



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษานับว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคนที่สามารถนำการพัฒนาประเทศทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและวัฒนธรรม ได้อย่างสมดุลสอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกประเทศ ผลผลิตของระบบการศึกษาคือพลเมืองของประเทศที่สามารถปรับตัว แก้ไขปัญหาที่มีความหลากหลายในสภาพการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและสามารถริเริ่มการพัฒนาตนเอง ครอบครัว ชุมชน ตลอดจนประเทศชาติให้พัฒนาและก้าวหน้าไปได้อย่างมีหลักการ บนพื้นฐานของความเข้าใจ และเหตุผล ความถูกต้อง ความดีงาม และความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2538: 3) ดังนั้น การศึกษาจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ สามารถที่จะปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะมาถึงและดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข การจัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535 รัฐได้จัดการศึกษาตามแนวระบบโรงเรียน แบ่งเป็น 4 ระดับ คือ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา และระดับอุดมศึกษา

การศึกษาระดับประถมศึกษา ถือได้ว่าเป็นการศึกษาที่รัฐให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยรัฐได้กำหนดเป็นแนวนโยบายการศึกษา จัดการศึกษาระดับประถมศึกษาเป็นการศึกษาภาคบังคับให้เด็กไทยที่มีอายุอยู่ในเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ.2523 ต้องเข้าเรียนทุกคน สถานศึกษาของรัฐและของท้องถิ่นจะต้องจัดการศึกษาภาคบังคับเป็นบริการแบบให้เปล่าอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและสะดวกแก่ผู้เรียน การศึกษาในระดับนี้เป็นการศึกษาที่รัฐมุ่งวางรากฐานเพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในด้านคุณธรรมจริยธรรม ความรู้และความสามารถขั้นพื้นฐานและให้สามารถลงมืออ่านออกเขียนและคำนวณได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ม.ป.ป.: 12)

การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาในปัจจุบันนี้ ส่วนใหญ่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานหลัก คือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งรับผิดชอบจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา มีนักเรียนระดับประถมศึกษาประมาณ 4.66 ล้านคน หรือ ประมาณร้อยละ 82 ของปริมาณเด็กในเกณฑ์การศึกษาภาค

บังคับทั้งหมดทั่วประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2539: 21) สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จึงมีหน้าที่โดยตรงในการควบคุมและกำกับระบบการประถมศึกษาของทั้งประเทศให้บรรลุจุดมุ่งหมายของแผนการศึกษาแห่งชาติตามช่วงแผนระยะต่างๆ และต้องรับผิดชอบการปฏิบัติงานตามนโยบายของรัฐบาลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการประถมศึกษาโดยตรง ซึ่งหน่วยงานการประถมศึกษาทุกระดับ ตั้งแต่ระดับจังหวัด ระดับอำเภอ กลุ่มโรงเรียน และโรงเรียน ก็ต้องปฏิบัติเช่นกัน โดยเฉพาะระดับโรงเรียน เป็นหน่วยงานทางการศึกษาระดับปฏิบัติการที่สำคัญที่สุด (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2536ก: 1) เนื่องจาก การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาเป็นการศึกษาภาคบังคับ คนไทยทุกคนเมื่ออายุถึงเกณฑ์ภาคบังคับทุกคนต้องเข้าเรียนในโรงเรียน ประชาชนส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในการศึกษาระดับประถมศึกษาและบางส่วนเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น ถ้าการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษามีคุณภาพก็จะส่งผลถึงประชากรส่วนใหญ่มีคุณภาพด้วย โรงเรียนประถมศึกษา จึงเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีความสำคัญที่สุด เพราะผลการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติงานของโรงเรียนเป็นสำคัญ

ภารกิจหลักของโรงเรียนนั้นจะต้องจัดการเรียนการสอน ให้นักเรียนบรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ทั้งด้านคุณภาพที่พึงประสงค์และสุขภาพอนามัยที่ดีโดยมีปัจจัยหลายอย่างในโรงเรียนสนับสนุนส่งเสริม เช่น ด้านบุคลากร ได้แก่ ครู นักเรียน ผู้บริหาร นักการภารโรง คณะกรรมการศึกษา ผู้ปกครอง หรือ ด้านการเงิน วัสดุอุปกรณ์ ระบบการบริหาร เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2536ก: 1) แต่จากปัจจัยต่างๆ ที่กล่าวมานั้น ปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ทำให้การศึกษาระดับประถมศึกษาประสบความสำเร็จ คือ ผู้บริหารโรงเรียน

การบริหารโรงเรียนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบในการจัดการศึกษา ทั้งปัจจัยต่างๆและกระบวนการทำงาน เพื่อหวังผลคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาจะสูงขึ้นให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง บุคคลที่มีความสำคัญยิ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้คือ ผู้บริหารโรงเรียน เพราะจะต้องเป็นผู้นำและผู้แสวงหาความร่วมมือจากชุมชน องค์กร และหน่วยงานต่างๆ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้นำของโรงเรียนและเป็นตัวอย่างที่มีความเข้มแข็งอดทน ไม่ปล่อยโรงเรียนไปตามยถากรรม โรงเรียนทุกโรงเรียนมีส่วนรับผิดชอบใน “การพัฒนาคน” ให้แก่ประเทศชาติความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการที่ประเทศจะอยู่อย่างไทยในสังคมโลกได้ ขึ้นอยู่กับโรงเรียนและบุคลากรในโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำ คือ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2540ก: ความนำ) นักวิชาการและ

นักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหารโรงเรียนไว้หลายท่าน อาทิ เช่น ภิญญู สาทร (2516: 382)กล่าวไว้ว่า การบริหารการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา มีอิทธิพลต่อ ความเจริญเติบโตและพัฒนาการในทุกๆด้านของมนุษย์ เพราะทุกคนจะต้องเข้าโรงเรียน อย่างน้อยที่สุดก็โรงเรียนประถมศึกษา ครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา จึงมีความสำคัญที่สุด ในการบริหารการศึกษา วีระ บำรุงธรรม (2527: 176) กล่าวว่า คุณภาพของนักเรียน นิสิต และนักศึกษา คือผลที่แท้จริงของการศึกษา การสร้างเด็กไทยให้มีคุณภาพต้องอาศัย ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุรพันธ์ ยันต์ทอง (2528: 1) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการศึกษาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะสร้างความเจริญ ก้าวหน้าให้แก่ประเทศชาติ ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ย่อมต้องอาศัยกำลังคนที่มี ประสิทธิภาพ ผู้บริหารการศึกษาโดยเฉพาะครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ และผู้อำนวยการ โรงเรียน เป็นผู้มีความสำคัญในการสร้างคนให้แก่ประเทศชาติเป็นอย่างมาก

จะเห็นได้ว่า จากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษา บุคคลที่มีความสำคัญ ที่สุดในการบริหารโรงเรียนไปสู่คุณภาพของการจัดการศึกษานั้นคือผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งได้ แก่ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือ ผู้อำนวยการโรงเรียน นั่นเอง

จากผลการดำเนินงานการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาที่ผ่านมา จนถึงปี งบประมาณ 2539 ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า ส่วนที่ ยังเป็นปัญหาที่จะต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไขต่อไป คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนบางกลุ่ม ประสบการณ์ต่ำกว่าเป้าหมายได้แก่ กลุ่มทักษะ(คณิตศาสตร์), กลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ ชีวิต และกลุ่มประสบการณ์พิเศษ ปัญหาสำคัญเกิดจากโรงเรียนขาดวัสดุอุปกรณ์การเรียน สำหรับให้เด็กปฏิบัติกิจกรรมด้วยตนเอง สภาพอาคารเรียน ห้องเรียนและบริเวณไม่เอื้อต่อ การส่งเสริมให้เด็กแสวงหาความรู้ และอีกประการหนึ่งคือ ระบบวิธีการสอนและการวัดผล ประเมินผลของครูซึ่งเน้นเนื้อหา ยึดครูเป็นศูนย์กลางและตัดสินผลการเรียนของนักเรียน จากการสอบความรู้ความจำเป็นหลัก สุขภาพอนามัย(น้ำหนักและภาวะโภชนาการ)ของ นักเรียนยังไม่ได้เกณฑ์มาตรฐานของกระทรวงสาธารณสุข ปัญหาเกิดจากโรงเรียนขาด ปัจจัยที่จะส่งเสริมสนับสนุนในการบริการด้านสุขภาพอนามัยแก่นักเรียนซึ่งมีจำนวนมากได้ ทั่วถึงทุกคน นอกจากนี้ยังพบว่าประสิทธิภาพการบริหารและการสนับสนุนของหน่วยงาน ในสังกัดยังไม่เป็นที่น่าพอใจ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2539: 48-49) จากปัญหาดังกล่าวจะเห็นว่า ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการบริหารโรงเรียนเป็น สำคัญและส่วนหนึ่งแก้ไขได้โดยผู้บริหารโรงเรียนโดยตรง จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมี การปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาให้สามารถแก้ปัญหา และจัด

การศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจากแนวคิดที่ว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาในโรงเรียนไปสู่คุณภาพ ดังนั้น การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนจึงมีความสำคัญเป็นอันดับแรกก่อนการพัฒนาสิ่งอื่นใด

ในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนนั้น หน่วยงานหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้กำหนดนโยบายการพัฒนาผู้บริหาร ดังนี้ แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 - 2544) ได้กล่าวถึง การพัฒนาผู้บริหารการศึกษาว่า “สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาเร่งรัดระบบการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ทุกระดับ ทุกประเภท เพื่อให้ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ความคิดกว้างไกล มองการศึกษาเป็นเรื่องของการพัฒนาคนทั้งมวล และมีความสามารถในการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ” (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2539: 77) ในการดำเนินงานด้านการปฏิรูปครูและบุคลากร ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ กล่าวถึงการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาว่า “เร่งรัดพัฒนานักบริหารการศึกษา โดยการเพิ่มพูนแนวความคิด ความรู้ตลอดจนทักษะในการบริหารและการจัดการ เพื่อให้สามารถพัฒนาโรงเรียนและสถานศึกษาให้มีคุณภาพก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต” (กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานปลัดกระทรวง, 2538: 5) หน่วยงานที่รับผิดชอบในการบริหารงานบุคคลโดยตรง คือ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ได้กำหนดนโยบายการพัฒนาข้าราชการครูไว้ว่า “ส่งเสริมให้ข้าราชการครูทุกคน ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งในด้านการปฏิบัติวิชาชีพครู อันเป็นผลทำให้เกิดการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้านเต็มตามศักยภาพและในด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ รวมทั้งให้ข้าราชการครูมีค่านิยมในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ” โดยให้มีการดำเนินการฝึกอบรมข้าราชการครูประจำการอย่างต่อเนื่องและพัฒนาตามระดับความเป็นวิชาชีพครู จนข้าราชการครูสามารถพัฒนาตนเองได้โดยความคิดเอง ลงมือปฏิบัติเอง และแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2539ก: 4) ในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนนั้น สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536ก:1) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า การพัฒนาผู้บริหารเป็นการพัฒนาศักยภาพและพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้มี ความรู้ ความสามารถ และมีคุณลักษณะที่ดี สามารถจัดการศึกษาและพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพที่พึงประสงค์ได้

ในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารนั้น จะมีผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพของหน่วยงาน ดังที่ ซีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์ และอัญชณา เวสารัชช (2528: 25) ได้กล่าวถึงประโยชน์การพัฒนาดตนเองที่มีต่อหน่วยงานนั้นว่า องค์การจะเจริญก้าวหน้าได้เต็มที่ต้องอาศัยกำลังคนเป็นหลัก ซึ่งหมายความว่า ความมีประสิทธิภาพและความพร้อมของคนในองค์การ จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคคลในองค์การตลอดเวลาเพื่อให้

สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่สูงสุด มีการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ และมีการพัฒนาตนเองได้เหมาะสมกับสายงานของบุคคลนั้นๆ ตรงกับแนวคิดของ วิจิตร วรุตบางกูร(2535: 254) ที่กล่าวว่าประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างมากและต้องเป็นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการสร้างจิตสำนึกว่าทุกคนต้องพัฒนาตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ จะเห็นได้ว่า จากแนวนโยบายของหน่วยงานทางการศึกษาที่กำหนดไว้ประกอบกับผลงานวิจัยในเรื่องประสิทธิภาพขององค์กรที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้มีความสามารถในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อภารกิจหลักของโรงเรียน และการจัดการเรียนการสอนบรรลุจุดหมาย และนโยบายสำคัญที่กล่าวถึงก็คือการส่งเสริมการพัฒนาจนผู้บริหารสามารถพัฒนาตนเองได้และในเรื่องความสามารถในการพัฒนาตนเองได้นี้ มีข้อสนับสนุนจาก สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2532: 4) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ดี คือ ผู้บริหารที่พัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าทั้งด้านความรู้ ความสามารถ คุณธรรม และคุณลักษณะของนักบริหารที่ดีอยู่เสมอ

ปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าของวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี โดยเฉพาะเทคโนโลยีสารสนเทศส่งผลให้ความรู้และวิทยาการต่างๆ เจริญรุดหน้าและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารโรงเรียนจะเป็นเพียงผู้รับการพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัดอย่างเดียวนั้นคงเป็นไปได้ไม่ได้อีกต่อไป จำเป็นจะต้องพัฒนาตนเองให้พร้อมเสมอสำหรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงเรื่องการพัฒนาตนเองของนักบริหาร เช่น ชาญชัย ลีตริงสิมาและเชิดวิทย์ ฤทธิประศาสน์ (2520: 184) กล่าวว่า การพัฒนานักบริหารอาจมีวิธีพัฒนาได้หลายทาง เช่น จัดให้มีการฝึกอบรมอย่างเป็นวิธีการพัฒนาโดยให้มีประสบการณ์จากงาน และการพัฒนาตนเอง การพัฒนาตนเองนี้จำเป็นต้องอาศัยความแน่วแน่เป็นทุนในการพัฒนา การพัฒนาตนเองของนักบริหารกระทำได้โดยไม่จำกัดเพศ ตำแหน่ง หน้าที่การงาน สภาพสังคมและภารกิจ ทั้งในด้านการเมืองและการบริหาร ทั้งนี้เพราะการพัฒนาตนเองเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการพัฒนาทั้งปวง บุคคลจะพัฒนาผู้อื่นมิได้ ถ้าไม่พัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เสนาะ ดิยาวี (2539: 145-146) ที่กล่าวว่า การพัฒนาบุคคลในระดับผู้บริหารเป็นวิธีการที่มีระบบในการฝึกอบรมและเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ การหยั่งรู้และทัศนคติ ให้แก่บุคคลเพื่อการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ การฝึกอบรมเป็นวิธีการทำให้คนเปลี่ยนพฤติกรรม แต่สำหรับผู้บริหารไม่เพียงแต่เข้าร่วมการฝึกอบรมอย่างถูกต้องเท่านั้น แต่จะต้องมีประสบการณ์ในการทำงานมาจริง เป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องจัดโครงการอบรม และเปิดโอกาสให้ผู้บริหารได้พัฒนาตนเอง วีระ บำรุงธรรม(2527: 194)กล่าวถึง การพัฒนาตนเองของผู้บริหารว่า ผู้บริหาร

ควรแสวงหาความรู้ใหม่และประสบการณ์ใหม่ๆ อยู่เสมอ เป็นการเสริมสร้างเพิ่มพูนความรู้ สำหรับใช้ในโอกาสที่จำเป็น

เฉลิม ศรีผดุง (2540: 11) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง นักบริหารของราชการ ไทยในอนาคต ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของนักบริหารที่จะช่วยให้การบริหารงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในปัจจุบันและอนาคตนั้นคุณลักษณะด้านความคิดและ สติปัญญาที่จำเป็นประการหนึ่ง ก็คือเป็นนักพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ทนต่อ เหตุการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2539: 177) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติ งานของข้าราชการครูสายงานบริหารการประถมศึกษาและสายงานบริหารการมัธยมศึกษา พบว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพอย่างหนึ่งที่ควรมีของผู้บริหารการประถมศึกษา ก็คือ พัฒนาตนเอง ขวนขวายหาความรู้ให้ทันสมัย

จะเห็นได้ว่า การพัฒนาตนเองเป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาผู้บริหารที่มีความจำเป็น อย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะการพัฒนาตนเองเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการพัฒนาทั้งปวง การพัฒนา ตนเองของผู้บริหารนั้น ผู้บริหารจะต้องแสวงหาความรู้ใหม่และประสบการณ์ใหม่ๆ อยู่เสมอ ให้ตนเองมีการพัฒนาทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่ดี เพื่อนำผลที่ได้ จากการพัฒนาตนเองไปสู่พัฒนาบุคลากร และพัฒนาการบริหารงานในหน่วยงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ นักเรียนให้ดีขึ้นต่อไป

