

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระแสโลกาภิวัตน์ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ซึ่งหากสามารถตั้งรับได้เป็นอย่างดีก็จะสามารถป้องกันปัญหาที่จะมาพร้อมกับกระแสโลกาภิวัตน์ เช่น ปัญหาคุณธรรมจริยธรรม ปัญหาสิ่งแวดล้อม ปัญหาความล้าหลัง และการแข่งขันในเวทีโลก ดังนั้น จึงจำเป็นต้องตื่นตัวและเร่งพัฒนาให้เท่าทันสภาพโลกาภิวัตน์ ซึ่งปัจจัยสำคัญที่สุดคือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสร้างองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ โดยทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องตระหนักถึงการพัฒนาคณะและคุณภาพของคนเพื่อการพัฒนาประเทศ ให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืนในสังคมโลก ด้วยเหตุผลดังกล่าวองค์การต่างๆ จึงต้องหาแนวทางหรือกลยุทธ์ เพื่อสร้างความเข้มแข็งขององค์การให้สามารถอยู่รอดได้ กลยุทธ์หนึ่งที่นับว่ามีความสำคัญและทุกองค์การต่างพยายามที่จะนำไปใช้เพื่อพัฒนาองค์การ ได้แก่ การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรในองค์การ เพราะบุคลากรคือปัจจัยที่สำคัญ เนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ควบคุมปัจจัยตัวอื่นให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ในมาตรา 80(3) ได้กำหนดให้มีการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม และจัดให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. 2550: 21-22) ซึ่งในแผนพัฒนาการศึกษาระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2552-2559 ได้กำหนดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้สอดคล้องกันว่า เพื่อพัฒนาบุคลากรให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก เพื่อรองรับการพัฒนาและสร้างศักยภาพการแข่งขันของประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2550; อ้างถึงใน แผนพัฒนาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. 2555: 4-5)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 9(2) ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และในมาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (กระทรวงศึกษาธิการ. 2552ก: 1-93) เพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องกับบริบทของแต่ละเขตพื้นที่และแต่ละสถานศึกษาซึ่งเป็นการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ สำหรับผลการประเมินการปฏิรูปการศึกษาตั้งแต่ พ.ศ. 2542-2551 พบว่า มีทั้งเรื่องที่ประสบความสำเร็จและ

ไม่ประสบความสำเร็จ และเรื่องที่ไม่ประสบความสำเร็จและมีปัญหาต้องเร่งพัฒนาปรับปรุงและต่อยอด ได้แก่ คุณภาพของผู้เรียน ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ และการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา ซึ่งสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้ดำเนินการติดตามและประเมินผลการศึกษาดังตั้งตั้งแต่ พ.ศ. 2542-2551 และพบปัญหาที่ต้องเร่งปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ 1) ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและสถานศึกษา พบว่าสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ร้อยละ 65 ยังไม่ได้มาตรฐานตามเกณฑ์การประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาในรอบแรก ซึ่งส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็กในชนบท ภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาหลัก ได้แก่ ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศาสตร์ มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 และผลการประเมินสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในรอบที่สอง พบว่า มีสถานศึกษาร้อยละ 20.30 ยังไม่ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา 2) การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาและการมีส่วนร่วม พบว่า ถึงแม้จะมีการออกกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 แล้วก็ตาม แต่หน่วยงานปฏิบัติยังไม่มีอิสระและความคล่องตัวในการบริหารงานและการจัดการศึกษา 3) การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา พบว่า มีการถ่ายโอนสถานศึกษาไปองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว จำนวน 381 แห่ง การจัดการศึกษาของเอกชนยังไม่มีขยายตัว โดยที่ในปี พ.ศ. 2550 มีสัดส่วนนักเรียนขั้นพื้นฐานจำนวนร้อยละ 17.8 และระดับอุดมศึกษาจำนวนร้อยละ 17.1 ส่วนสถานประกอบการและสถาบันต่างๆ ยังมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในสัดส่วนที่น้อยมาก 4) เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาพบว่าขาดการพัฒนาเนื้อหาด้านเทคโนโลยีการศึกษาผ่านสื่อที่มีคุณภาพ ครูและนักเรียนนำความรู้ด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาไปใช้ในกระบวนการเรียนการสอนและการเรียนรู้ด้วยตนเองน้อย สถานศึกษามีจำนวนคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ไม่เพียงพอและมีคุณภาพต่ำสมัย (กระทรวงศึกษาธิการ. 2552ข: 5-9)

การจะดำเนินการแก้ปัญหาดังกล่าวได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาคือบุคคลสำคัญที่สุด ดังที่ เจมส์ และคอนโนลลี (James; & Connolly. 2001: 40) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่จะต้องรับผิดชอบต่อการทำงานของบุคลากรภายในโรงเรียน โดยหน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษา คือการสนับสนุนให้มีการจัดทำหลักสูตร กำหนดเป้าหมายการเรียนการสอน สนับสนุนผู้ปกครอง หน่วยงานภาครัฐและเอกชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนและจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับ นครเวศ ญ พัทลุง และยุวพัฒน์ วุฒิเมธี (2555: 139) ที่ได้วิจัยเรื่อง 6 คุณลักษณะภาวะผู้นำที่มีผลต่อการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ได้สรุปคุณลักษณะภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงว่า มี 4 คุณลักษณะ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ที่เข้มแข็ง ความสามารถทางการบริหาร แบบอย่างเชิงจิตใจ และการมุ่งปฏิบัติให้

บรรลุลผล และพบว่าวิสัยทัศน์ของผู้นำเป็นทิศทางที่สำคัญของผู้นำในการพัฒนา ส่วนความสามารถทางการบริหารเป็นเครื่องมือที่จะทำหน้าที่ขับเคลื่อนวิสัยทัศน์และแบบอย่างเชิงจิตใจที่ตีงาม และสอดคล้องกับ Sammons; Hillman; & Mortimore (1995: 8) ที่นำเสนอผลการวิจัยและพัฒนาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ที่พบว่าองค์ประกอบที่สำคัญองค์ประกอบหนึ่ง คือ ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ซึ่งประกอบด้วย 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การให้มีความมั่นคงชัดเจน 2) บริหารเชิงรุก 3) สร้างทีมบริหารของโรงเรียน 4) ให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการหลักสูตร การตัดสินใจและการใช้นโยบายต่างๆ 5) สร้างครูให้เป็นผู้นำทางวิชาการ โดยผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ ริเช รุญเจริญ (2550: 88-116) ที่ได้กล่าวว่าการปฏิรูปการศึกษานั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความเป็นมืออาชีพสูงมาก เพื่อจะทำให้การบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณภาพตามที่พึงปรารถนา และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548: 3) ได้สรุปว่า ตัวเพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนาประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณภาพที่พึงปรารถนาหรือความเป็นมืออาชีพ คือ สมรรถนะ เนื่องจากสมรรถนะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์การ และนำมากำหนดเป็นมาตรฐานการแสดงพฤติกรรมที่ดีในการทำงาน สอดคล้องกับคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2553: 100) ได้สรุปความหมายของสมรรถนะ (Competency) ไว้ว่า คือ ความรู้ ทักษะ พฤติกรรมและคุณลักษณะของบุคคลซึ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งประจักษ์ ทรัพย์อุดม (2550: 3) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ (Competency) ไว้เช่นเดียวกันว่า คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic of Attributes) ที่ส่งผลต่อพฤติกรรม (Behavior) และมีผลให้บุคคลนั้นๆ ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนเองได้ดีกว่าบุคคลอื่นซึ่งเกิดได้ 3 ทาง คือ พรสวรรค์ที่ติดตัวมาแต่กำเนิด ประสบการณ์การทำงาน การฝึกอบรมและพัฒนา สอดคล้องกับ สมานไทย ชั้นที่ห้าว (2555: 32) ที่ให้ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยเรื่อง สมรรถนะที่จำเป็นของฝ่ายผลิตรายการโทรทัศน์ สรุปได้ว่า ความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นมีประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล เนื่องจากสามารถใช้กำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์และช่วยให้เข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานตามสมรรถนะ และนำสมรรถนะที่จำเป็นเหล่านั้นมาใช้ประโยชน์ และสอดคล้องกับ ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2546: 259) ที่กล่าวว่า Job Competencies (สมรรถนะการทำงาน) คือ ความสามารถเฉพาะตำแหน่งหรือบทบาทในการทำงานให้บรรลุความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ เช่น ความสามารถในการเป็นผู้นำทีมงานของผู้บริหารหรือหัวหน้ากลุ่มงาน ความสามารถในการวิเคราะห์ วิจัย ของนักวิชาการ ซึ่งเป็นความสามารถที่ฝึกฝนและพัฒนาได้

สำหรับเรื่องเกี่ยวกับสมรรถนะนั้น คณะกรรมการคุรุสภาได้มีประกาศเรื่องสาระความรู้ สมรรถนะ และประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา

และศึกษานิเทศก์ ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 และได้บัญญัติถึงสาระความรู้และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานความรู้ไว้ในหมวด 2 จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาวิชาชีพ ประกอบด้วย สาระความรู้ คือ จิตวิญญาณ อุดมการณ์ของผู้บริหาร การจัดการความรู้เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ การวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาชีพ และสมรรถนะ คือ มีอุดมการณ์ของผู้บริหาร และแนวทางการพัฒนาเป็นผู้บริหารมืออาชีพ สามารถศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาชีพ 2) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย สาระความรู้ คือ การเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคม ผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมผู้นำ ภาวะผู้นำ การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การนิเทศเพื่อพัฒนาครูให้จัดการการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ การบริหารความเสี่ยงและความขัดแย้ง ปฏิสัมพันธ์และการพัฒนาเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนและท้องถิ่น และสมรรถนะ คือ สามารถระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สามารถบริหารการศึกษาและสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและท้องถิ่นได้ 3) การบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย สาระความรู้ คือ ทฤษฎีหลักการ กระบวนการ และหน้าที่ในการบริหาร การบริหารงานวิชาการเพื่อคุณภาพและความเป็นเลิศ การบริหารแหล่งเรียนรู้และสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและการเรียนรู้ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา การวางแผนเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริหารสถานศึกษา และสมรรถนะ คือ สามารถกำหนดนโยบาย แผนกลยุทธ์ และนำไปสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา เลือกใช้ ทฤษฎี หลักการ และกระบวนการบริหารให้สอดคล้องกับบริบทมหภาคและภูมิสังคม สามารถบริหารงานวิชาการ บริหารแหล่งเรียนรู้และสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ 4) หลักสูตรการสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ประกอบด้วย สาระความรู้ คือ พัฒนาหลักสูตรและหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอนและการสอนเสริม การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และสมรรถนะ คือ สามารถพัฒนาหลักสูตรและบริหารการจัดการเรียนการสอนในแนวทางใหม่ได้ ปฏิบัติการประเมินและปรับปรุงการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 5) กิจกรรมและกิจกรรมนักเรียนประกอบด้วย สาระความรู้ คือ บริหารกิจกรรมเสริมหลักสูตรและกิจกรรมนักเรียนเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้รู้จักการจัดการและคิดเป็น บริหารจัดการให้เกิดการพัฒนาทักษะชีวิตของผู้เรียน บริหารจัดการให้เกิดการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน และสมรรถนะ คือ สามารถบริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การดูแลช่วยเหลือผู้เรียน สามารถส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และความสามัคคีในหมู่คณะ 6) การประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย สาระความรู้ คือ หลักการและกระบวนการในการประกันคุณภาพการศึกษา การประกันคุณภาพภายในและภายนอก และสมรรถนะ คือ สามารถจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินภายนอก นำผลการประกัน

คุณภาพการศึกษาไปใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา 7) คุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณ ประกอบด้วย สาระความรู้ คือ หลักธรรมาภิบาลและความซื่อสัตย์สุจริต คุณธรรมและจริยธรรมของวิชาชีพผู้บริหาร สถานศึกษา จรรยาบรรณของวิชาชีพที่คุรุสภากำหนด และสมรรถนะ คือ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีจิตสำนึกสาธารณะและเสียสละให้สังคม ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ (ประกาศ คณะกรรมการคุรุสภา. 2556: 47-49) จะเห็นได้ว่ามีหน่วยงานต่างๆ ให้ความสำคัญกับสมรรถนะ ซึ่ง เห็นว่าเป็นตัวที่จะทำให้มีความเป็นมืออาชีพในการในการปฏิบัติงานได้

คำว่ามืออาชีพนั้น รุ่ง แก้วแดง (2545: ออนไลน์) ได้ให้ความหมายของคำว่ามืออาชีพไว้ว่า คือ ผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับคำว่ามีอาชีพ และจะต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-based Management) ซึ่งหมายถึง ความสามารถที่จะประสานการมีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครอง กรรมการ สถานศึกษา ชุมชน และผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ ความสามารถในการระดมและใช้ทรัพยากรเพื่อการบริหาร อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่ง อุทัย บุญประเสริฐ (2546: 26-32) ศุภวัฒน์ กลิ่นจันทร์ (2552) และธนสาร บัลลังก์ปัทมา (2552) ก็ได้ให้ความหมายของผู้บริหารมืออาชีพไว้เช่นเดียวกันว่า หมายถึง ผู้ที่นำองค์กรไปสู่ความคาดหวังที่พึงประสงค์ หรือสู่จุดมุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพไว้ว่า เมื่อรับหน้าที่อะไรไว้ต้องทำให้หมด และต้องเป็นคนดี มีศีลธรรม ซึ่งต้องมีคุณลักษณะ 2 ประการ คือ 1) คุณลักษณะภายในตน ได้แก่ ความมีวิสัยทัศน์ ความเชื่อมั่นในตนเอง และตรงไปตรงมา ทำงานโดยมุ่งผลสำเร็จมากกว่ากระบวนการ มองปัญหาชัด ใช้ปัญญาในการแก้ปัญหา กล่าวตัดสินใจ มีศิลปะในการประนีประนอม และทำงานเป็นทีม 2) ความเป็นผู้นำ ซึ่งคุณสมบัติของผู้นำที่ดี ได้แก่ มีความคิดกว้างไกลและลึก มีความสามารถในด้านการใช้ภาษา มีความคิดริเริ่ม เป็นคนฉลาด มีความสำเร็จในด้านวิชาการและด้านบริหาร มีความรับผิดชอบ มีความอดทน มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสังคม และมีจิตใจสูง นอกจากนั้นยังได้กล่าวถึงบทสรุป ของผู้บริหารมืออาชีพไว้ว่า ผู้บริหารมืออาชีพควรมีวิธีการทำงาน คือ 1) รวบรวมและจัดระบบข้อมูล สารสนเทศให้เป็นปัจจุบันเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ 2) มีแผนเป็นทิศทางในการบริหารงาน 3) ศึกษา กฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารให้ชัดเจน และต้องรับผิดชอบต่อผลของการตัดสินใจ 4) บริหารงานโดยองค์คณะบุคคล เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้รับบริการ และ 5) มีความโปร่งใสในการ บริหารงาน สามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวสามารถปลูกฝังและฝึกฝนได้

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2549: 30) ได้เสนอความคิดเห็นไว้ว่า จำเป็นต้องมีการพัฒนาอัจฉริยภาพ ของผู้บริหารการศึกษาไทยเพื่อศตวรรษที่ 21 เนื่องจากผู้บริหารจะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงใน โลกปัจจุบันและอนาคต ในเรื่องของกระแสประชาธิปไตย (Democratization) ที่มีมากขึ้น และกระแส โลกที่ไร้พรมแดน (Borderless world) ซึ่งสิ่งที่ผู้นำจะต้องแสวงหาหรือหารูปแบบผสมผสานที่

เหมาะสมระหว่างกระแสโลก กระแสวัฒนธรรมท้องถิ่น และกระแสข่าวสารข้อมูล (Information) ซึ่งจะทำให้วัฒนธรรมขององค์กรเปลี่ยนไป เช่น ความอดทน ความจงรักภักดี ความนิยมวัตถุ ภาษาสากล การทำงานเป็นทีม การบริหารเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นต้น โดยที่ผู้นำจะต้องเชื่อมโยงเทคโนโลยีใหม่ๆ ให้เข้ากับวัฒนธรรมการทำงานขององค์กรและกระแสวัฒนธรรม (Neutralization) นอกจากนี้ ผลการวิจัยของ รุ่งเรือง สุขาภิรมย์ (2544: 175) ที่ทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการนำนโยบายการศึกษาไปปฏิบัติ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากการพัฒนาเป็นกระบวนการที่จะทำให้สิ่งที่มีอยู่เจริญขึ้นดีขึ้น เป็นประโยชน์ขึ้น ทั้งตัวคนและระบบงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2549: 172) ที่กล่าวว่า ผู้นำที่ดีต้องพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ และวิธีการที่จะพัฒนาบุคคลระดับนักบริหารสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การประชุม การอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน สอดคล้องกับ ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2549: 13) ซึ่งพบว่า ปัจจัยเสริมสร้างความเป็นนักบริหารการศึกษามีอาชีพที่สำคัญปัจจัยหนึ่ง คือ ประสบการณ์การฝึกอบรม ผู้บริหารการศึกษามีอาชีพต้องได้รับการเพิ่มพูนประสบการณ์ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะสามารถนำประสบการณ์ที่ได้รับมาพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนอกจากนั้นบทความเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้างานสมัยใหม่ และได้เสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้างานไว้ว่า ถ้าจะให้ได้ผลจริงๆ จะต้องมีการปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อละลายพฤติกรรม มีการแสดงบทบาทสมมติ (Role Play) เพื่อให้พบกับสถานการณ์จำลอง ปรับทัศนคติและแนวทางปฏิบัติ ซึ่งต้องใช้เวลาอย่างน้อย 2-3 วัน ซึ่งสอดคล้องกับ ไพโรจน์ สติรยากร (2547: 12) ที่กล่าวไว้ สรุปได้ว่า กระบวนการและเครื่องมือที่ช่วยในการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถภาพในการทำงานให้ดีขึ้น วิธีการหนึ่งที่ประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับ คือ การฝึกอบรม ซึ่งการฝึกอบรมเป็นกระบวนการและขั้นตอนที่สำคัญในการบริหารงานบุคคล เพราะเมื่อบุคคลผ่านการทำงานไประยะหนึ่งและมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน หากพบว่าบุคคลไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพก็จำเป็นต้องจัดให้มีการฝึกอบรม เพื่อปรับปรุงแก้ไขจุดบกพร่องให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับหน่วยงานทางการศึกษาได้จัดให้มีการฝึกอบรมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในหลักสูตรต่างๆ เช่น 1) หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ตามที่ ก.ค.ศ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรก่อนเข้าดำรงตำแหน่งให้ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ 2) หลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษและผู้บริหารสถานศึกษา โดยสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.) และสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีจุดประสงค์เพื่อพัฒนาผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถขับเคลื่อนกลไกการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน เน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษา 3) หลักสูตรการอบรมผู้บริหารสถานศึกษาก่อนมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ 4) หลักสูตรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามโครงการยกระดับคุณภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษาทั้งระบบ เป็นต้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552ค: 2) ซึ่งถึงแม้จะมีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาด้วยหลักสูตรต่างๆ อย่างหลากหลาย แต่ก็ยังมีปัญหาเรื่องคุณภาพการศึกษาไม่เป็นไปตามเป้าหมาย โดยพบว่ามียุทธศาสตร์ศึกษาจำนวนมากที่ไม่ได้มาตรฐาน จำเป็นต้องเร่งพัฒนาปรับปรุงและต่อยอด โดยเฉพาะด้านคุณภาพผู้เรียน ครู คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา และประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าการบริหารจัดการการศึกษาในยุคของการเปลี่ยนแปลงกระแสโลก ผู้บริหารสถานศึกษาคือบุคคลที่สำคัญที่สุดและจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพให้สอดคล้องกับกระแสโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และพบว่าถึงแม้จะมีการจัดการอบรมของหน่วยงานต้นสังกัดหลายหลักสูตร แต่คุณภาพการศึกษาก็ยังมีปัญหา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะในการปฏิบัติงาน จึงได้ทำการพัฒนารูปแบบการจัดการฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขึ้น เพื่อใช้พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างแท้จริง ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีประสิทธิภาพขึ้น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. สังเคราะห์รูปแบบการจัดการฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารมืออาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการจัดการฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารมืออาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. ศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการจัดการฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารมืออาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขอบเขตของการวิจัย

ตอนที่ 1 การสังเคราะห์รูปแบบการจัดการฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ดำเนินการสังเคราะห์รูปแบบการจัดการฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารมืออาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์เอกสารเพื่อกำหนดกรอบในการศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษา มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความรู้ สมรรถนะ และประสบการณ์วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สมรรถนะของผู้บริหารมืออาชีพ รูปแบบการจัดการฝึกอบรมและการประเมินผล การฝึกอบรม

ตัวแปรที่ศึกษา

1. สมรรถนะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ
2. แนวทางการพัฒนาโดยการฝึกอบรม

ขั้นที่ 2 ศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร เป็นผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 และสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำนวน 308 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 และสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำนวน 176 โรงเรียน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) และกำหนดขนาดตัวอย่างตามตารางการกำหนดขนาดตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน ที่ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (Krejcie; & Morgan. 1970: 608)

ตัวแปรที่ศึกษา

ความต้องการพัฒนาสมรรถนะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและแนวทางการฝึกอบรม

ขั้นที่ 3 สร้างรูปแบบการจัดการฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สร้างรูปแบบการจัดการฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. กำหนดรูปแบบการจัดการฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารมืออาชีพ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) หลักการ ได้แก่ การจัดการอบรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพตามความต้องการของบุคคลระดับผู้บริหารมืออาชีพ 2) การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ได้แก่ กำหนดวัตถุประสงค์ตามความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคคลระดับผู้บริหารมืออาชีพ 3) การจัดการฝึกอบรมได้แก่หลักสูตรการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพด้านการควบคุมตนเอง สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและคู่มือการใช้หลักสูตรการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพด้านการควบคุมตนเองสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) การวัดและประเมินผล ได้แก่ การวัดความรู้ ความเข้าใจ การมีส่วนร่วม และความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

2. ประเมินรูปแบบการจัดการฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารมืออาชีพ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 2 คน ด้านการฝึกอบรม จำนวน 2 คน ด้านการพัฒนาหลักสูตร จำนวน 2 คน และด้านกรวัดผล ประเมินผล จำนวน 1 คน รวมจำนวน 7 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive)

ตัวแปรที่ศึกษา

คุณภาพของรูปแบบการจัดการฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 2 การศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการจัดการฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ดำเนินการศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการจัดการฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการทดลองใช้ซึ่งมีรูปแบบการทดลองแบบ One-Shot Case Study (Campbell; & Stanley. 1966: 6-54)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร เป็นผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ที่เป็นสมาชิกสมาคมผู้บริหารการศึกษาอำเภอ บางเลน จำนวน 63 คน

กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ที่เป็นสมาชิกสมาคมผู้บริหารการศึกษาอำเภอ บางเลน จำนวน 20 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ความรู้ความเข้าใจ
2. ความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม
3. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมฝึกอบรม

ตอนที่ 3 การศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการจัดการฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ดำเนินการศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการจัดการฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร เป็นผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 และสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำนวน 308 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 และสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำนวน 176 โรงเรียน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) และกำหนดขนาดตัวอย่างตามตารางการกำหนดขนาดตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน ที่ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (Krejcie; & Morgan. 1970: 608)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ความเหมาะสมของรูปแบบ
2. ความเป็นไปได้ของการนำรูปแบบไปใช้

นิยามศัพท์เฉพาะ

รูปแบบการจัดการฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง กระบวนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความต้องการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการฝึกอบรม ประกอบด้วย หลักการ การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม การจัดการฝึกอบรม และการวัดและประเมินผล ดังนี้

1. หลักการ หมายถึง การกำหนดแนวคิดและเป้าหมายของรูปแบบการจัดการฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เป็นการจัดการอบรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพตามความต้องการของบุคคลระดับผู้บริหารมืออาชีพ

2. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ของรูปแบบการจัดการฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคคลระดับผู้บริหารมืออาชีพ

3. การจัดการฝึกอบรม ประกอบด้วยหลักสูตรการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพด้านการควบคุมตนเองสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และคู่มือการใช้หลักสูตรการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพด้านการควบคุมตนเองสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

3.1 หลักสูตรการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ชื่อหลักสูตร ชื่อผู้จัดทำ หลักสูตรและเหตุผล วัตถุประสงค์ของหลักสูตร โครงสร้างหลักสูตร เนื้อหาและสาระของหลักสูตร ระยะเวลาการฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรม ความรู้ความเข้าใจ สมรรถนะจากการฝึกอบรม การวัดและประเมินผล การรับรองผลการฝึกอบรม คุณสมบัติผู้เข้ารับการฝึกอบรม และคุณสมบัติของวิทยากร

3.2 คู่มือการใช้หลักสูตรการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ของคู่มือ การเตรียมการฝึกอบรม การดำเนินการฝึกอบรม หัวข้อฝึกอบรมและรายละเอียด ระยะเวลาและกำหนดการฝึกอบรม การวัดและประเมินผล บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโครงการ บทบาทหน้าที่ของวิทยากร แนวปฏิบัติของผู้เข้ารับการอบรม และเอกสารประกอบการฝึกอบรม

4. การวัดและประเมินผล หมายถึง การวัดความรู้ความเข้าใจ ความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมฝึกอบรม

ความต้องการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารมืออาชีพ หมายถึง ค่าดัชนีความต้องการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารมืออาชีพที่คำนวณได้จากการที่ผู้บริหารสถานศึกษาระดับการปฏิบัติในการบริหารจัดการสถานศึกษาปัจจุบันและความคาดหวังในอนาคต ซึ่งใช้แนวทางการพัฒนาโดยการฝึกอบรม

1. สมรรถนะผู้บริหารมืออาชีพ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย สมรรถนะที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมการเป็นผู้บริหารมืออาชีพและพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลงาน

1.1 สมรรถนะที่ก่อให้เกิดพฤติกรรม หมายถึง สมรรถนะด้านการใฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งาน ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการตัดสินใจ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริหารจัดการ และด้านการควบคุมตนเอง

1.2 พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ก่อให้เกิดผลงานตามสมรรถนะ ดังนี้

1.2.1 พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลงานตามสมรรถนะด้านการใฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งาน ประกอบด้วย การมุ่งในผลลัพธ์ ได้แก่ การตั้งเป้าหมายที่ประสบความสำเร็จได้ การหาวิธีการดำเนินการจนบรรลุเป้าหมายโดยไม่มีใครสั่งการ และการพัฒนามาตรฐานการทำงานอย่างต่อเนื่อง การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การปฏิบัติงานสำเร็จได้ตามที่กำหนด การปฏิบัติงานได้มาตรฐานสูง และการปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และการจัดการกับผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ การวางแผนและวางกลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน การควบคุมปริมาณและคุณภาพของงาน การวัดผลการปฏิบัติงาน และการหาข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงานจากผู้อื่น

1.2.2 พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลงานตามสมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ ประกอบด้วย การคิดรวบยอด ได้แก่ การค้นหาวิธีสร้างนวัตกรรมการบริหารจัดการศึกษา การใช้ประสบการณ์หรือความรู้จากสถานการณ์มาสร้างแนวทางและวิธีแก้ปัญหาที่มีประสิทธิผล การประยุกต์ความรู้และประสบการณ์ไปใช้พัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ การคิดเชิงเหตุผล ได้แก่ การระบุและประเมินสาเหตุที่เป็นไปได้ของปัญหา การวิเคราะห์ต้นทุน ผลประโยชน์ และความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์โอกาสที่จะประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การคิดริเริ่ม ได้แก่ การริเริ่มโครงการ/กิจกรรมใหม่ๆ การลงมือปฏิบัติงานโดยไม่ลังเล การให้ความรับผิดชอบที่สมบูรณ์ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ

1.2.3 พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลงานตามสมรรถนะด้านการตัดสินใจ ประกอบด้วย การใช้ข้อมูล ได้แก่ การใช้ข้อมูลเพียงพอในการตัดสินใจ การวิเคราะห์ผลกระทบ ได้แก่ การวิเคราะห์ผลกระทบระยะสั้น คือ ปฏิกริยาของผู้คน การวิเคราะห์ผลกระทบระยะยาว คือ ช่องว่างและการเบี่ยงเบนที่จะเกิดขึ้น การใช้ระยะเวลาในการตัดสินใจ ได้แก่ การพิจารณาทางเลือกและไม่ลังเลในการตัดสินใจ การมีความมั่นใจว่าการตัดสินใจจะทำให้งานเกิดความสำเร็จ การมีความรับผิดชอบในการตัดสินใจ ได้แก่ การตัดสินใจด้วยตนเองตามขอบเขตที่ตนได้รับมอบหมาย การไม่โอนอำนาจ การตัดสินใจให้คนอื่นทำแทน การตั้งมั่นในหลักการและมีความคิดเชิงบวกกับภาระงานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง

1.2.4 พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลงานตามสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย การจัดการทีมงาน ได้แก่ การเติมเต็มความผูกพันให้แก่สมาชิกในองค์การ การให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อช่วยเหลือสมาชิกในทีมงาน การสร้างทิศทางในการทำงานและมอบหมายงานให้แก่สมาชิกในทีมงาน การพัฒนาผู้นำทีมงานให้เข้มแข็ง การใช้ความเข้าใจเพื่อช่วยเหลือการทำงานของทีมงาน การช่วยขจัดปัญหาและระบุทรัพยากรที่จะนำมาช่วยเหลือ ภาวะผู้นำ ได้แก่ ความสามารถ

ในการทำให้บุคคลหรือองค์กรอื่นเข้าใจวิสัยทัศน์และภารกิจหลักขององค์กรตนเอง การยอมรับการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี การมองข้อดีของการเปลี่ยนแปลงโดยไม่วิเคราะห์วิจารณ์ในขณะที่ยังอยู่ในขั้นตอนของการเปลี่ยนแปลง การช่วยเหลือและประเมินผลเพื่อการพัฒนาและให้คำปรึกษา การสามารถปรับระบบการทำงานให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว การทำให้ทุกคนทำงานได้อย่างสะดวกสบายและมีความสุขในการทำงาน ความมุ่งมั่นในการทำงานโดยไม่หวังผลตอบแทน การยอมรับการวิพากษ์วิจารณ์ในการทำงาน การไม่โยนความผิดพลาดให้แก่ผู้อื่น และพร้อมที่จะแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ การสื่อสาร ได้แก่ การรวบรวมข้อมูลและแสดงความคิดเห็นอย่างชัดเจน การระบุการใช้วิธีการและช่องทางการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ และการระบุและประเมินสถานการณ์ได้อย่างถูกต้อง

1.2.5 พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลงานตามสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ ประกอบด้วย การจัดโครงสร้างการบริหาร ได้แก่ การเชื่อมโยงสายงานขยายและภารกิจของสถานศึกษา การผ่านความเห็นชอบคณะกรรมการของหน่วยงานการมอบหมายงานตามภารกิจ การจัดทำแผนการสนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจ การจัดให้มีระบบควบคุมภายใน การจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา ได้แก่ การจัดทำแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับนโยบายและบริบทของหน่วยงาน การจัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์และครอบคลุมภารกิจของหน่วยงาน การผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการหน่วยงาน การประชุมชี้แจงทำความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย การออกคำสั่งมอบหมายงานตามภารกิจ การกำหนดแผนการกำกับ ติดตามและปฏิทินปฏิบัติงานที่ชัดเจน การดำเนินงานตามแผนพัฒนา ได้แก่ การดำเนินงานบริหารงานวิชาการ การดำเนินงานบริหารงานงบประมาณให้ตรงตามกรอบงบประมาณ วัตถุประสงค์ และถูกต้องตามระเบียบ การดำเนินงานบริหารงานบุคคล และการดำเนินงานบริหารงานบริหารทั่วไป

1.2.6 พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลงานตามสมรรถนะด้านการควบคุมตนเอง ประกอบด้วย การพัฒนาตนเองในการบริหารจัดการสถานศึกษา ได้แก่ การเป็นผู้รอบรู้อยู่เสมอ การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ได้แก่ การมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน การมีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ ได้แก่ การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับจรรยาบรรณวิชาชีพ การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ได้แก่ การปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีเหตุผลและการยอมรับสภาพของบุคคล

2. แนวทางการพัฒนาโดยการฝึกอบรม หมายถึงแนวทางการจัดการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย วิธีการจัดการฝึกอบรม เทคนิคที่ใช้ในการฝึกอบรม และการวัดประเมินผล การอบรม ดังนี้

2.1 วิธีการจัดการฝึกอบรม หมายถึงการจัดการฝึกอบรมที่เน้นกระบวนการฝึกอบรมเป็นหลัก ได้แก่ การอบรมเชิงปฏิบัติการ

2.2 เทคนิคที่ใช้ในการฝึกอบรม หมายถึง การฝึกอบรมที่ใช้เทคนิคการอภิปรายและบรรยายโดยผู้ทรงคุณวุฒิ การให้ผู้เข้ารับการอบรมมีบทบาทร่วมโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้จากการเล่าเรื่อง

2.3 การวัดประเมินผลการฝึกอบรม หมายถึง การวัดความรู้ความเข้าใจจากการประเมินใบงาน ความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมโดยการสอบถาม และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมการฝึกอบรมโดยการสังเกต

ประสิทธิผลของรูปแบบการจัดการฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง ผลที่เกิดจากการจัดการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาตามรูปแบบการจัดการฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารมืออาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ความรู้ความเข้าใจ ความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมการฝึกอบรม ดังนี้

1. ความรู้ความเข้าใจ หมายถึง ผลจากการประเมินการปฏิบัติกิจกรรมตามใบงานเกี่ยวกับการสรุปความรู้จากใบความรู้และวิทยากร การประยุกต์ใช้ความรู้สู่การปฏิบัติ การสื่อสารและการถ่ายทอดความรู้ การรวบรวมความรู้และสร้างองค์ความรู้ และการสังเคราะห์ประสบการณ์เพื่อใช้พัฒนางาน

2. ความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม หมายถึง ผลจากการสอบถามความพึงพอใจต่อเนื้อหาและสาระการฝึกอบรมด้านการมีคุณค่าและการนำไปใช้ และความพึงพอใจต่อวิธีการ/กิจกรรมการฝึกอบรม

3. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมฝึกอบรม หมายถึง ผลจากการสังเกตการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมการฝึกอบรม ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมตามใบงาน การร่วมอภิปรายตรงประเด็น การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การเล่าประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ และการเป็นผู้นำและผู้ตามที่เหมาะสม

ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการจัดการฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ใช้รูปแบบการจัดการฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารมืออาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย

1. ความเหมาะสมของรูปแบบ หมายถึง ความคิดเห็นว่าแต่ละรายการ/องค์ประกอบของรูปแบบการจัดการฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความครบถ้วน/สมบูรณ์/ทันสมัย/สอดคล้องกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม/บริบทของการปฏิบัติงาน

2. ความเป็นไปได้ของการนำรูปแบบไปใช้ หมายถึง ความคิดเห็นว่าแต่ละรายการ/องค์ประกอบของรูปแบบการจัดการฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถนำไปใช้/เสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาได้จริง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้รูปแบบการจัดการฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นผู้บริหารทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ
2. ได้แนวทางในการฝึกอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา

