

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการพัฒนาคน ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่งกว่าทรัพยากรใด ๆ คุณภาพของคนเป็นสิ่งสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าของประเทศ แม้ประเทศที่มีทรัพยากรธรรมชาติอันจำกัดหากพลเมืองมีคุณภาพประเทศนั้นก็จะมีความก้าวหน้า แต่คนจะมีคุณภาพมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา (นพดล บุญอุดม, 2543) สอดคล้องกับการศึกษาที่ใช้วิธีการเรียนการสอนทางด้านวิทยาศาสตร์ธรรมชาติ สังคม และการค้นคว้าทฤษฎี พฤติกรรม เพื่อพัฒนาความสามารถของคนในทุก ๆ ด้านให้มีคุณสมบัติศีลธรรมปฏิบัติ มีความรู้ความสามารถ มีวิชาชีพ มีสุขภาพพลานามัย มีความเจริญทางด้านจิตใจ มีศิลปะ มีระเบียบวินัย มีน้ำใจรักประเทศชาติ รักระบอบประชาธิปไตย ประชาชน เพื่อตอบสนองความเรียกร้องต้องการของภารกิจปกป้องรักษาและพัฒนาประเทศชาติ ซึ่งเป็นไปตาม มาตรา 2 กฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ฉบับปรับปรุง ปี 2551

สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวเป็นประเทศหนึ่งในแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่อยู่ในระหว่างการพัฒนาในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาการศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นรากฐานของการพัฒนาด้านอื่น ๆ ทั้งหมด โดยได้ทุ่มเททรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดทุกด้าน ระบบการศึกษาของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวได้มีการเปลี่ยนแปลง แก้ไข และพัฒนามาโดยตลอดทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระบบการปกครอง สภาพการณ์ ปัญหา ความต้องการ และแนวคิดด้านการศึกษาของสังคม เศรษฐกิจ และ การเมือง ปัจจุบันนี้ถึงแม้ว่าระบบการศึกษาของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวมีการพัฒนามาโดยตลอด แต่ไม่สามารถบรรลุผลที่กำหนดไว้ได้เท่าที่ควร เพราะยังมีปัญหาทางด้านคุณภาพของผลผลิตด้านการขยายโอกาสทางการศึกษาด้านการบริหารการศึกษาและด้านการระดมกำลังคนเพื่อสร้างการศึกษา (ธีระ รุณเจริญ, 2539, หน้า 2)

จากการรายงานการปฏิรูปการศึกษาของ ธีระ รุณเจริญ ได้ชี้ให้เห็นปัญหาของการบริหารการศึกษาของลาวว่า การบริหารการศึกษาของลาวยังขาดข้อมูลการศึกษา การจัดหน่วยงานภาวะ บทบาทสิทธิหน้าที่ของการบริหารในแต่ละระดับไม่ชัดเจน และการปฏิบัติตามไม่ค่อยถูกต้อง

การจัดองค์การในการบริหารและการบรรจุพนักงานเจ้าหน้าที่ของแต่ละระดับบริหารไม่สมบูรณ์และไม่เป็นที่เข้าใจ โดยทั่วไป กฎหมายและกฎระเบียบเกี่ยวกับการบริหารวิทยาลัยครูและนักศึกษาของทั้งรัฐและเอกชนไม่สอดคล้องกันและไม่ครบถ้วนตามความจำเป็น ระเบียบการบริหารบุคคลของกรมการปกครองไม่สามารถนำมาใช้ในการบริหารการศึกษาได้ทุกระดับบริหารและยังมีรายละเอียดที่ต้องเพิ่มเติมหลายอย่าง ระบบตรวจสอบการศึกษาไม่มีและที่มีอยู่แล้วก็ไม่ชัดเจน การจัดการฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษายังมีน้อยและไม่เพียงพอ (ธีระ ธีรเจริญ, 2539, หน้า 47)

รัฐบาลของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวมีความเชื่อมั่นและถือเป็นการว่า “การศึกษาเป็นงานศูนย์กลางของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” ซึ่งนักวิทยาศาสตร์ของโลกได้พยากรณ์ไว้ว่าในศตวรรษ ที่ 21 มนุษย์จะเปลี่ยนจากยุคสังคมอุตสาหกรรมสู่ยุคสังคมแห่ง “ข้อมูลข่าวสาร” ซึ่งจะเป็นสังคมที่มีการนำใช้เทคโนโลยีระดับสูงเข้าในการผลิต เช่น เทคโนโลยี ข่าวสารชีวภาพ พลังงานใหม่ การผลิตวัสดุเปลี่ยนแทนชนิดใหม่และอื่น ๆ จะทำให้โลกไร้พรมแดน ทำให้ความสัมพันธ์ด้านการสื่อสารระหว่างคน ครอบครัวย องค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ มีความสะดวกขึ้น การพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในระยะใหม่ขยายตัวอย่างรวดเร็ว ซึ่งทำให้พื้นฐานชีวิตของสังคมมนุษย์ ด้านการเมือง เศรษฐกิจและวัฒนธรรมก้าวสู่สากลมากขึ้น สิ่งดังกล่าวนี้กลายเป็นปัญหาต่อการสร้างทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 ของแต่ละประเทศในโลกซึ่งเกี่ยวข้องถึงระบบการศึกษา การบริหารบุคคล การบริหารวิชาการ การบริหารกิจการนักศึกษา การบริหารธุรการการเงิน การบริหารอาคารสถานที่ การบริหารความสัมพันธ์กับชุมชนและการจัดการบริหารสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อสร้างคนให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมประเทศและสังคมโลกได้เป็นอย่างดี

แผนการยุทธศาสตร์การศึกษาแห่งชาติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2549, หน้า 1-2) จึงได้เน้นการสร้างประชากรของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวให้เป็นพลเมืองดี มีความจงรักภักดีต่อประเทศชาติและระบอบประชาธิปไตย ปรับปรุงระบบการศึกษาแห่งชาติให้บรรลุมาตรฐานสูงขึ้นเพื่อสร้างกำลังแรงงานให้มีความรู้และความสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพโดยมุ่งที่การยกระดับด้านคุณภาพเป็นสำคัญนำเอาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้าในโครงการหลักสูตรส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา กำหนดการศึกษาเป็นภารกิจของทุกคนในสังคม “การศึกษามีการขยายตัวโดยประชาชนเพื่อประชาชน” ฉะนั้นแผนยุทธศาสตร์การศึกษาแห่งชาติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2549, หน้า 11 - 13) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ 5 กลุ่มใหญ่ คือ 1) ยุทธศาสตร์การค้นคว้าวิจัยเพื่อปรับปรุงระบบการคุ้มครองการสร้างครู 2) ยุทธศาสตร์การคุ้มครองระบบการสร้างครู 3) ยุทธศาสตร์ การปรับปรุงวิธีการสร้างครู 4) ยุทธศาสตร์ การ

พัฒนาวิชาชีพแบบต่อเนื่อง 5) ยุทธศาสตร์ การรับประกันการสร้างครูให้เพียงพอ ปรับปรุงระบบเงินเดือน และ สิ่งจูงใจต่าง ๆ ให้แก่ครูอาจารย์

จากแนวคิดดังกล่าวจะเห็นได้ว่าผู้บริหารวิทยาลัยครูจะสามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายของการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารวิทยาลัยครูจะต้องมีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และมีคุณสมบัติเฉพาะ ดังที่ แคทซ์ (Katz, 1955, pp. 33 - 42) ได้กล่าวไว้ว่าคุณสมบัติที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมีเพื่อให้การดำเนินการบริหารได้ผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนั้นมีอยู่อย่างน้อย 3 ประการ คือ ศักยภาพด้านเทคนิควิธี (Technical Competencies) ศักยภาพด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Competencies) และ ศักยภาพด้านแนวคิดรวบยอด (Conceptual Competencies) ศักยภาพทั้ง 3 ประการนี้เป็นคุณลักษณะที่ผู้บริหารวิทยาลัยครูในปัจจุบันให้ความสนใจเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะการบริหารวิทยาลัยครูให้มีประสิทธิภาพนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้และศักยภาพเฉพาะด้านที่จะผสมผสานระหว่างศักยภาพในการจัดการและความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการศึกษาทั้งหมด ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลาตนเอง ศักยภาพทั้ง 3 ด้านมีรายละเอียดดังนี้ 1) ศักยภาพด้านเทคนิควิธี (Technical Competencies) หมายถึงการที่ผู้บริหารสามารถทำงานด้านที่เกี่ยวกับกิจกรรมเฉพาะอย่าง ซึ่งเกี่ยวกับวิธีการ กระบวนการ และ เทคนิค อาศัยความรู้การวิเคราะห์และรู้จักใช้เครื่องมือในการปฏิบัติงาน ศักยภาพนี้เรียนรู้ได้ด้วยการปฏิบัติ ระหว่างฝึกหรือเตรียมตัวเป็นผู้บริหาร เช่น ความสามารถในการเขียนคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร การพูด การอ่านแผนผัง การสร้างอาคาร การจัดตารางทำงาน การทำทะเบียนนักศึกษา สามารถทำสัมมนครวัของนักศึกษา เข้าใจแบบฟอร์ม การบัญชี เทคนิควิธีสอน รู้จักใช้อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ 2) ศักยภาพด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Competencies) หมายถึงความสามารถของผู้บริหารในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยใช้ศักยภาพทางด้านมนุษยสัมพันธ์อย่างดี ผู้บริหารต้องทำงานสัมพันธ์กับบุคคลหลายประเภท ซึ่งมีความแตกต่างกันทางด้าน ขนบธรรมเนียมและวัฒนธรรม สังคม สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ ทัศนคติและค่านิยมผู้บริหารต้องศึกษาพฤติกรรมและพยายามเข้าใจบุคคลทุกประเภทต้องมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ศักยภาพด้านนี้ผู้บริหารจะศึกษาได้จากประสบการณ์ในการทำงานและจากวิชาทางสังคมศาสตร์ที่เกี่ยวกับจิตวิทยา ศึกษาความต้องการของมนุษย์ ขวัญกำลังใจ กระบวนการหมู่และสังคมวิทยา 3) ศักยภาพด้านแนวคิดรวบยอด (Conceptual Competencies) หมายถึง ผู้บริหารวิทยาลัยครูต้องสามารถเข้าใจสถาบันของตนในทุกลักษณะและเห็นความสำคัญต่อสถาบันของตนที่มีต่อสถาบันอื่นหรือองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง ต้องเข้าใจว่างานแต่ละหน้าที่ในสถาบันจะขึ้นต่อกันและกันและหากมีการเปลี่ยนแปลงในหน้าที่หรือห้องกรหน่วยงานต่างๆส่วนใดส่วนหนึ่งของสถาบันก็จะกระทบกระเทือนถึงส่วนอื่น ๆ ผู้บริหารจึงต้องมีความรู้กว้างขวางในด้านสังคมศาสตร์ ประกอบด้วย

สังคมวิทยา เศรษฐศาสตร์การเมือง มนุษยวิทยา จิตวิทยา สังคม ความรู้ที่ผู้บริหารจะใช้ศักยภาพนี้มาเป็นผู้บริหารจะต้องศึกษาวิชาสามัญ (General Education) มากขึ้นเพื่อจะได้ทำงานให้มีประสิทธิภาพ

จากศักยภาพดังกล่าวทั้ง 3 ด้าน จะเห็นว่ามีผลต่อผู้บริหารเป็นอย่างมากผู้บริหารจึงต้องรู้ เข้าใจและนำไปปฏิบัติให้เกิดเป็นรูปธรรมทั้งนี้เพื่อให้ภารกิจทั้ง 6 ในวิทยาลัยครูได้แก่การบริหารงานด้านวิชาการ การบริหารงานด้านบริหาร การบริหารงานด้านกิจการนักศึกษา การบริหารงานด้านพัฒนาครูและผู้บริหาร การบริหารงานด้านจัดตั้ง นโยบาย และการบริหารงานด้านวัดประเมินผลให้ บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ ในทางตรงกันข้ามผู้บริหารไม่มีความรู้ ความเข้าใจ และไม่นำไปปฏิบัติ ประสิทธิภาพของงานก็ย่อมด้อยคุณภาพลงไปด้วยแน่นอน สำหรับภารกิจของสถาบันทั้ง 6 ด้านเป็นภารกิจที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติให้เกิดผลดีต่อสถาบัน โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการ ซึ่งถือว่าสำคัญที่สุดอันดับที่ 1 เพราะเป็นการพัฒนานักศึกษาให้มีคุณภาพโดยตรงอันจะส่งผลให้เป็นพลเมืองที่ดี มีความรู้ ความสามารถ ช่วยพัฒนาประเทศชาติให้เจริญรุ่งเรืองสืบไป การที่จะทำให้ให้นักศึกษามีความรู้ความสามารถดังกล่าวได้นั้นต้องอาศัยการบริหารงานวิชาการซึ่งเกี่ยวข้องกับงานต่าง ๆ หลายด้าน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถาบันการศึกษาอื่น และการส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ฉะนั้นผู้บริหารวิทยาลัยครูจึงต้องทุ่มเทให้กับงานนี้อย่างเต็มที่เพราะหากสถาบันไม่มีนักศึกษา ผลที่ตามมาคือสถาบันนั้นถูกดำเนินคดีด้วยเหตุนี้ นักศึกษาจึงถือว่าสำคัญที่สุด

ในระหว่างที่ผ่านมาผลของการสร้างครูได้มีการขยายตัวทั้งเรื่องปริมาณและคุณภาพดีขึ้นทีละก้าว สถาบันสร้างครูแห่งต่าง ๆ กลายเป็นศูนย์รวมแห่งการพัฒนาทางด้านวิชาการให้แก่สังคม แต่ก็ยังมีปัญหาและสิ่งท้าทายเกี่ยวกับการสร้างครูหลายประการคือ

1. สถานภาพและบทบาทของครูในสถาบันสร้างครูไม่ได้อยู่ระดับสูง ครูในสถาบันสร้างครูจำนวนมากยังไม่มีโอกาสได้ไปยกระดับทางด้านวิชาการ
2. ขาดอุปกรณ์พื้นฐานที่ใช้ในการเรียนการสอน โครงการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาระยะที่ 1 (EQIP 1) ได้ให้ทันกับการก่อสร้างพื้นฐานวัตถุให้สถาบันสร้างครูในระดับสูง แต่เนื่องจากมีความจำเป็นต้องสร้างครูให้สามารถตอบสนองกับการขยายตัวของหน่วยงาน

สามัญศึกษาโดยเฉพาะแผนปฏิบัติงานแห่งชาติการศึกษาเพื่อทุกคน จึงทำให้อุปกรณ์พื้นฐานที่ใช้ในการสอนการเรียน หอพัก ห้องเรียนและอื่น ๆ ไม่เพียงพอ

3. ระบบการบริหาร คຸ້ມຄອງสถาบันสร้างครูยังไม่ดี ผู้บริหารสถาบันสร้างครูไม่ได้ผ่านการฝึกอบรมเกี่ยวกับการบริหารการคຸ້ມຄອງมาก่อน ส่วนมากเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงพร้อมกับสภาพความสับสนรวมทั้งเศรษฐกิจ ชีวิตการเป็นอยู่โดยเฉพาะงบประมาณรับใช้มีจำนวนจำกัดจึงทำให้ผู้บริหารสถาบันสร้างครูใช้เวลาส่วนมากให้แก่การแก้ไขปัญหาชีวิตการเป็นอยู่ ส่วนการปรับปรุงคุณภาพของการสร้างครู แบบแผนวิธีทำงาน การจัดตั้งแบ่งงานและการแบ่งความรับผิดชอบไม่ได้ดีเท่าที่ควร

4. หลักสูตรการสร้างครูไม่สอดคล้องกับความต้องการของยุคสมัย ไม่มีลักษณะบูรณาการ โดยที่ผ่านมามีการพัฒนาหลักสูตรและเอกสารที่ใช้ในการเรียนการสอนในสถาบันสร้างครูแล้วก็ตาม แต่ก็ยังล้าหลังและวิ่งตามกระแสโลกาภิวัตน์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จึงทำให้หลักสูตรการสร้างครูที่มีอยู่แล้วไม่สอดคล้องกับความต้องการของยุคใหม่ จึงมีความจำเป็นต้องทบทวนหลักสูตรสร้างครูอีกครั้งเช่น หลักสูตรการสอน ห้องควบ (ครูสอนนักเรียนหลายชั้นรวมกัน) การสอนห้องเรียนร่วม บทบาทหญิงชาย สุขศึกษา ศักยภาพชีวิต วิชาคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT)

5. ไม่มีระบบการประกันคุณภาพในหน่วยงานการสร้างครูถึงแม้ว่าสถาบันสร้างครูได้มีความพยายามปรับปรุงคุณภาพ การจัดปรับปรุงรูปแบบการเรียนการสอนก็ตาม ถึงแม้ว่าในระยะที่ผ่านมาไม่ได้จัดตั้งให้มีกลไกและระบบประกันคุณภาพจึงทำให้การกำหนดมาตรการต่าง ๆ เพื่อยกคุณภาพการสร้างครู ไม่รัดกุมและสถาบันสร้างครูไม่ได้เอาใจใส่อย่างจริงจัง

6. ครูสอนในสถาบันสร้างครูไม่ได้มาตรฐานการสร้างและส่วนหนึ่งไม่ได้ผ่านมหาวิทยาลัยครู ปัจจุบันยังมีครูปริญญาตรีที่สังกัดรัฐ ที่ไม่ได้ผ่านมหาวิทยาลัยครูตามระบบการสร้าง นอกนั้นยังมีครูอนุปริญญา จำนวนหนึ่งสอนในวิทยาลัยครู

7. การประสานงานในระบบการสร้างครูและการบำรุงครุมีความบกพร่อง นักเรียนที่จบจากสถาบันสร้างครูเมื่อบรรจุให้ไปประจำการในโรงเรียนแห่งต่าง ๆ ในปีเริ่มต้นยังขาดระบบการประสานงานระหว่างแผนกศึกษาธิการจังหวัด ห้องการศึกษาธิการอำเภอและสถาบันสร้างครูในการติดตามช่วยเหลือทางด้านวิชาการให้แก่ครูที่จบใหม่ นอกจากนั้นครูประจำการจำนวนหนึ่งไม่มีโอกาสได้รับการฝึกอบรม ครูที่ได้รับการฝึกอบรมไม่มีกลไกเพื่อรับรู้และรับรองผลของการฝึกอบรมในการคิดรายละเอียดคะแนนเป็นคะแนนหน่วยกิตเพื่อเทียบชั้นทางวิชาการ

8. งบประมาณที่ใช้การสร้างครูไม่เพียงพอ งบประมาณที่สถาบันสร้างครูได้รับใน

แต่ละปีไม่เพียงพอกับความต้องการเพื่อใช้ในหน่วยงานการสร้างครุภัณฑ์สถาบันสร้างครุจึงมีความจำเป็นต้องแสวงหาแหล่งรายรับทางด้านวิชาการเพิ่มเติม

9. สิ่งจูงใจครูยังมีน้อย ถึงแม้ว่ามีนโยบายสำหรับครูแล้วก็ตามแต่ นโยบายดังกล่าวไม่เพียงพอและปฏิบัติได้ไม่ครบถ้วน ในระยะที่ผ่านมาการสร้างครุใน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวได้ประสบผลสำเร็จในหลายด้าน แต่ถ้าเทียบกับความต้องการที่จำเป็นแล้วยังมีจุดบกพร่อง ฉะนั้นถ้าไม่ได้เอาใจใส่แก้ไขปัญหายังจริงจัง แน่หน่อก็เป็นผลกระทบต่อการพัฒนาการศึกษาใน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวในอนาคตสืบไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2549, หน้า 5 - 7)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นที่ปรากฏมีในบทสรุปแผนยุทธศาสตร์การศึกษานั้นยังไม่มีงานวิจัยใด ๆ มายืนยัน และยังไม่ปรากฏมีการกำหนดแผนพัฒนาที่ชัดเจนอย่างเป็นรูปทำ และประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถาบันการศึกษาโดยเฉพาะศักยภาพ 3 ประการตามแนวคิดของ แคทซ์ (Katz, 1955, pp. 33 - 42) ยังขาดความต่อเนื่อง จริงจัง ตลอดจนการบริหารสถาบันการศึกษาตามภารกิจต่าง ๆ ของผู้บริหารยังไม่เต็มศักยภาพเท่าที่ควรด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครูสังกัดกรมสร้างครุ กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลของการวิจัยครั้งนี้ ย่อมมีประโยชน์ที่จะใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้บริหารสถาบันการศึกษาและประสิทธิภาพในการบริหารงานต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของ ผู้บริหารวิทยาลัยครู สังกัดกรมสร้างครุ กระทรวงศึกษาธิการ ตามทัศนะของผู้บริหารวิทยาลัยครู
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครู สังกัดกรมสร้างครุ กระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามสถาบันการศึกษา ประสพการณ์ในการทำงาน และวุฒิการศึกษาของผู้บริหาร

สมมติฐานของการวิจัย

1. ศักยภาพ พื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครู จำแนกตามสถาบันการศึกษา แตกต่างกัน
2. ศักยภาพ พื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครู จำแนกตามประสพการณ์ แตกต่างกัน

3. ศักยภาพ พื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครู จำแนกตาม
วุฒิการศึกษาแตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ได้ข้อมูลที่ใช้เป็นแผนในการพัฒนาศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็น
ของผู้บริหารวิทยาลัยครู สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ
2. ทำให้ได้ข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ในการพัฒนาศักยภาพพื้นฐาน
ทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครู สังกัดกรมสร้างครูกระทรวงศึกษาธิการ

คำถามในการวิจัย

1. ศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครูสังกัดกรมสร้างครู
กระทรวงศึกษาธิการอยู่ในระดับใด
2. ศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครูสังกัดกรมสร้างครู
กระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามสถาบันการศึกษาแตกต่างกันหรือไม่
3. ศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครูสังกัดกรมสร้างครู
กระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามประสบการณ์ แตกต่างกันหรือไม่
4. ศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารวิทยาลัยครูสังกัดกรมสร้างครู
กระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา แตกต่างกันหรือไม่

กรอบความคิดในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ได้นำแนวความคิด ทฤษฎี 3 ศักยภาพของแคทซ์ (Katz, 1955, pp. 33 - 42) เกี่ยวกับผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานนั้นมี 3 ด้านคือ ศักยภาพด้านเทคนิควิธี ศักยภาพด้านมนุษยสัมพันธ์ และศักยภาพด้านความคิดรวบยอด นำมาใช้เป็นแนวทางและกำหนดกรอบความคิดของการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารสถาบันการศึกษาตามศักยภาพทั้ง 3 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านเทคนิควิธี ด้านมนุษยสัมพันธ์ และ ด้านความคิดรวบยอด

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยครูจำนวน 300 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยครูจำนวน 169 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

3.1.1 สถาบันการศึกษา

3.1.1.1 วิทยาลัยครูหลวงพระบาง

3.1.1.2 วิทยาลัยครูกิ่งใจ

3.1.1.3 วิทยาลัยครูบ้านเกิน

3.1.1.4 วิทยาลัยครูสะห้วยนนะเขต

3.1.1.5 วิทยาลัยครูปากเซ

3.1.2 ประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหาร จำแนกเป็น 2 ระดับ คือ

3.1.2.1 ระดับประสบการณ์น้อย (ต่ำกว่า 10 ปี)

3.1.2.2 ระดับประสบการณ์มาก (ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป)

3.1.3 วุฒิการศึกษาของผู้บริหารจำแนกเป็น 3 ระดับ คือ

3.1.3.1 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

3.1.3.2 ระดับปริญญาตรี

3.1.3.3 ระดับปริญญาโท

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การศึกษาศักยภาพพื้นฐานทางการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหาร
สถาบันการศึกษาจำแนกตาม กรอบความคิดของ แคมป์ 3 ด้าน คือ

3.2.1 ด้านเทคนิควิธี

3.2.2 ด้านมนุษยสัมพันธ์

3.2.3 ด้านความคิดรวบยอด

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ศักยภาพพื้นฐานทางการบริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารวิทยาลัยครูที่แสดงออกอย่างชำนาญให้เห็นแก่บุคคลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยครู สังกัดกรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการตามแนวคิดของ แคมป์ ประกอบด้วยศักยภาพ 3 ด้าน คือ ศักยภาพด้านเทคนิควิธี ศักยภาพด้านมนุษยสัมพันธ์ และ ศักยภาพด้านความคิดรวบยอด

1.1 ศักยภาพ ด้านเทคนิควิธี หมายถึง ความรู้ความสามารถ ของผู้บริหารวิทยาลัยครูที่จะบริหารงานด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานกิจกรรมนักศึกษา ด้านการบริหารงานจัดตั้งนโยบาย การบริหารพัฒนาครูและผู้บริหารการศึกษา การบริหารงานวัดผล และประเมินผลโดยการดำเนินงาน วิธีการ กระบวนการ และ เทคนิคต่าง ๆ ในการทำกิจกรรมรวมทั้งความสามารถในการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ศักยภาพด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารวิทยาลัยครูในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยใช้กระบวนการกลุ่มและเสริมสร้างความร่วมมือซึ่งกันและกันในวิทยาลัยครู ตลอดจนประสานงานและการให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานได้ด้วย

1.3 ศักยภาพด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารวิทยาลัยครูในการเข้าใจระบบงาน โครงสร้างของคน โครงสร้างตำแหน่งการวางแผน การกำหนดนโยบาย การจัดการศึกษาของวิทยาลัยครู และระบบการบริหารงานของวิทยาลัยครูเพื่อการบริหารการจัดการศึกษา

2. ผู้บริหารวิทยาลัยครู หมายถึง ผู้มีหน้าที่ตำแหน่งในการบริหารคือ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าห้องการ รองหัวหน้าห้องการและหัวหน้าหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่บริหารงานในวิทยาลัยครู

3. วิทยาลัยครู หมายถึง สถาบันการศึกษาชั้นสูงซึ่งเรียนจบได้รับวุฒิปริญญาตรี หรือ อนุปริญญา

4. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารดังนี้

4.1 ประสบการณ์น้อย หมายถึง ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารน้อยกว่า 10 ปี

4.2 ประสบการณ์มาก หมายถึง ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารตั้งแต่ 10 ปี

ขึ้นไป

5. วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้บริหารในวิทยาลัยครู

6. ปัญหาและสิ่งท้าทายในการสร้างครู หมายถึง อุปสรรคในการดำเนินงานที่ทำให้ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ขั้นตอน หรือกระบวนการในการดำเนินงานการสร้างครูของผู้บริหารการศึกษา

7. ตำแหน่งหน้าที่ของข้าราชการครู หมายถึง สถานภาพของบุคลากรซึ่งแบ่งตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานภายในวิทยาลัยครู สังกัด กรมสร้างครู กระทรวงศึกษาธิการ