



วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย

Journal of Association of Professional Development of Educational Administration

ปีที่ 3 ฉบับที่ 3 (กรกฎาคม-กันยายน 2564) | Vol.3 No.3 (July-September 2021)

ISSN: 2730-4183

เจ้าของ	สมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย
วัตถุประสงค์	1. เพื่อเผยแพร่องค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา ที่เกิดจากกระบวนการวิจัย การวิเคราะห์ สังเคราะห์อย่างเป็นระบบ 2. เพื่อเผยแพร่ผลการวิจัยด้านการบริหารการศึกษา ศึกษาศาสตร์ ครุศาสตร์ และสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่สัมพันธ์กับการศึกษา 3. เพื่อพัฒนาและส่งเสริมนักวิชาการด้านการบริหารการศึกษาให้มีพื้นที่ตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน
ขอบเขต	วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทยเป็นวารสารสาขาสังคมศาสตร์ เน้นรับการตีพิมพ์บทความด้านการบริหารการศึกษาเป็นหลัก นอกจากนี้ ยังรับตีพิมพ์บทความด้าน ศึกษาศาสตร์ ครุศาสตร์ การศึกษา และสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่สัมพันธ์กับ การศึกษาสาขาที่รับตีพิมพ์สาขาสังคมศาสตร์ เน้นการบริหารการศึกษา ศึกษาศาสตร์ ครุศาสตร์ การศึกษา และสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่สัมพันธ์กับการศึกษา
กำหนดตีพิมพ์	วารสารกำหนดตีพิมพ์เผยแพร่ปีละ 4 ฉบับ ฉบับที่ 1 (มกราคม-มีนาคม) ฉบับที่ 2 (เมษายน-มิถุนายน) ฉบับที่ 3 (กรกฎาคม-กันยายน) ฉบับที่ 4 (ตุลาคม-ธันวาคม)
บรรณาธิการบริหาร	รองศาสตราจารย์ ดร.จิณณวัตร ปะโคกัถ นายกสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย
บรรณาธิการ	รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนะ ปัญญาภา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
กองบรรณาธิการ	ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ รุญเจริญ นักวิชาการอิสระ ศาสตราจารย์ ดร.สมาน อัสวภูมิ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา กาวะบุตร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร รองศาสตราจารย์ ดร.เอกรินทร์ สังข์ทอง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ จามกนก มหาวิทยาลัยบูรพา

รองศาสตราจารย์ ดร.รุ่งชัยดาพร เวทะชาติ มหาวิทยาลัยทักษิณ
รองศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรพิชรากรณ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญชัย ยาวิราช มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รชฏ สุวรรณภูฏ มหาวิทยาลัยนครพนม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรเทพ รุ่งแพน มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยาภานต์ เรืองสุวรรณ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรปรุฬห์ วิชาจักรวิทย์ มหาวิทยาลัยพายัพ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาธิต กรัณย์รวงทอง มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
อาจารย์ ดร.พรรณณี สุวัติกดิ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

สำนักงานกองบรรณาธิการ

สำนักงานวารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย
535 หมู่ 12 ตำบลไร่น้อย อำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี 34000

หมายเหตุ: ข้อเขียนหรือบทความใด ๆ ก็ได้ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารนี้ถือเป็นความคิดเห็นส่วนตัวของผู้เขียน
บทความ กองบรรณาธิการไม่จำเป็นต้องเห็นด้วย และไม่จำเป็นต้องผูกพันโดยการกึ่งปวง

บทบรรณาธิการ

วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย ฉบับนี้ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 ประจำเดือนเมษายน-มิถุนายน 2564 บทความในวารสารฉบับนี้ประกอบไปด้วย 3 บทความวิจัย และ 3 บทความวิชาการ รวม 6 บทความ กองบรรณาธิการขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความไว้วางใจในการส่งบทความลงตีพิมพ์เพื่อเผยแพร่ในวารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย ขอขอบคุณทุกคำติชมและคำแนะนำในการปรับปรุงการดำเนินการจัดทำวารสารจากผู้อ่านและผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ทำยสุดนี้ กองบรรณาธิการพร้อมเปิดรับผลงานจากบรรดานักวิชาการ นิสิตนักศึกษา และบุคคลทั่วไปที่ต้องการนำเสนอผลงานทางวิชาการที่จะลงตีพิมพ์ ทั้งที่เป็นบทความวิชาการ บทความวิจัยหรือบทวิจารณ์หนังสือด้วยความยินดี

รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนะ ปัญญาภา
บรรณาธิการ

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

บทความวิจัย

อิทธิพลการใช้เฟซบุ๊กและสมรรถนะครูที่มีผลต่อประสิทธิภาพการสอนแบบออนไลน์.....	1-8
ฉัตรชัย คัทเนตร	
รายงานการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมแบบ CIDS ที่มีประสิทธิภาพต่อการพัฒนาหลักสูตร ท้องถิ่น โรงเรียนบ้านบึง-เบาะอุ่น.....	9-20
เฉลิมขวัญ สุปิงคลัด	
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และสมรรถนะครูที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ได้กปฐมวัย.....	21-28
วิชาญ ไทยแท้ และ ภาณุมาศ จินารัตน์	

บทความวิชาการ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์สู่การบริหารจัดการคนเก่ง: กระบวนการขับเคลื่อน สถานศึกษาเอกชนในยุคโลกผัน.....	29-44
นิกร ชูกะวัฒ และ จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์	
การพัฒนาความเป็นผู้นำในตัวคุณเพื่อความสำเร็จในการทำงาน.....	45-56
ดาวรุ่ง วัชรินทร์รัตน์, ชุตารัตน์ วัชรินทร์รัตน์, และ สุวรรณกาญจน์ สุพมาตรา	
Big Data ศูนย์ผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา สู่เป้าหมาย.....	57-64
อนิรุทธิ์ ชัง และ จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์	

อิทธิพลการใช้เฟซบุ๊กและสมรรถนะครูที่มีผลต่อประสิทธิผลการสอนแบบออนไลน์ The Influencing of Facebook Usage and Teacher Competency on Online Teaching Effectiveness

ฉัตรชัย คัทเนตร | Chatchai Catthanate

มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น

The Eastern University of Management and Technology

บทคัดย่อ

งานวิจัยเชิงปริมาณนี้ เพื่อศึกษาอิทธิพลร่วมกันขององค์ประกอบการใช้เฟซบุ๊กกับสมรรถนะครูต่อประสิทธิผลการสอนแบบออนไลน์ โดยผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาแบบสอบถามขึ้นมา จำนวน 102 ข้อ แล้วนำไปทดสอบความตรงและความเชื่อมั่น ก่อนนำไปรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร และครูโรงเรียนประถมขยายโอกาส ในเขตจังหวัดอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ยโสธร และศรีสะเกษ จำนวน 304 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และหลายตัวแปร รวมไปถึง วิเคราะห์ความสัมพันธ์อย่างมีเหตุผล ซึ่งผลวิจัยค้นพบว่าการใช้เฟซบุ๊ก สมรรถนะครู และประสิทธิผลการสอนแบบออนไลน์ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งตัวแปรหลักและตัวแปรองค์ประกอบ ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการพยากรณ์ประสิทธิผลการสอนแบบออนไลน์นั้นประกอบด้วย ตำแหน่งครูและครูผู้ช่วย การฝึกอบรมการใช้สื่อออนไลน์กับการได้รับรางวัลด้านการสอน นอกจากนี้ ความสามารถในการอำนวยความสะดวกให้กับผู้เรียน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับประสิทธิผลการสอน

คำสำคัญ: การใช้เฟซบุ๊ก, สมรรถนะครู, ประสิทธิผลการสอนแบบออนไลน์

Abstract

This quantitative research is to study the influencing between the components of Facebook usage and teacher competency on online teaching effectiveness. The researcher design and developed 102 items of a questionnaire and tested validity and reliability before collected 304 respondents of administrators and teachers in schools expand opportunities, in Ubonratchathanee, Amnatcharoen, Yasothon, and Srisaket province. The statistical analysis are frequency, percentage, means, standard deviation, and ANOVA-MANOVA including rational correlation analysis. The research results found that the means of Facebook usage, teacher competency and online teaching effectiveness are high level for all components. The influencing variables in which predicted online teaching effectiveness, comprise with teacher and assistant teacher, online usage training, and teaching reward. Besides, the ability of facilitator to the learner correlated to online teaching effectiveness statistically significant in the same direction at .01.

Keywords: Facebook Usage, Teacher Competency, and Online Teaching Effectiveness

บทนำ

ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีการสื่อสาร (Telecommunication Technologies) ทำให้สถาบันการศึกษาต้องใช้แพลตฟอร์มการเรียนออนไลน์ (Online Learning of Platform) ในการออกแบบหลักสูตรที่จะสร้างโอกาสในเชิงกายภาพและเวลาให้แก่ผู้เรียน โดยเนื้อหาหลักสูตรจะต้องเป็นการบูรณาการลักษณะของวัฒนธรรมนานาชาติเพื่อความเป็นหลักสูตรนานาชาติ (Internationalizing Curriculum) (Leask, 2013)

การแพร่ระบาดของไวรัส covid-19 ในปลายปี 2019 ทำให้แนวทางการจัดการศึกษาของทั่วโลกได้เปลี่ยนแปลง 94% ของผู้เรียนทั่วโลกหรือประชาชน 1.6 ล้านคนไปมากกว่า 190 ประเทศต้องหยุดเรียน (Hussein et al, 2020) รัฐบาลสถาบันการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ปกครองและผู้เรียนยังคงต้องมีการศึกษาอย่างต่อเนื่องโดยไม่ต้องผ่านการสอนต่อหน้า (Face-to-Face) อันเป็นผลทำให้เกิดการเรียนออนไลน์ (Online Learning) ที่จะต้องมีคุณภาพของประสบการณ์ของผู้เรียน (De Vaney et al, 2020)

คุณภาพการสอน (Teaching Quality) หรือประสิทธิผลการสอน (Teaching effectiveness) มีการศึกษาวิจัยและปฏิบัติของนักวิชาการมากมายเพื่อหาวิธีวัดคุณภาพหรือประสิทธิผลการสอนโดยใช้วิธีการวัดจากการรับรู้ของผู้เรียน (Student's Perception) การรับรู้ของครู (Teacher Perception) รวมถึงการฝึกอบรมสังเกต (Trained Observed) แต่การศึกษายังมีผลสรุปที่แตกต่างเนื่องจากความแตกต่างทางโครงสร้างของกลุ่มเป้าหมาย ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ใช้ศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ (Wagner et al, 2016 และ Clausen, 2002) ทั้งนี้ การวัดคุณภาพการสอนใช้ตัวชี้วัดเชิงจิตวิทยา (Psychometric) ในการวัดระดับข้อมูลเพื่อแสดงให้เห็นว่าข้อมูลที่แตกต่างกันจะต้องแสดงผลแบบเดียวกันในการประเมินโดยใช้เครื่องมือวัดอันเดียวกัน (Fanrth et al, 2020)

การแพร่ระบาดของโควิด-19 ส่งผลให้สถานศึกษาหลายแห่งในแต่ละพื้นที่ปิดดำเนินการชั่วคราวและกระทบต่อนักเรียนนักศึกษาหลายพันล้านคนทั่วโลก รวมถึงนักเรียนนักศึกษา 160 ล้านคนในอาเซียนที่จะต้องปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนไปสู่ระบบออนไลน์ ครูผู้สอนก็ต้องเปลี่ยนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ตเป็นช่องทางสำคัญ (มิตชน, 2563) กระทรวงศึกษาธิการโดยรัฐบาลในปี 2563 จึงมีนโยบายในด้านการพัฒนาการศึกษาในหลายด้าน เช่น การปรับระบบการเรียนรู้ของผู้เรียน การดูแลเด็กปฐมวัย การลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา การผลิตคัดกรองครูโดยเฉพาะในนโยบายด้านการศึกษายกกำลัง 2 ที่เน้นผู้เรียนต้องเปลี่ยน สถานศึกษาต้องเปลี่ยน ครูต้องเปลี่ยน โดยใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการสอนมากขึ้น (สุวนันท์ ศิริวรรณ, 2563)

เพราะฉะนั้นปัญหาสำคัญของงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของ การใช้ Facebook กับสมรรถนะครู นั้นมีผลต่อประสิทธิผลการสอนแบบ Online หรือไม่ และถ้ามีผลกระทบได้จริง จะได้ช่วยให้คำตอบที่พอสำหรับการพัฒนาการจัดการศึกษา ของโรงเรียนในระดับประถมศึกษา ได้เหมาะสมกับยุคสมัยของการเปลี่ยนแปลงนี้

แต่อย่างไรก็ตาม การทำความเข้าใจเกี่ยวกับ การใช้ Facebook นั้น Pratt & Book (2013) อธิบายการเข้าร่วมในการเรียนออนไลน์โดยใช้ทฤษฎีสถานการณ์การเรียนรู้ (Situation Learning) ของ Lave & Wenger (1991) ว่าเป็นการแสดงให้เห็นถึงการเข้าร่วมในกิจกรรมการเรียนออนไลน์ (Online Active Engagement) ของผู้เรียน เช่น การวิพากษ์วิจารณ์ (Discussion) หรือกิจกรรมอื่นเป็นการตั้งใจของผู้เรียน (Student's Intensity) ในการ Post และ Comment ทางออนไลน์ซึ่งเรียกว่าการเชื่อมโยงทางสังคม (Social Connection) ขณะที่ Guldberg & Mackness (2009) อธิบายเกี่ยวกับออนไลน์ใน

ลักษณะของ SNS เช่น Facebook ที่มีบทบาทสำคัญในการเชื่อมโยงการพัฒนาการเรียนของชุมชนออนไลน์ (Online Learning Communities) โดย Facebook เป็นเครื่องมือในการเชื่อมโยง (Connect) และลดการแบ่งแยกหรือโดดเดี่ยวของผู้เรียนและเป็นการสนับสนุนการสร้างชุมชน Mill (2011) ให้ความเห็นว่าผู้ที่เรียนสร้างภาพลักษณ์ตนเอง (Self-Image) และ Post ในกลุ่ม Facebook เป็นการแสดงที่หลากหลายส่งข้อมูล (Inflammation) และความรอบรู้ (Knowledge) ซึ่งด้วยเหตุนี้ การใช้ Facebook จึงเป็นที่สนใจของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสของเทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร

ส่วนสมรรถนะครูนั้น Carreker & Boulware (2015) อธิบายว่า สมรรถนะครูมีความเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ การเรียนรู้ที่สูงขึ้น แรงจูงใจ และความสามารถด้านอารมณ์ หากแต่ Blaskovaa et al (2014) กลับอธิบายว่า สมรรถนะครู เป็นลักษณะที่เกี่ยวข้องกับทักษะแบบมืออาชีพ จิตใจได้สำนึก และพฤติกรรมที่แสดงออกมา ซึ่งจากความหมายเหล่านี้ ทำให้การวัดสมรรถนะครู มีความเกี่ยวข้อง กับ ระดับความรู้ ศิลปะการสอน การสร้างปฏิสัมพันธ์ และการสื่อสารที่ดีกับนักเรียน ทั้งนี้เพื่อให้ส่งผลต่อการพัฒนาความรู้ และทักษะความสามารถของนักเรียนไปในทิศทางเดียวกัน แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อต้องพิจารณาถึงตัวแปรวัดเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการสอนแบบ Online ด้วยแล้ว Bangert (2008) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาการประเมินของผู้เรียนที่มีต่อประสิทธิภาพการสอน (Student Evaluating of Online Effectiveness) (SEOTE, 2008) เป็นการประเมินการรับรู้ของผู้เรียนต่อประสิทธิภาพการสอนออนไลน์โดยแบ่งออกเป็น 4 รูปแบบ (Model) ได้แก่ การปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและคณะ (Student Faculty Interaction) การเรียนแบบปฏิบัติจริง (Active Learning) เวลาในการเรียน (Time on Task)ความร่วมมือระหว่างผู้เรียน (Cooperation among Students)

นอกจากนี้แล้ว Zhang et al (2020) ยังได้รวบรวมปัจจัย (Factors) ที่เป็นตัวชี้วัดคุณภาพของการสอนออนไลน์ในทัศนะของผู้เรียน (Student's Perceptions) ประกอบด้วย 1) สมรรถนะเทคนิคพื้นฐาน (Basic Technical Competence) เพื่อแสดงให้เห็นว่าผู้สอนมีสมรรถนะในการใช้ออนไลน์ที่เป็น การให้เกรด การประกาศผล การลงทะเบียน เอกสารออนไลน์ (Jung, 2011) 2) สมรรถนะด้านเทคนิค (Technic Competence) ผู้สอนจะต้องมีการปฏิสัมพันธ์ทางออนไลน์สูง (High-Quality Interaction) และมีเครื่องมือที่ใช้ เช่น วีดีโอ การจัดกลุ่มแสดงวีดีโอ (Video Conferencing) ที่มีความยืดหยุ่นทั้งเวลา และการทบทวน (Wisneski et al, 2015) 3) การออกแบบการสอน (Instructional Design) เป็นการรับรู้ของผู้เรียนที่มีต่อองค์การด้านเทคนิคด้วยการตอบกลับ (Feedback) รายการประเมิน (Evaluation) รวมทั้ง การฝึกซ้อม ในการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ (Duesing et al, 2016) 4) การสอนจริง (Teaching Presence) เป็นการรับรู้ของผู้เรียนด้านคุณภาพการสื่อสารของผู้สอน การกำกับและการตอบกลับ ศักยภาพในการแสดงออกซึ่งหน้า (Face-to-Face) (Jaggars & Xu, 2016) 5) การแสดงทางสังคม (Social Presance) เป็นคุณภาพของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน (Quality of Student-to-Student Interaction) คุณภาพของการแบ่งปันข้อมูลในการเรียนและความร่วมมือระหว่างผู้เรียน (Kenrwald, 2008) และ 6) การแสดงออกการเรียนรู้ (Cognitive Presence) เป็นการเข้าร่วมของผู้เรียน (Engagement of Student) ในการสะท้อนการใช้อุปกรณ์การเรียนและทำความเข้าใจกับผู้สอนในแง่มุมอื่น ๆ รวมถึงการ แสดงออกของผู้เรียนที่มีต่อเนื้อหาที่เรียน (Smitt & Taurimi, 2015)

ดังนั้น โดยข้อสรุปเชิงทฤษฎีแล้ว เราจะสังเกตได้ชัดว่า การใช้ Facebook นั้นมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อการพัฒนาสมรรถนะครู โดยเฉพาะความสามารถในการจัดการเรียนการสอน แล้วยังกระทบต่อเนื่องไปยัง การเพิ่มขึ้นได้ของประสิทธิผลการสอนแบบ Online

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเชิงปริมาณนี้ ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตรวัด 5 ระดับ จำนวน 102 ข้อขึ้นมาแล้วนำไปทดสอบความตรงได้ค่า KMO = .96, .92 และ .95 ส่วนค่าความเชื่อมั่นได้ค่า Alpha ทั้งฉบับเท่ากับ .98 หลังจากนั้นผู้วิจัยได้นำไปรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นผู้บริหารและครูสังกัดโรงเรียนประถมศึกษาขยายโอกาส ในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 จำนวน 304 คน สำหรับนำกลับมาวิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคลาดเคลื่อน วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และหลายตัวแปร รวมถึงวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise เพื่อนำเอาคำตอบที่ได้ไปจัดทำรายงานวิจัย (วีระศักดิ์ จินารัตน์, 2564)

ผลวิจัยและอภิปรายผล

จากผลของการวิเคราะห์ข้อมูล เราค้นพบว่า

1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ของงานวิจัยนี้ มีตำแหน่งเป็นครูและผู้ช่วยครู จำนวนร้อยละ 70.7 ที่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 11-25 ปี ร้อยละ 28.9 และระหว่าง 5-10 ปีร้อยละ 26.3 ซึ่งมีจำนวนใกล้เคียงกันมาก นอกจากนี้แล้ว เรายังพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีลักษณะด้านการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 53.9 และปริญญาตรี ร้อยละ 42.8 ตลอดจนเคยได้รับการฝึกอบรม วิธีการสอนจากการใช้สื่อ Online มาแล้ว ร้อยละ 34.5 ส่วนที่ยังไม่เคยได้รับการฝึกอบรมมาเลย มีร้อยละ 29.3 สิ่งสำคัญคือ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 58.6 ไม่เคยได้รับรางวัลด้านการสอนมาก่อนเลย มากถึงร้อยละ 58.6 หรือกลุ่มตัวอย่างกว่าครึ่งหนึ่ง ที่อาจไม่เข้าใจเกี่ยวกับ การสอนที่ดีก็ว่าได้ ส่วนที่เคยได้รับมาแล้วอย่างน้อยสองครั้ง ตลอดทั้งชีวิตการเป็นครู มีเพียงร้อยละ 25.7

กลุ่มตัวอย่างมีใช้ Facebook ไปกับการกดส่งรูปภาพมากเป็นอันดับหนึ่ง ถึงร้อยละ 72.3 รองลงมาเป็นกด Like ร้อยละ 68.3 อันดับสามเป็น การเข้าร่วมในกลุ่ม ร้อยละ 63.7 และอีกร้อยละ 62.0 แสดงความเห็น หรือนำความเห็นอื่นมาแสดงความคิดเห็นต่อออกไป ส่วนร้อยละ 60.4 นั้นมีพฤติกรรม การใช้ Facebook ประเภทการ Share

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 53.0 ส่งรูปภาพพร้อมไปกับ การเข้าร่วมกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งใน Facebook ขณะที่ร้อยละ 51.2 ส่งภาพพร้อมไปกับ การแบ่งปันข้อมูล คือส่งภาพต่อไปยังเพื่อนคนอื่น ส่วนอีกร้อยละ 56.6 ส่งภาพพร้อมกับการกด Like คือแสดงความชื่นชอบต่อรูปภาพที่ได้ชม และอีกร้อยละ 51.6 มีพฤติกรรมส่งภาพพร้อมกับการแสดงความเห็น และการเฝ้าดูความเห็นของผู้อื่นเพื่อการแสดงความเห็นอื่นต่อไป

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 77.2 แสดงพฤติกรรมด้านการรับฟังทุกปัญหาที่นักเรียน นำมาถ่ายทอด ถัดมาอีกร้อยละ 68.1 มีพฤติกรรมในการติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน ขณะที่ร้อยละ 63.4 มีความสามารถในการควบคุมการแสดงด้านอารมณ์ของตน ในระหว่างที่มีการจัดการเรียนการสอน ส่วนอีกร้อยละ 61.8 สามารถสรุปความรู้ที่นักเรียนแต่ละคนได้นำเสนอในชั้นเรียน และอีกร้อยละ 63.0 มีการบันทึกประวัติและความประพฤติของผู้เรียนเป็นรายๆ

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 77.4 มีการพัฒนาตนเองเท่าที่สามารถจะทำได้ รองลงมาร้อยละ 67.1 เป็นสมาชิกของกลุ่มความรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง แม้ในวันหยุดงานก็ตาม และอีกร้อยละ 67.5 สามารถสนทนา หรือแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงานได้

สรุปว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ของงานวิจัยนี้ เป็นครูและผู้ช่วยครู ที่มีประสบการณ์ และการเข้าร่วมฝึกอบรมการใช้สื่อ Online ไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตน จนได้รับรางวัลด้านการสอน และมีพฤติกรรมการใช้ Facebook ไปกับการจัดส่งรูปภาพ และข้อความ พร้อมไปกับ การแบ่งปันรูปภาพ หรือชุดความรู้ ตลอดจนมีพฤติกรรมการรับฟังทุกปัญหาของนักเรียน แล้วนำไปติดตามการเปลี่ยนแปลง เช่น ความก้าวหน้า หรือการแก้ไขปัญหาของนักเรียน อีกทั้งกลุ่มตัวอย่างจำนวนมาก สามารถพัฒนาตนเองได้ตามกำลังของแต่ละคน เช่น การแลกเปลี่ยนความรู้ และการเป็นสมาชิกของกลุ่มความรู้ใดใด

2) การใช้ Facebook กับองค์ประกอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 (SD. 89, $e = .05$) ด้านการสร้างแรงจูงใจในชั้นเรียนถึง 3.95 (SD. 78, $e = .04$) รองลงมาเป็นด้าน การสื่อสาร 3.81 (SD. 93, $e = .05$) ส่วนด้านประสานความร่วมมือในการเรียน มีน้อยที่สุดเท่ากับ 3.76 (SD. 98, $e = .06$)

สมรรถนะครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งตัวแปรหลักและองค์ประกอบ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.17 (SD. 57, $e = .03$) องค์ประกอบด้าน ปฏิสัมพันธ์และการสื่อสาร ค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับหนึ่งเท่ากับ 4.30 (SD. 59, $e = .03$) รองลงมาเป็นองค์ประกอบด้าน การให้ความเคารพต่อวิธีการเรียนรู้ 4.29 (SD. 65, $e = .03$) ส่วนองค์ประกอบด้าน ศิลปะการสอน มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย 4.04 (SD. 65, $e = .03$)

ประสิทธิผลการสอนแบบ Online มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งตัวแปรหลัก และองค์ประกอบ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 (SD. 86, $e = .04$) องค์ประกอบด้าน ความชำนาญ 4.13 (SD. 88, $e = .05$) รองลงมาเป็นองค์ประกอบด้าน การเข้าร่วม มีค่าเฉลี่ย 4.04 (SD. 1.03, $e = .05$) ส่วนองค์ประกอบ อำนาจการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.94 (SD. 90, $e = .05$)

สรุปแล้ว ตัวแปรทั้งสามมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งตัวแปรหลักและองค์ประกอบ

3) ค่าเฉลี่ยการใช้ Facebook สมรรถนะครู และประสิทธิผลการสอนแบบ Online มีความแปรปรวนร่วมกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน การฝึกอบรมการใช้สื่อ Online และการได้รับรางวัลด้านการสอน โดยตำแหน่งงาน อธิบายความแปรปรวนต่อสมรรถนะครู และประสิทธิผลการสอนแบบ Online ที่ 3.21 (Sig. 023) และ 3.66 (Sig. 013) ในขณะที่การฝึกอบรมการใช้สื่อ Online แปรปรวนต่อสมรรถนะครูและประสิทธิผลการสอนแบบ Online ที่ 6.45 (Sig. 000) และ 3.82 (Sig. 010) ส่วนการได้รับรางวัลด้านการสอน ส่งผลกระทบท่อ การใช้ Facebook ที่ 9.34 (Sig. 000) กระทบท่อ สมรรถนะครู 8.79 (Sig. 000) และกระทบท่อ ประสิทธิผลการสอนแบบ Online ที่ 14.87 (Sig. 000)

ครูและผู้ช่วยครู และการฝึกอบรมการใช้สื่อ Online ต่างกัน มีอิทธิพลต่อ สมรรถนะครู ร้อยละ 29 (Sig. 000) และต่อประสิทธิผลการสอนแบบ Online ร้อยละ 24 (Sig. 007)

ส่วนที่มีตำแหน่งงานและการได้รับรางวัลด้านการสอนที่ต่างกัน จะส่งผลต่อการใช้ Facebook ที่ ร้อยละ 22 (Sig. 007)

ขณะที่ การฝึกอบรมการใช้สื่อ Online กับ การได้รับรางวัลด้านการสอน จะกระทบท่อ สมรรถนะครูที่ร้อยละ 24 (Sig. 012) แต่สิ่งสำคัญคือ การมีตำแหน่งงาน การเข้าฝึกอบรมการใช้สื่อ Online และการ

ได้รับรางวัลด้านการสอน จะมีอิทธิพลต่อสมรรถนะครูที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมี
ความสามารถในการอธิบายความแปรปรวนร่วมกันได้ที่ร้อยละ 24 (Sig. 007)

องค์ประกอบของการใช้ Facebook ที่ส่งผลต่อการพยากรณ์ ประสิทธิภาพการสอนแบบ Online
ได้นั้นประกอบด้วย การสื่อสาร และการมีปฏิสัมพันธ์ โดยที่ทั้งสององค์ประกอบ มีอิทธิพลร่วมกันที่ร้อยละ
71 (Std. .46) อีกทั้งยังมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ระดับมากถึงมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .01 แต่อย่างไรก็ตาม ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่างกัน คือ การสื่อสารมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการ
สอนแบบ Online ร้อยละ 50 (Sig. 000) ขณะที่การมีปฏิสัมพันธ์ช่วยทำให้เกิดประสิทธิภาพการสอนแบบ
Online ได้เพียงร้อยละ 36 (Sig. 000)

องค์ประกอบสมรรถนะครู ที่ส่งผลต่อการพยากรณ์ ประสิทธิภาพการสอนแบบ Online ได้อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติได้นั้น ประกอบด้วย องค์ประกอบด้านศิลปะการสอน มีคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .25
(Sig.000) ความรู้มีร้อยละ 25 (.000) การอำนวยความสะดวก ร้อยละ 25 (.000) บวกเข้ากับการมี
ปฏิสัมพันธ์และการสื่อสารอีกร้อยละ 16 (Sig.000) แต่อย่างไรก็ตาม องค์ประกอบทั้งสี่ มีอิทธิพลร่วมกันที่
ร้อยละ 63 (Std. .52) รวมถึงมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลางถึงมาก อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01

ประสิทธิภาพการสอนแบบ Online ได้รับผลกระทบจากการสื่อสาร ร้อยละ 31 การมี
ปฏิสัมพันธ์และการสื่อสารที่ดี อีกร้อยละ 15 การอำนวยความสะดวก ร้อยละ 15 บวกเข้า
กับการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน ร้อยละ 28 และความรู้ของครู และผู้ช่วยครูอีกร้อยละ 15 โดยที่
องค์ประกอบที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพการสอนแบบ Online ได้นั้น สามารถอธิบายรวมกันได้ร้อยละ
80 (Std. error = .38) และยังมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับน้อยถึงมาก อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่า r ระหว่าง .50-.71

เพราะฉะนั้น สรุปได้ว่า ตำแหน่งครูและผู้ช่วยครู ที่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้สื่อ Online
และเคยได้รับรางวัลด้านการสอนมาก่อน มีอิทธิพลร่วมกันกับ การพัฒนาความรู้ การสร้างปฏิสัมพันธ์และ
การสื่อสารที่ดีกับนักเรียน รวมไปถึง การพัฒนาความสามารถด้านการอำนวยความสะดวก
กับผู้เรียน สามารถพยากรณ์อัตราความสำเร็จของประสิทธิภาพการสอนแบบ Online ได้อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05

และจากผลของการค้นพบดังกล่าวนี้ มีสภาพที่สอดคล้องและขัดแย้งกับข้อสรุปของ Araneta et al (2020) ที่เคยอธิบายไว้ว่า ผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนา คุณภาพกระบวนการเรียนและการสอน (Quality of Teaching and Learning Process) ครูที่ดีจึงเป็นส่วนสำคัญในการทำให้ผู้เรียนสัมฤทธิ์ผลในการเรียน (Learning Achievement) คุณภาพครูจึงเป็นที่มาของคุณภาพการศึกษา (Quality Education) ดังนั้น ผู้นำทางการศึกษาสาธารณะ (Public Educational Leaders) จะต้องทำหน้าที่ในการติดตาม (Monitor) และชี้แนะ (Advise) ข้อมูลในการพัฒนาครูโดยใช้เทคโนโลยีในการปรับปรุงสมรรถนะครู (Teacher's Competencies) ในการนำส่งการสอนและการเรียน รวมถึง มีผลที่พบบ่อยกับ ข้อสรุปของ Kurty (2014) ที่ได้แสดงความเห็นไว้ชัดเจนว่า การใช้ Facebook นั้น เป็นที่ยอมรับว่าเป็นเครื่องมือในการเรียนออนไลน์ (Online Learning Tools) ที่สนับสนุนการปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ในกลุ่มผู้เรียน และระหว่างผู้เรียนและผู้สอน การแสดงกิจกรรมการเรียนรู้และการเข้าร่วมในการเรียน (Learning Involvement) นอกจากนี้ Facebook ยังทำหน้าที่รวมกลุ่มผู้เรียนให้เป็นชุมชน (Community) โดยทำให้ผู้เรียนเข้าร่วมในทางวิชาการในกลุ่มชุมชนผู้เรียน

ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหาร ผู้อำนวยการสถานศึกษา และคณะ รวมถึงครูและผู้ช่วยครู สามารถนำเอาผลวิจัยนี้ไปปรับใช้เป็นแนวทางสำหรับการวางแผนการจัดการเรียนการสอน หรือการพัฒนาศักยภาพการสอน หากแต่ต้องเน้นการเข้าร่วมฝึกอบรมวิธีการใช้ Facebook สำหรับเป็นช่องทางในการพัฒนาความรู้ เช่น การใช้เมนู Watch และการส่ง Messenger ชุดข้อมูล หรือชุดความรู้ใดใดที่สนใจ แล้วนำไปสู่การพัฒนาแบบแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย รวมถึงการพัฒนาสื่อ และการพัฒนาช่องทางการสื่อสาร ไปจนถึงการใช้เป็นช่องทางสำหรับการติดต่อสื่อสารที่ระหว่างครูกับนักเรียน โดยเฉพาะการใช้เป็นช่องทางสำหรับการสนทนา หรือการแลกเปลี่ยนความรู้ การแลกเปลี่ยนความเห็น ที่จะนำไปสู่การสร้างข้อสรุปความรู้ได้ด้วยตนเองของนักเรียน ซึ่งด้วยเหตุผลนี้ ทั้งผู้บริหารและครูควรเอาใจใส่ต่อการฝึกอบรมวิธีการใช้ Facebook ให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอน

รายการอ้างอิง

- วีระศักดิ์ จินารัตน์ (2564). ระเบียบวิธีวิจัยสมัยใหม่ (Modern Research Methodology). อุบลราชธานี: สำนักพิมพ์ยงสวัสดิ์อินเตอร์กรุ๊ป
- สุนันท์ ศิริวรรณ. มติชน (2563). เพิ่มโอกาสการทำธุรกิจในอาเซียน. วันที่ 30 พฤศจิกายน 2563.
- Bangert, A. W. (2008). The development and validation of the students Evaluation of Online Teaching Effectiveness. *Computer in the School*, 25(1-2), 25-47.
- Blaskova, M., Blaskoa, R. & Kucharpikova, A. (2014). Competences and competence model of university teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 159, 457-46.
- Carreker, S. & Boulware, R. (2015). *The personal competencies through the eyes of the classroom teacher*. Center on Innovations in Learning, Temple University, Philadelphia, PA.
- Clausen, M. (2002). *Unterrichtsqualitat: Eine Frage der Perspective?* Munster: Waxmann.
- DeVaney, J., Shimshon, G., Rascoff, M., & Maggioncalda, J. (2020). *Higher Ed need a Long-term plan for virtual learning*. Harvard Business Review/ Recuperado.
- Duesing, Robert J., Ling, Juan, & Yang, Jiaqin (2016). The Use of a well-Designed Instructional Guideline in Online MBA Teaching. *e-Journal of Business Education and Scholarship of Teaching*, 10(2), 15-34.
- Guldborg, K., & Mackness, J. (2009). Foundation of community of prentice: Enablers and barriers to participation. *Journal of Computer Assisted Learning*. 25(6), 528-538.
- Jaggars. S.S., & Xu, D. (2016). How do online courses design features influences student performance?, *Computers and Education*, 95, 270-284.
- Jung, I. (2011). The dimensions of e-learning quality: from the learner's perspective. *Educational Technology Research and Development*, 59(4), 445-464.
- Kehrwald, B.(2008). Understanding Social Presence in Text-Based Online Learning Environments, *Distance Education*, 29(1), 89-106.

- Lave, J., & Wenger, E. (1991). *Situated learning: Legitimate participation*. Cambridge University Press.
- Leaks, B. (2013). Internationalizing the curriculum in the disciplines - imagining new possibilities. *Journal of studies in International Education*, 17(2), 103-118.
- Mills, N. (2011). Situated learning through social networking communities: The development of point enterprise, mutual engagement, and a shared repertoire. *Calico Journal*, 28(2), 345-368.
- Wagner, W., Gollner, R., Werth, S., Voss, T., Schmitz, B., & Trautwein, U. (2016). Student and teacher ratings of institutional quality : Consistency of ratings over time, agreement, and predictive power. *Journal of Educational psychology*, 108, 705-721.

รายงานการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมแบบ CIDS
ที่มีประสิทธิผลต่อการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น โรงเรียนบ้านบึง-เบาะอุ่น
Report development CIDS participatory management
Which is effective for the development of local school curriculum BanBueng-
Boraun School

เฉลิมขวัญ สุปิงคลัด | Chalermkwan Supingklat
โรงเรียนบ้านบึง-เบาะอุ่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1
Ban Bueng-Boo-un School Surin Primary Educational Service Area District Office 1
chalermkwan.su@kkumail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้ 1. เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารแบบมีส่วนร่วมต่อการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น โรงเรียนบ้านบึง-เบาะอุ่น 2. เพื่อพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยใช้รูปแบบ CIDS ที่มีประสิทธิผลต่อการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น โรงเรียนบ้านบึง-เบาะอุ่น 3. เพื่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยใช้รูปแบบ CIDS ที่มีประสิทธิผลต่อการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น โรงเรียนบ้านบึง-เบาะอุ่น 3.1) เพื่อหาประสิทธิผลของการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยใช้รูปแบบ CIDS ต่อการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น โรงเรียนบ้านบึง-เบาะอุ่น 3.2) เพื่อหาประสิทธิผลของผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้หลักสูตรท้องถิ่น โรงเรียนบ้านบึง-เบาะอุ่น 4. เพื่อประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยใช้รูปแบบ CIDS ต่อการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น โรงเรียนบ้านบึง-เบาะอุ่น ผู้วิจัยใช้กระบวนการวิจัยโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพและวิจัยเชิงปริมาณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) โรงเรียนบ้านบึง-เบาะอุ่น ไม่มีนำหลักสูตรท้องถิ่นนำมาจัดการเรียนรู้ ผู้เรียนไม่สามารถเข้าใจภูมิปัญญาท้องถิ่นในอำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ นำไปสู่การหาวิธีการในการแก้ปัญหา 2) ประสิทธิภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยใช้รูปแบบ CIDS ที่มีประสิทธิผลต่อการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น โรงเรียนบ้านบึง-เบาะอุ่น พบว่าประสิทธิผลโดยรวม อยู่ในระดับมาก 3) การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมโดยใช้รูปแบบ CIDS ต่อการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น โรงเรียนบ้านบึง-เบาะอุ่น 3.1) มีประสิทธิผลของการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยใช้รูปแบบ CIDS ที่มีประสิทธิผลต่อการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น โรงเรียนบ้านบึง-เบาะอุ่น อยู่ในระดับมาก 3.2) มีประสิทธิผลของผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้หลักสูตรท้องถิ่น โรงเรียนบ้านบึง-เบาะอุ่น อยู่ในระดับมาก 4) ความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยใช้รูปแบบ CIDS ที่มีประสิทธิผลต่อการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น โรงเรียนบ้านบึง-เบาะอุ่น อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: การบริหารแบบมีส่วนร่วม , หลักสูตรท้องถิ่น

Abstract

This research has the following research objectives: 1. To study problems of participatory management management towards the development of local school curriculum 2. To develop and find the effectiveness of participatory management management using the CIDS model. Development of a local school curriculum 3. To manage participatory management using the CIDS model for the development of local school curriculum 3.1) To find the effectiveness of the cooperative management using the CIDS model on the development of local curricula. 3.2) To determine the effectiveness of learning outcomes by using local curriculum, schools 4. To assess the satisfaction of stakeholders towards participatory management by using the CIDS model towards local curriculum development. Research using research processes using qualitative research methods and quantitative research. The results of the research were as follows: 1) Problems in learning management that integrated local wisdom. Khwasinarin District In Surin Province, it was found that the school did not have a local curriculum to be used for learning management. Surin Province 2) Effectiveness of participatory management management using the CIDS model on local curriculum development, the school found overall effectiveness. 3. Participatory management using the CIDS model towards school local curriculum development 3.1 There was the effectiveness of participatory management using the CIDS model towards local curriculum development. 3.2 There was a high level of effectiveness of learning outcomes using local school curriculum. 4. Satisfaction of stakeholders towards participatory management using CIDS model towards local school curriculum development Very level

Keywords: participatory management , local curriculum

บทนำ

ความต้องการของท้องถิ่นกับการจัดกระบวนการเรียนการสอนนั้นควรมีความสอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2545 ซึ่งจุดดีของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2545 มีจุดดีหลายประการ เช่น ช่วยส่งเสริมการกระจายอำนาจทางการศึกษาทำให้ท้องถิ่นและสถานศึกษามีส่วนร่วมและมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นนำไปสู่การจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ และมีแนวคิดและหลักการในการส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมอย่างชัดเจน อย่างไรก็ตาม เมื่อนำเอาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน นำมาจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ได้พบประเด็นที่เป็นปัญหาของผู้ปฏิบัติในระดับสถานศึกษาในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา สถานศึกษาส่วนใหญ่กำหนดสาระและผลการเรียนรู้ ที่คาดหวังไว้มากทำให้เกิดปัญหาหลักสูตรแน่น การวัดและประเมินผลไม่สะท้อนมาตรฐาน ขาดการนำเอาภูมิปัญญาในท้องถิ่น มาจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องตามความวัตถุประสงค์ทางการศึกษาที่ตั้งไว้ รวมทั้งปัญหาคูณภาพของผู้เรียนในด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์อันยังไม่เป็นที่น่าพอใจ ซึ่งการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนหากนำเอาจุดเด่นของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงนำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้โดยนำภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามาใช้ในการจัดการเรียนรู้จะสามารถทำให้โครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษามีความสมบูรณ์มากขึ้นเมื่อมีการบูรณาการภูมิปัญญา

ภูมิปัญญาในอำเภอเขวาสินรินทร์ ที่ปรากฏในคำขวัญประจำอำเภอ คือ “เขวาสินรินทร์ ดินแดนหัตถกรรม เลิศล้ำภูมิปัญญา ตระการตาผ้าไหม ระเบิดโอกลประคำสวย ร่ำรวยประเพณี มีปราสาทโบราณ สืบสานเพลงกันตรึม” ประวัติความเป็นมาของภูมิปัญญาเขวาสินรินทร์มีประวัติความเป็นมายาวนานและทรงคุณค่า โดยเฉพาะงานหัตถกรรมที่มีเอกลักษณ์ ทั้งผ้าไหม ประเพณี(ประคำ) ที่มีร่องรอยหลักฐานของงานหัตถกรรมเขวาสินรินทร์มากกว่า 270 ปี ความโดดเด่นในภูมิปัญญาเขวาสินรินทร์

จากคำขวัญอำเภอสะท้อนถึงที่สืบทอดทางวัฒนธรรมมาแต่โบราณ หากแต่ในปัจจุบันกระแสโลกาภิวัตน์ได้เข้ามา การมองว่าภูมิปัญญาเขวาสินรินทร์คือความล้าหลัง เกิดปัญหาซึ่งทำให้ภูมิปัญญาในท้องถิ่นได้เริ่มหายไป ทำให้ภูมิปัญญาดั้งเดิมของท้องถิ่นคงเหลือเพียงคนรุ่นก่อน ขาดการสืบทอดทางภูมิปัญญา ผู้เรียนในยุคปัจจุบันไม่เข้าใจความสำคัญของการศึกษาภูมิปัญญาเขวาสินรินทร์ ส่งผลต่อความเป็นรากเหง้าทางวัฒนธรรมที่กำลังสูญหายขาดผู้สนใจหรือสืบทอด

จากปัญหาดังกล่าว โรงเรียนจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยอนุรักษ์ภูมิปัญญาเขวาสินรินทร์ผ่านการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับยุคปัจจุบัน โดยการบูรณาการทักษะในศตวรรษที่ 21 สู่การออกแบบหลักสูตรท้องถิ่นที่ศึกษาภูมิปัญญาเขวาสินรินทร์ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ โดยการประยุกต์และบูรณาการการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสม ด้วย การพัฒนาการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมโดยใช้รูปแบบ CIDS ที่ต่อการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น โรงเรียนบ้านบึง-เบาะอุ่น ผ่านการพัฒนาการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นสู่การจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักการฝึกใช้ความรู้และทักษะปฏิบัติในเชิงสร้างสรรค์สามารถแสดงความคิดสร้างสรรค์ ผลิตความรู้ และพัฒนานวัตกรรมที่เป็นผลิตผลที่เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีความรู้ ความเข้าใจและสืบทอดในงานภูมิปัญญาในอำเภอเขวาสินรินทร์ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิผลต่อการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น โรงเรียนบ้านบึง-เบาะอุ่น
2. เพื่อพัฒนาและหาประสิทธิผลการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมโดยใช้รูปแบบ CIDS ที่มีประสิทธิผลต่อการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น โรงเรียนบ้านบึง-เบาะอุ่น
3. เพื่อบริหารการจัดการแบบมีส่วนร่วมโดยใช้รูปแบบ CIDS ที่มีประสิทธิผลต่อการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น โรงเรียนบ้านบึง-เบาะอุ่น
 - 3.1) เพื่อหาประสิทธิผลของการพัฒนาการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมโดยใช้รูปแบบ CIDS ต่อการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น โรงเรียนบ้านบึง-เบาะอุ่น
 - 3.2) เพื่อหาประสิทธิผลของผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้หลักสูตรท้องถิ่น โรงเรียนบ้านบึง-เบาะอุ่น
4. เพื่อประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมโดยใช้รูปแบบ CIDS ที่มีประสิทธิผลต่อการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น โรงเรียนบ้านบึง-เบาะอุ่น ผู้วิจัยใช้กระบวนการวิจัยโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพและวิจัยเชิงปริมาณ

วิธีดำเนินการวิจัย

การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมโดยใช้รูปแบบ CIDS ที่มีประสิทธิผลต่อการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น โรงเรียนบ้านบึง-เบาะอุ่น ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ชั้นศึกษาปัญหาการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิผลต่อการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น โรงเรียนบ้านบึง-เบาะอุ่น ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้
 - 1.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1.1 ประชากร ได้แก่ ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองนักเรียน นักเรียนโรงเรียนบ้านบึง-เบาะอุ่น ปีการศึกษา 2561 รวมประชากรทั้งสิ้น จำนวน 170 คน

1.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองนักเรียน นักเรียนโรงเรียนบ้านบึง-เบาะอุ่น ปีการศึกษา 2561 รวมประชากรทั้งสิ้น จำนวน 119 คน โดยมีขั้นตอนการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างคำนวณจากสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1967 อ้างถึงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2549, หน้า 47) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % โดยใช้ความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม 5% แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Sampling) ดังนี้

1. ครู จำนวน 6 คน ได้มาด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sample)
2. คณะกรรมการสถานศึกษา 7 คน ได้มาด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sample)
3. ผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 53 คน คัดเลือกโดยใช้เทคนิคการเลือกอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลาก (Simple Random Sampling)
4. นักเรียน จำนวน 53 คน คัดเลือกโดยใช้เทคนิคการเลือกอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลาก (Simple Random Sampling)

1.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

1.2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ แบบสอบถามปัญหาการบริหารการจัดการแบบมีส่วนร่วมต่อการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น โรงเรียนบ้านบึง-เบาะอุ่น

1.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัญหาการบริหารการจัดการแบบมีส่วนร่วมต่อการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น โรงเรียนบ้านบึง-เบาะอุ่น

1.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.3.1 เนื้อหาที่ใช้ในการศึกษาการบริหารการจัดการแบบมีส่วนร่วมต่อการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น โรงเรียนบ้านบึง-เบาะอุ่น ด้วยเอกสารหลักสูตรท้องถิ่น โรงเรียนบ้านบึง-เบาะอุ่น

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

1.4.1 ปีการศึกษา 2561

2. ขั้นตอนพัฒนาการบริหารการจัดการแบบมีส่วนร่วมโดยใช้รูปแบบ CIDS ที่มีประสิทธิผลต่อการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น โรงเรียนบ้านบึง-เบาะอุ่น โดยการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

2.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1.1 ประชากร ได้แก่ ครู คณะกรรมการ ผู้ปกครองนักเรียน นักเรียนโรงเรียนบ้านบึง-เบาะอุ่น จำนวน 71 คน ปีการศึกษา 2562 รวมประชากรทั้งสิ้น จำนวน 156 คน

2.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการพัฒนานวัตกรรม (Try Out) ได้แก่ ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองนักเรียน นักเรียนโรงเรียนบ้านบึง-เบาะอุ่น ปีการศึกษา 2561 รวมประชากรทั้งสิ้น จำนวน 112 คน โดยมีขั้นตอนการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างคำนวณจากสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1967 อ้างถึงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2549, หน้า 47) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % โดยใช้ความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม 5% แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Sampling) ดังนี้

1. ครู จำนวน 7 คน ได้มาด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sample)
2. คณะกรรมการสถานศึกษา 7 คน ได้มาด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sample)
3. ผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 49 คน คัดเลือกโดยใช้เทคนิคการเลือกอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลาก (Simple Random Sampling)
4. นักเรียน จำนวน 49 คน คัดเลือกโดยใช้เทคนิคการเลือกอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลาก (Simple Random Sampling)

2.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

- 2.2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมโดยใช้รูปแบบ CIDS ต่อการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น โรงเรียนบ้านบึง-เบาะอุ่น
- 2.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมโดยใช้รูปแบบ CIDS ต่อการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น โรงเรียนบ้านบึง-เบาะอุ่น

2.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา

- 2.3.1 รูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมโดยใช้รูปแบบ CIDS ต่อการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น โรงเรียนบ้านบึง-เบาะอุ่น ประกอบด้วยทดสอบประสิทธิภาพการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมโดยใช้รูปแบบ CIDS ต่อการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น โรงเรียนบ้านบึง-เบาะอุ่น

2.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

2.4.1 ปีการศึกษา 2562

3. ชั้นศึกษาผลการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมโดยใช้รูปแบบ CIDS ที่มีประสิทธิภาพต่อการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น โรงเรียนบ้านบึง-เบาะอุ่น ดังนี้

- 3.1 เพื่อศึกษาผลการพัฒนาการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมโดยใช้รูปแบบ CIDS ที่มีประสิทธิภาพต่อการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น โรงเรียนบ้านบึง-เบาะอุ่น

3.1.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 1) ประชากร ได้แก่ ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองนักเรียน นักเรียน โรงเรียนบ้านบึง-เบาะอุ่น ปีการศึกษา 2563 รวมประชากรทั้งสิ้น จำนวน 136 คน
- 2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองนักเรียน นักเรียน โรงเรียนบ้านบึง-เบาะอุ่น จำนวน 50 คน ปีการศึกษา 2563 รวมประชากรทั้งสิ้น จำนวน 101 คน โดยมีขั้นตอนการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างคำนวณจากสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1967) อ้างถึงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2549, หน้า 47) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % โดยใช้ความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม 5% แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Sampling) ดังนี้

1. ครู จำนวน 6 คน ได้มาด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sample)
2. คณะกรรมการสถานศึกษา 5 คน ได้มาด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sample)
3. ผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 45 คน คัดเลือกโดยใช้เทคนิคการเลือกอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลาก (Simple Random Sampling)

4. นักเรียน จำนวน 45 คน คัดเลือกโดยใช้เทคนิคการเลือกอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลาก (Simple Random Sampling)

3.1.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

1) ตัวแปรต้น ได้แก่ การบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยใช้รูปแบบ CIDS ต่อการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น โรงเรียนบ้านบึง-เบาะอุ่น

2) ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพของการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยใช้รูปแบบ CIDS ต่อการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น โรงเรียนบ้านบึง-เบาะอุ่น

3.1.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา

1) การบริหารการจัดการแบบมีส่วนร่วมโดยใช้รูปแบบ CIDS ที่มีประสิทธิภาพต่อการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น โรงเรียนบ้านบึง-เบาะอุ่น ประกอบด้วย การทดสอบประสิทธิภาพของการพัฒนาการบริหารการจัดการแบบมีส่วนร่วมโดยใช้รูปแบบ CIDS ต่อการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น โรงเรียนบ้านบึง-เบาะอุ่น

3.1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

1) ปีการศึกษา 2563

3.2 เพื่อศึกษาผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้หลักสูตรท้องถิ่น โรงเรียนบ้านบึง-เบาะอุ่น

3.2.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร ได้แก่ ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองนักเรียน นักเรียน โรงเรียนบ้านบึง-เบาะอุ่น ปีการศึกษา 2563 รวมประชากรทั้งสิ้น จำนวน 136 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองนักเรียน นักเรียน โรงเรียนบ้านบึง-เบาะอุ่น จำนวน 50 คน ปีการศึกษา 2563 รวมประชากรทั้งสิ้น จำนวน 101 คน โดยมีขั้นตอนการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างคำนวณจากสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1967 อ้างถึงใน ธาณินทร์ ศิลป์จารุ, 2549, หน้า 47) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % โดยใช้ความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม 5% แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Sampling) ดังนี้

1. ครู จำนวน 6 คน ได้มาด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sample)

2. คณะกรรมการสถานศึกษา 5 คน ได้มาด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sample)

3. ผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 45 คน คัดเลือกโดยใช้เทคนิคการเลือกอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลาก (Simple Random Sampling)

