

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*

A Model for Leadership of School Development Principals towards Professionalism under the Office of the Basic Education Commission

สมร ปาโท¹

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความเป็นผู้นำมืออาชีพผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเสนอรูปแบบและ (2) ในด้านเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำสู่ความเป็นมืออาชีพ ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนผู้นำการเปลี่ยนแปลง รุ่นที่ 1 จำนวน 610 คน จาก 5 ภาค จำนวนภาคละ 50 คน รวม 250 คน โดยสำรวจความคิดเห็นและสัมภาษณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือหัวหน้างาน เพื่อหาองค์ประกอบของคุณลักษณะภาวะผู้นำ และสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 38 คน เพื่อรับรองรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ ประกอบด้วย คุณลักษณะสำคัญคือ (1) ความคิดความเข้าใจลักษณะภาวะผู้นำในระดับสูง มีความสามารถนำปัจจัยต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ได้ (2) คุณลักษณะทางวิชาชีพและ มีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ (3) ทักษะและมีความชำนาญในการบริหาร รอบรู้ในการบริหารสู่ความเป็นเลิศ การสัมภาษณ์ของกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 38 คน ได้รับรองรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพในด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ ด้านความถูกต้องของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ

Abstract

The research has the objectives of; (1) studying the elements of the basic education institution management toward the learning organizations, (2) building a model the basic education institution

¹นักศึกษาสถิติศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

*ส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ปีการศึกษา 2553

อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร. วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์

management toward the learning organizations in educational institutions, and (3) testing and certifying the model for the basic education institution management toward the learning organizations in educational institutions under the Office of the Basic Education Commission. The population of the study was 610 model schools Phase 1 at the primary and secondary education levels under the Office of the Basic Education Commission. The sample group was 250 schools, and the respondents were school directors, deputy school directors, deputy school directors (personnel management), deputy school directors (general administration), and deputy school directors (budgeting), or the division chiefs of the four departments, consisting of five persons per school, or 1,400 persons in total. The research instruments used for data collection were in-depth interviews, focus groups to search for the basic education institution management toward the learning organizations. The results of data collection were used to draft models of the basic education institution management toward the learning organizations, the Delphi method was applied by consensus of 17 experts, which included academicians, education administrators, and school administrators. The results show that: The model of the basic education institution management toward the learning organizations in educational institutions under the Office of the Basic Education Commission and information technology management and media creation and 41 approaches of implementation; the process management that comprised six steps: planning, organizing, leading, controlling, evaluating and reporting. As regards the benefits, suitability, plausibility and correctness of the model for the basic educational institution management toward the learning organizations by the consideration of academicians, institution administrators, and school administrators, it was found that the benefits were at the high level, the suitability was at the high level, the possibility was at the high level, and the correctness was at the highest level.

Keywords: model for the basic educational institution management

ความนำ

การที่จะนำนโยบายที่กำหนดไว้ ไปลงมือปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้นั้น ผู้เป็นหัวหน้า หรือผู้นำจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำในการดำเนินการ เพราะต้องสร้างแรงจูงใจในการชักจูงหรือโน้มน้าวจิตใจหรือ สร้างศรัทธา ในการที่จะให้ผู้อื่นทำตาม แต่ผลสรุปจากการ รวมการบริหารจัดการระหว่างโรงเรียนสังกัดสำนักงาน การประถมศึกษา (สพช. เดิม) และโรงเรียนสังกัดกรมสามัญ ศึกษา (เดิม) ยังไม่สามารถบริหารจัดการให้สอดคล้อง กับแนวทางการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา วิโรจน์

สารรัตน์ และสัมพันธ์ พันธุ์พุดกษ (2545) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษายังขาดภาวะผู้นำในการที่จะบริหารจัดการเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ ผู้บริหารสถานศึกษา ยังเคยชินกับการบริหารจัดการแบบสั่งการ หรือรับมอบ นโยบายจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จะก้าวขึ้นสู่ความเป็น ผู้นำมืออาชีพในการบริหารนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้อง ทราบและรู้ถึงกฎระเบียบและแนวทางการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด และ สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลนั้น แต่เท่าที่ผ่านมา

