

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญสูงสุดสำหรับการพัฒนาบุคคลและสังคม ไปสู่ความเจริญในแทบทุกมิติและเนื่องจากบริบททางสังคมมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ระบบการศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของโลกและรู้เท่าทัน ทั้งนี้ด้วยระบบการศึกษาคือกลไกขนาดใหญ่ที่จะขับเคลื่อนไปได้ ก็ต้องอาศัยพลังงานจากหน่วยย่อยที่มีความเชื่อมโยงกัน การนิเทศทางการศึกษานับเป็นหน่วยย่อยหนึ่งที่มีความสำคัญมากที่สุด โดยศึกษานิเทศก์เป็นกลุ่มกำลังสำคัญ จากการปฏิรูปการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กล่าวถึงการกระจายอำนาจที่มีเป้าหมายหลักสำคัญ 3 ประการ คือ พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทย เพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้เกิดการเรียนรู้อย่างทั่วถึง มีคุณภาพและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารและการจัดการศึกษา ซึ่งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย กระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศการศึกษา โดยมีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่คุณภาพของผู้เรียน ซึ่งกระบวนการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการเสริมคุณภาพการจัดการเรียนการสอน โดยมีศึกษานิเทศก์เป็นกำลังสำคัญ ในการสนับสนุนความสามารถของครู กระตุ้น ชี้แนะให้ครูผู้บริหารโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดผลต่อผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ ถึงแม้ว่าการนิเทศการศึกษาจะมีเป้าหมายหลักอยู่ที่คุณภาพผู้เรียน แต่การดำเนินงานกระทำผ่านตัวกลาง คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยมีความคาดหวังว่ากิจกรรมต่าง ๆ ที่ครูได้รับนั้นจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนซึ่งมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนโดยตรง (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2541 , คำนำ) ดังนั้นศึกษานิเทศก์จึงต้องมีความเข้าใจเป็นอย่างดีในภาพรวมของระบบการศึกษาตั้งแต่ระดับนโยบายลงมาถึงระดับปฏิบัติรวมทั้งต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ทางการศึกษาเพื่อที่จะเป็นส่วนส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการศึกษา จาก

ผลการวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ในปีพุทธศักราช 2552 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553:5) พบว่าการปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมา มีเรื่องที่มีปัญหาต้องเร่งพัฒนาปรับปรุงและต่อยอดทั้งในด้านคุณภาพผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ยังอยู่ในระดับต่ำ และคุณภาพของเด็กยังไม่เป็นไปตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ซึ่งมีสาเหตุมาจากการที่ครูขาดการนิเทศติดตามประเมินผลการพัฒนา ครูส่วนใหญ่ไม่ได้รับการนิเทศจากศึกษานิเทศก์ที่มีความรู้ ความชำนาญเฉพาะทาง การที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไม่สามารถสนับสนุนการนิเทศการเรียนการสอนได้เต็มที่ สาเหตุหลักมาจากศึกษานิเทศก์มีจำนวนน้อยและไม่ครบกลุ่มสาระและช่วงชั้น โดยเฉพาะช่วงชั้นที่ 3 และ 4 และกรองทอง จิระเชชากุล (2550 :1) กล่าวถึงปัญหาของการนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาว่า ยังประสบปัญหาหลายประการที่ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติกรนิเทศได้ครบถ้วนด้วยขาดปัจจัยในการสนับสนุนหลายด้าน ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ ชารี มณีศรี (2540 : 205) ที่เห็นว่า การนิเทศการศึกษาที่ผ่านมา การดำเนินงานนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ยังประสบปัญหาหลายประการ เช่น การกำหนดบทบาทของศึกษานิเทศก์ไม่ชัดเจน ทำการนิเทศไม่ทั่วถึง ไม่เป็นระบบ ขาดสื่อหรือเครื่องมือในการนิเทศ ขาดการพัฒนาบุคลากรและองค์กรในการนิเทศ ขณะเดียวกัน ศึกษานิเทศก์ยังไม่ได้รับการยอมรับจากครูผู้สอนเท่าที่ควร ขาดการนำบริบทของแต่ละเขตพื้นที่มาเป็นฐานในการพัฒนา ทั้งนี้ เวป และ นอร์ตัน (Webb and Norton, อ้างถึงใน ยูพิน ยืนยง (2553 : 253) สรุปว่าประเด็นที่มีความสำคัญในยุคแห่งการปฏิรูปการศึกษา คือ การพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา (the performance of educational personnel) ด้วยการให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์บทบาท หน้าที่ และภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จ องค์กรทางการศึกษาจะไม่สามารถเดินหน้าไปได้อย่างราบรื่นหากขาดผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถ เพราะปัจจัยการเจริญเติบโตหรือความสำเร็จขององค์กรมักผูกติดกับผู้บริหารเป็นสำคัญ และศึกษานิเทศก์ก็นับว่าเป็นผู้บริหารการศึกษาอีกกลุ่มหนึ่ง ที่มีบทบาทสำคัญนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน, 2553 : 4) จากการยอมรับบทบาทและความสามารถของศึกษานิเทศก์ในการเป็นผู้นำทางวิชาการ ช่วยผลักดันและขับเคลื่อนให้การจัดการศึกษามุ่งบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ศึกษานิเทศก์จะต้องใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในทางวิชาการในระดับผู้เชี่ยวชาญที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (Effective Performance) สิ่งเหล่านี้จัดเป็นสมรรถนะ (Competency) ของศึกษานิเทศก์ ซึ่งเดวิด แมคเคลแลนด์ David McClelland, 1973) อ้างถึงใน ภาเดช บุญเชิดชู (2552 : 14) ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัย Harvard เห็นว่า องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับระดับสติปัญญาของบุคคลเท่านั้น แต่จะเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคล เช่น แรงจูงใจ อุปนิสัย ทัศนคติ หรือวุฒิ

ภาวะทางอารมณ์ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มองเห็นความสำคัญดังกล่าว โดยจัดทำโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ กิจกรรมการพัฒนานิเทศแนวใหม่ รวมถึงมีการจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติศึกษานิเทศก์ด้วยการคัดเลือกศึกษานิเทศก์ที่มีความสามารถทั้งทางวิชาการ วิชาชีพ มีผลงานโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ยกย่องให้เป็นศึกษานิเทศก์ที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) และศึกษานิเทศก์ที่มีความประพฤติเหมาะสมสมควรเป็นแบบอย่างให้แก่ศึกษานิเทศก์คนอื่นได้ยกย่องให้เป็นศึกษานิเทศก์ดีเด่น (Supervisor Awards) และศึกษานิเทศก์ที่มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ ถึงพร้อมด้วยคุณลักษณะในทุกสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ยกย่องให้เป็นศึกษานิเทศก์ต้นแบบ (Master Supervisors) ที่พร้อมจะให้ความช่วยเหลือศึกษานิเทศก์คนอื่นให้สามารถพัฒนาตนเอง พัฒนางานได้ กิจกรรมเหล่านี้ถือเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาให้ศึกษานิเทศก์ได้มีการพัฒนาตนเองเพื่อนำไปสู่ความเป็นมืออาชีพซึ่งได้รับการยอมรับทั้งในวงการวิชาชีพศึกษานิเทศก์และวงการศึกษา การดำเนินงานดังกล่าวสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มอบให้ มาเรียม นิลพันธุ์ (2554 :163) ศึกษา “การประเมินโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ กิจกรรมการพัฒนานิเทศแนวใหม่” พบว่า ศึกษานิเทศก์มีความรู้ความเข้าใจในการนิเทศ การศึกษาอยู่ในระดับมาก มีสมรรถนะด้านการวิจัยเชิงคุณภาพระดับปานกลาง คุณลักษณะที่เหมาะสมในการนิเทศอยู่ในระดับมากและได้ให้ข้อเสนอแนะ ในการวิจัยครั้งต่อไปว่าควรมีการวิจัยและพัฒนาความสามารถของศึกษานิเทศก์ในเรื่องการนิเทศโดยใช้การวิจัยเป็นฐานและความสามารถในการโค้ชแบบสะท้อนกลับ(Reflective Coaching) การวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาศึกษานิเทศก์แนวใหม่ จากข้อค้นพบดังกล่าวทำให้ทราบว่าแม้ศึกษานิเทศก์จะมีบทบาทในการเป็นผู้นำทางวิชาการและน่านโยบายสู่การปฏิบัติ แต่ศึกษานิเทศก์ยังมีสมรรถนะด้านต่าง ๆ ที่จะต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และ การพัฒนาสมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ผ่านมามุ่งเน้นการพัฒนา ด้านมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551: 3) ยังมีสมรรถนะการนิเทศการศึกษาด้านอื่นที่สอดคล้องกับสภาพความต้องการของผู้รับการนิเทศ จึงต้องทำการศึกษาเพื่อให้ศึกษานิเทศก์สามารถพัฒนาไปสู่มืออาชีพได้อย่างมีคุณภาพ ทั้งนี้เพราะศึกษานิเทศก์ เป็นกลุ่มบุคคลสำคัญที่มีส่วนทำให้การจัดการศึกษาของประเทศประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลว ถ้าศึกษานิเทศก์มีทักษะ/สมรรถนะที่จำเป็นครบถ้วน และมีความเป็นมืออาชีพอย่างแท้จริงน่าจะมีผลดีอย่างยิ่งต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศ ดังที่ เชาวฤทธิ์ จงเกษกรณ์ (2547: 1-2) กล่าวไว้ว่า “ศึกษานิเทศก์ มีความสำคัญยิ่ง ต่อการเป็นผู้นำ ทางด้านวิชาการ ในการปฏิรูปการศึกษา และพัฒนาการเรียนรู้แก่ครู อาจารย์ คณาจารย์ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการ ศึกษา รวมไปถึงผู้เรียนที่จะก้าวไปสู่มาตรฐานการศึกษาในระดับสากลในอนาคต”

ดังนั้นเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาวิชาชีพศึกษานิเทศก์อย่างต่อเนื่อง จึงสมควรที่จะศึกษาเพื่อพัฒนาสมรรถนะการนิเทศการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา มาตรฐานที่ 1 คือปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาการนิเทศการศึกษาเพื่อให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาที่นำไปสู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพ โดยนำกรอบแนวคิดสมรรถนะ (Competency) เป็นกรอบแนวทางปฏิบัติ (Performance) ในการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ และเพื่อเป็นการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (Continuing Professional Development) ส่งผลถึงความเป็นมืออาชีพในที่สุด

คำถามการวิจัย

1. สมรรถนะการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ที่สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพ ในปัจจุบันมีลักษณะอย่างไร
2. กระบวนการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศการศึกษาสู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพควรดำเนินการอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์สู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพ
2. เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์สู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพ
3. เพื่อศึกษาผลการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์สู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้กรอบสมรรถนะการนิเทศการศึกษาสู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพ ที่สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองของศึกษานิเทศก์
2. ได้กระบวนการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศการศึกษาสู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพ ที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์และบุคลากรทางการศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 1-6

ขอบเขตด้านประชากร

ศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 1-6 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 80 คน

ผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. ผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต1-6 จำนวน 242 คน
2. ครูผู้สอน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต1-6 จำนวน 361 คน
3. ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิในการนิเทศการศึกษาจากในสังกัดและนอกสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและศึกษานิเทศก์แกนนำที่ได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ(Best Practice) จำนวน 5 ท่าน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดเนื้อหาในการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ตามแนวคิดสมรรถนะ(Competency) การนิเทศการศึกษา ประกอบด้วย สมรรถนะด้านความรู้ (Knowledge) สมรรถนะด้านทักษะ (Skill) สมรรถนะด้านบุคลิกลักษณะ (Attributes)และแรงจูงใจ (motives)

ขอบเขตด้านเวลา

งานวิจัยนี้ใช้เวลาในการศึกษาวิจัย 24 เดือน ตั้งแต่ มกราคม 2557 – ธันวาคม 2558

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้มีนิยามศัพท์เฉพาะ ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศการศึกษาสู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพ ซึ่งมี 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย

ขั้นที่ 1 การตระหนักรู้ (Awareness)

ขั้นที่ 2 มุ่งสู่การนิเทศการศึกษายภายใต้การปฏิบัติงาน (Under Learning on the job)

ขั้นที่ 3 สะท้อนวิธีปฏิบัติการนิเทศ (Reflection Supervision approach)

ขั้นที่ 4 ประยุกต์ใช้สู่มืออาชีพ (Apply to professional)

2. สมรรถนะการนิเทศการศึกษา หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ในการปฏิบัติงานการนิเทศการศึกษา โดยการแสดงออกด้วยวิธีปฏิบัติที่ประสบผลสำเร็จในการนิเทศสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันปัญหาความต้องการของผู้รับการนิเทศ

3. ศึกษานิเทศก์มืออาชีพ หมายถึง ศึกษานิเทศก์ที่มีความรอบรู้ในศาสตร์และศิลป์แห่งการนิเทศ มีสมรรถนะอย่างหลากหลายที่จำเป็นและสอดคล้องต่อการประกอบวิชาชีพการนิเทศ การศึกษาสมัยใหม่ มีความคิดสร้างสรรค์ มีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือแก้ปัญหา พัฒนางานการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและพัฒนาวิชาชีพด้วยการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างต่อเนื่อง

4. ผู้ร่วมในกระบวนการนิเทศ หมายถึง ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1-6