

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การจัดการและบริหารการศึกษาในยุคสังคมและเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based Society) ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การปฏิรูปการศึกษา จึงไม่ใช่เรื่องของครู ของสถานศึกษา แต่เป็นเรื่องของการเรียนรู้ เรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลาอยู่ที่ที่เราจะช่วยให้คนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างไร (เสรี พงศ์พิศ, 2552, หน้า 7) ดังนั้นการบริหารจัดการในวิชาชีพจำเป็นต้องปรับตัวอย่างมาก จึงจะทำให้การศึกษาบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ด้วยเหตุว่า การจัดการศึกษาในปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมทางสังคม ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ตลอดจนระบบการศึกษาที่แปรเปลี่ยนไป ถึงแม้ว่าประเทศไทยกำลังเผชิญปัญหาการพัฒนาสองด้าน คือ ปัญหาของตนเองที่ยังไม่พัฒนาแล้วต้องการพัฒนาขึ้น อีกอย่างคือการพัฒนาตามแบบประเทศที่เขาพัฒนาแล้ว (ชฎาภรณ์ บรรณารักษ์, 2552, หน้า 1) สถานศึกษา ซึ่งเป็นองค์หลักในการจัดและบริหารการศึกษาจะต้องแปรเปลี่ยนไปตามระบบการศึกษา ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องทำต้องได้รับความรู้เพิ่มเติม และพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่กำลังรออยู่ (ธีระ รุญเจริญ, 2550, หน้า 3)

จากสภาพการเปลี่ยนแปลงในการปฏิรูปการจัดการศึกษานี้ ส่งผลให้ประเทศไทยยึดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 หมวด 7 ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษามาตรา 52 ให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรให้มีและการพัฒนาบุคลากรประจำการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545) มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาที่กำหนดไว้ให้วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพ ควบคุม เพื่อยกระดับวิชาชีพ

การศึกษาให้สูงขึ้นนั้น คณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา (2549) ได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาตามมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 โดยมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา มีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพดังนี้ มาตรฐานความรู้ มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการบริหารการศึกษา หรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรองและผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารสถานศึกษาที่คณะกรรมการคุรุสภารับรอง ส่วนที่สำคัญคือมาตรฐานความรู้ซึ่งในส่วนของการบริหาร วิชาการนั้น ต้องมีสาระความรู้เกี่ยวกับเรื่องต่อไปนี้

- 1) การบริหารจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 2) หลักการและรูปแบบการพัฒนาหลักสูตร
- 3) การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น
- 4) หลักและแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศ
- 5) กลยุทธ์การนิเทศการศึกษา
- 6) การวางแผนและประเมินผลการนิเทศ การศึกษา
- 7) ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา
- 8) หลักการและเทคนิคการวัดและประเมินผลทางการศึกษา และ
- 9) สถิติและคอมพิวเตอร์เพื่อการวิจัย โดยมีสมรรถนะด้านการบริหารวิชาการ ได้แก่
 - 1) สามารถบริหารจัดการการเรียนรู้
 - 2) สามารถพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
 - 3) สามารถนิเทศ การจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และ
 - 4) สามารถส่งเสริมเพื่อให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษานั้น

คณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้ 14 มาตรฐาน โดยจัดเน้น คือ มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพในมาตรฐานนี้เองที่ผู้บริหารมืออาชีพต้องหาวิธีการพัฒนาผู้ร่วมงาน โดยใช้เทคนิคการบริหารและการนิเทศภายในให้ผู้ร่วมงานได้ลงมือปฏิบัติจริง นำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ อีกทั้ง มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและมาตรฐานการศึกษาปฐมวัย ได้กำหนดให้มีระบบการนิเทศการสอนและนำผลไปปรับปรุงการสอน อย่างสม่ำเสมอ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2550, หน้า 14 – 54)

การบริหารองค์การทุกองค์การของผู้บริหารทุกคนมีเป้าหมายสูงสุดอยู่ที่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ แต่การจะให้องค์การมีความสำเร็จในเรื่องของประสิทธิผลขององค์การได้นั้น องค์การต้องพึงปัจจัยที่สำคัญหลายอย่าง ซึ่งปัจจัยที่สำคัญยิ่งส่วนหนึ่งที่ขาดเสียมิได้ ก็คือปัจจัยทางการบริหาร โดยเฉพาะบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารองค์การ หรือผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานนั้น ทั้งนี้เพราะผู้บริหารมีภาระหน้าที่มีภาระหน้าที่ต้องปฏิบัติในหน่วยงานมากมาย นับตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การวินิจฉัย ตัดสินใจสั่งการ การมอบหมายงาน การประสานงาน การนิเทศติดตาม และประเมินผล

