

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศโดยเฉพาะในปัจจุบันโลกมีวิวัฒนาการด้านเทคโนโลยี และข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็วมากขึ้นจึงจำเป็นต้องพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพเพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมปัจจุบัน ทั้งนี้เพราะการศึกษจะช่วยพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ทำให้คนรู้จักคิดวิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีคุณธรรม จริยธรรม รู้จักพึ่งตนเอง และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543, หน้า 1)

ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่ทำให้ความสำคัญต่ออาชีพครู ดังจะเห็นได้จากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 81 ที่ให้ความสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครูและการปฏิรูปการศึกษาโดยจัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาของชาติ (สำนักงานเลขาธิการรัฐสภา, 2545, หน้า 38) และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 52 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง มาตรา 53 กำหนดให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษามีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพ ในกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา

จากรายงานผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) โรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ปีการศึกษา 2550 และ ปีการศึกษา 2551 ซึ่งเมื่อนำมาเปรียบเทียบกัน พบรายละเอียด ตามตารางดังนี้

ตารางที่ 1.1 เปรียบเทียบค่าคะแนนผลการทดสอบระดับชาติ

สำนักงานเขต	ผลการสอบ O-NET	
	ปีการศึกษา 2550	ปีการศึกษา 2551
เขตราษฎร์บูรณะ	40.67	30.33
เขตบางบอน	49.33	50.00
เขตบางแค	40.62	20.33
เขตบางขุนเทียน	35.96	40.67
เขตภาษีเจริญ	43.82	50.00
เขตทุ่งครุ	44.35	40.00
เขตหนองแขม	40.33	40.67
ค่าเฉลี่ย	42.15	38.85

จากตารางเปรียบเทียบค่าคะแนนผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) จะเห็นว่า มีค่าเฉลี่ยลดลงโดยในปีการศึกษา 2550 มีค่าเฉลี่ย 42.15 ปีการศึกษา 2551 มีค่าเฉลี่ย 38.85 ลดลง 3.30 ซึ่งอาจเป็นผลสืบเนื่องมาจากการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ของสมุทรสาครและผู้บริหารในการบริหารการศึกษา

แม้วิชาชีพครูจะได้รับการพัฒนามาทุกยุคทุกสมัย แต่ปัญหาของครูไทยก็มีมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2543, หน้า 15) ได้กล่าวถึงปัญหาที่สำคัญของการผลิตและพัฒนาครูที่ผ่านมาโดยสรุปได้ 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านผู้เข้าสู่วิชาชีพครู ได้แก่ ไม่ได้คัดคนเก่งมาเรียนครู
2. ด้านการผลิตครู ได้แก่

2.1 ขาดการประสานเชื่อมโยงระหว่างองค์กรวิชาชีพครูสถาบันผลิตครู และหน่วยงานการใช้ครู

- 2.2 เน้นเนื้อหาวิชาการมากกว่าส่งเสริมพัฒนาบุคลิกภาพ และเชาว์ทางอารมณ์
- 2.3 คณาจารย์ย่อหย่อนในบทบาทและความรับผิดชอบ
- 2.4 การประเมินผลไม่มีคุณภาพ
- 2.5 เน้นการควบคุมมากกว่าการพัฒนาวิชาการ

2.6 แยกตัวจากความเป็นจริงของสังคม

- 2.7 บัณฑิตครูไม่เป็นครู
- 2.8 สอนเทคนิควิทยาการมากกว่าปรัชญาและความคิด
- 2.9 การได้มาซึ่งผู้บริหารไม่ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ
3. ด้านวิชาชีพและการปฏิบัติงาน ได้แก่
 - 3.1 เงินเดือนต่ำ
 - 3.2 ไม่ได้รับการยกย่องจากสังคม
 - 3.3ภาระงานมากและหลากหลาย
 - 3.4 แรงจูงใจในการทำงานต่ำ
 - 3.5 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่ำ
 - 3.6 ต้องการเปลี่ยนงาน
4. ด้านการพัฒนา ได้แก่
 - 4.1 ขาดระบบการพัฒนาครูประจำการ
 - 4.2 การอบรมครูไม่ทั่วถึง
 - 4.3 การอบรมไม่ตรงกับความต้องการ
 - 4.4 เน้นทฤษฎีมากกว่าการปฏิบัติ

