

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา การปฏิบัติงานของครู บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งต่างประเทศและในประเทศแล้วนำมาวิเคราะห์ สรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย รายละเอียดดังนี้

- 2.1 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด
 - 2.1.1 ทิศทางการพัฒนาและจัดการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
 - 2.1.2 วิสัยทัศน์ (Vision)
 - 2.1.3 พันธกิจ (Mission)
 - 2.1.4 เป้าหมาย (Goal)
 - 2.1.5 นโยบาย (Policy)
 - 2.1.6 กลยุทธ์ (Strategy)
 - 2.1.7 เป้าหมายตามกลยุทธ์เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.2.1 ความเป็นมาของสมรรถนะ
 - 2.2.2 ความหมายของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.2.3 ความสำคัญของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.2.4 ความหมายของสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.2.5 ความสำคัญของสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.2.6 การประเมินสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.2.7 องค์ประกอบของสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู
 - 2.3.1 มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู
 - 2.3.2 บทบาท หน้าที่รับผิดชอบของครู
 - 2.3.3 ภาระงานของครู
 - 2.3.4 การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.4.1 งานวิจัยต่างประเทศ
 - 2.4.2 งานวิจัยในประเทศ

2.1 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ประกาศ ณ วันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2553 เรื่อง การกำหนด เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต เดิมชื่อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ต่อมาได้มีประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ได้กำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อบริหารจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา จำนวน 62 เขต ประกาศ ณ วันที่ 17 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2564 และเปลี่ยนชื่อเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ตั้งอยู่ที่ อำเภอเมืองจันทบุรี โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด มีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน กำกับติดตาม การบริหารจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา (อนุบาล) ระดับประถมศึกษา จนถึง มัธยมศึกษาปีที่ 6 ให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ประกอบด้วย โรงเรียนในจังหวัดจันทบุรี 23 โรงเรียน และในจังหวัดตราด 16 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 39 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด, 2566ก : บทสรุปผู้บริหาร)

2.1.1 ทิศทางการพัฒนาและจัดการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด (2566ก: บทสรุปผู้บริหาร) ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษา มีสาระสำคัญภาพรวม ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์ และตัวชี้วัด นำไปสู่การปฏิบัติโดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1.2 วิสัยทัศน์ (Vision)

“องค์กรคุณภาพแห่งอนาคต”

องค์กร หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียน

คุณภาพ หมายถึง คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานการศึกษา ปฐมวัย มาตรฐานวิชาชีพ มาตรฐานตำแหน่ง หลักสูตรเหมาะสมตามวัยผู้เรียน ทักษะการสื่อสาร ภาษาอังกฤษ สมรรถนะผู้เรียน การให้บริการต่อผู้รับบริการ แหล่งเรียนรู้หลากหลาย ปฏิรูป กระบวนการเรียนรู้ พหุวัฒนธรรมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

แห่งอนาคต หมายถึง การบริหารจัดการโดยใช้นวัตกรรม

2.1.3 พันธกิจ (Mission)

1. เสริมสร้างทักษะการดำเนินชีวิตตามพระบรมราโชบาย และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
2. ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน สู่โลกดิจิทัล
3. สร้างเสริมการพัฒนานวัตกรรม
4. ส่งเสริมการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

2.1.4 เป้าหมาย (Goal)

1. ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินชีวิตตามพระบรมราโชบาย หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
2. ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีคุณภาพตามมาตรฐาน
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา มีนวัตกรรมในการจัดการศึกษา
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

2.1.5 นโยบาย (Policy)

1. ปลุกฝังให้ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ น้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของในหลวงรัชกาลที่ 10 สู่การปฏิบัติ จัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง ศิลธรรม และประชาธิปไตย รวมทั้งเสริมสร้างการมีจิตอาสา เป็นพลเมืองที่ดี ผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
2. ปรับปรุงหลักสูตร และกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ให้สอดคล้องกับบริบทของ สถานศึกษา เพื่อพัฒนาศักยภาพและคุณลักษณะให้กับผู้เรียนตามความถนัดและความสนใจ
3. ส่งเสริมและพัฒนาความสามารถด้านการอ่าน เพื่อพัฒนาความฉลาดรู้ของผู้เรียนตามแนวทางการประเมิน PISA
4. พัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ อย่างเต็มตามศักยภาพเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
5. เสริมสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษา ทั้ง 4 มิติ คือ ภัยจากความรุนแรง, ภัยจากการล่วงละเมิดสิทธิ์, ภัยจากอุบัติเหตุ, ภัยจากสุขภาพกาย สุขภาพจิต
6. เพิ่มโอกาสและสร้างความเสมอภาคทางการศึกษา โดยการป้องกัน เผื่อระวัง และการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ให้ได้รับโอกาสเข้าถึงการศึกษาสอดคล้องกับความต้องการจำเป็น สามารถพึ่งตนเองได้ตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

7. ลดภาระการประเมินสถานศึกษา มุ่งพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้ความรู้และสมรรถนะตาม มาตรฐานตำแหน่ง ยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่จนเกิดผลดี แก่ราชการและมีผลงานเป็นที่ประจักษ์

2.1.6 กลยุทธ์ (Strategy)

กลยุทธ์ที่ 1 เสริมสร้าง ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีทักษะการดำเนินชีวิตตามพระบรมราโชบายและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาหลักสูตรที่เน้นสมรรถนะตามช่วงวัยให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนา ผู้เรียนครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 สู่โลกดิจิทัล

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริม ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมให้มีประสิทธิภาพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

2.1.7 เป้าหมายตามกลยุทธ์เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหาร

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนา ผู้เรียนครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 สู่โลกดิจิทัล เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ 3 ข้อ ดังนี้

1. ผู้เรียนทุกช่วงวัยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ตามมาตรฐานสอดคล้องกับศักยภาพ ให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

2. สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาเชิงรุก (Active Learning) เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและมีกระบวนการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีที่หลากหลายตอบสนองต่อความถนัดและความสนใจของผู้เรียนตามแนวทาง Learn to Be

3. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งมีจิตวิญญาณความเป็นครู

จากการศึกษาบริบทการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ทำให้ทราบว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด มีกลยุทธ์ในการพัฒนาผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 สู่โลกดิจิทัล โดยกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาอย่างชัดเจนในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ประกอบกับ การศึกษาในรายงานผลการดำเนินงานประจำปี พ.ศ. 2566 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด พบว่า

กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ดำเนินงานโครงการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร จำนวน 2 กิจกรรม จากทั้งหมด 9 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่และ กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา (ด้านเทคโนโลยีและ ดิจิทัล) โดยใช้บเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามนโยบายเร่งด่วน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด, 2566ก : บทสรุปผู้บริหาร ; 2566ข : 96-97)

2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2.1 ความเป็นมาของสมรรถนะ

ความเป็นมาของแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) หรือขีดความสามารถในการปฏิบัติงานได้เริ่มต้นขึ้นในปี ค.ศ. 1970 โดยนักวิชาการชื่อ เดวิด แมคเคลลีแลนด์ (David McClelland) ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยเพื่อไขปัญหาว่าทำไมบุคคลที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งเดียวกันจึงมี ผลงานที่แตกต่างกันออกไป แมคเคลลีแลนด์จึงได้ทำการศึกษาวิจัยโดยแยกบุคลากรที่มีผล การปฏิบัติงานโดดเด่นและมีคุณภาพกับจากบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานพอใช้แล้วจึงศึกษาว่า บุคลากรทั้งสองกลุ่ม มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไร จากการศึกษาวิจัยครั้งนั้นทำให้สรุปได้ว่า บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานโดดเด่นและมีคุณภาพจะมีสิ่งหนึ่งที่เรียกว่า “สมรรถนะ” ต่อมาในปี ค.ศ. 1973 แมคเคลลีแลนด์ ได้เขียนบทความเชิงวิชาการเรื่อง “Testing for Competency rather than Intelligence” เป็นจุดกำเนิดของแนวคิดเรื่องสมรรถนะที่สามารถนำมาอธิบายบุคลิกลักษณะ ของบุคคลว่าเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg) โดยมีส่วนหนึ่งลอยอยู่เหนือน้ำซึ่งเป็นส่วนที่เป็น ส่วนน้อยของภูเขาน้ำแข็งและสามารถสังเกตได้ง่ายและวัดได้ง่าย ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) และ ทักษะ ได้แก่ ความชำนาญพิเศษ เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ (Skill) ในส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่จมอยู่ใต้น้ำซึ่งเป็นส่วนที่มองไม่เห็นและมีปริมาณมากกว่านั้น เป็นส่วนที่ไม่สามารถสังเกตได้ชัดเจนและ วัดได้ยากกว่า และเป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลมากกว่า ได้แก่ ภาวลักษณะของบุคคลที่มีต่อตนเอง บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม แรงจูงใจหรือคุณลักษณะส่วนบุคคล (McClelland, 1973 : 7-13) จากนั้นในปี ค.ศ. 1982 พบว่ามีการกล่าวถึงสมรรถนะโดยนักวิชาการชื่อ ริชาร์ด โบยัตซิส (Richard Boyatzis) ได้เขียนหนังสือ “The Competent Manager : A Model of Effective Performance” และได้นิยามความหมายของคำว่า Competencies ไว้เป็นคนแรก ว่าเป็น ความสามารถในการปฏิบัติงานหรือคุณลักษณะที่อยู่ภายในบุคคลซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพ (Boyatzis, 1982 : 385) ต่อมาในช่วงปี ค.ศ.1994 มีนักวิชาการชื่อ แกรี แฮเมลและ ซี.เค.พรฮาธาต (Gary Hamel และ C.K. Prahalad) ได้ร่วมกันเขียนหนังสือ “Competing for The Future” ซึ่งได้นำเสนอแนวคิดที่ของสมรรถนะหลัก (Core Competencies) โดยให้ความหมายว่า

เป็นความสามารถหลักขององค์กร ที่จะทำให้องค์กรความได้เปรียบในการแข่งขัน จึงปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพสูงสุดตรงตามความต้องการขององค์กร (Gary et al., 1994 : 7)

ปัจจุบันองค์กรเอกชนได้นำแนวคิดสมรรถนะไปใช้ในการบริหารงานภายในองค์กรและได้รับการยอมรับเป็นอย่างมาก รวมไปถึงหน่วยงานภาครัฐของไทยที่ได้นำเอาแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือเป็นหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรอย่างสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) เพื่อให้การดำเนินงาน กิจการของภาครัฐ ดำเนินการไปอย่างราบรื่น ตรงตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังมีนักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญและหน่วยงานต่าง ๆ กล่าวถึง ความหมายของสมรรถนะ ความสำคัญของสมรรถนะและองค์ประกอบของสมรรถนะที่แตกต่างกันไปอีกด้วย

2.2.2 ความหมายสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

ในปัจจุบันพบว่าการนำคำว่าสมรรถนะ (Competency) มาใช้กันอย่างกว้างขวางในหลากหลายบริบทในสาขาอาชีพต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านจิตวิทยา ด้านบริหารธุรกิจ หรือด้านศึกษาศาสตร์ ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้กำหนดคำจำกัดความที่แตกต่างกันออกไปและมักเข้าใจไม่ตรงกันซึ่งขึ้นอยู่กับว่า นักวิชาการที่ศึกษาจะแปลหรือให้คำจำกัดความไว้ตามความเข้าใจและความเชื่อของแต่ละคน พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2544 ได้ให้ความหมายว่า “สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถ (ใช้แก่เครื่องยนต์) เช่น รถยนต์แบบนี้มีสมรรถนะดีเยี่ยมเหมาะสำหรับเดินทางไกล” (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2544 : ออนไลน์) ในขณะที่ยังมีอีกนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงความหมายของสมรรถนะไว้ ดังนี้

พิมพ์ราไพ ลายระยะพงษ์ และธนิษฐ์ รัตนโอฬาร (2566 : 517) ได้สรุปคำนิยามของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะของบุคคลที่ประกอบด้วยความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเกณฑ์หรือสูงกว่ามาตรฐาน

อัญชลี ไหมทอง และธีระภาพ เพชรมาลัยกุล (2566 : 429) ได้สรุปคำนิยามของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ คือ ความสามารถเชิงบูรณาการ จากการนำความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะมาประกอบองค์ความรู้หลักประยุกต์ใช้ร่วมกับทัศนคติ ค่านิยม และเจตคติเป็นแรงขับเคลื่อนภายในจนเชื่อว่าตนเองสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถประยุกต์ใช้กับสถานการณ์จริงและแก้ปัญหาได้ผลอย่างสูงสุด

สุนันทนา กุศลประเสริฐ และสสิกรพร เชาวชัย (2565 : 1149) ได้สรุปคำนิยามของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ คือ พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต้องมีการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

มานะ ครุฑาโรจน์ (2563 : 9) ได้สรุปคำนิยามของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ คือ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ และทัศนคติที่สะท้อนออกมาในรูปของพฤติกรรม การปฏิบัติงาน

ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดบนพื้นฐานความรู้ ทักษะ วิธีคิด คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจ ตลอดจนถึงประสบการณ์ การฝึกฝน และการปฏิบัติงานเป็นนิสัย

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2563 : ออนไลน์) ได้สรุปคำนิยามของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ คือ ความรู้ ทักษะ และความสามารถที่นำมาประยุกต์ใช้เพื่อทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้สำเร็จ เช่น การดำเนินชีวิตประจำวัน การศึกษาเรียนรู้ การประกอบอาชีพ ฯลฯ

ศราวุธ สุขจินดา (2560 : 29) ได้สรุปคำนิยามของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะหรือความสามารถของบุคคลที่แสดงออกในเชิงพฤติกรรมของผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ที่อยู่ภายใต้ผลการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ คุณลักษณะเหล่านี้ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะอื่น ๆ มโนทัศน์ในตนเองและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานผสมผสานกันจนทำให้บุคคลนั้น ๆ แสดงออกมาตามวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิชาพัชญา โหนะ (2561 : 18) ได้สรุปคำนิยามของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ คือ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ พฤติกรรม และคุณลักษณะที่แสดงออกในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบจนเกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของงานและสถานศึกษา

ทวิช แจ่มจำรัส (2560 : 30) ได้สรุปคำนิยามของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ คือ ลักษณะเฉพาะของบุคคลที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ผสมผสานกันจนทำให้บุคคลนั้น ๆ สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบหรือการดำเนินงานต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

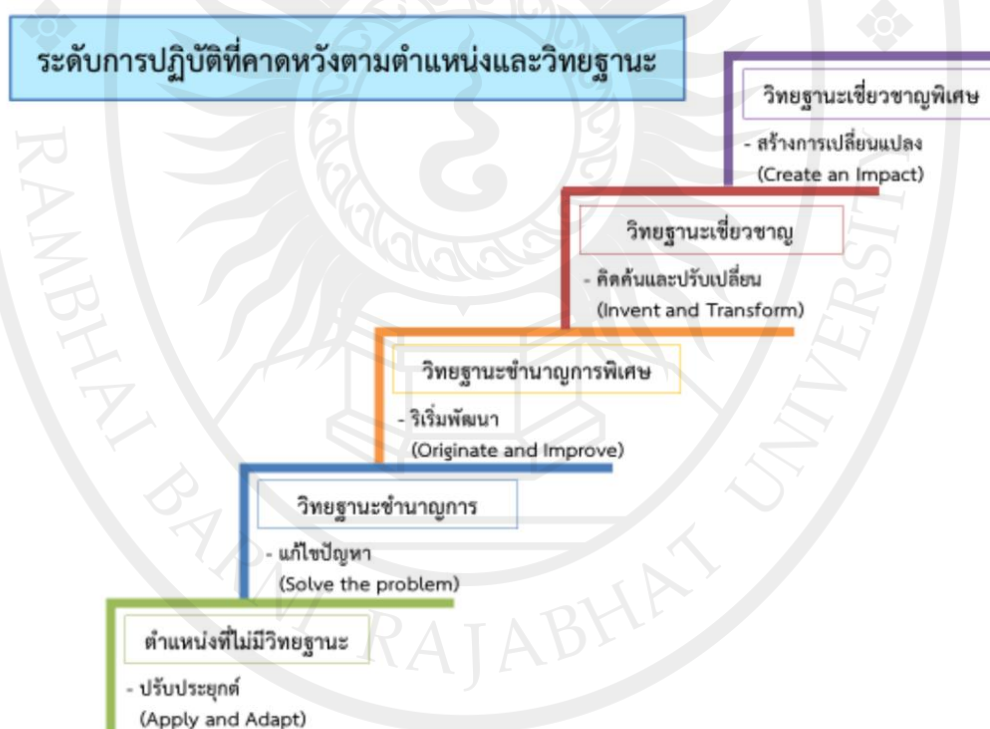
สรุปได้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคคลที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาและปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ทำให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สามารถวัดสังเกตได้และพัฒนาได้

2.2.3 ความสำคัญของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

การสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสมรรถนะ (Competency) ให้กับบุคลากร นอกจากจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อในแง่ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แล้ว ยังมีประโยชน์ต่อการบริหารสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน หรือการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพได้อีกด้วย ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะไว้ดังนี้

สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กร หลายครั้งมีการนำสมรรถนะมาช่วยในการคัดสรรบุคคลที่มีคุณภาพทั้งความรู้ ทักษะและความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริงเป็นส่วนช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับสมรรถนะหรือความสามารถของตนเองว่าอยู่ในระดับใด

และจะต้องพัฒนาในเรื่องใดบ้าง ช่วยให้เกิดการพัฒนาตนเองของบุคลากรมากยิ่งขึ้น รวมไปถึงการใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพจนเกิดเกิดประสิทธิผลและนำไปใช้ประกอบการพิจารณา เรื่องการบริหารงานบุคคล เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนและหรือแต่งตั้ง การย้าย การให้ออกจากราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงาน ก.ค.ศ.) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีศักยภาพ มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นตามระดับวิทยฐานะที่คาดหวังของตนเองแล้ว ยังต้องสามารถพัฒนาบุคลากรครูให้มีสมรรถนะเต็มตามศักยภาพ เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาด้วย จึงได้จัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการพัฒนาให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ ตามภาพที่ 2.1 ดังนี้



ภาพที่ 2.1 ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

ที่มา : (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564 ก : 4)

สุนันทนา กุศลประเสริฐ และสสิริพร เซวชัย (2565 : 1149) กล่าวว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานทั้งของบุคลากรและองค์กรเพราะจะสามารถนำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะไปปรับใช้ในการคัดสรรบุคคลที่มีคุณภาพทั้งความรู้ ทักษะ และความสามารถรวมถึงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง

มานะ ครุฑาโรจน์ (2563 : 9) กล่าวว่า สมรรถนะมีความสำคัญในการบริหารบุคคล การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร และใช้ในการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และพฤติกรรมที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษา ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านทักษะการนำสื่อและเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา ด้านความกล้าหาญทางจริยธรรม คุณธรรมและจรรยาบรรณ ด้านความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ด้านส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของสถานศึกษาและความสามารถในการเขียนงาน วิชาการ และด้านความสามารถในการใช้นวัตกรรมใหม่เพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ

ศราวุธ สุขจินดา (2560 : 34) กล่าวได้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อการวางแผนเตรียมการ รวมทั้งการให้การสนับสนุนการพัฒนาตนเองในการวางแผนความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญ คือ คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล ความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน และสามารถอ้างอิงหรือเทียบเกณฑ์ได้ สมรรถนะที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การมีวิสัยทัศน์ การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การปฏิบัติงานเป็นทีม การสื่อสารและการจูงใจ ความร่วมแรงร่วมใจ และความกล้าหาญทางจริยธรรม คุณธรรม จรรยาบรรณ

ทวิช แจ่มจำรัส (2560 : 75) กล่าวได้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญอาจเกิดจากความสามารถของบุคคลนั้น ๆ เองหรือเกิดจากความสามารถที่สร้างขึ้นได้ภายหลังจากการพัฒนาตนเอง ซึ่งอาจเกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ แรงจูงใจ ลักษณะเฉพาะหรือลักษณะเฉพาะบุคคล ภาพลักษณ์ หรือมโนทัศน์ในตน ความรู้ ทักษะ คุณค่า พฤติกรรม และทัศนคติ

สรุปได้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นสิ่งสำคัญในการวางแผนและเตรียมการในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักถึงคุณลักษณะและทักษะที่ต้องพัฒนาเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตนเอง อีกทั้งยังมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพและความสำเร็จของสถานศึกษาในระยะยาวอีกด้วย

2.2.4 ความหมายของสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

สมรรถนะดิจิทัลเป็นหนึ่งในสมรรถนะที่กระทรวงศึกษาธิการต้องการจะขับเคลื่อนการพัฒนาการจัดการศึกษาโดยใช้ดิจิทัลเป็นเครื่องมือให้บรรลุตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ต้องมีสมรรถนะดิจิทัลในการสร้างสรรค์ ออกแบบ

พัฒนา ต่อยอดการจัดการศึกษา ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน นักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงความหมายของสมรรถนะด้านดิจิทัล ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2566 : ออนไลน์) กล่าวว่า สมรรถนะดิจิทัล คือ ทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แทปเลต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

จุฬารัตน์ บุชงก์ (2566 : 74) กล่าวว่า สมรรถนะดิจิทัล หมายถึง ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถเลือก วิเคราะห์ และประเมินข้อมูลสารสนเทศเพื่อให้สามารถแก้ปัญหาและใช้งานอย่างสร้างสรรค์ ด้วยความรับผิดชอบ และมีวิจรรย์ญาณ รวมไปถึงสร้างองค์ความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง

พิมพ์รพี ไลยระยะพงษ์ และฉนิษฐ์ รัตนโอฬาร (2566 : 518) กล่าวว่า สมรรถนะดิจิทัล หมายถึง ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างปลอดภัยและมีวิจรรย์ญาณ สามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ แบ่งปันข้อมูลและสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างสร้างสรรค์และมีความรับผิดชอบต่อสังคม

อัญชลี ไหมทอง และธีระภาพ เพชรมาลัยกุล (2566 : 429) กล่าวว่า สมรรถนะดิจิทัล คือ ความสามารถเชิงบูรณาการ จากการนำความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ มาเป็นองค์ประกอบหลัก ประยุกต์ใช้ร่วมกับทัศนคติ ค่านิยม เจตคติ เป็นแรงขับเคลื่อนภายในจนสามารถบริหารจัดการ และแก้ปัญหาจากสถานการณ์จริงอย่างได้ผลสูงสุด จนเชื่อว่าตนเองสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุนันทา กุศลประเสริฐ และสกริพร เชาวชัย (2565 : 1150) กล่าวว่า สมรรถนะดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการใช้ เข้าใจ และสร้างสื่อดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ในการปฏิบัติงานการติดต่อสื่อสารการเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง และสร้างการมีส่วนร่วมในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสม ปลอดภัย และมีจริยธรรม

จิราภรณ์ ปกรณ์ (2564 : 31) กล่าวว่า สมรรถนะดิจิทัล หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สะท้อนถึงบทบาทที่ผู้บริหารสามารถสื่อสารโน้มน้าวให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและมีทักษะการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการช่วยบริหารงานในสถานศึกษา มีการกำหนดแนวทางหรือแผนการปฏิบัติงานในสถานศึกษาทั้งระยะสั้นและระยะยาวอย่างชัดเจน รวมถึงการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทาง

การศึกษา ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษา ในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลเข้ามาช่วยดำเนินงานระบบต่าง ๆ ในสถานศึกษา ผู้บริหารมีแนวทางสนับสนุนอุปกรณ์ และ ทรัพยากรทางดิจิทัล อย่างสร้างสรรค์และมีจริยธรรม เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพของสถานศึกษาได้ อย่างเหมาะสม

นันธิดา ปฏิวรณ และคณะ (2564 : 1931) กล่าวว่า สมรรถนะดิจิทัล หมายถึง ความรู้ ความสามารถและทักษะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนางานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัด การศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง และปรับเปลี่ยนองค์กรให้ล้าหน้า ทันการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อรวรรณ กันละนนท์ (2564 : 25) กล่าวว่า สมรรถนะดิจิทัล หมายถึง การเข้าใจดิจิทัลให้ เกิดสมรรถนะ(Competency ในการใช้ข้อมูลเพื่อสื่อสารในสังคมดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีจริยธรรมโดยมุ่งเน้นการเรียนรู้ด้านทัศนคติ (Attitude) ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) ตามลำดับ โดยมีองค์ประกอบเนื้อหา สิทธิ และความรับผิดชอบ การเข้าถึงสื่อดิจิทัล การสื่อสารยุค ดิจิทัล ความปลอดภัยยุคดิจิทัล การเข้าใจสื่อสาร แนวปฏิบัติในสังคมดิจิทัล ดิจิทัลคอมเมอร์ซ และ กฎหมาย โดยการมีสมรรถนะในการใช้ข้อมูลเพื่อสื่อสารในสังคมดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพและมี จริยธรรม

สำนักงานคณะกรรมการการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2563 : ออนไลน์) กล่าวว่า สมรรถนะดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการผสมผสานระหว่างความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเพื่อ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสม ปลอดภัย สร้างสรรค์ อิสระ และมีจริยธรรม ได้แก่ การปฏิบัติงาน การแก้ปัญหา การสื่อสาร การจัดการข้อมูล การร่วมมือ การสร้างเนื้อหาและ ความรู้

มานะ ครุฑาโรจน์ (2563 : 9) กล่าวว่า สมรรถนะดิจิทัล หมายถึง ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ และทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ยุคการศึกษา 4.0 ที่สะท้อนออกมาใน รูปของพฤติกรรมการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดบนพื้นฐานความรู้ ทักษะ วิธีคิด คุณลักษณะส่วนบุคคล และแรงจูงใจ ตลอดจนรวมถึงประสบการณ์ การฝึกฝน และ การปฏิบัติงานเป็นนิสัย ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประ โยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษา ใน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความกล้าหาญทางจริยธรรม คุณธรรมและจรรยาบรรณ 2) ด้าน ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ 3) ด้านภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง 4) ด้านทักษะการนำเสนอและเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา 5) ด้าน ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของสถานศึกษาและความสามารถในการเขียนงานวิชาการ และ 6) ด้านความสามารถในการใช้นวัตกรรมใหม่เพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2562 : ออนไลน์) กล่าวว่า สมรรถนะดิจิทัล หมายถึง ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร ความสามารถด้านการออกแบบกระบวนการและการให้บริการด้วยระบบดิจิทัล ความสามารถด้านการบริหารกลยุทธ์และการจัดการโครงการ ความสามารถด้านผู้นำดิจิทัล ความสามารถด้านการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล ความเข้าใจเชิงวิชาการและวิชาชีพที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐควรต้องมีเพื่อให้ปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง มีคุณลักษณะความชอบ และแรงจูงใจของบุคลากรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความสำเร็จในงาน อันจะมีส่วนสนับสนุนการปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2561 : 1-2) กล่าวว่า สมรรถนะดิจิทัล หมายถึง ความรู้ ความสามารถ และทักษะการใช้ เข้าใจและสร้างสื่อดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับ ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 แนวคิดการศึกษาไทย 4.0 และกรอบการผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม สอดคล้องกับเกณฑ์คุณภาพระดับคณะ ตัวบ่งชี้ 1.6 กิจกรรมนักศึกษาในระดับปริญญาตรีที่คณะต้องส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรอย่างเหมาะสม และครบถ้วนที่ดำเนินการสอดคล้องกับ คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ ที่ประกอบด้วยมาตรฐานผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิแห่งชาติ 5 ประการ ได้แก่ 1) ด้านคุณธรรม จริยธรรม 2) ด้านความรู้ 3) ด้านทักษะทางปัญญา 4) ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และ 5) ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

Damayanti & Mirfani (2021 : 156-159) ได้ให้ความหมายว่า สมรรถนะดิจิทัล หมายถึง บทบาทที่สำคัญในการกำหนดทิศทางและสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนในสถานศึกษา ให้ก้าวขึ้นมาเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา ด้วยการใช้เทคโนโลยีเพื่อเข้าถึงข้อมูล และสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร กำหนดแนวทางที่ชัดเจนและสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลในระยะยาว โดยการผสมผสานความคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ และทักษะในการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา

Mannila et al. (2018 : 78-85) ได้ให้ความหมายว่า สมรรถนะดิจิทัล หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้การบริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลง และสร้างสรรค์เพื่อให้สถานศึกษามีคุณภาพ เติบโตและประสบความสำเร็จในยุคดิจิทัล

Toduk (2014 : 19-25) ได้ให้ความหมายว่า สมรรถนะดิจิทัล หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการศึกษาใน

สถานศึกษา เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

Ferrari (2013 : 5-6) ได้ให้ความหมายว่า สมรรถนะดิจิทัล หมายถึง เป็นชุดของความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่พึงปรารถนา เป็น 1 ใน 8 ความสามารถหลักสำหรับการเรียนรู้ตลอดชีวิตโดยสหภาพยุโรป เป็นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและสื่อดิจิทัล อย่างมั่นใจ มีวิจารณญาณ และสร้างสรรค์เพื่อบรรลุเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน การจ้างงาน การเรียนรู้ การพักผ่อน การไม่แบ่งแยก และ/หรือการมีส่วนร่วมในสังคม เมื่อใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและสื่อดิจิทัลเพื่อปฏิบัติงาน การแก้ปัญหา การสื่อสาร การจัดการ ประสานงานและการสร้างสรรค์ผลงาน

สรุปได้ว่า สมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผสมผสานระหว่างความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ การสื่อสาร การแก้ปัญหาและการสร้างสรรค์ โดยคำนึงถึงความเหมาะสม ความปลอดภัย และมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีทักษะการสร้างหรือประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการช่วยบริหารงานในสถานศึกษา สามารถมีส่วนร่วมในสังคมดิจิทัล และปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ สามารถแก้ไขปัญหาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้ล้าหน้าทันการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.5 ความสำคัญของสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วไปสู่ยุคดิจิทัล จึงทำให้เทคโนโลยีดิจิทัลมีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะหน่วยทางการศึกษาที่ต้องพัฒนาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในทุกสถานการณ์ สมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญในหลายแง่มุมของการปฏิบัติงาน ต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลง ป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ไม่เหมาะสม ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2566 : ออนไลน์) Digital literacy หรือ ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นทักษะด้านดิจิทัลพื้นฐานที่จะเป็นตัวช่วยสำคัญ สำหรับข้าราชการในการปฏิบัติงาน การสื่อสาร และการปฏิบัติงานร่วมกันกับผู้อื่นในลักษณะ “ทำน้อยได้มาก” หรือ “Work less but get more impact” และช่วยส่วนราชการสร้างคุณค่า (Value Co-creation) และความคุ้มค่าในการดำเนินงาน (Economy of Scale) เพื่อก้าวไปสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือช่วยให้ข้าราชการ สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้รับโอกาสการปฏิบัติงานที่ดีและเติบโตก้าวหน้าในอาชีพราชการ (Learn and Growth) ด้วย

จุฬารัตน์ บุชงก์ (2566 : 72) ให้ความสำคัญกับสมรรถนะดิจิทัล ที่จะช่วยในพัฒนาคน มุ่งตอบสนองความต้องการของบุคคลที่สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะตนและส่งเสริมให้เกิด กระบวนการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สอดคล้องกับการที่ระบบการศึกษาสมัยใหม่กำลังมุ่งสู่ การศึกษาที่อาศัยเทคโนโลยีเป็นสื่อกลางในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน

พิมพ์รพี ไลยระยะพงษ์ และธนินทร์ รัตนโอฬาร (2566 : 518) สมรรถนะดิจิทัลช่วย ส่งเสริมความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีพื้นฐาน เป็นตัวช่วยสำคัญในการปฏิบัติงานให้รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สามารถใช้เทคโนโลยีในทุกรูปแบบเพื่อพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติงานของ ตนเอง ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ลดความเสี่ยงภัยอันตรายที่เกิดจากอินเทอร์เน็ตและ สื่อสังคมออนไลน์

สุนันทนา กุศลประเสริฐ และสฤพร เชาว์ชัย (2565 : 1150) ได้กล่าวถึงความสำคัญของ สมรรถนะดิจิทัลเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการดำเนินชีวิตในยุคปัจจุบันที่เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงไป อย่างรวดเร็ว เป็นสมรรถนะหลักที่ประชาชนทุกคนควรได้รับการพัฒนาโดยเฉพาะผู้บริหาร สถานศึกษาที่จำเป็นจะต้องมีสมรรถนะดิจิทัล เพื่อนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนา ระบบการบริหารสถานศึกษาให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพมากที่สุด

จิราภรณ์ ปกรณ์ (2564 : 38) ได้กล่าวว่ามีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึง ความสำคัญ ของภาวะผู้นำดิจิทัลไว้หลากหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลมีความสำคัญต่อ การบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคดิจิทัล เนื่องจากเป็นกระบวนการหรือพฤติกรรมของผู้บริหารที่มี ความตระหนัก ถึงความเข้าใจ (Understand) ประเมิน (Evaluate) การจัดการ (Manage) และใช้สารสนเทศอย่างมี วิจารณ์ญาณ มีความสามารถประเมินและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่าง เหมาะสม ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารจะต้องพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงทาง ดิจิทัล

อรรธรณ กันละนนท์ (2564 : 3-4) ได้กล่าวสำคัญของทักษะดิจิทัลของผู้บริหารเป็น ความสามารถในการบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล เป็นเสมือนแนวคิดในการปฏิบัติงานกลุ่มเป็น องค์ประกอบในการหนุนการรู้ดิจิทัล ที่จะพัฒนาจากเข้าใจดิจิทัล ความเข้าใจสารสนเทศและสามารถ ประเมินสื่อดิจิทัลเพื่อสามารถนำไปสู่กระบวนการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยมีความ เข้าใจดิจิทัลขั้นพื้นฐานและขั้นสูง โดยมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับทักษะการรู้สื่อ ทักษะ การรู้ การสื่อสาร และทักษะการรู้สังคม โดยความเข้าใจดิจิทัลครอบคลุมมากกว่า ความรู้ความเข้าใจที่ เกี่ยวข้องกับจริยธรรม ทศนคติ สังคม ซึ่งแบ่งเป็นองค์ประกอบคือ ทศนคติ ความรู้ ทักษะ ซึ่งแสดงถึงขีดความสามารถที่จำเป็นในการเข้าร่วมสังคมที่มีการใช้ระบบดิจิทัลในการติดต่อสื่อสารกันได้

นันธิดา ปฏิวรณ และคณะ (2564 : 1931) ได้กล่าวถึงความสำคัญของทักษะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องมีสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้สามารถนำสถานศึกษาสู่การเป็นผู้นำทางการศึกษาที่ประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล โดยมีมุมมองที่เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกและการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพในอนาคต

สรุปได้ว่า สมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการนำสถานศึกษาก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงได้ในยุคปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะดิจิทัลเพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารสถานศึกษาให้ทันสมัย นำสถานศึกษาสู่การเป็นผู้นำทางการศึกษาที่ประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล นำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ สร้างการเปลี่ยนแปลงที่ตอบโจทย์ความต้องการของผู้เรียนในทั้งปัจจุบันและอนาคต

2.2.6 การประเมินสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดระดับสมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency : DC) โดยการประชุมคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครั้งที่ 4/2564 ซึ่งมีนายเอกชัย กี่สุขพันธ์ ประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นประธานในการประชุมเพื่อการดำเนินงานตามนโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เกี่ยวกับการกำหนดระดับสมรรถนะดิจิทัล สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วย 3 ระดับ ได้แก่ ระดับที่ 1 สมรรถนะดิจิทัลขั้นพื้นฐาน แบ่งออกเป็น 3 ชั้น ซึ่งจะต้องเข้าใจ เข้าถึง ตระหนักรู้เป้าหมาย พันธกิจและกระบวนการปฏิบัติงานการรู้เท่าทันสื่อ ระดับที่ 2 สมรรถนะดิจิทัลขั้นกลาง แบ่งออกเป็น 2 ชั้น จะต้องรู้และเข้าใจเกี่ยวกับหลักการสำคัญของข้อมูลสารสนเทศในการปฏิบัติงาน รวบรวมข้อมูล สร้างความเข้าใจ ความรับผิดชอบต่อข้อมูล ระดับที่ 3 สมรรถนะดิจิทัลขั้นสูง แบ่งออกเป็น 2 ชั้น สามารถกำหนดแผน กลยุทธ์ นโยบายในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ในงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานด้วย ทั้งนี้ สมรรถนะดิจิทัล ในทุกระดับมีองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ ความรู้ ทักษะ และการประยุกต์ใช้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564 : ออนไลน์)

อนุสร หงษ์ขุนทด (2567 : ออนไลน์) ได้กล่าวถึงรายละเอียดของกรอบแนวทางการประเมินระดับสมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency: DC) สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากโครงการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล เพื่อครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยระดับสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรจะมี 3 ชั้น คือ ระดับพื้นฐาน (DC1-3) ระดับกลาง 2 ชั้น (DC4-5) และระดับสูง 2 ชั้น (DC6-7) รวมทั้งสิ้น 7 ชั้น ซึ่งในแต่ละระดับต้องมีสมรรถนะที่จำเป็นใน 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านการประยุกต์ใช้ โครงการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดทำขึ้น

เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ ความสามารถ ทักษะการใช้ เข้าใจ และสร้างสื่อดิจิทัล ที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับการผลิตและพัฒนาากำลังคน เพื่อรองรับ ดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมไทย โดยมีศูนย์บริหารงานการพัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ สพฐ. เป็นผู้ดูแลโครงการ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. สมรรถนะดิจิทัลระดับพื้นฐาน DC 1

1.1 ความรู้ (Knowledge)

1.1.1 กฎหมายดิจิทัล (Digital Law) แลคุณธรรม จริยธรรม วิถีปฏิบัติ และ มารยาทในสังคมดิจิทัล (Digital Etiquette)

1.1.2 การบำรุงรักษาอุปกรณ์เครื่องมือดิจิทัลพื้นฐาน (Basic maintenance of digital equipment)

1.1.3 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลพื้นฐาน (Using digital technology)

1.2 ทักษะ (Skill)

1.2.1. ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลพื้นฐาน (Using digital technology) เพื่อสนับสนุน กระบวนการปฏิบัติงาน

1.2.2 มีทักษะพื้นฐานเกี่ยวกับการใช้ และบำรุงรักษาอุปกรณ์ดิจิทัล

1.2.3 สามารถรู้เท่าทันสื่อสารสนเทศ (Media and Information Literacy)

1.3 การประยุกต์ใช้ (Apply)

1.3.1 วิเคราะห์ภารกิจ ให้รู้เป้าหมาย พันธกิจและกระบวนการปฏิบัติงาน โดยนำ เทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนในการปฏิบัติงานร่วมกัน

1.3.2. เชื่อมโยงกับข้อมูลข่าวสารในการสนับสนุนกระบวนการปฏิบัติงานให้เกิด ประโยชน์ต่อหน่วยงาน

1.3.3. สามารถใช้งานดิจิทัลอย่างมั่นคงปลอดภัย (Digital Safety)

2. สมรรถนะดิจิทัลระดับพื้นฐาน DC 2

2.1 ความรู้ (Knowledge)

2.1.1. โปรแกรมการใช้งานเบื้องต้นในสำนักงาน และแอปพลิเคชันขั้นพื้นฐาน

2.1.2. การบำรุงรักษาอุปกรณ์ฮาร์ดแวร์ และซอฟต์แวร์เทคโนโลยีดิจิทัลเบื้องต้น

2.2 ทักษะ (Skill)

2.2.1 เลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โปรแกรมการใช้งานเบื้องต้นในสำนักงาน และ แอปพลิเคชันขั้นพื้นฐานให้เหมาะสมกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

2.2.2 ใช้โปรแกรมสนับสนุนการใช้งานอินเทอร์เน็ต เพื่ออำนวยความสะดวกใน การปฏิบัติงานร่วมกัน (Cloud Computing) ของหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม

2.3 การประยุกต์ใช้ (Apply)

2.3.1. สนับสนุนการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองเพื่อให้บริการ และปฏิบัติงานร่วมกันของหน่วยงานได้อย่างถูกต้องและปลอดภัย

3. สมรรถนะดิจิทัลระดับพื้นฐาน DC 3

3.1 ความรู้ (Knowledge)

3.1.1 ความฉลาดทางดิจิทัล (Digital Quotient) และการเป็นพลเมืองดิจิทัล

3.2 ทักษะ (Skill)

3.2.1 ปฏิบัติงาน ในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานร่วมกัน (Cloud Computing) เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ด้วยความเข้าใจอย่างดี (Digital Empathy) และดำเนินการในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3.3 การประยุกต์ใช้ (Apply)

3.3.1 มีความฉลาดทางดิจิทัลและเป็นพลเมืองดิจิทัล

3.3.2 ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ที่มีอยู่ในปัจจุบัน นำมาเพิ่มประสิทธิภาพ

4. สมรรถนะดิจิทัลระดับกลาง DC 4

4.1 ความรู้ (Knowledge)

4.1.1 การปฏิบัติงานโดยใช้แพลตฟอร์มทางดิจิทัล (Digital Platform Platform)

4.1.2 ความรู้ด้านเครือข่ายดิจิทัล (Digital Network Network) ในการปฏิบัติงาน

4.2 ทักษะ (Skill)

4.2.1 พัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กรโดยใช้แพลตฟอร์มทาง

ดิจิทัล

4.2.2 ริเริ่ม พัฒนางานในการสร้างเครือข่ายภายใน และภายนอกองค์กรโดยใช้

แพลตฟอร์มทางดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.3 การประยุกต์ใช้ (Apply)

4.3.1 กำหนดและเลือกใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์มในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

4.3.2 การใช้เครือข่ายดิจิทัลในการปฏิบัติงานภายในและภายนอกองค์กร

5. สมรรถนะดิจิทัลระดับกลาง DC 5

5.1 ความรู้ (Knowledge)

5.1.1 ความรู้เทคโนโลยีดิจิทัลในปัจจุบัน และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

5.1.2 รู้และเข้าใจระบบข้อมูลและสารสนเทศดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงาน

5.2 ทักษะ (Skill)

5.2.1 สามารถกำหนดเทคโนโลยีดิจิทัลในปัจจุบันและตามแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคตเพื่อปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงาน

5.2.2 การตัดสินใจในการปฏิบัติงานอยู่บนฐานของข้อมูลและสารสนเทศ

5.3 การประยุกต์ใช้ (Apply)

5.3.1 เลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเหมาะสมตามแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

5.3.2 วิเคราะห์และใช้ระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

6. สมรรถนะดิจิทัลระดับสูง DC 6

6.1 ความรู้ (Knowledge)

6.1.1 สามารถเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติการขององค์กรอย่างเห็นได้ชัด

6.1.2 สามารถเลือกหรือมอบหมายผู้รับผิดชอบออกแบบสถาปัตยกรรมองค์กร

ดิจิทัล

6.2 ทักษะ (Skill)

6.2.1 ดำเนินการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานสู่องค์กรดิจิทัล

6.2.2 สามารถกำหนดความต้องการใช้ดิจิทัลในงานรับผิดชอบเพื่อการจัดทำ

สถาปัตยกรรมองค์กรดิจิทัล

6.3 การประยุกต์ใช้ (Apply)

6.3.1 การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management Management)

6.3.2 สถาปัตยกรรมองค์กรดิจิทัล (Digital Enterprise Architecture Architecture)

7. สมรรถนะดิจิทัลระดับสูง DC 7

7.1 ความรู้ (Knowledge)

7.1.1 กำหนดวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์การบริหารจัดการด้านดิจิทัลขององค์กร

7.1.2 กำกับดูแลด้านดิจิทัลขององค์กรอย่างมีธรรมาภิบาล

7.2 ทักษะ (Skill)

7.2.1 ภาวะผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership)

7.2.2 ธรรมาภิบาลทางดิจิทัล (Digital Governance)

7.3 การประยุกต์ใช้ (Apply)

7.3.1 สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนานวัตกรรมการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพเชิงประจักษ์

7.3.2 สามารถรักษาความเป็นองค์กรดิจิทัลได้อย่างยั่งยืน

สรุปได้ว่า การประเมินสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency : DC) โดยระดับสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ สมรรถนะดิจิทัลระดับพื้นฐาน 3 ชั้น (DC1-3) สมรรถนะดิจิทัลระดับกลาง 2 ชั้น (DC4-5) และสมรรถนะดิจิทัลระดับสูง 2 ชั้น (DC6-7) รวมทั้งสิ้น 7 ชั้น โดยสมรรถนะในแต่ละชั้นจะประกอบด้วยสมรรถนะ 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านการประยุกต์ใช้

2.2.7 องค์ประกอบของสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีสมรรถนะดิจิทัลเพื่อใช้ในการเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง และช่วยในการบริหารสถานศึกษาโดยการบูรณาการสมรรถนะดิจิทัลเพื่อแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว และอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงองค์ประกอบของสมรรถนะดิจิทัล ความรู้ ทักษะ และการประยุกต์ใช้ดิจิทัลซึ่งสามารถนำมาสรุปเป็นองค์ประกอบของสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

จุนหารัตน์ บุซบงก์ (2566 : 80-81) สมรรถนะดิจิทัลเป็นปัจจัยสำคัญที่เอื้อให้การศึกษาเกิดความยั่งยืน โดยสมรรถนะดิจิทัลประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การเข้าใจดิจิทัล (Digital Literacy)
2. การใช้ดิจิทัล (Digital Skill/ICT Skill)
3. การผลิตและการติดต่อสื่อสารด้วยเครื่องมือดิจิทัล (Produce and Communication in Digital's Tool)
4. การแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล (Problem Solving with Digital tools)
5. การประเมินข้อมูลสารสนเทศดิจิทัล (Evaluating in Digital Information Technology)
6. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีจริยธรรม (Ethics of Digital Technology used)

อัญชลี ไหมทอง และธีระภาพ เพชรมาลัยกุล (2566 : 438-440) ได้กล่าวถึงผู้บริหารต้องมีความมองในการวางกรอบนโยบายที่ครอบคลุมทุกมิติไม่ว่าจะเป็นมิติของการขับเคลื่อนประเทศ มิติคุณภาพของการศึกษา มิติในด้านโอกาสทางการศึกษา และมิติของการบริหารจัดการศึกษา โดยกล่าวถึง สมรรถนะผู้บริหารในยุคพลิกผันประกอบด้วย 10 ด้าน ดังนี้

1. ด้านเทคโนโลยี
2. ด้านภาษา
3. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ
4. ด้านการแก้ไขปัญหา
5. ด้านการบริหารงานที่ดี
6. ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม
7. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง
8. การมีความคิดรวบยอด
9. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
10. ด้านความสามารถที่จะเคลื่อนไหวได้อย่างง่ายและรวดเร็ว

สุนันทา กุศลประเสริฐ และสลิพร เซาว์ชัย (2565 : 1154-1156) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัลที่เหมาะสมกับผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงพฤติกรรมชัดเจน สอดคล้องกับบริบทของผู้บริหารสถานศึกษามี 7 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การรู้และเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัล
2. การใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล
3. การสร้างสรรค์สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล
4. จริยธรรมและความปลอดภัยในการใช้ดิจิทัล
5. การสื่อสารและการสร้างเครือข่ายทางดิจิทัล
6. การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล
7. การแก้ปัญหาด้วย -เครื่องมือดิจิทัล

จิราภรณ์ ปกรณ์ (2564 : 116-117) ได้กล่าวว่ามีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึง การจัดการศึกษาตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ การเรียนรู้ที่เข้าถึงและมีคุณภาพสำหรับ เด็กไทยทุกคนเป็นเป้าหมายสูงสุด ตามแนวคิด “การเรียนรู้นำการศึกษา โรงเรียนอาจหยุดได้แต่ การเรียนรู้หยุดไม่ได้” ทั้งนี้เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการศึกษา จะสามารถเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่สภาพแวดล้อมจะอำนวย ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมี 7 องค์ประกอบผู้นำดิจิทัล ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ดิจิทัล
2. ความรู้และทักษะดิจิทัล
3. การจัดการดิจิทัล
4. วัฒนธรรมดิจิทัล
5. เครือข่ายความร่วมมือดิจิทัล

6. การปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

7. กลยุทธ์เชิงดิจิทัล

นันทิดา ปฏิวรรณ และคณะ (2564 : 1934) ได้กล่าวถึง การพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาใน 4 ทักษะ ด้วยการวางแผนเพื่อศึกษาสภาพความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษา จากนั้นดำเนินการตามแผนที่วางไว้โดยการจัดอบรมเชิงเพื่อพัฒนาทั้ง 4 ทักษะ ได้แก่ 1) ทักษะการเข้าใจ (Understand) และ 2) ทักษะการใช้ (Use) แล้วให้ผู้บริหารสถานศึกษาสะท้อนผลโดยการจัดแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากที่ผ่านการอบรมเพื่อแสดงถึง 3) ทักษะการเข้าถึง (Access) แล้วดำเนินการประยุกต์ใช้ทักษะดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงานซึ่งเป็น 4) ทักษะสร้าง (Create) โดยแต่ละทักษะแสดงรายละเอียด ดังนี้

1. ทักษะการเข้าใจ (Understand) ประกอบด้วย

- 1.1 ความสามารถด้านความเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัล
- 1.2 ปฏิบัติตามกฎหมายและหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัล
- 1.3 กำกับและตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมายและหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัล
- 1.4 การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล
- 1.5 สนับสนุนการเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล
- 1.6 วางกลยุทธ์การให้บริการดิจิทัล
- 1.7 นำกลยุทธ์การให้บริการดิจิทัลสู่การปฏิบัติ
- 1.8 สร้างเครือข่ายเพื่อสร้างนวัตกรรมบริการดิจิทัล
- 1.9 พัฒนาแผนบริหารจัดการความต่อเนื่องการให้บริการแบบดิจิทัล
- 1.10 บริการเทคโนโลยีดิจิทัล
- 1.11 ยกระดับคุณภาพการให้บริการดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง
- 1.12 บริหารจัดการประสิทธิภาพการให้บริการและการปฏิบัติงานดิจิทัล

2. ทักษะการใช้ (Use) ประกอบด้วย

- 2.1 ความสามารถด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
- 2.2 ความสามารถด้านการควบคุมกำกับและปฏิบัติตามกฎหมาย
- 2.3 ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร
- 2.4 ความสามารถด้านการออกแบบกระบวนการให้บริการด้วยระบบดิจิทัล
- 2.5 การใช้สื่อสังคมออนไลน์
- 2.6 การใช้ข้อมูลเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการตัดสินใจ
- 2.7 การใช้เทคโนโลยีโทรศัพท์เคลื่อนที่
- 2.8 ประสบการณ์ใช้งานดิจิทัลในการปฏิบัติงาน

ที่สุด

- 2.9 ใช้และตีความข้อมูลเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงาน
- 2.10 ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน
- 2.11 ความสามารถด้านผู้นำดิจิทัล
- 3. ทักษะการสร้าง (Create) ประกอบด้วย
 - 3.1 ใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับการปฏิบัติงาน
 - 3.2 ใช้ดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงานร่วมกัน
 - 3.3 ประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงาน
 - 3.4 ผลิตชุดข้อมูลเพื่อการบริการสาธารณะ
 - 3.5 ใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน
 - 3.6 ใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ
 - 3.7 ประยุกต์ใช้กรอบการดำเนินงานร่วมกัน
 - 3.8 ออกแบบนวัตกรรมบริการ
 - 3.9 สร้างเครือข่ายเพื่อสร้างนวัตกรรมบริการดิจิทัล
 - 3.10 สร้างนวัตกรรมบริการได้และสำเร็จในระยะเวลาสั้นและใช้ทรัพยากรน้อย
 - 3.11 ปรับปรุงกระบวนการงานและพัฒนานวัตกรรมบริการ
 - 3.12 บริหารจัดการประสิทธิภาพการให้บริการและการปฏิบัติงานดิจิทัล
- 4. ทักษะการเข้าถึง (Access) ประกอบด้วย
 - 4.1 เข้าถึงและตระหนักดิจิทัล
 - 4.2 กำหนดทิศทาง นโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาองค์กรดิจิทัล
 - 4.3 ออกแบบองค์กรดิจิทัล
 - 4.4 จัดเตรียมทรัพยากรเพื่อการบูรณาการสำหรับองค์กรดิจิทัล
 - 4.5 ดำเนินโครงการและควบคุมโครงการดิจิทัล
 - 4.6 นำการพัฒนาคนพันธุ์ใหม่ สำหรับพัฒนาองค์กรดิจิทัล
 - 4.7 นำการพัฒนาการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมแบบข้ามหน่วยงาน
 - 4.8 เก่งกระบวนการ เข้าใจองค์กรดิจิทัล และสื่อสารต่อยอดการเปลี่ยนแปลง
 - 4.9 บริหารจัดการกระบวนการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล
 - 4.10 สนับสนุนการปรับเปลี่ยนสู่องค์กรดิจิทัลได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

อรรณพ กันละนนท์ (2564 : 147-151) ได้กล่าวถึง สมรรถนะด้านทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะทำให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ทักษะการพัฒนาการรู้ดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ (Improving the digital literacy and information technology skills)
2. ทักษะการจัดการความรู้และประสบการณ์เพื่อการบริหารองค์กรดิจิทัล (Knowledge and Experience Management Skills for Digital Organization Administration)
3. ทักษะการประเมินผลการดำเนินการองค์กรดิจิทัล (Assessment Skills in Digital Organization Performance)
4. ทักษะการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรดิจิทัล (Human Resources Management Skills of Digital Organizations)
5. ทักษะการแก้ปัญหาด้านดิจิทัลและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง (Digital problem solving and related laws Skills)
6. ทักษะการคิดวิเคราะห์การใช้ดิจิทัลของสถานศึกษา (Analytical thinking skills of school digital application)

○ สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2563 : ออนไลน์) ได้กล่าวถึงกรอบสมรรถนะด้านดิจิทัลสำหรับพลเมืองไทยได้แบ่งออกเป็น 4 ด้าน เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของประเทศไทย ได้แก่

1. การเข้าใจดิจิทัล (Digital Literacy)
2. การใช้ดิจิทัล (Digital Skill/ICT Skill)
3. การแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล (Problem Solving with Digital tools)
4. การปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลงดิจิทัล (Adaptive Digital Transformation)

มานะ ครุฑาโรจน์ (2563 : 129) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคการศึกษา 4.0 มีสมรรถนะที่จำเป็น 6 สมรรถนะ ได้แก่

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2. ความสามารถในการใช้นวัตกรรมใหม่
3. ทักษะการนำสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา
4. ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ
5. ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการและความสามารถในการเขียนงานวิชาการ
6. ความกล้าหาญทางจริยธรรม คุณธรรมและจรรยาบรรณ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2562 : ออนไลน์) กล่าวถึง ทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล มีความสามารถเป็นองค์ประกอบหลัก จัดแบ่งเป็น 7 ด้าน 39 หน่วยความสามารถ (Unit of Capability) ดังนี้

1. ความสามารถด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) ประกอบด้วย 7 หน่วยความสามารถ ดังนี้

- 1.1 เข้าถึงและตระหนักดิจิทัล
- 1.2 ใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับการปฏิบัติงาน
- 1.3 ใช้ดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงานร่วมกัน
- 1.4 ประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงาน
- 1.5 ผลิตชุดข้อมูลเพื่อการบริการสาธารณะ (Open Public Data)
- 1.6 ใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน
- 1.7 ใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ

2. ความสามารถด้านการควบคุมกำกับ และการปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย และมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล (Digital Governance, Standard, and Compliance) ประกอบด้วย 6 หน่วยความสามารถ ดังนี้

- 2.1 ปฏิบัติตามกฎหมาย กรอบธรรมาภิบาล (Governance Framework) และหลักปฏิบัติ (Principles) ที่ดีด้านดิจิทัล
- 2.2 กำกับและตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมาย กรอบธรรมาภิบาล (Governance Framework และหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัล
- 2.3 ประยุกต์ใช้กรอบการดำเนินงานร่วมกันสำหรับพัฒนารัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government Interoperability Framework)
- 2.4 ปฏิบัติตามข้อตกลงระดับการให้บริการร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (Service-Level Agreement; SLA)
- 2.5 บริหารความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management)
- 2.6 จัดทำ แก้ไขเพิ่มเติม หรือยกเลิกกฎหมายเพื่อการปรับเปลี่ยนไปสู่รัฐบาลดิจิทัล

3. ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร (Digital Technology) ประกอบด้วย 7 หน่วยความสามารถ ดังนี้

- 3.1 ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล
- 3.2 จัดทำสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture) เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล
- 3.3 กำกับการใช้งานสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture)
- 3.4 บริการเทคโนโลยีดิจิทัล

3.5 พัฒนาแผนบริหารจัดการความมั่นคงปลอดภัยและความต่อเนื่องการให้บริการแบบดิจิทัล

3.6 วิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) เพื่อตีความและหาข้อสรุปที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจ

3.7 พัฒนาซอฟต์แวร์ตามแนวทางพลวัตรปรับตัวต่อเนื่อง

4. ความสามารถในการออกแบบกระบวนการและการให้บริการด้วยระบบดิจิทัล (Digital Process and Service Design) ประกอบด้วย 7 หน่วยความสามารถ ดังนี้

4.1 กำหนดกรอบการให้บริการแบบเชื่อมโยง และเทคนิคการออกแบบ

4.2 วางกลยุทธ์การให้บริการสมาร์ตดิจิทัลและนำสู่การปฏิบัติ

4.3 ออกแบบนวัตกรรมบริการ

4.4 สร้างเครือข่ายเพื่อสร้างนวัตกรรมบริการดิจิทัล

4.5 สร้างนวัตกรรมบริการแก่นที่ใช้การได้และสำเร็จได้ (Minimum Viable Service) ในระยะเวลาสั้นและใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด

4.6 ปรับปรุงกระบวนการและพัฒนานวัตกรรมบริการเพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง

4.7 บริหารจัดการประสิทธิภาพการให้บริการและการปฏิบัติงานดิจิทัลกระบวนการ

5. ความสามารถในการบริหารกลยุทธ์และการจัดการโครงการ (Strategic and Project Management) ประกอบด้วย 6 หน่วยความสามารถ ดังนี้

5.1 กำหนดทิศทาง นโยบาย และยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาองค์กรดิจิทัลที่มีการเชื่อมโยงข้อมูลและการปฏิบัติงานข้ามหน่วยงาน

5.2 ออกแบบองค์กรดิจิทัล (Future Design)

5.3 จัดเตรียมทรัพยากรเพื่อการบูรณาการสำหรับองค์กรดิจิทัล

5.4 ริเริ่มและวางแผนโครงการภายใต้รัฐบาลดิจิทัล (Project Initiation and Planning)

5.5 ดำเนินโครงการและควบคุมโครงการดิจิทัล

5.6 ทบทวนโครงการและปิดโครงการ

6. ความสามารถด้านผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) ประกอบด้วย 3 หน่วยความสามารถ ดังนี้

6.1 นำการพัฒนาคนพันธุ์ใหม่ (Digital DNA) สำหรับพัฒนาองค์กรดิจิทัล

6.2 นำการพัฒนาการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมแบบข้ามหน่วยงาน (Across Boundaries)

6.3 เก่งกระบวนงาน เข้าใจองค์การดิจิทัล และสื่อสารต่อยอดการเปลี่ยนแปลง

7. ความสามารถด้านการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (Digital Transformation) ประกอบด้วย 3 หน่วยความสามารถ ดังนี้

7.1 ขับเคลื่อนสู่รัฐบาลดิจิทัล (Digital Government Transformation)

7.2 บริหารจัดการกระบวนการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล

7.3 สนับสนุนการปรับเปลี่ยนสู่องค์กรดิจิทัลได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2561 : 1-2) ได้กล่าวถึง สมรรถนะดิจิทัลจำเป็นสำหรับ ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 แนวคิดการศึกษาไทย 4.0 และกรอบการผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม โดยมี 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การสืบค้นและการใช้งาน

1.1 สามารถใช้เครื่องมือต่าง ๆ เพื่อสืบค้นข้อมูลที่เกี่ยวข้อง รู้วิธีใช้ตัวกรองเพื่อจำกัดผลลัพธ์ (เช่น การค้นหารูปภาพ วิดีโอ หรือสื่อรูปแบบอื่น ๆ)

1.2 รู้วิธีการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูลต่าง ๆ

1.3 รู้วิธีการจัดระบบ และแบ่งปันทรัพยากร (เช่น เครื่องมือ bookmarking) และตระหนักถึงประเด็นต่าง ๆ เรื่องลิขสิทธิ์และประเด็นการคัดลอกผลงาน

1.4 สามารถใช้เครื่องมือสืบค้นขั้นสูงสำหรับระบบห้องสมุดและแหล่งเก็บข้อมูลออนไลน์ได้อย่างชำนาญ และติดตามข้อมูลหรือทรัพยากรเฉพาะด้านได้ เข้าใจข้อจำกัดด้านลิขสิทธิ์ตระหนักถึงสิทธิรูปแบบอื่น ๆ เช่น ครีเอทีฟคอมมอนส์ (Creative Commons) และสามารถ (หรือรู้วิธี) เผยแพร่ และแบ่งปันสิ่งต่าง ๆ ทางออนไลน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. การสร้างสรรค์และนวัตกรรม

2.1 สามารถผลิต (และได้ผลิต) สื่อดิจิทัล เช่น กราฟิก คลิปวิดีโอหรือคลิปเสียง และการบันทึกภาพหน้าจอ ฯลฯ

2.2 สามารถเรียนรู้หลักการพื้นฐานได้ตามคำแนะนำและสามารถทดลองทำได้

2.3 สามารถผลิต (และได้ผลิต) ทรัพยากรดิจิทัลและมัลติมีเดีย เพื่อวัตถุประสงค์ที่หลากหลาย รวมถึงการนำเสนอในรูปแบบอินโฟกราฟิก เสียง และวิดีโอ ฯลฯ รวมทั้งรู้แหล่งที่มาและปรับแต่ง เช่น แหล่งทรัพยากรการศึกษาแบบเปิด (Open Education Resource (OER))

2.4 มีประสบการณ์การใช้เครื่องมือสร้างสรรค์ และแก้ไขสื่อแบบปฏิสัมพันธ์
โต้ตอบ

3. เอกลักษณ์และคุณภาพชีวิต

3.1 ตระหนักถึงประเด็นความปลอดภัยออนไลน์ รวมถึงการปกป้องข้อมูลและภาพลักษณ์ส่วนตัว

3.2 ใช้คุณลักษณะด้านความปลอดภัย เช่น ซอฟต์แวร์ต้านไวรัส และการตั้งค่าความมั่นคงปลอดภัยบนอุปกรณ์ รวมทั้งข้อมูลส่วนตัวบนสื่อสังคมออนไลน์

3.3 รู้จักสิ่งจำเป็นพื้นฐานสำหรับการป้องกันข้อมูล

3.4 ระมัดระวังและไตร่ตรองในการแบ่งปันข้อมูลกับผู้อื่น และในการมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ ทางออนไลน์

4. การสอนหรือการเรียนรู้

4.1 สามารถใช้เทคโนโลยีที่หลากหลายอย่างสะดวกสบายในการเรียนรู้

4.2 สามารถติดตั้งและใช้ซอฟต์แวร์ รวมถึงแอปพลิเคชันที่เป็นประโยชน์บนอุปกรณ์ส่วนตัวทั้งโทรศัพท์มือถือหรือแท็บเล็ต เพื่อช่วยในการรวบรวมและจัดระเบียบบันทึกข้อมูลในการใช้งานส่วนตัว

4.3 สามารถใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ได้อย่างมั่นใจ รวมทั้งเครื่องมือสำหรับการอ้างอิง การผลิตงานนำเสนอ การเชื่อมโยงและการแบ่งปันความคิด และแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ สามารถใช้เทคโนโลยีช่วยทดสอบความก้าวหน้าในการเรียนรู้และความเข้าใจเรื่องที่ศึกษา

5. เครื่องมือและเทคโนโลยี

5.1 สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่หลากหลายได้อย่างคุ้นเคยและใช้คำศัพท์เฉพาะได้พอสมควร

5.2 สามารถติดตามความก้าวหน้าของเทคโนโลยีอุบัติใหม่ เช่น เทคโนโลยีเพื่อความยั่งยืนของธรรมชาติ (Green technology) การประหยัดพลังงาน (Energy saving) และสามารถนำมาใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

6. การติดต่อสื่อสารและการประสานงาน

6.1 สามารถใช้เครื่องมือที่หลากหลายได้อย่างสะดวกสบายเพื่อการสนทนาและปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นแบบออนไลน์ รวมถึงการแบ่งปันเอกสารและหรือความคิดเห็น การประชุมทางไกล (Video Conferencing) และการเข้าร่วมสัมมนาผ่านเว็บไซต์ การสัมมนาผ่านเครื่องมือและช่องทางที่หลากหลาย

Damayanti & Mirfani (2021: 156-159) ได้กล่าวถึงสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาว่ามี 4 มิติ ในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลในระยะยาว ดังนี้

1. มิติความเป็นผู้นำและวิสัยทัศน์
2. มิติการเรียนรู้และการสอน

3. มิติการผลิตและการปฏิบัติงานวิชาชีพ
4. มิติการสนับสนุน การจัดการ และการดำเนินงาน
5. มิติการประเมินและประเมินผล

Mannila et al. (2018 : 78-85) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ข้อมูลและการรู้เท่าทันข้อมูล
 - 1.1 การเรียกดู ค้นหา และกรองข้อมูล ข้อมูล และเนื้อหาดิจิทัล
 - 1.2 การประเมินข้อมูล ข้อมูล และเนื้อหาดิจิทัล
 - 1.3 การจัดการข้อมูล ข้อมูล และเนื้อหาดิจิทัล
2. การสื่อสารและความร่วมมือ
 - 2.1 การโต้ตอบผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล
 - 2.2 การแบ่งปันผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล
 - 2.3 มีส่วนร่วมในการเป็นพลเมืองผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล
 - 2.4 การปฏิบัติงานร่วมกันผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล
 - 2.5 มารยาทในการใช้สื่อ
 - 2.6 การจัดการอัตลักษณ์ดิจิทัล
3. การสร้างเนื้อหาดิจิทัล
 - 3.1 การพัฒนาเนื้อหาดิจิทัล
 - 3.2 การรวมและกระจายเนื้อหาดิจิทัลอีกครั้ง
 - 3.3 ลิขสิทธิ์และใบอนุญาต
 - 3.4 การเขียนโปรแกรม
4. ความปลอดภัย
 - 4.1 อุปกรณ์ป้องกัน
 - 4.2 การปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลและความเป็นส่วนตัว
 - 4.3 การปกป้องสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี
 - 4.4 การปกป้องสิ่งแวดล้อม
5. การแก้ปัญหา
 - 5.1 การแก้ปัญหาทางเทคนิค
 - 5.2 การระบุความต้องการและการตอบสนองทางเทคโนโลยี
 - 5.3 ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์
 - 5.4 การระบุช่องว่างด้านความสามารถดิจิทัล

Toduk (2014 : 19-25) ได้กล่าวถึง ลักษณะของสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ลักษณะ ดังนี้

1. ความสามารถด้านนวัตกรรม (The ability of innovation/entrepreneurship)
2. ทักษะดิจิทัล (Digital Skills)
3. เครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็ง (Strong Networks and Collaboration)
4. การมีส่วนร่วมผ่านวิสัยทัศน์ (Attaining loyal participation via vision)

Ferrari (2013 : 5-6) ได้กำหนดกรอบงานสำหรับการพัฒนาและการทำความเข้าใจ สมรรถนะดิจิทัลในสหภาพยุโรป จำนวน 5 ด้าน ดังนี้

1. ข้อมูล (Information)
 - 1.1 การเรียกดู การค้นหา และการกรองข้อมูล
 - 1.2 การประเมินข้อมูล
 - 1.3 การจัดเก็บและการเรียกค้นข้อมูล
2. การสื่อสาร (Communication)
 - 2.1 ปฏิสัมพันธ์ผ่านเทคโนโลยี
 - 2.2 การแบ่งปันข้อมูลและเนื้อหา
 - 2.3 การมีส่วนร่วมในการเป็นพลเมืองออนไลน์
 - 2.4 การปฏิบัติงานร่วมกันผ่านช่องทางดิจิทัล
 - 2.5 มารยาท
 - 2.6 การจัดการข้อมูลประจำตัวดิจิทัล
3. การสร้างเนื้อหา (Content creation)
 - 3.1 การพัฒนาเนื้อหา
 - 3.2 การบูรณาการและการปรับปรุงใหม่
 - 3.3 ลิขสิทธิ์และใบอนุญาต
 - 3.4 การเขียนโปรแกรม
4. ความปลอดภัย (Safety)
 - 4.1 การปกป้องอุปกรณ์
 - 4.2 การปกป้องข้อมูลส่วนบุคคล
 - 4.3 การปกป้องสุขภาพ
 - 4.4 การปกป้องสิ่งแวดล้อม
5. การแก้ปัญหา (Problem solving)
 - 5.1 การแก้ไขปัญหาทางเทคนิค

5.2 การระบุความต้องการและการตอบสนองทางเทคโนโลยี

5.3 การสร้างสรรค์นวัตกรรมและใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์

5.4 การระบุช่องว่างความสามารถด้านดิจิทัล

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า องค์ประกอบของสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยหลายองค์ประกอบ ทั้งในเชิงทฤษฎีและปฏิบัติจากของนักวิชาการหลายท่าน เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายในโลกยุคดิจิทัล โดยผู้วิจัยได้ทำการ วิเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาดังในตารางที่ 2.1 ดังนี้

ตารางที่ 2.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการ ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	สรุป
1. การประยุกต์ใช้ดิจิทัล	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		11*
2. การเข้าใจดิจิทัล	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓		✓	10*
3. การผลิตเครื่องมือดิจิทัล	✓	✓	✓	✓	✓				✓	✓		✓	✓	✓	10*
4. วัฒนธรรมดิจิทัล	✓	✓	✓	✓				✓	✓	✓		✓		✓	9*
5. การแก้ปัญหาด้วย เครื่องมือดิจิทัล	✓	✓	✓			✓	✓					✓		✓	7*
6. การสื่อสารทางดิจิทัล			✓							✓		✓		✓	4
7. การขับเคลื่อนการ เปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล		✓	✓					✓	✓						4
8. การสร้างแรงบันดาลใจ ในการใช้ดิจิทัล		✓		✓				✓			✓				4
9. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล				✓					✓		✓		✓		4
10. การสร้างเครือข่าย ความร่วมมือดิจิทัล			✓	✓									✓		3
10. การประเมินข้อมูล สารสนเทศดิจิทัล	✓					✓					✓				3
11. การใช้ภาษาอังกฤษ		✓						✓							2
12. การปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล				✓			✓								2

หมายเหตุ

[1] จุฬารัตน์ บุชบงก์ (2566 : 80-81), [2] อัญชลี ไหมทอง และธีระภาพ เพชรมาลัยกุล (2566 : 438-440), [3] สุนันทนา กุศลประเสริฐ และสัทธิพร เชาวชัย (2565 : 1154-1156), [4] จิราภรณ์ ปกรณ์ (2564 : 116-117), [5] นันธิดา ปฏิวรณ และคณะ (2564 : 1934), [6] อรวรรณ กันละนนท์ (2564 : 147-151), [7] สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2563 : ออนไลน์), [8] มานะ ครุฑาโรจน์ (2563 : 129), [9] สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2562 : ออนไลน์), [10] สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2561 : 1-2), [11] Damayanti & Mirfani (2021: 156-159), [12] Mannila et al. (2018 : 78-85), [13] Toduk (2014 : 19-25) และ [14] Ferrari (2013 : 5-6)

จากตารางที่ 2.1 สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาข้างต้น เมื่อพิจารณาความถี่ของแหล่งข้อมูลทั้งสิ้น 12 ด้าน และเมื่อพิจารณาความถี่รายด้าน สรุปได้ว่า ด้านที่มีความถี่สูงสุด 5 ด้าน จำนวนความถี่ 7-11 ความถี่ คือ 1) การประยุกต์ใช้ดิจิทัล 2) การเข้าใจดิจิทัล 3) การผลิตเครื่องมือดิจิทัล 4) วัฒนธรรมดิจิทัล และ 5) การแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล มาเป็นตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้ เพื่อให้เหมาะสมสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จันทบุรี ทรายโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การประยุกต์ใช้ดิจิทัล

ในปัจจุบันทักษะการประยุกต์ใช้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นอย่างมากในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา สามารถเป็นตัวช่วยในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้ทันยุคสมัยทันต่อทันสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการประยุกต์ใช้ดิจิทัลไว้ดังนี้

จุฬารัตน์ บุชบงก์ (2566 : 80) กล่าวว่า การใช้ดิจิทัล (Digital Skill/ICT Skill) เป็นความสามารถในการใช้เครื่องมือดิจิทัลพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน การดำเนินชีวิตประจำวัน และการพัฒนาตนเอง

อัญชลี ไหมทอง และธีระภาพ เพชรมาลัยกุล (2566 : 438) กล่าวถึง ความสามารถบูรณาการใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาเทคโนโลยี นำเทคโนโลยีไปใช้เพื่อปรับปรุงกระบวนการบริหารงานด้วยเทคโนโลยีให้เกิดประสิทธิภาพ และส่งเสริมการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารเพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษา

สุนันทนา กุศลประเสริฐ และสัทธิพร เชาวชัย (2565 : 1154) กล่าวว่า ความสามารถของผู้บริหารในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีดิจิทัลที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์พื้นฐานในการปฏิบัติงาน สื่อดิจิทัลใหม่ ๆ รวมไปถึงโปรแกรมสนทนาในการติดต่อสื่อสารได้ นำเครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในระบบการบริหารการศึกษาได้อย่างเหมาะสม

นันธิดา ปวิวัฒน์ และคณะ (2564 : 1934) กล่าวว่า ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Use) เป็นความสามารถด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อยกระดับศักยภาพสถานศึกษา ความสามารถในการออกแบบกระบวนการให้บริการของสถานศึกษาด้วยระบบดิจิทัล การใช้สื่อสังคมออนไลน์ การใช้ข้อมูลเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการตัดสินใจ มีประสบการณ์การใช้งานดิจิทัลในการปฏิบัติงาน ใช้และตีความข้อมูลเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงาน และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

อรวรรณ กันละนนท์ (2564 : 151) กล่าวว่า ทักษะการใช้ดิจิทัลของสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษากับยุคของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สถานศึกษาต้องปรับตัวเพื่อให้สามารถดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารเองจำเป็นต้องมีทักษะการคิดวิเคราะห์สามารถประเมินความพร้อมด้านดิจิทัลได้อย่างเท่าทันกับสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต

สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2563 : ออนไลน์) ได้กล่าวไว้ว่า การใช้ดิจิทัล (Digital Skill/ICT Skill) เป็นสมรรถนะในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้มากขึ้น

มานะ ครุฑาโรจน์ (2563 : 129) กล่าวถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ไว้ว่าเป็นวางแผนการนำสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาและการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน รวมไปถึงมีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานการนำสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา และมีการพัฒนาตนเองโดยการแสวงหาความรู้ด้านสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2562 : ออนไลน์) ได้กล่าวไว้ว่า ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร (Digital Technology) หมายถึง การใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นพื้นฐานสำหรับการปฏิบัติงาน การใช้ดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงานร่วมกัน การประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงาน ใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงานด้วยโปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ ความสามารถในการคัดสรรเลือกหรือนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในองค์กรเพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบกระบวนการดำเนินงานและการให้บริการให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัล เพื่รองรับการเปลี่ยนผ่านสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลบริการเทคโนโลยีดิจิทัล

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2561 : 1-2) กล่าวว่า การใช้งานและการสืบค้นสามารถใช้เครื่องมือด้านเทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ เพื่อสืบค้นข้อมูลที่เกี่ยวข้อง การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูลต่าง ๆ สามารถจัดระบบ แบ่งปันทรัพยากร และตระหนักถึงประเด็นต่าง ๆ

เรื่องลิขสิทธิ์และประเด็นการคัดลอกผลงาน สามารถใช้เครื่องมือสืบค้นขั้นสูงสำหรับระบบห้องสมุด และแหล่งเก็บข้อมูลออนไลน์ได้อย่างชำนาญ และติดตามข้อมูลหรือทรัพยากรเฉพาะด้านได้

Damayanti & Mirfani (2021: 156-159) ได้กล่าวถึง การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเข้าถึงข้อมูล และสร้างความสัมพันธ์ในสถานศึกษา กำหนดแนวทางที่ชัดเจนและสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้และการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพในระยะยาว

Toduk (2014 : 19-25) กล่าวว่า ทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่ออย่างมีประสิทธิภาพ สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อให้การบริหารสถานศึกษา เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดต่อสื่อสารได้

สรุปได้ว่า การประยุกต์ใช้ดิจิทัล คือ ผู้บริหารมีความสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา และการปรับปรุงกระบวนการบริหารงาน ผู้บริหารส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงานร่วมกันบุคลากร นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ลดภาระการจัดทำเอกสาร ประหยัดงบประมาณในการประเมิน และใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลสนับสนุนและเผยแพร่การปฏิบัติงานของสถานศึกษา

2. การเข้าใจดิจิทัล

ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลและเข้าใจในเทคโนโลยีดิจิทัลทำให้ผู้บริหารสามารถเลือกใช้ระบบเทคโนโลยีต่าง ๆ มาอำนวยความสะดวกในการบริหารไม่ว่าจะเป็นการเก็บข้อมูล การรวบรวมข้อมูล และการนำเสนอข้อมูลสารสนเทศซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการเข้าใจดิจิทัลไว้ดังนี้

จุนาร์ตน์ บุขบงก์ (2566 : 80) กล่าวว่า การเข้าใจดิจิทัล (Digital Literacy) ความสามารถในการเข้าถึง วิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศและเนื้อหาสื่อได้อย่างเหมาะสมถูกต้อง รู้เท่าทันสื่อสารสนเทศ

สุนันทนา กุศลประเสริฐ และสฤพร เชาวชัย (2565 : 1154) กล่าวว่า การรู้และเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัล ความสามารถของผู้บริหารในการเข้าถึง สืบค้นและส่งต่อข้อมูลให้กับผู้อื่นได้อย่างปลอดภัย สามารถวิเคราะห์ แยกแยะข้อเท็จจริงของสื่อสารสนเทศที่หลากหลาย สามารถประเมินและคัดเลือกสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและมีการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศ และเนื้อหาดิจิทัลอย่างเป็นระบบ โดยมีความรู้เกี่ยวกับการใช้งานโปรแกรมพื้นฐานในคอมพิวเตอร์ และสื่อดิจิทัล

จิราภรณ์ ปกรณ์ (2564 : 116) ได้กล่าวไว้ว่า ความรู้และทักษะดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสื่อสารการปฏิบัติงานและพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน มาใช้ในสถานศึกษา

สามารถในการค้นหาข้อมูลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การใช้ทักษะด้านความรู้ ความเข้าใจ วิเคราะห์ สร้างสรรค์ และสังคมด้วยการแพลตฟอร์มและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล อย่างสร้างสรรค์ ในการวิเคราะห์ เนื้อหาดิจิทัลที่มีคุณภาพพร้อมทั้งค้นพบวิธีใหม่ในการทำสิ่งต่าง ๆ รวมถึงมีความรู้ ความเข้าใจและ ทักษะ เทคนิคทางด้านดิจิทัลเพื่อการแก้ปัญหาและการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ

นันธิดา ปฏิวรรณ และคณะ (2564 : 1934) กล่าวว่า ทักษะการเข้าใจ (Understand) หมายถึง ความสามารถด้านความเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัล ปฏิบัติตามกฎหมายและหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัล กำกับและตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมายและหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัล

อรรณณ กันละนนท์ (2564 : 147) กล่าวว่า ทักษะการพัฒนาการรู้ดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ (Improving the digital literacy and information technology skills) เป็นทักษะที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถาบันการศึกษาเพื่อให้เกิดนวัตกรรมการศึกษาใหม่ ๆ เพื่อให้ก้าวทันโลก เทคโนโลยี ผู้บริหารในปัจจุบันต้องมีการพัฒนาตนเองจำเป็นต้องเรียนรู้อยู่เสมอ และแสวงหาฝึกฝน พัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้และนำไปพัฒนาประยุกต์ใช้กับงานที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องและ ชาญฉลาด ผู้บริหารจำเป็นต้องตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา ค้นคว้า และแสวงหาองค์ความรู้จากแหล่งความรู้ ที่มีอยู่อย่างหลากหลายและมีองค์ความรู้ใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา

สำนักงานคณะกรรมการการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2563 : ออนไลน์) กล่าวว่า การเข้าใจดิจิทัล (Digital Literacy) หมายถึง การมีสมรรถนะในการเข้าถึง ค้นหา คัดกรอง สังเคราะห์ วิเคราะห์ สื่อสาร ประยุกต์ใช้ จัดการ และการติดตามข้อมูลสารสนเทศและเนื้อหาได้อย่างเหมาะสม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2562 : ออนไลน์) กล่าวว่า ความสามารถด้าน ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) หมายถึง ความสามารถในการนำประสบการณ์ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้เพื่อการพัฒนางานและพัฒนาองค์กร โดยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลอย่างถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เข้าถึงและตระหนักดิจิทัล ใช้งานเครื่องมือด้าน ดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับการปฏิบัติงาน เพื่อการปฏิบัติงานร่วมกัน และประยุกต์ใช้ เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2561 : 1-2) กล่าวว่า ความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การมีความรู้เกี่ยวกับการติดตั้งซอฟต์แวร์ และแอปพลิเคชันที่เป็นประโยชน์บนอุปกรณ์ ส่วนตัว เพื่อช่วยในการรวบรวมและจัดระเบียบบันทึกข้อมูลในการทำงานส่วนตน สามารถใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนรู้ได้อย่างมั่นใจ รวมทั้งการผลิตงานนำเสนอ การเชื่อมโยงและการแบ่งปัน ความคิดและแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ สามารถใช้เทคโนโลยีช่วยทดสอบความก้าวหน้าในการเรียนรู้ และความเข้าใจเรื่องที่ศึกษาได้เป็นอย่างดี

Mannila et al. (2018 : 78-85) กล่าวว่า ความรู้ด้านข้อมูลและการรู้เท่าทันข้อมูล หมายถึง การมีความรู้ ความเข้าใจ และในการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้การบริหารสถานศึกษาและ

การปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ การเรียกดู ค้นหา กรองข้อมูล และเนื้อหาดิจิทัล รวมถึงความสามารถในการจัดการข้อมูลและเนื้อหาดิจิทัล

Ferrari (2013 : 5-6) กล่าวว่า การทำความเข้าใจ ข้อมูล (Information) หมายถึง การเรียกดู การค้นหา การกรองข้อมูล การเข้าถึง และค้นหาข้อมูลออนไลน์ เพื่อค้นหา ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อเลือกทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างกลยุทธ์ข้อมูลส่วนบุคคล การจัดเก็บ เรียกค้น ข้อมูล การจัดการ จัดเก็บข้อมูลและเนื้อหาเพื่อให้ระเบียบได้ง่ายขึ้น

สรุปได้ว่า การเข้าใจดิจิทัล คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการเข้าถึงและวิเคราะห์ข้อมูล เนื้อหาสื่อดิจิทัลอย่างเหมาะสมและถูกต้อง สามารถสืบค้นและส่งต่อข้อมูลดิจิทัลให้กับผู้อื่นอย่างปลอดภัย สามารถวิเคราะห์แยกแยะข้อเท็จจริงของสื่อสารสนเทศที่หลากหลาย มีความรู้ในการจัดเก็บข้อมูลและเนื้อหาดิจิทัลอย่างระบบ และแสวงหาความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาตนเอง

3. การผลิตเครื่องมือดิจิทัล

○ นวัตกรรมทางการศึกษาที่ถูกสร้างขึ้นด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นประโยชน์อย่างสูงแก่ วงการการศึกษา ความสามารถของผู้บริหารในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อออกแบบและ สร้างสรรค์ผลงานดิจิทัล จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในปัจจุบัน นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึง ความสำคัญของการผลิตเครื่องมือดิจิทัลไว้ดังนี้

จุฬารัตน์ บุชงก์ (2566 : 80) กล่าวว่า การผลิตและการติดต่อสื่อสารด้วยเครื่องมือดิจิทัล (Produce and Communication in Digital's Tool) หมายถึง ความสามารถในการผลิตสื่อและ เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการติดต่อสื่อสารได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

อัญชลี ไหมทอง และธีระภาพ เพชรมาลัยกุล (2566 : 440) กล่าวถึง การคิดเชิงกลยุทธ์ และนวัตกรรม หมายถึง การพัฒนารูปแบบการบริหารงาน โดยประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ดิจิทัลเพื่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาและอำนวยความสะดวกในการบริหารจัดการสถานศึกษาทำให้ การยกระดับ คุณภาพผู้เรียน คุณภาพครู คุณภาพการจัดการเรียนการสอน และคุณภาพการศึกษา อย่างเป็นรูปธรรม

สุนันทนา กุศลประเสริฐ และสธิพร เข้าวชัย (2565 : 1154) ได้กล่าวถึง การสร้างสรรค์สื่อ และเทคโนโลยีดิจิทัล ความสามารถในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อออกแบบและสร้างสรรค์ ผลงานดิจิทัล สามารถสร้างสื่อสารสนเทศในรูปแบบอินโฟกราฟิก เสียง และวิดีโอโดยใช้โปรแกรม คอมพิวเตอร์และแอปพลิเคชัน พร้อมทั้งนำผลงานที่สร้างขึ้นไปนำเสนอและเผยแพร่ผ่านสื่อดิจิทัล รวมถึงไปถึงสามารถบูรณาการ ปรับเปลี่ยน ปรับปรุงข้อมูล สารสนเทศและเนื้อหาดิจิทัลเพื่อให้เกิดองค์ ความรู้ใหม่ โดยการนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและระบบการบริหารการศึกษา

จิราภรณ์ ปกรณ์ (2564 : 116) กล่าวว่า ความสามารถในการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในนำเครื่องมือ อุปกรณ์ที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล พัฒนาระบบการและสร้างเนื้อหาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ช่วยให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาสามารถปรับตัวและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่ท้าทายได้ในยุคดิจิทัล โดยใช้การเรียนรู้และสร้างนวัตกรรม

นันธิดา ปฏิวรณ์ และคณะ (2564 : 1934) ได้กล่าวไว้ว่า ทักษะการสร้าง (Create) คือ การใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นพื้นฐานสำหรับการปฏิบัติงาน ผลิตชุดข้อมูลสารสนเทศ ออกแบบนวัตกรรมดิจิทัล สร้างเครือข่ายเพื่อสร้างนวัตกรรมดิจิทัล สร้างนวัตกรรมได้และสำเร็จในระยะเวลาอันสั้นและใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2562 : ออนไลน์) กล่าวว่า ความสามารถด้านการออกแบบกระบวนการและการให้บริการด้วยระบบดิจิทัล (Digital Process and Service Design) หมายถึง ความสามารถในการออกแบบและปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานหรือการให้บริการ โดยคำนึงถึงการอำนวยความสะดวกของผู้ใช้บริการ ความรวดเร็วในการใช้บริการ และลดข้อผิดพลาดต่าง ๆ โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมมายกระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน เช่น การกำหนดกรอบการให้บริการแบบเชื่อมโยง และเทคนิคการออกแบบ การวางกลยุทธ์การให้บริการสมาร์ตดิจิทัลและนำสู่การปฏิบัติ การออกแบบนวัตกรรมบริการ การสร้างเครือข่ายเพื่อสร้างนวัตกรรมบริการดิจิทัล การสร้างนวัตกรรมบริการแทนที่ใช้การได้และสำเร็จได้ (Minimum Viable Service) ในระยะเวลาอันสั้นและใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด ปรับปรุงกระบวนการและพัฒนานวัตกรรมบริการเพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง และบริหารจัดการประสิทธิภาพการให้บริการและการปฏิบัติงานดิจิทัลกระบวนการ

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2561 : 1-2) กล่าวว่า การสร้างสรรค์และนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล คือ สามารถผลิตสื่อดิจิทัล เช่น คลิปวิดีโอ คลิปเสียง กราฟิก และการบันทึกภาพหน้าจอ ฯลฯ สามารถผลิตทรัพยากรดิจิทัลและมัลติมีเดีย เพื่อวัตถุประสงค์ที่หลากหลายรวมถึงการนำเสนอในรูปแบบอินโฟกราฟิก เสียง วิดีโอ และอื่น ๆ มีประสบการณ์การใช้เครื่องมือดิจิทัลในการสร้างสรรค์ และแก้ไขสื่อแบบปฏิสัมพันธ์ได้ตอบ

Mannila et al. (2018 : 78-85) กล่าวว่า การสร้างเนื้อหาดิจิทัล หมายถึง การสร้างหรือพัฒนาเนื้อหาดิจิทัล การรวบรวม และนำเสนอเนื้อหาดิจิทัล

Toduk (2014 : 19-25) กล่าวว่า ความสามารถด้านนวัตกรรม (The ability of innovation/ entrepreneurship) สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสามารถถ่ายทอดความคิดของตนสามารถวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาและนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์และสามารถสร้างทีมงานที่นำนวัตกรรมทางการศึกษาให้กับสถานศึกษาได้

Ferrari (2013 : 5-6) กล่าวว่า การสร้างเนื้อหา (Content creation) หมายถึง การพัฒนาเนื้อหา การสร้างเนื้อหาในรูปแบบต่าง ๆ รวมถึงมีมิติเดียว การบูรณาการ การปรับปรุง การปรับเปลี่ยน ปรับแต่ง และผสมผสานทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อสร้างสิ่งใหม่ เพื่อแก้ไขและปรับปรุงเนื้อหาที่ตนสร้างขึ้นหรือที่ผู้อื่นสร้างขึ้นเพื่อแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล เข้าใจหลักในการของการเขียนโปรแกรมเบื้องต้น มีความรู้พื้นฐานในการตั้งค่า การปรับเปลี่ยนโปรแกรม แอปพลิเคชัน ซอฟต์แวร์ และอุปกรณ์ต่าง ๆ

สรุปได้ว่า การผลิตเครื่องมือดิจิทัล คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการผลิตสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม สามารถผลิตชุดข้อมูลสารสนเทศด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการออกแบบและสร้างสรรค์ผลงาน สามารถออกแบบโปรแกรมพื้นฐานในการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

4. วัฒนธรรมดิจิทัล

การตระหนักถึงผลกระทบของเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร และสื่อดิจิทัล รวมไปถึงการปกป้องข้อมูลสำคัญของบุคลากรในสถานศึกษา และทำความเข้าใจกับความเสี่ยงและภัยคุกคามออนไลน์ เพื่อเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับมาตรการรักษาความปลอดภัยทางดิจิทัล โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของวัฒนธรรมดิจิทัลไว้ดังนี้

จุนหารัตน์ บุษบงก์ (2566 : 80) กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีจริยธรรม (Ethnics of Digital Technology used) หมายถึง มีความรับผิดชอบต่อการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล โดยไม่ละเมิดสิทธิในการใช้งานของผู้อื่น รวมไปถึงการมีมารยาทในการใช้งานทางดิจิทัล ตระหนักถึงความสำคัญของกฎหมายดิจิทัล สิทธิและความรับผิดชอบยุคดิจิทัล

อัญชลี ไหมทอง และธีระภาพ เพชรมาลัยกุล (2566 : 439) กล่าวว่า ด้านคุณธรรมจริยธรรม มีคุณธรรมจริยธรรมในการใช้งานทางดิจิทัล และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกออนไลน์ในการปฏิบัติงานร่วมกัน

สุนันทนา กุศลประเสริฐ และสธิพร เชาว์ชัย (2565 : 1155) ได้กล่าวไว้ว่า จริยธรรมและความปลอดภัยในการใช้ดิจิทัล คือ ความสามารถในการปฏิบัติตามกฎหมาย และหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัล โดยการตระหนักถึงประเด็นความปลอดภัยด้านดิจิทัล และคำนึงถึงสิทธิของผู้อื่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูลดิจิทัลและให้เครดิตแก่ผู้ที่เป็นเจ้าของก่อนนำสื่อหรือเทคโนโลยีนั้นมาใช้งาน มีความระมัดระวังและไตร่ตรองในการเผยแพร่ข้อมูลกับผู้อื่น สามารถป้องกันความเสี่ยงภัยคุกคาม ป้องกันตัวเองและบุคคลอื่นจากอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

จิราภรณ์ ปกรณ์ (2564 : 117) กล่าวว่า วัฒนธรรมดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงานและบรรยากาศในรูปแบบดิจิทัล และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล

ในการปฏิบัติงานร่วมกันสามารถได้ตลอดเวลา ปฏิบัติงานเป็นทีมพร้อมทั้งเพิ่มขีดความสามารถในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

มานะ ครุฑาโรจน์ (2563 : 129) ได้กล่าวว่า ความกล้าหาญทางจริยธรรม คุณธรรมและจรรยาบรรณ หมายถึง มีความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน มีความใส่ใจในความสำเร็จของบุคลากรเป็นรายบุคคล สื่อสารแบบตรงไปตรงมา มีความมั่นใจในตนเองร่วมกับบุคลากรกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายในการดำเนินการอย่างชัดเจน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ สามารถกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการพัฒนาและความก้าวหน้าในวิชาชีพ และมีความสามารถในการประสานงานกับบุคคลและหน่วยงานอื่น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2562 : ออนไลน์) ได้กล่าวไว้ว่า ความสามารถด้านการควบคุมกำกับ และการปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย และมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล (Digital Governance, Standard, and Compliance) หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารถ่ายทอด และประยุกต์ใช้ความรู้ความเข้าใจด้านนโยบายกฎหมาย และมาตรฐานต่าง ๆ ปฏิบัติตามกฎหมาย และกรอบธรรมาภิบาล กำกับและตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมาย หลักปฏิบัติ (Principles) ที่ดีด้านดิจิทัล บริหารความเสี่ยงดิจิทัล ประยุกต์ใช้กรอบการดำเนินงานร่วมกันสำหรับพัฒนารัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อการปฏิบัติงานหรือปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2561 : 1-2) กล่าวว่า ความปลอดภัยออนไลน์ คือ การตระหนักถึงประเด็นความปลอดภัยออนไลน์ รวมถึงการปกป้องข้อมูลและภาพลักษณ์ส่วนบุคคล ใช้คุณลักษณะด้านความปลอดภัยและการตั้งค่าความมั่นคงปลอดภัยบนอุปกรณ์ รวมทั้งข้อมูลส่วนตัวบนสังคมออนไลน์ ระวังตระวังและไตร่ตรองในการแบ่งปันข้อมูลกับผู้อื่นและในการมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ ทางออนไลน์

Mannila et al. (2018 : 78-85) กล่าวว่า ความปลอดภัยดิจิทัล ไม่ว่าจะเป็นการอุปกรณ์ป้องกัน การปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลและความเป็นส่วนตัวบนโลกดิจิทัล การปกป้องสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี และการปกป้องสิ่งแวดล้อม

Ferrari (2013 : 5-6) กล่าวว่า ความปลอดภัยในการใช้ดิจิทัล คือ การปกป้องอุปกรณ์ของตัวเองและทำความเข้าใจกับความเสี่ยงและภัยคุกคามในสังคมออนไลน์ เพื่อทราบเกี่ยวกับมาตรการรักษาความปลอดภัย การปกป้องข้อมูลส่วนบุคคล การเข้าใจในข้อกำหนดการให้บริการทั่วไป การปกป้องข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อปกป้องตนเองจากการฉ้อโกง ภัยคุกคามออนไลน์ และการกลั่นแกล้งในโลกออนไลน์ เพื่อตระหนักถึงผลกระทบของเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารและสื่อดิจิทัลต่อสิ่งแวดล้อม

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมดิจิทัล คือ ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีความรับผิดชอบ มีมารยาทในการใช้งานดิจิทัล สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้การทำงานร่วมกันที่ดีในโลกดิจิทัล ปฏิบัติ

ตามกฎหมายด้านดิจิทัลอย่างเคร่งครัด รั้งมัตระวังและไตรงตรงในการแบ่งปันข้อมูลกับผู้อื่น และสามารถควบคุมกำกับการเผยแพร่ข้อมูลของสถานศึกษาอย่างเหมาะสมและปลอดภัย

5. การแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล

การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา และแก้ปัญหาต่าง ๆ เป็นกระบวนการที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัลไว้ดังนี้

จุฬารัตน์ บุษบก (2566 : 80) ได้กล่าวถึง การแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล (Problem Solving with Digital tools) หมายถึง ความสามารถใช้เครื่องมือดิจิทัลหรือเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อ การแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ รวมถึงการปรับเปลี่ยนทักษะในยุคดิจิทัลและการใช้งานอย่างสร้างสรรค์

อัญชลี ไหมทอง และธีระภาพ เพชรมาลัยกุล (2566 : 439) กล่าวว่า ด้านการแก้ไขปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ความเชื่อมโยงได้อย่างละเอียด รอบด้าน และ ประเมินความเสี่ยงอยู่ตลอดเวลา กล่าวตัดสินใจด้วยความรวดเร็ว รอบคอบ และการแก้ไขปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัลอย่างชาญฉลาด

สุนันทนา กุศลประเสริฐ และสธิพร เชาวชัย (2565 : 1156) กล่าวว่า การแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้องค์ความรู้และเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อ พัฒนาและปรับปรุงการบริหารสถานศึกษา สามารถระบุปัญหาทางเทคนิคจากการใช้อุปกรณ์ดิจิทัล และเทคโนโลยีดิจิทัล และแก้ไขปัญหานั้นเบื้องต้นได้ สามารถตัดสินใจใช้เครื่องมือดิจิทัลที่เหมาะสมอย่างชาญฉลาด สามารถนำเครื่องมือดิจิทัลใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง และปรับปรุงพัฒนาสมรรถนะตนเองให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อรวรรณ กันละนนท์ (2564 : 151) กล่าวว่า ทักษะการแก้ปัญหาด้านดิจิทัล (Digital problem solving) หมายถึง การแก้ปัญหายังเป็นระเบียบแบบแผน นำเครื่องมือดิจิทัลใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการแก้ปัญหา เพื่อเป็นแบบอย่างให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ถ่ายทอดสู่นักเรียนเพื่อเป็น บุคคลากรที่ดีของ สังคม ประเทศ และสังคมโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2563 : ออนไลน์) ได้กล่าวไว้ว่า การแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล (Problem Solving with Digital tools) หมายถึง ความสามารถตัดสินใจใช้เครื่องมือดิจิทัลที่เหมาะสม ตามวัตถุประสงค์และความต้องการได้ แก้ปัญหา อย่างเชื่อมโยงกันด้วยเครื่องมือดิจิทัลได้ สามารถแก้ปัญหาเชิงเทคนิค ใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ และสามารถปรับปรุงพัฒนาสมรรถนะตนเองให้เท่าทันโลกได้

Mannila et al. (2018 : 78-85) กล่าวว่า การแก้ปัญหา หมายถึง การแก้ปัญหาทางดิจิทัล เป็นการระบุมหาปัญหา และการแก้ไขความปัญหาลดด้วยเทคโนโลยี สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์

Ferrari (2013 : 5-6) กล่าวว่า การแก้ปัญหา (Problem solving) หมายถึง การแก้ไขปัญหาลดทางดิจิทัล คือ สามารถระบุปัญหาที่เป็นไปได้และหาแนวทางการแก้ไขด้วยวิธีการทางดิจิทัล สามารถระบุความต้องการและการตอบสนองทางเทคโนโลยี การประเมินความต้องการของสถานศึกษาในแง่ของทรัพยากร เครื่องมือ และใช้การแก้ไขความปัญหาลดด้วยเครื่องมือทางเทคโนโลยีดิจิทัลการปรับเครื่องมือให้เหมาะสมกับความต้องการเพื่อประเมินความเป็นไปได้ด้วยมีวิจารณ์ญาณ

สรุปได้ว่า การแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล คือ ผู้บริหารมีความสามารถตัดสินใจใช้เครื่องมือดิจิทัลในการแก้ปัญหาลดอย่างมีแบบแผน ลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน นำเครื่องมือดิจิทัลใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการแก้ปัญหาลด สามารถใช้เครื่องมือดิจิทัลในการแก้ปัญหาลดอย่างรอบคอบและรวดเร็ว ใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาลด

ดังนั้น สมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผสมผสานระหว่างความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ การสื่อสาร การแก้ปัญหาและการสร้างสรรค์ โดยคำนึงถึงความเหมาะสม ความปลอดภัย และมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีทักษะการสร้างหรือประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการช่วยบริหารงานในสถานศึกษา สามารถมีส่วนร่วมในสังคมดิจิทัลและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ สามารถแก้ไขปัญหาลดโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้ล้าหน้าทันการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ มี 5 ด้านประกอบด้วย

1. ด้านการประยุกต์ใช้ดิจิทัล คือ ผู้บริหารมีความสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา และการปรับปรุงกระบวนการบริหารงาน ผู้บริหารส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกันบุคลากร นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ลดภาระการจัดทำเอกสาร ประหยัดงบประมาณในการประเมิน และใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลสนับสนุนและเผยแพร่การปฏิบัติงานของสถานศึกษา

2. ด้านการเข้าใจดิจิทัล คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการเข้าถึงและวิเคราะห์ข้อมูลเนื้อหาสื่อดิจิทัลอย่างเหมาะสมและถูกต้อง สามารถสืบค้นและส่งต่อข้อมูลดิจิทัลให้กับผู้อื่นอย่างปลอดภัย สามารถวิเคราะห์แยกแยะข้อเท็จจริงของสื่อสารสนเทศที่หลากหลาย มีความรู้ในการจัดเก็บข้อมูลและเนื้อหาดิจิทัลอย่างระบบ และแสวงหาความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาตนเอง

3. ด้านการผลิตเครื่องมือดิจิทัล คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการผลิตสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม สามารถผลิตชุดข้อมูลสารสนเทศด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการออกแบบและสร้างสรรค์ผลงาน สามารถออกแบบโปรแกรมพื้นฐานในการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

4. ด้านวัฒนธรรมดิจิทัล คือ ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีความรับผิดชอบ มีมารยาทในการใช้งานดิจิทัล สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้การทำงานร่วมกันที่ดีในโลกดิจิทัล ปฏิบัติตามกฎหมายด้านดิจิทัลอย่างเคร่งครัด ระมัดระวังและไตร่ตรองในการแบ่งปันข้อมูลกับผู้อื่น และสามารถควบคุมกำกับการเผยแพร่ข้อมูลของสถานศึกษาอย่างเหมาะสมและปลอดภัย

5. ด้านการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล คือ ผู้บริหารมีความสามารถตัดสินใจใช้เครื่องมือดิจิทัลในการแก้ปัญหามีแบบแผน ลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน นำเครื่องมือดิจิทัลใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการแก้ปัญหา สามารถใช้เครื่องมือดิจิทัลในการแก้ปัญหารอบคอบและรวดเร็ว ใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหา

2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู

2.3.1 มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 กล่าวถึงการจัดตั้งสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือที่เรียกว่า ครูสภา ในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา รวมไปถึงการควบคุมความประพฤติและการดำเนินงานของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพที่กำหนดไว้ ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพควบคุม คณะกรรมการครูสภาจึงออกข้อบังคับครูสภาว่าด้วย มาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 (2562 : 18) กล่าวว่า มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา ไว้ว่าเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ และคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตาม ประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตน ไว้ดังนี้

1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับความรู้ และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา รวมทั้งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีเพียงพอที่สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพได้

2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ หรือการแสดงผลการปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา รวมทั้งผู้ต้องการ

ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย การเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนพัฒนาตนเองให้มีทักษะ หรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

3. มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายความว่า จรรยาบรรณของวิชาชีพที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการประพฤติปฏิบัติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา รวมทั้งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องยึดถือปฏิบัติตามเพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียง และฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคม อันจะนำมาซึ่งเกียรติ และศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครูตาม ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 (2562 : 19-20) ข้อ 11 ระบุไว้ว่า ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. การปฏิบัติหน้าที่ครู

- 1.1 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู
- 1.2 ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง
- 1.3 ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล
- 1.4 สร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรม
- 1.5 พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง

2. การจัดการเรียนรู้

- 2.1 พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผล การเรียนรู้
- 2.2 บูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้คิด และมีความเป็นนวัตกรรม
- 2.3 ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ สามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ
- 2.4 จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนโดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน
- 2.5 วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน
- 2.6 ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

3.1 ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

3.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน

3.3 ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม

3.4 ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2566 : 35-36) ได้กล่าวถึงกรอบแนวทางการประกันคุณภาพภายนอกสถานศึกษา การศึกษาปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และด้านการอาชีวศึกษา (พ.ศ. 2567 – 2571) มีจำนวน 3 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 ผลลัพธ์ของการเรียนรู้ ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด (1.1-1.3) มาตรฐานที่ 2 การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา ประกอบด้วย 10 ตัวชี้วัด (2.1-2.10) มาตรฐานที่ 3 การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด (3.1-3.3) รวมทั้งสิ้น 16 ตัวชี้วัด ซึ่งปรากฏข้อความที่กล่าวถึง การปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ 3.2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เสริมสร้างสมรรถนะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีคำอธิบายว่า ครูจัดการเรียนรู้เสริมสร้างสมรรถนะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ จัดกิจกรรมบูรณาการส่งเสริมเจตคติที่ดีตามความต้องการ ความถนัดและความสนใจของผู้เรียน โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่คำนึงถึงการมีส่วนร่วมและมีปฏิสัมพันธ์ของผู้เรียน ผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ตัวชี้วัดที่ 3.3 ครูวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีคำอธิบายว่า ครูมีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยการมีส่วนร่วมของผู้เรียน ผู้ปกครองเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ มีระบบสารสนเทศเพื่อกำกับติดตามวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนรายบุคคล ให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองและนำผลการประเมินมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนอย่างเหมาะสมเป็นรายบุคคล และรายงานผลการเรียนรู้ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ

สรุปได้ว่า มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ หรือการแสดงพฤติกรรม การปฏิบัติงานและการพัฒนางานที่ครูต้องปฏิบัติตามข้อบังคับคุรุสภา กำหนดจัดการเรียนรู้เสริมสร้างสมรรถนะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการจัดการศึกษารวมทั้งต้องฝึกฝนพัฒนาตนเองให้มีทักษะหรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

2.3.2 บทบาท หน้าที่รับผิดชอบของครู

บทบาทของครูที่นอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียน ยังมีหลายสถานภาพแต่ละบทบาท ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ผู้ส่งเสริม ผู้สนับสนุน ผู้จัดการ ผู้ออกแบบ และผู้พัฒนาแต่ละบทบาทล้วนมีส่วนช่วยในการขับเคลื่อนให้สถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จโดยการประสานงานร่วมกับผู้ปกครอง ชุมชน และโรงเรียน ครูจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาชาติดังที่มีนักวิชาการได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของครูไว้ดังนี้

ชาวลูอิส์ คัมเตส (2560 : 135) ได้กล่าวถึง บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย 4 งาน ดังนี้

1. งานการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรรายวิชาการออกแบบและการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การวัดและประเมินผลการเรียนการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนและการวิจัยในชั้นเรียน
2. งานปลูกฝังและพัฒนานักเรียน ประกอบด้วย การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน การพัฒนาทักษะชีวิตนักเรียน การพัฒนาทักษะการคิดนักเรียน การส่งเสริมประชาธิปไตยและความเป็นไทย และการส่งเสริมสุขภาพอนามัยนักเรียน
3. งานดูแลช่วยเหลือนักเรียน ประกอบด้วย การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน การปกป้องคุ้มครองป้องกัน ช่วยเหลือและ แก้ไขปัญหา นักเรียน การส่งต่อนักเรียน
4. งานบริหารจัดการชั้นเรียน ประกอบด้วย การจัดบรรยากาศ การเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสาร ประจำชั้น/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียน รายชั้น/ รายวิชาการจัดกลุ่มนักเรียนเพื่อการเรียนรู้ และการสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองนักเรียน

กุลิสรา จิตรชญาวณิช (2561 : 221-227) กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ที่ครูต้องทำและรับผิดชอบในปัจจุบันตามความหมายในคำภาษาอังกฤษว่า TEACHER ดังต่อไปนี้

1. หน้าที่ในการสอน (Teaching) หมายถึง ครูมีหน้าที่ในการอบรมสั่งสอนวิชาความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ให้กับนักเรียน เพื่อให้นักเรียนมีความรู้ความสามารถในศาสตร์ต่าง ๆ และมีความเจริญงอกงาม การสอนเป็นภาระหน้าที่สำคัญของครูทุกคนที่จะต้องปฏิบัติอย่างเต็มศักยภาพ เพราะถ้าครูไม่ให้ความสำคัญในการอบรมสั่งสอนนักเรียนอย่างจริงจัง นักเรียนก็จะไม่เกิดการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่พึงประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้ การที่ครูจะทำการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ได้นั้นจะต้องมีวิธีการสอนที่ดี ซึ่งอารมณ์ ใจเพียง ได้สรุปเกี่ยวกับลักษณะการสอนที่ดีไว้อย่างน่าสนใจ ดังนี้

1.1 เป็นการสอนที่มีการเตรียมการสอนเป็นอย่างดี ครอบคลุมประกอบของการสอน อันได้แก่ การตั้งจุดประสงค์ของการสอน การจัดเนื้อหาสาระ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การใช้สื่อการสอน และการวัดผลประเมินผล

1.2 เป็นการสอนที่ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับจุดประสงค์กับเนื้อหาและกับผู้เรียน โดยใช้กิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสม

1.3 เป็นการสอนที่ผู้เรียนได้ลงมือกระทำกิจกรรมด้วยตนเอง หรือได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี และเกิดความกระตือรือร้นในการเรียน

1.4 เป็นการสอนที่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของหลักสูตร

1.5 เป็นการสอนที่คำนึงถึงประโยชน์ที่ผู้เรียนจะนำไปใช้ในชีวิตประจำวันและตลอดไป เช่น การสอนโดยให้ผู้เรียนได้คิดวิเคราะห์วิจารณ์ ได้รู้จักวิธีแสวงหาความรู้ ได้ฝึกคิดแก้ปัญหา ย่อมดีกว่าวิธีสอนโดยบอกความรู้ให้ หรือกระทำให้ดูแต่เพียงอย่างเดียว การให้ผู้เรียนได้นำประสบการณ์ทั้งความรู้ ความคิด ไปใช้ในชีวิตประจำวันปัจจุบันและอนาคตได้ ย่อมเป็นการสอนที่มีคุณค่าแก่ผู้เรียน

1.6 เป็นการสอนที่เร้าความสนใจผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนสนใจเรียนตลอดจนจบกระบวนการสอน เช่น ครูใช้สื่อการสอนที่น่าสนใจ ใช้คำถามกระตุ้นให้คิด ใช้วิธีการสอนหลายรูปแบบที่เหมาะสมให้ผู้เรียนได้ลงมือกระทำ (Learning by Doing) ได้ทดลอง ได้คิด ค้นคว้า ทำให้เกิดความสนใจในการเรียนรู้

1.7 เป็นการสอนที่มีบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้ ทั้งบรรยากาศด้านวัตถุและด้านจิตใจ บรรยากาศด้านวัตถุ หมายถึง การมีสภาพห้องเรียน อุปกรณ์การเรียน และสิ่งแวดล้อมที่ดี เอื้ออำนวยให้เกิดความสบายตาสบายใจในการเรียน ส่วนด้านจิตใจ หมายถึง การที่ครูมีปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียนด้วยดี ให้ความเป็นกันเอง ให้ความเมตตา ความรัก ความอบอุ่นแก่ผู้เรียนทำให้ผู้เรียนเรียนด้วยความสุข มีชีวิตชีวา และไม่ตึงเครียด

1.8 เป็นการสอนที่ครูรู้จักใช้จิตวิทยาการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม เช่น การให้รางวัล และการลงโทษที่พอดี การให้คำชม การจูงใจ เร้าใจให้ผู้เรียนเกิดแรงกระตุ้นภายในการให้ผู้เรียนได้รับทราบผลงานของตนโดยทันที การให้ผู้เรียนเกิดความภูมิใจในความสำเร็จ ของตนการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล การให้เรียนจากสิ่งที่ง่ายไปหายากสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ได้ดี

1.9 เป็นการสอนที่ส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย เช่น ให้ผู้เรียนมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ผู้เรียนได้ฝึกการทำงานกลุ่มร่วมกัน ได้ฝึกการเป็นผู้นำผู้ตาม ฝึกการตามข้อกำหนดของกลุ่ม และฝึกระเบียบวินัยในตนเอง สิ่งเหล่านี้จะเป็นการปูพื้นฐานการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม และการเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศไทยต่อไป

1.10 เป็นการสอนที่มีกระบวนการ หมายถึง มีลำดับขั้นตอนการสอนไม่สับสน ในการสอนจำเป็นต้องมีการเตรียมการสอน เตรียมจัดลำดับการสอนให้สอดคล้องต่อเนื่องกันอย่างเหมาะสมตั้งแต่ขั้นนำ ขั้นสอน และขั้นสรุป กระบวนการสอนจะมีขั้นตอนแตกต่างกันไปตามลักษณะของวิธีสอนที่นำมาใช้ เช่น วิธีสอนแบบสาธิต ย่อมมีขั้นตอนการสอนแตกต่างจากวิธีสอนแบบทดลอง ครูต้องวางแผนจัดลำดับขั้นตอนการสอนให้ถูกต้อง

1.11 เป็นการสอนที่มีการวัดผลประเมินผลทั้งก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังการเรียน โดยอาจใช้วิธีต่าง ๆ เช่น การสังเกต การซักถาม การทดสอบ การให้ค้นคว้ารายงานการทำงาน แบบฝึกหัด ฯลฯ การวัดผลประเมินผลจะช่วยวัดผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน และวัดผลสำเร็จของครูครูจะนำผลการประเมินมาเป็นข้อมูลย้อนกลับพิจารณาการสอนของตนว่ามีข้อบกพร่องในการสอนด้านใด ทำให้แก้ไขได้ตรงจุด เพื่อความสมบูรณ์ของการสอนครั้งต่อไป

1.12 เป็นการสอนที่ครูสอนด้วยวิถียุทธศาสตร์ความเป็นครู สอนด้วยความกระตือรือร้น สอนด้วยความตั้งใจ ความเต็มใจ และความมั่นใจ บุคลิกภาพท่าทางการแสดงออกของครูจะสะท้อนให้ผู้เรียนเข้าใจความรู้สึกของครูได้ดี ถ้าครูมีความรู้สึกที่ดีทั้งต่อผู้เรียนและต่อชีพ ผู้เรียนส่วนใหญ่จะเรียนด้วยความศรัทธา ด้วยความสุข ด้วยความตั้งใจ และด้วยความเต็มใจ เช่นกัน

2. คุณธรรมจริยธรรม (Ethics) หมายถึง ครูต้องมีหน้าที่อบรม ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ให้กับนักเรียนเพื่อบ่มเพาะขัดเกลาจิตใจของนักเรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงามซึ่งคุณธรรมเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องปลูกฝังให้กับนักเรียนเป็นอย่างยิ่ง เพราะ เป็นรากฐานที่จะสร้างสรรค์ให้คนเป็นคนดี รวมทั้งยังเป็นหลักยึดปฏิบัติในการดำรงชีวิตและกันในสังคมอย่างมีความสุข คุณธรรมจริยธรรมเป็นเรื่องที่อยู่ภายในมีความละเอียดอ่อนซับซ้อนดังนั้นจึงเป็นเรื่องยากสำหรับครูบางคนที่มีมักจะมองข้ามไม่เห็นความสำคัญในสิ่งเหล่านี้ โดยละเลยไม่ได้ปลูกฝังให้กับนักเรียนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพราะมุ่งแต่เพียงการสอนวิชาการ ความรู้เพียงอย่างเดียว จึงทำให้นักเรียนได้รับการพัฒนาแต่เพียงด้านสติปัญญา แต่ขาดการพัฒนาขัดเกลา ในด้านจิตใจหรือการเป็นคนดี ดังนั้นการจะพัฒนาคนในสังคมให้เป็นคนดี ครูจึงจำเป็นต้องต้องใส่ใจที่จะอบรมปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมควบคู่กับการสั่งสอนความรู้ไปพร้อมกัน

3. หน้าที่ในการพัฒนาด้านวิชาการ (Academic) หมายถึง การหมั่นศึกษาหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และนำความรู้หรือสิ่งใหม่ที่ได้มาใช้ในการประกอบพัฒนาผู้เรียนให้มีความเจริญก้าวหน้า ถ้าครูหยุดนิ่งไม่แสวงหาสิ่งใหม่ ๆ ที่จะนำมาใช้ในการประกอบวิชาชีพจะทำให้ครูล้าสมัยไม่ทันกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เปลี่ยนไป สุดท้ายผลเสียก็จะตกอยู่ที่ผู้เรียนที่ไม่มีโอกาสได้เรียนรู้หรือได้ประสบการณ์ที่แปลกใหม่

4. หน้าที่ในการสืบทอดวัฒนธรรม (Cultural Heritage) คือ การสืบทอดวัฒนธรรมจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่ง กล่าวคือ ครูจะต้องทำหน้าที่ในการอนุรักษ์วัฒนธรรมต่าง ๆ ที่ดีงามในสังคมให้คงไว้ และประเพณีปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน เพื่อให้นักเรียนได้ซึมซับในสิ่งที่ดีงามที่ครูได้ปฏิบัติหรือแสดงออกให้เห็นเป็นตัวอย่าง สำหรับการสืบทอดวัฒนธรรมครูสามารถที่จะกระทำได้หลายวิธีการด้วยกัน เช่น การแต่งกายให้เหมาะสมกับกาลเทศะในโอกาสต่าง ๆ การแสดงความมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่น การแสดงความรักแบบไทย การทำบุญในโอกาสวันสำคัญทางศาสนา

5. หน้าที่ในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ (Human Relationship) งานในหน้าที่ครูเป็นงานที่มีภาระมากมายและจะต้องเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับบุคคลในสังคมหลายกลุ่มด้วยกัน ตั้งแต่ผู้เรียนผู้ปกครอง เพื่อนครู ชุมชน และหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น ในการประสานความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น ครูจำเป็นต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น เพราะการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเองและส่วนรวม รวมทั้งยังเป็นที่รักเคารพประทับใจแก่ผู้พบเห็น ในทางตรงกันข้าม ถ้าครูขาดมนุษยสัมพันธ์จะทำให้บุคคลอื่นกล้าที่จะเข้าใกล้หรือคบหาสมาคม และอาจทำให้เป็นอุปสรรคต่อการติดต่อสานงานกับผู้อื่น การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลอื่นไม่ใช่เรื่องยากสามารถทำได้รู้จักทักทายผู้อื่นก่อนด้วยใบหน้ายิ้มแย้มแจ่มใส ให้คำปรึกษาช่วยเหลือนักเรียนเมื่อมีปัญหาด้วยความเต็มใจ ทำหน้าที่แทนเพื่อนครูด้วยกันเมื่อยามจำเป็นหาโอกาสเยี่ยมผู้ครองที่บ้านเพื่อถามไถ่สารทุกข์สุกดิบ และเมื่อชุมชนมีงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ให้ความร่วมมืออย่างสม่ำเสมอ การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียนจะเป็นการสร้างเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน ทำให้ครูและนักเรียนเกิดความรักความใกล้ชิดสนิทสนมนำมาซึ่งความรักความไว้วางใจที่ดีต่อกันรวมทั้งเป็นการช่วยส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนในการที่จะพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ไปในทางที่สร้างสรรค์เพราะได้รับความรักความเอาใจใส่ดูแลอย่างใกล้ชิดและได้รับกำลังใจเป็นอย่างดีจากครู

6. หน้าที่ในการประเมินผลการเรียน (Evaluation) กล่าวคือ เมื่อครูดำเนินการจัดการเรียนรู้เสร็จเรียบร้อยแล้ว จะต้องทำการประเมินผลการเรียนของผู้เรียน เพื่อตรวจสอบความเจริญก้าวหน้าของผู้เรียนว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ ถ้าพบข้อบกพร่องจะได้หาทางช่วยเหลือแก้ไขผู้เรียนให้พัฒนาขึ้น และนอกจากนี้ยังสามารถนำข้อมูลผลของการประเมินผลมาใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ในครั้งต่อไปให้ดีขึ้น การประเมินผลการเรียนจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่สามารถใช้ตรวจสอบประเมินคุณภาพทั้งการสอนของครูและการเรียนของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี

7. หน้าที่ในการวิจัย (Research) เป็นอีกภาระหน้าที่ของครูที่จะต้องทำโดยใช้การวิจัยซึ่งเป็นกระบวนการหาความรู้ความจริงใหม่ที่มีระบบแบบแผนตามหลักวิชาอาศัยหลักเหตุผลที่รอบคอบรัดกุม สะเอียดและเชื่อถือได้เพื่อสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ ๆ ในการนำมาใช้พัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพและน่าสนใจ รวมทั้งสามารถใช้กระบวนการวิจัยในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้และ

สามารถแก้ปัญหาที่เกี่ยวกับผู้เรียนได้อย่างสร้างสรรค์ เช่น ปัญหาเด็กขาดการคิดวิเคราะห์ปัญหา การอ่านไม่ออกเขียนไม่ได้

8. หน้าที่การให้บริการ (Services) เป็นหน้าที่สำคัญอีกประการที่ครูจะต้องรับผิดชอบ กล่าวคือ นอกจากหน้าที่บริการให้ความรู้อบรมสั่งสอนนักเรียนแล้ว ครูยังต้องมีหน้าที่ให้บริการหรือให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลอื่น ๆ ในสังคม ทั้งอยู่ในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา ได้แก่ การช่วยเหลือภาระงานต่าง ๆ ของเพื่อนครู การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้เรียนแก่ผู้ปกครอง การให้บริการวิชาการแก่ชุมชนหรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่ติดต่อขอความช่วยเหลือการเข้าร่วมกิจกรรมสำคัญของชุมชนในเทศกาลสำคัญ การไปร่วมพิธีงานแต่งงาน

วิไล ตั้งจิตสมคิด (2557 : 133-135) ได้กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของครู โดยแยกความหมายของตัวอักษรจากคำว่าครูในภาษาอังกฤษ TEACHERS ดังนี้

1. การอบรมสั่งสอน (T - Teaching and Training) บทบาทในการปฏิบัติหน้าที่อบรมสั่งสอนให้นักเรียนเกิดความรู้ทางวิชาการ ถือเป็นงานหลักของครูในทุก ๆ ระดับชั้น ครูอาจารย์จะต้องตระหนัก และให้ความสำคัญเป็นอันดับต้น ๆ

2. การอบรมคุณธรรมจริยธรรม (E - Ethics Instruction) การอบรมคุณธรรมจริยธรรมเป็นหน้าที่ และความรับผิดชอบของครูในการส่งเสริมให้นักเรียนเกิดคุณธรรมจริยธรรม นอกจากการส่งเสริมให้นักเรียนเกิดคุณธรรมจริยธรรมแล้ว ครูต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในด้านจริยธรรมแก่นักเรียนด้วย

3. การวิจัยการศึกษา (A - Action Research) ครูมีหน้าที่บทบาทในการพัฒนาการจัดการศึกษาทั้งในเชิงกระบวนการ กระบวนทัศน์ตำรา สภาพแวดล้อม เพื่อให้การเรียนรู้ของนักเรียนเกิดประสิทธิภาพ มีความสุข และลดปัญหาที่เกิดขึ้นให้น้อยลง หรือป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ด้วยการใช้การวิจัยทางการศึกษาในการดำเนินการดังที่กล่าวมา

4. การถ่ายทอดวัฒนธรรม (C - Cultural Heritage) ครูอาจารย์แสดงบทบาทในการถ่ายทอดทางวัฒนธรรมจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่น โดยทำโดย 2 วิธีการ ดังนี้

4.1 การปฏิบัติตนตามขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดั่งามของชาติ เช่น แต่งกายให้ถูกต้องเหมาะสมกับโอกาสและสถานที่หรือการแสดงความสามารถและกิริยามารยาทแบบไทย ๆ หรือการจัดงานพิธีต่าง ๆ เช่น งานแต่งงาน งานบวช

4.2 การอบรมสั่งสอนให้นักเรียนเข้าใจในวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี ไทยที่ดี

5. การมีมนุษยสัมพันธ์ (H - Human Relationship) การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีช่วยทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของครูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพทั้งในด้านส่วนตัว และส่วนรวม โดยมนุษยสัมพันธ์ของครู แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ ระหว่างครูกับนักเรียน ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และ ระหว่างครูกับผู้ปกครองและชุมชน

6. การปฏิบัติหน้าที่พิเศษต่าง ๆ (E - Extra Jobs) หน้าที่พิเศษต่าง ๆ หมายถึง หน้าที่อื่น ๆ ของครูที่อยู่นอกเหนืองานสอน และพัฒนานักเรียน งานบางประเภทที่เป็นงานสำหรับการสนับสนุนการจัดการศึกษา เช่น งานบรรณารักษ์ งานปกครอง งานธุรการ งานอาคารสถานที่ ฯลฯ

7. การบันทึกผล และการแนะแนว (R - Reporting and Counseling) ครูต้องรายงานผลการพัฒนานักเรียนต่อผู้ปกครอง และหัวหน้างานอย่างสม่ำเสมอ ครูต้องมีความรู้ความเข้าใจ และความสามารถในการวัดประเมินผล ทั้งในด้านการศึกษาเล่าเรียน ด้านความประพฤติ ด้านสุขอนามัย และลักษณะนิสัยของนักเรียน เพื่อช่วยป้องกัน หรือแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ ที่นักเรียนเผชิญ และช่วยพัฒนาการเรียนรู้ และทักษะในด้านต่าง ๆ

8. การจัดกิจกรรมสำหรับนักเรียน (S - Student Activities) ครูต้องมีความรู้ความเข้าใจ เรื่องพัฒนาการต่าง ๆ ของนักเรียน โดยจัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับการเรียนรู้ ตั้งแต่กิจกรรมในห้องเรียนจนกระทั่งกิจกรรมเสริมหลักสูตรนอกห้องเรียนเพื่อให้นักเรียนมีโอกาสนำสิ่งที่เรียนรู้ในห้องเรียนไปประยุกต์ใช้จนเกิดเป็นประสบการณ์ มีโลกทัศน์ที่กว้างขวางทำให้สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

สำนักงานคณะกรรมการเลขาธิการคุรุสภา (2556 : 9) กล่าวว่า ครูเป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างมากต่อประเทศชาติ เพราะครูมีหน้าที่จัดการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียน ซึ่งจะกลายเป็นอนาคตของชาติต่อไป ดังนั้นผลผลิตทางการศึกษาที่เกิดขึ้นจึงมีความสำคัญ และมีผลต่อประเทศชาติ จึงทำให้เกิดแนวคิดในการยกระดับครูสู่วิชาชีพชั้นสูงหรือวิชาชีพควบคุม เนื่องจากครูมีลักษณะและความสำคัญไม่แตกต่างจากวิชาชีพอื่น เป็นอาชีพให้บริการแก่สาธารณะชนที่ต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญเป็นการเฉพาะ และมีมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพ โดยผู้ประกอบวิชาชีพต้องฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติอย่างเพียงพอจึงต้องมีการควบคุมการประกอบวิชาชีพให้มีมาตรฐานเหมาะสมกับสถานะของวิชาชีพซึ่งต่างจากอาชีพอื่น ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ต้องทำให้สำเร็จโดยมุ่งหวังค่าตอบแทนเพื่อการดำรงชีพเท่านั้นวิชาชีพที่ได้รับยกย่องให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ผู้ประกอบวิชาชีพย่อมต้องมีความรับผิดชอบอย่างสูงตามมา เพราะมีผลกระทบต่อผู้รับบริการและสาธารณชน จึงต้องมีการควบคุมการประกอบวิชาชีพเป็นพิเศษ เพื่อให้เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและสาธารณชน โดยผู้ประกอบวิชาชีพต้องประกอบวิชาชีพด้วยวิธีการแห่งปัญญา ได้รับการศึกษาอบรมมาอย่างเพียงพอ มีอิสระในการใช้วิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพ และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพรวมทั้งต้องมีสถาบันวิชาชีพ จึงทำให้เกิดการกำหนดมาตรฐานของครู เพื่อให้ครูเป็นวิชาชีพที่ได้รับการยอมรับจากสังคม

สรุปได้ว่า บทบาทของครู หมายถึง ครูมีหน้าที่ในการอบรมสั่งสอนวิชาความรู้และจัดประสบการณ์ต่าง ๆ ให้ผู้เรียนลงมือกระทำกิจกรรมด้วยตนเอง มีการเตรียมการสอน จัดกิจกรรมการเรียนการสอนสอดคล้องกับจุดประสงค์ พัฒนานักเรียนให้เติบโตเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี

มีปัญหา มีความสุข และมีความเป็นไทย การหมั่นศึกษาหาคำถามใหม่ ๆ ใช้การวิจัยซึ่งเป็นกระบวนการหาความรู้ใหม่โดยอาศัยหลักเหตุผลที่รัดกุม ละเอียด รอบคอบ และเชื่อถือได้เพื่อสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ ๆ และนำความรู้หรือสิ่งใหม่ที่ได้มาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาผู้เรียน อบรมปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม ชัดเจนจิตใจของนักเรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงาม ทำหน้าที่อนุรักษ์วัฒนธรรมต่าง ๆ ที่ดีงามในสังคมให้คงไว้ ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น รวมทั้งให้บริการหรือให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลอื่น ๆ ในสังคม ทั้งอยู่ในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา

2.2.3 ภาระงานของครู

คำว่า “ภาระ” ตามความหมายในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2544 หมายถึง หน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ เช่น พ่อแม่มีภาระในการเลี้ยงดูลูก ครูมีภาระในการอบรมสั่งสอนนักเรียน, ความรับผิดชอบ เช่น พ่อแม่ตายหมด พี่ต้องรับภาระส่งเสียเลี้ยงดูน้อง (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2544 : ออนไลน์) จะเห็นได้ว่าการยกตัวอย่างถึงกรณีของครูมีภาระในการอบรมสั่งสอนนักเรียน นอกจากนั้นภาระงานของครูยังมีอีกหลายส่วน ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564ข : ออนไลน์) โดยคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีมติกำหนดภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยให้ความหมายว่า ภาระงาน หมายถึง จำนวนชั่วโมงสอนตามตารางสอน งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้การมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ งานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และงานตอบสนอง นโยบายและจุดเน้น โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ชั่วโมงสอนตามตารางสอน หมายถึง จำนวนชั่วโมงสอนในรายวิชา วิชา/สาขา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่กำหนดไว้ตามหลักสูตร การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ กิจกรรมฟื้นฟูสมรรถภาพผู้เรียน

2. งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา เช่น การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ แผนการจัดประสบการณ์ แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) และแผนการจัดการเรียนรู้เฉพาะบุคคล (IP) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การประเมินพัฒนาการเด็ก การสร้างและพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ฯลฯ และการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3. งานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา หมายถึง งานส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เช่น ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้าสายชั้น

การประกันคุณภาพการศึกษา ช่วยปฏิบัติงานการบริหารและจัดการศึกษา ได้แก่ งานวิชาการ งานบุคคล งานงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป ฯลฯ

4. งานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น หมายถึง การปฏิบัติงานที่ตอบสนองนโยบายและจุดเน้นของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ และส่วนราชการต้นสังกัด

กระทรวงศึกษาธิการออกกฎกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 (2550 : 29-33) โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตน ซึ่งจะเป็นภาระงานที่ครูต้องรับผิดชอบเพื่อขับเคลื่อนงานในสถานศึกษา ดังนี้

1. ด้านวิชาการ ประกอบด้วย

- 1.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
- 1.2 การวางแผนงานด้านวิชาการ
- 1.3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
- 1.4 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
- 1.5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 1.6 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
- 1.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
- 1.8 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
- 1.9 การนิเทศการศึกษา
- 1.10 การแนะแนว
- 1.11 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
- 1.12 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
- 1.13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
- 1.14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
- 1.15 การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
- 1.16 การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

1.17 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2. ด้านงบประมาณ ประกอบด้วย

2.1 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี

2.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

2.3 การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

2.4 การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

2.5 การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

2.6 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

2.7 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ

2.8 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

2.9 การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา

2.10 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

2.11 การวางแผนพัสดุ

2.12 การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี

2.13 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ

2.14 การจัดหาพัสดุ

2.15 การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

2.16 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

2.17 การเบิกเงินจากคลัง

2.18 การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

2.19 การนำเงินส่งคลัง

2.20 การจัดทำบัญชีการเงิน

2.21 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

2.22 การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

3. ด้านการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย

3.1 การวางแผนอัตรากำลัง

3.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

- 3.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 3.4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3.5 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
- 3.6 การลาทุกประเภท
- 3.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 3.8 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 3.9 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
- 3.10 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 3.11 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
- 3.12 การออกจากราชการ
- 3.13 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
- 3.14 การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน

เครื่องราชอิสริยาภรณ์

- 3.15 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3.16 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
- 3.17 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
- 3.18 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษา

- 3.19 การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต
- 3.20 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3.21 การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วย

การนั้น

4. ด้านการบริหารทั่วไป ประกอบด้วย

- 4.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- 4.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
- 4.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
- 4.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
- 4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
- 4.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
- 4.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 4.8 การดำเนินงานธุรการ

- 4.9 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- 4.10 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
- 4.11 การรับนักเรียน
- 4.12 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา
- 4.13 การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย
- 4.14 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 4.15 การทัศนศึกษา
- 4.16 งานกิจการนักเรียน
- 4.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
- 4.18 การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
- 4.19 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
- 4.20 การรายงานผลการปฏิบัติงาน
- 4.21 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
- 4.22 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

สรุปได้ว่า ภาระงาน หมายถึง จัดการเรียนการสอนตามตารางสอน ส่งเสริมและสนับสนุน การจัดการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษา และปฏิบัติงานงานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น รวมไปถึงการปฏิบัติงานพิเศษตาม โครงสร้างการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ตามที่ได้รับมอบหมาย

2.3.4 การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งครู เป็นสิ่งสำคัญที่ครู ต้องดำรงไว้เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลต่อการพัฒนาการศึกษา หากครูทราบถึง จุดเด่น จุดด้อย จุดที่ควรพัฒนาของครู การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเป็นดังกระจกสะท้อนให้ ครูได้เห็นภาพรวมของการปฏิบัติงานและหาแนวทางในการพัฒนาตนเองต่อไป ดังที่มีนักวิชาการ หลายท่านได้นำเสนอแนวความคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูไว้ดังนี้

ประวิต เอรารวรรณ์ (2564 : 7-8) ได้กล่าวถึง ผลการปฏิบัติงาน (Performance) ตามสาย งานที่รับผิดชอบของครูเป็นสิ่งที่ชี้วัดความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพ (Profession) ซึ่งสะท้อน โดยผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการ ประเมิน การประเมินวิทยฐานะใหม่ต้องมีการทำข้อตกลงในการปฏิบัติงานและการประเมินการเลื่อน เงินเดือนประจำปีของครูให้สะท้อนถึงความรับผิดชอบของครูที่มีต่อผู้เรียนและผู้ปกครองซึ่งเป็น

ผู้รับบริการทางการศึกษา จึงได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะนั้น ทั้งนี้ในการประเมินครูให้ใช้วิธีสังเกตการณ์การสอนหรือวิดีโอคลิปการสอน

วัชรินทร์ จันทโร และมัทนา วังถนอมศักดิ์ (2563 : 92-93) ได้กล่าวถึง นำเสนอแนวคิด เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 จำนวน 12 มาตรฐาน เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลต่อตัวนักเรียนอย่างสูงสุด

1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน
3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ
4. พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
5. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
9. ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
10. ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์
11. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
12. สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

ชาญสิทธิ์ คำเทศ (2560 : 7) ได้กล่าวถึง กระบวนการบริหารการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของครู มี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผน และกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติงาน มีแนวทางการ ดำเนินงาน ดังนี้ มีการเชื่อมโยงและถ่ายทอดเป้าหมาย ระดับสถานศึกษาไปสู่ระดับกลุ่มงานและระดับบุคคล วางแผนและกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติงานของครูรายบุคคล
2. การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน มีแนวทางการดำเนินงานดังนี้ มีการประเมินความต้องการจำเป็น สร้างความตระหนัก จัดทำแผนพัฒนาเสนอผู้บริหาร พัฒนาผลการปฏิบัติงานตาม แผน ผู้บริหารให้การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น และรายงานผลการพัฒนา
3. การติดตาม และทบทวนผลการปฏิบัติงาน มีแนวทางการดำเนินงานดังนี้ มีการวางแผนและติดตาม ทบทวนผลการปฏิบัติงานในลักษณะที่เป็นกัลยาณมิตร ในเวลาที่เหมาะสมและ นำผลมาใช้ในการปรับปรุง พัฒนางาน

4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีแนวทางการดำเนินงานดังนี้ มีการกำหนดกรอบการประเมินตั้งแต่ต้นรอบปี ออกแบบ และดำเนินการประเมินทำการวิเคราะห์ สรุป แจ้งผลและติดตามการนำผลการประเมินไปใช้

5. การให้รางวัลและโอกาส มีแนวทางการดำเนินงานดังนี้ มีการกำหนดนโยบายและสร้างความเข้าใจแก่ครู และดำเนินงานให้รางวัลและโอกาสในรูปแบบต่าง ๆ ตามความเหมาะสม โดยมีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางอยู่ในทุกขั้นตอน

ลภัสรดา นาโควงศ์ และคณะ (2559 : 64-65) ได้กล่าวถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ วัตถุประสงค์ของการประเมินผล เนื้อหาสาระในการประเมินผล เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผล ผู้ประเมินผล การปฏิบัติงาน วิธีการประเมินผล ระยะเวลาที่ใช้ในการประเมินผล และการให้ข้อมูลย้อนกลับ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. วัตถุประสงค์ในการประเมินผล เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของครู เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงาน เพื่อกำหนดนโยบายด้านการบริหารงานบุคคล และเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนการให้รางวัลประจำปีและค่าตอบแทนอื่น ๆ ตามลำดับ

2. เนื้อหาสาระที่ใช้ในการประเมิน

2.1 ด้านการจัดการเรียนการสอน คือ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การวิเคราะห์และจัดทำ หลักสูตร การวัดและประเมินผล การใช้และพัฒนาสื่อ/นวัตกรรมการเรียนการสอน และการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

2.2 ด้านการสนับสนุนการสอน คือ การปฏิบัติงานตามภาระงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย การพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ การจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ และการร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา

2.3 ด้านวินัย คุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ คือ การมีวินัย การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และการมีคุณธรรมจริยธรรม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล แบบรายงานตนเอง แบบตรวจสอบรายการ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า แบบสังเกตและแบบสัมภาษณ์

4. เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผล ประเมินผลโดยพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยรวมทุกด้าน และเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด

5. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ รองผู้อำนวยการโรงเรียน และตัวแทนครู

6. วิธีการประเมินผล ภาระงานที่ปฏิบัติ ปริมาณงาน ความพึงพอใจของนักเรียน เพื่อนครู และผู้บริหารผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความประพฤติของนักเรียน และเอกสารต่าง ๆ ที่รับผิดชอบ

7. ระยะเวลาที่ใช้ในการประเมินผล ประเมินปีละ 2 ครั้ง ในช่วงเดือนกันยายน และ มีนาคม

8. การให้ข้อมูลย้อนกลับ จุดเด่นของผู้ถูกประเมิน แนวทางแก้ไขเป็นลายลักษณ์อักษร และจุดบกพร่องหรือจุดที่ควรพัฒนาของผู้ถูกประเมิน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564ค : ออนไลน์) ได้ประกาศ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ระบุถึงวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ โดยให้หน่วยงานที่จะนำผลการประเมินไปใช้ กำหนดรายละเอียดให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น ดังนี้

1. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรา 73 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2543 และคำตอบแทนอื่น ๆ

2. การคงวิทยฐานะ และการระยะเวลาสำหรับผู้ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ

3. การพัฒนา เสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

4. การให้รางวัลจูงใจ

5. การให้ออกจากราชการ

6. การบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ

การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ดำเนินการปีละ 2 ครั้ง ตามปีงบประมาณ โดยครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึงวันที่ 31 มีนาคมของปีถัดไป และครั้งที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน ถึงวันที่ 30 กันยายนของปีเดียวกัน ซึ่งมีองค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน 3 องค์ประกอบ คือ 1) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง 2) การมีส่วนร่วมในการพัฒนา การศึกษา และ 3) การปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งใน ส่วนของการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งครู ได้ระบุ รายละเอียดไว้เป็น 3 ด้าน 15 ตัวชี้วัด โดยจำแนกตามวิทยฐานะ ดังนี้

1. ด้านการจัดการเรียนรู้

1.1 สร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร

1.1.1 ตำแหน่งครู ยังไม่มีวิทยฐานะ

มีการจัดทำรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้เต็มตาม ศักยภาพ โดยมีการปรับปรุงยุคให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ผู้เรียนและท้องถิ่น

1.1.2 ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ

มีการจัดทำรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้อง กับมาตรฐานการ เรียนรู้ และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตร เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะ และการเรียนรู้ เต็มตามศักยภาพ โดยมีการพัฒนารายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับบริบทของ สถานศึกษา ผู้เรียน และท้องถิ่น และสามารถแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้

1.1.3 ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

ริเริ่ม พัฒนารายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการ เรียนรู้ และตัวชี้วัด หรือผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตร บริบทของสถานศึกษา ผู้เรียน และท้องถิ่น สามารถแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะ และการเรียนรู้เต็มตาม ศักยภาพ ส่งผลให้คุณภาพการจัดการเรียนรู้สูงขึ้น และเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างและหรือพัฒนา หลักสูตร

1.1.4 ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ

ริเริ่ม คิดค้น พัฒนารายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐาน การเรียนรู้ และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตร บริบทของสถานศึกษา ผู้เรียน และท้องถิ่น เพื่อแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้เต็มตาม ศักยภาพ ส่งผลให้คุณภาพการจัดการเรียนรู้สูงขึ้น เป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่นใน การสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร

1.1.5 ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

ริเริ่ม คิดค้น พัฒนารายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐาน การเรียนรู้ และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตร บริบทของสถานศึกษาผู้เรียน และท้องถิ่น เพื่อแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้เต็มตาม ศักยภาพ ส่งผลให้คุณภาพการจัดการเรียนรู้สูงขึ้นเป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่นใน การสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร

1.2 ออกแบบการจัดการเรียนรู้

1.2.1 ตำแหน่งครู ยังไม่มีวิทยฐานะ

เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญ ตามหลักสูตร โดยมีการปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ผู้เรียน และท้องถิ่น

1.2.2 ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ

เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญ ตามหลักสูตร โดยมีการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่สามารถแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนมีกระบวนการคิด และค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง และสร้างแรงบันดาลใจ

1.2.3 ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

ริเริ่ม คิดค้น การออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้สูงขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญ ตามหลักสูตร มีกระบวนการคิดและค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง และสร้างแรงบันดาลใจ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการออกแบบการจัดการเรียนรู้

1.2.4 ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ

ริเริ่ม คิดค้น ปรับเปลี่ยน การออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้สูงขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร มีกระบวนการคิดและค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง และสร้างแรงบันดาลใจ เป็นแบบอย่างที่ดีและสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่น ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้

1.2.5 ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

ริเริ่ม คิดค้น ปรับเปลี่ยน การออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้สูงขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร มีกระบวนการคิดและค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง และสร้างแรงบันดาลใจ และเป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่นในการออกแบบการจัดการเรียนรู้

1.3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้

1.3.1 ตำแหน่งครู ยังไม่มีวิทยฐานะ

มีการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และส่งเสริมผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ เรียนรู้และทำงานร่วมกัน โดยมีการปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับความแตกต่างของผู้เรียน

1.3.2 ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ

มีการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และส่งเสริมผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ เรียนรู้และทำงาน ร่วมกัน โดยมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สามารถแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนมีกระบวนการคิดและค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเองและสร้างแรงบันดาลใจ

1.3.3 ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

มีการริเริ่ม คิดค้น และพัฒนานวัตกรรม การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่สามารถแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ เรียนรู้และทำงาน ร่วมกัน มีกระบวนการคิดและค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเองและสร้างแรงบันดาลใจ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

1.3.4 ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ

มีการริเริ่ม คิดค้น พัฒนา ปรับเปลี่ยน นวัตกรรม การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่สามารถแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ เรียนรู้และทำงาน ร่วมกันมีกระบวนการคิดและค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเองและสร้างแรงบันดาลใจ เป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่นในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

1.3.5 ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

มีการริเริ่ม คิดค้น พัฒนา ปรับเปลี่ยน นวัตกรรม การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่สามารถแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ เรียนรู้ และทำงาน ร่วมกัน มีกระบวนการคิดและค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง และสร้างแรงบันดาลใจ เผยแพร่และขยายผลนวัตกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่นในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

1.4 สร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้

1.4.1 ตำแหน่งครู ยังไม่มีวิทยฐานะ

มีการสร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ โดยมีการปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับความแตกต่างของผู้เรียน และทำให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดและสามารถสร้างนวัตกรรมได้

1.4.2 ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ

มีการสร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ สามารถแก้ไขปัญหาในการเรียนรู้ของผู้เรียน และทำให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดและสามารถสร้างนวัตกรรมได้

1.4.3 ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

มีการริเริ่ม คิดค้น และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ สามารถแก้ไขปัญหาในการเรียนรู้ของผู้เรียน และทำให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดและสามารถสร้างนวัตกรรมได้ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้

1.4.4 ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ

มีการริเริ่ม คิดค้น พัฒนา ปรับเปลี่ยน สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ สามารถแก้ไขปัญหาในการเรียนรู้ของผู้เรียน และทำให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดและสามารถสร้างนวัตกรรมได้ เป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่นในการสร้างและหรือพัฒนา สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้

1.4.5 ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

มีการริเริ่ม คิดค้น พัฒนา ปรับเปลี่ยน สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ สามารถแก้ไขปัญหาในการเรียนรู้ของผู้เรียนและทำให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดและสามารถสร้างนวัตกรรมได้ เผยแพร่และขยายผล สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เป็นแบบอย่างที่ดีและสามารถ ให้คำปรึกษากับผู้อื่นในการสร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้

1.5 วัดและประเมินผลการเรียนรู้

1.5.1 ตำแหน่งครู ยังไม่มีวิทยฐานะ

มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสม และ สอดคล้องกับมาตรฐาน การเรียนรู้ให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

1.5.2 ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ

มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสม และ สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ประเมินผลการเรียนรู้ตาม สภาพจริง และนำผลการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มาใช้แก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้

1.5.3 ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

มีการริเริ่ม คิดค้น และพัฒนารูปแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตาม สภาพจริง ด้วยวิธีการที่หลากหลายเหมาะสม และสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และนำผลการ

วัดและประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และเป็นแบบอย่างที่ดีในการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้

1.5.4 ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ

มีการริเริ่ม คิดค้น พัฒนา ปรับเปลี่ยน รูปแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสม และสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และนำผลการวัดและประเมินผลการเรียนรู้มาใช้แก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่นในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

1.5.5 ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

มีการริเริ่ม คิดค้น พัฒนา ปรับเปลี่ยน รูปแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสม และสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และนำผลการวัดและประเมินผลการเรียนรู้มาใช้แก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป็นแบบอย่างที่ดีและสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่นในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

1.6 ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนรู้

1.6.1 ตำแหน่งครู ยังไม่มีวิทยฐานะ

มีการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

1.6.2 ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ

มีการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน และนำผลการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ มาใช้แก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการจัดการเรียนรู้

1.6.3 ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

มีการริเริ่ม คิดค้น วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน และนำผลการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ มาใช้แก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้สูงขึ้น และเป็นแบบอย่างที่ดี ในการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้

1.6.4 ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ

มีการริเริ่ม คิดค้น วิเคราะห์ สังเคราะห์ และหรือวิจัย เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน และนำผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และหรือวิจัยมาใช้แก้ไขปัญหาหรือพัฒนา ปรับเปลี่ยน นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้

สูงขึ้น เป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่นในการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และหรือวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้

1.6.5 ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

มีการริเริ่ม คิดค้น วิเคราะห์ สังเคราะห์ และหรือวิจัย เพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนและนำผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และหรือวิจัยมาใช้แก้ไขปัญหาหรือพัฒนา ปรับเปลี่ยนนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้สูงขึ้น มีการเผยแพร่และขยายผลนวัตกรรมและงานวิจัยจนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในวงวิชาชีพเป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่นในการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และหรือวิจัย เพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้

1.7 จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน

1.7.1 ตำแหน่งครู ยังไม่มีวิทยฐานะ

มีการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ให้กระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน ทักษะ การเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี

1.7.2 ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ

มีการจัดบรรยากาศที่เหมาะสม สอดคล้องกับความแตกต่างผู้เรียนเป็นรายบุคคล สามารถแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ สร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ให้เกิดกระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี

1.7.3 ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

มีการริเริ่ม คิดค้น และพัฒนาการจัดบรรยากาศที่เหมาะสม สอดคล้องกับความแตกต่างผู้เรียนเป็นรายบุคคล สามารถแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ และสร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ให้เกิดกระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี และเป็นแบบอย่างที่ดีในการอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน

1.7.4 ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ

มีการริเริ่ม คิดค้น พัฒนา ปรับเปลี่ยนการจัดบรรยากาศที่เหมาะสม สอดคล้องกับความแตกต่างผู้เรียนเป็นรายบุคคล สามารถแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ และสร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้เกิดกระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี เป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่นในการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน

1.7.5 ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

มีการริเริ่ม คิดค้น พัฒนา ปรับเปลี่ยน การจัดบรรยากาศที่เหมาะสม สอดคล้องกับความแตกต่างผู้เรียนเป็นรายบุคคลสามารถแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ และสร้างแรงบันดาลใจส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้เกิดกระบวนการคิดทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน ทักษะการเรียนรู้ และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี เป็นแบบอย่างที่ดีและสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่นในการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน

1.8 อบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน

1.8.1 ตำแหน่งครู ยังไม่มีวิทยฐานะ

มีการอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมความเป็นไทยที่ดีงาม

1.8.2 ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ

มีการอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมความเป็นไทยที่ดีงาม โดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียนเป็นรายบุคคล และสามารถแก้ไขปัญหาผู้เรียน

1.8.3 ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

มีการอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมความเป็นไทยที่ดีงาม โดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียนเป็นรายบุคคล และสามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนได้ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน

1.8.4 ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ

มีการอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมความเป็นไทยที่ดีงาม โดยริเริ่ม คิดค้น พัฒนา ปรับเปลี่ยน รูปแบบการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ คำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียนเป็นรายบุคคล และสามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนได้ เป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่นในการอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน

1.8.5 ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

มีการอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมความเป็นไทยที่ดีงาม โดยริเริ่ม คิดค้น พัฒนา ปรับเปลี่ยน รูปแบบการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ คำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียนเป็นรายบุคคล และสามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนได้ เป็นแบบอย่างที่ดีและสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่นในการอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน

2. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้

2.1 จัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา

2.1.1 ตำแหน่งครู ยังไม่มีวิทยฐานะ

มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา เพื่อใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

2.1.2 ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ

มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา โดยมีข้อมูลเป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ แก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

2.1.3 ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

มีการริเริ่ม คิดค้น และพัฒนารูปแบบการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา โดยมีข้อมูลเป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ แก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และเป็นแบบอย่างที่ดี

2.1.4 ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ

มีการริเริ่ม คิดค้น และพัฒนารูปแบบการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา โดยมีข้อมูลเป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ แก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เป็นแบบอย่างที่ดีและสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่นได้

2.1.5 ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

มีการริเริ่ม คิดค้น พัฒนา ปรับเปลี่ยน รูปแบบ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา ให้มีข้อมูลเป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ แก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เป็นแบบอย่างที่ดีและสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่นได้

2.2 ดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

2.2.1 ตำแหน่งครู ยังไม่มีวิทยฐานะ

มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนรายบุคคล และประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียน

2.2.2 ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ

มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนรายบุคคล และประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียน

2.2.3 ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนรายบุคคล และประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียน และริเริ่มโครงการหรือจัดกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้วยวิธีการที่หลากหลายในการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน และเป็นแบบอย่างที่ดี

2.2.4 ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ

มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนรายบุคคลและประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาผู้เรียน และริเริ่มโครงการหรือจัดกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้วยวิธีการที่หลากหลายในการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เป็นแบบอย่างที่ดีและสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่นได้

2.2.5 ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนรายบุคคลและประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาผู้เรียน และริเริ่มโครงการหรือจัดกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้วยวิธีการที่หลากหลายในการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เป็นแบบอย่างที่ดีและสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่นได้

2.3 ปฏิบัติงาน วิชาการและงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา

2.3.1 ตำแหน่งครู ยังไม่มีวิทยฐานะ

ร่วมปฏิบัติงานทางวิชาการและงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

2.3.2 ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ

ร่วมปฏิบัติงานทางวิชาการและงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

2.3.3 ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

ร่วมปฏิบัติงานทางวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยมีการพัฒนารูปแบบหรือแนวทางการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เป็นแบบอย่างที่ดีและสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่นได้

2.3.4 ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ

ร่วมปฏิบัติงานทางวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยมีการพัฒนารูปแบบหรือแนวทางการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และเป็นแบบอย่างที่ดี

2.3.5 ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

ร่วมปฏิบัติงานทางวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยมีการพัฒนารูปแบบหรือแนวทางการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เป็นแบบอย่างที่ดีและสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่นได้

2.4 ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาควิชาเครือข่าย และหรือสถานประกอบการ

2.4.1 ตำแหน่งครู ยังไม่มีวิทยฐานะ

ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาควิชาเครือข่าย และหรือสถานประกอบการเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน

2.4.2 ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ

ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาควิชาเครือข่าย และหรือสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียน

2.4.3 ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาควิชาเครือข่าย และหรือสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียน เป็นแบบอย่างที่ดี

2.4.4 ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ

ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาควิชาเครือข่าย และหรือสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียน เป็นแบบอย่างที่ดีและสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่นได้

2.4.5 ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาควิชาเครือข่ายและหรือสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียน เป็นแบบอย่างที่ดีและสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่นได้

3. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

3.1 พัฒนาตนเอง อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

3.1.1 ตำแหน่งครู ยังไม่มีวิทยฐานะ

พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะทางวิชาชีพครูความรู้ในเนื้อหาวิชาและวิธีการสอน

3.1.2 ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ

มีการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการศึกษา สมรรถนะทางวิชาชีพครูและความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาและวิธีการสอน และนำผลการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่มีผลต่อคุณภาพผู้เรียน

3.1.3 ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล เพื่อการศึกษา สมรรถนะวิชาชีพครูและความรอบรู้ในเนื้อหาวิชา และวิธีการสอน และเป็นแบบอย่างที่ดี

3.1.4 ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ

พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล เพื่อการศึกษา สมรรถนะวิชาชีพครูและความรอบรู้ในเนื้อหาวิชา และวิธีการสอนเป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่นได้

3.1.5 ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะวิชาชีพครูและความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาและวิธีการสอนเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่นและเป็นผู้นำในวงวิชาชีพ

3.2 มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3.2.1 ตำแหน่งครู ยังไม่มีวิทยฐานะ

มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

3.2.2 ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ

มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้

3.2.3 ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

มีส่วนร่วม และเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อแก้ไขปัญหา และสร้างนวัตกรรม เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และเป็นแบบอย่างที่ดี

3.2.4 ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ

นำผลจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้เพื่อแก้ไขปัญหา และสร้างหรือปรับเปลี่ยนนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพสูงขึ้น เป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่นได้

3.2.5 ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

นำผลจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในการแก้ไขปัญหา และสร้างหรือปรับเปลี่ยนนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพสูงขึ้น เป็นแบบอย่างที่ดี สามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่น และเป็นผู้นำในวงวิชาชีพ

3.3 นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนา ตนเองและวิชาชีพมาใช้

3.3.1 ตำแหน่งครู ยังไม่มีวิทยฐานะ

นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

3.3.2 ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ

นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ที่มีผลต่อคุณภาพผู้เรียน

3.3.3 ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน รวมถึงการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่มีผลต่อคุณภาพผู้เรียน และเป็นแบบอย่างที่ดี

3.3.4 ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ

นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ที่มีผลต่อคุณภาพผู้เรียน เป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่นได้

3.3.5 ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่มีผลต่อคุณภาพผู้เรียน เป็นแบบอย่างที่ดี สามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่น เป็นผู้นำและสร้างการเปลี่ยนแปลงในวิชาชีพ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2567: ออนไลน์) ได้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ (ว6/2567) โดยระบุในรายละเอียด องค์ประกอบ ตัวชี้วัด คะแนน และเงื่อนไข กรณีได้คะแนนเท่ากัน ประกอบการพิจารณาย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ กรณีปกติ (แนบท้ายหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ว6 ลงวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2567) โดยกล่าวถึงการนำผลการประเมินตาม

ข้อตกลง PA มาใช้เป็นคะแนนประกอบการพิจารณาย้ายข้าราชการครู โดยระบุรายละเอียดในองค์ประกอบที่ 7 ผลการปฏิบัติงานที่เกิดกับผู้เรียนและสถานศึกษาปัจจุบัน

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานครูเป็นสิ่งสำคัญ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงมีแนวคิดในการลดความซ้ำซ้อนของการประเมินต่าง ๆ จากในอดีตการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมีเกณฑ์การประเมินที่หลากหลายขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการประเมิน เช่น ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้มี/เลื่อนวิทยฐานะ การคงวิทยฐานะ รวมไปถึงการการย้ายข้าราชการครู ซึ่งจะมีความแตกต่างกัน โดยในปัจจุบันได้กำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนกับการให้มี/เลื่อนวิทยฐานะ และการคงวิทยฐานะให้เป็นเรื่องเดียวกัน ใช้ตัวชี้วัดเดียวกัน รวมไปถึงการนำคะแนนที่ได้จากการประเมินไปใช้ในการพิจารณาย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการได้อีกด้วย และผู้วิจัยได้นำเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งครู ซึ่งกำหนดโดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ดูแลและรับผิดชอบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งได้กำหนดไว้ 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการจัดการเรียนรู้ 2) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และ 3) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ดังรายละเอียด

1. ด้านการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ภาระงานที่ครอบคลุมถึงการสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ การศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน และการอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน

2. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ภาระงานที่ครอบคลุมถึงการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา การดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน การปฏิบัติงานวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา และการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาศิเครือข่าย และหรือสถานประกอบการ

3. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ หมายถึง ภาระงานที่ครอบคลุมถึง การพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการนำความรู้ความสามารถทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

กล่าวโดยสรุป ผู้วิจัยได้เล็งเห็นและศึกษาตามบริบทหน่วยงานให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะสมรรถนะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ก้าวสู่ยุคการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างแท้จริง อีกทั้งยังมีเป้าประสงค์ (Goals) ที่ว่าด้วยการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน เพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถจัดการการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพ สมเกียรติ และศักดิ์ศรีของการเป็นวิชาชีพชั้นสูง

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยต่างประเทศ

Antonopoulou et al. (2021 : 15) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบดั้งเดิม และภาวะผู้นำดิจิทัลต่อผลงานด้านวิชาการ ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของงานอย่างชัดเจน กล่าวคือ หากมีภาวะผู้นำดิจิทัลสูง ประสิทธิภาพของงาน และความพึงพอใจจะสูงตามไปด้วย

Karakose et al. (2021 : 1-20) ได้ศึกษามุมมองของครูต่อบทบาทภาวะผู้นำดิจิทัลกับความสามารถด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ผลการวิจัยพบว่า มุมมองของครูต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 อยู่ในระดับที่ปานกลาง กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการพัฒนาในสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีเป็นฐาน นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังมีการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลในสถานศึกษาอีกด้วย การศึกษานี้ ได้แบ่งทักษะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 3 ประเภท คือ 1) ทักษะการใช้เทคโนโลยี 2) ทักษะการจัดการ และ 3) ทักษะส่วนบุคคล

Damayanti & Mirfani (2021 : 156-159) ได้ศึกษาเรื่องวิเคราะห์สมรรถนะด้านดิจิทัลในยุคโรคระบาดโควิด-19 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางดิจิทัลในกระบวนการบริหาร และมิติการปฏิบัติวิชาชีพ การจัดการและกระบวนการประเมินผลในช่วงการระบาดของโควิด-19 ต่ำกว่า ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าภาวะผู้นำทางดิจิทัลมีส่วนช่วยในกระบวนการบริหารสถานศึกษา มีผลกระทบต่อการดำเนินงานของทางราชการของสถานศึกษานั้นด้วย ดังนั้น สรุปได้ว่าผู้นำควรเสริมทักษะดิจิทัลเพื่อสนับสนุนระบบการศึกษาในช่วงการระบาดของโควิด-19

Moore (2018 : 87-142) ได้ศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางดิจิทัลที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีในห้องเรียนของครู ผลการวิจัยพบว่า มีพฤติกรรมผู้นำแบบดิจิทัลที่สำคัญหลายอย่างที่ครู

รับรู้ถึงการใช้เทคโนโลยีผลกระทบในห้องเรียน อย่างไรก็ตามมีพฤติกรรมผู้นำแบบดิจิทัลที่สำคัญสามประการที่ครูเห็นว่ามีความสำคัญมากที่สุดต่อการนำเทคโนโลยีในห้องเรียน คือ โอกาสในการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีที่นำโดยผู้นำ ทักษะที่สำคัญต่อการรวมเทคโนโลยีและการบูรณาการเทคโนโลยีและการสนับสนุนเทคโนโลยีที่นำโดยผู้นำ

2.4.2 งานวิจัยในประเทศ

สุวรา จรนิเทศสกุลชัย และคณะ (2567 : 68) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัวลำภู ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัวลำภู ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก 3) สมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.737

กานต์ภิชา ธรรมกุล และคณะ (2566 : 29) ได้ศึกษาสมรรถนะดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการศึกษาในจังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรด้านการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับ ได้แก่ ด้านการรู้ดิจิทัล ด้านการปรับตัวการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล และด้านการใช้ดิจิทัล 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ ได้แก่ ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ด้านความสามารถด้านการสอน และด้านความสามารถในการวางแผน 3) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมรรถนะดิจิทัลด้านการรู้ดิจิทัลด้านการปรับตัวการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล และด้านการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัลส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการศึกษาในจังหวัดลำปางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เทิดศักดิ์ วิไลเกษม และคณะ (2566 : 137) ได้ศึกษาสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ พบว่าตัวแปรตำแหน่งภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพฤติกรรมการศึกษา ประสิทธิภาพในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล ควรมีนโยบาย 2) ด้านภาวะผู้นำดิจิทัล ควรส่งเสริมให้ครูทำงานเป็นทีม โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ 3) ด้านความรู้ความสามารถด้านดิจิทัล ควรส่งเสริมสนับสนุนการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเท่าเทียม เพื่อเข้าถึงทักษะความรู้ความสามารถด้านดิจิทัล 4) ด้านทักษะความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล ควรมีการควบคุม กำกับ ดูแล และอำนวยความสะดวกการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาพัฒนาขีดความสามารถและประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 5) ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ควรกำหนดนโยบายการส่งเสริมสนับสนุนงานบูรณาการภายใต้เครือข่ายดิจิทัลของสถานศึกษาและระบบการกำกับดูแลบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

นิติ ญาณะ และคณะ (2566 : 33) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ด้านความสามารถในการใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงาน ระดับมาก ด้านความสามารถส่งเสริม สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา ระดับมาก และด้านความสามารถประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ระดับปานกลาง ตามลำดับ 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล คือ ควรมีนโยบาย แนวปฏิบัติการอบรมเรื่องการปฏิบัติงานของสถานศึกษาที่เชื่อมโยงกับพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ ควรออกแบบการประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ควรวางแผนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในอนาคต โดยใช้วงจร PDCA ควรจัดระบบจัดการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้มีความพร้อมทั้งอุปกรณ์ ระบบเครือข่าย เพื่อรองรับการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ 3) การตรวจสอบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดเชียงใหม่ มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ โดยรวมคิดเป็นร้อยละ 100

นภัสรัญช์ สุขเสนา และคณะ (2565 : 178) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) ภาวะผู้นำดิจิทัลที่เป็นตัวพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูมี 2 ด้าน คือ ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี และด้านวิถี

การเรียนรู้เชิงดิจิทัล มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.681 และค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรืออำนาจพยากรณ์ร้อยละ 46.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

สุนันธิณี ม่วงเนียม และจิตติมา วรรณศรี (2562 : 307) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนจัดการเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนจัดการเรียนรวมอยู่ในระดับมาก โดยบทบาทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บทบาทด้านนโยบายและการวางแผน รองลงมา คือ บทบาทด้านการส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากร 2) การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนจัดการเรียนรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนางานและตนเอง รองลงมา คือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชน 3) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนจัดการเรียนรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ฉัตรวิริยา ธนัชชาอัครสิริ และนุชนรา รัตนศิริประภา (2562 : 781) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ นวัตกรรม การนำผู้อื่น ความรับผิดชอบต่องานผู้อื่น การบริหารงานและการบริหารตนเอง 2) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยค่าเฉลี่ยรายด้านสูงสุดสองอันดับแรก คือ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดสองอันดับสุดท้าย คือ รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบและปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ และ 3) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งงานวิจัยต่างประเทศและงานวิจัยในประเทศข้างต้น จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้ขับเคลื่อนทิศทางการศึกษาในสถานศึกษา สมรรถนะดิจิทัลเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ผู้บริหารในยุคปัจจุบันควรมี ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เลือกใช้สารสนเทศของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพที่เป็นผลให้ประสบความสำเร็จสอดคล้องกับเทคโนโลยีในยุคดิจิทัล สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี และสังคม พร้อมทั้งพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานพัฒนาการจัดการศึกษาและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เกิดความต่อเนื่องมีประสิทธิภาพและได้ประสิทธิผลสูงสุด โดยใช้ความรู้

ทักษะในการจัดการเรียนรู้ สามารถถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ผ่านสื่อเทคโนโลยี สร้างสรรค์นวัตกรรมให้กับผู้เรียนได้พัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่และเกิดเรียนรู้อย่างยั่งยืน

สรุปจากการศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา บทบาทพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา การปฏิบัติงานของครู และความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู แสดงให้เห็นว่า สมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นสมรรถนะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผสมผสานระหว่างความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ การสื่อสาร การแก้ปัญหาและการสร้างสรรค์ โดยคำนึงถึงความเหมาะสม ความปลอดภัย และมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีทักษะการสร้างหรือประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการช่วยบริหารงานในสถานศึกษา สามารถมีส่วนร่วมในสังคมดิจิทัลและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ สามารถแก้ไขปัญหาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้ล้าหน้าทันการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสรุปได้ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การประยุกต์ใช้ดิจิทัล 2) การเข้าใจดิจิทัล 3) การผลิตเครื่องมือดิจิทัล 4) วัฒนธรรมดิจิทัล และ 5) การแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล ซึ่งการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการตัดสินใจและสามารถวางแผนการดำเนินงานในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพทำให้เกิดนวัตกรรมการศึกษา ก้าวทันโลกเทคโนโลยีดิจิทัลและการเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติงานครูจึงเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษา เนื่องจากครูเป็นบุคลากรที่เปรียบดังฟันเฟืองสำคัญทำให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานต่าง ๆ บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การลดความซ้ำซ้อนของการประเมินต่าง ๆ โดยเฉพาะการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนกับการให้มี/เลื่อนวิทยฐานะ และการคงวิทยฐานะให้เป็นเรื่องเดียวกัน ใช้ตัวชี้วัดเดียวกัน สามารถนำคะแนนที่ได้จากการประเมินไปใช้ในการพิจารณาย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้อีกด้วย และผู้วิจัยได้นำเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ในส่วนของการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งครู จากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งได้กำหนดไว้ 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการจัดการเรียนรู้ 2) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และ 3) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ เพื่อการพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานตำแหน่ง วิทยฐานะ และมาตรฐานวิชาชีพ สมเกียรติ และศักดิ์ศรีของการเป็นวิชาชีพชั้นสูง สามารถนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะไปใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถทางความคิด สร้างความรู้ ลดความเหลื่อมล้ำ สร้างประสบการณ์ คุณธรรม จริยธรรมและต่อยอดไปใช้ในการดำรงชีวิตและพัฒนาประเทศชาติได้