

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

ในปัจจุบันนี้เป็นการก้าวเข้าสู่โลกาภิวัตน์ สังคมและเศรษฐกิจ ฐานความรู้ซึ่งเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกด้าน และรัฐบาลได้กระจายอำนาจการบริหารไปสู่ส่วนราชการ ภูมิภาค เพื่อให้การบริหารงานมีความคล่องตัวมากขึ้น มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การสื่อสารสมัยใหม่ที่สามารถแพร่กระจายข่าวสารและข้อมูลได้อย่างรวดเร็วไร้พรมแดน (ธีระรุชญเจริญ, 2553, หน้า 38) ทำให้เกิดการแข่งขันที่รุนแรง และภาวะเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ทำให้กระทบต่อการเปลี่ยนแปลงของวิถีชีวิต สังคม และสภาพแวดล้อม ครอบคลุมไปทั่วโลก ทำให้ประเทศต้องมีการปรับเปลี่ยนสังคมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ประเทศที่มีขีดความสามารถในการบริหารเปลี่ยนแปลงได้ดีก็จะได้รับผลกระทบน้อย ส่วนประเทศที่ไม่สามารถปรับเปลี่ยนได้ทันเหตุการณ์ย่อมได้รับผลกระทบมากจนเกิดภาวะวิกฤตเหมือนประเทศไทยได้ประสบภาวะวิกฤต ทั้งเศรษฐกิจ การเมือง และด้านการศึกษาจนก่อให้เกิดกระแสแห่งการปฏิรูปสังคมไทยขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546ก, หน้า 1) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 80 ที่ให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ และสังคม จัดให้มีการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกและการปฏิรูปการศึกษา โดยจัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาของชาติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2554, หน้า 38) และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 52 ได้ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง มาตรา 53 กำหนดให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพให้กำกับของกระทรวงมีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติ ตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพพร้อมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา

อาชีพครูได้รับการพัฒนามาทุกยุคสมัยแต่ปัญหาของครูไทยมีมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2549, หน้า 15) ได้กล่าวถึงปัญหาสำคัญของการผลิตและพัฒนาครูที่ผ่านมาในอดีตโดยสรุปได้ 4 ด้าน ดังนี้ ด้านเข้าสู่วิชาชีพครู ได้แก่ ไม่ได้คนดีคนเก่งมาเรียน

ครู ด้านการผลิต ได้แก่ ขาดการประสานระหว่างองค์กรวิชาชีพครู สถาบันผลิตครู และหน่วยงานใช้ครู เน้นเนื้อหาวิชาการมากกว่าส่งเสริมพัฒนาบุคลิกภาพ และความฉลาดทางอารมณ์ ครูย่อหย่อนในบทบาท และความรับผิดชอบ การประเมินผลไม่มีคุณภาพ เน้นการควบคุมมากกว่าการพัฒนา วิชาการแยกตัวจากความเป็นจริงของสังคม บัณฑิตครูไม่เป็นครู สอนเทคนิควิทยาการมากกว่าปรัชญาและความคิด และการได้มาซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาไม่ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ด้านวิชาชีพและการปฏิบัติงาน ได้แก่ เงินเดือนต่ำ ได้รับการบกร่องจากสังคม ภาระงานมากและหลากหลาย แรงจูงใจในการทำงานต่ำ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการเปลี่ยนงาน ด้านการพัฒนา ได้แก่ ขาดระบบการพัฒนาครูประจำการ การอบรมครูไม่ทั่วถึง การอบรมไม่ตรงตามความต้องการ และเน้นทฤษฎีมากกว่าปฏิบัติปัญหาครูดังกล่าวชี้ให้เห็นถึงการที่จะพัฒนาคนในชาติต้องให้การศึกษามีคุณภาพโดยครูที่มีคุณภาพมีมาตรฐานทางวิชาชีพเป็นตัวกำหนดคุณสมบัติและคุณลักษณะของครูที่ผ่านมาแม้ไม่สามารถแก้ปัญหาให้ลุล่วงได้ทั้งหมด แต่ผู้เกี่ยวข้องก็ได้พยายามพัฒนา ปรับปรุงกฎหมายระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครูมาโดยตลอดทั้งกระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานอื่นๆ

การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทางการศึกษาของไทยในการพัฒนาคุณลักษณะและคุณภาพ ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การกำหนดมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา เพื่อเป็นข้อกำหนดคุณสมบัติด้านวิชาชีพ (professional qualification) โดยกำหนดมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพมาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตนรวมทั้งจากการปฏิรูประบบราชการ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้นำแนวคิดของสมรรถนะมาใช้ในการบริหารบุคคล ภาครัฐให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับทั้งสองเรื่อง ดังกล่าว ส่วนการกำหนดสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษานั้น คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้กำหนดให้มีการประเมินสมรรถนะหลัก (core competency) และสมรรถนะประจำสายงาน (specific competency) ในขณะที่คุรุสภาได้กำหนดสมรรถนะที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ในมาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์ วิชาชีพ แต่จากสภาพที่เป็นจริงการดำเนินการเกี่ยวกับ วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษายังปฏิบัติไม่เต็มที่ในการผลิต การพัฒนา และนอกจากนั้นการดำเนินการตามมาตรฐานวิชาชีพยังไม่สมบูรณ์เท่าที่ควร ไม่สามารถทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บริหารมืออาชีพได้ตามที่มุ่งหวัง (ธีระ รุญเจริญ, 2553, หน้า 89) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวจักรสำคัญที่ทำให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ เนื่องจากเป็นผู้ดำเนินการบริหารด้านต่างๆ ของโรงเรียนให้ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของหลักสูตร และแผนการศึกษาของชาติเป็นผู้รับนโยบายโดยตรงในการนำนโยบายจากกระทรวงศึกษาธิการไปปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญและมีส่วนร่วมรับผิดชอบอย่างใกล้ชิดต่อการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิผลและบริหารโรงเรียนให้มีความเจริญก้าวหน้าและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ถ้าผู้บริหารมีคุณลักษณะและความสามารถที่

เหมาะสมจะได้รับความร่วมมือ ร่วมใจ จากผู้ร่วมงาน คือ ได้ทั้งงานและน้ำใจ การบริหารย่อมประสบความสำเร็จส่วนการที่จะให้บุคลากรหรือเพื่อนร่วมงานร่วมมือกันทำงานได้ดีเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับ การแสดงบทบาทการเป็นผู้นำของผู้บริหาร ผู้บริหารโรงเรียนต้องใช้ความสามารถ หรือสมรรถนะ (competency) ให้เหมาะสมกับตำแหน่งเพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความรู้สึก และยอมรับในการบริหารงาน ทั้งนี้ผู้บริหารต้องคอยกระตุ้นและควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนให้ร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงานให้ไปสู่เป้าหมายของโรงเรียน อย่างมีประสิทธิภาพ สมรรถนะเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลงานสูงกว่ามาตรฐานหรือดีกว่าบุคคลทั่วไป ได้แก่ ความรู้หรือสติปัญญา ทักษะการทำงานและคุณลักษณะอื่นๆ ที่ช่วยให้เกิดผลสำเร็จที่ดีเลิศในงานที่ปฏิบัติซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลได้ (สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ, 2548, หน้า 18)

สมรรถนะ (competency) เป็นแนวคิดที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาองค์กร และทรัพยากรมนุษย์ให้ประสบความสำเร็จได้นอกจากนี้ยังสามารถใช้ในการสรรหา คัดเลือก พัฒนา และประเมินผลงานของบุคลากรได้ตรงวัตถุประสงค์ของตำแหน่งงานและองค์กรมากที่สุด ดังนั้นผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีความสามารถ ที่จะสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ โดยเฉพาะกรอบงานวิชาการที่เป็นงานหลักของสถานศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและนักเรียน โดยตรงและความสามารถที่แสดงออกมานี้ จะต้องปรากฏชัด สามารถตรวจวัดและประเมินผลได้ โดยการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI) ที่ชัดเจน หากจะกล่าวโดยรวมแล้วผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถหลัก (core competency) เพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการตามตำแหน่งและความรับผิดชอบของหน่วยงานหรือสถานศึกษา ซึ่งจะบ่งชี้ให้เห็นถึงความสามารถบริหารจัดการตามกลยุทธ์ของหน่วยงาน จึงมีลักษณะเป็น “พลวัต” (dynamic) ไม่อยู่นิ่งสามารถยืดหยุ่นได้ตามความสอดคล้องของกลยุทธ์ ปรับเปลี่ยนไปตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และปัจจัยต่างๆ แต่ที่สำคัญบุคลากรในสถานศึกษา ทั้งครู นักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง ต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องรองรับกลยุทธ์นั้น โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถ (competency) รองรับกลยุทธ์นั้น และถ้าจะมองเป้าหมายสู่ความสำเร็จแล้วเพื่อให้มั่นใจว่าผู้บริหารสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอยู่ควรให้ครอบคลุมองค์ประกอบทั้ง 3 กลุ่มคือ กลุ่มความรู้ (knowledge) ได้แก่ ข้อมูลสิ่งที่ได้รับจากการรับการศึกษา การฝึกอบรมสัมมนา ศึกษาด้วยตนเอง การสนทนา การแลกเปลี่ยนความเห็น ทักษะ (skill) ได้แก่ 1) ด้านการบริหารจัดการ (managerial skill-m) ประกอบด้วย การบริหารและอำนวยการ ระบบความคิดในการจัดการ การจัดระบบความคิด การวางแผน เป้าหมายในอนาคตที่จะทำ 2) ด้านการปฏิบัติงาน (technical skill-t) ทักษะเชิงเทคนิคที่จำเป็นในการทำงานที่แตกต่างกันและคุณลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย ความคิด ความรู้สึกทัศนคติ แรงจูงใจ ความต้องการส่วนบุคคลติดตัวมาเป็นอุปนิสัยส่วนตัว องค์ประกอบดังกล่าว

เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานที่ดีกว่าหรือสูงกว่ามาตรฐานสูงกว่าคนทั่วไป จึงทำให้เกิดความสำเร็จที่แตกต่างกัน ซึ่งหากผู้บริหารสถานศึกษามีสิ่งเหล่านี้ในตัวแล้วเป็นที่มั่นใจว่าจะสามารถพัฒนาปรับปรุงยุคถัดและนำมาใช้ดำเนินการพัฒนาด้านการจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพอย่างแน่นอน (อนันต์ นามทองตัน, 2553, หน้า 10)

