

การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาการสอนภาษาไทย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

The development of administrative abilities in the bachelor of education
program of Thai teaching program at Mahamakut Buddhist University,
Roi Et Campus

พระมหาอำนาจ มหาวิโร

Phramahaumnuoy Mahaviro

กุสุมา สุ่มมาตร

Kusuma Soommat

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

Mahamakut Buddhist University, Roi Et Campus

E-mail: kusuma3083@gmail.com



Received: 21 April 2023; Revised: 29 April 2023; Accepted: 29 April 2023

บทคัดย่อ

การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารเป็นหัวใจของการพัฒนาหลักสูตร หากการพัฒนาขาดสมรรถนะทางการบริหาร การพัฒนาจะล้มเหลว เนื่องจากระบบบริหารไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน สาเหตุหลักมาจากปัญหาของระบบบริหารหลักสูตร เช่น ระบบบริหารหลักสูตรมีขนาดใหญ่ มีขั้นตอนมาก ลำบาก และไม่สามารถนำโครงการพัฒนาไปปฏิบัติได้ ปัจจุบันการบริหารหลักสูตรมีการปรับเปลี่ยนแนวทางการแก้ปัญหาโดยรับเอาวิธีการบริหารหลักสูตรมาใช้โดยวิเคราะห์ข้อมูลของบริหารหลักสูตรและกำหนดกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับปัญหาและความต้องการของบริหารหลักสูตร กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารหลักสูตรมี 2 กลยุทธ์ ได้แก่ การแสวงหาเครือข่ายความร่วมมือการจัดการความรู้ และบริหารหลักสูตรเพื่อวางรากฐานในการเปลี่ยนแปลงระยะยาว ทั้งนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการจำเป็นของหลักสูตรมี 5 ด้าน ดังนี้ ด้านความทันสมัยของหลักสูตรด้านผู้เรียน ด้านศิษย์เก่า ด้านผู้ผลิตบัณฑิต ด้านผู้ใช้บัณฑิต จากการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้วิจัยจึงขอเสนอการปรับปรุงโดยการเพิ่มรายวิชาใหม่ 2 รายวิชา ได้แก่ การจัดการเรียนรู้วรรณคดี การผลิตสื่อการสอนภาษาไทย ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อความรู้ความสามารถของบัณฑิตในหลักสูตร จำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มปานกลาง และกลุ่มมากที่สุด โดยกลุ่มปานกลางมี 2 ข้อ ได้แก่ มีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ มีทักษะความเข้าใจ การนำไปใช้ตามแนวทางวิชาชีพครู และกลุ่มมากที่สุดมี 7 ข้อ เช่น มีความรู้ความสามารถด้านภาษาไทย มีความรู้ความสามารถและทักษะใน การจัดการเรียนรู้สาขาวิชาการสอนภาษาไทย มีทักษะชีวิตและสำนึกดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

คำสำคัญ: การพัฒนา, สมรรถนะ, การบริหาร

Abstract

The development of administration competence is at the heart of development Administration, if the development is lacking in administrative capacity. Development will fail. Because the management system cannot meet the needs of the people. The main cause is the problem of the bureaucracy such as the bureaucracy is large, has a lot of delay, and cannot be implemented. Currently, curriculum management has changed its approach to solving problems by adopting curriculum management methods by analyzing curriculum management information and setting strategies to suit curriculum management problems and needs. There are two strategies used to improve curriculum service performance: Seeking a network of cooperation, knowledge management and curriculum management to lay the foundation for long-term change. In this regard, there are 5 aspects of the factors that affect the needs of the curriculums follows : The modern aspect of the curriculum, undergraduate students, Bachelor's degree graduates, graduate producer, graduate users based on the analysis of stakeholder data, the researcher therefore proposes an improvement by adding 2 new subjects: Literature Learning Management, Production of teaching materials in Thai language. The opinions of the stakeholders on the knowledge and competence of graduates in the program are classified into 2 groups: the moderate group and the most group. The middle group had 2 issues: knowledge and ability to solve problems of learners systematically have comprehension skills Implementation according to teacher. And the most group has 7 items, such as knowledge and proficiency in Thai. Have knowledge, ability and skills in learning management in the field of Thai language teaching. Have life skills and a good sense of national, religious and monarchical institutions.

Keywords: Development, Performance, Administration

บทนำ

สมรรถนะทางการบริหาร นับเป็นหัวใจของการบริหารการพัฒนา เพราะการบริหารการพัฒนา มีฐานคิดว่าการขาดสมรรถนะทางการบริหารเป็นสาเหตุสำคัญของการด้อยพัฒนา กระบวนการบริหารการพัฒนาต้องหาทางแก้ไขสมรรถนะทางการบริหาร เริ่มจากการวิเคราะห์บริบทการบริหารการพัฒนาของบริหารหลักสูตร เลือกกลยุทธ์และนำกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารไปปฏิบัติ (เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ, 2558) ซึ่งการบริหารในที่นี้มุ่งประเด็นการดำรงอยู่ของหลักสูตร และความต้องการจำเป็นของหลักสูตรในทศวรรษการศึกษา คือ หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการสอนภาษาไทย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ทั้งนี้ ประเด็นการขาดการพัฒนา คือ การเพิ่มความเหลื่อมล้ำและทำให้เกิดช่องว่างระหว่างบัณฑิตผู้ใช้บัณฑิต และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง ปัญหาการพัฒนาลักษณะเนื่อง เพราะขาดกลไกการบริหารหลักสูตรด้วยกลไกทางวิชาการมากกว่ากลไกการประกันคุณภาพการศึกษา (Bryant and White, 1982) อาจกล่าวได้ว่า ผู้บริหารหลักสูตรส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ประจำหลักสูตรและอาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรนั้น ซึ่งภาระงานส่วนใหญ่ถูกขับเคลื่อนด้วยกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาเชิงปริมาณมากกว่าคุณภาพเป็นส่วนหนึ่งของปัญหามากกว่าการแก้ไข เช่น ผู้บริหารหลักสูตรสนใจรักษาสถานภาพเดิมมากกว่าการเปลี่ยนแปลง จึงไม่กระจายอำนาจหรือทรัพยากรและไม่สนใจตอบสนองความต้องการพื้นฐานของประชาชน แต่มีผู้โต้แย้งว่าปัญหาการบริหารหลักสูตรมีรากฐานมาจากพฤติกรรมของผู้บริหาร จึงต้องแก้ที่ตัวผู้บริหารและความจริงยังมีปัญหาจากการขาดสมรรถนะทางการบริหารและปัญหาโครงสร้างองค์การด้วย สำหรับการขาดสมรรถนะทางการบริหารเป็นการขาดความสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน แสดงออกโดยการมีระบบบริหารหลักสูตรขนาดใหญ่ที่เต็มไปด้วยขั้นตอนที่ล่าช้ามากกว่าที่จะให้บริการและนำโครงสร้างไปปฏิบัติอย่างรวดเร็ว สมรรถนะทางการบริหารด้านความต้องการจำเป็นเปรียบเสมือนกับการเก็บกวาดบ้านเมื่อเก็บกวาดบ้านได้ดีก็ไม่มีสิ่งเกะกะ สภาพแวดล้อมอุปกรณ์เหมาะสมแก่การทำงาน

การมีส่วนร่วมของอาจารย์ประจำหลักสูตรและอาจารย์ผู้สอน

ลักษณะทั่วไปของการบริหารภาคบริหารหลักสูตรในบริหารหลักสูตรกำลังพัฒนา คือ เน้นการจัดการประชาชน แต่ประชาชนมีอิทธิพลต่อการจัดการของระบบบริหารหลักสูตรน้อยมาก วัฒนธรรมและโครงสร้างของระบบบริหารหลักสูตรเน้นการตัดสินใจรวมศูนย์จากบนลงล่าง มีอิสระที่จะกำหนดว่าใครควรได้รับการอะไรและมีฐานคิดว่าข้าบริหารหลักสูตรอยู่เหนือผู้รับบริการ ด้วยประการนี้ ประชาชน กลุ่มและองค์การจึงมีบทบาทน้อยหรือไม่มีส่วนตัดสินใจว่าเขาควรจะได้รับบริการอะไรและมีอิทธิพลต่อคุณภาพการบริการต่ำ ปัญหาทั้งหมดที่วิเคราะห์มานี้แก้ไขได้โดย “การมีส่วนร่วม” หมายถึง การให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของระบบบริหารหลักสูตรจนกระทั่งระบบบริหารหลักสูตรต้องให้บริการตามที่ประชาชนต้องการและปรารถนา

ปัญหามีอยู่ว่าระบบบริหารหลักสูตรจะปรับปรุงเพื่อนำเอาผู้รับประโยชน์เข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจและจัดการกิจกรรมสำคัญได้หรือไม่ เรื่องนี้ คอร์ทเทน (Korten; cited in Turner and Hulme, 1997) เสนอว่า ความเป็นไปได้โดยการใช้แนวทางกระบวนการเรียนรู้ (learning process approach) ซึ่งเสนอให้ชาวบ้านและคณะกรรมการบริหารหลักสูตรแบ่งปันความรู้และทรัพยากรในการออกแบบโครงการ ทำให้ความต้องการของผู้รับประโยชน์และสมรรถนะของข้าบริหารหลักสูตรสอดคล้องกัน และใช้แนวทางความเหมาะสมตามสถานการณ์ (contingency approach) ซึ่งต้องการให้องค์การมีความยืดหยุ่นเพื่อตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมและเรียนรู้จากการปฏิบัติ ส่วนนักวิชาการต่างบริหารหลักสูตร เช่น จอห์นสัน และคลาร์ก (Johnson and Clark; cited in Turner and Hulme, 1997) เตือนคนที่มองการมีส่วนร่วมเป็นของได้เปล่าและมีจำนวนไม่จำกัดว่า การมีส่วนร่วมมีต้นทุนสำหรับคนจน เขาจะลงทุนมีส่วนร่วมต่อเมื่อเชื่อว่าการมีส่วนร่วมให้ประโยชน์แก่เขา ตัวอย่าง หน่วยงานบริหารเขื่อนแห่งชาติ (the National Irrigation Administration or NIA) ในฟิลิปปินส์เดิมหน่วยงานนี้ทำหน้าที่เฉพาะการก่อสร้างเขื่อน แต่ ค.ศ. 1974 ได้รับคำสั่งให้หาความสนับสนุนจากชุมชนด้วย หน่วยงานนี้จึงนำแนวทางการมีส่วนร่วมมาใช้จัดการ จึงต้องเปลี่ยนวัฒนธรรม

หน่วยงานให้ยอมรับการโต้ตอบจากชวามามากขึ้น ด้านการประเมินผลก็เปลี่ยนไปวัดตัวชี้วัดที่สะท้อนความต้องการและการกระทำของชวามา อีกทั้งงบประมาณของหน่วยงานระดับจังหวัดส่วนหนึ่งได้มาจากการชำระเงินของชวามา จึงเป็นแรงกระตุ้นให้หน่วยงานปรึกษาหารือกับชวามา

จากที่กล่าวมาข้างต้น กล่าวได้ว่า การบริหารภาคบริหารหลักสูตรในบริหารหลักสูตรกำลังพัฒนา เน้นการจัดการประชาชน เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในแง่ความสัมพันธ์ระหว่างข้าบริหารหลักสูตรกับผู้รับบริการ การจัดกิจกรรมของระบบบริหารหลักสูตรจนกระทั่งระบบบริหารหลักสูตรจะต้องให้บริการตามที่ประชาชนต้องการและปรารถนา เปลี่ยนวัฒนธรรมหน่วยงานบริหารหลักสูตรโดยให้ยอมรับการโต้ตอบจากผู้รับบริการมากขึ้น ด้านการประเมินผลก็เปลี่ยนไปวัดตัวชี้วัดที่สะท้อนความต้องการของผู้รับบริการมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรียนระหว่างกันมากขึ้น

กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร

การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารต้องสอดคล้องกับปัญหาการพัฒนาของแต่ละบริหารหลักสูตรสำหรับการพัฒนากลยุทธ์เฉพาะที่ชัดเจนต้องอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลและบริบทของแต่ละบริหารหลักสูตร แต่โดยหลักการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารแล้ว กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารต้องไม่ทำลายพื้นฐานเดิมของการพัฒนา เช่น อำนาจของผู้นำทางการเมืองและระบบบริหารหลักสูตรเดิมไม่สนับสนุน การพัฒนาจะดำเนินไปได้ยากมาก นอกจากนั้น ยังต้องวิเคราะห์กลยุทธ์โดยแบ่งออกเป็นระยะสั้นและระยะยาว ด้วย เพราะกลยุทธ์ทั้งสองระยะให้ผลแตกต่างกันและมีผลเชื่อมโยงต่อกัน สำหรับกลยุทธ์ทั่วไปของการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารที่ใช้อยู่ในบริหารหลักสูตรกำลังพัฒนาหลายบริหารหลักสูตรมี 2 กลยุทธ์ ดังนี้ (LaPalombara, 1971)

1. การสนับสนุนทางการเมือง

การเพิ่มหรือปรับปรุงสมรรถนะทางการบริหารจะเกิดขึ้นได้ยาก หากผู้นำทางการเมืองไม่สนับสนุน โดยเฉพาะกรณีที่ข้าบริหารหลักสูตรเป็นผู้นำทางการเมืองด้วย อาจเป็นไปได้ทั้งอุปสรรคและโอกาสของการเปลี่ยนแปลงระบบบริหาร เพราะผู้นำที่มีอำนาจทางการเมืองเห็นด้วยกับการเปลี่ยนแปลง จะสามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็วและมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทันที แต่หากผู้นำไม่เห็นด้วย การเปลี่ยนแปลงก็อาจจะเป็นไปได้ไม่ได้

ส่วนกรณีที่ข้าบริหารหลักสูตรไม่ได้เป็นผู้นำทางการเมืองนั้น สังเกตได้ว่าจะแสดงบทบาทผู้พิทักษ์บริหารหลักสูตรหรือไม่ ไม่ว่ากรณีใดก็ตาม การเปลี่ยนแปลงทางการบริหารต้องการให้ผู้นำทางการเมืองกำหนดลำดับความสำคัญของจุดมุ่งหมาย และหนีไม่พ้นที่ผู้อยู่ในระบบบริหารจะต่อต้านการเปลี่ยนแปลง หากโครงการดังกล่าวไม่มีลำดับความสำคัญหรือไม่ได้รับความไว้วางใจจากผู้นำทางการเมืองแล้ว จะไม่มีผลทางการปฏิบัติ

2. บริหารหลักสูตร

การบริหารหลักสูตร หมายถึง การพิจารณาความต้องการจำเป็นของการดำรงอยู่ของหลักสูตร โดยมีองค์ประกอบของเนื้อหาหลักสูตร และความต้องการของผู้มีเสียได้ส่วนเสียกับหลักสูตร ซึ่งมีปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความทันสมัยของหลักสูตร ด้านผู้เรียน ด้านศิษย์เก่า ด้านผู้ผลิตบัณฑิต ด้านผู้ใช้บัณฑิต ซึ่งในที่นี้เก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขอบเขตของประชากร ประชากร ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาในภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือ นักศึกษาชั้นปี 1 และ 2 ที่มีแนวโน้มเปลี่ยนมหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ศิษย์เก่าของหลักสูตร ครูพี่เลี้ยงในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ผู้บริหารในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ผู้บริหารและคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย รวมทั้งสิ้นจำนวน 590 รูป/คน 2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และคณาจารย์ กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ เครจซี่และมอร์แกน (R.V.Krejcie & D.W.Morgan, อ้างใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ได้ขนาดตัวอย่าง 182 รูป/คน และผู้วิจัยได้ใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และดำเนินการจับสลากอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ผลปรากฏดังตารางที่ 1

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความต้องการจำเป็นของหลักสูตร	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI (I-D)/D	ลำดับความสำคัญ
	Mean (D)	SD.	ระดับ	Mean (I)	SD.	ระดับ		
1) ด้านความทันสมัยของหลักสูตร	3.48	0.72	ปานกลาง	4.64	0.51	มากที่สุด	0.33	5
2) ด้านผู้เรียน	3.33	0.82	ปานกลาง	4.67	0.51	มากที่สุด	0.40	1
3) ด้านศิษย์เก่า	3.38	0.75	ปานกลาง	4.62	0.52	มากที่สุด	0.36	3
4) ด้านผู้ผลิตบัณฑิต	3.37	0.79	ปานกลาง	4.61	0.52	มากที่สุด	0.36	2
5) ด้านผู้ใช้บัณฑิต	3.42	0.75	ปานกลาง	4.61	0.53	มากที่สุด	0.34	4
รวม	3.39	0.76	ปานกลาง	4.63	0.51	มากที่สุด	0.36	-

จากตารางข้างต้น แสดงให้เห็นว่าด้านความทันสมัยของหลักสูตรอยู่ในระดับปานกลางแต่ในแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะให้พัฒนารายวิชาเอกให้มีลักษณะวิชาด้านการสอนภาษาไทย 2 รายวิชา ได้แก่ วิชาทักษะการสอนภาษาไทย อิทธิพลวรรณคดีต่างประเทศต่อวรรณคดีไทยซึ่งจากความคิดเห็นดังกล่าวผู้วิจัยจึงปรับปรุงหลักสูตรด้านรายวิชาเอก โดยจัดทำรายวิชาใหม่ 2 วิชาได้แก่ การจัดการเรียนรู้วรรณคดี การผลิตสื่อการสอนภาษาไทย

ทั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการสำรวจความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อความรู้ความสามารถของบัณฑิตในหลักสูตร ดังตารางที่ 2

ข้อ	ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อความรู้ความสามารถของบัณฑิตในหลักสูตร	Mean (I)	SD.	ระดับ
1.	มีความรู้ความสามารถด้านภาษาไทย	4.61	0.52	มากที่สุด
2.	มีความรู้ความสามารถและทักษะในการจัดการเรียนรู้สาขาวิชาภาษาไทย	4.67	0.53	มากที่สุด
3.	มีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ	3.48	0.81	ปานกลาง
4.	มีทักษะความเข้าใจ การนำไปใช้ตามแนวทางวิชาชีพครู	3.42	0.84	ปานกลาง
5.	มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ทางด้านภาษาไทยได้อย่างเหมาะสม	4.50	0.53	มากที่สุด
6.	มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตทั้งด้านวิชาการและด้านวิชาชีพครู	4.64	0.54	มากที่สุด
7.	มีการกำกับตนด้วยคุณธรรมจริยธรรมตามหลักศาสนา	4.69	0.51	มากที่สุด
8.	มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.67	0.49	มากที่สุด
9.	มีทักษะชีวิตและสำนึกดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์	4.69	0.51	มากที่สุด
รวม		4.37	0.47	มาก

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อความรู้ความสามารถของบัณฑิตในหลักสูตร จำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มปานกลาง และกลุ่มมากที่สุด โดยกลุ่มปานกลางมี 2 ข้อ ได้แก่ มีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ มีทักษะความเข้าใจ การนำไปใช้ตามแนวทางวิชาชีพครู และกลุ่มมากที่สุดมี 7 ข้อ ได้แก่ มีความรู้ความสามารถด้านภาษาไทย มีความรู้ความสามารถและทักษะในการจัดการเรียนรู้สาขาวิชาภาษาไทย มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ทางด้านภาษาไทยได้อย่างเหมาะสม มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตทั้งด้านวิชาการ และด้านวิชาชีพครู มีการกำกับตนด้วยคุณธรรมจริยธรรมตามหลักศาสนา มีความสามารถในการทำงานร่วมกับ

ผู้อื่น และยอมรับ ความแตกต่างระหว่างบุคคล มีทักษะชีวิตและสำนึกดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

สรุปว่า กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร มี 2 ปัจจัยที่สำคัญ คือ 1. ความสนับสนุนทางการเมือง การสนับสนุนของผู้นำทางการเมืองเป็นสิ่งสำคัญต่อการปรับปรุงสมรรถนะทางการบริหาร หากผู้มีอำนาจทางการเมืองเห็นด้วยกับการเปลี่ยนแปลง จะสามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็วและมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงได้ทันที 2. บริหารหลักสูตร เป็นการวางรากฐานการเปลี่ยนแปลงระยะยาว ถือว่ามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาการบริหาร อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มสมรรถนะของมนุษย์กับความสามารถของระบบบริหารหลักสูตรที่จะตอบสนองต่อระบบเศรษฐกิจและสังคม ระบบบริหารหลักสูตรในระดับอุดมศึกษาจึงควรยกระดับหรือปรับปรุงสาขาที่ขาดแคลนให้มีความเหมาะสม ความต้องการการพัฒนาเป็นขั้นตอนสำคัญและความสำเร็จขึ้นอยู่กับ การเปลี่ยนแปลงกรอบความคิดเพื่อให้เข้าใจความสำคัญของมิติการบริหารในการพัฒนาบริหารหลักสูตร

การเปลี่ยนแปลงแนวทางการบริหารพัฒนาหลักสูตร

การบริหารหลักสูตรพัฒนามีแง่มุมที่แตกต่างไปจากบริหารหลักสูตรการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา เช่น การประกันคุณภาพการศึกษาระดับวิทยาเขต ระดับมหาวิทยาลัยหลายด้าน ส่วนหนึ่งเป็นเพราะการพัฒนา รวมถึงจุดมุ่งหมายของนโยบายที่ต้องการสร้างความเป็นธรรม (equity) และการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้าง (structural change) การปรับโครงสร้างมีกลยุทธ์และเทคนิคหลายอย่าง เช่น การขจัดความล่าช้า การลดขนาดองค์กร การกระจายอำนาจ การปรับปรุงและการตอบสนองต่อผู้รับบริการ เหตุผลของการปรับโครงสร้างมาจากทฤษฎีองค์การที่ว่า เราสามารถออกแบบโครงสร้างองค์การใหม่เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การได้ โครงสร้างไม่ใช่กล่องสี่เหลี่ยมและการลากเส้นเชื่อมโยงดังที่ปรากฏในแผนผังองค์การ แต่เป็นผลมาจากการแบ่งงานออกเป็นง่ายย่อย ๆ และรวมงานทั้งหมดเข้าด้วยกันด้วยการประสานงาน สำหรับการวิเคราะห์โครงสร้างองค์การมีอยู่ 3 มิติ ได้แก่

1) ความเป็นทางการ (formalization) หมายถึง ระดับการจัดงานในองค์การให้เป็นมาตรฐาน เช่น งานเสมียนมีความเป็นทางการสูง หมายความว่า มีกฎเกณฑ์และขั้นตอนเฉพาะซึ่งกำหนดว่าควรทำอะไร ทำอย่างไร และทำเมื่อใด ส่วนงานที่มีความเป็นทางการต่ำ เช่น อาจารย์มหาวิทยาลัย จะใช้ดุลพินิจในการทำงาน แก่ผู้ดำรงตำแหน่ง

2) ความซับซ้อน (complexity) หมายถึง ระดับการจำแนก (differentiation) ในองค์การ แสดงออกในรูปการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะด้าน การจัดกลุ่มกิจกรรมเป็นแผนงาน ฝ่าย และส่วน จำนวนระดับชั้นในองค์การ จำนวนตำแหน่งที่อยู่ภายใต้การควบคุมของหัวหน้างาน และการกระจายกิจกรรมงานออกตามพื้นที่ทางภูมิศาสตร์

3) การรวมอำนาจ (centralization) หมายถึง ระดับการรวมอำนาจการตัดสินใจ เช่น ผู้บริหารระดับสูงตัดสินใจทั้งหมด เป็นการรวมอำนาจสูง ส่วนการตัดสินใจที่กระจายไปสู่องค์กร เป็นการกระจายอำนาจ

สรุปว่า แนวทางการบริหารการพัฒนา โดยเฉพาะการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร พยายามเปลี่ยนจากการรับเอาแนวทางของต่างบริหารหลักสูตร มาเป็นการค้นหาแนวทางของตนเองและมุ่งปฏิบัติมากขึ้น เนื่องจากแนวทางของต่างบริหารหลักสูตรไม่ตรงกับปัญหาและความต้องการของบริหารหลักสูตรกำลัง

พัฒนา จึงต้องมีการปรับโครงสร้างกลยุทธ์และเทคนิคหลายอย่าง เช่น การขจัดความล่าช้า การลดขนาดองค์กร การกระจายอำนาจ การปรับปรุงและการตอบสนองต่อผู้รับบริการ เหตุผลของการปรับโครงสร้างองค์กรใหม่เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรได้ โครงสร้างองค์กรมีอยู่ 3 มิติ ได้แก่ 1) ความเป็นทางการ หมายถึง ระดับการจัดงานในองค์กรให้เป็นมาตรฐาน 2) ความซับซ้อน หมายถึง ระดับการจำแนก แบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะด้าน 3) การรวมอำนาจ หมายถึง ระดับการรวมอำนาจการตัดสินใจ เช่น ผู้บริหารระดับสูงตัดสินใจทั้งหมด เป็นการรวมอำนาจสูง ส่วนการตัดสินใจที่กระจายไปสู่องค์กร เป็นการกระจายอำนาจ

ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร ที่จะสามารถนำพาหรือยกระดับขีดความสามารถทางการบริหารเพื่อตอบสนองต่อความต้องการในการพัฒนาบริหารหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ผู้เขียน พัฒนาเป็นกรอบแนวคิด การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร จากทั้ง 4 ลักษณะ ดังที่กล่าวมาข้างต้นนี้

สรุป

สมรรถนะทางการบริหารเป็นหัวใจของการบริหารการพัฒนา หากการพัฒนาขาดสมรรถนะทางการบริหาร การพัฒนาจะล้มเหลว เนื่องจากระบบบริหารไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน สาเหตุหลักมาจากปัญหาของระบบบริหารหลักสูตร เช่น ระบบบริหารหลักสูตรเดียวกันแต่หลายวิทยาเขตนั้น อาจกล่าวได้ว่ามีขนาดใหญ่ มีขั้นตอนมาก ล่าช้า และไม่สามารถนำโครงการพัฒนาไปปฏิบัติได้

การบริหารหลักสูตร เป็นการวางรากฐานการเปลี่ยนแปลงระยะยาว ถือว่ามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาการบริหาร การบริหารภาคบริหารหลักสูตรในบริหารหลักสูตรกำลังพัฒนา เน้นการจัดการประชาชน เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในแง่ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารหลักสูตรกับผู้รับบริการ การจัดกิจกรรมของระบบบริหารหลักสูตรจนกระทั่งระบบบริหารหลักสูตรจะต้องให้บริการตามที่ประชาชนต้องการและปรารถนา เปลี่ยนวัฒนธรรมหน่วยงานบริหารหลักสูตรโดยให้ยอมรับการโต้ตอบจากผู้รับบริการมากขึ้น ด้านการประเมินผลก็เปลี่ยนไปวัดตัวชี้วัดที่สะท้อนความต้องการของผู้รับบริการมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรียนระหว่างกันมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2558). การบริหารการพัฒนา. กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์.
- Bryant and White. (1982). Managing development in the third world. Colorado: Westview Press.
- LaPalombara, Joseph. (1971). Alternative strategies for developing administration capabilities in emerging nation. In Riggs, Fred W., ed. Frontiers of development administration. Tennessee: Duke University Press.
- Turner and Hulme. (1997). Governance administration and development: making the state wor. London : MacMillan Press.