

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

Competencies of Educational Leaders in the 21st Century

จิรนนท์ วงษ์มาก

Jeeranan Wongmak

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

E-mail: jeewm02@gmail.com

Received: 1 กรกฎาคม 2567; Revised 15 กรกฎาคม 2567; Accepted 30 กรกฎาคม 2567

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยวิธีการศึกษาเอกสารวิทยานิพนธ์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มี 5 องค์ประกอบ 1) ด้านการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ 2) ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 4) ด้านการทำงานเป็นทีม และ 5) ด้านการพัฒนาบุคลากร รายละเอียด ดังนี้ 1) ด้านการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ จุดมุ่งหมาย ทิศทางของสถานศึกษา กำหนดแผนกลยุทธ์ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน ภายนอกที่เป็นอุปสรรคและโอกาสที่จะส่งผลกระทบต่อดำเนินงานของสถานศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์เข้าใจสถานการณ์และคาดการณ์สถานการณ์ต่างๆ วางแผนการดำเนินงานร่วมกันของคณะครูอย่างเป็นระบบ สามารถกำหนดทิศทางการบริหารสถานศึกษา 2) ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดสร้างสรรค์ มีบุคลิกภาพกล้าคิดกล้าทำ กล้าเสี่ยงกล้าเปลี่ยนแปลง มีจิตใจเปิดกว้าง 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล มีสิ่งใหม่ สอดคล้องกับสภาพองค์การ เพื่อให้เกิดการพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้น และถ่ายทอดสู่แนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง 4) ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน แสดงบทบาทของผู้นำผู้ตามได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การที่วางไว้ และ 5) ด้านการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยแก้ปัญหาให้แก่บุคลากร ส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสบุคลากรพัฒนาศักยภาพในเชิงนวัตกรรม เพื่อให้บุคลากรเป็นผู้มีศักยภาพและมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: สมรรถนะ, ผู้บริหารสถานศึกษา, ศตวรรษที่ 21

ABSTRACT

This article aimed to examine the competencies required for effective educational leadership in the 21st century through a comprehensive literature review, five core competencies were identified: 1) Strategic Leadership: this involves the ability to set a clear vision, develop strategic plans, and effectively lead an educational institution. It encompasses skills such as SWOT analysis, systems thinking, and data-driven decision-making. 2) Innovative Leadership: Innovative leaders are characterized by their creativity, bold in

thoughts, risk-taking, and ability to adapt to change. They foster a culture of innovation and open-minded. 3) Vision of change: Visionary leaders have a clear and compelling vision for the future of their institution. They can anticipate future trends and challenges and inspire others to work towards common goals. 4) Teamwork: Effective educational leaders are skilled in building and maintaining strong relationships with colleagues, staff, parents, and community members. They foster a collaborative and supportive school culture, and 5) Human Resource Development: this competency involves recruiting, developing, and retaining high-quality staff. It includes providing professional development opportunities, mentoring, and coaching.

Keywords: Competencies, Educational Leaders, the 21st Century

บทนำ

ศตวรรษที่ 21 (ค.ศ. 2001 - 2100 หรือ ปี พ.ศ. 2544 - 2643) เป็นโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงทางด้านสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสารไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อทุกภาคส่วน รวมถึงวงการศึกษาด้วย ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการนำพาองค์กรให้ก้าวผ่านความท้าทายและคว้าโอกาสใหม่ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป ความท้าทายที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเผชิญ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การเกิดขึ้นของเทคโนโลยีใหม่ๆ อย่างรวดเร็ว ทำให้ผู้บริหารต้องปรับตัวและเรียนรู้เพื่อนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการศึกษา ความหลากหลายของผู้เรียนนักเรียนในปัจจุบัน ทั้งในด้านความสามารถ ความสนใจ และความต้องการ ผู้บริหารต้องจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนแต่ละคน การแข่งขันที่สูง สถานศึกษาต้องเผชิญกับการแข่งขันที่สูงขึ้น ผู้บริหารต้องสร้างจุดเด่นและความแตกต่างเพื่อดึงดูดผู้เรียนและผู้ปกครอง การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมและความคิดของผู้เรียน ผู้บริหารต้องปรับรูปแบบการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบททางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป นโยบายการศึกษา Thailand 4.0 มีเป้าหมายเพื่อผลิตทรัพยากรที่มีคุณภาพได้โดยปัจจัยสำคัญในการดำเนินการคือ การจัดการศึกษา เนื่องจากประเทศไทยมีปัญหาคณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกกระดับ ทั้งจุดอ่อนของระบบการศึกษา จึงมีความจำเป็นที่ต้องปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้การศึกษาเป็นกลไกหลักของการขับเคลื่อนประเทศ ซึ่งการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ทุกประเทศใช้เป็นนโยบายหลักสำหรับการพัฒนาประเทศ เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันจะส่งผลต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติโดยตรง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) การที่จะพัฒนาการศึกษานั้น ต้องมีการปรับเปลี่ยนทั้งหลักสูตรการศึกษา และการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การบริหารสถานศึกษา ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ความรู้ความสามารถ การตัดสินใจ ภาวะผู้นำ ความเป็นมืออาชีพในการบริหารจัดการ การจะขับเคลื่อนขบวนการทางการศึกษาขององค์กรให้ดำเนินไปในทิศทางที่ถูกต้องที่มีการเปลี่ยนแปลงสูง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมซึ่งจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานให้ได้นวัตกรรมหรือสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนฐานของการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา (ปวีณา กันถิ่น, 2560)

ดังที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการนำองค์การทางการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จหรือประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานและขององค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้นั้น ต้องเป็นบุคคลที่มีสมรรถนะในเชิงนวัตกรรม สมรรถนะของผู้บริหารเป็นส่วนสำคัญในการอำนวยความสะดวกขององค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะผู้บริหารที่มีสมรรถนะจะนำทางและทำให้กระบวนการร่วมมือง่ายขึ้น (หนูกันต์ ปาโส, 2562) ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีกระบวนการบริหารจัดการที่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของการศึกษาในศตวรรษที่ 21 การจะประเมินการทำงานเพื่อการพัฒนาได้นั้น ต้องกำหนดสมรรถนะเพื่อระบุถึงพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีสมรรถนะ (Competency) นั่นคือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมส่วนบุคคลที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นผลมาจากความรู้และทักษะ ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้โดดเด่นมากกว่าบุคคลอื่น

(ภมรรณ แปนทอง, 2561) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันจึงจำเป็นต้องมีสมรรถนะ ความรู้ ความเข้าใจ และมีเครื่องมือในการบริหารจัดการ “นวัตกรรม” จึงต้องใช้ผู้นำที่มีสมรรถนะเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารต้องใช้ในการบริหารจัดการและความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อนำพาสถานศึกษาเข้าสู่การเปลี่ยนแปลง บทความนี้จะสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ว่ามีองค์ประกอบใดบ้างที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

ความหมายและความสำคัญของสมรรถนะ

ความหมายของสมรรถนะ

สำนักพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ (2549) ได้อธิบายว่า “สมรรถนะ” มาจากคำ ภาษาอังกฤษว่า Competency ในภาษาไทยมีผู้ใช้อยู่หลายคำ เช่น สมรรถภาพ สมรรถนะ ศักยภาพ เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552) กล่าวว่า “สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและ คุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ใน องค์กร

McClelland (McClelland, n.d. อ้างใน สมภพ ดวงขุ่ม, 2554) กล่าวว่า “สมรรถนะ” หมายถึง คุณลักษณะที่อยู่ภายในของบุคคล (Underlying Characteristics) ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ

ความสำคัญของสมรรถนะ

สมรรถนะเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่นำมาเป็นพื้นฐานจัดทำระบบหรือวางแผนแนวทาง ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมาย ในการดำเนินงานขององค์กร และนำมาใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้มีประสิทธิภาพ สมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร สำนักพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ (2549) กล่าวถึง ความสำคัญของสมรรถนะ ไว้ว่า ปัจจุบันนี้ สมรรถนะมีบทบาทและมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กร ทุกประเภท กล่าวคือ ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์กรได้ รวมทั้งสามารถใช้เป็นกรอบในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ เช่น ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การพัฒนาฝึกอบรม การเลื่อนระดับปรับ ตำแหน่งงาน การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่งาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหาร ผลตอบแทน เป็นต้น มีการวิจัยพบว่า ในโลกของธุรกิจ การพัฒนาคนเพื่อให้ตามทันคู่แข่ง ต้องใช้เวลาพัฒนาถึง 7 ปี ในขณะที่การพัฒนาเทคโนโลยีให้ทันใช้เวลาเพียง 1 ปีเท่านั้น ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรจึงเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่ทุกหน่วยงานจะต้องเร่งดำเนินการ

ความหมายของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

รอง ปญัสงกา (2555) ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กล่าวว่า สมรรถนะการบริหารเป็นความสามารถของผู้บริหารที่ต้องใช้ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และประสบการณ์ใช้ปฏิบัติงานให้เกิดผลดี และบรรลุวัตถุประสงค์ของงานนั้นอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารงานในสถานศึกษา ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้ความรู้ ความสามารถ เทคนิควิธี และประสบการณ์ มาเป็นองค์ประกอบในการบริหารจัดการ ซึ่งการบริหารงานจะประสบผลสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ในการบริหาร โดยเฉพาะการบริหารงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในฐานะนิติบุคคลอย่างดี ผลการบริหารงานสถานศึกษาจะออกมาดีมีคุณภาพหรือไม่อย่างไรนั้น เป็นการบ่งบอกถึงสมรรถนะทางการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะต้องกำหนดขอบเขตของการบริหารงานให้ชัดเจนเพื่อความสำเร็จของงานตามภารกิจและเป้าหมายขององค์กร

ทรงพล เทพคำ (2557) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง สมรรถนะด้านการบริหารงานและสมรรถนะด้านภาวะผู้นำที่ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่พึงมีในการปฏิบัติงานตามภารกิจ รวมทั้งพฤติกรรมการทำงานในบทบาทและสถานการณ์ต่างๆ

หนูกัญท์ ปาโส (2562) ได้ให้ความหมายของ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่แสดงถึงความรู้ ความสามารถ และทักษะ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การแสดงออกทางความคิด การสื่อสาร และการกระทำ การแก้ปัญหา คุณธรรม จริยธรรม ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงาน และส่งผลถึงความสำเร็จและคุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมาย

ภิชาพัชญ์ โหนา (2562) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ พฤติกรรมและคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบจนเกิดความสำเร็จตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ของงานและสถานศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ พฤติกรรม และคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ในกระบวนการบริหารจัดการของสถานศึกษาจนเกิดความสำเร็จตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ของงานและสถานศึกษา

องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้กำหนดสมรรถนะในการปฏิบัติงานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาในการประเมินคุณภาพการปฏิบัติงาน 2 ลักษณะ คือ สมรรถนะหลักและสมรรถนะด้านการบริหารงานในสถานศึกษา ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ดังนี้
 - 1.1 สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์
 - 1.2 สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี
 - 1.3 สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง
 - 1.4 สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม
2. สมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ดังนี้
 - 2.1 สมรรถนะที่ 1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์
 - 2.2 สมรรถนะที่ 2 การสื่อสารและจูงใจ
 - 2.3 สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร
 - 2.4 สมรรถนะที่ 4 การมีวิสัยทัศน์

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2558) ได้นำแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามหลักสมรรถนะ (Competency-based approach) มาประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และได้กำหนดสมรรถนะตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (Principal competency model) ประกอบด้วย 10 สมรรถนะ ดังนี้

1. การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic management)
2. ผู้นำการจัดการเรียนรู้ (Learning management leader)
3. การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change management)
4. จริยธรรม (Integrity)
5. การสื่อสารและจูงใจ (Communication and influencing)
6. ความเชี่ยวชาญการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human resource management expertise)

7. การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ (Problem solving and decision making)

8. การร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork)

9. การบริหารจัดการเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (Information technology management for education)

10. การประเมินและติดตามผลการจัดการศึกษา (Assessing and monitoring educational management)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552) ได้แบ่งสมรรถนะเพื่อใช้ประเมิน ได้แก่ สมรรถนะหลัก สมรรถนะด้านการบริหาร และสมรรถนะประจำสายงาน สำหรับสมรรถนะหลัก และสมรรถนะด้านการบริหาร ได้แก่

สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะร่วมกันของข้าราชการพลเรือนทั้งระบบราชการเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement motivation)

2. การบริการที่ดี (Service mind)

3. การสะสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)

4. จริยธรรม (Integrity)

5. ความร่วมแรงร่วมใจ (Team work)

สมรรถนะด้านการบริหาร หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะด้านการบริหารจัดการที่จำเป็นสำหรับเจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่ในระดับบริหาร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไว้ ซึ่งสมรรถนะด้านการบริหาร ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่

1. การมีวิสัยทัศน์ (Visioning)

2. การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change management)

3. การให้อำนาจผู้อื่น (Empowerment)

4. การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance management)

5. การพัฒนาศักยภาพคน (Caring and developing others)

อนันต์ พันนึก (2554) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 2) การทำงานเป็นทีม 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การตัดสินใจ 5) การสื่อสาร และ 6) การเป็นผู้นำ

กรกต ขาวสะอาด (2559) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การพัฒนาตนเอง 3) การทำงานเป็นทีม 4) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ และ 5) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

หนูกัญท์ ปาโส (2562) ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนเอกชนได้อธิบายสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้

1. การบริหารจัดการทรัพยากรและเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่จัดบุคลากรได้เหมาะสมกับงาน กระตุ้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบ เข้าใจผลประโยชน์ของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนที่นำสู่สัมพันธภาพที่เข้มแข็ง มีความรู้ ความเข้าใจในหลักการบริหารจัดการทรัพยากร และเทคโนโลยีสารสนเทศ นำรูปแบบที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้พัฒนาการบริหารการศึกษา จัดสรรอาคารสถานที่ งบประมาณ สามารถใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี

2. การมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกด้วยความเป็นมิตร ยิ้มแย้ม เข้ากับคนอื่นได้ ยกย่องให้เกียรติผู้อื่น มีวิธีการนำนโยบายไปสู่ปฏิบัติโดยการสร้างความเข้าใจกับผู้ร่วมงานและให้มีส่วนร่วมงาน มีความสามารถจัดความขัดแย้งความคิดเห็นที่แตกต่างในองค์กรแล้วหาสิ่งที่เห็นร่วมกัน ใช้ทักษะสื่อสาร เทคนิคสัมพันธ์กับบุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นสนับสนุนภารกิจของสถานศึกษา

3. การบริหารการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาบริหารงานมีความสามารถปรับตัว เมื่อเผชิญหน้าสิ่งท้าทายใหม่ๆ มีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนความคิดเห็นเมื่อได้รับข้อมูล และข้อเท็จจริงใหม่ มีการปรับโครงสร้างและขบวนการเมื่อต้องนำนโยบายสู่

การปฏิบัติจริง ศึกษาค้นคว้าความรู้ที่มั่นคงแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย นำองค์ความรู้ใหม่ๆ มาพัฒนา
งานในหน้าที่สม่ำเสมอ สามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ในการบริหารและแก้ปัญหา

4. การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ จุดมุ่งหมาย ทิศทางของ
สถานศึกษากำหนดแผนกลยุทธ์ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน ภายนอกที่เป็นอุปสรรคและโอกาส ที่จะ
ส่งผลกระทบต่อดำเนินงานของสถานศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์เข้าใจสถานการณ์และคาดการณ์สถานการณ์ต่างๆ วางแผนการ
ดำเนินงานร่วมกันของคณะครูอย่างเป็นระบบ สามารถกำหนดทิศทางการบริหารสถานศึกษา

5. การมีภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความเชื่อมั่น ความมั่นใจในบุคลิกภาพ ความคิด
คำพูดและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาตนเอง และพัฒนาบุคลากรด้วยกระบวนการที่
เหมาะสม มีอิทธิพลโน้มน้าวใจให้บุคลากรปฏิบัติในสิ่งที่ผู้บริหารต้องการ สร้างแรงจูงใจ สร้างศรัทธาให้กับบุคลากร และ
บุคลากรนอกสถานศึกษาในการขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย

6. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีการนโยบาย และกำหนดแผนการปฏิบัติงานไปปฏิบัติ และ
สร้างสรรค์การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ แต่งตั้งคณะประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ปรับปรุงพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น มีการ
กำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นที่พึงพอใจต่อผู้รับบริการ

วิชาพัชัญ โทนา (2562) พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 มี 6 องค์ประกอบ
ได้แก่ 1) ด้านการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ 2) ด้านความรู้ 3) ด้านบุคลิกภาพ 4) ด้านการพัฒนาทีมงาน 5) ด้านการบริหารการ
เปลี่ยนแปลง และ 6) ด้านการบริหารบุคคล

บทบาทของผู้บริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21

หลักการบริหารสถานศึกษา บทบาทและคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล มีดังนี้ (มฤดี เฟื่องสง่า,
2566)

1. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกำหนดนโยบาย กำหนดวิสัยทัศน์ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้ชัดเจนว่า
ต้องการไปในทิศทางใด และจะนำมาใช้กับการบริหารสถานศึกษาในเรื่องใดบ้าง

2. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณสำหรับการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานให้สามารถใช้
งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาทิ โครงสร้างพื้นฐานทางด้าน Hardware, Software, Network และเครือข่ายไร้สายต่างๆ ของ
สถานศึกษาให้ครู บุคลากรทางการศึกษารวมไปถึงนักเรียนทุกคนสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้อย่าง
สะดวกรวดเร็วทันต่อการใช้งาน พร้อมทั้งจัดสรรทรัพยากรต่างๆ เพื่อสนับสนุนอย่างเพียงพอให้ครอบคลุมภารกิจของ
สถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือด้านงานวิชาการ ด้านงานงบประมาณ ด้านงานบุคคล และด้านงานทั่วไป

3. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองให้มีวิสัยทัศน์ตระหนัก เห็นความสำคัญในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการ
สื่อสารเพื่อยกระดับการบริหารจัดการสถานศึกษาและการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งเป็นผู้นำในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและ
การสื่อสารในการจัดการเรียนรู้ในมิติต่างๆ

4. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีวิสัยทัศน์ตระหนัก เห็นความสำคัญ และมีทักษะในการใช้
เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้ และส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ เรียนรู้ มีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
และการสื่อสาร

5. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศสถานศึกษาให้มีการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารอย่าง
แพร่หลายไม่ว่าจะเป็นการจัดการเรียนการสอนของครู การบริหารงานของสถานศึกษาในด้านต่างๆ ตลอดจนการให้นักเรียน
สามารถใช้และเข้าถึงแหล่งข้อมูลความรู้ต่างๆ ผ่าน Internet ได้ตลอดเวลา

6. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงไปจากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการบริหารจัดการและส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งนี้การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงนี้ผู้บริหารควรทำงานร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเพราะเมื่อมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมคนในสถานศึกษามีความเห็นและทำงานร่วมกัน มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันจะทำให้การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมของสถานศึกษาเป็นไปอย่างรวดเร็ว

7. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันการบริหารจัดการการศึกษา และยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

8. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีระบบการกำกับติดตามและการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษาทั้งครูอาจารย์ บุคลากรทุกคนรวมถึงนักเรียนว่าสามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามนโยบายอย่างถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

9. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการทำงานเป็นเครือข่ายการบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคดิจิทัล จำเป็นต้องสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างองค์กรผลักดันให้มีการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการทำงานร่วมกับองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ประกอบการ ผู้ปกครอง เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับผู้เรียนให้สามารถวางแผนเป้าหมายของตนเองได้อย่างตรงจุดและพร้อมที่จะเข้าสู่การทำงานหรือการศึกษาต่อในอนาคต

การศึกษาในศตวรรษที่ 21

อิวัจ เดลานี (2562) เขียนบทความการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ให้เห็นว่า เรากำลังอยู่ในช่วงเวลาแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสภาพแวดล้อมที่ประเทศต่างๆ มีความเชื่อมโยงกันมากขึ้นเรื่อยๆ และระบบการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัว โดยไม่ใช่แค่การปฏิรูปเพียงครั้งคราว แต่ต้องเป็นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของเยาวชนสังคมและตลาดแรงงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งผู้กำหนดนโยบายและบุคลากรด้านการศึกษาของไทยที่ผู้เขียนมีโอกาสได้รู้จักล้วนตระหนักว่า การศึกษาควรจะมุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมให้เยาวชนมีทักษะที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตและสอดคล้องกับสังคมในอนาคต

แม้ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ประเทศไทยจะมีความก้าวหน้าในด้านการเข้าถึงการศึกษาในระดับอนุบาลจนถึงระดับมัธยมศึกษา รวมทั้งมีการปฏิรูปเชิงโครงสร้างเพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษา แต่ประเทศไทยยังคงประสบความท้าทายอีกหลายประการ เช่น นักเรียนจำนวนมากยังไม่มีทักษะพื้นฐานที่ควรจะมี ดังจะเห็นได้จากผลการประเมินต่างๆ ทั้งในระดับประเทศและในระดับระหว่างประเทศ หรืออัตราส่วนของเด็กที่ไม่ศึกษาต่อในระดับมัธยมศึกษา ยังคงค่อนข้างสูง จึงทำให้เยาวชนจำนวนมากขาดทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในโลกแห่งความเป็นจริง

การปรับปรุงระบบการศึกษาและการพัฒนาทักษะมีส่วนสำคัญที่จะทำให้ไทยบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี รวมทั้งจะช่วยเพิ่มศักยภาพ โอกาส และความเท่าเทียมทางเศรษฐกิจภายในประเทศ และด้วยแนวโน้มการเป็นสังคมผู้สูงอายุ และสัดส่วนของประชากรในวัยทำงานที่ลดลงเรื่อยๆ ทฤษฎากรรมมนุษย์ที่มีทักษะคือปัจจัยสำคัญของความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยในอนาคต ดังนั้น คุณภาพของระบบการศึกษา ตลอดจนสมรรถนะและทักษะของผู้สำเร็จการศึกษา จึงเป็นกุญแจสำคัญที่จะตอบโจทย์ดังกล่าว

แม้ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษาและการพัฒนารวมทั้งการปฏิรูประบบการศึกษาที่กำลังเกิดขึ้นในไทยจะมีเป้าหมายเพื่อตอบสนองต่อปัญหาข้างต้น แต่ความท้าทายของไทยคือจะหาอย่างไรจึงจะสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ต้องการให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมในชั้นเรียนทั่วประเทศ และเราจะเปลี่ยนแปลงวิธีการเรียนการสอนให้มุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะและทักษะของผู้เรียนได้อย่างไร

ในขณะที่ทักษะพื้นฐานต่างๆ เช่น การคำนวณและการอ่านเขียนยังคงเป็นพื้นฐานสำคัญต่อการเรียนรู้ในอนาคต ผู้เรียนต้องได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วย เพื่อให้ผู้เรียนเติบโตได้ในยุคแห่งความไม่แน่นอนและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและตลอดเวลา ทักษะที่สำคัญดังกล่าวที่เราควรหันมาให้ความสำคัญ เช่น การปรับตัว การคิดเป็นระบบ การสร้างสรรค์ การแก้ไขปัญหา และการทำงานร่วมกับคนอื่น ซึ่งเป็นทักษะที่นำไปใช้ได้ สถานการณ์ที่แตกต่างตามแนวโน้มปัจจุบันที่คนรุ่นใหม่จะเปลี่ยนงานข้ามสาขาวิชาชีพที่หลากหลาย ซึ่งเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถในการนำทักษะที่มีไปปรับใช้ในสภาพแวดล้อมใหม่ๆ

การปฏิรูปหลักสูตรการศึกษาเป็นอีกเรื่องที่สำคัญ เพราะหลักสูตรการศึกษาคือกรอบที่กำหนดวิสัยทัศน์และแนวทางในการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้และผลลัพธ์ที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับนักเรียนทั่วประเทศ ดังนั้น กระบวนการปฏิรูปหลักสูตรการศึกษาจึงควรนำไปสู่การปลูกฝังความรู้ ทักษะ ทักษะคิด และค่านิยมต่างๆ ที่เยาวชนจำเป็นต้องมี เพื่อให้ผู้เรียนเติบโตได้ ไม่ใช่แค่ในโลกปัจจุบัน แต่รวมถึงอนาคต

กระบวนการดังกล่าวควรอยู่บนพื้นฐานของผลการศึกษาวิจัย และการใช้ประโยชน์จากประสบการณ์ด้านการพัฒนาสมรรถนะจากทั่วโลก รวมทั้งต้องตอบสนองต่อความคาดหวังและเป้าหมายในการพัฒนาของประเทศ มันควรเป็นกระบวนการที่ทุกคนมีส่วนร่วม ตอบสนองความต้องการของเยาวชน และสามารถพัฒนาทักษะที่พวกเขาต้องการให้เกิดขึ้นได้ โดยอาศัยวิธีการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียน ทั้งนี้ ภาคเอกชนควรมีส่วนร่วมในกระบวนการนี้ด้วย เพื่อให้การปฏิรูปหลักสูตรการศึกษานำไปสู่การพัฒนาทักษะที่เป็นที่ต้องการของนายจ้างได้อย่างแท้จริง

ความพร้อมของระบบการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาและความเชื่อมั่นของครูที่จะปฏิบัติตามแนวทางใหม่เป็นอีกเรื่องที่สำคัญต่อความสำเร็จในการนำหลักสูตรที่เน้นการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนไปปฏิบัติ ดังนั้น ต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการปฏิรูปหลักสูตรตั้งแต่ต้น เพื่อให้มีความพร้อมที่จะเดินตามในขั้นตอนการปฏิบัติ นอกจากนั้น ครูควรได้รับการสนับสนุนให้เข้าใจแนวทางใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน และเข้าถึงทรัพยากรและความรู้ใหม่ๆ ในการสร้างสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนให้อำนวยต่อการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ และการมีกิจกรรมร่วมกัน เช่น โครงการเพื่อการเรียนรู้ การวิจัยและการวิเคราะห์ และแบบฝึกหัดเพื่อฝึกฝนการแก้ไขปัญหา

กระบวนการประเมินผลการเรียนรู้ควรได้รับการปฏิรูปไปพร้อมกับการปฏิรูปหลักสูตรการศึกษาและวิธีการเรียนการสอน เนื่องจากกระบวนการสอบและประเมินผลในระดับประเทศในปัจจุบันไม่ได้ถูกออกแบบมาภายใต้กรอบแนวคิดที่ต้องการพัฒนาทักษะและสมรรถนะของผู้เรียน ทั้งนี้ การประเมินผลควรจะเป็นการวัดสมรรถนะและความสามารถในการเรียนรู้สิ่งใหม่ของผู้เรียน และควรเป็นส่วนหนึ่งของโครงการหรือกิจกรรมในชั้นเรียนที่เกิดขึ้นตลอดปีการศึกษา

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 นั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ก้าวทันโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เพียงแต่ต้องมีทักษะในการบริหารจัดการ แต่ยังต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งเรื่องเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นตลอดเวลา ความต้องการของผู้เรียนที่เปลี่ยนแปลงไป การแข่งขันที่สูง โรงเรียนต้องแข่งขันกันเพื่อดึงดูดนักเรียนที่มีคุณภาพ และสร้างผลผลิตที่ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน ความหลากหลายของผู้เรียนนักเรียนในปัจจุบันมีความหลากหลายทั้งในด้านความสามารถ สไตล์การเรียนรู้ และวัฒนธรรม ผู้บริหารต้องสามารถจัดการเรียนการสอนที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนแต่ละคน ผู้บริหารต้องสามารถปรับตัวและนำพาโรงเรียนให้ก้าวทัน อีกทั้งความสำคัญของนวัตกรรม นวัตกรรมเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของสังคม

จากการศึกษาวิทยานิพนธ์ งานวิจัย และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดกลุ่มองค์ประกอบหลักที่มีสาระความคล้ายกัน ครอบคลุมสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้

องค์ประกอบ จำนวน 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ 2) ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 4) ด้านการทำงานเป็นทีม และ 5) ด้านการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. ด้านการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ จุดมุ่งหมาย ทิศทางของสถานศึกษากำหนดแผนกลยุทธ์ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน ภายนอกที่เป็นอุปสรรคและโอกาส ที่จะส่งผลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์เข้าใจสถานการณ์และคาดการณ์สถานการณ์ต่างๆ วางแผนการดำเนินงานร่วมกันของคณะครูอย่างเป็นระบบ สามารถกำหนดทิศทางการบริหารสถานศึกษา

2. ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพกล้าคิดกล้าทำ มีความคิดสร้างสรรค์ กล้าเสี่ยง กล้าเปลี่ยนแปลง มีจิตใจเปิดกว้างเป็นผู้ฟังที่ดี ชอบความท้าทาย ประกอบด้วย 1) มีความคิดสร้างสรรค์ 2) กล้าเปลี่ยนแปลง 3) ชอบความท้าทาย และ 4) มีจิตใจเปิดกว้าง

3. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล มีสิ่งใหม่สอดคล้องกับสภาพองค์การ เพื่อให้เกิดการพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้น และถ่ายทอดสู่แนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ 2) การสร้างวิสัยทัศน์ 3) การสื่อสารวิสัยทัศน์ และ 4) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

4. ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน แสดงบทบาทของผู้นำผู้ตามได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การที่วางไว้ ประกอบด้วย 1) การให้ความร่วมมือเพื่อนร่วมงาน 2) แสดงบทบาทผู้นำผู้ตามอย่างเหมาะสม และ 3) เสริมกำลังใจเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน

5. ด้านการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยแก้ปัญหาให้แก่บุคลากร ส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสบุคลากรพัฒนาศักยภาพในเชิงนวัตกรรม เพื่อให้บุคลากรเป็นผู้มีศักยภาพและมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) การให้คำปรึกษา 2) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร 3) การสนับสนุนให้โอกาสบุคลากรได้พัฒนาตนเอง และ 4) การสร้างเครือข่ายในการพัฒนาบุคลากร

องค์ความรู้จากการศึกษา

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ 2) ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 4) ด้านการทำงานเป็นทีม และ 5) ด้านการพัฒนาบุคลากร



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการศึกษา

บทสรุป

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จหรือประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานและขององค์กรในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้นั้น ต้องเป็นบุคคลที่มีสมรรถนะในเชิงนวัตกรรม ต้องมีกระบวนการบริหารจัดการที่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อนำพาสถานศึกษาเข้าสู่การเปลี่ยนแปลง ต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารต้องทำให้สถานศึกษาสามารถจัดการเรียนการสอนที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้บริหารต้องสามารถปรับตัวและนำพาโรงเรียนให้ก้าวหน้า อีกทั้งต้องให้ความสำคัญกับนวัตกรรม เนื่องจากนวัตกรรมเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของสังคม สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ 2) ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 4) ด้านการทำงานเป็นทีม และ 5) ด้านการพัฒนาบุคลากร

รายการอ้างอิง

- กรกต ขาวสะอาด. (2559). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ทรงพล เทพคำ. (2557). การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ปวีณา กันถิ่น. (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร. 10(3), 1833-1848.

- ภมรพรรณ แป้นทอง. (2561). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้แบบดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2. *Veridian E-Journal Silpakorn University ฉบับภาษาไทย มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*. 11(1), 2687-2703.
- ภิกษาพัชญ์ โทนา. (2562). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0. *วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- มลฤดี เพ็งสง่า. (2566). การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ ศรีนครินทรวิโรฒ*. 24(2), 162-175.
- รอง ปัญสงกา. (2555). การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
- สมภพ ดวงขุ่ม. (2554). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2. *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2549). *รวมกฎหมาย กฎระเบียบการบริหารงานบุคคล ด้านกฎหมายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2558). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). *มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ*. แหล่งที่มา <https://www.ocsc.go.th/laws/laws-topic/performance-evaluation-competency/competency/> สืบค้นเมื่อ 28 มิ.ย. 2567.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2560). *มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ. (2549). *ชุดวิชาการจัดการเรียนรู้ โครงการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาประจำการ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- หนูกัณฑ์ ปาโส. (2562). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด. *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- อนันต์ พันนึก. (2554). การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ฮิวจ์ เดลานี. (2562). การศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 การพัฒนาทักษะคือหัวใจสำคัญของการศึกษา. *องค์การยูนิเซฟ ประเทศไทย*. แหล่งที่มา <https://www.unicef.org/thailand/th/stories/การศึกษาสำหรับศตวรรษที่-21> สืบค้นเมื่อ 28 มิ.ย. 2567.