

ผู้บริหารที่นำสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ บนวิถีแห่งความเปลี่ยนแปลง*

Executives who lead educational institutions to success on the path of change

วชิรวิทย์ สุรสา

Wachirawit Surasa

เอกราช โฆสิตพิมานเวช

Akkarach Kositpimanvach

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

Mahachulalongkornrajavidyalaya University Khon Kaen Campus

Email: nui.bagko@gmail.com

บทคัดย่อ

ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคที่หลายสิ่งเกิดความเปลี่ยนแปลง ในฐานะเป็นผู้นำที่สามารถจูงใจบุคลากรภายในมีบทบาทต่อการกำหนดทิศทาง นโยบาย และนำพาสถานศึกษาสร้างสรรค์ผลสู่ความสำเร็จต้องมีความพร้อมในด้านคุณลักษณะที่โดดเด่น กล่าวคือมีทักษะทางปัญญาสูง เป็นนักบริหารมืออาชีพ มีจิตเชิงสร้างสรรค์ มีเจตคติที่ดี และเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ มีความคาดหวังสูงที่มุ่งสร้างความสำเร็จของงาน ตลอดจนพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์กรนวัตกรรมยุคใหม่

นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ต้องมีบทบาทที่สำคัญคือ ต้องปรับเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้ควบคุมมาเป็นผู้ที่วางแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากร มีความเข้าใจในความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการบริหารจัดการเชิงรุก ยึดหลักการมีส่วนร่วม ปรับองค์กรให้เป็นองค์กรขนาดเล็กและมีโครงสร้างแนวราบ และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมทาง การศึกษาดังนั้นผู้นำองค์กรยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีการแสวงหาความรู้ทั้ง เชิงทฤษฎี การปฏิบัติและประสบการณ์

คำสำคัญ: ผู้บริหาร, ความสำเร็จ, ความเปลี่ยนแปลง, สถานศึกษา

* Received 10 October 2022; Revised 14 October 2022; Accepted 24 October 2022

Abstract

School administrators in an era where many things have changed As a leader who can motivate personnel The internal role plays a role in setting the direction, policy and leading the dynamic educational establishments to be successful. With outstanding features That is to say, have high intellectual skills. Is a professional manager Have a creative mind, good attitude and a visionary person. There are high expectations for the success of the work as well as to develop the educational institution to be a learning organization. And create an educational institution to be an innovative organization in the new era.

In addition, new school administrators must play an important role. Had to change the role of being a control to be a leader in setting the guidelines for the work of personnel. Have an understanding of cultural diversity and proactive management Adhere to the principle of participation, adjust the organization to be a small organization and have a horizontal structure, and strengthen educational partnerships. Therefore, new organization leaders in the 21st century need to seek knowledge. Both theoretical, practical and experiential.

Keywords: Executive, Success, Change, Educational institutions

บทนำ

กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงของโลก ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านวิทยาการ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้แต่ละประเทศต้องร่วมมือและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันสังคมโลกเต็มไปด้วยข้อมูลข่าวสารมากมาย และสลับซับซ้อนจึงเป็นโลกไร้พรมแดนแห่งข้อมูลข่าวสาร และการหลั่งไหลของข้อมูลต่างๆผ่านทางอินเทอร์เน็ตทำให้สิ่งเหล่านี้ได้กลายมาเป็นพลังขับเคลื่อนการพัฒนาสังคมองค์กรต่างๆจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเตรียมรับมือกับปัญหาที่จะตามมาในอนาคตด้วยเหตุนี้ ผู้นำองค์กรยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 ต้องปรับเปลี่ยนบทบาทตนเองจากเดิมไปสู่ผู้นำที่มีกระบวนการทัศนใหม่ในด้านทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ การบริหาร และมีการตัดสินใจที่รวดเร็วเพื่อให้ทันกับเหตุการณ์ในท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่รวดเร็วผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ต้องเป็นผู้นำที่มี



วิสัยทัศน์ทางการศึกษาเป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมทางวิชาการมีความรู้ความสามารถและมีความเป็นมืออาชีพที่สามารถบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลและสามารถเชื่อมโยงสภาพปัจจุบันไปสู่อนาคตได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยการเรียนรู้ที่หลากหลาย อาทิเช่นการเรียนรู้เพื่อรู้ (Learning to know) การเรียนรู้เพื่อปฏิบัติได้ (Learning to do) การเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกัน (Learning to live together) และการเรียนรู้เพื่อชีวิต (Learning to be) เป็นต้น (UNOESCO, 2002) และทักษะของคนในศตวรรษที่ 21 ที่ประเทศทั่วโลกได้นำมาปรับใช้ให้เกิดขึ้นกับพลเมืองของตนเอง ซึ่งการจัดการศึกษาในยุคใหม่นี้ต่างก็มุ่งปฏิรูปคุณภาพ และมาตรฐานผลผลิตทางการศึกษาให้เป็นที่ยอมรับและสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้มาใช้บริการ

ผู้บริหารสมัยใหม่ต้องเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงบทบาทที่เคยแค่ทำหน้าที่บริหารจัดการและสั่งการ เพื่อให้ทีมงานดำเนินการตามเป้าหมายนั้นไม่เพียงพออีกต่อไปแล้ว ผู้บริหารต้องปรับตัวเองมาเป็นผู้นำเพื่อการปฏิรูป ซึ่งสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้คนในองค์กรใช้ศักยภาพของตัวเองอย่างเต็มความสามารถและทำให้คนเก่ง ทำงานตามความสามารถ และมุ่งมั่นสู่เป้าหมายขององค์กร จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการพัฒนาตนเองในทุกๆด้าน เพื่อให้มีการบริหารงานที่ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดยั้ง (ปกรณ วังศรีตันพิบูลย์, 2559) ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์สามารถนำโรงเรียนสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพผู้บริหารมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและการบริหารจัดการ “ผู้บริหารต้องวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและเข้าใจบริบทของโรงเรียน กำหนดวิสัยทัศน์เป้าประสงค์ของโรงเรียนให้สอดคล้องกับโรงเรียนมาตรฐานสากล มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานด้านต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมจัดสภาพแวดล้อมปรับปรุงสถานที่ให้เหมาะต่อการทำงานสร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพการปฏิบัติงาน บุคลากรต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องจัดทำแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนมาตรฐานสากล มีความสามารถดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ “บุคลากรต้องมีความรู้ในเรื่องจัดทำแผนกลยุทธ์ มีการระดมความคิด มีการวิเคราะห์ปัจจัยและสภาวะต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนด้วยเครื่องมือต่างๆ ที่เหมาะสม กำหนดทิศทางของโรงเรียนมุ่ง

ไปสู่ผลลัพธ์ที่โรงเรียนต้องการที่จะบรรลุ เพื่อให้สามารถดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์การปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ว่านักเรียนมีความตั้งใจ ใฝ่เรียนรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความคิดสร้างสรรค์ ผู้ปกครองให้ความร่วมมือสนับสนุนงานโรงเรียน “โรงเรียนจัดกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์อย่างหลากหลายรูปแบบเพื่อเรียนรู้ความต้องการใหม่ๆ ของนักเรียน จัดระบบบริการ การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร การให้บริการ การรับฟัง การรับข้อร้องเรียนโดยเปิดช่องทางเลือกหลายช่องทาง เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดแนวทางแก้ไขปรับปรุงคุณภาพการเรียน การสอน และการบริการในแต่ละด้านมีการปลูกฝังบ่มเพาะนักเรียน ให้มีทักษะชีวิต ให้มีนิสัยใฝ่รู้ใฝ่เรียน รักการอ่านและการค้นคว้า ความเป็นเลิศทางวิชาการ สื่อสารได้สองภาษา ครูผู้สอนต้องมีความรู้ มีความสามารถและเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน สามารถใช้เทคโนโลยีจัดการเรียนการสอน มีจรรยาบรรณปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี “ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูผ่านการฝึกอบรม รวมถึงการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาความรู้ของตนเองจากสิ่งที่ได้อบรมศึกษาให้ทันต่อยุคสมัยมากขึ้น ผู้บริหารให้ความสำคัญกับบุคลากรในโรงเรียนจัดกิจกรรมที่มีส่วนร่วมในการทำงานสร้างสัมพันธ์ให้กับคณะครูเปิดโอกาสให้ครูได้ทำกิจกรรมตามความต้องการสร้างมิตรภาพความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร เพื่อผลประโยชน์ร่วมกัน คือ เป้าหมายความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ที่ได้ประโยชน์ทุกฝ่าย การบริหารจัดการโรงเรียนด้วยระบบคุณภาพ มีห้องเรียน แหล่งเรียนรู้มีสภาพแวดล้อมบรรยากาศเอื้อต่อการให้บริการ มีสื่อที่พอเพียงเหมาะสมทันสมัย มีกิจกรรมที่ส่งเสริมการอ่าน การเรียนรู้ และการค้นคว้าอย่างหลากหลาย “โรงเรียนจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับโรงเรียนมาตรฐานสากล จัดโครงการกิจกรรมต่างๆ ที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้รับการเรียนรู้ มีการวัดผล ประเมินผลอิงมาตรฐาน โรงเรียนดำเนินงานจัดทำข้อมูลสารสนเทศ โดยมีการวางแผนการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน ลงมือเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำสารสนเทศของโรงเรียนในรูปแบบเอกสารและไฟล์ข้อมูล ปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน พร้อมสำหรับการนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้เพื่อแก้ปัญหา โรงเรียนมีการบริหารด้านการเงินโดยใช้งบประมาณตรงตามวัตถุประสงค์ ถูกต้องตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องและระเบียบอื่นๆที่เกี่ยวข้องและพร้อมรับการตรวจสอบสำรวจความต้องการสื่อ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก



สะดวกในการจัดการเรียนการสอนจากครูผู้สอน และจัดทำให้ตามความเหมาะสมเพียงพอ โรงเรียนออกแบบระบบงานที่ครอบคลุมภารกิจทุก โดยมุ่งเน้นนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อนำสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับโรงเรียนมาตรฐานสากล นำหลักสูตรสู่ชั้นเรียนจัดกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการวัดผลประเมินผลอิงมาตรฐาน และสมรรถนะตามหลักสูตรที่กำหนด โรงเรียนมีการจัดสภาพแวดล้อมที่มีความสะอาด ร่มรื่น ปลอดภัย เหมาะสมเหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้ มีการสำรวจความต้องการสื่อ วัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ จัดหาสื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนและสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน จากครูผู้สอน (ฉัตรกมล สมแดง, 2564)

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญรุ่งเรือง ความมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาบุคคลให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การศึกษายังมีความสำคัญในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้สูงขึ้น การที่จะพัฒนาประเทศชาติ ต้องพัฒนาประชาชนโดยให้การศึกษาเพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพตามที่ต้องการ จึงมีความจำเป็นที่การจัดการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพของประชาชน และเพิ่มขีดความสามารถของประเทศให้สูงขึ้น ดังนั้นองค์กรหลักที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษา ต้องมีกลยุทธ์ในการบริหารจัดการศึกษา เพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จคือคุณภาพของการศึกษา ทั้งนี้คุณภาพ (Quality) หมายถึงสิ่งที่ปราศจากข้อบกพร่อง (Freedom from deficiency) รวมถึง การดำเนินการให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่ ต้องการโดยสร้างความพึงพอใจให้กับผู้เกี่ยวข้อง คุณภาพการศึกษาเป็นผลผลิตที่เกิดจากการดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คุณภาพประกอบด้วยผลผลิตประสิทธิภาพ ความพึงพอใจ การพัฒนา การปรับตัวและการอยู่รอดขององค์กร ทั้งนี้มีแนวคิดของนักการศึกษา เกี่ยวกับคุณภาพการศึกษาหลากหลายแนวคิด เช่น คุณภาพการศึกษาประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนการจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการ

ปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อม และการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับผู้เกี่ยวข้อง คุณภาพการศึกษา คือ การที่สถานศึกษาสามารถผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพัฒนาผู้เรียนให้สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายใน ทำให้บุคคลที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจในการทำงาน คุณภาพการศึกษามีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่สนับสนุนการจัดการศึกษา ได้แก่ ทรัพยากรบุคคล ความเป็นสากลของการจัดการศึกษา การพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาวิชาชีพครู ประสิทธิภาพและการพัฒนาโรงเรียน คุณภาพการศึกษาประกอบด้วย พันธกิจของสถานศึกษา การจัดการทรัพยากร หลักสูตรการเรียนการสอน การสนับสนุนและการพัฒนาบุคลากร การสนับสนุนผู้เรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแต่คุณภาพการศึกษาตามเจตนารมณ์และเป้าหมายในการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมายถึง การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ คือการเป็นคนเก่ง เป็นคนดี และมีความสุข

ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการบริหารงานในสถานศึกษา การจัดการใดๆ จะสามารถดำเนินงานไปได้ดี มีประสิทธิภาพ ก็ขึ้นอยู่กับผู้บริหาร และเมื่อโลกมีความเจริญก้าวหน้าเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การบริหารและตัวผู้บริหารจะต้องมีศักยภาพในการบริหารให้ทันเหตุการณ์ มีผู้ให้ความหมายของผู้บริหารศึกษาไว้หลายท่าน ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารการศึกษานอกสถานศึกษาตั้งแต่ระดับเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540)

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้นำโรงเรียนให้บรรลุความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ของโรงเรียน โดยอาศัยความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่เอื้อโดยเฉพาะ และ



อาศัยกระบวนการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคคล ทุกฝ่าย ทุกสถาบัน ทุกองค์กรที่เกี่ยวข้องภายใน และภายนอกสถานศึกษา (ธีระ รุญเจริญ, 2546)

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา คือ บุคลากรที่มีบทบาทรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนให้มีการปฏิบัติตามนโยบาย แผนงานโครงการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ภายใต้หลักนิติธรรมและคุณธรรมจริยธรรม

องค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพการศึกษา

องค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1. คุณภาพคน (Human Quality)
2. คุณภาพงาน (Work Quality)
3. คุณภาพผู้เรียน (Student Quality)

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาถึงโครงสร้าง บทบาท ภาระหน้าที่ของสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา จะเห็นได้ว่า คนเป็นปัจจัยสำคัญที่จะขับเคลื่อนและปฏิบัติงานนำไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งก็คือคุณภาพของผู้เรียน ถ้าคนที่ทำงานมีคุณภาพ ก็จะส่งผลต่อคุณภาพงาน และคุณภาพของผู้เรียนในที่สุด คนซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการบริหารจัดการศึกษา เป็นคนที่มีคุณภาพ หน่วยงานที่ใช้คนต้องมียุทธศาสตร์ในการพัฒนาคน ซึ่งแนวทางในการพัฒนาคน ได้แก่

1. การพัฒนาจิตสำนึก (จิตวิญญาณ) ของครูในองค์กร หรือหน่วยงานให้เป็นผู้มีความคิดในการทำงานอย่างมีอุดมการณ์ มีเป้าหมายและทุ่มเท เสียสละ เพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผล โดยคำนึงถึงเรื่องส่วนรวมมากกว่าเรื่องส่วนตัวและตระหนักถึงหน้าที่ในการทำงาน ทั้งนี้จิตวิญญาณของครูและผู้ที่ประกอบวิชาชีพอื่น หมายถึง จิตสำนึก ความคิด ทศนคติ พฤติกรรม การแสดงออกที่ดี ลุ่มลึกสงบเย็น ตามกรอบของจริยธรรม ค่านิยม จาริตประเพณี วัฒนธรรม ความคาดหวังของสังคม ความเป็นตัวตนที่แท้จริงของบุคคล เป็นแก่นแท้ขององค์กรรวมที่เป็นสิ่งดำรงภายใน จิตใต้สำนึกเป็นศูนย์กลางแรงขับเคลื่อนของการแสดงออกทางพฤติกรรมภายนอก จิตวิญญาณเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้คนเกิดพฤติกรรมในการทำงานและการพัฒนาดตนเององค์กรรวมของบุคคลประกอบด้วยร่างกาย (Body) จิตใจ (Heart) ความคิด (Mind) และจิตวิญญาณ (Spirit) และเมื่อบุคคลได้รับการปฏิบัติที่พึงพอใจ ก็จะทุ่มเทความพยายามและพลังงานสูงสุด

ออกมาอย่างเต็มที่ และส่งผลต่อเป้าหมายสำคัญสูงสุดขององค์กร ซึ่งมีผู้เสนอว่าควรได้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีจิตวิญญาณในการทำงาน และมีรายงานการวิจัยพบว่า สถานศึกษาต้นแบบและหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาจะมีระดับจิตวิญญาณสูงกว่า ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาและหน่วยงานทั่วไป

2. การพัฒนาค่านิยม อุดมการณ์และสร้างวัฒนธรรมในการทำงาน เพื่อให้คนในองค์กรหรือหน่วยงานทางการศึกษา มีหลักยึดเป็นแนวทางในการปฏิบัติร่วมกัน สิ่งที่ต้องพัฒนาและสร้างให้เกิดขึ้นในองค์กร คือ ค่านิยม อุดมการณ์ และวัฒนธรรมร่วมกันของคนในองค์กร เป็นการแสดงออกให้เห็นถึงการปฏิบัติหน้าที่ มุ่งหวังให้เกิดความสำเร็จอย่างยั่งยืนถาวร โดยคนในองค์กรมองเห็นถึงเป้าหมายความสำเร็จและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ที่จะพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง มีความผูกพันกับงาน ผูกพันกับองค์กร ทำงานโดยไม่ต้องรอคำสั่ง กล้าตัดสินใจ กล้ารับผิดชอบ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลักในการตัดสินใจโดยการมีส่วนร่วมของคนที่อยู่ในองค์กรหรือสถานศึกษานั้นเป็นผู้ร่วมกันคิดร่วมกันกำหนดและถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน ซึ่งจะเป็นการเสริมสร้างและพัฒนาให้คนปฏิบัติงานเป็นคนที่มีคุณภาพ

3. การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน สมรรถนะเป็นคุณลักษณะความสามารถของบุคคลที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะและคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลแสดงออกมา และสร้างผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดในกรอบงานที่ตัวเองรับผิดชอบ ซึ่งการพัฒนาสมรรถนะเป็นการมุ่งเสริมสร้างความสามารถให้ทรัพยากรบุคคล โดยพัฒนาคนให้มีความสามารถคนก็จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ไปผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และสำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดสมรรถนะของคนทำงานออกเป็น 2 ประเภท คือ สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ซึ่งสมรรถนะหลักประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม ส่วนสมรรถนะประจำสายงานประกอบด้วย การวิเคราะห์และสังเคราะห์การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การมีวิสัยทัศน์ การออกแบบการเรียนรู้ และการบริหารจัดการชั้นเรียน

สรุปได้ว่าองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพการศึกษา ก็คือ คุณภาพคนถ้าคนที่ทำงานมีคุณภาพ ก็จะทำให้คุณภาพงานออกมามีประสิทธิภาพ และส่งผลให้คุณภาพของผู้เรียนมีประสิทธิภาพผลตามค่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ คุณภาพคนจึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการบริหารจัดการ



การศึกษาให้คนที่มีคุณภาพ หน่วยงานที่ใช้คนจึงต้องมีกลยุทธ์ในการพัฒนาคนเพื่อให้หน่วยงานมีคุณภาพงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

แนวทางในการทำงานให้มีคุณภาพ

แนวทางในการจะทำให้การทำงานมีคุณภาพงาน อาจดำเนินการได้ คือ

1. การสร้างและพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแนวคิดเทคนิค วิธีการที่จะทำให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย
2. กลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
3. การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น การลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน การดำเนินการใช้ทรัพยากรทางการบริหารอย่างประหยัด คุ่มค่า และการเพิ่มผลผลิต
4. การประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารงาน
5. การปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ของหน่วยงานและการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด ตามข้อตกลงหรือคำรับรองในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน (MOU)
6. การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management)

แนวทางในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสามารถดำเนินการได้ ดังนี้ เช่น

1. การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เช่น การสอบ O - Net และ NT (National Test)
2. การพัฒนาให้ผู้เรียนมีความสามารถตามสมรรถนะของหลักสูตร
3. การพัฒนาให้ผู้เรียนมีความสามารถในการแก้ปัญหาและมีความสามารถในการวางแผนการเรียนรู้
4. การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรับผิดชอบ
5. การเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะพึงประสงค์ตามหลักสูตร
6. การพัฒนาเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีสุขภาพกาย สมบูรณ์ แข็งแรง มีสุขอนามัย
7. การพัฒนาเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีสุขภาพจิตดี มีจิตใจ อารมณ์ร่าเริงแจ่มใส

จะเห็นว่าองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพการศึกษา ประกอบไปด้วยส่วนที่สำคัญทั้ง 3 ส่วน คือ คุณภาพคน (Human Quality) คุณภาพงาน (Work Quality) และคุณภาพผู้เรียน (Student Quality) ซึ่งสถานศึกษา หน่วยงาน หรือผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาจะต้องดำเนินการให้องค์ประกอบทั้ง 3 ส่วนมีคุณภาพที่ดี โดยอาจมีแนวทางและกลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพของคน คุณภาพของงาน และคุณภาพของผู้เรียนได้ตามบริบทความพร้อมความ

เหมาะสมของแต่ละแห่ง แตกต่างกันไป โดยมีเป้าหมายอยู่ที่คุณภาพการศึกษาในที่สุด (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ , 2555)

ผู้บริหารที่นำสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ บนวิถีแห่งความเปลี่ยนแปลง

ปัจจัยที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะนำสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ นอกจากจะเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ทางการศึกษา เป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมทางวิชาการมีความรู้ความสามารถและมีความเป็นมืออาชีพที่สามารถบริหารจัดการงานอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ยังต้องมีหลักการบริหารงาน ดังนี้

1. การเป็นผู้นำ

ความสำเร็จหรือความล้มเหลวทั้งปวงของโรงเรียนขึ้นอยู่กับผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้นำทั้งสิ้น พฤติกรรมของผู้นำ คือ ชักจูง ปลุกเร้า ให้ครูในโรงเรียนทุกคน ตลอดทั้งผู้ปกครอง และชุมชน ยอมรับคล้อยตามความฝัน หรือเป้าหมาย เพื่อให้ความฝันหรือเป้าหมายเกิดความเป็นส่วนร่วมกันของคณะครู อาจารย์ ผู้ปกครอง และชุมชนมิให้เป็นของคน ๆ เดียวเมื่อทุกคนมีส่วนร่วม และยอมรับเป้าหมายตรงกันทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการที่จะทำให้ฝันเป็นจริงโดยเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีอิสระในความคิด และร่วมสร้างสรรค์ในการพัฒนางานเพื่อไปให้ถึงเป้าหมาย ผู้บริหารโรงเรียนที่ไม่มีวิสัยทัศน์ ไม่มีเป้าหมาย มักจะถูกครูที่อยู่รอบข้าง หรือผู้บังคับบัญชา หรือนักการเมืองที่อยู่เหนือขึ้นไป กำหนดขอบเขตให้เดินตาม ดังนั้นผู้บริหารที่จะทำโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ

2. ผู้รับบริการคือสิ่งสำคัญที่สุด

องค์กรที่ประสบความสำเร็จ จะต้องยึดผู้รับบริการเป็นเป้าหมายสูงสุด ทำอย่างไรจึงจะทำให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไม่ว่าจะเป็นนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และครู ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ร่วมวางแผน ในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน และส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐาน และควบคุมตรวจสอบคุณภาพการศึกษาเพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ตลอดจนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจในกิจกรรมต่าง ๆ หากทำได้



อย่างที่กล่าวแล้วนั้นย่อมแสดงว่าโรงเรียนก้าวสู่ยุคปฏิรูป เป็นที่ยอมรับของลูกค้ำ ที่มาใช้บริการอย่างแท้จริง

3. มองเห็นเป้าหมายหรือภาพความสำเร็จตรงกัน

ในการปฏิบัติงานใดๆจะต้องฝึกให้ผู้มีส่วนร่วมงานรู้จักการตั้งเป้าหมาย หรือมีเป้าหมายทุกครั้งเมื่อมีเป้าหมายและภาพของความสำเร็จของงานจะเป็นตัวชี้วัดของการทำงานว่าสำเร็จ หรือล้มเหลวการทำงานหากแต่ละคนมีเป้าหมาย และจุดมุ่งหมายในการทำงานคนละอย่างคนละเรื่องแล้ว การทำงานย่อมไม่มีทิศทาง และพลัง เพราะคนต่างทำตามความรู้สึกนึกคิดของตนเอง ในการบริหารสถานศึกษาก็เช่นเดียวกัน คือทุกคนจะต้องรู้เป้าหมาย เข้าใจร่วมกัน และเห็นภาพสุดท้ายในการทำงานที่ตรงกันเพราะเมื่อทุกคนมีเป้าหมายร่วมกันและตรงกันแล้วก็จะเกิดพลัง และความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานให้ได้ผลตามเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ และในการตั้งเป้าหมายนั้น จะต้องตั้งเป้าหมายที่คนได้ยินได้ฟังเกิดพลัง มีความทะเยอทะยาน ทำหาย และมีความเป็นไปได้

พึงตระหนักว่า โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จจะต้องอาศัยพื้นฐานของวิสัยทัศน์ หรือความคาดหวังของผู้มีส่วนร่วมได้เสีย (Stakeholders) ร่วมกันสร้างเป้าหมาย (Goals) โดยมุ่งที่ตัวนักเรียนเป็นผลผลิต และร่วมกันวางแผนยุทธศาสตร์ (Strategic plan) โดยอาศัยข้อมูลอย่างจริงจังพัฒนาวิสัยทัศน์ และเป้าหมายที่พึงประสงค์

ในสถานศึกษา การกำหนดเป้าหมายจะต้องมุ่งไปที่นักเรียนซึ่งเป็นลูกค้ำ ว่านักเรียนจะต้องได้รับอะไรบ้างโดยมีหลักสูตรเป็นกรอบในการกำหนดเป้าหมาย และมาตรฐานคุณภาพการศึกษา ซึ่งผู้มีส่วนได้มีส่วนร่วมกำหนดพร้อมกำหนดยุทธศาสตร์ ที่จะก้าวไปถึงเป้าหมาย เพื่อให้ทุกคนมองเห็นภาพสุดท้ายที่ตรงกัน

4. การสร้างองค์กร (ดำเนินการให้ทุกคนเชื่อมั่นในเป้าหมาย)

การสร้างองค์กรให้มีความเชื่อมั่นในเป้าหมาย ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร จะต้องแสดงหรือตอกย้ำและกล่าวถึงเป้าหมายให้ทุกคนเกิดความเชื่อมั่น เพื่อจะให้ทุกคนในองค์กรจะได้ช่วยกันทุ่มเทการทำงานให้ได้ตามเป้าหมายอยู่ตลอดเวลา และฝังอยู่ในจิตใจของทุกคน เสมือนกับการตอกหัวตะปูย้ำแล้วอีกเพื่อให้ตะปูเจาะเนื้อไม้ที่แข็งแกร่งเพื่อให้ทุกคนเห็นจุดยืนหรือ

ทิศทางของโรงเรียนอย่างชัดเจนไม่ว่าจะมีอุปสรรค หรือการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ก็ตามก็พร้อมที่จะช่วยกันฟันฝ่าไปสู่เป้าหมาย

5. ความคิดสร้างสรรค์

มีนักจิตวิทยากล่าวไว้ว่า"คนไทยส่วนใหญ่ชินต่อระบบการชี้แจงไม่อยากคิดเอง และไม่พร้อมที่จะคิดหาวิธีการทำงานของตนเองถ้าหากมีคนชี้แนะก็พอนำไปได้ถ้าหากขาดผู้ชี้แนะที่ดีก็จะทำงานไม่ได้หรือไม่อยากจะทำงานต่อไป และผู้บังคับบัญชาก็ไม่ได้ใจลูกน้องเนื่องจากเราชินต่อระบบเผด็จการ และการที่ลูกน้องไม่กล้าแสดงความสามารถ จึงทำให้ผู้บังคับบัญชาชินต่อการสั่งการเลยไม่ค่อยเข้าใจลูกน้อง" หน่วยงาน หรือสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จถือความคิดสร้างสรรค์เป็นหัวใจของบริษัท ซึ่งต้องคอย กระตุ้น ยั่วยุ ทำทลาย และให้การสนับสนุนบุคลากรในหน่วยงาน เกิดความคิดสร้างสรรค์ และคิดค้นสิ่งใหม่ๆ แปลกๆ อยู่ตลอดเวลาการที่จะให้เกิดกระบวนการคิดอย่างสร้างสรรค์ จะต้องเริ่มจากการ ตั้งเป้าหมายที่ฝังแน่นในหัวใจ และต่อมาก็จะเกิดความตั้งใจปรารถนาจะไปให้ถึงเป้าหมายมีความตั้งใจอย่างแรงกล้า จึงจะเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบการคิดค้นในวิธีการหรือวัตถุดิบของต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย ดังนั้นการปฏิบัติงานในสถานศึกษาผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้อิสระในการทำงานพร้อมกับสนับสนุนและให้กำลังใจในการทำงาน โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จหรือโรงเรียนดีเด่นต่างๆ จะมีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ แปลกๆ อยู่เสมอในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียน

6. การทำงานเป็นทีม

การดำเนินงานให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ทีมงานมีส่วนสำคัญอย่างมากหากทุกคนในองค์กรรู้สึกว่าเป็นของตนเองอยู่ในทีมงานเดียวกันและร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงานให้สำเร็จร่วมกัน งานก็จะบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ผู้บริหารจึงต้องสร้างทีมงานขึ้นในองค์กร และกระตุ้นให้ทุกคนรู้สึกว่าเป็นผู้มีส่วนร่วมในฐานะส่วนหนึ่งของทีมงาน

ทีม (Team) หมายถึง กลุ่มของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่ทำงาน และมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม มีความผูกพันรับผิดชอบช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ (D. Young, 1979)



7. เปิดโอกาสให้คนอื่นพูด

การฟังคือความสามารถที่จะช่วยให้เรารู้ถึงความต้องการ และวัตถุประสงค์ของลูกค้า ผู้ซื้อ และผู้ร่วมงาน ดังนั้นการฟังของผู้บริหารจึงเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่บอกว่าสำนักงานใด หรือโรงเรียนใดล้มเหลว หรือประสบความสำเร็จ ดังปราชญ์ผู้รู้กล่าวว่า"พระเจ้าประทานให้เรา มีสองหูหนึ่งปาก" ดังนั้นการฟังจึงมีความสำคัญต่อหน่วยงาน

8. ความเรียบง่ายของผู้บริหาร

กรอบความคิดเป็นตัวกำหนดในการแสดงพฤติกรรมที่เป็นมิตรหรือศัตรู ถ้าผู้บริหารมี กรอบความคิดว่าทุกคนคือเพื่อนร่วมงานการปฏิบัติตนของผู้บริหารจะแสดงออกด้วยความเป็น มิตร ทั้งภาษา ท่าทาง มีการยกย่องให้เกียรติ และไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความเป็นศัตรูจะไม่ เกิดขึ้น

9. คำชมเชย

ในชีวิตการทำงานจริง ๆ เราต้องทำงานร่วมกับหมู่คณะ บางครั้งเราต้องการความ ร่วมมือ บางครั้งเราต้องการให้เขาทำงานตามสิ่งที่เราบอก บางครั้งเราต้องการให้เขา กระตือรือร้นสนใจในการทำงาน และอื่น ๆ อีกมากมาย ตามแต่ใจปรารถนา แต่สิ่งหนึ่งที่เรามัก สนิมถึงในการทำงานร่วมกันคือ คนเราทุกคนต้องการคำชมเชย ยกย่อง และไม่มีใครต้องการ คำตำหนิ ดุถูก หรือเหยียดหยาม (แต่คำยกย่องชมเชย ต้องมาจากความจริงใจ) และเมื่อทุกคน ต้องการสิ่งเหล่านี้ทำไมผู้บริหารให้เขาไม่ได้

10. การทำทนาย

- 1) ควรให้การทนายในขอบเขตเรื่องที่เขาเคยทำสำเร็จมาแล้ว
- 2) แน่ใจว่าเพื่อนร่วมงานมีความสนใจในเรื่องทำทนายนั้น ๆ ไม่ใช่เรื่องที่เขาคิดว่า เขาควรจะลอง จะเลือก ในสิ่งที่เขาอยากลอง
- 3) ในเรื่องการทำทนายนั้น ๆ จะต้องยากนิดหน่อย เพื่อให้เป็นเรื่องทำทนายจริง ๆ แต่ไม่ใช่ยาก จนเกินไปจนเขาไม่กล้าลอง

11. ให้ความรู้และเครื่องมือในการทำงาน

คนเราเมื่อมีความรัก ความอยาก ความชอบ หรือที่เรียกว่า ฉันทะ ที่จะทำงานแล้ว ต่อมาก็จะเกิด วิริยะ คือความเพียร มี จิตตะ คือจิตใจจดจ่อต่อการทำงาน และ มี วิมังสะ คือ ความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาของศาสตร์ นั้น ๆ อย่างลุ่มลึก และถ่องแท้ รู้จักปรับปรุงใคร่ครวญ พัฒนางานให้ดียิ่งขึ้นจึงเป็นเรื่องที่จะขาดไม่ได้ ดังนั้นในการจะพัฒนาให้ครูเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถถึงขั้นครูมืออาชีพในการจัดการเรียนการสอน

บทสรุปสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพควรดำเนินการดังนี้

- 1) รวบรวมและจัดระบบของข้อมูลสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน การบริหารแนวใหม่ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องบริหาร และตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลมากกว่าสามัญสำนึก
 - 2) วางแผนและดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ การวางแผนมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารมี ทิศทางในการบริหารตามลำดับความสำคัญเร่งด่วนของปัญหา และนโยบายการบริหาร
 - 3) ศึกษากฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ในการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล ผู้บริหารมีอำนาจในการบริหารอย่างอิสระ ขณะเดียวกันก็รับผิดชอบต่อผลของการตัดสินใจ ของตนอย่างเต็มที่เช่นกัน
 - 4) การบริหารและการตัดสินใจโดยองค์คณะบุคคล การศึกษาเป็นบริการกิจการ สาธารณะ ที่มีผู้เกี่ยวข้อง และได้รับผลจากการบริการจำนวนมาก ดังนั้นเพื่อให้การบริหาร และการตัดสินใจมีความถูกต้องและก่อประโยชน์สูงสุดต่อผู้รับบริการมากที่สุด ผู้บริหารควร ดำเนินการโดยองค์คณะบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้
 - 5) จัดระบบบัญชีให้ครบถ้วนถูกต้อง แม้ผู้บริหารจะมีอำนาจอิสระในการบริหาร และการตัดสินใจก็ตาม แต่อำนาจมีอิสระนั้นมีใช้ไปโดยปราศจากการควบคุมตรวจสอบของทาง ราชการ โดยเฉพาะด้านการเงินซึ่งส่วนใหญ่มาจากงบประมาณแผ่นดิน
- เงื่อนไขทั้งหมดดังกล่าวเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้เป็นผู้นำจะต้องมี หรือจัดให้มีขึ้นเพื่อให้การ บริหาร และการตัดสินใจของตนมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลตามเจตนารมณ์ สมกับคำพูดที่ว่า "เป็นผู้นำในสถานศึกษาอย่างมืออาชีพ" (เพชรฤทัย สัมโอ อภิษฐ์, 2555)



สรุป

ผู้บริหารที่นำสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ บนวิถีแห่งความเปลี่ยนแปลง จะต้องเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญคือ ต้องปรับเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้ควบคุมมาเป็นผู้ที่วางแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากร มีความเข้าใจในความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการบริหารจัดการเชิงรุก ยึดหลักการมีส่วนร่วมปรับองค์กรให้เป็นองค์กรขนาดเล็กและมีโครงสร้างแนวราบ และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมทางการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีการแสวงหาความรู้ทั้ง เชิงทฤษฎี การปฏิบัติและประสบการณ์ ต้องปรับเปลี่ยนบทบาทตนเองจากเดิมไปสู่ผู้นำที่มีกระบวนทัศน์ใหม่ในด้านทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ การบริหาร และมีการตัดสินใจที่รวดเร็วเพื่อให้ทันกับเหตุการณ์ในท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่รวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ต้องเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ทางการศึกษาเป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมทางวิชาการมีความรู้ความสามารถและมีความเป็นมืออาชีพที่สามารถบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล สามารถนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย และเชื่อมโยงสภาพปัจจุบันไปสู่อนาคตได้

เอกสารอ้างอิง

เพชรฤทัย สัมโอ อกนิษฐ์. (2555). การบริหารสถาบันการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ:

การเป็นผู้นำในสถานศึกษาอย่างมืออาชีพ. เรียกใช้เมื่อ 14 ตุลาคม 2565 จาก

<http://www.patwit.ac.th/new/?name=knowledge&file=readknowledge&id=7>.

ปกรณ วังศรีตันพิบูลย์. (2559). ภาวะผู้นำ. เรียกใช้เมื่อ 13 ตุลาคม 2565, จาก

http://www.enttraining.net/article06_leadership.php.

ฉัตรกมล สมแดง.(2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสู่โรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2.

วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2555). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าใหม่จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2540). อบรมผู้บริหารสถานศึกษา หมวด 4:

เอกสารประกอบการอบรมหลักสูตร, กรุงเทพมหานคร: พรักหวานกราฟฟิค.

ธีระ รุญเจริญ .(2546). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2).

กรุงเทพมหานคร : ข้าวฟ่าง.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2). (2545). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 119 ตอนที่

123 ก .19 ธันวาคม 2545.

D. Young. (1979). Improving Work Group: A Practical Manual for Team Building.

La Jolla, Calif. University Associates.