

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาหลักสูตรและการสอน

Leadership of School Administrators and Curriculum and Teaching Development

¹นิชาภา ธิพัฒน์,²พรรณรายณ์ ทรัพย์แสนดี,³สุรางค์ ธรรมโวหาร และ⁴ชวันิดา สุวานิช

¹Nichapa Tapipat,²Pannrai Subsandee,³Surang Tammawoharl and⁴Chawanida Suwanich

^{1,2,3,4}มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

^{1,2,3,4}Chandrakasaem Rajabhat University, Thailand.

Email: nichapa0604@gmail.com



Received June 10, 2024; Revised June 26, 2024; Accepted June 30, 2024

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาหลักสูตรและการสอน ซึ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา สถานการณ์ผู้บริหารสถานศึกษา บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา และความฉลาดทางอารมณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญเรื่องภาวะผู้นำ และความสำเร็จของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการจัดการบริหารสถานศึกษาตามบริบทของสถานศึกษา และบทบาทผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องกับตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ขึ้นอยู่กับการเปลี่ยนแปลงและบริบทของสถานศึกษา ซึ่งบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย นักวางแผน ตัวแทนกลุ่ม ผู้นำทางวิชาการ ผู้สานสัมพันธ์ภายในกลุ่ม และนักประเมินผล

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติหน้าที่ให้สถานศึกษามีคุณภาพและมาตรฐาน ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบ การประกันคุณภาพในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการ แก่บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ทั้งนี้ การพัฒนาหลักสูตรและการสอนของสถานศึกษาเป็นงานที่จำเป็นและสำคัญในการพัฒนางานวิชาการให้ทันยุคสมัย ดังนั้น ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาหลักสูตรและการสอน จึงมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพ มาตรฐานการศึกษา และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษาและประเทศชาติ



คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ; ผู้บริหารสถานศึกษา; การพัฒนาหลักสูตรและการสอน

Abstract

This academic article aims to study the leadership of school administrators and the development of curriculum and teaching. The leadership of educational institution administrators consists of the characteristics of school administrators, the behavior of school administrators, the situation of school administrators, the role of school administrators, and the emotional intelligence of school administrators.

Then they were interested in the leadership, because the success of educational institutions depends on the leadership of educational institution administrators and the context of the educational institution. And it is necessary to perform the duties consistent with the educational institution administrator position with quality. It depends on the changes and context of the educational institution. The role of educational institution administrators includes planners, group representatives, and academic leaders, including the relationships within the group and assessors.

In this study, it was concluded that the academic leaders of educational institution administrators are an important key-person in performing their duties to ensure the educational institutions to have quality and standards, consisting of: the educational institution curriculum development, the learning process development, the measurement, the evaluation, and transfer learning units.

Moreover, there are the research to improve the educational quality development, the innovative media, the educational technology, the learning resources, the educational supervision, the educational guidance, the quality assurance systems in an educational institutions Promoting academic knowledge to the community Coordinating cooperation in academic development with other educational institutions, the promoting and supporting academic work for some individuals, families, organizations, agencies, and other institutions providing the education.

In this regard, developing the curriculum and teaching of educational institutions is a necessary type and an important task in developing academic work to keep up with the times. Therefore, the leadership of school administrators and the development of curriculum and teaching is more important to organize the education that made of the quality, the educational standards and create the greatest benefit to educational institutions and the country.



Keywords: Leadership; Educational institution administrators; Curriculum and teaching development.

บทนำ

การพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐเพื่อส่งเสริมทุนทางสถาบันของประเทศไทยในระยะเวลาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 จึงอยู่ที่การยกระดับคุณภาพและประสิทธิภาพของการบริหารจัดการภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2565) ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการในฐานะหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพคนของประเทศไทยได้กำหนดแนวทางปฏิรูปการศึกษา ยกระดับคุณภาพการศึกษาขึ้นเพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ลดความเหลื่อมล้ำอย่างทั่วถึงผลิตและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการและรองรับการพัฒนาประเทศ ด้วยเหตุนี้ทำให้ครูผู้สอนจำเป็นต้องใช้วิธีการและเทคนิคการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนที่มีความหลากหลายผู้เรียนจะต้องได้รับการพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพของตนเองในพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) มีหลักการในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ความสามารถ เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข หลักการที่สำคัญ คือ ให้การศึกษาเป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และมีการพัฒนากระบวนการการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องโดยยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ พัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทั้งความรู้คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ มีการฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการเรียนรู้จากประสบการณ์และปฏิบัติจริง คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน ใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง และมีการบูรณาการที่สามารถพัฒนาผู้เรียนตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน จัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมให้เกิดการเรียนรู้ได้ตลอดเวลา และให้ความสำคัญของการศึกษาตลอดชีวิตและได้จัดทำคู่มือปฏิบัติงานข้าราชการครูกำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ โดยสถานศึกษามีผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชา ข้าราชการและรับผิดชอบการบริหารงานของสถานศึกษาที่มีโครงสร้างการบริหารงาน ตามกฎหมายที่มีขอบข่ายภารกิจที่กำหนดซึ่งการแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาเป็นไปตามกฎกระทรวงและระเบียบที่คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษากำหนด ซึ่งจะแบ่งส่วนราชการเป็นกลุ่ม หรือฝ่าย หรืองาน ตลอดจนกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ ซึ่งจะต้อง ครอบคลุมขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจ การบริหาร และการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป สำหรับขอบข่ายการบริหารงานวิชาการมีดังนี้ (1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (3) การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน (4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา (6) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ (7) การนิเทศการศึกษา (8) การแนะแนวการศึกษา (9) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพในสถานศึกษา (10) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน (11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น (12) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุวชน องค์กร หน่วยงาน



และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ เป็นงานที่ครอบคลุมตั้งแต่การวางแผนเกี่ยวกับ งานวิชาการ การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การวัดประเมินผลและประเมินผลการเรียน การนิเทศภายในสถานศึกษา การพัฒนาบุคลากร การวิจัย การดำเนินโครงการทางวิชาการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านวิทยาการและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้แต่ละประเทศไม่สามารถปิดตัวอยู่โดยลำพังได้ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีการติดต่อสื่อสาร มีความร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจและแก้ปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน ขณะเดียวกัน สังคมโลกยุคปัจจุบันก็เต็มไปด้วยข้อมูลข่าวสารทำให้ต้องคิดวิเคราะห์แยกแยะและตัดสินใจที่รวดเร็วเพื่อให้ทันกับเหตุการณ์ที่มีความสลับซับซ้อนมาก ซึ่งสิ่งเหล่านี้นำไปสู่สถานการณ์ของการแข่งขันระหว่างประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้และเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้หลายประเทศต้องปฏิรูปการศึกษา ดังนั้น คุณภาพการศึกษา จึงเป็นตัวบ่งชี้สำคัญประการหนึ่งสำหรับศตวรรษที่ 21 การจัดการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาคงจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ตัวแปรที่สำคัญที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งนักการศึกษาทั้งหลายต่างมีทัศนะตรงกันว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีทักษะภาวะผู้นำเป็นผู้นำทีมแห่งการเรียนรู้เป็นผู้นำทางวิชาการ มีความเป็นมืออาชีพสามารถบริหารงานให้เกิดประสิทธิผลทั่วทั้งองค์กร สร้างบรรยากาศที่ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วม สามารถเชื่อมโยงสภาพปัจจุบันและสภาพอนาคตมุ่งพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ปานหทัย ธรรมรัตน์, 2564)

หลักสูตรเป็นหัวใจของการศึกษาทุกระดับ เป็นเครื่องมือในการกำหนดแนวทางจัดการศึกษา เป็นเข็มทิศในการพัฒนาผู้เรียนให้ถึงผลที่คาดหวัง มีสมรรถนะ มีทักษะในการดำรงชีวิตที่จะสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองและพัฒนาสังคมอย่างมีคุณภาพ หลักสูตรการศึกษาที่ดี จึงควรมีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพชีวิตและสังคมของผู้เรียน การพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยรวมถึงการประเมินหลักสูตร เพื่อให้ทราบถึงผลการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เรียนว่า บรรลุตามจุดประสงค์หรือไม่ เพื่อจะได้แก้ไขปรับปรุงต่อไป การทำความเข้าใจในแนวคิด รูปแบบกระบวนการพัฒนาหลักสูตร จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการนำไปพัฒนาหลักสูตรอย่างเหมาะสม เพื่อให้ทันสมัยและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม เศรษฐกิจ วิทยาการและเทคโนโลยี รวมถึงวัฒนธรรมสังคมโลก ซึ่งสอดคล้องกับ ภัทรินญา เดชาวัตรนโชติ ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 และได้สรุปว่า องค์ประกอบที่นำไปสู่สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา มีปัจจัยในการศึกษาที่สำคัญ 4 ด้าน ประกอบด้วย (1) การนำนโยบายสู่การปฏิบัติตามแนวยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ประเด็นปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ที่มีองค์ประกอบ คือ การปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้ การเปลี่ยนบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา การพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต การสร้างความตระหนักถึงบทบาท ความรับผิดชอบ การเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม และการสร้างระบบการศึกษาเพื่อเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ (2) คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณตามจรรยาบรรณ



วิชาชีพ พ.ศ. 2550 ที่มีองค์ประกอบ คือ จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณผู้ร่วมงาน และจรรยาบรรณต่อสังคม (3) ทักษะการบริหารสถานศึกษา ที่มีองค์ประกอบ คือ ทักษะกระบวนการปฏิบัติ ทักษะกระบวนการทางปัญญา และทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ (4) ภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษาที่สรุปองค์ประกอบที่สำคัญได้ คือ ความเป็นผู้นำที่แท้จริง ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และผู้นำเชิงนวัตกรรม (ภัทรินญา เดชาวัตรนโชติ, 2563)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษา ประสิทธิภาพของการบริหาร และสถานศึกษา นักวิชาการหลายท่านมีความเห็นตรงกันว่า ความสำเร็จหรือความล้มเหลวทางการศึกษานั้นส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอนในสถานศึกษาให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน และภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาหลักสูตรและการสอน จึงเป็นการปฏิบัติหน้าที่สำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายทางวิชาการขององค์กร จัดกิจกรรมและนิเทศการเรียนการสอนให้กับสมาชิกในองค์กร ส่งเสริมให้สมาชิกมีการทำวิจัยนำผลการวิจัยพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นผู้นำในการใช้นวัตกรรมมาพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน และมีความรอบรู้ทางด้านวิชาชีพในการบริหารสถานศึกษา และความรู้ทั่วไปเป็นอย่างดี

แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

ความหมายผู้บริหารสถานศึกษา นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548) ให้ความหมายของ ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในวันที่พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ใช้บังคับ หรือวันที่ 12 มิถุนายน 2546 มีวิทยฐานะ 4 วิทยฐานะ คือ (1) ผู้อำนวยการชำนาญการ (2) ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ (3) ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ (4) ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2549) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาว่า หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน โดยมีอำนาจหน้าที่ตามที่ตนได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจเหนือขึ้นไป ตามระเบียบข้อบังคับ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์กรนั้นได้บัญญัติไว้

เรืองยศ แวดล้อม (2556) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาว่า หมายถึงผู้ที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษา ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารในยุคปัจจุบันต้องมียุทธศาสตร์ในการจัดการและพฤติกรรมขององค์กรตลอดจนต้องมีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเป็นอย่างดี ต้องรู้ถึงเทคนิคในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ บทบาทเหล่านี้ ล้วนแต่เป็นสิ่งที่ต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง



เพื่อนำองค์กรให้ไปสู่จุดหมายปลายทางอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ผู้นำที่ดีจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ

เวียงชัย วัชรนิรันดร์ (2560) ได้กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ตำแหน่งซึ่งเป็นผู้บริหาร ในหน่วยงานทางการศึกษา โดยมีลักษณะงานเกี่ยวกับการวางแผน การดำเนินงานการประสานงาน การควบคุมดูแล และการนิเทศงาน ตลอดจนการติดตามและประเมินผลงานด้านวิชาการ การปกครอง อุดมการณ์ หรือบริหารทั่วไป ความสัมพันธ์กับชุมชนและปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่มุ่งส่งเสริมพัฒนา บริหารจัดการและดำเนินการ ให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ มุ่งมั่น ในการที่จะจัดการศึกษาที่สมบูรณ์แบบโดยให้เกิดผลในทุกมิติ กับผู้เรียน ผู้เรียนพึงพาตนเองได้ ส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพ คุณภาพ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง นำไปสู่ความเป็นสถานศึกษาที่สมบูรณ์ และเป็นแบบอย่างได้

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2547) ได้กำหนดไว้ว่า บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาและผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นไปตามข้อกำหนดว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยการศึกษาภาคบังคับ กฎหมายว่า ด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตามโครงสร้างการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2546) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ดังต่อไปนี้ (1) การเป็นผู้นำทางวิชาการ (2) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (3) การเป็นผู้อำนวยความสะดวก (4) การประสานความสัมพันธ์ (5) การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร (6) การสร้างแรงจูงใจ (7) การประเมินผล (8) การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา (9) การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ (10) การส่งเสริมเทคโนโลยี

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2549) ได้กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร สถานศึกษาว่า จะต้องมียุทธศาสตร์ ดังนี้ (1) เป็นผู้นำการพัฒนาไปสู่เป้าหมาย (2) เป็นผู้กระตุ้นและชักนำ การใช้กำลังคน (3) เป็นผู้พัฒนาทรัพยากร (4) เป็นผู้พัฒนาเป้าหมายใหม่ ๆ ของสถานศึกษาโดยร่วมมือ และเกี่ยวข้องกับฝ่ายต่าง ๆ (5) เป็นผู้แสวงหาทรัพยากรในการพัฒนาสถานศึกษา

บวร เทศารินทร์ (2557) ได้กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาตามเจตนารมณ์ ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (1) จัดทำนโยบายแผนพัฒนาการศึกษาด้านวิชาการ บุคคล งบประมาณ บริหารทั่วไป (2) จัดตั้งรับผิดชอบการใช้จ่ายงบประมาณ (3) พัฒนาหลักสูตร/จัดการเรียน การสอน (4) ออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ แนวปฏิบัติ (5) กำกับ ติดตามประเมินผลตามแผนงานโครงการ (6) ระดมทรัพยากร ปกครอง ดูแลบำรุงรักษาทรัพย์สินฯ (7) จัดระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (8) ส่งเสริมความเข้มแข็งชุมชน สร้างความสัมพันธ์



สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำวิชาชีพ เสริมสร้างพัฒนาให้การส่งเสริมสนับสนุนเกี่ยวกับการจัดการศึกษา บริหารงานแบบมีส่วนร่วม สร้างขวัญกำลังใจ ตลอดจนการติดตามและประเมินผลงานด้านวิชาการ ติดตามการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษา

ความหมายภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ เป็นคำศัพท์ทางการบริหารที่ยังหาความหมายที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันไม่ได้ความหมายของภาวะผู้นำแตกต่างกันแม้กระทั่งความหมายตามพจนานุกรม เช่น New Wevster's Dictionary of the English Language ระบุว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ตำแหน่งของผู้นำหน้าที่ของผู้นำหรือการชี้นำของผู้นำ และความหมายในการนำของผู้นำ ส่วน โฮมบาย (Homby, 1993) ระบุในพจนานุกรม Oxford Advanced Leamer's Dictionary of Current English ว่าภาวะผู้นำ หมายถึง ความเป็นผู้นำ ความสามารถในการนำ และกลุ่มของผู้นำ

สำหรับการให้คำนิยามของนักวิชาการมีแตกต่าง หลากหลายตามความคิดเห็น และการนำไปใช้ดังนี้

ฮิมป์ซิลล์ (Hemphill & Coons, 1957) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลเมื่อทำหน้าที่สั่งการให้กลุ่มมทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

แจนดา (Janda, 1960) กล่าวว่าภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งเกิดจากการที่สมาชิกในกลุ่มรับรู้ว่ามีสมาชิกคนหนึ่งมีสิทธิที่จะกำหนดแบบแผนพฤติกรรมของมวลสมาชิก

มอร์เพท, จอนส์ และเรลเลอร์ (Morphet, Johns & Reller, 1967) กล่าวว่าภาวะผู้นำ หมายถึง อิทธิพลที่มีต่อการกระทำ พฤติกรรม ความเชื่อ และความรู้สึกของบุคคลหนึ่งในระบบสังคมที่มีต่ออีกบุคคลหนึ่งโดยผู้ที่ถูกกระทำเต็มใจร่วมมือยอมรับอิทธิพลนั้น

จาคอบส์ (Jacobs, 1970) กล่าวว่าภาวะผู้นำ หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยที่ฝ่ายหนึ่งเป็นผู้ให้สารสนเทศเพื่อให้อีกฝ่ายหนึ่งเชื่อมั่นว่า หากทำตามแล้วจะบรรลุผลตามที่ต้องการ

ฟิดเลอร์ และชีเมอร์ (Fiedler & Chemers, 1997) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับ การใช้อิทธิพลและอำนาจ

สต็อกคิลล์ (Stogdill, 1974) กล่าวว่าภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มเพื่อการตั้งเป้าหมายและการบรรลุเป้าหมาย

โบลส์ และเดฟพอร์ท (Boles & Davenport, 1975) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลมีความคิดริเริ่มที่จะช่วยให้กลุ่มได้ก้าวหน้าไปสู่จุดประสงค์ซึ่งเป็นที่ยอมรับกัน ช่วยทำให้กลุ่มคงอยู่ได้ และช่วยให้สมาชิกของกลุ่มสมปรารถนาในสิ่งที่ต้องการโดยสิ่งที่ต้องการนั้นเป็นตัวกระตุ้นให้เข้ามาร่วมเป็นสมาชิกกลุ่ม



โฮลแลนเดอร์ (Hollander, 1978) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้เป็นผู้ใช้อิทธิพลของบุคคลที่เป็นผู้นำ ถึงแม้ว่าภาวะผู้นำจะขึ้นอยู่กับอำนาจตามกฎหมายที่ผู้นำมีก็ตาม จริงอยู่ที่กระบวนการภาวะผู้นำนั้นมีตัวผู้นำเป็นส่วนสำคัญและเป็นศูนย์กลางของกระบวนการแต่ในสถานการณ์โดยรวมแล้วผู้ตามนับว่า มีความสำคัญมากเช่นกัน เพราะหากปราศจากการตอบสนองจากผู้ตามแล้วไม่มีผู้นำเกิดขึ้น ทั้งนี้เพราะภาวะผู้นำเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใช้อิทธิพลและผู้รับแรงอิทธิพลแต่ไม่ได้หมายความว่าอิทธิพลจะถูกใช้โดยผู้นำฝ่ายเดียว ในทางกลับกันผู้ตามก็ใช้อิทธิพลต่อผู้นำได้เช่นกัน

นิชาภา ธพิพัฒน์ (2559) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ความสำเร็จของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการจัดการบริหารสถานศึกษาตามบริบทของสถานศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความพร้อมทางสมอง และจิตใจที่สมบูรณ์จึงจะสามารถบริหารสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาและการจัดการศึกษาของประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของโอเวน (Owen, 1981) ที่ได้อธิบายว่า ผู้นำมีความสำคัญต่อโรงเรียนเป็นอย่างมาก โดยความสำเร็จของโรงเรียนขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย แต่ไม่มีปัจจัยใดที่สามารถควบคุมการเปลี่ยนแปลงภายในหน่วยงานได้ ยกเว้นสิ่งหนึ่งที่จะปรับปรุงและพัฒนาได้ตลอดเวลา คือ ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน นอกจากนี้ แม็คโคเกิล และคนอื่น ๆ (McChokle & et. al., 1982) ได้อธิบายว่า ไม่มีรูปแบบการบริหารใดที่เหมาะสมกับทุกสถานการณ์ ในทำนองเดียวกันย่อมไม่มีผู้นำคนใดที่จะเหมาะสมกับการบริหารงานในทุกองค์การและทุกสถานการณ์ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความสามารถในการใช้ภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง และบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษานั้น อาจเป็นเพราะบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการปฏิบัติงานในการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นจริง และสอดคล้องกับสภาพหรือตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะแปรเปลี่ยนไปตามบรรทัดฐานของสังคมเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย นักวางแผนและผู้ตัดสินใจ ตัวแทนกลุ่ม ผู้นำทางวิชาการ ผู้สานสัมพันธ์ภายในกลุ่ม และนักประเมินผล สอดคล้องกับบทบาทตามแนวคิดของ ฮิคส์ (Hicks, 1975) ได้ชี้ให้เห็นถึงบทบาทหน้าที่ของผู้นำไว้ 8 ประการ ดังนี้ (1) หน้าที่ในการชี้ขาด (Arbitrating) ในการทำงานร่วมกันนั้นสมาชิกภายในกลุ่มมักจะมีข้อขัดแย้งกันอยู่เสมอในเรื่องราวต่าง ๆ ผู้นำก็มักจะต้องมีส่วนเข้าไป แก้ไขข้อขัดแย้งนั้นเพื่อให้ปัญหานั้นยุติหรือไม่ลุกลามต่อไป (2) หน้าที่ในการเสนอแนะ (Suggesting) การให้คำแนะนำ หรือข้อเสนอแนะเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการทำงานร่วมกัน คำแนะนำของผู้นาย่อมเป็นแนวทางที่สร้างความมั่นใจในการก่อให้เกิดความรู้สึกแห่งความมีศักดิ์ศรีและความต้องการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่าการออกคำสั่ง การเสนอแนะถือได้ว่า เป็นเครื่องมือที่ทรงอำนาจของผู้นำที่จะต้องบริหารระยะยาว (3) หน้าที่ในการกำหนดวัตถุประสงค์ (Supplying Objectives) ผู้นำควรจะต้องทำหน้าที่ในการกำหนดวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน แล้วชี้แจงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้าใจร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์และนำมาซึ่งความสำเร็จ ผู้นำจะต้องคำนึงเสมอว่า วัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้นนั้นมีความเหมาะสมกับหน่วยงาน และเป็นวัตถุประสงค์



ที่สามารถดำเนินได้ (4) หน้าที่ในการเร่งเร้า (Catalyzing) ในการทำงานบางครั้งจะต้องมีแรงบางชนิดที่จะช่วยเสริมเกิดการปฏิบัติและมีความเคลื่อนไหวอยู่เสมอโดยผู้นำทำหน้าที่คล้ายกับสารเร่งเร้า (5) หน้าที่ในการให้ความมั่นคง (Providing Security) ในหน่วยงานใด ๆ ก็ตามความมั่นคงในหน้าที่การงานของบุคลากรแต่ละคนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่ง ผู้นำจะต้องมีความพยายามที่จะทำให้หน่วยงานมีการพัฒนาและมีความก้าวหน้าอยู่เสมอ การไม่ทอดทิ้งผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานเมื่อเกิดปัญหา (6) หน้าที่ในการเป็น (Representing) ปกติผู้นำจะต้องทำหน้าที่เป็นตัวแทนของหน่วยงานจะต้องทำหน้าที่ที่ทั้งภายในและภายนอก ไม่ว่าจะเป็นการพูด การกระทำ การแสดงออกในลักษณะต่าง ๆ โดยยึดเอาหน่วยงานเป็นหลัก (7) หน้าที่ในการให้กำลังใจ (Inspiring) ผู้นำแสดงให้เห็นถึงความมีคุณค่าและความสำคัญ ในผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จักให้กำลังใจ จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานด้วยความเต็มใจ เสียสละ อุทิศตนโดยมุ่งหวังความสำเร็จ ที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด (8) หน้าที่ในการยกย่องสรรเสริญ (Praising) ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของตน ต้องการเห็นความพึงพอใจในผลงานที่ออกมาจากใจของผู้บังคับบัญชาและต้องการคำสรรเสริญเยินยอ ในผลงานนั้น ฉะนั้นผู้นำจึงไม่ควรที่จะละเลยการแสดงออกหรือกล่าวสรรเสริญอย่างจริงใจในผลแห่งความสำเร็จของผู้ใต้บังคับบัญชา

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา มีความสามารถโน้มน้าวชักจูงให้ผู้อื่นที่เกี่ยวข้องร่วมแรงร่วมใจทำในสิ่งที่ตนเองต้องการอย่างสมัครใจและทำให้ผู้เกี่ยวข้องมีความกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นและบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ในการศึกษาภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาหลักสูตรและการสอนยังไม่ได้รับการให้ความสำคัญมากนัก งานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องยังไม่หลากหลาย ดังนั้นเพื่อให้มีความเข้าใจในภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาหลักสูตรและการสอนมากขึ้น ผู้เขียนจึงขอเสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาหลักสูตรและการสอน โดยสามารถแบ่งกลุ่มการศึกษาในทฤษฎีภาวะผู้นำออกเป็น 4 กลุ่มหลัก ๆ คือ กลุ่มที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะ (trait approach) กลุ่มทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (behavioral approach) กลุ่มทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงสถานการณ์ (situational management theory or contingency theory) และกลุ่มทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (transformational leadership)

กลุ่มทฤษฎีภาวะผู้นำด้านแนวคิดเชิงคุณลักษณะ (trait approach) เป็นการวิจัยที่มุ่งเน้นไปยังคุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำ ความเชื่อว่าการเป็นผู้นำนั้นเป็นมาโดยกำเนิด พร้อมกับคุณลักษณะเฉพาะที่คนทั่วไปไม่มีโดยคนที่จะขึ้นสู่ตำแหน่งผู้นำได้นั้นจะต้องมีคุณลักษณะและความชำนาญพิเศษ เช่น ต้องเป็นคนที่มีบุคลิกดี ต้องมีอารมณ์ดี คือ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ต้องมีความอดทน อดกลั้น ต้องมีความสามารถในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพเป็นต้น สโตกคิล (Stogdill, 1974) ได้รวบรวมผลการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ จำนวน 124 เรื่อง พบว่า มีคุณลักษณะที่สอดคล้อง



กับความหมายของผู้นำในฐานะผู้ใช้ความสามารถของตนช่วยให้ผู้อื่นปฏิบัติภารกิจได้บรรลุเป้าหมาย คุณลักษณะที่ตรงตามสมมติฐานดังกล่าว ได้แก่ ผู้นำจะต้องมีความเฉลียวฉลาด (intelligent) ผู้นำจะต้องมีความรู้สึกไวต่อการรับรู้ความต้องการของผู้อื่น (alertness to the needs of others) ความเข้าใจในงาน (understanding of the tasks) มีความริเริ่ม มีความอดทนต่อการแก้ปัญหาต่าง ๆ มีความมั่นใจตนเอง (self-confidence) ต้องการแสวงหางานรับผิดชอบ (desire to accept responsibility) และต้องการอยู่ในฐานะที่มีอำนาจและการควบคุม (a position of dominance and control) อย่างไรก็ตามความจำเป็นในการใช้คุณลักษณะแต่ละชนิดมากน้อยนั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์

กลุ่มทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (behavioral approach) นักวิจัยส่วนใหญ่หันเห การศึกษา ภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นด้านคุณลักษณะไปสู่การศึกษาภาวะผู้นำในเชิงกระบวนการและกิจกรรมของผู้นำซึ่งสามารถมองเห็นได้ชัดเจน ซึ่งเรียกว่า การศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม โดยพิจารณาว่า มีพฤติกรรมใดบ้างที่ผู้นำที่ประสบความสำเร็จแตกต่างจากผู้นำที่ไม่ประสบความสำเร็จ การศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมในกลุ่มนี้มีทฤษฎีที่โดดเด่นอยู่ 3 ทฤษฎี ได้แก่ การศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตต (ohio state studies) โดยจำแนกพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 2 มิติ ได้แก่ ด้านกิจสัมพันธ์ (initiating structure) กับด้านมิตรสัมพันธ์ (consideration)

การศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยมิชิแกน (university of michigan studies) โดยจำแนก พฤติกรรมของ ผู้นำออกเป็น 2 แบบ ได้แก่ พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งผลผลิต (production-centered leaders) กับพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งคนงาน (employee-centered leaders) และทฤษฎีตาข่ายภาวะผู้นำ (managerial grid) โดยเบรคและมูตัน (Blake & Mouton) แห่งมหาวิทยาลัยเท็กซัส โดยจำแนก ผู้นำออกเป็น 5 แบบ คือ ผู้นำแบบย่ำแย่ (impoverished management) ผู้นำแบบเอาแต่งาน (task management) ผู้นำแบบพบกับครึ่งทาง (medium concern for production and for people) ผู้นำที่เอาแต่น้ำใจคน (country club management) ผู้นำแบบทำงานเป็นทีม (team management) (Daft, 2006; DuBrin, 2006; Yukl, 2006)

กลุ่มทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงสถานการณ์ (situational management theory or contingency theory) นักบริหารที่เสนอแนะแนวความคิดทางการบริหารนี้ คือ เฟรด (Fred E Fiedler, 1967) การบริหาร ในยุคนี้ค่อนข้างเป็นปัจจุบัน ผู้นำจะยึดสถานการณ์เป็นตัวตัดสินใจในการเลือกการบริหารแบบต่าง ๆ ทฤษฎีนี้ ประกอบด้วยหลักการสำคัญอยู่ 3 ประการ ได้แก่ ภาวะผู้นำถูกกำหนดโดยระบบแรงจูงใจของผู้นำ การควบคุม สถานการณ์ขึ้นอยู่กับสามปัจจัย คือ บรรยากาศของกลุ่ม โครงสร้างของงาน และอำนาจในตำแหน่งของผู้นำ และประสิทธิผลของกลุ่มขึ้นอยู่กับ การจับคู่ (matching) ที่เหมาะสม ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับการควบคุม สถานการณ์โดย ฟิเลเตอร์ (Fiedler) ได้พัฒนาแบบทดสอบบุคลิกภาพบับย้อขึ้น เรียกว่า “แบบวัดเพื่อนร่วมงานที่พึงประสงค์ น้อยที่สุด” (least preferred co-worker scale) ซึ่งคะแนนแอลพีซีซีที่ได้ จะเป็นเครื่องบ่งชี้แบบภาวะผู้นำ กล่าวคือ ถ้าผู้ตอบได้คะแนนแอลพีซีซีต่ำ แสดงว่าผู้นั้น เป็นบุคคลที่มีแรงจูงใจ มุ่งงาน (taskmotivated) แต่ถ้าได้คะแนนแอลพีซีซีสูงก็แสดงว่าผู้ตอบมีแรงจูงใจมุ่งความสัมพันธ์ (relationshipmotivated) (Daft, 2006; DuBrin, 2006; Yukl, 2006)



ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (transformational leadership) บุคคลแรกที่นำเสนอโมเดลนี้ ได้แก่ เบรินส์ (Burns, 1978) โดยอธิบายภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพว่า “เป็นกระบวนการที่ทั้งผู้นำและผู้ตามต่างช่วยยกระดับของคุณธรรมและแรงจูงใจของกัน และกันให้สูงขึ้น” ผู้นำดังกล่าวจะหาวิธีการยกระดับจิตใจของผู้ตามด้วยการดึงดูดความสนใจมาสู่อุดมการณ์และค่านิยมทางศีลธรรมที่ดีงาม เช่น เสรีภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพ และความมีมนุษยธรรม เป็นต้น และพ้นจากสิ่งชั่วช้าทางอารมณ์ เช่น ความกลัว ความโลภ ความอิจฉาริษยาหรือความเกลียดชัง เป็นต้น ผู้ตามจะถูกยกระดับความคิดจาก “ทำพอแค่วันนี้” ไปสู่ “ทำเพื่อความดีงามที่ดีกว่าของพรุ่งนี้” ตามแนวคิดนี้ ชี้ให้เห็นว่า ใครก็ได้ในองค์กรจะอยู่ในตำแหน่งหรืออยู่ในองค์กรแบบใด ก็ตามสามารถแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพได้ทั้งสิ้น โดยสามารถมีอิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชาหรือต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก็ได้ และทั้งสามารถเกิดขึ้นในชีวิตประจำวันของบุคคลทั่วไปก็ได้ (Daft, 2006; DuBrin, 2006; Yukl, 2006)

จากการศึกษาทฤษฎี สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษา เป็นความสามารถโน้มน้าวชักจูงให้ผู้อื่นที่เกี่ยวข้องร่วมแรงร่วมใจทำในสิ่งที่ตนเองต้องการอย่างสมัครใจและทำให้ผู้เกี่ยวข้องมีความกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นและบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและการสอน

การพัฒนาหลักสูตร

หลักสูตรเป็นหัวใจของการศึกษาทุกระดับ เป็นเครื่องมือในการกำหนดแนวทางที่จะสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองและพัฒนาสังคมอย่างมีคุณภาพ หลักสูตรการศึกษาที่ดี จึงควรมีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพชีวิตและสังคมของผู้เรียน การพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยรวมถึงการประเมินหลักสูตร เพื่อให้ทราบถึงผลการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เรียนว่า บรรลุตามจุดประสงค์หรือไม่ เพื่อจะได้แก้ไขปรับปรุงต่อไป การทำความเข้าใจในแนวคิด รูปแบบกระบวนการพัฒนาหลักสูตร จึงมีความจำเป็นต่อการนำไปพัฒนาหลักสูตรอย่างเหมาะสม เพื่อให้ทันสมัยและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม เศรษฐกิจ วิทยาการและเทคโนโลยี รวมถึงวัฒนธรรมสังคมโลก

ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร

นักการศึกษาหลายท่านให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรที่คล้ายคลึงและแตกต่างกัน ดังนี้

ทาบา (Toba, 1962) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงหลักสูตรเดิมให้ได้ผลดีขึ้น ทั้งในจุดมุ่งหมาย การจัดเนื้อหาวิชา การเรียนการสอนการวัดผลและประเมินผล เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายใหม่ การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ หรือเปลี่ยนแปลงตั้งแต่จุดประสงค์และวิธีการ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้จะมีผลกระทบกระเทือนต่อความคิด และความรู้สึกของทุกฝ่าย และการปรับปรุงหลักสูตร หมายถึง การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเพียงบางส่วน โดยไม่เปลี่ยนแปลงแนวคิดพื้นฐานของหลักสูตร



กู๊ด (Good, 1973) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การเกิดขึ้นได้ 2 ลักษณะ คือ การปรับปรุงหลักสูตรและการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร การปรับปรุงหลักสูตรเป็นวิชาการพัฒนาหลักสูตรอย่างหนึ่ง เพื่อให้เหมาะสมกับโรงเรียนและ การจัดการเรียนการสอน และการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร หมายถึง การแก้ไขหลักสูตรให้ต่างไปจากเดิม

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น หรือสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่ ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป และสนองต่อความต้องการของผู้เรียน จากแนวคิดของนักการศึกษาในด้านการพัฒนาหลักสูตร พบว่า เป็นกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ เชื่อมโยงกับข้อมูลหรือองค์ประกอบต่าง ๆ มีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาหลักสูตร ไม่ว่าจะเป็นสังคม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง พื้นฐานทางประวัติศาสตร์ นอกจากนี้ยังมีข้อมูลปรัชญาการศึกษา เป็นรากฐานทางความคิดและแนวทางที่จะพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับด้านต่าง ๆ อย่างเช่น ด้านสังคม วัฒนธรรม ผู้สร้างหลักสูตร ต้องวิเคราะห์ ความเข้าใจ แนวคิดของสังคมที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา นั้น ๆ เป็นต้น รวมทั้งในด้านความเจริญก้าวหน้า ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งในปัจจุบันโลกได้ก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลที่สื่อสังคมออนไลน์ มีอิทธิพลต่อความเปลี่ยนแปลงที่มนุษย์จำเป็นต้องเรียนรู้และปรับเข้าหา ดังนั้น ผู้สร้างหลักสูตรต้องมีวิธีการที่ดีที่สุดที่จะทำให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงนี้ สร้างคนในสังคมให้รู้จัก เข้าใจ ตามให้ทัน และตัดสินใจบนความเชื่อมั่นของตนเองและตัดสินใจด้วยข้อมูลที่เพียงพอต่อการใช้ชีวิตประจำทั้งในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียน

แนวคิดการพัฒนาหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตร เป็นกระบวนการเกี่ยวข้องกับคนส่วนมาก จึงต้องมีการวางแผนอย่างรอบคอบ ด้วยการศึกษาข้อมูล และความจำเป็นพื้นฐานของการพัฒนาหลักสูตรในหลาย ๆ ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้เรียน สังคม และการเรียนรู้ ข้อมูลและความจำเป็นเหล่านี้จะเป็นพื้นฐานเบื้องต้นในการกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การเลือกเนื้อหาวิชา และประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อช่วยให้ผู้เรียนมีพัฒนาการตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรพื้นฐาน

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2561) กล่าวถึง การพัฒนาหลักสูตรทุกระดับมีกระบวนการหลัก 4 ขั้นตอน คือ การเริ่มต้นด้วยการกำหนดวัตถุประสงค์ (objectives) เป็นจุดเริ่มต้นก่อน เมื่อกำหนดวัตถุประสงค์แล้ว จึงกำหนดเนื้อหาสาระ (contents) โดยพิจารณาว่า สาระที่จะจัดนั้นทำได้ตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงไร จากนั้นจึงเป็นการนำสาระไปจัดให้เกิดการเรียนรู้ (methods) หรือการสอนที่ต้องเน้นให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาสาระควบคู่กันไป เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ สาระและจัดระบบการสอน และประเมินภาพรวมของหลักสูตร (evaluation) ว่า สัมพันธ์สอดคล้องกันเพียงไรเมื่อพิจารณาทั้งระบบแล้ว จึงจะนำหลักสูตรไปใช้ โดยการประเมินผลจะมี 2 ขั้นตอน คือ การประเมินความพร้อมให้ชัดเจนก่อนนำไปใช้ เมื่อใช้แล้วต้องมีการประเมินอีกครั้งเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาทั้งระบบ

ทาบ (Taba, 1962) และเซเลอร์ และอเล็กซานเดอร์ (Saylor and Alexander, 1974) ได้กล่าวถึง การพัฒนาหลักสูตร โดยใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์จะต้องคำนึงถึงพื้นฐานการพัฒนาหลักสูตรและที่เพิ่มเติม



คือ ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้เรียนและกระบวนการเรียนเห็นได้ว่า แนวคิดต่าง ๆ ที่นำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรมีหลายองค์ประกอบ แต่สามารถสรุปได้ว่า ข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตร มีดังนี้

1. ปรัชญาการศึกษากับการพัฒนาหลักสูตร
2. จิตวิทยากับการพัฒนาหลักสูตร
3. พื้นฐานทางด้านสังคมและวัฒนธรรม
4. พื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง
5. พื้นฐานทางด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี
6. พื้นฐานทางด้านประวัติศาสตร์

สรุปได้ว่า แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา การกำหนดเป้าประสงค์และจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การกำหนดมาตรฐานต่าง ๆ และปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอนพบว่าภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย (1) คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา (2) พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา (3) สถานการณ์ผู้บริหารสถานศึกษา (4) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา และ (5) ความฉลาดทางอารมณ์

ผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ความสำเร็จของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการจัดการบริหารสถานศึกษาตามบริบทของสถานศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความพร้อมทางสมอง และจิตใจที่สมบูรณ์ สามารถบริหารสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา และการจัดการศึกษาของประเทศ ทั้งนี้บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่โดยการแสดงออกที่สอดคล้องกับตำแหน่ง ของผู้บริหารสถานศึกษา ขึ้นอยู่กับการเปลี่ยนแปลงและบริบทของสถานศึกษา ประกอบด้วย (1) นักวางแผน (2) ตัวแทนกลุ่ม (3) ผู้นำทางวิชาการ (4) ผู้สานสัมพันธ์ภายในกลุ่ม และ (5) นักประเมินผล และผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีดังนี้ (1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (3) การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน (4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา (6) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ (7) การนิเทศการศึกษา (8) การแนะแนวการศึกษา (9) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพในสถานศึกษา (10) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน (11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น (12) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา และพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาหลักสูตรและการสอนเป็นการปฏิบัติหน้าที่สำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีความรอบรู้ทางด้านวิชาชีพในการบริหารสถานศึกษาและความรู้ทั่วไปเป็นอย่างดี



เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมการเกษตรแห่งประเทศไทย. กระทรวงศึกษาธิการ.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2546). ภาพอนาคตและคุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- ธิดาภา ธพิพัฒน์. (2559). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต วิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.
- ทวน เทียงเจริญ. (2563). การพัฒนาระบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต วิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.
- ปานหทัย ธรรมรัตน์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พรรณพรพร หัตถวงษ์. (2562). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต วิชาการบริหารการศึกษา). คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพฑูรย์ สีนลรัตน์. (2561). หลักการคิดการจัดการหลักสูตรและการสอน. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภัทรินญา เดชาวัตนโชติ. (2563). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 (ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต วิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2556). กฎหมายว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา. 127(23 ก.).



- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548). *มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2549). *แนวทางการวัดผลประเมินผลในชั้นเรียน กลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- เวียงชัย วัชรนิรันดร์. (2553). ผู้บริหารมืออาชีพ. สืบค้นเมื่อวันที่ 25 มกราคม 2567, จาก <http://www.gotoknow.org>.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). *ข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเชิงระบบ*. กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนากฎหมายการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานกฤษฎีกา. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสาม พ.ศ. 2566-2570*. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- อัจฉรา ช้วนนุ่ม. (2560). *รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุของการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิต บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา)*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Good, C.V. (Ed). (1973). *Dictionary of education: Prepared under the auspices of Phi Delta Kappa*. 3rd ed. New York: Ma Graw-Hill
- Knezevich, S. J. (1984). *Administration of Public Education*. 4th ed. New York: Harpar and Row.
- Krech, Crutchfield, & Ballachey. (1962). *Individual in Society*. New York: McGraw-Hill.
- Mintzberg. (1980). *The Nature of Managerial Work*. New York: Prentice Hall Inc.
- Murphy. (1996). Making ethical decision systematically. *Nursing*, 76(6), 137-147.
- Stogdill, Ralph M. (1974). *Handbook of Leadership*. New York: Free Press.
- Taba, Hilda. (1962). Saylor and Alexander. (1974). *Curriculum Development: Theory and Practice*. New York: Harcourt Brace and World.