

ความก้าวหน้าของวิทยฐานะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ The Advancement of Professional Standards for Modern Educational Administrators

ณัฐวุฒิ เสริมศรีพงษ์^{1*} นิชกานต์ อินทพุก² ทนงศักดิ์ แดงชีวะ³ ทินารม บัวทอง⁴ ธนวรรณ ทองธรรม⁵
ธนาคาร จันทรเงิน⁶ นุชรินทร์ อินแสง⁷ ประสิทธิ์ เรืองรอน⁸ ปริญญา กิติอาษา⁹ และสธิรพร เชาวนชัย¹⁰

Nuttawut Sermsripong^{1*} Nitchakan Inthaphuk² Tanongsak Dangsiw³ Thinarom Buathong⁴
ThanawanThongtham⁵ Thanakarn Changgern⁶ Nucharin Infang⁷ Prasit Ruangron⁸ Parinya Kitiarsa⁹
and Sathiraporn Chaowachai¹⁰

บทคัดย่อ

ความก้าวหน้าของวิทยฐานะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายและวิเคราะห์ความก้าวหน้าของวิทยฐานะผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศในบริบทที่เทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมส่งผลกระทบต่อการเรียนรู้ และการบริหารงานสถานศึกษา ครอบคลุมถึงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินวิทยฐานะของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน ซึ่งให้เห็นถึงความสำคัญของการปรับปรุงระบบประเมินให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยผู้บริหารที่ยื่นคำขอจะต้องผ่านเกณฑ์ด้านระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง การพัฒนางานตามข้อตกลงในตำแหน่ง และการมีวินัย คุณธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพในช่วงระยะเวลาอันหลัง การประเมินดำเนินการโดยคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ที่พิจารณาผลงานตามตัวชี้วัดและเกณฑ์ที่กำหนดกระบวนการประเมินสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาระบบประเมินวิทยฐานะผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งยังช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจในกระบวนการประเมินที่ทันสมัย ลดความซ้ำซ้อน และเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษาและสังคม เพื่อให้การบริหารงานส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: ความก้าวหน้า วิทยฐานะ ผู้บริหารสถานศึกษา

¹⁻¹⁰คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

¹⁻¹⁰Faculty of Education, Naresuan University, Phitsanulok 65000, Thailand

*Corresponding Author, e-mail: nuttawuts66@nu.ac.th

Abstract

The advancement of professional qualifications for modern school administrators is vital for analyzing their progress and highlighting their essential role in enhancing the quality of national education. This discussion is particularly pertinent given the technological advancements and social changes that profoundly affect learning and school management. The text explores the criteria and evaluation methods for school administrators' qualifications in today's context, emphasizing the necessity of refining the evaluation system to align with the Constitution of the Kingdom of Thailand and the 20-Year National Strategy to improve educational quality. School administrators seeking qualification assessment must fulfill specific criteria, which include tenure, compliance with position agreements, and adherence to discipline, ethics, and professional standards during the retrospective period. A committee of three experts conducts the evaluation process, assessing candidates' performance based on defined indicators and criteria. This framework seeks to enhance and modernize the qualification assessment system for school administrators, improving its efficiency and relevance. It gives administrators a thorough understanding of contemporary evaluation practices, reduces redundancy, and boosts operational effectiveness in line with ongoing educational and societal shifts. Ultimately, this ensures that school administration effectively supports sustainable improvements in educational quality.

Keywords: Progression, Professional Qualifications, School Administrators

บทนำ (Introduction)

ในศตวรรษที่ 21 การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีได้ส่งผลกระทบต่อพัฒนาการศึกษาในระดับโลกอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ระบบการศึกษาไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือในการพัฒนาความรู้และทักษะเท่านั้น แต่ยังเป็นกลไกสำคัญในการสร้างพลเมืองที่มีคุณภาพพร้อมเผชิญกับความท้าทายของโลกอนาคต ในบริบทนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการศึกษาให้ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของสังคมยุคใหม่

วิทยฐานะผู้บริหารสถานศึกษา เป็นตัวชี้วัดหนึ่งที่สะท้อนถึงความเชี่ยวชาญและศักยภาพของบุคลากรในตำแหน่งบริหาร การพัฒนาวิทยฐานะผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยยกระดับมาตรฐานการจัดการศึกษา โดยมุ่งเน้นการสร้างผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถ และความพร้อมในการบริหาร

จัดการระบบการศึกษาภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว งานวิจัยของ Fullan (2011) ระบุว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนจำเป็นต้องมีความสามารถในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพทั้งในด้านบุคลากรและกระบวนการเรียนการสอน

ในประเทศไทย การพัฒนาวิถีสถาณะของผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง โดยมีกรอบแนวทางจากกระทรวงศึกษาธิการ เช่น การกำหนดมาตรฐานวิถีสถาณะตามหลักเกณฑ์ของคุรุสภา และการสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะผ่านการอบรมและพัฒนาวิชาชีพเฉพาะทาง อย่างไรก็ตาม การก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลและโลกาภิวัตน์ได้นำมาซึ่งความท้าทายใหม่ ๆ เช่น การใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหาร การพัฒนาทักษะด้านข้อมูล (Data Literacy) และการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) ที่ผู้บริหารต้องเรียนรู้และปรับตัว

ความหมายของวิถีสถาณะ

วิถีสถาณะ หมายถึง ตำแหน่งความรู้ความสามารถ ความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานวิชาชีพ การเลื่อนวิถีสถาณะของครู หมายถึง การที่ครูมีการเปลี่ยนแปลงระดับของตำแหน่งวิถีสถาณะตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดโดยเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานของครู ซึ่งในการวิจัยนี้ศึกษาทั้งหมด 3 ระดับ คือ วิถีสถาณะครูชำนาญการ วิถีสถาณะครูชำนาญการพิเศษ และวิถีสถาณะครูเชี่ยวชาญ (Chimpaleesawan, 2021)

วิถีสถาณะ หมายถึง ตำแหน่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานวิชาชีพ (Prachongsak, 2011)

สรุปว่า วิถีสถาณะ หมายถึง ระดับความรู้ ความสามารถ และคุณวุฒิทางวิชาการที่ได้รับการยอมรับอย่างเป็นทางการ โดยเฉพาะในสายงานวิชาชีพ เช่น การศึกษา ครู อาจารย์ หรือบุคลากรด้านวิชาการ ซึ่งสะท้อนถึงความเชี่ยวชาญ ความชำนาญ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

ความสำคัญของวิถีสถาณะ

ความสำคัญของวิถีสถาณะกับวิชาชีพครูมีเพื่อให้ครูเกิดสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ที่มีประสิทธิภาพ สามารถปรับประยุกต์แก้ไขปัญหา ริเริ่ม พัฒนา คิดค้น ปรับเปลี่ยน และสร้างการเปลี่ยนแปลง การจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อยกระดับและขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม (Chairipoo et al, 2022) ระบบวิถีสถาณะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นสิ่งที่ใช้ชี้วัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตาม บทบาทและหน้าที่ของตนเองต่อผู้เรียนและผู้ปกครองซึ่งมีการเชื่อมโยงกับมาตรฐานตำแหน่ง ค่าตอบแทน และการให้มีและเลื่อนวิถีสถาณะ ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิถีสถาณะ เพื่อเป็นที่ยืนยันความเชี่ยวชาญ ความ

ชำนาญในตำแหน่งนั้น ๆ โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพทั้งทางด้าน ร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม (Chairipoo et al ,2022)

สรุปว่า วิทยฐานะมีความสำคัญในวิชาชีพครู คือตัวชี้วัดที่สะท้อนถึงศักยภาพของครู ในด้านการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาผู้เรียน โดยมีความสำคัญดังนี้

1. ตัวชี้วัดประสิทธิภาพการสอน วิทยฐานะสะท้อนถึงความสามารถของครูในการจัดการเรียน การสอนที่มีประสิทธิภาพ ผ่านการประเมินผลงานและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ทำให้สามารถวัดผลการเรียนรู้ ของนักเรียนและปรับปรุงกระบวนการสอนได้อย่างเหมาะสม

2. ผลลัพธ์จากความตั้งใจและความภาคภูมิใจ การเลื่อนวิทยฐานะเป็นผลมาจากความพยายาม ทักษะ และความมุ่งมั่นของครูในด้านการพัฒนาตนเองและการสร้างผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน สร้างความภูมิใจในอาชีพและสร้างแรงบันดาลใจให้ครูมุ่งมั่นทำงาน

3. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตครู วิทยฐานะเกี่ยวข้องกับข้อดีโดยตรงกับค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ เช่น เงินเดือนที่สูงขึ้น หรือสวัสดิการเพิ่มเติม ซึ่งช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของครู และสร้างความมั่นคงใน วิชาชีพ

4. พัฒนาคณาการศึกษารวม ครูที่มีวิทยฐานะสูงมักมีความเชี่ยวชาญและทักษะที่สามารถ ส่งต่อองค์ความรู้ให้กับนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระยะยาว

5. สร้างมาตรฐานและยกระดับวิชาชีพครู วิทยฐานะเป็นเครื่องมือที่ช่วยกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู และส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านวิชาการและการปฏิบัติงาน

บทบาทของวิทยฐานะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่

วิทยฐานะผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทสำคัญในกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศ โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่เทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้และการบริหารงาน ในสถานศึกษา บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่จึงต้องปรับตัวและสอดคล้องกับความท้าทายใหม่ ๆ ซึ่งสามารถจำแนกหัวข้อ ได้ดังนี้

1. บทบาทในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการกำหนดนโยบาย วางแผน และบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้ก้าวทันโลกที่เปลี่ยนแปลง และร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล (Department of Curriculum and Instruction, 2020)

1.1 การวางแผนและการจัดการเชิงกลยุทธ์ เป็นกระบวนการที่ช่วยให้ผู้บริหารและบุคลากร สามารถกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้ โดยมีเป้าหมายหลักคือการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ที่จำเป็นต่อ การดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบัน

1.2 การส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ผู้บริหารต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะที่จำเป็นให้แก่ผู้เรียนในยุคดิจิทัล เช่น การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการเรียนรู้ตลอดชีวิต

2. บทบาทในการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้เกิดนวัตกรรมทางการศึกษา ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 การสนับสนุนเทคโนโลยีและการส่งเสริมกิจกรรมที่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ เป็นเพียงส่วนหนึ่งของบทบาทสำคัญที่ผู้บริหารต้องมีการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา (Ninkaew, 2022)

2.1 การสนับสนุนเทคโนโลยีและนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทในการส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายและทันสมัย การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยี การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ห้องสมุดดิจิทัล การนำแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์หรือเครื่องมือดิจิทัลมาใช้ในการศึกษา สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้ค้นคว้าข้อมูล การสื่อสาร และการนำเสนอผลงาน

2.2 การพัฒนากิจกรรมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงออกถึงความคิดเห็นและจินตนาการของตนเอง เช่น การส่งเสริมด้านการทำโครงการ การให้ผู้เรียนได้ทำโครงการที่เกี่ยวข้องกับชีวิตจริง เพื่อฝึกฝนทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการทำงานร่วมกัน การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning การสร้างพื้นที่สำหรับการแสดงออก มุมศิลปะ มุมดนตรี หรือมุมนวัตกรรม

3. บทบาทในการพัฒนาผู้นำทางการศึกษา บทบาทในการพัฒนาผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษานั้น มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา เพราะผู้นำทางการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษา พัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาหลักสูตร และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน การพัฒนาผู้นำทางการศึกษาจึงไม่ใช่เพียงการพัฒนาบุคคล แต่เป็นการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพในการตอบสนองต่อความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงของสังคม (Chaisri, 2024)

3.1 การพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา คือหัวใจสำคัญของการพัฒนาผู้นำทางการศึกษา เพราะครูเป็นผู้มีบทบาทโดยตรงในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน การพัฒนาครูจึงเป็นการพัฒนาความรู้และทักษะทางวิชาการ รวมถึงการพัฒนาบุคลิกภาพ ทักษะชีวิต และความสามารถในการแก้ปัญหา เพื่อให้ครูสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วได้

3.2 การส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ปัจจัยสำคัญในการพัฒนาผู้นำทางการศึกษา การทำงานร่วมกันทั้งในระดับโรงเรียน ระดับเครือข่าย และระดับนโยบาย ช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างสรรค์นวัตกรรม และการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. บทบาทในการบริหารจัดการทรัพยากร บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการทรัพยากร มีความสำคัญต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ทรัพยากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพ การศึกษาการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้สถานศึกษาสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และสามารถตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของสังคมได้ (Suntan, 2020)

4.1 การจัดการทรัพยากรการศึกษา เป็นกระบวนการที่ซับซ้อนและต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของผู้บริหารในการวางแผน จัดสรร และควบคุมทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด การบริหารจัดการทรัพยากรการศึกษาที่ดีจะช่วยให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เช่น ทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรทางการเงิน หรือทรัพยากรทางกายภาพ

4.2 การพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อม การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่สุดของสถานศึกษา เพราะบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่หลากหลาย จะเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อน การศึกษาให้มีคุณภาพ การพัฒนาบุคลากรจึงไม่ใช่เพียงการเพิ่มพูนความรู้ แต่ยังรวมถึงการพัฒนาทักษะ ในการทำงาน การแก้ปัญหา และการคิดเชิงวิพากษ์

5. บทบาทในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน มีความสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพการศึกษา และพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ซึ่งช่วยให้โรงเรียนกลายเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ท้องถิ่นอย่างยั่งยืน (Epstein et al, 2002)

5.1 การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน การสร้างเครือข่ายกับองค์กรภายนอก เช่น ภาครัฐ และภาคเอกชน เป็นกลยุทธ์สำคัญที่ช่วยเพิ่มทรัพยากรและโอกาสในการพัฒนาโรงเรียน การที่ผู้บริหาร มีทักษะในการประสานงานและสื่อสารกับชุมชน ช่วยสร้างความไว้วางใจและความร่วมมือระหว่างกัน ตัวอย่างเช่น การทำข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) กับหน่วยงานต่าง ๆ หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกับ ชุมชน ดังนั้นผู้บริหารจึงควรมีวิสัยทัศน์ในการประสานความร่วมมือเพื่อให้กิจกรรมตอบสนองต่อความต้องการ ของชุมชนและการพัฒนาท้องถิ่น

5.2 การส่งเสริมกิจกรรมที่เชื่อมโยงโรงเรียนกับชุมชน กิจกรรมที่เชื่อมโยงโรงเรียนและชุมชน เช่น โครงการอาสาสมัคร หรือกิจกรรมด้านสาธารณประโยชน์ ช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง และสร้างจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองที่ดี ขณะเดียวกันยังเป็นโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนได้มีส่วนร่วม ในกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งจะช่วยส่งเสริมความเป็นเอกภาพของชุมชนและความสัมพันธ์ที่ยั่งยืน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการประเมินผลความสำเร็จของกิจกรรมร่วมกับชุมชน

6. บทบาทในการส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตของผู้บริหารสถานศึกษา ยุคใหม่ถือเป็นภารกิจสำคัญ ในการพัฒนาการศึกษาให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน ซึ่งเต็มไปด้วยความรู้ และเทคโนโลยี ที่ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, 2015)

6.1 ผู้บริหารควรมีบทบาทในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และสนับสนุนโอกาสให้นักเรียน ครู และบุคลากรได้พัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (Watkins and Marsick, 2017) เช่น การคิดเชิงวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ และทักษะดิจิทัล นอกจากนี้ การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ เช่น การอบรมหรือการสัมมนาออนไลน์ จะช่วยสร้างแรงบันดาลใจและเสริมสร้างศักยภาพให้แก่บุคลากรทางการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการออกแบบและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ตอบโจทย์ความต้องการของผู้เรียน

6.2 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายการสร้างแหล่งเรียนรู้ที่เข้าถึงได้ง่ายและหลากหลาย เช่น ห้องสมุดดิจิทัล แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ หรือการร่วมมือกับองค์กรนอกโรงเรียน ถือเป็นกลยุทธ์สำคัญในการส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต ตัวอย่างเช่น การจัดการศึกษานอกห้องเรียนผ่านกิจกรรมในชุมชน หรือการทัศนศึกษาสามารถเปิดโอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้จากสถานการณ์จริง จึงควรสร้างระบบติดตามและประเมินผลการใช้แหล่งเรียนรู้ เพื่อให้มั่นใจว่าผู้เรียนและครูได้รับประโยชน์สูงสุด

7. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคที่สังคมและเทคโนโลยี เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวทันต่อยุคสมัย โดยผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง (Christensen et al, 2011)

7.1 การปรับตัวให้ทันกับเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ หรือเทคโนโลยีเสมือนจริง (VR/AR) และสามารถนำเทคโนโลยีเหล่านี้มาใช้ในกระบวนการบริหารและการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม การอบรมและพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา ยังเป็นสิ่งจำเป็น ผู้บริหารควรสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และแนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีมาใช้

7.2 การพัฒนาแผนการรับมือกับความท้าทาย ผู้บริหารควรมีความสามารถในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่ยืดหยุ่น โดยคำนึงถึงความต้องการของผู้เรียนที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น การสนับสนุนการเรียนรู้ส่วนบุคคล (Personalized Learning) หรือการจัดการศึกษาแบบผสมผสาน (Blended Learning) นอกจากนี้ การบริหารจัดการปัญหา เช่น ความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล หรือการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ก็เป็นสิ่งที่ต้องให้ความสำคัญ

8. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความยั่งยืนในระบบการศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างอนาคตที่ดีกว่า โดยเนื้อหาที่นำเสนอมีความครอบคลุมในประเด็นสำคัญทั้งในด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาการเรียนรู้เพื่อความยั่งยืน (Tilbury, 2011)

8.1 การบริหารจัดการการศึกษาที่ยั่งยืน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ในการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและตอบโจทย์ความต้องการในระยะยาว เช่น การออกแบบอาคารเรียนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การลดการใช้ทรัพยากรที่สิ้นเปลืองในโรงเรียน และการจัดการขยะ

อย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้และทักษะที่เหมาะสมต่อการส่งเสริมความยั่งยืนก็เป็นสิ่งสำคัญ ผู้บริหารควรสร้างระบบความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพื่อสนับสนุนการพัฒนาอย่างยั่งยืนในท้องถิ่น

8.2 การส่งเสริมการศึกษาเพื่อความยั่งยืน การบูรณาการประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจเข้าสู่หลักสูตรการเรียนการสอน ช่วยให้นักเรียนมีความเข้าใจเกี่ยวกับความท้าทายในโลกยุคปัจจุบันและอนาคต ตัวอย่างเช่น การจัดกิจกรรมเรียนรู้นอกห้องเรียนในพื้นที่อนุรักษ์ธรรมชาติ หรือ การเชื่อมโยงความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ และคณิตศาสตร์ (STEM) กับแนวคิดเรื่องการพัฒนาอย่างยั่งยืน ผู้บริหารควรพัฒนากระบวนการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนในโรงเรียน เพื่อปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

หลักเกณฑ์ของรองผู้อำนวยการสถานศึกษามีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการและเลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ (Office of the Teacher Civil Service and Educational Personnel Commission, 2021)

ผู้ขอมีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการหรือขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ต้องมีคุณสมบัตินับถึงวันที่ยื่นคำขอ โดย 1) ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา มาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า 2) มีการพัฒนางานตามข้อตกลงในตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือในวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ แล้วแต่กรณี ในช่วงระยะเวลาอย่างน้อย 3 รอบ การประเมิน โดยในแต่ละรอบการประเมินต้องมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และ 3) มีวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยในช่วงระยะเวลาอย่างน้อย 4 ปี ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินัยจรรยาบรรณวิชาชีพ ที่หนักกว่าภาคทัณฑ์

กรณีผู้ขอมีคุณสมบัติเป็นไปตามเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือการดำรงวิทยฐานะของผู้ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ลดระยะเวลาเหลือ 3 ปีติดต่อกัน ตามหลักเกณฑ์ข้อ 1) มีการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน 2 รอบการประเมิน ตามหลักเกณฑ์ข้อ 2) และลดช่วงระยะเวลาเหลือ 3 ปี ตามหลักเกณฑ์ ข้อ 3)

สำหรับการประเมินผู้ขอต้องผ่านการประเมิน 2 ด้าน ดังนี้ ด้านที่ 1 ด้านทักษะการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรม ทางการบริหาร พิจารณาจากรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา ในรูปแบบไฟล์ PDF การนำเสนอการพัฒนาสถานศึกษา ให้นำเสนอเป็นไฟล์วีดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน 1 ไฟล์ ด้านที่ 2 ด้านผลลัพธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา นำเสนอในรูปแบบไฟล์วีดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน 1 ไฟล์ ซึ่งการประเมินด้านที่ 1 และด้านที่ 2 ให้มีคณะกรรมการประเมิน จำนวน 3 คน โดยประเมิน ผ่านระบบ DPA (Digital

Performance Appraisal) ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินตำแหน่ง รองผู้อำนวยการชำนาญการและเลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษต้องได้คะแนน แต่ละด้าน ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 65 สำหรับการขอมีวิทยฐานะ รองผู้อำนวยการชำนาญการ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษการพิจารณาอนุมัติ ผลการประเมิน ให้ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี เป็นผู้อนุมัติ โดยให้ผลไม่ก่อนวันที่ สถานศึกษา นำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานประกอบการประเมินครบถ้วนสมบูรณ์เข้าสู่ระบบ DPA

บทบาทและการพัฒนาในสายอาชีพ จากรองผู้อำนวยการชำนาญการ สู่อำนาจรองผู้อำนวยการ พิเศษ ในเส้นทางของการพัฒนาอาชีพในสายการบริหารการศึกษา ตำแหน่ง "รองผู้อำนวยการสถานศึกษา" ถือเป็นบทบาทสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ไม่เพียงเป็นผู้ช่วยในการบริหาร แต่ยังเป็นผู้ประสานงานและสร้างความร่วมมือในทุกมิติของโรงเรียน

การปฏิบัติงานในตำแหน่งรองผู้อำนวยการชำนาญการ สำหรับผู้ที่ได้รับวิทยฐานะ รองผู้อำนวยการชำนาญการ ความรับผิดชอบหลักประกอบด้วยการบริหารจัดการในส่วนงานต่าง ๆ ของโรงเรียน เช่น การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การจัดทำหลักสูตร การพัฒนาบุคลากร และการดูแลการบริหาร ทรัพยากรในโรงเรียน ความสำเร็จของงานเหล่านี้ขึ้นอยู่กับความสามารถในการเป็นผู้นำ การทำงานเป็นทีม และการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ การพัฒนาตนเองเป็นหัวใจสำคัญของการก้าวหน้าในอาชีพ รองผู้อำนวยการที่มุ่งมั่นจะต้องมีความรู้ความเข้าใจที่ลึกซึ้งในด้านการจัดการศึกษา การประเมินผล รวมถึง การเรียนรู้แนวโน้มและนโยบายการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

เป้าหมายสู่การเลื่อนวิทยฐานะ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ การก้าวสู่วิทยฐานะ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ เป็นเป้าหมายที่แสดงถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาศักยภาพตนเองในสายงาน บริหาร ผู้ดำรงตำแหน่งต้องแสดงให้เห็นถึงความสำเร็จในหน้าที่อย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะในเรื่องการพัฒนา คุณภาพการศึกษาในโรงเรียน เงื่อนไขสำคัญของการเลื่อนวิทยฐานะนี้ประกอบด้วยการสร้างผลงานเชิงวิชาการ เช่น งานวิจัยหรือการพัฒนานวัตกรรมการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียน ผู้ดำรงตำแหน่ง ต้องมี ความเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง สามารถส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในชุมชนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การเลื่อนวิทยฐานะไม่ได้เป็นเพียงการยกระดับสถานะทางอาชีพ แต่ยังเป็นการสร้างแรงบันดาลใจ แก่บุคลากรในองค์กร ผู้ที่ได้รับการยกระดับวิทยฐานะเป็น รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ จะมีโอกาส นำความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาระบบการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพ ของนักเรียน

การพัฒนาวิทยฐานะของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาไม่ใช่เพียงการเติมเต็มเป้าหมายในสายอาชีพ แต่ยังเป็นการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาของชาติ รองผู้อำนวยการที่ตั้งใจพัฒนาตนเองให้ก้าวสู่

ชำนาญการพิเศษ คือบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างความเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืนให้กับวงการการศึกษาไทย

หลักเกณฑ์ของรองผู้อำนวยการสถานศึกษามีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ และเลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ (Office of the Teacher Civil Service and Educational Personnel Commission, 2021)

ผู้ขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ต้องมีคุณสมบัตินับถึงวันที่ยื่นคำขอ ได้แก่ 1) มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า 4 ปี ติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า 2) มีการพัฒนางานตามข้อตกลงในตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ในช่วงระยะเวลาอย่างน้อย 3 รอบการประเมิน มีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 และ 3) ระยะเวลาอย่างน้อย 4 ปี ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย หรือวินัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์

กรณีผู้ขอมีคุณสมบัติเป็นไปตามเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือการดำรงวิทยฐานะของผู้ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ลดระยะเวลาตามหลักเกณฑ์ ข้อ 1) เหลือ 3 ปีติดต่อกัน มีการพัฒนางานตามข้อตกลง ตามหลักเกณฑ์ ข้อ 2) จำนวน 3 รอบการประเมิน และลดช่วงระยะเวลาตามหลักเกณฑ์ ข้อ 3) เหลือ 3 ปี

สำหรับการประเมินผู้ขอต้องผ่านการประเมิน 3 ด้านประกอบด้วย ด้านที่ 1 การวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ นวัตกรรม โดยรายงานในรูปแบบไฟล์ PDF และนำเสนอเป็นไฟล์วิดีโอตามรูปแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน 1 ไฟล์ ด้านที่ 2 ผลลัพธ์ของการพัฒนาสถานศึกษา นำเสนอเป็นไฟล์วิดีโอตามรูปแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน 1 ไฟล์ และด้านที่ 3 ผลงานวิชาการที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ จำนวน 1 รายการ ในรูปแบบไฟล์ PDF ซึ่งการประเมินด้านที่ 1 ด้านที่ 2 และด้านที่ 3 ให้มีคณะกรรมการประเมิน จำนวน 3 คน โดยประเมินผ่านระบบ DPA ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยผู้ที่จะผ่านการประเมินใน ตำแหน่งรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ต้องได้คะแนนแต่ละด้านไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75 การพิจารณาอนุมัติผลการประเมิน ให้ ก.ค.ศ. เป็นผู้อนุมัติ โดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่สถานศึกษานำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานประกอบการประเมินครบถ้วนสมบูรณ์ เข้าสู่ระบบ DPA

การเป็นรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษนั้น เป็นเครื่องสะท้อนถึงความมุ่งมั่นและความเชี่ยวชาญในสายงานการบริหารการศึกษา ความสำเร็จในระดับนี้เกิดจากการพัฒนาทักษะ ความรู้ และประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง นอกจากนั้น ยังต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการงานในสถานศึกษา เพื่อให้สามารถพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพสูงสุด การเลื่อนวิทยฐานะจาก รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ไปสู่ รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น ถือเป็นอีกก้าวสำคัญในสายอาชีพ

การบริหารการศึกษา การเลื่อนระดับนี้ไม่ได้เป็นเพียงการยกระดับในด้านตำแหน่งเท่านั้น แต่ยังเป็นการแสดงถึงความเชี่ยวชาญที่เพิ่มขึ้น รวมถึงการมีส่วนร่วมในการสร้างผลงานทางวิชาการ การพัฒนาบุคลากร และการส่งเสริมการเรียนรู้ภายในชุมชนโรงเรียน

การพัฒนาตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนี้ อาจเริ่มต้นจากการพัฒนาทักษะการบริหารจัดการที่ทันสมัย การติดตามความเปลี่ยนแปลงในวงการการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และการเข้าร่วมอบรมหรือสัมมนา ในด้านที่เกี่ยวข้อง การนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาก็เป็นส่วนสำคัญที่ช่วยยกระดับคุณภาพการบริหาร นอกจากนี้การสร้างผลงานที่เป็นรูปธรรม เช่น งานวิจัย นวัตกรรมการบริหาร หรือการพัฒนา ระบบภายในโรงเรียน ก็เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการที่ทำให้ผู้บริหารสามารถแสดงศักยภาพที่โดดเด่น และมีผลต่อการประเมินวิทยฐานะในระดับที่สูงขึ้น การสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนและ ชุมชนยังช่วยเสริมสร้างความร่วมมือและการพัฒนาที่ครอบคลุมทุกด้าน บทบาทของรองผู้อำนวยการใน วิทยฐานะเชี่ยวชาญนั้นยังรวมถึงการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ สามารถวางกลยุทธ์เพื่อพัฒนาสถานศึกษา อย่างยั่งยืน รวมถึงการเป็นต้นแบบที่ดีให้แก่ครู บุคลากร และนักเรียนในทุกมิติ

ท้ายที่สุด การก้าวไปสู่ตำแหน่ง "รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ" ไม่ใช่เพียงจุดหมายปลายทาง แต่เป็นกระบวนการที่แสดงถึงการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและการมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมการศึกษาไทยให้ก้าวสู่ ความเป็นเลิศในอนาคต

หลักเกณฑ์ของผู้อำนวยการสถานศึกษามีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการและเลื่อนเป็นวิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ (Office of the Teacher Civil Service and Educational Personnel Commission, 2021)

ผู้ขอมีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการหรือขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ต้องมีคุณสมบัตินับถึงวันที่ยื่นคำขอประกอบไปด้วย 1) มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า 2) มีการพัฒนางานตามข้อตกลงในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือในวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ แล้วแต่กรณีในช่วงระยะเวลาอย่างน้อย 3 รอบการประเมิน โดยในแต่ละรอบการประเมินต้องมีภาระงาน เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. และ 3) มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยในช่วงระยะเวลา อย่างน้อย 4 ปี ต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินิจฉัยชี้ขาด ทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์

กรณีผู้ขอมีคุณสมบัติเป็นไปตามเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือการดำรงวิทยฐานะ ของผู้ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ลดระยะเวลา เหลือ 3 ปีติดต่อกัน ตาม หลักเกณฑ์ ข้อ 1) มีการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน 2 รอบการประเมิน ตามหลักเกณฑ์ ข้อ 2) และ ลดช่วงระยะเวลาเหลือ 3 ปี ตามหลักเกณฑ์ ข้อ 3)

สำหรับการประเมินผู้ขอต้องผ่านการประเมิน 2 ด้านประกอบด้วย ด้านที่ 1 ด้านทักษะการวางแผน พัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหาร โดยรายงานในรูปแบบไฟล์ PDF และนำเสนอเป็นไฟล์วิดีโอตามรูปแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน 1 ไฟล์ และด้านที่ 2 ผลลัพธ์ของการพัฒนา สถานศึกษา นำเสนอเป็นไฟล์วิดีโอตามรูปแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน 1 ไฟล์ ซึ่งการประเมินด้านที่ 1 และด้านที่ 2 ให้มีคณะกรรมการประเมิน จำนวน 3 คน โดยประเมินผ่านระบบ DPA ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยผู้ที่จะผ่านการประเมินในตำแหน่งผู้อำนวยการชำนาญการและเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษ ต้องได้คะแนนจากคณะกรรมการแต่ละคน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 65 สำหรับการขอมีวิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ พิเศษ การพิจารณาอนุมัติผลการประเมิน ให้ ก.ค.ศ. เป็นผู้อนุมัติ โดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาหรือส่วนราชการนำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานประกอบการประเมินครบถ้วนสมบูรณ์ เข้าสู่ระบบ DPA

การพัฒนาวิทยฐานะของผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นหนึ่งในกระบวนการที่สำคัญ เพื่อให้บุคลากร ในตำแหน่งนี้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา รวมถึงพัฒนา ศักยภาพของครูและนักเรียนในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ

ในระดับเริ่มต้น ผู้อำนวยการสถานศึกษาจะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งวิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการ ซึ่งเป็นการยืนยันถึงความสามารถพื้นฐานในด้านการบริหารจัดการและความเข้าใจ ในนโยบายการศึกษา การปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนี้ต้องอาศัยความสามารถในการแก้ปัญหาการทำงาน ร่วมกับครู บุคลากร และชุมชน รวมถึงการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

เมื่อปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวครบกำหนดตามเงื่อนไขที่กำหนด ผู้อำนวยการชำนาญการ สามารถเลื่อนวิทยฐานะเป็น ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษได้ การเลื่อนวิทยฐานะนี้ไม่ได้เป็นเพียงการยืนยัน ถึงประสบการณ์ที่มากขึ้น แต่ยังสะท้อนถึงความสามารถในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน การประยุกต์ใช้วิธีการบริหารที่ทันสมัย และการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

การก้าวสู่วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษต้องอาศัยกระบวนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นการเข้ารับการอบรม ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา หรือการสร้างผลงานเชิงประจักษ์ ในด้านการพัฒนาการเรียนการสอน อีกทั้งยังต้องแสดงให้เห็นถึงความเป็นผู้นำที่มีคุณธรรมและสามารถ สร้างความเปลี่ยนแปลงเชิงบวกให้กับโรงเรียน

กล่าวได้ว่า วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษเป็นเป้าหมายสำคัญสำหรับผู้อำนวยการ สถานศึกษาที่มุ่งมั่นพัฒนาตนเองและองค์กร เพราะไม่เพียงช่วยยกระดับคุณภาพการบริหาร แต่ยังสร้าง แรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในระบบการศึกษาโดยรวม

หลักเกณฑ์ของผู้อำนวยการสถานศึกษามีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษและเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ (Office of the Teacher Civil Service and Educational Personnel Commission, 2021)

ผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะเป็นผู้อำนวยการเชี่ยวชาญต้องดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษอย่างน้อย 4 ปีติดต่อกัน และผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษต้องดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญอย่างน้อย 4 ปีติดต่อกันโดยมีการพัฒนางาน 3 รอบ การประเมินโดยมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 ต้องเป็นผู้มีวินัยและจริยธรรมที่ดี ไม่มีโทษทางวินัยหรือจรรยาบรรณในช่วง 4 ปีที่ผ่านมา

สำหรับการประเมินผู้ขอต้องผ่านการประเมิน 3 ด้านประกอบด้วย ด้านที่ 1 การวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ นวัตกรรม โดยรายงานและนำเสนอเป็นไฟล์วีดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน 1 ไฟล์ ด้านที่ 2 ผลลัพธ์ของการพัฒนาสถานศึกษา นำเสนอเป็นไฟล์วีดิทัศน์ตามรูปแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน 1 ไฟล์ และด้านที่ 3 ผลงานวิชาการ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ผลงานวิจัยพัฒนาสถานศึกษา 1 ชิ้น ในส่วนของผู้ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษต้องเป็นผลงานวิจัยพัฒนาสถานศึกษาและนวัตกรรม 2 ชิ้น ซึ่งต้องตีพิมพ์ในวารสาร TCI โดยผู้ที่จะผ่านการประเมินในตำแหน่งผู้อำนวยการเชี่ยวชาญต้องได้คะแนนแต่ละด้านไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75 และผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษต้องได้คะแนนแต่ละด้านไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 การพิจารณาอนุมัติผลการประเมินผลการประเมินจะต้องได้รับการอนุมัติจาก ก.ค.ศ. และมีผลตามวันที่ข้อมูลครบถ้วนในระบบ DPA ในการพัฒนา ก่อนเข้ารับตำแหน่ง ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษต้องผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์ก่อนแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เมื่อ ก.ค.ศ. พิจารณาผลการประเมินและมีมติเป็นประการใดแล้วให้ถือเป็นอันสิ้นสุด โดยให้พิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการโดยเคร่งครัด หากพบการละเมิดหลักเกณฑ์จะถือเป็นความผิดทางวินัย

ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งในวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สามารถเลื่อนวิทยฐานะขึ้นเป็นผู้อำนวยการเชี่ยวชาญได้ หากมีคุณสมบัติตามที่กำหนดในกฎระเบียบของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ซึ่งการเลื่อนวิทยฐานะดังกล่าวแสดงถึงการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถในระดับที่สูงขึ้น อันจะส่งผลให้การบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ในการเลื่อนวิทยฐานะไปสู่ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ ผู้ดำรงตำแหน่งจะต้องผ่านกระบวนการประเมินตามหลักเกณฑ์ที่เข้มงวดยิ่งขึ้น ทั้งในด้านความเชี่ยวชาญเชิงวิชาการ ความสามารถในการบริหารงานความเป็นผู้นำที่เป็นแบบอย่าง และการสร้างคุณค่าเชิงบวกให้กับสถานศึกษา โดยเป้าหมายหลักคือการสร้างผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาในระดับสูงสุด และส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรในองค์กรให้เติบโตตามไปด้วย

การเลื่อนวิทยฐานะจึงเป็นกระบวนการที่สะท้อนถึงการพัฒนาตนเองและการมุ่งมั่นสร้างสรรค์คุณประโยชน์ให้กับสังคมในฐานะผู้นำด้านการศึกษาอย่างแท้จริง

บทสรุป

วิทยฐานะถือเป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากสามารถสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถและความเชี่ยวชาญของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีผลงานในการบริหารสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ ซึ่งการประเมินเพื่อขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนด ซึ่งการประเมินจะต้องมีผลคะแนนที่สอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาตามที่กำหนดไว้ จึงจะส่งผลให้สามารถขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะได้ การขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะของผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้สะท้อนเพียงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาเท่านั้น แต่ยังสามารถบ่งบอกถึงจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษาอีกด้วย ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาถือได้ว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และยกระดับคุณภาพการศึกษา ดังนั้นการขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ควรตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาในปัจจุบัน เพื่อให้การประเมินวิทยฐานะของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างแท้จริง จึงควรมุ่งเน้นการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงจากการบริหารสถานศึกษา โดยเน้นผลลัพธ์ที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม เน้นการประเมินเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งเน้นการประเมิน ในส่วนของคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นผู้นำ เพื่อให้เกิดความเชื่อมโยงกับมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีเป้าหมายหลักคือการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างยั่งยืน

References

- Chairipoo, K., Bumbudtuk, N., ... and Nilkote, R. (2022). Teacher Academic Assessment System and Student Outcomes in the Era of Change. *Journal of Quality of Life and Law*, 18(2), 101-110. [In Thai].
- Chaisri, P. (2024). The Role of Educational Administrators in the New Era. (Master of Thesis, Phetchabun Rajabhat University). [In Thai].
- Chimpaleesawan, A. (2021). The Condition of Requesting to Have or to Promote Academic Standing Towards the Performance of Teacher Civil Servants in Secondary Education Service Area Office District 42. *Journal of Basic Education Research, Inaugural Issue*, July–December 2021, 183-194. [In Thai].
- Christensen, C. M., Horn, M. B. and Johnson, C. W. (2011). *Disrupting class: How disruptive innovation will change the way the world learns*. McGraw-Hill.

- Department of Curriculum and Instruction. (2020). *Standards for the Evaluation and Development of Educational Administrators*. Bangkok: Department of Curriculum and Instruction. [In Thai].
- Epstein, J. L., Sanders, M. G., ... and Jansorn, N. R. (2011). *School, Family, and Community Partnerships: Preparing Educators and Improving Schools* (2nd ed.). Thousand Oaks, California: Corwin Press.
- Fullan, M. (2011). *The New Meaning of Educational Change*. New York: Teachers College Press.
- Ninkaew, J. (2022). *The Role of Administrators in Promoting the Use of Innovation and Information Technology for Learning Management of Teachers under Chumphon Primary Education Service Area Office 1*. (Master of Thesis, Rajamangala University of Technology). [In Thai].
- Prachongsak, S. (2011). A Study on Processes and Steps in Producing Academic Papers to be Ranked as a Specialist Teacher. *Journal of Education and Social Development*, 7(1), 57-67. [In Thai].
- Suntan, K (2020). Managerial Strategies for Education Quality of Small-Scaled Primary Schools According to the Student Focus Concept. (Master of Thesis, Eastern Asia University). [In Thai].
- Tilbury, D. (2011). *Education for Sustainable Development: An Expert Review of Processes and Learning*. UNESCO.
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. (2015). *Rethinking Education: Towards a Global Common Good?*. Prance: UNESCO.
- Watkins, K. E. and Marsick, V. J. (2017). *Facilitating Learning Organizations: Making Learning Count*. England: Gower.