การจัดการศึกษาเพื่อยกระดับการศึกษาในปัจจุบันโรงเรียนยังประสบวิกฤต และปัญหาด้านการศึกษาหลายประการ เช่น วิกฤตด้านโอกาสและการเข้ารับการศึกษา ด้านความเสมอภาคในสิทธิทางการศึกษา ด้านการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ ด้านการขาดความสามารถในการแข่งขันกับนานาประเทศ ด้านงบประมาณ ด้านการจัดการศึกษา โดยเฉพาะผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (o-net) ที่เป็นตัวชี้วัดถึงคุณภาพการศึกษาของนักเรียน จากรายงานผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (o-net) ปีการศึกษา 2555 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2 ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ทั้ง 8 กลุ่มสาระ เมื่อเทียบระหว่างคะแนนเฉลี่ยของนักเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 กับคะแนนเฉลี่ยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ได้ดังนี้ ภาษาไทย สพป.ลพ.2 ได้ร้อยละ 41.85 สพฐ. ได้ร้อยละ 44.01 คณิตศาสตร์ สพป.ลพ.2 ได้ร้อยละ 29.70 สพฐ. ได้ร้อยละ 33.83 วิทยาศาสตร์ สพป.ลพ.2 ได้ร้อยละ 33.69 สพฐ. ได้ร้อยละ 36.09 ภาษาอังกฤษ สพป.ลพ.2 ได้ร้อยละ 29.55 สพฐ. ได้ร้อยละ 34.03 สังคมศึกษาฯ สพป.ลพ.2 ได้ร้อยละ 40.54 สพฐ. ได้ร้อยละ 42.57 สุขศึกษา สพป.ลพ.2 ได้ร้อยละ 52.97 สพฐ. ได้ร้อยละ 53.38 ศิลปะ สพป.ลพ.2 ได้ร้อยละ 49.56 สพฐ. ได้ร้อยละ 50.70 และการงานพื้นฐานอาชีพ สพป.ลพ.2 ได้ร้อยละ 52.25 สพฐ. ได้ร้อยละ 52.20 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ได้ดังนี้ ภาษาไทย สพป.ลพ.2 ได้ร้อยละ 50.60 สพฐ. ได้ร้อยละ 54.57 คณิตศาสตร์ สพป.ลพ.2 ได้ร้อยละ 23.44 สพฐ. ได้ร้อยละ 26.94 วิทยาศาสตร์ สพป.ลพ.2 ได้ร้อยละ 30.16 สพฐ. ได้ร้อยละ 35.40 ภาษาอังกฤษ สพป.ลพ.2 ได้ร้อยละ 25.45 สพฐ. ได้ร้อยละ 28.29 สังคมศึกษาฯ สพป.ลพ.2 ได้ร้อยละ 40.89 สพฐ. ได้ร้อยละ 47.15 สุขศึกษา สพป.ลพ.2 ได้ร้อยละ 52.69 สพฐ. ได้ร้อยละ 56.93 ศิลปะ สพป.ลพ.2 ได้ร้อยละ 40.40 สพฐ. ได้ร้อยละ 43.41 และการงานพื้นฐานอาชีพ สพป.ลพ.2 ได้ร้อยละ 42.71 สพฐ. ได้ร้อยละ 47.69 จะเห็นว่าคะแนนเฉลี่ยแต่ละวิชาส่วนมากของนักเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จะต่ำกว่าสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2, 2556, หน้า 10)

จากปัญหาด้านคุณภาพการจัดการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาดังกล่าว สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นส่วนสำคัญในการบริหารการจัดการศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและพัฒนาให้นักเรียนให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้จึงขึ้นอยู่กับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาหลายด้านการบริหาร ต้องใช้หลักการบริหารกับผู้ที่บังคับบัญชาที่มีทัศนคติ และวุฒิภาวะที่แตกต่างกันไป ผู้บริหาร

สถานศึกษาจึงต้องมีความจำเป็นที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถและทฤษฎีต่างๆ ที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายินดีและพึงพอใจกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จึงมีความสนใจที่ศึกษาสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ซึ่งผลการวิจัยนี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา อันจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและเป็นประโยชน์ในการบริหารบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีได้ในอนาคตและใช้เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะที่มีคุณภาพและมาตรฐานในด้านต่างๆ เหมาะสมกับวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดความมุ่งหมายในการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี และขนาดของโรงเรียน

### ความสำคัญของการวิจัย

ผลจากการวิจัยนี้จะใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะการบริหารสถานศึกษาที่เหมาะสม ซึ่งจะทำให้ครูผู้สอนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับและศรัทธาของคณะครูผู้สอนและผู้เกี่ยวข้องหรือผู้พบเห็นทั่วไป และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้เหมาะสม ส่งผลให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

## ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ปีการศึกษา 2557 มีผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 187 คน และครูจำนวน 1,836 คน อยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1, 2557, หน้า 26) และผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 159 คน และครูจำนวน 1,543 คน อยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2, 2557, หน้า 21) รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 3,725 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เนื่องจากประชากรมีจำนวนที่แน่นอนจึงใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (สุวรรีย์ศิริโกคาภิรมย์, 2546, หน้า 129-130) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้ ร้อยละ 0.05 จะได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 361 คน

### 2. ตัวแปรที่ศึกษา

#### 2.1 ตัวแปรอิสระ (independent variables) ได้แก่

##### 2.1.1 เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

##### 2.1.2 อายุ

- 1) น้อยกว่า 30 ปี
- 2) 30 - 40 ปี
- 3) มากกว่า 40 ปีขึ้นไป

##### 2.1.3 ตำแหน่ง

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษา
- 2) ครู

##### 2.1.4 วุฒิการศึกษา

- 1) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
- 2) สูงกว่าปริญญาตรี

##### 2.1.5 ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่

- 1) น้อยกว่า 10 ปี
- 2) 10 - 20 ปี

- 3) มากกว่า 20 ปีขึ้นไป
- 2.1.6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี
  - 1) สพป.ลพบุรี เขต 1
  - 2) สพป.ลพบุรี เขต 2
- 2.1.7 ขนาดของโรงเรียน
  - 1) ขนาดเล็ก (น้อยกว่า 121 คน)
  - 2) ขนาดกลาง (121 - 500 คน)
  - 3) ขนาดใหญ่ (มากกว่า 500 คนขึ้นไป)

2.2 ตัวแปรตาม (dependent variables) ได้แก่ สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ในด้านต่าง ๆ 9 ด้าน ดังนี้

- 2.2.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 2.2.2 การบริการที่ดี
- 2.2.3 การพัฒนาตนเอง
- 2.2.4 การทำงานเป็นทีม
- 2.2.5 การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์
- 2.2.6 การสื่อสารและการจูงใจ
- 2.2.7 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร
- 2.2.8 การมีวิสัยทัศน์
- 2.2.9 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

### นิยามศัพท์เฉพาะ

**ทัศนะ** หมายถึง ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกของบุคคลหรือกลุ่มคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยอาศัยความรู้ประสบการณ์เป็นเครื่องช่วยในการพิจารณา

**สมรรถนะ** หมายถึง คุณลักษณะ และความสามารถที่แสดงออกมา สามารถวัดสังเกตได้ว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และลักษณะอื่นๆ ที่โดดเด่นมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม

**ผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี

**ครู** หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ทำหน้าที่สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี

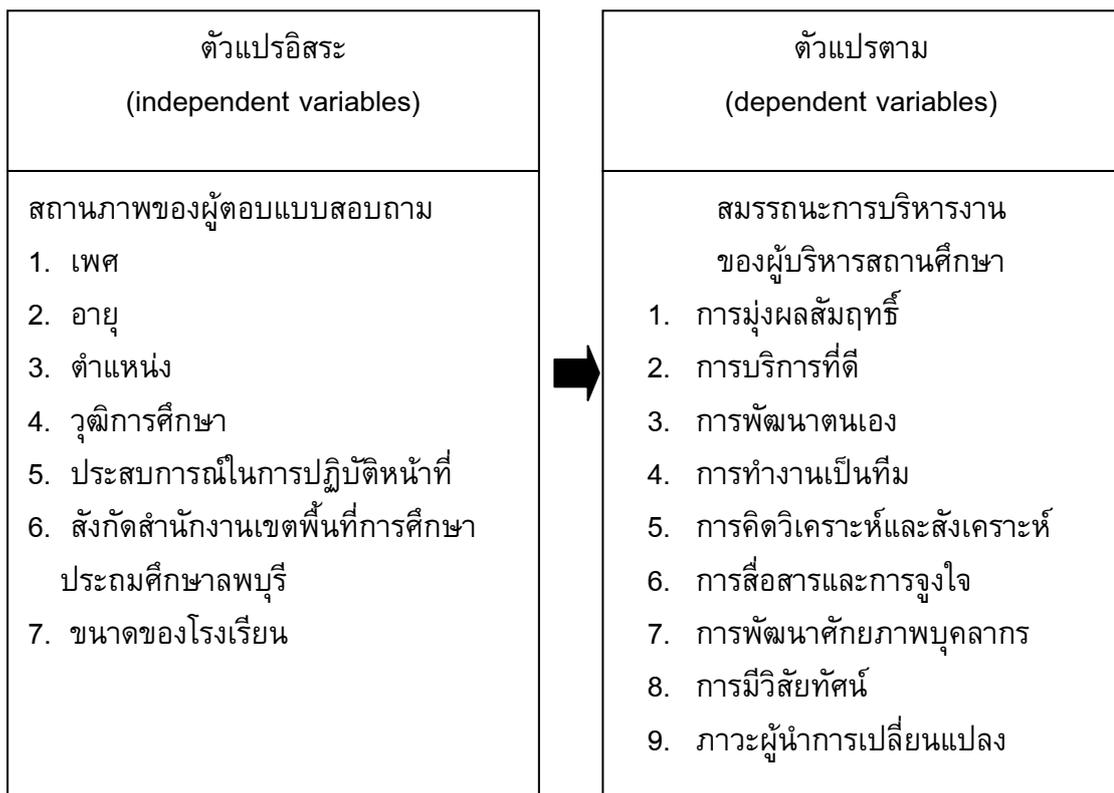
**สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง คุณลักษณะ และความสามารถที่แสดงออกมา ความดีหรือลักษณะประจำตัวของผู้บริหารสถานศึกษา พิจารณาได้จากแบบสอบถามของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ใน 9 ด้าน ดังนี้

