

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

Characteristics of Academic Administrators that Affect the Operation of Colleges, under the Office of Vocational Education Commission

นवलอนงค์ อุซุภาพ¹ | Worapun Sriglam

บทคัดย่อ

การดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีความทันสมัย โดยใช้กลยุทธ์การดำเนินงาน มาเป็นเครื่องมือเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้เป็นที่ยอมรับของผู้บริโภค ดังนั้นนโยบาย การจัดการศึกษาของอาชีวศึกษาที่ให้ความสำคัญไว้ว่า ต้องพัฒนาผู้เรียนให้เป็นแรงงาน ที่มีคุณภาพสามารถไปประกอบอาชีพในประเทศอาเซียนได้เช่นเดียวกับแรงงานจาก ประเทศอาเซียนอื่น ซึ่งกลยุทธ์ที่สำคัญในการดำเนินงานให้สถานศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษาประสบผลสำเร็จประการหนึ่ง คือ คุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านประสบการณ์ ด้านภาวะผู้นำ และด้านบุคลิกภาพ

คำสำคัญ : คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา, การดำเนินงานของสถานศึกษา

Abstract

The operation of colleges under the Office of Vocational Education Commission, should be adapt in developing a modern education. The marketing strategy is an important tool in creating a good image to be acceptable by consumers. The educational policies to improve the quality of

¹ ดร. ครูชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

students to become qualified workers able to work in the ASEAN countries, as well as workers from other ASEAN countries. The characteristics of academic administrators that affect the marketing strategy of colleges, under the Office of Vocational Education Commission, include the experience; Leadership; and Personality.

Keyword : Characteristics of Academic Administrators, The Operation of Colleges

ความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคข่าวสารได้ส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาต้องปรับตัว ในการพัฒนาสถานศึกษา ให้มีความทันสมัย เพื่อจูงใจและสร้างความไว้วางใจในการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้อง และเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สมบูรณ์ทั้งด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะในวิชาชีพ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

แนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

นโยบายการจัดการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้กำหนดภารกิจและนโยบายการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาสู่สากล พ.ศ. 2555 - 2569 ไว้ดังนี้ กล่าวคือ 1) การเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพตามความต้องการในระดับพื้นที่และภาพรวมแต่ละสาขา เพื่อผลิตและพัฒนาคนในสาขาที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานตามนโยบายของรัฐบาล เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ในด้านทักษะประสบการณ์จากการเรียนในสถานที่จริงและสถานการณ์จริงรวมทั้ง การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ตามแนวทาง Constructionism, Project Based Learning และ Authentic Assessment โดยมีการพัฒนาระบบนิเทศ การจัดการความรู้และถ่ายทอดประสบการณ์จากครูรุ่นพี่สู่ครูรุ่นใหม่ สร้างความเข้มแข็งการประกันคุณภาพ ภายในและผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก รวมทั้งการเตรียมความพร้อมรับการประเมินระดับสากล 2) การสนับสนุนให้หน่วยงานหรือองค์กรร่วมจัดการอาชีวศึกษา

ได้แก่ สถานประกอบการ อปท. และภาคเอกชน 3) การยกระดับคุณภาพอาชีวศึกษา โดยส่งเสริมคุณภาพและสร้างความเข้มแข็ง 4) การเครือข่ายครูและสนับสนุนการทำวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพด้านสื่อ หนังสือ วัสดุฝึกและอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย รวมทั้งทักษะด้านภาษาอังกฤษและภาษาประเทศคู่ค้าทุกประเทศใน ASEAN และ 5) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และการจัดสรรงบประมาณ ให้เพียงพอ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2555)

นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้วาง แนวทางการจัดการศึกษาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555 - 2559 ได้เน้นการมีส่วนร่วมของภาคีทั้งในระดับชุมชน ภาค และประเทศอย่าง กว้างขวางและต่อเนื่อง เพื่อร่วมกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาประเทศ สร้างสังคม อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมและให้ความสำคัญ ในการพัฒนาด้านให้มีคุณภาพ สามารถเข้าถึงทรัพยากรและได้รับประโยชน์จากการพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นธรรม รวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ สามารถผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรต่อ สิ่งแวดล้อม ภายใต้หลักการพัฒนาพื้นที่และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ที่กำหนดว่าปี พ.ศ. 2570 คนไทยมีคุณภาพสามารถ แข่งขันได้ในเวทีโลกอย่างมีศักดิ์ศรี และมีการพัฒนาประเทศในทุกๆ ด้านอย่างยั่งยืน (sustainable development) ดังพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 22 ระบุว่า การจัดอาชีวศึกษาต้องยึดหลักผู้เรียน ทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตาม ศักยภาพ และมาตรา 28 ได้เน้นถึงสาระของหลักสูตรทั้งที่เป็นวิชาการและวิชาชีพต้อง มุ่งพัฒนาด้านให้มีความสมดุลทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงามและ ความรับผิดชอบต่อสังคม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555 ; สำนักงานรับรองมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา, 2547 : 12 - 17)

จากแนวนโยบายการพัฒนาประเทศที่กล่าวมา ส่งผลให้สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษาต้องมุ่งพัฒนาด้านวิชาชีพให้มีศักยภาพตามที่สังคมคาดหวังไว้ คือ มีมาตรฐานวิชาชีพเป็นสากล ช่วยพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมให้เจริญก้าวหน้า โดยให้

ความสำคัญไปที่ครูผู้สอนมีอิสระทางวิชาการ (academic freedom) มีความคิดสร้างสรรค์ ในการพัฒนาและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ รวมทั้ง การสร้างความแตกต่างและเอกลักษณ์เฉพาะของแต่ละสถาบัน และพัฒนาผู้เรียนให้มี อิสระที่จะเรียน (เชาว์ โรจนแสง, 2549 : 34 - 41) ดังนั้นนโยบายการปฏิรูปการศึกษา ในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 - 2561) ที่ได้วางเป้าหมายการปฏิรูปการศึกษาเร่งด่วน 4 ประการ กล่าวคือ 1) การพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ ให้สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองและ แสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง สามารถสื่อสาร คิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา และทำงานเป็นทีมได้ อย่างมีประสิทธิภาพ 2) การพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ ให้สามารถเอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิด การเรียนรู้และจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาตนเอง แสวงหา ความรู้ได้ต่อเนื่อง มีความมั่นคงในอาชีพและมีขวัญกำลังใจ 3) การพัฒนาสถานศึกษาและ แหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ เพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และ 4) การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน ภาคเอกชนและทุกภาคส่วนตามหลักธรรมาภิบาลควบคู่กับการสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552 : 13 - 32)

อย่างไรก็ตาม ยังมีงานวิจัยที่ชี้ให้เห็นว่า สถานศึกษาควรมีกิจกรรมการบริหาร จัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพเพื่อการตัดสินใจเลือกเข้าเรียนของผู้เรียน ซึ่งกลยุทธ์ การดำเนินงานจะเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับผู้เรียนให้เป็น ที่ยอมรับของผู้บริโภคที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ดังผลการวิจัยของ สนิท ทฤษฎรรชวาสิน และ ไพบุลย์ เกียรติโกมล (2551 : 202) พบว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือก ศึกษาต่อประกอบด้วย ด้านความคาดหวังในอนาคต ด้านทัศนคติต่อสาขาวิชา ด้านสื่อ การเรียนการสอน ด้านการให้บริการของสถานศึกษา ด้านความมีชื่อเสียงของสถานศึกษา ด้านวิชาการและสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านสื่อประชาสัมพันธ์ทั่วไป ด้านทุนการศึกษา ด้านการจูงใจของบุคคล และกลยุทธ์การตลาดทางตรง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปิยพร ไทพุกกุล (2550 : 13 - 14) และ Shrikanth (2012) พบว่า การจัดการศึกษาต้อง คำนึงถึงคุณภาพของอาจารย์ คุณภาพของผู้เรียน สิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการเรียน การสอน กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ สิ่งแวดล้อมของสถานศึกษา ที่สร้างความประทับใจแก่ผู้เรียน ในทำนองเดียวกับผลการวิจัยของ Huang (2007) พบว่า คุณภาพการสอนของอาจารย์ คุณภาพของผู้เรียน สิ่งอำนวยความสะดวก บรรยากาศของ สถานศึกษา และสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษาส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา เช่น

เดียวกับแนวคิดของ Soliman (2011) ได้กล่าวว่า การบริการลูกค้ามีความสัมพันธ์ทางบวก ต่อประสิทธิภาพทางการตลาดที่จะช่วยรักษาลูกค้าเดิม และสร้างความสนใจลูกค้าใหม่ เพื่อเพิ่มส่วนแบ่งการตลาดช่วยให้ลูกค้าพึงพอใจรวมทั้งรักษามาตรฐานคุณภาพให้สูงขึ้น

จากแนวคิดที่กล่าวมา แสดงให้เห็นว่า กลยุทธ์การจัดการเป็นเครื่องมือสำคัญ ในการสร้างภาพลักษณ์ ที่ดีให้กับสินค้าหรือการบริการให้เป็นที่ยอมรับของผู้บริโภค ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายที่ส่งผลให้องค์กรบรรลุถึงวัตถุประสงค์ขององค์กรไม่ว่าจะมุ่งกำไรหรือไม่มุ่งกำไรก็ตาม (Lamb, Hair, & McDanie, 2000 : 217) ดังนั้น การนำแนวคิดมาการจัดการที่มีคุณภาพมาประยุกต์ใช้จึงสอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาของสถานศึกษา อาชีวศึกษาที่ต้องการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นแรงงานที่มีคุณภาพ สามารถไปประกอบ อาชีพในประเทศอาเซียนเช่นเดียวกับแรงงานจากประเทศอาเซียนอื่นที่สามารถเข้ามา ทำงานในประเทศไทย และตามกติกาใหม่นี้ประเทศใดที่มีแรงงานและมีทักษะวิชาชีพ ที่ดีกว่าย่อมได้เปรียบ (สมพงษ์ จิตระดับ, 2554)

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา

การดำเนินงานของสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จจะส่งผลต่อศักยภาพ ของผู้เรียนเป็นอย่างมาก ซึ่งผู้เขียนได้ทำวิจัยเพื่อศึกษาโมเดลกลยุทธ์การตลาดที่มีต่อ ผลลัพธ์การดำเนินงานสำหรับสถานศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษาเขตภาคใต้ พบว่า โมเดลสมการโครงสร้างมีความสอดคล้องกับข้อมูล เชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดีมาก และโมเดลกลยุทธ์การตลาดที่ส่งผลต่อผลลัพธ์การดำเนินงาน สำหรับสถานศึกษาของรัฐสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเขตภาคใต้ ได้แก่ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา คุณลักษณะของสถานศึกษา ปัจจัยสังคมและ วัฒนธรรม กลยุทธ์การตลาดของสถานศึกษา และผลลัพธ์การดำเนินงานของสถานศึกษา ซึ่งข้อค้นพบจากงานวิจัยดังกล่าว ผู้เขียนได้หยิบยกมานำเสนอ คือ คุณลักษณะของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อผลลัพธ์การดำเนินงานสำหรับสถานศึกษาของรัฐ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้แก่ ด้านประสบการณ์ ด้านภาวะผู้นำ และ ด้านบุคลิกภาพ (นวลอนงค์ อุษภาพ, 2556 : 253) เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษา ให้กับผู้บริหารสถานศึกษา นักการศึกษา และผู้สนใจการศึกษา ซึ่งจะได้นำเสนอแนวคิด จากประเด็นผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. ด้านประสบการณ์ (experience) จะเกิดขึ้นจากการเรียนรู้เรื่องงานที่ปฏิบัติ และการศึกษาหาความรู้จากผู้รู้ จะเห็นได้ว่า การเรียนรู้มีส่วนช่วยให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่นำไปสู่ปฏิภริยาระหว่างแรงขับ ตัวกระตุ้น ตัวนำ การตอบสนอง และการเสริมแรง (สุดาพร กุณพลบุตร, 2553) ประสบการณ์จึงมีอิทธิพลต่อความเชื่อในอำนาจควบคุมตนเองซึ่งแบ่งได้ 2 ประเภท กล่าวคือ 1) ประสบการณ์ที่สำคัญในชีวิต (episodic antecedents) เป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในช่วงใดช่วงหนึ่งของชีวิตตามระยะเวลาที่กำหนด เช่น การตายของบุคคลผู้เป็นที่รัก อุบัติเหตุหรือภัยธรรมชาติต่างๆ ประสบการณ์นี้อาจจะมีผลต่อการพัฒนาความเชื่อในอำนาจควบคุมตนเอง ถ้าประสบการณ์นี้ไปส่งเสริมความเชื่อที่มีอยู่ และ 2) ประสบการณ์สะสมในอดีต (accumulative antecedents) เป็นประสบการณ์ที่ได้รับจากการอบรมเลี้ยงดูของบิดามารดาและการศึกษาในสถานศึกษาของบุคคล ล้วนส่งผลต่อการพัฒนาความเชื่อในอำนาจควบคุมตนเอง ดังนั้นบิดามารดาและครูจึงมีอิทธิพลต่อการพัฒนาความเชื่อในอำนาจการควบคุมตนเองของบุคคล (Frederick, 2005) สอดคล้องกับแนวคิดของ Kotler and Armstrong (2007) ที่ได้ให้แนวคิดไว้ว่าการที่องค์กรจะเจริญเติบโตได้นั้นขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในการบริหารงานของผู้บริหาร ทั้งความรู้ในการบริหารงาน การบริหารการเงินและบุคลากร เพื่อสร้างความเติบโตทางการตลาดให้เพิ่มขึ้น นั่นคือ ประสบการณ์ทางการบริหารมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงาน ช่วยให้มีความรอบคอบในการตัดสินใจต่างๆ ทั้งด้านการวินิจฉัยสั่งการ การวางแผนหรืออื่นๆ ที่จะส่งผลให้การบริหารงานประสบความสำเร็จได้มากกว่า ดังผลการวิจัยของผู้เขียนพบว่า ประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญเรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

1.1 ความเชี่ยวชาญ เกิดจากการแสวงหาความรู้และประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษามาเป็นฐานในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมาย เช่น การใช้ความเชี่ยวชาญจากนำผลการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report หรือ SAR) ที่สถานศึกษา ต้องประเมินและจัดทำเอกสารทุกปีการศึกษาใช้ในการบริหารสถานศึกษา และข้อคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องมีส่วนพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายทั้งระบบ ทั้งงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารทั่วไป และงานบุคคล ในฐานะที่สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล ซึ่งมีอำนาจในการดำเนินงานตามมาตรา 8 ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่ระบุว่า การจัดการศึกษาต้องมีเอกภาพ ด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติและให้ยึดหลักที่ว่า ให้สังคมมีส่วนร่วม

ในการจัดการศึกษา การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานรับรองและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2547 : 6) จึงเป็นโอกาสให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างความเชี่ยวชาญ จากความรู้และประสบการณ์มาเป็นฐานคิด เพื่อวางแผนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องแต่ละปีการศึกษาที่รอบคอบและครอบคลุมภาระงาน อาจกล่าวได้ว่าความเชี่ยวชาญนั้นเกิดจากการบ่มเพาะมาจากการศึกษาเล่าเรียน ประสบการณ์การบริหารงาน การศึกษาดูงานในสถานศึกษาที่ดี จัดการได้มีประสิทธิภาพ และการประชุมสัมมนา จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำองค์ความรู้เหล่านั้น มาประยุกต์ใช้เพื่อการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศ ตามที่วางแผนการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมและรับผิดชอบตามบทบาทและหน้าที่อย่างเหมาะสม ซึ่งจะส่งผลดีต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) อย่างแท้จริง เช่น ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสถานประกอบการ เป็นต้น

1.2 ความรอบรู้ เกิดจากทักษะผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่ได้จากองค์ความรู้จากการศึกษา จากการสังเกต การสังเคราะห์ และการวิเคราะห์บริบททั้งภายในและภายนอกสถานศึกษามาใช้ ในการบริหารให้บรรลุเป้าหมาย เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและสังคมที่สอดคล้องกับกระแสความต้องการแรงงานที่มีคุณภาพทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ สร้างความพร้อมและศักยภาพการแข่งขันในเวทีโลกที่มีทักษะด้านฝีมือ ซึ่งความรอบรู้ในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายจึงมีความสำคัญ เช่น การบริหารงานวิชาการมุ่งผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยสนับสนุนให้ผู้เรียนได้เข้าร่วมแข่งขันทักษะทางวิชาการและวิชาชีพ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถบูรณาการความรู้ตามที่หลักสูตรกำหนดเพื่อสร้างศักยภาพด้านวิชาการ มีทักษะวิชาชีพ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ

1.3 การเปลี่ยนแปลงสถานศึกษา มีอิทธิพลที่สำคัญที่ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมด้านบรรยากาศการทำงาน และการสร้างศักยภาพให้กับผู้เรียน กล่าวคือ ช่วยให้งานวิชาการซึ่งเป็นงานหลักสำเร็จได้ เช่น การเปลี่ยนแปลงเพื่อจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับผู้เรียน เช่น มีคอมพิวเตอร์และโปรเจคเตอร์ประจำห้องเรียน เพื่อความสะดวกในการสืบค้นให้กับครูและผู้เรียน ซึ่งจะส่งผลให้การเรียนมีความหมาย ในการประยุกต์ความรู้ไปใช้ ทำให้ผู้เรียนเห็นความสำคัญในการเรียน อีกทั้งการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้น่าเรียน มีห้องสมุดที่ทันสมัย มีห้องสืบค้น และมีกิจกรรมแนะแนวที่มีคุณภาพ จะส่งผลให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองทั้งการศึกษาต่อและการเตรียมตัวสู่การทำงาน ดังนั้น แนวคิด

ในการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาจึงเสริมให้กับผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ รวมทั้งการติดตามศิษย์เก่าช่วยให้ได้ข้อคิดมาพัฒนาผู้เรียน การจัดการเรียนการสอนได้เหมาะสมและสอดคล้องตามที่ตลาดแรงงานต้องการ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาให้มีความทันสมัยถือเป็นเรื่องสำคัญช่วยสร้างความพร้อมในการเรียน และช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา

1.4 การถ่ายทอดความรู้ มีความสำคัญเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นงานที่ทำทหายความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมทั้งทฤษฎีและการปฏิบัติเพื่อวางแผนการบริหารงานสู่การถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เรียน ครูและบุคลากรในหลายๆ ส่วนของการทำงาน เช่น การประชุม การนิเทศการทำงานในแต่ละฝ่าย (walk around) เพื่อให้การบริหารงานของสถานศึกษาสำเร็จตามแผน และบุคลากรมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ อย่างน้อยก็ช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน สามารถบูรณาการความรู้และทักษะในการทำงาน รวมทั้งสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับบุคลากร เพราะการถ่ายทอดความรู้ (Coaching) เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้เลี้ยงสอนงาน ช่วยให้ผู้รับการสอนงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างทักษะในการทำงานที่ส่งผลต่อการคิดสร้างสรรค์สามารถแก้ปัญหาการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความมั่นใจในการทำงาน และช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายเมื่อเทียบกับค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นกับการจัดฝึกอบรม ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรมีเป็นแนวทางเพื่อการถ่ายทอดความรู้ ดังนี้ 1) กระตุ้นให้ผู้รับการสอนงานรู้จักคิดและกระทำด้วยตนเอง 2) สร้างบรรยากาศของความไว้วางใจให้เกิดความเชื่อมั่นว่า สถานที่แห่งนี้คือที่ทำงานที่เขาสามารถทุ่มเทและทำงานได้โดยไม่ต้องกังวลใดๆ หากเกิดข้อผิดพลาดจากการทำงานขึ้นมา นั่นก็เป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้และปรับปรุงให้ดีขึ้น 3) มอบหมายงานให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามสถานการณ์แต่ละบุคคล และ 4) เข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน

สำหรับเทคนิคการสอนงานที่มีประสิทธิภาพนั้น เช่น 1) ความรู้ความเข้าใจในระบบงานเป็นอย่างดี สามารถตอบคำถามของผู้รับการสอนงานได้ 2) เต็มใจที่จะให้ความรู้แก่ผู้รับการสอนงาน 3) เสียสละเวลาบางส่วนในการสอนงานซึ่งบางครั้งอาจใช้เวลานาน และ 4) ต้องมีความเชื่อใจซึ่งกันและกัน และมั่นใจในการถ่ายทอดความรู้นั้นๆ

(การสอนงานเพื่อการถ่ายทอดความรู้ในองค์กร, 2558) สิ่งสำคัญในการถ่ายทอดความรู้ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องระวัง คือ การเป็นแบบอย่างที่ดีและยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร

2. ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) มีอิทธิพลและเป็นพลังที่ช่วยสร้างแรงจูงใจสร้างมนุษยสัมพันธ์ และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ขึ้นอยู่กับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะผลักดันและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานร่วมกันในสถานศึกษาด้วยดี มีประสิทธิผลตามจุดมุ่งหมาย (English, 2006 : 565) นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายร่วมกัน (shared purposes) (Daft, 2003 : 5) ดังที่ Yukl (2006 : 5) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ภาวะผู้นำจะเกี่ยวข้องกับกระบวนการที่บุคคลใช้อิทธิพลที่มีอยู่นำมาใช้ในการกำหนดบทบาทโครงสร้างความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร ซึ่งมีอิทธิพลและเกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมชาย เทพแสง และอรจิรา เทพแสง (2549 : 112) พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ด้านการจัดการศึกษา (commitment) และการนำเสนอวิสัยทัศน์ (vision) ให้บุคลากรยอมรับและสร้างพันธกิจร่วมกัน (mission) โดยกำหนดวัตถุประสงค์ของสิ่งที่จะแก้ไขปรับปรุงและนำไปสู่การปฏิบัติ (action) อย่างเป็นรูปธรรม 2) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (continuous improvement) โดยใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์ การใช้เครื่องมือที่มีความเที่ยงตรง และการใช้วงจรคุณภาพ (PDCA) นำมาสร้างทีมงานเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้ทุกฝ่ายใช้ในการบริหารงาน รวมทั้งมีการตรวจสอบและแก้ไขอย่างทันที่ 3) การใช้หลักธรรมาภิบาล (common) เพื่อให้การแก้ปัญหามีประสิทธิภาพ เช่น การเลือกบุคคลเข้าทำงาน ที่ไม่จำเป็นต้องเลือกคนที่มีความสามารถมากมายแต่เลือกคนที่มีความตั้งใจจริง มีความมุ่งมั่นในการทำงาน และสามารถดัดเตือนสั่งสอนได้ในบางเรื่อง และควรมีการอบรมบุคลากรให้มีความรัก ความรักดีต่อองค์กรโดยใช้วิธีการรักษาบุคลากรมากกว่าการคัดเลือกในการทำงาน 4) สามารถใช้ยุทธศาสตร์ความแตกต่างทางความคิด (contrast of thinking) ที่มีกระบวนการหลากหลายเพื่อการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากการศึกษาไม่หยุดนิ่งมีการเคลื่อนไหวตลอดเวลา ดังนั้น ผู้นำทางการศึกษาจึงต้องตามให้ทันกระแสความเปลี่ยนแปลงและนำพาลูกน้องไปสู่เป้าหมายขององค์กร 5) ต้องเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (customer focus) ให้ถือว่าเป็นหัวใจของการพัฒนา มีการสำรวจข้อมูลความต้องการ ความพึงพอใจและเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นตามโอกาสที่เหมาะสม 6) ยึดหลักแห่งการเปลี่ยนแปลง (change)

ทั้งการเปลี่ยนแปลงความคิดและกระบวนทัศน์ เพื่อให้การพัฒนาโครงสร้างองค์กรและงานด้านต่างๆ มีความเจริญก้าวหน้า มีการสร้างผู้นำในทุกระดับ มีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทางการบริหารโดยยึดทีมงานเป็นหลัก มีการกระตุ้นบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการทำงาน (participation) การใช้หลักการเพิ่มพลังอำนาจ (empowerment) การส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ตลอดจนการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน การบริหารงานแบบ e-management และการส่งเสริมการเรียนรู้ e-learning ให้กับบุคลากร ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงและสามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานร่วมมือร่วมใจในการสร้างสรรค์งานให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาให้มากที่สุด และ 7) มีความสามารถในการสื่อสาร (communication) เน้นประสิทธิผลให้บุคลากรยอมรับ ครีธาและเข้าใจอย่างถูกต้องตรงประเด็น ซึ่งผลการวิจัยของผู้เขียนพบโมเดลยืนยันว่า ภาวะผู้นำที่ควรนำมาใช้ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ คือ 1) ชี้แนะให้บุคลากรร่วมมือปฏิบัติงาน 2) สื่อสารและสั่งการให้บุคลากรปฏิบัติงาน 3) จูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงาน และ 4) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร (นวลอนงค์ อุชุกภาพ, 2556 : 162) ซึ่งจะได้อธิบายกล่าวแต่ละประเด็น ดังนี้

2.1 ชี้แนะให้บุคลากรร่วมมือปฏิบัติงาน การชี้แนะนั้นผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจจุดหมายการดำเนินงาน เพื่อให้บุคลากรได้ร่วมมือปฏิบัติ ดังที่ รุจา รอดเข็ม (2547 : 74) ได้ให้แนวคิดว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการจูงใจของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีส่วนช่วยให้เกิดความร่วมมือในการประพฤติปฏิบัติอย่างเต็มใจ เพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ ผู้บริหารจึงต้องตระหนักดีว่ามนุษย์มีความแตกต่างกัน ซึ่งต่างกับการทำงานกับเครื่องจักรที่สามารถสั่งการได้ทุกอย่าง แต่การทำงานกับคนต้องใช้ความนุ่มนวล ความเป็นมิตรภาพและความเข้าใจในศักยภาพของคน ดังที่ จารุณี เก้าเอี้ยน (2553 : 35) ได้ให้ความสำคัญบทบาทของผู้นำไว้หลายประเด็น ดังนี้ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ ต้องเป็นคนฉลาด มีความคิดก้าวไกลกว่าคนทั่วไปจึงจะทำให้สถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงจากที่เป็นอยู่ไปในทางที่ดีขึ้น 2) การจูงใจ เพื่อสร้างแรงกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้นในการทำงานทั้งปัจจัยภายนอกและภายใน 3) การวิเคราะห์เนื้องานได้ จะช่วยให้สามารถวางแผนการทำงาน และมีความพร้อมในการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อสิ่งที่ดีกว่า และ 4) การวางแผนการดำเนินงานให้สัมพันธ์ทั้งงานบุคคล วิชาการ อาคารสถานที่ งบประมาณ กิจกรรมนักเรียน และ

งานสัมพันธ์กับชุมชน การให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรและชุมชน จะส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีความครอบคลุมเอื้อต่อการพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายละมีมาตรฐาน

2.2 สื่อสารและสั่งการให้บุคลากรปฏิบัติงาน การสร้างความเข้าใจให้บุคลากรได้รับรู้กระบวนการดำเนินงานของสถานศึกษามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เช่น แผนปฏิบัติการประจำปี ซึ่ง Kerin, Harley and Rudelius (2009) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ผู้นำต้องมีความสามารถ 3 ประการ กล่าวคือ 1) ความสามารถวินิจฉัย (diagnosing) เพื่อสร้างความเข้าใจสภาพการณ์ต่างๆ ในปัจจุบัน ตลอดจนสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อนำไปสู่การบริหารงานในเชิงรุกพร้อมเตรียมรับกับความเปลี่ยนแปลง 2) ความสามารถปรับตัว (diagnosing) เพื่อปรับพฤติกรรมการทำงานให้เหมาะสมกับสิ่งที่มุ่งหวังให้สำเร็จ และ 3) ความสามารถสื่อสาร (communication) เพื่อสร้างความเข้าใจสถานการณ์ต่างๆ นำไปสู่การปรับพฤติกรรมให้เหมาะสมกับสถานการณ์ให้มีประสิทธิผล เพื่อให้บุคคลอื่นเข้าใจยอมรับและนำไปสู่การบรรลุสิ่งที่ต้องการ

2.3 จูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงาน เพื่อกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทุ่มเทการทำงานด้วยความเต็มใจและเต็มศักยภาพ ภายใต้ความต้องการและเป้าหมายของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อช่วยการบริหารสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายและความสำเร็จขององค์การ (พรพนอร อุซุภาพ, 2556 : 93) ซึ่งเทคนิคการจูงใจที่เหมาะสมกับบุคคลและโอกาส จะช่วยให้เกิดความรู้สึกอยากจะทำงาน กล่าวคือ (อำไพ อินทรประเสริฐ, 2542 : 185 ; โชติกา ระโส, 2555 : 103) 1) ตัวผู้นำ ต้องเป็นผู้ประพฤติดีและเป็นแบบอย่างที่ดี มีความเสมอต้นเสมอปลาย และมีความสามารถยกย่องผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะจะช่วยเพิ่มกำลังใจในการทำงาน การปฏิบัติที่ให้เกียรติ การยกย่อง การยอมรับ และการให้ความเป็นมิตร เหล่านี้จะช่วยสร้างความอบอุ่นและความสบายใจในการทำงาน เช่น การให้ความเป็นธรรม ช่วยสร้างความสุขใจในการทำงานด้วยความภาคภูมิใจและรู้สึกเป็นเจ้าของ การมอบหมายงานตามความถนัด ทั้งปริมาณงานต้องมีความเหมาะสม มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ในการทำงานให้มีความพร้อม สิ่งสำคัญการครองตนของผู้บริหารสถานศึกษาควรเรียบง่าย เป็นกันเอง ตื่นตัว มีชีวิตชีวา มีคุณธรรมและมีบุคลิกภาพความเป็นผู้ใหญ่เป็นแบบอย่างมีมาตรฐานการทำงาน และมีความเสมอต้นเสมอปลาย ย่อมสร้างความประทับใจมากกว่าทำทางสูงศักดิ์ และเรื่องอำนาจ และ 2) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี (Physical environment motives) ช่วยจูงใจให้บุคลากรอยากทำงาน มีความกระตือรือร้น และรู้สึกสะดวกสบาย

2.4 การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นพลังการทำงานและการดำเนินชีวิตที่มีความสุข (พรณอร อุภูภาพ, 2556 : 145) สำหรับแนวทางการสร้างมนุษยสัมพันธ์ มีดังนี้ (สมพร สุทัศนีย์, 2551 : 422 - 442 ; กวี วงศ์พัฒน์, 2550 : 70 ; Lunenburg and Ornstein, 2008, : 504) 1) มีความชัดเจนในการกำหนดนโยบายและการมีส่วนร่วมที่ครอบคลุม ทั้งองค์การและบุคลากร เพื่อความสบายใจในการปฏิบัติงาน 2) มีวัตถุประสงค์และวิธีการดำเนินงานที่ชัดเจน อันเป็นรากฐานสำคัญของการปฏิบัติงาน 3) มีการกำหนดตำแหน่ง บทบาทและหน้าที่ชัดเจน จะช่วยให้การทำงานมีความราบรื่น มีความละเอียดรอบคอบ ในการกระจายงานและเหมาะสมเป็นธรรม และ 4) การยอมรับในศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ อย่างเท่าเทียมกัน ด้วยการให้เกียรติและให้การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน จะเป็นรากฐาน การสร้างบรรยากาศการทำงาน เช่น การรู้จักหลักการเอาใจเขามาใส่ใจเรา และหลักการ ปฏิบัติต่อเขาเหมือนที่ต้องการให้เขาปฏิบัติต่อเรา

3. ด้านบุคลิกภาพ (Personality) มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในการเป็นตัวตน ของผู้บริหารสถานศึกษา (Houghton, Bonham & Singh, 2004 : 427) ซึ่งลักษณะ บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จมีลักษณะดังนี้ (Fisher & Sanders, 2000) 1) เป็นตัวของตัวเอง (autonomy) สามารถที่จะนำตนเองไปสู่โอกาส ที่สามารถ ทำงานได้ด้วยตนเอง และสามารถตัดสินใจได้ในภาวะบีบบังคับ 2) มีความคิดริเริ่มเกี่ยวกับ สิ่งใหม่ๆ มีนวัตกรรม (innovativeness) ทั้งการบริการและการใช้เทคโนโลยี 3) กล้าที่จะ ยอมรับความเสี่ยง (risk taking) เช่น กล้าเสี่ยงต่อสิ่งที่ไม่รู้ กล้าใช้ทรัพย์สินเพื่อการบริหาร และกล้าคุ้มทรัพย์สิน 4) กล้าที่จะแข่งขันเชิงรุก (competitive aggressiveness) ที่จะ เอาชนะในการแข่งขัน และพยายามที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพ 5) มีความสม่ำเสมอและ ใฝ่ใจที่จะเรียนรู้ (stability and learning orientation) เพราะสามารถนำสิ่งผิดพลาดมา เรียนรู้ และเป็นบทเรียนที่จะไม่ให้เกิดซ้ำขึ้นมาอีก และ 6) การให้ความสำคัญกับความสำเร็จ (achievement orientation) เช่น มีความชอบงานที่ทำหาย มีแรงจูงใจทำงานให้สำเร็จที่ดี กว่าเดิม การกำหนดทิศทางการบริหาร (direction setter) รวมทั้งการกระตุ้นคน (leader catalyst) การเป็นนักวางแผน (planner) ความสามารถตัดสินใจ (decision maker) ความสามารถจัดองค์กร (organizer) ความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กร (conflict manager) และการรู้จักวิเคราะห์ระบบงาน (system manager) เป็นต้น ซึ่งผลการวิจัยของผู้เขียน พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านบุคลิกภาพที่ส่ง ผลการดำเนินงานให้สำเร็จเรียงตามลำดับ ดังนี้ 1) กล้าเผชิญกับปัญหา 2) มีความคิดริเริ่ม

สร้างสรรค์ 3) ทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต 4) มีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกล 5) มีความกระตือรือร้น และ 6) มีความมุ่งมั่นในการบริหารงาน ซึ่งจะได้นำเสนอแนวคิดตามลำดับ ดังนี้ (นวลอนงค์ อุซุภาพ, 2556 : 162)

3.1 กล้าเผชิญกับปัญหา เป็นบุคลิกภาพที่มีความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ต้องกล้าเผชิญกับปัญหา มีความอดทนต่อความยากลำบากและอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้ จึงจะส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานได้ดี เพราะมีศักยภาพที่เหนือกว่าความคาดหวัง สามารถนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ (สิริย์ลักษณ์ ไชยลังกา และคณะ, 2552 : 28) ดังที่ วีระยุทธ กุลสุวิพลชัย (2552 : 80) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ในการประกอบอาชีพ รูปแบบการเรียนรู้และการเผชิญกับปัญหาในผู้ใหญ่ตอนต้น พบว่า บุคลิกภาพของบุคคลที่ชอบการสืบค้น ชอบระเบียบแบบแผน และชอบศิลปะจะสามารถเผชิญกับปัญหาด้วยการไตร่ตรองปัญหา ใช้การคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาอย่างมีหลักการ โดยไม่ใช้การเผชิญกับปัญหาแบบตอบโต้ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเรียนรู้และนำข้อค้นพบดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา จะช่วยให้การเผชิญปัญหา ในสถานศึกษาที่เกิดขึ้นเป็นไปในทิศทางที่ดี กล่าวคือ ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ แก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างมีสติและรอบคอบ ซึ่งจะส่งผลในการบริหารจัดการในหลายๆ ส่วนให้มีประสิทธิภาพ

3.2 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นบุคลิกภาพที่เป็นประโยชน์ในการบริหาร สถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ กล่าวคือ 1) สามารถปรับการทำงานให้เข้ากับบริบท ที่แตกต่างกันและมีความเหมาะสม เช่น การส่งเสริมให้ผู้เรียนนำความรู้มาสร้างเสริมอาชีพ และการจัดกลุ่มประกอบวิชาชีพระหว่างเรียนโดยคิดเป็นคะแนนการปฏิบัติงาน เป็นต้น 2) ช่วยสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่จากการทำงานในสถานศึกษา เพื่อการเปลี่ยนแปลงให้สะดวก และก้าวทันกับความก้าวหน้าทางด้านวิทยาการ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเอาใจใส่ จึงเป็นปัจจัยให้การบริหารสถานศึกษาแบบบูรณาการสู่ความเป็นเลิศ ที่สามารถตอบโจทย์ ในการดำเนินงานได้ครอบคลุมทั้งด้านวิชาการ การบริการ และการสร้างทักษะ ให้ผู้เกี่ยวข้อง ตลอดจนการพัฒนาอัตลักษณ์ผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์สอดคล้องกับ ความต้องการของสังคม ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญในการทำงานเป็นทีม ของบุคลากรในสถานศึกษา การเอื้ออำนวยความสะดวกต่างๆ ในการทำงาน และการนำ ชุมชนมาร่วมพัฒนา และ 3) ช่วยกระตุ้นแนวคิดการทำงาน ส่งผลให้ ครู ผู้เรียนและบุคลากร ของสถานศึกษาตื่นตัว ในการพัฒนาตนเองเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่เป็นต้นแบบให้กับ

ชุมชน สอดคล้องกับแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษารอบปี พ.ศ. 2559 - 2563 ที่ต้องการให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีเอกลักษณ์ และผู้เรียนมีอัตลักษณ์ได้รับการส่งเสริมในวิชาชีพที่เต็มตามศักยภาพ

3.3 ทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ความซื่อสัตย์สุจริตและความยุติธรรมในการทำงานจะเป็นพื้นฐานที่ช่วยให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกันร่วมมือทำงานด้วยความราบรื่น สร้างความเข้าใจอันดี และมีความรักใคร่กัน อันเป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มผลผลิตและเป็นเครื่องมือที่ช่วยแก้ปัญหาและขจัดความขัดแย้งได้ ทั้งนี้ การดำเนินงานของสถานศึกษามีบุคลากรจำนวนมากเข้ามาเกี่ยวข้องรวมทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ย่อมจะมีทั้งความคิดเห็นในการปฏิบัติงานที่เหมือนกันและต่างกัน ซึ่งความคิดเห็นที่ต่างกัมนั้นสามารถนำไปสู่ความขัดแย้งในการทำงานได้ หากถ้าปล่อยให้ดำเนินต่อไปจะเป็นผลเสียต่อการดำเนินงานในภาพรวม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นแบบอย่างอันจะเป็นเกราะป้องกันและขจัดความขัดแย้งได้

3.4 มีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกล ช่วยสร้างความเชื่อถือและศรัทธาในตัวผู้บริหารสถานศึกษา หากผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเฉียบแหลม จะช่วยโน้มน้าวบุคลากรให้ร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ทิศทางที่วางแผนไว้ สร้างความเป็นเลิศในการดำเนินงานทุกๆ ด้าน การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะมีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกลได้นั้นสามารถสร้างและพัฒนาขึ้นได้ โดยการศึกษาเพิ่มเติมจากแนวทางการดำเนินงานที่ประสบผลสำเร็จทั้งในหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ตลอดจนการติดตามข่าวสารความเคลื่อนไหวด้านวิชาการและวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และนำข้อคิดเหล่านั้นมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อวางกลยุทธ์ไปสู่การบริหารการเปลี่ยนแปลงจะช่วยสร้างแรงกระตุ้นให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และแปลงมาสู่การปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จได้ (นงลักษณ์ สุทธิวัฒนพันธ์, 2557)

3.5 มีความกระตือรือร้น เป็นบุคลิกภาพที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับความเชื่อมั่นในการดำเนินงานของสถานศึกษาให้ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ และยังช่วยให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษามีความกระตือรือร้นเช่นเดียวกัน ถือเป็นคุณสมบัติของผู้นำที่จะต้องมี เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างซึ่งผลกระทบต่อภาวะด้านจิตใจที่จะช่วยสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้มีการลงมือทำ สร้างความตื่นตัว ความสนุกสนาน และความสามัคคี ซึ่งบุคลิกภาพของความกระตือรือร้นที่สังเกตเห็นได้ชัดเจน เช่น มีความคล่องแคล่วในการเคลื่อนไหว มีสายตาเป็นประกายของความอยากรู้อยากเห็น

และอยากให้งานประสบผลสำเร็จ มีน้ำเสียงที่แจ่มชัด สามารถถ่ายทอดได้ชัดเจน และมีพลังที่สามารถดึงดูดให้ครูและบุคลากรที่อยู่รอบข้างเกิดความกระตือรือร้นตามไปด้วย การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้น รักความก้าวหน้าจึงส่งผลให้มีความขยัน มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ และมีความมุ่งมั่น พร้อมที่จะดำเนินงานทุกอย่างให้สำเร็จ ด้วยดี

3.6 มีความมุ่งมั่นในการบริหารงาน เป็นบุคลิกภาพที่แสดงถึงความตั้งใจ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ มีความเพียรพยายาม ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออก คือ การวางแผนการทำงาน การกำหนดเป้าหมาย การกำหนดกระบวนการทำงาน ตลอดจนการประเมินผลเพื่อนำข้อบกพร่องมาพัฒนางาน และนำจุดเด่นมาเสริมให้งานมีความก้าวหน้าทันสมัยขึ้น เช่น การนำผลการประเมินการดำเนินงานของสถานศึกษาในรอบปีที่ผ่านมาไปวางแผนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในปีการศึกษาใหม่ ซึ่งการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการดำเนินงานในลักษณะดังกล่าว และให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม จะส่งผลให้งานที่ทำสำเร็จและได้ผลที่ดี ทำให้ได้ประสบการณ์ในการบริหารมากขึ้น รวมถึงกล้าทำในสิ่งที่ไม่เคยคิดว่าจะทำให้ ซึ่งนำไปสู่ความภาคภูมิใจในสิ่งนั้นเมื่อทำได้สำเร็จ ซึ่งเคล็ดลับของการสร้างความมุ่งมั่นอีกประการหนึ่ง คือ การวิเคราะห์งานและวางแผนทางการปฏิบัติงาน การรู้จักใช้คนรวมทั้งการรู้บริบทของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกจึงต้องใช้หลักการวิเคราะห์ SWOT ของสถานศึกษา เพื่อสร้างความกระฉ่างและนำองค์ความรู้ที่นำมาพัฒนางานต่อไป (บุริม โอทกานนท์, 2557)

บทสรุป

จากแนวคิดที่ผู้เขียนได้นำมากล่าวไว้ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของผลการวิจัยโมเดลกลยุทธ์การตลาดที่มีต่อผลลัพธ์การดำเนินงานสำหรับสถานศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคใต้ ซึ่งมีหลายประเด็นแต่การนำเสนอบทความครั้งนี้ผู้เขียนได้พิจารณาและเห็นความสำคัญว่า การดำเนินงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจะบรรลุเป้าหมายตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา และการให้ความสำคัญเพื่อพัฒนาด้านอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิภาพได้นั้น ปัจจัยสำคัญ

อยู่ที่ตัวของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำพ่วงค์กรไปสู่เป้าหมาย นั่นคือคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย ด้านประสบการณ์ (experience) ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) และด้านบุคลิกภาพ (Personality)

ข้อคิดเห็นต่างๆ ในบทความนี้จะจะเป็นประโยชน์ให้การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาและการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งสถานศึกษาที่มีผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ความสามารถ ทักษะการบริหารงาน และจิตใจที่ดีงาม จึงจะช่วยสนับสนุนการบริหารจัดการที่ดี ที่ส่งผลให้สถานศึกษามีศักยภาพในทุกๆ ด้าน และให้ความสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนตลอดหลักสูตรให้เป็นบุคลากรที่มีความสามารถทั้งด้านความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่ดีสอดคล้องกับเป้าประสงค์หลักในการจัดการศึกษาของประเทศในศตวรรษที่ 21 (Goal of Education) ที่ว่า การศึกษาไทยสามารถช่วยบ่มเพาะคนไทยให้เป็นคนที่มีศักยภาพ กล่อมเกลาให้เป็นคนที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสุข ช่วยนำประเทศไปสู่ระดับการพัฒนาอย่างสมดุลและยั่งยืน พร้อมกับเป็นสังคมที่อยู่ดีมีสุข (Well-being nation) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557) อันจะส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ มีคุณภาพตามมาตรฐานตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอก รอบสี่ พ.ศ. 2559 - 2563

เอกสารอ้างอิง

- กวี วงศ์พุม. (2550). ภาวะผู้นำ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : พีเคอินเตอร์ปรีน.
- การสอนงานเพื่อการถ่ายทอดความรู้ในองค์กร. (Online) สืบค้นได้จาก : <http://www.thaicondoonline.com/cm-general/236-km-coaching>. [2558, มีนาคม 27].
- จารุณี เก้าเอี้ยน. (2553). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นขององค์ประกอบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของคณบดีในมหาวิทยาลัยราชภัฏ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เชาว์ โรจนแสง. (2549). การตลาดกับคุณภาพการศึกษา. วารสารสุขุทัยธรรมาราช, 19(2), 34 - 66.

- โชติกา ระโส. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์**, 6(2), 97 – 108 : พฤษภาคม - สิงหาคม.
- นงลักษณ์ สุทธิวัฒน์พันธ์. (2557). **วิสัยทัศน์ผู้นำ**. (Online) สืบค้นได้จาก : <http://www.ejobeasy.com/index.php/Component/ejobeasy/?view=trip&layout=vdodeetail&contented=719&Catid=0>. [2558, เมษายน 2].
- นวลอนงค์ อุซุภาพ. (2556). **โมเดลกลยุทธ์การตลาดที่มีต่อผลลัพธ์การดำเนินงานสำหรับสถานศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเขตภาคใต้**. ศึกษานิพนธ์บริหารธุรกิจดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- บุริม โอทกานนท์. (2557). **บทที่ 3 มีความมุ่งมั่นสูงที่จะทำสิ่งนั้นให้สำเร็จ**. (Online) สืบค้นได้จาก : <http://www.cmmu.mahidol.ac.th/ubi/index.php/articles/6-inspiration>. [2558, เมษายน 2].
- ปิยพร ไททยกุล. (2550). **กลยุทธ์การตลาดของโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- พรรณอร อุซุภาพ. (2556). **ภาวะผู้นำ**. สุราษฎร์ธานี : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- รุจา รอดเข็ม. (2547). **การพัฒนารูปแบบการประเมิน ประเมินผลองค์กรของวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขประยุกต์ตามแนวทางการประเมินองค์การการสมดุล**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วีระยุทธ์ กุลสุวิพลชัย. (2552) **ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพในการประกอบอาชีพ รูปแบบการเรียนรู้และการเผชิญกับปัญหาในผู้ใหญ่ตอนต้น**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สนิท หฤหรรษาสิน และไพบุลย์ เกียรติโกมล. (2551). **องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ โรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.

- สมชาย เทพแสง และอรจิรา เทพแสง. (2549). **ผู้นำยุคใหม่ : หัวใจของการปฏิรูป.**
นนทบุรี : เกรทเอด์คูเคชั่น.
- สมพงษ์ จิตระดับ. (2554). **อาชีพะรุ่ง อนาคตแรงงานจากการศึกษาสายอาชีพ.** กรุงเทพฯ :
คณะกรรมการ สสค. กระทรวงศึกษาธิการ.
- สมพร สุทัศน์ีย์. (2551). **มนุษย์สัมพันธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 9).** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2555). **ภารกิจและนโยบาย.** (Online) สืบค้นได้จาก
: <http://www.vec.go.th/Default.aspx?tabid=87>. [2558, เมษายน 2].
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). **แผนพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559).** (Online)
สืบค้นได้จาก : <http://www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid=395>. [2558,
เมษายน 2].
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2547). **พระราชบัญญัติ
การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.** กรุงเทพฯ :
พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). **ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง
(พ.ศ.2552 - 2561).** กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- (2557). **รายงานการวิจัยแนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียม
ความพร้อมสู่ศตวรรษที่ 21.** กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- สิริย์ลักษณ์ ไชยลังกา และคณะ. (2552). **ความมั่นคงทางอารมณ์และความสามารถ
ในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของนักศึกษาพยาบาลศาสตรบัณฑิต
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา. พะเยา : สถาบันราชชนก กระทรวง
สาธารณสุข.**
- สุดาพร กุณฑลบุตร. (2553). **การตลาดระหว่างประเทศ.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- อำไพ อินทรประเสริฐ. (2542). **ศิลปะการเป็นผู้นำ.** กรุงเทพฯ : เสนาธรรม.
- Daft, R. L. (2003). **Management (6thed).** USA : McGraw - Hill.
- English, F.W. (2006). **Encyclopedia of educational leadership and administration.**
California : Sage Publication.

- Fisher, B. P. & Sanders, L.F. (2000). Recruitment techniques that influences students to attend four – year automotive programs. **Journal of vocational education research**, 25(2), 104 – 125.
- Frederick, S. (2005). Cognitive reflection and decision making. **Journal of Economic Perspectives**, 19(4), 24 - 42.
- Houghton, J.D. Bonham, T.W. Neck, C.P, & Singh, K. (2004). The relationship between self-leader and personality. **Journal of Managerial Psychology**, 19(4), 427 - 441.
- Huang, C.E. (2007). **The correlation between school marketing strategy and the school image of vocational high schools**. Taiwan : National Changhua university of education.
- Kerin, R. A., Harley, S. W. & Rudelius, W. (2009). **Marketing : The core**. Boston : McGraw - Hill.
- Kotler, P. & Armstrong, G. (2007). **Strategic marketing for nonprofit organizations** (6th ed). New Jersey : Pearson education international.
- Lamb, C.W., Hair, J. F, & McDaniel, C. (2000). **Marketing** (5th ed). USA. : South Western College Publishing.
- Lunenburg, F.D., & Ornstein, A. C. (2008). **Educational Administration : Concepts and Practices** (5th ed.). Belmont, USA : Wadsworth.
- Shrikanth, R.,& Raju D. (2012). **Contemporary green marketing - Brier reference to Indian scenario**. Hyderabad : Andhra Pradesh.
- Soliman, D. (2011). **Experian Commercial Risk Database**. Costa Mesa : Experian Information Solutions.
- Yukl, G. A. (2006). **Leadership organization** (6th ed). New York : Pearson Prentice-Hall.

