

การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาวิถีใหม่ Competency Development of Personnel in New Normal Education

¹รัชต์ กฤตธรรมวรรณ, ²รุ่งนภา ตังจิตรเจริญกุลและ ³องค์อร สงวนญาติ

¹Rachata Kritdhammawan, ¹Rungnapa Tangjitcharoenkul
and ³Ongorn Sanguanyat

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต, ประเทศไทย

Suan Dusit University, Thailand.

¹Rachata_K@hotmail.com

Received May 10, 2020; Revised July 12, 2020; Accepted August 25, 2020

บทคัดย่อ

ในบทความนี้ได้มุ่งวิเคราะห์ ถึงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาวิถีใหม่ จากการศึกษา ค้นคว้าเอกสาร บทความและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม กับบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศ เพราะการศึกษาเป็น กระบวนการพัฒนาบุคคลให้มีความเจริญงอกงาม คือ สติปัญญา อารมณ์และสังคม การ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาวิถีใหม่ เป็นการวิเคราะห์ผล ใช้แนวทางสังเคราะห์ ด้วยการลดทอนข้อมูล การจัดระบบข้อมูลและการตีความ นำไปสู่บทสรุป การพัฒนา สมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาวิถีใหม่ ที่ตระหนักถึงการพัฒนาและการเรียนรู้ เพื่อรับสิ่ง ใหม่ที่แตกต่างจากประสบการณ์ความรู้ที่มีอยู่เดิม นำมาพิจารณาถึงความสอดคล้องและ เหมาะสมกับวิถีใหม่ ที่เน้นการคิดเชิงระบบในองค์ความรู้ใหม่ ที่เกิดดุลยภาพทั้งด้าน คุณลักษณะความรู้ ทักษะและทัศนคติ

คำสำคัญ :การพัฒนาสมรรถนะ; บุคลากรทางการศึกษา; การศึกษาวิถีใหม่

Abstract

This article aims at analyzing the competency development of personnel in the new normal education. From the study through documents, articles and participatory sharing and learning with educational personnel as an important force in driving the country i.e. because education is a process of developing personal growth in intellectual, emotional and social aspects. The competency development of personnel in new normal education is the analysis of the results, using synthesis approach by data reduction, data systemization and interpretation leading to conclusion. Competency development of personnel in new normal education is the awareness of developing and learning for perceiving new things that are different from the existing experiences by considering the consistency and suitability with the new normal that emphasizes systematic thinking in new knowledge resulting balances in characteristics, knowledge, skills and attitudes.

Key word : Competency Development; Educational Personnel; New Normal Education

บทนำ

การศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศทั้งทางด้านการเมือง สังคม เศรษฐกิจและเทคโนโลยี ในฐานะที่เป็นกระบวนการหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่ทันสมัยเป็นสิ่งที่ต้องปฏิบัติอย่างเร่งรีบ โดยมุ่งเน้นให้ประชากรของประเทศ มีลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข ร่วมมือกันเสริมสร้างชุมชนสังคมและประเทศชาติ ด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นสถานศึกษาควรตระหนักและให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการบุคลากรทางศึกษาของตน ที่นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามภารกิจของสถานศึกษา ในการพัฒนาประชากรให้มีคุณลักษณะเหมาะสมกับการดำรงชีวิตในโลกไร้พรมแดน ได้อย่างมีความสุข ให้มีคุณภาพเหมาะสมและมีคุณสมบัติสอดคล้องกับวิถีใหม่ เมื่อประเทศใดประชากรมีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ประเทศนั้นก็จะมีกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับพฤติกรรมการเรียนรู้วิถีใหม่ ย่อมมีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จของการพัฒนาในลักษณะองค์รวม และเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารแบบเดิม

ไปสู่รูปแบบการบริหารจัดการแนวใหม่ ที่มุ่งเน้นการบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทำให้องค์กรทางการศึกษาต้องกำหนดยุทธศาสตร์การทำงานและตัวชี้วัดของความสำเร็จปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานในรูปแบบบูรณาการที่ทรงความรู้อย่างมีศักยภาพ เป็นยุทธศาสตร์ใหม่ที่มุ่งพัฒนาบุคลากรให้คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็นและมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีวิถีคิดอย่างมีเหตุผล มีคุณธรรม จริยธรรม มาผสมผสานให้เกิดสมดุล ยกระดับคุณภาพชีวิตในการกำหนดทิศทางการพัฒนาสู่ศักยภาพในการปฏิบัติงานวิถีใหม่ได้อย่างยั่งยืน

กำเนิดของศาสตร์สมรรถนะ

การกำเนิดแนวความคิดในเรื่อง “สมรรถนะ (Competency)” มาจากบทความวิชาการของ David C. McClelland นักจิตวิทยาชื่อดังแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะที่ดีของบุคคล (Excellent Performer) ในองค์กรกับระดับทักษะความรู้ ความสามารถ ที่เกิดขึ้นในปี ค.ศ.1970 ทาง US State Department ได้ติดต่อให้บริษัท McBer ที่ David C. McClelland บริหารอยู่ ทำการคิดค้นเครื่องมือชนิดใหม่ที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ได้แม่นยำขึ้น และจะนำมาใช้แทนแบบทดสอบเก่าอย่างการวัด IQ ตลอดจนการทดสอบบุคลิกภาพ ที่ไม่เหมาะสมกับการทำนายศักยภาพและไม่สามารถสะท้อนความสามารถที่แท้จริงได้ ทำให้ David C. McClelland ได้ทำการศึกษาอย่างจริงจังจนเกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่เขาได้เขียนเผยแพร่บทความ Testing for Competence Rather than for Intelligence ลงในวารสาร American Psychologist เพื่อเผยแพร่แนวคิดคิดนี้ตลอดจนนำเสนอแบบประเมินรูปแบบใหม่ที่เรียกว่า Behavioral Event Interview (BEI) ขึ้น ซึ่งเป็นเครื่องมือประเมินตลอดจนค้นหาบุคลากร ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีซึ่งเขาเรียกกันว่า “สมรรถนะ (Competency)”

ความหมายของสมรรถนะ

เซอร์แมน (Sherman,2004:11) กล่าวว่า ชีตสมรรถนะ (Competency) เป็นคุณลักษณะ พื้นฐาน (Underlying Characteristics) ของบุคคลคนหนึ่ง ที่จะช่วยให้คนๆ นั้นสามารถส่งมอบผลงานที่ยอดเยี่ยมออกมาได้ เราอาจจะเรียกคุณลักษณะเช่นนี้ว่า “กลุ่มคุณสมบัติ” (Attribute Bundle) อันประกอบไปด้วย ความรู้ ทักษะ ลักษณะติดตัว (Traits)

บทบาททางสังคม (Social Role) ภาพพจน์แห่งตน (Self - Image) และแรงจูงใจพื้นฐาน (Motive)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้ให้คำจำกัดความของ สมรรถนะ ว่าหมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานที่โดดเด่นในองค์กร ด้วยคำจำกัดความนี้สมรรถนะจึงเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่องค์การต้องการ ซึ่งตามโมเดลของการวิจัยสมรรถนะจึงเป็นตัวแปร เกณฑ์ (Criteria) ในขณะที่ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคลเป็นตัวแปร ที่ใช้ทำนาย (Predictors) เกณฑ์

สรุปความหมายของ สมรรถนะ(Competency) หมายถึง กลุ่มของทักษะ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม คุณลักษณะและทัศนคติที่ข้าราชการจำเป็นต้องมีเพื่อปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของ องค์กร เพื่อให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพ

การเรียนรู้ใหม่ในวิถี New Normal

นิว นอร์มอล (New Normal) ถูกนำมาใช้ครั้งแรกโดยบิลล์ กรอส (Bill Gross) ผู้ก่อตั้งบริษัทบริหารสินทรัพย์ชาวอเมริกัน โดยในช่วงนั้นเขาใช้อธิบายถึงสภาวะเศรษฐกิจโลก หลังจากเกิดวิกฤติเศรษฐกิจแฮมเบอร์เกอร์ ในสหรัฐฯ ช่วงระหว่างปี 2007-2009 สาเหตุที่ต้องใช้คำว่า “นิว นอร์มอล” (New Normal) เพราะเดิมทีวิกฤติเศรษฐกิจจะมีรูปแบบค่อนข้างตายตัวและเป็นวงจรเดิม คือเมื่อเศรษฐกิจเติบโตไปได้ช่วงระยะหนึ่ง จะมีปัจจัยที่ทำให้เกิดเป็นวิกฤติทางเศรษฐกิจ และหลังจากเกิดวิกฤติเศรษฐกิจผ่านไปไม่นาน เศรษฐกิจก็จะเริ่มฟื้นตัวแล้วก็กลับมาเติบโตได้ดีอีกครั้ง สิ่งเหล่านี้คือสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นปกติ จนเรียกได้ว่าเป็น เรื่องปกติ (Normal) แต่หลังจากการเกิดวิกฤติแฮมเบอร์เกอร์ หลายคนมองว่าเศรษฐกิจโลกจะไม่สามารถกลับไปเติบโตได้ดีเหมือนเดิม ส่งผลให้การเติบโตได้ลดลงในอนาคต คำว่า “นิว นอร์มอล” (New Normal) จึงถูกนำมาใช้เพื่อพูดถึงการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ถดถอยลงและคาดว่าจะไม่กลับมาเติบโตในระดับเดิมได้อีกต่อไป

New Normal หรือความปกติรูปแบบใหม่ที่จะเกิดขึ้นหลังจากพ้นวิกฤติ Covid-19 ด้านที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่เข้ามาเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตในหลากหลายมิติของคนทั่วโลก ตั้งแต่การทำงาน การรักษาสุขภาพ แม้แต่การศึกษาเองก็เผชิญกับภาวะของ

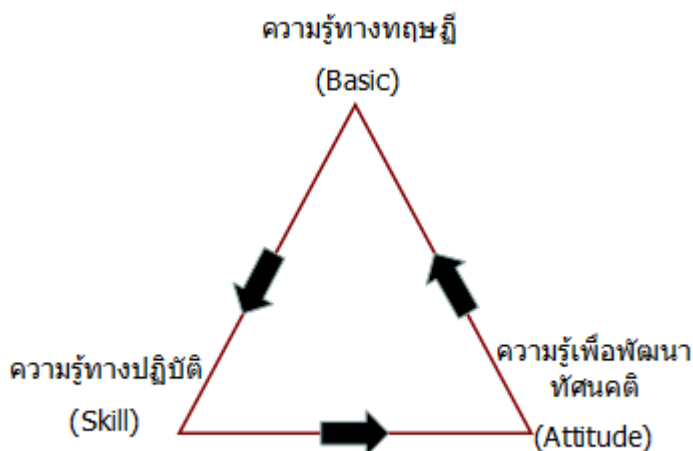
การปรับตัวครั้งใหญ่เช่นเดียวกัน การเรียนรู้แบบออนไลน์กำลังจะกลายเป็นความปกติใหม่ของการศึกษาไทยมากขึ้น และการเรียนรู้แบบออนไลน์ก็ไม่ใช่แค่การสอนผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์มเท่านั้น

การเตรียมตัวล่วงหน้าเป็นสิ่งที่ดี อนาคตของการบริหารจัดการบุคลากรทางการศึกษาจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร การบริหารจัดการในอนาคตแต่ละด้านจะออกมาในรูปแบบไหน ตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การสรรหา การรับสมัครและการคัดเลือก การเพิ่มตำแหน่ง ไม่ใช่เพิ่มกันง่ายๆอีกต่อไป เพราะได้เรียนรู้กันแล้วในช่วงวิกฤต มีบุคลากรหลายคนที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ถึงแม้จะขาดบุคลากรเหล่านี้ไปก็ไม่ส่งผลกระทบต่อสถานศึกษา การปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์ใหม่ ส่งผลกระทบต่อการวางแผนบุคลากรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ Competency ของบุคลากรต้องมีการกำหนดและทบทวน Core Competency กันใหม่ เพราะสถานศึกษาเรียนรู้แล้วว่าคุณสมบัติของบุคลากรที่ดีในช่วงที่มีวิกฤตินั้นเป็นอย่างไร บุคลากรแบบไหนที่ทำงานได้มีประสิทธิภาพ และแบบไหนที่สถานศึกษาไม่อยากจะอีกต่อไป

การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาวิถีใหม่

สมรรถนะเป็นหนึ่งในภารกิจสำคัญที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เพิ่มเติมมากขึ้น ถือเป็นกุญแจสำคัญที่ทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ มีการเปรียบเทียบสมรรถนะของบุคลากรเหมือนกับภูเขาน้ำแข็ง การเปรียบเทียบนี้ชี้ให้เห็นว่า ภูเขาน้ำแข็งในส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ เป็นเพียงยอดภูเขาน้ำแข็งส่วนน้อยนั่นคือความสามารถในการทำงาน (Work Performance) ที่สถานศึกษารับรู้จากหน้าที่ความรับผิดชอบพื้นฐานที่ถูกกำหนดให้ แต่ในส่วนของน้ำแข็งที่จมอยู่ใต้น้ำอันมโหฬารนั้นเปรียบเสมือนศักยภาพของบุคลากรที่ซ่อนอยู่อีกมาก ศักยภาพในส่วนนี้มีทั้งแบบที่ตัวตนนั้นรู้ตัวและมีผู้อื่นรับรู้ตลอดจนศักยภาพที่ตัวตนนั้นรู้ตัวและไม่มีผู้อื่นรับรู้ รวมไปถึงศักยภาพแฝงที่ซ่อนอยู่ที่ตัวตนนั้นยังไม่รู้ตัวว่าตนเองมีความสามารถซ่อนอยู่ สมรรถนะที่แท้จริงจึงเปรียบเสมือนน้ำแข็งทั้งก้อน แต่สมรรถนะที่สามารถเห็นและรับรู้ได้ คือความสามารถทั้งหมดที่บุคลากรคนนั้นมี และรู้ตัวว่ามีตลอดจนสามารถแสดงศักยภาพออกมาให้เห็นได้ แต่บางครั้งสมรรถนะและศักยภาพก็เป็นเรื่องที่ใกล้เคียงกันมากขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์และการสร้างแรงจูงใจที่ต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะให้สูงขึ้นและเติมเต็มศักยภาพใหม่ให้มากยิ่งขึ้นด้วย

องค์ประกอบของสมรรถนะ



1. **ความรู้ทางทฤษฎี (Basic)** เป็นองค์ความรู้ (Knowledge) ที่บุคคลนั้นมีอยู่ เป็นความรู้ที่เกิดจากความเข้าใจเองมาแต่กำเนิด เป็นความรู้ที่เกิดจากการศึกษาเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ จากการค้นคว้า จากการวิจัย และจากการเรียนรู้ด้วยตนเองตามอัชฌาศัย

2. **ความรู้ทางปฏิบัติ ทักษะ (Skill)** เป็นความสามารถที่ได้รับการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญเฉพาะตัวขึ้น และสามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะนี้เกิดขึ้นได้ทั้งจากพรสวรรค์ที่ติดตัวมาแต่กำเนิด ตลอดจนการศึกษาและฝึกฝนเป็นประจำ

3. **ความรู้เพื่อพัฒนาทัศนคติ (Attitude)** เป็นแนวความคิดส่วนบุคคลคือกรอบความคิด ค่านิยม การรับรู้ และสิ่งที่ยึดถือส่วนตัวที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งเป็นการตีความส่วนบุคคล รวมถึงคุณสมบัติประจำตัว คือคุณสมบัติส่วนบุคคลที่รวมถึงบุคลิกลักษณะนิสัยใจคอ ตลอดจนการกระทำต่างๆ ที่ทำจนเกิดเป็นพฤติกรรมเฉพาะบุคคลนั้นขึ้น รวมไปถึงความสามารถต่างๆ ของบุคคลนั้น รวมถึงความเชื่อ ตลอดจนบรรทัดฐานของตน ซึ่งส่งผลต่อการกระทำ คำพูด และพฤติกรรมที่แสดงออกมาได้

ประเภทของสมรรถนะ

ประเภทของสมรรถนะ โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดไว้ ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) มี 4 สมรรถนะ คือ

- 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation: ACH)
- 2) การบริการที่ดี (Service Mind: SERV)
- 3) การพัฒนาตนเอง (Expertise: EXP)
- 4) การทำงานเป็นทีม (Teamwork: TW)

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) มี 4 สมรรถนะ คือ

- 1) การคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์ (Analytical Thinking & Conceptual Thinking: AT - CT)
- 2) การสื่อสารและการจูงใจ (Communication & Influencing: CI)
- 3) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (Caring & Development Others: DEV)
- 4) การมีวิสัยทัศน์ (Visioning: VIS)

บุคลากรทางการศึกษาวิถีใหม่

ไม่ว่าสถานศึกษาจะอยู่ในสถานการณ์แบบไหน การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษา ยังคงเป็นประเด็นที่จำเป็นต้องทำและในอนาคตอันใกล้การ Disruption ของเทคโนโลยีดิจิทัล ยิ่งต้องอาศัยการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้ทันกับยุคสมัยอยู่เสมอ ความรู้ทางทฤษฎี (Basic) ความรู้ทางปฏิบัติ (Skill) และความรู้เพื่อพัฒนาทัศนคติ หลายอย่างที่เคยใช้ได้ในวันนี้ อีกไม่กี่วันอาจจะใช้ไม่ได้แล้ว ดังนั้นสถานศึกษา ยังคงต้องสนับสนุนนโยบายการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาวิถีใหม่อย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็น Next Normal ที่เป็นสถานต่อไป

Competency วิถีใหม่ที่จะใช้ในการพัฒนาจะเปลี่ยนไปเดิมที่เราใช้ Competency ในการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาค่อนข้างจะนาน หรือบางสถานศึกษาแทบไม่เคยเปลี่ยนเลย แต่หลังจากนี้ต่อไป Competency New Normal จะถูกเปลี่ยนแปลงถี่ขึ้นจะมีการพิจารณาปรับเปลี่ยนทุกปี เพราะสิ่งแวดล้อมภายนอกเปลี่ยนแปลงเร็ว และสถานศึกษาต้องการบุคลากรที่มี Competency ที่ทำงานได้อย่างต่อเนื่อง จนทุกวันนี้เราได้

เห็น Competency ในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงวิถีใหม่ไปอย่างมากจนไม่รู้สึกรู้ว่าเป็นเรื่องใหม่

วิธีการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาที่เปลี่ยนไป แนวทางในการพัฒนาบุคลากรก็จะเกิดความปกติรูปแบบใหม่เกิดขึ้น โดยเฉพาะการพัฒนาฝึกอบรม จากเดิมที่ต้องใช้ชั้นเรียนตามโรงแรมหรือการไปรวมตัวกันตามสถานที่ฝึกอบรมสัมมนา จะมีให้พบเห็นน้อยลง เปลี่ยนจากพื้นที่สาธารณะสู่พื้นที่ส่วนบุคคลด้วยเทคโนโลยีนวัตกรรมที่สร้างสรรค์คอนเทนต์ อำนวยความสะดวกการสอนได้แค่ปลายนิ้ว ทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ทุกเนื้อหาได้จากทุกคน ทุกที่ ทุกเวลา ชุมชนแห่งการเรียนรู้ยังมีอยู่ แต่เปลี่ยนพื้นที่จากโรงเรียนสู่โทรศัพท์มือถือ การเรียนการสอนและอบรมผ่าน online หรือ e-learning กันเป็นปกติมากขึ้น ในแต่ละหน่วยงานบุคลากรจะนั่งอยู่ที่โต๊ะทำงาน สวมหูฟัง เปิดคอมพิวเตอร์ และเข้าเรียนในห้องเรียนเสมือนจริงกันมากขึ้น

เนื้อหาการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาที่เปลี่ยนไป การอบรม online จะมีข้อจำกัดมากขึ้น การมีปฏิสัมพันธ์กันน้อยลง ทำกิจกรรมกลุ่มกันได้อย่างมีข้อจำกัด เนื้อหาในการเรียนรู้จะกระชับ ตรงไปตรงมมากขึ้น ใช้ระยะเวลาในการเรียนเป็นครั้งๆแบบสั้นๆการเรียนแบบเดียวยาวๆ จะไม่ได้ผลแล้ว เนื้อหาที่เรียนจะ Focus และกระชับมากขึ้น ผู้สอนจะไม่ได้ถอดบทเรียนจากการสอนที่เหมือนเดิม

บทบาทที่เปลี่ยนไปของการประเมินสมรรถนะในแบบวิถีใหม่นี้ การประเมินจะถูกเปลี่ยนจาก“การประเมินผลการเรียน”ไปสู่“การประเมินผลเพื่อการเรียนรู้”เป็นการวัดผลลัพธ์ให้สถานศึกษาเข้าใจว่าบุคลากรเหมาะกับการเรียนรู้รูปแบบไหน และอะไรที่จะสามารถเติมทักษะที่สถานศึกษาคาดหวังได้ การประเมินผลในวิถีการศึกษาใหม่จึงเป็นการทำความเข้าใจ

ผู้เรียนต้องเรียนรู้ให้เร็วขึ้น สิ่งสำคัญก็คือผู้เรียนจะต้องปรับความเร็วในการเรียนรู้ของตนเองให้เร็วขึ้นกว่าก่อน ต้องเข้าใจและเรียนรู้เนื้อหาที่เรียนอย่างรวดเร็ว เนื่องจากมีเรื่องให้ต้องเรียนมากขึ้น และต้องรีบนำมาใช้งาน อีกทั้งองค์ความรู้ก็ล้าสมัยเร็วขึ้น การทึ่งความรู้เก่า และเรียนรู้ความรู้ใหม่จะเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา การทำงานในอนาคตของสถานศึกษาก็ต้องการบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง สามารถเรียนรู้ได้เร็วและนำความรู้มาใช้ได้อย่างทันสถานการณ์

ต้องเรียนรู้งานซึ่งกันและกันทำงานแทนกันได้ แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรจะให้ความสำคัญกับการ Rotation มากขึ้น แต่เดิมที่ไม่ยอมหมุนงานเวียนงานกันทำ แต่พอช่วง Covid-19 กลายเป็นมีการหยุดงาน มีการเรียนรู้เพื่อทำงานทดแทนกัน การทำงานยืดหยุ่นมากขึ้นไม่ได้ตาม Job Description อย่างเดียวที่สำคัญต้องทำงานแทนคนอื่นได้ ให้บุคลากรได้เรียนรู้ความรู้และปรับเปลี่ยนทัศนคติมุมมองการทำงานใหม่ๆ ที่ไม่เคยทำมาก่อน ให้เปิดใจรับแนวทางในการหมุนเวียนงาน และมีการโอนย้ายงานเพื่อการพัฒนามากขึ้นกว่าเดิม

บทสรุป

การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาวิธีใหม่ เป็นนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามภารกิจของสถานศึกษา ในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณลักษณะเหมาะสมกับการดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข ให้มีคุณภาพเหมาะสมและมีคุณสมบัติสอดคล้องกับวิธีใหม่ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่ท้าทาย เป็นสิ่งที่ต้องปฏิบัติอย่างเร่งรีบ มีลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข ด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ด้วยความรู้ทางทฤษฎี (Basic) เป็นองค์ความรู้ (Knowledge) ที่บุคคลนั้นมีอยู่ เป็นความรู้ที่เกิดจากความเข้าใจเองมาแต่กำเนิด ความรู้ทางปฏิบัติ ทักษะ (Skill) เป็นความสามารถที่ได้รับการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญเฉพาะตัวขึ้น และความรู้เพื่อพัฒนาทัศนคติ (Attitude) ประกอบกันทำให้สามารถปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่างๆ ตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบที่เกิดผลสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายตามที่ได้วางไว้

เอกสารอ้างอิง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

<https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.KD.ZG?end=2018&locations=USCN &start=1961&view=chart>

McClelland, D.C.(1973). *Testing for Competence rather than for Intelligence*, American Psychologist. 28, 1 – 14.

Shermon, G.(2004). *Competency Based HRM. A Strategic Resource for Competency Mapping, Assessment and Development Centres*. New Delhi: Tata McGraw-Hill.

[https://en.wikipedia.org/wiki/New_Normal_\(business\)](https://en.wikipedia.org/wiki/New_Normal_(business))

www.scbeic.com/th/detail/product/1313