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำนวัตกรรม/ทางเลือกใหม่มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานและมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง
2. การบริการที่ดี ความสามารถในการให้บริการด้วยความตั้งใจ เต็มใจ เป็นมิตร เอาใจใส่ดูแล ยิ้มแย้มแจ่มใส กระตือรือร้นในการให้บริการ เพื่อให้ความช่วยเหลือที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ
3. การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพในการสร้างความสามารถให้มากขึ้น และมีการพัฒนาความสามารถที่ยังไม่ได้พัฒนาของตนเอง
4. การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกัน ทุกคนมีจิตสำนึกถึงการมีส่วนร่วม มีความรับผิดชอบ และมีเป้าหมาย เพื่อความสำเร็จร่วมกัน ซึ่งบุคคลที่ทำงานร่วมกัน ต้องมีความตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของงานที่ต้องพึ่งพากันและกันต้องรวมพลังกัน ใช้ความสามารถของแต่ละคนให้สัมพันธ์กันทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย
5. การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการแยกแยะส่วนย่อยๆ ของเหตุการณ์เรื่องราวหรือเนื้อเรื่องต่างๆ และสามารถนำองค์ประกอบย่อยต่างๆ ของความคิดที่กระจัดกระจายไม่เป็นระบบ มาจัดระบบรวบรวมกันเพื่อให้ได้ความรู้ความเข้าใจสาเหตุและผลของสิ่งที่เกิดขึ้น ใช้แก้ปัญหา ใช้ประเมินค่า ตัดสินใจ และใช้สร้างสรรค์สิ่งใหม่
6. การสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง การถ่ายทอดความคิด ความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึก ตลอดจนเรื่องราวต่างๆ ไปสู่บุคคลอื่นให้เกิดพลังผลักดันจากภายในจิตใจของบุคคล ให้แสดงพฤติกรรม หรือกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา นำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายขององค์กร
7. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาคน เพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ในด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพและทักษะฝีมือ และเปลี่ยนพฤติกรรมของคนให้เป็นไปตามที่ต้องการ
8. การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ทิศทาง แผนงาน เป้าหมาย หรือแนวทางการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรมเป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติการยอมรับแนวคิดวิธีการใหม่ๆ เพื่อการพัฒนาองค์กร
9. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือบริหารซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน เป็นตัวแบบหรือแบบอย่างในการปฏิบัติ

แก่ผู้ตาม โดยการเปลี่ยนสภาพ การเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้นทำให้เกิดความตระหนักรู้ในภารกิจ และวิสัยทัศน์ของกลุ่มจูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของตนให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ขององค์กร

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดคู่มือการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาแนวใหม่ตามแนวปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554, หน้า 1-10) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## สมมติฐานในการวิจัย

สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ สังกัด และขนาดของโรงเรียน