การพัฒนาสมรรถนะครูสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน

TEACHER COMPETENCY DEVELOPMENT FOR SUSTAINABLE SUCCESS

สุชาดา ว่องไว[1] พัชราภา ตันติชูเวช[2] และสุมิตร สุวรรณ[3]
Suchada Wongwai[1] Patcharapa Tantichuwet[2] and Sumit Suwan[3]
คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงเสน
Faculty of Education and Development Sciences Kasetsart University Kamphaeng Saen Campus
*Corresponding Author's Email: suchada.wongw@ku.th
Received: 2026-03-17; Revised: 2026-05-28; Accepted: 2026-07-07

******

บทคัดย่อ

การเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยี และบริบทโลกในยุคความผันผวน ส่งผลให้ระบบการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ในบริบทดังกล่าว ครูมีบทบาทสำคัญในฐานะผู้ออกแบบการเรียนรู้และผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะครูจึงเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืน บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะครู การพัฒนาวิชาชีพครู และการบริหารสถานศึกษา ซึ่งการพัฒนาสมรรถนะครูควรดำเนินการผ่านกลไกเชิงระบบที่เชื่อมโยงการพัฒนาวิชาชีพครูกับการบริหารสถานศึกษาและผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนในระดับบุคคล ระดับทีม และระดับองค์กร กลไกสำคัญ 5 ประการ ประกอบด้วย 1) ระบบการพัฒนางานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน 2) ภาวะผู้นำทางการศึกษา 3) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 4) นวัตกรรมการบริหารงานบุคคล และ 5) กระบวนการสะท้อนคิดจากการปฏิบัติงานจริง จากการสังเคราะห์ดังกล่าว ผู้เขียนได้นำเสนอโมเดลการพัฒนาสมรรถนะครูสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืนของสถานศึกษา เพื่ออธิบายความสัมพันธ์เชิงระบบของกลไกการพัฒนาสมรรถนะครู โดยเชื่อมโยงปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลลัพธ์ และข้อมูลย้อนกลับ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและความสำเร็จของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: สมรรถนะครู, การพัฒนาวิชาชีพครู, ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ, ภาวะผู้นำทางการศึกษา, ความสำเร็จอย่างยั่งยืนของสถานศึกษา
ประเภทบทความ: บทความวิจัย

Abstract

Rapid social, technological, and global changes require educational systems to equip learners with essential twenty-first-century skills, particularly critical thinking, problem-solving, and lifelong learning. In this context, teachers play a vital role as learning designers and agents of educational change. Therefore, teacher competency development has become a key mechanism for improving teaching quality and achieving sustainable educational outcomes. This academic article analyzes and synthesizes concepts, theories, and related research on teacher competency, professional development, and educational administration. The study employs document analysis and knowledge synthesis based on theories of

educational administration, human resource development, and learning organization. The findings indicate that teacher competency development should be implemented through systemic mechanisms that integrate professional development with school management and student learning outcomes at individual, team, and organizational levels. Five key mechanisms were identified: (1) the Performance Agreement (PA) system, (2) educational leadership, (3) professional learning communities (PLC), (4) innovative human resource management, and (5) reflective practice. Based on these findings, the study proposes the Sustainable Teacher Competency Development Model, which explains the relationships among organizational mechanisms through a system linking inputs, processes, outputs, and feedback to support sustainable educational improvement.

Keywords: teacher competency, teacher professional development, professional learning community, educational leadership, sustainable school success
Type of Article: Research Article

บทนำ

ในช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมา ระบบการศึกษาทั่วโลกเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อันเป็นผลมาจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สภาพเศรษฐกิจ และความคาดหวังของสังคมที่มีต่อคุณภาพการศึกษา สถานการณ์ดังกล่าวมักถูกอธิบายผ่านแนวคิดโลกในยุคแห่งความผันผวน (VUCA World) ซึ่งสะท้อนถึงสภาพแวดล้อมที่มีความผันผวน ไม่แน่นอน ซับซ้อน และยากต่อการคาดการณ์ ในบริบทเช่นนี้ การจัดการศึกษาจึงไม่สามารถมุ่งเน้นเพียงการถ่ายทอดความรู้ตามหลักสูตรเท่านั้น แต่จำเป็นต้องพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ การปรับตัว และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่งผลให้บทบาทของครูในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญมากยิ่งขึ้น ครูไม่ได้เป็นเพียงผู้ถ่ายทอดเนื้อหาวิชา แต่เป็นผู้ออกแบบการเรียนรู้ ผู้ส่งเสริมการคิด และผู้สร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่ช่วยพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนอย่างรอบด้าน (Fullan. M., 2020) ชี้ให้เห็นว่า การยกระดับคุณภาพการศึกษาจะเกิดขึ้นได้อย่างยั่งยืนก็ต่อเมื่อครูได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถในการปรับตัวและสร้างการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้ (OECD., 2019) ชี้ให้เห็นว่าประเทศที่สามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืนมักให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพครูอย่างต่อเนื่อง

สำหรับบริบทการศึกษาของประเทศไทย การปฏิรูปการศึกษาได้ถูกดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 อย่างไรก็ตาม ระบบการศึกษายังคงเผชิญกับความท้าทายหลายประการ ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับนานาชาติ ผลการทดสอบ PISA ยังสะท้อนให้เห็นความท้าทายด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ซึ่งส่งผลต่อความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพครูอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และการพัฒนาศักยภาพของครูให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นครูจึงถูกคาดหวังให้มีสมรรถนะที่หลากหลาย ทั้งด้านการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยี การวัดและประเมินผล ตลอดจนการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อให้สามารถส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสมกับบริบทปัจจุบัน จากความพยายามในการยกระดับคุณภาพการศึกษา รัฐได้ปรับระบบการประเมินวิทยฐานะของครูไปสู่ระบบการพัฒนางานตามข้อตกลง หรือ Performance Agreement (PA) ซึ่งมุ่งเชื่อมโยงการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรมโดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษาได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินที่ให้ความสำคัญกับหลักฐานจากการปฏิบัติงานจริงในชั้นเรียน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564) อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติยังพบว่า ครูจำนวนหนึ่งมองระบบการประเมินดังกล่าวในฐานะภาระงานที่เพิ่มขึ้น มากกว่าการมองว่าเป็นโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ ปรากฏการณ์ดังกล่าวสอดคล้องกับข้อค้นพบของ (Darling-Hammond et al., 2017) ที่ระบุว่าระบบการประเมินที่มุ่งเน้นการจัดทำเอกสารมากเกินไปอาจส่งผลให้ครูให้ความสำคัญกับการเตรียมหลักฐานเพื่อการประเมิน มากกว่าการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาสมรรถนะครูจึงควรถูกมองว่าเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา มากกว่าการมุ่งเน้นเพียงการประเมินผลตามเกณฑ์ที่กำหนด การพัฒนาครูในบริบทปัจจุบันจำเป็นต้องส่งเสริมให้ครูสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทางวิชาชีพ และการสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน แนวทางดังกล่าวจะช่วยให้การประเมินตามข้อตกลงในการพัฒนางานมิได้เป็นเพียงเครื่องมือสำหรับการเลื่อนวิทยฐานะ แต่เป็นกระบวนการพัฒนาวิชาชีพที่เชื่อมโยงการทำงานของครูกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างเป็นระบบ เมื่อครูสามารถพัฒนาสมรรถนะของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ผลลัพธ์ที่สำคัญย่อมสะท้อนออกมาในรูปของคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาในระยะยาว

บทความวิชาการนี้มุ่งวิเคราะห์ สังเคราะห์ และนำเสนอโมเดลการพัฒนาสมรรถนะครูสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืนของสถานศึกษา (STCD Model) ซึ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและการยกระดับคุณภาพสถานศึกษาอย่างยั่งยืน โดยอธิบายบทบาทของสมรรถนะครูในฐานะปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ พร้อมทั้งเชื่อมโยงแนวคิดเชิงทฤษฎีด้านสมรรถนะและการพัฒนาวิชาชีพครูเข้ากับแนวทางการประเมินครูตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ซึ่งเน้นการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) ที่มุ่งให้ครูสามารถแสดงศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ยังนำเสนอแนวคิดและกลไกในการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษา เช่น การเรียนรู้ร่วมกันในชุมชนวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู การสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ และการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา ซึ่งล้วนเป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง แนวคิดที่นำเสนอในบทความจึงสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะครูให้สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินในปัจจุบัน และสนับสนุนการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและความสำเร็จของสถานศึกษาอย่างยั่งยืนในระยะยาว

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะครู

การทำความเข้าใจแนวคิดและองค์ประกอบของสมรรถนะครูมีความสำคัญต่อการออกแบบระบบการพัฒนาครู เนื่องจากสมรรถนะถือเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ และเป็นกรอบสำคัญที่ใช้ในการอธิบายศักยภาพของบุคลากรในหลากหลายสาขา โดยเฉพาะด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการศึกษา เนื่องจากช่วยอธิบายความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ สำหรับวิชาชีพครู สมรรถนะถูกนำมาใช้เพื่ออธิบายความสามารถของครูในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้บรรลุผลลัพธ์ทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ในบริบทของประเทศไทยปัจจุบันมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามากกว่า 440,000 คน ซึ่งถือเป็นกำลังสำคัญของระบบการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2566) สะท้อนให้เห็น

ว่าคุณภาพของครูมีบทบาทสำคัญ ต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานยังได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะครูผ่านนโยบายและกรอบการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) ซึ่งมุ่งส่งเสริมให้ครูพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา และการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564) ดังนั้น สมรรถนะครูจึงไม่ได้หมายถึงเพียงความรู้ทางวิชาการเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะ ทางวิชาชีพที่สะท้อนผ่านการปฏิบัติงานจริงในชั้นเรียน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุศักยภาพได้อย่างเต็มที่

แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของวิชาชีพครูได้รับการนำมาประยุกต์และพัฒนาให้ชัดเจนยิ่งขึ้น นับตั้งแต่ทฤษฎีของ (McClelland, D. C., 1973) ที่กล่าวว่า สมรรถนะเป็นคุณลักษณะเชิงลึกของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงาน โดยคุณลักษณะเหล่านี้ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงความรู้หรือวุฒิการศึกษา แต่ยังรวมถึงแรงจูงใจ เจตคติ และลักษณะเฉพาะของบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน โดยแนวคิดดังกล่าวได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมโดย (Boyatzis, R. E., 2008) อธิบายว่า สมรรถนะเป็นคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคลที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับผล การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล โดยเกิดจากการบูรณาการองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะแสดงออกผ่านรูปแบบของพฤติกรรมการปฏิบัติงานจริง หนึ่งในกรอบแนวคิดที่ได้รับการอ้างอิงอย่างแพร่หลายในการอธิบายโครงสร้างของสมรรถนะ คือ แนวคิดภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ซึ่งพัฒนาโดย McClelland และได้รับการขยายความโดย Boyatzis แนวคิดนี้อธิบายว่าสมรรถนะของบุคคลมีทั้งส่วนที่สามารถมองเห็นได้และส่วนที่ซ่อนอยู่ภายใน เปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็งที่มีเพียงบางส่วนปรากฏเหนือผิวน้ำ ส่วนที่มองเห็นได้ ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills) ซึ่งสามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมการทำงาน เช่น ความสามารถ ในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน หรือการประเมินผลผู้เรียน และส่วนที่อยู่ใต้น้ำ ได้แก่ เจตคติ (Attitudes) หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคล (Traits) บทบาททางสังคม (Social role) และแรงจูงใจ (Motives) ซึ่งแม้จะไม่สามารถสังเกตได้โดยตรง แต่มีอิทธิพลอย่างมากต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล เมื่อแนวคิดภูเขาน้ำแข็งถูกนำมาประยุกต์ใช้ในบริบทของวิชาชีพครู จะช่วยอธิบายได้ว่าสมรรถนะครูไม่ได้เกิดจากความรู้ทางวิชาการเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากการผสมผสานระหว่างความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะภายในที่ส่งผลต่อการตัดสินใจและการจัดการเรียนรู้ในสถานการณ์จริง สอดคล้องกับแนวคิดของ (Blömeke, S., 2022) ที่อธิบายว่าสมรรถนะครูเป็นโครงสร้างเชิงพลวัตที่เชื่อมโยงระหว่างองค์ความรู้ กระบวนการคิด และการปฏิบัติการสอนในห้องเรียน กล่าวคือ ครูต้องสามารถวิเคราะห์บริบทของผู้เรียน ปรับวิธีการสอนให้เหมาะสม และตัดสินใจเชิงวิชาชีพได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์การเรียนรู้ที่แตกต่างกัน

อีกทั้งแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะครูได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมผ่านกรอบสมรรถนะครูขององค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (Organisation for Economic Co-operation and Development: OECD) ซึ่งให้ความสำคัญกับบทบาทของครูในฐานะผู้ออกแบบการเรียนรู้และผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา โดยกรอบแนวคิดดังกล่าวเน้นสมรรถนะสำคัญของครูในสามมิติ ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านความรู้และวิชาชีพ (Professional Knowledge) ซึ่งครอบคลุมความรู้ในเนื้อหาวิชาและความรู้ด้านการสอน 2) สมรรถนะด้านการปฏิบัติการสอน (Professional Practice) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการประเมินผลผู้เรียน และ 3) สมรรถนะด้านคุณค่าทางวิชาชีพและการพัฒนาตนเอง (Professional Values and Engagement) ซึ่งสะท้อนถึงความรับผิดชอบต่อวิชาชีพการทำงานร่วมกับผู้อื่น และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

สำหรับบริบทของประเทศไทย (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะครูว่าเป็นความสามารถของครูในการบูรณาการความรู้ ทักษะ เจตคติ คุณธรรมและคุณลักษณะส่วนบุคคล เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ โดยมีเป้าหมายสำคัญคือการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา แนวคิดดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าครูจำเป็นต้องมีความพร้อม ทั้งด้านความรู้ทางวิชาการ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ และคุณลักษณะทางวิชาชีพที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน นอกจากนี้ ครูยังต้องสามารถประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะให้เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียนที่มีความแตกต่างกัน ทั้งในด้านศักยภาพ ความสนใจ และสภาพแวดล้อมทางสังคม (ขณะเดียวกันสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564) ยังได้กล่าวถึงสมรรถนะครูภายใต้กรอบรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) ว่าเป็นความสามารถเชิงระบบที่ช่วยให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา แนวคิดดังกล่าวยังเน้นให้ครูมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา ผ่านการพัฒนาการเรียนการสอน การทำงานร่วมกันในชุมชนวิชาชีพและการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีในปัจจุบัน

จากการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะครู สามารถกล่าวได้ว่า สมรรถนะครูเป็นความสามารถเชิงบูรณาการที่ประกอบด้วยองค์ประกอบหลายด้าน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้มีความเชื่อมโยงกันและสะท้อนออกผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานการณ์จริง ครูที่มีสมรรถนะสูงย่อมสามารถวิเคราะห์บริบทของผู้เรียน ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม และปรับวิธีการสอนให้สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ สมรรถนะครูยังเกี่ยวข้องกับความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ และการประเมินผลผู้เรียนอย่างหลากหลายเพื่อสะท้อนพัฒนาการที่แท้จริงของผู้เรียน ในขณะเดียวกัน สมรรถนะด้านเจตคติและคุณลักษณะทางวิชาชีพ เช่น ความรับผิดชอบต่อผู้เรียน การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และความร่วมมือกับเพื่อนร่วมวิชาชีพ ก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างคุณภาพของการจัดการเรียนรู้ เมื่อครูสามารถบูรณาการองค์ประกอบเหล่านี้เข้าด้วยกันได้อย่างเหมาะสม กระบวนการจัดการเรียนรู้จะมีความยืดหยุ่น ตอบสนองต่อบริบทของผู้เรียน และนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนอย่างรอบด้าน ดังนั้น สมรรถนะครูจึงเป็นกลไกสำคัญที่เชื่อมโยงศักยภาพของครูกับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน และมีบทบาทอย่างยิ่งต่อประสิทธิผลและความยั่งยืนของสถานศึกษาในระยะยาว ทั้งในมิติของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร และการยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยรวมของสถานศึกษา

การพัฒนาสมรรถนะครูในบริบทการศึกษา

การพัฒนาสมรรถนะครูเป็นประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพของการศึกษา เนื่องจากครูเป็นผู้มีบทบาทหลักในการจัดการเรียนรู้และส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา ในยุคที่สังคม เทคโนโลยี และรูปแบบการเรียนรู้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ครูจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านความรู้ทางวิชาการ ทักษะการจัดการเรียนรู้ และคุณลักษณะทางวิชาชีพที่เหมาะสมกับบริบทของการศึกษาในปัจจุบัน การพัฒนาสมรรถนะครูจึงไม่ควรจำกัดอยู่เพียงการเพิ่มพูนความรู้ในสาขาวิชาเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความสามารถในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ ตลอดจนการพัฒนานวัตกรรมการสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความหมาย แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครูมีความสัมพันธ์กับแนวคิดด้านการบริหารการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรทางการศึกษา นักวิชาการหลายท่านได้ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาครู

อย่างต่อเนื่องมีส่วนช่วยให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมและยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืน โดยเฉพาะการบริหารสถานศึกษาที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างจริงจัง จะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของทั้งครูและผู้เรียน (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2564) ในขณะเดียวกัน แนวคิดการบริหารสถานศึกษาเชิงระบบยังเสนอว่าการพัฒนาครูควรเชื่อมโยงกับกระบวนการบริหารองค์กรในภาพรวม ทั้งด้านนโยบาย การบริหารจัดการ และผลลัพธ์ทางการศึกษา เพื่อให้การพัฒนาครูเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมและสอดคล้องกับทิศทางของสถานศึกษา (สมาน อัศวภูมิ, 2563) ในอีกมิติหนึ่ง ครูถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพของระบบการศึกษา การส่งเสริมให้ครูเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตและมีโอกาสพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องจึงเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การพัฒนาสมรรถนะครูจึงควรดำเนินการผ่านกระบวนการบริหารที่เป็นระบบตั้งแต่การวางแผนพัฒนาบุคลากร การจัดสรรทรัพยากร การดำเนินกิจกรรมพัฒนา และการติดตามประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดหน้าที่การบริหารที่ประกอบด้วยการวางแผน การจัดองค์การ การนำและการควบคุม (Daft, R. L., 2018) หากสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการกระบวนการพัฒนาครูได้อย่างเหมาะสมจะช่วยให้การพัฒนาวิชาชีพครูเกิดความต่อเนื่องและส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในระยะยาว

นอกจากนี้ แนวคิดการบริหารองค์การทางการศึกษาสมัยใหม่ยังให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยเน้นการทำงานร่วมกันของบุคลากร การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร (Hargreaves, A., & Fullan, M., 2018) แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับการพัฒนาครูผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ Professional Learning Community (PLC) ซึ่งเปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียน แลกเปลี่ยนแนวทางการจัดการเรียนรู้ และสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกัน กระบวนการดังกล่าวช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงการสอนของตนเองอย่างต่อเนื่องและส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เมื่อพิจารณาในมุมมองของทฤษฎีระบบ สถานศึกษาสามารถมองได้ว่าเป็นระบบเปิดที่ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลลัพธ์ และข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งเชื่อมโยงกันอย่างเป็นองค์รวม (Senge, P. M., 2017) การพัฒนาสมรรถนะครูจึงควรดำเนินการในลักษณะของระบบที่เชื่อมโยงกับกระบวนการบริหารสถานศึกษา เช่น การใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นข้อมูลในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และวางแผนการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับแนวทางการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันที่ให้ความสำคัญกับการใช้ข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์ในการตัดสินใจเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (OECD., 2019) และการพัฒนาสมรรถนะครูสำหรับบริบทของประเทศไทยยังมีความเชื่อมโยงกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) ซึ่งมุ่งเน้นให้สถานศึกษาบริหารจัดการองค์กรอย่างเป็นระบบและให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564) แนวทางดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาสมรรถนะครูไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการพัฒนาความรู้หรือทักษะเฉพาะด้านเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงการสร้างระบบการบริหารจัดการและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของครู ซึ่งมีส่วนสำคัญในการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้และผลลัพธ์ทางการศึกษาของผู้เรียนในระยะยาว

จากการวิเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะครูในบริบทการศึกษา สามารถสังเคราะห์ได้ว่าการพัฒนาสมรรถนะครูเป็นกระบวนการสำคัญที่ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยต้องบูรณาการแนวคิดด้านการบริหารการศึกษา การพัฒนาทุนมนุษย์ และการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กรเข้าด้วยกัน หากสถานศึกษาสามารถสร้างระบบการพัฒนาครูที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของบุคลากรได้

อย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยส่งเสริมให้ครูสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเอง ปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนรู้ และยกระดับคุณภาพการสอนได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งในระยะยาวจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและความสำเร็จของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

กลไกการพัฒนาสมรรถนะครูสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืนของสถานศึกษา

การพัฒนาครูให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของการศึกษาในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องอาศัยกลไกการดำเนินงานที่หลากหลายและเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบภายในเพื่อช่วยให้การพัฒนาสมรรถนะครูเกิดขึ้นอย่างเป็นระบบและนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูและคุณภาพผู้เรียนในระยะยาว ดังนั้นกลไกสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะครูสามารถอธิบายได้ผ่านประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้

1. ระบบการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) การพัฒนาสมรรถนะครูในบริบทของการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องอาศัยกลไกเชิงระบบที่สามารถเชื่อมโยงการพัฒนาวิชาชีพครูกับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม ระบบการพัฒนางานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) จึงถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญ ในการบริหารงานบุคคลทางการศึกษาเพื่อสนับสนุนให้ครูสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองผ่านการปฏิบัติงานจริงในห้องเรียน และสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้เพื่อปรับปรุงการสอนอย่างต่อเนื่อง สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอธิบายว่า ระบบการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) เป็นกลไกสำคัญที่เชื่อมโยงการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูกับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน โดยเน้นการประเมินจากหลักฐานการปฏิบัติงานจริงในห้องเรียน เช่น การจัดการเรียนรู้ ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน และผลการพัฒนาผู้เรียนตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในข้อตกลงการพัฒนางาน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564) แนวทางดังกล่าวสะท้อนแนวคิดการประเมินตามสภาพจริง (Authentic Assessment) และการพัฒนาวิชาชีพครูผ่านการปฏิบัติงานจริง อย่างไรก็ตาม ในช่วงการเปลี่ยนผ่านสู่ระบบการประเมินตามเกณฑ์ วPA ยังพบความท้าทายบางประการ เช่น ความไม่ชัดเจนของเกณฑ์การประเมิน ความเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง และการใช้เอกสารเป็นหลักในการประเมินมากกว่าการประเมินตามสภาพจริง นอกจากนี้ ผู้บริหารบางส่วนยังขาดความชำนาญในการใช้ระบบดิจิทัล เช่น ระบบ DPA ซึ่งอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงาน ผลการศึกษาของ (ลิขิต นูมะหันต์ และสุมิตร สุวรรณ, 2567) ที่ศึกษาเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการประเมินวิทยฐานะครู พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการประเมินวิทยฐานะครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะในด้านการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง (PA) อย่างไรก็ตาม งานวิจัยดังกล่าวยังชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทสำคัญในฐานะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leader) โดยทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาและพี่เลี้ยงในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน สนับสนุนการนิเทศภายใน และส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ดังนั้น ระบบการพัฒนางานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) จึงไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเท่านั้น แต่ยังเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้ครูเกิดกระบวนการสะท้อนคิด (Reflective Practice) และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ หากสถานศึกษาสามารถดำเนินการระบบดังกล่าวภายใต้การบริหารจัดการที่เป็นระบบ และมีผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำทางวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะช่วยให้ระบบ PA สามารถทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะครูและยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืน

2. ภาวะผู้นำทางการศึกษา ภาวะผู้นำทางการศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนการพัฒนาสมรรถนะครูและการยกระดับคุณภาพการศึกษาในระดับสถานศึกษา ในบริบทของการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำทางวิชาการที่สามารถกำหนดทิศทางการ

พัฒนาครู ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง Fullan (2020) อธิบายว่า ภาวะผู้นำทางการศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงภายในสถานศึกษา โดยผู้บริหารต้องสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม สนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของครู ในขณะเดียวกัน (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2564) และ (สมาน อัศวภูมิ, 2563) ยังชี้ให้เห็นว่า การบริหารสถานศึกษาเชิงระบบควรเชื่อมโยงการพัฒนาบุคลากรกับกระบวนการบริหารองค์กรโดยรวม เพื่อให้การพัฒนาครูสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา ดังนั้น ภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาครู สนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากร และสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้ครูสามารถพัฒนาวิชาชีพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การยกระดับคุณภาพผู้เรียนในระยะยาว

3. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การพัฒนาสมรรถนะครูในยุคปัจจุบันไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการพัฒนาวิชาชีพแบบรายบุคคล แต่ต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร ซึ่งเปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ วิเคราะห์ปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียน และร่วมกันพัฒนานวัตกรรมการสอน แนวคิดดังกล่าวสะท้อนบทบาทของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) (Hargreaves, A., & Fullan, M., 2018) อธิบายว่า การสร้าง “ทุนทางวิชาชีพ” ของครูเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพของสถานศึกษา โดยทุนดังกล่าวเกิดจากการทำงานร่วมกันของครูผ่านการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ การวิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียน และการสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกัน ในทำนองเดียวกัน (Senge, P. M., 2017) ยังเสนอแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งเน้นการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับการนำ PLC มาใช้ในสถานศึกษา เนื่องจากช่วยให้ครูสามารถสะท้อนผลการสอนและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ผ่านการทำงานร่วมกัน ดังนั้น การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจึงเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะครู เนื่องจากช่วยเปลี่ยนรูปแบบการพัฒนาครูจากการเรียนรู้แบบรายบุคคลไปสู่การเรียนรู้ร่วมกันขององค์กร ซึ่งส่งผลให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การยกระดับคุณภาพผู้เรียน

4. นวัตกรรมการบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในปัจจุบันจำเป็นต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี โดยไม่เพียงมุ่งเน้นการควบคุมการปฏิบัติงานตามระเบียบเท่านั้น แต่ต้องให้ความสำคัญกับการสร้างระบบสนับสนุนที่เอื้อต่อการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง (OECD., 2018) อธิบายว่า นวัตกรรมทางการบริหารไม่ได้หมายถึงเพียงการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้เท่านั้น แต่ยังรวมถึงการปรับรูปแบบการทำงานและกระบวนการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร ในบริบทของสถานศึกษา นวัตกรรมการบริหารอาจปรากฏในรูปแบบของระบบฐานข้อมูลสมรรถนะครู การใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพ หรือการนิเทศออนไลน์ แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับมุมมองของ (สมาน อัศวภูมิ, 2563) ที่ชี้ให้เห็นว่าการบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ควรเปิดโอกาสให้ครูมีบทบาทในการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์การสอนร่วมกัน ดังนั้น นวัตกรรมการบริหารงานบุคคลจึงเป็นกลไกสำคัญในการสร้างระบบสนับสนุนการพัฒนาครู ลดภาระงานที่ไม่จำเป็น และช่วยให้ครูสามารถมุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ

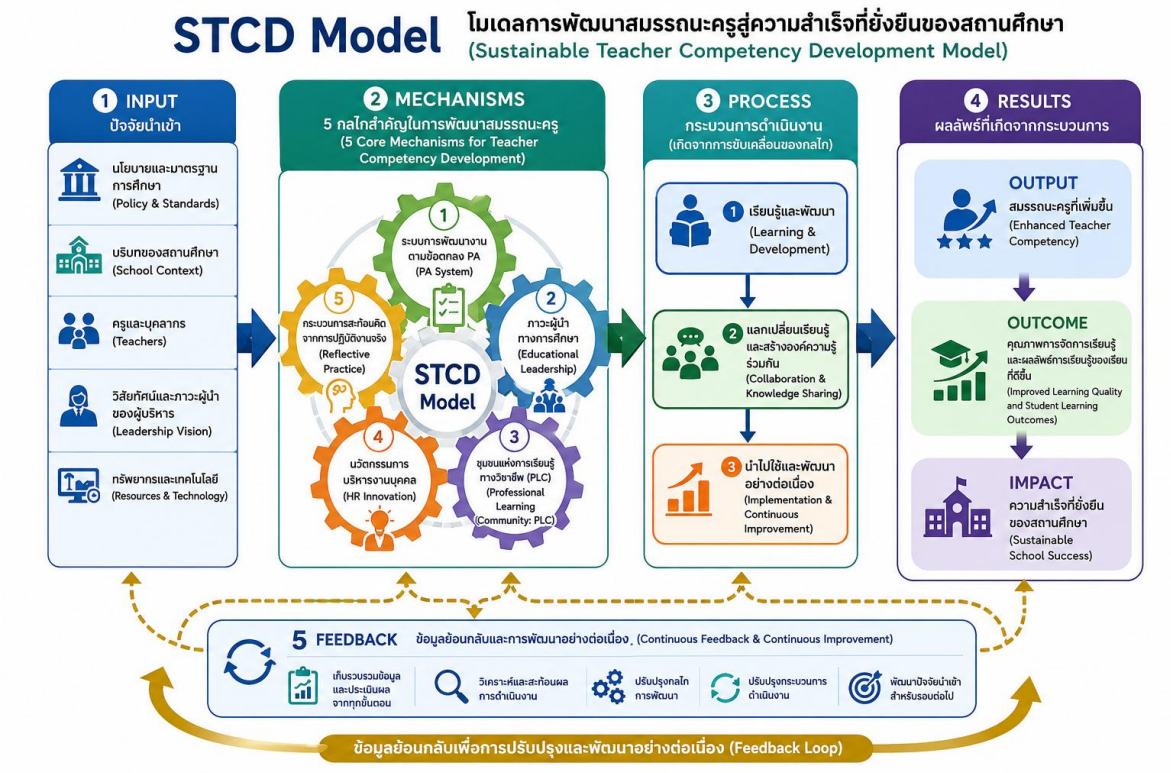
5. กระบวนการสะท้อนคิดจากการปฏิบัติงานจริง การพัฒนาสมรรถนะครูให้เกิดผลอย่างยั่งยืนจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์การปฏิบัติงานจริงควบคู่กับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ แนวคิดการสะท้อนคิดจากการปฏิบัติงาน (Reflective Practice) จึงได้รับการยอมรับว่าเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครู (Darling-Hammond et al., 2017) อธิบายว่า การพัฒนาวิชาชีพครูที่มีประสิทธิภาพควรเปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้จากประสบการณ์การสอนของตนเอง ผ่านกระบวนการสะท้อนคิด

การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการวิเคราะห์ข้อมูลผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงการสอนได้อย่างต่อเนื่องบนพื้นฐานของหลักฐานเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ แนวคิดการสะท้อนคิดยังมีความสัมพันธ์กับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ (Senge, P. M., 2017) ซึ่งเน้นการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การส่งเสริมให้ครูมีโอกาสสะท้อนคิดต่อการปฏิบัติงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร จึงเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยเชื่อมโยงการพัฒนาสมรรถนะครูในระดับบุคคลกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ จากการสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับกลไกการพัฒนาสมรรถนะครูสู่ความสำเร็จ ที่ยั่งยืนของสถานศึกษา พบว่า การพัฒนาสมรรถนะครูให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องอาศัยกลไกเชิงระบบภายในสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วยระบบการพัฒนางานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ภาวะผู้นำทางการศึกษา การเรียนรู้ร่วมกันผ่าน PLC นวัตกรรมการบริหารงานบุคคล และกระบวนการสะท้อนคิดจากการปฏิบัติงานจริง กลไกเหล่านี้ทำหน้าที่เชื่อมโยงการพัฒนาวิชาชีพครู การบริหารสถานศึกษา และการเรียนรู้ของผู้เรียนเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและความสำเร็จของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

จากการสังเคราะห์พบว่า กลไกทั้ง 5 ประการ ได้แก่ ระบบการพัฒนางานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ภาวะผู้นำทางการศึกษา ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นวัตกรรมการบริหารงานบุคคล และกระบวนการสะท้อนคิดจากการปฏิบัติงานจริง มีความสัมพันธ์และทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ โดยทำหน้าที่สนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะครูทั้งในระดับบุคคล ระดับทีม และระดับองค์กร อันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและความสำเร็จของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

โมเดลการพัฒนาสมรรถนะครูสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืนของสถานศึกษา (STCD Model)

จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้เขียนได้พัฒนาโมเดลการพัฒนาสมรรถนะครูสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืนของสถานศึกษา (Sustainable Teacher Competency Development Model: STCD Model) เพื่อใช้อธิบายความสัมพันธ์เชิงระบบของปัจจัยและกลไกที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะครูในบริบทของสถานศึกษา โดยโมเดลดังกล่าวมุ่งแสดงให้เห็นกระบวนการเชื่อมโยงระหว่างปัจจัยนำเข้า กลไกการพัฒนา กระบวนการดำเนินงาน ผลลัพธ์ และข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพครูและความสำเร็จของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน



ภาพที่ 1 แสดงโมเดลการพัฒนาสมรรถนะครูสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืนของสถานศึกษา (STCD Model)

จากภาพที่ 1 แสดงโมเดลการพัฒนาสมรรถนะครูสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืนของสถานศึกษา (STCD Model) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 5 ส่วน ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า (Input) กลไกการพัฒนา (Mechanisms) กระบวนการดำเนินงาน (Process) ผลลัพธ์ (Output) และข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ภายใต้กลไกการพัฒนาที่สำคัญ 5 ประการ ได้แก่ 1) ระบบการพัฒนางานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) 2) ภาวะผู้นำทางการศึกษา 3) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 4) นวัตกรรมการบริหารงานบุคคล และ 5) กระบวนการสะท้อนคิดจากการปฏิบัติงานจริง ซึ่งทำงานร่วมกันในลักษณะเชิงระบบเพื่อส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครู อันนำไปสู่การยกระดับคุณภาพผู้เรียนและความสำเร็จของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

บทสรุป

การพัฒนาสมรรถนะครูไม่ควรมองเพียงในมิติของการพัฒนาศักยภาพรายบุคคลเท่านั้น แต่ควรดำเนินการผ่านกลไกเชิงระบบ (System-based Mechanism) ที่เชื่อมโยงการพัฒนาวิชาชีพครูเข้ากับกระบวนการบริหารสถานศึกษาและผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นองค์รวม ทั้งในระดับบุคคล ระดับทีม และระดับองค์กร แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับมุมมองของ (Fullan, M., 2020) ที่อธิบายว่าการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาอย่างยั่งยืนเกิดขึ้นได้เมื่อสถานศึกษาสามารถสร้างระบบสนับสนุนการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร ในขณะเดียวกันผลการวิเคราะห์ยังสะท้อนบทบาทสำคัญของภาวะผู้นำทางการศึกษาในการกำหนดทิศทางการพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการสามารถสร้างวิสัยทัศน์ร่วม สนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นและส่งเสริมการทำงานร่วมกันของครูภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (Hargreaves, A., & Fullan, M., 2018) ที่เสนอว่าทุนทางวิชาชีพของครู (Professional Capital) เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกันการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และการเรียนรู้ร่วมกันของครูภายในองค์กรมากกว่าการพัฒนาวิชาชีพในลักษณะรายบุคคล นอกจากนี้การพัฒนาสมรรถนะครูยังมีความเชื่อมโยงกับแนวคิดการบริหารสถานศึกษาเชิงระบบซึ่งมองว่า

สถานศึกษา เป็นระบบเปิดที่ประกอบด้วยองค์ประกอบที่เชื่อมโยงกัน ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลลัพธ์ และข้อมูลย้อนกลับ (Senge, P. M., 2017) เมื่อพิจารณาร่วมกับกรอบการวิเคราะห์ในบทความนี้ พบว่า กลไกต่าง ๆ เช่น ระบบการพัฒนางานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการใช้กระบวนการสะท้อนคิดจากการปฏิบัติงานจริง สามารถทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการเชื่อมโยงการบริหารสถานศึกษากับการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ผลการสังเคราะห์ดังกล่าวยังสอดคล้องกับแนวคิดของ (OECD., 2019) ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูในฐานะปัจจัยสำคัญของระบบการศึกษา โดยชี้ให้เห็นว่าประเทศที่สามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืนมักให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องการใช้ข้อมูลเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ และการสร้างระบบสนับสนุนการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษา

จากการสังเคราะห์องค์ความรู้ดังกล่าว ผู้เขียนได้พัฒนากรอบแนวคิดเชิงบูรณาการที่เรียกว่า โมเดลการพัฒนาสมรรถนะครูสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืนของสถานศึกษา (Sustainable Teacher Competency Development Model: STCD Model) ซึ่งอธิบายความสัมพันธ์ของกลไกสำคัญในการพัฒนาครูภายในองค์กรทางการศึกษา โมเดลนี้ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ 1) ระบบการพัฒนางานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA System) ซึ่งเชื่อมโยงการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูกับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน 2) ภาวะผู้นำทางการศึกษา (Educational Leadership) ที่ทำหน้าที่กำหนดทิศทางการพัฒนาครูและสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ 3) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ซึ่งส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของครูและการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ 4) นวัตกรรมการบริหารงานบุคคล (Innovative Human Resource Management) ที่นำเทคโนโลยีและแนวคิดการบริหารสมัยใหม่มาสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครู และ 5) กระบวนการสะท้อนคิดจากการปฏิบัติงานจริง (Reflective Practice) ซึ่งช่วยให้ครูเรียนรู้จากประสบการณ์การสอนและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เมื่อกลไกทั้ง 5 ประการนี้ทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ จะช่วยส่งเสริมให้ครูสามารถพัฒนาสมรรถนะของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง นำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และความสำเร็จของสถานศึกษาในระยะยาว ดังนั้น โมเดลการพัฒนาสมรรถนะครูสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืนของสถานศึกษา (Sustainable Teacher Competency Development Model: STCD Model) ที่นำเสนอในบทความนี้ จึงสามารถอธิบายกลไกเชิงระบบในการพัฒนาสมรรถนะครูที่เชื่อมโยงทั้งระดับบุคคล ระดับทีม และระดับองค์กร ซึ่งถือเป็นเงื่อนไขสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาและความสำเร็จของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2564). *ภาวะผู้นำทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21*. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พัชราภา ตันติชูเวช. (2565). การนิเทศโดยใช้การโค้ชเป็นฐานเพื่อพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา. *วารสารวิจัยการบริหารการศึกษา, 9*(2), 45–60.

ลิขิต นูมะหันต์ และสุมิตร สุวรรณ. (2567). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการประเมินวิทยฐานะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. *วารสารสังคมศาสตร์วิจัย, 15*(2), 107–125.

วิจารณ์ พานิช. (2562). *ครูกับการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ*. มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.

สมาน อัศวภูมิ. (2563). *การบริหารการศึกษาและการจัดการสถานศึกษา*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). *กรอบรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA)*. กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). *แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). *มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2566). *รายงานสถิติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กระทรวงศึกษาธิการ.

Blömeke, S. (2022). *Teacher competence as a continuum: Linking teacher knowledge, practice, and effectiveness.* Teaching and Teacher Education, 115, 103716. https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103716

Boyatzis, R. E. (2008). Competencies in the 21st century. *Journal of Management Development,* 27(1), 5–12. https://doi.org/10.1108/02621710810840730

Daft, R. L. (2018). *Management (13th ed.).* Cengage Learning.

Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2017). *Effective teacher professional development*. Learning Policy Institute.

Fullan, M. (2020). *Leading in a culture of change (2nd ed.).* Jossey-Bass.

Hargreaves, A., & Fullan, M. (2018). *Professional capital: Transforming teaching in every school*. Teachers College Press.

McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist, 28*(1), 1–14. https://doi.org/10.1037/h0034092

OECD. (2018). *Innovative human resource management in the public sector*. OECD Publishing.

OECD. (2019). *Education policy outlook 2019: Working together to help students achieve their potential*. OECD Publishing.

Senge, P. M. (2017). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization (Rev. ed.).* Doubleday.