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งเป็นหน่วยงานสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีหน้าที่รับผิดชอบจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา มีจำนวนโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดมากที่สุดในประเทศโดยมีโรงเรียนในความรับผิดชอบ ทั้งหมดจำนวน 1,360 โรงเรียน มีนักเรียนจำนวน 321,053 คน มีข้าราชการครูใน สังกัด จำนวน 16,043 คน (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา, 2540:3-4) ในปัจจุบันกำลังประสบปัญหาในการดำเนินงานจัดการศึกษา โดยพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียนยังมีบางกลุ่มประสบการณ์ไม่เป็นที่น่าพอใจ ได้แก่ กลุ่มทักษะและกลุ่มสร้างเสริม ประสบการณ์ชีวิต สุขภาพอนามัย(น้ำหนักและภาวะโภชนาการ)ของนักเรียนจำนวนหนึ่งยัง ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด อัตราการเข้าชั้นยังสูงกว่าเป้าหมาย ระดับความรู้และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนบางประการยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ในด้านการบริหารและสนับสนุน การพัฒนาบุคลากรและการจัดสวัสดิการ ยังไม่พอเพียงกับ สภาพความจำเป็นและความต้องการในการแก้ปัญหา การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหาร

งานของหน่วยงานทุกระดับ ยังมีความจำเป็นจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในทุกๆ ด้าน งบประมาณที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรจริงๆ มีอยู่จำกัด (สำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา, ม.ป.ป.ก: 19-23) ซึ่งจะเห็นว่า หลายปัญหาเป็นเรื่อง เกี่ยวข้องกับการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนหรือสามารถแก้ไขได้โดยผู้บริหารโรงเรียนโดยตรง ดังนั้นเพื่อช่วยให้การจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษาของสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมามีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดจึงควรได้รับการพัฒนา และมีการพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมี ความสำคัญเป็นอันดับแรกในการพัฒนา และการพัฒนาตนเองของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่ สำคัญยิ่งในการพัฒนาทั้งปวง

ในการจัดให้มีการพัฒนาผู้บริหารให้แก่ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา นั้น แม้ว่าจะมีโครงการพัฒนาผู้บริหารตามแผนปฏิบัติการ ซึ่งกำหนดให้มีการอบรมผู้บริหารตามโครงการปฏิรูปการศึกษา 622 คน (คิดเป็นร้อยละ 45.97) แต่ยังไม่เพียงพอกับความต้องการในการพัฒนาของผู้บริหารโรงเรียน(สำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา, ม.ป.ป.ช: 12) ส่วนในเรื่องการพัฒนาตนเองของ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ยังไม่มีผู้วิจัยผู้ใดทำ การวิจัยว่ามีการพัฒนาตนเองอย่างไร ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นข้าราชการครูสายงานบริหารใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จึงมีความสนใจ ศึกษาและทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา เพื่อสรุปวิเคราะห์ นำเสนอเป็นแนวทาง ให้ผู้บริหารโรงเรียนได้พัฒนาตนเอง และหน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องได้พิจารณานำ ไปเป็นข้อมูลเพื่อกำหนดนโยบาย เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้บริหารและพัฒนาคุณภาพ การศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาปัญหาการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้จะศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและปัญหาการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่

2. การศึกษาการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยใช้กรอบแนวความคิดการพัฒนาตนเองโดยการสังเคราะห์จากแนวความคิดการพัฒนาตนเองของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและนักวิชาการ ที่ได้กำหนดแนวคิดไว้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

- 2.1 การสำรวจและประเมินตนเอง
- 2.2 การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน
- 2.3 การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ
- 2.4 การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน
- 2.5 การศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการ
- 2.6 การศึกษาคู่
- 2.7 การศึกษาคูงาน
- 2.8 การเข้ารับการฝึกอบรม
- 2.9 การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ
- 2.10 การพัฒนาตนเองในลักษณะอื่นๆ

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

การพัฒนาตนเอง หมายถึง การดำเนินการปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์เพิ่มขึ้น ช่วยให้สามารถปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยวิธีการ

1. **การสำรวจและประเมินตนเอง** หมายถึง การพิจารณาตนเองให้ทราบถึงความรู้ ความสามารถ รู้ถึงส่วนที่ดีและส่วนที่บกพร่อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจในตนเองและเกิดแนวทางการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาตนเอง

2. **การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน** หมายถึง การเรียนรู้จากเอกสารทางวิชาการและคู่มือการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ที่หน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานที่

เกี่ยวข้องได้จัดทำขึ้น เพื่อพัฒนาตนเองให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ สามารถบริหารงานได้ ถูกต้องตามขั้นตอนและมีประสิทธิภาพ

3. การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ หมายถึง การเข้าร่วมองค์กรวิชาชีพ ทางด้านการบริหารและวิชาชีพครูที่นอกเหนือจากทางราชการจัดตั้งขึ้น ลักษณะองค์กรเป็นการรวมตัวก่อตั้งเพื่อแสวงหาความร่วมมือซึ่งกันและกัน โดยมีวัตถุประสงค์ในการเข้าร่วม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านวิชาการและความรู้ในการบริหารแก่ตนเอง ให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน หมายถึง การแสวงหาความรู้ โดยการติดตามรับฟังข่าวสาร จาก หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ นิตยสารและสื่ออื่นๆ เพื่อมุ่งพัฒนาตนเองให้เป็นคนทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ เพื่อส่งเสริมการบริหารงานให้ดีขึ้น

5. การศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการ หมายถึง การแสวงหาความรู้ จากเอกสาร ตำราและแหล่งวิทยาการต่างๆ รวมทั้งความรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน แล้วรวบรวมจัดทำผลงานเผยแพร่ในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้ตนเองมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้นและสามารถใช้ประโยชน์ในการบริหารงาน

6. การศึกษาต่อ หมายถึง การเข้าศึกษาในสถาบันการศึกษาทั้งในเวลาราชการ และนอกเวลาราชการ เพื่อให้ตนเองมีความรู้และประสบการณ์ใหม่ เป็นการเสริมสร้างแนวทางในการปรับปรุงตนเองและพัฒนาการบริหารงาน

7. การศึกษาดูงาน หมายถึง การได้ไปศึกษา สังเกต การปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นนอกเหนือจากหน่วยงานต้นสังกัดจัดให้ เพื่อให้ตนเองได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ สามารถนำสิ่งที่ได้พบเห็นมาประยุกต์ใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงานในหน่วยงานของตน

8. การเข้ารับการฝึกอบรม หมายถึง การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนจัดขึ้นนอกเหนือจากหน่วยงานต้นสังกัดให้เข้าอบรม เพื่อตนเองได้รับความรู้ ทักษะและทัศนคติ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

9. การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ หมายถึง การเข้าร่วมประชุมสัมมนา นอกเหนือจากหน่วยงานต้นสังกัดให้เข้าร่วมประชุมสัมมนา เป็นการประชุมเพื่อแสดงความคิดเห็นเรื่องใดเรื่องหนึ่ง มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ ผลของการประชุมสัมมนา และข้อเสนอของกลุ่ม จะเป็นประโยชน์ต่อตนเองและการพัฒนาหรือการแก้ปัญหาในเรื่องนั้น

10. การพัฒนาตนเองในลักษณะอื่นๆ หมายถึง การดำเนินการพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ เพื่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ โดยวิธีอื่นๆ นอกเหนือจากวิธีที่กล่าวมาแล้วทั้ง 9 วิธีข้างต้น

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา และ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน สามารถนำข้อความรู้ ที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาตนเองได้

2. ผลการวิจัยสามารถนำไปประกอบเป็นข้อมูลพื้นฐาน สำหรับสำนักงาน การประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา และ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการพิจารณาแสวงหาแนวทางสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนา ตนเองของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัด เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและ ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมาทั้งหมด จำนวน 1,353 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 309 คน โดย กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ยามาเน (Yamane, 1973: 1088) วิธีการ ที่ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการสังเคราะห์ การพัฒนาตนเอง ตามแนวคิดของหน่วยงานทางการศึกษาที่รับผิดชอบการพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาโดยตรง และนักวิชาการที่มีผลงานทางวิชาการด้านการบริหารงาน บุคคลที่ได้รับการยอมรับโดยทั่วไป เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย มีรายละเอียดแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบ ตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา เป็นแบบตรวจสอบรายการและแบบปลายเปิด (open-ended)

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา เป็นแบบตรวจสอบรายการและแบบปลายเปิด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม โดยขอความร่วมมือจากสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ จัดส่งให้ และผู้ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้ จากแบบสอบถามทั้ง 3 ตอน วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 5 บท ตามลำดับดังนี้
บทที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ วิธีดำเนินการวิจัย และลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิจัย

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติกับการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย