

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหา

การพัฒนาประเทศให้สามารถดำรงอยู่อย่างมั่นคง ในกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว และมีแนวโน้มที่ความรุนแรงยิ่งขึ้น จำเป็นต้องสร้างความแข็งแกร่งของระบบและโครงสร้างต่างๆ ภายในประเทศให้สามารถพึ่งตนเองให้ได้มากขึ้นและสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีของประเทศตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยให้ความสำคัญต่อการนำทุนของประเทศที่มีศักยภาพและความได้เปรียบด้านอัตลักษณ์และคุณค่าของชาติทั้งทุนสังคม ทุนเศรษฐกิจและทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมาใช้ประโยชน์อย่างบูรณาการและเกื้อกูลกัน พร้อมทั้งเสริมสร้างให้แข็งแกร่งเป็นเสมือนเสาเข็มหลัก ในการพัฒนาประเทศ โดยการเสริมสร้างทุนสังคมที่มุ่งพัฒนาศักยภาพคน ในทุกมิติ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา ครอบคลุมมีความอบอุ่น มั่นคง ชุมชนมีความเข้มแข็ง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจแห่งชาติ, 2550 หน้า 12) การพัฒนาศักยภาพคน ที่สำคัญ คือ การจัดการศึกษาของไทยให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 จะประสบผลสำเร็จได้ ต้องอาศัยองค์การปฏิบัติ คือ สถานศึกษา ซึ่งหมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ความเข้าใจและสามารถดำเนินการตามแนวทางการจัดการศึกษาได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารสถานศึกษา และครูจะต้องเป็นบุคคลที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งรัฐบาลไทยให้ความสำคัญในประเด็นดังกล่าว โดยกำหนดหมวด 7 ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนา ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาให้แก่เด็กที่อยู่ในเกณฑ์ ตามพระราชบัญญัติและตามนโยบายของรัฐ โดยเป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติที่สามารถทำให้นโยบายของรัฐเป็นจริง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญ และมีส่วนรับผิดชอบอย่างใกล้ชิดต่อการจัดการศึกษาที่ให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะความสำเร็จของการบริหารการศึกษาขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ (จันทราณี สงวนนาม, 2545ก, หน้า 123) ผู้บริหารไม่ว่าจะองค์การ

ประเภทใดและระดับใดก็ตามจะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงจากผลที่เกิดจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โลกข้อมูลข่าวสาร ภาวะการแข่งขันที่ไร้พรมแดน ภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจ และภาวะที่มีทรัพยากรจำกัด ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ด้วยข้อผูกพันต่อกรให้บริการสาธารณะ และมีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรได้ใช้ศักยภาพที่ดีที่สุด ทำงานให้เกิดผลสูงสุด สร้างพันธมิตรทั้งภายในภายนอกองค์กร สื่อสารกับภายนอกด้วยความรู้สึกที่ดีต่อกัน รวมทั้งเป็นผู้มีสมรรถนะทางการบริหารการจัดการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานสูงสุด ภายใต้ภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในลักษณะเช่นนี้ ผู้บริหารถือว่าเป็นบุคลากรหลักที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้ดี ซึ่งมีคำถามว่าสมรรถนะของผู้นำเช่นไรที่จะเหมาะกับสถานการณ์ในยุคของการเปลี่ยนแปลงหรือการปฏิรูปนี้ เพื่อจะได้มีผู้บริหารหรือสร้างผู้บริหารรุ่นใหม่ให้มีสมรรถนะเหมาะสมกับยุคปฏิรูป ทั้งในปัจจุบันและอนาคต การบริหารงานในโรงเรียนเป็นการบริหารกิจกรรมต่างๆที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะคิด ค่านิยม พฤติกรรมและคุณธรรมต่างๆ ซึ่งกำหนดไว้ตามหลักสูตร เพื่อให้ผู้เรียนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและประเทศชาติ แม้ว่าผู้บริหารจะเป็นบุคคลสำคัญในการที่จะให้การบริหารการศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ แต่ก็ต้องพึ่งพาคณะครูในโรงเรียนหรือบุคคลอื่นๆ ในสังคมได้มีส่วนร่วมในการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปฏิรูปการศึกษา (เทียน ทองแก้ว, 2545, อ้างอิงใน ไพบูลย์ ไชยเสนา, 2550ก, หน้า 1) การบริหารโรงเรียนถือว่าเป็นภาระหน้าที่หลักที่สำคัญอย่างยิ่งของผู้บริหารโรงเรียนและผู้บริหารการศึกษา จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะหรือศักยภาพในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารและการจัดการการศึกษา โรงเรียนเป็นหน่วยงานทางการศึกษาระดับปฏิบัติที่สำคัญที่สุด ภารกิจหรือหน้าที่ของโรงเรียนคือการให้ความรู้และการบริการด้านต่างๆ แก่นักเรียนและประชาชน โรงเรียนจึงเป็นองค์กรวิชาชีพในการพัฒนาคุณภาพของสังคม ซึ่งคุณภาพของสังคมย่อมเกิดจากคุณภาพของการศึกษา และขึ้นอยู่กับการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารนั่นเอง (มานิตย์ คณະวาปี, 2546ก, หน้า 9)

ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญมากต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษา ซึ่งถือได้ว่าเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษา ในปี พ.ศ.2548 คุรุสภาจึงได้ผ่านข้อบังคับสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2546 โดยกำหนดมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา เพื่อให้เกิดคุณภาพในการปฏิบัติงาน สามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้แก่ผู้รับบริการ จากวิชาชีพได้ว่าเป็นบริการที่มีคุณภาพ สามารถตอบสนองสังคมได้ว่ากรที่กฎหมายให้ความสำคัญกับวิชาชีพทางการศึกษาและกำหนดให้มีวิชาชีพควบคุมนั้นเนื่องจากเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะเฉพาะผู้ประกอบการวิชาชีพต้องมีสมรรถนะด้านความรู้ทักษะและความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพ

ซึ่งจากมาตรฐานความรู้และประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนด ให้ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพที่กำหนดไว้ (สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2546) ในการวางระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากบทบาทหลักของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยภายในองค์การมีการกำหนดมาตรฐานเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงาน สมรรถนะ(Competency) จึงเป็นมาตรฐานและเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการสรรหาการพัฒนา การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนวิทยฐานะ และการเลื่อนตำแหน่ง เพราะสมรรถนะจะเป็นสิ่งบ่งบอกได้ว่า ถ้าต้องการให้การจัดการเรียนการสอน การบริหาร หรือการนิเทศการศึกษาประสบความสำเร็จ และบรรลุผลตามเป้าหมาย จะต้องใช้บุคคลที่มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะด้านใดบ้าง ซึ่งเป็นสิ่งที่เป็ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เป็นผู้มีความสามารถในการปฏิบัติงานสามารถนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้ (อัญชลี พิมพิประสาน, 2549) ดังนั้นการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงเป็นแนวทางเพิ่มพูนความรู้ทักษะ และบุคลิกลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารองค์การ

จากความสำคัญของสมรรถนะที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาค้นคว้าจึงสนใจศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดต่อไป

จุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารและขนาดของสถานศึกษา

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. ทำให้ทราบข้อมูลความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2
2. เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะให้มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชรเขต 2

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา
ศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ประกอบด้วย 8 สมรรถนะ ตามกรอบแนวความคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.), สำนักงานมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา และสมรรถนะของสถาบันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (ส.ค.บ.ศ) ดังนี้
 - 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์
 - 1.2 การบริการที่ดี
 - 1.3 การพัฒนาตนเอง
 - 1.4 การทำงานเป็นทีม
 - 1.5 การวิเคราะห์และสังเคราะห์
 - 1.6 การสื่อสารและการจูงใจ
 - 1.7 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร
 - 1.8 การมีวิสัยทัศน์
2. ประชากร
ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำนวน 197 คน จากจำนวน 197 โรงเรียน
3. ตัวแปรที่ศึกษา
 - 3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่
 - 3.1.1 ประสิทธิภาพการทำงานของผู้บริหาร จำแนกเป็น
 - 1) ไม่เกิน 10 ปี
 - 2) 11 – 20 ปี
 - 3) 21 ปีขึ้นไป

3.1.2 ขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น

- 1) สถานศึกษาขนาดเล็ก
- 2) สถานศึกษาขนาดกลาง
- 3) สถานศึกษาขนาดใหญ่

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยประกอบด้วย 8 สมรรถนะย่อย ดังนี้

- 3.2.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 3.2.2 การบริการที่ดี
- 3.2.3 การพัฒนาตนเอง
- 3.2.4 การทำงานเป็นทีม
- 3.2.5 การวิเคราะห์และสังเคราะห์
- 3.2.6 การสื่อสารและการจูงใจ
- 3.2.7 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร
- 3.2.8 การมีวิสัยทัศน์

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามข้อกำหนด มาตรฐานวิชาชีพ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในองค์การ
2. ความต้องการพัฒนาสมรรถนะ หมายถึง ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อสมรรถนะของตนว่ายังไม่เพียงพอและอยากเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเจตคติที่ดีต่อการทำงานได้ดีขึ้น อันจะเป็นผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ
3. ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาของรัฐ ที่จัดการศึกษาก่อนระดับอุดมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน
4. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพ มีการวางแผนการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผน การนำนวัตกรรมมาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน การวางระบบการบริหาร

และจัดการทรัพยากรในสถานศึกษา การประเมินผลและติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

5. การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ มีการศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ การวางแผน บริหารจัดการให้การบริการผู้มาติดต่อ ที่สะดวก รวดเร็ว และมีการจัดระบบการให้บริการ สอดคล้องตามความต้องการของผู้รับบริการ โดยมีการประเมินผลการให้บริการ และนำผลการให้บริการมาปรับปรุง พัฒนาการให้บริการอย่างต่อเนื่อง

6. การพัฒนาตนเอง หมายถึง การวิเคราะห์ จุดเด่น จุดด้อย ของตนเอง และเลือก วิธีการพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน การเลือกใช้แหล่ง เรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสม การวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้เพื่อนำไปใช้พัฒนางาน

7. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือในการวางแผนงาน ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรให้มีความร่วมมือ ร่วมใจ สามัคคีกันทำงานให้สำเร็จ เสริมแรง ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือ แสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

8. การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์สภาพ ปัญหา ความต้องการ เพื่อจัดทำนโยบายและวางแผน โดยทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ แล้วยแยกประเด็นเป็นส่วนย่อย ตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด สร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการ โดยรวบรวม สิ่งต่างๆ จัดทำอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน พัฒนาระบบประกันคุณภาพ การศึกษา มีการวิจัยเพื่อพัฒนางานสถานศึกษา

9. การสื่อสารและจูงใจ หมายถึง ความสามารถในการเป็นผู้นำการอธิบายและสรุป ประเด็นในการประชุมได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพูด เขียน สื่อสาร ได้ตอบ ในโอกาสและ สถานการณ์ต่าง ๆ ตลอดจน สามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่น เห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตาม เพื่อบรรลุ จุดมุ่งหมายของการสื่อสาร สามารถถ่ายทอด เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารและกิจกรรมของ สถานศึกษาแก่ผู้เรียน ครู บุคลากรและชุมชน การปฏิบัติตนเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับ ครูและบุคลากรในสถานศึกษา

10. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง มีการนิเทศและติดตามอย่างเป็นระบบ มีส่วนร่วมในการพัฒนา บุคลากร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง รวมทั้งจัดกิจกรรมรูปแบบต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้ด้วยตนเองและพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง

11. การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง หรือ แนวทางการปฏิบัติงานให้ทันสมัย สอดคล้องกับบริบท และเป็นไปได้ โดยการวิเคราะห์ห้องค์การ การบูรณาการความรู้ ประสบการณ์ ค่านิยม และสถานการณ์ปัจจุบัน และการใช้กระบวนการ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา การพัฒนาองค์การที่เป็น รูปธรรม เป็นที่ยอมรับ และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การยอมรับแนวคิด/วิธีการใหม่ ๆ เพื่อ การ พัฒนางาน

12. สถานศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีจำนวนนักเรียนน้อยกว่า 121 คน

13. สถานศึกษาขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีจำนวนนักเรียน 121-300 คน

14. สถานศึกษาขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีจำนวนนักเรียน มากกว่า 300 คนขึ้นไป

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาชั้นพื้นฐานแตกต่างกัน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ที่บริหารสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานแตกต่างกัน