งานตลอดจนเป็นตัวอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตนให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลแวดล้อมซึ่งถือว่าเป็นภาระหน้าที่และบทบาทสำคัญของผู้บริหารเพื่อให้ได้ผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ หากผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีบริหารงานในองค์การได้ดี คนในที่ทำงานในองค์การจะต้องมีความเชื่อแบบแผนค่านิยม ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกัน ก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์การและวัฒนธรรมองค์การเป็นเครื่องมือช่วยในการคัดเลือกบุคลากรที่มีแนวโน้มยอมรับวัฒนธรรมที่มีอยู่ในองค์การ ทำให้บุคคลนั้นเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานและปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์การได้ง่ายกว่า ซึ่งหากองค์การใดมีวัฒนธรรมที่ดีแล้วจะส่งผลให้บรรยากาศในองค์การดีไปด้วย เพราะบรรยากาศขององค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของบุคลากรในองค์การและเป็นแรงผลักดัน แรงจูงใจให้บุคลากรมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานเต็มที่ ทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีซึ่งมีผลต่อคุณภาพงานและนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การได้เป็นอย่างดี (ปราณี สภาไพโรวัน, 2558, หน้า 5)

การนิเทศภายในโรงเรียนมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาจะต้องร่วมมือร่วมใจกันดำเนินการพัฒนางานทุกด้านในสถานศึกษาในฐานะหน่วยงานหลักในการรับผิดชอบจัดการศึกษาจึงต้องให้ความสำคัญ การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการกิจกรรมที่สำคัญอย่างหนึ่งในการสนับสนุนการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพของการศึกษาจะประสบผลสำเร็จตามเป้าประสงค์มากหรือน้อย ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับการนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งความจำเป็นของการนิเทศภายใน เพื่อปรับปรุงคุณภาพของการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานใกล้เคียงกัน จำนวนของศึกษานิเทศก์ไม่เพียงพอกับความต้องการของครูและสถานศึกษาและบุคลากรภายในสถานศึกษา มีความรู้ความสามารถ มีความคุ้นเคยและใกล้ชิดปัญหามากที่สุด รวมทั้งบรรยากาศในการนิเทศมีความเป็นกันเองและสามารถปฏิบัติงานนิเทศได้อย่างต่อเนื่อง การนิเทศการศึกษาที่เหมาะสม และควรนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด คือ กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ด้วยเหตุผลคือสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง การนิเทศภายในโรงเรียนมีความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการจัดกิจกรรมนิเทศภายในสถานศึกษาขึ้นเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันในสถานศึกษาเนื่องจากระบบการจัดการศึกษา การพัฒนาของหลักสูตร เทคโนโลยี รวมทั้งวิทยาการ สังคมและวัฒนธรรมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงต้องมีการกระตุ้นให้ครูตื่นตัวอยู่เสมอ เพื่อพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการจัด

กิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายโดยไม่ต้องรอรับการนิเทศจากบุคคลภายนอกหรือศึกษานิเทศก์ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (อัศวิน วิภูผา, 2558, หน้า 1 – 2) ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2548) ได้กำหนดขอบข่ายของการนิเทศไว้ 5 ด้าน ดังต่อไปนี้ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านสื่อการเรียนการสอน 4) ด้านการวัดผลและประเมินผล 5) ด้านการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา

การนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษาเป็นการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องภายในสถานศึกษา ร่วมมือกันปรับปรุงงานด้านต่างๆ เป็นการส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอน ซึ่งจะส่งผลถึงคุณภาพของผู้เรียนให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจ ซึ่งส่วนใหญ่มีการมอบหมายเป็นคำสั่งให้บุคลากรดำเนินการ แต่การเก็บเอกสารร่องรอยหรือการบันทึกนิเทศยังไม่มีการจัดทำอย่างเป็นระบบ จึงมีร่องรอยการหลักฐานการนิเทศภายในน้อยจนไม่สามารถนำผลการนิเทศไปพัฒนางานการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม (พงษ์ธวัช ตั้งที่ชะรัภย์, 2558, หน้า 3) ปัญหาดังกล่าวสามารถแก้ไขได้โดยอาศัยการนิเทศการศึกษา ซึ่งผู้นิเทศต้องมีหน้าที่ชี้แนะ แนะนำ ช่วยเหลือครูให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น และนำความรู้เหล่านี้มาใช้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาการสอนตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้นเรื่องการนิเทศการศึกษาจึงเป็นเรื่องสำคัญมากที่ควรจะได้ศึกษาและทำความเข้าใจในหลักการกระบวนการ วิธีการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการศึกษา การนิเทศการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ศุภิสรา แพนสง, 2552, หน้า 113) ซึ่งเสนอว่า หากต้องการจะพัฒนาให้การนิเทศภายในสถานศึกษามีคุณภาพที่สูงขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาภาวะผู้นำในทุกๆ ด้าน โดยการเอาใจใส่ ความต้องการและความแตกต่างของครูแต่ละคน มีการติดตามดูแลผลการปฏิบัติงานของครูเป็นรายบุคคล มอบหมายงานตรงกับความต้องการและความสามารถของครู มุ่งมั่นที่จะพัฒนาครู หากผู้บริหารได้ให้ความสำคัญด้านการคำนึงถึงเอกบุคลจะสร้างความเชื่อมั่นให้ครูสามารถดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 3 เป็นองค์กรทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการและ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมและมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบด้วยเขตพื้นที่ปกครอง 4 อำเภอ คือ อำเภอมหาสารคาม อำเภอโกสุมพิสัย อำเภอเมือง และอำเภอคำตากล้า โดยการนิเทศภายในสถานศึกษาภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินงานในหน้าที่ผู้บริหาร สถานศึกษา คือ งานวิชาการ งานประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป โดยเฉพาะงานวิชาการ ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาว่าปัจจัยทางการบริหารด้านใดที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาที่มุ่งผลต่อความสำเร็จในการนิเทศภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ให้มีคุณภาพ ตามมาตรฐานการศึกษา ด้านการจัดการศึกษาและการนิเทศภายในให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ใน ระดับใด
2. การนิเทศภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความ คิดเห็นแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
3. ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
4. การนิเทศภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

5. ปัจจัยทางการบริหารกับการนิเทศภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร

6. ปัจจัยทางการบริหารในโรงเรียนใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์การนิเทศภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

7. แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

2. เพื่อศึกษาระดับการนิเทศภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

4. เพื่อเปรียบเทียบการนิเทศภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารและการนิเทศภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อการนิเทศ

ภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
2. การนิเทศภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน
4. การนิเทศภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน
5. ปัจจัยทางการบริหารกับการนิเทศภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก
6. ปัจจัยทางการบริหารในโรงเรียนอย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์การนิเทศภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จะก่อให้เกิดประโยชน์ดังนี้

1. ทำให้ได้สารสนเทศสำหรับผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ในการนำไปประกอบกระบวนการจัดการศึกษาอย่างมีระบบเพื่อช่วยให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. ผลการวิจัยเป็นสารสนเทศพื้นฐานสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เพื่อประกอบการพิจารณาให้การสนับสนุนส่งเสริมปัจจัยในการบริหารโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลโรงเรียนในการจัดการศึกษาต่อไป
3. ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการนำปัจจัยทางการบริหารมาใช้ในการบริหารงานโรงเรียนที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 และจังหวัดอื่นๆ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ดังนี้

- 1.1 ปัจจัยทางการบริหาร ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางการบริหารของ ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2555, หน้า 5) อัครภรณ์ มาตรา (2555, หน้า 24) วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 31) อุ๋นทยา ผาผาง (2556, หน้า 14) คำเตียง กำแกเลี้ยง (2556, หน้า 23) อศิราภรณ์ วรณรัตน์ (2556, หน้า 26) ธนกร อัมจักร (2557, หน้า 37) กรุณา ภู่มะลิ (2557, หน้า 158-159) Likert (1961, อ้างถึงใน วุฒิพร ประทุมพงษ์, 2556, หน้า 27) และ Steers (1991, อ้างถึงใน

วุฒิพร ประทุมพงษ์, 2556, หน้า 26) ซึ่งได้ปัจจัยทางการบริหาร 6 ด้าน ดังนี้

- 1.1.1 ภาวะผู้นำ
- 1.1.2 การจูงใจ
- 1.1.3 บรรยากาาศและวัฒนธรรมองค์การ
- 1.1.4 การติดต่อสื่อสาร
- 1.1.5 โครงสร้างองค์การ
- 1.1.6 เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

1.2 ขอบเขตการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2548)

- 1.2.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตร
- 1.2.2 ด้านการจัดการเรียนการสอน
- 1.2.3 ด้านสื่อการเรียนการสอน
- 1.2.4 ด้านการวัดผลประเมินผล
- 1.2.5 ด้านการพัฒนาบุคลากรทางการสอน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2560 จำนวนทั้งสิ้น 2,414 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 182 คน และครูผู้สอนจำนวน 2,232 คน จากทั้งหมด 182 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2560 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 331 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 335 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 90 คน และครูผู้สอนจำนวน 245 คน จากโรงเรียน 90 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

ดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารโรงเรียน

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 ขนาดโรงเรียน

3.1.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

3.1.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง

3.1.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่

3.1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1.3.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.1.3.2 10 - 20 ปี

3.1.3.3 มากกว่า 20 ปี

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 ปัจจัยทางการบริหาร

3.2.1.1 ภาวะผู้นำ

3.2.1.2 การจูงใจ

3.2.1.3 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ

3.2.1.4 การติดต่อสื่อสาร

3.2.1.5 โครงสร้างองค์การ

3.2.1.6 เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

3.2.2 การนิเทศภายในโรงเรียน

3.2.2.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตร

3.2.2.2 ด้านการจัดการเรียนการสอน

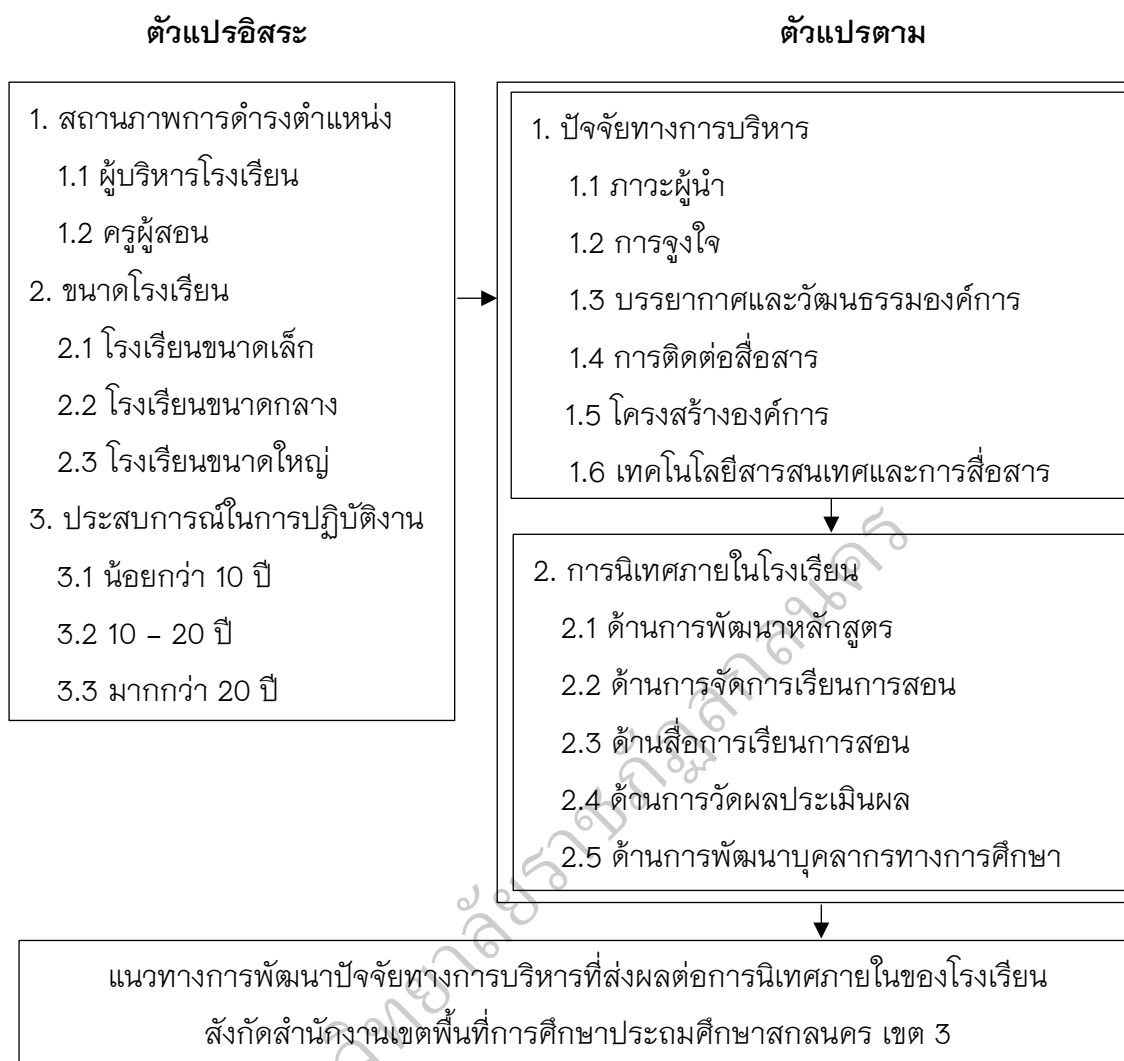
3.2.2.3 ด้านสื่อการเรียนการสอน

3.2.2.4 ด้านการวัดผลประเมินผล

3.2.2.5 ด้านการพัฒนาบุคลากรทางการสอน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร 6 ด้าน คือ 1) ภาวะผู้นำ 2) การจูงใจ 3) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ 4) การติดต่อสื่อสาร 5) โครงสร้างองค์การ และ 6) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ซึ่งได้จากการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางการบริหารของ ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2555, หน้า 5) อัคราภรณ์ มาตรา (2555, หน้า 24) วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 31) อุณหยา ผาผง (2556, หน้า 14) คำเตียง กำเกลี้ยง (2556, หน้า 23) อศิราภรณ์ วรณรัตน์ (2556, หน้า 26) ธนกร อัมจักร (2557, หน้า 37) กรุณา ภูมะลี (2557, หน้า 158 - 159) Likert (1961, อ้างถึงใน วุฒิพร ประทุมพงษ์, 2556, หน้า 27) และ Steers (1991, อ้างถึงใน วุฒิพร ประทุมพงษ์, 2556, หน้า 26) และการนิเทศภายในโรงเรียน 5 ด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านสื่อการเรียนการสอน 4) ด้านการวัดผลประเมินผล และ 5) ด้านการพัฒนาบุคลากรทางการสอน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2548) จึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ซึ่งมี 6 ด้าน ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงความรู้ความสามารถในการบริหาร เพื่อการโน้มน้าวหรือจูงใจให้ทุกฝ่ายในโรงเรียนปฏิบัติงานในหน้าที่ตามความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่ จนนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความเต็มใจ

1.2 การจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นที่ทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลแสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมาอย่างมุ่งมั่น เพื่อให้เกิดการตอบสนองในการทำงานตามเป้าหมายขององค์การ

1.3 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การที่บุคลากรในโรงเรียนมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความมุ่งมั่นและความสามัคคีในการปฏิบัติงาน การที่ผู้บริหารและครูให้ความไว้วางใจกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และการมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างจริงจัง มีความสามัคคี มีความพร้อมเพรียงและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน

1.4 การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การใช้วิธีการติดต่อสื่อสารกับบุคลากร ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ หลายช่องทาง ใช้ภาษาที่ชัดเจน เข้าใจง่าย ใช้หลักเหตุผลในการสื่อสาร โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน ในองค์การ ซึ่งการติดต่อสื่อสารที่ดีจะทำให้การดำเนินงานขององค์การราบรื่นไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 โครงสร้างองค์การ หมายถึง การกำหนดการจัดสายงานการบังคับบัญชา การกำหนดบทบาทหน้าที่ การแบ่งงาน การกำหนดบุคคลตามความเหมาะสมของงาน การกระจายอำนาจ การควบคุมการปฏิบัติงาน การวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

1.6 เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง การนำข้อมูลที่ได้มา กลั่นกรองให้เป็นข้อมูลสารสนเทศ เป็นเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องตั้งแต่ การเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผล การแสดงผลลัพท์ การทำสำเนาและการสื่อสารโทรคมนาคมเพื่อให้ได้สารสนเทศที่เหมาะสม และการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อค้นหา เพื่อการเรียนรู้ และการเผยแพร่ข้อมูล

2. การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการ หรือกิจกรรมในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครูเพื่อเป็นแนวทางการปรับปรุง และพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพเพื่อส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียนใน 5 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การจัดให้มีหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตรการศึกษาและวิเคราะห์หลักสูตรให้ชัดเจนการวางแผนการนำหลักสูตรไปใช้การนิเทศติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตรการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้หลักสูตรและการพัฒนาตนเองและครูผู้สอนโดยการประชุม อบรม เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร

2.2 ด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การจัดให้มีแผนการจัดการเรียนรู้การจัดห้องเรียนให้เหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนการจัดสถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ เพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การจัดทำ หรือจัดหาเอกสารประกอบหลักสูตรการจัดครูเข้าสอนตามความสามารถ ความเหมาะสม การเยี่ยมชั้นเรียน สังเกตการสอนเพื่อติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูและการเป็นผู้นำให้ครูปรับปรุงการสอน

2.3 ด้านสื่อการเรียนการสอน หมายถึง การจัดหาและบริการวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนแก่ครูอย่างเพียงพอและครบถ้วน มีการสำรวจความต้องการ การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูรู้จักทำรู้จักใช้ รู้จักเก็บบำรุงรักษาสื่อการเรียนการสอนการจัดให้มีศูนย์สื่อหรือศูนย์วิชาการของโรงเรียนการส่งเสริมให้ครูรู้จัก คิดค้น สร้างสรรค์สื่อหรือวิธีการใหม่ๆ ที่จะนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การแสวงหาแหล่งวิทยาการที่เป็นสื่อการสอนในชุมชนหรือในท้องถิ่นและการจัดให้มีการติดตามและประเมินผลการใช้สื่อการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ

2.4 ด้านการวัดผลและประเมินผล หมายถึง การจัดให้มีการวัดและประเมินผลการเรียนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และระเบียบที่กำหนดไว้การวางแผนและกำหนดระยะเวลาการวัดผลประเมินผลให้เพียงพอการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่จำเป็นเพื่อใช้ในการวัดผลและประเมินผลให้เพียงพอการจัดสร้างเครื่องมือวัดผลที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและจัดทำผลการประเมิน แสดงความก้าวหน้า

2.5 ด้านการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการเพื่อวางแผนเรื่องที่จะประชุม อบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรการจัดให้มีการประชุมอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับปัญหาของงานวิชาการในโรงเรียน โดยครูที่มีความรู้ความสามารถในโรงเรียนหรือเชิญบุคลากรภายนอกมาเป็นวิทยากรการสนับสนุนให้ครูมีโอกาสเข้ารับการประชุม อบรมทางวิชาการและศึกษาต่อไปในระดับที่

สูงขึ้นการประเมินผลและรายงานผลการประชุม อบรมหรือสัมมนาและการจัดงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการประชุม อบรม พัฒนาบุคลากร

3. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

3.1 ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาราชการแทนตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2560

3.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2560

4. โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนในระดับชั้นก่อน ประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ของรัฐบาลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 จำแนกเป็น 3 ขนาด ดังนี้

4.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 120 คน

4.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน 121 - 499 คน

4.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน 500 คนขึ้นไป

5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน หรือครูผู้สอนจนถึงเวลาปัจจุบันแบ่งเป็น

5.1 น้อยกว่า 10 ปี

5.2 10 - 20 ปี

5.3 มากกว่า 20 ปี

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 เป็นองค์กรทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมและมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ
กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบด้วยเขตพื้นที่ปกครอง
4 อำเภอ คือ อำเภอมหาสารคาม อำเภอโกสุมพิสัย อำเภอธวัชบุรี และอำเภอ
คำตากล้า ซึ่งประกอบไปด้วยสถานศึกษาจำนวน 182 โรงเรียน

7. แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อการนิเทศภายในของ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 หมายถึง
ขั้นตอนที่เสนอแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อการนิเทศ
ภายในของโรงเรียน โดยผู้วิจัยจะนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากปัจจัยทางการบริหารที่
ส่งผลกระทบต่อการนิเทศภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สกลนคร เขต 3 มาพิจารณาถ้าพบว่าปัจจัยทางการบริหารด้านใด ที่มีอำนาจพยากรณ์
การนิเทศภายในของโรงเรียน แล้วผู้วิจัยจะนำด้านดังกล่าวไปร่างเป็นแบบสัมภาษณ์
ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญนำเสนอวิธีหรือแนวทางพัฒนาปัจจัยทางการ
บริหารนั้นต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร