

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบันเป็นยุคที่มีเทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสารที่ท่วมถึง ทำให้ประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงต่อวงการการศึกษา นั่นคือ การปฏิรูปการศึกษา โดยรัฐได้ดำเนินการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทในการบริหาร และจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ซึ่งจะส่งผลเป็นอย่างมากต่อทุก ๆ ส่วนในวงการการศึกษา ทั้งในด้านปรัชญาการศึกษา การบริหารและการจัดการ หลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และบทบาทของครูและบุคลากรทางการศึกษา การศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้ เพราะการศึกษาจะช่วยพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ทำให้คนรู้จักคิดวิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีจริยธรรม คุณธรรม รู้จักพึ่งตนเอง และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543 : 1)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดบทบัญญัติถึงแนวนโยบายในการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงไว้อย่างชัดเจนจำเป็นต้องใช้กระบวนการปฏิรูปการศึกษาเข้ามาดำเนินการเพื่อให้คนไทยมีศักยภาพสูงสุดในการดำรงชีวิตและร่วมกันพัฒนาสังคม ประเทศชาติให้เจริญมั่นคงโดยปฏิรูปทั้งโครงสร้างระบบบริหารการศึกษาระบบการบริหารบุคลากรการปฏิรูปการเรียนการสอนและการปฏิรูประบบการศึกษา สถานศึกษาที่เปิดทำการศึกษารับพื้นฐานจึงได้รับผลจากการปฏิรูปการศึกษาโดยตรงเพราะเป็นหน่วยปฏิบัติ (ธีระ รุญเจริญ. 2546 : คำนำ)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 นโยบายด้านการศึกษา มาตรา 80 (3) ส่วนที่ 4 แนวนโยบายด้านศาสนา สังคม การศึกษา และวัฒนธรรม พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับ และทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมาย เพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครู และบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้า ทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช. 2550 : 23-24)

การปฏิรูปการศึกษาตามนโยบายของศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร ศรีสอ้าน นโยบายการกระจายอำนาจ ซึ่งถือเป็นนโยบายสำคัญ ถ้าทำได้จะนำไปสู่การพัฒนาในด้านอื่นไปในตัว เช่น การกระจาย

อำนาจด้านบริหารงานบุคคลงบประมาณ วิชาการ และการบริหารจัดการทั่วไปของเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษา โดยใช้การบริหารจัดการที่ยึดสถานศึกษาเป็นหลัก การที่ให้ความสำคัญ อยู่ที่การกระจายอำนาจเพราะการปฏิรูปการศึกษาในช่วง 6 ปีที่ผ่านมายังไม่ได้ทำเรื่องนี้จริงจัง ทั้ง ที่ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ก็ได้ กำหนดไว้ชัดเจน

ผลการศึกษากิจที่สถานศึกษา ดังนั้น สถานศึกษาจะดีได้ก็ต้องเข้มแข็ง ซึ่งการกระจาย อำนาจจะกระตุ้นให้สถานศึกษากระตือรือร้นในการพัฒนา และทำให้มีความสามารถในการจัด การศึกษามากขึ้น ซึ่งนโยบายการกระจายอำนาจนี้คาดว่าจะใช้เวลา 4 ปี ที่จะทำให้สถานศึกษารองรับการ กระจายอำนาจได้ทั้งหมด แต่ในปี 2550 จะสนับสนุนโรงเรียนในโรงเรียนนาร่อง จำนวน 600 แห่งที่ มีความพร้อมและมีศักยภาพในการจัดระบบรองรับการกระจายอำนาจนาร่องก่อน ถ้าได้ผลดีจะขยาย ผลไปโรงเรียนอื่น (ข่าวที่ 1/2550 (เดือนมกราคม 2550)ทิศทางการปฏิรูปการศึกษาไทยในปี 2550 สถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้ปฏิบัติใกล้ชิดประชาชนมากที่สุดทำหน้าที่จัดการศึกษาเพื่อ ส่งเสริมการเรียนรู้และทักษะของนักเรียนและชุมชน มีอิสระในการบริหารงานเพื่อให้สามารถจัด กระบวนการเรียนรู้และกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างยืดหยุ่นคล่องตัวเพื่อเป็น โรงเรียนของชุมชนและ สะท้อนภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างแท้จริง ทั้งนี้โดยข้อเสนอแนะและการส่งเสริมสนับสนุนจาก คณะกรรมการสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ. 2542 : 63)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 53 ให้ความสำคัญต่อผู้บริหาร โรงเรียนมากเพราะเชื่อว่าเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จ ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการปฏิรูปการศึกษา เห็นว่าผู้บริหารการศึกษาทุกระดับหวังที่ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถสูง สามารถบริหารโรงเรียนให้ดำเนินไปด้วย ความเรียบร้อย เพราะอาจกล่าวได้ว่า โรงเรียนจะดีหรือไม่ดีมีคุณภาพและประสิทธิภาพของ การศึกษาจะสัมพันธ์และแปรไปตามผู้นำ ซึ่งในระดับโรงเรียนผู้นำคือ ผู้บริหารโรงเรียนนั่นเอง ซึ่ง สมรรถนะของผู้บริหาร คือ เงื่อนไขแห่งความสำเร็จ อันเป็นปัจจัยภายในองค์การที่มีการ เปลี่ยนแปลง โดยต้องมีคุณธรรม และจริยธรรม ที่เป็นแบบอย่างที่ดี ในองค์การ และพัฒนา จรรยาบรรณในบุคลากร ย่อมส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งในระดับปัจเจกบุคคล และองค์การ (ชาญชัย อาจินสมาจาร. 2540 : 10)

จากการศึกษาเอกสารรายงานการวิจัยเรื่องใบประกอบวิชาชีพผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญต่อทิศทางการดำเนินนโยบายทางการศึกษา หากผู้บริหารมี ความสามารถหรือสมรรถนะสูง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล การดำเนินการทางการศึกษาไปในทิศทาง ที่มุ่งหวังย่อมสำเร็จได้ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. 2543 : 15)

สถานศึกษาที่ต้นันการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถบริหารสถานศึกษาตามแนวทางการจัดการศึกษาได้เป็นอย่างดีอีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำการปฏิรูปการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และจากการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยีทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความกระตือรือร้น และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ความรู้ ความสามารถและทักษะหรือที่เรียกว่า สมรรถนะ (Competencies) ของบุคคลเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่เตรียมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้อำนวยการจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานและคุณลักษณะที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา (ธีระ รุณเจริญ, 2545 : 49) และผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำสำคัญในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย ตลอดจนวิธีดำเนินงานของโรงเรียน เพื่อให้การบริหารโรงเรียนบรรลุผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และนโยบายของรัฐที่กำหนดไว้และต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านต่างๆของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผลต่อการศึกษา ซึ่งการบริหารโรงเรียนจะดำเนินไปด้วยดีและวัตถุประสงค์ขึ้นอยู่กับบุคลากรหลายฝ่าย โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องเป็นผู้มีสมรรถนะเพียงพอเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมวัยรุ่น (สำเนา นรสิงห์, 2546 : 159 – 160) สอดคล้องกับเทียนทองแก้ว (2549 : 10) กล่าวว่า สมรรถนะ (Competency) เป็นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์กร องค์กรต่าง ๆ จึงพยายามเอาสมรรถนะมาใช้เป็นปัจจัยในการบริหารองค์กรในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารงานบุคคล การบริหารงานวิชาการ การพัฒนางานบริการ หรือการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ปัจจุบัน พบว่า หน่วยงานและนักวิชาการได้ให้ความสำคัญ และกำหนดแนวทางในการดำเนินงานเกี่ยวกับการมีสมรรถนะในองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กร สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548 : 12) ได้จัดสัมมนาเรื่องสมรรถนะของข้าราชการและได้มีการกล่าวถึงการกำหนดสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำกลุ่มงานขึ้น เพราะเชื่อว่าการกำหนดสมรรถนะดังกล่าว จะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีผลปฏิบัติงานดี และส่งผลให้องค์การบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการ

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้มีแนวทางการประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ต้องผ่านการประเมิน 3 ด้าน คือ ด้านที่ 1 วินัยคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านที่ 2 คุณภาพการปฏิบัติงานโดยพิจารณาจากสมรรถนะในการปฏิบัติงาน คือ พิจารณาจากสมรรถนะหลัก

และสมรรถนะประจำสายงาน ส่วนด้านที่ 3 ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ดังนั้นผู้บริหารมืออาชีพจึงต้องพัฒนาตนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารโรงเรียน (จิระ งามศิลป์, 2550 : 4) ด้านหนึ่งในสามด้านของการประเมินผู้บริหารสถานศึกษา คือ สมรรถนะ (Competency) เป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่นำมาเป็นพื้นฐานจัดทำระบบหรือวางแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายในการดำเนินการขององค์กร และนำมาใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้มีประสิทธิภาพ สมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร กล่าวคือ เป็นเครื่องมือช่วยในการแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กร และยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ขององค์กรมาสู่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรอย่างมีระบบ ต่อเนื่องและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กร และยุทธศาสตร์ขององค์กรเป็นมาตรฐานการแสดงผลการปฏิบัติงานที่ดีในการทำงานของบุคลากร ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นพื้นฐานสำคัญของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ ขององค์กร เช่น การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ การวางแผน การสืบทอดตำแหน่งและการจ่ายผลตอบแทน เป็นต้น

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 บัญญัติให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 44 บัญญัติให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรง โดยได้ออกกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้เกี่ยวข้องจำเป็นต้องมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา ได้เหมาะสมกับการปฏิรูปการศึกษา จึงต้องมีการพัฒนาผู้บริหารให้มีสมรรถนะ และประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษา เพื่อการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐานต่อไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ 2 มีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรมเพื่อประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ที่ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการส่งเสริมและสนับสนุน การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับการปฏิรูประบบราชการและการปฏิรูปการศึกษาขึ้น มีหน้าที่จัดการศึกษาตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 โดยดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับเด็กทุกคนที่อยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ 2 และยึดนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการและสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 โดยมุ่งเน้นเรื่องการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่งเสริมการปฏิรูป การศึกษา เพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ได้สนองตามพระราชบัญญัติดังกล่าว และเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้นโดยจัดทำโครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาขึ้น ประกอบด้วยสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จริยธรรม ความร่วมแรงร่วมใจ ผู้วิจัยเห็นว่ายังมีรายละเอียดน้อย และสอดคล้องกับดร.ชาติ ไตรจันทร์ และคณะกล่าวว่า สมรรถนะบุคลากรภาครัฐมีความแตกต่างกันไปตามภูมิลำเนา ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาให้เอื้อต่อการปฏิรูปการศึกษานั้นจะส่งผลให้การบริหารงานในสถานศึกษา เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสังเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2
2. เพื่อศึกษาความเหมาะสมของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2
3. เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2

ความสำคัญของการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญต่อทิศทางการดำเนินนโยบายทางการศึกษา หากผู้บริหารมีความสามารถหรือสมรรถนะสูง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล การดำเนินการทางการศึกษาไปในทิศทางที่มุ่งหวังย่อมสำเร็จได้ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2543) สมรรถนะ (competency) เป็นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์กร องค์กรต่าง ๆ จึงพยายามเอาสมรรถนะมาใช้เป็นปัจจัยในการบริหารองค์กรในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารงานบุคคล การบริหารงานวิชาการ การพัฒนางานบริการ หรือการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผลการศึกษาครั้งนี้จะได้องค์ความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

ขอบเขตการวิจัย

1. หน่วยในการวิเคราะห์

ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 3 กลุ่ม

2.1 ชั้นสังเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ประชากรที่ใช้ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปและเป็นข้าราชการตั้งแต่ระดับ 8 เป็นต้นไป หรือสำเร็จการศึกษาปริญญาเอกทางการศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

2.2 ชั้นศึกษาความเหมาะสมของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจงตัวบุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด จำนวน 17 คน

2.3 ชั้นศึกษาความเป็นไปได้ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ประชากรที่ใช้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 จำนวน 411 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 202 คน

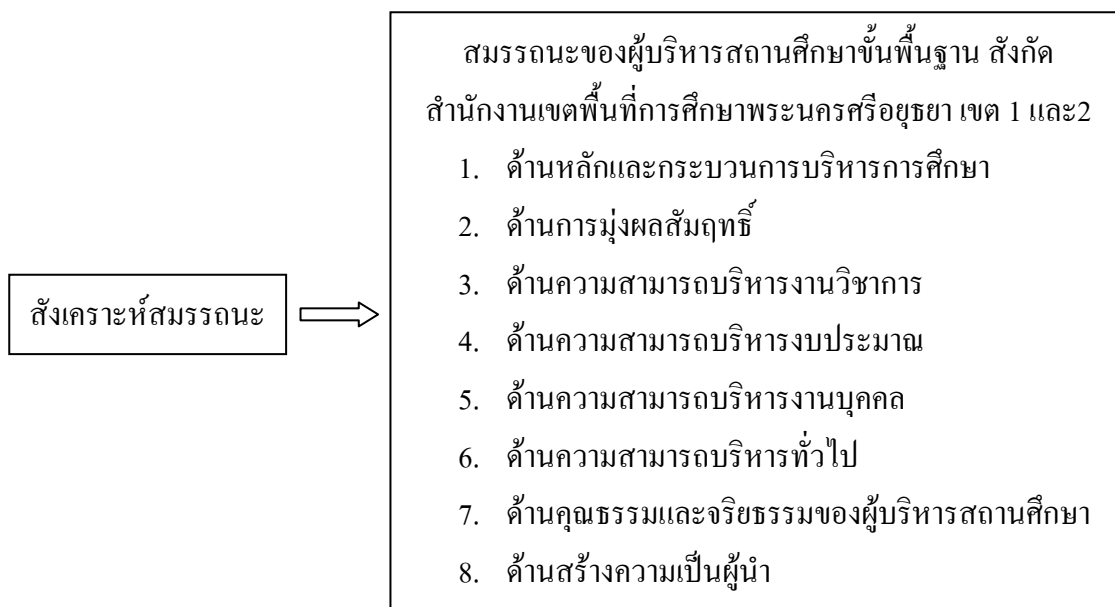
3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ความเหมาะสมของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2

3.2 ความเป็นไปได้ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2

กรอบความคิดในการวิจัย

ในการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ผู้วิจัยได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีของหน่วยงานและนักวิชาการต่างๆ ได้แก่ เทื่อน ทองแก้ว (2545 : 35-42); สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2549 : 11-12); พลสันห์ โพธิ์ศรีทอง (2549 : 218-219); วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544 : 158-172); สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548 : 4); สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2549 : ออนไลน์) และปฐมพงษ์ ศุภเลิศ (2548 : ออนไลน์) นำมาสังเคราะห์สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

สมรรถนะของผู้บริหาร หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ

หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา หมายถึง ความรู้ ความสามารถ เกี่ยวกับสาขาวิชาชีพของตน มีแนวคิดที่เป็นระบบ ทันสมัย ทันเหตุการณ์ มีความมุ่งมั่น ที่จะปฏิบัติงานตามแผนงานให้ได้ผลดีสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ ความเข้าใจมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานในองค์กรได้เป็นอย่างดี สามารถสร้างทีมงานที่ดีเพื่อวางแผนสร้างแนวคิดในการปฏิบัติงาน สามารถดำเนินงานและกำหนดคุณภาพงานให้เป็นไปตามขั้นตอนที่วางไว้ สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์บริบทขององค์กร เพื่อนำไปดำเนินงานให้ได้แผนปฏิบัติงานที่ดี สามารถกำหนดคุณค่าของงานที่ปฏิบัติได้

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้ได้ผลที่มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่วางไว้ สามารถนำวิธีการที่ทันสมัยมาส่งเสริม สนับสนุนงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สามารถกำหนดขั้นตอน ทิศทาง ที่จะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ให้การปฏิบัติงานได้ผลดีโดยเสียทรัพยากรน้อยที่สุดหรือเท่าที่จะเป็นไปได้ สามารถปฏิบัติงานได้ตามอุดมการณ์ด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง และทันเวลา

ความสามารถด้านบริหารงานวิชาการ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ เกี่ยวกับการนำสื่อและเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการเรียนการสอน การดำเนินการให้สถานศึกษา มีมาตรฐานการศึกษาที่ดีเยี่ยม สร้างความเชื่อถือด้านการจัดการศึกษา การจัดการเรียนรู้โดยยึดหลักนักเรียนเป็นสำคัญ การจัดให้มีกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย และปรับใช้สถานที่สำคัญให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ความสามารถด้านบริหารงบประมาณ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ เกี่ยวกับการจัดการข้อมูลเกี่ยวกับพัสดุ ครุภัณฑ์ ให้เป็นระบบ ชัดเจน ถูกต้องสามารถระดมทรัพยากรมาจัดสมทบกองทุนเพื่อการศึกษา สามารถชี้แจงการใช้จ่ายงบประมาณได้ด้วยวิธีการที่ชัดเจนทันสมัย สามารถกำหนดการรับ – จ่าย งบประมาณได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมสามารถบริหารจัดการงบประมาณให้เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงของสถานศึกษาเพื่อเอื้อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ความสามารถด้านบริหารงานบุคคล หมายถึง ความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับการดำเนินการให้มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เหมาะสม การดูแลช่วยเหลือให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดำเนินการความประพฤติของข้าราชการ

ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย และการส่งเสริม สนับสนุน ความก้าวหน้าของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ความสามารถด้านบริหารทั่วไป หมายถึง ความรู้ ความสามารถ เกี่ยวกับการดำเนินการ จัดระบบข้อมูล เพื่อการบริหารให้สามารถค้นหาข้อมูลได้รวดเร็วถูกต้อง จัดสภาพแวดล้อมทาง กายภาพให้มีบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ สามารถบริหารจัดการให้นักเรียนได้รับโภชนาการ อาหาร อุปกรณ์การเรียนที่จะไปพัฒนาการด้านต่าง ๆ สามารถจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอก สถานศึกษาที่บูรณาการกับท้องถิ่นได้อย่างมีมาตรฐาน สามารถกำหนดมาตรฐานและดำเนินงาน ตามมาตรฐานการบริหารสถานศึกษาให้ได้มาตรฐานตามที่กำหนด

คุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับ ความเป็นผู้ที่ปฏิบัติงาน โดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรมและปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดี มีจิตใจเป็นกลางไม่มุ่งแต่พวกพ้องของตน เป็นผู้ปฏิบัติงานตามคุณธรรมและจริยธรรมรวมทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้ร่วมงานมีคุณธรรม จริยธรรมที่เหมาะสม

สร้างความเป็นผู้นำ หมายถึง ความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับการร่วมงานกับผู้อื่น ได้ดี เป็นผู้ที่มีความประทับใจให้กับผู้ที่พบเห็นมีความต้องการที่จะมาร่วมงานด้วย เป็นผู้ปฏิบัติงานเป็น แบบอย่างที่ดี สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น สามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นมาร่วมกิจกรรม จนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ 2 หมายถึง ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีความครอบคลุมและ เทียงตรงตามเนื้อหา โครงสร้าง และหลักวิชาการ โดยวัดจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

ความเหมาะสมของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 หมายถึง ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยวัดจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

ความเป็นไปได้ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 หมายถึง ความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหาร ไปใช้ปฏิบัติได้จริงภายใต้บริบทของ สถานศึกษาจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง บุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการใน สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และ เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา หมายถึง หน่วยงานระดับกองที่มีหน้าที่ประสานงาน ให้บริการด้านต่าง ๆ กับโรงเรียน เพื่ออำนวยความสะดวกต่อการบริหารงานโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา แบ่งเป็น 2 เขต ได้แก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สถานศึกษาชั้นพื้นฐานสามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานให้เหมาะสมกับความต้องการของประชาชนคณะครู และผู้เกี่ยวข้อง
2. ใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงและวางแผนการบริหารการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ 2 ให้ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะอันพึงประสงค์ต่อไปในอนาคต