

แนวทางการยกระดับศักยภาพดิจิทัลของผู้บริหาร

สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน*

GUIDELINES FOR ENHANCING DIGITAL COMPETENCIES OF PRIVATE VOCATIONAL SCHOOL ADMINISTRATORS

พิรุฬห์ พัฒนวงศ์ไทย¹, อุษา งามมีศรี² และ ภูมิภควัชร ภูมิพงศ์คชสร³

Pirul Pattanavongthai¹, Usa Ngammeesri² and Phumphakhawat Phumphonkhochasorn³

¹⁻³วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

¹⁻³College of Innovation Management, Rajamangala University of Technology Rattanakosin

Corresponding Author's Email: Pirul.pat@rmutr.ac.th

Received 17 December 2024; Revised 24 December 2024; Accepted 29 December 2024

บทคัดย่อ

การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลส่งผลสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา และการดำเนินชีวิต โดยรัฐบาลไทยได้กำหนดแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เพื่อรองรับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ซึ่งเน้นพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน นวัตกรรม และทุนมนุษย์เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมไทยอย่างยั่งยืน ในมิติด้านการศึกษา การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ เช่น การเรียนรู้ทางไกลและระบบดิจิทัลในสถานศึกษา ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ลดความเหลื่อมล้ำ และสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต

แนวคิดด้านสมรรถนะ (Competency) เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วยความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะอื่น ๆ (Attributes) โดยสมรรถนะสามารถแบ่งเป็นสมรรถนะหลัก สมรรถนะสายงาน และสมรรถนะส่วนบุคคล ซึ่งจำเป็นต่อการพัฒนาบุคลากรในทุกองค์กร ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล สมรรถนะดิจิทัลครอบคลุม

* พิรุฬห์ พัฒนวงศ์ไทย, อุษา งามมีศรี และ ภูมิภควัชร ภูมิพงศ์คชสร. (2567). แนวทางการยกระดับศักยภาพดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน. วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย, 4(6), 241-258.

Pirul Pattanavongthai, Usa Ngammeesri and Phumphakhawat Phumphonkhochasorn. (2024). Guidelines for Enhancing Digital Competencies of Private Vocational School Administrators. Journal of Political Science Mahamakut Buddhist University, 4(6), 241-258.;

DOI: <https://doi.org/10.>

<https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jpsmbu/index>



ทักษะพื้นฐาน สมรรถนะสำหรับการสอน วิธีการเรียนรู้ และการพัฒนาทางดิจิทัล เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปรับตัวและใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ

ในบริบทการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีเป็นสิ่งจำเป็น ครูต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของการศึกษาในศตวรรษที่ 21 การสนับสนุนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและการพัฒนาทักษะดิจิทัลจะช่วยเพิ่มคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนและขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมประเทศไทยสู่ระบบเศรษฐกิจดิจิทัลและโลกยุคใหม่อย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: ศักยภาพดิจิทัล, ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา, การยกระดับ

Abstract

The development of digital technology has significantly impacted economic, social, educational, and lifestyle transformations. The Thai government has implemented the Digital Development Plan for Economy and Society to support the 20-year national strategy. This plan emphasizes the development of infrastructure, innovation, and human capital to sustainably drive Thailand's economy and society. In the educational dimension, the integration of digital technology, such as distance learning and digital systems in educational institutions, enhances efficiency, reduces inequality, and promotes lifelong learning.

The concept of competency is a key factor in human resource development, comprising knowledge, skills, and other attributes. Competency can be categorized into core competencies, job-specific competencies, and personal competencies, all of which are essential for personnel development in any organization. Regarding digital technology, digital competencies encompass basic ICT skills, teaching-specific ICT competencies, learning strategies, and digital development. These competencies aim to enable individuals to adapt and utilize technology effectively.



In the context of teacher and educational personnel development, it is essential to enhance knowledge, skills, and positive attitudes. Teachers must undergo continuous development to meet the demands of 21st-century education. Supporting learner-centered education and fostering digital skills will improve the quality of education and drive effective educational management. Furthermore, promoting the use of information technology in education management will prepare Thailand for the digital economy and the modern world sustainably.

Keywords: Digital Competency, Vocational Education Administrators, Enhancement

บทนำ

การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทสำคัญในยุคปัจจุบัน โดยถูกนำมาใช้ในชีวิตประจำวัน เช่น การสื่อสาร การซื้อขายสินค้า และการทำธุรกรรมออนไลน์ รวมถึงการให้บริการภาครัฐที่เปลี่ยนแปลงเป็นระบบดิจิทัล รัฐบาลไทยตระหนักถึงความสำคัญนี้และกำหนดให้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือหลักในการปฏิรูปประเทศ โดยในวันที่ 30 กันยายน 2558 คณะรัฐมนตรีมีมติให้จัดทำแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแทนแผน ICT เดิม เพื่อสนับสนุนนโยบายเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลของรัฐบาล แผนพัฒนาดังกล่าวมีเป้าหมายเพื่อเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินธุรกิจ การใช้ชีวิต และการทำงานของภาครัฐ ให้ทันสมัยและส่งผลต่อเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน ภายใต้วิสัยทัศน์ Digital Thailand ซึ่งเน้นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน นวัตกรรม ข้อมูล ทุนมนุษย์ และทรัพยากร เพื่อผลักดันเศรษฐกิจและสังคมไทยในอีก 20 ปีข้างหน้า โดยมีกรอบยุทธศาสตร์ 6 ด้าน ได้แก่ 1 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลที่ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ 2 ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลขับเคลื่อนเศรษฐกิจ 3 สร้างสังคมที่เท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล 4 เปลี่ยนแปลงภาครัฐสู่รัฐบาลดิจิทัล 5 พัฒนากำลังคนเข้าสู่ยุคดิจิทัล 6 สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยแผนนี้มุ่งเน้นให้ประเทศไทยมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ตามแนวทางประชารัฐเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันในระดับโลกและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตประชาชนอย่างทั่วถึง (สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและ



สังคมแห่งชาติ,นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วย การพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2565 : 24)

การพัฒนาประเทศไทยในมิติด้านสังคมและทรัพยากรมนุษย์ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) เป็นจุดเปลี่ยนสำคัญในการแปลงยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีสู่การปฏิบัติ ภายใต้อิทธิพลความท้าทายหลากหลาย เช่น การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมสูงวัย ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ การเพิ่มสัดส่วนผู้สูงอายุทำให้แรงงานลดลงตั้งแต่ปี 2558 และนำไปสู่การขาดแคลนแรงงาน ผลิตภาพแรงงานต่ำ และการบริหารจัดการยังเป็นข้อจำกัดสำคัญต่อความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาคุณภาพคนจึงเป็นเป้าหมายหลักในการยกระดับเศรษฐกิจและสังคม โดยเน้นการพัฒนาคนในทุกช่วงวัยให้สมดุล ทั้งด้านจิตใจ ร่างกาย ความรู้ และทักษะ ความสำคัญอยู่ที่การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ โดยแก้ไขปัญหาลดสัมฤทธิ์ทางการศึกษาในเกณฑ์ต่ำ เช่น ผลการทดสอบ PISA ที่พบว่าร้อยละ 59.5 ของนักเรียนไทยอายุ 15 ปีไม่ผ่านมาตรฐาน ในขณะที่นักเรียนเพียงร้อยละ 0.18 ทำคะแนนได้สูงกว่าค่ามาตรฐาน ปัญหาการเชื่อมโยงระหว่างระบบการศึกษาและตลาดแรงงานยังคงเด่นชัด เช่น ขาดฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ทำให้ยกระดับทักษะแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการตลาดได้ยาก แผนพัฒนาฉบับที่ 12 เน้น 6 ยุทธศาสตร์สำคัญ เช่น การลงทุนวิจัยและพัฒนา วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม พร้อมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีและสาขาการผลิต เป้าหมาย การพัฒนาทุนมนุษย์เน้นการศึกษาที่เท่าเทียม การพัฒนาสุขภาพ และการสร้างบทบาทสถาบันทางสังคมเพื่อปลูกฝังคุณธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจบนฐานนวัตกรรม เช่น ทักษะด้านดิจิทัล ปัญญาประดิษฐ์ และการจัดการข้อมูล รวมถึงทักษะทางพฤติกรรม เช่น การคิดเชิงวิพากษ์ การทำงานเป็นทีม และความคิดสร้างสรรค์ ทั้งนี้การพัฒนายังเป็นความท้าทายหลักของประเทศไทย เช่น เด็กปฐมวัยที่มีพัฒนาการไม่สมวัย แรงงานที่ขาดทักษะตรงตามความต้องการตลาด และผู้สูงอายุที่มีปัญหาสุขภาพและแนวโน้มอยู่คนเดียวสูงขึ้น โดยการพัฒนาคุณภาพคนอย่างรอบด้านพร้อมทั้งส่งเสริมความเท่าเทียมในสังคมและการศึกษาจะช่วยลดข้อจำกัด และเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยการสร้างระบบฐานข้อมูลแรงงาน การปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับทิศทางเศรษฐกิจ และส่งเสริมการศึกษาให้มีผลสัมฤทธิ์ที่เชื่อมโยงกับ



ตลาดแรงงานในระยะยาว (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13, 2565 : 5)

การพัฒนาประเทศไทยในมิติด้านสังคม เศรษฐกิจ การศึกษา และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการศึกษา โดยเฉพาะคุณภาพผู้เรียนที่ยังไม่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน และการปรับตัวของระบบการศึกษาเพื่อรองรับเศรษฐกิจฐานความรู้และยุคดิจิทัล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) เน้นการพัฒนาคนให้พร้อมด้วยทักษะด้านความรู้ พุทธิกรรม และคุณลักษณะที่เหมาะสมต่อโลกยุคใหม่ เช่น ความรู้ด้านดิจิทัล การคิดเชิงวิพากษ์ และการทำงานเป็นทีม เพื่อเตรียมกำลังคนเข้าสู่ตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2565 : 30)

ในภาคการศึกษา การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ เช่น การเรียนรู้ทางไกล การเรียนรู้ตลอดชีวิต และระบบการบริหารจัดการดิจิทัล ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ทั้งในระดับผู้เรียน ครู และสถานศึกษา โดยเฉพาะในระดับอาชีวศึกษา ที่มีบทบาทสำคัญในการผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม โดยผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนจำเป็นต้องมีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาสถานศึกษาให้ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ชาติและพลวัตของโลกดิจิทัล สมรรถนะของผู้บริหาร เช่น ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะเฉพาะตัว (Attribute) เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล (วิจารณ์ พานิช, 2555 : 16-21)

จากคำสั่งการรวมการบริหารจัดการอาชีวศึกษาภาครัฐและเอกชน ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนต้องพัฒนาสมรรถนะให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยเฉพาะการผลิตกำลังคนที่มีสมรรถนะตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ ผู้วิจัยมุ่งเน้นการใช้กรอบสมรรถนะดิจิทัลสำหรับพลเมืองไทยและแนวคิดสมรรถนะของเดวิด แม็คคลินแลนด์ เพื่อสร้างนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนให้สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษาและตอบโจทย์การเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัลได้อย่างยั่งยืน



ความหมายของสมรรถนะ (Competency)

สมรรถนะ หมายถึง ขีดความสามารถหรือคุณลักษณะของบุคคลที่ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Abilities) และ คุณลักษณะอื่น ๆ (Attributes) ซึ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามบทบาทหน้าที่และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ (2547) สมรรถนะคือคุณลักษณะของบุคคล เช่น ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ค่านิยม บุคลิกภาพ และจริยธรรม ที่สามารถแยกความแตกต่างระหว่างผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานกับผู้ที่ไม่สำเร็จ

อังศินันท์ อินทรกำแหง และทัศนีย์ ทองภักดี (2549) สมรรถนะหมายถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ และพฤติกรรมที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

บรรจง ครอบบัวบาน (2549) สมรรถนะคือความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2549) สมรรถนะคือการประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ โดยมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ของงานที่แสดงถึงความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม

ภูยาธิ นวศ์หังส์ (2550) สมรรถนะคือพฤติกรรมที่องค์กรต้องการและช่วยให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

รัชฎา ณ น่าน (2550) สมรรถนะคือพฤติกรรมที่แสดงออกซึ่งเกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

วีระชัย ศรีวงษ์รัตน์ (2559) สมรรถนะคือความสามารถที่เกิดจากการบูรณาการความรู้ ทักษะ เจตคติ และแรงจูงใจที่ส่งผลให้บุคคลปฏิบัติงานสำเร็จ

Lloyd and Cook (1993) สมรรถนะคือความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรมตามความคาดหวัง Davies and Ellison (1997) สมรรถนะคือคุณลักษณะที่ทำให้คนปฏิบัติงานได้ดีขึ้นและนำไปสู่ผลสำเร็จของงาน

โดยสรุป สมรรถนะคือคุณลักษณะเฉพาะที่ประกอบด้วยความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่ช่วยให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร



องค์ประกอบของสมรรถนะ

อารมณ์ ภูวพิทักษ์ (2551) กล่าวว่า องค์ประกอบของสมรรถนะ ประกอบด้วย

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้ที่เหมาะสมต่องานที่องค์การกำหนด ความรู้ประกอบด้วยข้อมูล หรือสารสนเทศที่ได้รับการจัดระบบและประมวลผลเพื่อนำไปสู่ความเข้าใจ ประสบการณ์ และสั่งสมการเรียนรู้ และความเชี่ยวชาญ ซึ่งสามารถนำไปใช้สำหรับการแก้ปัญหาหรือการดำเนินงานได้

2. ทักษะ (Skill) คือ ทักษะที่สอดคล้องกับความรู้ เช่น ทักษะในการต่อรอง ทักษะในการให้คำปรึกษา และทักษะในการบริหารโครงการ เป็นต้น

3. ทักษะ (attitude) เป็นดัชนีชี้ว่า บุคคลนั้น คิดและรู้สึกอย่างไร กับคนรอบข้าง วัตถุหรือสิ่งแวดล้อมตลอดจนสถานการณ์ต่าง ๆ โดย ทักษะ นั้นมีรากฐานมาจากความเชื่อที่อาจส่งผลถึง พฤติกรรม ในอนาคตได้ ทักษะ จึงเป็นเพียง ความพร้อม ที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้า และเป็นมิติของ การประเมิน เพื่อแสดงว่า ชอบหรือไม่ชอบ ต่อประเด็นหนึ่ง ๆ ซึ่งถือเป็น การสื่อสารภายในบุคคลที่เป็นผลกระทบมาจาก การรับสาร อันจะมีผลต่อพฤติกรรม ต่อไป

นภาพช บุณยเชิดชู (2552) กล่าวว่า การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างใด ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ ซึ่งอธิบายในตัวแบบภูเขาน้ำแข็ง คือทั้งความรู้ ทักษะ ความสามารถ (ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ) และคุณลักษณะอื่น ๆ (ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ) ของบุคคลนั้น ๆ ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ สามารถสังเกตเห็นได้ง่าย

1. ความรู้ (Knowledge) เป็นสารสนเทศที่มีคุณค่ามากที่สุด เป็นส่วนผสมของสารสนเทศที่มีสาระ ค่านิยม ประสบการณ์ และกฎเกณฑ์

2. ทักษะ (Skills) เป็นเรื่องของจิตใจ ทำให้ ความรู้สึกนึกคิด และความโน้มเอียงของบุคคลที่มีต่อข้อมูลข่าวสาร และการเปิดรับ รายการกรองสถานการณ์ ที่ได้รับมา ซึ่งเป็นไปได้ทั้งเชิงบวก และเชิงลบ ทักษะ มีผลให้มีการแสดง พฤติกรรม ออกมา จะเห็นได้ว่า ทักษะ ประกอบด้วย ความคิดที่มีผลต่ออารมณ์ และความรู้สึกนั้น ออกมาโดยทางพฤติกรรม

3. บทบาททางสังคม (Social Image) สิ่งที่บุคคลต้องการสื่อให้บุคคลอื่นในสังคมเห็นว่าตนเป็นอย่างไรมีบทบาทอย่างไรต่อสังคม เช่น ชอบช่วยเหลือผู้อื่น เป็นต้น

4. ภาพพจน์ที่รับรู้ตัวเอง (Self Image) เป็นภาพพจน์ที่บุคคลมองตัวเองว่าเป็นอย่างไร เช่น เป็นผู้นำ เป็นผู้เชี่ยวชาญเป็นศิลปิน เป็นต้น



5. อุปนิสัย (Traits) เป็นลักษณะนิสัยใจคอของบุคคลเป็นพฤติกรรมถาวร เช่น เป็นนักฟังที่ดี เป็นคนใจเย็น เป็นที่อ่อนน้อมถ่อมตน เป็นต้น

6. แรงจูงใจ (Motive) เป็นพลังขับเคลื่อนที่เกิดจากภายในจิตใจของบุคคล ที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงาน เช่น เป็นคนที่มีความอยากที่จะประสบความสำเร็จ การกระทำสิ่งต่าง ๆ จึงออกมาในลักษณะของการมุ่งไปสู่ความสำเร็จตลอดเวลา

ดาร์ณีย์ พยัคฆ์กุล (2561) กล่าวว่า องค์ประกอบของสมรรถนะมี 5 ส่วน คือ

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น

2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น

4. แรงจูงใจ / เจตคติ (Motives / attitude) คือ แรงจูงใจ หรือแรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

5. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) คือ สิ่งที่อยู่ติดตัวบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

สรุปได้ว่าองค์ประกอบของสมรรถนะ ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attribute) ที่อยู่ภายในตัวบุคคลอันจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินการในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

ประเภทของสมรรถนะ

ณรงศ์วิทย์ แสนทอง (2547) กล่าวว่า การแบ่งสมรรถนะ (Competency) ออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง บุคลิกของคนที่จะช่วยให้เห็นถึง ความรู้ทักษะทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวม ที่จะช่วยสนับสนุนให้ องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้



2. สมรรถนะประจำสายงาน (Job Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่จะทอนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัย ที่จะช่วยส่งเสริมให้คน ๆ นั้น สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่จะทอนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นมี ความสามารถในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เช่น พวกที่สามารถอาศัยอยู่กับแมลงป่องหรือสรรพพิษ ได้เป็นต้น

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548) กล่าวว่า การกำหนดมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาสำหรับผู้ที่จะเข้าสู่วิชาชีพครูได้ 3 มาตรฐาน คือ มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตน ซึ่งมาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติยังมีได้มีการกำหนดสมรรถนะ ส่วนด้านมาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ได้กำหนดสมรรถนะครูไว้ดังนี้

1. มาตรฐานความรู้ของครู มีความรู้ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาหรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรองและมีสมรรถนะ

2. ด้านมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพครู ผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษามาเป็นเวลา 1 ปี และผ่านการประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการ คุรุสภากำหนด

เทียน ทองแก้ว (2553) กล่าวว่า ประเภทของสมรรถนะมี 5 ประเภท คือ

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมีเป็นความสามารถเฉพาะตัวคนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้

2. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการ ทำงานในตำแหน่งหรือบทบาทเฉพาะตัว

3. สมรรถนะองค์การ (Organization Competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์กรนั้นเท่านั้น

4. สมรรถนะหลัก (Core Competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมี หรือต้องทำ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้



5. สมรรถนะในงาน (Functional Competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มี ตามหน้าที่ที่รับผิดชอบตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือน แต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน

สรุปได้ว่าสมรรถนะสามารถแบ่งได้หลายประเภท ตามลักษณะงานหรือความสามารถ ซึ่งขึ้นอยู่กับการทำงานที่จะต้องใช้ความสามารถเฉพาะ

ความหมายของเทคโนโลยีดิจิทัล

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2562) กล่าวว่า เทคโนโลยีดิจิทัล คือ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ที่นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

ชัยวิชญ์ เข้มปัญญา (2563) กล่าวว่า เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์และแอปพลิเคชันที่ใช้ข้อมูลในรูปแบบของรหัสตัวเลข ข้อมูลดิจิทัลอยู่ในอุปกรณ์ คอมพิวเตอร์ เครื่องคิดเลข โทรศัพท์มือถือ ระบบดาวเทียม ฯลฯ โดยนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการดำเนินชีวิตประจำวัน และการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ให้มีความทันสมัย รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

บัญชา วงศ์คำภา (2563) กล่าวว่า เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) หมายถึง ทักษะความเข้าใจ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ในการปฏิบัติงานโดยการนำเครื่องมือ อุปกรณ์และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์และสื่อออนไลน์ ในการสื่อสาร มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงานและการทำงานร่วมกันด้านการบริหารงานวิชาการ จัดการเรียนการสอน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ประโยชน์อย่างสร้างสรรค์และเต็มศักยภาพในการพัฒนาสารสนเทศและนวัตกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัล

กระทรวงศึกษาธิการ (2554) กล่าวว่า เทคโนโลยีดิจิทัล สามารถประยุกต์เข้ากับพันธกิจของกระทรวงศึกษาธิการได้นั้น จะเป็นภาพรวมของกระบวนการการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนที่มีความเกี่ยวข้องกับการศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยผ่าน การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และมาตรการสำคัญ ที่ส่งผลกระทบต่อการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์สื่อสารโทรคมนาคม ระบบการเชื่อมโยงเครือข่าย ระบบงาน บุคลากรตลอดจนถึงข้อมูลต่าง ๆ จนกลายเป็นสารสนเทศเพื่อการศึกษา ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยสนับสนุนการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บัญชา วงศ์คำภา (2563) กล่าวว่า เทคโนโลยีดิจิทัลมีความสำคัญ และเป็นเครื่องมือสำคัญในการดำเนินงานขององค์กรในปัจจุบันเป็นอย่างมาก เทคโนโลยีสารสนเทศจะช่วยประมวลผลข้อมูลที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันให้กลายเป็นสารสนเทศที่ดีถูกต้องและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ตามต้องการได้ช่วยในการจัดระบบโดยอัตโนมัติ เพื่อการจัดเก็บ ประมวลผล และสามารถเรียกใช้ได้อย่างสะดวกทุกครั้ง ช่วยในการเข้าถึงสารสนเทศได้อย่างรวดเร็ว และช่วยการสื่อสารระหว่างกันได้อย่างสะดวกรวดเร็ว ลดอุปสรรคเกี่ยวกับเวลา ระยะทาง และงบประมาณ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัลให้โอกาสในการมีส่วนร่วมในชนิดใหม่ของการเรียนรู้ ชุมชน สังคม และกิจกรรมการทำงาน ทุกคนจะต้องมีความรู้ดิจิทัลเพื่อใช้ประโยชน์สูงสุด การพัฒนาการเรียนรู้ดิจิทัลเป็นเรื่องเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงธรรมชาติของความรู้ความเข้าใจ ครูทุกคนสามารถนำเสนอมุมมองที่แตกต่างกันในเรื่องวิธีการ ที่เทคโนโลยีสามารถเพิ่มคุณค่าในการเรียนของผู้เรียน

องค์ประกอบของสมรรถนะเทคโนโลยีดิจิทัล

Krumsvik (2008) ได้เสนอโมเดลสมรรถนะดิจิทัล เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาโดยเฉพาะครูผู้สอน โมเดลสมรรถนะดิจิทัลนี้ ได้แสดงให้เห็นถึงความซับซ้อนของสมรรถนะที่ครูจะต้องมีในยุคดิจิทัล โดยโมเดลมีส่วนประกอบทั้งหมด 4 ส่วน คือ 1) ทักษะไอซีทีพื้นฐาน (basic ICT skill) 2) สมรรถนะไอซีทีสำหรับการสอน (didactic ICTcompetence) 3) วิธีการเรียนรู้ (learning strategies) และ 4) การพัฒนาทางดิจิทัล (digital bildung)



อัญสุชา บุญขันดินาถ (2561) กล่าวถึงมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560 ได้เห็นชอบแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล สำนักงาน ก.ค.ศ. ซึ่งเป็นองค์กรกลางบริหารบุคลากรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีแนวคิดในการนำเรื่องนี้มาพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา Digital Literacy หรือ ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กร ให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ โดยทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

จากส่วนประกอบต่าง ๆ ทำให้เห็นถึงความสำคัญของการอยู่ร่วมกันของการสอน เนื้อหาวิชาและสมรรถนะดิจิทัล ซึ่งจะช่วยให้ครูสามารถใช้ประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนยุคใหม่ที่มีความเป็นโรงเรียนดิจิทัลมากยิ่งขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม ในการนำโมเดลไปใช้ ต้องคำนึงถึงเวลาเนื่องจากครูยังคงต้องการเวลาในการสร้างสมรรถนะดิจิทัล ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนต้องจัดสรรทรัพยากรและเงินในการสนับสนุนครู ในขณะเดียวกัน ครูก็ต้องพยายามปลูกฝังมุมมองของการปฏิบัติ คือจะต้องมีการแบ่งปันและดูแลกัน นอกจากนี้ครูผู้สอนจะต้องรับผิดชอบในการสะท้อนทักษะไอซีทีพื้นฐาน สมรรถนะไอซีทีในการสอน วิธีการเรียนรู้ และการพัฒนาความรู้ดิจิทัล ในกระบวนการอยู่เสมอเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

การศึกษาเป็นเสาหลักที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ ผู้ที่มีบทบาทสำคัญ คือ บุคลากร ซึ่งเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นสื่อกลางในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์เพื่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพอันเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ โดยมีนักวิชาการศึกษาได้อธิบายแนวคิดในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องในการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

1. ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

องค์กรใด ๆ ก็ตามจะประสบผลสำเร็จได้ทรัพยากรซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่ามี ความสำคัญที่สุดต่อองค์กรก็คือ ทรัพยากรมนุษย์หรือทรัพยากรบุคคล หากองค์กรใดมี



ทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอยู่แล้วองค์กรนั้นก็ย่อมมีโอกาสประสบความสำเร็จได้มากกว่าองค์กรที่มีคุณภาพด้อยกว่า ดังนั้น การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคคลจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องกระทำขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

กัมปนาท สุมมัตย์ (2557) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง วิธีการหรือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะตลอดจนแนวคิดใหม่ในการปฏิบัติงาน และมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่นักเรียนและชุมชน

น้ำทิพย์ วิภาวิน (2557) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การจัดการความรู้เป็นกลยุทธ์กระบวนการและเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กรเพื่อแสวงหาสร้างจัดการแลกเปลี่ยน และทำให้ความรู้ที่ต้องการได้รับผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่องค์กรต้องการเป็นกลยุทธ์หลักที่ใช้เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน โดยมุ่งที่ความสามารถขององค์กรการพัฒนาบุคลากรจึงมีความสำคัญเป็นอันดับแรก

ยนต์ ชุ่มจิต (2558) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินงานที่พยายามจะเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการสอนและการทำงาน มีเจตคติที่ดีในการทำงานและต่อวิชาชีพพร้อมถึงมีบุคลิกภาพและคุณธรรมความเป็นบุคลากรด้วย

ธนา ฤๅชวีวรรณ (2562) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเปลี่ยนแปลงตนเองของบุคลากร โดยการพัฒนาด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นผู้ออกแบบชี้แนะการเรียนรู้ให้นักเรียนมีความรู้ในศาสตร์ที่ตนเองสอนอย่างลุ่มลึก ผวนวกกับทักษะการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นผู้ลงมือปฏิบัติ สามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง รวมถึงการมีคุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพและเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพบุคลากร

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการหรือการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่นำมาพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และเกิดทักษะในการทำงานแก่บุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กร ให้มีความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน มีทัศนคติและเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานที่ปฏิบัติอยู่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ



ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

บุคลากรในองค์กรถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กรให้มีการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ ฉะนั้นผู้บริหารควรตระหนักและควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ ทั้งนี้เมื่อมีการพัฒนาย่อมทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงตนเองของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรตลอดเวลา ประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนาบุคลากรในองค์กร มีนักวิชาการกล่าวไว้ดังนี้

พินสุตา สิริธรรังศรี (2557) กล่าวว่า ครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานและพัฒนาตนเองทุกปี อย่างน้อยปีละครั้ง และต้องเข้ารับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ปีละ 100 ชั่วโมง โดยมีองค์กรทำหน้าที่ด้านพัฒนาครูเป็นการเฉพาะ มีคู่มือการพัฒนาให้ครูเข้ารับการพัฒนาดังตามความต้องการในแต่ละปีจากมหาวิทยาลัยที่ได้รับมอบหมายจากรัฐ มีการสร้างเครือข่ายการพัฒนา มีระบบพี่เลี้ยง ครูต้นแบบ (Master Teachers) เพื่อช่วยครูมีระบบการนิเทศติดตามและพัฒนากิจการงานของครูในชั้นเรียน การเรียนรู้และพัฒนาจากเพื่อนครู และการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน นอกจากนั้นมีการสร้างครูจิตอาสา ช่วยสอน มีการพัฒนาการเรียนการสอนของครู โดยเน้นการสอนของครูให้น้อยลงและให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และนำไปปฏิบัติด้วยตนเองมากขึ้น

ยนต์ ชุ่มจิต (2558) กล่าวว่า ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ไว้ว่า บุคลากรเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาสังคมและชาติบ้านเมือง ทั้งนี้เพราะบุคลากรต้องทำหน้าที่ในการพัฒนาบุคคลในสังคมให้มีความเจริญงอกงามอย่างเต็มที่ จนบุคคลเหล่านั้นสามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนเพื่อพัฒนาชาติบ้านเมืองต่อไป ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรเป็นบุคคลที่มีศักยภาพมากที่สุดจึงเป็นงานที่นักวิชาการศึกษา/ผู้นิเทศ/หรือผู้บริหารการศึกษาจะต้องกระทำอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2558) กล่าวว่า วิชาชีพครู ถือเป็นวิชาชีพชั้นสูงเป็นวิชาชีพที่ใช้วิธีการแห่งปัญญา และมีลักษณะเฉพาะด้านการให้บริการแก่สังคมที่ต่างจากวิชาชีพอื่น ต้องผ่านการศึกษาอบรมในสถาบันการศึกษามาอย่างดี และมีการกำหนดมาตรฐานจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพเพื่อควบคุมความประพฤติ มาตรฐาน และคุณภาพในการประกอบวิชาชีพ มีเอกลักษณ์และเสรีภาพทางวิชาชีพที่จะแสดงความคิดเห็นอันเป็นคุณประโยชน์ต่อสังคม และประเทศชาติ ครูนับเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาเป็นด้านหน้าในการพัฒนาคุณภาพประชากรของชาติให้มีศักยภาพ มีความสามารถ



ในการแข่งขันในเวทีนานาชาติ โดยเฉพาะการก้าวให้ทันความเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ครูคือบุคลากรซึ่งประกอบวิชาชีพหลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในกระบวนการจัดการศึกษาเพราะเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดผู้เรียนมากที่สุด ภารกิจของครูจึงถือเป็นภารกิจที่สำคัญ สังคมส่วนใหญ่จึงมุ่งหวังให้ครูพัฒนาเด็กไทยให้มีคุณภาพเทียบเท่านานาชาติ โดยหน้าที่สำคัญคือ การจัดกระบวนการเรียนรู้อบรม สั่งสอนผู้เรียนให้เกิดความเจริญงอกงาม ให้เป็นผู้มีความรู้ มีทักษะความสามารถในการเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ ครูจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคน ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีความสุข

เกษรา เอี่ยมสอาด (2562) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญต่อองค์กรได้หลายประการดังนี้ ช่วยทำให้ระบบในองค์กรปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นมีการประสานงานดียิ่งขึ้น ช่วยการประหยัดลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ ในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน ช่วยกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและช่วยให้บุคคลนั้น ๆ มีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ ๆ เป็นคนทันสมัยต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่

ธนา ธุศ รวีวรรณ (2562) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนเพื่อเป็นกำลังหลักในการพัฒนาประเทศ การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก

ณัฐกานต์ ปังศรีวงศ์ (2563) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญมากหน่วยงานหรือองค์กรที่บุคลากรได้รับการพัฒนาอยู่เสมอจะทำให้เกิดระบบงานมีคุณภาพ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การพัฒนาบุคลากรไม่เพียงแต่ทำให้หน่วยงานหรือองค์กรมีประสิทธิภาพเท่านั้น ยังเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งมีความแตกต่างกันตามความสนใจความถนัดของตนเอง ทั้งนี้ต้องสอดคล้องกับสภาพการณ์ไม่ว่าจะเป็นด้านทรัพยากรสภาพแวดล้อมทางสังคมการเปลี่ยนแปลงและความทันสมัยของเทคโนโลยีด้วย

สรุปได้ว่า การพัฒนาครูเป็นภารกิจที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจากครูมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาผู้เรียน ช่วยยกระดับสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษา



ของผู้เรียน และเป็นพลังหลักในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลงของโลก

สรุป

แนวทางการยกระดับศักยภาพดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน

การพัฒนาศักยภาพดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากผู้บริหารมีบทบาทเป็นหัวใจสำคัญในการนำพาสถานศึกษาให้ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี สังคม และเศรษฐกิจ แนวทางการยกระดับศักยภาพดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนสามารถสรุปได้ดังนี้

1. การพัฒนาทักษะดิจิทัลส่วนบุคคล (Individual Digital Competency Development)
2. การพัฒนาความสามารถด้านการวางกลยุทธ์ดิจิทัล (Strategic Digital Management)
3. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล (Fostering a Digital Organizational Culture)
4. การส่งเสริมเครือข่ายดิจิทัล (Digital Networking and Collaboration)
5. การพัฒนาทักษะเชิงวิเคราะห์และการใช้ข้อมูล (Data Analytics and Decision-Making)
6. การสนับสนุนระบบนิเวศดิจิทัลการเรียนรู้ (Digital Learning Ecosystem Support)
7. การประเมินผลและการปรับปรุง (Evaluation and Continuous Improvement)

ผลลัพธ์ที่คาดหวัง

การพัฒนาศักยภาพดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในแนวทางดังกล่าวจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้เรียนและสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สร้างความยั่งยืนทางการศึกษา และตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบันและอนาคต



เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). เทคโนโลยีดิจิทัลและการศึกษาในยุคปัจจุบัน. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- คณะรัฐมนตรี. (2558). นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2561–2580). สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). แนวคิดและประเภทของสมรรถนะ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งหนึ่ง.
- ดารณีย์ พยัคฆ์กุล. (2561). องค์ประกอบของสมรรถนะ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย.
- ธนา ชุติวรรณ. (2562). การพัฒนาบุคลากรในยุคดิจิทัล. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิทยาการศึกษา.
- น้ำทิพย์ วิชาวิน. (2557). แนวทางการพัฒนาความสามารถของบุคลากร. วารสารการศึกษาและการพัฒนา, 25(3), 45–60.
- บัญชา วงศ์คำภา. (2563). ความหมายของเทคโนโลยีดิจิทัล. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ปัญญา.
- พินสุดา สิริธงศรี. (2557). การพัฒนาครูในยุคใหม่. วารสารวิชาการศึกษา, 19(2), 22–38.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). สมรรถนะผู้บริหารในยุคดิจิทัล. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บ้านความคิด.
- อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์. (2547). คุณลักษณะและสมรรถนะในการทำงาน. วารสารการบริหารทรัพยากรมนุษย์, 12(1), 15–30.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2551). องค์ประกอบของสมรรถนะในงานอาชีพ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏ.
- อัญสุชา บุญขันตินาถ. (2561). การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการครู. วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, 20(1), 33–45.
- ภาวยิน วงศ์หงส์. (2550). พฤติกรรมและสมรรถนะในงานราชการ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ราชกิจการ.



รัชฎา ฦ น่าน. (2550). พฤติกรรมที่ส่งผลต่อความสำเร็จในงาน. วารสารการจัดการศึกษา, 15(2), 77–92.

เกษรา เอี่ยมสอาด. (2562). ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรในองค์กร. วารสารการบริหารทรัพยากรมนุษย์, 28(3), 18–30.

Davies, B., & Ellison, L. (1997). Competence and performance management in education. New York, NY: Taylor & Francis.

Krumsvik, R. J. (2008). Digital competence in teacher education. Oslo: University of Oslo Press.

Lloyd, R., & Cook, A. (1993). Competency-based training and the workplace. London: Falmer Press.

UNESCO. (2018). ICT competency framework for teachers. Paris: UNESCO.