ ทักษะ ฝึกประสบการณ์ให้แก่เจ้าหน้าที่ของสถานศึกษา และ ในการพัฒนาความรู้ให้แก่บุคลากรผู้ปฏิบัตินั้นมีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาบุคลากรเป็นการ เพิ่มความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ซึ่งวิน เชื้อโพธิ์หัท (2537, หน้า 20) ได้เสนอวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้หลายวิธี เช่น การประชุมพิเศษ การสอนงาน การส่งไปศึกษา ดูงานการสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ การให้เข้าร่วมประชุมสัมมนา การฝึกอบรมเป็นการพัฒนาบุคลากรที่นิยมกันมากและถ้าจัดได้ดีจะเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ดีที่สุดในทำนองเดียวกัน วิจิตร อวาระกุล (2537, คำนำ) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกอบรมว่า การฝึกอบรมช่วยให้บุคคลได้พัฒนาเกิดความรู้ความชำนาญตลอดจนทัศนคติ และพฤติกรรมที่จะช่วยเกื้อกูลการปฏิบัติงาน ได้ผลดี มีประสิทธิภาพ ดังนั้น การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรจึงเป็นกิจกรรมที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรและ พัฒนา สุขประเสริฐ (2541, หน้า 4) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นการพัฒนา เจ้าหน้าที่ที่จะเข้าทำงานใหม่หรือเจ้าหน้าที่ที่ทำงานเป็นประจำอยู่แล้ว ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะหรือความชำนาญ ประสบการณ์ให้เพิ่มขึ้น และ เหมาะสมกับงานเพื่อส่งผล

ให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมุ่งสู่ผลสำเร็จตามที่องค์กรต้องการซึ่ง ชาญ สวัสดิ์สาลี (2539, คำนำ) ได้กล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลในหน่วยงาน ให้ไปสู่แนวทางที่ต้องการ โดยใช้วิธีการฝึกอบรม ซึ่งจะต้องอาศัยปัจจัยและกระบวนการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกันหลายอย่างเข้ามามีส่วนสนับสนุนและจะต้องมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง และครบวงจรด้วย ซึ่งกลวิธีในการพัฒนาบุคลากรเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรการ ให้ไปสู่แนวทางที่ต้องการ ที่ได้ผลและเป็นที่ยอมรับใช้กันมากอย่างหนึ่งคือการฝึกอบรม ดังนั้นการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรจึงเป็นกิจกรรมที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากร ให้มีศักยภาพในการ ปฏิบัติงานซึ่งขณะเดียวกัน กริช อัมโภชน์ (2524, หน้า 20) ได้กล่าวไว้ในทำนองเดียวกันว่า การฝึกอบรมเป็นกลวิธีที่ดีที่จัดให้บุคคลเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการทำงาน พัฒนาทัศนคติที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ มุ่งเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นการปรับปรุงและพัฒนาองค์กร ส่วนความเห็นของ ชาญ สวัสดิ์สาลี (2539, หน้า 15) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้มีการปรับปรุงความรู้ความสามารถในการทำงานให้สูงขึ้น มีเทคนิคทักษะ กระบวนการและประสบการณ์ใหม่ๆ ในปฏิบัติงาน เป็นการเรียนรู้ที่จะปฏิบัติงานตามขั้นตอนได้อย่างถูกต้อง และโดยที่ผู้วิจัยปฏิบัติหน้าที่ หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 ได้ติดตามตรวจสอบและประเมินผลการจัดวางระบบการควบคุมภายในของสถานศึกษาในสังกัดแล้ว พบว่ามีการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามที่ระเบียบฯ กำหนดและไม่มีความเหมาะสมในระบบการจัดวางเนื่องจากไม่สามารถปฏิบัติตามที่ได้จัดวางไว้ หรือไม่ครบถ้วนตามองค์ประกอบของมาตรฐานการควบคุมภายในตามที่ระเบียบฯ กำหนด ทั้งนี้เนื่องจากครูซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบขาดความรู้และ ทักษะในการปฏิบัติขาดการคิดวิเคราะห์มาตรฐานองค์ประกอบของการควบคุมอีกทั้งยังไม่มีการฝึกอบรมให้แก่บุคลากรในเรื่อง ดังกล่าว จึงเห็นถึงความสำคัญ และความจำเป็น ที่จะต้องจัดให้มีการฝึกอบรม เรื่องการจัดวางระบบการควบคุมภายในของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 ขึ้น เพื่อพัฒนาครูซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของสถานศึกษาผู้รับผิดชอบจัดวางระบบการควบคุมภายในของสถานศึกษา ให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเนื้อหา สารแห่งระเบียบ ๙ เกิดทักษะ ประสบการณ์ กระบวนการในการจัดวางระบบการควบคุมภายใน จนสามารถนำไปปฏิบัติจัดวางระบบการควบคุมภายในของสถานศึกษา ตลอดจนนำความรู้ไปเผยแพร่สร้างความเข้าใจ และสร้างตระหนักให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ทราบถึงความจำเป็น ความสำคัญของการจัดวางระบบ ให้บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็น วิเคราะห์และสรุปผลที่จะนำมาจัดวางระบบการควบคุมภายในของสถานศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพ และถือปฏิบัติร่วมกันให้เกิดผลสำเร็จตามภารกิจของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

ความมุ่งหมายในการวิจัย

เพื่อพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม เรื่องการจัดวางระบบการควบคุมภายในของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 สำหรับฝึกอบรมครูซึ่งเป็น เจ้าหน้าที่ ของสถานศึกษาผู้ปฏิบัติหน้าที่จัดวางระบบการควบคุมภายในซึ่งประกอบไปด้วย 4 ขั้นตอน คือ การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน การพัฒนาหลักสูตร การทดลองใช้หลักสูตร การประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การจัดวางระบบการควบคุมภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 ซึ่งได้มาจากกระบวนการวิจัยอย่างมีระบบ และทำให้ครูที่เข้ารับการอบรมตามหลักสูตรมีความรู้ ความเข้าใจและนำไปปฏิบัติ จัดวางระบบการควบคุมภายในของสถานศึกษาได้อย่างถูกต้องตามระเบียบฯ กฎหมาย เหมาะสมกับสภาพของสถานศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบในการจัดวางระบบการควบคุมภายในของสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบในการจัดวางระบบการควบคุมภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 จำนวนทั้งสิ้น 150 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบในการจัดวางระบบการควบคุมภายในของสถานศึกษา เป็นการสุ่มแบบเจาะจง (purposive sampling) กล่าวคือ เป็นครูของสถานศึกษา ซึ่งรับผิดชอบปฏิบัติจัดวางระบบการควบคุมภายในของสถานศึกษา อำเภอ ชัยบาดาล และ อำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 โรงเรียนละ 1 คน และ ไม่เคยผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร เรื่อง การจัดวางระบบการควบคุมภายในของสถานศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 69 คน
3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา
 - 3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ หลักสูตรฝึกอบรมเรื่องการจัดวางระบบการควบคุมภายในของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2
 - 3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่
 - 3.2.1 ผลสัมฤทธิ์ของการเรียนรู้
 - 3.2.2 ทักษะกระบวนการปฏิบัติงาน
 - 3.2.3 เจตคติที่มีต่อหลักสูตร

4. กำหนดระยะเวลาการดำเนินการวิจัย โดยกำหนดระยะเวลาการฝึกอบรมทดลองใช้หลักสูตร ในปีการศึกษา 2549

5. สถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรม โรงแรมนารายณ์แกรนด์ อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี

6. เนื้อหา สาระ ผู้วิจัยได้กำหนดเนื้อหา ของหลักสูตร โดยกำหนดหัวข้อในการฝึกอบรมไว้ ดังนี้

6.1 ความสำคัญและความเป็นมาของการจัดวางระบบการควบคุมภายใน

6.2 ระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ. 2544

6.3 การจัดทำรายงานการจัดวางระบบการควบคุมภายใน

6.4 การจัดทำรายงานการจัดวางระบบการควบคุมภายใน

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้งานวิจัยเล่มนี้มีความเข้าใจถูกต้องตรงกันผู้วิจัยจึงได้กำหนดนิยามศัพท์ ไว้ ดังนี้ การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การดำเนินการสร้างหลักสูตร การปรับปรุง หรือพัฒนาหลักสูตรขึ้นใหม่ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับสภาพการณ์ โดยการกำหนดความสำคัญ จุดมุ่งหมาย หลักการ เนื้อหา สาระ กระบวนการวิธีการฝึกอบรม กิจกรรม ระยะเวลาการฝึกอบรมการวัดผลและประเมินผล เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้ และนำไปปฏิบัติงานได้ ซึ่งในที่นี้ ผู้วิจัยได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่ เนื่องจากไม่เคยมีหลักสูตรเรื่องการจัดวางระบบการควบคุมภายในของสถานศึกษามาก่อนเพื่อให้ได้หลักสูตรฝึกอบรมขึ้น และใช้ฝึกอบรมครูผู้ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบงานการจัดวางระบบการควบคุมภายในของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2

การจัดวางระบบการควบคุมภายในของสถานศึกษา หมายถึง การกำหนดกระบวนการกิจกรรมขั้นตอนในการปฏิบัติงานของกลุ่มงานในสถานศึกษา เช่น กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มบริหารงานวิชาการ กลุ่มบริหารงานงบประมาณ และ กลุ่มบริหารงานทั่วไป ซึ่งในแต่ละขั้นตอนเป็นไปด้วยความตระหนักในเหตุผลและความจำเป็น จึงกำหนดกิจกรรมขั้นตอนการควบคุมการปฏิบัติงาน การรายงานผล และประเมินผลกิจกรรมควบคุมที่ได้จัดวางไว้ อย่างครบถ้วน และครอบคลุมการดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดอย่างสมเหตุสมผล และเพื่อเป็นการป้องกันความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน การสูญเสีย การรั่วไหล การใช้วัสดุอุปกรณ์ ทรัพยากร งบประมาณ ในการดำเนินการที่ไม่คุ้มค่าและประหยัด จนเป็นสาเหตุให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษา ไม่บรรลุตามภารกิจ ที่กำหนด

หลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง หลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง การจัดวางระบบการควบคุมภายในของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 สำหรับอบรมครูของ

สถานศึกษาผู้ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบการจัดวางระบบการควบคุมภายใน ของสถานศึกษาระยะ เวลาการฝึกอบรม จำนวน 2 วัน

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการจัดวางระบบการควบคุมภายใน หมายถึง การ ดำเนินการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมตามขั้นตอน ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูล พื้นฐานความจำเป็น และความต้องการของผู้เข้าอบรม ขั้นตอนที่ 2 สร้างหลักสูตรตาม ความสำคัญอย่างมีจุดมุ่งหมาย หลักการ เนื้อหา กิจกรรม กระบวนการ วิธีฝึกอบรม สื่ออุปกรณ์ ระยะเวลาการฝึกอบรม และการวัดและประเมินผล โดยผ่านการปรับปรุงแก้ไข ภายหลังจากการ ตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตร กับครูผู้รับผิดชอบจัดวางระบบ การควบคุมภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 และขั้นตอนที่ 4 ประเมินผลการใช้หลักสูตร

ครู หมายถึง ผู้รับผิดชอบการจัดวางระบบการควบคุมภายในของ สถานศึกษา

ผลสัมฤทธิ์ของการเรียนรู้ หมายถึง ค่าคะแนนที่ได้จากการวัดความรู้ ความเข้าใจใน เนื้อหาสาระวิชาของหลักสูตรฝึกอบรมการจัดวางระบบการควบคุมภายในของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยใช้แบบทดสอบ

ทักษะกระบวนการปฏิบัติงาน หมายถึง แนวทาง ขั้นตอนการดำเนินการจัดวาง ระบบการควบคุมภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 โดย กำหนดขั้นตอนของทักษะกระบวนการปฏิบัติงาน 5 ขั้นตอน เริ่มตั้งแต่ขั้นตอนตระหนักถึง ความสำคัญ ขึ้นวางแผนการปฏิบัติงาน ขึ้นปฏิบัติตามแผน ขึ้นตรวจสอบประเมินผลและขึ้น พัฒนางานและนำเสนอผลงานการจัดวางระบบการควบคุมภายใน

เจตคติที่มีต่อหลักสูตร หมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็น อารมณ์และแนวโน้มที่ แสดงออกในลักษณะที่ชอบ ไม่ชอบ พอใจ ไม่พอใจ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อ หลักสูตรการจัดวางระบบการควบคุมภายในของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาลพบุรี เขต 2 ในด้านจุดมุ่งหมาย ด้านเนื้อหา ด้านกระบวนการฝึกอบรม ด้านวัดและ ประเมินผล โดยแปลความหมายตามระดับคุณภาพคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และ น้อย ที่สุด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

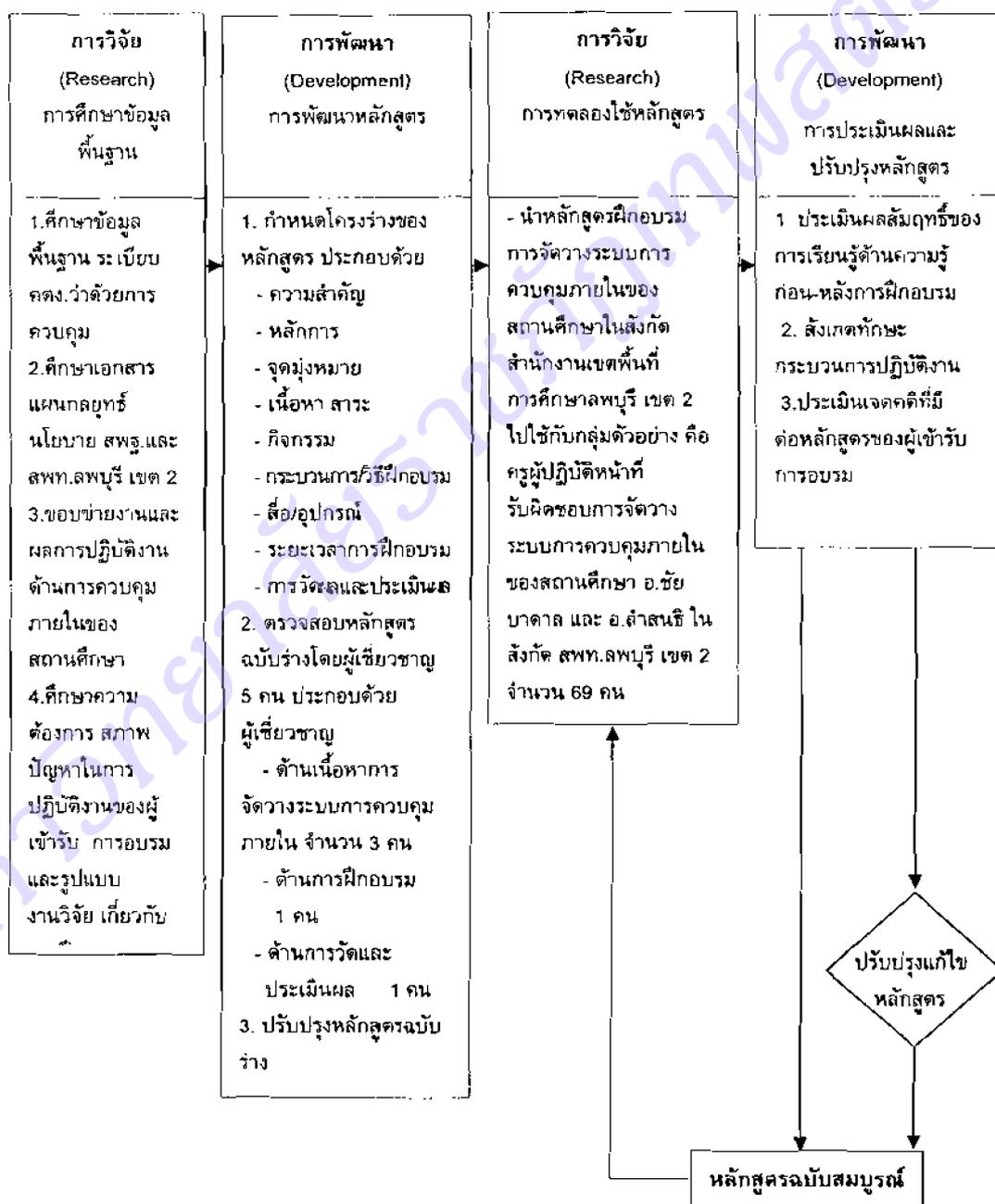
จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรของนักวิชาการหลายๆ ท่าน ผู้วิจัยได้นำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเรื่องการจัดวางระบบการ ควบคุมภายในของสถานศึกษา พบว่าหลักสูตรที่ดีจะต้องมีความชัดเจน เหมาะสมกับผู้เรียน และสังคม ซึ่งจะทำให้การนำหลักสูตรไปใช้หรือการจัดการเรียนการสอน มีประสิทธิภาพ สำหรับ หลักสูตรการฝึกอบรมจะต้องตรงกับความต้องการ สภาพปัญหา และผู้เข้ารับการอบรมสามารถ นำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ตรงกับวัตถุประสงค์ และ เป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์กร การ

ฝึกอบรม เป็นการจัดกิจกรรมต่างๆ ด้วยวิธีการต่างๆ กัน อย่างมีแบบแผน เป็นระบบ เพื่อให้บุคคล ผู้ปฏิบัติหน้าที่ ได้เกิดความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดีในการปฏิบัติ ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น จนบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน การพัฒนาหลักสูตร เป็นการศึกษาวิเคราะห์ เพื่อปรับปรุงแก้ไข สร้างหรือพัฒนาหลักสูตร โดยการกำหนดจุดมุ่งหมาย หลักการ เนื้อหาสาระ กิจกรรมการวัดผลและประเมินผล จากแนวคิดของนักการศึกษา หลายท่านสรุป สาระสำคัญของ การพัฒนาหลักสูตรไว้ดังนี้ วราภรณ์ ดิษริยะกุล (2548, หน้า 29) กล่าวว่าขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร ของไทเลอร์ จัดระบบการวิเคราะห์เป็น 4 ขั้นตอนดังนี้ 1) วิเคราะห์ว่าจุดมุ่งหมายทางการศึกษาเช่นใดที่โรงเรียนแสวงหาโดยก่อนที่จะกำหนดจุดมุ่งหมาย ต้องทำการศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากแหล่งต่างๆ ก่อน 2) วิเคราะห์ว่าจะจัดประสบการณ์เช่นใดที่จะทำให้การเรียนการสอนบรรลุถึงจุดมุ่งหมาย 3) วิเคราะห์ว่าจะจัดระบบการให้การศึกษาอย่างไร 4) วิเคราะห์ว่าทำอย่างไรจึงจะรู้ว่าจุดมุ่งหมายบรรลุถึงเป้าหมาย สุนีย์ ภูพันธ์ (2545, หน้า 169) กล่าวว่าเซเลอร์ อเล็กซานเดอร์ (Galen L.Saylor and William M. Alexander) ได้กล่าวถึงรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรมีการกำหนดไว้ 4 ขั้นตอน คือ 1) กำหนดเป้าหมาย จุดมุ่งหมาย และขอบเขต (goals, objectives, and domains) 2) การออกแบบหลักสูตร (curriculum design) 3) การใช้หลักสูตร (curriculum implementation) 4) การประเมินผลหลักสูตร (curriculum evaluation) สัจจิต อุทรานันท์ (2532, หน้า 38 - 43) ได้สรุปและเสนอแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรไว้ 7 ขั้นตอน คือ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน 2) การกำหนด จุดมุ่งหมาย 3) การคัดเลือกและการจัดลำดับเนื้อหา 4) การกำหนดมาตรฐานวัดและประเมินผล 5) การดำเนินการใช้หลักสูตร 6) การประเมินผล การใช้หลักสูตร 7) การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร กาญจนา คุณารักษ์ (2540, หน้า 310 - 313) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร มี 4 ขั้นตอน คือ 1) การกำหนดความมุ่งหมาย 2) การกำหนดโครงสร้างของหลักสูตร 3) การทดลองใช้หลักสูตร 4) การประเมินผลการใช้หลักสูตร ไตรดา แก้วภักดี (2544, หน้า 25) มี 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาตัวแปรต่างๆ 2) การกำหนดจุดมุ่งหมาย หรือจุดประสงค์ 3) การทดลองใช้หลักสูตร 4) การประเมินผล จรัญ ชาวใต้ (2547, หน้า 8 - 9) สรุปว่าการพัฒนาหลักสูตรมี 4 ขั้นตอน คือ 1) การวิจัย (research) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) พัฒนา (development) การพัฒนาหลักสูตร 3) การวิจัย (research) การทดลองใช้หลักสูตร 4) พัฒนา (development) การประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร

จากแนวคิดข้างต้น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เป็นขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรในลักษณะการวิจัยและพัฒนา (research and development : R & D) เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การจัดวางระบบการควบคุมภายในของสถานศึกษาไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

- ขั้นตอนที่ 1 การวิจัย (research) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน
- ขั้นตอนที่ 2 พัฒนา (development) การพัฒนาหลักสูตร
- ขั้นตอนที่ 3 การวิจัย (research) การทดลองใช้หลักสูตร

ขั้นตอนที่ 4 พัฒนา (development) การประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร โดยทั้ง 4 ขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการพัฒนาหลักสูตร

สมมติฐานการวิจัย

ครูผู้รับผิดชอบปฏิบัติหน้าที่จัดวางระบบการควบคุมภายใน ของสถานศึกษา ที่เข้ารับการอบรมมีผลสัมฤทธิ์ของการเรียนรู้ด้านความรู้ ความเข้าใจ เรื่องการจัดวางระบบการควบคุมภายในของสถานศึกษาหลังเข้ารับการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนเข้ารับการฝึกอบรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี