

การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสมรรถนะสูง

Development of Administrative Strategy for High Performance Schools

กรณิศ สุวรรณไตรย์

Koranit Suwannatrai

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

E-mail: krootik@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสมรรถนะสูงเนื่องจากตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2580-2561) ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาคน ในทุกมิติ และทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและแผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา มีแนวทางการพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีพัฒนาการ สมรรถนะ และคุณลักษณะที่เต็มวัยทุกด้านมีการปฏิรูปการเรียนรู้สำหรับศตวรรษที่ 21 ปรับบทบาทครูให้เป็นครูยุคใหม่ เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับ และสร้างระบบการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ดังนั้น บุคลากรที่มีสมรรถนะสูงเป็นบุคคลที่มีความรู้มีความสามารถมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: การพัฒนากลยุทธ์, การบริหารสถานศึกษา, องค์กรสมรรถนะสูง

ABSTRACT

This article aims to propose guidelines for developing management strategies for high-performance educational institutions because According to the 20-year national strategy (2018-2037), it has set goals for developing people in every dimension and at every age to be good, talented, and quality people, creating opportunities and social equality. Create growth based on the quality of life that environmentally friendly Master plan under the national strategy and national reform plan for education There are guidelines for early childhood development to have good development, abilities, and characteristics. Suitable for all ages, there is a learning reform for the 21st century, adjusting the role of teachers to be modern teachers. Increase the efficiency of the education management system at all levels. and create an education system for international academic excellence, National Education Plan 2017–2036 Therefore, high-performing personnel are knowledgeable, capable, and have the potential to perform their jobs.

Keywords: Strategy Development, Educational Institution Administration, High Performance Organization

บทนำ

การพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคงมั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดีเก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัยมีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อุดม ออบอ้อมอารีมีวินัย รักชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ เป็นพลเมืองดีของชาติมีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

ในสถานการณ์ปัจจุบันมีความเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) หรือโลกไร้พรมแดนที่กระแสของโลกเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีสมัยใหม่ อีกทั้งยังมีแหล่งข้อมูลข่าวสารมากมายไร้พรมแดน แม้กระทั่งสถานการณ์โรคโควิด 19 ระบาดสิ่งเหล่านี้กลายเป็นพลังให้เกิดการยอมรับการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่รวมทั้งการพัฒนาเทคโนโลยีด้านต่างๆ และเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับวิทยาการทางด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ ด้วยเหตุนี้ทำให้บุคลากรทางการศึกษาจึงต้องมีการศึกษาหาความรู้ด้านเทคโนโลยี เกิดการเรียนรู้ และมีการปรับเปลี่ยนระบบการเรียนการสอนเป็นรูปแบบออนไลน์ต่างๆ อย่างรวดเร็ว ซึ่งการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์ต้องอาศัยปัจจัยอีกหลายประการ เช่น อุปกรณ์ทางด้านเทคโนโลยีของผู้สอน และของผู้เรียนเพื่อมารองรับการขับเคลื่อนให้ทันกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

กระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาที่จะต้องพัฒนากำลังคนให้มีขีดความสามารถและศักยภาพเพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขันเตรียมความพร้อมประชากรให้มีทักษะเพื่อการดำรงชีวิต ในศตวรรษที่ 21 สามด้านคือ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศสื่อและเทคโนโลยี และทักษะชีวิตและอาชีพ เพื่อความสำเร็จทั้งด้านการทำงาน และการดำเนินชีวิต (สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สพฐ., 2559) ดังนั้นผู้บริหารจึงควรมีแนวคิดที่ถูกต้องเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น และสอดคล้องกับแนวทางการบริหารของหน่วยงานต้นสังกัด รวมทั้งมีแนวทางในการกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด

ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดประสบการณ์เรียนรู้อย่างเป็นระบบให้สมรรถนะของบุคลากรเพิ่มขึ้นเพื่อสามารถปฏิบัติงานขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นการช่วยให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานควบคู่กันไปด้วย วิธีการให้ความรู้เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติ สร้างแรงจูงใจและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้นำความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติออกมาใช้ให้เกิดสัมฤทธิ์ผลเพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะสูง

องค์กรสมรรถนะสูง คือ องค์กรที่ประสบผลสำเร็จอย่างยั่งยืนในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคล่องตัว ทันต่อการเปลี่ยนแปลงโดยใช้ศักยภาพบุคลากรอย่างเต็มที่ (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2551) ภารกิจต่างๆ ของโรงเรียนจะสัมฤทธิ์ผลได้ตมก้น้อยเพียงใดนั้น ผู้บริหารคือผู้มีบทบาทสำคัญที่สุดในการบริหารจัดการในฐานะผู้บังคับบัญชาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ซึ่งต้องอาศัยการสนับสนุนส่งเสริมด้วยระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ใช้ทักษะในการบริหารงานเน้นความสำเร็จของการสร้างงาน สร้างคนให้ผู้ร่วมงานมีโอกาสใช้ความสามารถของตนเอง ใช้วิธีการที่หลากหลายที่ตอบสนองต่อความสามารถ และข้อจำกัดของผู้ร่วมงานอย่างแท้จริง รวมทั้งกำกับดูแลให้มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญซึ่งผู้บริหารควรใช้อย่างเหมาะสมก็คือ การใช้ทักษะในการบริหารงาน ซึ่งเป็นความสามารถของผู้บริหารที่จะใช้ความรู้ความสามารถ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญ ในการที่จะจูงใจให้เพื่อนร่วมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้ความร่วมมือในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ทักษะการบริหารงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานของผู้บริหาร เปรียบเสมือนเครื่องมือที่สำคัญที่จะผลักดันให้การดำเนินการขององค์กรไปสู่เป้าหมายและประสบผลสำเร็จ (ภาคภูมิ อุททะเมธ, 2553)

ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ต้องเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ทางการศึกษา เป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมทางวิชาการมีความรู้ความสามารถและมีความเป็นมืออาชีพที่สามารถบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลและสามารถเชื่อมโยงสภาพปัจจุบันไปสู่อนาคตได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยการเรียนรู้ที่หลากหลาย อาทิ การเรียนรู้เพื่อรู้ (Learning to Know) การเรียนรู้เพื่อปฏิบัติได้ (Learning to Do) การเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกัน (Learning to Live Together) และการเรียนรู้เพื่อชีวิต (Learning to Be) ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) มีเป้าหมายในการพัฒนาคนทุกมิติและในทุกช่วงวัย ให้เป็นคนดีเก่งและมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมสร้างความเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีภาครัฐของประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) ที่เกี่ยวกับด้านแนวทางการพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีพัฒนาการ สมรรถนะ และคุณลักษณะที่ดีเหมาะสมทุกวัย ปลุกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม เสริมสร้างจิตสาธารณะและการเป็นพลเมืองที่ดีแก่ผู้เรียน ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ครอบคลุมถึงพหุปัญญาของผู้เรียนที่หลากหลาย สร้างความเสมอภาคและโอกาสการเข้าถึงการศึกษาเพื่อลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565)

สภาพปัญหาการบริหารสถานศึกษาสมรรถนะสูง

เพื่อศึกษานโยบายการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อทราบถึงสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สมรรถนะกับบริบทของสถานศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการการปรับปรุงสมรรถนะ ซึ่งนำไปสู่นโยบายและน่านโยบายไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาคนในทุกมิติ และทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและแผนปฏิรูปประเทศ ด้านการศึกษา มีแนวทางการพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีพัฒนาการ สมรรถนะ และคุณลักษณะที่ดีสมวัยทุกด้าน มีการปฏิรูปการเรียนรู้สำหรับศตวรรษที่ 21 ปรับบทบาทครูให้เป็นครูยุคใหม่ เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับ และสร้างระบบการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 มีกรอบทิศทางในการจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ที่มีเป้าหมายการพัฒนา โดยเฉพาะหมวดหมู่ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต รวมทั้งนโยบาย และจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ที่ได้กำหนดโดยสอดคล้องกับแผนระดับต่างๆ ของประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566)

1. ด้านความปลอดภัย

- 1.1 พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นพื้นที่ปลอดภัยของผู้เรียนทุกคน พร้อมเสริมสร้างระบบและกลไกในการดูแลความปลอดภัยอย่างเข้มข้น ให้กับผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา จากโรคภัยต่างๆ ภัยพิบัติ และภัยคุกคามทุกรูปแบบ
- 1.2 ส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดีและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- 1.3 สร้างภูมิคุ้มกัน การรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยี ในการดำเนินชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) และชีวิตวิถีปกติต่อไป (Next Normal)

2. ด้านโอกาสและการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

- 2.1 ส่งเสริม สนับสนุน ให้เด็กปฐมวัยที่มีอายุ 3-6 ปีทุกคน เข้าสู่ระบบการศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการดูแลปกป้อง เพื่อให้มีพัฒนาการครบทุกด้าน โดยการมีส่วนร่วมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.2 จัดการศึกษาให้ผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้เข้าถึงโอกาส ความเสมอภาค และได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะสำหรับการศึกษาต่อ และการประกอบอาชีพในอนาคตให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ

2.3 จัดการศึกษาให้ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

2.4 ส่งเสริมเด็กพิการและผู้ด้อยโอกาส ให้ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและจัดหาทางเลือกในการเข้าถึงการเรียนรู้ การฝึกอาชีพ เพื่อให้มีทักษะในการดำเนินชีวิต สามารถพึ่งตนเองได้

2.5 พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นรายบุคคล เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการบริหารจัดการศึกษา โดยเฉพาะการดูแลและป้องกันไม่ให้นักเรียนหลุดออกจากระบบการศึกษาและช่วยเหลือเด็กตกหล่นเด็กออกกลางคันให้กลับเข้าสู่ระบบ

3. ด้านคุณภาพ

3.1 ส่งเสริม สนับสนุน สถานศึกษาที่มีความพร้อม ให้นำหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เน้นสมรรถนะไปใช้ตามศักยภาพของสถานศึกษาให้สามารถออกแบบหลักสูตรที่เหมาะสมกับความต้องการและบริบท

3.2 พัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะที่เหมาะสมตามช่วงวัย สามารถจัดการตนเอง มีการคิดขั้นสูงมีความสามารถในการสื่อสาร สามารถจัดระบบและกระบวนการทำงานของตนเองและร่วมกับผู้อื่น โดยใช้การรวมพลังทำงานเป็นทีม เป็นพลเมืองที่ดี มีศีลธรรม และอยู่ร่วมกับธรรมชาติ และวิทยาการอย่างยั่งยืนทั้งมีความจงรักภักดีต่อสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

3.3 จัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 นำไปสู่การมีอาชีพ มีงานทำ และส่งเสริมความเป็นเลิศของผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

3.4 ส่งเสริม และพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลคุณภาพผู้เรียน ให้ควบคู่การเรียนรู้ไปสู่การพัฒนาการเรียนรู้และสมรรถนะของผู้เรียนเป็นรายบุคคล รวมทั้งส่งเสริมการนำระบบธนาคารหน่วยกิตมาใช้ในการเทียบโอนผลการเรียนรู้ และประสบการณ์ต่างๆ ของผู้เรียนในสถานศึกษา

3.5 พัฒนา ส่งเสริม ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษารวมทั้งบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพ

4. ด้านประสิทธิภาพ

4.1 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา โดยการกระจายอำนาจและใช้พื้นที่เป็นฐานที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามหลักธรรมาภิบาล

4.2 นำเทคโนโลยีดิจิทัลและการจัดการฐานข้อมูล มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการเรียนรู้ของผู้เรียน

4.3 ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาโรงเรียนคุณภาพ ใช้พื้นที่เป็นฐาน ใช้นวัตกรรมในการขับเคลื่อนบริหารจัดการ โดยใช้ทรัพยากรร่วมกัน และแสวงหาการมีส่วนร่วมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกระดับเพื่อให้ประสบผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

4.4 ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพในโรงเรียนที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะโรงเรียนที่ตั้งในพื้นที่ลักษณะพิเศษ และโรงเรียนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

4.5 เพิ่มประสิทธิภาพการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา และปรับกระบวนการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้สอดคล้องกับชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) และชีวิตวิถีปกติต่อไป (Next Normal) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566)

หลักการพัฒนาระบบบริหารสถานศึกษาสมรรถนะสูง

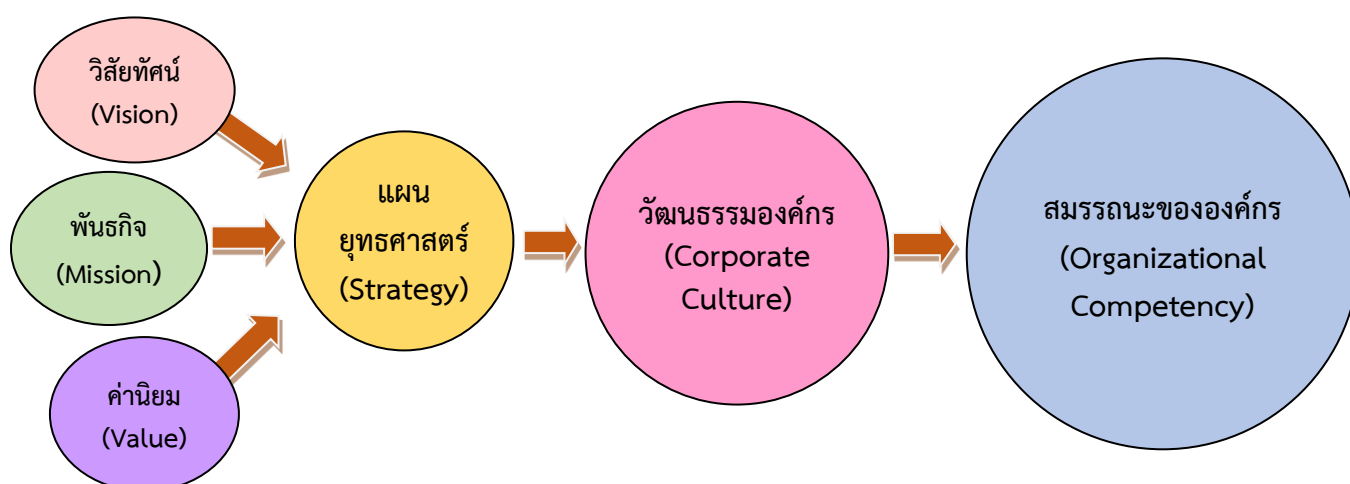
ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และพัฒนาทักษะด้านต่างๆ เพื่อรองรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 การพัฒนาระบบสมรรถนะจะต้องมีกรอบแนวคิดพื้นฐานและที่มา ดังนั้น การกำหนดระบบสมรรถนะจะต้องกำหนดมาจากวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) ยุทธศาสตร์ (Strategy) ค่านิยม (Value) วัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) หรือพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวัง/ปรารถนา ให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติ (Behavior Desirable) หลังจากนั้นจึงกำหนดสมรรถนะขององค์กร (Organizational Competency) หรือทิศทาง เป้าหมาย ที่องค์กรต้องการบรรลุเพื่อสร้างความแตกต่างหรือโดดเด่นกว่าองค์กรคู่แข่ง

แนวทางการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสมรรถนะสูง

เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะสูง ให้มีความรู้ความเข้าใจมีทัศนคติ มีสมรรถนะสูง เป็นบุคคลที่มีความรู้มีความสามารถ มีศักยภาพในการปฏิบัติงานมีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะในการสื่อสาร มีความเป็นผู้นำ มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ได้ด้วยตนเองอย่าง ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์มีความต้องการประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และสามารถปฏิบัติงานตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรที่มีสมรรถนะสูงมีวัตถุประสงค์ เพื่อจัดประสบการณ์เรียนรู้อย่างเป็นระบบให้สมรรถนะของผู้บริหารเพิ่มขึ้น บุคลากรเกิดการเรียนรู้และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานควบคู่กันไปด้วย

ความรู้จากการศึกษา

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ การพัฒนาระบบสมรรถนะจะต้องมีกรอบแนวคิดพื้นฐานและที่มา ดังนั้น การกำหนดระบบสมรรถนะจะต้องกำหนดมาจากวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) ยุทธศาสตร์ (Strategy) ค่านิยม (Value) วัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) หรือพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวัง/ปรารถนา ให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติ (Behavior Desirable) หลังจากนั้นจึงกำหนดสมรรถนะขององค์กร (Organizational Competency) หรือทิศทาง เป้าหมาย ที่องค์กรต้องการบรรลุเพื่อสร้างความแตกต่างหรือโดดเด่นกว่าองค์กรคู่แข่ง แสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 การพัฒนาระบบสมรรถนะ

บทสรุป

การพัฒนาบุคลากรการบริหารสถานศึกษาสมรรถนะสูง เป็นการพัฒนาค้นในทฤษฎีและทุกช่วงวัยให้เป็นคนดีเก่งและมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ปรับบทบาทของครูให้เป็นครูยุคใหม่เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับ จะต้องพัฒนากำลังคนให้มีขีดความสามารถให้มีทักษะเพื่อการดำรงชีวิต ผู้บริหารจึงควรมีแนวคิดที่ถูกต้องเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน การพัฒนาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง เพื่อให้สมรรถนะของบุคลากรเพิ่มขึ้นและสามารถปฏิบัติงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในฐานะผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารคือผู้มีบทบาทสำคัญที่สุดในการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ การกำหนดระบบสมรรถนะจะต้องกำหนดมาจากวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) ยุทธศาสตร์ (Strategy) ค่านิยม (Value) วัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) หลังจากนั้นจึงกำหนดสมรรถนะขององค์กร (Organizational Competency) และสามารถปฏิบัติงานตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รายการอ้างอิง

- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. 12(1). 1-9.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2551). *ทฤษฎีองค์กรสมัยใหม่ 2551*. กรุงเทพมหานคร: ดี เคปรินต์ติ้งเวิลด์.
- ภาคภูมิ ฤกษ์เมธ. (2553). องค์กรที่มีสมรรถนะสูงในองค์การภาครัฐ: ตามมุมมองของทฤษฎีโครงสร้างตามสถานการณ์และแนวคิดด้านวัฒนธรรม. *วารสารวิทยาการจัดการ*. 27(1). 33-46.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). *นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. แหล่งที่มา <https://www.obec.go.th/archives/814223> สืบค้นเมื่อ 12 พ.ย. 2566.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570)*. แหล่งที่มา https://www.nesdc.go.th/article_attach/article_file_20230307173518.pdf สืบค้นเมื่อ 12 พ.ย. 2566.
- สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สพฐ. (2559). *แนวทางการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21*. https://webs.rmutl.ac.th/assets/upload/files/2016/09/20160908101755_51855.pdf สืบค้นเมื่อ 12 พ.ย. 2566.
- อรทัย กระจวนชัย. (2562). *การพัฒนาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง: กรณีศึกษาองค์การมหาชนด้านสังคม 2 สำนักงานงบประมาณ*. แหล่งที่มา http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2562_1597737298_6114832046.pdf สืบค้นเมื่อ 12 พ.ย. 2566.