

แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหาร
สถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
Development guidelines for the management of basic education to
professional standards, school administrators, of Phayao Primary
Education Service Area Office 1

รัชชัย จันทรสาห์¹ ประเวศ เวชชะ² พูนชัย ยาวีราข³
สมเกียรติ ตุ่นแก้ว⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเหตุปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาพอนาคตที่พึงประสงค์และความต้องการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ในปี 2560-2562 เป็นการวิจัยเชิงนโยบาย (Policy Research) ออกแบบการวิจัยด้วยกระบวนการแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ในการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การวิเคราะห์ผลการศึกษาสภาพ เหตุปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนา ภาพอนาคตที่พึงประสงค์และความต้องการพัฒนา เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวประมวลเป็นข้อมูลภาพรวมและสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ช่วงปี 2560-2562

ผลการวิจัยพบว่า

1. เหตุปัจจัยสำคัญที่มีผลด้านสนับสนุนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ Policy (นโยบาย) Area Office (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา) Administrators (ผู้บริหารสถานศึกษา) Units Operates (หน่วยดำเนินการ) Connection (ความเชื่อมโยง) Cooperation (ความร่วมมือ) Process (กระบวนการดำเนินการ) Benefit (ประโยชน์)

¹ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

E-Mail : tchansa0@gmail.com

² อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

³ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

⁴ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

3. ภาพอนาคตที่พึงประสงค์และความต้องการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา คือ รูปแบบและวิธีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่เป็นการนำผู้บริหารสถานศึกษาออกจากสถานศึกษามากเกินไป มีความสอดคล้องกับสภาวะการณ์ของการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาสมรรถนะตรงตามความต้องการ ปัญหาและความจำเป็น และแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ตามยุทธศาสตร์การพัฒนา 4 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ (1) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา (2) ข้อมูลที่ดีส่งเสริมผู้บริหารที่ดีมีสมรรถนะ (3) เทคโนโลยีกับผู้บริหารสถานศึกษายุค 4.0 และ (4) การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 บนแนวคิด Learn by Courses (LC) ร้อยละ 50 การเรียนรู้จากหลักสูตรหรือโปรแกรมการอบรม, Learn by Experience (LE) ร้อยละ 30 การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงหรือสถานที่จริง, และ Learn by Others (LO) ร้อยละ 20 การเรียนรู้จากผู้อื่น ภายใต้งานชิ้น TUSCHAI

คำสำคัญ : การพัฒนา, การบริหาร, การศึกษาขั้นพื้นฐาน, ผู้บริหารสถานศึกษา, พะเยา

This research aims to study the factors that influence the development of basic education. Desirable future image and basic educational institution development needs. And guidelines for the development of basic education administrators to the professional standards of educational administrators of Phayao Primary Education Area Office 1, in the period from 2017 to 2016. These were policy research, research design, integrated processes (mixed) methods research) collected quantitative data, (quantitative research) and qualitative (qualitative research) to study the concept papers, theory and related research. Analysis of the study results. What were the key factors affecting development? Desirable future image and development needs. To use this information to synthesize and synthesize data to determine the guidelines for the development of basic school administrators to the professional standards of educational administrators of the Office of Phayao Primary Education Area 1, 2017-2019.

The research found that:

1. The major factors affecting the development of school administrators also supports the Policy (Policy) Area Office (Office of Education) Administrators. Units Operates Connection Collaboration Process Benefit.
2. The key drivers of institutional development Motive Mindset (monitoring) Evaluation and management Management's overview Missing data Measurement Motivation (Communication, news).
3. Being a desirable development needs and school administrators is how to develop the model and school administrators at a leading school administrators from schools, too. Is consistent with the circumstances of the change in the 21st century, and school administrators have been developed to meet the performance requirements. Problem and necessity Development and management of basic education to professional administrators. According to the strategy, 4 strategies were: (1) Promote participation in the development of school administrators (2) good information, good administrators, (3) technology with administrators, and (4) development of 21st-year administrators on the concept of Learn by Courses. (LC) 50% Learning from Experience (LE) 30% Learning from Real Work or Place, and Learn by Others (LO) 20% Learning from People another Under conditions TUSCHAI.

Keywords : Development, Management, Basic Education, Administrators, Phayao

บทนำ

ผู้บริหารเป็นผู้ที่รับผิดชอบให้การปฏิบัติงานขององค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อองค์กรทั้งในลักษณะเป็นศูนย์รวมข้อมูลข่าวสาร ศูนย์ของความคิดและศูนย์รวมของการตัดสินใจ (Massie. J. L. and J. Douglas, 1981) สำหรับผู้บริหารสถานศึกษายังมีความสำคัญมากกว่าผู้บริหารองค์กรทั่วไป เพราะสถานศึกษาเป็นองค์กรให้บริการที่ผูกพันกับเรื่องของการสอนและการเรียนรู้เป็นหลัก เป้าหมายของสถานศึกษาก็คือ การเรียนรู้ของนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงได้รับความสนใจและความคาดหวังจากสังคมอยู่ในระดับสูง (Hoy, Wayn K. and Cecil G. Miskel, 2001) ด้วยสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การก้าวเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ที่ให้ความสำคัญต่อข้อมูลสารสนเทศ หรือความเป็นสมาคมอาเซียนของกลุ่มประเทศในแถบตะวันออกเฉียงใต้เป็นเหตุการณ์ที่ท้าทายความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่งในการนำพาสถานศึกษาให้ไปสู่ความสำเร็จอย่างมีคุณภาพได้ ผู้บริหาร

สถานศึกษาจึงต้องมีความเป็นมืออาชีพ (professional) ที่มีความสามารถทั้งในด้านการปฏิบัติการกิจตามหน้าที่ รอบรู้และเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม เป็นผู้มั่งคั่งความรู้ที่สำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียน ในขณะที่ครูผู้สอนจะมีหน้าที่สำคัญในฐานะเป็นผู้นำการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนโดยตรง ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่สำคัญเช่นกัน โดยอยู่ในฐานะเป็นผู้นำในการกำหนดทิศทาง การตัดสินใจสั่งการ แก้ไขปัญหา การบริหารจัดการงานทั้งระบบของสถานศึกษา นอกจากนั้นยังต้องทำหน้าที่สำคัญในการเสริมสร้างสิ่งต่างๆ ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา เช่น การเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา การตัดสินใจและการมีวิสัยทัศน์ การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การมุ่งใจเพื่อการพัฒนา สร้างสรรค์ ความเป็นผู้นำแห่งการบริหารหลักสูตรและการสอนให้มีประสิทธิภาพ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถปฏิบัติได้เต็มตามศักยภาพและประโยชน์สูงสุด ชีระ รุญเจริญ (2550) เสนอลักษณะความเป็นผู้บริหารมืออาชีพที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารและการจัดการศึกษา ประกอบด้วย 1) ลักษณะพื้นฐานธรรมชาติ เช่น ความถนัด ความเป็นผู้นำ ลักษณะนิสัยในการร่วมงานกับผู้อื่น 2) การศึกษา มีความรู้พื้นฐานทางด้านการบริหารการศึกษา จิตวิทยาการทำงาน พื้นฐานการศึกษา ค้นคว้า การวิจัย 3) บุคลิกภาพ มีบุคลิกภาพทางอารมณ์มั่นคง การสื่อสาร ความเข้มแข็งในจิตใจ กิริยามารยาท การแต่งกาย 4) มีคุณธรรมจริยธรรม 5) มีความสามารถ ความชำนาญในการนำองค์การ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การประสานงาน และ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2543) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ มีคุณภาพและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษา โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนเก่ง คนดี มีการประเมินตนเอง มีจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาการศึกษาได้ด้วยตนเอง เช่น การวางแผน ดูแล และเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาบุคลากรภายใน สนับสนุนและช่วยเหลือครูเกี่ยวกับวิธีการสอบแบบใหม่ตั้งเป้าหมายหลักสูตรโดยการสร้างมาตรฐานและแนวปฏิบัติ ควบคุมดูแล การนำแผนมาปฏิบัติและติดตามผล ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างระบบการให้รางวัลนักเรียน ครูที่ทำตามแนวนโยบายการศึกษาของโรงเรียน และกระตุ้นการเรียนการสอนในชั้นเรียน เช่น การสร้างแรงจูงใจ และพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพที่สำคัญอย่างหนึ่ง คือ การเฝ้าดูแลติดตามความคืบหน้าของนักเรียน โดยเฉพาะควรดูจากผลสอบ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถปรึกษากับครูและทำการตกลงเรื่องมาตรฐานเพื่อมาใช้เป็นเกณฑ์วัดในอนาคต กล่าวโดยสรุปผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจะต้องมีสมรรถนะการเรียนรู้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และใช้นวัตกรรมตระหนักถึงผลกระทบจากภายนอก ความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนได้ การมุ่งใจ การคิดเชิงกลยุทธ์ และการมีวิสัยทัศน์จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องได้รับการพัฒนาหรือพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะและมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในศตวรรษที่ 21 ซึ่งสอดคล้องกับ วิโรจน์ สารรัตนะ (2548) กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถและทักษะในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ ผู้บริหารทุกคนจึงต้อง

ตระหนักและให้ความสำคัญในการพัฒนาตนจนถึงระดับความเป็นวิชาชีพ เพื่อให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ มีความสามารถในการกำหนดมาตรฐานงานการปฏิบัติและการประเมินผลด้วยตนเอง

ในปีพุทธศักราช 2541 กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการและในปีพุทธศักราช 2548 สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548) ได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา 3 มาตรฐาน คือ 1) มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ 2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน 3) มาตรฐานการปฏิบัติตนที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน คือ จรรยาบรรณต่อตนเอง ด้วยความมุ่งหวังว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นผู้บริหารมืออาชีพ คงไว้ซึ่งเกียรติยศ ศักดิ์ศรีอันดีงาม อย่างไรก็ตามการหล่อหลอมให้บุคคลเป็นผู้บริหารมืออาชีพนั้นต้องมียุทธศาสตร์ประกอบหลากหลายเพื่อให้สอดคล้องกับความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา และหลักสากลของการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา คือ การพัฒนาให้มีจิตวิญญาณความเป็นผู้พัฒนา เป็นผู้ส่งเสริมทักษะและความสามารถของเยาวชนให้ครบองค์ประกอบและวัตถุประสงค์ของการศึกษา คือ “การพัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ เก่ง ดี มีความสุข เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต”

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ช่วงปี 2555-2558 ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่ปรับโครงสร้างเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มีเหตุปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาที่จะนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล อนาคตภาพและความต้องการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และนำเสนอแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ปี 2560-2562

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาเหตุปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในช่วงปี 2555-2558
2. เพื่อศึกษาภาพอนาคตที่พึงประสงค์และความต้องการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ในช่วงปี 2560-2562
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในช่วงปี 2560-2562

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงนโยบาย (Policy Research) ออกแบบการวิจัยด้วยกระบวนการแบบผสมผสาน ผู้วิจัยได้ออกแบบการวิจัย และวิธีดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเหตุปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

การวิจัยขั้นตอนนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

เครื่องมือการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์ เรื่องเหตุปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา
2. ประเด็นการสนทนากลุ่ม เรื่อง เหตุปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 25 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 1 คน (มีนักเรียนตั้งแต่ 301 ขึ้นไป) โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 8 คน (มีนักเรียนตั้งแต่ 121-300 คน) โรงเรียนขนาดเล็ก (มีนักเรียนตั้งแต่ 61-120 คน) จำนวน 8 คน และโรงเรียนขนาดเล็ก (มีนักเรียนตั้งแต่ 1-60 คน) จำนวน 8 คน เป็นผู้ให้ข้อมูลการวิจัย

2. การสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยได้เลือกผู้ทรงคุณวุฒิจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์แต่ละด้าน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมประเด็นคำถาม ซึ่งประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิจาก สถาบันอุดมศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน ด้านบริหารจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ด้านบริหารจัดการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ด้านการบริหารการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษามาวิเคราะห์และเชื่อมโยงกับผลการวิเคราะห์ประเด็นสำคัญของการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อสรุปประเด็นการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผลจากการวิเคราะห์สรุปได้ว่ามีเหตุปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา 2 ประการ คือ เหตุปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและเหตุปัจจัยสำคัญที่ฉุดรั้งการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา โดยนำมาจัดทำเป็นรูปกว้างปลาจำนวน 6 ตัว เพื่อหาประเด็นหลักและประเด็นรองที่สนับสนุน และฉุดรั้ง

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาภาพอนาคตที่พึงประสงค์และความต้องการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

การวิจัยขั้นตอนนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

เครื่องมือการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา เรื่อง ภาพอนาคตที่พึงประสงค์และความต้องการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา
2. วิเคราะห์เหตุปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เนื่องจากการใช้แบบสัมภาษณ์เดียวกันกับเรื่องรูปแบบและวิธีการพัฒนา แต่แยกเรื่อง การสัมภาษณ์เป็น ภาพอนาคตที่พึงประสงค์และความต้องการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ ดำเนินการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 25 คน เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลการวิจัยเดียวกันจึง ใช้แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาเดียวกัน

2. เนื่องจากการวิเคราะห์เนื้อหาเหตุปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาผู้บริหาร สถานศึกษา ผู้วิจัยจึงใช้แบบวิเคราะห์เหตุปัจจัยสำคัญเดียวกัน เพื่อวิเคราะห์หาภาพอนาคตที่พึง ประสงค์และความต้องการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์รูปแบบและวิธีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เหตุปัจจัยสำคัญที่มี ผลต่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา และผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้บริหารสถาน ศึกษา นำมา เพื่อวิเคราะห์และกำหนดเป็นภาพอนาคตที่พึงประสงค์และความต้องการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่มาตรฐานวิชาชีพ

การวิจัยขั้นตอนนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

เครื่องมือการวิจัย

แบบวิเคราะห์เรื่องแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่างๆ มาวิเคราะห์ร่วมกับผลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร สถานศึกษาการสนทนากลุ่ม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยเกี่ยวข้อง วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาผู้บริหาร ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผลการวิเคราะห์เหตุปัจจัย สำคัญที่มีผลต่อการพัฒนา ภาพอนาคตที่พึงประสงค์และความต้องการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา มาทำการวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา และจัดทำเป็นยุทธศาสตร์ แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) และ Roadmap เพื่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิจัย

1. เหตุปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สู่มาตรฐาน วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ปี 2555-2558

1.1 เหตุปัจจัยสำคัญด้านสนับสนุนที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สู่มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของรูปแบบการพัฒนา ดังนี้

1.1.1 Policy (นโยบาย) กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้กำหนดเป็นนโยบายไว้ชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะตามที่คุรุสภากำหนดก่อนการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือหน่วยงานต้นสังกัดของผู้บริหารสถานศึกษา ดำเนินการพัฒนาหลังจากการได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ตามรูปแบบและวิธีการพัฒนาของแต่ละหน่วยงานซึ่งมีแผนงานโครงการที่จะพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน

1.1.2 Area Office (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในฐานะหน่วยงานต้นสังกัด มีความพร้อมในการพัฒนาตามแผนงาน โครงการในรูปแบบการพัฒนาที่หลากหลาย และมีความพร้อมด้านงบประมาณที่จะสนับสนุนการดำเนินการดังกล่าวให้ประสบความสำเร็จ

1.1.3 Administrators (ผู้บริหารสถานศึกษา) ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำ เป็นบุคคลที่มีคุณธรรม และมีความพร้อมที่จะรับการพัฒนาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเป็นผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ถึงร้อยละ 95

1.1.4 Units Operates (หน่วยดำเนินการ) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยกลุ่มบริหารงานบุคคลทำหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารบุคคลและการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ และมีกลุ่มต่าง ๆ เป็นหน่วยสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนงาน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

1.1.5 Connection (ความเชื่อมโยง) การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการตามกรอบนโยบาย กลยุทธ์ จุดเน้น ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้เกิดความสอดคล้องและเป็นแนวทางเดียวกัน และยังประสานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.1.6 Cooperation (ความร่วมมือ) ผู้บริหารระดับเขตพื้นที่การศึกษาให้ความสำคัญ สนับสนุน และบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้ความร่วมมืออำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ ตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี จนทำให้การดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมาย

1.1.7 Process (กระบวนการดำเนินการ) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการวางแผนงาน โครงการด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำปีทุกปีอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบ และสอดคล้องกับนโยบายระดับกระทรวง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมาตรฐานวิชาชีพ

1.1.8 Benefit (ประโยชน์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะได้รับและนำเอาความรู้ ประสบการณ์นำไปใช้เพื่อพัฒนาครู

จากการสังเคราะห์สภาพรูปแบบและวิธีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา จำนวนวัน เวลาในการพัฒนา งบประมาณที่ใช้พัฒนา เหตุปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนา พบว่า การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ช่วงปี 2555-2558 เป็นการพัฒนาในรูปแบบการประชุม การอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นส่วนใหญ่ และเป็นการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา แต่เป็นการเน้น

ในบางองค์ประกอบ ได้แก่ สมรรถนะหลักให้น้ำหนักไปท่้องค์ประกอบการพัฒนาตนเองถึงร้อยละ 82 และสมรรถนะประจำสายงานให้น้ำหนักไปท่้องค์ประกอบการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และ องค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์ร้อยละ 66 แต่ในบางองค์ประกอบได้รับการพัฒนาเพียงร้อยละ 45 และ 47 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามรูปแบบดังกล่าวข้างต้นยังไม่เป็น การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาที่ขาดข้อมูลสารสนเทศ ขาดการวิเคราะห์สภาพปัญหาจึงทำให้ การพัฒนามีความแตกต่างกัน

ทั้งนี้ จากการสังเคราะห์สภาวะการณ์ การสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ การสัมภาษณ์ผู้บริหาร สถานศึกษา และการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง พบว่า การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้น พื้นฐานสู่มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จะต้องมึรูปแบบและวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมกับสภาวะการณ์ของการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และประเทศไทยยุค 4.0 มีความหลากหลายและไม่เป็นการนำผู้บริหารออกนอกสถานศึกษามาก เกินไป การพัฒนาจะต้องนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาทั้งหน่วยงานต้นสังกัดและผู้รับ การพัฒนา ภายใต้ความทันสมัยและมีประสิทธิภาพของระบบและอุปกรณ์ และจะต้องมีการติดตาม ประเมินผลภายหลังการพัฒนาอย่างชัดเจน เพื่อนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงหรือพัฒนาให้ มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. แนวทางการพัฒนาที่ทรงประสิทธิผลในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สู่มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ปี 2560 – 2562 พบว่า แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่มาตรฐานวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มีรูปแบบการพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษาที่เกิดจากการเรียนรู้ที่เป็นทางการ Learning by formal, การเรียนรู้กึ่งเป็น ทางการ Semi-formal learning และการเรียนรู้ไม่เป็นทางการ Learning the unofficial โดยการ พัฒนาตนเองจากการประสบการณ์จากสถานที่ปฏิบัติงานจริง การเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญหรือแหล่ง เรียนรู้ การเรียนรู้ผ่านสื่อ เทคโนโลยี และการอบรมหรือประชุมสัมมนา ซึ่งมีสัดส่วนตามรูปแบบ LE:30, LC:50, และ LO:20 (LECO) ภายใต้เงื่อนไข TUSCHAI และยุทธศาสตร์การพัฒนา 4 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ยุทธศาสตร์ ที่ 2 ข้อมูลที่ดีส่งเสริมผู้บริหารที่ดีมีสมรรถนะ, ยุทธศาสตร์ที่ 3 เทคโนโลยีกับผู้บริหารสถานศึกษายุค 4.0 และยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

อภิปรายผลการวิจัย

1. เหตุปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่มาตรฐานวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ได้แก่ (1) Policy (นโยบาย) การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น

พื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีนโยบายที่ชัดเจน มีการ Management (การบริหารจัดการ) จัดทำแผนงานโครงการรองรับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา โดยมี Master (ผู้บังคับบัญชา) ค่อยส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงาน มีการสั่งการที่เป็นระบบ อย่างไรก็ตามที่ผ่านมาการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาถูกกำหนดรูปแบบและวิธีการพัฒนา หลักสูตร เนื้อหาสาระจากหน่วยงานต้นสังกัด เป็นการบริหารที่ยึดองค์กรเป็นศูนย์กลาง ไม่ได้ยึดผู้รับการพัฒนาเป็นศูนย์กลาง จึงไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตร เนื้อหาการพัฒนา การพัฒนาไม่ได้เกิดจากความต้องการของผู้รับการพัฒนาอย่างแท้จริง และการพัฒนาเป็นแบบ Management's overview การบริหารแบบภาพรวม กล่าวคือ ใช้หลักสูตรเดียว พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาทั้งระบบ (2) Area Office (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา) มีการจัดทำ Mapping ที่สอดคล้องและต่อเนื่องเพื่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในรูปแบบการพัฒนาที่หลากหลาย และมีความพร้อมด้าน Material (วัสดุอุปกรณ์) ด้านงบประมาณ และบุคลากรที่คอยอำนวยความสะดวกและสนับสนุนการดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย อย่างไรก็ตามการจัดทำแผนงานโครงการต่างๆ เป็นการดำเนินการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบหลักสูตรการพัฒนา (3) Administrators (ผู้บริหารสถานศึกษา) เป็นผู้มี Moral (คุณธรรม) รู้จักบทบาทหน้าที่และพร้อมที่จะรับการพัฒนา และมี Mettle (ความสามารถในการรับรู้) สิ่งที่จะได้รับการพัฒนาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับเป็นผู้ที่มีวุฒิการศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษาเกือบทุกคน ซึ่งเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และจะต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ ความเป็นผู้นำทางวิชาการและสามารถส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญาการศึกษาของชาติและหลักการจัดการเรียนรู้ สามารถบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา สามารถสร้างและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาให้มีความสำคัญและส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สามารถใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร (4) Units Operates (หน่วยดำเนินการ) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการ Management มีคำสั่งมอบหมายให้กลุ่มบริหารงานบุคคล ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารบุคคลและการพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างชัดเจน โดยคำนึงถึง Meet the goal (ตรงเป้าหมาย) กลุ่มเป้าหมายและสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของแต่ละตำแหน่ง ซึ่งที่ผ่านมาการดำเนินการของหน่วยดำเนินการยังขาดการนำข้อมูลสารสนเทศมาวิเคราะห์และนำมาใช้ในการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งกระบวนการ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องโดยผู้มีหน้าที่วางแผนด้านทรัพยากรมนุษย์ต้องทำการเก็บข้อมูล ศึกษาวิเคราะห์ วางแนวทางปฏิบัติตรวจสอบ ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลง แผนการดำเนินงานให้เหมาะสมอยู่ตลอดเวลา มีใช้การกระทำที่มีลักษณะแบบครั้งต่อครั้งหรือเป็นการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเท่านั้น และการ

กำกับ ติดตาม ประเมินผล (Measurement) ไม่ชัดเจนจึงทำให้ไม่มีข้อมูลย้อนกลับหลังจากการพัฒนา เพื่อจะนำมาใช้ประกอบการวางแผน (5) Connection (ความเชื่อมโยง) การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีความเชื่อมโยงกับนโยบาย กลยุทธ์ จุดเน้น ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของ กระทรวงศึกษาธิการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้เกิดความสอดคล้องและเป็น แนวทางเดียวกัน อย่างไรก็ตามการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละรูปแบบ แต่ละหลักสูตร ไม่เชื่อมโยง ถึงสิทธิประโยชน์ของผู้รับการพัฒนา เช่น ใช้ในการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนวิทยฐานะ เลื่อนขั้น เงินเดือน เป็นต้น จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาขาดแรงจูงใจ ความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาและร่วม กิจกรรมอย่างจริงจัง (6) Cooperation (ความร่วมมือ) การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษารูปแบบต่างๆ ที่ผ่านมามีได้รับความร่วมมือจากผู้บริหารระดับเขตพื้นที่การศึกษา บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา อำนวยความสะดวกการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาเป็น อย่างดี และในส่วนของกระบวนการดำเนินงานได้รับความร่วมมือจากผู้รับการพัฒนาในการจัดกิจกรรม จนทำให้การดำเนินงานสำเร็จในระดับหนึ่ง แต่ด้วยเหตุที่มีการบริหารจัดการแบบภาพรวม ที่ใช้หลักสูตร เดียวพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาทั้งระบบ ทำให้การเรียนรู้ของแต่ละคนมีความแตกต่างกัน เพราะปัญหา และความต้องการของแต่ละคนต่างกัน (7) Process (กระบวนการดำเนินการ) การพัฒนาผู้บริหาร สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการบริหารจัดการ มีการวางแผนงาน โครงการด้านการ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำปีทุกปีอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับนโยบายระดับกระทรวง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำความรู้ ประสบการณ์ที่ ได้รับไปสู่การปฏิบัติ อย่างมีประสิทธิภาพ แต่อย่างไรก็ตามผู้บริหารสถานศึกษายังมีทัศนคติในเชิงลบกับ การพัฒนา เนื่องจากเป็นการดำเนินการพัฒนาไม่เกิดจากความต้องการอย่างแท้จริง และ (8) Benefit (ประโยชน์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ดำเนินการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาโดยคำนึงถึงประโยชน์ ที่จะได้รับทั้งองค์กรและผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำเอาความรู้ ประสบการณ์ ไปใช้เพื่อพัฒนาและ บริหารจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพและส่งผลต่อนักเรียน ครูและสภาพแวดล้อม

จากผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น สอดคล้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 หมวดที่ 3 “การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ” การปฏิบัติต้อง สามารถวัดผลสัมฤทธิ์ของภารกิจที่ดำเนินการได้อย่างชัดเจน โดยต้องมีแผนปฏิบัติงานล่วงหน้าก่อนลง มือดำเนินการ แผนปฏิบัติงานต้องมีรายละเอียดที่แสดงถึงขั้นตอนระยะเวลา และงบประมาณที่จะต้อง ใช้ เป้าหมายของภารกิจ ผลสัมฤทธิ์ของภารกิจ และตัวชี้วัดความสำเร็จของภารกิจ ต้องมีระบบการติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติงานนั้น และการบริหารงานแบบบูรณาการกรณีในส่วนราชการ มีภารกิจใดที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันให้ส่วนราชการทุกแห่งที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกันกำหนดแนวทางปฏิบัติ ราชการ เพื่อให้มีการบริหารจัดการทั้งในด้านการวางแผน การใช้ทรัพยากร และการดำเนินการร่วมกัน โดยกำหนดเป้าหมายให้เกิดผลสำเร็จ ในภารกิจนั้นเป็นเอกภาพเดียวกัน (พระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี, 2546) แต่อย่างไรก็ตาม การดำเนินการดังกล่าวยังมี

ข้อขัดแย้งเกี่ยวกับเรื่องการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาของหน่วยงานต้นสังกัดระดับกระทรวงไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2550 ข้อ 3 ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจบริหารและการจัดการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนดเป็นอำนาจหน้าที่ของตนในเรื่องดังต่อไปนี้ (3) การบริหารงานบุคคล (ด) การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550)

การดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ผ่านมา เป็นการให้ความสำคัญกับการบริหารที่มีศูนย์รวมอำนาจการตัดสินใจอยู่ที่หน่วยงานต้นสังกัดหรือฝ่ายดำเนินการ ซึ่งการบริหารจัดการยุคใหม่ การพัฒนาบุคลากรในศตวรรษที่ 21 และยุคประเทศไทย 4.0 จะต้องให้ความสำคัญกับการตัดสินใจของบุคคลที่จะเลือกพัฒนาตนเองในรูปแบบที่เหมาะสม มีส่วนร่วมเสนอแนวคิดที่ตรงกับความต้องการและปัญหา สอดคล้องกับ จันทรานิ สงวนนาม (2545: 69) ให้ความหมาย การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทั้งด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจและการปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผล

2. ภาพอนาคตที่พึงประสงค์และความต้องการพัฒนา

การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา จากการสังเคราะห์สภาวะการณ์ เหตุปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนา ตลอดจนการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ และการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเห็นที่สอดคล้องกันว่า การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการปรับรูปแบบและวิธีการพัฒนาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในศตวรรษที่ 21 การนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการพัฒนาเรียนรู้ผ่านสื่อหรือบุคคลที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ ไม่จำเป็นต้องเข้าห้องประชุม อบรมอย่างเดียว ควรจะเป็นการพัฒนาที่เกิดจากการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน หรือพัฒนาจากการสังเกตการทำงานของผู้ที่ประสบความสำเร็จและลงมือปฏิบัติ และการฝึกอบรมเฉพาะส่วนที่จำเป็นจริงๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด 70:20:10 Learning Model (อาภรณ์ ภูวพิทยพันธุ์, 2559) เป็นการพัฒนาที่ใช้เครื่องมือ Classroom Training กับ Non Classroom Training เน้นการพัฒนาให้เกิดผลจริงในสถานที่ทำงานจริง มุ่งเน้นการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ ไม่จำกัดช่วงอายุ สถานที่และเวลา เป็นขั้นตอนการเรียนรู้ที่สามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือการพัฒนาสมรรถนะหลัก ให้เกิดผลสำเร็จได้จริง และเป็นไปตามแนวนโยบายของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีนโยบายให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยระบบ TEPE Online (Teachers and Educational Personals Enhancement Based on Mission and Functional Areas as Majors) เพื่อการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบของการเรียนรู้ศตวรรษที่21 ที่สามารถเรียนรู้ได้ทุกสถานที่ทุกเวลาตามที่ต้องการด้วยตนเอง โดยผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต (สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, มปป.)

3. แนวทางการพัฒนาที่ทรงประสิทธิภาพในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ปี 2560 – 2562 มียุทธศาสตร์การพัฒนา 4 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ยุทธศาสตร์ที่ 2 ข้อมูลที่ดีส่งเสริมผู้บริหารที่ดีมีสมรรถนะ, ยุทธศาสตร์ที่ 3 เทคโนโลยีกับผู้บริหารสถานศึกษายุค 4.0 และยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยใช้รูปแบบ LE:30, LC:50, และ LO:20 (LECO) ภายใต้เงื่อนไข TUSCHAI และแผนที่ยุทธศาสตร์ การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาที่กำหนด ซึ่งได้กำหนดตามแนวคิดและทฤษฎีการบริหารแบบ Balanced Scorecard ของ Robert Kaplan และ Dr. David Norton คือ การวิเคราะห์วิสัยทัศน์ภารกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยศึกษาสภาวะการณ์ด้านการเงิน การงบประมาณ ที่จะสนับสนุนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าประสงค์ ศึกษาความต้องการที่จะพัฒนา รูปแบบการพัฒนา สมรรถนะที่ต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ และศึกษาพัฒนากระบวนการภายในองค์กรที่ต้องดำเนินการเพื่อให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ และศึกษาวิธีการกระบวนการ เรียนรู้ การพัฒนา องค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. พัฒนาระบบการพัฒนาศักยภาพจากเดิมที่อำนาจการตัดสินใจการกำหนดรูปแบบ วิธีการ เนื้อหาของหลักสูตร ยังเป็นอำนาจหน้าที่หน่วยงานต้นสังกัดหรือผู้รับผิดชอบดำเนินการ เป็นการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้ผู้รับการพัฒนาเป็นผู้ตัดสินใจเลือกที่จะพัฒนาตามความต้องการและสภาพปัญหา เพื่อให้ตรงกับความต้องการของผู้รับการพัฒนา และเป็นการแก้ปัญหาที่ตรงจุด
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนา กำหนดรูปแบบและวิธีการพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับการพัฒนาอย่างแท้จริง
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จัดระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเฉพาะ ID PLAN เพื่อให้ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาและส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างแท้จริง และเป็นปัจจุบันตลอดเวลา
4. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรกำหนดสิทธิประโยชน์หรือความเชื่อมโยงของการพัฒนาแต่ละครั้ง เพื่อเป็นแรงจูงใจในการพัฒนาและเกิดประโยชน์ต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาในภาพรวม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาผ่านระบบออนไลน์ TEPE ONLINE ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงานหรือไม่ อย่างไรและมีเหตุปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาอะไรบ้าง

2. ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษารูปแบบ Learn by Experience (LE) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงหรือสถานที่จริง มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะใดของผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุด มีเหตุปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาอะไรบ้าง

บรรณานุกรม

- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). **ทฤษฎีแนวปฏิบัติการบริหารสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ : บั๊ค พอยท์.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษาปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546.
- วิโรจน์ สารัตนะ. (2548). **ผู้บริหารโรงเรียน: สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ**. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2543). **ข้อเสนอเชิงนโยบายการปฏิรูปวิชาชีพครูตามพระราชบัญญัติ การประถม ศึกษาแห่งชาติ**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. (มปป.). **ระบบ TEPE Online ศูนย์พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). **ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง “การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2550”**. หน้า 4.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548). **มาตรฐานการปฏิบัติตน คุรุสภา 2548**. (ออนไลน์). สืบค้นจาก: <http://www.ksp.or.th/ksp2013/content/view.php?mid=136&did=255&tid=3&pid=6> (20 ตุลาคม 2558).
- อาภรณ์ ภูวพิทยพันธุ์. (2559). **การพัฒนา Core Competency บนแนวคิด 70 : 20 : 10**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Hoy, Wayne K. and Cecil G. Miskel. (2001). **Educational Administration**. 6th ed. Boston: McGraw Hill.
- Kaplan, Robert S and Norton, David P. (2001). **The Strategy-Focused Organization**. Boston : Harvard Business School Press.
- Massie. J. L. and J. Douglas. (1981). **Management : A Contemporary Introduction**. 3rd ed. New Jersey : Prentice-Hall.