

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในยุคปัจจุบันทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม และสภาพแวดล้อม รวมทั้งด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำให้ทุกประเทศต้องพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อนำไปสู่คุณภาพประชากรของประเทศ โดยการยกระดับและพัฒนาความรู้พื้นฐานของประชากรให้สูงขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถทักษะ ตลอดจนเจตคติที่เหมาะสมที่จะช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมสภาพแวดล้อมอย่างมีความสุข การศึกษาจึงเป็นหัวใจของการพัฒนาและการแข่งขันของทุกประเทศ และเป็นปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จของการพัฒนาประเทศในทุกด้าน (รุ่ง แก้วแดง, 2554) ดังปรากฏในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบเอ็ด (พ.ศ. 2555-2559) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคนทุกช่วงวัยให้เข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน โดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเสริมสร้างศักยภาพของคนในทุกมิติ ทั้งด้านร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีสติปัญญาที่รอบรู้ มีจิตสำนึกในศีลธรรมคุณธรรมจริยธรรมและความเพียร และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2555, คำนำ)

การพัฒนาด้านการศึกษาของแต่ละประเทศจึงถือว่าเป็นภารกิจสำคัญของชาติที่ต้องเร่งพัฒนาให้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของกระแสแห่งความเป็นโลกาภิวัตน์ ดังที่ McKinsey & Company ซึ่งเป็นสถาบันที่ได้รับการยอมรับจากทั่วโลกว่ามีผลงานการวิจัยด้านศึกษานานาชาติที่เชื่อถือได้รายงานฉบับล่าสุดเมื่อปี พ.ศ. 2553 ชื่อ How the world's most improved schools systems keep getting better สรุปผลการวิเคราะห์ระบบการศึกษาที่ประสบผลสำเร็จทั่วโลกพบว่า ระบบการศึกษาของประเทศในทวีปเอเชียที่ประสบความสำเร็จมากที่สุดได้แก่ สิงคโปร์ เกาหลีใต้ และฮ่องกง มีการปฏิรูปการศึกษาอย่างต่อเนื่องและจริงจัง โดยมีการจัดลำดับความสำคัญหรือจุดเน้นของการปฏิรูปการศึกษาและเลือกทำอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การปฏิรูปหลักสูตรและการเรียนการสอน การพัฒนาครู การกระจายอำนาจ การสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผลที่ปรากฏคือประเทศเหล่านี้ได้รับการยอมรับจากทั่วโลกว่าสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนสูงกว่าประเทศที่พัฒนาแล้วอื่น ๆ และจากการศึกษาที่มีคุณภาพสูงนี้เองทำให้ผลิตด้านกำลังคนมีคุณภาพนำไปสู่ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ รวมทั้งความมั่นคงทางการเมืองและสังคมปัจจัยหลักที่นำไปสู่ความสำเร็จของประเทศเหล่านั้น

คือการมีผู้นำทางการเมืองหรือนักปฏิรูปการศึกษาที่ดำเนินงานตามนโยบายอย่างต่อเนื่องเป็นเวลานานพอที่จะทำให้เกิดความยั่งยืนได้รวมทั้งมีการประเมินผล และนำผลมาใช้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษามาโดยตลอด (รุ่ง แก้วแดง, 2554)

การปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทย จึงเป็นกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงระบบการจัดการศึกษาทุกด้านให้บรรลุเป้าหมายนำไปสู่ผลผลิตที่มีคุณภาพ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 โดยได้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษามีความเป็นอิสระคล่องตัวสามารถบริหารจัดการศึกษาได้สะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ (กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550, 2550) นอกจากนี้ยังได้กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีฐานะเป็นนิติบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 35 เพื่อให้สถานศึกษามีอิสระมีความเข้มแข็งในการบริหาร และบริหารได้อย่างคล่องตัวรวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และประเทศชาติ ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาในการจัดระบบการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ มีการรวบรวมและจัดระบบข้อมูลวางแผนและดำเนินการตามแผน ศึกษากฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วม (พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546, ม.ป.ป.) และได้มีการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547, ม.ป.ป.). สถานศึกษาจึงเป็นหน่วยขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาที่สำคัญ โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษา และมีรองผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้ช่วยปฏิบัติราชการในการบริหารกิจการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา (พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 หมวด 2 มาตรา 34) การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทั้งโดยตรงและโดยอ้อม สามารถจัดกิจกรรมทางการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะที่เป็นที่น่าเชื่อถือศรัทธา ในการส่งเสริม สนับสนุนและบริหารจัดการให้ครู นักเรียนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมาย และใช้ความรู้ความสามารถและสมรรถนะ

(Competency) ที่เหมาะสมสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ ปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ (อนันต์ นามทองต้น, 2556)

หลังจากที่มีการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการได้ติดตามผลการจัดการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศไทยในปี พ.ศ. 2552 พบว่าอุปสรรคในการจัดการศึกษาที่ต้องเร่งรัดแก้ไข ได้แก่ คุณภาพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้เรียน หลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552) ซึ่งอุปสรรคในการจัดการศึกษาดังกล่าวกระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการแก้ปัญหาอย่างจริงจังโดยการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ ทั้งในด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการศึกษา และการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และได้มีการติดตามผลซึ่งพบว่ามีปัญหาที่จำเป็นต้องแก้ไขปรับปรุงและพัฒนา โดยเฉพาะการจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ยังไม่เป็นตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ (สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556 ข, คำนำ) จากปัญหาการจัดการศึกษาดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้ทำการวิจัย เรื่อง ยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อสร้างความรับผิดชอบ โดยร่วมกับสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย พบว่าปัญหาของระบบศึกษาไทยเกิดจากการใช้ทรัพยากรอย่างไม่มีประสิทธิภาพ กล่าวคือ ใช้ทรัพยากรมากแต่ผลสัมฤทธิ์ต่ำ เพราะในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา งบประมาณกระทรวงศึกษาธิการเพิ่มขึ้นกว่า 2 เท่า และไม่น้อยกว่าประเทศอื่นในภูมิภาคเอเชีย ขณะที่รายได้ต่อเดือนของครูจากประมาณ 15,000 บาท ในปี พ.ศ. 2544 เป็นประมาณ 24,000-25,000 บาท ในปี พ.ศ. 2553 แต่ในทางตรงกันข้าม ผลคะแนนการทดสอบมาตรฐานของนักเรียนไทยทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติมีแนวโน้มลดต่ำลง สาเหตุสำคัญของปัญหาคือการขาดความรับผิดชอบ (Accountability) ของระบบการศึกษาทุกขั้นตอน และระบบการเรียนการสอนไม่เหมาะสมกับบริบทของศตวรรษที่ 21 ดังนั้น หัวใจสำคัญของการปฏิรูประบบการศึกษาจึงอยู่ที่การสร้างระบบความรับผิดชอบ (Accountability) เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยให้โรงเรียนมีความรับผิดชอบโดยตรงต่อผู้ปกครองและนักเรียนมากขึ้น และควรมีอิสระในการบริหารจัดการในด้านการปฏิรูประบบการพัฒนาคุณภาพครู รัฐควรจะต้องปรับบทบาทจากผู้จัดทำเป็นผู้กำกับดูแลคุณภาพและการจัดการความรู้ โดยให้โรงเรียนเป็นหน่วยพัฒนาหลัก โดยรัฐจัดสรรงบประมาณให้สถานศึกษามีอำนาจในการตัดสินใจเลือกหลักสูตรและเป็นผู้จัดอบรมเอง โดยให้ความสำคัญกับการนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติจริง การพัฒนาครูใหม่และการสนับสนุนให้เกิดระบบชุมชนเรียนรู้ทางวิชาการร่วมกัน (Professional learning community) ในส่วนของระบบผลตอบแทนครู ควรให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนและวิทยฐานะของครูส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับพัฒนาการของผลการทดสอบมาตรฐานแบบใหม่ของนักเรียน โดยคำนึงถึงผลการเรียนของนักเรียนเพื่อให้ครู

รับผิดชอบต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียนมากขึ้น นอกจากนั้น การประเมินครูควรใช้วิธีสังเกตการณ์ ร่วมกับการพิจารณาเอกสาร โดยกำหนดให้มีการประเมินคงสภาพวิทยฐานะทุก 5 ปี และปรับลด งานธุรการของครูให้เน้นงานการสอนเป็นสำคัญ (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2556 ก)

นอกจากนี้มูลนิธิชัยพัฒนา สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา และสำนักงานปฏิรูปการศึกษา ได้จัดสัมมนาทางวิชาการเรื่อง การปฏิรูปการศึกษารอบใหม่สู่การศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง โดยความร่วมมือของสถาบันวิจัย เพื่อการพัฒนาประเทศไทย ได้กล่าวถึงการปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมาซึ่งไม่สามารถแก้ไขปัญหา คุณภาพการศึกษาของประเทศได้ และนับวันยิ่งดูเหมือนว่าปัญหามีแนวโน้มที่จะเพิ่มมากขึ้น ดังจะ เห็นได้จากการที่ผู้สำเร็จการศึกษาจำนวนมากขาดความรู้และทักษะที่นายจ้างต้องการ ผลการ ทดสอบของนักเรียนไทยเมื่อเทียบกับต่างประเทศมีแนวโน้มที่ต่ำลง การปฏิรูปการศึกษาใน บางด้านกลับยิ่งทำให้ปัญหามากขึ้น เช่น ระบบประกันคุณภาพการศึกษากลับเพิ่มภาระงาน เอกสารให้ครู ทำให้ครูมีเวลาในการเตรียมสอนน้อยลงส่งผลกระทบต่อจัดการเรียนการสอน การที่ระบบการศึกษาของไทยมีปัญหาคุณภาพที่ด้อยลงอย่างต่อเนื่อง สะท้อนให้เห็นถึงการขาด กลไกในการสร้างความรับผิดชอบ (Accountability) ที่มีประสิทธิผลในระดับต่าง ๆ ของระบบ การศึกษาทั้งในส่วนความรับผิดชอบของครูอาจารย์ต่อนักเรียนนักศึกษา การปฏิรูปคุณภาพ การศึกษาจึงต้องมีกลไกในการสร้าง “ความรับผิดชอบ” แนวทางการปฏิรูปที่น่าจะมีโอกาสสำเร็จ มากกว่าก็คือ การสร้างสายความรับผิดชอบ “พ่อแม่-โรงเรียน-ครู” และ “สถานประกอบการ- วิทยาลัย-ครู” ซึ่งเป็นความรับผิดชอบสายสั้นแทน (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2556 ข)

จากสภาพปัญหาหลังจากมีการปฏิรูปการจัดศึกษาดังกล่าว กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555-2559 โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ ให้เข้มแข็งพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 ในยุทธศาสตร์ที่ 2 ให้มีการผลิต และพัฒนาคุณภาพกำลังคนรองรับการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันของประเทศ และ การเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคนทั้งในเชิงสถาบันและระบบ โครงสร้างของสังคมให้เข้มแข็งสามารถเป็นภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นใน อนาคต (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2555, หน้า 18) การพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้ เข้มแข็งได้นำแนวคิดระบบสมรรถนะ (Competency) มาใช้ในการพัฒนาเพื่อเพิ่มทุนมนุษย์ (Human capital) ซึ่งหมายถึงทุนเกี่ยวกับ เทคโนโลยี ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะซึ่งต้องมีในตัวบุคลากร ขององค์กร และมีความจำเป็นในการปฏิบัติงาน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2550, หน้า 3) ความสำเร็จของการจัดศึกษาที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

พ.ศ. 2542 จึงต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรอบรู้ มีความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม และต้องมีสติปัญญาที่เฉียบคม เนื่องจากโรงเรียนต้องรับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จ แผนการดำเนินงานตลอดจนหลักเกณฑ์ต่าง ๆ รวมทั้งระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การบริหารงบประมาณ และทรัพยากรเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการนำนโยบาย เป้าหมายการศึกษาระดับชาติ ระดับเขตพื้นที่การศึกษาสู่การปฏิบัติของโรงเรียนที่เป็นรูปธรรม โดยเชื่อมโยงแนวคิดหลักการบริหารสู่การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ให้โรงเรียนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา การกำหนดแนวทางและการดำเนินงานที่ผ่านการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน และบริบทต่าง ๆ โดยเน้นการบริหารจัดการที่ตอบสนองปัญหาและความต้องการของท้องถิ่น สังคม และตัวผู้เรียน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาได้กระจายอำนาจด้านการบริหารจัดการภายในโรงเรียนให้กับตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษาในการช่วยบริหารกิจการของสถานศึกษา การวางแผนการปฏิบัติงาน การกำกับควบคุมดูแลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป และงานอื่นที่ได้รับมอบหมายในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา (รุ่ง แก้วแดง, 2548, หน้า 150)

สมรรถนะ จึงเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะความสามารถ และคุณลักษณะส่วนบุคคลลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้โดดเด่นกว่าคนอื่น โดยบุคลากรเหล่านี้แสดงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในสถานการณ์ที่หลากหลายและได้ผลดีกว่าบุคคลอื่น การนำความสามารถของบุคลากรมาใช้ในการเพิ่มพูนผลผลิต ผลสัมฤทธิ์ของงาน และเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมให้สมาชิกเป็นส่วนหนึ่งของทีม การแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอนโดยยึดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญช่วยให้การบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนบังเกิดผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2545, หน้า 10-13) ดังที่ พิริยะ อนุกุล (2551) กล่าวถึงประโยชน์ของสมรรถนะว่าสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรอย่างมีระบบต่อเนื่อง และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กร และยุทธศาสตร์ขององค์กร เป็นมาตรฐานการแสดงผลพฤติกรรมที่ดีในการทำงานของบุคลากร ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการวัดและประเมิน ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับนิสดารัก เวชยานนท์ (2550) กล่าวถึงประโยชน์ที่เห็นได้ชัดเจนเมื่อนำเอาแนวคิดสมรรถนะ (Competency) ในการบริหารคนคือ ช่วยปรับปรุงกระบวนการคัดสรรบุคลากร การประเมินศักยภาพของบุคคล ช่วยพัฒนากระบวนการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน และการสื่อสารเพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพสูง

ช่วยให้บุคลากรมีการประเมินและพัฒนาตนเอง และยังเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการอบรมและ
ชี้แนะแก่บุคลากร ช่วยพัฒนาและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้แข็งแกร่งและการสร้างทีมงาน
ให้ประสบความสำเร็จ และสถาบันธัญญารักษ์ (2548) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของสมรรถนะ
ว่ามุ่งเสริมสร้างความสามารถให้กับทรัพยากรบุคคล โดยมีความเชื่อที่ว่า เมื่อพัฒนาคนให้มี
ความสามารถแล้ว คนจะใช้ความสามารถที่มีไปผลักดันให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นการนำ
ระบบสมรรถนะมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด จึงควรมุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นหัวใจสำคัญ
ขององค์กร

การปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยที่ผ่านมา ยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาคุณภาพ
การศึกษาของประเทศ และปัญหายังมีแนวโน้มที่จะเพิ่มมากขึ้น ถ้าทุกฝ่ายไม่ให้ความร่วมมือ
กันแก้ปัญหาอย่างจริงจัง โดยเฉพาะสถานศึกษาซึ่งเป็นฐานการผลิตที่ตัวกำหนดคุณภาพของ
ผลผลิตคือผู้เรียนให้มีคุณภาพ บุคลากรในสถานศึกษาจึงต้องร่วมมือกันอย่างจริงจังในการ
ศึกษาเรียนรู้กระบวนการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา และการจัดการเรียนการสอน
ที่กระตุ้นให้นักเรียนมีแรงจูงใจในการรักการอ่าน การค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง เพื่อช่วยให้
นักเรียนได้เรียนรู้วิชาการ วิชาชีพ ทักษะชีวิต และทักษะสังคม สามารถคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์
รู้จักนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง ซึ่งควรมีการบริหารจัดการแบบเครือข่ายช่วยพัฒนา
ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษามีสมรรถนะ
และความรับผิดชอบสูงขึ้น ทำให้สถานศึกษาทุกแห่งมีคุณภาพสูงใกล้เคียงกันทั่วประเทศ (สถาบัน
วิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2556 ก) การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความ
รับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเองในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาจึงมี
ความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้ดำเนินการพัฒนามาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้อง
กับการปฏิรูปการศึกษาที่ต้องดำเนินการทั้งระบบ โดยได้มีการจัดสรรงบประมาณการพัฒนา
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังจะเห็นได้จาก
แผนปฏิบัติการสามปี พ.ศ. 2555-2558 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ และจากการศึกษาแผนดังกล่าวที่ผ่านมา
จนถึงปัจจุบันตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ซึ่งมีอยู่จำนวนทั้งสิ้น 3,747 คน ในปีการศึกษา
2555 (สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,
2556 ก) ไม่มีในกลุ่มเป้าหมายของการพัฒนา จึงทำให้ผลการปฏิบัติงานและความรู้ความสามารถ
ของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังปรากฏจากผลการสอบเพื่อสรรหา
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการและ
ผู้อำนวยการสถานศึกษาทั่วประเทศของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งได้

ประกาศผลการสอบเมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม พ.ศ. 2555 มีผู้ที่สอบผ่านเกณฑ์จำนวน 1,300 คน จากผู้สมัคร จำนวน 15,000 คน คิดเป็นผู้สอบผ่านร้อยละ 8.67 ซึ่งทำให้ผู้ที่สอบผ่านไม่เพียงพอต่อการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่าง ซึ่งเป็นผลมาจากความยากของข้อสอบและความรู้ความสามารถของผู้เข้าสอบ (ผลการสอบตำแหน่งรองผู้อำนวยการและผู้อำนวยการสถานศึกษาทั่วประเทศของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, ม.ป.ป.) ซึ่งส่งผลกระทบกับการบริหารงานของสถานศึกษาที่ไม่มีตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาช่วยบริหารงานซึ่งจะเห็นได้ว่าผู้ที่มีคุณสมบัติในการสมัครสอบคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษามาจากสายครูผู้สอน และผู้ที่สมัครสอบคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จึงแสดงให้เห็นถึงความรู้ความสามารถและทักษะที่เกิดจากการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และการพัฒนาตนเองมีไม่เพียงพอในการสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

จากการศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยการสัมภาษณ์บุคลากรในสถานศึกษา จำนวน 9 โรงเรียน ๆ ละ 3 คน รวม 27 คน ได้แก่ 1) ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา 2) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และ 3) ครูผู้สอน ดังปรากฏในภาคผนวก สามารถสรุปได้ว่า 1) ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ได้แสดงความคิดเห็นว่า สภาพปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญในการปฏิบัติงานคือ ความรู้ความสามารถด้านการบริหารงาน 4 งาน ซึ่งมีกฎ ระเบียบต่าง ๆ เกี่ยวข้องยังไม่เพียงพอ โดยเฉพาะงานวิชาการซึ่งเกี่ยวข้องกับมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนและความสามารถในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ด้านอื่น ๆ ได้แก่ การมีภาวะผู้นำผู้ตามที่เหมาะสม การเสนอความคิดเห็นที่สอดคล้องกับภาระงาน การคิดวิเคราะห์และการตัดสินใจ การทำงานเป็นทีม การวางแผนการปฏิบัติงาน กำหนดเป้าหมาย ระยะเวลาการปฏิบัติงาน การนิเทศติดตามงานที่ชัดเจนเพื่อให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง 2) ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า สภาพปัญหาการปฏิบัติงานคือการยอมรับจากผู้บริหารและครูในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ เพราะได้รับการพัฒนาน้อยกว่าตำแหน่งอื่น ๆ ในสถานศึกษา เนื่องจากหน่วยงานต้นสังกัดจะพัฒนาตำแหน่งผู้บริหารและครูผู้สอนเป็นส่วนใหญ่ และการนำมาขยายผลมีน้อย ซึ่งตามบทบาทหน้าที่แล้วรองผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องเป็นผู้ช่วยของผู้บริหารสถานศึกษา และต้องปฏิบัติหน้าที่แทนเมื่อผู้บริหารมีเหตุจำเป็นหรือไปราชการ จึงต้องมีความรู้ความสามารถที่เพียงพอต่อการบริหารงานและปฏิบัติงานดังกล่าว ซึ่งความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาที่แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นการพัฒนาระยะสั้น และเป็นการพัฒนาที่ผ่านมานานแล้ว กฎ ระเบียบ วิธีการ และแนวปฏิบัติต่าง ๆ เปลี่ยนแปลง

ไปจากเดิม จึงต้องการพัฒนาระหว่างการปฏิบัติงานเพื่อให้มีความรู้ความสามารถที่เพียงพอและสอดคล้องกับสถานการณ์ สภาพแวดล้อม และนโยบายของหน่วยงาน โดยต้องการพัฒนาความรู้ด้านงานวิชาการซึ่งเป็นงานที่สำคัญของสถานศึกษา เพื่อให้สามารถให้คำปรึกษาแนะนำและการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนให้กับครู ส่วนสมรรถนะการบริหารของรองผู้อำนวยการสถานศึกษามีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่ามีความสำคัญและจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และต้องการได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน 3) ตำแหน่งครูผู้สอนในสถานศึกษา มีความคิดเห็นสรุปได้ว่า ต้องการให้รองผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้นำทางวิชาการ และมีความรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษากับครูได้อย่างถูกต้องชัดเจน มีความสามารถในการวางแผน และมีความรู้ความเข้าใจระเบียบ กฎหมาย และวิธีการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา สามารถคิด ตัดสินใจ และแก้ปัญหาในเรื่องต่าง ๆ ได้รวดเร็วทันใจ ทันเวลา ทันเหตุการณ์ โดยใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม การเป็นผู้ประสานงานที่ดี และมีการสื่อสารที่ดีกับทุกคนเพื่อสร้างความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชน

จากสภาพและปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะที่จำเป็นต่อการบริหารงานของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและขีดความสามารถการบริหารจัดการศึกษาของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด ทั้งจะนำไปสู่การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้มากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะการบริหารของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อพัฒนาองค์ประกอบสมรรถนะการบริหารของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำถามในการวิจัย

1. สมรรถนะการบริหารของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรประกอบด้วยสมรรถนะใดบ้าง
2. สมรรถนะการบริหารของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีองค์ประกอบที่สำคัญอะไรบ้าง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ประกอบของสมรรถนะการบริหารของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการแบ่งประเภทของสมรรถนะและองค์ประกอบของสมรรถนะที่สำคัญของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยแบ่งสมรรถนะเป็น 3 ประเภท ดังนี้

ประเภทที่ 1 สมรรถนะของบุคคล (Personal competencies) ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์ อาศัยแนวคิดของ เกริกเกียรติ ศรีเสริมโชค (2546) ที่กล่าวว่าผู้บริหารต้องมีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ โดยต้องฝึกฝนจนเกิดเป็นทักษะที่สามารถปฏิบัติได้ทันที อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์ (2548) ได้กล่าวถึงสมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์ว่าเป็นคุณลักษณะที่แสดงถึงความสามารถในการจัดการที่สะท้อนให้เห็นถึงทักษะในการบริหารจัดการงานต่าง ๆ ด้านการวิเคราะห์งานบริหาร การตัดสินใจ การมีไหวพริบ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2552 ข) ได้กำหนดให้สมรรถนะด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ เป็นสมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษา Boam and Sparrow (1982, p. 131) กล่าวว่าผู้บริหารมีบทบาทในการบริหารงาน ประกอบด้วย การคิดในมุมกว้าง การคิดเชิงวิเคราะห์ ความเข้าใจในภาระงาน และการตัดสินใจอย่างมีเป้าหมายสอดคล้องกับงาน 2) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ อาศัยแนวคิดของ Thompson (2005) กล่าวว่าผู้บริหารต้องเป็นผู้มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็งสามารถนำทีมปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีคุณภาพและต้องสามารถทำให้ผู้ตามเชื่อมั่นในตัวผู้นำ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548, หน้า 12) ได้กำหนดสมรรถนะด้านภาวะผู้นำไว้ในมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา Boyatzis (1982) Delmont (2002) Spencer and Spencer (1993, pp. 40-45) กล่าวถึงสมรรถนะด้านภาวะผู้นำว่า ผู้บริหารต้องใช้ความเป็นผู้นำอย่างเหมาะสมทั้งในเรื่องการจูงใจการสร้างแรงบันดาลใจ อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์ (2548) และเทียน ทองแก้ว (2550, หน้า 91) กล่าวถึงผู้บริหารในฐานะผู้นำว่า เป็นความสามารถในการบริหารจัดการที่สะท้อนให้เห็นถึงทักษะในการเป็นผู้นำด้านการบริหารจัดการงานต่าง ๆ ของผู้บริหาร 3) สมรรถนะด้านคุณธรรมจริยธรรม อาศัยแนวคิดของ สุรัตน์ ดวงชาทม (2556) มีความเห็นว่าผู้นำต้องมีคุณธรรมจริยธรรมประจำใจ สามารถครองตน ครองคน ครองงาน ได้อย่างสง่างาม และต้องหมั่นตรวจสอบตนเองให้เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมอยู่เสมอ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2548) และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2550) ได้กำหนดสมรรถนะด้านคุณธรรมจริยธรรมให้เป็นสมรรถนะของผู้บริหาร และ 4) สมรรถนะด้าน

ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ อาศัยแนวคิดของ Lewis, Goodman and Fandt (2001, pp. 28-29) ได้กล่าวถึงสมรรถนะของผู้บริหารในปัจจุบันและอนาคตว่า ต้องรอบรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ และสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้กับระบบงานขององค์กรได้อย่างเหมาะสม Slocum, Jackson and Hellriegel (2008) กล่าวว่าผู้บริหารต้องมีความตระหนักในการพัฒนาตนเอง สุรัตน์ ดวงขาม (2556) ได้กล่าวว่าผู้บริหารต้องมีความชำนาญการหรือเชี่ยวชาญในวิชาชีพ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์เป็นที่ยอมรับของผู้ที่ประกอบวิชาชีพด้วยกัน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2548) ได้กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารในสังกัดว่าต้องศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และรู้จักพัฒนาปรับปรุงประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

ประเภทที่ 2 สมรรถนะของงาน (Job competencies) ประกอบด้วย 3 สมรรถนะ คือ

1) สมรรถนะด้านการสื่อสาร อาศัยแนวคิดของ Lewis et al. (2001, pp. 28-29) กล่าวถึงสมรรถนะด้านการสื่อสารว่า ผู้บริหารต้องมีทักษะในการสื่อสารให้คนอื่นเข้าใจ มีทักษะการพูดที่สามารถโน้มน้าวให้ผู้อื่นคล้อยตามและสร้างแรงบันดาลใจ มีทักษะการฟังและการเขียน Slocum et al. (2008) ได้เสนอว่าผู้บริหารต้องมีสมรรถนะด้านการสื่อสาร ประกอบด้วย การสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ การสื่อสารแบบเป็นทางการและการเจรจาต่อรอง 2) สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม อาศัยแนวคิดของ Lewis et al. (2001, pp. 28-29) กล่าวว่าผู้บริหารต้องมีทักษะในการจัดการทีมงาน สามารถจัดการให้ทุกคนในทีมงานประสานความร่วมมือกันจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและผู้บริหารต้องรับผิดชอบการสรรหาและคัดเลือกสมาชิกของทีมให้มีคุณสมบัติเหมาะสม Slocum et al. (2008) กล่าวว่าสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมประกอบด้วยการออกแบบทีม การเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน และการจัดการทีมอย่างต่อเนื่อง และสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2548, หน้า 1-4) ได้กำหนดสมรรถนะความร่วมมือร่วมใจให้เป็นสมรรถนะของข้าราชการในสังกัด 3) สมรรถนะด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร อาศัยแนวคิดของอาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์ (2548) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2552) ได้นำสมรรถนะด้านความเชี่ยวชาญการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นหลักสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2552 ข) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2550, หน้า 44) ได้นำสมรรถนะด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกำหนดไว้ในสมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษา

ประเภทที่ 3 สมรรถนะขององค์กร (Organization competencies) ประกอบด้วย

3 สมรรถนะ คือ 1) สมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์ อาศัยแนวคิดของเนตร์พัฒนา ยาวีราช (2549) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ที่ดีจะช่วยให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงและทำให้มีความสำเร็จในอนาคต

สุรตน์ ดวงชาต (2556) กล่าวว่าความสำเร็จขององค์การขึ้นอยู่กับศักยภาพของผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล อยากเห็น อยากมี อยากเป็น ภาพความสำเร็จในอนาคตที่มีความเป็นไปได้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2552) ได้กำหนดให้สมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์เป็นสมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษา 2) สมรรถนะด้านการวางแผนกลยุทธ์ อาศัยแนวคิดของ Slocum et al. (2008) ได้เสนอสมรรถนะหลักของผู้บริหารด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย ความเข้าใจในธุรกิจ ความเข้าใจในองค์กร และการปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ Sneed (1996) กล่าวว่าผู้บริหารต้องสามารถบริหารจัดการระบบ ประกอบด้วย มีความเข้าใจระบบ การตรวจสอบและแก้ไขการทำงาน การปรับระบบและการพัฒนาระบบ Boyatzis (1982) ได้เสนอศึกษารูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารด้านการวางแผนกลยุทธ์ว่าประกอบด้วย การมุ่งประสิทธิภาพ การทำงานเชิงรุก ความสามารถในการวินิจฉัย และการคำนึงถึงผลกระทบ และ 3) สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อาศัยแนวคิดของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2548, หน้า 1-4) ได้กำหนดสมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของข้าราชการเพื่อให้ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานราชการให้ดีขึ้นหรือให้เกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น และรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่โดดเด่นและท้าทายในการบริหาร สุรตน์ ดวงชาต (2556) กล่าวว่าความสำเร็จขององค์การขึ้นอยู่กับศักยภาพของผู้บริหารและต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรู้ลึกและรู้รอบและมีความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง Boam and Sparrow (1982, p. 131) ได้เสนอรูปแบบสมรรถนะการบริหารงานแนวใหม่ของผู้บริหารว่าควรมีบทบาทที่ครอบคลุมสมรรถนะที่จำเป็นด้านผลลัพธ์แห่งความสำเร็จ ประกอบด้วย การวางแผนและการจัดองค์การ การมุ่งสู่ผลลัพธ์ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และการควบคุมผลการประเมิน

จากการศึกษาประเภทของสมรรถนะและองค์ประกอบของสมรรถนะการบริหารของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาของนักวิชาการดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นกรอบในศึกษา โดยแบ่งสมรรถนะเป็น 3 ประเภท ได้แก่

ประเภทที่ 1 สมรรถนะของบุคคล (Personal competencies) ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ คือ สมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์ สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ สมรรถนะด้านคุณธรรมจริยธรรม และสมรรถนะด้านความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

ประเภทที่ 2 สมรรถนะของงาน (Job competencies) ประกอบด้วย 3 สมรรถนะ คือ สมรรถนะด้านการสื่อสาร สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม และสมรรถนะด้านการพัฒนาบุคลากร

ประเภทที่ 3 สมรรถนะขององค์การ (Organization competencies) ประกอบด้วย 3 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์ สมรรถนะด้านการวางแผนกลยุทธ์ และสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ดังภาพที่ 1

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถนำผลการวิจัยไปกำหนดนโยบายการพัฒนาสมรรถนะของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น
2. เป็นข้อมูลที่จะเสนอสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อหาวิธีเสริมสร้างการพัฒนาของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาให้มีสมรรถนะการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานของสถานศึกษา
3. เป็นข้อมูลในการวางแผนเพื่อสนับสนุนให้มีการพัฒนารองผู้อำนวยการสถานศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ อันจะเกิดประโยชน์ต่อรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และสถานศึกษาในการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ
4. ใช้เป็นแนวทางสำหรับนักวิจัยอื่น ๆ เพื่อทำการวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้อง อันจะนำมาซึ่งองค์ความรู้ที่หลากหลาย และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนารองผู้อำนวยการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะการบริหารของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 ประเภท ได้แก่

1.1 ประเภทที่ 1 สมรรถนะของบุคคล มี 4 สมรรถนะ คือ สมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์ สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ สมรรถนะด้านคุณธรรมจริยธรรม และสมรรถนะด้านความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

1.2 ประเภทที่ 2 สมรรถนะของงาน มี 3 สมรรถนะ คือ สมรรถนะด้านการสื่อสาร สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม และสมรรถนะด้านการพัฒนาบุคลากร

1.3 ประเภทที่ 3 สมรรถนะขององค์กร มี 3 สมรรถนะ คือ สมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์ สมรรถนะด้านการวางแผนกลยุทธ์ และสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2555 จำนวน 183 เขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งสิ้น 3,747 คน (สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556 ก)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ รองผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2555 จำนวน 400 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น

3.1.1 ประเภทที่ 1 สมรรถนะของบุคคล ประกอบด้วย

- 3.1.1.1 สมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์
- 3.1.1.2 สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ
- 3.1.1.3 สมรรถนะด้านคุณธรรมจริยธรรม
- 3.1.1.4 สมรรถนะด้านความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

3.1.2 ประเภทที่ 2 สมรรถนะของงาน ประกอบด้วย

- 3.1.2.1 สมรรถนะด้านการสื่อสาร
- 3.1.2.2 สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม
- 3.1.2.3 สมรรถนะด้านการพัฒนาบุคลากร

3.1.3 ประเภทที่ 3 สมรรถนะขององค์กร ประกอบด้วย

- 3.1.3.1 สมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์
- 3.1.3.2 สมรรถนะด้านการวางแผนกลยุทธ์
- 3.1.3.3 สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ องค์ประกอบของสมรรถนะการบริหารของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. องค์ประกอบ หมายถึง กลุ่มของพฤติกรรมที่นำมาอธิบายแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมที่พึงประสงค์หรือเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน ที่สามารถทำให้องค์การประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือใช้ในการนิยามลักษณะ บรรยายคุณสมบัติ ซึ่งจะมีรายละเอียดมากน้อยเพียงใด ไม่มีข้อกำหนดเป็นการตายตัว แล้วแต่วัตถุประสงค์ของผู้ที่ต้องการจะอธิบายปรากฏการณ์นั้น ๆ อย่างไม่

2. การพัฒนาองค์ประกอบ หมายถึง การจัดกลุ่มของทักษะ ความรู้ และความสามารถ หรืออื่น ๆ ที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น หรือทำให้มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานทำให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด หรือวิธีการปฏิบัติงานใหม่ที่ดีกว่าเดิม และเหมาะสมกว่าเดิม และวิธีการปฏิบัติงานดังกล่าวทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด

3. สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคล อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จ เป็นที่ยอมรับ

4. สมรรถนะการบริหาร หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่แสดงออกมาให้เห็นได้ ในรูปของพฤติกรรมทางความรู้ ทักษะ เจตคติ และการกระทำที่ถูกต้องในงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการของบุคคล อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลสำเร็จเป็นที่ยอมรับ ประกอบด้วย

4.1 สมรรถนะของบุคคล หมายถึง ความสามารถที่มีเฉพาะตัวของบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ความเชื่อและอุปนิสัย ที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เพื่อให้การปฏิบัติงานตามความต้องการของงาน หรือขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ได้แก่

4.1.1 สมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ แล้วแยกประเด็นเป็นส่วนย่อย ตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด สามารถและสามารถรวบรวมสิ่งต่าง ๆ จัดทำอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนางาน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์ประกอบหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

4.1.2 สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มุ่งไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จ คิดและตัดสินใจบนพื้นฐานของความถูกต้องและมีความยืดหยุ่น มีความมุ่งมั่นในการทำงาน เพื่อทำให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง

4.1.3 สมรรถนะด้านคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมาย และคุณธรรม จริยธรรมตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษามากกว่าประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพข้าราชการ อีกทั้งเป็นกำลังในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

4.1.4 สมรรถนะด้านความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ หมายถึง ความสามารถในการศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

4.2 สมรรถนะของงาน หมายถึง ความรู้และความสามารถในการงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของงานต่าง ๆ ที่บุคคลตำแหน่งหรือบทบาทนั้น ๆ ต้องการ เพื่อทำให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ประกอบด้วย 3 สมรรถนะ ได้แก่

4.2.1 สมรรถนะด้านการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถในการ พูด เขียนสื่อสาร ได้ตอบ ในโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ ตลอดจน สามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่น เห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตาม และใช้เทคนิคการสื่อสารที่เหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

4.2.2 สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถในการ ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับ สถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย หรือ แสดงบทบาทผู้นำผู้ตาม ได้อย่างเหมาะสม และสามารถ สร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม

4.2.3 สมรรถนะด้านการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ความสามารถในการ ให้ คำปรึกษาแนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วม ในการ พัฒนา บุคลากร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาใน รูปแบบต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นของบุคลากร

4.3 สมรรถนะขององค์กร หมายถึง ความสามารถด้านการบริหารจัดการ เป็นขีดความสามารถที่มีได้ทั้งในระดับผู้บริหารและระดับพนักงาน โดยจะแตกต่างกันตามบทบาท และหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งบุคคลในองค์กรจำเป็นต้องมีในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จ และ ต้องสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์กร ประกอบด้วย 3 สมรรถนะ ได้แก่

4.3.1 สมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดทิศทาง หรือ แนวทาง ที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เพื่อการพัฒนารูปแบบเป็นรูปธรรม เป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และการยอมรับแนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ เพื่อ การพัฒนา สถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

4.3.2 สมรรถนะด้านการวางแผนกลยุทธ์ หมายถึง ความรู้ ทักษะ และ ความสามารถในการตัดสินใจเลือกแนวทางที่ดีที่สุด และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของ สถานศึกษาในการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายในการ

ดำเนินงานของสถานศึกษาที่ถูกกำหนดขึ้น และสามารถปรับเปลี่ยนแผนเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้

4.3.3 สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

5. รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารที่รับผิดชอบรองจากผู้อำนวยการสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

6. สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏ
Burapha University