

การศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะการบริหาร
การจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

นางลักษณ์ ใจฉลาด¹

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

อดุลย์ วงศ์ศรีคุณ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

สมหมาย อำตอนกลอย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ณิรดา เวชญาลักษณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

รับต้นฉบับ: 12 มกราคม 2558 รับผิดชอบ: 6 มิถุนายน 2558

บทความวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยมีแหล่งข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 2 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการบริหารจัดการการเรียนรู้ มีการสนับสนุน และกระตุ้นให้ครูหาความรู้ด้วยตนเอง ใช้บทเรียนสำเร็จรูป และใช้เครื่องมือทางการศึกษาที่ผ่านการพัฒนามาแล้วมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน รับฟังความคิดเห็นและนำมาวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหา ส่งเสริมให้ครูเกิดความร่วมมือพัฒนาตนเอง ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีมงาน ยกย่องชมเชย ให้โอกาสในการทำงาน การรับผิดชอบหน้าที่ ภาวะผู้นำทางด้านวิชาการ มีหลักและเหตุผลในการนำและตาม

2. ความต้องการการพัฒนา มีความต้องการความรู้ใหม่ ๆ การบูรณาการ ICT มาใช้ในการบริหารงาน การก้าวทันต่อเหตุการณ์ ต้องการให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา หาวิธีการทำงานและแก้ไขปัญหาด้วยการคิดวิเคราะห์ร่วมกัน ต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน ห้องเรียนที่มีสื่อ IT คอมพิวเตอร์ช่วยสอน ต้องการพัฒนาศักยภาพในการใช้สื่อ สารสนเทศ และเทคโนโลยีในทุกๆ ด้าน และใช้อย่างคุ้มค่า และนำมาแล้วใช้ประกอบการเรียนการสอน ต้องการพัฒนาผู้บริหารให้เป็นแบบอย่างที่ดี มีภาวะผู้นำทั้งด้านวิชาการ และบริหารงาน ต้องการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมตามการเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเองเพื่อพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ

คำสำคัญ: สมรรถนะการบริหารจัดการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21 สภาพ/ความต้องการพัฒนา

¹ การติดต่อและการร้องขอบทความนี้ กรุณาส่งถึง นางลักษณ์ ใจฉลาด คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม E-mail: dr.nongluck@gmail.com

A study Condition and Needs Development of Competency Learning Management of School Administrators in 21st Century

Nongluck Jaichalad¹

Pibulsongkram Rajabhat University

Somma Umdonkloy

Pibulsongkram Rajabhat University.

Adul Wangsrikoon

Pibulsongkram Rajabhat University

Nirada Wechayaluck

Pibulsongkram Rajabhat University.

Received: 12 January 2015 Accepted: 6 June 2015

Research Article

The purposes of this research were to study conditions and needs for the development of competency learning management of school administrators in 21st century. The samples were administrators from two schools. A semi-structured interview protocol was used and Content Analysis was employed.

The results indicated that;

1. In the area of learning management conditions, school administrators were found to support and motivate teachers to be self-directed learners, whereas teachers employed computer-assisted instruction and educational tools that well developed for teaching. Employing public hearing for problem solving, promoting teamwork and work responsibilities, providing rewards and incentives, as well as promoting academic leadership and reasonable leadership were also prominent.

2. In the area of needs for the development of competency learning management, new and advanced body of knowledge, integration of ICT for administration, collaboration from all related parties, facilities for teaching and learning, IT classrooms, well-trained staff in ICT, good academic and administrative leadership among administrators, regular self development for teachers, were crucial.

Keywords: competency learning management, Century21, condition/needs development

¹ Correspondence concerning this article and requests for reprints should be addressed to Nongluck Jaichalad, Pibulsongkram Rajabhat University E-mail: dr.nongluck@gmail.com

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม จึงนับเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม จริยธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

หากจะพิจารณาคุณภาพการศึกษาควรดูที่เป้าหมายปลายทาง คือคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาว่า จะต้องมีความรู้ ทักษะ คุณสมบัติต่าง ๆ ตามมาตรฐานที่กำหนดของหลักสูตร ผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษามีคุณภาพดังที่มุ่งหวังหรือไม่ ต้องอาศัยระยะเวลา ดังนั้นกระบวนการบริหารที่ดีมีประสิทธิภาพ และยั่งยืน จึงเป็นสิ่งที่สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครอง ผู้มีส่วนได้เสียและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายว่า เมื่อบุตรหลานสำเร็จจากสถาบันการศึกษาแห่งนั้น ๆ แล้ว จะเป็นคนดี คนเก่งและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ตลอดจนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมให้ก้าวหน้าไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2549 , หน้า ก) โดยให้สังคมทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และสามารถตรวจสอบได้อย่างมั่นใจว่าการศึกษาคือกระบวนการของการพัฒนาชีวิตและสังคม เป็นปัจจัยในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน สามารถพึ่งตนเองและพึ่งกันเองได้และสามารถแข่งขันในระดับนานาชาติได้

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยวิธีการบริหารจัดการคุณภาพสมัยใหม่ที่เน้นการสร้างเชื่อมั่นให้กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องว่าผู้เรียนจะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ซึ่ง ธีระ รุญเจริญ (2550) ได้กล่าวโดยสรุปว่า องค์ประกอบที่สำคัญยิ่งที่สถานศึกษาจะขาดเสียไม่ได้เลย คือ ผู้บริหาร ซึ่งในกระบวนการทัศน์ทางการบริหาร นักวิชาการหลายท่านชี้ให้เห็นว่าในยุคปัจจุบัน ผู้บริหารในสถานศึกษา ควรมีลักษณะความเป็นผู้นำที่เข้มแข็งโดยเฉพาะเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะทางการบริหาร คือ มีความรู้และความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ ที่ส่งผลให้เป็นผู้นำทางการศึกษายุคใหม่นั้นมีการปฏิบัติงานดี และส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการได้ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ตลอดจนมีความรู้ความสามารถในอันที่จะนำพาองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ดีในการที่จะเป็นผู้นำทางการศึกษายุคใหม่ที่มีความรู้ความสามารถและการบริหารจัดการที่ดีได้นั้น ควรเป็นผู้นำทั้งด้าน ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ซึ่งจำเป็นสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอนในยุคปัจจุบัน ซึ่งการบริหารที่ดีมีประสิทธิภาพจะมีความเชื่อมสัมพันธ์กับโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ (Murphy, 1997) และภาวะผู้นำที่เข้มแข็งของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคุณลักษณะสำคัญของโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ ความสามารถและทักษะในการบริหารงานสถานศึกษาแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นอย่างมาก (Weber, 1998 อ้างอิงใน Fair, 2001) ผู้บริหารสถานศึกษานับเป็นบุคคลสำคัญที่สุดเพราะเป็นผู้กำหนดทิศทางการทำงานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับปฏิบัติการทั้งระบบ โดยจะต้องมีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอน โดยยึดกิจกรรมที่ดำเนินการกับผู้เรียนเป็นสำคัญ จะช่วยให้การทำงานบังเกิดผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545) การดำเนินการดังกล่าวจะต้องใช้ศักยภาพและความสามารถในการที่จะขับเคลื่อนและนำองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรมุ่งหวัง โดยต้องใช้ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะ

ส่วนบุคคล ที่ซ่อนเร้นอยู่แสดงออกเป็นพฤติกรรมในการบริหารจัดการคุณภาพและสนับสนุนการพัฒนา ปรับปรุง สิ่งต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง แนวความคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency) จึงเข้ามามีบทบาทและถูกนำมาใช้ใน หน่วยงานการศึกษามากขึ้น เหตุเพราะการกำหนดสมรรถนะจะต้องกำหนดให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของหน่วยงาน และกำหนดให้สอดคล้องรองรับกับหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคคล อีกทั้งยังนำหลักการแนวคิด มาใช้ในกระบวนการงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในหลายมิติ (อากร ภูวิทย์พันธุ์, 2548)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549) ระบุว่า เพราะสมรรถนะเป็น มาตรฐานและเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้การบริหารงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ สมรรถนะจะเป็นตัวบ่ง บอกว่า ถ้าเราต้องการจัดการเรียนการสอน การบริหาร หรือการนิเทศการศึกษาประสบความสำเร็จและ บรรลุผลตามเป้าหมายจะต้องใช้บุคคลที่มีความรู้ ทักษะและคุณลักษณะด้านใดบ้างเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ของตน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และโดยเฉพาะความสามารถในการบริหารการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา นั้น มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะเกี่ยวพันโดยตรงกับการจัดกระบวนการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาที่มี ประสิทธิภาพ และการร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ของครู และของนักเรียน เพื่อให้ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนทั้ง โดยตรงและโดยอ้อม สอดคล้องกับมาตรฐานความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพการบริหารด้านวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่คุรุสภาได้กำหนดสาระความรู้และสมรรถนะผู้ประกอบการวิชาชีพ ข้อ 14 การบริหารด้าน วิชาการระบุสมรรถนะด้านความสามารถบริหารจัดการการเรียนรู้ ไว้ ซึ่งก็มุ่งหวังให้สนองมาตรฐานการ ปฏิบัติงาน อันเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือ การแสดงพฤติกรรมปฏิบัติงานและการพัฒนางาน เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการจัดการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549, หน้า 77-90) เป็นการชี้ให้เห็นว่าสมรรถนะด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะสมรรถนะการบริหาร การจัดการเรียนรู้เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญ สามารถส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนหรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของผู้เรียนอีกด้วย

ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ การศึกษา (2550) ที่ได้ประเมินคุณภาพสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงสามปีแรก รอบที่สอง สรุปไว้ว่า มาตรฐาน ด้านผู้บริหาร รายการที่ไม่ได้คุณภาพ คือ การบริหารวิชาการโดยเฉพาะการมีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียน และท้องถิ่นมีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การส่งเสริมกิจกรรมและการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ ซึ่งผลการประเมินดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาที่มีความเกี่ยวข้องกับการใช้ความสามารถหรือ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการ เพราะเกี่ยวพันกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ของครูและคุณภาพผู้เรียนอย่างชัดเจน สอดคล้องกับสำนักผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ (2551) ที่ระบุ ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการเรียนรู้และมีทัศนคติ ที่ถูกต้องเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ การพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการเรียนรู้ สำหรับผู้เรียน โดยคุณภาพผู้เรียนนั้นจะต้องเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารสถานศึกษาจึง ต้องมีบทบาทสำคัญและมีความตระหนัก ที่จะเข้ามามีส่วนส่งเสริม สนับสนุนและร่วมคิดร่วมทำ กับบุคลากร

ทุกคนในสถานศึกษาและมีการกำกับดูแล ติดตามอย่างเป็นขั้นตอน โดยจะต้องถือว่าการบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญและเป็นงานหลักของสถานศึกษา

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยและคณะจึงมีความสนใจในศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยการศึกษาสภาพการบริหารจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และเชื่อมโยงไปยังการศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และเพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลที่ได้ไปพัฒนาหรือนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนการปฏิบัติงาน การดำเนินงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนางาน พัฒนาบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งเป็นความต้องการจำเป็นของสมรรถนะตามตำแหน่งงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ (Functional competency) ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการได้โดยตรง เป็นการใช้เกณฑ์ในการกระตุ้นสภาพการณ์ปฏิบัติงานให้ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพเฉพาะของผู้บริหารให้เป็นที่ยอมรับและเพิ่มศักยภาพในการพัฒนาระดับปฏิบัติการให้เกิดผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัยในครั้งนี้ คือ มุ่งศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview)

2. ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล ได้แก่ คณะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา พิษณุโลกเขต 1 และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สุโขทัยเขต 1 จำนวน 2 โรงเรียน ๆ ละ 5 คน รวมทั้งสิ้น 10 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน และหัวหน้ากลุ่มสาระ 3 คน ที่อยู่ในเขตการบริการวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Selection)

3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา คือ สภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. แหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูลการวิจัยในส่วนนี้ได้แก่ คณะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา พิษณุโลกเขต 1 และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สุโขทัยเขต 1 จำนวน 2 โรงเรียน ๆ ละ 5 คน รวมทั้งสิ้น 10 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน และหัวหน้ากลุ่มสาระ 3 คน ที่อยู่ในเขตการบริการวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Selection)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ถามข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

ตอนที่ 2 ถามเกี่ยวกับสภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม 2) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี และ 3) ทักษะด้านชีวิตและอาชีพ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการนำผลจากการศึกษาในด้านต่าง ๆ มาใช้ในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

- (1) ผลจากการศึกษาเอกสาร แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
- (2) กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์
- (3) ร่างแบบสัมภาษณ์ให้ถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาเชิงทฤษฎีที่ได้ศึกษาวิเคราะห์และที่กำหนดไว้เป็นนิยามศัพท์เฉพาะ
- (4) นำแบบสัมภาษณ์เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content analysis)
- (5) นำแบบสัมภาษณ์ มาวิเคราะห์หาค่าความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence : IOC บุญชม ศรีสะอาด, 2545:61-67) และได้ค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 และปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

- (1) ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือจากคณะครุศาสตร์เพื่อขอความร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์
- (2) ผู้วิจัยนัดหมายวัน เวลาและสถานที่ในการสัมภาษณ์และดำเนินการตามรายละเอียดต่าง ๆ ที่ได้กำหนดไว้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์โดยดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อหาลักษณะร่วม (Common Character) และหาข้อสรุปร่วม (Common Conclusion) เพื่อกำหนดเป็นสภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ผลการวิจัย

จากการศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีรายละเอียดแต่ละด้านดังตาราง 1

ตาราง 1 สภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

1.ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม	
1.1 ด้านความริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม	
สภาพการบริหารจัดการเรียนรู้	ความต้องการการพัฒนาสมรรถนะ
ดำเนินการให้ครูหาความรู้ด้วยตนเองและอบรมจากแหล่งเรียนรู้หลากหลาย ส่งเสริมการใช้สื่องบประมาณ ใช้บทเรียนสำเร็จรูป ใช้สื่อจากผลงานทางวิชาการมาช่วยในการจัดการเรียนการสอน	ต้องการความรู้ใหม่ ๆ แนวทางใหม่ ๆ ที่ได้จากการอบรมสัมมนา อบรม บัณฑิต ICT มาใช้ในการบริหารงาน มีการปรับเปลี่ยนอยู่เสมอต้องก้าวทันต่อเหตุการณ์
1.2 ด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา	
สภาพการบริหารจัดการเรียนรู้	ความต้องการการพัฒนาสมรรถนะ
เปิดโอกาสให้รับฟังความคิดเห็น นำมาวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหา อย่างมีลำดับขั้นตอน วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์นักเรียนหรือการบริหารจัดการ	ต้องการให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ร่วมกันหาวิธีการทำงานและแก้ไขปัญหา ด้วยการคิดวิเคราะห์ร่วมกัน
1.3 ด้านการสื่อสารและการร่วมมือ	
สภาพการบริหารจัดการเรียนรู้	ความต้องการการพัฒนาสมรรถนะ
ดำเนินการสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูเกิดความร่วมมือพัฒนาตนเองโดยร่วมประชุม อบรม สัมมนา จัดหารูปแบบการดำเนินงานที่ดีที่สุด	ต้องการสั่งอำนาจความสะดวกในการพัฒนา ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ห้องเรียนที่มีสื่อ IT คอมพิวเตอร์ช่วยสอนให้ก้าวทันโลกสมัยใหม่
2.ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี	
2.1 ด้านความรู้ด้านสารสนเทศ	
สภาพการบริหารจัดการเรียนรู้	ความต้องการการพัฒนาสมรรถนะ
จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ศึกษาความรู้จากนวัตกรรมใหม่จากเทคโนโลยี	ต้องการพัฒนาบุคลากรในการใช้สื่อ สารสนเทศ และเทคโนโลยีในทุก ๆ ด้าน และใช้อย่างคุ้มค่า และนำมาแล้วใช้ประกอบการเรียนการสอน

ตาราง 1 (ต่อ)

2.2 ด้านความรู้เกี่ยวกับสื่อ	
สภาพการบริหารจัดการเรียนรู้	ความต้องการการพัฒนาสมรรถนะ
ดำเนินการหาวิธีการเรียนรู้ที่สามารถจดจำ คิดได้รวดเร็วให้นักเรียน หาสื่อเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงความรู้ในขบวนการแสวงหาความรู้ที่แท้จริง เห็นความจำเป็นใช้สื่อ บริโภคสื่อที่ถูกต้องและต้องวิเคราะห์สื่ออย่างเข้าใจ	มีความต้องการให้ครูเห็นความสำคัญและตระหนักในการใช้สื่อ เห็นความสำคัญของสื่อที่ใช้ประกอบการจัดการเรียนการสอน
2.3 ด้านความรู้ด้านเทคโนโลยี	
สภาพการบริหารจัดการเรียนรู้	ความต้องการการพัฒนาสมรรถนะ
ดำเนินการให้ครูเห็นความสำคัญและตระหนักในการใช้สื่อ เห็นความสำคัญของสื่อที่ใช้ประกอบการจัดการเรียนการสอน	มีความต้องการพัฒนาให้มีความสามารถใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด
3.ทักษะด้านชีวิตและอาชีพ	
3.1 ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว	
สภาพการบริหารจัดการเรียนรู้	ความต้องการการพัฒนาสมรรถนะ
ดำเนินการสนับสนุน ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนที่พึงประสงค์ตามสถานการณ์เพื่อปรับเปลี่ยนการทำงานเป็นทั้งผู้นำและผู้ตามที่ดี	มีความต้องการให้หน่วยงานเป็นพี่เลี้ยงในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาและขบวนการและวิธีการต้องมีการปรับเปลี่ยนอยู่เสมอ
3.2 ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง	
สภาพการบริหารจัดการเรียนรู้	ความต้องการการพัฒนาสมรรถนะ
ดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีมงานในศึกษาค้นคว้า แนวความคิดที่ใหม่ ๆ ที่เป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงาน	ต้องการได้รับการเสนอแนะ แนวทางและและพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ให้สามารถนำมาปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง
3.3 ด้านทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม	
สภาพการบริหารจัดการเรียนรู้	ความต้องการการพัฒนาสมรรถนะ
ดำเนินการพัฒนานุชนสัมพันธ์ การพบปะกับผู้รู้ และการหาวิธีการทำงานให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และวัฒนธรรมองค์การต้องควบคู่กับสถานการณ์พร้อมปรับตัวเข้ากับสังคมและวัฒนธรรม	ต้องการอบรม สัมมนา ดูงาน มีต้นแบบการเรียนรู้ วัฒนธรรม การจัดการความขัดแย้งในเชิงสร้างสรรค์

ตาราง 1 (ต่อ)

3.4 ด้านการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต และความรับผิดชอบเชื่อถือได้	
สภาพการบริหารจัดการเรียนรู้	ความต้องการการพัฒนาสมรรถนะ
ส่งเสริมการให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ยกตัวอย่างที่ดี ให้เกียรติบัตร การให้โอกาสในการทำงาน เพื่อการส่งเสริมให้รับผิดชอบต่อหน้าที่ให้เกิดประโยชน์ส่วนรวม	ต้องการพัฒนาผู้บริหารให้เป็นแบบอย่างที่ดี มีภาวะผู้นำทั้งด้านวิชาการ และบริหารงาน
3.5 ด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ	
สภาพการบริหารจัดการเรียนรู้	ความต้องการการพัฒนาสมรรถนะ
เป็นแบบอย่างที่ดีในการแก้ปัญหา มีภาวะผู้นำทางด้านวิชาการ มีความรับผิดชอบ มีหลักและเหตุผลในการนำและตามได้ดี มีความรับผิดชอบสูง	ต้องการศึกษาความรู้เพิ่มเติม ตามการเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเองเพื่อพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลสรุปการศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยนำเฉพาะประเด็นสำคัญมาอภิปรายผล ดังนี้

สภาพการดำเนินงานการบริหารจัดการเรียนรู้ พบว่า มีการดำเนินการกระตุ้นให้ครูหาความรู้ด้วยตนเอง และอบรมจากแหล่งเรียนรู้หลากหลาย งบประมาณ ใช้บทเรียนสำเร็จรูป ใช้สื่อจากผลงานทางวิชาการมาช่วยในการจัดการเรียนการสอน เปิดโอกาสให้รับฟังความคิดเห็น นำมาวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหา อย่างมีลำดับขั้นตอน ส่งเสริมให้ครูเกิดความร่วมมือพัฒนาตนเอง ดำเนินการหาวิธีการเรียนรู้ที่สามารถจดจำ คิดได้รวดเร็ว หาสื่อเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงความรู้ในขบวนการแสวงหาความรู้ที่แท้จริง เห็นความจำเป็นใช้สื่อ บริโภคสื่อที่ถูกต้อง และต้องวิเคราะห์สื่ออย่างเข้าใจ ดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีมงานในศึกษาค้นคว้า ส่งเสริมการให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ยกตัวอย่างที่ดี ให้เกียรติบัตร การให้โอกาสในการทำงาน เพื่อการส่งเสริมให้รับผิดชอบต่อหน้าที่ให้เกิดประโยชน์ส่วนรวม เป็นแบบอย่างที่ดีในการแก้ปัญหา มีภาวะผู้นำทางด้านวิชาการ มีความรับผิดชอบ มีหลักและเหตุผลในการนำและตามได้ดี มีความรับผิดชอบสูง

จากสภาพดังกล่าวข้างต้น อาจเนื่องมาจาก ในการบริหารจัดการเรียนรู้ในปัจจุบัน ผู้บริหารมีความพยายามที่จะผลักดันให้ครูผู้สอนได้มีการจัดการเรียนรู้สู่ผู้เรียนอย่างแท้จริง จึงมีความพยายามที่จะส่งเสริมสนับสนุน ส่งการให้ครูผู้สอนได้รับองค์ความรู้เพื่อประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับยุคปัจจุบัน โดยการเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้พัฒนาตนตามความสนใจและความถนัด โดยเน้นผลสู่ผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนั้น ผู้บริหารจึงมีความพยายามที่จะบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อให้ครูได้มีศักยภาพอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับ วิชัย ต้นศิริ (2547) กล่าวโดยสรุปได้ว่า ผู้บริหารต้องส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติได้แก่ผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาได้ลงมือปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการปฏิรูปเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเป็นสำคัญ การส่งเสริม

เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ การส่งเสริมงบประมาณมุ่งเน้นผลงาน การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน การส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรรวมทั้งติดตามและประเมินผลทุกด้านให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งจะส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนในยุคปัจจุบันสอดคล้องกับความต้องการของแรงงาน

สังคมไทยและสังคมโลกในอนาคตตามที่ Murphy (1997) ได้กล่าวว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยวิธีการบริหารจัดการคุณภาพ สมัยใหม่ที่เน้นการสร้างมั่นใจให้กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องว่าผู้เรียนจะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ซึ่งการบริหารที่ดีมีประสิทธิผลจะมีความเชื่อมสัมพันธ์กับโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับ Weber, 1998 (อ้างอิงใน Fair, 2001) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่เข้มแข็งของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคุณลักษณะสำคัญของโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ ความสามารถและทักษะในการบริหารงานสถานศึกษาแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นอย่างมาก สอดคล้องกับ นักวิชาการของกระทรวงศึกษาธิการ (2545) สรุปไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษานับเป็นบุคคลสำคัญที่สุดเพราะเป็นผู้กำหนดทิศทางการทำงานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับปฏิบัติการทั้งระบบ โดยจะต้องมีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอนโดยยึดกิจกรรมที่ดำเนินการกับผู้เรียนเป็นสำคัญ จะช่วยให้การทำงานบังเกิดผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ อากร ภูวิทย์พันธุ์ (2548) ได้กล่าวว่า การดำเนินการดังกล่าวจะต้องใช้ศักยภาพและความสามารถในการที่จะขับเคลื่อนและนำองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรมุ่งหวัง โดยต้องใช้ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่ซ่อนเร้นอยู่แสดงออกเป็นพฤติกรรมในการบริหารจัดการคุณภาพและสนับสนุนการพัฒนา ปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ สำนักผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ (2550) ที่ระบุไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการเรียนรู้และมีทัศนคติที่ถูกต้องเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ การพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียน โดยคุณภาพผู้เรียนนั้นจะต้องเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีบทบาทสำคัญและมีความตระหนัก ที่จะเข้ามามีส่วนส่งเสริม สนับสนุนและร่วมคิดร่วมทำ กับบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาและมีการกำกับดูแล ติดตามอย่างเป็นขั้นตอน โดยจะต้องถือว่าการบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญและเป็นงานหลักของสถานศึกษา

ทั้งนี้ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546) ได้ระบุความสำคัญไว้ว่า การบริหารงานวิชาการและการจัดการเรียนรู้เป็นงานสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาโดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพ การเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดหมายหลักของสถานศึกษา เป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหารนำไปสู่ผลสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ จึงจำเป็นจะต้องมีเครื่องมือหรือเกณฑ์ที่จะบ่งบอกสภาพหรือสะท้อนให้เห็นถึงวิธีการขีดความสามารถและผลการปฏิบัติงานในลักษณะใดลักษณะหนึ่งอันจะนำไปสู่สารสนเทศทางการบริหารจัดการเรียนรู้ของครูที่มีคุณภาพ

ในส่วนความต้องการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเรียนรู้ พบว่า ผู้บริหารมีความต้องการความรู้ใหม่ ๆ ที่ได้จากการอบรมสัมมนา ดูงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานให้ทันเทคโนโลยีที่มี

การปรับเปลี่ยนอยู่เสมอต้องก้าวทันต่อเหตุการณ์ ต้องการให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ร่วมกันหาวิธีการทำงานและแก้ไขปัญหา ด้วยการคิดวิเคราะห์ร่วมกัน ต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกในการ พัฒนา ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ห้องเรียนที่มีสื่อ IT คอมพิวเตอร์ช่วยสอนให้ก้าวทันโลกสมัยใหม่ ต้องการพัฒนาศักยภาพในการใช้สื่อ สารสนเทศ และเทคโนโลยีในทุก ๆ ด้าน และใช้อย่างคุ้มค่า และนำ มาแล้วใช้ประกอบการเรียนการสอน มีความต้องการกระตุ้นให้ครูเห็นความสำคัญและตระหนักในการใช้สื่อ ต้องการพัฒนาผู้บริหารให้เป็นเป็นแบบอย่างที่ดี มีภาวะผู้นำทั้งด้านวิชาการ และบริหารงาน ต้องการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม ตามการเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเองเพื่อพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ

จากความต้องการดังกล่าวข้างต้น อาจเนื่องมาจาก ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา สถานการณ์ปัจจุบันที่ เปลี่ยนไป นโยบายมาจากส่วนกลาง รวมถึงภาวะการแข่งขันจากสถานศึกษาในระดับชาติและนานาชาติ ส่งผลให้ผู้บริหารมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเรียนรู้ยุคใหม่ให้สอดคล้องกับสภาพ ปัจจุบันของประเทศและของโลก เพื่อให้สามารถบริหารจัดการเรียนรู้ครูผู้สอนให้มีทักษะในการจัดการเรียนรู้สู่ ผู้เรียนได้อย่างครบถ้วนตรงตามความต้องการที่ส่งผลให้ผู้เรียนได้เกิดทักษะที่หลากหลายสามารถเรียนรู้และ ดำเนินชีวิตอยู่ได้ในสังคมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความ ต้องการพัฒนาสมรรถนะการใช้เทคนิควิธีการ สื่อเทคโนโลยี ทรัพยากร รวมทั้งเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์และอื่น ๆ สนับสนุน ช่วยให้ครูได้รับข้อมูลรายละเอียดในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือหลายเรื่องโดยผ่านวิธีการจัดกิจกรรม การ ส่งเสริม สนับสนุนหรือการประสานงาน ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ครูและผู้เกี่ยวข้องมีความกระตือรือร้น แสวงหาเทคนิคใหม่ ๆ มาดำเนินการและสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนส่งผลให้ผู้เรียนประสบ ความสำเร็จในการเรียน และเรียนรู้อย่างมีความสุข ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถสูงขึ้นได้อย่างรวดเร็ว และ เติบโตตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

ซึ่งสอดคล้องกับ ชีระ ฤกษ์เจริญ (2550) ได้กล่าวโดยสรุปได้ว่า องค์ประกอบที่สำคัญยิ่งที่สถานศึกษาจะ ขาดเสียไม่ได้เลย คือ ผู้บริหาร ซึ่งในกระบวนการจัดการบริหาร นักวิชาการหลายท่านชี้ให้เห็นว่า ในยุคปัจจุบัน ผู้บริหารในสถานศึกษา ควรมีลักษณะความเป็นผู้นำที่เข้มแข็งโดยเฉพาะเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะ ทางการบริหารซึ่งหมายถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่มีผลมาจากความรู้และความสามารถและคุณลักษณะ อื่นๆ ที่ส่งผลให้เป็นผู้นำทางการศึกษายุคใหม่นั้นส่งผลให้มีการปฏิบัติงานดี และส่งผลให้องค์กรบรรลุ เป้าประสงค์ที่ต้องการ ได้ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ตลอดจนมีความรู้ความสามารถในอันที่จะนำพาองค์กร ให้ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Crawford (n.d. อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2556) ได้กล่าวถึงทักษะเพื่อความสำเร็จของผู้นำสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ไว้ว่า คุณภาพ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องอาศัยการฝึกอบรมหรือการพัฒนาในทักษะที่สำคัญต่าง ๆ ดังนี้ 1) คาดหวังสูง (high expectations) 2) ให้ความสำคัญกับจุดมุ่งหมายพื้นฐาน (a focus on the fundamentals) 3) ความสามารถพิเศษในการแก้ปัญหาแบบร่วมมือ (a talent for collaborative problem solving) 4) มีจิตมุ่งสร้างสรรค์ (an inventive mind) 5) ความสามารถในการแปลความข้อมูล (the ability to read data's story) 6) ความสามารถในการบริหารเวลาและความใส่ใจ (a gift for directing time and

attention) รวมถึงการพัฒนาวิชาชีพ เทคโนโลยี และอื่น ๆ อีกมากมาย ซึ่งทุกกรณีต้องทำด้วยใจรัก (with heart) ที่มุ่งสู่ความสำเร็จของผู้อื่น

Victor (n.d. อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2556) กล่าวถึงทัศนคติ 10 ประการสำหรับผู้ผู้นำในศตวรรษที่ 21 โดยสรุปได้ว่า ผู้นำจะต้องทันสมัย (modernization) มีสัมพันธภาพ (relationships) ปรับตัว (adaptability) มุ่งมั่น (assertiveness) สร้างแรงบันดาลใจ (inspiration) ทะเยอทะยาน (aspiration) โปร่งใส (transparency) เป็นพี่เลี้ยง (mentoring) ซื่อสัตย์ จริ่งใจ (honesty) มีพันธะรับผิดชอบ (accountability) สอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการของนิวซีแลนด์ (New Zealand Ministry of Education, 2013 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2556) ได้กล่าวโดยสรุปว่า โมเดลภาวะผู้นำทางการศึกษา (Educational Leadership Model) จะต้องมีคุณภาพ (qualities) ความรู้ (knowledge) และทักษะ (skills) ของผู้นำทางการศึกษา

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องนำสถานศึกษาของตนเองเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 และรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษาในสถานศึกษาของตนเองในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย 1) ปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียนทุกคน 2) ริเริ่มการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ 3) สำรวจและสนับสนุนการใช้ ICT และ e - learning 4) พัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้ 5) สร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และความสำเร็จ และ 6) พัฒนาคณะอื่นให้เป็นผู้นำ สอดคล้องกับ สมหมาย อำตชนกลอย (2557) ได้สรุปไว้ว่า ผู้บริหารที่จะต้องรับผิดชอบต่อจัดการศึกษาให้ประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารจะต้องรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเอง คิดหา ยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร และนอกองค์กร ให้ความสนใจต่อวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งผลลัพธ์ ใส่ใจในเรื่องของศาสตร์ทางการสอนที่เหมาะสม และต้องเข้ามารับบทบาทในการเร่งปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนของครู ปรับเปลี่ยนเนื้อหาตามหลักสูตรควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ให้กับครูผู้สอน ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น รวมทั้งปรับบทบาทในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ และมีทักษะทัดเทียมเป็นที่ ยอมรับของชาติอื่น และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับ โฮเวิร์ด การ์ดเนอร์ (Howard Gardner, 2007 อ้างถึงใน วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง, 2554) ได้เสนอ “จิตห้าลักษณะสำหรับอนาคต” (five minds for the future) สรุปได้ดังนี้ 1) จิตเชี่ยวชาญ (disciplined mind) คือ มีความรู้และทักษะในวิชาในระดับที่เรียกว่าเชี่ยวชาญสามารถพัฒนาตนเองในการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา 2) จิตรู้สังเคราะห์ (synthesizing mind) คือ ความความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง นำมาถ่วงถ่วงคิดเลือกเอาเฉพาะศึกษาที่สำคัญ และจัดระบบ นำเสนอใหม่อย่างมีความหมาย 3) จิตสร้างสรรค์ (creative mind) คือ การทำเกิดสิ่งใหม่ ๆ โดยอาศัยการจินตนาการแหวกแนวออกไปจากขอบเขตหรือวิธีการเดิม ๆ 4) จิตรู้เคารพ (respectful mind) คือ การให้เกียรติและยอมรับในความเป็นตัวตนของผู้อื่น และ 5) จิตรู้จริยธรรม (ethical mind) คือ การยึดแนวทางของจริยธรรมเป็นแนวทางปฏิบัติ

สรุปได้ว่า การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีนั้น จะต้องมุ่งการดำเนินงานอย่างสัมฤทธิ์ผลซึ่งจะเป็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสองแห่งนี้ ได้มีความพยายามที่จะดำเนินการบริหารสถานศึกษาโดยหากวิถีในการบริหารจัดการเรียนรู้ให้แก่คณะครูผู้สอนเพื่อส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะที่

พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 โดยมีการดำเนินการกระตุ้นให้ครูหาความรู้ด้วยตนเองและอบรมจากแหล่งเรียนรู้หลากหลาย มีความพยายามที่จะจัดสรรงบประมาณเพื่อส่งเสริมให้ครูได้ทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียน ส่งเสริมการใช้ทฤษฎีการเรียนรู้สำเร็จรูป และใช้สื่อจากผลงานทางวิชาการมาช่วยในการจัดการเรียนการสอน เปิดโอกาสให้รับฟังความคิดเห็น และนำความคิดเห็นต่าง ๆ มาร่วมกันวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหา อย่างมีลำดับขั้นตอน มีการส่งเสริมให้ครูเกิดความร่วมมือพัฒนาตนเอง ดำเนินการหาวิธีการเรียนรู้ที่สามารถจดจำ คิดได้รวดเร็ว พยายามหาสื่อเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงความรู้ในขบวนการแสวงหาความรู้ที่แท้จริง สร้างความตระหนักให้เห็นความจำเป็นใช้สื่อและการบริโภคสื่อที่ถูกต้องและต้องวิเคราะห์สื่ออย่างเข้าใจ ดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีมงานในศึกษาค้นคว้า ส่งเสริมการให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ยกตัวอย่างที่ดีโดยมอบเกียรติบัตร การให้โอกาสในการทำงาน เพื่อการส่งเสริมให้รับผิดชอบต่อหน้าที่ให้เกิดประโยชน์ส่วนรวม เป็นแบบอย่างที่ดีในการแก้ปัญหา มีภาวะผู้นำทางด้านวิชาการ มีความรับผิดชอบ มีหลักและเหตุผลในการนำและตามได้สิ่งที่สำคัญ ต้องมีความรับผิดชอบสูง

ส่วนในด้านความต้องการจำเป็นในการพัฒนานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสองโรงเรียนยังมีความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเรียนรู้ให้แก่คณะครูผู้สอนในด้านต่าง ๆ เนื่องจากมีความต้องการที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาวะการณ์มีความการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยซึ่งมีประเด็นที่สำคัญจำเป็นต่าง ๆ ประกอบด้วย มีความต้องการความรู้ใหม่ ๆ ที่ได้จากการอบรมสัมมนา ดูงาน เพื่อให้สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานให้ทันเทคโนโลยีที่มีการปรับเปลี่ยนอยู่เสมอ เพื่อต้องก้าวทันต่อเหตุการณ์ มีความต้องการให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพื่อสร้างการมีส่วนร่วม สร้างความเป็นเจ้าของ เพื่อร่วมกันหาวิธีการทำงานและแก้ไขปัญหาในการบริหารงานด้วยการคิดวิเคราะห์ร่วมกัน มีความต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกในการพัฒนาสมรรถนะ โดยได้รับการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ที่มีห้องเรียนที่มีสื่อ IT คอมพิวเตอร์ช่วยสอนให้ก้าวทันโลกสมัยใหม่อย่างครบครัน มีความต้องการพัฒนาการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในการใช้สื่อ สารสนเทศ และเทคโนโลยีในทุก ๆ ด้าน การใช้อย่างคุ้มค่า และนำมาแล้วใช้ประกอบการเรียนการสอน มีความต้องการกระตุ้นให้ครูเห็นความสำคัญและตระหนักในการใช้สื่อ มีความต้องการพัฒนาตนเองให้เป็นแบบอย่างที่ดี มีภาวะผู้นำทั้งด้านวิชาการและบริหารงาน มีความต้องการศึกษาความรู้เพิ่มเติมให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะการบริหารจัดการเรียนรู้ในการพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอเพื่อส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่ดี มีความรู้สามารถดำเนินชีวิตในศตวรรษแห่งการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุข

จากผลการศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเรียนรู้สรุปได้ว่ามีความจำเป็นสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถที่จะนำการเปลี่ยนแปลงและการแก้ปัญหานำการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นการบริหารเพื่อการเปลี่ยน ทั้งในฐานะเป็นผู้ริเริ่มหรือเป็นส่วนหนึ่งของทีมการเปลี่ยนแปลง

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกระตุ้นและสร้างความตระหนักให้แก่คณะผู้บริหารและครูให้เห็นความจำเป็นสำคัญในการบริหารจัดการเรียนรู้ ในการใช้สื่อจากผลงานทางวิชาการมาช่วยในการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ผู้บริหารและครูเกิดความต้องการในการพัฒนาตนเอง ในการแสวงหาความรู้ที่แท้จริง
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาให้ทันเทคโนโลยีมีการปรับเปลี่ยนอยู่เสมอต้องก้าวทันต่อเหตุการณ์ โดยเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ร่วมกันหาวิธีการทำงานและแก้ไขปัญหา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ กรมวิชาการ สำนักงานทดสอบทางการศึกษา. (2545). *การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 2. (2551). *รายงานผลการตรวจราชการติดตามประเมินผลและรายงานผลตามนโยบาย กระทรวงศึกษาธิการ งบประมาณ 2550*. พิษณุโลก: เอกสารอัดสำเนา.
- ธีระรุญเจริญ. (2550). *การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2546). *การนิเทศการสอน*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง (2554). *ทักษะแห่งอนาคตใหม่: การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ openworld.
- วิชัย ตันศิริ.(2547). *โฉมหน้าการศึกษาในอนาคต:ความสำคัญของการปฏิรูปในพระราชบัญญัติการศึกษา*.พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิโรจน์ สารรัตนะ (2556). *กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา กรณีที่สะท้อนต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- สมหมาย อ่าดอนกลอย. (2556). *บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 7 (1): 1-7.*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2549). *รายงานการประเมินโครงการยกระดับคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). *ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพผู้เรียน ปีการศึกษา 2550*. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษา.

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา. (2549). *หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูให้มีความรู้หรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและเชี่ยวชาญ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2551). สมศ. รายงานประชาชน *ครบรอบ 8 ปี* (3 พฤศจิกายน 2551). มติชน, 31(11199), 25-30.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). *กฎหมายเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เล่ม 2* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ สกสค, ลาดพร้าว.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2548). *Competency Dictionary*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์เซนเตอร์.
- Fair, R. W. (2001). *A study of New Jersey Public School superintendents perception regarding the behavioral characteristic of effective elementary school principals*. Doctoral dissertation, Ph.D., Seton Hall University, U.S.A.
- Murphy, J. (1997). Putting new school leaders to the test. *Education Week*, 21(11), 24-26.