

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

เป็นที่ประจักษ์ว่าสถานศึกษาเป็นสถาบันทางสังคมที่สำคัญที่สุดในการทำหน้าที่สร้างและพัฒนา “คน” ให้เป็น “มนุษย์” ที่ดีที่มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งเป็นความคาดหวังของสังคมที่มีต่อโรงเรียน จึงเป็นผลให้โรงเรียนต้องมีการบริหารจัดการที่ทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพสูงตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด และให้ได้รับการพัฒนาทุกด้าน ตามความสามารถที่จะจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม เป็นที่ยอมรับ และเป็นแบบอย่างในด้าน “คุณภาพ” หากมีการนำองค์ประกอบในการบริหารงานมาใช้จนประสบผลสำเร็จแล้วก็จะเรียกได้ว่า เป็นการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ซึ่งจะส่งผลถึงการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อันหมายถึง ความมีชื่อเสียง และการยอมรับ อีกทั้งความภาคภูมิใจของบุคลากรในโรงเรียน เพื่อที่จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทุกฝ่ายเกิดความพยายามที่จะรักษาระดับมาตรฐานคุณภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2547 : 1-2) ผู้บริหารจึงเป็นตัวแปรสำคัญอย่างมากในการทำให้ผู้เรียน ได้มาตรฐานตามที่กำหนด เพราะกระบวนการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ดังที่กล่าวมา จะส่งผลถึงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างแท้จริง ดังที่วันเพ็ญ เจริญแพทย์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ระบุว่า การบริหารกิจการโรงเรียนนั้นสิ่งที่มีความสำคัญในการนำนโยบายทางการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์นั้น ขึ้นอยู่กับกระบวนการบริหารเป็นสำคัญ โดยที่พฤติกรรมตามกระบวนการบริหารจะเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จ หรือความล้มเหลวและส่งผลถึงคุณภาพหรือไม่มีคุณภาพของสถานศึกษา ซึ่งหมายถึง ความมีประสิทธิผลนั่นเอง

เมื่อพิจารณาสภาพการดำเนินงานของสถานศึกษามีรายงานยืนยันความไม่มีประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา ดังที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2548 : 1-4) ระบุว่า ปัจจุบันโรงเรียนไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ได้ อีกทั้งยังไม่สามารถนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้เป็นผลมาจากกระบวนการบริหารของโรงเรียน ส่งผลให้ขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยเมื่อเทียบกับนานาชาติในด้านการศึกษาอยู่ในระดับต่ำ อีกทั้งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทุกวิชาที่อยู่ในระดับต่ำ ผลการประเมินคุณภาพภายนอกของ

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2549 : 18) ก็ยังระบุว่า ผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาในรอบที่ 2 ปีการศึกษา 2549 พบว่ามีโรงเรียนที่ไม่ได้มาตรฐานในทุกมาตรฐาน ทั้งนี้ สาเหตุและปัญหาจากการบริหารงานผู้เรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานในทุกรายวิชา โดยครูร้อยละ 91 มีการสอนที่ไม่ได้มาตรฐาน สำหรับกระบวนการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนนั้น จะผ่านการประเมินเพียงมาตรฐานการบริหารทั่วไปเท่านั้น และส่วนใหญ่จะไม่ผ่านการบริหารทางวิชาการ

ข้อมูลดังกล่าวเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นกับการบริหารสถานศึกษาในทุกสังกัดรวมถึงสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ด้วยเหตุที่การจัดการศึกษาของโรงเรียนเทศบาลจะต้องจัดการศึกษาในท้องถิ่นอย่างหลากหลายตามหลักการและนโยบายของทางราชการที่กำหนดไว้ โดยเทศบาลแต่ละแห่งจะบริหารและดำเนินการจัดการศึกษาในท้องถิ่นของตนโดยตรง กระทรวงศึกษาธิการและกระทรวงมหาดไทยเป็นเพียงผู้ให้การส่งเสริมและสนับสนุนให้ดำเนินงานไปได้โดยเรียบร้อยและบรรลุผลดียิ่งขึ้น เทศบาลแต่ละแห่งจึงมีอำนาจที่จะใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย (เด็อนใจ อังกูรเกียรติ. 2545 : 5) แม้ว่ากรมการปกครองกระทรวงมหาดไทย มีนโยบายที่จะพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดให้มีความเจริญก้าวหน้า สามารถให้การศึกษาอบรมเด็กและเยาวชนในท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพ เป็นผู้ใหญ่ที่ดีของสังคมและประเทศชาติ จึงได้จัดให้มีการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาขึ้น และนโยบายการจัดการศึกษาของกรมการปกครองกระทรวงมหาดไทยผนวกกับข้อมูลเชิงคุณภาพจากกรณีศึกษาดูตามผลเพื่อวิเคราะห์เป็นภาพรวมระดับประเทศแล้วนำมาใช้พัฒนาปรับปรุงการจัดการศึกษาในระดับโรงเรียน ระดับเขตการศึกษาและระดับสำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น (สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น. 2545 : 5) แต่คุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเทศบาลก็ยังไม่ประสบความสำเร็จ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากปัญหาด้านการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ดังที่เด็อนใจ อังกูรเกียรติ (2545 : 8) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลจะให้ความสนใจกับการบริหารงานธุรการ การเงิน และพัสดุเป็นลำดับแรก แต่งานวิชาการซึ่งเป็นหัวใจของการจัดการศึกษาได้รับความสนใจจากผู้บริหารโรงเรียนไม่มากนักเป็นอันดับรองสุดท้าย สอดคล้องกับผลการประเมินของสำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น

(2545 : 83-86) ที่ประเมินว่า พฤติกรรมการบริหารงานโรงเรียนทั้งหกงานในรอบหลายปีที่ผ่านมา ความสำคัญ 3 ลำดับ ยังคงเป็นการบริหารงานธุรการ การเงินและพัสดุ แต่อาจจะเปลี่ยนแปลงสลับกันบ้างระหว่างงานกิจการนักเรียน และงานอาคารสถานที่ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารยังคงมุ่งเน้นที่สามงานที่กล่าวมาแล้ว และมีแนวโน้มว่าการบริหารงานวิชาการ งานบุคลากร และงานชุมชน ยังได้รับความสนใจจากผู้บริหารอยู่ในลำดับที่ค่อนข้างต่ำ ซึ่งจะมีผลกระทบทำให้ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนลดต่ำลงและคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเทศบาลมีคุณภาพไม่เป็นไปตามที่หวังได้ ประกอบกับผู้บริหารบางส่วนยังขาดภาวะผู้นำ ไม่ได้นำความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการไปใช้ในการจัดการศึกษาให้เกิดความสำเร็จ ครู อาจารย์ไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มตามศักยภาพ จำนวนครูต่อนักเรียนไม่สมดุล หลักสูตรการเรียนการสอน การใช้สื่อการสอนไม่เพียงพอเหมาะสมและไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ ในการดำเนินงานด้านกระบวนการ มีสถานศึกษาบางแห่งยังไม่มีกิจกรรมเทคนิควิธีการ ความรู้ ความเข้าใจ การนำเทคโนโลยีและสื่อที่เหมาะสมมาใช้ในการจัดการศึกษา รวมทั้งการนำภูมิปัญญาและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษายังมีน้อย ส่วนการประเมินคุณภาพด้านผลผลิตยังพบปัญหาอุปสรรคคือ ผู้เรียนบางส่วนยังขาดการคิดวิเคราะห์ไม่สามารถจำแนกข้อมูลเปรียบเทียบ รู้จักการพิจารณาข้อดี ข้อเสีย ความถูก ผิด การระบุเหตุผล ทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองและการพัฒนาตนเองยังประสบปัญหาซึ่งต้องปรับปรุง

ข้อมูลเชิงประจักษ์ดังที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ปัญหาการไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ได้ อีกทั้งยังไม่สามารถนาน โขบายไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นเกิดจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาสังกัดเทศบาลส่วนใหญ่ รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษาเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือก็ไม่สามารถบริหารงานด้านวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ทุกภาคส่วนต้องตระหนักถึงปัญหาดังกล่าว เพราะประสิทธิผลในด้านการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญในการนำพาสถานศึกษาไปสู่คุณภาพ เพราะการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาต้องประเมินจากความสามารถของผู้บริหารในการส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาและด้วยเหตุที่การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นงานที่จะต้องปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษาและเป็นเครื่องชี้ความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหาร จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องผลักดันให้เกิดการพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษาทุกแห่ง

มีการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลและเมื่อพิจารณาหลักแห่งประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการก็ต้องคำนึงถึงผลผลิตดังที่ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 15) กล่าวว่า หลักแห่งประสิทธิผลในการบริหารงานด้านวิชาการคือ ต้องเกี่ยวข้องกับสร้างผลผลิตได้ตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ นั่นคือ นักเรียนมีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร มีความรู้ความสามารถและมีทักษะที่มีคุณภาพ

ดังนั้น การพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลมีความสามารถในการบริหารงานวิชาการจึงต้องมีตัวบ่งชี้ที่สามารถแสดงถึงประสิทธิผลในการบริหารงานด้านวิชาการ โดยเฉพาะสถานศึกษาสังกัดเทศบาล มีรูปแบบการบริหารในเชิงระบบ (System Approach) ดังที่ได้มีการใช้เกณฑ์การประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดเทศบาล ดำเนินการประเมินตามรูปแบบการวิเคราะห์เชิงระบบเป็นสามส่วนคือ 1) ประเมินด้านปัจจัย (Input) 2) ประเมินด้านกระบวนการบริหาร (Process) และ 3) ประเมินด้านผลผลิต (Output) (สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น. 2545 : 5) ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดการประเมินประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สอดคล้องกับแนวคิดของฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 2001 : 18-20) นักบริหารการศึกษาที่มีชื่อเสียงได้เสนอแนวคิดว่า ควรพิจารณาจากรูปแบบองค์การทางการศึกษา ดังนั้น การศึกษาองค์ประกอบต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่การชี้วัดการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ย่อมต้องมีการทำความเข้าใจเชิงระบบและพิจารณาการบริหารงานวิชาการทั้งระบบ ทั้งต่อองค์กร ต่อครู ต่อนักเรียนและต่อชุมชน ด้วยเหตุที่การบริหารงานวิชาการเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการศึกษา การทำให้สถานศึกษาสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะความสำเร็จหรือการสร้างผลสัมฤทธิ์ให้เกิดกับผู้เรียนนั้น ต้องพัฒนาผู้บริหารให้มีความสามารถในการบริหารงานวิชาการและเกณฑ์ในการประเมินและพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนั้น ต้องให้ความสำคัญกับรูปแบบการวิเคราะห์เชิงระบบเป็นสามส่วนคือ ประเมินด้านปัจจัย ประเมินด้านกระบวนการบริหาร และประเมินด้านผลผลิต ซึ่งรูปแบบการวิเคราะห์เชิงระบบนี้คือ การพัฒนาตามแนวคิด ที่เรียกว่า ประสิทธิผลในการบริหารองค์กรนั่นเอง จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของการหาแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาเทศบาล ให้มีองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล จึงต้องการพัฒนาตัวบ่งชี้ การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาเทศบาลเพื่อให้ตัวบ่งชี้การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลที่ได้รับการยืนยันว่า มีประสิทธิภาพ สามารถนำไปใช้

ให้เกิดประสิทธิผลทางวิชาการในสถานศึกษาเทศบาล ตลอดจนสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือ นำทางไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา อันจะนำสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ไปสู่การบรรลุ เป้าหมายตามที่กำหนดไว้ อันหมายถึง ประสิทธิภาพที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษาสังกัดเทศบาลใน อนาคตต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ตัวบ่งชี้การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด เทศบาล มีอะไรบ้าง
2. โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีความสอดคล้องกัน หรือไม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาล
2. เพื่อทดสอบความสอดคล้องของ โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลที่พัฒนาขึ้น กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ความสำคัญการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยครั้งนี้จะได้ตัวบ่งชี้การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลที่ได้รับการยืนยันว่า มีประสิทธิภาพ สามารถนำไปใช้ ให้เกิดประสิทธิผลทางวิชาการในสถานศึกษาเทศบาล
2. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถนำตัวบ่งชี้ที่ผ่านการพัฒนา จนมีคุณภาพ เป็นนโยบายให้โรงเรียนใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารจัดการเรียนรู้ และยกระดับการเรียนรู้ของนักเรียน
3. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถนำตัวบ่งชี้ที่ผ่านการพัฒนา จนมีคุณภาพไปใช้ในการฝึกอบรมเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

และใช้เป็นแบบประเมินการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล

สมมติฐานการวิจัย

ตัวบ่งชี้การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้น เมื่อนำมาทดสอบความสอดคล้องของ โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ครูหัวหน้ากลุ่มสาระ จำนวน 142 โรงเรียน รวมจำนวน 4,872 คน (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. 2553 : 49-93)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ครูหัวหน้ากลุ่มสาระ หัวหน้าโครงการ หรือหัวหน้างานที่เกี่ยวกับวิชาการ สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คำนวณจำนวนตัวอย่างทั้งหมด จากประชากรด้วยตารางของเกรจซีและมอร์แกนและสุ่มแบบหลายขั้นตอน (ธีรวุฒิ เอกะกุล. 2543 : 18 ; อ้างอิงมาจาก Krejcie and Morgan. 1970 : 20) เพื่อประมาณค่าสัดส่วนของประชากรตามระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างคือ 357 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ 400 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการจำนวน 60 คน รองผู้อำนวยการจำนวน 60 คน หัวหน้ากลุ่มสาระจำนวน 280 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ตัวบ่งชี้การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดของนักวิชาการ

ต่าง ๆ จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ หลักการ แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยได้ใช้เป็นตัวแปรแฝงในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้าง เพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบคือ 1) นโยบายด้านวิชาการ 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการ 3) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และ 4) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน โดยองค์ประกอบหลักทั้ง 4 มีองค์ประกอบย่อย รวม 14 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบหลักด้านนโยบายด้านวิชาการ มีองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบคือ 1) การกำหนดกรอบนโยบายของโรงเรียน 2) การนำนโยบายของโรงเรียนไปปฏิบัติ และ 3) การสื่อสารนโยบายของโรงเรียน องค์ประกอบหลักด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบคือ 1) ผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ 2) การจัดบรรยากาศโรงเรียน และ 3) การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร องค์ประกอบหลักด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบคือ 1) การส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ 2) การส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) การจัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระ และ 4) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้และองค์ประกอบหลักด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบคือ 1) การวางแผน 2) การปฏิบัติ 3) การตรวจสอบ และ 4) การปรับปรุง

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาตัวบ่งชี้ หมายถึง กระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งสารสนเทศที่ใช้บ่งบอกการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล โดยการรวมองค์ประกอบของนโยบายด้านวิชาการ ภาวะผู้นำทางวิชาการ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน
2. ตัวบ่งชี้ หมายถึง ข้อความหรือสิ่งที่บ่งบอกสภาพ หรือสภาพการณ์ในลักษณะใดลักษณะหนึ่งในเชิงปริมาณหรือคุณภาพของสถานการณ์นั้น ๆ เป็นการนำข้อมูล ตัวแปรหรือข้อเท็จจริงมาสัมพันธ์กัน เพื่อให้เกิดคุณค่าที่สามารถชี้ให้เห็นการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล

3. ความสอดคล้อง หมายถึง การทดสอบยืนยันตัวบ่งชี้และความสอดคล้องของ โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของผู้บริหาร สถานศึกษาเทศบาล ผู้วิจัยใช้การยืนยันองค์ประกอบ (Confirmatory Factor Analysis : CFA) โดยผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบทฤษฎีว่า องค์ประกอบที่สนใจประกอบด้วยตัวแปรที่วัดจริง หรือไม่ โดยพิจารณาจากค่า p-value มีค่ามากกว่า .05 ค่าไค- สแควร์ (Chi-square) หากด้วยค่า องศาอิสระ ต้องไม่เกิน 2 ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) และค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือ (Root Mean Square Residual : RMR) ต้องมีค่าน้อยกว่า 0.05 ค่า Largest Standardize Residual ต้องไม่เกิน 2 Q-Plot ต้องมีความชันมากกว่าแนวทแยง และค่าการเปรียบเทียบระดับความ สอดคล้อง (Comparative Fit Index : CFI) ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index : GFI) และค่าดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI) ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.9-1.10

4. ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล หมายถึง ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการฝ่าย วิชาการ ครูหัวหน้ากลุ่มสาระหัวหน้าโครงการ หรือหัวหน้างานที่เกี่ยวกับวิชาการสถานศึกษา ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเทศบาลภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

5. ประสิทธิภาพ หมายถึง การทำงานที่มุ่งให้เกิดผลตามเป้าหมาย ที่กรมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้คือ การพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดให้มีความเจริญก้าวหน้า

6. การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลคือ การบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุ เป้าหมายด้านยกระดับความสามารถด้านการศึกษาในสถานศึกษาตามที่กรมการปกครองส่วน ท้องถิ่นกำหนด ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก หรือตัวแปรแฝง หมายถึง ตัวแปร ที่สร้างขึ้นจากความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มของตัวแปรที่สังเกตได้ในองค์ประกอบย่อยที่มี ความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันและมีปัจจัยร่วมกันคือ นโยบายด้านวิชาการ ภาวะผู้นำ ทางวิชาการ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในดังนี้

6.1 นโยบายด้านวิชาการ หมายถึง วิธีการบริหารจัดการงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่กำหนดเกี่ยวกับงานวิชาการในสถานศึกษา ที่กำหนดไว้ใน 3 องค์ประกอบ ย่อยคือ การกำหนดกรอบนโยบายของโรงเรียน การนำนโยบายของโรงเรียนไปปฏิบัติ และ การสื่อสารนโยบายของโรงเรียน

6.2 ความเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติตนให้เป็นผู้ฝึกหรือแบบอย่างของผู้บังคับบัญชาที่กำหนดไว้ใน 3 องค์ประกอบย่อย คือ ผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ การจัดบรรยากาศโรงเรียน และการส่งเสริมการพัฒนานุเคราะห์

6.3 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้กระบวนการที่หลากหลาย เพื่อขับเคลื่อนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีพฤติกรรมที่สร้างกิจกรรมต่าง ๆ ระหว่างครูกับนักเรียน เพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้ใน 4 องค์ประกอบย่อยคือ การส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ การส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระ และการส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้

6.4 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างความมั่นใจแก่ทุกภาคส่วน ในด้านคุณภาพและมาตรฐานของการจัดการศึกษาซึ่งเป็นไปตามหลักวิชา มีหลักฐาน ข้อเท็จจริงที่สามารถตรวจสอบได้ ที่กำหนดไว้ใน 4 องค์ประกอบย่อยคือ การวางแผน การปฏิบัติ การตรวจสอบ และการปรับปรุง

7. องค์ประกอบย่อย หรือตัวแปรสังเกตได้ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มของตัวแปรที่สังเกตได้หลาย ๆ ตัวแปร ซึ่งมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันประกอบด้วย

7.1 องค์ประกอบย่อยของนโยบายด้านวิชาการ ที่กำหนดไว้ใน 3 องค์ประกอบย่อยคือ การกำหนดกรอบนโยบายของโรงเรียน การนำนโยบายของโรงเรียนไปปฏิบัติ และการสื่อสารนโยบายของโรงเรียน

7.1.1 การกำหนดกรอบนโยบายของโรงเรียน ประกอบด้วย จัดทำกรอบนโยบายที่ชัดเจนสามารถวัดได้ จัดทำนโยบายร่วมกันกับผู้ปกครอง นักเรียน และครู เพื่อที่จะกำหนดทิศทางการพัฒนาภายในโรงเรียน การใช้การทำงานเป็นทีมงานในการจัดทำกรอบนโยบายโรงเรียน การจัดทำกรอบนโยบายเป็นไปตามสภาพการณ์ในช่วงเวลา กำหนดกรอบนโยบายที่ส่งเสริมให้มีมาตรฐานที่สูงและความคาดหวังที่สูง และใช้ข้อมูลจากผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเพื่อเป็นแนวทางการกำหนดกรอบนโยบาย

7.1.2 การนำนโยบายของโรงเรียนไปปฏิบัติ ประกอบด้วย ใช้นโยบายของโรงเรียนในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานวิชาการ ส่งเสริมให้ครูนำนโยบายของโรงเรียนไปปฏิบัติ กระตุ้นคณะครูตรวจสอบทบทวนตนเองว่า มีความงอกงามด้านวิชาชีพขึ้นเพียงไร

เมื่อต้องปฏิบัติไปสู่นโยบายนั้น ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนอย่างจริงจังเป็นรูปธรรม ในการปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียนและนำผลการประเมินของโรงเรียนไปใช้เป็นนโยบาย

7.1.3 การสื่อสารนโยบายของโรงเรียน ประกอบด้วย สร้างการยอมรับ ในนโยบายของโรงเรียนที่กำหนดขึ้น สร้างความเข้าใจกับครู นักเรียน และผู้ปกครองเกี่ยวกับ นโยบายของโรงเรียน แสดงออกให้เห็นถึงความสำคัญของนโยบายของโรงเรียนต่อครู ผู้ปกครองและนักเรียน สร้างความเชื่อมั่นว่ากิจกรรมของโรงเรียนสอดคล้องกับนโยบาย ของโรงเรียน และสื่อสารให้ครู นักเรียน และผู้ปกครองนำนโยบายทางวิชาการของโรงเรียน ไปปฏิบัติ

7.2 องค์ประกอบย่อยของความเป็นผู้นำทางวิชาการ ที่กำหนดไว้ใน 3 องค์ ประกอบย่อย คือ ผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ การจัดบรรยากาศโรงเรียนและการส่งเสริมการ พัฒนาคณาจารย์

7.2.1 ผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย เน้นให้ครูสอนตาม หลักการและมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรสถานศึกษา ใช้กลยุทธ์เพื่อปรับปรุง กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับความแตกต่างของผู้เรียน จัดให้มีทรัพยากรที่จำเป็น ต่อการจัดการเรียนรู้เพียงพอ ประเมินผลการจัดการเรียนรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานร่วมกับครู และประสานระหว่างห้องเรียนและโรงเรียนในด้านการให้รางวัลนักเรียน

7.2.2 การจัดบรรยากาศโรงเรียน ประกอบด้วย สร้างสภาพแวดล้อม ในโรงเรียนให้ปลอดภัยและเป็นระเบียบ ควบคุมการใช้เวลาในการสอนเน้นการเพิ่มเวลา ในการเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ให้การสนับสนุนที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ในด้านความจำเป็นและความต้องการ ให้รางวัลและให้การยอมรับการทำงานของครู ในรูปแบบทั้งรูปแบบเป็นทางการและที่ไม่เป็นทางการ ดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน เป็นรายบุคคลเพื่อให้รู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ และประสานระหว่างห้องเรียน และโรงเรียนในด้านการให้รางวัลนักเรียน

7.2.3 ส่งเสริมการพัฒนาคณาจารย์ ประกอบด้วย กำหนดเป้าหมายที่ ชัดเจนในการพัฒนาวิชาชีพครู มอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาครูเพื่อเปิดโอกาส ให้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ สร้างและใช้ระบบการให้รางวัลสนับสนุนการพัฒนา งานด้านวิชาการ ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ของครูที่ทำทฤษฎีความสามารถและ นิเทศและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

7.3 องค์ประกอบย่อยของการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ใน 4 องค์ประกอบย่อยคือ การส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ การส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระ และการส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้

7.3.1 การส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ ประกอบด้วย จัดทำแผนงาน โครงการ เพื่อสนับสนุนการจัดทำแผนการเรียนรู้ วางแนวปฏิบัติที่ชัดเจนสอดคล้องกับหลักการที่วางไว้ และส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

7.3.2 การส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วย วางนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหา ส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง และการปฏิบัติจริง ส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้รักการอ่าน และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

7.3.3 การจัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระ ประกอบด้วย จัดให้มีการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยามิตร จัดให้มีนิเทศ แบบเพื่อนช่วยเพื่อนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกัน และนำผลการนิเทศมาพิจารณาพิจารณาความก้าวหน้า ปัญหาและอุปสรรค เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนา

7.3.4 การส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วย พัฒนาครู และบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจ ในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมครู และบุคลากรในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ จัดเตรียมสิ่งสนับสนุนบริหารและบริหารหลักสูตรให้มีความหลากหลายเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน และดำเนินการประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจกับชุมชนและจัดการเรียนการสอน

7.4 องค์ประกอบย่อยของการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ที่กำหนดไว้ใน 4 องค์ประกอบย่อยคือ การวางแผน การปฏิบัติ การตรวจสอบ และการปรับปรุง

7.4.1 การวางแผน ประกอบด้วย วางแผนที่ชัดเจนเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในที่ชัดเจน วางแนวปฏิบัติที่ชัดเจนสอดคล้องกับแผนที่วางไว้ รวบรวมข้อมูล

จัดทำสารสนเทศ เพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา ครูอาจารย์ร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลกำหนด และจัดอันดับความสำคัญของมาตรฐาน การศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพโรงเรียน จัดกิจกรรม ให้ความรู้และฝึกอบรมการตรวจสอบประเมินคุณภาพการศึกษา จัดทำคู่มือประเมินคุณภาพ การศึกษาได้ครอบคลุมชัดเจนเผยแพร่ จัดสรรงบประมาณเพื่อการดำเนินการประกันคุณภาพ การศึกษา และจัดทำเครื่องมือในการตรวจสอบประเมินและเกณฑ์การประเมิน

7.4.2 การปฏิบัติตามแผน ประกอบด้วย ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ เกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในอย่างต่อเนื่อง ใช้วิธีการประกันคุณภาพภายในที่หลากหลาย และเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา และบุคลากรร่วมกันดำเนินการตามแผนที่จัดไว้ ในระหว่างดำเนินงาน

7.4.3 การตรวจสอบประเมินผล ประกอบด้วย ให้ผู้เกี่ยวข้องทุกคนมี ส่วนร่วมในการตรวจสอบทบทวนและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาภายใน มีการตรวจสอบ เครื่องมือการประเมิน ให้มีความเที่ยงตรงและได้มาตรฐานและมีการวิเคราะห์จุดเด่นและจุดที่ ต้องปรับปรุงหาสาเหตุของปัญหาและหาแนวทางแก้ไข

7.4.4 การปรับปรุงผลการประเมิน ประกอบด้วย ดำเนินการยกระดับ มาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในให้สูงขึ้น ปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูผู้สอน บุคลากรและผู้บริหาร และประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ในการปรับปรุงและพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในเพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง