

การพัฒนาสมรรถนะของครูสถาบันอาชีวศึกษาไทย

DEVELOPING COMPETENCIES OF VOCATIONAL EDUCATION TEACHERS IN THAILAND

XIAOLI QIN¹, ตระกูล จิตวัฒนากร², ผศ.ดร.บุษกร วัฒนบุตร³, สยาม อัจฉริยประภา⁴

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาธุรกิจและทุนมนุษย์, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ¹,
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ^{2,3,4}

XIAOLI QIN¹, Trakul Chiwattanakorn², Busakorn Watthanabut³, Siam Atcharyaprapa⁴

Doctor of Philosophy (Business and Human Capital Development, North Bangkok University¹,
Faculty of Liberal Arts, North Bangkok University^{2,3,4}

Corresponding Author E-mail: xiaoli.qin@northbkk.ac.th¹, trakul.ch@northbkk.ac.th²,

Busakorn.Wa@northbkk.ac.th³, Siam.at@northbkk.ac.th⁴

(Received : June 9, 2025; Edit : June 19, 2025; accepted : June 21, 2025)

บทคัดย่อ

ในยุคที่โลกกำลังก้าวเข้าสู่สังคมฐานความรู้และเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ระบบการศึกษาโดยเฉพาะในระดับอาชีวศึกษาได้กลายเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอนจึงถือเป็นหัวใจหลักในการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียนให้สามารถประกอบอาชีพได้จริงในโลกแห่งการแข่งขัน ในประเทศไทย ครูในสถาบันอาชีวศึกษามีบทบาทไม่เพียงแต่ในฐานะผู้ถ่ายทอดความรู้เชิงวิชาชีพ แต่ยังเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ การฝึกปฏิบัติ และการพัฒนาทักษะทางอาชีพของนักศึกษา ดังนั้น การเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะของครูให้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่เหมาะสมกับบริบทของการเรียนการสอนยุคใหม่จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อยกระดับมาตรฐานการอาชีวศึกษาให้สามารถแข่งขันในระดับภูมิภาคและระดับโลกได้อย่างยั่งยืน การพัฒนาสมรรถนะของครูในสถาบันอาชีวศึกษาในประเทศไทย ต้องการให้อาชีวศึกษาเป็นองค์กรหลักที่ผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพและมาตรฐานเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรมที่จะปรับเปลี่ยนนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาใช้แทนคน นำเครื่องจักรมาใช้ในการผลิต โดยคนจะทำหน้าที่ในการควบคุมเครื่องจักรกล เน้นอุตสาหกรรมการออกแบบและความคิดสร้างสรรค์ที่ให้มูลค่าสูง ใช้แรงงานน้อยต้นทุนต่ำ ปรับเปลี่ยนเป็นผลิตภัณฑ์ที่เน้นเทคโนโลยีและนวัตกรรม ผลิตสินค้าคุณภาพสูงและมีมูลค่าทางเศรษฐกิจสูง ก่อให้เกิดรายได้สูงกว่าการลงทุนในระบบอุตสาหกรรมเดิม ๆ จึงต้องผลิตคนเพื่อรองรับเทคโนโลยีขั้นสูงส่งผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศด้วยเหตุนี้ครูผู้สอนในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจึงมีความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะการฝึกปฏิบัติและเจตคติที่ดี และทักษะความสามารถในการเรียน การสอนอย่างจริงจัง ให้เหมาะสมกับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้นวัตกรรม ประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี และทักษะชีวิตและอาชีพทั้งสามด้านเป็นทักษะที่จำเป็นอย่างยิ่ง รวมถึงสมรรถนะและความสามารถพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างสร้างสรรค์

คำสำคัญ : การพัฒนา , สมรรถนะของครู, สถาบันอาชีวศึกษา

Abstract

In the context of a rapidly evolving global landscape characterized by the rise of the knowledge-based economy and accelerated technological advancement, vocational education has emerged as a critical mechanism for cultivating a skilled workforce aligned with the dynamic needs of the labor market. Among the key determinants of successful vocational education is the competence of teachers, who play a pivotal role in delivering high-quality instruction and preparing students for professional careers in increasingly competitive environments. In Thailand, vocational educators are tasked not only with transmitting technical and professional knowledge but also with facilitating hands-on learning, guiding skill development, and fostering the practical competencies required in real-world occupational settings. As such, the systematic development of teacher competencies—encompassing pedagogical knowledge, technical skills, and professional attitudes—is essential for ensuring the effectiveness and relevance of vocational education. Enhancing these competencies is fundamental to improving educational outcomes and sustaining the competitiveness of Thailand's vocational education system both regionally and globally. Developing the competencies of vocational teachers in vocational institutions in Thailand aims to make vocational education the primary organization that produces and develops skilled individuals to meet quality standards and enter the labor market, especially in industries that are transitioning to technology-driven processes, replacing human labor with machinery. People will be responsible for controlling machinery, focusing on industrial design and high-value creativity. This shift aims to use fewer labor resources with low costs and transform products to focus on technology and innovation, producing high-quality goods with high economic value. This will generate higher income compared to traditional industrial systems. Therefore, it is necessary to train individuals to cope with advanced technology, which will enhance the country's competitiveness. Consequently, vocational teachers need continuous development of knowledge, understanding, practical skills, and positive attitudes, along with serious teaching skills suitable for being key figures in innovative learning. These include learning and innovation skills, information, media and technology skills, and life and career skills, as well as basic competencies and abilities in information technology and communication. These skills should be creatively applied for maximum benefit.

Keywords : Development, Teacher competencies, Vocational institutions

บทนำ

กระแสโลกาภิวัตน์ได้ส่งผลให้สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกประเทศเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องอันเป็นแรงผลักดันให้องค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนจำเป็นต้องเพิ่มขีดความสามารถและความยืดหยุ่นในการปรับตัว เพื่อตอบสนองต่อความต้องการและบริบทของระบบที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ภายใต้บริบทดังกล่าว ประเทศไทยจึงมีความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาและปฏิรูประบบราชการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ทั้งในมิติของการแก้ไขปัญหาเชิงโครงสร้างและจุดอ่อนที่สั่งสมมาเป็นระยะเวลายาวนาน ตลอดจนการยกระดับขีดสมรรถนะและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับระบบราชการ เพื่อให้สามารถปรับตัวได้อย่างทันทั่วทั้งที่ต่อการเปลี่ยนแปลง และทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างยั่งยืนของประเทศ (บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์.2564:76) การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในปัจจุบันส่งผลให้วิถีชีวิตและรูปแบบการแข่งขันเน้นการใช้ข้อมูลและความรู้ที่ทันสมัยมากยิ่งขึ้น บุคคลจึงจำเป็นต้องมีทักษะในการแสวงหาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะกลุ่มนักเรียนและนักศึกษาที่ต้องเตรียมความพร้อมสู่ตลาดแรงงานตามความต้องการของภาคอุตสาหกรรม การพัฒนาศักยภาพแรงงานตามยุทธศาสตร์ชาติและนโยบายอุตสาหกรรม 4.0 มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรม ภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงและกลไกประชารัฐ อันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศอย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน (ชุมพล คำเทียน และ พิชญาภา ยืนยาว.2563)

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สามารถสร้างคุณค่าและประสิทธิภาพในการทำงาน โดยยึดแนวคิดทุนมนุษย์ (Human Capital) ซึ่งมองว่ามนุษย์เป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนองค์กร ผู้บริหารจึงควรส่งเสริมการใช้ศักยภาพของบุคลากรอย่างเต็มที่ สร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร อันนำไปสู่การลดความขัดแย้งภายใน และส่งผลต่อความเจริญเติบโตขององค์กรและความสงบสุขของสังคมโดยรวม(วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล.2564:1 - 3)

ในบริบทของการพัฒนาเศรษฐกิจยุค Thailand 4.0 ประเทศไทยมีความต้องการกำลังคนสายอาชีพเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยคาดว่าในช่วงปี พ.ศ. 2568–2573 ความต้องการแรงงานสายอาชีพจะเพิ่มจากร้อยละ 30 เป็นร้อยละ 50–55 ของแรงงานทั้งหมด เพื่อให้การผลิตและพัฒนาากำลังคนมีประสิทธิภาพ ภาคการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและทิศทางการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการเน้นสมรรถนะ (Competency) และทักษะ (Skills) ที่ตอบโจทย์ภาคอุตสาหกรรม การสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และสถานศึกษา ทั้งในด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสนับสนุนทรัพยากร จะเป็นกลไกสำคัญในการแก้ปัญหาค่าผลิตกำลังคนไม่ตรงตามความต้องการ และส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพแรงงานอย่างยั่งยืน(สุรพงษ์ เอ็มอุทัย . 2564)

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นหน่วยงานหลักในการผลิตและพัฒนาากำลังคนด้านอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ดังนั้น ครูอาชีวศึกษาจึงต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ เพื่อให้สามารถจัดการเรียนการสอนในยุค 4.0 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นทักษะสำคัญ 3 ด้าน ได้แก่ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี รวมถึงทักษะชีวิตและอาชีพ ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญในการเสริมสร้างสมรรถนะของครูเพื่อเตรียมผู้เรียนให้พร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคต(ชุมพล คำเทียน และ พิชญาภา ยืนยาว.2563) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐภายใต้แนวคิดสมรรถนะ (Competency) เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาข้าราชการให้สามารถตอบสนองต่อภารกิจของรัฐและการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสมรรถนะถูกนำมาใช้ในการคัดเลือก พัฒนา และประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับประสิทธิภาพของระบบราชการโดยรวม ทั้งนี้ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 และแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560–2579 ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนากำลังคนสายอาชีวศึกษาให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพการศึกษา การขยายโอกาสอย่างทั่วถึง การสร้างความร่วมมือ และการจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันและความมั่นคงของสังคมไทยในระยะยาว(สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.2560)

จากแผนพัฒนาการอาชีวศึกษาดังกล่าว ได้มีการกำหนดการขับเคลื่อนไว้โดยมีโครงการขับเคลื่อนหลายรูปแบบ โดยเฉพาะมีโครงการร่วมมือกับเครือข่าย จากการประสานงานกับสถานประกอบการในรูปแบบทวิภาคี ทวิศึกษา ทวิวุฒิ มีการพัฒนาการจัดการศึกษาในกลุ่มอุตสาหกรรมเดิม: First S-Curve ได้แก่ การศึกษายานยนต์สมัยใหม่ อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ การท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดี เกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ การแปรรูปอาหาร กลุ่มอุตสาหกรรมอนาคต: New S-Curve ได้แก่ หุ่นยนต์เพื่อการอุตสาหกรรม โลจิสติกส์และการบิน การแพทย์ครบวงจร เชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ ดิจิทัลต่างๆ นอกจากนั้นการจัดหลักสูตรอาชีวศึกษาตามศาสตร์พระราชา ได้มีการเสนอแนะให้นำศาสตร์พระราชามาใช้ในการพัฒนาหลักสูตร(สำนักกรรมการ 3 ,สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. 2561: 11-12)การจัดการเรียนการสอนในอาชีวศึกษาจำเป็นต้องบูรณาการทักษะวิชาชีพพื้นฐานกับการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะตรงตามเป้าหมายของสถานศึกษาและความต้องการของตลาดแรงงาน ครูอาชีวศึกษาจึงต้องมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะด้านเทคโนโลยี การสื่อสาร ภาษา การประกอบอาชีพ และคุณธรรมจริยธรรม ทั้งนี้การเรียนรู้ควรมุ่งเน้นการลงมือปฏิบัติจริง การคิดวิเคราะห์ และการสร้างนวัตกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว จำเป็นต้องส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพครูอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการเสริมสร้างประสบการณ์จากสถานประกอบการและพัฒนาสมรรถนะให้สอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงานและอาชีพ การวางแผนพัฒนาบุคลากรควรมีข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียนและครูอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะในพื้นที่กรุงเทพฯ ซึ่งเป็นแหล่งรวมสถานศึกษาที่หลากหลายและมีศักยภาพในการเป็นศูนย์กลางความเป็นเลิศทางอาชีวศึกษา การพัฒนาจึงต้องมุ่งเน้นคุณภาพตามหลักการพัฒนาศักยภาพมนุษย์อย่างยั่งยืน (HR NOTE, asia.com:online) ถ้าพิจารณาความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูที่เป็นความต่อเนื่องไปสู่การพัฒนานักเรียนไปสู่ความสำเร็จซึ่งครูมีอาชีพการทางการศึกษาต้องการ ดังนั้นบุคลากรและครูจะมีความตระหนักในการพัฒนาความสามารถการกระทำ กิจกรรมในงานความรับผิดชอบ มีความคาดหวังต่อความสามารถในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ทำให้เกิดแรงจูงใจของบุคคลในการพัฒนาความสามารถของตนเอง (Scissions. 1982:20) และในยุคของโลกาภิวัตน์และการแข่งขันทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศ ระบบอาชีวศึกษาถูกยกระดับให้เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลิตกำลังคนที่มีทักษะสูง เพื่อรองรับความต้องการของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์การระดับนานาชาติ เช่น UNESCO (2020) ได้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการพัฒนาอาชีวศึกษาในฐานะยุทธศาสตร์หลักในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยยังคงประสบปัญหาในการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถาบันอาชีวศึกษา ทั้งในด้านนโยบาย โครงสร้างพื้นฐานการพัฒนา และการสนับสนุนเชิงระบบ แม้ว่ารัฐบาลไทยจะมีแนวนโยบายในการส่งเสริมการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง อาทิ โครงการพัฒนานวัตกรรมครู การอบรมทักษะด้านดิจิทัล และการบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ากับการเรียนการสอน แต่ยังพบปัญหาเจอปัญหา ได้แก่ ขาดรูปแบบการพัฒนาอย่างเป็นระบบและยั่งยืน การฝึกอบรมส่วนใหญ่มักเน้นเชิงปริมาณมากกว่าคุณภาพ และไม่สอดคล้องกับความต้องการจำเพาะของครูในแต่ละสาขาวิชา การขาดทักษะในด้านเฉพาะทางที่จำเป็นในยุคดิจิทัล เช่น ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ (Digital Pedagogy) และทักษะการวัดและประเมินผลตามแนวทางสมรรถนะ (Competency-Based Assessment) การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนและสถานประกอบการยังไม่ทั่วถึง ทำให้การพัฒนาไม่สะท้อนความต้องการที่แท้จริงของตลาดแรงงาน ข้อจำกัดด้านทรัพยากรและงบประมาณ โดยเฉพาะในสถาบันอาชีวศึกษาระดับภูมิภาคหรือชนบท

ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาสมรรถนะของครูอาชีวศึกษาจึงไม่สามารถตอบสนองความท้าทายของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างเต็มที่ ปัญหาเหล่านี้สะท้อนถึงความจำเป็นในการศึกษาวิเคราะห์เชิงลึก เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับนโยบายรัฐและความต้องการของอุตสาหกรรม ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอาชีวศึกษา และศักยภาพในการแข่งขันของประเทศในระดับสากล ดังนั้นครูผู้สอนในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจึงถือได้ว่าเป็นกำลังสำคัญในการผลิตกำลังคนสู่ตลาดแรงงานจึงควรได้รับการพัฒนาสมรรถนะในทุกด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ที่จะสามารถจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีทางการศึกษาที่เหมาะสมผสมผสานกับเทคนิควิธีการสอนอันจะสามารถถ่ายทอดเนื้อหาความรู้แก่ผู้เรียนส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ด้วยตนเองและมีทักษะการรู้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารซึ่งจะเป็นกำลังคนที่สำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไปในอนาคต

สถาบันอาชีวศึกษาไทย

ความหมายการบริหารอาชีวศึกษา

นักวิชาการให้ความหมายการบริหารอาชีวศึกษาไว้ว่า เป็นกระบวนการจัดการด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในยุคเทคโนโลยี สามารถเข้าถึง ควบคุม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ตลอดจนมีความคิดสร้างสรรค์ในการประดิษฐ์นวัตกรรมใหม่ ๆ มีศักยภาพในการประกอบอาชีพ อิสระ และสามารถเป็นผู้ประกอบการที่มีความพร้อมในการแข่งขันในสังคมยุคใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (นิลสุข ปรียานันท์, 2560) นอกจากนี้ การบริหารอาชีวศึกษายังมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีสมรรถนะทางวิชาชีพที่ได้รับการยอมรับจากตลาดแรงงานทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน มีความสามารถในการประกอบอาชีพ และมีศักยภาพในการแข่งขันในระดับประเทศและระดับนานาชาติ ทั้งยังสามารถเป็นต้นแบบในการปฏิบัติที่เป็นเลิศ และสามารถถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้หรือแนวทางการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพแก่หน่วยงานหรือองค์กรอื่นได้(นวลอนงค์ อุซุภาพ,2561)

ความสำคัญของสถาบันอาชีวศึกษาไทย

สถาบันอาชีวศึกษาไทยเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาและยกระดับทักษะวิชาชีพของ บุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสาขาอาชีพต่าง ๆ ทั้งนี้ ภายใต้บริบทของการรวมตัว เป็นประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) การจัดการอาชีวศึกษาไทยมีแนวโน้มที่จะมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมสมรรถนะ และความสามารถของแรงงานในระดับภูมิภาค เพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้เรียนในการเข้าสู่ตลาดแรงงานที่มีความหลากหลาย ทางวัฒนธรรมและมาตรฐานอาชีพร่วมกัน การพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพและทักษะวิชาชีพที่ตรงกับความต้องการของ ตลาดแรงงานอาเซียน จะช่วยเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ อีกทั้งเอื้อให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ สมาชิกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความได้เปรียบในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภา การศึกษา, 2553) จากการศึกษาความพร้อมของสถานศึกษาอาชีวศึกษาไทยในการผลิตช่างฝีมือหรือแรงงานฝีมือเพื่อรองรับการ เข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่าส่วนใหญ่ยังมีระดับความพร้อมต่ำในหลายด้าน อาทิ ความสามารถในการเคลื่อนย้าย แรงงานเข้าสู่ตลาดแรงงานอาเซียน การใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และทักษะในการสืบค้นข้อมูลผ่านระบบอินเทอร์เน็ต ทั้งนี้ คณาจารย์ผู้สอนในสถานศึกษาอาชีวศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ดังกล่าว ส่งผลให้สถาบันอาชีวศึกษาไทยจำเป็นต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับ ความต้องการของผู้ประกอบการ และสอดคล้องกับบริบทของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่มีความต้องการแรงงานฝีมือที่มีทักษะด้านภาษา และเทคโนโลยีสารสนเทศในระดับสูงขึ้น (นพดล สุตินดิวิชญ์กุล, 2554)

จากรายงานการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาตามนโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาล พบว่า การพัฒนา คุณภาพการจัดการศึกษาในระดับอาชีวศึกษายังประสบกับข้อจำกัดหลายประการ โดยเฉพาะในด้านความนิยมของผู้เรียนที่มี แนวโน้มเลือกศึกษาต่อในสายสามัญมากกว่าสายอาชีพ ส่งผลให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานระดับกลางที่มีทักษะตาม ความต้องการของตลาดแรงงาน นอกจากนี้ยังพบอัตราการลาออกกลางคันของนักเรียนระดับอาชีวศึกษาสูง ซึ่งสะท้อนถึงความท้าทาย ด้านการคงอยู่ของผู้เรียนในระบบการศึกษาอาชีว (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562) จากแนวโน้มที่พบในระดับ การศึกษาอาชีวศึกษา นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) มีจำนวนลดลงอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากผู้เรียนส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญกับการศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีมากกว่าการเข้าสู่ตลาดแรงงานโดยตรง ส่งผลให้เกิดภาวะขาดแคลนแรงงานสาย วิชาชีพ ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ขณะเดียวกัน การขาดการบูรณาการและการวางแผนร่วมกันระหว่างภาครัฐกับสถาน ประกอบการส่งผลให้การพัฒนากำลังคนไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2562) นอกจากนี้ พฤติกรรมและทัศนคติของผู้เรียนอาชีวศึกษายังมีส่วนทำให้ผู้ปกครองและผู้เรียนขาดความมั่นใจต่อคุณภาพของการ เรียนการสอนในระบบอาชีวศึกษา

ความสำคัญของการบริหารอาชีวศึกษา

ในยุคดิจิทัลที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ การอาชีวศึกษาจำเป็นต้องมีบทบาทสำคัญในการพัฒนากำลังคนให้มี

ศักยภาพและความสามารถในการประกอบอาชีพ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศให้สามารถหลุดพ้นจากความยากจนอย่างยั่งยืน ระบบการเรียนการสอนในสายอาชีพจึงต้องมุ่งเน้นการสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้แก่ผู้เรียน อาทิ ความคิดสร้างสรรค์ที่ทันสมัย การใช้พลังงานอย่างประหยัด การคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม คุณธรรม จริยธรรม และความใฝ่รู้ด้านเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง โดยผู้เรียนควรได้รับการพัฒนาให้สามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี มีทักษะในการบูรณาการความรู้ ความคิด และทักษะต่าง ๆ เพื่อสร้างสรรค์องค์ความรู้และผลงานที่มีคุณค่า รวมทั้งมีทักษะการวิเคราะห์และการตัดสินใจที่ช่วยให้สามารถวางแผนและดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (มณโฑลย นรสิงห์, 2560)

แนวคิดการบริหารอาชีพศึกษา

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้กระทรวง การกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาตามมาตรา 39 ได้มอบอำนาจให้สถานศึกษาอาชีพศึกษาบริหารจัดการโดยตรงใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ งบประมาณ การบุคคล และการบริหารทั่วไป ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีสมรรถนะในการเป็นผู้นำทางวิชาการและมีความเชี่ยวชาญในการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) การบริหารจัดการภายใต้บริบทดังกล่าวต้องอาศัยหลักธรรมาภิบาลเป็นแนวทาง พร้อมทั้งปรับระบบการจัดการบุคลากรให้สอดคล้องกับปัจจัยแวดล้อมภายนอกตามกรอบ PEST Analysis ซึ่งประกอบด้วยมิติทางการเมือง (Politics) เศรษฐกิจ (Economics) สังคม (Social) และเทคโนโลยี (Technology) เพื่อให้สามารถประเมินและจัดการกับโอกาสและความเสี่ยงได้อย่างเหมาะสม กระบวนการบริหารจัดการจึงควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม เน้นการพัฒนาบุคลากร การสร้างแรงจูงใจ การทำงานเป็นทีม และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ที่เน้นการขับเคลื่อนด้วยความคิดสร้างสรรค์ การผลิตนวัตกรรม และการให้บริการที่มีคุณภาพ โดยมีการเรียนรู้จากสถานการณ์และประสบการณ์เป็นฐาน เพื่อสร้างการพัฒนาที่มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (สรวยอัยย์ อนันท์วิจิตร, 256; เอกชัย กี่สุขพันธ์ และคณะ.2553)

สมรรถนะ (Competency)

สมรรถนะ (Competency) ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในมิติของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากสมรรถนะมีบทบาทในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการยกระดับประสิทธิภาพและความสามารถในการดำเนินงานขององค์กร องค์กรต่าง ๆ จึงนำแนวคิดเรื่องสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการในหลากหลายด้าน อาทิ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาหลักสูตร การยกระดับคุณภาพบริการ ตลอดจนการส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหาร เพื่อให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น เพื่อสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับแนวคิดเรื่องสมรรถนะ จำเป็นต้องศึกษาถึงพื้นฐานแนวคิด ความหมาย องค์ประกอบ ประเภทของสมรรถนะ แนวทางการกำหนด การวัด และการประยุกต์ใช้สมรรถนะในบริบทต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการบริหารงานและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ

ความเป็นมาของสมรรถนะ

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะมีจุดเริ่มต้นจากบทความทางวิชาการของ เดวิด ซี. แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland) นักจิตวิทยาจากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ซึ่งนำเสนอในช่วงทศวรรษ 1960 โดยเสนอว่า การประเมินศักยภาพของบุคคลผ่านการวัดเชาวน์ปัญญา (IQ) และการทดสอบบุคลิกภาพ ยังไม่เพียงพอในการทำนายความสำเร็จในการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะที่แท้จริงของบุคคลในองค์กร แมคเคลแลนด์เห็นว่า การวัดผลแบบเดิมไม่สามารถสะท้อนคุณลักษณะเชิงลึกที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานและผลสัมฤทธิ์ได้อย่างแท้จริง เขาจึงเสนอแนวคิดเรื่อง “สมรรถนะ” (Competency) ซึ่งหมายถึงคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล เช่น ความรู้ ทักษะ เจตคติ แรงจูงใจ และลักษณะส่วนบุคคลอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ในช่วงทศวรรษ 1970 กระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกา (U.S. State Department) ได้ว่าจ้างบริษัท McBer ซึ่งมี เดวิด ซี. แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland) เป็นผู้บริหาร ให้พัฒนาเครื่องมือรูปแบบใหม่ที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างแม่นยำมากกว่าการประเมินแบบเดิม เนื่องจากพบว่าผลการสอบแบบทดสอบสติปัญญาและบุคลิกภาพไม่

สามารถสะท้อนถึงประสิทธิภาพการทำงานที่แท้จริงได้ กล่าวคือ บุคคลที่มีคะแนนสูงในการทดสอบกลับไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน แมคเคลแลนด์จึงได้พัฒนาแนวทางการประเมินสมรรถนะ (Competency) และนำเสนอผ่านบทความเรื่อง "Testing for competence rather than for intelligence" ซึ่งตีพิมพ์ในวารสาร American Psychologist โดยเสนอว่าสมรรถนะเป็นคุณลักษณะภายในของบุคคลที่เชื่อมโยงกับการแสดงพฤติกรรมอย่างมีประสิทธิภาพในการทำงาน และเสนอเครื่องมือใหม่ที่เรียกว่า Behavioral Event Interview (BEI) ซึ่งเป็นเทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึกที่ใช้เพื่อระบุสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ โดยเน้นการสะท้อนประสบการณ์จริงของบุคคลในสถานการณ์การทำงานที่ผ่านมา เพื่อให้เห็นรูปแบบพฤติกรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จ

ในปี ค.ศ. 1982 ริชาร์ด โบยัตซิส (Richard Boyatzis) ได้เสนอกรอบแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะผ่านผลงานหนังสือเรื่อง The Competent Manager: A Model of Effective Performance โดยได้ให้นิยามคำว่า "สมรรถนะ" (competencies) ว่าเป็นความสามารถที่เกี่ยวข้องกับงานหรือคุณลักษณะภายในตัวบุคคล ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ

ต่อมาในปี ค.ศ. 1994 แกรี แฮมเมล (Gary Hamel) และ ซี.เค. พรฮาราด (C.K. Prahalad) ได้นำเสนอแนวคิด "สมรรถนะหลัก" (Core Competencies) ในหนังสือ Competing for The Future โดยอธิบายว่า สมรรถนะหลักเป็นความสามารถพื้นฐานและสำคัญขององค์กรธุรกิจ ซึ่งประกอบด้วยองค์ความรู้ ทักษะ และความสามารถที่มีระดับความเชี่ยวชาญสูง เพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน

ประเทศไทยได้มีการปฏิรูปและปรับเปลี่ยนอย่างเป็นระบบขนานใหญ่ จึงได้มีการจัดทำ การปฏิรูปและการปรับเปลี่ยนอย่างเป็นระบบของประเทศไทยในช่วงที่ผ่านมาได้นำไปสู่การกำหนดยุทธศาสตร์ชาติฉบับใหม่ ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาประเทศในระยะยาว เพื่อยกระดับคุณภาพของประเทศไทยในทุกภาคส่วนและแก้ไขปัญหาโครงสร้างที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน รวมถึงการเตรียมความพร้อมในการรับมือกับภัยคุกคามและการบริหารจัดการความเสี่ยงในอนาคต ตลอดจนการปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของภูมิทัศน์โลก ยุทธศาสตร์ชาติได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า "ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง" (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2018) โดยมีกรอบระยะเวลาการพัฒนา 20 ปี ซึ่งประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์หลัก ได้แก่: 1. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง 2. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน 3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ 4. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม 5. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม 6. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ แนวคิดประเทศไทย 4.0 เป็นแนวทางการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจจากการขับเคลื่อนด้วยการพัฒนาประสิทธิภาพในการผลิตภาคอุตสาหกรรม ไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม (Innovation-Driven Economy) (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2017) โดยมีเป้าหมายให้ประเทศไทยกลายเป็นประเทศที่มีรายได้สูง ผ่านการขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม ในการขับเคลื่อนประเทศไทย 4.0 ต้องมีการเปลี่ยนแปลงใน 3 มิติสำคัญ 1.การเปลี่ยนแปลงจากสินค้าโภคภัณฑ์สู่สินค้าเชิงนวัตกรรมมีการปรับเปลี่ยนจากการผลิตสินค้าขั้นพื้นฐานไปสู่สินค้าที่มีมูลค่าเพิ่มและใช้เทคโนโลยีขั้นสูง 2.การเปลี่ยนแปลงจากการขับเคลื่อนด้วยภาคอุตสาหกรรมสู่เทคโนโลยีและนวัตกรรมมีการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรมเป็นแรงขับเคลื่อนหลัก 3.การเปลี่ยนแปลงจากการเน้นภาคการผลิตสู่ภาคบริการ*: การขยายบทบาทของภาคบริการที่มีมูลค่าเพิ่มสูง (คณะกรรมการนโยบายเศรษฐกิจดิจิทัล, 2016) การเปลี่ยนผ่านในองค์ประกอบสำคัญ ประกอบด้วย 1.ภาคเกษตรกรรม มีการเปลี่ยนผ่านจากการเกษตรแบบดั้งเดิม (Traditional Farming) ไปสู่การเกษตรสมัยใหม่ ที่เน้นการบริหารจัดการและเทคโนโลยี (Smart Farming) โดยมุ่งเน้นการพัฒนาเกษตรกรให้มีรายได้เพิ่มขึ้นและมีลักษณะของผู้ประกอบการ (Agricultural Entrepreneur) (กระทรวงเกษตรและสหกรณ์, 2018) 2. ภาควิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีการปรับเปลี่ยนจากวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแบบดั้งเดิม (Traditional SMEs) ที่ต้องอาศัยการสนับสนุนจากรัฐอย่างต่อเนื่อง ไปสู่ Smart Enterprises และ Startups ที่มีศักยภาพสูง รวมถึงวิสาหกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (Innovation-Driven Enterprises: IDE) (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2019) 3.ภาคบริการมี

การเปลี่ยนผ่านจากการให้บริการแบบดั้งเดิม (Traditional Services) ซึ่งสร้างมูลค่าเพิ่มในระดับต่ำ ไปสู่การบริการที่สร้างมูลค่าสูง (High-Value Services) และต้องใช้ทักษะขั้นสูง และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีการปรับเปลี่ยนจากแรงงานที่มีทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะสูง เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรม (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2017)

ความหมายของสมรรถนะ

สมรรถนะเป็นคุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานในงานที่ตนรับผิดชอบให้สูงกว่า หรือเหนือกว่าเกณฑ์ เป็นลักษณะเฉพาะ จึงมีนักวิชาการทั้งต่างประเทศและของไทยได้ให้ความหมายของสมรรถนะ (Competency) ดังนี้

แมคเคลแลนด์ (McClelland. 1973) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้บุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ

สเปนเซอร์ และ สเปนเซอร์ (Spencer; & Spencer. 1993) อธิบายว่า สมรรถนะเป็น คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying characteristic) ที่มีอยู่ในตัวบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) อัตมโนทัศน์ (Self-concept) ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills) ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันหรือมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal relationship) ให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ/หรือสูงกว่าเกณฑ์อ้างอิง (Criterion reference) หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

ไรแรทท์ และ โลฮัน (Rylatt; & Lohan. 1995) กล่าวว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ลักษณะของทักษะ ความรู้ และเจตคติที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ณ สถานการณ์หรือเฉพาะงาน

บลานเชโร โบโรสกี และ ไดเออร์ (Blancero; Boroski; & Dyer. 1996) กล่าวว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติอื่นที่มีเพื่อให้ได้พฤติกรรมที่ต้องการในอนาคต

คลาร์ค (Clark. 1999) กล่าวว่า สมรรถนะ ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ ได้แก่ 1) ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และความสามารถ (Abilities) ซึ่งสามารถสังเกตได้หรือสามารถวัดได้ และ 2) ความรู้ ทักษะ และความสามารถ เหล่านี้ จะต้องแยกความแตกต่างระหว่างผู้ปฏิบัติงานได้สูงกว่าและผู้ปฏิบัติงานคนอื่น ๆ ออกจากกันได้

คูบัวส์ และ รอทเวลล์ (Dubois; & Rothwell. 2004) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่ทุกคนมีและใช้อย่างเหมาะสม เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งลักษณะเหล่านี้ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ แรงจูงใจทางสังคม ลักษณะนิสัยส่วนบุคคล ตลอดจนความคิดและวิธีการคิด ความรู้สึกและการกระทำ

เท็อน ทองแก้ว (2550) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่า สมรรถนะ เป็นความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จมีผลงานได้ตามเกณฑ์ หรือมาตรฐานที่กำหนดหรือสูงกว่า

ชูชัย สมิทธิไกร (2552) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่า หมายถึง คุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคคล ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ เช่น อุปนิสัย เจตคติ บุคลิกภาพ

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2556) สรุปได้ว่า สมรรถนะหมายถึง การรวมตัวของความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่แสดงออกเป็นพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งส่งผลให้บุคคลสามารถสร้างผลงานที่โดดเด่นเหนือกว่าผู้อื่นและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น สมรรถนะครู จึงหมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะที่จำเป็นของครูในการปฏิบัติงานวิชาชีพให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายทางการศึกษา

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2557) ได้สรุปว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะและความสามารถของบุคคลที่แสดงออกเป็นพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยสะท้อนการผสมผสานระหว่างความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่สามารถสังเกตและวัดได้ ซึ่งอาจเกิดจากพรสวรรค์ธรรมชาติหรือการพัฒนาผ่านการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม และการพัฒนาตนเอง

องค์การรัฐมนตรีศึกษาแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (2558) ได้ให้ความหมายของ สมรรถนะ หมายถึง การผสมผสานของ ทักษะ ความรู้ พฤติกรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ

นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์ (2559) ได้สรุปว่า สมรรถนะ หมายถึง ชีตความสามารถที่เป็นการบูรณาการของความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของบุคคล (KSAs) ซึ่งแสดงออกผ่านพฤติกรรมการทำงานที่สามารถสังเกตและวัดได้ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก คือ ลักษณะของบุคคล (Personal characteristics) พฤติกรรม (Behavior) – การแสดงออกทั้งเชิงบวกและลบ ผลการปฏิบัติงาน (Performance) ซึ่งมีส่วนช่วยสนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ขององค์การและยังใช้เป็นกรอบในการสร้างวัฒนธรรมองค์การ

สิทธิพงศ์ นกแอนหามาน (2559) ได้สรุปว่า สมรรถนะ หมายถึง การผสมผสานของความรู้ ความชำนาญ ความสามารถ และคุณลักษณะของผู้ดำรงตำแหน่งที่สนับสนุนการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ อัตมโนทัศน์นี้ แรงจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบเหล่านี้บูรณาการกันเป็นพฤติกรรมและการกระทำที่ขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมซึ่งเกิดจากการรวมความรู้ ทักษะ ความสามารถ ความชำนาญ เจตคติ แรงจูงใจ และคุณลักษณะของครูที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพครูให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ ตามความต้องการขององค์การทางการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา มีความโดดเด่นและสร้างความแตกต่างจากผู้อื่น ทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล สามารถวัดได้สังเกตได้และพัฒนาได้

องค์ประกอบของสมรรถนะ

McClelland (1973) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของสมรรถนะ ประกอบด้วย 1.ความรู้ หมายถึง ข้อมูลหรือสาระสำคัญเฉพาะด้านที่มีความจำเป็นต่อการประกอบอาชีพหรือการปฏิบัติงาน 2. ทักษะ หมายถึง ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานจนเกิดความชำนาญ สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3.ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง หมายถึง การรับรู้และการประเมินตนเอง ซึ่งครอบคลุมเจตคติ ค่านิยม และภาพลักษณ์ที่บุคคลมีต่อตนเอง 4. บุคลิกลักษณะประจำตัว หมายถึง ลักษณะนิสัยหรือคุณลักษณะเฉพาะตัวที่สะท้อนความเป็นบุคคล 5. แรงจูงใจ หมายถึง แรงขับภายในที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมาย

Boyatzis (1982) ได้ให้คำนิยามของ “สมรรถนะ” (Competency) ว่าเป็นองค์ประกอบภายในบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถคาดการณ์ความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้ โดยแบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น 5 ด้านหลัก ดังนี้ 1. แรงจูงใจ คือ พลังขับภายในที่กำหนดเป้าหมายและสะท้อนผ่านพฤติกรรมในสถานการณ์ต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อการกระทำของบุคคลทั้งในระดับจิตสำนึกและจิตใต้สำนึก 2. ลักษณะเฉพาะ คือ คุณลักษณะประจำตัวหรืออุปนิสัยที่สะท้อนรูปแบบการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นอย่างสม่ำเสมอ แม้ในสถานการณ์เดียวกัน บุคคลแต่ละคนจะแสดงลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นพื้นฐานในการกำหนดพฤติกรรมโดยรวมในระยะยาว 3. ภาพลักษณ์ตนเอง คือ การรับรู้และประเมินตนเองที่รวมถึงการสร้างอัตลักษณ์และการยอมรับตนเอง ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการกำหนดพฤติกรรม การตัดสินใจ และการพัฒนาแนวคิดเชิงบวกในการทำงาน 4. บทบาททางสังคม คือ การแสดงตนเพื่อสื่อสารบทบาทที่บุคคลต้องการให้สังคมรับรู้ เช่น การเป็นผู้นำ การปฏิบัติตามจริยธรรม และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมองค์กร ซึ่งสะท้อนการปรับตัวตามบริบททางสังคมและวัฒนธรรม 5. ทักษะ (Skill) คือ ความสามารถในการปฏิบัติอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อบรรลุเป้าหมาย ทักษะที่ได้รับการฝึกฝนและพัฒนาช่วยเสริมประสิทธิภาพในการทำงานและการตอบสนองบทบาทในองค์กรอย่างเหมาะสม

Spencer และ Spencer (1993) อธิบายว่า สมรรถนะ (Competency) คือ คุณลักษณะเฉพาะของบุคคลที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมและผลงานในการทำงานที่มีประสิทธิผล โดยประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ดังนี้ 1. แรงจูงใจ หมายถึง พลังขับเคลื่อนภายในที่ผลักดันพฤติกรรมของบุคคลไปสู่เป้าหมายเฉพาะ แรงจูงใจมีผลต่อการเลือกปฏิบัติและการหลีกเลี่ยงพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น บุคคลที่มีแรงจูงใจความสำเร็จสูงมักตั้งเป้าหมายท้าทาย รับผิดชอบงาน และใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง 2. ลักษณะเฉพาะ หมายถึง คุณลักษณะทางกายภาพหรือแบบแผนการตอบสนองทางพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างสม่ำเสมอเมื่อต้องเผชิญกับสิ่งกระตุ้น 3. มโนทัศน์ในตน หมายถึง คุณลักษณะทางกายภาพหรือแบบแผนการตอบสนองทางพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างสม่ำเสมอเมื่อต้องเผชิญกับสิ่งกระตุ้น หรือความสามารถใน

การควบคุมอารมณ์ภายใต้แรงกดดัน ลักษณะเฉพาะเหล่านี้มักพบในผู้ที่ประสบความสำเร็จในบทบาทผู้นำ และมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างต่อเนื่อง แม้ปราศจากการควบคุมโดยตรงจากผู้อื่น 4.ความรู้ หมายถึง ข้อมูลหรือสารสนเทศเฉพาะด้านที่บุคคลมีและสามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์หรือแก้ไขปัญหาในสถานการณ์จริง โดยแตกต่างจากข้อมูลดิบที่ยังไม่ผ่านการประมวลผลและการจดจำเพียงอย่างเดียว 5. ทักษะ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติทั้งเชิงกายภาพและจิตใจ ซึ่งเป็นลักษณะรูปธรรมและสามารถพัฒนาได้

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของสมรรถนะ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. แรงจูงใจเป็นตัวขับเคลื่อนพฤติกรรมไปสู่เป้าหมายอย่างมีจุดมุ่งหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจสูงจะตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย มุ่งมั่น และรับผิดชอบในผลงาน 2. ลักษณะเฉพาะ เป็นรูปแบบพฤติกรรมหรืออุปนิสัยที่แสดงออกอย่างต่อเนื่อง เช่น ความอดทน ความคิดสร้างสรรค์ หรือการควบคุมอารมณ์ภายใต้แรงกดดัน ซึ่งมักเป็นพื้นฐานของบุคลิกภาพและเป็นปัจจัยที่ยากต่อการเปลี่ยนแปลง 3. มโนทัศน์ในตน หรือภาพลักษณ์ตนเอง สะท้อนการรับรู้และการประเมินตนเองของบุคคล ทั้งในด้านค่านิยม เจตคติ และบทบาทที่ตนเชื่อว่ามีในสังคม ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรม การตัดสินใจ และแนวโน้มในการปฏิบัติงาน 4. ความรู้ คือข้อมูลหรือสารสนเทศเฉพาะด้านที่สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์หรือแก้ไขปัญหาในสถานการณ์จริง โดยต่างจากการจดจำข้อมูล ซึ่งไม่สามารถชี้วัดความสามารถในการปฏิบัติงานได้โดยตรง 5. ทักษะ ความสามารถในการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานทั้งในเชิงกายภาพและจิตใจ ทักษะเป็นองค์ประกอบที่สามารถพัฒนาได้ผ่านการฝึกฝน และมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ประเภทของสมรรถนะ

มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ทรรศนะที่แตกต่างกันออกไปดังนี้

สเปนเซอร์ (Spencer & Spencer. 1994) ได้สรุปประเภทสมรรถนะ ออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1. สมรรถนะหลัก (Essential competency) หมายถึง พื้นฐานของความรู้และทักษะที่ทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมีซึ่งสามารถพัฒนาขึ้นมาได้โดยการฝึกอบรม 2. สมรรถนะขั้นแยกแยะได้ (Differentiating competency) หมายถึง สมรรถนะที่สามารถแยกผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถโดดเด่นออกจากผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถระดับ ปานกลาง (Average performance) ได้แม้ว่าสมรรถนะด้านนี้จะยากต่อการพัฒนา แต่ก็เป็นตัวกำหนดความสำเร็จในการทำงานของบุคคลในระยะยาว 3. สมรรถนะขั้นกลยุทธ์ (Strategic competency) หมายถึง สมรรถนะหลักขององค์กรแต่มุ่งไปที่สมรรถภาพขององค์กร (Organizational capability) รวมไปถึงสมรรถนะที่จะสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งได้แก่ ความสามารถด้านนวัตกรรม การให้บริการความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และเทคโนโลยี

อนุสิทธิ์ นามโยธา (2555) ได้แบ่งประเภทสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เป็น 2 ประเภท ได้แก่ สมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และคุณธรรมจริยธรรม และสมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การสื่อสารและการจูงใจ การมีวิสัยทัศน์ การวิเคราะห์สังเคราะห์ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการมีภาวะผู้นำ

สิทธิพงศ์ นกแอนหมาน (2559) ได้สรุปประเภทของสมรรถนะ ดังนี้ 1. สมรรถนะหลัก เป็นสมรรถนะที่บุคลากรในองค์กรนั้นมียู่ทุกคน เป็นความรู้ ทักษะ ความสามารถเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งจะเป็นความสามารถที่แท้จริงของแต่ละบุคคล 2. สมรรถนะเฉพาะงาน/หน้าที่การทำงาน เป็นสมรรถนะที่บุคคลจะต้องมีตามบทบาท หน้าที่การทำงานในแต่ละตำแหน่ง เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้ออกมามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้

ธนกฤต อึ้งน้อย (2563) ได้กล่าวว่า ประเภทสมรรถนะสามารถจำแนกได้ 2 ประเภท คือ สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เกิดจากความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่กำหนดไว้ และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดขึ้นเป็นการเฉพาะสำหรับแต่ละตำแหน่ง เพื่อสนับสนุนให้แสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับหน้าที่และสามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า ประเภทของสมรรถนะ อาจแบ่งออกเป็นประเภทใหญ่ 2 ประเภท คือ สมรรถนะหลัก เป็นสมรรถนะเกี่ยวกับ

ความรู้ ความสามารถ ทักษะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะเฉพาะสำหรับสายงานนั้น ๆ เป็นความสามารถในงานเฉพาะด้านซึ่งมีความแตกต่างกันไปตามบทบาทและหน้าที่

ประโยชน์ของสมรรถนะ

นิสดารก์ เวชยานนท์ (2549) ได้เสนอว่า การประยุกต์ใช้แนวคิดสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีประโยชน์อย่างรอบด้าน โดยสามารถสนับสนุนกระบวนการต่าง ๆ ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพในหลากหลายมิติ ประการแรก แนวคิดสมรรถนะช่วยปรับปรุงกระบวนการคัดสรรบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับคุณลักษณะที่จำเป็นต่อความสำเร็จในงาน ประการที่สอง ช่วยยกระดับการประเมินศักยภาพของบุคลากรให้มีความชัดเจนและเป็นระบบมากยิ่งขึ้น ประการที่สาม เอื้อให้เกิดการพัฒนากระบวนการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ในด้านการสื่อสาร สมรรถนะยังเป็นเครื่องมือที่ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับเป้าหมายการทำงาน ส่งผลให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ขณะเดียวกันยังส่งเสริมให้พนักงานสามารถประเมินและพัฒนาตนเองได้อย่างเป็นระบบ อีกทั้งยังเป็นแนวทางสำคัญในการวางแผนอบรมและให้คำปรึกษาที่เหมาะสมกับศักยภาพรายบุคคล นอกจากนี้ การใช้แนวคิดสมรรถนะยังมีส่วนช่วยในการพัฒนาและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การให้เข้มแข็ง สร้างทีมงานที่มีความร่วมมือและเป้าหมายร่วมกัน รวมถึงสนับสนุนการออกแบบงานให้สอดคล้องกับศักยภาพของบุคลากรแต่ละคนอย่างเหมาะสม

การพัฒนาสมรรถนะ (Competency Development)

การพัฒนาสมรรถนะเป็นกระบวนการที่มีโครงสร้างชัดเจน ซึ่งเริ่มต้นจากการกำหนดกรอบแนวคิดพื้นฐานและวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) ยุทธศาสตร์ (Strategy) ค่านิยมองค์กร (Values) วัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) และพฤติกรรมที่องค์กรต้องการให้บุคลากรแสดงออก (Behavioral Expectations) ทั้งนี้ เพื่อนำไปสู่การกำหนด “สมรรถนะขององค์กร” (Organizational Competency) ที่สะท้อนถึงทิศทางและเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ซึ่งสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืนต่อนั้น องค์กรจะกำหนดสมรรถนะของบุคลากร (Employee Competency) โดยแบ่งเป็น 4 ประเภทหลัก ได้แก่ สมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะตามสายวิชาชีพ (Functional Competency) สมรรถนะร่วมในกลุ่มสายงาน (Common Functional Competency) สมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง (Specific Functional Competency) จากการจำแนกดังกล่าว องค์กรจะสามารถวิเคราะห์และประเมินช่องว่างของสมรรถนะระหว่างสภาพจริงกับที่พึงประสงค์ เพื่อวางแผนการพัฒนาสมรรถนะอย่างเหมาะสม เมื่อระบบสมรรถนะได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบแล้ว จะสามารถนำไปใช้เป็นฐานข้อมูลสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในมิติต่าง ๆ เช่น การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนเส้นทางอาชีพ การเตรียมความพร้อมเพื่อสืบทอดตำแหน่ง รวมถึงการบริหารค่าตอบแทนอย่างมีประสิทธิภาพ ท้ายที่สุดเมื่อบุคลากรมีสมรรถนะสูงขึ้น ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างยั่งยืน อันถือเป็นการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ (Excellence Performance)

บทสรุป

กระแสโลกาภิวัตน์และการแข่งขันทางการค้าในระดับนานาชาติ โดยเฉพาะในบริบทของเขตการค้าเสรี ส่งผลให้การพัฒนากำลังคนด้านอาชีวศึกษาเป็นภารกิจเร่งด่วนที่ทุกประเทศต้องดำเนินการ องค์กรระดับโลก เช่น UNESCO ได้เน้นย้ำบทบาทของอาชีวศึกษาในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ หากประเทศไทยไม่เร่งพัฒนาด้านนี้ อาจสูญเสียโอกาสในการดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศ การยกระดับคุณภาพการเรียนรู้อาชีวศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางปัญญาและสังคมฐานความรู้ ซึ่งครูเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อน การพัฒนาสมรรถนะครูควรเน้นการสร้างกำลังคนที่จะรับเทคโนโลยีขั้นสูง และสอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมสมัยใหม่ เพื่อลดต้นทุนเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ และยกระดับเศรษฐกิจให้สามารถแข่งขันได้ในระดับโลก ในบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี และสังคมอย่างรวดเร็ว ครูอาชีวศึกษาจำเป็นต้องมีสมรรถนะที่รอบด้าน ทั้งความรู้วิชาชีพ ทักษะการสอน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และเจตคติที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การพัฒนาสมรรถนะเหล่านี้ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วน โดยเฉพาะนโยบายของรัฐที่กำหนดทิศทาง กลยุทธ์ และการสนับสนุนอย่างเป็นระบบ เช่น การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

Continuing Professional Development: CPD) และการบูรณาการเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน การฝึกอบรมครูอย่างต่อเนื่องจึงเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างสมรรถนะ โดยเฉพาะด้านทักษะดิจิทัล ซึ่งช่วยให้ครูสามารถออกแบบการเรียนรู้ได้อย่างยืดหยุ่นและตอบสนองผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม รวมถึงทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งครูต้องสามารถใช้เครื่องมือและวิธีการที่เหมาะสมกับผลลัพธ์เชิงสมรรถนะของผู้เรียนในสายอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การปฏิรูปอาชีวศึกษาจำเป็นต้องเริ่มจากการพัฒนาครูอาชีวศึกษาให้มีสมรรถนะและขีดความสามารถที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยียุคใหม่ โดยมุ่งเน้นครู 3 กลุ่ม ได้แก่ ครูวิชาชีพ/พื้นฐาน ครูฝึก และครูภูมิปัญญา ผ่านการสนับสนุนในทุกระดับ ทั้งนโยบาย สถานศึกษา และภาคปฏิบัติ ครูอาชีวศึกษาต้องปรับกระบวนทัศน์และพัฒนาทักษะศตวรรษที่ 21 ได้แก่ การเรียนรู้และนวัตกรรม สารสนเทศ เทคโนโลยี รวมถึงทักษะชีวิตและอาชีพ เพื่อจัดการเรียนรู้เชิงบูรณาการที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง พร้อมบูรณาการความรู้ร่วมสมัยและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ตอบสนองความต้องการชุมชน และสร้างความมั่นคงทางสังคมอย่างยั่งยืนและเพื่อให้ครูสามารถรับมือกับความท้าทายของโลกการทำงานในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยกระดับคุณภาพของระบบอาชีวศึกษาไทยให้ทัดเทียมในระดับสากล

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (2018). **แผนยุทธศาสตร์การพัฒนภาคเกษตรสู่ Smart Farming**. สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์.
- กระทรวงอุตสาหกรรม. (2017). **ยุทธศาสตร์การพัฒนอุตสาหกรรมไทย 4.0**. สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม.
- คณะกรรมการนโยบายเศรษฐกิจดิจิทัล. (2016). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัลของประเทศไทย**. สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์.
- ชุมพล คำเทียน และ พิษญาภา ยืนยาว.(2563).**สมรรถนะครูผู้สอนอาชีวศึกษาด้านนวัตกรรมการเรียนรู้ในยุค 4.0.งานประชุมวิชาการระดับชาติครั้งที่12.มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม | จังหวัดนครปฐม | ประเทศไทย | 9 - 10 กรกฎาคม 2563:2837-2845.**
- ชูชัย สมितिไกร. (2552). **การสรรหาการคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากร**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นพดล สุตันดิวิชัยกุล. (2554). **การศึกษาความพร้อมด้านเทคโนโลยีของสถานศึกษาอาชีวศึกษาไทย เพื่อรองรับการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน**. กรุงเทพฯ :มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- เทียน ทองแก้ว. (2550). **สมรรถนะ (Competency) : หลักการและแนวปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ธนกฤต อึ้งน้อย .(2563).รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูใหม่ในศตวรรษที่ 21ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. **วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.**
- นวลอนงค์ อุสุภาพ.(2561). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. **วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี.3(2):99-118.**
- นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์. (2559). **หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิลสุข ปรัชญานันท์. (2560). **อาชีวศึกษากับประเทศไทย4.0**. วารสารอาชีวะก้าวไกล, 3(2),1/6-3/6.
- นิสสารก เวชยานนท์.(2549).**Competency Based Approach**.กรุงเทพมหานคร: กราฟิโก ซิสเต็มส์.
- มณพิไลย นรสิงห์. (2560). **การพัฒนาคนเพื่อการขับเคลื่อนประเทศไทยไปสู่ Thailand 4.0**. สืบค้นเมื่อ 5 เมษายน 2561. จาก <https://www.nectec.or.th/news>.
- วรกร ทรัพย์วิระปกรณ์ และพัชรี ฤงแก้ว. (2559). **ความสุขของบุคลากรสายสนับสนุน: กรณีศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา**. **วารสารศึกษาศาสตร์**, 27(1),. 113-129.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2557). **สมรรถนะสำคัญของผู้บริหารมืออาชีพ.วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**. 6(12), 165-184.
- สรวยอัยย์ อนันทวิจักขณ์. (2561). **คุณลักษณะผู้นำองค์กรธุรกิจในยุคไทยแลนด์ 4.0**. **วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี**,29 (1), 1-18
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560-2579**. กรุงเทพฯ:กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, สำนักพัฒนาครูและบุคลากรอาชีวศึกษา.(2561).**คู่มือการประเมินตนเองและการจัดทำแผนพัฒนาดตนเองรายบุคคล(Individual Development Plan : ID PLAN) ของครู สายงานการสอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา**. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2017).**แผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560-2574)**. สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.(2548).**การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์.เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่องสมรรถนะข้าราชการ:2-3.**

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). **นโยบายและยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองด้านการพัฒนาอาชีวศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2019). **แผนแม่บทการส่งเสริม SMEs ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2560-2564)**. สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2018). **ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580**. สำนักเลขาธิการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สิทธิพงศ์ นกแอนหามาน และคณะ. (2559). **สมรรถนะผู้บริการสถานศึกษา** วิทยาลัยการอาชีพสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. **วารสารหาดใหญ่วิชาการ**, 15(1), 43-58.
- สุรพงษ์ เอ็มอุทัย. (2564). **แนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรอาชีวศึกษาประจำปี พ.ศ. 2565** เพื่อการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาเพื่ออาชีพและสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ. **วารสารวิชาการสถาบันอาชีวศึกษาภาคใต้**. 6(2):1-12.
- วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล. (2564). **เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์ และคณะ. (2553). **การนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา : เอกสารประกอบการอบรมโครงการยกระดับคุณภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง ระบบ ภายใต้แผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็ง ปีงบประมาณ 2553-2555**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนุสิทธิ์ นามโยธา. (2555). **การพัฒนาแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- HR NOTE. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development : HRD)**. เข้าถึงได้ จาก Asia.com. online.
- Blancero, D., Boroski, J and Dyer, L. (1996). **Key Competency for a Transformed Human Resources Organization: Result of a Field Study**. *Human Resource Management*. 35(3). 383-403.
- Boyatzis, R.E. (1982). **The Competence manager: A model for effective performance**. New York: Wiley,
- Brisbane, Holly E. (1994). **The development child: Understanding children and parenting**. New York: Glencoe.
- Clarke, A. (1999). **Evaluation Research: An Introduction to Principles, Methods and Practice**. Sage Publications, London, 216. <https://doi.org/10.4135/9781849209113>
- Hamel, Gary, & Prahalad, C.K. (1994). **Competing for the Future**. Boston: Harvard Business School Press.
- McClelland, C. David. (1973). **Testing for Competence rather than for Intelligence**. New Jersey : American Psychologist.
- UNESCO. (2020). **Transforming technical and vocational education and training for sustainable development**. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. <https://unesdoc.unesco.org/>
- Spencer and Spencer. (1993). **Competence at Work : Models for Superior Performance**. (Online). Available : URL: <http://www.joe.org/> 11 December 2011.
- Scissions, Edward H. (1982). **A Typology of Needs Assessment Definitions in Adult Education**. *Adult Education*. 33(1): 20-28.
- Rylatt, A.; & Lohan, K. (1995). **Creating Training Miracles**. Sydney: Prentice Hall.