

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 (2540 : 10) ได้กำหนดเกี่ยวกับสาระการศึกษาไว้ในมาตรา 43 ว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง ชุมชน ได้แสดงความมุ่งมั่นในการปรับปรุงกระบวนการศึกษาทุกด้านให้สนองตอบความต้องการของชีวิตและสังคมให้ก้าวทันต่อความก้าวหน้าของโลกของสังคมโลก แต่สภาพปัจจุบันการจัดหลักสูตรและการเรียนการสอนยังไม่บรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์ จึงต้องมีการปฏิรูปการเรียนการสอนในระบบโรงเรียน โดยเน้นกระบวนการให้ผู้เรียนได้พัฒนาในด้านการคิด วิเคราะห์ การแสดงความคิดเห็น และการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง หรือกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

การศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ของประเทศ หรือการพัฒนาโดยส่วนรวม การดำเนินการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตร ต้องอาศัยกระบวนการพัฒนางานที่สำคัญสามกระบวนการที่มีความสัมพันธ์กัน คือ กระบวนการเรียนการสอน กระบวนการบริหารการศึกษา และกระบวนการนิเทศการศึกษา กระบวนการที่สำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา คือ กระบวนการนิเทศการศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อกระบวนการเรียนการสอน ให้ได้รับการพัฒนาจนบรรลุผลตามที่ต้องการได้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2542 : 22-23) และครูในยุคสมัยใหม่นี้ได้รับการชี้แนะให้เปลี่ยนแปลงวิธีสอนให้เหมาะให้ควรกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของยุคสมัยต้องลดบทบาทการเป็นผู้บอกผู้สั่งผู้กำหนด ผู้สอนเพื่อให้เด็กได้เรียนรู้จากครู โดยการจำเอามาเล่ามาเขียนว่าเป็นอย่างนั้นอย่างนี้ แต่ยุคสมัยนี้เราอยากให้เด็กนำความรู้มาเป็นข้อมูล แล้วให้เด็กสร้างความรู้ของเขาขึ้นมาเอง (กมล สุดประเสริฐ. 2539 : 37) การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ย่อมเกิดจากพลังขับเคลื่อนจากฐานล่างคือ สถานศึกษา เป็นองค์กรสำคัญ ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้การปฏิรูปการเรียนรู้อบรมผลได้สูงสุดคือ การใช้กระบวนการ “นิเทศภายใน

สถานศึกษา” เป็นปัจจัยเสริมสร้างพลังการเรียนรู้ให้บังเกิดขึ้นจากความร่วมมือของบุคลากรทุกคน ในสถานศึกษาเป็นสำคัญที่สถานศึกษาใดมีกระบวนการนิเทศภายในที่เป็นระบบ และมี ประสิทธิภาพย่อมก่อให้เกิดศักยภาพเชิงบริหารและเชิงวิชาการที่สูงก้าวสู่ความเป็นมาตรฐาน ด้านการศึกษาได้ตามที่สังคมคาดหวัง ซึ่งย่อมแตกต่างจากสถานศึกษาที่ด้อยในกระบวนการนิเทศ ภายในอย่างสิ้นเชิง จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารและครูทุกคนตระหนักในบทบาทภารกิจสำคัญดังกล่าว (สุรศักดิ์ ปาเส. 2545 : 25-26)

การนิเทศการศึกษาจากบุคคลภายนอกเป็นการรอรับความช่วยเหลือ หรือการแนะนำ เพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจากศึกษานิเทศก์ในเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งมีหน้าที่ ในการนิเทศสถานศึกษาและส่งเสริมการนิเทศของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษามุ่งการดำเนินการดังกล่าวไม่ได้ช่วยแก้ปัญหาหรือพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเท่าที่ควร เนื่องจาก ศึกษานิเทศก์มีจำนวนไม่เพียงพอ เมื่อเทียบกับจำนวนครูและสถานศึกษาในเขตรับผิดชอบ ทั้งยังมี ข้อจำกัดในด้านงบประมาณ สื่ออุปกรณ์ หรือเครื่องมือในการดำเนินการนิเทศ ขาดความคล่องตัว ในการปฏิบัติงานเนื่องจากสถานศึกษาต่าง ๆ ตั้งอยู่กระจัดกระจายกัน ไม่ค่อยเป็นกันเอง จึงทำให้ ครูไม่ค่อยให้การยอมรับเชื่อถือและไม่ปฏิบัติตามข้อเสนอแนะของศึกษานิเทศก์เหล่านั้นเท่าที่ควร (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2541ก : 42) ดังนั้นการนิเทศภายใน สถานศึกษาจึงเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญในการแก้ปัญหาดังกล่าวข้างต้น เพราะเป้าหมายสูงสุด ของการนิเทศภายในคือ การเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้นิเทศกันเองภายใต้เงื่อนไขที่ว่า ผู้ที่จะแก้ไข ปัญหาได้ดีที่สุดคือผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับปัญหามากที่สุด (นุรชัย สิริมหาสาร. 2546 : 124) การที่จะเป็น เช่นนั้นได้จะต้องปรับเปลี่ยนเจตคติของครูที่มีต่อการนิเทศ จากการตรวจตราจับผิดมาเป็นการช่วย เหลือ หรือร่วมมือกันในการพัฒนาการเรียนการสอนในฐานะเพื่อนร่วมวิชาชีพ เป็นการพัฒนาคน พัฒนางาน ประสานสัมพันธ์และสร้างขวัญและกำลังใจ ซึ่งจะส่งผลให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และมี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และที่สำคัญผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้นำ ในการนิเทศภายใน ยังอยู่ใกล้ชิดกับปัญหาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมากกว่าศึกษานิเทศก์ เข้าใจสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ ได้ดีกว่า จึงสามารถป้องกันและแก้ปัญหาสอดคล้อง กับสถานที่เป็นจริงมากกว่า (สัจด์ อุทรานันท์. 2530 : 116-117)

การก้าวนำหรือก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในยุคบุคคลแห่งการเรียนรู้ องค์กรแห่ง การเรียนรู้และสังคมแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาจเป็นไปได้ ที่จะเกิดขึ้นจากแรงผลักดันภายใน แม้จะยังมีคำถามอยู่ว่ารูปแบบไหนจะให้ประสิทธิผลมากกว่า กัน แต่ผลการวิจัยหลายชิ้นแสดงให้เห็นว่า โรงเรียนหลายแห่งกำลังเอาใจจริงเอาใจกับการพัฒนา

คุณภาพการศึกษาที่เกิดจากแรงผลักดันภายใน (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2545 : ไม่มีเลขหน้า)
 การพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามแนวนโยบายปฏิรูปปฏิรูปนั้น จะต้องอาศัยกระบวนการที่สำคัญ
 อย่างน้อย 3 กระบวนการ คือกระบวนการเรียนการสอน กระบวนการบริหารการศึกษาและ
 กระบวนการนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการส่งเสริมสนับสนุนให้กระบวนการจัดกิจกรรม
 การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรในลักษณะ
 ที่มีความสัมพันธ์กันทั้ง 3 กระบวนการ และส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนเช่นเดียวกัน
 (สนั่น มีสัจธรรม. 2543 : 118)

การนิเทศมีความสำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในปัจจุบันเป็น
 อย่างมาก เพราะสภาพการณ์ได้เปลี่ยนแปลงไปทุก ๆ ด้าน เช่น สังคม เศรษฐกิจ การเมือง
 การปกครอง วิทยาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ ดังนั้นหลักสูตรการศึกษาทุกระดับจึงเปลี่ยนแปลงไป
 เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ ทำให้มีการปรับวิธีเรียนเปลี่ยนวิธีสอน ครูจึงจำเป็นต้องปรับวิธีทำงาน
 และต้องการความช่วยเหลือสนับสนุนจากผู้มีความรู้ความสามารถ นั่นคือผู้นิเทศ โดยเฉพาะการ
 นิเทศภายในสถานศึกษา ซึ่งมีความสำคัญต่อครูและผู้บริหารเป็นอย่างมาก เพราะเป็นการนิเทศจาก
 คณะครูในสถานศึกษาเดียวกัน เป็นการแนะนำช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (พาชีพ สาระจันทร์. 2546
 : 2) ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 มีโรงเรียนจำนวน 238 แห่ง ครูจำนวน
 3,106 คน ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการนิเทศภายใน โดยได้มีการพัฒนาการจัดกิจกรรม
 การเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง โดยให้โรงเรียนดำเนินการการนิเทศภายในตามแนวทางปฏิรูป
 การศึกษาที่สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดเป็นแนวปฏิบัติ จากรายการผลการทดสอบ
 ระดับชาติ ปีการศึกษา 2548 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีผลคะแนนเฉลี่ย 43.55 ชั้นประถมศึกษา
 ปีที่ 6 มีผลคะแนนเฉลี่ย 70.09 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีผลคะแนนเฉลี่ย 65.67 จากคะแนน
 ผลการทดสอบดังกล่าวจะเห็นได้ว่ามีคะแนนต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน จากการนิเทศติดตาม
 การดำเนินงานของโรงเรียนในระยะที่ผ่านมา พบว่า โรงเรียนไม่มีกระบวนการนิเทศภายใน
 ที่ทำให้เป็นระบบ ขาดการมีส่วนร่วมของบุคลากร และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู
 จึงขาดประสิทธิภาพและส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน
 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. 2548 ก : 6-8)

จากความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศการศึกษาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่เป็น
 ผู้บริหาร จึงมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถภาพทางการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ใน 8
 ด้านตามแนวคิดของเซอร์จิโอเวนนี (Sergiovenni. 1984 : 15-18) คือการสร้างบรรยากาศที่ดี

การสร้างทีมงาน การแก้ไข ความขัดแย้ง การตัดสินใจ การวางแผนและการจัดระบบการประชุม การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร การกำหนดตำแหน่งบุคลากร และเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงที่ดี เพื่อเป็นข้อมูลและจะเป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุงพัฒนาสมรรถภาพทางการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จในการนิเทศภายในสถานศึกษาให้เหมาะสมและเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเข้าสู่มาตรฐานการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

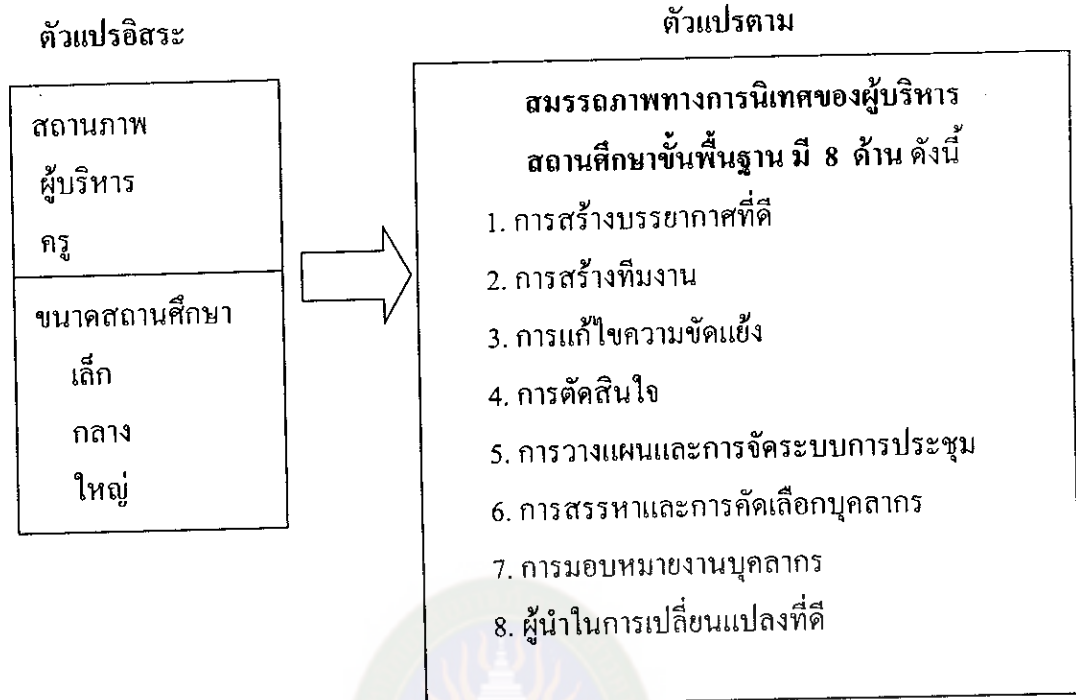
1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถภาพทางการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ทั้งโดยรวมและรายด้าน
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อสมรรถภาพทางการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ทั้งโดยรวมและรายด้าน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถภาพทางการนิเทศของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

สมมติฐานการวิจัย

1. สมรรถภาพทางการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน
2. สมรรถภาพทางการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู แตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถภาพทางการนิเทศของผู้บริหารสรุปเป็นกรอบแนวคิดวิธีการพัฒนาบุคลากรของเซอร์จิโอแวนนี ในการวิจัย มี 8 ด้าน ดังนี้



ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูจากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคพลินธุ์ เขต 3 ปีการศึกษา 2548 จำแนกเป็นผู้บริหารจำนวน 238 คน และครูจำนวน 3,189 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 3,427 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยแยกตามสถานภาพและเขตอำเภอในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคพลินธุ์ เขต 3 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้นจำนวน 484 คน จำแนกเป็นผู้บริหารจำนวน 141 คน และครูจำนวน 343 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็น
 - 1.1 สถานภาพ
 - 1.1.1 ผู้บริหาร
 - 1.1.2 ครู

1.2 ขนาดสถานศึกษา

1.2.1 ขนาดเล็ก

1.2.2 ขนาดกลาง

1.2.3 ขนาดใหญ่

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ สมรรถภาพทางการนิเทศของผู้บริหารในสถานศึกษา ประกอบด้วย 8 ด้านดังนี้

2.1 การสร้างบรรยากาศที่ดี

2.2 การสร้างทีมงาน

2.3 การแก้ไขความขัดแย้ง

2.4 การตัดสินใจ

2.5 การวางแผนและการจัดระบบการประชุม

2.6 การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร

2.7 การกำหนดตำแหน่งบุคลากร

2.8 ผู้นำในการเปลี่ยนแปลงที่ดี

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สมรรถภาพ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ เจตคติและทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. สมรรถภาพทางการนิเทศของผู้บริหาร หมายถึง มีความรู้ ความสามารถ เจตคติและทักษะ ซึ่งมีความจำเป็นในการปฏิบัติงานนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 8 ด้าน คือ

2.1 การสร้างบรรยากาศที่ดี หมายถึง การสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคลากรในสถานศึกษามีบรรยากาศเชิงประชาธิปไตย ชี้แจง แจ่มใส และเป็นมิตร รวบรวมสภาพแวดล้อม อาคารสถานศึกษาสวยงามเป็นธรรมชาติ และแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา

2.2 การสร้างทีมงาน หมายถึง การทำงานโดยรวมของบุคลากรหลายฝ่าย ซึ่งมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกัน โดยยึดเป้าหมายเป็นหลัก และมีความรับผิดชอบร่วมกันในผลของการตัดสินใจนั้น ๆ

2.3 การแก้ไขความขัดแย้ง หมายถึง การลดหรือการจัดการความขัดแย้งโดยการเลือกใช้ยุทธศาสตร์ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งให้เหมาะสมกับสถานการณ์และต้องตระหนักถึงผลกระทบที่เกิดขึ้น

2.4 การตัดสินใจ หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลจากหลายฝ่ายมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมคิดร่วมทำและร่วมรับผิดชอบ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการวิเคราะห์และเปรียบเทียบข้อมูลตลอดจนคาดการณ์ผลที่คาดว่าจะได้รับหรือผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากการตัดสินใจ

2.5 การวางแผนและการจัดระบบการประชุม หมายถึง การปรึกษาหารือ หรือการร่วมตัดสินใจให้การดำเนินการตามภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบมีประสิทธิภาพ

2.6 การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร หมายถึง กระบวนการแสวงหาบุคคลเข้าปฏิบัติงานที่มีคุณสมบัติตามต้องการ มีความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งนั้น ๆ สามารถทำงานประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.7 การกำหนดตำแหน่งบุคลากร หมายถึง การกระจายความรับผิดชอบและเป็นการมอบหมายให้ผู้อื่นร่วมปฏิบัติในการทำในสิ่งที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จและมีมาตรการในการติดตามประเมินผลงานที่มอบหมาย

2.8 ผู้นำในการเปลี่ยนแปลงที่ดี หมายถึง ความสามารถในการระดมทรัพยากรที่จำเป็น เพื่อพัฒนาเครื่องมือในด้านการวางแผนการอำนวยความสะดวก และการควบคุมการเปลี่ยนแปลงในสิ่งแวดล้อมอันจะเป็นประโยชน์ในการทำงานร่วมกัน

3. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการหรือผู้รักษาการในตำแหน่งดังกล่าวของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

4. ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

5. สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พุทธศักราช 2545 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยใช้จำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์มาตรฐานในการแบ่งขนาดโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2547 : บทคัดย่อ) ในการจัดสรรงบประมาณมาปรับปรุงเป็น 3 ขนาดได้แก่

5.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก (นักเรียนไม่เกิน 120 คน)

5.2 สถานศึกษาขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 121-300 คน)

5.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป)

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อเป็นข้อมูลและสารสนเทศที่จะเป็นใช้ไปเป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาเกี่ยวกับการบริหารงานด้านการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยจะส่งผลให้การเรียนการสอนได้มาตรฐานและเกิดคุณภาพสูงสุด กล่าวคือ ผู้บริหารจะต้องใช้สมรรถภาพทางการนิเทศช่วยเหลือ แนะนำ ร่วมมือกับครูให้เกิดพฤติกรรมการเรียนการสอนที่มีคุณภาพในสถานศึกษา เพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียนต่อไป



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY