

กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสมรรถนะสูงในยุคดิจิทัล*

พัสดราภรณ์ แยมกัญจน์วัฒน์^{1*} บรรจบ บุญจันทร์² อริสา นพคุณ³

¹นักศึกษาลัทธิสุตรดุขบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

²อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

³อาจารย์พิเศษคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

*Corresponding author e-mail: phattraporn@tupr.ac.th

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสมรรถนะสูงในยุคดิจิทัล เนื่องจากรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาคนในทุกมิติและทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่งและมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและแผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา มีแนวทางการพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีพัฒนาการ สมรรถนะและคุณลักษณะที่ดีสมวัยทุกด้าน ซึ่งเชื่อมโยงกับมนุษย์และสังคมที่มีการปฏิรูปการเรียนรู้สำหรับศตวรรษที่ 21 และการเป็นไทยแลนด์ 4.0 ปรับบทบาทครูให้เป็นครูยุคใหม่ เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับ และสร้างระบบการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ระบุว่าบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติงาน และพร้อมรับความท้าทายการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ดังนั้นจำเป็นต้องใช้กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสมรรถนะสูงในยุคดิจิทัล ได้แก่ การพัฒนาระบบสารสนเทศในการวิเคราะห์และจัดการความรู้ การส่งเสริมความก้าวหน้าและการพัฒนาวิชาชีพครู และการส่งเสริมบุคคลภายนอกมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษา; กลยุทธ์การบริหาร; องค์การสมรรถนะสูง

*Received: 26 February 2024, Revised: 5 April 2024, Accepted: 7 April 2024

Strategies for Managing High-performing Educational Institutions in the Digital Age*

Phattraporn Yaemkanchanawat¹ Banjob Boonchan² Arisa Nopakun³

¹Ph.D. Students, in Educational Administration, Nakhon Ratchasima Rajabhat University

²Lecturer of Faculty of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat University

³Inviting Lecturer of Faculty of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat University

*Corresponding author e-mail: phattraporn@tupr.ac.th

ABSTRACT

This article aims to propose guidelines for developing management strategies for high-performing educational institutions in the digital era. Because the 20-year national strategic framework (2017-2036) 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, creating growth based on an environmentally friendly quality of life. The master plan under the national strategy and the national reform plan for education has guidelines for developing early childhood to have good development, competencies, and characteristics appropriate to their age in every aspect, which is connected to humans and society with learning reform for the 21st century and being Thailand 4.0. The role of teachers has been adjusted to become modern teachers. The efficiency of the education management system at all levels has been increased. The education system has been created for international academic excellence. The National Education Plan 2017-2036 states that high-performing personnel must be people with knowledge, abilities, potential to perform, and ready to accept the challenges of change that occur. Therefore, it is necessary to use strategies for managing high-performance educational institutions in the digital era, including developing information systems for analyzing and managing knowledge, promoting advancement and professional development of teachers, and promoting outsiders to participate in learning management.

Keywords: Educational Institution Administration; Management Strategies; High Performance Organizations

*Received: 26 February 2024, Revised: 5 April 2024, Accepted: 7 April 2024

บทนำ

สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของสังคมไทย ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก โดยการบริหารจัดการของกระทรวงศึกษาธิการภายใต้กฎหมายสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา การเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2560-2570) รวมทั้งแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579) กับรูปแบบการพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ มีการปรับมิติทางการศึกษาในส่วนสำคัญของนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ดำเนินการตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อมุ่งเน้นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของภาคการศึกษาที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนและประชาชน โดยมุ่งเป้าหมายการพัฒนาการศึกษาเพื่อร่วมกันพลิกโฉมการศึกษาสู่ยุคดิจิทัล (Transforming Education to Fit in the Digital Era) ประกอบไปด้วย 1) การจัดการศึกษาเพื่อความปลอดภัย 2) การยกระดับคุณภาพการศึกษา 3) การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาทุกช่วงวัย 4) การศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน 5) การส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพครู บุคลากรทางการศึกษา 6) การพัฒนาระบบข้าราชการและบริการภาครัฐยุคดิจิทัล 7) การขับเคลื่อนกฎหมายการศึกษาและแผนการศึกษาแห่งชาติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2567)

ในสถานการณ์ปัจจุบันการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลเน้นการใช้เทคโนโลยีและข้อมูลในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อสร้างสมรรถนะสูงให้กับนักเรียนและบริหารการศึกษาได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ กลยุทธ์บางประการที่สามารถนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่เหมาะสมและมีเสถียรภาพ การบริหารองค์กรโดยเฉพาะสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องวางแผนการบริหารงานการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความชัดเจน ถูกต้อง และรวดเร็ว เป็นแบบเรียลไทม์ วิธีการบริหารสถานศึกษาและการจัดการศึกษา รวมถึงการจัดการเรียนการสอนต้องเปลี่ยนไป การใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ เปลี่ยนวิธีการจัดการสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็ว การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงได้ เพื่อบรรลุความต้องการของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดประสบการณ์เรียนรู้อย่างเป็นระบบให้สมรรถนะของบุคลากรเพิ่มขึ้น เพื่อสามารถปฏิบัติงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นการช่วยให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานควบคู่กันไปด้วย วิธีการให้ความรู้เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติ สร้างแรงจูงใจ และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้นำความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติ ออกมาใช้ให้เกิดสัมฤทธิ์ผลเพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะสูง มีความจำเป็นต้องใช้กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา

กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา

การบริหารเชิงรุกที่สร้างความพร้อมให้กับสถานศึกษา โดยสมาชิกเข้าใจตัวตนของสถานศึกษา จึงกำหนดทิศทางการดำเนินงาน สร้างความสอดคล้องของการปฏิบัติงานให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง มีการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม สามารถพัฒนาศักยภาพขีดความสามารถและเพิ่มประสิทธิภาพในการแข่งขัน นำไปสู่การเพิ่มโอกาสความสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ในสภาวะการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อช่วยให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ กลยุทธ์จึงเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญในการบริหารสถานศึกษา

ความสำคัญของกลยุทธ์

กลยุทธ์นับเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กรขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้ การกำหนดกลยุทธ์ที่มีความชัดเจนตั้งแต่ระดับองค์กร ส่วนงานต่างๆ ในองค์กร เห็นภาพรวมในสิ่งเดียวกัน และสามารถวางกลยุทธ์ในแต่ละส่วนงานออกมาได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้นเอง ความสำคัญของกลยุทธ์มีดังต่อไปนี้ (อนิวัช แก้วจำนง, 2551; ญัญญพันธ์ เจริญนันทน์, 2552)

1 กำหนดทิศทางขององค์กร (Set Direction) เป็นการกำหนดพันธกิจที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง มีการวางเป้าหมาย ความสำเร็จ และกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อบรรลุผล เป็นกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ช่วยให้ผู้บริหารเกิดความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงและมีวิสัยทัศน์ต่ออนาคต ทำให้สามารถกำหนดวัตถุประสงค์และทิศทางการดำเนินธุรกิจได้อย่างเป็นรูปธรรม

2 สร้างความสอดคล้องในทางปฏิบัติ (Harmony) เป็นการจัดการเชิงกลยุทธ์ให้ความสนใจต่อการกำหนดการประยุกต์ การตรวจสอบ รวมทั้งการควบคุมกลยุทธ์ขององค์กรในฐานะเป็นระบบที่ประกอบด้วยส่วนประกอบสำคัญต่างๆ รวมเข้าด้วยกัน แนวคิดนี้ก่อให้เกิดวิสัยทัศน์และความเข้าใจร่วมกันในวัตถุประสงค์และแนวทางดำเนินธุรกิจ ซึ่งจะทำให้การจัดสรรทรัพยากรและการดำเนินงานเป็นเอกภาพ

3 สร้างความพร้อมให้แก่องค์กร (Provide Readiness) เป็นการศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและการกำหนดกลยุทธ์ ช่วยให้ผู้บริหารจัดการในส่วนต่างๆ และสมาชิกขององค์กรเกิดความเข้าใจภาพรวมและศักยภาพของธุรกิจ รวมทั้งอิทธิพลของปัจจัยแวดล้อมที่มีต่อองค์กร ทำให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง หรือความท้าทายของสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

4 สร้างประสิทธิภาพในการแข่งขัน (Improve Competitive) เป็นการจัดการเชิงกลยุทธ์ ช่วยสร้างประสิทธิภาพและศักยภาพในการแข่งขันให้แก่ธุรกิจ เนื่องจากการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ช่วยพัฒนาความสามารถของผู้บริหาร รวมทั้งเตรียมความพร้อมและพัฒนาศักยภาพแก่สมาชิก ช่วยสร้างความเข้าใจและแนวทางการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและคู่แข่ง

5 การให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร (Stakeholders) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กร ได้แก่ พนักงานผู้ปฏิบัติงาน ผู้ลงทุนและผู้ถือหุ้น ลูกค้ายาใหญ่และราย

ย่อย คนกลางที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ตลาดและคู่แข่ง เป็นต้น ดังนั้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความคาดหวังต่อองค์กรทั้งในระดับมากและน้อยแตกต่างกันไป และคาดหวังให้องค์กรเจริญก้าวหน้าเพื่อให้ได้รับผลตอบแทนกลับคืน และให้การสนับสนุนต่อไป

6 องค์กรควรคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นทั้งในระยะสั้น และระยะยาว (Short-term and Long-term Advantage) องค์กรจะต้องวางแผนการกลยุทธ์ทั้งระยะสั้นและระยะยาวที่สอดคล้องกับการปฏิบัติหน้าที่ และการดำเนินการเพื่อบรรลุผลสำเร็จทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

7 การมุ่งเน้นผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency and Effectiveness) องค์กรควรใช้เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กร โดยประสิทธิภาพสามารถบ่งบอกถึงคุณภาพในการใช้ทรัพยากรในองค์กรอย่างคุ้มค่าในการดำเนินงาน ส่วนประสิทธิผล คือการวัดผลที่ได้รับจากการดำเนินงานว่าประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด โดยสามารถเปรียบเทียบผลที่ได้จากการคาดการณ์ตามแผนที่วางไว้ล่วงหน้ากับผลในปัจจุบันได้ และควรให้ผลที่วางแผนไว้กับผลที่เป็นจริงสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของกลยุทธ์มีหลายประการ ได้แก่ กำหนดทิศทางขององค์กร สร้างความสอดคล้องในทางปฏิบัติ สร้างความพร้อมให้แก่องค์กร สร้างประสิทธิภาพในการแข่งขัน การให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร องค์กรควรคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นทั้งในระยะสั้น และระยะยาว การมุ่งเน้นผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จำเป็นต้องตอบคำถามว่าเราทำไปเพื่ออะไร เราอยู่ที่จุดไหน และเราจะไปสู่จุดนั้น ๆ ได้อย่างไร ซึ่งผู้บริหารต้องมีความเข้าใจกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์

กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์

กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management Process) หมายถึง ขั้นตอนการบริหาร เพื่อให้บรรลุภารกิจ (Mission) ขององค์กร โดยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม โดยเฉพาะผู้ที่ได้ผลประโยชน์จากองค์กร (Stakeholders) ซึ่งเป็นปัจจัยในสถานการณ์สภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการตัดสินใจ และกำหนดนโยบายขององค์กร กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ตามแนวคิดของนักวิชาการมีดังต่อไปนี้

พรณี สวนเพลง (2555) กล่าวว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการที่สำคัญ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
2. การจัดวางทิศทางขององค์กร
3. การกำหนดกลยุทธ์
4. การปฏิบัติตามกลยุทธ์

5. การควบคุมเชิงกลยุทธ์และการประเมินผลเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย
ประสบความสำเร็จมีความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง

Thompson and Martin (2010) กล่าวว่า กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย 5 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 การพัฒนาวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ (Developing Strategic Vision) เป็นการกำหนดเป้าหมายที่องค์กรมุ่งหน้าไปสู่ผลิตภัณฑ์ ลูกค้า ตลาด เทคโนโลยีที่จะต้องการเน้นในอนาคต ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงถึงความมุ่งหมายขององค์กร แสดงถึงภาพของสิ่งที่องค์กรกำลังจะมุ่งไป (Where we are going?) เป็นสิ่งที่แสดงเส้นทางและอัตลักษณ์ขององค์กร และนำสมาชิกทุกคนไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

ขั้นที่ 2 การกำหนดวัตถุประสงค์ (Setting Objectives) คือ การเปลี่ยนวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ เป็นเป้าหมายในทางปฏิบัติที่เฉพาะเจาะจง เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการจะประสบความสำเร็จ วัตถุประสงค์ที่ดีจะต้องประเมินเป็นตัวเลขได้ และมีเกณฑ์ที่บอกความสำเร็จที่ชัดเจน มีทั้งวัตถุประสงค์ระยะสั้นและระยะยาว

ขั้นที่ 3 การกำหนดกลยุทธ์ (Crafting a Strategy) คือ การเลือกแผนงานที่มีความแปลกใหม่ หลากหลาย และเข้ากับสิ่งแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลง เพื่อเพิ่มความสามารถและสมรรถนะในการแข่งขันขององค์กร โดยใช้การมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกแผนกงานในองค์กรช่วยกันคิด และหาข้อสรุป

ขั้นที่ 4 การดำเนินการตามกลยุทธ์ที่ถูกคัดเลือกไว้ (Implementing and Executing the Chosen Strategy) คือ การที่สมาชิกทุกฝ่ายดำเนินการไปตามแผนกลยุทธ์ที่วางไว้ เพื่อให้แผนงานบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรตั้งเอาไว้ โดยมีการประเมินความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานตลอดเวลาและต้องตระหนักถึงการพัฒนาทางเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นในช่วงเวลานั้นๆ ด้วย

ขั้นที่ 5 การประเมินสมรรถนะและการปรับให้เหมาะสม (Evaluating Performance and Initiating Corrective Adjustment) คือ การประเมินความคืบหน้าขององค์กรการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายนอก และการปรับแผนกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า กระบวนการเชิงกลยุทธ์ เป็นขั้นตอนการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดกลยุทธ์การดำเนินการตามกลยุทธ์ และการติดตามประเมินผลกลยุทธ์ ขั้นตอนหลักๆ เหล่านี้ถือว่าเป็นพื้นฐานของกระบวนการเชิงกลยุทธ์ แต่ยังมีองค์ประกอบสำคัญ ๆ มากมายที่เข้ามามีอิทธิพลและท้าทายความสามารถในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร เช่น ประเด็นกระแสการเปลี่ยนแปลง ประเด็นคุณภาพ และประเด็นด้านสังคมและจริยธรรม เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะสะท้อนให้เห็นความเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

องค์กรสมรรถนะสูง

องค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization) หรือเรียกกันย่อ ๆ ว่า HPO นักวิชาการบางท่านเรียกว่าองค์กรที่เป็นเลิศ (Excellence Organization) ในปัจจุบันมีหน่วยงานหลายแห่งทั้งภาคเอกชนและภาครัฐของไทยได้ให้ความสำคัญและนำเครื่องมือการบริหารต่าง ๆ มาพัฒนาหน่วยงานเพื่อก้าวไปสู่องค์กรสมรรถนะสูง สำหรับในภาครัฐที่สำคัญ เช่น กระทรวงพลังงาน และการ

ปีเตอร์เลียมแห่งประเทศไทย ได้ตั้งเป้าไว้อย่างชัดเจนในการที่จะผลักดันองค์กรให้กลายเป็น HPO ให้ได้ ซึ่งผู้บริหารของหน่วยงานได้ให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้เป็นอย่างมาก

สำหรับความหมายขององค์กรสมรรถนะสูงที่เข้าใจตรงกัน คือ การเป็นองค์กรที่เก่ง มีแผนรองรับกับสถานะต่างๆ อย่างชัดเจน มีการวิเคราะห์สถานการณ์ที่สามารถกระทบต่อการทำงานจากรอบด้านทุกมุมมอง ทำให้สามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามเวลา และคุณภาพของผลงานดีเยี่ยม เป็นที่ยอมรับ

สอดคล้องกับแนวคิดของ Buytendijk (2006) ที่ให้ความหมาย องค์กรสมรรถนะสูง คือ องค์กรที่สามารถเข้าใจและเข้าถึงตลาดก่อนองค์กรอื่น สามารถรักษานักงานที่มีความสามารถสูงและสามารถรับมือกับแรงกดดันต่างๆ ได้จากภายในและภายนอกองค์กรได้ดี

บลิงชาร์ด (2550) ให้ความหมาย องค์กรสมรรถนะสูง หมายถึง การเป็นองค์กรที่สามารถสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพสูง ในขณะที่พนักงานมีความพึงพอใจและมีความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จสูงเช่นกัน

Carew, Kandarian, Parisi-Carew, Stoner, and Blanchard (2010) ให้ความหมายขององค์กรสมรรถนะสูง คือ องค์กรที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานติดต่อกันเป็นเวลานาน มีความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จ บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับสูง และมีพันธสัญญาที่จะไปสู่ความสำเร็จ

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2551) ได้ให้ความหมาย องค์กรสมรรถนะสูง คือ องค์กรที่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีคุณภาพ มีความคล่องตัว ทันต่อการเปลี่ยนแปลงโดยใช้ศักยภาพบุคลากรอย่างหลากหลาย

จากความหมายดังกล่าวอาจสรุปได้ว่า องค์กรสมรรถนะสูง เป็นองค์กรที่มีขีดความสามารถในการเปลี่ยนแปลง สามารถรับมือกับแรงกดดันจากภายในและภายนอกองค์กร บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจ และมุ่งมั่นต่อความสำเร็จและทำงานได้ตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ จะเห็นได้ว่าในอดีตเรามองกันเพียงว่าองค์กรหรือหน่วยงานที่เก่ง หรือมีสมรรถนะสูงนั้นคือองค์กรที่สามารถทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด ระบบภายในขององค์กรเป็นอย่างไรไม่สำคัญ ทำให้บางครั้งการบรรลุเป้าหมายเกิดจากปัจจัยอื่นๆ ไม่ได้เกิดจากองค์กรนั้น หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่าหน่วยงานทำงานสำเร็จเพราะโชคช่วย ซึ่งลักษณะเช่นนี้จะไม่ยั่งยืนเพราะไม่มีระบบที่ดี แนวคิดใหม่มองว่าเพียงบรรลุเป้าหมายที่กำหนดยังไม่พอ แต่องค์กรนั้นจะต้องมีระบบการบริหารจัดการภายในที่ดีด้วยจึงจะเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงและเกิดความยั่งยืนในการทำงานในระยะยาว ซึ่งผู้บริหารการศึกษายุคดิจิทัลจำเป็นต้องเข้าใจในบทบาทของตนอย่างชัดเจน องค์กรสมรรถนะสูงเป็นองค์กรที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ซึ่งมีความสำคัญและประโยชน์โดยเฉพาะในยุคที่เทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงเร็วขึ้นอย่างต่อเนื่อง การประยุกต์ใช้องค์กรสมรรถนะสูงมีความสำคัญ

1. ความสำคัญขององค์กรสมรรถนะสูง การเพิ่มประสิทธิภาพองค์กรสมรรถนะสูงมีความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้สามารถทำงานได้ดีขึ้นและเพิ่มผลผลิตภัณท์หรือบริการให้มี

คุณภาพมากขึ้น การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมได้อย่างรวดเร็ว

2. การประยุกต์ใช้องค์กรสมรรถนะสูง ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่สนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการสร้างทักษะและความรู้ให้กับบุคลากรเพื่อเสริมสร้างองค์กรสมรรถนะสูง ด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการทำงานและการบริหารการใช้ระบบสารสนเทศ ด้านการพัฒนานวัตกรรม การสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการพัฒนานวัตกรรมและความสามารถในการนำนวัตกรรมมาใช้ในการปรับตัวในด้านต่างๆ

การบริหารองค์กรสมรรถนะสูงเป็นเส้นทางสำคัญในการทำให้องค์กรมีความแข็งแกร่งและเติบโตได้อย่างยั่งยืนในยุคที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรและการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการทำงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

บทบาทของผู้บริหารการศึกษายุคดิจิทัล

ในยุคที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ผู้ที่สามารถปรับตัวและเตรียมความพร้อมเพื่อให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับโลกอนาคตได้เร็วเท่าไร ย่อมมีความได้เปรียบมากเท่านั้น การมีพื้นฐานการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษาที่ดีถือเป็นกุญแจสำคัญในการเตรียมความพร้อมให้กับเด็กและบุคลากรของประเทศในยุคดิจิทัล ดังนั้น บทบาทของผู้บริหารการศึกษายุคดิจิทัลถือได้ว่าเป็นบทบาทที่มีส่วนสำคัญที่จะนำประเทศเปลี่ยนผ่านไปสู่ยุคประเทศไทย 5.0 ซึ่งบทบาทสำคัญของผู้นำการศึกษาหรือผู้บริหารการศึกษาที่ดีในยุคดิจิทัล มีดังนี้ (จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์, 2564)

1. เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต

ผู้บริหารการศึกษาทุกคนจะต้องวางตัวเองเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเฉพาะในยุค 4.0 ก้าวสู่ยุค 5.0 ความรู้จะล้นไหล เกิดขึ้นตลอดเวลาและพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ศูนย์กลางของนักการศึกษาทุกคน คือต้องเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและเปิดกว้างต่อการเรียนรู้ ทดสอบการปฏิบัติในปัจจุบันและเตรียมพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนและเปลี่ยนแปลง มากไปกว่านั้นควรเปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดเพื่ออนาคต และการเรียนรู้ที่เป็นนวัตกรรมใหม่ ในสิ่งที่นักเรียนต้องการบนพื้นฐานของสิ่งแวดล้อมที่ตัวเองมีอยู่

2. มีแนวคิดเชิงกลยุทธ์

ผู้บริหารการศึกษาต้องมีความคิดเชิงกลยุทธ์แบบอนาคตและรู้จักพัฒนาแนวปฏิบัติที่ดีในยุคปัจจุบัน ซึ่งความคิดเชิงกลยุทธ์นี้คือ แนวคิดแบบอนาคตที่มีความเป็นไปได้และการแก้ปัญหาที่อาจไม่สามารถแก้ไขได้โดยใช้นโยบาย ระบบ และแนวทางปฏิบัติแบบเดิม

3. ฟังพา แบ่งปัน และกระจายความเป็นผู้นำ

ผู้บริหารการศึกษาต้องฟังพา แบ่งปัน และกระจายความเป็นผู้นำ เพื่อลดช่องว่างระหว่างผู้นำการคิดแบบอนาคตและผู้นำแบบเดิม ความเป็นผู้นำเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลแต่ไม่ใช่ทำเพียงคนเดียว

การกระจายความเป็นผู้นำโดยเน้นการกระจายแหล่งที่มาของอิทธิพลและการเปลี่ยนแปลงไปสู่ทั่วทุกกลุ่มคนจะทำให้ความเชี่ยวชาญและความรู้ความสามารถกระจายไปทั่วกลุ่มคน เช่น การเชิญผู้นำการคิดแบบอนาคตและผู้นำแบบเดิมมาแบ่งปันความเชี่ยวชาญและความรู้ของพวกเขา สิ่งนี้อาจมีความท้าทายมากขึ้นเมื่อผู้อำนวยการโรงเรียนยังมีความคิดแบบเดิม แต่ในขณะที่ครูและนักเรียนอาจคิดแบบอนาคตไปแล้ว ฉะนั้นหากมีการแบ่งปันความคิด จะช่วยให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ ที่แตกต่าง นำไปสู่การพัฒนาและช่วยสนับสนุนเพื่อช่วยแก้ปัญหาที่จะเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้

4. ถ้าใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ

ผู้บริหารการศึกษาต้องไม่กลัวเทคโนโลยีใหม่ๆ และกล้าที่จะทดลองสำหรับกลุ่มผู้บริหารทางการศึกษา ผู้อำนวยการหรือครู ที่มีความคิดเป็นแบบระบบเดิมอาจจะมีความลังเลหรือไม่มั่นใจกับเทคโนโลยีดิจิทัล หรืออาจจะคิดว่ามันเป็นการยากเกินกว่าที่ตัวเองจะสามารถพัฒนาวิธีการใหม่ในการสอนที่ให้นักเรียนมาเป็นจุดศูนย์กลาง ฉะนั้นกุญแจสำคัญคือการชวนและสร้างแรงจูงใจเชิงบวกกับผู้ที่ลังเลที่จะเปลี่ยนแปลง ไม่ใช่การฝืนบังคับ หรือการต่อต้านพวกเขา

5. ให้ความสำคัญกับภูมิปัญญาดั้งเดิม

ผู้บริหารการศึกษาต้องไม่เพิกเฉยกับความคิดแบบเดิม บางความรู้และประสบการณ์แบบเดิมอาจยังคงมีคุณค่า ผู้บริหารการศึกษาที่ดีต้องระวังอย่าเพิกเฉยต่อภูมิปัญญา โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรม ควรเรียนรู้ เชื่อมต่อ และสร้างความสัมพันธ์ที่ไว้วางใจกับผู้ที่มีความคิดและยึดถือวิธีทำแบบเก่า อาจให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและรับฟัง

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าบทบาทของผู้บริหารการศึกษายุคดิจิทัลถือว่าเป็นบทบาทที่มีส่วนสำคัญที่จะนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จได้ โดยบทบาทสำคัญของผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารการศึกษาที่ดีในยุคดิจิทัล ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษาทุกคนจะต้องวางตัวเองเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ต้องมีความคิดเชิงกลยุทธ์แบบอนาคตและรู้จักพัฒนาแนวปฏิบัติที่ดีในยุคปัจจุบัน ต้องฟังพา แบ่งปัน และกระจายความเป็นผู้นำต้องไม่กลัวเทคโนโลยีใหม่ๆ และกล้าที่จะทดลองและต้องไม่เพิกเฉยกับความคิดแบบเดิม

กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสมรรถนะสูงในยุคดิจิทัล

การบริหารหมายถึงการช่วยเหลือ หรืออำนวยความสะดวก โดยบางครั้งเรียกว่า การบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินงาน หรือการปฏิบัติงานใด ๆ ของหน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องกับคน สิ่งของ และหน่วยงานโดยครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ การบริหารนโยบาย การบริหารอำนาจหน้าที่ การบริหารคุณธรรม การบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม การวางแผน การจัดการองค์การ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การรายงาน และงบประมาณ เป็นต้น กลยุทธ์การบริหารจึงได้กลายเป็นหัวใจสำคัญต่อความสำเร็จ เนื่องจากองค์การต่างๆ ที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งจากสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในองค์การ ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีวิธีบริหารที่ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ยังช่วยให้

ผู้บริหารมีการตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ทำให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ดีกว่าคู่แข่ง ช่วยให้สถานศึกษามีทิศทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน ทำให้สถานศึกษาแข็งแกร่ง เปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับต่างๆ มีส่วนร่วมในการบริหาร ทำให้ได้พัฒนาความคิด และช่วยให้ผู้บริหารสามารถยกระดับผลการปฏิบัติงานขึ้นมาได้ ทำให้สถานศึกษาสามารถบรรลุทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะสูงจะมีความรู้ ความความเข้าใจ มีทัศนคติที่ดี เป็นบุคคลที่มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะในการสื่อสาร มีความเป็นผู้นำ มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ได้ด้วยตนเองอย่างผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ มีความต้องการประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย และสามารถปฏิบัติงานตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมืออาชีพ

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะสูงจะพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้ที่มีสมรรถนะสูง มีการเรียนรู้และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานควบคู่กันไปด้วย จากนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดให้สถานศึกษานำดิจิทัลเทคโนโลยีมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารอย่างเป็นระบบ นำไปสู่การนำเทคโนโลยี Big Data เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลด้านต่างๆ ตั้งแต่ข้อมูลผู้เรียน ข้อมูลครูผู้สอน ข้อมูลสถานศึกษา ข้อมูลงบประมาณที่จำเป็นมาวิเคราะห์เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) โดยในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษามีความจำเป็นต้องเข้าใจบริบทขององค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ที่เข้ามามีผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษาอย่างมากโดยเฉพาะสภาพแวดล้อมภายนอกทางเทคโนโลยี ที่เป็นทั้งปัจจัยเอื้อและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการบริหารงาน ล้วนส่งผลทำให้ผู้เรียน การเรียนรู้ ผู้สอน เทคโนโลยี และนวัตกรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ดังนั้น กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสมรรถนะสูงในยุคดิจิทัล จึงมีดังต่อไปนี้ (สิริกานต์ เอื้อธรรากุล, ปพนสรรค์ โพธิพิทักษ์ และสุพัฒนา หอมบุปผา, 2566)

1. พัฒนาความรู้และความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับบทบาทในการปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้อง
2. สร้างความเข้าใจว่าภาระหน้าที่ของสถานศึกษา ทุกคนต้องรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย และรับผิดชอบในผลการปฏิบัติงานโดยรวมของสถานศึกษาร่วมกัน
3. พัฒนาภาวะผู้นำของบริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกคน โดยต้องกล้าตัดสินใจ ทำในสิ่งที่ถูกต้อง ไม่ใช่เพียงแต่ทำสิ่งต่างๆ ให้ถูกใจตามที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น
4. การสร้างความกล้าซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการเป็นผู้นำ การสร้างสรรค์ และนวัตกรรมใหม่ๆ ที่จะต้องคิดนอกกรอบของความเชื่อ กฎเกณฑ์ และแนวทางปฏิบัติแบบเดิม
5. การพัฒนาการบริหารทั้งระบบ ต้องวางแผนและดำเนินงานร่วมกันทั้งสถานศึกษา โดยกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และแผนแม่บทรวม ซึ่งมีความครอบคลุมในการพัฒนาศักยภาพของสถานศึกษาท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลง
6. การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมสำหรับการจัดการเรียนการสอนของครู

7. การกระจายอำนาจตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้เกิดการจูงใจในการทำงานร่วมกัน มุ่งมั่นพัฒนาสถานศึกษา
8. ส่งเสริมให้มีการจัดสรรทรัพยากรที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาและสอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอน
9. ส่งเสริมกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนเพื่อเป็นการเปิดโอกาสในการรับฟังข้อเสนอแนะและข้อควรปรับปรุงของสถานศึกษา โดยให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาและแก้ไขปัญหา
10. พัฒนาระบบสารสนเทศในการวิเคราะห์และจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในวิธีการนำระบบสารสนเทศมาปรับใช้จัดการกับข้อมูลของสถานศึกษาและมีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง
11. ส่งเสริมความก้าวหน้าและการพัฒนาวิชาชีพครู โดยรับฟังข้อคิดเห็น ความต้องการของครู และเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการทำแผนพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา
12. สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่องการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของบุคลากรและรายงานการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
13. ส่งเสริมให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการสำรวจ จัดกระบวนการเรียนการสอนและระบบการปรับปรุงการศึกษาเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับพันธกิจและตรงกับความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้เรียน
14. พัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี ตามต้องการ ความถนัด และศักยภาพของตน

การบริหารสถานศึกษาสมรรถนะสูงในยุคดิจิทัลดังกล่าวข้างต้น โดยใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อเป็นกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนผลลัพธ์ของสถานศึกษา จะทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีระบบส่งผลให้งานเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2561)

กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสมรรถนะสูงในยุคดิจิทัลส่งผลให้รูปแบบการทำงานขององค์กรเปลี่ยนแปลงไปการมีความสามารถเฉพาะทาง ความถนัดในวิชาชีพ กลายเป็นทักษะที่สามารถถูกทดแทนด้วยปัญญา ประดิษฐ์หรือที่เราเรียกว่า (Artificial Intelligence: AI) ซึ่งเป็นวิทยาการแขนงหนึ่งที่เรียนรู้ได้ทำงานได้คล้าย กับการทำงานของสมองมนุษย์ สามารถเข้ามาช่วยวิเคราะห์ ดำเนินงาน มีความรวดเร็วทำงานร่วมกับข้อมูลจำนวนมากได้รวมถึงเอื้ออำนวยต่อการวิเคราะห์ (Big Data) ช่วยลดการใช้แรงงานของบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน มีความรวดเร็ว แม่นยำ เชื่อถือได้ และเข้ามาช่วยลดความผิดพลาดจากการทำงานของบุคลากร นั้นหมายถึงช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานอื่นที่มีประโยชน์ได้มากกว่าการทำงานประจำ ดังนั้น รูปแบบการทำงานที่เหมาะสมกับยุคสมัยในองค์กรยุคใหม่จึงเปลี่ยนไปมาก ความถนัดเพียงอย่างเดียว ถนัดด้านเดียว จึงไม่เหมาะกับบุคลากรในยุคปัจจุบันอีกต่อไป ทุกระดับการทำงานตั้งแต่ผู้เชี่ยวชาญ หัวหน้างาน หรือผู้จบการศึกษาใหม่ ต้องพัฒนาไปสู่ทักษะที่หลากหลาย หรือที่เรียกว่า Multi Skill ในมิติของทักษะด้านวิชาการความรู้ในทฤษฎีต่างๆ ความเข้าใจในดันเทคโนโลยี ทักษะการใช้ภาษารวมๆ

แล้วเรียกว่า Hard Skill ยังคงมีความจำเป็นต่อการทำงานในสายอาชีพ ในขณะที่เดียวกันบุคลากรในยุคดิจิทัล ทักษะด้านการบริหารอารมณ์และความคิด หรือที่เรียกว่า Soft Skill เป็นทักษะด้านการบริหารอารมณ์และความคิด จึงเป็นทักษะที่องค์ในยุคนั้นมีความต้องการ

บทสรุป

กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสมรรถนะสูงในยุคดิจิทัล เป็นรูปแบบการพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ปรับมิติทางการศึกษาในส่วนสำคัญของนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อมุ่งเน้นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของภาคการศึกษาที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนและประชาชน โดยมุ่งเป้าหมายการพัฒนาการศึกษาเพื่อร่วมกัน “พลิกโฉมการศึกษาสู่ยุคดิจิทัล” (Transforming Education to Fit in the Digital Era) การบริหารสถานศึกษาสมรรถนะสูงต้องมีการวางแผน กำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา กลยุทธ์ที่เหมาะสมจะเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานสู่ความสำเร็จ อย่างไรก็ตาม มีความจำเป็นที่จะต้องมีการวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อกรนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ทั้งนี้แสดงให้เห็นถึงรูปแบบของการปรับตัวในวงการศึกษาไทยและสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่จะต้องมีการออกแบบการศึกษาให้มีความครอบคลุมมุ่งเป้าสู่แผนที่สามารถปฏิบัติได้จริง การบริหารสถานศึกษาสมรรถนะสูงในยุคดิจิทัลมีความสำคัญอย่างมากเนื่องจากการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคมในปัจจุบัน ดังนั้น นี่คือการกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสมรรถนะสูงในยุคดิจิทัล ผสมผสานเทคโนโลยีในกระบวนการเรียนรู้ ใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณภาพและน่าสนใจขึ้น เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้แบบอัตโนมัติและสร้างสถานการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลาย การสร้างศูนย์การเรียนการสอนออนไลน์ (Online Learning Centers) สร้างสถานที่การเรียนรู้ออนไลน์ที่ให้บริการเนื้อหาการเรียนรู้ที่หลากหลายและมีคุณภาพสูง รวมถึงช่วยส่งเสริมการเรียนรู้แบบเรียลไทม์ผ่านการสื่อสารทางออนไลน์ การสนับสนุนและการพัฒนาครู ให้การฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะเพื่อให้ครูมีความเข้าใจที่ดีในการใช้เทคโนโลยีในการสอน และสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในกระบวนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาและการสนับสนุนทักษะด้านดิจิทัล (Digital Literacy) ส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่นักเรียนและบุคลากร โดยการให้ความรู้และทักษะในการป้องกันความเสี่ยงทางด้านความปลอดภัยออนไลน์และการใช้เทคโนโลยีอย่างมีสติ การใช้ข้อมูลเพื่อการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ เพื่อให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อช่วยในการตัดสินใจทางการบริหารและการวางแผน การสร้างชุมชนการเรียนรู้ (Learning Communities) สร้างชุมชนที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์และข้อมูลในรูปแบบต่างๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันในสถานศึกษา การบริหารสถานศึกษาสมรรถนะสูงในยุคดิจิทัลเน้นการใช้เทคโนโลยีและการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ให้การสนับสนุน

องค์ความรู้ใหม่

กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสมรรถนะสูงในยุคดิจิทัล เป็นการพัฒนานคนในทุกมิติและทุกช่วงวัย การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ไม่สามารถหยุดยั้งได้โดยเฉพาะในยุคดิจิทัล สถานศึกษาที่เป็นหน่วยแรกๆ ของ การเตรียมคนเพื่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ การพัฒนาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง ในฐานะผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารคือผู้มีบทบาทสำคัญที่สุดในการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ข้อมูลที่นำเสนอไปข้างต้นไม่ใช่สูตรสำเร็จสำหรับสถานศึกษาแต่เป็น โจทย์ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำไปสู่การวางแผนการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความสำเร็จในการจัด การศึกษาสำหรับผู้เรียนในยุคดิจิทัล กลยุทธ์ที่สำคัญสำหรับการบริหารสถานศึกษาสมรรถนะสูงในยุคดิจิทัล เน้นไปที่การใช้เทคโนโลยีและข้อมูลเพื่อจัดการและพัฒนาการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางสำคัญใน การบริหารสถานศึกษา

1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การเลือกและประสานงานกับบุคลากรที่มีความรู้และทักษะในการ ใช้เทคโนโลยี เพื่อให้สามารถสร้างและดำเนินโปรแกรมการเรียนการสอนและโครงการพัฒนาอื่นๆ ได้อย่าง มีประสิทธิภาพ
2. การบริหารการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างและดำเนินการศึกษาที่ตอบสนองต่อความ ต้องการของนักเรียน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้แบบนอกเหนือจากห้องเรียน
3. การบริหารสารสนเทศและการใช้ข้อมูล การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อรวบรวมข้อมูลการ เรียนรู้ และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อช่วยในการตัดสินใจ เช่น ทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูล (data analytics)
4. การสร้างความรับผิดชอบและการเสริมสร้างสมรรถนะส่วนบุคคล การส่งเสริมให้นักเรียนและ บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง และการพัฒนาสมรรถนะส่วนบุคคลที่สอดคล้องกับ ศึกษาที่มีเทคโนโลยี
5. การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการแบ่งปันความรู้ สร้าง พื้นที่ที่เปิดกว้างและเชิงกลยุทธ์สำหรับการแบ่งปันความรู้ หรือกลุ่มทำงานร่วมกันที่สนับสนุนการ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์

การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลเกี่ยวข้องกับการนำเทคโนโลยีมาช่วยในกระบวนการทั้งหมด ของการศึกษา ตั้งแต่การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ไปจนถึงการประสานงานกับบุคลากรและการ บริหารการเงิน ทำให้สามารถสร้างการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการและความ เปลี่ยนแปลงในสังคมได้อย่างเหมาะสม ระบบบริหารจัดการสถานศึกษามีส่วนสนับสนุนภาพลักษณ์ของ สถานศึกษา ทุกคนที่อยู่ในยุคของเทคโนโลยีจำเป็นต้องเรียนรู้การใช้ทรัพยากรทางเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อ ประโยชน์ของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2567). *ประกาศ เรื่อง นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ 2567*. (ออนไลน์) (อ้างเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2567). จาก <https://www.bic.moe.go.th/index.php/about-us/policy-menu/2023-06-27-04-27-46>
- เคน บลังชาร์ด. (2550). *ผู้นำเหนือระดับด้วยวิสัยทัศน์เหนืออนาคต*, แปลจาก *Leading at a Higher Level*. แปลโดย ดวงทอง สรประเสริฐ. กรุงเทพฯ: ดีเอ็มจี.
- จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์. (2564). *บทบาทของผู้บริหารการศึกษายุคดิจิทัล*. (ออนไลน์) (อ้างเมื่อ 19 กุมภาพันธ์ 2567). จาก [https://adacstou.wixsite.com/adacstou/single-post/ณัฐพันธ์ เชจรนนันท์](https://adacstou.wixsite.com/adacstou/single-post/ณัฐพันธ์%20เชจรนนันท์). (2552). *การจัดการเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2551). *ทฤษฎีองค์กรสมัยใหม่ 2551*. กรุงเทพฯ: ดี เคปรินติ้งเวิลด์.
- พรณี สวนเพลง. (2555). *ระบบสารสนเทศเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2562*. (ออนไลน์) (อ้างเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2567). จาก <https://www.obec.go.th>.
- สิริกานต์ เอื้อธารากุล, ปพนสรรค์ โพธิพิทักษ์ และสุพัฒนา หอมบุปผา. (2566). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 11(2), 543-558.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2561). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนิวัช แก้วจันทงค์. (2551). *การจัดการเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: นำศิลป์โฆษณา.
- Buytendijk, F. (2006). The five keys to building a high-performance organization. *Business Performance Management Magazine*, 4(1), 24-47.
- Carew, D., Kandarian, F., Parisi-Carew, E., Stoner, J., & Blanchard, K. (2010). *Leading at a higher level*. NJ: FT Press.
- Thompson, J. L. & Martin, F. (2010). *Strategic Management Awareness & Change*. Andover: South-Western Cengage Learning.