สมรรถนะของผู้บริหารการศึกษากับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาไทย
The Competencies of Educational Administrators and the Development of Teachers and Educational Personnel in Thailand

ธาดารัตน์ สาคร
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม
สังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

บทคัดย่อ

สมรรถนะของผู้บริหารการศึกษากับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาไทย ในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารการศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและพัฒนาระบบการศึกษาให้ไปสู่ความก้าวหน้า สมรรถนะของผู้บริหารการศึกษาจึงมีผลโดยตรงต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความสามารถประยุกต์การเรียนการสอนให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ควบคุมห้องเรียนให้ไปในทิศทางที่ถูกที่ควร มีแรงจูงใจในการทำงาน จะส่งผลให้ห้องเรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ที่แท้จริง บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารการศึกษาโดยอ้างอิงจากแนวคิดสมรรถนะที่ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge), ทักษะ (Skills), และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Attributes) หากผู้บริหารขาดสมรรถนะที่เหมาะสม อาจก่อให้เกิดปัญหาในการพัฒนาครูและบุคลากร ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพของการศึกษาโดยรวม การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของการยกระดับคุณภาพการศึกษาไทย หากบุคลากรได้รับการพัฒนาต่อเนื่องจะสามารถสร้างนักเรียนที่มีคุณภาพและศักยภาพเพื่อสอดคล้องกับความต้องการของสังคมและขับเคลื่อนประเทศให้ก้าวหน้าได้อย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: สมรรถนะ, ผู้บริหารการศึกษา, ครูและบุคลากรทางการศึกษา

Abstract

Competence of educational administrators and the development of Thai teachers and educational personnel in a rapidly changing world, educational administrators play an important role in determining the direction and developing the education system towards progress. Competence of educational administrators therefore has a direct impact on improving the quality of education. Developing teachers and educational personnel to be

able to apply teaching and learning to be up-to-date and in line with the current situation, controlling the classroom in the right direction, and having motivation to work will result in a classroom with a true learning process. This article aims to study the competence of educational administrators based on the concept of competence consisting of knowledge, skills, and personal attributes. If administrators lack appropriate competence, it may cause problems in developing teachers and personnel, which affects the quality of education as a whole. The development of teachers and educational personnel is the heart of improving the quality of Thai education. If personnel are continuously developed, they will be able to produce students with quality and potential to meet the needs of society and drive the country forward sustainably.

Keywords: competence, educational administrators, teachers and educational personnel

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศซึ่งคุณภาพของการศึกษาย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาหากครูได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม ย่อมสามารถถ่ายทอดความรู้และทักษะให้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ระบบการศึกษาไทยสามารถผลิตบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถพร้อมแข่งขันในเวทีโลก อย่างไรก็ตามการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษายังมีอุปสรรคสำคัญ โดยเฉพาะปัญหาที่เกิดจากการบริหารงานของผู้บริหารการศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารการศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูและบุคลากร หากผู้บริหารมีความรู้ด้านนโยบายการศึกษา หลักสูตร และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ก็จะสามารถวางแผนและดำเนินนโยบายที่สนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ หากมีทักษะในการบริหารจัดการที่ดี เช่น การสื่อสาร การจัดสรรทรัพยากร และการใช้เทคโนโลยี ก็จะช่วยให้การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น หากมีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เหมาะสม อาทิเช่น ภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ และความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ ก็จะทำให้ครูมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง

แนวคิดสมรรถนะ

McClelland (1973) การวัดความสามารถของบุคคลไม่ควรพึ่งพาค่า IQ แต่ควรมุ่งเน้นที่สมรรถนะ (competency) ซึ่งแสดงถึงประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเฉพาะการประเมินทักษะที่เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในบริบทการทำงานจริง และได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า คุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายใน

ตัวบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานในงานที่ตนรับผิดชอบให้สูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ สมรรถนะของบุคคลนั้นสามารถแบ่งได้ 2 กลุ่ม คือ สมรรถนะพื้นฐาน (Threshold Competencies) ได้แก่ ความรู้ หรือทักษะพื้นฐานที่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ สมรรถนะที่แยกความแตกต่าง (Differentiating Competences) คือปัจจัยต่างๆ ที่บอกความแตกต่างระหว่างผู้ที่ปฏิบัติงาน เช่น การสื่อสาร การจัดการการตัดสินใจหรือการบริหารจัดการเวลา สมรรถนะจะมีองค์ประกอบหลัก 5 ประการ ความรู้ (knowledge) คือ ข้อมูลหรือความเข้าใจในหลักการที่จำเป็นในงานหรือหน้าที่ที่ต้องการปฏิบัติบุคคลที่มีสมรรถนะสูงจะมีความรู้ที่เหมาะสมและสามารถนำความรู้เหล่านั้นมาใช้ในการตัดสินใจและการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะ (skill) คือ ความสามารถในการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานจริงอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมาจากพื้นฐานทางความรู้และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไวจากการฝึกฝนและประสบการณ์ ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (self – concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน คุณลักษณะภายในจิตใจของตนเอง บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น รูปลักษณ์ภายนอก แรงจูงใจ/เจตคติ (motives/attitude) แรงจูงใจที่เป็นแรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมความรู้และความสามารถเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายหรือมุ่งสู่ความสำเร็จ (พงษ์ศักดิ์ มูลพยัคฆ์ ,2563) สมรรถนะของผู้นำการศึกษาคือความสามารถในการกำหนดนโยบายและกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาความสามารถของครู

Richard Boyatzis เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ “สมรรถนะ” ในหนังสือ The Competent Manager: A Model of Effective Performance (1982) โดยนิยามสมรรถนะ (Competency) ว่าเป็นคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลที่สามารถส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน สมรรถนะคือ ความสามารถในการแสดงพฤติกรรมในลักษณะที่เหมาะสม ซึ่งทำให้บุคคลสามารถทำงานได้ดีและประสบความสำเร็จในบทบาทการทำงานที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งเป็น คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ (Personal Traits): เช่น ความมั่นใจในตัวเอง การแสดงออกที่เหมาะสม การมีจิตสำนึกในการทำงานร่วมกับผู้อื่น 1) ทักษะเฉพาะ (Skills) การนำความรู้หรือประสบการณ์ที่มีมาใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เช่น ทักษะการสื่อสาร การตัดสินใจหรือการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพ (ทวีพงษ์ วรศิลป์ ,2564) สมรรถนะของผู้บริหารการศึกษาที่สำคัญที่สุดคือการพัฒนาทักษะการสื่อสารและการฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากร เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการสอนที่ดีขึ้น 2) พฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ (Observable Behaviors) พฤติกรรมที่สามารถแสดงออกมาในการปฏิบัติงาน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน หรือการจัดการเวลาที่ดี 3) การบริหารจัดการตัวเองและการปฏิสัมพันธ์ (Self-Management and Interpersonal Competencies) การจัดการกับอารมณ์และแรงจูงใจภายในตัวเอง รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น บุคคลที่มีสมรรถนะที่เหมาะสมสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้มากขึ้น และสมรรถนะไม่เพียงแค่เป็นทักษะหรือความสามารถที่ใช้ในปัจจุบัน แต่ยังสามารถพัฒนาและปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงในที่ทำงาน (ธนกฤต พงษ์พันธุ์

,2556) ผู้บริหารการศึกษาต้องพัฒนาความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของผู้นำ เพื่อให้สามารถสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กล่าวถึงสมรรถนะว่าเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมในองค์กร คือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ โดยกำหนดสมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนทั้งระบบ เพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมอันพึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย 1) มุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นและความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล 2) บริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง 3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ คือ ความสามารถ ความสนใจใฝ่รู้ในงานของตนเองจนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ได้อย่างชำนาญ 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม คือ การยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องมีความชอบธรรม มีจริยธรรม มีคุณธรรม มีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพของตนเอง 5) การทำงานเป็นทีม คือ ความร่วมมือร่วมใจ ร่วมกันทำงานกับผู้อื่นเป็นส่วนของหน่วยงานไม่เลือกปฏิบัติ นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ยังได้ให้นิยามของสมรรถนะทางการบริหารไว้ว่า คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของตำแหน่งประเภทบริหาร ประกอบด้วย 1) สภาวะผู้นำ คือ ความสามารถหรือศักยภาพในการนำพาองค์กรในบริบทของผู้นำไปสู่ผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ 2) วิสัยทัศน์ คือ การกำหนดทิศทาง เป้าหมายขององค์กรไปสู่วัตถุประสงค์ที่วางไว้ 3) การวางกลยุทธ์ คือ การบริหารที่มีความประสานสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม 4) ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน คือ การคิดริเริ่ม กระตุ้นให้องค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่เป็นประโยชน์และดำเนินไปด้วยความราบรื่น 5) การควบคุมตนเอง คือ ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมที่เหมาะสม 6) การสอนงานและการมอบหมายงาน คือ ความตั้งใจที่จะส่งเสริมบุคลากรในกำกับดูแลให้มีศักยภาพมีความพร้อมในการดำเนินงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้ 1) สมรรถนะหลัก (core competency) คือคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็น คุณลักษณะร่วมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยม และ พฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (working achievement motivation) หมายถึงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ มีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลต่อ การบริการที่ดี (service mind) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการ

ให้บริการและการปรับปรุงระบบการบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ การพัฒนาตนเอง (self-development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพมีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานให้มีความรู้ที่เป็นปัจจุบันและนำมาต่อยอดไปสู่งานในอนาคต เมื่อมีการพัฒนาตนเองและก็ต้องมีการทำงานเป็นทีม (team work) หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน มีความเป็นผู้นำหรือผู้ตามแสดงวุฒิภาวะทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ทั้งนี้ ผู้บริหารการศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องมีจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (teacher’s ethics and integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคมเพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

พร้อมพิไล บัวสุวรรณ (2565) จากการศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษาพลิกผันผู้บริหารสถานศึกษาควรมีสมรรถนะด้านการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง การใช้เทคโนโลยี และการสร้างนวัตกรรม เพื่อให้สามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ธนาภรณ์ ธรรมรักษา (2561) จากการศึกษา การพัฒนาความสามารถของผู้บริหารการศึกษาในการส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาครู. การศึกษาผู้บริหารการศึกษา พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารการศึกษาสามารถวัดได้จากความสามารถในการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้ การตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณ และการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

ทวีพงษ์ วรศิลป์ (2564) จากการศึกษา ความท้าทายของผู้บริหารการศึกษาในการพัฒนาครูในยุคใหม่ พบว่าสมรรถนะของผู้บริหารการศึกษาที่สำคัญที่สุดคือการพัฒนาทักษะการสื่อสารและการฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากร เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการสอนที่ดีขึ้น

กัลยา เพชรบูรณ์ (2563) จากการศึกษา ความสำคัญของสมรรถนะผู้บริหารการศึกษาต่อการพัฒนาครูในโรงเรียนไทย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารการศึกษาต้องมีการตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

สมพร กิจจารักษ์ (2561) ในงาน การพัฒนาผู้บริหารการศึกษากับการพัฒนาครูในโรงเรียนเอกชน พบว่าสมรรถนะของผู้บริหารการศึกษาควรเน้นที่การพัฒนาทักษะการจัดการทรัพยากรและการสื่อสารภายในโรงเรียนเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้ของครู

สุนทรี สุขใส (2562) จากการวิจัยเรื่อง การพัฒนาผู้นำการศึกษากับการพัฒนาครูในยุคดิจิทัล พบว่าผู้บริหารการศึกษาควรมีสมรรถนะในการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาวิธีการเรียนการสอนและพัฒนาทักษะดิจิทัลให้กับครู

ธีรวีร์ แพบัว (2564) จากการศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารที่มีผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา พบว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การทำงานเป็นทีม และการพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีต้องมีทัศนคติที่ดีต่อการจัดการการศึกษา มุ่งเน้นและมุ่งมั่นที่จะพัฒนาสถานศึกษาและนำพาองค์กรพร้อมที่รับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา

สุภาวดี ศรีสวัสดิ์ (2568) จากการศึกษา องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยการบริหารเชิงกลยุทธ์ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การพัฒนานวัตกรรม และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ช่วยในการพัฒนาสมรรถนะในด้านต่าง ๆ ของผู้บริหารนำทางไปสู่การแก้ปัญหาในสถานศึกษาทำให้ประสบความสำเร็จในการบริหาร และส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาเป็นอย่างดี

มานะ ครุธาโรจน์ (2562) จากการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ยุคการศึกษา 4.0 จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อการบริหารการศึกษา เป็นผู้สร้างให้เด็กยุคใหม่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทั้งนี้ผู้บริหารจึงจำเป็นประยุกต์วัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อให้มีคุณลักษณะ มีทักษะยุคใหม่ มีภาวะผู้นำ มีคุณธรรมและจริยธรรม

พงษ์ศักดิ์ มูลพยัคฆ์ (2563) จากงานวิจัย การบริหารการศึกษากับการพัฒนาความสามารถของครู พบว่าสมรรถนะของผู้นำการศึกษาคือความสามารถในการกำหนดนโยบายและกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาความสามารถของครู

สมรรถนะของผู้บริหารการศึกษาที่จำเป็นต่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

สมรรถนะของผู้บริหารการศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาและยกระดับคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา สมรรถนะที่จำเป็นประกอบด้วยหลายด้านที่สามารถสนับสนุนการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

การวางแผนและการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ผู้บริหารการศึกษาควรต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาได้อย่างรอบด้าน เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบ การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนสอดคล้องกับนโยบายและความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และประเทศชาติจึงเป็นสิ่งสำคัญ ผู้บริหารต้องสามารถกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ วางแผนปฏิบัติการที่เป็นไปได้ และสื่อสารให้ครู บุคลากร อีกทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าใจตรงกัน พร้อมทั้งติดตามประเมิน และปรับแผนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาผู้นำทางการศึกษา เป็นหนึ่งในบทบาทสำคัญของผู้บริหารทั้งในระดับโรงเรียนและองค์กรการศึกษา ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มุ่งสร้างผู้นำรุ่นใหม่ที่มีความรู้ ความสามารถ และจิตสำนึกในหน้าที่แห่งความรับผิดชอบต่อผู้เรียนและสังคม การส่งเสริมภาวะผู้นำทั้งด้านความคิดสร้างสรรค์

ความกล้าในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล มีคุณธรรมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล เป็นแบบอย่างที่ดี พร้อมทั้งวางระบบการพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอน ทั้งการให้คำปรึกษา การสร้างโอกาสในการเรียนรู้ เสริมสร้างทักษะในการสร้างแรงจูงใจ การแก้ไขปัญหา เพื่อสร้างผู้นำทางการศึกษาที่เข้มแข็ง สามารถนำพาองค์กรก้าวข้ามไปสู่ความเจริญก้าวหน้าในอนาคต

การจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญ โดยผู้บริหารการศึกษาควรมีทักษะในการจัดสรรทรัพยากรต่างๆ การบริหารงบประมาณโครงการต่างๆ ให้ถูกต้องโปร่งใสและคุ้มค่า การจัดสรรเวลาทั้งเวลาการดำเนินงานและเวลาของบุคลากร การใช้ทรัพยากรสื่อการเรียนการสอนอย่างคุ้มค่า เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาครูและบุคลากร

การใช้เทคโนโลยีในการพัฒนา ในยุคปัจจุบันที่เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในทุกด้าน ผู้บริหารการศึกษาควรมีความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาครูและบุคลากร การจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ การใช้สื่อดิจิทัลในการพัฒนา การสนับสนุนให้หน่วยงานเป็นหน่วยงานดิจิทัล ลดใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็น นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันอย่างคล่องตัว ลงทุนกับการใช้สื่อ เครื่องมือ อุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอนโดยไม่โยนภาระให้ครูหรือบุคลากรจัดหาด้วยตนเอง การพัฒนาไปสู่หน่วยงานดิจิทัลไม่เพียงแต่ช่วยลดภาระงานของบุคลากร แต่ยังสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานแบบใหม่ที่ยืดหยุ่น โปร่งใส และเน้นผลลัพธ์ ทำให้องค์กรสามารถปรับตัวได้รวดเร็วและตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การสนับสนุนด้านจิตวิทยาและความเป็นอยู่ของครู ผู้บริหารการศึกษาควรเข้าใจความต้องการทางจิตวิทยาของครูและบุคลากร ความเครียดจากการทำงาน อาจจัดหานักจิตวิทยาหรือส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความกล้าที่จะปรึกษาผู้มีความเชี่ยวชาญเมื่อเกิดปัญหาในชีวิต และส่งเสริมมีการผ่อนคลายจากความเครียดอย่างมีประสิทธิภาพ มีการสนับสนุนให้บุคลากรดูแลใส่ใจสุขภาพกาย สุขภาพใจของตนเอง จัดการแข่งขันกีฬาเพื่อให้ครูและบุคลากรได้ออกกำลังกาย สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและมีการทำงานเป็นทีมส่งเสริมความมีน้ำใจนักกีฬา มีการพัฒนาสถานที่ทำงานให้มีความสะดวกสบาย สะอาดน่าอยู่ เป็นการจรรโลงจิตใจครูที่ดี

การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีหลายวิธีการที่สามารถดำเนินการได้ โดยการร่วมมือจากผู้บริหารการศึกษาและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการกำหนดมาตรการที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนา การฝึกอบรมและการศึกษาต่อเนื่องเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาให้ครูและบุคลากรมีความรู้และทักษะที่ทันสมัย ผู้บริหารการศึกษาควรสนับสนุนการจัดฝึกอบรมที่เหมาะสมกับความต้องการของครูและบุคลากร

การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เปิดกว้างและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กร เป็นวิธีหนึ่งในการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร ซึ่งผู้บริหารการศึกษาควรกระตุ้นให้ทุกคนในองค์กรร่วมมือกันในการเรียนรู้และพัฒนา การสร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การจัดให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษาจากโรงเรียนต่างๆ จะช่วยให้ได้เรียนรู้และนำแนวทางการพัฒนาที่ดีที่สุดมาใช้ในองค์กรของตน

การสนับสนุนจากภาครัฐและเอกชน ผู้บริหารการศึกษาที่มีสมรรถนะต้องสามารถประสานความร่วมมือกับภาครัฐและเอกชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเสริมสร้างทรัพยากรทางการศึกษา ทั้งด้านงบประมาณ เทคโนโลยี บุคลากร การมีทักษะในการสื่อสารเจรจาต่อรอง และการสร้างเครือข่ายจึงเป็นสิ่งจำเป็น ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์และความสามารถในการวางแผนเพื่อเชื่อมโยงกับความต้องการขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ยังต้องมีความโปร่งใสในการบริหารจัดการ สนับสนุนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งล้วนส่งผลต่อองค์กรในระยะยาว

อภิปรายผล

การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของประเทศไทย เนื่องจากครูและบุคลากรมีบทบาทสำคัญในการถ่ายทอดความรู้และทักษะให้แก่ผู้เรียน ดังนั้นการพัฒนาครูและบุคลากรที่มีประสิทธิภาพจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งผู้บริหารการศึกษาต้องมีบทบาทในการสนับสนุนและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถของบุคลากร

สมรรถนะของผู้บริหารการศึกษาประกอบด้วยความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสำคัญในการบริหารจัดการ การวางแผน และการพัฒนาบุคลากร เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในองค์กรการศึกษา ผู้บริหารการศึกษาที่มีสมรรถนะจะสามารถประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีทักษะในการตัดสินใจที่แม่นยำ และมีคุณลักษณะที่ดีในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มที่ อย่างไรก็ตามการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของไทยยังต้องการการสนับสนุนในการพัฒนาวิชาชีพที่ชัดเจน ความเข้าใจทางด้านจิตใจ การพัฒนาครูและบุคลากรจึงต้องอาศัยการร่วมมือกันระหว่างผู้บริหาร การสร้างระบบการฝึกอบรมที่เหมาะสม และการติดตามผลการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ รวมถึงการให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น ความรับผิดชอบ ความคิดริเริ่ม และความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้ครูและบุคลากรสามารถพัฒนาทักษะการสอนและการบริหารจัดการได้อย่างเต็มที่

โดยสรุป การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของไทยไม่เพียงแค่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความรู้ทางวิชาการ แต่ยังต้องพัฒนาทักษะการบริหารจัดการ การสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานร่วมกัน และการ

พัฒนาอุปนิสัยส่วนบุคคลให้เหมาะสมกับบทบาทในองค์กรการศึกษา เพื่อให้การศึกษาในประเทศมีคุณภาพสูงและตอบสนองต่อความต้องการของสังคมด้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

กัลยา เพชรบูรณ์. (2563). *ความสำคัญของสมรรถนะผู้บริหารการศึกษาต่อการพัฒนาครูในโรงเรียนไทย*. วารสารการศึกษาผู้บริหาร, 16(5), 78-99.

ทวีพงษ์ วรศิลป์. (2564). *ความท้าทายของผู้บริหารการศึกษาในการพัฒนาครูในยุคใหม่*. วารสารการบริหารการศึกษา, 27(4), 112-130.

ธีรวีร์ แพบัว. (2564). *สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา กลุ่มเขตกรุงธนเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย, 6(1), 301–316.

พงษ์ศักดิ์ มูลพยัคฆ์ (2563). *การบริหารการศึกษากับการพัฒนาความสามารถของครู*. วิทยานิพนธ์ปริญญาเอก, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พร้อมพิไล บัวสุวรรณ. (2565). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษาพลิกผัน (Disruptive Education)*. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, 9(2), 1–15.

มานะ ครุธาโรจน์. (2562). *กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ยุคการศึกษา 4.0*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์].

สุนทรี สุขใส. (2562). *การพัฒนาผู้นำการศึกษากับการพัฒนาครูในยุคดิจิทัล*. วิทยานิพนธ์ปริญญาเอก, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุภาวดี ศรีสวัสดิ์. (2568). *การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา*. วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 8(1), 1–15.

สมพร กิจจารักษ์. (2561). *การพัฒนาผู้บริหารการศึกษากับการพัฒนาครูในโรงเรียนเอกชน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2551). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก*. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

McClelland, D. C. (1973). *Testing for competence rather than intelligence*. American Psychologist, 28(1), 1-14.

Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager: A model of effective performance*. John Wiley & Son.