

การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 The School Management in 21st Century

ดร.สิริพร แสนทวีสุข
Siriporn Santawesook, Ed.D.

คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา
Faculty of Business Administration, Chulermkanchana University

บทนำ

มิจฉาทิฐิตีที่ก่อความเสียหายที่สุดคือการเรียนรู้แบบยึดมั่นถือมั่นกับวิชาหรือความรู้(knowledge) มากเกินไป การศึกษาหรือการเรียนรู้สมัยใหม่จึงต้องหันมาเน้นการพัฒนาทักษะ (skills) ซึ่งเริ่มมีการนำเสนอและกล่าวถึงกันอย่างกว้างขวางเกี่ยวกับทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยแนวคิดดังกล่าวเน้นย้ำว่าการศึกษาต้องเปลี่ยนจากเน้นการสอนเป็นเน้นการเรียนรู้โดยการลงมือทำ (Learning by Doing) และเรียนเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม เพื่อพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม และทักษะความร่วมมือกับผู้อื่น ทักษะการอยู่กับความแตกต่าง หลากหลาย ทักษะในการค้นคว้าหาความรู้มาลองใช้ (วิจารณ์ พานิช, ออนไลน์) ดังนั้นสถาบันการศึกษาในระดับต่างๆ จึงมีบทบาทและหน้าที่ในการจัดการศึกษาอย่างสมดุลให้สอดคล้องกับชีวิตจริง ตลอดจนการสร้างความรู้และส่งเสริมความสามารถอย่างหลากหลายเพื่อนำไปสู่การประกอบวิชาชีพ โดยเฉพาะโรงเรียนในระดับของการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีหน้าที่จัดการศึกษาภาคบังคับและขั้นพื้นฐานที่จะต้องสร้างเด็ก ไม่ใช่เพียงเน้นด้านวิชาความรู้เท่านั้น แต่ต้องจัดการศึกษาให้ครอบคลุมด้านอื่นๆ ในชีวิตจริงของเด็กด้วย

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำสูงคือคุณแจ สำคัญไปสู่การปฏิรูปการศึกษาที่ยั่งยืน ในศตวรรษที่ 21 ซึ่ง นักการศึกษาต่างมีความเชื่อว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมี ทักษะการบริหาร เป็นผู้นำทางวิชาการ มีความรู้ความสามารถ และมีความเป็นมืออาชีพ จึงจะสามารถบริหารงานให้เกิด ประสิทธิภาพต่อการพัฒนาทั่วทั้งองค์กรและสามารถสร้าง บรรยากาศที่ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมและพัฒนาขีด ความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ธีระ รุญเจริญ, 2553) ประกอบกับโลกในยุคปัจจุบันที่ถือว่าเป็นยุคแห่งการ เปลี่ยนแปลงที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็ว ทุกองค์กรจะมุ่งปฏิรูป การปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับและเน้น ในเรื่องความรับผิดชอบต่อในด้านต่างๆ ที่มีต่อผู้รับบริการ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้นำยุคใหม่ที่สามารถมองภาพ ขององค์กรได้อย่างทะลุปรุโปร่งและชัดเจน สามารถเชื่อมโยง

สภาพปัจจุบันและภาพในอนาคตที่ต้องให้ความสำคัญและต้อง เปลี่ยนแปลง ซึ่งจะส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนที่มี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ต่อไป

หัวใจสำคัญของการพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่

เนื่องจากสถานการณ์โลกมีความแตกต่างจากศตวรรษ ที่ 20 และ 19 ดังนั้นระบบการศึกษาจึงต้องมีการพัฒนาเพื่อให้ สอดคล้องกับภาวะความเป็นจริง ในประเทศสหรัฐอเมริกา มี การนำเสนอแนวคิดเรื่องทักษะสำหรับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ออกมาหลายแนวคิด ซึ่งหนึ่งในหลายแนวคิดคือการนำเสนอ "ทักษะแห่งอนาคตใหม่ : การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21" ซึ่งถูก พัฒนาขึ้นโดยภาคส่วนที่เกิดจากวงการนอกระบบการศึกษา ประกอบด้วย บริษัทเอกชนชั้นนำขนาดใหญ่ เช่น บริษัทแอปเปิล บริษัทไมโครซอฟท์ บริษัททอเลดสันนีย์ องค์กรวิชาชีพ ระดับประเทศ และสำนักงานด้านการศึกษาของรัฐ รวมตัวและ ก่อตั้งเป็นเครือข่ายองค์กรความร่วมมือเพื่อทักษะการเรียนรู้ใน ศตวรรษที่ 21 (Partnership for 21st Century Skills) หรือ เรียกย่อๆ ว่า เครือข่าย P21 ซึ่งหน่วยงานดังกล่าวมีความกังวล และเห็นความจำเป็นที่เยาวชนจะต้องมีทักษะสำหรับการ ออกไปดำรงชีวิตในโลกแห่งศตวรรษที่ 21 ที่เปลี่ยนไปจากเดิม ก่อนข้างมาก จึงได้พัฒนาวิสัยทัศน์และกรอบความคิดเพื่อการ เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ขึ้น

ทักษะสำคัญที่ผู้เรียนควรมีเพื่อการดำรงชีวิตใน ศตวรรษที่ 21 ได้อย่างรู้เท่าทันโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยทักษะที่สำคัญ คือ (วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และ อธิป จิตตฤกษ์, 2556)

1. ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ประกอบด้วย 3 R ได้แก่ การอ่าน (Reading) การเขียน (Writing) และ คณิตศาสตร์ (Arithmetic) 4 C ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ (Critical Thinking) การสื่อสาร (Communication) การ ร่วมมือ (Collaboration) และความความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)
2. ทักษะชีวิตและอาชีพ
3. ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี

ดังนั้น การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงไม่ใช่การเน้นเพียงเนื้อหาวิชาจากการท่องจำเพียงอย่างเดียว สถานศึกษาจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะการคิด รวมไปถึงทักษะการใช้ชีวิตและอาชีพ โดยอาศัยบริบทของสถานศึกษาที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ได้แก่ มาตรฐานและการวัดผล หลักสูตรและวิธีการสอน การพัฒนาวิชาชีพ และบรรยากาศการเรียนรู้ เพื่อให้สามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในโลกลงการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุข

ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ผู้บริหารสถานศึกษาเปรียบเสมือนตัวเชื่อมระหว่างนโยบายการปฏิบัติไปสู่การปฏิบัติของครูผู้สอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาในแต่ละยุคสมัย ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำสูงคือคุณแจสำคัญไปสู่การปฏิรูปการศึกษาที่ยั่งยืน ซึ่งนักการศึกษาทั้งหลายต่างมีความเชื่อว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีทักษะการบริหาร เป็นผู้นำทางวิชาการมีความรู้ความสามารถและมีความเป็นมืออาชีพจึงจะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและบริหารงานให้เกิดประสิทธิผลต่อการพัฒนาทั่วทั้งองค์กร และสามารถสร้างบรรยากาศที่ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็วทุกองค์กรจะมุ่งปฏิรูปการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับและเน้นในเรื่องความรับผิดชอบต่อในด้านต่างๆ ที่มีต่อผู้รับบริการ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้นำยุคใหม่ที่สามารถมองภาพขององค์กรได้อย่างทะลุปรุโปร่งและชัดเจน สามารถเชื่อมโยงสภาพปัจจุบันและภาพในอนาคตที่ต้องให้ความสำคัญและต้องเปลี่ยนแปลง รวมทั้งต้องเป็นผู้นำทีมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างยั่งยืน

การบริหารการศึกษาศตวรรษที่ 21 ก็เช่นกัน ผู้บริหารต้องสามารถบริหารจัดการได้อย่างรอบด้าน ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีนักการศึกษาได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อย่างหลากหลายแนวคิด ดังจะได้นำเสนอเพื่อให้เห็นความสอดคล้องและความแตกต่างของแนวคิดต่างๆ ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิด INN

ประเวศ วะสี (ออนไลน์) ได้นำเสนอรูปแบบของผู้บริหารสำหรับใช้ในการพัฒนาผู้สอน ตามแนวคิด INN ซึ่งจะช่วยให้ภาระงานไม่รวมอยู่ที่ผู้บริหารเพียงอย่างเดียว ประกอบด้วย

1. Information คือ การพัฒนาความรู้ข่าวสาร ข้อมูลต่างๆ ให้แก่ผู้สอน

2. Node คือ การสร้างจุดที่จะกระจายความรู้ที่จะช่วยแบ่งเบาภาระของผู้บริหาร เช่น กลุ่มผู้สอนที่ชำนาญในเรื่องต่างๆ พร้อมทั้งจะกระจายการปฏิรูปการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาต่อไป

3. Network คือ การสร้างและขยายเครือข่ายออกไปให้มาก

ผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง

ผู้นำในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ในความหมายของ Peter F. Drucker (ออนไลน์) คือ ไม่ว่าใครก็ไม่สามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงได้ เพราะเราสามารถทำได้เพียงก้าวไปข้างหน้า เพื่อเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ในปัจจุบันไม่ค่อยมีใครพูดถึง การเอาชนะกระแสต่อต้านการเปลี่ยนแปลงซึ่งหัวข้อนี้ในอดีตเมื่อประมาณ 10-15 ปีมาแล้วเป็นที่นิยมกล่าวขานกันมากในตำราและสัมมนาทางการบริหารทั่วไป ปัจจุบันทุกคนยอมรับกันดีว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่มีความหมายอีกนัยหนึ่งว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นเปรียบเสมือนความตายและภาชีอากร เราอยากจะทำมันออกไปให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ และไม่มีทางเลือกอื่นใดที่เป็นเหตุการณ์น่าประหลาดใจแก่บุคคลทั่วไป แต่ในยุคของการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ดังเช่นในยุคปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงนั้นกลายเป็นบรรทัดฐานของสังคมไปแล้ว แน่นอมนั้นยอมสร้างความเจ็บปวดและความเสี่ยง และที่สำคัญ คือ การทำงานภายใต้สภาวะของการเปลี่ยนแปลงนั้นต้องการการทุ่มเทอย่างมากทั้งกำลังกายและกำลังใจ แต่ถ้าองค์กรไม่ได้มองเห็นว่าคนมีภาระหน้าที่จะต้องนำการเปลี่ยนแปลงแล้ว องค์กรนั้นๆ ไม่ว่าจะป็นธุรกิจ มหาวิทยาลัย โรงพยาบาล หรือสถานศึกษา ก็จะไม่สามารถอยู่รอดได้

ดังนั้น เมื่อก้าวถึงผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 แล้ว สิ่งที่ทำทลายความสามารถของผู้บริหาร คือ ผู้บริหารสามารถนำพาองค์กรของตนให้อยู่ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้หรือไม่ ผู้ทำการเปลี่ยนแปลงจะมองเห็นการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นโอกาส ผู้นำการเปลี่ยนแปลงทราบวิธีการค้นหาการเปลี่ยนแปลงที่ถูกต้อง และทราบวิธีที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพทั้งจากภายนอกและภายในองค์กร ซึ่งสิ่งที่ผู้บริหารยุคการเปลี่ยนแปลงจะต้องมีประกอบด้วย

1. นโยบายการสร้างอนาคต
2. วิธีการอย่างเป็นระบบในการมองหา และคาดการณ์ถึงการเปลี่ยนแปลง
3. วิธีที่ถูกต้องในการสร้างความคุ้นเคยกับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร
4. นโยบายในการสร้างสมดุลระหว่างการเปลี่ยนแปลงกับความต่อเนื่อง

สิ่งที่ถือเป็นอุปสรรคสำหรับนักบริหารยุคเปลี่ยนแปลงหรือมักเรียกว่า กัปดักที่ผู้นำมักพลาดมีอยู่ 3 อย่าง ด้วยกัน จึงเป็นข้อควรระวังที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงควรหลีกเลี่ยง ได้แก่

1. กัปดักที่หนึ่ง คือ โอกาสในการสร้างนวัตกรรมที่ไม่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมเชิงกลยุทธ์ที่เกิดขึ้น นวัตกรรมที่มีแนวโน้มประสบความสำเร็จ คือ นวัตกรรมที่ต้องสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ มรบริบทของสถานศึกษาอาจหมายถึงสภาพแวดล้อมทางบุคลากร งบประมาณ หรือชุมชน

2. กัปดักที่สอง คือ ความสับสนระหว่าง สิ่งแปลกใหม่กับนวัตกรรม สิ่งใดจะเป็นนวัตกรรมได้สิ่งนั้นจะต้องสามารถสร้างสรรค์คุณค่าเพิ่มได้ สิ่งแปลกใหม่นั้นสามารถทำได้เพียงอารมณ์ตื่นเต้นแปลกใหม่ แต่ผู้บริหารในปัจจุบันก็มักจะผิดพลาดซ้ำแล้วซ้ำเล่าจากการตัดสินใจสร้างสรรค์นวัตกรรมด้วยเหตุผลเดียว คือเพื่อที่จะทำในสิ่งเดิม ๆ วันแล้ววันเล่า บททดสอบสำหรับการสร้างสรรค์นวัตกรรมจึงไม่ใช่เพียงแค่ว่าชอบสิ่งที่สร้างสรรค์ขึ้นมาใหม่หรือไม่เท่านั้น อาจจะต้องให้ความสำคัญกับเรื่องความคุ้มค่าด้วย

3. กัปดักที่สาม คือ ความสับสนระหว่างการเคลื่อนไหวกับกิจกรรม โดยทั่วไปแล้วเมื่อผลผลิต การบริการ หรือกระบวนการใดๆ ก็ตามไม่สามารถสร้างผลลัพธ์ตามที่ต้องการ องค์กรย่อมยกเลิกสิ่งเหล่านั้นหรือปรับเปลี่ยนอย่างเห็นได้ชัด นั่นแสดงว่าผู้บริหารได้จัดระบบใหม่ให้องค์กรซึ่งแน่นอนว่าย่อมเป็นสิ่งที่จำเป็นในองค์กร แต่การจัดระบบใหม่ให้องค์กรต้องมาที่หลังกิจกรรม นั่นคือเกิดขึ้นหลังจากที่องค์กรทราบแล้วว่า จะจัดระบบใหม่ให้กับสิ่งใด และด้วยวิธีใดและด้วยวิธีการอย่างไร ดังนั้น การจัดระบบใหม่ให้องค์กรโดยตัวของมันเองแล้วเป็นเพียงการเคลื่อนไหวไม่ใช่กิจกรรม จึงไม่สามารถใช้ทดแทนกิจกรรมขององค์กรได้

กัปดักทั้ง 3 อย่างนี้ เป็นสิ่งที่น่าสนใจตรงที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมักจะติดกับดักอย่างใดอย่างหนึ่งหรือทั้งหมดซ้ำแล้วซ้ำเล่า ทางเดียวที่จะหลีกเลี่ยงกับดักเหล่านี้ได้หรือถ้าติดกับดักไปแล้วก็สามารถหลุดพ้นออกมาได้ คือ การแนะนำการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่องค์กร การเปลี่ยนแปลงและความต่อเนื่อง

อย่างไรก็ตาม ผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือบุคคลที่ถูกออกแบบและหล่อหลอมมาเพื่อการเปลี่ยนแปลง และในขณะที่เดียวกันก็ต้องทราบถึงตำแหน่ง หรือจุดยืน หรือสถานภาพของตนในองค์กร ทราบว่าตนเองต้องทำงานกับใครบ้าง ทราบว่าตนสามารถคาดการณ์ หรือคาดหวังในสิ่งใดได้บ้าง ทราบถึงค่านิยมและกฎระเบียบขององค์กร บุคคลจะไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้ ถ้าสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่เป็นสิ่งที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ ไม่สามารถทำความเข้าใจได้ หรือแม้แต่ไม่ทราบว่า มีลักษณะเป็นเช่นไร

แต่ความต่อเนื่องก็มีความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมขององค์กรไม่แพ้ไปกว่าการเปลี่ยนแปลงเช่นกัน ในความเป็นจริงแล้วควรมีการเรียนรู้มากขึ้นเกี่ยวกับความสำคัญของ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ในระยะยาว เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงและความต่อเนื่องควรเป็นปัจจัยที่สนับสนุนกัน ไม่ใช่ปัจจัยที่ขัดแย้งกัน ยิ่งองค์กรที่มีการจัดโครงสร้างองค์กรเพื่อให้สามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้มากเท่าไร องค์กรก็จะต้องสร้างความต่อเนื่องทั้งภายในและภายนอกให้กับตนเอง และต้องการสร้างสมดุลให้เกิดขึ้นระหว่างการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วกับความต่อเนื่องมากขึ้นเท่านั้น ในอนาคตการสร้างและรักษาสมดุลระหว่างการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วกับความต่อเนื่อง กลายเป็นประเด็นที่กล่าวถึงกันมากในการบริหารในอนาคตทั้งจากกลุ่มนักบริหารและนักวิชาการ ตลอดจนนักเขียนตำราด้านการบริหาร

ข้อเท็จจริงประการหนึ่งที่เรารู้พบเห็นได้ในประเทศที่พัฒนาแล้ว และบางที่อาจทั่วโลก คือโลกเราเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงนับเป็นเวลาหลายปีมาแล้ว การเปลี่ยนแปลงด้านวิทยาการ การเปลี่ยนแปลงด้านประชากรศาสตร์ การเมือง สังคม และปรัชญา การเปลี่ยนแปลงไปอีกหลายสิบปีต่อมาก็จะมีการสร้างทฤษฎีใหม่ขึ้นมาอีกเพื่ออธิบายถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น แต่คงจะมีปัจจัยคงที่เกิดขึ้นไม่มากนักในระยะนั้น ความคิดที่พยายามจะปฏิเสธไม่ให้ความสนใจกับการเปลี่ยนแปลง และความคิดที่ว่าวันพรุ่งนี้ก็จะยังคงเหมือนวันวานที่ผ่านมานั้นเริ่มเป็นเรื่องที่ห่างไกลจากความจริง อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าการเปลี่ยนใดๆ ก็ตาม ควรจะสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ แต่ภายใต้ข้อจำกัดต่างๆ อนาคตจึงเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ง่าย และสามารถสร้างใหม่ได้ ความพยายามที่จะสร้างอนาคตค่อนข้างมีความเสี่ยงสูง แต่ก็เรียกว่ายังเสี่ยงน้อยกว่าการไม่ได้ทำอะไรเลย

ผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ CCL และ NASSP

จากการศึกษาของ Center Creative Leadership (CCL) และ National Association of Secondary School Principals (NASSP) สามารถสรุปทักษะภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญ ซึ่งประกอบด้วย 10 ทักษะ ดังนี้ (บุญช่วย สายราม, ออนไลน์)

1. ทักษะการสร้างทีมงาน
2. ทักษะการจัดการความขัดแย้ง
3. ทักษะการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์
4. ทักษะการตัดสินใจ
5. ทักษะการคิดสร้างสรรค์
6. ทักษะทางเทคโนโลยี นวัตกรรม และดิจิทัล
7. ทักษะการสื่อสาร
8. ทักษะการจูงใจ
9. ทักษะการมอบหมายงานและการสอนงาน
10. ทักษะชีวิต

จะเห็นได้ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 มีความคล้ายคลึงกับทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยจะเน้นการสร้างสรรคในการบริหารและ

ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ซึ่งถือเป็นเครื่องมือสำคัญ สำหรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

ผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ OECD

จากการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาการศึกษา ของประเทศต่างๆ ทั่วโลกที่มีผลการจัดการศึกษาได้อย่างมี คุณภาพของ Organization for Economic Co-operation and Development : OECD ในปี 2012 พบว่า ผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 ต้องได้รับการพัฒนาให้มี ทักษะภาวะผู้นำที่จำเป็นอย่างต่อเนื่อง เพราะมีความสำคัญ อย่างยิ่งต่อการบริหารงานในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผล สูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะสำคัญที่สถาบันและองค์กร ต่างๆ ขึ้นนาระดับโลกให้ความสำคัญ ซึ่งประกอบด้วย

1. ทักษะการสร้างทีมงาน (Team Building Skill)
2. ทักษะการจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management Skill)

บทสรุป

การพัฒนาทักษะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ โดยเฉพาะในโลกยุคศตวรรษที่ 21 ถือเป็นเรื่องเร่งด่วนที่ หน่วยงานระดับนโยบายอย่างกระทรวงศึกษาธิการและ หน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ต้องวางแผนและจัดลำดับความสำคัญ ในการเร่งเสริมสร้างคุณภาพให้กับผู้นำของสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน โดยเฉพาะโรงเรียนระดับประถมศึกษาและ มัธยมศึกษา ซึ่งมีหน้าที่จัดการศึกษาของชาติในระดับพื้นฐาน ให้กับผู้เรียน การปูพื้นฐานที่เหมาะสมกับบริบทของโลกในยุค ศตวรรษที่ 21 เท่านั้น จึงจะทำให้ผู้เรียนเกิดทักษะและการ แสวงหาความรู้เพื่อการดำรงชีวิตในโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง

อย่างรวดเร็วนี้ได้ ทักษะในการบริหารงานยุคใหม่ของผู้บริหาร สถานศึกษา จึงต้องเน้นให้มีความรู้ที่กว้าง มีทัศนคติที่ดีต่อ การเปลี่ยนแปลงและการกระจายอำนาจ จึงจะสามารถนำพา สถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาอย่างยั่งยืน ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ธีระ รุญเจริญ. (2553). ความเปนมืออาชีพในการ จัดและ บริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษาเพื่อปฏิรูปรอบ 2 และประเมินภายนอกกรอบ 3. กรุงเทพฯ : ชาวฟ้าง. บุญช่วย สายราม. (ออนไลน์). ทักษะภาวะผู้นำองค์กรใน ศตวรรษที่ 21. สืบค้นเมื่อ 1 มิถุนายน 2557 จาก <https://www.gotoknow.org/posts/565807>

ประเวศ วะสี. (ออนไลน์). โครงสร้างทางสังคมใหม่. สืบค้น เมื่อ 1 มิถุนายน 2557 จาก

http://www.lecleader.com/lec/?page_id=73

วิจารณ์ พานิช. (ออนไลน์). วิธีสร้างการเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์ใน ศตวรรษที่ 21. สืบค้นเมื่อ 1 มิถุนายน 2558 จาก

<http://www.qlf.or.th/Home/Contents/417>

Bellanca J. & Brandt R.. (2556). ทักษะแห่งอนาคตใหม่ : การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21. แปลโดย วรพจน์ วงศ์ กิจรุ่งเรือง และ อธิป จิตตฤกษ์. พิมพ์ครั้งที่ 2.

กรุงเทพฯ : โอเพ่นเวิลด์ส.

Drucker F. Peter. Managing in the Next Society. (June 1st, 2015) from

<http://www.deanstalk.net/files/managinginthe nextsociety.pdf>