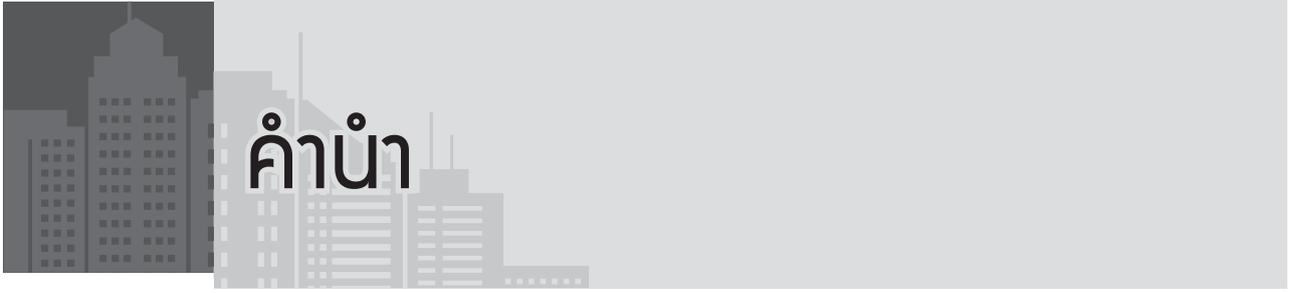




**สมรรถนะที่จำเป็น
สำหรับผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่
กับการพัฒนาคุณภาพชีวิต
การทำงานของครูในสถานศึกษา**

รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา



คำนำ

ในยุคสมัยที่การศึกษาเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ขับเคลื่อนการพัฒนาของสังคมและประเทศชาติ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไม่เพียงแต่จำกัดอยู่ที่การบริหารจัดการภายในองค์กรเท่านั้น หากแต่ยังครอบคลุมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ซึ่งถือเป็นทรัพยากรสำคัญในการสร้างอนาคตของเยาวชน ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จึงต้องมีสมรรถนะที่ครอบคลุมและทันสมัย เพื่อส่งเสริมให้ครูสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในการทำงาน

หนังสือเล่มนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องการพัฒนาสมรรถนะของตนเอง โดยเนื้อหาเน้นถึงสมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารในยุคปัจจุบัน และวิธีการสนับสนุนคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ซึ่งจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และการพัฒนาทั้งด้านวิชาชีพและความเป็นอยู่ที่ดีของครู

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณ Peer Review หนังสือเล่มนี้ที่ได้ให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นการจัดทำหนังสือเล่มนี้

ผู้เขียนได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือ ตำรา บทความในวารสาร งานวิจัย ข้อมูลจาก Website ผู้เขียนขอขอบพระคุณเจ้าของงานเขียนดังกล่าวมา ณ โอกาสนี้ และหวังว่าหนังสือเล่มนี้จะเป็นประโยชน์ต่ออนิสิต นักศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษา และผู้สนใจสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้เป็นอย่างดีตามบริบทและความต้องการ

สุเมธ งามนก



สารบัญ

1. บทนำ	1
ผู้บริหารสถานศึกษากับบทบาทผู้นำองค์กรในโลกยุคใหม่	2
คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน	4
ผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู	6
บทสรุป	7
2. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่	9
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่	9
ขอบข่ายสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่	11
คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่	14
บทสรุป	20
3. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ตามมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ	21
มาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพทางการบริหารการศึกษา	21
สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ	24
บทสรุป	29
4. มาตรฐานการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนของผู้บริหาร สถานศึกษายุคใหม่	30
มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา	30
มาตรฐานการปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษา	35
บทสรุป	39
5. คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงาน	40
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงาน	40
บทสรุป	46

6. การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี	
ให้กับครูในยุคดิจิทัล	48
การจัดการทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เหมาะสม	48
การสร้างความร่วมมือและการทำงานร่วมกันเป็นทีม	53
บทสรุป	56
7. การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพให้กับครู	58
การวางแผนการพัฒนาวิชาชีพครู	58
การพัฒนาวิชาชีพครูด้วยระบบ PA	61
บทสรุป	66
8. การสร้างความมั่นคงและความเชื่อมั่นในอาชีพครู	68
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมั่นคงและความเชื่อมั่นในวิชาชีพครู	68
พฤติกรรมและการแสดงออกที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา	73
บทสรุป	76
9. ผลลัพธ์และกรณีศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิต	
การทำงานของครู	77
ผลลัพธ์จากการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู	77
คุณภาพชีวิตการทำงานของครูกับการสร้างสรรค์	
นวัตกรรมทางการศึกษา	80
คุณภาพชีวิตการทำงานของครูกับการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับโรงเรียน	81
กรณีศึกษา : ผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาคุณภาพชีวิต	
การทำงานของครู	82
บทสรุป	85
10. สรุปองค์ความรู้	86
บทสรุป	86
ข้อเสนอแนะ	93
บรรณานุกรม	97
ดัชนีคำค้น	100
ประวัติผู้เขียน	106

สาระสำคัญในหนังสือเล่มนี้ผู้เขียนแบ่งการนำเสนอออกเป็น 10 บท ดังนี้

บทที่ 1 เกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทของผู้นาองค์กรยุคใหม่ ซึ่งได้ศึกษาถึงบทบาทและความท้าทายที่ต้องปรับตัวในยุคดิจิทัล การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนที่จะต้องได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้สอดคล้องกับโลกยุคใหม่ ผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู และบทสรุป

บทที่ 2 เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน ศึกษาขอบข่ายสมรรถนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้ผู้บริหารสามารถทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานของคุณลักษณะและทักษะที่เหมาะสม นอกจากนี้ยังนำเสนอให้เห็นถึงคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่จะมีความเป็นมืออาชีพ มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ และบทสรุป

บทที่ 3 เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ตามมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ ศึกษามาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพทางการบริหารการศึกษาตามประกาศของคุรุสภา ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ศึกษามาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพระดับอุดมศึกษาผลจากการวิจัยสมรรถนะผู้สำเร็จการศึกษาตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ข้อค้นพบตามเกณฑ์ผลลัพธ์การเรียนรู้มาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพระดับอุดมศึกษา และบทสรุป

บทที่ 4 เกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาข้อกำหนดและหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการกำกับและประเมินการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารจัดการสถานศึกษามีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร รวมถึงมาตรฐานการปฏิบัติตนซึ่งเป็นคุณลักษณะและจริยธรรมที่เป็นแนวทางและหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสม และบทสรุป

บทที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา

บทที่ 6 เกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีให้กับครูในยุคดิจิทัล ศึกษาแนวทางสำคัญในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีให้กับครูในโรงเรียนที่มีความเหมาะสมกับยุคปัจจุบัน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุน ศึกษาปัจจัยที่ส่งต่อการสร้างบรรยากาศที่ดีทั้งการสร้างความร่วมมือและการทำงานร่วมกันเป็นทีม และการจัดการทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อให้ครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น และบทสรุป

บทที่ 7 เกี่ยวกับการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพให้กับครู ศึกษาแนวทางในการสนับสนุนและสร้างโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่การวางแผนพัฒนา การจัดสรรทรัพยากร การจัดอบรมและพัฒนา การสร้าง

บรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนา ไปจนการทำข้อตกลงในการปฏิบัติงาน (PA) รวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยแสดงให้เห็นถึงวิธีการ ขั้นตอนในการปฏิบัติ รวมถึงแสดงตัวอย่างประกอบที่ทำให้มีความชัดเจนในนำไปสู่ การปฏิบัติ และบทสรุป

บทที่ 8 เกี่ยวกับการสร้างความมั่นคงและความเชื่อมั่นในอาชีพครู ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความมั่นคง และความเชื่อมั่นในวิชาชีพครู ทั้งการสนับสนุนจากผู้บริหาร การพัฒนาทักษะและความรู้ของครูผ่านการอบรม และกิจกรรมวิชาชีพ การสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและเปิดกว้างในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การประเมินผล การปฏิบัติงานที่ชัดเจน ยุติธรรม และโปร่งใส รวมไปถึงการศึกษาค้นคว้าและการแสดงออกที่จำเป็นของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา และบทสรุป

บทที่ 9 เกี่ยวกับผลลัพธ์และกรณีศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ผลกระทบต่อประสิทธิภาพ การสอน ความพึงพอใจในงานและความมุ่งมั่นต่อองค์กร ผลกระทบต่อผลการเรียนรู้ของนักเรียน คุณภาพชีวิต การทำงานของครูกับการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของครูกับการสร้างภาพลักษณ์ที่ดี ให้กับโรงเรียน รวมถึงกรณีศึกษาผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู และบทสรุป

บทที่ 10 เกี่ยวกับการสรุปองค์ความรู้จากแนวคิดต่างๆ ในทุกบท สรุปสมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารสถาน ศึกษายุคใหม่กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา แสดงให้เห็นถึง ตัวอย่างที่จะช่วยให้การพัฒนา คุณภาพชีวิตการทำงานของครูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

รวมถึงข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาแนวทางส่งเสริมสมรรถนะผู้สำเร็จการศึกษา ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา เพื่อพัฒนาแนวทางส่งเสริมสมรรถนะผู้สำเร็จ การศึกษาตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รายละเอียดดังต่อไปนี้

ผู้บริหารสถานศึกษากับบทบาทของผู้นำองค์กรยุคใหม่

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทที่มีความสำคัญต่อการนำองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลง และการปรับตัวในท่ามกลาง ความเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบันที่แปรเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้คนเชื่อมต่อออนไลน์มากขึ้น จึงทำให้สามารถสื่อสารและแลกเปลี่ยนข้อมูลได้สะดวกและรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นช่องทางโซเชียลมีเดีย หรือแพลตฟอร์ม ต่างๆ ที่ให้บริการการเชื่อมต่อออนไลน์ ดังนั้นผู้คนในยุคดิจิทัลต้องมีความสามารถในการปรับตัวต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้สามารถทำงานและใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่ปรับตัว ไม่เรียนรู้และไม่พัฒนาตนเองอยู่เสมอจะกลายเป็น “คนตกยุค” และอาจเป็นผู้บริหารที่ไม่ประสบความสำเร็จในโลก ยุคใหม่ได้อีกต่อไป อาจกล่าวได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ยึดติดกับความสำเร็จในอดีตด้วยวิธีคิดและวิธีการทำงาน แบบเดิมจะเสมือนเป็น “โทรศัพท์ที่ใช้สาย” ทั้งที่ทุกวันนี้โทรศัพท์เป็นแบบไร้สายและรองรับสัญญาณ 5G นานแล้ว บทบาทของผู้นำในโลกยุคใหม่หรือในศตวรรษที่ 21 จึงเปลี่ยนไป และยังคงเปลี่ยนไปทุกขณะ

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จึงควรมีการปรับตัวและพัฒนาตามสภาพแวดล้อมทางการศึกษา และสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารควรมีความเป็นผู้นำที่เน้นการสร้างสรรค์ การสนับสนุนการเรียนรู้ ที่ยั่งยืน และการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานของครูและการเรียนรู้ของนักเรียน ผู้เขียนได้วิเคราะห์และสังเคราะห์ แนวคิดของนักวิชาการต่างๆ สรุปบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ดังนี้ (Robinson, 2011; Yukl, 2013; Hargreaves & Fullan, 2012)

1. **ผู้นำทางวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership)** ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการพัฒนาสถานศึกษา โดยสร้างแผนการพัฒนายั่งยืนและมีเป้าหมายที่สอดคล้องกับความต้องการของครู นักเรียน และชุมชน การนำเสนอวิสัยทัศน์ที่น่าสนใจและกระตุ้นให้ทีมงานเห็นคุณค่าของการเปลี่ยนแปลงนั้นจะช่วยสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษา

2. **ผู้สนับสนุนการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง (Lifelong Learning Advocate)** ผู้บริหารยุคใหม่ควรสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ๆ ทั้งสำหรับครูและนักเรียน โดยเน้นการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องผ่านการอบรม การให้คำปรึกษา และการสร้างโอกาสในการเรียนรู้ในทุกๆ ด้าน ผู้บริหารควรเป็นตัวอย่างในการแสวงหาความรู้ และการพัฒนาตนเอง

3. **ผู้นำที่มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวย (Inclusive and Supportive Leadership)** การสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและเป็นมิตร โดยเน้นการมีส่วนร่วมและการเคารพความคิดเห็นของทุกคนในสถานศึกษา ผู้บริหารควรส่งเสริมความหลากหลายและความเท่าเทียมในการทำงาน และสร้างสภาพแวดล้อมที่ทุกคนรู้สึกปลอดภัยและได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่

4. **ผู้นำที่ยืดหยุ่นและปรับตัวได้ (Adaptive Leadership)** ในยุคที่การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ผู้บริหารควรมีความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ใหม่ๆ และเป็นผู้นำที่ยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ ไม่ว่าจะเป็นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสอนหรือการปรับเปลี่ยนแนวทางการทำงานให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนไป

5. **ผู้นำที่สร้างความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม (Collaborative Leadership)** ผู้บริหารควรสร้างความร่วมมือและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยสร้างระบบที่เปิดโอกาสให้ครู นักเรียน และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการพัฒนาสถานศึกษา การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยสร้างสรรค์นวัตกรรมและเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร

นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ต้องมีการปรับตัวอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีและความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของสังคม โดยเฉพาะการปรับตัวเพื่อให้ทันกับโลกในยุคดิจิทัล และสามารถนำมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เขียนได้วิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการต่างๆ สรุปได้ ดังนี้ (Fullan, 2013; Sheninger, 2019; Luthra & Mackenzie, 2020; Schrum & Levin, 2015)

1. **การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารและการเรียนการสอน (Integrating Technology in Management and Teaching)** ผู้บริหารควรสนับสนุนและนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการ เช่น การใช้ระบบสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน การเก็บข้อมูลนักเรียน และการสื่อสารภายในโรงเรียน นอกจากนี้ยังควรส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความน่าสนใจในการเรียนการสอน

2. **การพัฒนาและเสริมสร้างทักษะดิจิทัลให้กับครูและบุคลากร (Developing Digital Skills for Teachers and Staff)** ผู้บริหารควรจัดการอบรมและพัฒนาทักษะดิจิทัลให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียน เพื่อให้พวกเขามีความพร้อมในการใช้เครื่องมือดิจิทัลในการสอนและการจัดการเรียนรู้ รวมถึงการเรียนรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในการทำงานร่วมกันและการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพ

3. **การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลภายในสถานศึกษา (Creating a Digital Culture within the School)** ผู้บริหารควรส่งเสริมวัฒนธรรมการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ในโรงเรียนโดยสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุน

การทดลองใช้เครื่องมือดิจิทัลใหม่ๆ การแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ระหว่างครูและนักเรียน และการใช้เทคโนโลยี เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน

4. การพัฒนาการเรียนการสอนแบบออนไลน์และผสมผสาน (Enhancing Online and Blended Learning)

ผู้บริหารควรสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรที่สามารถเรียนออนไลน์หรือแบบผสมผสาน (blended learning) ซึ่งผสมผสานการเรียนรู้แบบดั้งเดิมและการเรียนรู้แบบออนไลน์ เพื่อเพิ่มความยืดหยุ่นในการเรียนรู้และสามารถตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายของนักเรียน

5. การใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ (Data-Driven Decision Making) ผู้บริหารควรใช้ข้อมูลและการ

วิเคราะห์ข้อมูลในการตัดสินใจเพื่อปรับปรุงการบริหารจัดการและการสอน เช่น การวิเคราะห์ผลการเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อปรับปรุงแผนการสอน การใช้ข้อมูลเพื่อวางแผนการพัฒนาวิชาชีพของครู และการใช้ข้อมูลเพื่อประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียน

6. การรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์ (Ensuring Cybersecurity) ในยุคดิจิทัล ผู้บริหารต้องให้

ความสำคัญกับการรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์ เพื่อปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลสำคัญของโรงเรียน ผู้บริหารควรมีมาตรการและนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับความปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยี

ผู้บริหารสถานศึกษากับบทบาทผู้นำในโลกยุคใหม่จำเป็นต้องมีความสามารถในการนำองค์กรผ่านสภาวะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและไม่แน่นอนที่เทคโนโลยีเชื่อมต่อออนไลน์ทุกที่ทุกเวลา โดยการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน การใช้ชีวิตร่วมกันระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเฉพาะครูซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนโดยตรงและใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด ที่จะต้องได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้สอดคล้องกับโลกยุคใหม่ รวมทั้งการสร้างเชื่อมั่นและความสามารถในทีม ซึ่งเป็นจุดเด่นและคุณสมบัติของผู้นำในยุคปัจจุบันและในอนาคต

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน

คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพการสอนและความพึงพอใจในการทำงานของครู ซึ่งมีผลโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ต้องให้ความสำคัญ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพการสอน ความพึงพอใจในงาน สุขภาพกายและจิตใจของครู รวมถึงการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีสำหรับนักเรียน การดูแลและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครูจึงเป็นหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาและระบบการศึกษาทั้งหมด คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการที่ส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจ ความผูกพัน และประสิทธิภาพในการทำงานของครู ปัจจัยเหล่านี้สามารถแบ่งออกได้เป็นหลายด้าน ผู้เขียนได้วิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการต่างๆ สรุปได้ดังนี้ ดังนี้ (Day & Gu, 2010; Leithwood & Beatty, 2008; Hargreaves, 1998; Skaalvi & Skaalvik, 2017; Robbins & Judge, 2020)

1. บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.1 บรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร: ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูด้วยกันและกับผู้บริหารส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ครูที่รู้สึกว่ามี การสนับสนุนและความเข้าใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

1.2 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ: ความสะอาดสบายและความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน เช่น ห้องพักครูที่เหมาะสม อุปกรณ์การสอนที่ครบถ้วนและทันสมัย เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู

2. การพัฒนาวิชาชีพ

2.1 โอกาสในการพัฒนาและฝึกอบรม: การสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาทักษะและความรู้ใหม่ๆ ผ่านการอบรม การศึกษาต่อ หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จะช่วยให้ครูรู้สึกว่าคุณค่าและมีโอกาสเติบโตในสายงาน

2.2 การสนับสนุนการเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่ง: การได้รับการยอมรับในความสามารถและการได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้นทางวิชาการเป็นสิ่งสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครู

3. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ: การที่ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการสอนและการบริหารโรงเรียน จะทำให้ครูรู้สึกว่าคุณค่าและมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงภายในโรงเรียน ซึ่งช่วยเพิ่มความผูกพันกับสถานศึกษา

4. การได้รับการดูแลเอาใจใส่

4.1 การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร: ผู้บริหารที่เข้าใจและให้การสนับสนุนครูในการทำงาน ไม่ว่าจะในด้านวัตถุหรือด้านจิตใจ จะทำให้ครูรู้สึกมั่นคงและมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตน

4.2 การสร้างขวัญและกำลังใจ: การยกย่องชมเชยและการให้รางวัลสำหรับความสำเร็จของครู เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครูในโรงเรียน

5. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

5.1 การจัดการเวลาการทำงานและการพักผ่อน: การที่ครูสามารถจัดการเวลาการทำงานให้สมดุลกับชีวิตส่วนตัวได้ จะช่วยลดความเครียดและเพิ่มความสุขในการทำงาน

5.2 การจัดการกับภาระงาน: การที่ครูได้รับภาระงานที่เหมาะสมและมีการจัดการที่ดี จะช่วยลดความกดดันและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

6. ความยุติธรรมและความเป็นธรรมในที่ทำงาน

การปฏิบัติต่อครูอย่างเท่าเทียมและยุติธรรม: ความเป็นธรรมในการปฏิบัติต่อครู ไม่ว่าจะเป็นการมอบหมายงาน การประเมินผล หรือการให้รางวัล เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของครูกับโรงเรียน

จะเห็นได้ว่าการที่ครูมีคุณภาพชีวิตดีย่อมทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียน การที่ครูมีความสุขในการทำงานย่อมทำให้ครูมีแรงบันดาลใจและมุ่งมั่นในการสอนมากขึ้น ทั้งยังส่งผลดีต่อสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของนักเรียนด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและปรับปรุงคุณภาพชีวิตของครู ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูมีหลายด้านที่ส่งผลโดยตรงและโดยอ้อมต่อทั้งครู นักเรียน และระบบการศึกษาโดยรวม ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563)

1. ส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน: ครูที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีมีแรงบันดาลใจและพลังงานในการสอนมากขึ้น สามารถเตรียมบทเรียนได้อย่างมีคุณภาพ ใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลายและน่าสนใจ และสร้างบทเรียนที่ตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียน

2. เพิ่มความพึงพอใจและความมั่นคงในอาชีพ: ความพึงพอใจในการทำงานช่วยให้ครูมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและการสอน มีความภาคภูมิใจในอาชีพและมองเห็นความสำคัญของตนเองในการส่งเสริมการศึกษาความมั่นคงในอาชีพช่วยลดความเครียดและความกังวลในการทำงาน ครูที่รู้สึกมั่นคงในงานจะมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการสอนมากขึ้น

3. ส่งเสริมสุขภาพกายและจิตใจ: สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและการมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอช่วยส่งเสริมสุขภาพกายและจิตใจของครู ลดความเครียดและความอ่อนล้า ทำให้ครูมีสุขภาพที่ดีและพร้อมในการทำงาน การจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น การออกกำลังกายและการตรวจสุขภาพประจำปี ช่วยให้ครูมีสุขภาพที่ดีและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีสำหรับนักเรียน: ครูที่มีความสุขในการทำงานสามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีและเป็นกันเองให้นักเรียน นักเรียนจะมีความสนใจและมุ่งมั่นในการเรียนรู้มากขึ้น และมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน การมีครูที่มีความสุขและเต็มใจในการสอนช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้นักเรียนและส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ

5. ลดอัตราการลาออกและการย้ายงาน: คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีช่วยลดอัตราการลาออกและการย้ายงานของครู ซึ่งส่งผลดีต่อความต่อเนื่องและเสถียรภาพของการสอนในสถานศึกษาการมีครูที่มีประสิทธิภาพและความเชี่ยวชาญในการสอนช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งของสถานศึกษาและเพิ่มคุณภาพการศึกษา

6. ส่งเสริมการพัฒนาอาชีพและการเรียนรู้ตลอดชีวิต: การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครูผ่านการอบรมสัมมนา และการศึกษาต่อ ช่วยให้ครูสามารถพัฒนาตนเองและเพิ่มพูนความรู้และทักษะใหม่ๆ การมีโอกาสเข้าร่วมเครือข่ายวิชาชีพและกิจกรรมทางวิชาการต่างๆ ช่วยเสริมสร้างความร่วมมือและการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างครู

7. ส่งผลดีต่อภาพลักษณ์ของสถานศึกษา: การมีครูที่มีความสุขในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดีช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับสถานศึกษา ดึงดูดนักเรียนและผู้ปกครองให้เลือกสถานศึกษาเป็นที่เรียน ความพึงพอใจในการทำงานของครูยังสามารถส่งต่อไปยังชุมชนและสังคม ช่วยสร้างความเชื่อมั่นและการสนับสนุนจากชุมชนต่อสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาขึ้นอยู่กับบทบาทและการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ ดังนั้นการกำหนดนโยบายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูจึงเรื่องที่ผู้บริหารต้องดำเนินการ ดังที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2563) ได้กำหนดนโยบายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2565 ภายใต้หลักการมุ่งมั่นพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็น “การศึกษาขั้นพื้นฐานวิถีใหม่ วิถีคุณภาพ” มุ่งเน้นความปลอดภัยในสถานศึกษา ส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียม และ บริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีนโยบายในด้านคุณภาพ เช่น พัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษาให้เป็นครูยุคใหม่ มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ มีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดี มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีการพัฒนาตนเอง ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีจิตวิญญาณความเป็นครู และด้านประสิทธิภาพ เช่น พัฒนาระบบบริหารจัดการโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน มีนวัตกรรมเป็นกลไกในการขับเคลื่อน บนฐานข้อมูลสารสนเทศ ที่ถูกต้อง ทันสมัย และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน จากนโยบายที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า

ผู้บริหาร สถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และมีความพร้อมในการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ต้องให้การสนับสนุนในด้านต่างๆ เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครู ดังที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2563) ได้ให้แนวทางการดูแลคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครูในหลายด้าน สรุปได้ดังนี้

1. **การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี:** ให้ความสำคัญกับการจัดห้องเรียนและสถานที่ทำงานที่สะอาด มีอากาศถ่ายเทสะดวก และมีอุปกรณ์การสอนที่เพียงพอและทันสมัย เพื่อให้ครูสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 2. **การพัฒนาอาชีพ:** สนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสพัฒนาตนเองทั้งด้านวิชาชีพและด้านวิชาการ ผ่านการเข้าร่วมการอบรม สัมมนา การศึกษาต่อ รวมถึงการเข้าร่วมเครือข่ายวิชาชีพต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการสอน
 3. **การสนับสนุนด้านสุขภาพและสวัสดิการ:** ดูแลสุขภาพของคุณครูโดยการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี และการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการออกกำลังกาย รวมถึงการให้สวัสดิการต่างๆ เช่น ประกันสุขภาพ ประกันอุบัติเหตุ และการให้ความช่วยเหลือด้านการเงินในกรณีฉุกเฉิน
 4. **การจัดการภาระงานที่เหมาะสม:** การวางแผนมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถและเวลาของคุณครู เพื่อไม่ให้ครูมีภาระงานที่หนักเกินไป ซึ่งจะช่วยให้คุณครูสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ
 5. **การสื่อสารที่ดี:** การสร้างระบบการสื่อสารที่เปิดกว้างและเป็นกันเอง เพื่อให้ครูสามารถแสดงความคิดเห็น เสนอแนะ หรือขอความช่วยเหลือได้ง่าย และรู้สึกว่าคุณครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา
 6. **การประเมินและให้ข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์:** การจัดระบบการประเมินผลงานที่เป็นธรรม และให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์แก่ครู เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง
 7. **การสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว:** การส่งเสริมให้ครูมีสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยการให้วันหยุดและเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ และไม่กดดันให้ครูต้องทำงานนอกเวลาอย่างไม่จำเป็น
- การบริหารจัดการที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาจะช่วยให้คุณครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีสุขภาพกายและใจที่ดี และสามารถสอนนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การดูแลคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครูเป็นสิ่งที่ไม่ควรมองข้าม เพราะเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างสังคมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและยั่งยืน

บทสรุป

ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงของสังคม และนโยบายการจัดการศึกษา ด้วยการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สามารถใช้เทคโนโลยีในการสนับสนุนการเรียนรู้และการบริหารจัดการโรงเรียน ต้องเป็นผู้นำที่สามารถสร้างความเข้าใจและความไว้วางใจจากครู นักเรียน และผู้ปกครอง เพื่อสร้างชุมชนการเรียนรู้ที่เข้มแข็งในโรงเรียน โดยเฉพาะการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครูในโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น เพราะคุณภาพชีวิตในการทำงานของคุณครูเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพการสอนและความพึงพอใจในการทำงานของคุณครู สุขภาพกายและจิตใจของคุณครู รวมถึงการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีสำหรับนักเรียนซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคุณครู และมีกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการดำเนินการ เช่น การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคุณครูในแต่ละปี การศึกษา หรือการใช้แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ เป็นต้น

การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูเป็นกระบวนการที่ซับซ้อนและมีหลายปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ของนักเรียน ทั้งการเน้นไปที่พัฒนาทักษะการสอน การสนับสนุนจากโรงเรียน ความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม การพัฒนาอาชีพ และการส่งเสริมความรับผิดชอบและการปรับปรุงตนเอง จะช่วยให้ครูสามารถปรับตัวและพัฒนาการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นได้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ความเข้าใจสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารยุคใหม่ที่มีความเชื่อมโยงกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนในบทถัดไปผู้เขียนนำเสนอเกี่ยวกับแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารยุคใหม่ เพื่อเป็นพื้นฐานในการเชื่อมโยงไปสู่สมรรถนะที่จำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูต่อไป

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ยุคใหม่

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน ผู้บริหารที่มีสมรรถนะสูงไม่เพียงแต่ต้องมีความสามารถในการจัดการและบริหารงานภายในสถานศึกษาเท่านั้น แต่ยังต้องมีความเป็นผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจและสนับสนุนครู บุคลากร และนักเรียนให้มีความก้าวหน้า ทั้งนี้ สมรรถนะเหล่านี้ครอบคลุมถึงการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การสื่อสารที่ดี และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องจึงเป็นสิ่งสำคัญในการยกระดับมาตรฐานการศึกษาและสร้างความสำเร็จให้แก่นักเรียนในอนาคต ในบทนี้จึงขอเสนอแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นพื้นฐานในการบริหารจัดการสถานศึกษาและเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตครูในโรงเรียนต่อไป

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่

สมรรถนะเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคลที่ส่งผลให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตามที่ต้องการมุ่งหวัง รวมทั้งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน หากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีสมรรถนะ ย่อมส่งผลให้การบริหารสถานศึกษาประสบผลสำเร็จและส่งผลดีต่อการจัดการศึกษา ซึ่งถือเป็นเป้าหมายสำคัญของสถานศึกษา เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 2009) ได้ให้นิยามของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาว่า หมายถึงชุดของทักษะ ความรู้ และคุณลักษณะที่ผู้บริหารต้องมีเพื่อสามารถบริหารจัดการและนำพาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ สมรรถนะเหล่านี้มีหลายด้านที่สำคัญ ได้แก่

1. **ความเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม (Moral Leadership):** ผู้บริหารต้องมีคุณธรรมและจริยธรรมที่แข็งแกร่ง มีความซื่อสัตย์ และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู นักเรียน และชุมชน การมีวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นไปที่ความยุติธรรมและการดูแลเอาใจใส่ต่อทุกคนในสถานศึกษา

2. **การสร้างวัฒนธรรมองค์กร (Cultural Leadership):** ความสามารถในการสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ดี สนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนา ผู้บริหารต้องเข้าใจและให้ความสำคัญกับค่านิยมและบรรทัดฐานที่เป็นรากฐานของวัฒนธรรมในสถานศึกษา

3. **การบริหารจัดการเชิงวิชาชีพ (Professional Leadership):** การมีทักษะในการบริหารจัดการและการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องมีความรู้และความเข้าใจในกระบวนการบริหารงาน การพัฒนาหลักสูตร และการจัดการทรัพยากรต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

4. **การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี (Community Leadership):** ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อสร้างความร่วมมือและความเชื่อมั่นในการดำเนินงานของสถานศึกษา

5. การสื่อสารและการมีส่วนร่วม (Communicative Leadership): ความสามารถในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพกับทุกฝ่าย และการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจต่างๆ เพื่อให้ทุกคนรู้สึกมีส่วนร่วมและรับรู้ข้อมูลที่จำเป็น

6. การพัฒนาตนเองและองค์กร (Developmental Leadership): การมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะและความรู้ของตนเองและบุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายที่เกิดขึ้นได้

จากแนวคิดนี้ สรุปได้ว่า ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำที่มีคุณธรรมและจริยธรรมที่แข็งแกร่ง ซื่อสัตย์และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู นักเรียน และชุมชนในสถานศึกษา ต้องมีความสามารถในการสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เสริมค่านิยมและบรรทัดฐานที่เป็นรากฐานของวัฒนธรรมในสถานศึกษา มีทักษะในการบริหารจัดการและการพัฒนาทรัพยากรองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาในสถานศึกษา

นอร์ธเฮาส์ (Northouse, 2018) ระบุว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึงความสามารถและคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในการนำพาและบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สมรรถนะเหล่านี้ประกอบด้วยหลายมิติ ได้แก่

1. ความเป็นผู้นำ: ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจและกำหนดทิศทางสำหรับครูและนักเรียน ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถสื่อสารให้ทุกคนเข้าใจและยอมรับได้

2. การบริหารจัดการ: ความสามารถในการจัดการทรัพยากรต่างๆ เช่น บุคลากร งบประมาณ และอุปกรณ์ การเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การดำเนินงานในสถานศึกษาเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิผล

3. ทักษะการสื่อสาร: ความสามารถในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพกับบุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือที่ดี

4. การแก้ไขปัญหา: ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและหาวิธีแก้ไขที่สร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องมีทักษะในการตัดสินใจและการจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด

5. การพัฒนาตนเองและองค์กร: ความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทักษะและความรู้ของครูและบุคลากรอื่นๆ ในองค์กร

6. การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี: ความสามารถในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ปลอดภัยและเอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และรู้สึกปลอดภัยในสถานศึกษา

จากแนวคิดนี้สรุปได้ว่า ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจและกำหนดทิศทางสำหรับครูและนักเรียนด้วยวิสัยทัศน์ชัดเจน การจัดการทรัพยากรต่างๆ เช่น บุคลากร งบประมาณ และอุปกรณ์การเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อการดำเนินงานที่ราบรื่นและมีประสิทธิผล มีทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในการสร้างความเข้าใจและความร่วมมือ การแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพในการตัดสินใจและการจัดการกับสถานการณ์ที่ฉับไว การพัฒนาทักษะและความรู้ตนเองและบุคลากรในองค์กรเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสามารถสร้างสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้น่าอยู่และปลอดภัย

กล่าวโดยสรุป สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึงชุดของความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีเพื่อสามารถดำเนินงานและบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมรรถนะนี้ครอบคลุมหลายด้าน เช่น การเป็นผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับครูและนักเรียน การมีทักษะการบริหารจัดการที่ดี

การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และการส่งเสริมการพัฒนาตนเองและองค์กร สมรรถนะเหล่านี้ช่วยให้ผู้บริหารสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษา ได้อย่างยั่งยืน

ขอบข่ายสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่

การสร้างขอบข่ายสมรรถนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่เป็นเรื่องที่สำคัญเพื่อให้ผู้บริหารสามารถทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานศึกษาบนพื้นฐานของคุณลักษณะและทักษะที่เหมาะสม การพัฒนาขอบข่ายเหล่านี้ครอบคลุมด้านการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจน ทักษะในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา ความสามารถในการสื่อสารและสร้างความร่วมมืออย่างมีประสิทธิภาพ และความพร้อมในการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการจัดการและการเรียนรู้ในสถานศึกษา การมีความเข้าใจและพึงพอใจของความต้องการของนักเรียนและชุมชนก็เป็นสิ่งสำคัญที่ต้องพิจารณาในการกำหนดขอบข่ายสมรรถนะเหล่านี้ เพื่อให้การบริหารจัดการสถานศึกษามีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในวงการศึกษาและสังคมในปัจจุบัน ซึ่งองค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา องค์กรวิชาชีพทางการศึกษาจึงกำหนดขอบข่ายไว้เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่

องค์การรัฐมนตรีศึกษาแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (2558) ได้สรุปสมรรถนะสำหรับผู้อำนวยการโรงเรียน ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ประกอบด้วย 5 ประการ ดังนี้

1. **การคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม** คือ ความสามารถในการกำหนดทิศทางของโรงเรียน ตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลที่เหมาะสม และนำการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม
2. **ภาวะผู้นำในการจัดการ** คือ ความสามารถในการบริหารทรัพยากรและระบบต่างๆ ของโรงเรียน บริหารการปฏิบัติงานของบุคลากร และบริหารแผนงานและโครงการของโรงเรียนที่ยั่งยืน
3. **ภาวะผู้นำในการเรียนการสอน** คือ ความสามารถในการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติและการพัฒนา สร้างสรรค์สภาพแวดล้อมที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ให้คำแนะนำและประเมินการปฏิบัติงานของครูและทำให้เกิดผลการเรียนรู้ตามที่ได้วางแผนเอาไว้
4. **ความเป็นเลิศส่วนบุคคล** คือ ความสามารถในการบริหารประสิทธิผลส่วนบุคคลดำเนินการด้วยความท้าทายและความเป็นไปได้และดำเนินตามการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง
5. **การมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย** คือ ความสามารถในการส่งเสริมความรับผิดชอบร่วมกันสำหรับการพัฒนาโรงเรียน บริหารจัดการพันธมิตรและเครือข่ายทางการศึกษา และรักษาความสัมพันธ์ร่วมกันกับผู้มีส่วนได้เสียอย่างยั่งยืน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559) ได้กำหนดแนวทางในการคัดเลือกและพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเป็นกลไกขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาตามนโยบายและทิศทางของกระทรวงศึกษาธิการ โดยเริ่มต้นที่กลุ่ม “ผู้บริหารสถานศึกษาใหม่” โดยคาดหวังว่าจะได้ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถและผลการปฏิบัติงานที่ดีมาเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติในระดับสถานศึกษาสถานศึกษาโดยมีกระบวนการ ดังนี้

1. **การคัดเลือกผู้ที่มีสมรรถนะ** กระบวนการคัดเลือกผู้อำนวยการสถานศึกษามีความสำคัญที่จะทำให้ได้มาซึ่งผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ความเหมาะสมทั้งด้านคุณวุฒิ วิทยุฒิมีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาและ

มีภาวะผู้นำสูงหรือโดยรวมว่า “มีสมรรถนะ” โดยกระบวนการคัดเลือกรูปแบบใหม่ เน้นคัดเลือกจากผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์การบริหารสถานศึกษาโดยพิจารณาตัดสินจากผลการสอบข้อเขียน ผลการประเมิน ประวัตติและผลการปฏิบัติงานควบคู่กันไป

2. การพัฒนาสมรรถนะก่อนแต่งตั้ง เมื่อผ่านการคัดเลือกแล้วแล้วต้องเข้าสู่กระบวนการพัฒนาก่อนการ บรรจุและแต่งตั้งจำนวนไม่น้อยกว่า 60 ชั่วโมงและต้องผ่านการอบรมตามเกณฑ์ที่กำหนด จึงจะได้รับการบรรจุและ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยในการพัฒนาก่อนแต่งตั้งกำหนดเนื้อหาพัฒนาเพื่อให้เกิด “สมรรถนะ” ทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ก่อนไปปฏิบัติงาน ดังนี้

2.1 คุณลักษณะผู้อำนวยการสถานศึกษาที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย รัก ศรัทธาภาคภูมิใจในศักดิ์ศรี และเกียรติภูมิของความเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา มุ่งมั่น ในการบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ สร้างวัฒนธรรมคุณภาพและวัฒนธรรมประชาธิปไตยในการปฏิบัติงานโดยกระบวนการมีส่วนร่วม มีวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา

2.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย ความเป็นผู้นำทางวิชาการและสามารถส่งเสริมให้ครูและ บุคลากรทางการศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญาการศึกษาของชาติและ หลักการจัดการเรียนรู้ สามารถบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถ จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา สามารถสร้างและพัฒนานวัตกรรม ทางการศึกษาให้ความสำคัญและส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา สามารถบริหารจัดการสถานศึกษา เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สามารถใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

2.3 การบริหารและการจัดการในสถานศึกษา ประกอบด้วย ความสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ นโยบาย ภารกิจของสถานศึกษาและบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้อำนวยการสถานศึกษา สามารถวางแผนกลยุทธ์ ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สามารถตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลและหลักการได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม สามารถประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการสถานศึกษา สามารถบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษา ให้เกิดความคุ้มค่า สามารถบริหารจัดการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สามารถส่งเสริมสนับสนุน ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแสดงความสามารถในทางวิชาการ สามารถบริหารจัดการระบบภาคีเครือข่าย การพัฒนาสถานศึกษาสามารถนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินและรายงานผล สามารถวิเคราะห์กฎหมาย กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสถานศึกษา

3. การพัฒนาสมรรถนะขณะปฏิบัติงาน (ทดลองงาน 1ปี) หลังจากผ่านการพัฒนาผู้อำนวยการสถานศึกษา ก็จะได้รับแต่งตั้งในสถานศึกษาที่มีตำแหน่งว่าง ผู้บริหารสถานศึกษาก็จะทำหน้าที่บริหารจัดการสถานศึกษา ตามขอบข่ายภารกิจงานของสถานศึกษา ได้แก่ งานวิชาการงานบริหารบุคคล งานงบประมาณ งานบริหารทั่วไป รวมถึงการขับเคลื่อนนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา โดยมีมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาและตัวชี้วัดข้อตกลงในการปฏิบัติงานตามที่ได้ทำไว้ กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเป้าหมายการพัฒนา โดยใช้การบริหารสถานศึกษาเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาศึกษา ตั้งแต่ การวางแผน การนำแผนไปสู่ปฏิบัติและการประเมินผล โดยใช้ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะตาม ที่ได้พัฒนามา ประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล

สมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพครูสภา (2559) ได้กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารดังนี้

1. สมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Functional competency) ได้แก่ ความรู้ของบุคคลที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีอุดมการณ์ของผู้บริหารและแนวทางการพัฒนาเป็นผู้บริหารมืออาชีพ หลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้มุ่งผลสัมฤทธิ์ สามารถพัฒนาหลักสูตรและบริหารการจัดการเรียนการสอนในแนวทางใหม่ได้ ปฏิบัติการประเมินความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และปรับปรุงการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้สามารถศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาชีพ

2. สมรรถนะด้านองค์กร (Organizational competency) ได้แก่ ความรู้ของบุคคลที่ช่วยทำให้องค์กรเกิดมูลค่าเพิ่ม (Value-added) อาทิ การมีความรู้เกี่ยวกับการยกเครื่ององค์กร (Reengineering) การเปลี่ยนแปลงองค์กร วัฒนธรรมองค์กร รวมทั้ง บริหารจัดการคุณภาพโดยรวม (TQM : Total quality management) และ Six Sigma การประกันคุณภาพการศึกษา การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ สามารถจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินภายนอก นำผลการประกันคุณภาพการศึกษาไปใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา เป็นต้น

3. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership competency) ได้แก่ ทักษะด้านมนุษย (People skills) วิสัยทัศน์ (Vision) และความน่าไว้วางใจ (Trust) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ สามารถระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สามารถบริหารการศึกษาและสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและท้องถิ่นได้ กิจการและกิจกรรมนักเรียน สามารถบริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การดูแลช่วยเหลือผู้เรียน สามารถส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และความสามัคคีในหมู่คณะ คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีจิตสำนึกสาธารณะ และเสียสละให้สังคมปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ

4. สมรรถนะด้านประกอบการ (Entrepreneurial competency) ได้แก่ การมีความคิดที่ดีๆ (Good ideas) แนวคิดด้านบริหารจัดการ (Executive ideas) การป้องกันความล้มเหลว (Save failure) และความสามารถจัดการกับความเสี่ยง (Risk management) การบริหารสถานศึกษา

5. สมรรถนะระดับมหภาคและสมรรถนะระดับโลก (Macro and global competency) ได้แก่ การมีความรู้เกี่ยวกับเหตุการณ์และความเคลื่อนไหวของประเทศและของโลก เช่น รู้ว่าขณะนี้ทั่วโลกกำลังเกิดอะไรขึ้น รู้จักสำรวจความเป็นไปได้ และหลีกเลี่ยงอันตรายที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรของตน สามารถกำหนดนโยบาย แผน กลยุทธ์ และนำไปสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา เลือกใช้ทฤษฎี หลักการ และกระบวนการบริหารให้สอดคล้องกับบริบท มหภาคและภูมิสังคม สามารถบริหารงานวิชาการ บริหาร แหล่งเรียนรู้และสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) ได้กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารไว้ ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะร่วมของผู้บริหารโรงเรียนเพื่อหล่อหลอมค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน (Core Competency) ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหาร

2. สมรรถนะตามตำแหน่งงาน หมายถึง ความรู้ของบุคคลที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ (Functional competency) ประกอบด้วย การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนา ภาวะผู้นำผู้บริหาร และการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

3. สมรรถนะทางการบริหาร (Management Competency) ประกอบด้วยภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านนโยบายแผนกลยุทธ์ ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี หลักการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ และคุณธรรมจริยธรรม

กล่าวโดยสรุป ขอบข่ายสมรรถนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาครอบคลุมหลายมิติที่สำคัญในการนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และมีคุณธรรม การบริหารจัดการเชิงวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และการพัฒนาความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งกับบุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน นอกจากนี้ ผู้บริหารยังต้องมีทักษะการสื่อสารที่ดีและมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ รวมถึงการพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่เหล่านี้ไม่เพียงแต่ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่

ในยุคปัจจุบันที่การศึกษาและเทคโนโลยีก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จึงต้องมีการปรับตัวและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารเหล่านี้ต้องไม่เพียงแต่มีความสามารถในการบริหารจัดการและการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ แต่ยังต้องมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และการจัดการ มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ รวมถึงการมีความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพกับบุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ทันสมัยและยั่งยืน ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จึงต้องมีคุณลักษณะที่ครอบคลุมและพร้อมที่จะนำพาการศึกษาไปสู่อนาคตที่ดียิ่งขึ้น

สมศักดิ์ เจริญพานิชเสรี (2558, หน้า 2) ได้สรุปคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปประเทศให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงควรมีคุณลักษณะ ดังนี้

1) **การพัฒนาตนเอง** ผู้บริหารที่ดีต้องเป็นผู้ใฝ่รู้ รักความก้าวหน้า หมั่นศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเองให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากสังคมปัจจุบันเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้เปิดกว้างสำหรับทุกคน บุคลากรในโรงเรียนส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ผู้บริหารจึงควรพัฒนาตนเองในด้านการศึกษาให้สูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการบริหารการศึกษา ทั้งนี้ไม่ใช่เพียงเพื่อให้มีใบปริญญามาประดับเกียรติ แต่เพื่อให้ทรงภูมิรู้ มีความคิดที่ก้าวไกลสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายปลายทางได้อย่างเป็นระบบและรวดเร็วโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัดแต่เกิดประโยชน์สูงสุด

2) **เก่งและมีวิสัยทัศน์** หมายถึงการเป็นผู้บริหารที่มีความรอบรู้คือ รู้จริง รู้กว้าง รู้ลึกของทุกเรื่องในระบบการบริหารงานของโรงเรียนที่รับผิดชอบ สามารถมองเห็นภาพความสำเร็จในอนาคตขององค์กรได้ตั้งนั้น ผู้บริหารยุคใหม่จะต้องมีความเก่งทั้ง 3 ประการดังนี้คือ เก่งตน เก่งคนและเก่งคิดเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ผู้บริหารทุกคนพึงมี บุคคลที่บริหารงานสำเร็จตามเป้าประสงค์ได้นั้นจะต้องมีคุณสมบัติในการครองตน รู้จักธรรมชาติ จุดเด่น จุดด้อยของผู้ร่วมงานและรู้จักการวางแผนงานที่รัดกุมชัดเจน ซึ่งเป็นสิ่งที่จะทำให้มองเห็นแนวทางในการพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพได้อย่างเป็นระบบและประสบผลสำเร็จในอนาคตได้

3) เป็นยอดนักจัดการความสามารถในด้านบริหารจัดการที่ผู้บริหารพึงมี คือการมีทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการบริหารจัดการทั้งคนและงานซึ่งจะส่งผลให้ผู้บริหารตัดสินใจบริหารจัดการในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ซึ่งรวมไปถึงการบริหารจัดการและวางแผนงานทุกด้านในโรงเรียนได้อย่างเป็นระบบ มีความสามารถวัดและประเมินผลงานได้อย่างครอบคลุมและมีประสิทธิภาพพร้อมทั้งรายงานหน่วยงานต้นสังกัดได้ทันตามกำหนดเวลา มีระบบงานสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันและทันสมัย สามารถสืบค้นข้อมูลมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจสั่งการ ได้ทันเหตุการณ์ ทั้งนี้การบริหารจัดการงานทุกอย่างล้วนมีเป้าหมายสูงสุดที่การยึดประโยชน์สูงสุดที่จะเกิด แก่ผู้เรียนเป็นสำคัญ

4) เป็นผู้ประสานที่ดี ในโรงเรียนหนึ่งแห่งจะมีคน 10 คนหรือ100 คนก็เหมือนกันคือผู้บริหารจะต้อง ทำงานกับคน แต่ที่ไม่เหมือนกันคือผู้บริหารคนใดจะสามารถประสานให้คนเหล่านั้นเข้ากันได้มากที่สุดเท่านั้น ถ้าผู้บริหารมีเทคนิค มีความสามารถในการครองใจคนโดยใช้หลักการ“ประสานใจสู่การประสานคน” ได้อย่าง มีประสิทธิภาพแล้วสิ่งที่จะได้ตามมาคือความสามัคคีในหมู่คณะที่จะรวมพลังกันขับเคลื่อนการพัฒนางานด้าน การศึกษาสู่ ความสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์

5) เทคโนโลยีนำมาใช้ ยุคนี้เป็นยุคแห่งเทคโนโลยีสารสนเทศเราสามารถย่อโลกกว้างใหญ่มาไว้ตรงหน้า เราได้ ผู้บริหารจึงไม่ควรละเลยหรือมองข้ามคุณค่าของเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ควรนำมาปรับเปลี่ยนหรือ ประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานที่รับผิดชอบให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งในรูปแบบของการคิดค้น จัดหาผลิต สื่อเครื่องมือเทคนิควิธีการต่าง ๆ อย่างหลากหลายโดยเลือกใช้ให้เหมาะสมผู้เรียนและองค์กร

6) ฉับไวแก้ไขสถานการณ์ ความเคลื่อนไหวของสถานการณ์รอบด้านภายใต้กระแสสังคมที่เปลี่ยนแปลง ตลอดเวลาทำให้ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองและเปิดใจยอมรับในความสำเร็จของข้อมูลสารสนเทศและนำมาใช้ เพื่อการตัดสินใจแก้ไขสถานการณ์หรือวิกฤตต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น การตัดสินใจที่ผิดพลาดย่อมนำมาซึ่ง การสูญเสียผลประโยชน์ เสียทรัพยากร เสียโอกาส ตลอดจนเสียความรู้สึกที่ดี หรือแม้กระทั่งเสียความมั่นใจ ในตนเองไป ซึ่งไม่อาจจะเรียกกลับคืนมาได้ การคิดไตร่ตรองอย่างถี่ถ้วนโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่จะเกิดกับ ผู้เรียนและส่วนรวมก่อนการตัดสินใจ การเลือกสร้างวิกฤตให้เป็นโอกาสได้อย่างฉับไวทันต่อสถานการณ์และ อยู่ในเวลาที่กำหนด จึงเป็นคุณลักษณะสำคัญยิ่งที่ผู้บริหารพึงมี

7) พัฒนางานอย่างสร้างสรรค์ คือ การคิดหรือวางแผนการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงศักยภาพพื้นฐาน ของโรงเรียน และความเป็นไปได้ที่จะพัฒนาให้สูงขึ้นในระดับที่คาดหวัง ทั้งนี้จะต้องเกิดจากการร่วมมือของบุคลากร ในสถานศึกษาอย่างแท้จริง ใช้ระบบประชาธิปไตยในการทำงานยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ตระหนักในปัญหา และความจำเป็นของโรงเรียนที่จะต้องพัฒนา วางแผนร่วมกัน แผนงานที่วางไว้ต้องสามารถปฏิบัติได้จริงและ เน้นผลถาวร ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ความสำเร็จอยู่ที่ผู้บริหารสามารถพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ ความทุ่มเท เสียสละและเต็มใจปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง เต็มความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา

8) ยึดมั่นประโยชน์ผู้เรียน งานทุกงานในโรงเรียนล้วนเป็นฟันเฟืองที่ทำงานเกี่ยวพันและต่อเนื่องกัน เพื่อประโยชน์สูงสุด คือ พัฒนาผู้เรียนให้ ดี เก่งและการเรียนรู้อย่างมีความสุขตามศักยภาพแห่งตน การตัดสินใจ ทำงานใด ๆ ในโรงเรียนจึงต้องคำนึงถึงจุดนี้เป็นหลัก หากงานนั้นทำให้ “ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่แท้จริง” ได้ นั่นคือ สิ่งที่ผู้บริหารควรกระทำเป็นลำดับแรก โรงเรียนที่มีชื่อเสียง ได้รับความศรัทธาและการยอมรับจากผู้ปกครอง จนต้องมีการสอบแข่งขัน คัดเลือกเข้าเรียนหรือใช้ระบบเส้นสายกันจนเป็นข่าวทางหน้าหนังสือพิมพ์บ่อย ๆ

ล้วนมาจากศักยภาพของผู้เรียนทั้งสิ้น ผู้บริหารจึงควรตระหนักในเรื่อง ดังกล่าว ปลุกจิตสำนึกของบุคลากรและเพื่อนร่วมงานให้เห็นคุณค่าของการพัฒนาผู้เรียนนาพาให้ทุกคนปฏิบัติงานทุกอย่างภายใต้อุดมการณ์นี้อย่างเคร่งครัด เพื่อให้เกิดผลเชิงประจักษ์ มากกว่าที่จะทุ่มงบประมาณ พัฒนางานบางด้านที่เป็นเพียงองค์ประกอบภายนอก เป็นแบบ “ผักชีโรยหน้า” ปกปิดช่องโหว่ทั้งด้านคุณภาพผู้เรียน ซึ่งกระทำไม่ได้ไม่นาน เพราะปัจจุบันระบบการประเมินภายนอกจะขุดคุ้ยจุดอ่อนเหล่านี้ให้ปรากฏและเผยแพร่ให้สาธารณชนรับรู้ได้ไม่ยาก

9) ปรับเปลี่ยนเพื่อการพัฒนา บางครั้งมุมมองใหม่ในสถานการณ์เดิม อาจส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นได้ ผู้บริหารควรเป็น ผู้ฉับไวในการสร้างวิกฤตให้เป็นโอกาส หรือฉกฉวยโอกาสที่จะพัฒนาองค์กรได้ทุกสถานการณ์ การตระหนักในปัญหาและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมรอบด้าน การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลจะส่งผลให้ผู้บริหารสามารถวางแผนรองรับการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนดำเนินกิจกรรมได้สอดคล้องกับสถานการณ์ในอนาคตได้อย่างสร้างสรรค์

10) เก่งวิชาการ ในเมืองงานวิชาการคือ หน้าที่หลักหรือเป็นหัวใจของโรงเรียน ผู้บริหารจะละเลยยกให้ครูทำหน้าที่กันไปตามมีตามเกิด ย่อมไม่ถูกต้องด้วยประการทั้งปวง เพราะผู้บริหารคือผู้นำ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ด้านวิชาการในระดับที่สามารถให้คำปรึกษา แนะนำแก่ ครูในโรงเรียนได้ ซึ่งความรู้เหล่านี้หาได้ไม่ยากนักทั้งจากการสนทนาแลกเปลี่ยน การเข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาจากเอกสาร ตำรา การสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต หรือแม้แต่การทดลองสอนจริงในชั้นเรียน ล้วนเป็นแนวทางที่จะก่อให้เกิดความรอบรู้แตกฉานในด้านวิชาการทั้งสิ้น เมื่อผู้บริหารเชี่ยวชาญวิชาการ มีการสังเกตชั้นเรียน นิเทศการสอน ตรวจแผนการสอนอย่างสม่ำเสมอตลอดเวลาแล้ว ก็ย่อมรู้เทคนิค วิธีการจัดการเรียนการสอนที่ดีและเหมาะสมสามารถให้คำปรึกษาแนะนำที่ดีแก่ครูและเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนอย่างแท้จริง ครูเองก็ต้องเร่งปรับปรุงแก้ไข ตลอดจนพัฒนาตนเองให้สามารถทำงานในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้นตามคำชี้แนะของผู้บริหาร ผลดีที่จะตามมาก็คือ การได้รับการถ่ายทอดความรู้ ทักษะกระบวนการ และเจตคติที่ดีของนักเรียนนั่นเอง เมื่อนักเรียนดีมีคุณภาพปรากฏแก่สายตาของสังคม ชื่อเสียง ศรัทธา ค่านิยม และความเชื่อมั่น ที่มีต่อโรงเรียนก็จะตามมา และนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษาในโอกาสต่อไปอย่างยั่งยืน

11) ผู้ร่วมงานรักใคร่ การที่จะบริหารงานบุคลากรเพื่อนำไปสู่การพัฒนางานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น จะต้องมีเทคนิคด้านการจูงใจเป็นสำคัญ ผู้บริหารจะต้องพูดจริง ทำจริงมีความจริงใจและอย่าคิดว่าเราสูงกว่าเขา ให้มีความสำคัญกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน สร้างความรู้สึกในความเป็นเจ้าของร่วมกันขององค์กรไม่ลืมสิ่งสำคัญคือ การบำรุงขวัญ ชีวิตและจิตใจ การมีน้ำใจการเห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงาน เป็นการสร้างขวัญกำลังใจที่เยี่ยมยอด ความรักใคร่ของผู้ร่วมงานทุกคนที่มีต่อผู้บริหารเป็นการนำมาซึ่งพลังแห่งความร่วมมือเพื่อการสร้างสรรค์องค์กร ดังคำกล่าวที่ว่า “ได้ใจ ได้คน ได้งาน”

12) ใช้วิจัยเป็นงานเด่น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 4 มาตรา 30 ได้กำหนดไว้ อย่างชัดเจนว่า “ผู้บริหารต้องสนับสนุนให้ครูทำวิจัยและใช้วิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนางาน” ผู้บริหารจึงควรพัฒนาตนเองให้มีความรู้งานด้านการวิจัย สนับสนุนให้บุคลากรทำงานวิจัยด้านการศึกษา และนำข้อความรู้ที่ได้จากการวิจัยมาพัฒนาผู้เรียนและองค์กรพร้อมทั้งสามารถใช้กระบวนการวิจัยเป็นแนวทางการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถเผยแพร่ผลงานวิจัยที่หาอันที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ แก่หน่วยงานทางการศึกษาต่อไป

บวร เทศารินทร์ (2559) ได้สรุปคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 พลังขับเคลื่อน การปฏิรูปการศึกษาโดยกล่าวว่า “ผู้อำนวยการสถานศึกษา” เป็นหัวหน้าสถานศึกษาขั้นพื้นฐานถือว่าเป็นกุญแจ แห่งความสำเร็จเพราะนอกจากจะปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของสถานศึกษาแล้ว ผู้อำนวยการสถานศึกษายังเป็น จุดเชื่อมของนโยบายกับการปฏิบัติที่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด ซึ่งแน่นอนว่าผู้อำนวยการสถานศึกษานอกจาก จะต้องคุณลักษณะที่ดีมีความรู้ความสามารถเป็นผู้นำครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้ปกครองและ ชุมชนให้มาร่วมมือส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้บรรลุผล ซึ่งหมายถึง “สมรรถนะ” หรือขีดระดับ ความสามารถ (Competency) ของผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษาในคุณลักษณะด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ลักษณะเฉพาะตัว (Attribute) พฤติกรรม (Behavior) ประกอบกัน ทำให้สามารถปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบที่เกิดผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่ได้วางไว้ ดังนี้

1. คุณลักษณะผู้อำนวยการสถานศึกษาที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย รัก ศรัทธา ภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีและ เกียรติภูมิของความเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา มุ่งมั่นในการบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ สร้างวัฒนธรรมคุณภาพและวัฒนธรรม ประชาธิปไตยในการปฏิบัติงานโดยกระบวนการมีส่วนร่วม มีวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา

2. ภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย ความเป็นผู้นำทางวิชาการและสามารถส่งเสริมให้ครูและ บุคลากรทางการศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญาการศึกษาของชาติและ หลักการจัดการเรียนรู้ สามารถบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถ จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา สามารถสร้างและพัฒนานวัตกรรม ทางการศึกษาให้ความสำคัญและส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา สามารถบริหารจัดการสถานศึกษา เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สามารถจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สามารถใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

3. การบริหารและการจัดการในสถานศึกษา ประกอบด้วย ความสามารถวิเคราะห์สังเคราะห์ นโยบาย ภารกิจของสถานศึกษาและบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้อำนวยการสถานศึกษา สามารถวางแผนกลยุทธ์ ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สามารถตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลและหลักการได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม สามารถประยุกต์ใช้ หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการสถานศึกษา สามารถบริหารจัดการทรัพยากร ทางการศึกษาให้เกิดความคุ้มค่าสามารถบริหารจัดการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สามารถ ส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแสดงความสามารถในทางวิชาการ สามารถบริหาร จัดการระบบภาคีเครือข่ายการพัฒนาสถานศึกษา สามารถนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินและรายงานผล สามารถวิเคราะห์กฎหมาย กฎ ระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการ สถานศึกษา

4. การมีคุณลักษณะที่ดี ได้แก่

4.1 ความมีอุดมการณ์ อุดมการณ์อยากเป็นผู้บริหารที่ดีใช้โอกาสบทบาทหน้าที่สร้างคุณประโยชน์ ต่อการศึกษาพัฒนาชาติ มุ่งมั่นพัฒนางานที่ส่งผลต่อผู้เรียน ต่อโรงเรียน ต่อสังคมความมีอุดมการณ์จะเป็นแรงจูงใจ แรงผลักดันให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จได้ง่ายขึ้น

4.2 ความมุ่งมั่นเอาใจใส่คุณภาพ มีความตั้งใจ จริงใจ เสียสละ มุ่งจัดการให้งานดำเนินการอย่างเรียบร้อย สะดวก รวดเร็ว คล่องตัว เป็นระบบ มีแบบแผน มีความรับผิดชอบ มุ่งมั่นไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคเพื่อให้การปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่คาดหวัง

4.3 ความมีคุณธรรมและเมตตาธรรม เป็นผู้ให้อภัย ไม่ตัดสินความถูกผิดของผู้ใต้บังคับบัญชา เพียงเขาเล่าให้ฟัง ไม่อาฆาตในเรื่องที่เกิดขึ้นแล้ว มีความกล้าเอียงน้อยที่สุดมีความซื่อสัตย์ยุติธรรม เสมอภาค มีความจริงใจกับเพื่อร่วมงาน รวมถึงการมีจิตอาสาที่ดีงาม

4.4 ความเป็นผู้มีอารมณ์ จิตใจดี เป็นผู้มีความมั่นคงทางอารมณ์และจิตใจ มีความสุขภาพทั้งการแต่งกาย การพูด ที่มีความเข้มแข็ง ชัดเจน มั่นคง รู้จักกาลเทศะ ไม่เห็นแก่ตัว ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อนและเสียผลประโยชน์ ยกย่องผู้ใต้บังคับบัญชาและให้ความช่วยเหลือตามสมควร

4.5 ความอ่อนน้อมถ่อมตน ไม่ยกตนข่มท่าน ให้เกียรติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งต่อหน้าและลับหลัง เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึง ผู้ปกครองชุมชนฉันญาติมิตรและพี่น้องที่เสมอเหมือนครอบครัวเดียวกัน

4.6 รักความก้าวหน้าใฝ่ใจเรียนรู้และให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในการสร้างองค์ความรู้ที่สามารถนำไปใช้และปฏิบัติได้จริง รวมถึงการรอบรู้ในหลักการบริหาร ระเบียบแบบแผนปฏิบัติ ที่ถูกต้องชัดเจน

สุเมธ งามนก (2560) ได้สรุปคุณลักษณะผู้นำการศึกษาของอาเซียนแต่ละด้านได้ ดังนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์

1.1 มีทิศทางการพัฒนาการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสังคมโลกที่เปลี่ยนไปทุกขณะ

1.2 มุ่งมั่นพัฒนาระบบการศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากลในทุกระดับรองรับการศึกษาอาเซียน ทั้งในภาคบังคับและภาคการศึกษาที่สูงขึ้น

1.3 มีเป้าหมายชัดเจนและมีทิศทางในการบริหารการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของอาเซียน

1.4 มุ่งพัฒนาระบบการบริหารเข้าสู่มาตรฐานสากลและสร้างเครือข่ายการพัฒนาในระดับอาเซียน

1.5 คาดคะเน วิเคราะห์ภาพอนาคตของการจัดการศึกษาอาเซียนและของโลกได้

1.6 เตรียมการที่จะมุ่งไปสู่การจัดการศึกษาในอนาคต มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะการพัฒนาบุคลากรเป็นสำคัญ

2. ด้านความรู้

2.1 ใช้ความรู้ทางวิชาการในการควบคุม วางแผน การนำและการจัดองค์การเข้าสู่มาตรฐานการจัดการศึกษาอาเซียนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

2.2 เป็นทั้งนักวิชาการและนักบริหารที่เข้าใจทั้งทฤษฎีและปฏิบัติในการจัดการศึกษาที่สามารถรองรับการจัดการศึกษาในระดับอาเซียน

2.3 มีความรู้ความเข้าใจในหลักการศึกษา การพัฒนาหลักสูตร การประเมิน การจัดการเรียนการสอนของอาเซียนและสามารถนำมากำหนดนโยบายในการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 เข้าใจสภาพปัญหาและศักยภาพในการบริหารการศึกษาของแต่ละประเทศ โดยสามารถนำองค์ความรู้จากประเทศอาเซียนมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม

2.5 ใช้ภาษาอังกฤษได้อย่างคล่องแคล่วในการแสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร รวมทั้งใช้ในการติดต่อสื่อสารกับสมาชิกในอาเซียน

2.6 มีความรู้ความเข้าใจและให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารการศึกษา

3. ด้านทักษะในการบริหารจัดการ

3.1 เป็นผู้ในการเปลี่ยนแปลงและบริหารจัดการความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้เป็นอย่างดี

3.2 มีทักษะการทำงานแบบทีมงานและประสานประโยชน์

3.3 สามารถวางแผนกลยุทธ์ และแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

3.4 ปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

3.5 บริหารจัดการบุคลากรทุกฝ่ายให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามระบบและเป็นเป้าหมายที่วางไว้

3.6 มีเทคนิคการบริหารจัดการใหม่ๆ ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3.7 มีทักษะในการสื่อสารและการสร้างเครือข่ายในการพัฒนาองค์กร

3.8 บริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและเป็นสากล

4. ด้านมีคุณธรรมจริยธรรม

4.1 เป็นนักบริหารที่ดีโดยมีธรรมาภิบาลในการบริหารงาน

4.2 ยึดหลักศีลธรรมและจริยธรรมวิชาชีพเป็นเข็มทิศในการบริหารงาน

4.3 มีความมั่นคงทางอารมณ์โดยตัดสินใจบนพื้นฐานของความถูกต้องชอบธรรมและมีเหตุผล

4.4 เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม

4.5 มีความเห็นอกเห็นใจและแสดงออกถึงความรักและปรารถนาดีต่อผู้ร่วมงาน

4.6 เสียสละและอุทิศตนในการทำงาน

4.7 ยุติธรรมและให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

5. ด้านมนุษยสัมพันธ์

5.1 มีปฏิสัมพันธ์ที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

5.2 แสดงออกถึงความเป็นกันเองกับทุกคนไม่แบ่งแยกเชื้อชาติ ศาสนาและวัฒนธรรม

5.3 มีอัธยาศัยดีและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน

5.4 มีน้ำใจ ให้คำแนะนำและช่วยเหลือบุคลากรทุกระดับทั้งเรื่องงานและส่วนตัวอย่างเหมาะสม

5.5 ดูแลเอาใจใส่ในทุกข์ สุขของบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

5.6 เข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคล และสามารถประสานประโยชน์ของทุกฝ่ายร่วมกันได้

5.7 วางตัวได้เหมาะสม เป็นที่น่าเชื่อถือและเคารพศรัทธา

กล่าวโดยสรุป ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความเป็นมืออาชีพ นอกจากจะต้องมีความรู้และประสบการณ์แล้วจะต้องมีจิตใจที่ดั่งงามสมจรยาบรรณวิชาชีพ เป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นผู้นำการปฏิรูปการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มีความสามารถที่จะประสานการมีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา ชุมชนและผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ มีความสามารถในการระดมและใช้ทรัพยากรเพื่อการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บทสรุป

ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในศาสตร์ของการบริหารและต้องพัฒนาทักษะที่หลากหลาย เพื่อรับมือกับรูปแบบการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ต้องมีความสามารถในการนำองค์กรสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนสำหรับสถานศึกษา รวมถึงการมีความเป็นผู้นำที่ท้าทายและสามารถปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ สิ่งสำคัญอีกอย่างคือความสามารถในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรและนักเรียน พร้อมทั้งจะนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการและการเรียนรู้ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของสังคมในปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จะต้องคุณลักษณะที่ดีมีความรู้ความสามารถเป็นผู้นำครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้ปกครองและชุมชนให้มาร่วมมือส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้บรรลุผล ซึ่งหมายถึง การมีสมรรถนะหรือขีดระดับความสามารถ (Competency) ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษา มีคุณลักษณะด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ลักษณะเฉพาะตัว (Attribute) พฤติกรรม (Behavior) ประกอบกัน ทำให้สามารถปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบที่เกิดผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่ได้วางไว้

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน โดยผู้บริหารที่มีสมรรถนะสูงสามารถนำความรู้และทักษะในการบริหารจัดการที่ทันสมัยมาปรับใช้เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนการเรียนรู้และการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครู และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความยุติธรรมและเป็นมิตร ช่วยให้ครูรู้สึกมีคุณค่าและได้รับการยอมรับ นอกจากนี้ ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์และความสามารถในการสื่อสารที่ดีสามารถสร้างความไว้วางใจและความมั่นใจในการทำงานของครู ทำให้ครูมีแรงบันดาลใจและมีกำลังใจในการพัฒนาตนเองและนักเรียน ซึ่งทั้งหมดนี้ส่งผลให้คุณภาพการเรียนการสอนและความสำเร็จของโรงเรียนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในบทถัดไปผู้เขียนได้นำเสนอสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจากผลงานวิจัยเพื่อให้เห็นถึงสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะในด้านต่างๆ มากยิ่งขึ้น

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ยุคใหม่ตามมาตรฐานคุณวุฒิ วิชาชีพ

ในยุคที่การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคมเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ตามมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการปรับตัวและนำพาสถานศึกษาให้ทันสมัย พร้อมตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพจึงได้กำหนดเกณฑ์การประเมินที่ครอบคลุมทั้งด้านการบริหารจัดการ การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพการศึกษา รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นเลิศ ผู้บริหารยุคใหม่ต้องมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกล มีทักษะในการใช้เทคโนโลยี และสามารถบริหารจัดการทรัพยากรอย่างยั่งยืน เพื่อสร้างสถานศึกษาที่มีคุณภาพและตอบโจทย์อนาคตได้อย่างแท้จริง ในบทนี้ผู้เขียนนำเสนอข้อค้นพบจากการวิจัยเรื่องสมรรถนะผู้สำเร็จการศึกษาตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะจำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนต่อไป

มาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพทางการบริหารการศึกษา

มาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพเป็นกรอบหรือเกณฑ์ที่กำหนดระดับความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับบุคคลในแต่ละวิชาชีพ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรมหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (National Qualifications Authority, 2020) โดยมาตรฐานนี้จะถูกกำหนดขึ้นจากการวิเคราะห์ความต้องการของตลาดแรงงาน ควบคู่กับการพัฒนาทางวิชาการและเทคโนโลยีในสาขานั้นๆ เพื่อให้บุคลากรมีคุณสมบัติที่เพียงพอในการประกอบอาชีพได้อย่างมืออาชีพ (Robbins & Judge, 2020) ความสำคัญของมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพสรุปได้ดังนี้ (Leithwood & Sun, 2012; National Qualifications Authority, 2020; Robbins & Judge, 2020)

- 1. การกำหนดเกณฑ์การวัดและประเมินผล:** มาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพช่วยให้สามารถประเมินทักษะและความรู้ของบุคคลได้อย่างเป็นระบบและเที่ยงตรง โดยเป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการทำงานและการพัฒนาความสามารถของบุคคลในแต่ละวิชาชีพได้อย่างชัดเจน
- 2. การพัฒนาบุคลากรในวิชาชีพ:** การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานที่กำหนดไว้จะช่วยให้อุบลคนมีทักษะและความสามารถที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ทำให้สามารถแข่งขันและเติบโตในวิชาชีพได้ดีขึ้น
- 3. การส่งเสริมคุณภาพงานและผลผลิต:** มาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพช่วยให้บุคคลมีทักษะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพของงานในวิชาชีพนั้นๆ
- 4. การยกระดับมาตรฐานของอาชีพ:** เมื่อบุคลากรในวิชาชีพได้รับการพัฒนาตามมาตรฐาน จะช่วยยกระดับภาพลักษณ์และคุณค่าของวิชาชีพนั้นๆ ในสายตาของสังคมและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

5. การสร้างความเชื่อมั่นและความมั่นคงในอาชีพ: การที่บุคลากรมีทักษะที่สอดคล้องกับมาตรฐาน ทำให้พวกเขามั่นใจในความสามารถของตนเอง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความมั่นคงและความเชื่อมั่นในวิชาชีพ

สรุปได้ว่า มาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ มีความสำคัญอย่างยิ่งในการกำหนดกรอบความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่บุคคลในวิชาชีพนั้นๆ ควรมี เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มาตรฐานนี้มีบทบาทเป็นเกณฑ์ในการวัดความสามารถของบุคคล ซึ่งจะช่วยให้สามารถประเมินผลการทำงานและพัฒนาอาชีพต่อไปได้อย่างเป็นระบบ

มาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพทางการบริหารการศึกษาเป็นแนวทางสำคัญในการยกระดับคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็นการกำหนดกรอบความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มาตรฐานเหล่านี้ช่วยให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารจัดการ การพัฒนาบุคลากร การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการศึกษา และการสร้างความร่วมมือกับชุมชน การมีมาตรฐานคุณวุฒิที่ชัดเจนยังส่งเสริมให้การคัดเลือกและประเมินผลผู้บริหารเป็นไปอย่างเป็นธรรม และโปร่งใส นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการบริหารจัดการที่ดีขึ้นในระดับประเทศ (คณะกรรมการคุรุสภา, 2556)

ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง สาระความรู้ สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครูผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ.2556 ระบุว่า ผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา ต้องมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการบริหารการศึกษาหรือเทียบเท่า หรือมีคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ดังต่อไปนี้ (คณะกรรมการคุรุสภา, 2556)

(ก) มาตรฐานความรู้ ประกอบด้วยความรู้ ดังต่อไปนี้ 1) การพัฒนาวิชาชีพ 2) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ 3) การบริหารการศึกษา 4) การส่งเสริมคุณภาพการศึกษา 5) การประกันคุณภาพการศึกษา 6) คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ

(ข) มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ ดังต่อไปนี้ 1) มีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่าแปดปี หรือ 2) มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่าสามปี หรือ 3) มีประสบการณ์ในตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง มาแล้วไม่น้อยกว่าสามปี หรือ 4) มีประสบการณ์ในตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นที่มีประสบการณ์การบริหาร ไม่ต่ำกว่าหัวหน้ากลุ่ม หรือผู้อำนวยการกลุ่ม หรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี หรือ 5) มีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอน และมีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหาร สถานศึกษา หรือบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง หรือบุคลากรทางการศึกษาอื่น ที่มีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่าหัวหน้ากลุ่ม หรือผู้อำนวยการกลุ่ม หรือเทียบเท่า รวมกันมาแล้ว ไม่น้อยกว่าแปดปี

ผู้ที่เข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการบริหารการศึกษาหรือเทียบเท่า ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาจึงเป็นหน่วยผลิตบัณฑิตในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาที่ได้รับรองหลักสูตรจากคุรุสภา ซึ่งสถาบันหรือหน่วยงานที่ผลิตบัณฑิตนั้นต้องได้รับการตรวจสอบและประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา และการประกันคุณภาพการศึกษาอีกด้วย กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (2565) ได้กำหนดมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา ซึ่งเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนที่เกิดขึ้นจากการศึกษาตามมาตรฐานหลักสูตรการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่กำหนดขึ้นตามระดับการศึกษา

แต่ละระดับ โดยใช้มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาตามกฎกระทรวง ในการส่งเสริม การกำกับดูแล การตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล และการประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาทุกแห่ง รวมทั้ง ในการจัดทำหรือปรับปรุงหลักสูตรการศึกษา สถาบันอุดมศึกษาต้องบริหารจัดการหลักสูตรและออกแบบกระบวนการ เรียนรู้ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในผลลัพธ์การเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา ทั้งด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านจริยธรรม และด้านลักษณะบุคคล โดยผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้สำเร็จการศึกษาทุกระดับมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษา ต้องมีอย่างน้อยสี่ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านจริยธรรม และด้านลักษณะบุคคล ผลลัพธ์การเรียนรู้ เป็นผลที่เกิดขึ้นแก่ผู้เรียนผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่ได้จากการศึกษา ฝึกอบรม หรือประสบการณ์ ที่เกิดขึ้นจากการฝึกปฏิบัติ หรือการเรียนรู้จริงในที่ทำงานระหว่างการศึกษา ผลลัพธ์การเรียนรู้ตามคุณวุฒิแต่ละ ระดับ ต้องสอดคล้องกับอัตลักษณ์ของหลักสูตรสถาบันอุดมศึกษา วิชาชีพ ประเทศชาติ และบริบทโลก ประกอบด้วย อย่างน้อย 4 ด้าน ได้แก่

1. **ความรู้ (Knowledge)** หมายถึง สิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้าหรือประสบการณ์ ที่เกิดจากหลักสูตร ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นและเพียงพอต่อการนำไปปฏิบัติ หรือต่อยอดความรู้ในการประกอบอาชีพ ดำรงชีวิต อยู่ร่วมกันในสังคม และพัฒนาอย่างยั่งยืน สำหรับการดำรงชีวิตในยุคดิจิทัล
2. **ทักษะ (Skills)** หมายถึง ความสามารถที่เกิดจากการเรียนรู้ ฝึกฝนปฏิบัติให้เกิดความแคล่วคล่อง ว่องไว และชำนาญ เพื่อพัฒนางาน พัฒนาวิชาชีพหรือวิชาการ พัฒนาตนและพัฒนาสังคม สำหรับการดำรงชีวิต ในยุคดิจิทัล
3. **จริยธรรม (Ethics)** หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำระดับบุคคลที่สะท้อนถึงความเป็นผู้มีคุณธรรม ศีลธรรม และจรรยาบรรณ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมและส่วนตน ทั้งต่อหน้าและลับหลังผู้อื่น
4. **ลักษณะบุคคล (Character)** หมายถึง บุคลิกภาพ ลักษณะนิสัย และค่านิยมที่สะท้อนคุณลักษณะเฉพาะ ศาสตร์ วิชาชีพ และสถาบัน โดยพัฒนาผ่านการเรียนรู้ และการฝึกประสบการณ์จากหลักสูตร ให้มีความเหมาะสมกับ แต่ละระดับมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา

สถาบันอุดมศึกษาต้องแสดงความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ในการผลิตบัณฑิตให้ได้ผลลัพธ์การเรียนรู้ ที่กำหนดในหลักสูตร โดยออกแบบและพัฒนาระบบและกลไก หรือวิธีการ พร้อมหลักฐานเชิงประจักษ์ สำหรับการตรวจสอบหลักสูตรการศึกษาและตรวจสอบการดำเนินการจัดการศึกษา เพื่อการรับรองมาตรฐานการอุดมศึกษา ของหลักสูตรการศึกษา (กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2565)

กล่าวโดยสรุป มาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพทางการบริหารการศึกษาเป็นเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อประเมินและ รับรองคุณสมบัติของผู้ที่ประกอบอาชีพในการบริหารการศึกษาในระดับต่างๆ โดยมุ่งเน้นให้ผู้บริหารมีความรู้และ ทักษะที่จำเป็นในการพัฒนาการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ มาตรฐานนี้ประกอบด้วย การประเมินด้านวิชาการ ความสามารถในการบริหารจัดการ และคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้มั่นใจว่าผู้บริหารการศึกษาสามารถนำพาองค์กร หรือสถานศึกษาสู่ความสำเร็จและตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ มาตรฐานนี้ ยังช่วยเสริมสร้างความเป็นมืออาชีพและความน่าเชื่อถือของผู้บริหารการศึกษาในสายอาชีพนี้ โดยใช้มาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษาเป็นเกณฑ์ โดยผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้สำเร็จการศึกษาทุกระดับมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา ต้องมีอย่างน้อย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านจริยธรรม และด้านลักษณะบุคคล

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ

จากการวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้สำเร็จการศึกษาตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ผู้เขียนได้ข้อค้นพบโดยสามารถสรุปสมรรถนะด้านต่างๆ แยกตามระดับการศึกษา ตามเกณฑ์ผลลัพธ์ การเรียนรู้มาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพระดับอุดมศึกษา ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านจริยธรรม และด้านลักษณะ บุคคล ดังนี้ (สุเมธ งามกนก, 2556)

ด้านความรู้ (Knowledge) ระดับปริญญาโท

1. มีความรู้ ความเข้าใจรูปแบบ วิธีการบริหารจัดการ และการพัฒนาองค์กรทางการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ใช้ทฤษฎีเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรทางการศึกษาในการนำไปปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับบริบทต่างๆได้อย่างเหมาะสม

2. มีความรู้ ความเข้าใจรูปแบบ วิธีการบริหารจัดการ และการพัฒนาองค์กรทางการศึกษาที่เพียงพอต่อการ นำไปปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับบริบทต่างๆได้

3. มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ กระบวนทัศน์และการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารทางการศึกษา การปรับใช้แบบภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสม และเท่าทันต่อสังคมคุณภาพการศึกษา นวัตกรรมและเทคโนโลยี

4. มีความรู้ ความเข้าใจกฎหมายเบื้องต้นที่จำเป็นสำหรับการบริหารการศึกษาที่เพียงพอต่อการนำไป นำไปประยุกต์ ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และเข้าใจแนวทางการขับเคลื่อน/สร้างความสำเร็จของการ นำนโยบายสู่การปฏิบัติ

5. มีความรู้ ความเข้าใจการประกันคุณภาพการศึกษาที่เพียงพอต่อการนำไปใช้ในการดำเนินงานระบบ การประกันคุณภาพในสถานศึกษา

6. มีความรู้ ความเข้าใจในการบริหารและการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาหลักสูตร รวมทั้งการดำเนินงาน จัดสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ตามสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน ในด้านปริมาณ คุณภาพและจำนวนผู้เรียน ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

7. มีความรู้ ความเข้าใจการบริหารและการพัฒนาบุคลากรที่เพียงพอต่อการนำไปใช้บริหารจัดการบุคลากร ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

8. มีความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงบประมาณ และระบบการเงินของสถานศึกษาที่เพียงพอต่อการ นำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

9. มีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการสร้างสรรค์ผลงานวิจัย วิจัยในชั้นเรียน และผลงานทางวิชาการในระดับ ต้น เชื่อมโยงความรู้ใหม่ นำไปสู่การแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนางานและสังคม

10. มีความรู้ ความเข้าใจทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมของประเทศและโลก รับรู้ และเข้าใจถึงผลกระทบ ที่ส่งผลต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน เป็นไปตามมุมมอง ความเชื่อ และทัศนคติที่แตกต่างกัน

ด้านความรู้ (Knowledge) ระดับปริญญาเอก

11. มีความรู้ ความเข้าใจหลักการ แนวคิดและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษาอย่างถ่องแท้และลึกซึ้ง ผสานวิธีการ กระบวนการเชิงบวกนำไปสู่การสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่หรือสร้างนวัตกรรมทางการบริหาร การศึกษา

12. มีความรู้ ความเข้าใจรูปแบบ วิธีการบริหารจัดการ และการพัฒนาองค์การทางการศึกษาอย่างถ่องแท้และลึกซึ้ง นำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมการบริหารรูปแบบใหม่

13. มีความรู้ ความเข้าใจบทบาท หน้าที่ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และการทำงานเป็นทีมอย่างถ่องแท้และลึกซึ้ง นำไปสู่การพัฒนาภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีมโดยอาศัยข้อค้นพบจากงานวิจัยอันเป็นที่ยอมรับมาประยุกต์ใช้ในบริบทต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

14. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายที่จำเป็นสำหรับการบริหารการศึกษา และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างถ่องแท้และนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

15. มีความรู้ ความเข้าใจการประกันคุณภาพในสถานศึกษา กระบวนการบริหารคุณภาพแนวใหม่อย่างถ่องแท้และลึกซึ้ง นำไปสู่การยกระดับคุณภาพสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรมด้วยรูปแบบและเทคโนโลยีที่ทันสมัย

16. มีความรู้ ความเข้าใจในการบริหารหลักสูตร และการจัดสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 อย่างถ่องแท้และลึกซึ้ง นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพทางวิชาการในระดับมาตรฐานสากล

17. มีความรู้ ความเข้าใจในการบริหารและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา การบริหารจัดการทุนมนุษย์เพื่อเป็นบุคลากรทางการศึกษาสมรรถนะสูง นำไปสู่การบริหารจัดการที่เป็นระบบ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี โดยอาศัยข้อค้นพบจากการวิจัยอันเป็นที่ยอมรับมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมกับบริบทต่างๆ ได้

18. มีความรู้ ความเข้าใจในการนำหลักเศรษฐศาสตร์มาใช้ประกอบการบริหารงบประมาณ และระบบการเงินของสถานศึกษาอย่างถ่องแท้และลึกซึ้ง นำไปสู่การพัฒนารูปแบบบริหารจัดการที่มีมาตรฐาน ตรวจสอบได้ และเป็นที่ยอมรับ

19. มีความรู้ ความเข้าใจการวิจัยขั้นสูง ใช้กระบวนการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่อันเป็นที่ยอมรับ นำไปสู่การแก้ปัญหาหรือปรับใช้ในบริบทอื่นๆ ได้อย่างเหมาะสม

20. มีความรู้ ความเข้าใจทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมของประเทศและโลก รับรู้ และเข้าใจถึงผลกระทบที่ส่งผลต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลข่าวสาร นำไปสู่การเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างทันท่วงที

ด้านทักษะ (Skills) ระดับปริญญาโท

21. มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ บนพื้นฐานข้อมูลสารสนเทศที่เพียงพอต่อการนำไปใช้ในการตัดสินใจในการบริหารจัดการสถานศึกษา

22. มีความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ปัญหา ด้วยวิธีการที่เหมาะสม นำไปสู่การดำเนินงานแก้ไขปัญหาที่ต้องการให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

23. มีความสามารถในการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารทั้งการฟัง พูด อ่านและเขียนทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษที่เพียงพอต่อการสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ประชุม เจรจาต่อรอง และการนำเสนอในที่สาธารณะได้อย่างมืออาชีพ

24. มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลที่เพียงพอต่อการการสร้าง พัฒนา และธำรงรักษาความสัมพันธ์อันดีทั้งภายในสถานศึกษา และเครือข่ายความร่วมมือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน

25. มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัลที่เพียงพอต่อการนำไปใช้ ประโยชน์ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ทั้งการสื่อสาร การสร้างเครือข่าย การจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบและทันสมัย

26. มีความสามารถในการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการมาใช้ตามสถานการณ์ ทั้งการบริหารงาน โครงการ ทรัพยากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นระบบและเกิดประโยชน์สูงสุด

27. มีความสามารถในการสร้างทีมงาน สร้างขวัญและกำลังใจ นำไปสู่การประสานความร่วมมือ ร่วมใจ ในการปฏิบัติงาน และวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

28. มีความสามารถในการประเมิน โดยนำองค์ความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลมาใช้ในการประเมินความสำเร็จ ของโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถสะท้อนผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

29. มีความสามารถในการกำหนดนโยบาย การวางแผน ทั้งแผนปฏิบัติการ แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนยุทธศาสตร์ ที่นำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในปัจจุบันและอนาคตอย่างยั่งยืน

30. มีความสามารถในการปรับตัว มีความยืดหยุ่น และยอมรับสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงไปทุกขณะ เพื่อการเรียนรู้ที่จะพัฒนาเองและพัฒนาองค์กรไปตามยุคสมัย

ด้านทักษะ (Skills) ระดับปริญญาเอก

31. มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ขั้นสูงบนพื้นฐานข้อมูลสารสนเทศและการเชื่อมโยง องค์ความรู้ต่างๆ ไปใช้ในการตัดสินใจ เพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

32. มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาขั้นสูง ระบุและค้นหาต้นตอของปัญหา จัดลำดับความสำคัญ วิเคราะห์แนวทางในการแก้ไขปัญหา เพื่อนำข้อมูลไปสร้างเป็นแผนการดำเนินงานแก้ไขปัญหาที่ต้องการแก้ไขได้สำเร็จ ตามจุดมุ่งหมาย

33. มีความสามารถในการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารทั้งการฟัง พูด อ่านและเขียนทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ในระดับดีเยี่ยม นำไปสู่การสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ประชุม เปรียบเทียบ และการนำเสนอในที่สาธารณะ ได้อย่างมืออาชีพ

34. มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลในระดับดีเยี่ยม นำชื่นชม และเป็นแบบอย่างที่ดี นำไปสู่การสร้างพัฒนา และธำรงรักษาความสัมพันธ์อันดีทั้งภายในสถานศึกษา และเครือข่ายความร่วมมือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน

35. มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ในขั้นพัฒนานวัตกรรมที่ได้รับการยอมรับ เพื่อการใช้งานที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา ทั้งการสื่อสาร การสร้างเครือข่าย การจัดเก็บข้อมูล อย่างเป็นระบบและทันสมัย

36. มีความสามารถในการประยุกต์และสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการมาใช้ตาม สถานการณ์ ทั้งการบริหารงาน โครงการ ทรัพยากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นระบบและเกิดประโยชน์สูงสุด

37. มีความสามารถในการสร้างทีมงาน สร้างขวัญและกำลังใจ โดยนำข้อค้นพบจากงานวิจัยมาพัฒนา รูปแบบใหม่ๆ เพื่อการประสานความร่วมมือ ร่วมใจ ในการปฏิบัติงาน และวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

38. มีความสามารถในการประเมิน โดยอาศัยองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับการประเมินผล และนำกระบวนการวิจัยและ พัฒนามาใช้ในการประเมินความสำเร็จของโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถสะท้อนผล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

39. มีความสามารถเชิงกลยุทธ์ในการกำหนดนโยบาย การวางแผน ทั้งแผนปฏิบัติการ แผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษา แผนยุทธศาสตร์ ที่นำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในปัจจุบันและอนาคตอย่างยั่งยืน

40. มีความสามารถในการปรับตัว มีความยืดหยุ่น และยอมรับสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงไปทุกขณะ นำไปสู่การถอดบทเรียนเหล่านั้นมาต่อยอดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาเอง พัฒนาองค์กรให้ทันยุคสมัย และสามารถถ่ายทอดไปในวงกว้างได้

ด้านจริยธรรม (Ethics) ระดับปริญญาโท

41. มีความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมาทั้งในการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานในวิชาชีพ มีความตระหนักและสำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีต่อสถานศึกษา

42. ความเป็นกัลยาณมิตรกับทุกคน แสดงต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพนุ่มนวลทั้งทางวาจาและทางกาย สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เพื่อการอยู่ร่วมกันในสถานศึกษาและสังคมอย่างมีความสุข

43. มีความเมตตา กรุณาต่อผู้อื่นด้วยการแสดงออกซึ่งการเห็นอกเห็นใจ ซินชมยินดีช่วยเหลือ มีน้ำใจ แบ่งปันให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกันในสถานศึกษาและสังคม

44. มีวินัยในตนเอง เคารพต่อระเบียบกฎเกณฑ์ตามหน้าที่และกติกาสังคม รวมทั้งประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในฐานะผู้นำสถานศึกษา

45. มีความรับผิดชอบ เอาใจใส่ในการบริหารงานอย่างเต็มความสามารถ โดยมุ่งประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลักในการปฏิบัติหน้าที่

46. มีความอดทน อดกลั้น ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเพียรเพื่อให้บรรลุความสำเร็จ โดยยึดหลักความถูกต้อง

47. มีความยุติธรรม สร้างบรรยากาศของความเสมอภาคเท่าเทียม ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างหลากหลาย โดยใช้หลักนิติธรรมในการบริหารจัดการ

48. มีเหตุผล ใช้สติพิจารณาสิ่งต่างๆ อย่างรอบคอบ รอบด้าน โดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและเพียงพอต่อการตัดสินใจ

49. มีความขยันขันแข็ง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค แสดงให้เห็นถึงความทุ่มเท เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

50. มีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ยึดมั่นในหลักความดีงามตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ

ด้านจริยธรรม (Ethics) ระดับปริญญาเอก

51. มีความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมาทั้งในการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานในวิชาชีพ มีความตระหนักและสำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีต่อสถานศึกษา

52. ความเป็นกัลยาณมิตรกับทุกคน แสดงต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพนุ่มนวลทั้งทางวาจาและทางกาย สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เพื่อการอยู่ร่วมกันในสถานศึกษาและสังคมอย่างมีความสุข

53. มีความเมตตา กรุณาต่อผู้อื่นด้วยการแสดงออกซึ่งการเห็นอกเห็นใจ ซินชมยินดี ช่วยเหลือ มีน้ำใจ แบ่งปันให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกันในสถานศึกษาและสังคม

54. มีวินัยในตนเอง เคารพต่อระเบียบกฎเกณฑ์ตามหน้าที่และกติกาสังคม รวมทั้งประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในฐานะผู้นำสถานศึกษา

55. มีความรับผิดชอบ เอาใจใส่ในการบริหารงานอย่างเต็มความสามารถ โดยมุ่งประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลักในการปฏิบัติหน้าที่

56. มีจิตสาธารณะ พร้อมที่จะอุทิศตนในกิจกรรมหรือสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น ชุมชน และสังคม

57. มีความยุติธรรม สร้างบรรยากาศของความเสมอภาคเท่าเทียม ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างหลากหลาย โดยใช้หลักนิติธรรมในการบริหารจัดการ

58. มีเหตุผล ใช้สติพิจารณาสิ่งต่างๆ อย่างรอบคอบ รอบด้าน โดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและเพียงพอต่อการตัดสินใจ

59. มีความขยันขันแข็ง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค แสดงให้เห็นถึงความทุ่มเท เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

60. มีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ยึดมั่นในหลักความดีงามตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ

ด้านลักษณะบุคคล (Character) ระดับปริญญาโท

61. มีบุคลิกที่น่าเชื่อถือ เป็นมิตร แสดงออกทั้งทางกายและวาจาด้วยความสุภาพ นุ่มนวล มีความจริงใจ

62. มีความเป็นผู้นำ แสดงภาวะผู้นำตามบทบาทหน้าที่ในวิชาชีพได้อย่างเหมาะสม

63. มีความอดทน อดกลั้นในการทำงานตามวิชาชีพ แสดงให้เห็นถึงความสุขุม ควบคุมอารมณ์ได้เป็นอย่างดีในแต่ละสถานการณ์

64. มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ แสวงหาความรู้อยู่เสมอ เพื่อพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพและความรู้ที่จำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต เป็นผู้ก้าวทันโลก ทันเหตุการณ์

65. มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าแสดงออก ทั้งความคิดและการกระทำที่เป็นประโยชน์ กล้าตัดสินใจอย่างเด็ดเดี่ยวบนหลักเหตุผลและความถูกต้อง

66. มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ สร้างสรรค์ เข้าถึงและรู้เท่าทันสื่อสังคมออนไลน์ แสดงตัวตนในโลกออนไลน์ได้อย่างเหมาะสมกับวิชาชีพ

67. มีใจรักการทำงานเป็นทีม แสดงออกให้เห็นถึงการเป็นผู้นำที่มุ่งสร้างความร่วมมือร่วมใจในการทำงานร่วมกัน

68. มีความเป็นนักบริหารจัดการ แสดงให้เห็นถึงความเป็นมืออาชีพตามความรู้และประสบการณ์

69. มีความพอเพียง ใช้จ่ายอย่างมีเหตุผล แสดงให้เห็นด้วยการบริหารงบประมาณอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

70. มีความสนใจ และติดตามเหตุการณ์ทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมของประเทศและโลก เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานอยู่เสมอ

ด้านลักษณะบุคคล (Character) ระดับปริญญาเอก

71. มีบุคลิกที่น่าเชื่อถือ เป็นมิตร แสดงออกทั้งทางกายและวาจาด้วยความสุภาพ นุ่มนวล มีความจริงใจ

72. มีความเป็นผู้นำ แสดงภาวะผู้นำตามบทบาทหน้าที่ในวิชาชีพได้อย่างเหมาะสม

73. มีความอดทน อดกลั้นในการทำงานตามวิชาชีพ แสดงให้เห็นถึงความสุขุม ควบคุมอารมณ์ได้เป็นอย่างดีในแต่ละสถานการณ์

74. มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ แสวงหาความรู้อยู่เสมอ เพื่อพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพและความรู้ที่จำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต เป็นผู้ก้าวทันโลก ทันเหตุการณ์

75. มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าแสดงออก ทั้งความคิดและการกระทำที่เป็นประโยชน์ กล้าตัดสินใจอย่างเด็ดเดี่ยวบนหลักเหตุผลและความถูกต้อง

76. มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ สร้างสรรค์ เข้าถึงและรู้เท่าทันสื่อสังคมออนไลน์ แสดงตัวตนในโลกออนไลน์ได้อย่างเหมาะสมกับวิชาชีพ

77. มีใจรักการทำงานเป็นทีม แสดงออกให้เห็นถึงการเป็นผู้นำที่มุ่งสร้างความร่วมมือร่วมใจในการทำงานร่วมกัน
78. มีความเป็นนักบริหารจัดการ แสดงให้เห็นถึงความเป็นมืออาชีพตามความรู้และประสบการณ์
79. มีความพอเพียง ใช้จ่ายอย่างมีเหตุผล และนำมาใช้ในการบริหารงบประมาณอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
80. มีความสนใจ และติดตามเหตุการณ์ทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคมของประเทศและโลก เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานอยู่เสมอ

กล่าวโดยสรุป สมรรถนะตามมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพระดับอุดมศึกษา ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านจริยธรรม และด้านลักษณะบุคคล เมื่อแยกตามระดับการศึกษาแล้วจะเห็นได้ว่าในด้านความรู้และทักษะนั้นจะมีการเพิ่มขีดความสามารถขึ้นไปตามระดับการศึกษาที่สูงขึ้น ในลักษณะบุคคลจะไม่แตกต่างกันมากเพราะเป็นลักษณะพื้นฐานที่ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนจำเป็นต้องมี ส่วนในด้านจริยธรรมจะเห็นๆ ได้ว่ามีความสอดคล้องกันทุกข้อ เพราะจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญที่กำหนดคุณภาพและทิศทางของการศึกษาในโรงเรียน เป็นหลักการและมาตรฐานทางศีลธรรมที่ผู้บริหารยึดถือและปฏิบัติในการดำเนินงานและการตัดสินใจต่างๆ การมีจริยธรรมที่ดีจะส่งผลให้สถานศึกษาเป็นที่น่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับของครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

บทสรุป

สมรรถนะตามมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นการพัฒนาทักษะและความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องมีความรู้และความเข้าใจในเรื่องนโยบาย การศึกษา กฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังต้องสามารถวางแผนและจัดการทรัพยากรทั้งในด้านบุคลากร การเงิน และวัสดุอุปกรณ์ได้อย่างเหมาะสม การนำทักษะในการแก้ปัญหา การตัดสินใจ และการสื่อสารมาใช้ในการบริหารงานเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายังครอบคลุมถึงการเป็นผู้นำที่สามารถสร้างแรงจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษา การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกับชุมชนและผู้ปกครองเพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็ง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารจัดการและการพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผลและการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สถานศึกษามีความเป็นเลิศและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสมรรถนะตามมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเหล่านี้จะมีส่วนช่วยในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญ เพราะมีความเกี่ยวข้องอย่างมากกับการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารที่มีความสามารถและใส่ใจในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีและสนับสนุนการทำงานของครูมีผลกระทบเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในทุกมิติ ในบทถัดไปผู้เขียนได้นำเสนอมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

มาตรฐานการปฏิบัติงานและ การปฏิบัติตนของผู้บริหาร สถานศึกษายุคใหม่

ในยุคที่เทคโนโลยีและนวัตกรรมกำลังเข้ามามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสังคมและการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จำเป็นต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนที่สูงขึ้น เพื่อให้สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงและความท้าทายที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการที่ดีไม่เพียงแต่ต้องมีความเชี่ยวชาญในด้านวิชาการ แต่ยังต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ การใช้เทคโนโลยีในการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน การสร้างแรงบันดาลใจและการเสริมสร้างความร่วมมือในทีมงาน รวมถึงการมีวิสัยทัศน์และความรับผิดชอบต่อสังคมที่สูง การผสมผสานระหว่างมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศและการปฏิบัติตนที่เป็นแบบอย่างที่ดี จะช่วยเสริมสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่เข้มแข็งและสามารถพัฒนาไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนในยุคปัจจุบัน ในบทนี้ได้นำเสนอให้เห็นถึงมาตรฐานการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน

มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

มาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์หรือกรอบที่กำหนดวิธีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและเป็นมาตรฐาน เพื่อให้มั่นใจว่าการปฏิบัติงานในวิชาชีพต่างๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ปลอดภัย และสามารถบรรลุผลตามเป้าหมายได้อย่างมีคุณภาพ (ISO, 2020) มาตรฐานเหล่านี้ช่วยให้การทำงานในแต่ละส่วนมีความสอดคล้องและเป็นไปตามหลักปฏิบัติที่ดีที่สุดในอุตสาหกรรมหรือวิชาชีพนั้นๆ สรุปความสำคัญของมาตรฐานการปฏิบัติงานได้ดังนี้ (Robbins & Judge, 2020; ISO, 2020; National Qualifications Authority, 2020; Leithwood & Sun, 2012)

1. เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน: มาตรฐานการปฏิบัติงานช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีแนวทางที่ชัดเจน ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะทุกคนมีความเข้าใจและดำเนินงานตามกรอบมาตรฐานเดียวกัน

2. เพิ่มความปลอดภัยในการทำงาน: การมีมาตรฐานการปฏิบัติงานช่วยลดความเสี่ยงและอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นในการทำงาน เนื่องจากการปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่ชัดเจนและมีการกำหนดแนวทางในการจัดการความเสี่ยง

3. ช่วยรับประกันคุณภาพของงาน: การปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ช่วยให้ผลงานที่ได้มีคุณภาพสม่ำเสมอและเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ส่งผลให้เกิดความน่าเชื่อถือในผลงานและองค์กร

4. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากร: มาตรฐานการปฏิบัติงานช่วยให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีเกณฑ์ที่ชัดเจนในการประเมินผลและพัฒนาให้บุคคลสามารถทำงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนด

5. เสริมสร้างความเชื่อมั่นในวิชาชีพ: เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด จะช่วยให้มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและในวิชาชีพของตน ทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีความมั่นคงและน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น (ISO, 2020)

สรุปได้ว่า มาตรฐานการปฏิบัติงานคือกรอบเกณฑ์ที่กำหนดวิธีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัย เพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่มีคุณภาพและสม่ำเสมอ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ลดความเสี่ยงและเพิ่มความเชื่อมั่นในวิชาชีพ นอกจากนี้ยังส่งเสริมการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร

มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแนวทางและหลักเกณฑ์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ โดยมาตรฐานเหล่านี้ประกอบด้วยหลายด้านที่สำคัญ ศูนย์พัฒนาความเป็นเลิศทางการบริหารการศึกษา (2564) ได้อธิบายถึงแนวทางและหลักเกณฑ์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ความเป็นผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Leadership): ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากรทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

2. การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management): ผู้บริหารต้องมีทักษะในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ กำหนดเป้าหมายระยะยาว และนำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ การจัดการทรัพยากรอย่างยั่งยืน (Sustainable Resource Management): ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการจัดการทรัพยากรทั้งด้านงบประมาณ บุคลากร และวัสดุอุปกรณ์อย่างยั่งยืน เพื่อให้สถานศึกษามีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3. การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร (Staff Development and Promotion): ผู้บริหารต้องสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ผ่านการอบรม การพัฒนาอาชีพ และการสร้างโอกาสในการเติบโตทางวิชาชีพ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง (Strong Organizational Culture): ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการสร้างและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมือ ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และความเป็นเลิศ

4. การประกันคุณภาพการศึกษา (Educational Quality Assurance): ผู้บริหารต้องมีการกำกับดูแลและประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อให้แน่ใจว่ามีการปฏิบัติตามมาตรฐานคุณภาพและมีการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

5. การสื่อสารและการมีส่วนร่วมของชุมชน (Community Engagement and Communication): ผู้บริหารต้องมีทักษะในการสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน ผู้ปกครอง และผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีการสนับสนุนและมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า แนวทางและหลักเกณฑ์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพควรมีข้อกำหนดหลัก ๆ ได้แก่ การมุ่งเน้นผู้บริหารให้มีความเป็นผู้นำที่สร้าง แรงบันดาลใจและการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ที่เป็นระบบ รวมถึงการจัดการทรัพยากรอย่างยั่งยืนและการส่งเสริมพัฒนา ศักยภาพบุคลากร นอกจากนี้ ยังต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและมีการประกันคุณภาพการศึกษาผ่านการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งผู้บริหารต้องมีทักษะการสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนและผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการพัฒนาสถานศึกษา

กรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) ได้ระบุถึงมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยควรมีข้อกำหนด ดังนี้

1. ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership): ผู้บริหารต้องสามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจนสำหรับการพัฒนาสถานศึกษา รวมถึงการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในระยะยาว การบริหารจัดการทรัพยากร (Resource Management): ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมถึงการจัดการด้านงบประมาณ บุคลากร และอุปกรณ์การเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การพัฒนาวิชาชีพครู (Professional Development of Teachers): ผู้บริหารต้องสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครู ผ่านการอบรม การให้โอกาสในการพัฒนาทักษะและความรู้ใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการสอน

3. การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี (Positive Work Environment): ผู้บริหารต้องสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเป็นธรรม และมีความสามัคคีในองค์กร

4. การสื่อสารและการมีส่วนร่วม (Communication and Participation): ผู้บริหารต้องมีทักษะในการสื่อสารที่ดี สามารถเปิดเผยข้อมูลและให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการดำเนินงานของสถานศึกษา

5. การประเมินและพัฒนาองค์กร (Evaluation and Organizational Development): ผู้บริหารต้องมีการประเมินผลการทำงานและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สถานศึกษามีการพัฒนาและปรับปรุงอยู่เสมอ

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาควรมีข้อกำหนดหลัก ๆ ได้แก่ ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในระยะยาว ควบคู่กับการจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังต้องสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครู สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี มีทักษะในการสื่อสารและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ตลอดจนมีการประเมินและพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน

มาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพ ทำให้เกิดความชำนาญในการประกอบวิชาชีพทั้งเฉพาะด้าน และตามระดับคุณภาพของมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง หรือมีความชำนาญเพียงพอที่จะดำรงสถานภาพของการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพต่อไปได้หรืออย่างน้อยจะต้องมีการพัฒนาตามเกณฑ์ ที่กำหนดว่ามีความรู้ความสามารถ และกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องต่อใบอนุญาตทุก ๆ 5 ปี ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงานตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ ดังนี้ (ราชกิจจานุเบกษา, 2556)

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหาร การศึกษา คุณสมบัติเบื้องต้นที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารมืออาชีพ คือ การเข้าร่วมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพด้วยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพได้แก่ การเป็นผู้ริเริ่ม ผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมจัดงานหรือกิจกรรม รวมทั้งการเป็นผู้เสนอผลงาน และเผยแพร่ผลงานขององค์กร เพื่อให้สมาชิกยอมรับและเห็นคุณค่าประโยชน์ของผู้บริหารที่มีต่อการพัฒนาองค์กร ตลอดจนการนำองค์กรให้เป็นที่ยอมรับของสังคมโดยรวม

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน ผู้บริหารมืออาชีพแสดงความรัก ความเมตตา และความปรารถนาดีต่อองค์กรผู้ร่วมงาน ผู้เรียน และ

ชุมชน ด้วยการตัดสินใจในการทำงานต่างๆ เพื่อผลการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นกับทุกฝ่าย การตัดสินใจของผู้บริหารต้องผ่านกระบวนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำกับผลของการกระทำ เนื่องจากการตัดสินใจของผู้บริหารมีผลต่อองค์กรโดยรวม ผู้บริหารจึงต้องเลือกแต่กิจกรรมที่จะนำไปสู่ผลดี ผลทางบวก ผลต่อการพัฒนาของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและระมัดระวังไม่ให้เกิดผลทางลบโดยมิได้ตั้งใจ ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ความไว้วางใจ ความศรัทธาและความรู้สึกเป็นที่พึงได้ของบุคคลทั้งปวง

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ ความสำเร็จของการบริหารอยู่ที่การดำเนินการเพื่อให้บุคลากรในองค์กร หรือผู้ร่วมงานได้มีการพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารมีอาชีพต้องหาวิธีพัฒนาผู้ร่วมงาน โดยการศึกษาจุดเด่น จุดด้อยของผู้ร่วมงาน กำหนดจุดพัฒนาของแต่ละคน และเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมกับการพัฒนาด้านนั้นๆ แล้วใช้เทคนิคการบริหารและการนิเทศภายในให้ผู้ร่วมงานได้ลงมือปฏิบัติจริง ประเมิน ปรับปรุง ให้ผู้ร่วมงานรู้ศักยภาพ เลือกแนวทางที่เหมาะสมกับตนและลงมือปฏิบัติจนเป็นผลให้ศักยภาพของผู้ร่วมงานเพิ่มพูนพัฒนาก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้งนำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ผู้บริหารมีอาชีพวางแผนงานขององค์กรได้อย่างมียุทธศาสตร์ เหมาะสมกับเงื่อนไขข้อจำกัดของผู้เรียน ครู ผู้ร่วมงาน ชุมชน ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับนโยบายแนวทาง เป้าหมายของการพัฒนา เพื่อนำไปปฏิบัติจนเกิดผลต่อการพัฒนาอย่างแท้จริง แผนงานต้องมีกิจกรรมสำคัญที่นำไปสู่ผลของการพัฒนา ความสอดคล้องของเป้าหมาย กิจกรรม และผลงาน ถือเป็นคุณภาพสำคัญที่นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง มีความคุ้มค่าและเกิดผลอย่างแท้จริง

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ นวัตกรรมการบริหารเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารในการนำไปสู่ผลงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ ผู้บริหารมีอาชีพต้องมีความรู้ในการบริหารแนวใหม่ๆ เลือกและปรับปรุง ใช้นวัตกรรมได้หลากหลาย ตรงกับสภาพการณ์ เงื่อนไข ข้อจำกัดของงานและองค์กร จนนำไปสู่ผลได้จริงเพื่อให้องค์กรก้าวหน้าพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง ผู้ร่วมงานทุกคนได้ใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ มีความภาคภูมิใจในผลงานร่วมกัน

มาตรฐานที่ 6 ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร ผู้บริหารมีอาชีพเลือกและใช้กิจกรรมการบริหารที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นของบุคลากรและองค์กร จนบุคลากรมีนิสัยในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ผู้บริหารต้องมีความเพียรพยายาม กระตุน ยั่วยุ ทำทนายให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และชื่นชมผลสำเร็จเป็นระยะๆ จึงควรเริ่มจากการริเริ่ม การร่วมพัฒนา การสนับสนุนข้อมูล และให้กำลังใจให้บุคลากรศึกษา ค้นคว้า ปฏิบัติ และปรับปรุงงานต่างๆ ได้ด้วยตนเอง จนเกิดเป็นค่านิยมในการพัฒนางานตามภาวะปกติ อันเป็นบุคลิกภาพที่พึงปรารถนาของบุคลากรและองค์กร รวมทั้งบุคลากรทุกคนชื่นชมและศรัทธาในความสามารถของตน

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ ผู้บริหารมีอาชีพสามารถนำเสนอผลงานที่ได้ทำสำเร็จแล้วด้วยการรายงานผลที่แสดงถึงการวิเคราะห์งานอย่างรอบคอบ ครอบคลุม การกำหนดงานที่จะนำไปสู่ผลแห่งการพัฒนาการลงมือปฏิบัติจริง และผลที่ปรากฏมีหลักฐานยืนยันชัดเจน การนำเสนอรายงานเป็นโอกาสที่ผู้บริหารจะได้คิดทบทวนถึงงานที่ได้ทำไปแล้วว่ามีข้อจำกัด ผลดี ผลเสีย และผลกระทบที่มีได้ระวางไว้อย่างไร ถ้าผลงานเป็นผลดี จะชื่นชม ภาคภูมิใจได้ในส่วนใด นำเสนอให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นได้อย่างไร ถ้าผลงานยังไม่สมบูรณ์จะปรับปรุงเพิ่มเติมได้อย่างไร และจะนำประสบการณ์ที่ได้พบไปใช้ประโยชน์

ในการทำงานต่อไปอย่างไร คุณประโยชน์อีกประการหนึ่งของรายงานที่ดี คือ การนำผลการประเมินไปใช้ในการประเมินตนเอง รวมทั้งการทำให้เกิดความรู้สึกชื่นชมของผู้ร่วมปฏิบัติงานทุกคน การที่ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้เกี่ยวกับความสามารถและศักยภาพของตน เป็นขั้นตอนสำคัญอย่างหนึ่งที่จะนำไปสู่การรู้คุณค่าแห่งตน

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารมีหน้าที่แนะนำ ตักเตือน ควบคุม กำกับดูแลบุคลากรในองค์กร การที่จะ ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวให้ได้ผลดี ผู้บริหารต้องประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี มิฉะนั้น คำแนะนำตักเตือน หรือการกำกับดูแลของผู้บริหารจะขาดความสำคัญไม่เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร บริหารที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุกๆ ด้าน เช่น ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความยุติธรรมและบุคลิกภาพ จะมีผลสูงต่อการยอมรับของบุคลากร ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาต่อการบริหารงาน จนสามารถปฏิบัติตามได้ด้วย ความพึงพอใจ

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ หน่วยงานการศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่อยู่ในชุมชน และเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคมซึ่งมีองค์กรอื่นๆ เป็นองค์ประกอบ ทุกหน่วยงานมีหน้าที่ร่วมมือกัน พัฒนาสังคมตามบทบาทหน้าที่ ผู้บริหารการศึกษา/ผู้บริหารการศึกษาเป็นบุคลากรสำคัญของสังคมหรือชุมชน ที่จะชี้แนะแนวทางการพัฒนาสังคมให้เจริญก้าวหน้าตามทิศทางที่ต้องการ ผู้บริหารมีอาชีพต้องร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นในการเสนอแนวทางปฏิบัติ แนะนำ ปรับปรุงการปฏิบัติ และแก้ปัญหาของชุมชนหรือหน่วยงานอื่น เพื่อให้เกิดผลดีต่อสังคมส่วนรวมในลักษณะร่วมคิดร่วมวางแผนและร่วมปฏิบัติ ด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ พร้อมทั้งยอมรับความสามารถ รับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศประชาธิปไตยและการร่วมมือกันในสังคม นำไปสู่การยอมรับและศรัทธาอย่างภาคภูมิใจ

มาตรฐานที่ 10 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ความประทับใจของผู้ร่วมงานที่มีต่อผู้บริหารองค์กร อย่างหนึ่ง คือ ความเป็น ผู้รอบรู้ทันสมัย ทันโลกอย่างกว้างขวางและมองไกล ผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องติดตาม การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกทุกๆ ด้าน จนสามารถสนทนากับผู้อื่นด้วยข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย และนำข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่ได้รับมาใช้ในการพัฒนางานและผู้ร่วมงาน การตื่นตัว การรับรู้ และการมีข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศเหล่านี้ นอกจากเป็นประโยชน์ต่องานพัฒนาแล้ว ยังนำมาซึ่งการยอมรับและความรู้สึกเชื่อถือของผู้ร่วมงาน อันเป็นเงื่อนไขเบื้องต้นที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่ลึกซึ้งต่อเนื่องต่อไป

มาตรฐานที่ 11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ ผู้บริหารมีอาชีพสร้างวัฒนธรรมขององค์กรด้วยการพุดนำ ปฏิบัตินำ และจัดระบบงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม โดยการให้รางวัลแก่ผู้ที่ทำงานได้สำเร็จแล้ว จนนำไปสู่การพัฒนาตนเอง คิดได้เอง ตัดสินใจได้เอง พัฒนาได้เองของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องแสดงออกอย่างชัดเจน และสม่ำเสมอเกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อให้ผู้ร่วมงานมีความมั่นใจในการปฏิบัติ จนสามารถเลือกการกระทำที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม แสดงออกและชื่นชมได้ด้วยตนเอง ผู้บริหารจึงต้องสร้างความรู้สึกประสบความสำเร็จให้แก่บุคลากรแต่ละคนและทุกคน จนเกิดภาพความเป็นผู้นำในทุกระดับ นำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ การพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืนสอดคล้องกับความก้าวหน้าของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างไม่หยุดยั้ง ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้สอดคล้อง สมดุลและเสริมสร้างซึ่งกันและกัน ผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องตื่นตัวอยู่เสมอ มองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้านรวมทั้งการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และกล้าที่จะตัดสินใจดำเนินการเพื่อผลในอนาคต อย่างไรก็ตามการรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงนี้ ย่อมเป็น

สิ่งประกันได้ว่าการเสี่ยงในอนาคตจะมีโอกาสผิดพลาดน้อยลงการที่องค์กรปรับได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนี้ ย่อมเป็นผลให้องค์กรพัฒนาอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับความก้าวหน้าของโลกตลอดไป

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า มาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นข้อกำหนดในการทำงานที่ช่วยให้ผู้ประกอบการวิชาชีพ มีความชำนาญทั้งด้านเฉพาะและตามระดับคุณภาพมาตรฐาน ซึ่งจะต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและ ต่อใบอนุญาตทุก 5 ปี ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงานตามข้อบังคับของคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณ ของวิชาชีพ เช่น การเข้าร่วมพัฒนาวิชาชีพการบริหาร การตัดสินใจที่ส่งผลดีต่อองค์กร การพัฒนาผู้ร่วมงาน การวางแผนงาน การใช้นวัตกรรม การสร้างผลงานที่มีคุณภาพสูง การรายงานผลการพัฒนา การเป็นแบบอย่างที่ดี การร่วมมือกับชุมชน การใช้ข้อมูลข่าวสาร การเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ และการสร้างโอกาสในการพัฒนาอย่างยั่งยืน ตามการเปลี่ยนแปลงของโลก

กล่าวโดยสรุป มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นข้อกำหนดและหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการ กำกับและประเมินการทำงานของผู้บริหารในสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารจัดการสถานศึกษามีประสิทธิภาพและ สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จำเป็นต้องปฏิบัติตามที่ได้ตามมาตรฐานที่กำหนด โดยต้องอิงอยู่บนพื้นฐานของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมทางการศึกษา ความเชี่ยวชาญในการ บริหารจัดการทรัพยากรและบุคลากร การใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอน รวมถึงการเสริม สร้างความร่วมมือในชุมชนและสร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมงาน ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและการปฏิบัติตน ที่เป็นแบบอย่าง จะสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน การบูรณาการมาตรฐานการปฏิบัติงาน ที่มีคุณภาพกับการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพจะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน และเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างอนาคตที่ดียิ่งขึ้นให้กับการศึกษาในยุคปัจจุบัน

มาตรฐานการปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษา

มาตรฐานการปฏิบัติตนคือกรอบหรือหลักเกณฑ์ที่กำหนดพฤติกรรมที่เหมาะสมและคาดหวังจากบุคคล ในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระเบียบเรียบร้อยและมีความรับผิดชอบ ซึ่งรวมถึง การปฏิบัติตามกฎระเบียบ มาตรฐานจรรยาบรรณ และค่านิยมขององค์กรหรือสังคม (Robbins & Judge, 2020) สรุปความสำคัญของมาตรฐานการปฏิบัติตนได้ ดังนี้(ISO, 2020; National Qualifications Authority, 2020)

1. **ส่งเสริมความเป็นระเบียบและการทำงานร่วมกัน:** มาตรฐานการปฏิบัติตนช่วยให้บุคคลปฏิบัติตาม กฎระเบียบและค่านิยมที่กำหนด ส่งผลให้การทำงานร่วมกันในทีมเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ
2. **สร้างความเชื่อมั่นและความน่าเชื่อถือ:** การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติตนช่วยเสริมสร้างความ เชื่อมั่นในความสามารถและความมีจริยธรรมของบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความน่าเชื่อถือ ในวิชาชีพหรือองค์กร
3. **ลดความเสี่ยงและปัญหาในองค์กร:** การมีมาตรฐานการปฏิบัติตนที่ชัดเจนช่วยลดความเสี่ยงจากการ กระทำที่ไม่เหมาะสมและปัญหาที่อาจเกิดขึ้น ทำให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างราบรื่นและปลอดภัย

สรุปได้ว่า มาตรฐานการปฏิบัติตนคือกรอบหรือหลักเกณฑ์ที่กำหนดพฤติกรรมที่เหมาะสมและคาดหวัง จากบุคคล เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระเบียบและมีความรับผิดชอบ การปฏิบัติตามมาตรฐานเหล่านี้ ช่วยส่งเสริมความเชื่อมั่น ลดความเสี่ยง และเสริมสร้างความน่าเชื่อถือในองค์กรหรือวิชาชีพ

มาตรฐานการปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นคุณลักษณะและจริยธรรมที่ผู้บริหารควรมีเพื่อให้สามารถบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความไว้วางใจ และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุคลากร นักเรียน และชุมชน ศูนย์พัฒนาความเป็นเลิศทางการบริหารการศึกษา (2564) ได้ระบุข้อกำหนดในการปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1. **ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity):** ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีจริยธรรมและความโปร่งใสในการทำงาน ไม่กระทำการทุจริตหรือมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม

2. **ความรับผิดชอบ (Responsibility):** ผู้บริหารต้องมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และการตัดสินใจของตนเอง รวมถึงความรับผิดชอบต่อการพัฒนาและความก้าวหน้าของสถานศึกษา

3. **การเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model):** ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการทำงาน การปฏิบัติตน และการแสดงออกถึงคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสมแก่บุคลากรและนักเรียน

4. **การปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ (Compliance with Laws and Regulations):** ผู้บริหารต้องปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด

5. **การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นธรรม (Promoting Fair Work Culture):** ผู้บริหารต้องส่งเสริมและสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นธรรมและเท่าเทียมกันในองค์กร เพื่อให้บุคลากรและนักเรียนรู้สึกมีคุณค่าและได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม

6. **การพัฒนาตนเองและบุคลากร (Self and Staff Development):** ผู้บริหารต้องมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและบุคลากร ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน

7. **การส่งเสริมความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม (Promoting Teamwork and Collaboration):** ผู้บริหารต้องส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทีมงาน รวมถึงการทำงานร่วมกับบุคคลและองค์กรภายนอกที่เกี่ยวข้อง

8. **การแสดงความเคารพและความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (Respect and Kindness):** ผู้บริหารต้องแสดงความเคารพและความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อบุคลากร นักเรียน และชุมชน โดยการรับฟังความคิดเห็นและการแสดงออกถึงความเมตตา

9. **การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective Communication):** ผู้บริหารต้องมีทักษะในการสื่อสารที่ดี สามารถสื่อสารอย่างชัดเจน โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในองค์กร

จากแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า ข้อกำหนดในการปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย ความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ การเป็นแบบอย่างที่ดี การปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นธรรม การพัฒนาตนเองและบุคลากร การส่งเสริมความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม การแสดงความเคารพและความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารต้องปฏิบัติตนด้วยจริยธรรม ความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อการพัฒนาสถานศึกษา รวมถึงการส่งเสริมการทำงานร่วมกันและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

กรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) ได้ระบุข้อกำหนดในการปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1. **ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity):** ผู้บริหารต้องมีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน ไม่มีการกระทำที่เป็นการทุจริตหรือไม่โปร่งใส เพื่อสร้างความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือในองค์กร

2. การมีความรับผิดชอบ (Responsibility): ผู้บริหารต้องมีความรับผิดชอบในการทำงานทั้งต่อหน้าที่ตนเองและต่อบุคลากร รวมถึงการรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการดำเนินงานของสถานศึกษา

3. การเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model): ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรมและพฤติกรรมแก่บุคลากรและนักเรียน โดยการแสดงออกถึงความมีศีลธรรม ความเป็นธรรม และความเสมอภาค

4. การปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบาย (Compliance with Rules and Policies): ผู้บริหารต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ นโยบาย และแนวทางปฏิบัติที่กำหนดไว้โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระเบียบและมาตรฐาน

5. การส่งเสริมความเป็นธรรม (Promoting Fairness): ผู้บริหารต้องส่งเสริมความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจ รวมถึงการปฏิบัติต่อบุคลากรและนักเรียนอย่างเท่าเทียมและไม่ลำเอียงการ

6. มีความอดทนและความพยายาม (Patience and Perseverance): ผู้บริหารต้องมีความอดทนและความพยายามในการเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน รวมถึงการสนับสนุนและให้กำลังใจแก่บุคลากรและนักเรียน

7. การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Teamwork Promotion): ผู้บริหารต้องส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม สร้างความร่วมมือและความเข้าใจระหว่างบุคลากรเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

8. การแสดงออกถึงความเมตตาและการให้เกียรติ (Compassion and Respect): ผู้บริหารต้องแสดงออกถึงความเมตตาและการให้เกียรติแก่บุคลากรและนักเรียน โดยการรับฟังความคิดเห็นและแสดงความเคารพในความเป็นมนุษย์ของทุกคน

จากแนวคิดนี้ สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่มีการกระทำทุจริตหรือไม่โปร่งใส เพื่อสร้างความไว้วางใจในองค์กร ต้องมีความรับผิดชอบในการทำงานทั้งต่อหน้าที่ตนเองและบุคลากร รวมถึงการตัดสินใจที่ดีและมีความอดทนในการเผชิญกับปัญหา ควรเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม ปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายของหน่วยงาน ส่งเสริมความเป็นธรรม การทำงานเป็นทีม และแสดงออกถึงความเมตตาและการให้เกียรติแก่บุคลากรและนักเรียนทุกคน

มาตรฐานการปฏิบัติตน เป็นข้อกำหนดในการประพฤติตนของผู้ประกอบวิชาชีพโดยมีจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นแนวทาง และข้อพึงระวังในการประพฤติปฏิบัติเพื่อดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียง ฐานะ เกียรติ และศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติตนตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ ดังนี้ (ราชกิจจานุเบกษา, 2556)

1. จรรยาบรรณต่อตนเอง

1.1 พัฒนาศักยภาพด้านวิชาชีพบุคลิกภาพ ต้องมีวินัยในตนเอง และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ สังคม เศรษฐกิจ และการเมืองอยู่เสมอ

2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

2.1 ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

3. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

3.1 ต้องรัก เมตตา ช่วยเหลือเอาใจใส่ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

3.2 ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

3.3 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

3.4 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำความผิดเป็นปฏิปักษ์ต่อการเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ

3.5 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

4. จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

4.1 พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

5. จรรยาบรรณต่อสังคม

5.1 พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ภูมิปัญญา ศิลปวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

จากแนวคิดนี้ สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพและบุคลิกภาพอย่างมีวินัย และวิสัยทัศน์เพื่อการพัฒนาทางวิทยาการ สังคม เศรษฐกิจ และการเมืองอย่างต่อเนื่อง ต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบต่อวิชาชีพอย่างเต็มใจและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ ต่อผู้รับบริการต้องมีความเมตตาและใส่ใจในการช่วยเหลือและส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทอย่างสม่ำเสมอ ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องและดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทอย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ ทั้งนี้ ต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกาย วาจา และจิตใจโดยไม่กระทำการเป็นปฏิปักษ์ต่อการเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ. ในการให้บริการจะต้องดำเนินงานด้วยความจริงใจและเสมอภาคโดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

กล่าวโดยสรุป มาตรฐานการปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแนวทางและหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสม เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากร นักเรียน และชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จำเป็นต้องปฏิบัติตนเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้การบริหารจัดการและการพัฒนาสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่มีมาตรฐานสูงต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตน มีความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ สร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างและส่งเสริมการเรียนรู้ มีความซื่อสัตย์ โปร่งใส และมีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการกระทำของตนเอง รวมถึงสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเสริมสร้างความร่วมมือกับบุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน การปฏิบัติตนที่ดีของผู้บริหารไม่เพียงแต่ส่งผลให้สถานศึกษามีความก้าวหน้า แต่ยังส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและยั่งยืน

บทสรุป

มาตรฐานการปฏิบัติงานและการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแนวทางที่ผู้บริหารควรปฏิบัติตาม เพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในสถานศึกษาหนึ่งในมาตรฐานที่สำคัญคือความซื่อสัตย์และความโปร่งใส ผู้บริหารต้องมีความซื่อสัตย์ในการทำงานและการตัดสินใจทุกครั้ง ต้องสามารถเปิดเผยข้อมูลที่สำคัญและมีความโปร่งใสในการดำเนินงาน เพื่อสร้างความไว้วางใจจากบุคลากร นักเรียน และชุมชน นอกจากนี้ ผู้บริหารต้องมีความรับผิดชอบต่อการกระทำและการตัดสินใจของตน ต้องสามารถยอมรับและแก้ไขข้อผิดพลาดได้อย่างเหมาะสม เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ยุติธรรมและน่าเชื่อถือ อีกมาตรฐานหนึ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ต้องมีคือการมีวิสัยทัศน์และความเป็นผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการมองเห็นอนาคตและวางแผนการพัฒนาสถานศึกษาอย่างชัดเจน ต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากรทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ นอกจากนี้ การส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดีและเป็นธรรมก็เป็นสิ่งสำคัญ ผู้บริหารควรสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน ความเป็นธรรมในการปฏิบัติต่อบุคลากรและนักเรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน การปฏิบัติตามมาตรฐานเหล่านี้จะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรและสร้างความร่วมมือที่เข้มแข็งในชุมชน

คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จและความพอใจในการทำงานของบุคคล โดยเฉพาะในวงการการศึกษา สำหรับครู การมีคุณภาพชีวิตที่ดีและความสุขในการทำงานไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการสอน แต่ยังส่งผลดีต่อบรรยากาศการเรียนรู้และความพึงพอใจของนักเรียน ความสุขในการทำงานช่วยลดการลาออกและสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร ซึ่งทั้งหมดนี้มีผลต่อความสำเร็จโดยรวมของระบบการศึกษา ในบทนี้ผู้เขียนนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานในภาพรวมของทุกองค์กร และบทสรุปที่นำเนื้อหาจากบทที่ 2 – 4 มาวิเคราะห์และสังเคราะห์ร่วมกับเนื้อหาในบทนี้เพื่อให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่จะนำไปสู่สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่จะนำเสนอต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสัมพันธ์ในองค์กร การตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เช่น ความปลอดภัย รายได้ที่เป็นธรรม และสิทธิประโยชน์ที่เพียงพอ ล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในที่ทำงาน มีแนวคิดสำคัญที่ควรศึกษา ดังนี้

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ที่ดี ความพึงพอใจและความสุขของพนักงานในสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความรู้สึกผูกพันกับองค์กร องค์ประกอบเหล่านี้มีหลากหลายปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1989) ได้กำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต โดยประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (adequate and fair compensation) คือ ค่าจ้าง ที่เพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่ลักษณะงานที่คล้ายกัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและมีความปลอดภัย (safe and healthy environment) คือ ผู้ปฏิบัติงานไม่อยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ก่อให้เกิด สุขภาพที่ไม่ดี และควรที่จะกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริม สุขภาพ ซึ่งจะรวมถึงการควบคุมของตนเองและความรู้สึกทำหายซึ่งจากการทำงานของตน

3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (opportunity to use and develop human capacities)

คือ ผู้บริหารควรจะได้จัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะ ความรู้ของตน ซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วม ความรู้สึกในคุณค่าของตน และความรู้สึกท้าทายที่เกิด จากการทำงานของตน

4. โอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (opportunity to growth and security) ควรจะให้ความสำคัญกับงานที่เป็นความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้ และควรจะให้โอกาสแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานนั้นได้มีโอกาสพัฒนาทักษะความสามารถในแขนง ของตน

5. บูรณาการทางสังคม (social integration) คือการที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าคุณค่าสำคัญและมีคุณค่า ซึ่งจะผลทำให้บุคคลนั้นมีความเป็นอิสระในความรู้สึกว่าชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญต่อตน กล่าวเปิดเผยตนเองกับผู้อื่นมีความรู้สึกว่ามีโอกาสแข่งขันในองค์กรและมีความรู้สึก ได้ว่าองค์กรที่ตนทำงานนั้นได้มีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (constitutionals) คือผู้ปฏิบัติงานมีแนวทางและจะ ปกป้องแนวทางของตนอย่างไร คำตอบของคำถามนี้จะแตกต่างกันไป ทั้งนี้อาจขึ้นอยู่กับลักษณะทาง วัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่าให้ความเคารพต่อปัจเจกบุคคลมากน้อยเท่าใด ทนทานต่อความ แตกต่างได้มากเพียงใด และยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรมมากน้อยเพียงใด

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (total life space) คืองานของบุคคลหนึ่งควรจะ ได้มีความสมดุลกับบทบาทของชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลาความต้องการ ทางด้านอาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรให้มีส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาร่วมของบุคคลและเวลา ของครอบครัว ตลอดทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8. การปฏิบัติงานในสังคม (social relevance) กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปใน ลักษณะที่รับผิดชอบ ต่อสังคมจะเป็นการให้เกิดคุณค่าความสำคัญของงาน และอาชีพในกลุ่ม ผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ที่รับรู้ว่าการของตนได้มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมใน ด้านเกี่ยวกับผลผลิต (สินค้า) การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ ด้านการเมือง และอื่น ๆ เป็นต้น

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วยหลายองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงาน ที่ปลอดภัยและสะดวกสบาย ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่เป็นธรรม, ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โอกาสในการพัฒนาและเติบโต อาชีพ และความสัมพันธ์ที่ดี ในที่ทำงาน องค์ประกอบเหล่านี้ร่วมกันสร้างความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน ซึ่งส่งผลดีต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จของพนักงาน

เซอร์กีย์และลี (Sirgy & Lee, 2018) ได้ศึกษาผลกระทบของ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (work-life balance) ต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน (employee well-being) ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้องกับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) และมีข้อค้นพบสำคัญดังนี้

1. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวมีผลต่อความพึงพอใจในงานและชีวิตส่วนตัว: การที่พนักงานสามารถจัดการกับภาระงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างสมดุล ส่งผลให้พวกเขารู้สึกพึงพอใจมากขึ้นในทั้งสองด้าน เมื่อพนักงานรู้สึกว่าเขาสามารถทำงานได้เต็มที่ และยังมีเวลาพักผ่อนหรือใช้เวลาคุณภาพกับครอบครัว จะช่วยลดความเครียดและสร้างความสุขในการทำงานมากขึ้น

2. ความสมดุลที่ดีช่วยลดความเครียดและความเหนื่อยล้า: เมื่อพนักงานมีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความเครียดจากภาระงานจะลดลง ทำให้พนักงานมีพลังงานและแรงจูงใจมากขึ้น การมีนโยบายและ

การสนับสนุนจากองค์กรในด้านการทำงานที่ยืดหยุ่น เช่น การทำงานจากที่บ้าน (remote working) หรือเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น (flexible working hours) มีผลต่อการลดความเครียดในชีวิตของพนักงาน

3. ส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ: ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวที่ดีมีส่วนช่วยให้พนักงานมีเวลาในการดูแลสุขภาพส่วนบุคคล เช่น การออกกำลังกาย การนอนหลับพักผ่อนอย่างเพียงพอ รวมถึงการดูแลสุขภาพจิตใจของตนเอง การที่พนักงานมีสุขภาพที่ดีทั้งทางกายและใจทำให้พวกเขาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กร

4. ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีกับครอบครัวและเพื่อน: การมีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวทำให้พนักงานมีเวลาคุณภาพในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครอบครัวและเพื่อน ส่งผลให้พวกเขา รู้สึกมีความสุขและผ่อนคลายจากภาระหน้าที่ในที่ทำงานมากขึ้น การมีเวลาที่จะใช้ร่วมกับคนที่พวกเขารักยังช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจในการใช้ชีวิต

5. ผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรและการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ: ความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวยังมีผลกระทบต่อ ความจงรักภักดีต่อองค์กร (organizational loyalty) พนักงานที่ได้รับการสนับสนุนในด้านนี้มักจะมีความรู้สึกเชื่อมโยงและภักดีต่อองค์กรมากขึ้น ส่งผลให้พวกเขาตั้งใจทำงานและมีประสิทธิภาพสูง การทำงานที่ยืดหยุ่นยังช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงานและเพิ่มการรักษาพนักงานที่มีคุณภาพไว้ในองค์กร

สรุปได้ว่า องค์กรที่ส่งเสริมความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานผ่านการจัดสรรเวลาและนโยบายที่เหมาะสม เช่น การให้วันหยุดที่เพียงพอ การทำงานที่ยืดหยุ่น หรือการสนับสนุนการทำงานจากบ้าน จะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่พนักงานรู้สึกมีความสุขและเต็มใจทำงาน ซึ่งส่งผลดีต่อทั้งความพึงพอใจส่วนตัวของพนักงานและผลการดำเนินงานขององค์กรในระยะยาว

ความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงานหมายถึง ความรู้สึกพอใจ ความสุข และความรู้สึกบวกที่พนักงานมีต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน และงานที่ทำ ความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความพึงพอใจโดยรวมของพนักงาน (Harter, Schmidt, & Hayes, 2002) ความสุขในการทำงานมีความสำคัญ ดังนี้ (Harter, Schmidt, & Hayes, 2002; Warr, 2002; Danna & Griffin, 1999; Robbins & Judge, 2020)

1. เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน: พนักงานที่มีความสุขในการทำงานมักจะมีแรงจูงใจและประสิทธิภาพที่สูงขึ้น การศึกษาพบว่าพนักงานที่มีความสุขจะมีแนวโน้มที่จะทำงานได้ดีขึ้นและมีผลผลิตที่สูงกว่า

2. ลดการลาออกและการขาดงาน: ความสุขในการทำงานช่วยลดความเครียดและความเหนื่อยล้า ซึ่งทำให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะอยู่ในองค์กรนานขึ้นและมีอัตราการลาออกที่ต่ำลง การลดการขาดงานยังช่วยลดต้นทุนที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมและการหาพนักงานใหม่

3. ส่งเสริมสุขภาพจิตและร่างกาย: ความสุขในการทำงานมีผลดีต่อสุขภาพจิตและร่างกายของพนักงาน ช่วยลดความเครียดและปัญหาสุขภาพที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน พนักงานที่มีสุขภาพดีจะมีความสามารถในการทำงานที่ดีขึ้นและมีความสุขในชีวิตมากขึ้น.

4. สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี: ความสุขในการทำงานช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและสนับสนุน ส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงานคือความพึงพอใจและความรู้สึกดีต่อการทำงาน ซึ่งรวมถึงสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตร ค่าตอบแทนที่เหมาะสม และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ความสุขในการทำงานช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ลดการลาออก และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

วาร์ (Warr, 2002) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและคุณภาพชีวิต โดยเน้นไปที่ความพอใจในการทำงานและการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของพนักงาน ซึ่งมีรายละเอียดสำคัญดังนี้

1. ความพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction): ความพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขและคุณภาพชีวิตของพนักงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับงานที่ทำ รวมถึงการตอบสนองต่อความต้องการทางด้านจิตใจและสังคม เช่น การมีส่วนร่วมในงาน การได้รับการยอมรับและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความพอใจในการทำงานมีผลต่อทั้งด้าน จิตใจ (ความ พึงพอใจ, ความเครียด) และ การปฏิบัติงาน (ประสิทธิภาพ, การมีส่วนร่วม)

2. การตอบสนองความต้องการพื้นฐาน (Basic Needs Satisfaction): การที่พนักงานมีความสุขในการทำงาน ขึ้นอยู่กับการตอบสนอง ความต้องการพื้นฐาน ซึ่งสามารถแบ่งเป็น 3 ประเภทหลัก ได้แก่

2.1 ความต้องการด้านความปลอดภัย (Security Needs): รวมถึงการมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ไม่มีความเสี่ยงด้านสุขภาพหรืออันตราย และการมีความมั่นคงในการจ้างงาน เช่น การมีสัญญาการทำงานที่ชัดเจนและระยะยาว

2.2 ความต้องการด้านรายได้และค่าตอบแทนที่เป็นธรรม (Fair Compensation Needs): การได้รับค่าจ้างและผลประโยชน์ที่เหมาะสมและเป็นธรรมตามลักษณะงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานและช่วยลดความเครียดทางการเงิน

2.3 สิทธิประโยชน์ที่เพียงพอ (Adequate Benefits): การมีสิทธิประโยชน์เพิ่มเติม เช่น การประกันสุขภาพ วันหยุดพักผ่อน และสวัสดิการครอบครัว เป็นส่วนสำคัญในการตอบสนองความต้องการพื้นฐานและช่วยให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น

2.4 การตอบสนองความต้องการทางจิตใจ (Psychological Needs): ความต้องการทางจิตใจ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่เกี่ยวกับความรู้สึกมีคุณค่าและความสำเร็จในงานที่ทำ รวมถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่ท้าทายและเสริมสร้างทักษะ ความรู้สึกมีอิสระในการทำงาน และการได้รับโอกาสพัฒนาอาชีพ ซึ่งทั้งหมดนี้ช่วยเพิ่มความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน

2.5 ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Workplace Relationships): ปัจจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน เช่น การมีเพื่อนร่วมงานที่เข้าใจและสนับสนุนกัน รวมถึงผู้บังคับบัญชาที่เปิดกว้างและยุติธรรม ช่วยส่งเสริมความรู้สึกดีในการทำงานและลดระดับความเครียด

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การ มหาชน) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นองค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวกับตัวงาน แต่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจแต่สามารถทำให้บุคลากรพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจที่จะปฏิบัติงานได้ หรือที่เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) มีอยู่ 10 ประการ คือ

1. **การบังคับบัญชา (supervision)** หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการ ดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาใน การให้คำแนะนำ หรือ มอบหมายงานรับผิดชอบต่าง ๆ ให้แก่ลูกน้อง

2. **นโยบายบริหาร (policy and administration)** หมายถึง การจัดการและการบริหารงาน ขององค์กร การให้อำนาจแก่บุคคลในการดำเนินงานให้สำเร็จ

3. **สภาพการทำงาน (working condition)** หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะ อำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมืออุปกรณ์ และอื่น ๆ รวมทั้ง ปริมาณงานที่รับผิดชอบ

4. **ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (relations with superiors)** หมายถึง การพบปะ การ สนทนา ความเป็นมิตร รวมถึงการเรียนรู้จากผู้บังคับบัญชา การได้รับความช่วยเหลือเกื้อกูลจาก ผู้บังคับบัญชา ความซื่อสัตย์ ความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากลูกน้อง ความเชื่อถือไว้วางใจลูกน้อง ของผู้บังคับบัญชา

5. **ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (relation with subordinates)** หมายถึง การพบปะ สนทนา และควมมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

6. **ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (relation with peers)** หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้กันในกลุ่ม และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม

7. **ตำแหน่งในบริษัท (status)** หมายถึง องค์กรประกอบของสถานะอาชีพที่ทำให้บุคคลรู้สึกต่อ งาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง เป็นต้น

8. **ความมั่นคงในงาน (job security)** หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน รวมทั้ง ความมั่นคงขององค์กร

9. **เงินเดือน (salary)** หมายถึง ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในเงินเดือนที่ได้รับ

10. **ชีวิตส่วนตัว (personal life)** หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิต ความเป็นอยู่ส่วนตัว ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไรต่องานที่ได้รับ เช่น องค์กรต้องการให้ไปประจำ ที่ทำงานใหม่ อาจจะไกลและทำให้ครอบครัวลำบาก เป็นต้น

นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยอื่นที่มีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจได้เช่นกัน อาทิ

1. ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม และเป็นไปตามข้อบัญญัติของกฎหมาย

2. ลักษณะของงานที่ทำ ได้แก่ การได้ทำงานที่ตรงกับความต้องการและความรู้ความสามารถ ของตน และ ไม่เกิดความเสี่ยงในขณะปฏิบัติงาน

3. การติดต่อสื่อสาร (communication) ได้แก่ การสื่อสารเพื่ออำนวยความสะดวกให้การ ดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น ทันต่อเวลาและความต้องการของบุคคลในองค์กร

4. สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ต่าง ๆ (benefits) ได้แก่ การบริการ การรักษาพยาบาล สวัสดิการต่าง ๆ

สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงานและคุณภาพชีวิตของพนักงานขึ้นอยู่กับ การตอบสนองต่อความต้องการ พื้นฐานทั้งด้านความปลอดภัย ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สิทธิประโยชน์ที่เพียงพอ และความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ซึ่ง ปัจจัยเหล่านี้ไม่เพียงช่วยให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจและมีความสุขในงานที่ทำ แต่ยังส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน และการมีส่วนร่วมในองค์กรด้วย

ดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิด เนื่องจากความสุขในการทำงานเป็นหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และในทางกลับกัน คุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานยังช่วยส่งเสริมความสุขในที่ทำงานได้อีกด้วย

กรมสุขภาพจิต (2567) ได้กล่าวไว้ว่า เครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตขององค์การ อนามัยโลกชุดย่อ ฉบับภาษาไทย (WHOQOL-BREF-THAI) ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 2 ชนิด คือ แบบภาวะวิสัย (perceived objective) และ อัตวิสัย (self-report subjective) จะประกอบด้วย องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านร่างกาย (physical domain) คือ การรับรู้สภาพทางด้านร่างกายของบุคคล ซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวัน เช่น การรับรู้สภาพความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย การรับรู้ถึงความรู้สึกสุขสบาย ไม่มีความเจ็บปวด การรับรู้ถึงความสามารถที่จะจัดการกับความเจ็บปวดทางร่างกายได้ การรับรู้ถึง พลังกำลังในการดำเนินชีวิตประจำวัน การรับรู้ถึงความเป็นอิสระที่ไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น การรับรู้ถึง ความสามารถในการเคลื่อนไหวของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการทำงาน การรับรู้ว่าคุณไม่จำเป็นต้องพึ่งพายาต่าง ๆ หรือการรักษาทาง การแพทย์ เป็นต้น

2. ด้านจิตใจ (psychological domain) คือการรับรู้สภาพทางจิตใจของตนเอง เช่น การรับรู้ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่อตนเอง การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง การรับรู้ถึงความรู้สึก ภาคภูมิใจในตนเอง การรับรู้ถึงความมั่นใจในตนเอง การรับรู้ถึงความคิด ความจำ การตัดสินใจและ ความสามารถในการเรียนรู้เรื่องราวต่าง ๆ ของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการจัดการกับความ เศร้าหรือกังวล การรับรู้เกี่ยวกับความเชื่อต่าง ๆ ของตนที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ถึง ความเชื่อด้านวิญญาณ ศาสนา การให้ความหมายของชีวิต และความเชื่ออื่น ๆ ที่มีผลในทางที่ดีต่อ การดำเนินชีวิต มีผลต่อการเอาชนะอุปสรรค เป็นต้น

3. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (social relationships) คือการรับรู้เรื่องความสัมพันธ์ของตนกับบุคคลอื่น การรับรู้ถึงการที่ได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นในสังคม การรับรู้ว่าคุณได้เป็นผู้ให้ ความช่วยเหลือบุคคลอื่นในสังคมด้วย รวมทั้งการรับรู้ในเรื่องอารมณ์ทางเพศ หรือการมีเพศสัมพันธ์

4. ด้านสิ่งแวดล้อม (environment) คือ การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ว่าคุณมีชีวิตอยู่อย่างอิสระ ไม่ถูกกักขัง มีความปลอดภัยและมั่นคงในชีวิต การรับรู้ว่าคุณได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดี ปราศจากมลพิษต่างๆ การคมนาคมสะดวก มีแหล่งประโยชน์ ด้านการเงิน สถานบริการทางสุขภาพ และสังคมสงเคราะห์ การรับรู้ว่าคุณมีโอกาสได้รับข่าวสารหรือ ผักผ่อนทักษะต่าง ๆ การรับรู้ว่าคุณได้มีกิจกรรมนันทนาการ และมีกิจกรรมในเวลาว่าง เป็นต้น

ดัชนีชี้วัดความสุขในการทำงานมีหลายปัจจัยที่สามารถใช้เพื่อประเมินความสุขและความพึงพอใจของพนักงานในที่ทำงาน ดัชนีเหล่านี้ช่วยให้เข้าใจถึงระดับความสุขและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้ (Judge, Thoresen, Bono, & Patton, 2001; Warr, 2002; Robbins & Judge, 2020)

1. ความพึงพอใจในงาน: วัดระดับความพอใจของพนักงานต่อเนื้อหาของงานและความรับผิดชอบที่ได้รับ รวมถึงความรู้สึกว่าการทำงานนั้นมีความหมายและคุ้มค่า

2. ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน: ประเมินความพึงพอใจและความสุขจากความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การมีความสัมพันธ์ที่ดีช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและสนับสนุน

3. **โอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้า:** วัดความพอใจต่อโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ๆ และความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งมีผลต่อความรู้สึกที่เป็นเจ้าของในงาน

4. **ความรู้สึกถึงการยอมรับและการให้คุณค่า:** ประเมินความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่าจากองค์กร รวมถึงการได้รับการชื่นชมและรางวัลสำหรับความพยายาม

5. **ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว:** วัดระดับความพึงพอใจต่อความสามารถในการรักษาสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งมีผลต่อความสุขโดยรวม

6. **ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน:** ประเมินความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ รวมถึงการป้องกันความเครียดจากสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวย

กล่าวโดยสรุป ความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ที่สำคัญและเสริมสร้างซึ่งกันและกัน ความสุขในที่ทำงานช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยการมีความสุขทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน และการตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เช่น ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ส่งผลให้พวกเขามีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ในทางกลับกันคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เช่น การมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและการมีความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน ช่วยเสริมสร้างความสุขของพนักงาน ความพอใจในงานและความรู้สึกถึงการมีค่าในองค์กรยังเพิ่มความสุขและความพึงพอใจในที่ทำงาน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรทำความเข้าใจในแนวคิดดังกล่าวเพื่อที่จะได้นำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตครูในสถานศึกษา

บทสรุป

จากเนื้อหาในบทที่ 2 – 5 ผู้เขียนได้วิเคราะห์และสังเคราะห์ความสัมพันธ์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ มาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพของผู้บริหารยุคใหม่ มาตรฐานการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ และคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานแล้วมีประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่มีความสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีสำหรับครู ดังนี้

1.1 การปรับตัวและการนำเทคโนโลยีมาใช้: ผู้บริหารยุคใหม่ต้องมีความสามารถในการปรับตัวและนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ ซึ่งจะช่วยลดภาระงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของครู

1.2 การส่งเสริมการเรียนรู้และนวัตกรรม: ผู้บริหารที่สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการนำนวัตกรรมมาใช้ จะช่วยกระตุ้นให้ครูพัฒนาตนเองและรู้สึกมีความท้าทายในการทำงาน

1.3 การสร้างสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่นและสนับสนุน: ผู้บริหารยุคใหม่ที่สามารถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ยืดหยุ่นและสนับสนุนครู จะช่วยลดความเครียดและเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน

2. มาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพของผู้บริหารยุคใหม่มีผลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ดังนี้

2.1 การพัฒนาวิชาชีพและการรับรองความสามารถ: มาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพที่ชัดเจนและเข้มงวดจะช่วยยกระดับความสามารถของผู้บริหาร ทำให้สามารถสนับสนุนและให้คำปรึกษาครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 การส่งเสริมการฝึกอบรมและพัฒนา: การมีมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพที่สูงจะทำให้ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะของครู ทำให้ครูมีโอกาสรู้และพัฒนาร่างกายตนเองอย่างต่อเนื่อง

2.3 การประเมินและการพัฒนา: มาตรฐานที่ชัดเจนช่วยให้ผู้บริหารสามารถประเมินและพัฒนาการทำงานของครูได้อย่างตรงจุด ซึ่งจะช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงการสอนและมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น

3. มาตรฐานการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่เป็นพื้นฐานที่สำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นและความเคารพจากครู ดังนี้

3.1 ความยุติธรรมและความโปร่งใส: ผู้บริหารที่ปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ยุติธรรมและโปร่งใสจะสร้างความเชื่อถือและความไว้วางใจในองค์กร ทำให้ครูรู้สึกมั่นใจและปลอดภัยในการทำงาน

3.2 การเป็นแบบอย่างที่ดี: ผู้บริหารที่ปฏิบัติตามมาตรฐานที่มีคุณธรรมและจริยธรรมจะเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู ทำให้ครูรู้สึกเคารพและต้องการปฏิบัติตาม

3.3 การสนับสนุนและการเป็นผู้นำที่มีคุณภาพ: มาตรฐานการปฏิบัติงานที่เน้นการสนับสนุนและการเป็นผู้นำที่มีคุณภาพจะช่วยให้ครูมีความมั่นใจและรู้สึกว่าตนเองได้รับการสนับสนุนในการทำงาน

4. คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานเป็นสิ่งที่คุณบริหารควรให้ความสำคัญเพราะคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของครูจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ดังนี้

4.1 ประสิทธิภาพการสอน: ครูที่มีความสุขทำงานได้ดีขึ้นและสามารถสอนนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ.

4.2 ความพึงพอใจในงาน: ความสุขช่วยให้ครูรู้สึกพอใจและมุ่งมั่นในการทำงานมากขึ้น.

4.3 ลดการลาออก: ครูที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีแนวโน้มที่จะอยู่ในวิชาชีพนานขึ้น ลดการขาดแคลนบุคลากร.

4.4 สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี: ความสุขของครูช่วยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นบวกและสนับสนุนสำหรับนักเรียน

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ มาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพของผู้บริหารยุคใหม่ มาตรฐานการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ กล่าวคือ การมีผู้บริหารที่มีสมรรถนะสูงและปฏิบัติตามมาตรฐานที่กำหนด จะช่วยให้คุณมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นทำให้คุณสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในการทำงานมากขึ้น ในบทที่ถัดจากนี้ไป (บทที่ 6-8) ผู้เขียนได้นำเสนอในประเด็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้น และนำเสนอสมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ สรุปไว้ดังนี้

1. **การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี:** ผู้บริหารที่มีสมรรถนะสูงและปฏิบัติตามมาตรฐานที่กำหนดจะสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ทำให้ครูมีความสุขและมีแรงจูงใจในการทำงาน

2. **การพัฒนาวิชาชีพของครู:** มาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพและการสนับสนุนจากผู้บริหารจะกระตุ้นให้ครูพัฒนาตนเองและมีความรู้สึกว่าคุณค่าในสายอาชีพ

3. **การสร้างความมั่นคงและความเชื่อมั่นในอาชีพ:** การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ยุติธรรมและโปร่งใสจะสร้างความมั่นคงและความเชื่อมั่นให้กับครู ทำให้ครูรู้สึกปลอดภัยและมีความมั่นใจในการทำงาน

สมรรถนะของผู้บริหารมีผลอย่างมากต่อคุณภาพชีวิตของครู โดยการบริหารที่มีประสิทธิภาพจะช่วยสร้างนโยบายและสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการพัฒนาอาชีพของครู เช่น การจัดการอบรมและการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารที่มีทักษะในการสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจสามารถสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นผลดีต่อความพึงพอใจของครูและลดการลาออก เช่น การให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ การสนับสนุนในด้านทรัพยากรการสอน และการจัดกิจกรรมเสริมสร้างทีมงาน ทั้งหมดนี้ช่วยให้ครูสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในการทำงานมากขึ้น ส่งผลดีต่อคุณภาพการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ซึ่งจะได้นำเสนอรายละเอียดของแต่ละประเด็นในบทถัดไป

การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ให้กับครูในยุคดิจิทัล

ในการบริหารจัดการสถานศึกษายุคดิจิทัล ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศ การทำงานที่ดีในโรงเรียน ด้วยการนำทักษะและสมรรถนะที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารงาน ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ต้องมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในโลกปัจจุบัน การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน การสื่อสารผ่านช่องทางในโลกออนไลน์ต่าง การสร้างสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่นและสนับสนุนครู ส่งผลให้ครูมีความสุขและประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น ทำให้โรงเรียนกลายเป็นพื้นที่ที่ทุกคนสามารถเติบโตและพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่ในบทนี้ผู้เขียนได้นำเสนอแนวทางสำคัญในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีให้กับครูในโรงเรียนที่มีความเหมาะสมกับยุคปัจจุบัน

การสร้างความร่วมมือและการทำงานร่วมกันเป็นทีม

การสร้างความร่วมมือและการทำงานร่วมกันเป็นทีมในโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จของการศึกษาและช่วยในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความร่วมมือและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพการสร้างความร่วมมือและการทำงานร่วมกันเป็นทีมในสถานศึกษามีความสำคัญ ผู้เขียนได้วิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการต่างๆ สรุปได้ ดังนี้ (Fullan, 2001; Kotter,1996; Senge,1990; Sergiovanni, 2001; Leithwood & Riehl, 2003)

1. เสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี

การทำงานร่วมกันเป็นทีมช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและบุคลากรในโรงเรียน การมีความร่วมมือและการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดจะช่วยสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองและเปิดกว้าง ซึ่งส่งผลให้บุคลากรทุกคนรู้สึกมั่นคงและมีความสุขในการทำงาน

2. เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

การทำงานร่วมกันเป็นทีมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากการแบ่งปันความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ระหว่างบุคลากรจะช่วยให้การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจมีความครอบคลุมและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การมีทีมงานที่มีความร่วมมือกันดีจะช่วยให้การดำเนินงานในโรงเรียนเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3. พัฒนาคุณภาพการศึกษา

การทำงานร่วมกันเป็นทีมช่วยให้ครูและบุคลากรสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการทำงานร่วมกันในการพัฒนาหลักสูตร การวางแผนการสอน และการประเมินผล

การเรียนรู้จะช่วยให้การเรียนการสอนมีคุณภาพมากขึ้น การทำงานร่วมกันยังช่วยเสริมสร้างนวัตกรรมและการปรับปรุงวิธีการสอนให้เหมาะสมกับความต้องการของนักเรียนในปัจจุบัน

การสร้างความร่วมมือและการทำงานร่วมกันเป็นทีมจึงส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน สร้างความสุขและความพึงพอใจในการทำงานให้กับครู ดังนี้

1. เพิ่มความพึงพอใจในงาน: บุคลากรที่รู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนและมีส่วนร่วมในการทำงานจะมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น ซึ่งส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและคุณภาพสูงขึ้น

2. ลดความขัดแย้งและปัญหาในการทำงาน: การสร้างความร่วมมือและการทำงานร่วมกันจะช่วยลดความขัดแย้งและปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน เนื่องจากทุกคนมีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน

3. พัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม: การทำงานร่วมกันเป็นทีมช่วยพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกัน ความสามารถในการสื่อสาร และการแก้ไขปัญหาหารือร่วมกัน ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญในการทำงานในอนาคต

ทานเนนบามและซาลัส (Tannenbaum & Salas, 2020) ชี้ให้เห็นว่าการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการสนับสนุนทั้งจากการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม การสื่อสารภายในทีม และการเสริมสร้างความสามารถและแรงจูงใจของสมาชิกในทีม ปัจจัยสำคัญ 7 ประการที่ทำให้ทีมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้แก่

1. เป้าหมายของทีม: ทีมที่มีเป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกันจะสามารถทำงานได้ดีขึ้น เพราะทุกคนในทีมเข้าใจสิ่งที่พวกเขาต้องการบรรลุร่วมกัน

2. สภาพแวดล้อมที่สนับสนุน: การมีทรัพยากรและสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีม เช่น การสนับสนุนจากผู้บริหารและเครื่องมือที่เหมาะสม จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ

3. ความรับผิดชอบและผลกระทบ: สมาชิกในทีมควรรู้สึกว่าคุณเองมีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอย่างเต็มที่

4. ความสามารถ: ทีมที่มีทักษะและความรู้ที่เหมาะสมจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการพัฒนาทักษะของสมาชิกในทีมจึงเป็นเรื่องสำคัญ

5. ความร่วมมือ: การสื่อสารและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพภายในทีมช่วยเสริมสร้างความเข้าใจและช่วยให้การแก้ปัญหาเป็นไปอย่างราบรื่น

6. นวัตกรรมและการเรียนรู้: ทีมที่เปิดรับการเรียนรู้และพร้อมที่จะปรับตัวตามสถานการณ์ใหม่ ๆ จะสามารถคิดค้นแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน

7. แรงจูงใจ: การสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมให้กับสมาชิกในทีมมีความสำคัญ เพราะจะช่วยให้สมาชิกมุ่งมั่นและสนใจในการทำงาน

ดังนั้นผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญในการที่จะพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพ การพัฒนาทีมงานเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จขององค์กร มีหลายแนวทางที่สามารถใช้ในการพัฒนาทีมงานให้ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Katzenbach & Smith, 1993; Tannenbaum & Salas, 2020; Robbins & Judge, 2020) ดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายร่วมกัน: ทีมควรมีเป้าหมายที่ชัดเจนและเข้าใจตรงกัน เพื่อให้ทุกคนสามารถทำงานไปในทิศทางเดียวกัน การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจนจะช่วยให้สมาชิกในทีมรู้สึกมีความรับผิดชอบต่อการทำงาน

2. ส่งเสริมการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ: การพัฒนาทีมงานต้องให้ความสำคัญกับการสื่อสารระหว่างสมาชิก การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างโปร่งใสจะช่วยลดความเข้าใจผิด และเพิ่มความสามัคคี

3. พัฒนาทักษะและความรู้: ทีมที่มีทักษะและความรู้ที่เพียงพอจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรจัดการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะเฉพาะด้านให้กับสมาชิกในทีม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงาน

4. สนับสนุนความร่วมมือและความไว้วางใจ: การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความไว้วางใจและความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมช่วยให้สมาชิกทำงานร่วมกันได้ดี การสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถของกันและกันเป็นสิ่งสำคัญ

5. แบ่งงานอย่างเหมาะสม: แต่ละคนในทีมมีความถนัดและความสามารถที่แตกต่างกัน การมอบหมายงานตามความถนัดของแต่ละคนจะช่วยให้ทีมงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและลดความขัดแย้ง

6. จัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์: ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในการทำงานเป็นทีม แต่การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์และใช้เป็นโอกาสในการปรับปรุงจะช่วยให้ทีมเติบโตได้

7. ให้ข้อเสนอแนะอย่างต่อเนื่อง: การให้ข้อเสนอแนะ (feedback) เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาทีมงาน ช่วยให้สมาชิกทราบถึงความก้าวหน้าในการทำงานและปรับปรุงจุดที่ยังบกพร่องได้

8. สร้างแรงจูงใจและยอมรับความสำเร็จ: การยอมรับความสำเร็จของทีมและการให้รางวัลตามความเหมาะสมช่วยสร้างแรงจูงใจและเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน

จากแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า การสร้างความร่วมมือและการทำงานร่วมกันเป็นทีมในโรงเรียนมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและเป็นกันเอง เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ผ่านการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ระหว่างบุคลากร และพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยการทำงานร่วมกันในการพัฒนาหลักสูตรและวิธีการสอน เช่น การใช้กิจกรรม PLC (Professional Learning Community) นอกจากนี้ยังช่วยลดความขัดแย้งและปัญหาในการทำงาน และเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันที่จำเป็นสำหรับการทำงานในอนาคต การมีทีมงานที่มีความร่วมมือและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันจะช่วยให้โรงเรียนมีการพัฒนาอย่างยั่งยืนและสร้างสรรค์

ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างความร่วมมือและการทำงานร่วมกันเป็นทีมในโรงเรียน เพื่อช่วยในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูให้ดียิ่งขึ้น แนวทางและกลยุทธ์ที่ผู้บริหารสามารถนำไปใช้เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือและการทำงานร่วมกันในโรงเรียน ผู้เขียนได้สังเคราะห์ความคิดเห็นจากนักวิชาการ สรุปได้ ดังนี้ (Fullan, 2001; Kotter, 1996; Senge, 1990; Sergiovanni, 2001; Leithwood & Riehl, 2003; Leithwood & Sun, 2012; Robbins & Judge, 2020)

1. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกำหนดทิศทางที่ชัดเจนและสามารถสื่อสารให้ครูและบุคลากรทุกคนเข้าใจและเห็นพ้องกัน วิสัยทัศน์ที่เป็นหนึ่งเดียวจะช่วยเสริมสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในทีม การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับความสำเร็จของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และสามารถสื่อสารให้กับครูและบุคลากรทุกคนเข้าใจและเห็นพ้องกันอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน

การกำหนดวิสัยทัศน์ควรเริ่มต้นจากการวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันของโรงเรียน การรับฟังความคิดเห็นจากครู บุคลากร นักเรียน และผู้ปกครอง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสะท้อนความต้องการที่แท้จริงของโรงเรียน วิสัยทัศน์ควรมีเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นไปได้ อาทิ การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี และการส่งเสริมความร่วมมือในชุมชนการศึกษา

1.2 การสื่อสารวิสัยทัศน์

การสื่อสารวิสัยทัศน์เป็นขั้นตอนสำคัญที่ผู้บริหารควรทำให้ครูและบุคลากรทุกคนเข้าใจอย่างถ่องแท้ การสื่อสารควรมีความชัดเจนและต่อเนื่อง โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การจัดประชุม การสร้างเอกสารประกอบ การใช้สื่อออนไลน์ และการสร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะช่วยเสริมสร้างความเข้าใจและความเห็นพ้องกันในทิศทางการพัฒนาของโรงเรียน

1.3 การมีส่วนร่วมของบุคลากร

การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการกำหนดวิสัยทัศน์เป็นการสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและความรับผิดชอบร่วมกัน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ผ่านการจัดกิจกรรมหรือเวิร์กช็อป (Work shop) การจัดตั้งกลุ่มไลน์เฉพาะกิจเพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากรจะช่วยให้วิสัยทัศน์มีความเป็นจริงและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

1.4 การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรทำอย่างต่อเนื่อง การประเมินผลควรรวมถึงการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากครูและบุคลากร เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น การติดตามผลจะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปตามทิศทางที่กำหนดและสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้

การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันจึงส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน สร้างความสุขและความพึงพอใจในการทำงานให้กับครู และคุณภาพของโรงเรียน ผู้เขียนได้สังเคราะห์ความคิดเห็นจากนักวิชาการต่างๆ สรุปได้ ดังนี้ (Fullan, 2001; Kotter, 1996; Senge, 1990; Sergiovanni, 2001; Leithwood & Riehl, 2003; Leithwood & Sun, 2012; Robbins & Judge, 2020)

1. สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในทีม: เมื่อครูและบุคลากรทุกคนมีความเข้าใจและเห็นพ้องกับวิสัยทัศน์ จะช่วยเสริมสร้างความร่วมมือและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรทุกฝ่าย
2. เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน: วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนช่วยให้ทุกคนมีแนวทางและเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น
3. พัฒนาคุณภาพการศึกษา: วิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการพัฒนานักเรียนและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ จะช่วยให้โรงเรียนมีการพัฒนาอย่างยั่งยืนและสร้างสรรค์

2. การสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและน่าไว้วางใจ

การสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและน่าไว้วางใจในโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การแสดงออกอย่างอิสระ และการร่วมมือกันระหว่างครู ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้ครูมีความมั่นใจในหน้าที่การงานและมีความสุข

ในการทำงาน ซึ่งจะช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานของครูให้ดียิ่งขึ้นด้วยวิธีการหลายวิธี ดังนี้

2.1 การสนับสนุนและการยอมรับ

ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนและยอมรับความสำคัญของการทำงานของครูทุกคน โดยให้การยอมรับคุณค่าของงานที่ครูได้ทำและให้การสนับสนุนในการพัฒนาทักษะวิชาชีพอยู่เสมอ

2.2 การให้ความรู้สึกสำคัญ

ผู้บริหารสถานศึกษาควรเชื่อมั่นและให้ความสำคัญกับครูแต่ละคนในการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียน รวมทั้งการเอาใจใส่สุขภาพและความเป็นอยู่ของครูด้วยเช่นกัน เพราะเป็นอีกปัจจัยในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและทำให้ครูได้รู้สึกได้ถึงการได้รับความสำคัญ

2.3 การส่งเสริมความรับผิดชอบ

ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนความรับผิดชอบและความเข้าใจในภารกิจที่ครูทำ โดยให้พวกเขามีอิสระในการตัดสินใจที่สำคัญและการวางแผนการเรียนการสอน

2.4 การสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกัน

ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศที่เชิดชูการเรียนรู้ร่วมกันและการแลกเปลี่ยนความรู้ โดยสร้างพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการแบ่งปันประสบการณ์และการสนับสนุนทีมในการทำงานร่วมกัน

การสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและน่าไว้วางใจให้กับครูในโรงเรียนมีความสำคัญมากเนื่องจากมีผลต่อความสุขภาพจิตของครูและประสิทธิภาพในการทำงานของพวกเขา ดังนี้

1. สร้างความเชื่อมั่นและความมั่นใจ: บรรยากาศที่เปิดกว้างช่วยสร้างความมั่นใจและความเชื่อมั่นให้กับครูในการปฏิบัติงาน เมื่อพวกเขารู้สึกมั่นใจในบทบาทและความสามารถของตนเอง จะทำให้พวกเขามีสมรรถนะในการตัดสินใจและการดำเนินการที่ดีขึ้น

2. ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา: บรรยากาศที่เปิดกว้างช่วยสนับสนุนให้ครูสามารถเรียนรู้และพัฒนาทักษะทางการสอนได้ตลอดเวลา โดยการให้โอกาสในการศึกษาต่อเนื่อง และการสนับสนุนในการพัฒนาทางวิชาการและอาชีพ

3. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน: บรรยากาศที่เปิดกว้างส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการสร้างความร่วมมือในทีม ครูที่รู้สึกเชื่อมั่นและสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างเสรีจะมีแรงจูงใจในการทำงานและพัฒนาผลการเรียนรู้ของนักเรียนได้ดียิ่งขึ้น

4. ลดความเครียดและการเจ็บป่วย: บรรยากาศที่เปิดกว้างช่วยลดความเครียดที่เกิดจากการทำงาน และช่วยเสริมสร้างสุขภาพจิตที่ดีให้กับครู ซึ่งเป็นประโยชน์ทั้งต่อครูเองและสำหรับการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียนด้วย

จากแนวคิดนี้สรุปได้ว่า แนวทางและกลยุทธ์ที่ผู้บริหารสามารถนำไปใช้เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือและการทำงานร่วมกันในโรงเรียน ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และการสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและน่าไว้วางใจให้กับครูในโรงเรียน โดยผู้บริหารควรกำหนดทิศทางและสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนที่สามารถสื่อสารให้ครูและบุคลากรทุกคนเข้าใจและร่วมมือกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิสัยทัศน์ที่สร้างร่วมกันช่วยเสริมสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในโรงเรียน การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันและการรับฟังความคิดเห็นจากครูและบุคลากรจะช่วยให้วิสัยทัศน์มีความหมายและเป้าหมายที่ชัดเจนยิ่งขึ้นและสามารถนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนในอนาคต ส่วนการสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและน่าไว้วางใจให้กับครูในโรงเรียนมีผลต่อสุขภาพจิตของครูและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ การให้

การสนับสนุนและยอมรับความสำคัญของการทำงานของครูทุกคน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการเรียนรู้ร่วมกัน ในทีมจะช่วยเสริมสร้างความร่วมมือและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรทางการศึกษาทุกคนในโรงเรียน ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูดีขึ้น

การจัดการทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เหมาะสม

การจัดการทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เหมาะสมเป็นหนึ่งในหน้าที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน เนื่องจากการศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การนำทรัพยากรที่เหมาะสมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในโรงเรียนจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างคุณภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์สามารถจัดหาและจัดการทรัพยากรต่าง ๆ เช่น สื่อการสอนที่ทันสมัย อุปกรณ์เทคโนโลยี รวมถึงโปรแกรมการพัฒนาทักษะครู เพื่อให้ครูสามารถนำมาใช้ในการสอนและเพิ่มศักยภาพของนักเรียนได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาของครูยังเป็นสิ่งที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนและช่วยส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและยั่งยืน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญและให้การสนับสนุนตามศักยภาพและความพร้อมของโรงเรียน ด้วยแนวทางในแต่ละขั้นตอนดังนี้ (Leithwood & Sun, 2012; Robbins & Judge, 2020)

1. การประเมินความต้องการ

การประเมินความต้องการของครูเป็นกระบวนการที่สำคัญในการจัดการทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1.1 การสำรวจความต้องการ: ผู้บริหารควรเริ่มต้นด้วยการสำรวจความคิดเห็นและความต้องการของครู โดยใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ หรือการจัดเวิร์กช็อป เพื่อให้ครูได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับทรัพยากรและเทคโนโลยีที่พวกเขาต้องการในการพัฒนาการสอน ตัวอย่างเช่น การส่งแบบสอบถามให้ครูกรอกเกี่ยวกับความต้องการของใช้สื่อการสอนและอุปกรณ์เทคโนโลยีที่จำเป็นต่อการสอนในห้องเรียน

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูล: หลังจากรวบรวมข้อมูลความต้องการจากครูแล้ว ผู้บริหารควรวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อระบุว่าทรัพยากรหรือเทคโนโลยีใดที่ครูต้องการมากที่สุด และสิ่งใดที่สามารถช่วยเสริมสร้างการเรียนการสอนได้มากที่สุด ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์แบบสอบถามพบว่าครูส่วนใหญ่ต้องการใช้โปรแกรมการเรียนการสอนออนไลน์เพื่อช่วยในการสอนแบบผสมผสาน (Blended Learning)

1.3 การประเมินความพร้อม: ผู้บริหารควรตรวจสอบความพร้อมของโรงเรียนในด้านงบประมาณ การสนับสนุนทางเทคนิค และทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อนำมาพิจารณาในการจัดหาและจัดการทรัพยากรใหม่ ตัวอย่างเช่น การตรวจสอบงบประมาณของโรงเรียนว่ามีเพียงพอสำหรับการซื้อคอมพิวเตอร์แท็บเล็ตให้กับครูหรือไม่ และมีการสนับสนุนทางเทคนิคจากทีม IT ของโรงเรียนหรือไม่

1.4 การประชุมและหารือ: ผู้บริหารควรจัดประชุมร่วมกับครูเพื่อหารือและยืนยันความต้องการที่สำคัญ พร้อมทั้งรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อให้แน่ใจว่าการจัดหาทรัพยากรและเทคโนโลยีจะตรงตามความต้องการของครูอย่างแท้จริง ตัวอย่างเช่น การจัดประชุมระหว่างผู้บริหารและครูทุกฝ่ายเพื่อหารือเกี่ยวกับการจัดซื้อและการใช้สื่อการสอนดิจิทัลประจำปีการศึกษา หรือรอบปีงบประมาณ

1.5 การจัดทำแผนการจัดหาและจัดการ: ผู้บริหารควรจัดทำแผนการจัดหาและจัดการทรัพยากรและเทคโนโลยีโดยมีการกำหนดเป้าหมายและงบประมาณที่ชัดเจน รวมถึงการระบุระยะเวลาที่จะดำเนินการให้เสร็จสมบูรณ์ ตัวอย่างเช่น การจัดทำแผนการจัดซื้อคอมพิวเตอร์แท็บเล็ต 50 เครื่องภายในระยะเวลา 6 เดือน และการฝึกอบรมครูในการใช้งานโปรแกรมการสอนออนไลน์

1.6 การติดตามและประเมินผล: หลังจากดำเนินการจัดหาทรัพยากรและเทคโนโลยีแล้ว ผู้บริหารควรติดตามและประเมินผลการใช้งานว่ามีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของครูหรือไม่ และหากพบปัญหาหรืออุปสรรค ควรทำการปรับปรุงแก้ไขทันที ตัวอย่างเช่น การตรวจสอบประสิทธิภาพการใช้คอมพิวเตอร์แท็บเล็ตในการสอนของครู และการเก็บข้อมูลความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการใช้งานอุปกรณ์ใหม่เพื่อปรับปรุงในอนาคต

2. การจัดหาและจัดสรรทรัพยากร

การจัดหาและจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมให้กับครูเป็นกระบวนการที่สำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญอย่างมาก ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

2.1 การประเมินความพร้อม: ผู้บริหารควรตรวจสอบความพร้อมของโรงเรียนในด้านงบประมาณ การสนับสนุนทางเทคนิค และทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อนำมาพิจารณาในการจัดหาและจัดการทรัพยากรใหม่ ตัวอย่างเช่น การตรวจสอบงบประมาณของโรงเรียนว่ามีเพียงพอสำหรับการซื้อคอมพิวเตอร์แท็บเล็ตให้กับครูหรือไม่ และมีการสนับสนุนทางเทคนิคจากทีม IT ของโรงเรียนหรือไม่

2.2 การประชุมและหารือ: ผู้บริหารควรจัดประชุมร่วมกับครูเพื่อหารือและยืนยันความต้องการที่สำคัญ พร้อมทั้งรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อให้แน่ใจว่าการจัดหาทรัพยากรและเทคโนโลยีจะตรงตามความต้องการของครูอย่างแท้จริง ตัวอย่างเช่น การจัดประชุมระหว่างผู้บริหารและครูทุกฝ่ายเพื่อหารือเกี่ยวกับการจัดซื้อและการใช้สื่อการสอนดิจิทัลประจำปีการศึกษา หรือรอบปีงบประมาณ

2.3 การจัดทำแผนการจัดหาและจัดการ: ผู้บริหารควรจัดทำแผนการจัดหาและจัดการทรัพยากรและเทคโนโลยีโดยมีการกำหนดเป้าหมายและงบประมาณที่ชัดเจน รวมถึงการระบุระยะเวลาที่จะดำเนินการให้เสร็จสมบูรณ์ ตัวอย่างเช่น การจัดทำแผนการจัดซื้อคอมพิวเตอร์แท็บเล็ต 50 เครื่องภายในระยะเวลา 6 เดือน และการฝึกอบรมครูในการใช้งานโปรแกรมการสอนออนไลน์

3. การฝึกอบรมและพัฒนา

หลังจากการจัดสรรทรัพยากรและวางแผนการดำเนินงานเรียบร้อยแล้ว การฝึกอบรมและพัฒนาครูให้สามารถใช้งานเทคโนโลยีที่จัดหาได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นขั้นตอนสำคัญที่ต้องคำนึงถึง ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

3.1 วางแผนการฝึกอบรม: ก่อนที่จะเริ่มฝึกอบรม ควรวางแผนการฝึกอบรมที่ชัดเจนและเป้าหมายชัดเจน เน้นที่การใช้งานเทคโนโลยีใหม่ที่จัดหาให้กับครู ตัวอย่างเช่น ผู้บริหารจัดประชุมกับทีมครูเพื่อวางแผนการฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้งานแอปพลิเคชันการเรียนรู้สำหรับคอมพิวเตอร์แท็บเล็ตในการสอนในชั้นเรียน

3.2 เลือกเนื้อหาการฝึกอบรมที่เหมาะสม: ควรเลือกเนื้อหาฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้งานเทคโนโลยีใหม่ที่จัดหาไว้ ซึ่งเนื้อหาควรเน้นทั้งทฤษฎีและการปฏิบัติที่จะทำให้ครูเรียนรู้และมีความสามารถในการใช้งานจริง ตัวอย่างเช่น เรียนรู้เกี่ยวกับวิธีการใช้งานและการนำเสนอเนื้อหาการสอนผ่านแอปพลิเคชันต่างๆ รวมทั้ง AI ที่สนับสนุนการเรียนรู้แบบอินเทอร์แอคทีฟและการทำงานกลุ่ม (collaborative learning tools)

3.3 การจัดสถานที่และเทคโนโลยี: จัดให้มีการจัดทำสถานที่และเตรียมเทคโนโลยีที่เหมาะสมให้การฝึกอบรม เช่น ห้องอบรมที่มีอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ต้องการใช้งาน เช่น จัดห้องอบรมที่มีโทรทัศน์มือถือและเครื่องคอมพิวเตอร์แท็บเล็ตเพื่อให้ครูได้ทดลองใช้งานและฝึกฝนกับเทคโนโลยีใหม่ ติดตั้งอินเทอร์เน็ตที่มีความเร็วสูงเพื่อการทดสอบและฝึกใช้งานทรัพยากร

3.4 การใช้เทคโนโลยีในการฝึกอบรม: ใช้เทคโนโลยีในการสอนแบบออนไลน์หรือเป็นแบบผสมผสานเพื่อให้ครูได้มีประสบการณ์ในการใช้งานเทคโนโลยีที่เรียนรู้ในช่วงการฝึกอบรม ทำให้สามารถนำไปใช้ในการสอนจริงได้ ตัวอย่างเช่น ใช้เทคโนโลยีที่มีให้ในการฝึกอบรมออนไลน์เพื่อให้ครูสามารถเรียนรู้และฝึกใช้งานแอปพลิเคชันต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.5 การติดตามและประเมินผลการฝึกอบรม: หลังจากฝึกอบรมเสร็จสิ้น ควรมีการติดตามและประเมินผลเพื่อวัดความสำเร็จและประสิทธิภาพของการฝึกอบรม และปรับปรุงเนื้อหาและขั้นตอนการฝึกอบรมต่อไป ตัวอย่างเช่น จัดการประชุมเพื่อติดตามความคืบหน้าของการฝึกอบรมและรับคำแนะนำจากครูที่เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อปรับปรุงเนื้อหาและการดำเนินการฝึกอบรมต่อไป

4. การสนับสนุนอย่างเป็นระบบ

ผู้บริหารควรสนับสนุนและส่งเสริมครูอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบในการพัฒนาจะช่วยให้ครูมีความมั่นใจ และสามารถนำเทคโนโลยีเข้าสู่อการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเสริมให้การเรียนรู้ของนักเรียนเป็นไปอย่างเต็มประสิทธิภาพ ด้วยวิธีการดังนี้

4.1 สนับสนุนการเข้าร่วมการฝึกอบรมและสัมมนา: ส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมการฝึกอบรมและสัมมนาที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่ใช้ในการสอน เพื่อเรียนรู้เทคนิคใหม่ๆ และแนวทางการใช้งานที่เข้ากันได้กับวิชาที่สอน

4.2 การส่งเสริมการแบ่งปันและการเรียนรู้ร่วมกัน: หลังจากที่ครูได้รับการฝึกอบรมและมีประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีแล้ว ผู้บริหารต้องสนับสนุนและสร้างโอกาสให้ครูได้แบ่งปันประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีในการสอน และการสร้างชุมชนการเรียนรู้ร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมสัมมนาหรือการเสวนาเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ กิจกรรม PLC ซึ่งจะส่งผลให้ครูได้รับประสบการณ์และแนวทางที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

4.3 การสร้างแหล่งข้อมูลและเครื่องมือสนับสนุน: สร้างแหล่งข้อมูลออนไลน์ที่ครอบคลุมเทคโนโลยีที่ใช้ในการสอน เพื่อให้ครูสามารถเข้าถึงข้อมูลเพิ่มเติมและแลกเปลี่ยนความรู้กันได้ และการเปิดใช้งานเครื่องมือในการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี เช่น พื้นที่สำหรับแลกเปลี่ยนประสบการณ์และเทคนิคการใช้งาน

4.4 การติดตามและการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง: การติดตามและการสนับสนุนในการใช้เทคโนโลยีในการสอน โดยการให้คำปรึกษา การแก้ไขปัญหา และการตอบสนองต่อคำถามที่เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ หรืออาจมีการจัดตั้งทีมเฉพาะกิจที่มีความเชี่ยวชาญหรือบุคลากรที่เชี่ยวชาญในการให้ความช่วยเหลือครูเมื่อพบปัญหาหรือมีคำถามเกี่ยวกับการใช้งานเทคโนโลยี

5. การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลเป็นขั้นตอนสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์และปรับปรุงการใช้เทคโนโลยีในการสอนของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่เป็นเชิงบวกต่อการเรียนรู้ของนักเรียนและการคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้วยวิธีการ ดังนี้

5.1 การตั้งเป้าหมายและตัวชี้วัด: กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในการสอน เช่น เพิ่มอัตราการใช้เทคโนโลยีในการสอนในระดับที่เหมาะสมภายในเทอมเท่าไร หรือ ประสิทธิภาพของการใช้เทคโนโลยีต่อผลการเรียนของนักเรียนที่ดีขึ้นเท่าใด ตัวอย่างเช่น กำหนดเป้าหมายว่าเพิ่มการใช้เทคโนโลยีในการสอนในระดับเฉลี่ยอยู่ที่ 80% ของชั้นเรียนภายในปีการศึกษา ถ้าต้องการติดตามผลความก้าวหน้านี้ สามารถใช้แบบสอบถามหรือเครื่องมือออนไลน์เพื่อบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีของครูในการสอนทุกเดือน

5.2 การติดตามการใช้เทคโนโลยี: มีการใช้เครื่องมือหรือแพลตฟอร์มที่เหมาะสมเพื่อติดตามการใช้เทคโนโลยีของครู เช่น การใช้งานแอปพลิเคชันการเรียนรู้หรือระบบเรียนรู้ออนไลน์ และบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิสัมพันธ์และการนำเทคโนโลยีเข้าสู่การสอนทุกๆ เดือนหรือเทอม ตัวอย่างเช่น ใช้แพลตฟอร์มการบันทึกการใช้เทคโนโลยีในการสอน เช่น Google Forms หรือ Microsoft Forms เพื่อให้ครูบันทึกการใช้เทคโนโลยีในการสอนและรายงานผลการใช้งานได้ในทันที

5.3 การประเมินผลและการวิเคราะห์: วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับจากการติดตามเพื่อให้เข้าใจความก้าวหน้าและปัญหาที่อาจเกิดขึ้น นำข้อมูลเหล่านี้มาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้เพื่อดูว่ามีการพัฒนาหรือไม่ และหากมีปัญหาต้องมีการแก้ไขและปรับปรุง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์การใช้งาน แอปพลิเคชันการเรียนรู้และการตอบสนองของนักเรียนต่อการใช้งานนั้น

5.4 การให้ข้อเสนอแนะและการสนับสนุน: ให้การสนับสนุนที่เหมาะสมแก่ครูที่มีปัญหาหรือต้องการความช่วยเหลือในการใช้เทคโนโลยีในการสอน ซึ่งอาจจะเป็นการให้คำแนะนำเพิ่มเติม หรือการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการใช้เทคโนโลยี ตัวอย่างเช่น การให้คำแนะนำและการสนับสนุนจากผู้เชี่ยวชาญเทคโนโลยีในการฝึกอบรมเสริมทักษะเพิ่มเติมให้ครู เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้เทคโนโลยีในการสอน

5.5 การปรับปรุงแผนการดำเนินงาน: ปรับปรุงแผนการใช้เทคโนโลยีในการสอนต่อเนื่องตามข้อมูลการประเมินผล เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการและประสิทธิภาพของการใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม ตัวอย่างเช่น ปรับปรุงการฝึกอบรมเพิ่มเติมให้ครอบคลุมหลายมิติของการใช้เทคโนโลยีในการสอน

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เหมาะสมให้กับครูเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ครูสามารถใช้เทคโนโลยีในการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเพิ่มประสิทธิภาพในการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียน การที่ผู้บริหารสนับสนุนทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เหมาะสมเป็นระบบแก่ครู จะทำให้ครูสามารถเรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับเทคโนโลยีที่เป็นประโยชน์และนำไปใช้ในการสอนได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ การจัดการทรัพยากรให้เหมาะสมยังช่วยให้ครูสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีในการสอน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครูและพัฒนาความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการสอนอย่างเต็มศักยภาพ ช่วยให้ครูมีความมั่นใจในการสอนและเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานของครูได้ในระยะยาว

บทสรุป

การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีให้กับครูในโรงเรียนยุคดิจิทัลเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและคุณภาพชีวิตของครู ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้เน้นให้เห็นถึงความสำคัญของการปรับตัวและการพัฒนาในหลายด้าน ผู้บริหาร

สถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีในการทำงานและการสอน เช่น การใช้แอปพลิเคชันในการจัดการเรียนการสอน การสร้างสื่อการเรียนรู้ดิจิทัล และใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ในการสื่อสารและการประชุม รวมถึงการใช้ AI ซึ่งจะช่วยทำให้ครูสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพิ่มความสะดวกสบายในการทำงาน

การสร้างความร่วมมือและการทำงานร่วมกันเป็นทีมในโรงเรียน รวมทั้งการสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างและเป็นมิตรนั้นจะช่วยส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี การสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในทีมงาน การเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างอิสระจะช่วยสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมและส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ๆ ในยุคดิจิทัลก็เป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้นผู้บริหารควรจัดให้มีการอบรมและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เช่น การเรียนรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ในการสอน การพัฒนาทักษะด้านการสื่อสารและการจัดการเวลา ซึ่งจะช่วยเพิ่มความมั่นใจและความพึงพอใจในการทำงานของครู

นอกจากนี้การดูแลสุขภาพและความเป็นอยู่ของครูเป็นอีกปัจจัยในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ การมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ และการสนับสนุนทางด้านจิตใจจะช่วยให้ครูมีความสุขและมีกำลังใจในการทำงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างความรู้สึกรักมีคุณค่าและการมีส่วนร่วมของครูในกระบวนการตัดสินใจ การยอมรับและการสนับสนุนความคิดเห็นและความคิดสร้างสรรค์ของครูจะช่วยเพิ่มความมั่นใจและความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารสามารถสนับสนุนทรัพยากรและเทคโนโลยีต่างๆ ตามศักยภาพของโรงเรียน สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีและส่งเสริมการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพสูงสุดและมีความสุขกับการทำงานที่โรงเรียนในยุคดิจิทัลได้ ในบทถัดไปจะเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในส่วนของการพัฒนาวิชาชีพซึ่งเป็นอีกหนึ่งปัจจัยในการสร้างความสุขให้กับครูในการทำงาน

การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพให้กับครู

การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพให้กับครูในโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญที่ไม่เพียงแต่ช่วยพัฒนาความสามารถและทักษะของครู แต่ยังส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนและสร้างโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่การวางแผนพัฒนา การจัดสรรทรัพยากร การจัดอบรมและพัฒนา การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนา ไปจนการทำข้อตกลงในการปฏิบัติงาน (PA) รวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยระบบ DPA เพื่อยกระดับวิทยฐานะของข้าราชการครู และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ในบทนี้ได้นำเสนอแนวทางและวิธีการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

การวางแผนการพัฒนาวินิจฉัยครู

การพัฒนาวินิจฉัยครูเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการวางแผนการพัฒนาวินิจฉัยครูจึงเป็นกระบวนการที่ไม่อาจละเลยได้ เนื่องจากมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และแรงจูงใจในการทำงานของครู การพัฒนาวินิจฉัยอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้ครูสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ยังส่งผลให้ครูมีความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งเป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพให้กับครูในโรงเรียนด้วย

การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพให้กับครูในโรงเรียนมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในหลายด้านด้วยกัน ผู้เขียนได้สังเคราะห์ความคิดเห็นจากนักวิชาการต่างๆ สรุปได้ ดังนี้ (Guskey, 2002; Herzberg, 2003; Fullan, 2001; Day & Sachs, 2004; Hargreaves, 2003)

1. การพัฒนาทักษะและความรู้

การพัฒนาวินิจฉัยช่วยให้ครูได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่สามารถนำไปใช้ในการสอนและการจัดการชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยครูที่มีโอกาสพัฒนาตนเองจะสามารถพัฒนาความเชี่ยวชาญในวิชาที่สอนและวิธีการสอนที่เหมาะสมกับนักเรียนได้อย่างแท้จริง

2. การสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน

การได้รับการสนับสนุนและโอกาสในการพัฒนาตนเองช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของครู เพราะครูที่รู้สึกว่าคุณภาพของตนเองได้รับการยอมรับและสนับสนุนจะมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น และพร้อมที่จะทุ่มเทในการสอน

3. การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี

การสนับสนุนการพัฒนาวินิจฉัยจะสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องและเปิดกว้างสำหรับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความรู้ ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและผู้บริหาร รวมถึงระหว่างครูด้วยกัน

4. การเพิ่มโอกาสในอาชีพ

ครูที่มีการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องจะมีโอกาสในการเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการมากขึ้น รวมทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้ครูได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นด้วย

5. การลดความเครียดและความเหนื่อยล้า

การได้รับการอบรมและพัฒนาทำให้ครูมีทักษะในการจัดการกับความเครียดและปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ดีขึ้น รวมไปถึงการได้รับการยอมรับและสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานช่วยลดความรู้สึกเหนื่อยล้าและเพิ่มความมั่นใจในการทำงาน

6. การเพิ่มความมั่นใจและความภาคภูมิใจในอาชีพ

การพัฒนาวิชาชีพช่วยให้ครูมีความมั่นใจในความสามารถของตนเองและการตัดสินใจในการสอน และการที่ครูได้รับการพัฒนาและได้รับการยอมรับจากการทำงานจะรู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพของตนเองมากขึ้นด้วยเช่นกัน

การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพให้กับครูในโรงเรียนมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูอย่างมาก ทั้งในด้านการพัฒนาทักษะและความรู้ การสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี การเพิ่มโอกาสในอาชีพ การลดความเครียดและความเหนื่อยล้า และการเพิ่มความมั่นใจและความภาคภูมิใจในอาชีพ ทั้งหมดนี้ช่วยให้ครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นและสามารถสอนนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นผู้บริหารจึงควรมีการวางแผนพัฒนาวิชาชีพให้กับครูในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ

การวางแผนการพัฒนาวิชาชีพครูที่ดีจะต้องคำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างของครูแต่ละคน โดยการให้การอบรมและการพัฒนาที่เหมาะสมกับระดับความสามารถและความสนใจของครูนั้นๆ การให้โอกาสในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องยังเป็นการเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในโรงเรียน และความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้ครูมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและเป็นแบบอย่างที่ดีให้นักเรียน ผู้เขียนได้สังเคราะห์ความคิดเห็นจากนักวิชาการต่างๆ สรุปได้ ดังนี้ (Guskey, 2002; Herzberg, 2003; Fullan, 2001; Day & Sachs, 2004; Hargreaves, 2003) ดังนี้

1. การวิเคราะห์ความต้องการ

การวิเคราะห์ความต้องการของครูในการพัฒนาวิชาชีพเป็นขั้นตอนที่สำคัญเพื่อให้ผู้บริหารสามารถวางแผนและสนับสนุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การวิเคราะห์สามารถมองไปที่ด้านต่างๆ ต่อไปนี้

1.1 ทักษะที่ต้องการพัฒนา: การทำความเข้าใจถึงทักษะที่ครูต้องการพัฒนาเป็นสิ่งสำคัญ เช่น ทักษะการสอนใหม่ การใช้เทคโนโลยีในการสอน หรือทักษะในการจัดการชั้นเรียนและนักเรียนที่มีความหลากหลาย

1.2 ความรู้ที่ต้องการเพิ่มเติม: การตระหนักถึงความรู้จำเป็นที่ครูต้องการเพิ่มเติม เช่น ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิชาเอกที่สอน การศึกษาเทคนิคการสอนใหม่ หรือความรู้ในการใช้งานเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง

1.3 ความสนใจในการพัฒนาตนเอง: การวิเคราะห์ถึงความสนใจของครูในการพัฒนาตนเอง เช่น ความสนใจในการเข้าร่วมอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านการอ่านหนังสือหรือเว็บไซต์การศึกษาออนไลน์ หรือการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาชีพ

การทำความเข้าใจเหล่านี้จะช่วยผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการของครูได้อย่างเหมาะสม และเป็นพื้นฐานที่ดีในการวางแผนการพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพในอนาคต

2. การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน

การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาวิชาชีพของครูเป็นขั้นตอนที่สำคัญเพื่อให้ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ ตัวอย่างการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน อาทิเช่น

2.1 การเรียนรู้ทักษะใหม่: เป้าหมายสามารถเป็นการส่งเสริมให้ครูเรียนรู้ทักษะใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการสอนและการจัดการชั้นเรียน เช่น การใช้เทคโนโลยีในการสอน การนำเข้าเทคนิคการสอนใหม่เพื่อเพิ่มความสนใจและประสิทธิภาพในการเรียนรู้ของนักเรียน

2.2 การเพิ่มความเชี่ยวชาญในสาขาวิชา: เป้าหมายอาจเป็นการพัฒนาความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่ครูสอนอยู่ เช่น การเพิ่มความรู้ในวิชาคณิตศาสตร์หรือวิทยาศาสตร์ การเรียนรู้เทคนิคการสอนที่ทันสมัยและเหมาะสมกับลำดับขั้นและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของนักเรียน

2.3 การพัฒนาทักษะการสอน: เป้าหมายอาจเป็นการพัฒนาทักษะในการจัดการชั้นเรียนและการสอนอย่างเป็นระบบ เช่น การใช้เทคนิคการสอนที่สร้างสรรค์เพื่อเพิ่มความน่าสนใจในการเรียนรู้, การใช้เครื่องมือการสอนที่สอดคล้องกับสมรรถนะและการพัฒนาของนักเรียน

การตั้งเป้าหมายเหล่านี้ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสนับสนุนและส่งเสริมครูในการพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการสอนและประสิทธิผลการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างมีคุณภาพ

3. การวางแผนการอบรมและพัฒนา

การวางแผนการอบรมและพัฒนาครูในโรงเรียนเป็นขั้นตอนสำคัญที่ช่วยให้ครูพัฒนาทักษะและความรู้ใหม่ๆ ได้อย่างเหมาะสม ดังนั้น ขั้นตอนการวางแผนนั้นสามารถดำเนินการได้ ดังนี้

3.1 การสำรวจความต้องการในการอบรม: ทำการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการของครูเพื่อหาแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสม โดยสำรวจความรู้ที่ต้องการพัฒนาเพิ่มเติม ทักษะที่ควรเสริม เช่น การใช้เทคโนโลยีในการสอนหรือทักษะการจัดการชั้นเรียน.

3.2 การตรวจสอบทรัพยากรที่มีอยู่: ตรวจสอบทรัพยากรที่มีอยู่ภายในหรือภายนอกโรงเรียนที่สามารถใช้ในการอบรม เช่น ผู้เชี่ยวชาญภายในโรงเรียน คอร์สอบรมออนไลน์ หรือการเข้าร่วมสัมมนาภายนอกที่เกี่ยวข้อง

3.3 การวางแผนกิจกรรม: ตระหนักถึงการวางแผนกิจกรรมการอบรมที่มีเป้าหมายชัดเจนและเหมาะสมกับความต้องการของครู รวมถึงเลือกเทคนิคการสอนและการเรียนรู้ที่เหมาะสม เช่น การเปิด คอร์สอบรมออนไลน์ที่สามารถเข้าถึงได้ทุกเวลา หรือการจัดกิจกรรมภายในโรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และเทคนิคการสอน

3.4 การประเมินและติดตามผล: หลังจากการอบรมแล้ว ควรมีการประเมินผลอย่างเป็นระบบเพื่อตรวจสอบความสามารถและความก้าวหน้าของครู ซึ่งจะช่วยให้สามารถปรับปรุงและปรับเปลี่ยนการวางแผนการอบรมในอนาคตได้ต่อเนื่อง

การวางแผนการอบรมและพัฒนาในลักษณะนี้ช่วยให้โรงเรียนสามารถสนับสนุนครูในการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศในการสอนและสร้างผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ดีขึ้นสำหรับนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การสนับสนุนและติดตามผลการพัฒนา

การสนับสนุนและติดตามผลการพัฒนาวิชาชีพของครูเป็นกระบวนการที่สำคัญในการให้ความรู้และทักษะใหม่ ๆ แก่ครู เพื่อให้พัฒนาตัวเองได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ขั้นตอนและวิธีการที่สำคัญสำหรับการสนับสนุนและติดตามผล ได้แก่

4.1 การสนับสนุนในด้านทรัพยากรและจิตใจ: ผู้บริหารควรมีการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมในการพัฒนาวิชาชีพให้กับครูอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดงบประมาณในการส่งครูเข้าร่วมคอร์สอบรม สัมมนา หรือการเข้าร่วมโครงการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในส่วนของจิตใจนั้นผู้บริหารควรให้กำลังใจ แนะนำ กระตุ้นครูในการพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ รวมถึงการสนับสนุนในเรื่องของความรู้ความสามารถที่เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพ ให้ครูได้เห็นโอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและผลตอบแทนที่จะได้รับในอนาคต

4.2 การติดตามผลการปฏิบัติงานและประเมินผล: ผู้บริหารควรมีการสังเกตการณ์และติดตามผลการปฏิบัติงานของครูหลังจากการอบรมและพัฒนา เช่น การสังเกตการสอนในห้องเรียนหรือการปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ หรือการประเมินความพึงพอใจของนักเรียนและผู้ปกครองต่อการสอนของครู โดยผู้บริหารควรใช้ข้อมูลจากการติดตามและการประเมินผลเพื่อปรับปรุงและปรับใช้แผนการพัฒนาต่อไป เพื่อให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของครูและโรงเรียนในระยะยาว

กล่าวโดยสรุป การวางแผนการพัฒนาวิชาชีพครูเป็นกระบวนการที่สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพการสอนในโรงเรียน เริ่มต้นด้วยการวิเคราะห์ความต้องการของครูในการพัฒนาตนเอง เช่น การเรียนรู้ทักษะใหม่ และเพิ่มความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ จากนั้นกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนา นำเสนอแผนการอบรมและพัฒนาที่เหมาะสม เช่น การเข้าร่วมสัมมนา คอร์สออนไลน์ หรือการศึกษาด้วยตนเอง สุดท้ายคือการสนับสนุนและติดตามผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่าแผนการพัฒนามีประสิทธิภาพและสามารถปรับปรุงต่อไปได้ตามความต้องการของครูและโรงเรียนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพในที่สุด ด้วยเหตุนี้ การวางแผนการพัฒนาวิชาชีพครูจึงเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องมีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่ชัดเจนในการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู การให้การสนับสนุนที่เหมาะสมและการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาวิชาชีพ จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวม และเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในระยะยาว

การพัฒนาศาสตร์ครูด้วยระบบ PA

ก.ค.ศ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 9 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564 เพื่อให้มีแนวทางในการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดไว้ จึงมีผลทำให้ข้าราชการครู ทุกคนต้องเข้าสู่ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์นี้ที่เรียกกันโดยทั่วไปว่า PA (Performance Agreement)

PA คือ ข้อตกลงในการพัฒนางาน เป็นข้อตกลงที่ข้าราชการครูได้เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อแสดงเจตจำนงว่าภายในรอบการประเมินจะพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตรให้สูงขึ้น โดยสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ และสอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทสถานศึกษานโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ โดยผู้อำนวยการสถานศึกษาได้เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งครูทุกคน ต้องจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนดทุกปีงบประมาณ เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

ข้อตกลงในการพัฒนางานประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง ซึ่งประกอบด้วย การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งครู และมีภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด รวมทั้งผลการปฏิบัติงาน

ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพและ ส่วนที่ 2 ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน โดย ต้องแสดงให้เห็นถึงการปรับประยุกต์ การแก้ปัญหา ริเริ่ม พัฒนา คิดค้น ปรับเปลี่ยน หรือการสร้างการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ข้อตกลงในการพัฒนางานต้องมีความสอดคล้องกับเป้าหมาย และบริบทสถานศึกษา นโยบายของส่วนราชการ และกระทรวงศึกษาธิการ

เมื่อครูปฏิบัติหน้าที่และเข้าสู่ระบบ PA ครบตามวงรอบแล้วก็สามารถยื่นขอมีขอเลื่อนวิทยฐานะได้โดย ระบบประเมินนี้มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพิจารณาและประเมินผลการปฏิบัติงานครูด้วย เช่น การส่งผลการปฏิบัติงานผ่านคลิปวิดีโอการสอน การนำข้อมูลเข้าสู่ระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัลหรือ DPA (Digital Performance Appraisal) โดยมีผู้ประเมินเป็นผู้เชี่ยวชาญที่ไม่มีส่วนได้เสียกับผู้เข้ารับการประเมิน เป็นต้น ผลที่ได้จากการทำ Performance Agreement (PA) จะเกิดประโยชน์กับตัวครูทั้งในด้านคุณภาพการสอน คุณภาพผู้เรียน และคุณภาพชีวิต ผู้เขียนได้สังเคราะห์ความคิดเห็นจากนักวิชาการและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งการจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติงานนั้นสามารถดำเนินการได้ทั้งข้าราชการครูและครูเอกชน สรุปได้ ดังนี้ (Darling-Hammond & Richardson, 2009; Hattie, 2009; Leithwood & Sun, 2012)

1. การพัฒนาทักษะ: การทำ PA ช่วยให้ครูสามารถกำหนดเป้าหมายการพัฒนาตนเองและวางแผนในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการสอน การทำ PA ยังเป็นการกระตุ้นให้ครูสำรวจและปรับปรุงวิธีการสอนของตนเองอย่างต่อเนื่อง ตัวอย่างเช่น ครูอาจกำหนดเป้าหมายในการเพิ่มทักษะการใช้เทคโนโลยีในการสอน หรือพัฒนาทักษะการจัดการห้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ

2. การเพิ่มประสิทธิภาพในการสอน: PA ช่วยให้ครูมีเป้าหมายที่ชัดเจนและวัดผลได้ในการพัฒนา การสอนของตนเอง การทำ PA ช่วยให้ครูสามารถติดตามและประเมินผลการสอนของตนเองได้อย่างมีระบบ ซึ่ง จะช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงและพัฒนาการสอนได้ตรงจุดมากขึ้น เช่น ครูอาจใช้ข้อมูลจากการประเมินผลของ PA ในการปรับปรุงการวางแผนการสอนหรือการใช้สื่อการสอนที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. การเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ: การทำ PA ที่ประสบความสำเร็จสามารถช่วยให้ครู มีโอกาสในการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการได้ ซึ่งเป็นการยกระดับสถานะทางวิชาชีพและการได้รับการยอมรับในความสามารถของตนเอง รวมทั้งผลตอบแทนที่ได้รับ ตัวอย่างเช่น ครูที่ผ่านการประเมิน PA จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น ส่งผลให้ครูได้รับเงินค่าตำแหน่งทางวิชาที่เพิ่มขึ้นด้วย

สรุปได้ว่า การทำ Performance Agreement (PA) ช่วยให้ครูได้รับประโยชน์มากมาย ไม่เพียงแต่เป็นการ กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาทักษะและการสอนเท่านั้น แต่ยังเป็นเครื่องมือที่ช่วยเสริมสร้างความรับผิดชอบ และความมุ่งมั่นของครูในการพัฒนาตนเอง ด้วยการตั้งเป้าหมายและวางแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน ครูสามารถ เพิ่มประสิทธิภาพการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้ยังช่วยส่งเสริมการพัฒนา สายการสอนและเป็นที่ยอมรับในวงการวิชาการอย่างมาก นอกจากนี้ยังยกระดับคุณภาพชีวิตของครูจากการ ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอีกด้วย

ดังนั้นบทบาทของผู้บริหารในการสนับสนุนการทำ Performance Agreement (PA) เป็นสิ่งสำคัญที่มีผล โดยตรงต่อความสำเร็จของการทำ PA ครู และการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนในโรงเรียน ผู้เขียนได้สังเคราะห์ ความคิดเห็นจากนักวิชาการและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้เขียนได้วิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการต่างๆ

สรุปเป็นแนวทางที่ผู้บริหารสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ ดังนี้ (Robbins & Judge, 2020; DuFour & Marzano, 2011; Hattie, 2009; Hallinger & Heck, 2010; Fullan, 2007; Darling-Hammond & Richardson, 2009)

1. การกำหนดนโยบายและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน

ผู้บริหารควรมีนโยบายและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและการพัฒนาวิชาชีพครู ด้วยระบบ PA ที่สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียนและระบบการศึกษาของประเทศ ตัวอย่างนโยบาย เช่น

“เพื่อเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ที่ทุกคนสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างยั่งยืนด้วยระบบ PA”

จากนโยบายนี้จะเห็นได้ว่า โรงเรียนจะมุ่งเน้นที่จะเป็นสถานที่ที่ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของทุกคนอย่างต่อเนื่อง โดยให้นักเรียนได้รับการเรียนรู้ที่เหมาะสมและมีคุณภาพ พร้อมทั้งส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่องของครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการด้วยระบบ PA เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสอนและการบริหารจัดการโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น

2. การให้การอบรมและพัฒนาทักษะ

ผู้บริหารควรวางแผนการอบรมและพัฒนาที่มุ่งเน้นให้ครูได้เรียนรู้และฝึกฝนทักษะที่เป็นประโยชน์จริงในการทำ PA ไม่ใช่เพียงแค่ทฤษฎีเท่านั้น แต่เน้นที่จะให้ครูได้ปฏิบัติจริง เช่น การประเมินผลงานของครูอย่างจริงจัง และการให้คำแนะนำในการปรับปรุงจากผลการประเมินนั้น เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและทักษะในการใช้ PA ตัวอย่างการอบรม เช่น

หัวข้อการอบรม: “การใช้ข้อมูลจาก PA เพื่อปรับปรุงผลการเรียนรู้ของนักเรียน สู่การยกระดับวิทยฐานะครู”

เป้าหมายของการอบรม: เพื่อให้ครูเข้าใจถึงความสำคัญของการใช้ PA เพื่อปรับปรุงคุณภาพการเรียนรู้นักเรียน และเพื่อเพิ่มความเข้าใจในการวิเคราะห์ข้อมูลจาก PA และนำข้อมูลนี้ไปใช้ในการแก้ไขและพัฒนาการสอน รวมทั้งวิธีการเพื่อขอมีขอเลื่อนวิทยฐานะ

เนื้อหาของการอบรม: การเรียนรู้เกี่ยวกับข้อมูล PA การอธิบายความหมายและสิ่งที่ครูควรรู้เกี่ยวกับข้อมูลที่ได้จากการประเมินประสิทธิภาพของครู (PA) และประโยชน์ที่ได้จากการนำข้อมูลนี้ไปใช้ในการปรับปรุงการสอน รวมทั้งเทคนิคและวิธีการเตรียมข้อมูลเพื่อการขอมีขอเลื่อนวิทยฐานะ

จากตัวอย่างการอบรมดังกล่าวจะช่วยให้ครูมีความเข้าใจและทักษะในการใช้ PA ในการปรับปรุงและพัฒนาการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อส่งผลให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างแท้จริง รวมทั้งสามารถเตรียมความพร้อมที่จะยื่นการขอมีขอเลื่อนวิทยฐานะในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพที่ชัดเจน

3. การให้คำปรึกษาและการสนับสนุน

ผู้บริหารควรมีบทบาทในการให้คำปรึกษาและการสนับสนุนครูในกระบวนการทำ PA เพื่อการขอมีขอเลื่อนวิทยฐานะ โดยสามารถช่วยให้ครูเข้าใจขั้นตอนและวิธีการทำ PA ได้ชัดเจนขึ้น และร่วมเป็นส่วนหนึ่งของทีมในการพัฒนาร่วมกันผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ตัวอย่างกิจกรรม เช่น

“PLC เพื่อยกระดับวิทยฐานะ”

ผู้บริหารสามารถสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมในกิจกรรม Professional Learning Community (PLC) ที่กำหนดภายใต้หัวข้อดังกล่าว ซึ่งเป็นพื้นที่ที่ครูและผู้บริหารร่วมกันในการแบ่งปันประสบการณ์ แลกเปลี่ยนความรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการสอนและการทำ PA อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ทุกคนได้ยกระดับวิทยฐานะให้สูงขึ้นไปด้วยกัน

โดยอาศัยผู้ที่มีประสบการณ์ที่เคยผ่านการประเมินแล้วในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน หรือผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาร่วมวงสนทนา ซึ่งอาจมีการจัดขึ้นสัปดาห์ละ 1-2 ครั้ง และมีการช่วยเหลือกันไปจนแล้วเสร็จถึงวงรอบการประเมินและนำเข้าสู่ระบบ DPA

จากตัวอย่างกิจกรรมดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการให้คำปรึกษาและการสนับสนุนจากผู้บริหารช่วยให้ครูมีความเข้าใจ และสามารถทำ PA ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเสริมสร้างการทำงานร่วมกันในทีมผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาคุณภาพการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างแท้จริง รวมทั้งยังช่วยให้ครูได้มีโอกาสเข้าสู่การประเมินวิทยฐานะในระบบ DPA เพื่อยกระดับวิทยฐานะให้สูงขึ้นด้วย

4. การติดตามและประเมินผล

ผู้บริหารควรมีระบบการติดตามและประเมินผลการทำงาน PA ของครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถตรวจสอบความก้าวหน้าและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงได้ทันที ตัวอย่างกิจกรรม เช่น

“การประชุมประจำเดือนเพื่อติดตามความก้าวหน้าในการทำ PA”

วัตถุประสงค์ของกิจกรรม: เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าและการดำเนินงานในกระบวนการ PA ของครูในระยะเวลาที่กำหนด และเพื่อให้ผู้บริหารมีข้อมูลที่ต้องการในการให้คำแนะนำและการสนับสนุนต่อครูในการปรับปรุงแผนการทำงานต่อไป

จากกิจกรรมดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการประชุมประจำเดือนช่วยสนับสนุนให้ครูได้รับข้อมูลและคำแนะนำที่ต้องการในการพัฒนาการสอนและการทำ PA อย่างต่อเนื่อง ช่วยให้ครูได้ทำงานอย่างเป็นระบบโดยมีผู้บริหารและเพื่อนครูร่วมด้วยช่วยกันในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ในการเตรียมความพร้อมในการขอมีขอเลื่อนวิทยฐานะในอนาคต เสริมสร้างทีมงานที่มีความร่วมมือและสนับสนุนกันอย่างมีประสิทธิภาพ

5. การสร้างแรงจูงใจและการยกย่องความสำเร็จ

ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจให้กับครูในการทำ PA โดยการยกย่องและให้รางวัลสำหรับครูที่ทำ PA ได้ดีและมีผลการพัฒนาที่เห็นได้ชัด รวมทั้งการประกาศเกียรติคุณให้แก่ครูที่สามารถผ่านการประเมินวิทยฐานะที่สูงขึ้นด้วย ตัวอย่างกิจกรรม เช่น

“พิธีมอบรางวัลครูยอดเยี่ยมและการยกย่องความสำเร็จในการทำ PA”

วัตถุประสงค์ของกิจกรรม: เพื่อยกย่องและให้รางวัลแก่ครูที่ทำ PA ได้ดีและมีผลการพัฒนาที่เห็นได้ชัด และเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ครูทุกคนมีความมุ่งมั่นในการทำ PA และพัฒนาการสอนอย่างต่อเนื่อง

จากกิจกรรมนี้จะเห็นได้ว่า ครูจะได้แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง เพราะการได้รับรางวัลและการยกย่องจะกระตุ้นให้ครูมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทำให้ครูมีความมุ่งมั่นในการทำ PA และปรับปรุงการสอนของตนเองอย่างต่อเนื่อง และการได้รับการยกย่องและรางวัลจะทำให้ครูรู้สึกได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่าในความพยายามและความสำเร็จของตนเอง ซึ่งเป็นการสร้างกำลังใจและความภาคภูมิใจในวิชาชีพ

6. การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนา

ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศในโรงเรียนที่เอื้อต่อการพัฒนาของครู โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างสำหรับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการเรียนรู้ร่วมกันดังที่กล่าวไว้แล้วในบทที่ผ่านมา

การทำข้อตกลงในการปฏิบัติงาน (PA) นั้น ไม่ได้มีข้อกำหนดว่าจะสามารถนำมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนครูได้หรือไม่อย่างไร แต่ผู้บริหารสามารถที่จะอ้างอิงผลการปฏิบัติงานจาก PA นั้นได้โดยต้องคำนึงถึง

หลักการพิจารณาที่เป็นธรรม และเป็นข้อตกลงร่วมกันของครูทั้งโรงเรียนที่จะใช้การประเมินในรูปแบบใดไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนรัฐบาลหรือโรงเรียนเอกชนซึ่งการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนของครู ผู้เขียนนำเสนอแนวทางไว้ให้ผู้บริหารได้พิจารณาหลักเกณฑ์พื้นฐานเหล่านี้ตามความเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน ได้แก่

1. ใช้หลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและโปร่งใส: การมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและโปร่งใสในการพิจารณาเลื่อนขั้นและเลื่อนเงินเดือน จะช่วยป้องกันความไม่เท่าเทียมและเป็นธรรมต่อครูทุกคนในโรงเรียน เช่น กำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจนและที่เป็นมาตรฐานสำหรับการประเมินผลการทำงานของครู เช่น ผลการประเมินคุณภาพการสอน และการมีส่วนร่วมในโครงการต่างๆ โรงเรียน เป็นต้น

2. ใช้หลักการประเมินความสามารถ: การพิจารณาเลื่อนขั้นและเลื่อนเงินเดือนควรพิจารณาความสามารถในการสอนควรเป็นตัวชี้วัดหลัก เช่น ผลการทดสอบความรู้ของนักเรียน การประเมินผลการเรียนรู้ และการพัฒนาทักษะทางวิชาการของนักเรียนในระยะยาว เป็นต้น

การพัฒนาวิชาชีพครูโดยใช้ระบบ PA สามารถช่วยประเมินและพัฒนาความสามารถของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เขียนนำเสนอตัวอย่างการพัฒนาวิชาชีพครูด้วยระบบ PA ในรูปแบบทั่วไปที่ไม่ได้อ้างอิงตามหลักเกณฑ์ของ กคศ. ซึ่งผู้บริหารสามารถนำไปใช้ในสถานศึกษาได้ตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนการพัฒนาวิชาชีพครูด้วยระบบ PA

1. กำหนดเกณฑ์การประเมิน

ระบุเป้าหมายการพัฒนา: กำหนดสิ่งที่ต้องการพัฒนาสำหรับครู เช่น ทักษะการสอน การจัดการชั้นเรียน การใช้เทคโนโลยีในการสอน และทักษะการสื่อสาร

กำหนดเกณฑ์การประเมิน: สร้างเกณฑ์และตัวชี้วัดที่ชัดเจนสำหรับการประเมิน เช่น การวางแผนการสอน การใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย และการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน

2. ดำเนินการประเมิน

การประเมินตนเอง: ให้ครูทำการประเมินตนเองตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อสะท้อนความเข้าใจและความรู้สึกของตนเองเกี่ยวกับการทำงาน

การประเมินจากผู้อื่น: ใช้การประเมินจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และนักเรียน เพื่อรวบรวมข้อมูลหลายมุมมองเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน of ครู

3. วิเคราะห์ข้อมูลการประเมิน

การรวบรวมข้อมูล: รวมข้อมูลการประเมินจากแหล่งต่าง ๆ เช่น การประเมินตนเอง การประเมินจากผู้อื่น และข้อมูลผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

การวิเคราะห์ข้อมูล: วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อระบุจุดแข็งและจุดที่ต้องการการพัฒนา

4. การให้ข้อเสนอแนะแก่ครู

การจัดประชุมข้อเสนอแนะ: จัดประชุมกับครูเพื่อให้ข้อเสนอแนะแก่ครูเกี่ยวกับผลการประเมิน

การตั้งเป้าหมายพัฒนา: ร่วมกันตั้งเป้าหมายพัฒนาและแผนการปรับปรุงในด้านที่จำเป็น

5. การพัฒนาทักษะ (Develop Skills)

การฝึกอบรมและการพัฒนา: จัดอบรมและโครงการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมทักษะที่ครูต้องการพัฒนา

การเรียนรู้และการปฏิบัติ: ให้ครูมีโอกาสในการเรียนรู้และปฏิบัติในสถานการณ์จริงเพื่อพัฒนาทักษะ

6. ติดตามผลและประเมินผลการพัฒนา (Monitor and Evaluate Progress)

การติดตามผล: ติดตามและประเมินผลการพัฒนาของครูเป็นระยะ เพื่อให้แน่ใจว่าครูสามารถนำแผนการพัฒนามาใช้และปรับปรุงได้

การปรับปรุงแผนการพัฒนา: ปรับปรุงแผนการพัฒนาเป็นระยะเพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการและสถานการณ์ของครู

ตัวอย่าง:โรงเรียนต้องการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีในการสอนของครู

1. กำหนดเกณฑ์การประเมิน: กำหนดเกณฑ์ในการประเมินทักษะการใช้เทคโนโลยี เช่น การใช้โปรแกรมการสอนออนไลน์ การสร้างสื่อการเรียนการสอนดิจิทัล และ การใช้เครื่องมือการเรียนรู้แบบโต้ตอบ

2. ดำเนินการประเมิน: ใช้แบบสอบถามเพื่อให้ครูประเมินตนเองเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี และให้เพื่อนร่วมงานและนักเรียนประเมินการใช้เทคโนโลยีในการสอน

3. วิเคราะห์ข้อมูลการประเมิน: วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อระบุว่าครูมีทักษะที่ดีในบางด้านแต่ต้องการการพัฒนาในบางด้าน เช่น การใช้เครื่องมือการเรียนรู้แบบโต้ตอบ

4. การให้ข้อเสนอแนะแก่ครู: จัดประชุมเพื่อให้ข้อเสนอแนะแก่ครู และตั้งเป้าหมายในการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยี เช่น การสร้างสื่อการเรียนการสอนใหม่

5. การพัฒนาทักษะ: จัดอบรมการใช้เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องและให้ครูมีโอกาสทดลองใช้เทคโนโลยีในห้องเรียน

6. ติดตามผลและประเมินผลการพัฒนา: ติดตามผลการใช้เทคโนโลยีในการสอนและประเมินผลการพัฒนาของครูในช่วงเวลาที่กำหนด

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาวิชาชีพครูด้วยระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน Performance Agreement (PA) เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงและพัฒนาทักษะการสอนของตนเองอย่างต่อเนื่อง ในการดำเนินการให้เกิดผลสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูผ่านแนวทางต่างๆ เช่น การกำหนดนโยบายและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การอบรมและพัฒนาทักษะ การให้คำปรึกษาและการสนับสนุน การติดตามและประเมินผล และการสร้างแรงจูงใจและการยกย่องความสำเร็จ การดำเนินการพัฒนาวิชาชีพครูด้วยระบบ PA อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จะส่งผลให้ครูมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง มีทักษะและความรู้ที่จำเป็นในการสอน และสามารถปรับปรุงผลการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาและการสนับสนุนจากผู้บริหาร ยังช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือในทีมงาน ทำให้ครูรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนการเรียนรู้ที่มุ่งสู่ความสำเร็จร่วมกัน

บทสรุป

การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพให้กับครูในโรงเรียนมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา การสนับสนุนครูในการพัฒนาความสามารถและความเชี่ยวชาญในวิชาชีพของตนไม่เพียงแต่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการสอนและการจัดการห้องเรียน แต่ยังเสริมสร้างความมั่นใจและแรงจูงใจในการทำงานของครู การวางแผนการพัฒนาวิชาชีพที่มีระบบและต่อเนื่อง ซึ่งครอบคลุมการอบรม การวิจัย การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และการให้คำปรึกษา จะช่วยให้ครูสามารถเติบโตในหน้าที่และมีความพร้อมในการเผชิญกับความท้าทายใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นในวงการศึกษานอกจากนี้ การสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างยั่งยืนในโรงเรียน

ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ครูรู้สึกมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนทางการศึกษา การสนับสนุนจากผู้บริหาร และการให้โอกาสในการก้าวหน้าทางวิชาชีพ เช่น การเลื่อนขั้นและการเลื่อนตำแหน่ง จะสร้างความรู้สึกภาคภูมิใจและความพึงพอใจในการทำงานของครู ซึ่งส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูดีขึ้น และสามารถถ่ายทอดความรู้และทักษะให้แก่นักเรียนได้อย่างเต็มที่

ดังนั้นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์และการจัดการที่ดีจะสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาของครู โดยการสนับสนุนให้ครูได้รับการอบรมและพัฒนาทักษะที่จำเป็น การสร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความรู้ การจัดสรรทรัพยากรและเวลาสำหรับการพัฒนาอาชีพ และการให้คำปรึกษาและแรงจูงใจที่เหมาะสม ผู้บริหารยังมีบทบาทในการส่งเสริมการเลื่อนขั้นและการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งจะช่วยเพิ่มความมั่นใจและความพึงพอใจในการทำงานของครู การมีผู้บริหารที่ใส่ใจและสนับสนุนความก้าวหน้าของครูจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา และคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในระยะยาว

การสร้างความมั่นคงและความเชื่อมั่นให้กับครู

ความมั่นคงและความเชื่อมั่นในอาชีพครูเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน ครูที่รู้สึกมั่นคงในอาชีพของตนและเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองจะสามารถทุ่มเทเวลาและพลังงานในการพัฒนาการเรียนการสอนให้กับนักเรียนได้อย่างเต็มที่ การสร้างความมั่นคงและความเชื่อมั่นในอาชีพครูจึงเป็นสิ่งที่ไม่ควรมองข้าม ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนครูให้รู้สึกมั่นคงและเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งเป็นพื้นฐานในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสามารถส่งเสริมและสนับสนุนครูได้หลากหลายวิธี โดยเฉพาะคุณลักษณะของตัวผู้บริหารเองที่ส่งผลโดยตรงกับครู ซึ่งในบทนี้จะกล่าวถึงปัจจัยสำคัญที่ส่งผลความมั่นคงและความเชื่อมั่นในวิชาชีพครูรวมถึงบทบาทของผู้บริหารทั้งในส่วนบุคลิกภาพและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการส่งเสริมในเรื่องนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมั่นคงและความเชื่อมั่นในวิชาชีพครู

ความมั่นคงและความเชื่อมั่นในวิชาชีพครูเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพการศึกษาและประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรทำความเข้าใจและจัดการปัจจัยเหล่านี้้อย่างเหมาะสม จะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในวิชาชีพครูและส่งเสริมความสำเร็จในระบบการศึกษา ในส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อความมั่นคงและความเชื่อมั่นในวิชาชีพครูผู้เขียนได้กล่าวมาแล้วบางส่วนในแต่ละบทก่อนหน้านี้ซึ่งจะแทรกอยู่ในเนื้อหาสำคัญในหัวข้อของแต่ละบท ในบทนี้จะได้สรุปเป็นปัจจัยสำคัญซึ่งผู้เขียนได้วิเคราะห์และสังเคราะห์ความคิดเห็นจากนักวิชาการและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ ดังนี้ (Leithwood & Sun, 2012; Robbins & Judge, 2020; Day & Gu, 2010; Hargreaves & Fullan, 2012; Darling-Hammond, 2017.)

1. การสนับสนุนจากผู้บริหาร

การสนับสนุนจากผู้บริหารเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อความมั่นคงและความเชื่อมั่นในวิชาชีพครู เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่สามารถสร้างหรือทำลายความรู้สึกของครูในโรงเรียนได้ การสนับสนุนที่เพียงพอจากผู้บริหารสามารถเสริมสร้างความมั่นใจในงานของครู และทำให้ครูรู้สึกว่าคุณค่าและได้รับการยอมรับในฐานะสมาชิกที่สำคัญของทีม การสนับสนุนในรูปแบบต่างๆ ได้แก่

1.1 การสนับสนุนทางวิชาการ: ผู้บริหารสามารถสนับสนุนครูโดยการจัดหาทรัพยากรทางการสอนที่จำเป็น เช่น หนังสือ อุปกรณ์การสอน และเทคโนโลยีที่ทันสมัย นอกจากนี้ การจัดฝึกอบรมและเวิร์กช็อปเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะของครูก็เป็นวิธีหนึ่งที่ช่วยเพิ่มความมั่นใจในงานของครู ตัวอย่างเช่น ผู้บริหารจัดการฝึกอบรมสำหรับครูเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีใหม่ในห้องเรียน หลังจากนั้น ครูรู้สึกมั่นใจมากขึ้นในการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน และนักเรียนก็ได้รับประโยชน์จากวิธีการสอนที่มีการปรับปรุงใหม่ เป็นต้น

1.2 การสนับสนุนทางจิตใจและอารมณ์: ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนทางจิตใจและอารมณ์แก่ครู โดยการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและการสื่อสารที่เปิดเผย เมื่อครูรู้สึกว่าคุณสามารถพูดคุยปัญหาหรือข้อกังวลของตนได้อย่างอิสระกับผู้บริหาร พวกเขาจะรู้สึกว่ามีความสนับสนุนและเข้าใจ ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในวิชาชีพของตนเอง ตัวอย่างเช่น ผู้บริหารโรงเรียนจัดเวลาสำหรับการพบปะพูดคุยกับครูเป็นประจำ เพื่อให้ครูสามารถเล่าถึงปัญหาที่พบในชั้นเรียนหรือขอคำแนะนำในการแก้ไขปัญหา การสนับสนุนเช่นนี้ช่วยให้ครูรู้สึกมั่นใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น และเห็นว่าผู้บริหารใส่ใจและพร้อมช่วยเหลือ เป็นต้น

1.3 การสนับสนุนในการพัฒนาอาชีพ: ผู้บริหารที่สนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น การส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมการอบรมเพิ่มเติมหรือการสนับสนุนในการทำวิจัย จะช่วยให้ครูเห็นถึงเส้นทางการเติบโตในสายอาชีพ และรู้สึกมั่นคงในงานของตน ตัวอย่างเช่น ครูได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารให้เข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับครู ซึ่งเป็นโอกาสให้ครูได้พัฒนาทักษะใหม่และเตรียมตัวสำหรับบทบาทการบริหารในอนาคต การสนับสนุนเช่นนี้ช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถของครูและเพิ่มโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ เป็นต้น

สรุปได้ว่า การสนับสนุนจากผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเสริมสร้างความมั่นคงและความเชื่อมั่นในวิชาชีพครู เมื่อครูรู้สึกว่าตนเองได้รับการสนับสนุนในทุกด้าน พวกเขาจะมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง และพร้อมที่จะทุ่มเทในการสอนให้กับนักเรียนอย่างเต็มที่

2. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความมั่นคงและความเชื่อมั่นในวิชาชีพครู การที่ครูมีโอกาสในการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งในสายอาชีพช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพราะครูจะมองเห็นเส้นทางการเติบโตและความสำเร็จในอาชีพของตน ซึ่งส่งผลให้ครูรู้สึกมั่นคงในสายอาชีพและมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง

2.1 การเลื่อนขั้นทางวิชาชีพ: การเลื่อนขั้นจากครูผู้ช่วยเป็นครูชำนาญการหรือการได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นสิ่งที่สร้างแรงจูงใจให้ครูพัฒนาตนเอง การเลื่อนขั้นเหล่านี้ไม่เพียงแต่เพิ่มรายได้หรือสถานะทางสังคมเท่านั้น แต่ยังทำให้ครูรู้สึกว่าความพยายามและความมุ่งมั่นของตนได้รับการยอมรับและให้คุณค่า ตัวอย่างเช่น ครูในโรงเรียนหนึ่งได้ทุ่มเทเวลาในการสอนและการพัฒนาหลักสูตรจนได้รับการเลื่อนขั้นเป็นครูชำนาญการพิเศษ การเลื่อนขั้นนี้ไม่เพียงแต่ทำให้ครูรู้สึกภูมิใจในความสำเร็จของตนเอง แต่ยังเพิ่มความเชื่อมั่นในความสามารถของตนในการสอนและการพัฒนาตนเอง

2.2 การเพิ่มโอกาสในการพัฒนาตนเอง: การที่ครูได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ๆ ผ่านการฝึกอบรม การเข้าร่วมสัมมนา หรือการศึกษาต่อจะช่วยเสริมสร้างความมั่นคงในสายอาชีพ ครูจะรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถที่ก้าวหน้าขึ้นและพร้อมที่จะรับมือกับความท้าทายในงาน ตัวอย่างเช่น ครูที่ได้รับทุนการศึกษาจากโรงเรียนเพื่อไปศึกษาต่อในระดับปริญญาโทสาขาการบริหารการศึกษา เมื่อจบการศึกษา ครูก็กลับมาทำงานในโรงเรียนด้วยความรู้ใหม่และมุมมองที่กว้างขึ้น ทำให้ครูรู้สึกมั่นใจมากขึ้นในความสามารถของตน และพร้อมที่จะก้าวไปสู่บทบาทการบริหารในอนาคต

2.3 การสนับสนุนในการทำวิจัยหรือโครงการพิเศษ: การสนับสนุนให้ครูทำวิจัยหรือเข้าร่วมโครงการพิเศษที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนการสอนจะช่วยให้ครูมีโอกาสแสดงความสามารถและได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและนักเรียน ครูที่มีโอกาสแสดงศักยภาพในโครงการพิเศษเหล่านี้มักจะได้รับการพิจารณาให้เลื่อนขั้น

หรือเลื่อนตำแหน่งในโรงเรียน ตัวอย่างเช่น ครูที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารให้ทำวิจัยเกี่ยวกับวิธีการสอนใหม่ๆ ในชั้นเรียน หลังจากที่ครูนำผลวิจัยมาใช้จริงและพบว่านักเรียนมีผลการเรียนที่ดีขึ้น ผู้บริหารจึงพิจารณาเลื่อนตำแหน่งครูไปสู่บทบาทการบริหารหรือให้ครูเป็นหัวหน้าทีมวิจัยใหม่ๆ ในโรงเรียน เป็นต้น

สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบโดยตรงต่อความมั่นคงและความเชื่อมั่นในวิชาชีพครู การมีโอกาสนในการเลื่อนขั้น การพัฒนาความรู้ และการทำโครงการพิเศษ ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและความมั่นใจให้ครู พร้อมทั้งทำให้ครูมองเห็นอนาคตที่มั่นคงและเป็นบวกในสายอาชีพของตน

3. การพัฒนาทักษะและความรู้

การพัฒนาทักษะและความรู้เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงและความเชื่อมั่นในวิชาชีพครู การจัดการอบรมหรือกิจกรรมพัฒนาทักษะให้กับครูอย่างต่อเนื่องทำให้ครูรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองได้รับการส่งเสริมและมีโอกาสในการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ซึ่งส่งผลให้ครูมีความมั่นใจในความสามารถของตนเองและมีความเชื่อมั่นในวิชาชีพมากขึ้น ด้วยรูปแบบต่างๆ ของการพัฒนาทักษะและความรู้ ได้แก่

3.1 การจัดการอบรมเฉพาะทาง: การอบรมในหัวข้อเฉพาะทาง เช่น การใช้เทคโนโลยีในห้องเรียน การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ หรือการพัฒนาทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูลการเรียนรู้ ช่วยให้ครูมีความรู้และทักษะที่ทันสมัยและสามารถนำไปใช้ในการสอนให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น การอบรมเหล่านี้ไม่เพียงแต่เพิ่มทักษะให้กับครูเท่านั้น แต่ยังทำให้ครูรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาอาชีพ ตัวอย่างเช่น ครูได้รับการอบรมเรื่องการใช้แอปพลิเคชันการสอนแบบดิจิทัล ซึ่งช่วยให้ครูสามารถสร้างสื่อการสอนที่น่าสนใจและมีความหลากหลาย หลังจากที่คุณนำทักษะที่ได้รับจากการอบรมมาใช้ในห้องเรียน นักเรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้อย่างมากขึ้น ทำให้ครูรู้สึกมั่นใจในความสามารถของตนเองและเชื่อมั่นในวิชาชีพของตนมากขึ้น เป็นต้น

3.2 กิจกรรมพัฒนาทักษะร่วมกับเพื่อนร่วมงาน: การจัดการกิจกรรมพัฒนาทักษะที่เน้นการทำงานร่วมกัน เช่น การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community: PLC) หรือการทำเวิร์กช็อปที่ครูสามารถแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงานได้ เป็นอีกหนึ่งวิธีที่ช่วยเสริมสร้างทักษะและความรู้ใหม่ๆ ให้กับครู กิจกรรมเหล่านี้ยังส่งเสริมให้ครูเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนทางวิชาชีพที่มีการสนับสนุนกันและกัน ตัวอย่างเช่น โรงเรียนจัดกิจกรรมเวิร์กช็อปที่ครูสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์และเทคนิคการสอนที่ประสบความสำเร็จในห้องเรียน ครูที่เข้าร่วมกิจกรรมได้เรียนรู้จากเพื่อนร่วมงานและได้รับคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ ทำให้ครูมีทักษะใหม่ๆ และรู้สึกมั่นใจมากขึ้นในการสอน เป็นต้น

3.3 การสนับสนุนให้เข้าร่วมการอบรมภายนอก: การสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมการอบรมภายนอกโรงเรียน เช่น การประชุมวิชาการ การอบรมสัมมนา หรือการเข้าร่วมโครงการพัฒนาครูระดับชาติ ทำให้ครูมีโอกาสเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญและเพื่อนร่วมวิชาชีพจากทั่วประเทศ ครูที่ได้รับโอกาสนี้มักจะนำความรู้ใหม่ๆ กลับมาใช้ในห้องเรียน ทำให้ครูรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองได้รับการพัฒนาทั้งในระดับส่วนตัวและในสายอาชีพ ตัวอย่างเช่น ครูได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมการประชุมวิชาการระดับชาติเรื่องการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง หลังจากกลับมาจากการประชุมครูได้นำแนวคิดและเทคนิคใหม่ๆ มาปรับใช้ในห้องเรียน ทำให้ผลการเรียนของนักเรียนดีขึ้น ครูรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีความสามารถที่ทันสมัยและมั่นใจในการสอนมากขึ้น เป็นต้น

สรุปได้ว่า การพัฒนาทักษะและความรู้ผ่านการอบรมและกิจกรรมต่างๆ ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงและความเชื่อมั่นในวิชาชีพครู ครูที่ได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจะรู้สึกว่าคุณค่าและได้รับ

การสนับสนุน ซึ่งส่งผลให้ครูมีความมั่นใจในความสามารถและเชื่อมั่นในวิชาชีพของตนมากขึ้น

4. การสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและเปิดกว้าง

บรรยากาศการทำงานที่ดีมีความเป็นมิตรและเปิดกว้างในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นช่วยให้ครูรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของทีม ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความเชื่อมั่นในความสามารถและความมั่นคงในวิชาชีพของครู รูปแบบของการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและเปิดกว้าง ได้แก่

4.1 การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น: ผู้บริหารสถานศึกษาที่สร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น จะทำให้ครูรู้สึกว่าคุณค่าและไอเดียของตนเองมีคุณค่า การเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายหรือกิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียน ช่วยเสริมสร้างความรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน ตัวอย่างเช่น ผู้บริหารจัดประชุมประจำเดือนที่เปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงกระบวนการสอนหรือกิจกรรมในโรงเรียน โดยผู้บริหารให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของครูและนำไปใช้ในการปรับปรุงการทำงาน ทำให้ครูรู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองมีบทบาทสำคัญและได้รับการยอมรับในทีม เป็นต้น

4.2 การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการทำงานร่วมกัน: การส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกันในบรรยากาศที่เป็นมิตร ช่วยเสริมสร้างความรู้สึกของการเป็นทีม การที่ครูรู้สึกว่าคุณค่าเพื่อนร่วมงานและมีการสนับสนุนจากผู้บริหาร จะทำให้ครูมีความมั่นใจมากขึ้นในการปฏิบัติงานและมีความเชื่อมั่นในวิชาชีพของตนเอง ตัวอย่างเช่น โรงเรียนจัดกิจกรรมกลุ่ม เช่น การจัดทำโครงการพัฒนาการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งครูต้องทำงานร่วมกันในทีม ครูได้แบ่งปันประสบการณ์และความรู้ซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีและความเป็นทีมที่เข้มแข็ง ครูรู้สึกว่าคุณค่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

4.3 การสนับสนุนทางจิตใจและการแสดงความชื่นชม: ผู้บริหารที่ให้การสนับสนุนทางจิตใจ เช่น การรับฟังปัญหาและข้อกังวลของครู รวมถึงการแสดงความชื่นชมต่อความพยายามและความสำเร็จของครู จะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและส่งผลต่อความมั่นใจในตนเองของครู การที่ครูได้รับคำชมและการยอมรับจากผู้บริหารทำให้ครูรู้สึกว่าคุณค่าความพยายามของตนเองได้รับการเห็นคุณค่า ตัวอย่างเช่น เมื่อครูประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารได้แสดงความชื่นชมต่อหน้าครูคนอื่นๆ ทำให้ครูรู้สึกภูมิใจในความสำเร็จของตนเองและมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองต่อไป การแสดงความชื่นชมดังกล่าวไม่เพียงแต่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้บริหาร แต่ยังเสริมสร้างความเชื่อมั่นในวิชาชีพของครูอีกด้วย เป็นต้น

4.4 การสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการแสดงความคิดเห็น: การสร้างบรรยากาศที่ครูสามารถแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะได้โดยไม่ต้องกลัวว่าจะถูกตำหนิหรือไม่ยอมรับ เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเองของครู การรู้สึกว่าคุณค่าสามารถพูดสิ่งที่คิดและมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนทำให้ครูมีความมั่นใจในวิชาชีพและบทบาทของตนในโรงเรียนมากขึ้น ตัวอย่างเช่น ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูสามารถเสนอแนะวิธีการปรับปรุงการสอนโดยไม่มีการประเมินหรือวิจารณ์อย่างรุนแรง ครูรู้สึกว่าคุณค่าสามารถแสดงออกได้อย่างอิสระและมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน ทำให้ครูมีความมั่นใจในการแสดงออกและมีความเชื่อมั่นในวิชาชีพของตนเองมากขึ้น เป็นต้น

สรุปได้ว่า การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและเปิดกว้างในโรงเรียนเป็นปัจจัยที่สำคัญในการเสริมสร้างความเชื่อมั่นในวิชาชีพครู ครูที่รู้สึกว่าคุณค่าได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของทีมจะมีความมั่นใจ

ในความสามารถและความมั่นคงในวิชาชีพของตนเองมากขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ครูสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ และมีความสุขในการทำงาน

5. ความชัดเจนและความยุติธรรมในการประเมินผล

การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน ยุติธรรม และโปร่งใสช่วยให้ครูรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองได้รับการประเมินตามความสามารถและผลงานจริง ซึ่งส่งผลให้ครูมีความมั่นใจในความสามารถของตนเองและมีความเชื่อมั่นในระบบการประเมินผลของโรงเรียน รูปแบบของความชัดเจนและความยุติธรรมในการประเมินผล ได้แก่

5.1 การกำหนดเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนและเป็นมาตรฐาน: การมีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนและเป็นมาตรฐานช่วยให้ครูทราบถึงสิ่งที่คาดหวังจากการทำงานของตนเอง การกำหนดเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนช่วยให้ครูสามารถวางแผนและปรับปรุงการทำงานให้ตรงตามข้อกำหนดได้ การมีมาตรฐานเดียวกันสำหรับทุกคนยังช่วยให้การประเมินมีความยุติธรรม ตัวอย่างเช่น โรงเรียนกำหนดเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนสำหรับการประเมินผลงานของครู โดยใช้เกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน การพัฒนานักเรียน และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน ครูทุกคนได้รับข้อมูลเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินล่วงหน้า และมีโอกาสสอบถามหรือขอคำแนะนำเพิ่มเติม ทำให้ครูรู้สึกว่าการประเมินเป็นเรื่องยุติธรรมและโปร่งใส เป็นต้น

5.2 การให้ข้อเสนอแนะแบบสร้างสรรค์: การประเมินผลที่ดีควรรวมถึงการให้ข้อเสนอแนะแบบสร้างสรรค์ซึ่งช่วยให้ครูสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง การให้ข้อเสนอแนะแบบสร้างสรรค์ควรมาพร้อมกับการชื่นชมในสิ่งที่ทำได้ดีและการแนะนำวิธีการปรับปรุงในด้านที่ต้องพัฒนา การมีข้อเสนอแนะแบบนี้ช่วยให้ครูมีความมั่นใจในการทำงานและรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองได้รับการสนับสนุน ตัวอย่างเช่น หลังจากการประเมินผลการทำงาน ผู้บริหารให้ข้อเสนอแนะแบบสร้างสรรค์แก่ครู โดยยกตัวอย่างวิธีการที่ครูสามารถปรับปรุงการสอนให้ดียิ่งขึ้น และชื่นชมการทำงานในด้านที่ครูทำได้ดี เช่น การจัดการห้องเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ครูรู้สึกว่าการประเมินมีความช่วยเหลือและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง เป็นต้น

5.3 การให้โอกาสในการตอบสนองและแก้ไขข้อบกพร่อง: การมีระบบที่ให้ครูมีโอกาสนำเสนอข้อสงสัยต่อผลการประเมินและแก้ไขข้อบกพร่องเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นในระบบการประเมิน การที่ครูสามารถแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะในกระบวนการประเมินทำให้ครูรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีบทบาทในกระบวนการนี้และได้รับการพิจารณาอย่างเป็นธรรม ตัวอย่างเช่น หลังจากการประเมินผลการทำงาน ผู้บริหารจัดให้มีการประชุมเพื่อให้ครูได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินและแผนการพัฒนา ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูและปรับปรุงแผนการพัฒนาตามข้อเสนอแนะแบบร่วมกัน ทำให้ครูรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองได้รับการพิจารณาอย่างเป็นธรรมและมีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเอง เป็นต้น

5.4 การโปร่งใสในกระบวนการประเมิน: การมีความโปร่งใสในกระบวนการประเมินผลช่วยให้ครูเข้าใจถึงวิธีการและเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน การเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินและการให้ข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับวิธีการประเมิน ช่วยลดความวิตกกังวลของครูและทำให้ครูเชื่อมั่นในความยุติธรรมของระบบ ตัวอย่างเช่น โรงเรียนเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับเกณฑ์และขั้นตอนในการประเมินผลการทำงานของครูให้กับครูทุกคนทราบล่วงหน้า และจัดให้มีการอธิบายขั้นตอนการประเมินอย่างละเอียดในการประชุมที่งาน ครูเข้าใจถึงกระบวนการและรู้สึกมั่นใจในความโปร่งใสของระบบการประเมิน

สรุปได้ว่า ความชัดเจนและคุณธรรมในการประเมินผลเป็นปัจจัยที่สำคัญในการเสริมสร้างความเชื่อมั่นในวิชาชีพครู การมีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน การให้ข้อเสนอแนะแบบสร้างสรรค์ การให้โอกาสในการตอบสนองและความโปร่งใสในกระบวนการประเมิน ช่วยให้ครูรู้สึกว่าได้รับการประเมินตามความสามารถและผลงานจริง ส่งผลให้ครูมีความมั่นใจในตนเองและเชื่อมั่นในระบบการประเมินของโรงเรียน

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความมั่นคงและความเชื่อมั่นในวิชาชีพครูมีบทบาทสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาวิชาชีพครูและการยกระดับคุณภาพการศึกษา การสนับสนุนจากผู้บริหาร ช่วยให้ครูรู้สึกได้รับการยอมรับและมีทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาทักษะและความรู้ของครูผ่านการอบรมและกิจกรรมวิชาชีพเสริมสร้างความมั่นใจในความสามารถของตนเอง การสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและเปิดกว้างในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นช่วยให้ครูรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมและได้รับการสนับสนุน การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ยุติธรรม และโปร่งใสเสริมสร้างความมั่นใจในระบบการประเมินและระบบการทำงานโดยรวม ทั้งหมดนี้ร่วมกันสร้างความมั่นคงและความเชื่อมั่นในวิชาชีพครู ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมการทำงานที่มีคุณภาพและการพัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืน

พฤติกรรมและการแสดงออกที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและส่งเสริมคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียน การเป็นผู้บริหารที่ครูพึงประสงค์ไม่เพียงแต่ต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการเท่านั้น แต่ยังต้องมีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ ทักษะที่ดีในการทำงาน และความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจและขวัญกำลังใจให้กับครู ผ่านพฤติกรรมและการแสดงออกต่างๆ ผู้บริหารที่มีคุณสมบัติเหล่านี้จะสามารถส่งเสริมการพัฒนาอาชีพของครูและสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดีให้กับนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในส่วนของนั้นพฤติกรรมและการแสดงออกที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้เขียนได้สังเคราะห์ความคิดเห็นจากนักวิชาการและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ ดังนี้ โดยแยกเป็นแต่ละด้านที่สำคัญ 4 ด้าน ดังนี้ (Leithwood & Sun, 2012; Leithwood & Mascall, 2008 ; Hoy & Miskel, 2008 ; Starratt, 2004; Strike & Soltis, 2009)

1. การแต่งกายที่เหมาะสม

การแต่งกายของผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการสร้างความน่าเชื่อถือและเป็นแบบอย่างให้กับบุคคลภายในและภายนอกโรงเรียน ได้แก่ การสวมเสื้อผ้าที่เรียบร้อยและเหมาะสม ผู้บริหารที่มีการแต่งกายดีเยี่ยมแสดงให้เห็นถึงการใส่ใจและความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน การเลือกเสื้อผ้าที่เหมาะสมกับบทบาท ไม่ว่าจะเป็นชุดสูทหรือเครื่องแต่งกายทางการที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ช่วยส่งเสริมความน่าเชื่อถือของผู้บริหารในสายตาของบุคคลภายนอก การรักษาความสะอาดและการแต่งกายให้ถูกระเบียบก็เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรใส่ใจ เพื่อให้แสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบและการปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณของบุคลากรทั้งในและนอกโรงเรียน

2. การแสดงออกด้วยความมั่นใจและน่าเชื่อถือ

การแสดงออกทางกายภาพของผู้บริหารในโรงเรียนที่มีความมั่นใจและความน่าเชื่อถือเป็นจุดเด่นที่สำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นและความมั่นใจในตัวผู้บริหาร ได้แก่

2.1 การแสดงท่าทางที่สุภาพและมีความเชื่อมั่น: การแสดงท่าทางที่สุภาพแสดงให้เห็นถึงการประพฤติปฏิบัติของผู้บริหารที่มีความสง่างามและความน่าเคารพในทุกสถานการณ์ อากัปกิริยาต่างๆ ช่วยให้ผู้อื่นมีความรู้สึก

ถึงความน่าเชื่อถือและเป็นแบบอย่าง ตัวอย่างเช่น เมื่อเข้าห้องประชุมหรือมีการประชุมที่สำคัญ ผู้บริหารจะเดินเข้ามาด้วยท่าทางที่เป็นมิตรและเชื่อมั่นในตัวเอง แต่งกายเหมาะสมกับบทบาทที่เป็นการทำงาน พร้อมทั้งมีการสื่อสารพูดคุยอย่างเป็นทางการเป็นงานในเรื่องสำคัญ และพูดคุยอย่างเป็นกันเองบ้างในบางโอกาสเพื่อผ่อนคลาย เป็นต้น

2.2 การแสดงความมั่นใจในการดำเนินงาน: ผู้บริหารที่มั่นใจในตนเองจะแสดงให้เห็นถึงความมั่นใจในการดำเนินงานที่ได้กำหนดเป้าหมายไว้ โดยมุ่งหวังในการกระตุ้นและส่งเสริมทีมงานให้เห็นว่าการทำงานของทุกคนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ ตัวอย่างเช่น เมื่อมีการวางแผนโครงการหรือการเปลี่ยนแปลงใหญ่ในโรงเรียน ผู้บริหารควรทำอย่างมีวิสัยทัศน์และรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจและการสนับสนุนจากทีมงาน เพื่อให้ทุกคนในทีมรู้เป้าหมายและหน้าที่ของตนเองในการสนับสนุนและส่งเสริมโครงการนั้น ๆ เป็นต้น

2.3 ความเชื่อมั่นในการตัดสินใจและการทำงาน: ผู้บริหารที่มั่นใจมักจะมีการตัดสินใจที่มีเหตุผลและมุ่งหวังที่จะแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นในการดำเนินงานของทีม โดยเลือกการตัดสินใจที่เหมาะสมและถูกต้องเพื่อให้ทุกคนรู้สึกมั่นใจในการทำงาน ตัวอย่างเช่น เมื่อโรงเรียนมีความต้องการปรับปรุงโครงสร้างห้องเรียนเพื่อให้เหมาะสมกับการเรียนการสอน ผู้บริหารสามารถที่จะทำการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการที่ถูกต้องโดยเชื่อมโยงไปยังความต้องการที่แท้จริงของครูและนักเรียน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนมาจัดทำแผนในการดำเนินงาน และตัดสินใจดำเนินการภายใต้ความเชื่อมั่นของทุกคน เป็นต้น

3. การแสดงให้เห็นถึงการทำงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความซื่อสัตย์และมีความยุติธรรมมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน เพราะเป็นคุณธรรมพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง ได้แก่

3.1 มีพฤติกรรมตรงไปตรงมาและปฏิบัติตามคำมั่นสัญญา: ผู้บริหารควรแสดงพฤติกรรมที่เป็นตัวอย่างในการปฏิบัติตามคำมั่นสัญญา ปฏิบัติตามสิ่งต่างๆ ที่ได้เป็นผู้กำหนดไว้ มีลักษณะเป็นคนที่พูดจริงทำจริง ไม่โกหกหรือพูดเหลวไหล พูดคำไหนเป็นคำนั้น ตัวอย่างเช่น การกำชับให้ครูทุกคนต้องเข้าร่วมประชุมให้ตรงเวลา ผู้บริหารก็ต้องมาให้ทันตามที่นัดหมาย เป็นต้น

3.2 การแสดงความถูกต้องและเที่ยงตรงในการให้ข้อมูล: ผู้บริหารควรให้ข้อมูลที่ถูกต้องและไม่บิดเบือนจากความเป็นจริง เพื่อสร้างความเชื่อถือจากบุคคลรอบข้างและสังคมโดยรวม ตัวอย่างเช่น การเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายการจัดการของโรงเรียนในเรื่องการศึกษา หรือการดำเนินการทางบริหารจัดการต่างๆ เมื่อมีคำถามหรือข้อสงสัยใดๆ ผู้บริหารควรตอบคำถามอย่างเปิดเผย และไม่เลี่ยงหรือหลีกเลี่ยงเรื่องที่เป็นประเด็น เป็นต้น

3.3 การปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นอย่างเท่าเทียม: ผู้บริหารที่แสดงพฤติกรรมนี้จะทำให้ทุกคนในโรงเรียนรู้สึกว่าตนได้รับการเคารพและมีความเสมอภาคเท่าเทียม ทั้งเชื้อชาติ ศาสนา เพศ ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารสูงสุดหรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่ต่ำกว่า ตัวอย่างเช่น การไม่เลือกปฏิบัติกับผู้ใดหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง การจัดการข้อร้องเรียนต่างๆ อย่างเป็นธรรม การพูดคุยทักทายด้วยความเคารพและให้เกียรติทุกคนไม่ว่าจะอยู่ตำแหน่งใด เป็นต้น

3.4 ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม: ผู้บริหารควรมีกระบวนการที่โปร่งใสและมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการพิจารณา มีการกำหนดเป้าหมายและหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนร่วมกันกับครู ซึ่งจะช่วยให้ทั้งผู้บริหารและครูมีเข้าใจความต้องการและคาดหวังในการปฏิบัติงานที่ตรงกัน ตัวอย่างเช่น มีการกำหนดให้ครูต้องทำข้อตกลงในการปฏิบัติงานตามที่กคศ.กำหนด ผู้บริหารต้องมีการจัดประชุมชี้แจงให้ความรู้และข้อปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยไม่มีข้อละเว้นกับครูคนใด และยึดถือตามหลักเกณฑ์การประเมินนั้นโดยเที่ยงธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ เป็นต้น

3.5 การตัดสินใจบนหลักเหตุผล: ผู้บริหารควรมีหลักการแนวคิดต่างๆ ที่แสดงออกบนหลักเหตุผลชัดเจนและเปิดเผยในการดำเนินงานต่างๆ จะช่วยสร้างความเชื่อมั่นกับครูและทุกคนในโรงเรียน ตัวอย่างเช่น การตัดสินใจเรื่องการจัดสรรงบประมาณ หรือการแต่งตั้งครูในตำแหน่งต่างๆ โดยมีการอธิบายเหตุผลให้ชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้ เป็นต้น

4. ความเป็นมิตรและการสื่อสารที่ดี

ผู้บริหารที่มีความเป็นมิตรและมีความสามารถในการสื่อสารเป็นกุญแจสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความร่วมมือและความไว้วางใจระหว่างครูและผู้บริหาร การเปิดใจรับฟังและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน ได้แก่

4.1 สร้างความไว้วางใจและความเคารพ: การมีท่าทางที่เป็นมิตรช่วยสร้างความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารและครู เมื่อครูรู้สึกว่าผู้บริหารเป็นมิตรและยินดีรับฟังความคิดเห็นของพวกเขา จะเกิดความไว้วางใจในบทบาทและการตัดสินใจของผู้บริหาร ความไว้วางใจนี้จะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นและเพิ่มความเคารพระหว่างกัน ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างบรรยากาศที่ดีในโรงเรียน เช่น การฟังความคิดเห็นของครูอย่างตั้งใจและเคารพ ในความคิดเห็นนั้น โดยให้ความสำคัญกับความรู้สึกและมุมมองของทุกคน แสดงออกผ่านทั้งสีหน้าแวตา อากัปกิริยาที่เป็นมิตร มีการแสดงออกถึงความชื่นชมและยกย่องเมื่อครูเสนอแนวคิดหรือวิธีการที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน เป็นต้น

4.2 สร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง: การสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองในโรงเรียนช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและผู้บริหาร การมีสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างและเป็นมิตรทำให้ครูรู้สึกสบายใจในการแสดงความคิดเห็นและร่วมมือกัน ทำให้การทำงานร่วมกันมีความสุขและประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น เช่น ผู้บริหารมีการเปิดห้องทำงานให้ครูสามารถเข้ามาพูดคุยหรือปรึกษาได้เสมอ โดยมีบรรยากาศที่เป็นมิตรและผ่อนคลาย จัดกิจกรรมสนทนาการหรือกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู เช่น งานเลี้ยงปีใหม่ กิจกรรมกีฬา หรือการศึกษาดูงานนอกสถานที่ เป็นต้น

4.3 กระตุ้นและเสริมสร้างขวัญกำลังใจ: ผู้บริหารที่เป็นมิตรสามารถสร้างแรงบันดาลใจและเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูได้ การที่ครูรู้สึกว่าผู้บริหารเป็นกำลังใจที่ดี จะช่วยเพิ่มความมุ่งมั่นและความกระตือรือร้นในการทำงาน การแสดงออกถึงความห่วงใยและการให้คำชมเชยในเวลาที่เหมาะสม จะทำให้ครูรู้สึกมีคุณค่าและมีความสุขในการทำงาน เช่น ผู้บริหารส่งคำชมเชยหรือแสดงความยินดีเมื่อครูทำงานได้ดีหรือบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยอาจประกาศในที่ประชุมให้ทุกคนได้รับรู้ร่วมกัน ผู้บริหารแสดงความห่วงใยและให้การสนับสนุนครูที่ประสบปัญหาโดยเสนอคำปรึกษาหรือความช่วยเหลือที่เหมาะสมหรือกำหนดช่องทางต่างๆ ในการรับเรื่องราว เป็นต้น

4.4 มีการสื่อสารที่ดี: ผู้บริหารที่มีความสามารถในการสื่อสารที่ดีจะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นบวกและสนับสนุนการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพทั้งภาษาพูดและภาษากาย เช่น ผู้บริหารสามารถในการถ่ายทอดข้อมูลและคำแนะนำอย่างชัดเจนและตรงไปตรงมา เพื่อลดความสับสนและป้องกันการเข้าใจผิด มีทักษะในการเจรจาต่อรองเพื่อจัดการกับข้อขัดแย้งหรือปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร ใช้ภาษากายที่เป็นบวก ทั้งรอยยิ้ม การสบตา และท่าทางที่เป็นมิตร เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและสร้างความไว้วางใจ เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป พฤติกรรมและการแสดงออกที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีช่วยสร้างความเชื่อมั่นในโรงเรียนโดยการแสดงความเป็นมิตร ความโปร่งใสในการตัดสินใจ และการสื่อสารที่ชัดเจน

การแสดงความรักและสนับสุนนครู รวมถึงการรักษาคำพูดและคำสัญญา และการตัดสินใจที่ยึดหลักความซื่อสัตย์ และความยุติธรรม ล้วนมีส่วนช่วยให้ครูมีความมั่นใจในการทำงานและรู้สึกได้รับการสนับสุนน รู้สึกถึงความเชื่อถือได้ และความน่าเชื่อถือของผู้บริหาร วิทยาลัยที่ชัดเจนและการเคารพความคิดเห็นของครูช่วยเสริมสร้างความมั่นใจ ในทิศทางและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การแสดงออกถึงความจริงใจและการฟังอย่างตั้งใจยังช่วยเพิ่มความไว้วางใจและความร่วมมือในทีมงาน อีกทั้งยังเป็นแรงจูงใจให้ครูมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและทำงานอย่างเต็มที่ ส่งผลให้บรรยากาศในโรงเรียนมีความสุขและส่งเสริมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทสรุป

การสร้างความมั่นคงและความเชื่อมั่นในวิชาชีพครูเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและ ประสิทธิภาพการสอน การสนับสุนนจากผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสร้างความมั่นใจให้กับครู โดยการให้การยอมรับ และทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การพัฒนาทักษะและความรู้ผ่านการอบรม อย่างต่อเนื่องช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในความสามารถของครูและเพิ่มประสิทธิภาพการสอน การสร้างบรรยากาศ การทำงานที่เป็นมิตรและเปิดกว้างส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความร่วมมือระหว่างครู ทำให้รู้สึก เป็นส่วนหนึ่งของทีมและได้รับการยอมรับ ขณะเดียวกัน การมีระบบการประเมินผลที่ชัดเจนและยุติธรรมเสริมสร้าง ความเชื่อมั่นในความสามารถและความเป็นธรรมในกระบวนการประเมิน การจัดการและสนับสุนนในปัจจัยเหล่านี้ ร่วมกันจะสร้างความมั่นคงและความเชื่อมั่นในวิชาชีพครูได้อย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ

พฤติกรรมและการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีก็มีความสำคัญต่อการสร้างความเชื่อมั่นในโรงเรียน ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจนและสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้กับครูและ นักเรียน นอกจากนี้ การเป็นผู้นำที่เข้าถึงได้และใส่ใจในความต้องการของครูส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงาน ที่เป็นมิตรและเปิดกว้าง ผู้บริหารที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและสนับสุนนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องจะ ช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นในคุณภาพการศึกษา การแสดงความยุติธรรมและความโปร่งใสในกระบวนการตัดสินใจ ยังช่วยสร้างความไว้วางใจในโรงเรียน โดยรวมแล้ว พฤติกรรมและการแสดงออกของผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการ เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีและสร้างความเชื่อมั่นทั้งต่อครูและสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

ผลลัพธ์และกรณีศึกษา การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครู

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของระบบการศึกษาในระยะยาว เมื่อครูได้รับการสนับสนุนทั้งด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สุขภาพกายและจิตใจ รวมถึงการพัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง พวกเขาจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยประสิทธิภาพและความมุ่งมั่นที่สูงขึ้น ซึ่งไม่เพียงแต่จะส่งผลดีต่อการเรียนรู้ของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังช่วยเสริมสร้างความมั่นคงและความเชื่อมั่นในวิชาชีพของครูด้วย ในบทนี้ ผู้เขียนจะนำเสนอผลลัพธ์และความสำเร็จที่คาดหวังจากการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู รวมถึงกรณีศึกษาจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะให้เห็นความสำคัญของการพัฒนาในเรื่องนี้

ผลลัพธ์จากการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูไม่เพียงแต่เป็นการส่งเสริมความสุขและความพึงพอใจในอาชีพเท่านั้น แต่ยังเป็นกลไกสำคัญที่สามารถนำไปสู่ผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ทั้งต่อครู นักเรียน และระบบการศึกษาโดยรวม เมื่อครูได้รับการสนับสนุนทั้งทางด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สุขภาพจิต และการพัฒนาวิชาชีพ พวกเขาจะสามารถทำหน้าที่ของตนได้อย่างเต็มศักยภาพ ส่งผลให้การเรียนการสอนมีคุณภาพสูงขึ้น นักเรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่ดีขึ้น และโรงเรียนสามารถบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เขียนได้สังเคราะห์ความคิดเห็นจากนักวิชาการและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปผลลัพธ์ที่ได้ ดังนี้ (Leithwood & Sun, 2012; Robbins, S. P. & Judge, 2020; Day & Gu, 2010; Hargreaves & Fullan, 2012; Skaalvik & Skaalvik, 2017)

1. ผลกระทบต่อประสิทธิภาพการสอนของครู

การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูมีผลกระทบที่สำคัญต่อประสิทธิภาพการสอน ซึ่งสามารถอธิบายได้ในหลายด้าน ดังนี้

1.1 การมีแรงจูงใจ: ครูที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะประสบกับความเครียดและความรู้สึกหมดไฟในการทำงานน้อยลง ซึ่งช่วยให้พวกเขามีพลังงานและความมุ่งมั่นในการสอนมากขึ้น ตัวอย่างเช่น หากโรงเรียนมีนโยบายสนับสนุนสุขภาพจิตของครู เช่น การจัดกิจกรรมที่ช่วยผ่อนคลาย หรือการให้การสนับสนุนด้านการฝึกอบรม พวกเขาจะรู้สึกได้รับการดูแลและมีแรงจูงใจในการสอนนักเรียนอย่างเต็มที่

1.2 การพัฒนาทักษะและความรู้: เมื่อครูมีโอกาสได้รับการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ผ่านการฝึกอบรมและการศึกษาเพิ่มเติม จะทำให้พวกเขาสามารถนำความรู้และเทคนิคใหม่ ๆ ไปใช้ในห้องเรียน ซึ่งส่งผลให้การสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น ตัวอย่างเช่น การฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีการศึกษาในห้องเรียนช่วยให้ครูสามารถนำเครื่องมือดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการสอน ซึ่งทำให้การเรียนการสอนมีความน่าสนใจและมีปฏิสัมพันธ์มากขึ้น

1.3 การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี: ครูที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีสามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เปิดกว้างและสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนได้ดีขึ้น ตัวอย่างเช่น การมีพื้นที่ในการอภิปรายและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือการมีการสนับสนุนจากผู้บริหารในการดำเนินกิจกรรมพิเศษ เช่น การจัดการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ จะช่วยให้นักเรียนมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาได้อย่างเต็มที่

1.4 การเพิ่มความสามารถในการจัดการชั้นเรียน: เมื่อครูได้รับการสนับสนุนและมีความสุขในการทำงาน พวกเขามักจะมีทักษะในการจัดการชั้นเรียนที่ดียิ่งขึ้น ตัวอย่างเช่น การจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคนิคการจัดการพฤติกรรมของนักเรียนและการใช้กลยุทธ์ในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียนสามารถช่วยให้ครูจัดการกับความท้าทายในห้องเรียนได้ดีขึ้น

1.5 การสร้างแรงบันดาลใจให้กับนักเรียน: ครูที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีมักจะมีแรงบันดาลใจและความกระตือรือร้นในการสอน ซึ่งเป็นการสร้างแรงบันดาลใจให้กับนักเรียน ตัวอย่างเช่น ครูที่มีความสุขและพึงพอใจในงานสอนของตนจะสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ และส่งเสริมให้นักเรียนมีความมั่นใจในการแสดงออกและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ

การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูจึงมีผลโดยตรงต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพการสอน ซึ่งจะส่งผลดีต่อนักเรียนและระบบการศึกษาโดยรวม การลงทุนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูจึงถือเป็นการลงทุนที่มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการสร้างอนาคตที่ดีในการศึกษา

2. ความพึงพอใจในงานและความมุ่งมั่นต่อองค์กร

ความพึงพอใจในงานและความมุ่งมั่นต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการทำงานของครูและผลลัพธ์ของการศึกษาโดยรวม เมื่อครูรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำและความมุ่งมั่นต่อองค์กร พวกเขาจะมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ส่งผลให้ประสิทธิภาพการสอนและบรรยากาศการเรียนรู้ในห้องเรียนดีขึ้น ได้แก่

2.1 การได้รับการยอมรับจากองค์กร

การได้รับการสนับสนุนและการยอมรับ: ครูที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานมักจะรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำมากขึ้น ตัวอย่างเช่น โรงเรียนที่มีระบบการยอมรับและชื่นชมผลงานของครู เช่น การจัดงานประกาศเกียรติคุณหรือการให้รางวัลสำหรับการสอนที่ดี จะทำให้ครูรู้สึกว่าการพยายามของพวกเขาคุ้มค่าและได้รับการยอมรับ ซึ่งช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงาน

ความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมการทำงาน: สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและสนับสนุน เช่น การมีอุปกรณ์การสอนที่ทันสมัยและการจัดสรรเวลาในการวางแผนการสอนอย่างเหมาะสม สามารถช่วยให้ครูรู้สึกสบายใจและมีความพึงพอใจในการทำงาน ตัวอย่างเช่น โรงเรียนที่มีการจัดห้องทำงานที่สะดวกสบายและมีทรัพยากรการสอนที่เพียงพอจะช่วยให้ครูมีความพึงพอใจในสิ่งแวดล้อมการทำงานความ

2.2 การได้รับโอกาสต่างๆ

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ: เมื่อครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการและนโยบายของโรงเรียน พวกเขาจะรู้สึกมีส่วนร่วมและมีความมุ่งมั่นต่อองค์กรมากขึ้น ตัวอย่างเช่น การมีส่วนร่วมในการพัฒนาแผนการเรียนการสอน หรือการมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายของโรงเรียน สามารถช่วยเพิ่มความรู้สึกของความเป็นเจ้าของและความมุ่งมั่น

การพัฒนาอาชีพและโอกาสในการเติบโต: โรงเรียนที่มีการเสนอโปรแกรมการพัฒนาอาชีพและโอกาสใน

การเติบโตในสายงานให้กับครูจะช่วยเพิ่มความมุ่งมั่นของครูต่อองค์กร ตัวอย่างเช่น การมีโปรแกรมการฝึกอบรมและการศึกษาต่อที่ช่วยให้ครูพัฒนาทักษะและความรู้ใหม่ ๆ และมีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง จะทำให้ครูรู้สึกกว่าองค์กรมีความใส่ใจในการพัฒนาอาชีพของพวกเขา

บรรยากาศการทำงานที่ดี: บรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและสนับสนุนสามารถส่งเสริมความมุ่งมั่นของครูได้ ตัวอย่างเช่น การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างครูและการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างทีมเวิร์ค เช่น การจัดสัมมนาและกิจกรรมกลุ่ม จะช่วยให้ครูรู้สึกว่าพวกเขาเป็นส่วนหนึ่งของทีมที่มีความมุ่งมั่นร่วมกันในการบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

ความพึงพอใจในงานและความมุ่งมั่นต่อองค์กรจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการส่งเสริมคุณภาพการศึกษา การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนและให้ความสำคัญกับครูจะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงานและความมุ่งมั่น ซึ่งส่งผลดีต่อการทำงานและการพัฒนาองค์กรในระยะยาว

3. ผลกระทบต่อผลการเรียนรู้ของนักเรียน

การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูมีผลกระทบโดยตรงต่อผลการเรียนรู้ของนักเรียน เนื่องจากครูเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทในการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้และบรรยากาศในห้องเรียน เมื่อครูได้รับการสนับสนุนและมีคุณภาพชีวิตที่ดี จะส่งผลให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีต่อนักเรียน ดังนี้

3.1 การเพิ่มคุณภาพการสอน

การใช้เทคนิคการสอนที่มีประสิทธิภาพ: ครูที่มีความพึงพอใจในงานและได้รับการสนับสนุนจะมีความกระตือรือร้นในการใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพ ตัวอย่างเช่น ครูที่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในห้องเรียนสามารถนำเครื่องมือดิจิทัลมาใช้ในการสอน เช่น ซอฟต์แวร์การเรียนรู้ที่ช่วยในการทำงานกลุ่มหรือการเรียนรู้แบบโต้ตอบ ซึ่งจะช่วยเพิ่มความเข้าใจและการมีส่วนร่วมของนักเรียน

การพัฒนาแผนการสอนที่ครอบคลุม: ครูที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีมักจะมีเวลาและพลังงานในการวางแผนการสอนอย่างละเอียด ซึ่งส่งผลให้นักเรียนได้รับการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและครอบคลุม ตัวอย่างเช่น การจัดทำแผนการสอนที่เน้นการศึกษาเชิงลึกและการใช้สื่อการสอนที่หลากหลายจะช่วยให้นักเรียนมีความเข้าใจเนื้อหาได้ดีขึ้น

3.2 การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี

การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้: ครูที่มีความสุขและพึงพอใจในงานของตนจะสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและสนับสนุนในการเรียนรู้ของนักเรียน ตัวอย่างเช่น ครูที่มีความมุ่งมั่นและแรงจูงใจในการสอนจะสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ซึ่งส่งผลให้การเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ

การส่งเสริมความมั่นใจและความสนใจ: ครูที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีมักจะสามารถสร้างความมั่นใจให้กับนักเรียนและกระตุ้นความสนใจในการเรียนรู้ ตัวอย่างเช่น การใช้กลยุทธ์การสอนที่มีส่วนร่วมและการให้ข้อเสนอแนะแบบเชิงบวกสามารถช่วยให้นักเรียนรู้สึกมั่นใจในการแสดงออกและมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้

3.3 การปรับปรุงผลการเรียนรู้

การเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน: เมื่อครูมีความพึงพอใจในงานและมีการสนับสนุนที่ดี พวกเขามักจะสามารถสอนนักเรียนได้ดีขึ้น ซึ่งส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดีขึ้น ตัวอย่างเช่น การใช้วิธีการสอนที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพช่วยให้นักเรียนสามารถเข้าใจเนื้อหาวิชาได้ดีขึ้น ซึ่งส่งผลให้คะแนนสอบและผลการเรียนรู้โดยรวมดีขึ้น

การลดปัญหาพฤติกรรมในห้องเรียน: ครูที่มีความสุขและได้รับการสนับสนุนมักจะมีทักษะในการจัดการพฤติกรรมของนักเรียนได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งช่วยลดปัญหาพฤติกรรมที่อาจส่งผลกระทบต่อการเรียนรู้ ตัวอย่างเช่น การใช้เทคนิคการจัดการพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพช่วยให้บรรยากาศในห้องเรียนเป็นระเบียบและนักเรียนสามารถมุ่งเน้นการเรียนรู้ได้มากขึ้น

สรุปได้ว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูถือเป็นการลงทุนที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน เพราะเมื่อครูได้รับการสนับสนุนและมีความพึงพอใจในงานของตน พวกเขาจะมีแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการพัฒนาความสามารถในการสอนมากขึ้น การสนับสนุนที่ดีช่วยให้ครูสามารถจัดการกับความเครียดและแรงกดดันได้ดีขึ้น ซึ่งส่งผลให้พวกเขามีความสามารถในการสอนที่มีประสิทธิภาพและสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดีขึ้นให้กับนักเรียน การเรียนรู้ที่มีคุณภาพจะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น ซึ่งเป็นการส่งเสริมการศึกษาที่ยั่งยืนในระยะยาว และช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาทั้งระบบ

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูกับการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษา

การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูเป็นปัจจัยที่สำคัญในการส่งเสริมและสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษา เมื่อครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี พวกเขาจะรู้สึกมีความสุขและพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนาวิธีการสอนใหม่ ๆ ที่สามารถปรับปรุงการเรียนการสอนให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นผู้บริหารที่ให้การสนับสนุนและส่งเสริมครูในการพัฒนาการเรียนการสอน จนครูรู้สึกพึงพอใจก็จะทำให้เกิดแรงผลักดันในการที่จะสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษา ผู้เขียนได้สังเคราะห์ความคิดเห็นจากนักวิชาการและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ ดังนี้ (Leithwood & Sun, 2012; Robbins, S. P. & Judge, 2020; Day & Gu, 2010; Hargreaves & Fullan, 2012; Skaalvik & Skaalvik, 2017)

1. การส่งเสริมนวัตกรรมในห้องเรียน

เมื่อครูรู้สึกได้รับการสนับสนุนและมีความพึงพอใจในการทำงาน พวกเขามักจะมีโอกาสและแรงจูงใจในการทดลองและสร้างสรรค์วิธีการสอนใหม่ ๆ ที่เป็นนวัตกรรม ซึ่งมีผลกระทบต่อพัฒนาการเรียนการสอนในห้องเรียน ดังนี้

1.1 การนำเทคโนโลยีใหม่มาประยุกต์ใช้: ครูที่รู้สึกมีการสนับสนุนและได้รับการฝึกอบรมที่เหมาะสมจะมีความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน ตัวอย่างเช่น การใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ (E-Learning) อย่าง Google Classroom หรือ Microsoft Teams เพื่อจัดการกับการบ้านและกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งช่วยให้การสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถเข้าถึงนักเรียนได้ง่ายขึ้น

1.2 การสร้างสื่อการสอนที่น่าสนใจ: ครูที่มีความสุขในการทำงานอาจใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาสื่อการสอนที่ดึงดูดความสนใจของนักเรียน ตัวอย่างเช่น การสร้างวิดีโอการสอนที่มีการสาธิตและกราฟิกที่ดึงดูดหรือการใช้เกมการศึกษาที่ช่วยให้นักเรียนเรียนรู้ได้อย่างสนุกสนานและมีปฏิสัมพันธ์

1.3 การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย: ครูที่มีแรงจูงใจในการสอนมักจะออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายและสร้างสรรค์ เช่น การใช้วิธีการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ (Hands-on Learning) หรือการทำโครงการ (Project-Based Learning) ที่ทำให้การเรียนการสอนมีความน่าสนใจและกระตุ้นความสนใจของนักเรียน

2. การร่วมมือในการพัฒนาและแลกเปลี่ยนความรู้

ความพึงพอใจในงานของครูยังสามารถส่งเสริมการร่วมมือในการพัฒนาและแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ดังนี้

2.1 การจัดการประชุมและเวิร์กชอป: ครูที่รู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนและมีความพึงพอใจในการทำงานมักจะมีแนวโน้มในการจัดการประชุมหรือเวิร์กชอปเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และวิธีการสอนกับเพื่อนร่วมงาน ตัวอย่างเช่น การจัดเวิร์กชอปเกี่ยวกับการใช้เทคนิคการสอนใหม่ ๆ หรือการพัฒนาหลักสูตรร่วมกัน ซึ่งช่วยเพิ่มความรู้และทักษะให้กับครูและสร้างโอกาสในการเรียนรู้ร่วมกัน

2.2 การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้: ครูที่มีความพึงพอใจในการทำงานมักจะมีความพร้อมในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้กับครูในโรงเรียนหรือกลุ่มการศึกษาอื่น ๆ ตัวอย่างเช่น การเข้าร่วมกลุ่มออนไลน์หรือฟอรัมการศึกษาที่ให้ครูมีโอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์การสอน ซึ่งช่วยในการพัฒนาวิธีการสอนและเพิ่มแนวทางใหม่ ๆ ในการเรียนการสอน

2.3 การส่งเสริมการทำงานร่วมกันในโครงการพัฒนาการศึกษา: ครูที่มีความพอใจในงานมักจะมีแนวโน้มในการร่วมมือในการพัฒนาโครงการการศึกษาใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ตัวอย่างเช่น การร่วมมือในการพัฒนาแผนการสอนใหม่ที่เน้นการเรียนรู้แบบร่วมมือ หรือการสร้างโปรแกรมการฝึกอบรมครูเพื่อพัฒนาทักษะการสอนและการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ

สรุปได้ว่า การสร้างสรรค้วฒกรรมทางการศึกษาและการร่วมมือในการพัฒนาและแลกเปลี่ยนความรู้เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน โดยการสนับสนุนและมีความพึงพอใจในการทำงานช่วยให้ครูมีแรงจูงใจในการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ และสร้างสรรค์วิธีการสอนที่ตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูกับการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับโรงเรียน

การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูไม่เพียงแต่ส่งผลดีต่อบุคลากรทางการศึกษาและนักเรียน แต่ยังมีผลสำคัญต่อการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับโรงเรียนในสังคม การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีสามารถทำได้ผ่านหลายด้าน ผู้เขียนได้สังเคราะห์ความคิดเห็นจากนักวิชาการและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ ดังนี้ (Leithwood & Sun, 2012; Robbins, S. P. & Judge, 2020; Day & Gu, 2010; Hargreaves & Fullan, 2012; Skaalvik & Skaalvik, 2017)

1. การยกระดับชื่อเสียงของโรงเรียน

โรงเรียนที่มุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูจะได้รับการยอมรับในฐานะโรงเรียนที่มีคุณภาพ ซึ่งส่งผลต่อชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของโรงเรียนในชุมชนและระดับภูมิภาค เป็นที่ดึงดูดสำหรับครูที่มีความสามารถและประสบการณ์สูง รวมถึงนักเรียนที่ต้องการเรียนในสถาบันการศึกษาที่มีมาตรฐานสูง ตัวอย่างเช่น โรงเรียนที่ได้รับการรับรองจากองค์กรด้านการศึกษาในระดับชาติหรือระดับนานาชาติอาจมีการจัดอันดับสูงในรายชื่อโรงเรียนที่ดีที่สุด ซึ่งสามารถดึงดูดครูที่มีคุณภาพและนักเรียนที่มีความสามารถเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ดังนี้

1.1 การดึงดูดครูที่มีความสามารถและประสบการณ์สูง

การสนับสนุนด้านวิชาชีพและการเติบโต: โรงเรียนที่มีการจัดโปรแกรมพัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอจะดึงดูดครูที่มองหาการเรียนรู้อะไรและการเติบโตในสายอาชีพของตน ตัวอย่างเช่น โรงเรียนที่มีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการหรือ

สัมมนาเกี่ยวกับเทคนิคการสอนใหม่ ๆ และนวัตกรรมการศึกษา จะเป็นที่ดึงดูดสำหรับครูที่มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาทักษะการสอนของตนเอง เช่น โรงเรียนที่จัดอบรมการใช้เทคโนโลยีในห้องเรียนหรือการสอนเชิงสร้างสรรค์

ผลตอบแทนและสวัสดิการที่ดี: โรงเรียนที่เสนอค่าตอบแทนที่เหมาะสมและโปรแกรมสวัสดิการที่ดี เช่น การประกันสุขภาพและความช่วยเหลือทางการเงินสำหรับการศึกษาต่อ จะดึงดูดครูที่มีคุณภาพ ตัวอย่างเช่น โรงเรียนที่มีการเสนอโบนัสหรือการเพิ่มเงินเดือนตามผลงานจะสร้างแรงดึงดูดให้กับครูที่มีความสามารถและมีประสบการณ์ เช่น การให้โบนัสสำหรับครูที่มีผลสัมฤทธิ์การสอนที่ดีหรือที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1.2 การดึงดูดนักเรียนที่มีคุณภาพ

คุณภาพการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา: โรงเรียนที่สามารถพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนจะดึงดูดนักเรียนที่มีความสามารถและมีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ ตัวอย่างเช่นโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาโดดเด่นชนะการแข่งขันทางวิชาการหรือการได้รับรางวัลจากการสอบประเมินระดับชาติ จะดึงดูดนักเรียนที่ต้องการเรียนในสถาบันการศึกษาที่มีมาตรฐานสูง

โอกาสในการพัฒนาและกิจกรรมพิเศษ: โรงเรียนที่จัดกิจกรรมพิเศษและให้โอกาสในการพัฒนา เช่น การแข่งขันวิชาการ การฝึกงาน หรือโครงการวิจัยจะดึงดูดนักเรียนที่มีความสนใจและมุ่งมั่น ตัวอย่างเช่น โรงเรียนที่จัดกิจกรรมโครงการวิจัยร่วมกับมหาวิทยาลัยหรือบริษัทเทคโนโลยีจะดึงดูดนักเรียนที่มีความสนใจในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เช่น โรงเรียนที่ร่วมมือกับสถาบันวิจัยในการจัดการสัมมนาหรือการศึกษาภาคสนาม

2. การสร้างความเชื่อมั่นจากผู้ปกครองและชุมชน

เมื่อครูมีความพอใจและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ผู้ปกครองและชุมชนจะเห็นถึงความสำคัญที่โรงเรียนให้ความสำคัญกับบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีผลต่อความเชื่อมั่นจากสังคม:

2.1 การสื่อสารความสำเร็จของโรงเรียน: โรงเรียนที่มีครูที่มีความสุขในการทำงานมักจะมีการสื่อสารความสำเร็จและความพยายามในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้กับผู้ปกครองและชุมชนอย่างต่อเนื่อง ตัวอย่างเช่น โรงเรียนอาจจัดงานเปิดบ้านเพื่อแสดงผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน การจัดงานแสดงผลงานของครู และการเผยแพร่ข่าวสารผ่านสื่อออนไลน์หรือสิ่งพิมพ์เพื่อให้ผู้ปกครองและชุมชนรับรู้ถึงความสำเร็จและการพัฒนาในโรงเรียน

2.2 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน: โรงเรียนที่ให้ความสำคัญกับความพอใจของครูมักจะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนท้องถิ่นและผู้ปกครอง ตัวอย่างเช่น โรงเรียนที่มีการจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน เช่น โครงการบริการสาธารณะ การร่วมมือกับองค์กรท้องถิ่นในการพัฒนาชุมชน หรือการจัดกิจกรรมที่มีส่วนร่วมของผู้ปกครอง เช่น วันกิจกรรมครอบครัว ซึ่งช่วยสร้างความเชื่อมั่นในโรงเรียนและแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

สรุปได้ว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูจึงมีผลกระทบโดยตรงต่อการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับโรงเรียน ทั้งในด้านการยกระดับชื่อเสียงและการสร้างความเชื่อมั่นจากผู้ปกครองและชุมชน โรงเรียนที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรทางการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานจะมีความได้เปรียบในการดึงดูดครูและนักเรียนที่มีคุณภาพ พร้อมทั้งสร้างความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งกับชุมชนและผู้ปกครอง

กรณีศึกษา : ผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูเป็นภารกิจสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญ เนื่องจากมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการสอนและคุณภาพการศึกษาโดยรวม ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทาง

และกลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของครู ผู้เขียนขอแนะนำเสนอเป็นกรณีศึกษาจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาท่านหนึ่งที่กำลังศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก โดยได้สรุปมาพอสังเขป ดังนี้

1. ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนอย่างไร

ผู้บริหารสถานศึกษา คือผู้นำองค์กร เป็นผู้ที่มิบทบาทต่อการพัฒนาในทุกด้าน ต้องขับเคลื่อนและกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะคุณภาพของครู ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น ผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพครูชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน ต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน สร้างแรงบันดาลใจให้ครูเกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง สร้างวัฒนธรรมในการทำงานที่ดี “ทำงานเป็นทีม” ครูจะมีความมั่นใจในการทำงานมากขึ้น มีความรู้ความสามารถที่เพิ่มขึ้น และมีความสุขในการทำงาน

2. ท่านมีวิธีการอย่างไรในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างครู

การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างครูตามวิธีการ ดังนี้

- สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตนเองอบรมสัมมนา หรือศึกษาค้นคว้าตามความสนใจ สร้างชุมชนการเรียนรู้ (PLC) ส่งเสริมการแบ่งปันความรู้ โดยให้ครูนำเสนอผลงานหรือแนวคิดใหม่ๆ
- สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกคนในองค์กร เช่น จัดทัศนศึกษา การมอบของขวัญในโอกาสสำคัญต่างๆ เช่นวันขึ้นปีใหม่ และ วันเกิด เป็นต้น
- ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ครูได้พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น สร้างความตระหนักรับผิดชอบงานร่วมกัน

3. ท่านมีวิธีการอย่างไรในการสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจให้กับครูในโรงเรียน

การสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจให้กับครูเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและคุณภาพการศึกษาโดยรวมของโรงเรียน วิธีการที่จะช่วยสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจให้กับครู มีดังนี้

- เป็นผู้หน้าที่สร้างแรงบันดาลใจ มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการบริหารสถานศึกษา สื่อสารสร้างความเข้าใจร่วมกัน เพื่อร่วมกันพัฒนาสถานศึกษา
- เป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของทางราชการ
- สร้างความเชื่อมั่น ให้กำลังใจและสร้างความเชื่อมั่นให้กับครู
- ประเมินผลที่เป็นธรรม มีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน ทำให้ครูเข้าใจว่าจะต้องพัฒนาในด้านใดบ้าง ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์เพื่อให้ครูสามารถนำไปปรับปรุงการทำงานได้ ใช้ผลการประเมินเพื่อพัฒนาครู ไม่ใช่เพียงเพื่อการให้คะแนน
- ให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของครู เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น นำความคิดเห็นของครูไปปฏิบัติเมื่อได้รับข้อเสนอแนะจากครู ผู้บริหารควรนำไปพิจารณาและปฏิบัติตามที่เหมาะสม
- ให้เกียรติและชื่นชมและให้กำลังใจเมื่อครูทำผลงานได้ดี
- ส่งเสริม สนับสนุนครูให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

4. ท่านมีวิธีการอย่างไรในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพให้กับครูในโรงเรียน

ส่งเสริมในทุกโอกาส ทุกรูปแบบ ตามความสนใจของครู เช่น

- จัดหาอุปกรณ์ สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย ให้กับครูใช้พัฒนาหลักการ แนวคิดใหม่ๆ ที่ทันสมัย
- รวมถึงการจัดหาระบบสัญญาณ Internet ที่มีคุณภาพให้กับครู
- ส่งเสริมการเข้าร่วมประชุม สัมมนาตามความสนใจ วิชาเอก และความสามารถของครู
- จัดอบรมให้ความรู้แนวทางในการจัดทำวิทยฐานะ
- นำหลักการ แนวคิดจากสถานการณ์ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ลงสู่ครูเพื่อกระตุ้นให้
- เกิดการตื่นตัว พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

5. ท่านเคยจัดกิจกรรมหรือโครงการอะไรบ้างเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน

- โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- การขับเคลื่อน SDGs ในสถานศึกษา

6. ผลจากการจัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนเป็นอย่างไร

(ยกตัวอย่าง 1 กิจกรรมที่ดำเนินการแล้ว)

จากการดำเนินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งผลดังนี้

- ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีความใกล้ชิด สนับสนุนกัน ลดช่องว่างระหว่างกัน
- ความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร ดีมาก ดูได้จากการร่วมกันทำงานในทุกกิจกรรม/โครงการของโรงเรียน
- บุคลากรมีความเข้าใจ เห็นอก เห็นใจ เกื้อกูลกัน

7. ท่านมีแผนหรือโครงการอะไรบ้างในอนาคตที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน

• แผนงานด้านงบประมาณ: ระดมทรัพยากรมาใช้ในการดำเนินโครงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่น การเข้าอบรมสัมมนาตามความสนใจ การจัดทำผลงานทางวิชาการ รวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตครู

• แผนงานด้านบุคลากร: จัดกิจกรรม/โครงการพัฒนาบุคลากรในด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี พัฒนาครูสู่การเป็น “ครูมืออาชีพ”

8. ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ควรปฏิบัติตนอย่างไรเพื่อให้เป็นที่ยอมรับและไว้วางใจจากครูในโรงเรียน

- เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ปฏิบัติงานตามภารกิจของผู้บริหารได้ แสดงถึงการมี “ภูมิรู้”
- เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ จริยธรรมใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา แสดงถึงการมี “ภูมิธรรม”
- เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ทั้งด้านการปฏิบัติตน ภาวะทางอารมณ์ แสดงถึงการมี “ภูมิฐาน”
- เป็นผู้ผู้นำในการพัฒนา มีความสามารถในด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

9. ท่านคิดว่าสถานศึกษาของท่านมีข้อจำกัดในเรื่องใดต่อการพัฒนาวิชาชีพครู

- งบประมาณที่ต้องการอาจไม่เพียงพอต่อการพัฒนาอย่างเต็มรูปแบบในบางปี
- การขาดแคลนทรัพยากรที่เหมาะสมบางอย่าง โดยเฉพาะทางด้านเทคโนโลยี
- การพัฒนาที่มีความหลากหลายในช่วงวัยของครูซึ่งเป็นการท้าทายที่ต้องเผชิญ

สรุปได้ว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูต้องการการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผน และกำหนดนโยบายที่ชัดเจน การสนับสนุนด้านการพัฒนาและการเรียนรู้ การส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี การให้รางวัลและผลตอบแทนที่เหมาะสม และการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน อย่างไรก็ตาม การดำเนินการ

อาจเผชิญกับข้อจำกัดเช่น งบประมาณที่ไม่เพียงพอ การขาดทรัพยากรที่เหมาะสม และความท้าทายในการปรับตัวของคุณครูและบุคลากร การจัดการกับข้อจำกัดเหล่านี้ต้องการการวางแผนที่รอบคอบและการสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมด เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

บทสรุป

การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครูมุ่งหวังที่จะสร้างผลลัพธ์และความสำคัญที่สำคัญในหลายด้าน โดยการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครูสามารถนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการสอน ความพึงพอใจในงาน และความมุ่งมั่นต่อองค์กร รวมถึงผลการเรียนรู้ของนักเรียนที่ดีขึ้น อีกทั้งยังช่วยในการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับโรงเรียน ผ่านการสนับสนุนและการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย คุณครูจะมีแรงจูงใจในการทำงานและมีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ซึ่งส่งผลให้การเรียนการสอนมีคุณภาพสูงขึ้น และโรงเรียนได้รับการยอมรับและเชื่อมั่นจากผู้ปกครองและชุมชนอย่างกว้างขวาง

การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครูจึงถือเป็นภารกิจสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญ โดยผู้บริหารมีบทบาทในการวางแผนและกำหนดนโยบายที่ชัดเจน เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี การให้รางวัลที่เหมาะสม การสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันและการมีส่วนร่วมของคุณครูในการตัดสินใจจะช่วยสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เข้มแข็งและส่งเสริมความพึงพอใจในงานของคุณครู การดำเนินการในทิศทางเหล่านี้ไม่เพียงแต่จะช่วยเพิ่มความสุขและประสิทธิภาพการทำงานของคุณครู แต่ยังมีผลดีต่อคุณภาพการศึกษาโดยรวมและภาพลักษณ์ของโรงเรียนในสายตาของผู้ปกครองและชุมชนอีกด้วย

บทสรุป

การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ซึ่งมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการสอนและคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน การเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เป็นพื้นฐานสำคัญในการกำหนดทิศทางและกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของครู การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่สนับสนุน การพัฒนาทักษะการสื่อสารและการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานของครูและส่งเสริมให้ครูมีความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน การประเมินผลและการปรับปรุงกลยุทธ์อย่างต่อเนื่องจะช่วยให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน การดำเนินการตามแนวทางเหล่านี้ไม่เพียงแต่จะช่วยเพิ่มความสุขและประสิทธิภาพของครู แต่ยังมีผลดีต่อผลการเรียนรู้ของนักเรียนและภาพลักษณ์ของโรงเรียนในสายตาของผู้ปกครองและชุมชน รวมทั้งการมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูเป็นการลงทุนที่มีคุณค่าต่ออนาคตของการศึกษาและการพัฒนาเยาวชน

จากแนวคิดต่างๆ ในทุกบทที่กล่าวมา สรุปสมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา ได้ดังนี้

1. ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership)

1.1 การกำหนดทิศทางที่ชัดเจน

ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ซึ่งจะเป็นแนวทางในการพัฒนาการเรียนการสอนและการบริหารจัดการในโรงเรียน ผู้บริหารควรสื่อสารวิสัยทัศน์นี้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูและบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และสามารถพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อครูเข้าใจและเห็นภาพวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน พวกเขาจะมีแนวทางในการดำเนินงานที่สอดคล้องกัน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจ ส่งผลให้การสอนมีความสม่ำเสมอและมีคุณภาพ ตัวอย่างเช่น ผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผนและสื่อสารวิสัยทัศน์ในการพัฒนาการเรียนการสอนโดยเน้นที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และได้จัดการอบรมครูเพื่อให้มีทักษะในการใช้เครื่องมือการสอนที่ทันสมัย ทำให้ครูมีเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาการเรียนรู้นักเรียนในยุคดิจิทัล เป็นต้น

1.2 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

ผู้บริหารควรสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับครู โดยเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ช่วยให้ครูรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการและมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาโรงเรียนไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อครูมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ พวกเขาจะรู้สึกถึงความสำคัญในบทบาทของตนเอง และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์นั้น ทำให้เกิดความร่วมมือและการทำงาน

เป็นทีมที่เข้มแข็ง ตัวอย่างเช่น ผู้บริหารมีการจัดเวทีประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกับครูทุกคน เพื่อหารือและกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียน ผลลัพธ์คือครูรู้สึกว่าคุณเองมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผน และมีความรับผิดชอบร่วมกันในการทำให้วิสัยทัศน์เป็นจริง เป็นต้น

สรุปได้ว่า การเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ช่วยให้ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจนสำหรับครูและบุคลากรในโรงเรียน การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันยังเป็นการส่งเสริมให้ครูรู้สึกถึงความสำคัญและมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ ทำให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ.

2. การสื่อสารและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี (Effective Communication and Relationship Building)

2.1 การฟังอย่างตั้งใจ

ผู้บริหารที่มีทักษะการฟังที่ดีจะสามารถรับรู้และเข้าใจปัญหา ความต้องการ และข้อเสนอแนะจากครูได้อย่างแท้จริง การฟังอย่างตั้งใจแสดงถึงความเคารพและให้คุณค่าต่อความคิดเห็นของครู ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ครูรู้สึกได้รับการสนับสนุนและมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ เมื่อครูรู้สึกว่าผู้บริหารฟังและเข้าใจพวกเขา จะทำให้ครูมีความมั่นใจในการแสดงความคิดเห็นและร่วมมือกับผู้บริหารมากขึ้น นอกจากนี้ การฟังอย่างตั้งใจยังช่วยให้ครูรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและเป็นส่วนสำคัญของโรงเรียน ซึ่งส่งผลให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานและมีความสุขมากขึ้น ตัวอย่างเช่น ในช่วงการประชุมครูประจำสัปดาห์ ครูหลายคนมีความกังวลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรใหม่ที่ถูกนำมาใช้ ผู้บริหารรับฟังปัญหาและข้อกังวลจากครูอย่างตั้งใจ โดยไม่ขัดจังหวะ และสอบถามเพิ่มเติมเพื่อให้เข้าใจถึงรายละเอียดของปัญหาอย่างชัดเจน หลังจากการประชุม ผู้บริหารได้ทำการวิเคราะห์และจัดการแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยรวบรวมข้อมูลจากการฟังข้อเสนอแนะของครู ทำให้ครูรู้สึกว่าผู้บริหารเห็นคุณค่าของความคิดเห็นและความรู้สึกของพวกเขา ซึ่งนำไปสู่การสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในผู้บริหาร เป็นต้น

2.2 การสื่อสารที่ชัดเจนและเปิดกว้าง

การสื่อสารที่ชัดเจนและเปิดกว้างช่วยลดความเข้าใจผิดและความขัดแย้งในโรงเรียน ผู้บริหารที่สามารถสื่อสารข้อมูลและความคาดหวังได้อย่างชัดเจนจะช่วยให้ครูเข้าใจบทบาท หน้าที่ และเป้าหมายในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ การเปิดโอกาสให้ครูสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระยังเป็นการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและสนับสนุนความร่วมมือในทีม การสื่อสารที่ชัดเจนและเปิดกว้างช่วยให้ครูรู้สึกว่าโรงเรียนมีความโปร่งใสและเป็นธรรม ซึ่งส่งผลให้ครูมีความมั่นใจในการทำงาน ลดความเครียดจากการไม่เข้าใจนโยบายหรือการตัดสินใจของผู้บริหาร และทำให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ตัวอย่างเช่น เมื่อโรงเรียนต้องการเปลี่ยนแปลงตารางสอนใหม่ ผู้บริหารได้จัดประชุมเพื่อนำเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอย่างชัดเจน โดยอธิบายเหตุผลที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงและผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้น จากนั้นเปิดโอกาสให้ครูทุกคนแสดงความคิดเห็นและถามคำถาม ซึ่งผู้บริหารได้ตอบคำถามเหล่านั้นอย่างเปิดเผยและโปร่งใส ทำให้ครูทุกคนเข้าใจและเห็นด้วยกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ส่งผลให้การเปลี่ยนแปลงดำเนินไปได้อย่างราบรื่นโดยไม่มี ความขัดแย้งหรือความสับสน เป็นต้น

2.3 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี

ผู้บริหารที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครูจะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในทีม การสร้างความสัมพันธ์ที่ดียังช่วยลดความขัดแย้งภายในโรงเรียนและส่งเสริมความร่วมมือระหว่างครู ผู้บริหารควรแสดงความเป็นมิตรและเปิดใจกว้างในการรับฟังและแก้ไขปัญหาดังกล่าว ทำให้ครูรู้สึกได้รับการสนับสนุน

และเคารพ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้บริหารส่งผลให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานและมีความสุขในการทำงานมากขึ้น การทำงานในบรรยากาศที่เป็นมิตรยังช่วยให้ครูมีแรงจูงใจและความร่วมมือในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ส่งผลให้การสอนและการทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ตัวอย่างเช่น ผู้บริหารสถานศึกษาใหม่เข้ามารับตำแหน่งในโรงเรียนเมื่อเริ่มต้นทำงาน ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรม “Coffee Morning” ทุกเช้าวันศุกร์เพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้มาพูดคุยและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในบรรยากาศที่ผ่อนคลายและไม่เป็นทางการ กิจกรรมนี้ทำให้ผู้บริหารได้มีโอกาสรู้จักและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครูทุกคน ทำให้ครูรู้สึกว่าการบริหารเข้าถึงง่ายและเป็นมิตร นอกจากนี้ยังช่วยลดความเครียดและสร้างความร่วมมือในทีมงาน เป็นต้น

2.4 การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความร่วมมือ

การสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนความร่วมมือและการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมความสามัคคีในโรงเรียน ผู้บริหารควรส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างครู สนับสนุนการทำงานร่วมกันในโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ และสร้างบรรยากาศที่ครูสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น การมีบรรยากาศที่ส่งเสริมความร่วมมือทำให้ครูรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน มีความสามัคคี และรู้สึกสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ซึ่งช่วยเพิ่มแรงจูงใจและมีความสุขในการทำงาน รวมถึงช่วยพัฒนาคุณภาพการสอนและการทำงานร่วมกันได้ดียิ่งขึ้น ตัวอย่างเช่น ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการ ผู้บริหารได้ส่งเสริมให้ครูจากหลายกลุ่มสาระวิชามาร่วมมือกันวางแผนและพัฒนาหลักสูตร โดยจัดเวทีให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรอย่างเปิดกว้าง ผู้บริหารยังให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรและเวลาในการประชุมและทำงานร่วมกัน ผลลัพธ์คือการสร้างหลักสูตรที่มีคุณภาพสูงขึ้น และครูมีความรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนและทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้บรรยากาศการทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและเป็นมิตร เป็นต้น

สรุปได้ว่า การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีเป็นสมรรถนะที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ เพราะสามารถส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโดยการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร โปร่งใส และสนับสนุนความร่วมมือ ครูที่ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดีจะมีความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ส่งผลให้การสอนและการทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด

3. การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ (Efficient Management)

3.1 การวางแผนและการจัดสรรทรัพยากร

ผู้บริหารต้องมีทักษะในการวางแผนอย่างรอบคอบและจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งในด้านงบประมาณ อุปกรณ์การสอน สื่อการเรียนรู้ และบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เมื่อผู้บริหารสามารถจัดสรรทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม ครูจะมีเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการสอนและพัฒนานักเรียน เช่น หากผู้บริหารจัดสรรงบประมาณในการซื้อสื่อการสอนที่ทันสมัยหรือจัดเตรียมห้องเรียนที่เหมาะสม จะทำให้ครูสามารถดำเนินการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการสอน ตัวอย่างเช่น ในโรงเรียนแห่งหนึ่ง ผู้บริหารได้วางแผนการจัดสรรงบประมาณรายปี โดยคำนึงถึงความต้องการของครูและนักเรียน หลังจากการสำรวจความคิดเห็นจากครู ผู้บริหารจึงตัดสินใจจัดซื้อสื่อการสอนดิจิทัลที่ทันสมัยมาใช้ในห้องเรียน รวมถึงจัดสรรงบประมาณในการปรับปรุงห้องสมุดและห้องคอมพิวเตอร์ให้เหมาะสมกับการเรียนการสอน ผลที่เกิดขึ้นคือครูสามารถเข้าถึงทรัพยากรที่ทันสมัย และมีความพร้อมในการสอนมากขึ้น ทำให้คุณภาพการเรียนการสอนในโรงเรียนดีขึ้นอย่างเห็นได้ชัด เป็นต้น

3.2 การจัดการเวลาและภาระงาน

ผู้บริหารควรมีทักษะในการจัดการเวลาและภาระงานของครูให้เหมาะสม โดยช่วยลดภาระงานที่ไม่จำเป็น และส่งเสริมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ การบริหารเวลาที่ดีจะช่วยให้ครูมีเวลาพอที่จะมุ่งเน้นการสอน การเตรียมบทเรียน และการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ เมื่อครูได้รับการสนับสนุนในการจัดการเวลาและภาระงาน พวกเขาจะใช้เวลามากขึ้นในการมุ่งเน้นการสอนและการพัฒนาตนเอง ซึ่งช่วยเพิ่มคุณภาพการเรียนการสอน และลดความเครียดจากการทำงานที่หนักหน่วง ตัวอย่างเช่น ในโรงเรียนที่ครูมักถูกมอบหมายให้ทำงานเอกสารและภาระงานบริหารที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอนมากเกินไป ผู้บริหารได้เห็นถึงปัญหานี้และเริ่มปรับปรุงการจัดการเวลาและภาระงานใหม่ โดยจัดสรรงานเอกสารไปยังเจ้าหน้าที่ธุรการ และลดจำนวนการประชุมที่ไม่จำเป็นลง ส่งผลให้ครูมีเวลาเพิ่มขึ้นในการเตรียมการสอน ศึกษาวิจัย และพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ ผู้บริหารยังจัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการบริหารเวลา และเทคนิคการจัดการงานที่มีประสิทธิภาพ ทำให้ครูสามารถจัดการงานของตนเองได้ดียิ่งขึ้นและมีความสุขในการทำงานมากขึ้น เป็นต้น

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครู การวางแผนและจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสมช่วยให้ครูมีเครื่องมือที่จำเป็นในการสอน ส่วนการจัดการเวลาและภาระงานช่วยให้ครูมีเวลามุ่งเน้นการสอนและพัฒนาตนเองได้มากขึ้น ส่งผลให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานและสามารถสอนนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การสนับสนุนพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development Support)

4.1 การส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง

ผู้บริหารควรมีบทบาทในการสนับสนุนการฝึกอบรมและการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ให้กับครู เช่น การจัดอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน หรือการสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มพูนทักษะและความรู้ใหม่ๆ ที่ทันสมัยให้กับครู เมื่อครูได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จะช่วยให้พวกเขามีความเชี่ยวชาญและสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษาที่เกิดขึ้นได้ นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างความมั่นใจและความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ตัวอย่างเช่น ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีในการสอน จึงได้จัดโครงการฝึกอบรมให้ครูทุกคนได้รับการอบรมเรื่องการใช้สื่อการสอนดิจิทัล และเทคนิคการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ นอกจากนี้ ผู้บริหารยังสนับสนุนให้ครูบางคนไปเข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการระดับประเทศเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในการศึกษา ครูที่ได้รับการฝึกอบรมกลับมาได้ถ่ายทอดความรู้ให้เพื่อนครูคนอื่นๆ ทำให้ทั้งโรงเรียนมีความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ในช่วงที่ต้องปรับตัวจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 เป็นต้น

4.2 การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนา (Motivating for Continuous Improvement)

ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้ครูรู้สึกถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง เช่น การยกย่องครูที่มีการพัฒนาทักษะใหม่ๆ หรือการให้รางวัลและการยอมรับในความสำเร็จของครูในการพัฒนาตนเอง ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจให้ครูมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เมื่อครูรู้สึกว่าการพัฒนาตนเองเป็นสิ่งที่มีความหมายและได้รับการยอมรับ พวกเขาจะมีแรงจูงใจในการแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ๆ เพิ่มเติม ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาทั้งในด้านวิชาชีพและคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวอย่างเช่น ในโรงเรียนหนึ่ง ผู้บริหารได้ริเริ่มโครงการ “ครูดีมีพัฒนา” ซึ่งเป็นโครงการที่ให้ครูได้ส่งผลงานการพัฒนาตนเองที่โดดเด่น เช่น การเข้าร่วมอบรม การวิจัย

ในชั้นเรียน หรือการพัฒนาเทคนิคการสอนใหม่ๆ โดยครูที่มีผลงานดีเด่นจะได้รับการยกย่องในที่ประชุมครูประจำปี และมีการมอบรางวัลเชิดชูเกียรติให้ นอกจากนี้ยังมีการแบ่งปันความรู้จากครูที่ได้รับรางวัลให้กับครูคนอื่นๆ ทำให้ครูทั้งโรงเรียนรู้สึกมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและมุ่งมั่นในการทำงานมากขึ้น เป็นต้น

สรุปได้ว่า การสนับสนุนพัฒนาวิชาชีพเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจ และโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมการเรียนรู้และการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนให้ครูมีความสำคัญต่อการพัฒนา จะช่วยให้ครูมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น นอกจากนี้ ยังส่งผลให้การเรียนการสอนในโรงเรียนมีคุณภาพสูงขึ้นอีกด้วย

5. ความซื่อสัตย์และความน่าเชื่อถือ (Integrity and Trustworthiness)

5.1 การแสดงความซื่อสัตย์

ผู้บริหารควรปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์และยึดมั่นในหลักการที่ถูกต้อง เช่น การทำงานอย่างโปร่งใส การจัดการปัญหาด้วยความเป็นธรรม และการรักษาสัญญาหรือคำพูดที่ได้ให้ไว้ ซึ่งจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับครู และผู้ปกครองเกี่ยวกับการบริหารงานของโรงเรียน เมื่อผู้บริหารแสดงความซื่อสัตย์ ครูจะรู้สึกเชื่อถือและมั่นใจในความเป็นธรรมและความโปร่งใสของการบริหาร ซึ่งช่วยลดความเครียดและความวิตกกังวลในการทำงาน และส่งเสริมให้ครูมีความรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนอย่างแท้จริง ตัวอย่างเช่น ในกรณีที่โรงเรียนต้องทำการปรับลดงบประมาณ ผู้บริหารได้จัดทำแผนการปรับงบประมาณที่ชัดเจนและโปร่งใส โดยการประชุมหารือกับครูเพื่อรับฟังความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการลดงบประมาณที่ไม่กระทบต่อการเรียนการสอน เมื่อผู้บริหารดำเนินการตามแผนอย่างเปิดเผยและยุติธรรม ครูจึงรู้สึกว่าได้รับการพิจารณาและสนับสนุนอย่างเป็นธรรม เป็นต้น

5.2 การเป็นแบบอย่างที่ดี

ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านการงานและการดำเนินชีวิต เช่น การปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็ง การมีจริยธรรมในการทำงาน การปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายอย่างเคร่งครัด รวมถึงการแสดงความเคารพต่อผู้อื่นและการรักษาความสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งจะเป็นแรงบันดาลใจให้กับครูและเมื่อผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี ครูจะรู้สึกได้รับแรงบันดาลใจและมีความมุ่งมั่นในการทำงานมากขึ้น นอกจากนี้ ยังช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทำให้ครูรู้สึกมีความภาคภูมิใจในองค์กรและมีความสุข ตัวอย่างเช่น ในโรงเรียนหนึ่ง ผู้บริหารมีการฝึกอบรมด้านจริยธรรมและการบริหารงานที่ดีให้กับครู โดยตัวเองเข้าร่วมการฝึกอบรมและแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาทักษะการบริหารที่มีคุณภาพ ซึ่งสร้างแรงบันดาลใจให้กับครูและช่วยส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในโรงเรียน เป็นต้น

สรุปได้ว่า ความซื่อสัตย์และความน่าเชื่อถือเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครู การแสดงความซื่อสัตย์ช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความโปร่งใสในองค์กร ขณะที่การเป็นแบบอย่างที่ดีช่วยสร้างแรงบันดาลใจและบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่งผลให้ครูมีความสุขและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

6. การสร้างขวัญและกำลังใจ (Motivation and Morale Building)

6.1 การให้การยอมรับและชื่นชม

ผู้บริหารต้องมีทักษะในการยอมรับและชื่นชมความสำเร็จและความพยายามของครู โดยการมอบรางวัลหรือการกล่าวชมในที่ประชุมโรงเรียน เพื่อสร้างแรงจูงใจและเพิ่มความมั่นใจให้กับครู การยอมรับนี้จะทำให้ครูรู้สึกว่ามีผลงานของตนเองได้รับการเห็นคุณค่า การได้รับการยอมรับและชื่นชมจากผู้บริหารจะทำให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงาน

เพิ่มขึ้น รู้สึกว่าการทำงานของตนมีความหมายและเป็นที่ยอมรับ ส่งผลให้ครูมีความกระตือรือร้นในการสอนและมีความสุขในงานของตนเอง ตัวอย่างเช่น ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรม “ครูดีเด่นประจำเดือน” ซึ่งจะมีการมอบรางวัลและเกียรติบัตรให้กับครูที่มีผลงานยอดเยี่ยมและความพยายามในการสอน เมื่อครูได้รับรางวัลและคำชมในที่ประชุม โรงเรียนครูรู้สึกมีขวัญและกำลังใจในการทำงานมากขึ้น และมีความตั้งใจในการพัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้น เป็นต้น

6.2 การส่งเสริมความมั่นคงในอาชีพ

ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น การสนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการอบรมพัฒนาวิชาชีพ การให้คำแนะนำในการเลื่อนตำแหน่ง หรือการช่วยครูให้สามารถเข้าถึงแหล่งทรัพยากรเพื่อพัฒนาตนเอง การส่งเสริมนี้จะช่วยให้ครูรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งและอนาคตที่ชัดเจนในอาชีพเมื่อครูได้รับการสนับสนุนเช่นนี้ จะทำให้ครูรู้สึกมั่นคงในอาชีพ ไม่ต้องกังวลเกี่ยวกับอนาคตการทำงาน ทำให้ครูสามารถมุ่งมั่นในการสอนและพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่ ลดความเครียดและเพิ่มความพึงพอใจในงาน ตัวอย่างเช่น ผู้บริหารมีการจัดทำโครงการ “พัฒนาทักษะครู” ซึ่งรวมถึงการสนับสนุนการศึกษาต่อ การอบรมวิชาชีพ และการให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ผู้บริหารยังจัดให้มีโปรแกรมการแนะแนวอาชีพให้กับครู ซึ่งช่วยให้ครูได้รับความมั่นคงในอาชีพ และรู้สึกว่าโรงเรียนให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองและอนาคตของพวกเขา เป็นต้น

สรุปได้ว่า การสร้างขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครู การให้การยอมรับและชื่นชมจะช่วยเพิ่มแรงจูงใจและความมั่นใจในการทำงาน ส่วนการส่งเสริมความมั่นคงในอาชีพช่วยให้ครูรู้สึกมั่นคงและมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง ซึ่งส่งผลให้ครูมีความพึงพอใจในงานและสามารถสอนนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. การบริหารจัดการที่โปร่งใสและยุติธรรม (Transparent and Fair Management)

7.1 การตัดสินใจอย่างโปร่งใส

ผู้บริหารควรตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลที่ชัดเจนและมีหลักการในการตัดสินใจ เช่น การจัดทำการวิเคราะห์ข้อมูล การปรึกษาหารือกับทีมงาน และการสื่อสารผลการตัดสินใจอย่างเปิดเผย ซึ่งจะช่วยลดความขัดแย้งและสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการตัดสินใจ การตัดสินใจอย่างโปร่งใสทำให้ครูเห็นว่าการตัดสินใจต่าง ๆ มีพื้นฐานที่ชัดเจนและเป็นธรรม ซึ่งช่วยลดความวิตกกังวลและความไม่พอใจเกี่ยวกับการตัดสินใจของผู้บริหาร และสร้างความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการ ตัวอย่างเช่น เมื่อโรงเรียนต้องตัดสินใจเรื่องการเปลี่ยนแปลงนโยบายการสอน ผู้บริหารได้จัดประชุมร่วมกับครูเพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ก่อนที่จะประกาศนโยบายใหม่ โดยการนำเสนอข้อมูลที่เกี่ยวข้องและเหตุผลในการตัดสินใจอย่างชัดเจน ทำให้ครูรู้สึกเข้าใจและยอมรับการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น เป็นต้น

7.2 การประเมินผลการทำงานที่ยุติธรรม

ผู้บริหารควรมีการประเมินผลการทำงานของครูอย่างเป็นธรรมและไม่มีอคติ โดยการใช้เกณฑ์ที่ชัดเจนและยุติธรรมในการประเมิน ซึ่งจะช่วยให้ครูรู้สึกว่าการทำงานของตนได้รับการพิจารณาอย่างถูกต้องและเหมาะสม การประเมินผลที่ยุติธรรมช่วยเพิ่มความพึงพอใจและความมั่นใจในงานของครู ทำให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงานและพัฒนาตนเองต่อไป เนื่องจากพวกเขา รู้สึกว่าผลการทำงานของตนได้รับการยอมรับและมีความสำคัญ ตัวอย่างเช่น ในการประเมินผลการทำงานของครูในโรงเรียน ผู้บริหารได้ใช้เกณฑ์ที่ชัดเจนและมาตรฐานเดียวกันในการประเมินผล ได้แก่ การประเมินจากผลงานการสอน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน และการพัฒนาตนเอง รวมถึงการ

ให้ข้อเสนอแนะแบบสร้างสรรค์และมีประโยชน์ ทำให้ครูรู้สึกได้รับการประเมินอย่างยุติธรรมและมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง เป็นต้น

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการที่โปร่งใสและยุติธรรมเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความร่วมมือในโรงเรียน การตัดสินใจอย่างโปร่งใสช่วยลดความขัดแย้งและสร้างความเข้าใจในกระบวนการตัดสินใจ ขณะที่การประเมินผลการทำงานที่ยุติธรรมช่วยเพิ่มความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของครู ซึ่งส่งผลให้ครูมีความสุขและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

8. การสร้างและสนับสนุนวัฒนธรรมการทำงานที่ดี (Positive Work Culture)

8.1 การสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและสนับสนุน

ผู้บริหารควรสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความเป็นมิตรและสนับสนุน โดยการส่งเสริมความร่วมมือและการสื่อสารที่ดีระหว่างครู การจัดกิจกรรมที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และการให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ เช่น การให้คำแนะนำและการแก้ไขปัญหาอย่างมีอาชีพ เมื่อครูทำงานในบรรยากาศที่เป็นมิตรและสนับสนุนพวกเขาจะรู้สึกถึงความปลอดภัยและความสบายใจในการทำงาน ซึ่งช่วยลดความเครียดและเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน รวมถึงส่งเสริมความร่วมมือและการทำงานเป็นทีมตัวอย่างเช่น ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดกิจกรรมสร้างทีมและเวิร์กช็อปที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างครูได้แก่ การทำงานกลุ่มและการเข้าร่วมกิจกรรมสันทนาการร่วมกัน ผู้บริหารยังมีการจัดการประชุมสม่ำเสมอเพื่อให้ครูสามารถพูดคุยเกี่ยวกับปัญหาและเสนอความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผย ทำให้บรรยากาศการทำงานในโรงเรียนดีขึ้นและครูรู้สึกมีความสุขในการทำงาน เป็นต้น

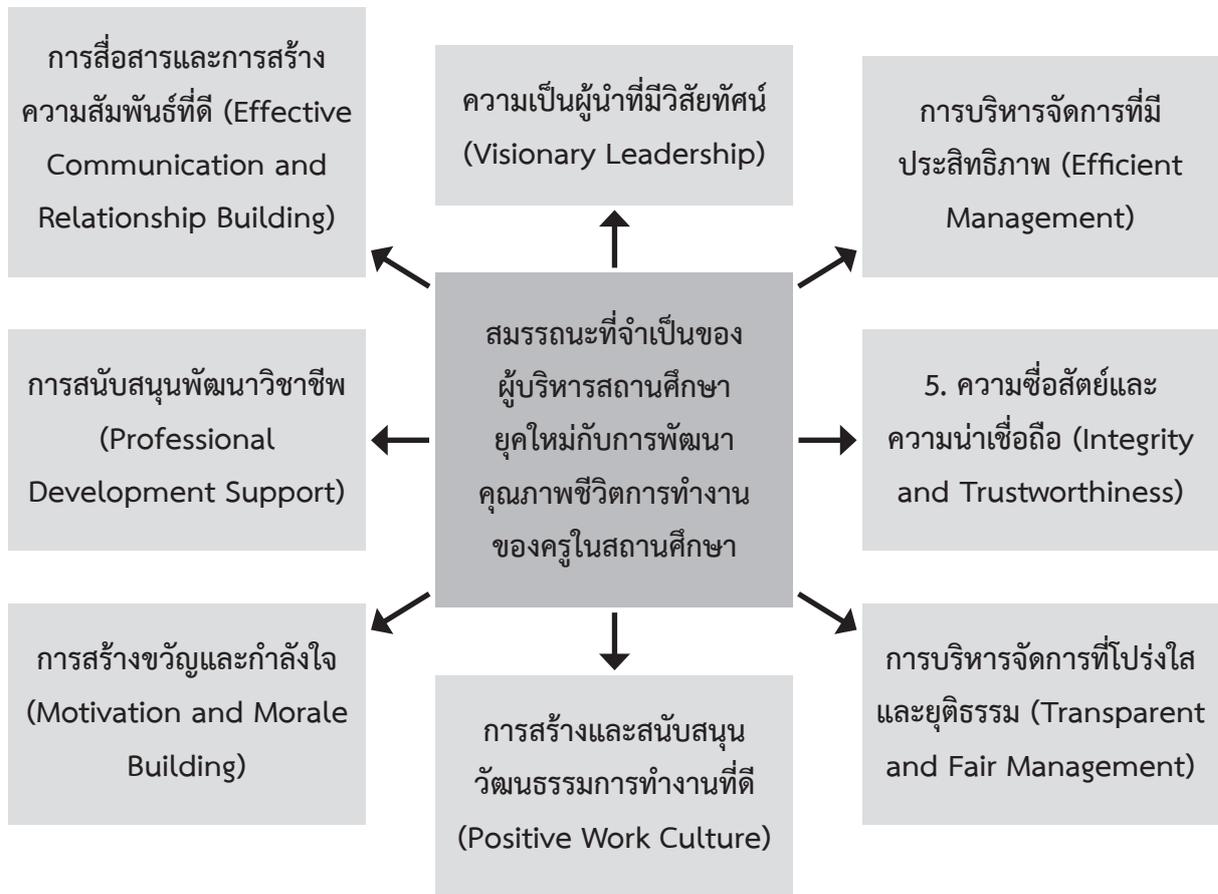
8.2 การสนับสนุนความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนการจัดสรรเวลาที่เหมาะสมระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของครู โดยการให้ความยืดหยุ่นในการทำงาน เช่น การอนุญาตให้มีเวลาหยุดพักหรือการทำงานจากที่บ้าน และการจัดการเวลาการทำงานที่เหมาะสม การสนับสนุนความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวช่วยป้องกันความเหนื่อยล้าและความเครียด ทำให้ครูมีสุขภาพที่ดีขึ้นและสามารถมุ่งเน้นการทำงานได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ยังช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจในชีวิตส่วนตัวและงาน ตัวอย่างเช่น ผู้บริหารโรงเรียนมีนโยบายการทำงานที่ยืดหยุ่น โดยอนุญาตให้ครูสามารถจัดตารางการทำงานของตนเองและมีเวลาหยุดพักตามความจำเป็น ผู้บริหารยังมีการจัดการฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดการความเครียดและการดูแลสุขภาพจิตให้กับครู ทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานและมีสุขภาพดีขึ้น เป็นต้น

สรุปได้ว่า การสร้างและสนับสนุนวัฒนธรรมการทำงานที่ดีมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครู การสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและสนับสนุนช่วยให้ครูรู้สึกปลอดภัยและมีความสุขในการทำงาน ส่วนการสนับสนุนความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวช่วยป้องกันความเหนื่อยล้าและความเครียด ทำให้ครูสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความพึงพอใจในชีวิต

กล่าวโดยสรุป สมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ประกอบด้วยภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ การบริหารจัดการด้วยข้อมูล และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและสนับสนุนความร่วมมือภายในทีม รวมถึงส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านการฝึกอบรมและการเพิ่มทักษะใหม่ๆ นอกจากนี้ การปรับตัวต่อเทคโนโลยีและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งยังเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้ครูมีความมั่นคงในอาชีพ และที่สำคัญผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน

อย่างซื่อสัตย์ โปร่งใส และสนับสนุนให้ครูรู้สึกถึงความมั่นใจและความสำคัญในบทบาทของตนเอง ผู้เขียนสมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา ดังแผนภาพนี้



ข้อเสนอแนะ

การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ควรเน้นในหลายด้านที่สามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงและความต้องการของการศึกษาในยุคปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะหน่วยงานที่จัดการศึกษาในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา (Educational Administration) ซึ่งเป็นการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาหนึ่งประกอบด้วยคุณวุฒิปริญญาโทและปริญญาเอกที่มุ่งผลิตผู้บริหารการศึกษาให้มีคุณสมบัติในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ผู้เขียนได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาแนวทางส่งเสริมสมรรถนะผู้สำเร็จการศึกษาตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา โดยมีกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อาจารย์ผู้สอนสาขาวิชาการบริหารการศึกษาหรือสาขาที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนการบริหารการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอกของสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับการรับรองมาตรฐานหลักสูตร มาตรฐานการผลิตและมาตรฐานบัณฑิตจากคุรุสภา จำนวน 400 คน โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi state Random Sampling) เพื่อพัฒนาแนวทางส่งเสริมสมรรถนะผู้สำเร็จการศึกษาตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษาโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของสมรรถนะผู้สำเร็จการศึกษาตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา สาขาวิชาการบริหารกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รวมทั้งนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ดังกล่าวไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาคู่มือการพัฒนาสมรรถนะ

ผู้สำเร็จการศึกษาตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในอนาคต ในส่วนข้อค้นพบเกี่ยวกับตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้เขียนได้นำเสนอไว้แล้วในบทที่ 3 ในบทนี้จึงขอนำเสนอ ข้อค้นพบที่เป็นประเด็นสำคัญซึ่งเป็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ดังนี้

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสมรรถนะผู้สำเร็จการศึกษาตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษาระดับปริญญาโท ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้ จำนวน 10 ตัวบ่งชี้ 2) ด้านทักษะจำนวน 10 ตัวบ่งชี้ 3) ด้านจริยธรรม จำนวน 10 ตัวบ่งชี้และ 4) ด้านลักษณะบุคคล จำนวน 10 ตัวบ่งชี้ โดยองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนัก (Factor Loading) มากที่สุด คือ องค์ประกอบด้านทักษะ มีค่าเท่ากับ 0.84 ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่

1. มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัลที่เพียงพอต่อการนำไปใช้ประโยชน์ในการจัดการสถานศึกษาทั้งการสื่อสาร การสร้างเครือข่าย การเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบและทันสมัย

2. มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบบนพื้นฐานข้อมูลสารสนเทศที่เพียงพอต่อการนำไปใช้ในการตัดสินใจในการบริหารจัดการสถานศึกษา

3. มีความสามารถในการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการมาใช้ตามสถานการณ์ทั้งการบริหารงาน โครงการ ทรัพยากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นระบบและเกิดประโยชน์สูงสุด

รองลงมา คือ องค์ประกอบด้านลักษณะบุคคล มีค่าเท่ากับ 0.79 ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่

1. มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ แสวงหาความรู้อยู่เสมอ เพื่อพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพและความรู้ที่จำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต เป็นผู้ก้าวทันโลก ทันเหตุการณ์

2. มีใจรักการทำงานเป็นทีมแสดงออกให้เห็นถึงการเป็นผู้นำที่มุ่งสร้างความร่วมมือร่วมใจในการทำงานร่วมกัน

3. มีความเป็นผู้นำ แสดงภาวะผู้นำตามบทบาทหน้าที่ในวิชาชีพได้อย่างเหมาะสม

องค์ประกอบด้านความรู้ มีค่าเท่ากับ 0.76 ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่

1. มีความรู้ ความเข้าใจหลักการ แนวคิดและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษาที่เพียงพอต่อการนำไปปฏิบัติต่อยอดความรู้และเชื่อมโยงความรู้ใหม่เพื่อพัฒนาวิชาชีพ

2. มีความรู้ ความเข้าใจรูปแบบ วิธีการบริหารจัดการ และการพัฒนาองค์การทางการศึกษาที่เพียงพอต่อการนำไปปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับบริบทต่าง ๆ ได้

3. มีความรู้ ความเข้าใจบทบาท หน้าที่ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และการทำงานเป็นทีมที่เพียงพอต่อการพัฒนาตนเองและพัฒนาทีมงาน

ระดับปริญญาเอกประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้ จำนวน 10 ตัวบ่งชี้ 2) ด้านทักษะ จำนวน 10 ตัวบ่งชี้ 3) ด้านจริยธรรม จำนวน 10 ตัวบ่งชี้ และ 4) ด้านลักษณะบุคคลจำนวน 10 ตัวบ่งชี้ โดยองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด คือ องค์ประกอบด้านทักษะ มีค่าเท่ากับ 0.78 ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่

1. มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ในขั้นพัฒนานวัตกรรมที่ได้รับการยอมรับ เพื่อการใช้งานที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา ทั้งการสื่อสาร การสร้างเครือข่าย การจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบและทันสมัย

2. มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ขั้นสูงบนพื้นฐานข้อมูลสารสนเทศและการเชื่อมโยงองค์ความรู้ต่างๆ ไปใช้ในการตัดสินใจ เพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. มีความสามารถในการประยุกต์และสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการมาใช้ ตามสถานการณ์ ทั้งการบริหารงาน โครงการ ทรัพยากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นระบบและเกิดประโยชน์สูงสุด

รองลงมา คือ องค์ประกอบด้านจริยธรรม มีค่าเท่ากับ 0.76 ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่

1. มีความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมาทั้งในการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานในวิชาชีพ
2. มีความตระหนักและสำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีต่อสถานศึกษา
3. มีความรับผิดชอบ เอาใจใส่ในการบริหารงานอย่างเต็มความสามารถ โดยมุ่งประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ในการปฏิบัติหน้าที่ และมีความขยันขันแข็ง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค แสดงให้เห็นถึงความทุ่มเท เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

องค์ประกอบด้านความรู้ มีค่าเท่ากับ 0.75 ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่

1. มีความรู้ ความเข้าใจหลักการ แนวคิดและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษาอย่างถ่องแท้และลึกซึ้ง นำไปสู่ การสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่หรือสร้างนวัตกรรมทางการบริหารการศึกษา

2. มีความรู้ ความเข้าใจรูปแบบ วิธีการบริหารจัดการ และการพัฒนาองค์การทางการศึกษาอย่างถ่องแท้ และลึกซึ้ง นำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมการบริหารรูปแบบใหม่

3. มีความรู้ ความเข้าใจบทบาท หน้าที่ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และการทำงานเป็นทีม อย่างถ่องแท้และลึกซึ้ง นำไปสู่การพัฒนาภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีมโดยอาศัยข้อค้นพบจากงานวิจัยอันเป็นที่ยอมรับมาประยุกต์ใช้ในบริบทต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันยืนยันสมรรถนะผู้สำเร็จการศึกษาตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ระดับปริญญาโทและระดับปริญญาเอกประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านจริยธรรมและด้านลักษณะบุคคล พบว่าองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนัก (Factor Loading) มากที่สุด ทั้งระดับปริญญาโทและปริญญาเอก คือ องค์ประกอบด้านทักษะที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัลที่เพียงพอต่อการนำไปใช้ประโยชน์ในการจัดการสถานศึกษาทั้งการสื่อสาร การสร้างเครือข่าย การเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบและทันสมัย ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบบนพื้นฐานข้อมูลสารสนเทศที่เพียงพอต่อการนำไปใช้ในการตัดสินใจในการบริหารจัดการสถานศึกษาและความสามารถในการประยุกต์ใช้ องค์ความรู้ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการมาใช้ตามสถานการณ์ทั้งการบริหารงาน โครงการ ทรัพยากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นระบบและเกิดประโยชน์สูงสุด แสดงให้เห็นว่าในยุคปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความสามารถทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลควบคู่ไปกับสมรรถนะด้านการบริหารงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งการเป็นผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 นั้น จะต้องมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล รวมทั้ง มีการใช้ประโยชน์จากความรู้ความเชี่ยวชาญ และศักยภาพของครู ผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้อง

จากข้อค้นพบนี้ทำให้เห็นว่าการพัฒนาผู้บริหารยุคใหม่ให้มีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตครู คุรุมุ่งเน้นการฝึกอบรมผู้บริหารให้มีความรู้และทักษะในการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การใช้ระบบดิจิทัลในการติดตามและประเมินผลการทำงานของครู การสร้างแพลตฟอร์ม

ออนไลน์เพื่อการสื่อสารและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างครูและผู้บริหาร นอกจากนี้ ควรสนับสนุนการใช้เครื่องมือดิจิทัลสำหรับการพัฒนาวิชาชีพครู เช่น การจัดการฝึกอบรมออนไลน์ การใช้โปรแกรมการเรียนรู้ร่วมกันผ่านแอปพลิเคชันที่ทันสมัย ใช้ระบบคลาวด์ในการจัดเก็บข้อมูลและแบ่งปันสื่อการเรียนการสอนกับครู ทำให้ครูสามารถเข้าถึงข้อมูลได้สะดวก รวดเร็ว และยังช่วยลดภาระการทำงานด้านเอกสาร ซึ่งจะช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูได้

ผู้เขียนมองว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตของครูมีความแตกต่างตามบริบทของโรงเรียนแต่ละแห่งดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องวางแผนในการพัฒนาให้สอดคล้องและเหมาะสม เช่น โรงเรียนขนาดใหญ่ในเขตเมืองมักมีทรัพยากรและงบประมาณที่เพียงพออาจเน้นการจัดอบรมและปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวก ซึ่งช่วยเพิ่มความพึงพอใจและความสามารถในการสอนของครู โรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่ชนบทอาจเน้นการสร้างเครือข่ายการสนับสนุนภายในและการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู ซึ่งช่วยเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีขึ้นสำหรับโรงเรียนเอกชนที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรภายนอก อาจลงทุนในเทคโนโลยีและเครื่องมือการสอนใหม่ ๆ ซึ่งส่งผลให้ครูมีทักษะที่ทันสมัยและสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น ความแตกต่างเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่าแต่ละโรงเรียนต้องมีการพัฒนาแบบเฉพาะเจาะจงเพื่อให้เหมาะสมกับบริบทและความต้องการของตนเอง



บรรณานุกรม

- กรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กรมสุขภาพจิต. (2567). *เครื่องมือวัดคุณภาพ.วันที่ค้นข้อมูล 20 สิงหาคม 2567*, <https://www.dmh.go.th/test/whoqol/>
- คณะกรรมการคุรุสภา. (2556). *ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง สาระความรู้ สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556*. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการคุรุสภา.
- เจริญ ภูวิจิตร. (2558). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในอาเซียน*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.
- บวร เทศารินทร์. (2559). *บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2562 เรื่อง มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565. (2565,31 มีนาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 139 ตอนที่ 20 ก หน้า 28-31.
- ศูนย์พัฒนาความเป็นเลิศทางการบริหารการศึกษา. (2564). *คู่มือการบริหารงานสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: ศูนย์พัฒนาความเป็นเลิศทางการบริหารการศึกษา.
- สมศักดิ์ เจริญพานิชเสรี. (2558). *ศิลปะการเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน). (2567). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of working life), วันที่ค้นข้อมูล 20 สิงหาคม 2567*, <https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *สมรรถนะ ปี พ.ศ.2561*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2563). *แนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2559). *แนวทางการคัดเลือกและพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเป็นกลไกขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาตามนโยบายและทิศทางของกระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. (2557). *มาตรฐานกำหนดตำแหน่งผู้บริหารข้าราชการครู*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2558). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุเมธ งามกนก. (2560). *รายงานการวิจัยผู้นำทางการศึกษาของอาเซียนในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2560-2569)*. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- _____. (2566). *สมรรถนะผู้สำเร็จการศึกษาตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- องค์การรัฐมนตรีศึกษาแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้. (2558). *สมรรถนะแห่งความสำเร็จสำหรับผู้อำนวยการโรงเรียน ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้. ฟิลิปปินส์ : อินโนเทค.*
- Darling-Hammond, L. (2017). *Empowered educators: How high-performing systems shape teaching quality around the world.* Jossey-Bass.
- Darling-Hammond, L., & Richardson, N. (2009). Teacher learning: What matters? *Educational Leadership*, 66(5), 46–53.
- Day, C., & Gu, Q. (2010). *The new lives of teachers.* Routledge.
- Day, C., & Sachs, J. (2004). *International handbook on the continuing professional development of teachers.* Open University Press.
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). *Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. Journal of Management*, 25(3), 357-384. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(99\)00006-1](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(99)00006-1)
- Fullan, M. (2001). *Leading in a culture of change.* Jossey-Bass.
- _____. (2001). *The new meaning of educational change* (3rd ed.). Teachers College Press.
- _____. (2013). *The principal: Three keys to maximizing impact.* Jossey-Bass.
- Guskey, T. R. (2002). Professional development and teacher change. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 8(3), 381–391. <https://doi.org/10.1080/135406002100000512>
- Hargreaves, A. (1998). The emotional practice of teaching. *Teaching and Teacher Education*, 14(8), 835-854. [https://doi.org/10.1016/S0742-051X\(98\)00029-6](https://doi.org/10.1016/S0742-051X(98)00029-6)
- _____. (2003). *Teaching in the knowledge society: Education in the age of insecurity.* Teachers College Press.
- Hargreaves, A., & Fullan, M. (2012). *Professional capital: Transforming teaching in every school.* Teachers College Press.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). *Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268-279. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>
- Herzberg, F. (2003). *One more time: How do you motivate employees?* Harvard Business Review Press.
- Hattie, J. (2009). *Visible learning: A synthesis of over 800 meta-analyses relating to achievement.* Routledge.
- Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1989). *Organizational development and change* (4th ed.). West Publishing Company.
- ISO. (2020). *Quality management principles and standards.* International Organization for Standardization.

- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). *The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review*. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376-407. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>
- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (1993). *The Wisdom of Teams: Creating the High-Performance Organization*. Harvard Business School Press.
- Kotter, J. P. (1996). *Leading change*. Harvard Business Review Press.
- Leithwood, K., & Beatty, B. (2008). *Leading with intention: An inquiry into the role of leadership in the improvement of educational outcomes*. Springer.
- Leithwood, K., & Mascall, B. (2008). *Distributing leadership: Getting it right*. Routledge.
- Leithwood, K., & Riehl, C. (2003). *What we know about successful school leadership*. A report by the division A of AERA and the National College for School Leadership
- Leithwood, K., & Sun, J. (2012). The nature and effects of transformational school leadership: A meta-analytic review of unpublished research. *Educational Administration Quarterly*, 48(3), 387-423. <https://doi.org/10.1177/0013161X11436268>
- Luthra, R., & Mackenzie, L. (2020). *Transformational leadership: The impact on organizational and individual outcomes*. *Journal of Management*, 46(1), 27-50. <https://doi.org/10.1177/0149206319874520>
- National Qualifications Authority. (2020). *Professional qualifications framework*. National Institute for Professional Development.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice* (8th ed.). Sage Publications.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Schrum, L., & Levin, B. B. (2015). *Leading 21st century schools: Harnessing technology for engagement and achievement*. Corwin.
- Sergiovanni, T. J. (2001). *Leadership: What's in it for schools?* RoutledgeFalmer.
- _____. (2009). *The Principalship: A Reflective Practice Perspective* (6th ed.). Pearson Education.
- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2018). *Work-life balance: An integrative review*. *Applied Research in Quality of Life*, 13(1), 229-254. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Doubleday.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2017). Dimensions of teacher burnout: Relations with potential stressors at school. *Social Psychology of Education*, 20(4), 775-790. <https://doi.org/10.1007/s11218-017-9391-0>
- Tannenbaum, S. I., & Salas, E. (2020). *Teams That Work: The Seven Drivers of Team Effectiveness*. Oxford University Press.
- Warr, P. (2002). *The study of well-being, behaviour and attitudes*. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *Work and organizational psychology* (pp. 69-103). Wiley.



ດັຊມື (Index)

A

Adaptive Leadership.....	3
Adequate and fair compensation	40
Adequate Benefits	43
Attribute	17, 20

B

Basic Needs Satisfaction	43
Behavior.....	17
Blended learning.....	4

C

Coffee Morning	88
Communication and Participation.....	32
Communicative Leadership.....	10
Community Engagement and Communication	31
Community Leadership	9
Compassion and Respect.....	37
Competency.....	17
Compliance with Laws and Regulations.....	36
Compliance with Rules and Policies	37
Constitutionals.....	41
Core Competency.....	13
Creating a Digital Culture within the School	3
Cultural Leadership	9
Cybersecurity.....	4

D

Data-Driven Decision Making	4
Developing Digital Skills for Teachers and Staff.....	3
Developmental Leadership	10
Digital Performance Appraisal	62

E

Educational Quality Assurance	31
Effective Communication.....	36
Effective Communication and Relationship Building	87
Efficient Management	93
Employee well-being.....	41
Enhancing Online and Blended Learning	4
Entrepreneurial competency	13
Environment.....	45
Evaluation and Organizational Development	32
Executive ideas.....	13

F

Fair Compensation Needs.....	43
Flexible working hours.....	42
Functional Competency.....	13

G		O	
Good ideas.....	13	Opportunity to growth and security.....	41
H		Opportunity to use and develop human capacities.....	40
Hygiene factors.....	43	Organizational competency.....	13
I		Organizational loyalty.....	42
Inclusive and Supportive Leadership.....	3	P	
Inspirational Leadership.....	31	Patience and Perseverance.....	37
Integrating Technology in Management and Teaching.....	3	People skills.....	13
Integrity.....	36	Perceived objective.....	45
Integrity and Trustworthiness.....	90	Performance Agreement (PA).....	61, 62, 66
J		Personal life.....	44
Job Satisfaction.....	43	Physical domain.....	45
Job security.....	44	Policy and administration.....	44
K		Positive Work Culture.....	92, 93
Knowledge.....	17, 23, 24	Positive Work Environment.....	32
L		Professional Development of Teachers.....	32
Leadership competency.....	13	Professional Development Support.....	89, 93
Lifelong Learning Advocate.....	3	Professional Leadership.....	9
M		Professional Learning Community (PLC).....	63
Macro and global competency.....	13	Promoting Fair Work Culture.....	36
Management Competency.....	14	Promoting Fairness.....	37
Moral Leadership.....	9	Promoting Teamwork and Collaboration.....	36
Motivating for Continuous Improvement.....	89	Psychological domain.....	45
Motivation and Morale Building.....	93	Psychological Needs.....	43
Muti state Random Sampling.....	93	Q	
		Quality of Work Life: QWL.....	41
		R	
		Reengineering.....	13
		Relation with peers.....	44
		Relation with subordinates.....	44

Relations with superiors	44
Remote working	42
Resource Management	32
Respect and Kindness	36
Responsibility	36
Risk management	13
Role Model	36, 37

S

Safe and healthy environment	36
Salary	44
Save failure	13
Security Needs	43
Self and Staff Development	36
Self-report subjective	45
Six Sigma	13
Skill	17
Social integration	41
Social relationships	45
Social relevance	41
Staff Development and Promotion	31
Status	44
Strategic Management	31
Strong Organizational Culture	31
Supervision	44
Sustainable Resource Management	31

T

Teamwork Promotion	37
Total life space	41
TQM : Total quality management	13
Transparent and Fair Management	91, 93
Trust	13

V

Vision	13
Visionary Leadership	3, 32, 86, 93

W

Working condition	44
Work-life balance	41
Workplace Relationships	43

ก

การเป็นแบบอย่างที่ดี	36, 37
การแสดงความเคารพและความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	36
การแสดงออกถึงความเมตตาและการให้เกียรติ	37
การใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ	4
การให้การยอมรับและชื่นชม	90
การกำหนดทิศทางที่ชัดเจน	86
การจัดการเรียนการสอน	3
การจัดการเวลาและภาระงาน	89
การจัดการทรัพยากรและเทคโนโลยี	53
การจัดการทรัพยากรอย่างยั่งยืน	31
การตอบสนองความต้องการทางจิตใจ	43
การตอบสนองความต้องการพื้นฐาน	43
การตัดสินใจอย่างโปร่งใส	91
การทำงานจากที่บ้าน	42
การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารและ การเรียนการสอน	3
การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์	31
การบริหารจัดการเชิงวิชาชีพ	9
การบริหารจัดการทรัพยากร	9, 30
การบริหารจัดการที่โปร่งใสและยุติธรรม	91
การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ	86
การบริหารจัดการสถานศึกษา	31
การบังคับบัญชา	44
การปฏิบัติงานในสังคม	41

การปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบาย.....	37	การสร้างและสนับสนุนวัฒนธรรมการทำงานที่ดี.....	92
การปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ.....	36	การสร้างขวัญและกำลังใจ.....	90, 93
การประเมินและพัฒนางานองค์กร.....	32	การสร้างเชื่อมั่นจากผู้ปกครองและชุมชน.....	82
การประเมินผลการทำงานที่ยุติธรรม.....	91	การสร้างความร่วมมือและการทำงาน ร่วมกันเป็นทีม.....	48, 53
การประกันคุณภาพการศึกษา.....	31	การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี.....	11, 87
การป้องกันความล้มเหลว.....	13	การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี.....	7, 32
การพัฒนาและเสริมสร้างทักษะดิจิทัลให้กับครู และบุคลากร.....	3	การสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและสนับสนุน.....	92
การพัฒนาการเรียนการสอนแบบออนไลน์ และผสมผสาน.....	4	การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นธรรม.....	36
การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู.....	6	การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลภายในสถานศึกษา.....	3
การพัฒนาตนเองและบุคลากร.....	36	การสร้างวัฒนธรรมองค์กร.....	9
การพัฒนาตนเองและองค์กร.....	10	การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง.....	31
การพัฒนาวิชาชีพครู.....	32, 58	การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน.....	50, 86
การพัฒนาวิชาชีพครูด้วยระบบ PA.....	61	การสื่อสารและการมีส่วนร่วม.....	11, 32
การพัฒนาอาชีพ.....	6, 7	การสื่อสารและการมีส่วนร่วมของชุมชน.....	31
การฟังอย่างตั้งใจ.....	76, 87	การสื่อสารและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี.....	87
การมีความคิดที่ดี.....	13	การสื่อสารที่ชัดเจนและเปิดกว้าง.....	87
การยกระดับชื่อเสียงของโรงเรียน.....	81	การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ.....	36
การร่วมมือในการพัฒนาและแลกเปลี่ยนความรู้.....	81	การสุ่มแบบหลายขั้นตอน.....	93
การวางแผนการพัฒนาวิชาชีพครู.....	58	ข	
การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร.....	31	ขอข่ายสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา.....	11
การส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง.....	89	ขีดระดับความสามารถ.....	20
การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม.....	37	ค	
การส่งเสริมความเป็นธรรม.....	37	ความเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม.....	9
การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพให้กับครู.....	58	ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์.....	32, 86, 93
การส่งเสริมความมั่นคงในอาชีพ.....	91	ความเป็นผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจ.....	31
การส่งเสริมความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม.....	36	ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน.....	41
การส่งเสริมนวัตกรรมในห้องเรียน.....	80	ความจงรักภักดีต่อองค์กร.....	42
การสนับสนุนความสมดุลระหว่างการทำงาน และชีวิตส่วนตัว.....	92	ความซื่อสัตย์และความน่าเชื่อถือ.....	90
การสนับสนุนด้านสุขภาพและสวัสดิการ.....	7	ความซื่อสัตย์สุจริต.....	27, 36, 38
การสนับสนุนพัฒนาวิชาชีพ.....	89	ความต้องการด้านความปลอดภัย.....	43
การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนา.....	89		

ความต้องการด้านรายได้และค่าตอบแทน ที่เป็นธรรม.....	43
ความน่าไว้วางใจ.....	13
ความปลอดภัยทางไซเบอร์.....	4
ความพอใจในการทำงาน.....	40, 43
ความพึงพอใจในงานและความมุ่งมั่น ต่อองค์กร.....	78, 79
ความมั่นคงและความเชื่อมั่นในอาชีพครู.....	68
ความมั่นคงในงาน.....	44
ความรับผิดชอบ.....	21, 36
ความรู้.....	21, 36, 40, 95
ความรู้ของบุคลากร.....	30
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน.....	41
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว.....	5
ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน.....	43
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน.....	44
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา.....	44
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา.....	44
ความสุขในการทำงาน.....	40
ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม.....	40
คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงาน.....	40
คุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	40
คุณภาพชีวิตการทำงานของครู.....	4, 61, 92, 93
คุณภาพชีวิตการทำงานของครูกับ การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับโรงเรียน.....	81
คุณภาพชีวิตการทำงานของครูกับ การสร้างสรรค่นวัตกรรมทางการศึกษา.....	80
จ	
จัดการกับความเสี่ยง.....	
ช	
ช่วยรับประกันคุณภาพของงาน.....	30
ชีวิตส่วนตัว.....	44, 46, 53

ด	
ดัชนีชีวิตคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	45
ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม.....	45
ด้านจิตใจ.....	45
ด้านร่างกาย.....	45
ด้านสิ่งแวดล้อม.....	45
ต	
ตำแหน่งในบริษัท.....	44
ท	
ทักษะ.....	25, 26
ทักษะด้านมนุษย์.....	13
น	
นโยบายบริหาร.....	44
บ	
บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่.....	2
บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	4
บูรณาการทางสังคม.....	41
ป	
ปัจจัยค้ำจุน.....	43
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมั่นคงและ ความเชื่อมั่นในวิชาชีพครู.....	68
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน.....	43
ผ	
ผลกระทบต่อประสิทธิภาพการสอนของครู.....	77
ผลกระทบต่อผลการเรียนรู้ของนักเรียน.....	79
ผลลัพธ์จากการพัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงานของครู.....	77
ผู้นำทางวิสัยทัศน์.....	3

ผู้นำที่มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวย	3	ส	
ผู้นำที่ยืดหยุ่นและปรับตัวได้	3	ส่งเสริมการพัฒนาทักษะ	30, 31
ผู้นำที่สร้างความร่วมมือ	3	สภาพการทำงาน	44
ผู้นำองค์กรยุคใหม่	2	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	9
ผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาคุณภาพชีวิต		สมรรถนะด้านประกอบการ	13
การทำงานของครู	82	สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ	13
พ		สมรรถนะด้านองค์กร	13
พฤติกรรม	17	สมรรถนะประจำกลุ่มงาน	13
พฤติกรรมและการแสดงออกที่จำเป็น		สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐาน	
ของผู้บริหารสถานศึกษา	73, 75	คุณวุฒิวิชาชีพ	24
ม		สมรรถนะระดับโลก	13
มาตรฐานการปฏิบัติงาน	30	สมรรถนะระดับมหภาค	13
มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา	30	สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัย	40
มาตรฐานการปฏิบัติตน	35	สิทธิประโยชน์ที่เพียงพอ	43, 44
มาตรฐานการปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษา	35	ห	
มาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพทางการบริหารการศึกษา	21	หุ้นส่วน	
มีความอดทนและความพยายาม	37	อ	
ร		องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน	40
ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	41	อัตวิสัย	45
ล			
ลักษณะเฉพาะตัว	20		
ว			
วัฒนธรรมองค์กร	83		
วิสัยทัศน์	13		



แบบประวัติส่วนตัวและผลงาน



1. ชื่อ-นามสกุล นายสุเมธ งามกนก
2. วันเดือนปีเกิด 21 กุมภาพันธ์ 2510
3. ตำแหน่งทางวิชาการ รองศาสตราจารย์
4. คุณวุฒิการศึกษา

คุณวุฒิ/สาขา	ปี พ.ศ.ที่จบ	สถาบัน
• ปริญญาตรี (ศศ.บ.) สาขาวิชาบริหารรัฐกิจ	2531	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
• ปริญญาตรี (ศศ.บ.) สาขาวิชาภาษาอังกฤษ	2559	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
• ปริญญาโท (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา	2544	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
• ปริญญาเอก (กศ.ด.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา	2549	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

5. ประสบการณ์ด้านการสอน ในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา
 - 1) คณะศึกษาศาสตร์ ชื่อสถาบัน มหาวิทยาลัยบูรพา ประเทศไทย ระยะเวลา 17 ปี
6. ประสบการณ์ด้านการบริหารในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา/ หรือหน่วยงานอื่นๆ
 - 1) ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ประเทศไทย ระยะเวลา 3 ปี
 - 2) หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ประเทศไทย ระยะเวลา 3 ปี
 - 3) ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นเวลา 10 ปีจนถึงปัจจุบัน

7. รางวัลหรือประกาศเกียรติคุณที่เคยได้รับ

1) ครูบูรพา

ประเภทปฏิบัติการสอนดีเด่น คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ปี พ.ศ. 2555

2) รางวัลทำคุณประโยชน์ให้กับทางราชการและประเทศชาติอย่างดียิ่ง

จากกองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์ ปี พ.ศ. 2559

3) รางวัลอาจารย์ดีเด่นแห่งชาติ ประจำปี พ.ศ. 2559

จากสมาคมบดีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์แห่งประเทศไทย

รับพระราชทานรางวัลจากสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

เมื่อวันที่ 21 มีนาคม 2561 ณ พระราชวังสวนจิตรลดา

4) รางวัลนักบริหารดีเด่น ประจำปี พ.ศ. 2562

จากสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย

5) รางวัลพ่อตัวอย่างแห่งชาติ ประจำปี พ.ศ. 2564

จากสมาคมอาสาสมัครช่วยการศึกษาและคัดเลือกพ่อตัวอย่างแห่งชาติ

6) รางวัลครูบูรพา ประจำปี พ.ศ. 2565

สาขาวิชาการดีเด่น ประเภทตำรา/หนังสือ จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

7) รางวัลครูบูรพา ประจำปี พ.ศ. 2565

สาขาวิชาการดีเด่น ประเภทบทความวิจัย จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

8) รางวัลครูบูรพา ประจำปี พ.ศ. 2567

สาขาวิชาอาจารย์ผู้สอนดีเด่น ระดับปริญญาตรี