ปัญหาครูดังกล่าวชี้ให้เห็นถึงการที่จะพัฒนาคนในชาติ ต้องให้การศึกษาที่มีคุณภาพโดยครูที่มีคุณภาพมีมาตรฐานทางวิชาชีพเป็นตัวกำหนดคุณสมบัติและคุณลักษณะของครู ที่ผ่านมาแม้ไม่สามารถแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วงได้ทั้งหมด แต่ผู้ที่เกี่ยวข้องหลายฝ่ายก็ได้พยายามพัฒนาปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครูมาโดยตลอด ทั้งสถาบันผลิตครู กระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานอื่น ๆ

ผู้บริหารสถานศึกษา คือ ครูที่ได้รับการคัดเลือกให้มาทำหน้าที่หัวหน้าสถานศึกษา ซึ่งมีหน้าที่ และความรับผิดชอบในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในภาพรวม ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานวิชาการ งานกิจการนักเรียน งานงบประมาณ งานบุคคล และงานบริหารทั่วไป รวมทั้งการพัฒนายุทธศาสตร์ และการระดมทรัพยากรเพื่อปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจึงถือเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อน และพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามความมุ่งหมายต่อไป

การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะบริหารงานได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับภารกิจ และนโยบายของทางราชการนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้อย่างกว้างขวาง ทั้งความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารทั่วไป การบริหารโรงเรียน ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง นโยบายของทางราชการ รวมทั้งจะต้องเรียนรู้และก้าวทันเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการค้นคว้าหา

ความรู้ และจัดการข้อมูล จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาผู้บริหารอย่างหลากหลาย และต่อเนื่อง เพราะสาระความรู้ทางการบริหารนั้นย่อมเปลี่ยนแปลงไปตามบริบทของสังคม

การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร โดยมีสำนักงานการศึกษา รับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินนโยบาย เป้าหมายการจัดทำและพัฒนาแผนการศึกษาของกรุงเทพมหานคร จัดการศึกษาในระบบอย่างมีคุณภาพรวมทั้งส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารจัดการเรียนรู้ เป็นส่วนกลางเครือข่ายการเรียนรู้ด้านการศึกษาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

บทบาทหน้าที่ที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครู และผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง รวมทั้งมีคุณธรรมจริยธรรมเพื่อประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัย จึงได้จัดทำโครงการวิจัย เรื่อง “ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้” ขึ้นผลที่ได้จากกระบวนการวิจัยจะช่วยให้ทราบถึงการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ซึ่งมีความต้องการในการพัฒนาที่แตกต่างกันตามสภาพบริบทของแต่ละสถานศึกษาตามลักษณะของการจัดการศึกษา นอกจากนี้ผลของการวิจัยยังเป็นดัชนีให้ทราบว่า บุคลากรเหล่านี้ควรได้รับการพัฒนาในสมรรถนะหลักใด ซึ่งจะทำให้เกิดความคุ้มค่า ประโยชน์กับทรัพยากรที่ใช้ สามารถลดปัญหาความสูญเปล่าทางทรัพยากรและทำให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงในตัวบุคคลได้อย่างแท้จริง

ปัญหาการวิจัย

1. ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้อยู่ในระดับใด

2. ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ จำแนกตามประสบการณ์ วุฒิการศึกษา และขนาดสถานศึกษามีความแตกต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศศกษาความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศศกษา สังกัดสำนักการศศกษา กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศศกษา สังกัดสำนักการศศกษา กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ จำแนกตามประสบกการณ์ วุฒศการศศกษาและขนาดสถานศศกษา

สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารที่มีประสบกการณ์ในการทำงานแตกต่างกันจะมีความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลักแตกต่างกัน
2. ผู้บริหารที่มีวุฒศการศศกษาแตกต่างกันจะมีความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลักแตกต่างกัน
3. ผู้บริหารที่บริหารสถานศศกษาขนาดแตกต่างกันจะมีความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลักแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ตัวแปรต้น หรือ ตัวแปรอิสระ (Independent variable) ประกอบด้วย

- 1.1.1 ประสบกการณ์
- 1.1.2 วุฒศการศศกษา
- 1.1.3 ขนาดสถานศศกษา

1.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่

- 1.2.1 ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศศกษา

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

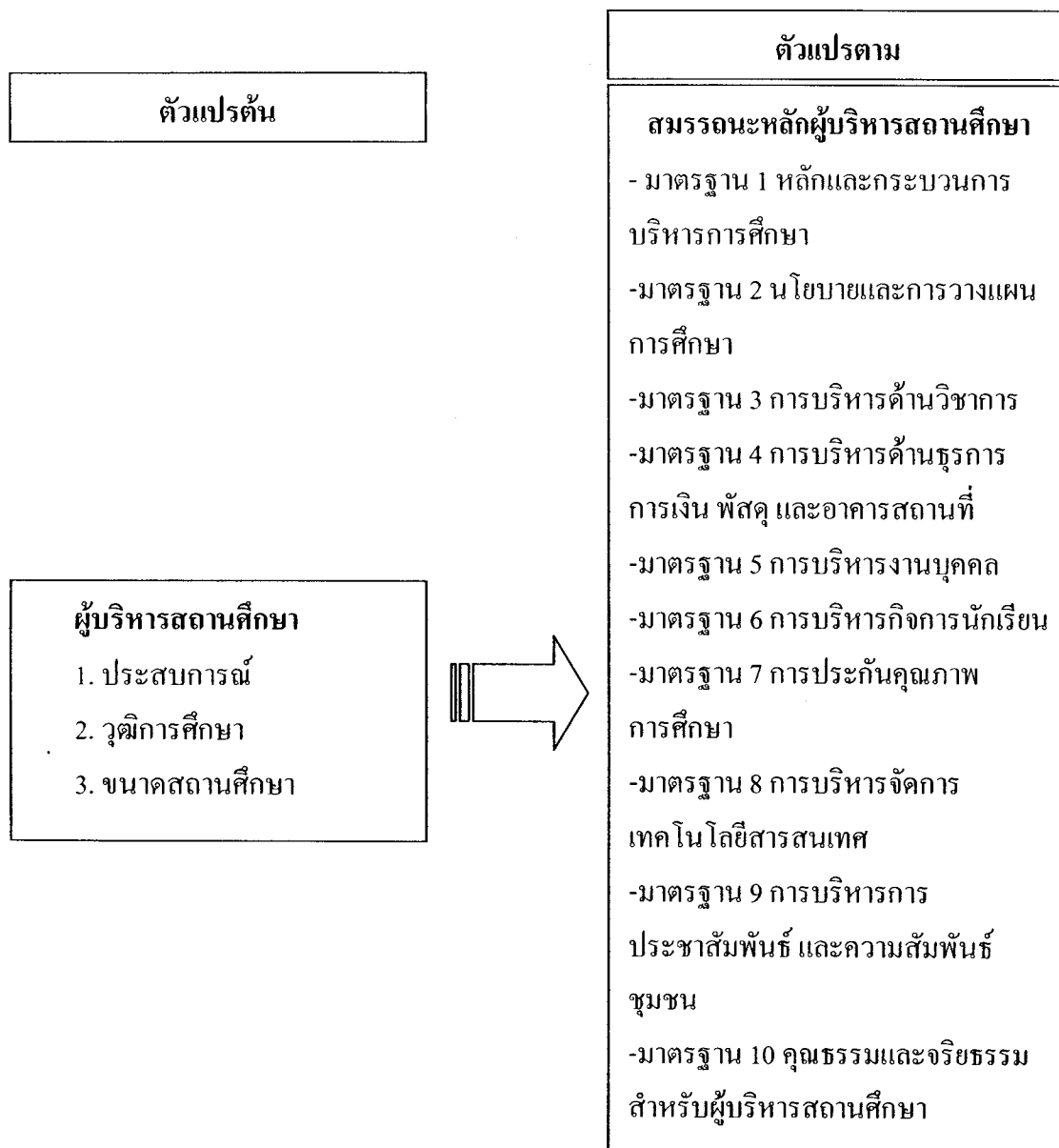
ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศศกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักการศศกษากรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ในปีการศศกษา 2552 จำนวน 69 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ จำนวน 59 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan (1970, pp.607-610) ซึ่งได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Sample Random) โดยวิธี จับสลาก

2.1 ระยะเวลาที่ทำการวิจัย

มิถุนายน 2552 - มิถุนายน 2553

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดนิยามศัพท์ของการวิจัย ดังนี้

1. สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และพฤติกรรมของบุคคล ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการประกอบวิชาชีพ เพื่อก่อให้เกิดพัฒนาตามจุดมุ่งหมายที่พึงประสงค์

2. สมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะเป็นประโยชน์ในการประกอบวิชาชีพ เพื่อก่อให้เกิดพัฒนาการของนักเรียนในทุก ๆ ด้านตามจุดมุ่งหมายที่พึงประสงค์ 10 มาตรฐาน ได้แก่

- มาตรฐาน 1 หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา
- มาตรฐาน 2 นโยบายและการวางแผนการศึกษา
- มาตรฐาน 3 การบริหารด้านวิชาการ
- มาตรฐาน 4 การบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่
- มาตรฐาน 5 การบริหารงานบุคคล
- มาตรฐาน 6 การบริหารกิจการนักเรียน
- มาตรฐาน 7 การประกันคุณภาพการศึกษา
- มาตรฐาน 8 การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ
- มาตรฐาน 9 การบริหารการประชาสัมพันธ์ และความสัมพันธ์ชุมชน
- มาตรฐาน 10 คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ตลอดจนผู้รักษาการในตำแหน่งดังกล่าว ในสังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่มเขตกรุงธนใต้ ในปีการศึกษา 2552

4. ประสบการณ์ หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

- 4.1 ต่ำกว่า 20 ปี
- 4.2 ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป

5. วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานครกลุ่มเขตกรุงธนใต้ ในปีการศึกษา 2552 แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

5.1 ระดับปริญญาตรี

5.2 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี

6. ขนาดสถานศึกษา หมายถึง ขนาดโรงเรียนตามเกณฑ์การจำแนกของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งขนาดโรงเรียนตามจำนวนนักเรียนดังนี้

6.1 ขนาดเล็ก (นักเรียนไม่เกิน 300 คน)

6.2 ขนาดกลาง (นักเรียน 301 – 500 คน)

6.3 ขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 501 คน ขึ้นไป)

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ผลที่ได้จากกระบวนการวิจัยจะช่วยให้ทราบถึงความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ในปีการศึกษา 2552 และมีการพัฒนาที่แตกต่างกันตามสภาพบริบทของสถานศึกษา และตามลักษณะของการจัดการศึกษา

2. ผลของการวิจัยยังเป็นดัชนีให้ทราบว่าผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการพัฒนาในสมรรถนะหลักใด ทำให้เกิดความคุ้มค่าคุ้มประโยชน์กับทรัพยากรที่ใช้ สามารถลดปัญหาความสูญเปล่าทางทรัพยากรและทำให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงในตัวบุคคลได้อย่างแท้จริง