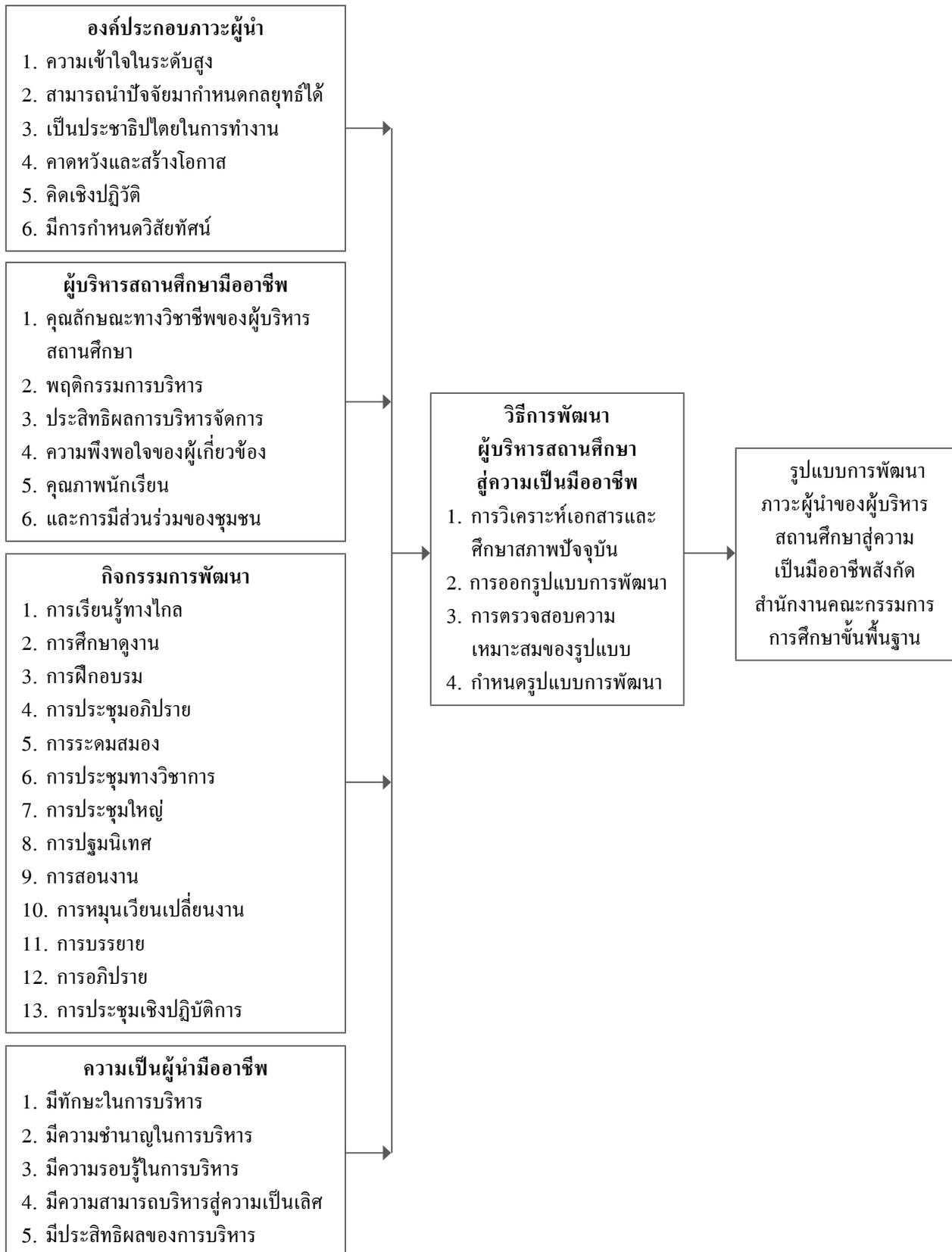
พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานยังมีข้อจำกัดและปัญหาอยู่หลายด้าน กล่าวคือยังมีการแสดงภาวะผู้นำในการดำเนินการต่างๆ อยู่ในระดับน้อย จึงทำให้การปฏิรูปการศึกษาและนโยบายในเรื่องการจัดการเรียนการสอนไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ซึ่งเมื่อมีการปรับเปลี่ยนรัฐมนตรีผู้ดูแลเรื่องการศึกษาและมอบหมายนโยบายให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปปฏิบัติ จึงเกิดความล้มเหลวบ่อยครั้ง และความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาอันสืบเนื่องมาจากแรงผลักดันต่างๆ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ได้รับการหลอมรวมลงทั้งในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน และในกฎหมายการศึกษาฉบับใหม่ แล้ว กลายเป็นกระแสหลักแห่งความเปลี่ยนแปลงการบริหารและจัดการศึกษา สังคมไทยกำลังดำเนินการปฏิรูปการศึกษาเพื่อดำเนินไปสู่สิ่งที่ดีกว่า ทั้งนี้ โดยมีผู้บริหารโรงเรียนเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนวงล้อของการปฏิรูปเพื่อพัฒนาการศึกษาท่ามกลางความร่วมมือสนับสนุนของผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายในระบบสังคม จึงเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำเป็นต้องมีการพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับยุคสมัยและสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

จากสาระสำคัญที่กล่าวมาแล้วในข้างต้น จะเห็นได้ว่า “การมีภาวะผู้นำและความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ” เป็นตัวเรื่องที่มีแง่มุมควรแก่การศึกษาและทำให้เกิดเป็นรูปธรรมอย่างยิ่ง ทั้งในส่วนของความมีภาวะผู้นำและความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพนั่นเอง ที่ยังขาดรูปแบบการพัฒนาที่จะให้เกิดเป็นรูปธรรมที่จะใช้เป็นแบบในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถก้าวสู่ความเป็นผู้นำแบบมีอาชีพได้ ผู้วิจัยจึงนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และคาดหวังว่าผลจากการวิจัยที่ได้ จะสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางและเครื่องมือพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นผู้นำระดับมืออาชีพ ส่งผลดีต่อระบบการศึกษาของไทยในอนาคตได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความเป็นผู้นำมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดวิธีดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้
(1) ศึกษาวิเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำและผู้บริหารมืออาชีพโดยใช้การวิเคราะห์เอกสาร (2) ร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (3) ตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นที่ 1 จำนวน 610 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 5 ภาค ประกอบด้วย ภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคใต้ ภาคตะวันออก และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยแบ่งออกเป็นภาคละ 50 คน รวม 250 คน ใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (อ้างถึงในธีรวิฑูมิ เอกะกุล, 2543) และใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาวิเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำและผู้บริหารมืออาชีพ โดยคุณลักษณะภาวะผู้นำและผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ โดยใช้การวิเคราะห์เอกสาร (content Analysis) แบบสอบถาม (questionnaire) และแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ (interview) และการทหองค์ประกอบผู้นำมืออาชีพ ใช้การสัมภาษณ์ผู้บริหาร (interview) วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content Analysis) และแบบสอบถาม (questionnaire)

ขั้นตอนที่ 2 ร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้การวิเคราะห์เอกสาร (content Analysis)

ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้กระบวนการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (connoisseurship)

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 73.50 เพศชาย ร้อยละ 36.30 มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป ร้อยละ 78.60 ดำรงตำแหน่งวิทยฐานะทางการบริหารชำนาญการพิเศษ ร้อยละ 82.30 ระดับการศึกษาปริญญาโท ร้อยละ 43.30 มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ระหว่าง 11-15 ปี ร้อยละ 65.60 ระดับการศึกษาที่เปิดสอนในโรงเรียนอยู่ในช่วงชั้น 3-4 (ร้อยละ 87.00) ไม่มีการยึดตัวแบบ (model) ความเป็นผู้นำในการบริหารงานแบบมืออาชีพ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมมีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อความเป็นมืออาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างมีความความคิดเห็นในระดับสูงมากที่สุด ในประเด็น การมีความคิดความเข้าใจลักษณะของภาวะผู้นำในระดับสูง มีความสามารถนำปัจจัยต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ได้ การเป็นผู้มีความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน ร่วมกันการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ความคิดเชิงปฏิวัติ กำหนดวิสัยทัศน์

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด โดยมีประเด็น คุณลักษณะทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา พฤติกรรมการบริหาร ประสิทธิภาพของการบริหาร คุณภาพนักเรียน การมีส่วนร่วมของชุมชน

ผลการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมมีภาวะผู้นำและความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบภาวะผู้นำได้แก่ (1) มีความคิดความเข้าใจ

ในระดับสูง (2) การมีความสามารถนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ได้ (3) การมีความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานร่วมกัน (4) ความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (5) ความคิดเชิงปฏิวัติ (6) ความสามารถกำหนดวิสัยทัศน์

การอภิปรายผล

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย

1. คุณลักษณะภาวะผู้นำ จำนวน 6 ลักษณะ ได้แก่

- (1) มีความคิดความเข้าใจลักษณะภาวะผู้นำในระดับสูง
- (2) มีความสามารถนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ได้
- (3) มีความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานร่วมกัน (4) มีความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (5) มีความคิดเชิงปฏิวัติและ (6) มีการกำหนดวิสัยทัศน์

2. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ

จำนวน 6 ลักษณะ ได้แก่ (1) คุณลักษณะทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา (2) พฤติกรรมการบริหาร (3) ประสิทธิภาพของการบริหาร (4) ความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง (5) คุณภาพนักเรียน (6) การมีส่วนร่วมของชุมชนสอดคล้องกับแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารมืออาชีพของปีเตอร์ เอฟ. ดรัคเกอร์ (2542, หน้า 268) กล่าวว่า การก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งผู้บริหารมืออาชีพ ความรู้ทางการบริหารที่วัดจากการจบการศึกษาทางด้านการบริหารโดยตรงไม่เพียงพอ แต่หากผู้บริหารนั้นจะต้องมีความรู้ความสามารถ (competencies) การแสดงความเข้าใจตัวผู้อื่นและความรู้จักในตนเอง (self-knowledge) และสอดคล้องกับหลักการของหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต การบริหารการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) มุ่งเน้นการพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บริหารมืออาชีพเพื่อปฏิรูปการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ โดยกำหนดคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ที่สำคัญไว้ 6 ประการ ดังนี้ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีจิตวิญญาณ

นักบริหาร เป็นผู้นำทางการศึกษา มีความรู้ความสามารถในการบริหาร มีผลงานที่แสดงถึงความชำนาญการบริหารสถานศึกษา นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารและไปในทิศทางเดียวกันกับ กาญจนี เรืองมนตรี (2547) ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารและการจัดการศึกษา สถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวปฏิรูปการศึกษา โดยทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) ตัวแปรประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือด้านประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการ ด้านความพึงพอใจของครู ด้านคุณภาพผู้เรียนและด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยมีรายละเอียดของขอบข่ายแต่ละองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ หมายถึง ผลงานของผู้บริหารสถานศึกษาอันเกิดจากการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษา โดยมีตัวชี้วัด 2 ตัว คือ (1) ความมีชื่อเสียงของสถานศึกษา และ (2) การบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

ความพึงพอใจของครู หมายถึง ระดับความรู้สึกของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารและการจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับปัจจัย 7 ประการ ได้แก่ (1) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (2) ผู้ร่วมงาน (3) ผู้บังคับบัญชา (4) เงินเดือน (5) ลักษณะงาน (6) ปัจจัยภายใน เช่น การได้รับการยอมรับ ความเจริญก้าวหน้าและความรู้สึกสบายใจในการทำงาน และ (7) ปัจจัยในงานโดยทั่วไป กล่าวคือ เป็นความพึงพอใจในงานที่ทำโดยส่วนรวม

คุณภาพนักเรียน หมายถึง คุณลักษณะพึงประสงค์ของนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมี 7 ประการ ได้แก่ (1) ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ (2) มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ มีวิจารณ์ญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์ (3) มีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร (4) มีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (5) ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และ

มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต (6) มีสุขนิยม สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี (7) มีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย ด้านศิลปะดนตรี

การมีส่วนร่วมของชุมชน หมายถึง การที่ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษา 4 เรื่อง ได้แก่ (1) ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารและครูมีความเข้าใจ และให้ความสำคัญเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา (2) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา เช่น ร่วมในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา ร่วมแก้ไขปัญหาของสถานศึกษา (3) ร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (4) การสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษา เช่น การเข้ามาเป็นกรรมการสถานศึกษา การนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ การให้ความร่วมมือในการระดมทรัพยากรต่าง ๆ ให้สถานศึกษา การให้ความช่วยเหลือในการสร้างแหล่งเรียนรู้ ผู้ปกครองและชุมชนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษา และไปในทิศทางเดียวกันกับบทสรุปความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพของ (วิโรจน์ สารรัตนะ และสัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์ (2545) และธีระ รุญเจริญ (2547) ที่ว่าผู้บริหารมืออาชีพ หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ศึกษาและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสั่งสมประสบการณ์จนเกิดคุณลักษณะเฉพาะทางวิชาชีพและความเชี่ยวชาญทางด้านการบริหารทั้งศาสตร์และศิลป์ ที่มากด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจและความต้องการเต็มเปี่ยมที่จะพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยแสดงให้เห็นจากคุณลักษณะทางวิชาชีพของผู้บริหาร และพฤติกรรมการบริหาร ที่สามารถสร้างประสิทธิผลของการบริหารและการจัดการศึกษาได้อย่างประจักษ์ชัด และผ่านการรับรองการปฏิบัติตามจรรยาบรรณทางวิชาชีพ และมาตรฐานวิชาชีพจากสมาคมทางวิชาชีพ

ด้วยเหตุนี้ ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ จึงเป็นสภาพการณ์ที่แสดงถึงคุณลักษณะและความเชี่ยวชาญของผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหารงานทั้งระบบของสถานศึกษาจนบังเกิดประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งสามารถชี้วัดได้จากตัวแปร 6 ตัว คือ (1) คุณลักษณะทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา (2) พฤติกรรมการบริหาร (3)

ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ (4) ความพึงพอใจของครู (5) คุณภาพนักเรียน และ (6) การมีส่วนร่วมของชุมชน

3. คุณลักษณะของผู้นำที่เป็นมืออาชีพ ต้องมีองค์ประกอบหลัก 5 ประการ ได้แก่ (1) มีทักษะในการบริหาร (2) มีความชำนาญในการบริหาร (3) มีความรอบรู้ในการบริหาร (4) มีความสามารถในการบริหารสู่ความเป็นเลิศ (5) มีประสิทธิผลของการบริหาร สำหรับคุณลักษณะของผู้นำที่เป็นมืออาชีพ สอดรับกับงานวิจัยของ Mizarahi (1996) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบของภาวะผู้นำกับประสิทธิภาพของผู้นำ เชื่อว่าประสิทธิภาพของผู้นำจะมีเมื่อผู้นำจัดสมดุลระหว่างพฤติกรรมเน้นคนกับพฤติกรรมเน้นงานให้สอดคล้องกับวุฒิภาวะและประสบการณ์ของพนักงาน คำถามในการวิจัยคือวัฒนธรรมชนกลุ่มน้อยกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งระหว่างกลุ่ม Ashkenazic กับกลุ่ม Sephardic ที่ส่งผลต่อแบบภาวะผู้นำของผู้จัดการชาวอิสราเอล ผลการวิจัยพบว่า ไม่ว่าพนักงานจะมีวัฒนธรรม แบบ Ashkenazic หรือ Sephardic ต่างก็ไม่ส่งผลต่อแบบภาวะผู้นำทั้งแบบเน้นคนและเน้นงานและประสิทธิ 捷ิวศรี (2544) ทำการวิจัยเกี่ยวกับการนำเสนอแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน พบว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีจำนวน 5 ด้านคือ (1) ด้านความรู้ (2) ด้านทักษะ (3) ด้านทัศนคติ (4) ด้านคุณธรรมจริยธรรม (5) ด้านบุคลิกภาพ พร้อมกับแนวคิดการพัฒนาผู้บริหารในทัศนะของ Daresh and Playko, 1992 (อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ และสัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์, 2545) แสดงให้เห็นความสัมพันธ์สอดคล้องกันระหว่างทักษะ (Skills) และพฤติกรรมภาวะผู้นำ (Leadership Behavior)

4. วิธีการพัฒนาทักษะในการบริหารสู่ความเป็นมืออาชีพ ได้แก่ การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน การระดมสมอง และการฝึกอบรม การพัฒนาความชำนาญในการบริหารสู่ความเป็นมืออาชีพได้แก่ การระดมสมอง การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการฝึกอบรม พัฒนาการมีความรอบรู้ในการบริหารสู่

ความเป็นมืออาชีพ ได้แก่ การศึกษาดูงาน การสอนงาน การฝึกอบรม การเรียนรู้ทางไกล การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน การพัฒนาความสามารถในการบริหารสู่ความเป็นมืออาชีพ ได้แก่ การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน การศึกษาดูงาน และการฝึกอบรม และการพัฒนาความมีประสิทธิภาพในการบริหารสู่ความเป็นมืออาชีพ ได้แก่ การฝึกอบรม การอภิปราย การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การระดมสมอง และการสอนงานสำหรับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ อรุณ รักธรรม (2541, หน้า 196-234) ได้กล่าว วิธีการพัฒนาแบ่งได้ ดังนี้

1. การพัฒนาเป็นรายบุคคล (individual) ได้แก่ การศึกษาที่บ้าน การสอนงาน (coaching) 3 การฝึกวิธีทำงาน (job instruction training: JIT) การเรียนรู้จากโปรแกรมสำเร็จรูป (programmed learning) การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน (job rotation)

2. การพัฒนาเป็นกลุ่ม (group) ได้แก่ การบรรยาย (lecture) การประชุมอภิปราย (conference) การอภิปรายปัญหา (panel discussion) การประชุมปฏิบัติการ (workshop) การอบรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม (laboratory training การแสดงบทบาทสมมุติ (role playing) กรณีศึกษา (case method) กระบวนการเหตุการณ์ (incident process หรือ critical incident) การระดมสมอง (brainstorming) และเกมการบริหาร (management game หรือ simulation) ซึ่งสอดคล้องกับในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความเห็นสอดคล้องกับ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2535, หน้า 461) ที่ให้ความหมายการพัฒนาในเชิงกว้างคือมองการพัฒนาในความหมายที่แตกต่างจากการฝึกอบรม โดยอาจสรุปในเบื้องต้นได้ว่า การพัฒนาภาวะผู้นำ หมายถึง การดำเนินการเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดการเรียนรู้ด้วยเทคนิควิธีการต่างๆ จนกระทั่งสามารถพัฒนาคุณลักษณะความเป็นผู้นำในทุกๆ ด้านได้ และสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันกับ Dessler (1991, p. 254 อ้างถึงใน ประสิทธิ์ เจียวกวี, 2544, หน้า 106-107) กล่าวถึงเทคนิค/วิธีการ ที่นิยมใช้ในการพัฒนาผู้บริหาร ได้แก่ การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน (job rotation)

การสอนงาน (coaching) การแต่งตั้งเป็นกรรมการลำดับรอง (junior board) การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (action learning) กรณีศึกษา (case study method) เกมการบริหาร (management game) การสัมมนาภายนอก (outside seminar) โครงการร่วมมือกับมหาวิทยาลัย (university-related program) การแสดงบทบาทสมมุติ (role playing) การวิเคราะห์งานจากตัวอย่าง (the in-basket technique) การปฏิบัติตามตัวแบบ (behavior model) การพัฒนาโดยศูนย์พัฒนาในหน่วยงาน (in-house development center) Truelove เสนอวิธีการพัฒนาไว้ 3 วิธี คือ (1) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (2) การเรียนรู้แบบตัวต่อตัว และ (3) การเรียนรู้แบบกลุ่ม โดยมีรายละเอียด ดังนี้ การเรียนรู้ด้วยตนเอง ได้แก่ การฝึกปฏิบัติงานตามที่มอบหมาย การใช้บทเรียนโปรแกรม การทำโครงการเดี่ยว การปฏิบัติซ้ำ การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยการอบรม การใช้วีดิทัศน์แบบมีปฏิสัมพันธ์ สถานการณ์จำลอง การเรียนรู้ตัวต่อตัว ได้แก่ การฝึกหัดตามคำแนะนำ การสอนงาน การให้คำปรึกษา การฝึกงาน การสาธิต สถานการณ์จำลอง การอ่านตามคำแนะนำ การติวเข้ม การเรียนรู้เป็นกลุ่ม ได้แก่ การแสดงบทบาทสมมุติ การสอนกลุ่มย่อย การบรรยาย การเรียนจากบทเรียน การสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การทำโครงการรายกลุ่ม การฝึกปฏิบัติ การฝึกปฏิบัติ-ทักษะเฉพาะด้าน การฝึกปฏิบัติ-รายกลุ่ม การศึกษากรณีตัวอย่างจากเอกสาร การศึกษากรณีตัวอย่างจากสถานการณ์ สถานการณ์จำลอง เกมทางธุรกิจ การเรียนรู้จากการค้นคว้า การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (การระดมสมอง การศึกษานอกสถานที่ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

ข้อเสนอแนะ

ระดับกระทรวงศึกษาธิการ

1. กระทรวงศึกษาธิการ ควรมีการออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาเกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์นวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

2. กระทรวงศึกษาธิการควรมีการนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดหลักเกณฑ์ในการสอบคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา การโยกย้ายผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา และความก้าวหน้าในการรับราชการ

3. กระทรวงศึกษาธิการควรมีนโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาทุกขนาดให้สามารถบริหารสถานศึกษาได้ด้วยตนเองอย่างมืออาชีพ

4. ในการกำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้าสู่เส้นทางความเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีคุณลักษณะตัวชี้วัดและมาตรฐานเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำ และองค์ประกอบความเป็นมืออาชีพ

ระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ควรสนับสนุนผู้บริหารสถานศึกษาให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดมีภาวะผู้นำแบบมืออาชีพ และเกิดความยั่งยืน

2. ควรนำรูปแบบที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอันจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของชาติและสถานศึกษาสามารถก้าวสู่ความเป็นเลิศได้และเป็นเครือข่ายร่วมกันในการพัฒนารูปแบบ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเพื่อให้ได้รูปแบบการพัฒนาที่ดีเลิศ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับบริบทที่แตกต่างกันของแต่ละสถานศึกษา

3. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรตระหนักว่าถึงแม้รูปแบบนี้จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาให้เกิดความมีภาวะผู้นำแบบมืออาชีพ แต่จะทำให้เกิดความยั่งยืนตลอดไปนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จะต้องให้ความสำคัญต่อความก้าวหน้า การโยกย้ายผู้บริหารในสถานศึกษา การเลื่อนวิทยฐานะ โดยในการโยกย้ายผู้บริหารสถานศึกษาเข้ามาใหม่ต้องมีศักยภาพ ความสามารถสูง มีภาวะผู้นำ ความเป็นมืออาชีพ เพื่อให้การบริหารงานเชื่อมต่อกัน และให้การบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษามีความ

ต่อเนื่อง

4. การให้ขวัญและกำลังใจ ด้วยการให้ความดีความชอบ การยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จ ตลอดจนการสนับสนุนปัจจัยด้านทรัพยากรบางส่วนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ในลักษณะทำงานแลกเป้าหรือทำความตกลงร่วมมือ (MOU)

ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปบรรจุไว้ในแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรกำหนดมาตรฐานของผู้บริหารสถานศึกษาในการที่จะปรับปรุงพัฒนาตนเองให้เกิดการพัฒนาภาวะผู้นำสู่ความเป็นมืออาชีพ เป็นคุณสมบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ความก้าวหน้า การโยกย้ายภายในเขตพื้นที่การศึกษา

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดทำคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำสู่ความเป็นมืออาชีพ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปพัฒนาตนเอง และบุคลากรในสังกัดได้

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรสร้างความตระหนักและสร้างทัศนคติที่ถูกต้องในความมีภาวะผู้นำแบบมืออาชีพของผู้บริหาร เพื่อให้ผู้ปกครอง นักเรียน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเกิดความเชื่อมั่น

ผู้บริหารสถานศึกษา

1. ในการนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาหรือพัฒนาตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการทำความเข้าใจและขยายผลไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา อันจะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ

ให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้บุคลากรในสังกัด มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน

2. ในการนำรูปแบบไปใช้ในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการเตรียมบุคลากรให้พร้อม ด้วยการสร้างความตระหนักให้เกิดขึ้นเพื่อให้เกิดการยอมรับการเปลี่ยนแปลง ทั้งการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพเพียงพอในการที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ เช่น การให้มีความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นและทันสมัย การพัฒนาการออกแบบหน่วยการเรียนรู้แบบย้อนกลับ (Backward Design) โดยใช้ตัวชี้วัดชั้นปีตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เป็นต้น

2. ในการนำรูปแบบไปใช้ในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องศึกษาคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาเพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจอันจะทำให้การดำเนินการบริหารสถานศึกษาเป็นไปตามรูปแบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ โดยมีปัจจัย ความสำเร็จขึ้นอยู่กับศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักในการพัฒนาตนเองให้เกิดภาวะผู้นำและความเป็นมืออาชีพอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน เพื่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศได้

4. ผู้บริหารสถานศึกษาพึงทำความเข้าใจในรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำสู่ความเป็นมืออาชีพ และปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ เป็นรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงควรนำไปใช้ในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน

2. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงควรนำไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในหน่วยงานสังกัดอื่น เพื่อให้มีภาวะผู้นำและความเป็นมืออาชีพในการบริหารสถานศึกษา

3. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ เป็นการสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงควรนำไปทดลองใช้และการประเมินผลการใช้ เพื่อการปรับปรุง พัฒนาให้มีประสิทธิผลมากขึ้น

4. ควรนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปทดลองใช้และเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นๆ เพื่อปรับปรุงแบบให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *นโยบายการเรียนฟรี 15 ปี อย่างมีคุณภาพ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- กาญจน์ เรืองมนตรี. (2547). *องค์ประกอบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารและการจัดการศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวปฏิรูปการศึกษา: กรณีศึกษาเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ การศึกษาคุศฎบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ธีระ รุญเจริญ. (2547). ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ: ศักยภาพเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ในประชาญา กล่าวขวัญ และสัมมนา ราชนิธย์ (บรรณาธิการ), *การบริหารเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้*. (พิมพ์ครั้งที่ 2), หน้า 11-47. กรุงเทพฯ: แอลที. เพลส.
- ธีรวิทย์ เอกะกุล. (2543). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี
- ประสิทธิ์ เขียวศรี. (2544). *การนำเสนอแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ปีเตอร์ เอฟ ดรักเกอร์. (2542). *ตามรอยนักบริหารมืออาชีพ*. (ชินจิตต์ แจ้งเจนกิจ ผู้แปล). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2539). หน่วยที่ 11 การพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม. *เอกสารการสอนชุดวิชาองค์การและการจัดการงานบุคคล*. นนทบุรี: โรงพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วิโรจน์ สารรัตนะ และสัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์. (2545). *ผู้บริหารใหม่ในโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยเพื่อการวิพากษ์*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธ์.
- อรุณ รักรธรรม. (2541). *พฤติกรรมของข้าราชการกับการพัฒนาประเทศ. วารสารการบริหารภาครัฐและภาคเอกชน, 7(1)*.
- Mizarahi, P. (1996). *Perceptions of Thai principals and teaches toward the principals' roles as instructional leaders in private schools in Bangkok, Thailand*. University of Maryland College Park, (CD-ROM). Abstract for Dissertation Abstracts Item: 19719812.