4. นักเรียน จำนวน 45 คน คัดเลือกโดยใช้เทคนิคการเลือกอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลาก (Simple Random Sampling)

3.2.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

1) ตัวแปรต้น ได้แก่ หลักสูตรท้องถิ่น โรงเรียนบ้านบึง-เบาะอุ่น

2) ตัวแปรตาม ได้แก่ ดัชนีประสิทธิภาพของหลักสูตรท้องถิ่น โรงเรียนบ้านบึง-เบาะอุ่น

3.2.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา

1) เนื้อหาที่ใช้ในการหาดัชนีประสิทธิผลของหลักสูตรท้องถิ่น โรงเรียนบ้านบึง-เบาะ
อูน

ประกอบด้วยการหาค่าดัชนีประสิทธิผลของหลักสูตรท้องถิ่น โรงเรียนบ้านบึง-เบาะอูน

3.2.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

1) ปีการศึกษา 2563

4. ขึ้นประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีต่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม
โดยใช้รูปแบบ CIDS ต่อการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น โรงเรียนบ้านบึง-เบาะอูน

4.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร ได้แก่ ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองนักเรียน นักเรียน โรงเรียนบ้านบึง-
เบาะอูน ปีการศึกษา 2563 รวมประชากรทั้งสิ้น จำนวน 136 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองนักเรียน นักเรียน
โรงเรียนบ้านบึง-เบาะอูน จำนวน 50 คน ปีการศึกษา 2563 รวมประชากรทั้งสิ้น จำนวน 101 คน
โดยมีขั้นตอนการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างคำนวณจากสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1967 อ้าง
ถึงใน ธาณินทร์ ศิลป์จารุ, 2549, หน้า 47) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % โดยใช้ความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม
5% แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Sampling) ดังนี้

1. ครู จำนวน 6 คน ได้มาด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sample)

2. คณะกรรมการสถานศึกษา 5 คน ได้มาด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive
Sample)

3. ผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 45 คน คัดเลือกโดยใช้เทคนิคการเลือกอย่างง่ายด้วย
วิธีการจับสลาก (Simple Random Sampling)

4. นักเรียน จำนวน 45 คน คัดเลือกโดยใช้เทคนิคการเลือกอย่างง่ายด้วยวิธีการจับ
สลาก (Simple Random Sampling)

4.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

1) ตัวแปรต้น ได้แก่ แบบสอบถามวัดความพึงพอใจการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม
ร่วมโดยใช้รูปแบบ CIDS ต่อการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น โรงเรียนบ้านบึง-เบาะอูน

2) ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมโดยใช้รูปแบบ CIDS ต่อ
การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น โรงเรียนบ้านบึง-เบาะอูน

4.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา

1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยใช้รูปแบบ CIDS ต่อการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น
โรงเรียนบ้านบึง-เบาะอูน ประกอบด้วยการวัดความพึงพอใจการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมโดยใช้
รูปแบบ CIDS ต่อการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น โรงเรียนบ้านบึง-เบาะอูน

4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

1) ปีการศึกษา 2563

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับศึกษาปัญหาการบริหารแบบมีส่วนร่วมต่อการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น โรงเรียนบ้านบึง-เบาะอุ่น ลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายปิด (Checklist)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับความคิดเห็นการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยใช้รูปแบบ CIDS ต่อการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น โรงเรียนบ้านบึง-เบาะอุ่น

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยใช้รูปแบบ CIDS ที่มีประสิทธิภาพต่อการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น โรงเรียนบ้านบึง-เบาะอุ่น โดยใช้ประเด็นในการ ประเมินประกอบด้วย ผลการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยใช้รูปแบบ CIDS ที่มีประสิทธิภาพต่อการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น โรงเรียนบ้านบึง-เบาะอุ่น และผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้หลักสูตรท้องถิ่น โรงเรียนบ้านบึง-เบาะอุ่น ลักษณะคำถามของแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็น

มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วยปานกลาง 2 = เห็นด้วยน้อย และ 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยใช้รูปแบบ CIDS ต่อการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น โรงเรียนบ้านบึง-เบาะอุ่น

การรวบรวมข้อมูล/ Data Collection

แบบสังเกต แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล/Data Analysis

การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามที่ประกอบไปด้วยข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย กรอบแนวคิดในการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย โดย ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบแบบสอบถามตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่แก้ไขเรียบร้อยแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบพิจารณาความถูกต้อง

ตรวจสอบความเที่ยงตรงทางด้านเชิงเนื้อหา รวมถึงภาษาและสำนวนที่ใช้ในแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ทำการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อให้

เกิดความเชื่อมั่น แล้วนำมาปรับปรุง ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) และหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) จำนวน 3 ท่าน ได้ค่า IOC มากกว่า 0.5 ขึ้นไปทุกข้อ จากการวิจัยได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเป็นครั้งสุดท้าย เพื่อตรวจสอบและ

แนะนำเกี่ยวกับการจัดทำฉบับที่สมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ตามที่ผู้วิจัยได้กำหนดขึ้น มาตรวจสอบความสมบูรณ์

และลงรหัส (Code) ในตารางเปล่า (Dummy tables) แล้วทำการคำนวณ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์สำเร็จรูป

วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) คำนวณค่าสถิติ ได้แก่ หาค่า

ร้อยละ (Percentage) ของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา

ผลการวิจัย

1. สภาพปัญหาในการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่น อำเภอสวนรัตน จังหวัดสุรินทร์ พบว่า โรงเรียนบ้านบึง-เบาะอุ่น ไม่มีนำหลักสูตรท้องถิ่นมาจัดการเรียนรู้ ผู้เรียนไม่สามารถเข้าใจภูมิปัญญาท้องถิ่นในอำเภอสวนรัตน จังหวัดสุรินทร์ นำไปสู่การหาวิธีการในการแก้ปัญหา

2. การบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยใช้รูปแบบ CIDS มีประสิทธิภาพต่อการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น โรงเรียนบ้านบึง-เบาะอุ่น พบว่า ประสิทธิภาพโดยรวม อยู่ในระดับมาก

3. การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมโดยใช้รูปแบบ CIDS มีประสิทธิภาพต่อการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น โรงเรียนบ้านบึง-เบาะอุ่น

- 3.1 ผลการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยใช้รูปแบบ CIDS มีประสิทธิภาพต่อการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น โรงเรียนบ้านบึง-เบาะอุ่น อยู่ในระดับมาก

- 3.2 ผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้หลักสูตรท้องถิ่น โรงเรียนบ้านบึง-เบาะอุ่น มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก

4. ความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยใช้รูปแบบ CIDS มีประสิทธิภาพต่อการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น โรงเรียนบ้านบึง-เบาะอุ่น อยู่ในระดับมาก

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

การพัฒนาการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมโดยใช้รูปแบบ CIDS ที่ต่อการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น โรงเรียนบ้านบึง-เบาะอุ่น เกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์สภาพสังคม ที่พบว่า นักเรียนไม่มีความรู้ความเข้าใจในภูมิปัญญาท้องถิ่นอำเภอสวนรัตน จังหวัดสุรินทร์ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นอำเภอสวนรัตน จังหวัดสุรินทร์ จะช่วยให้เกิดการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นอำเภอสวนรัตน จังหวัดสุรินทร์ โดยได้เกิดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับคำขวัญอำเภอสวนรัตนที่สะท้อนภูมิปัญญาในท้องถิ่น สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2545 ซึ่งจุดดีของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2545 มีจุดดีหลายประการ เช่น ช่วยส่งเสริมการกระจายอำนาจทางการศึกษาทำให้ท้องถิ่นและสถานศึกษามีส่วนร่วมและมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น นำไปสู่การจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ และมีแนวคิดและ

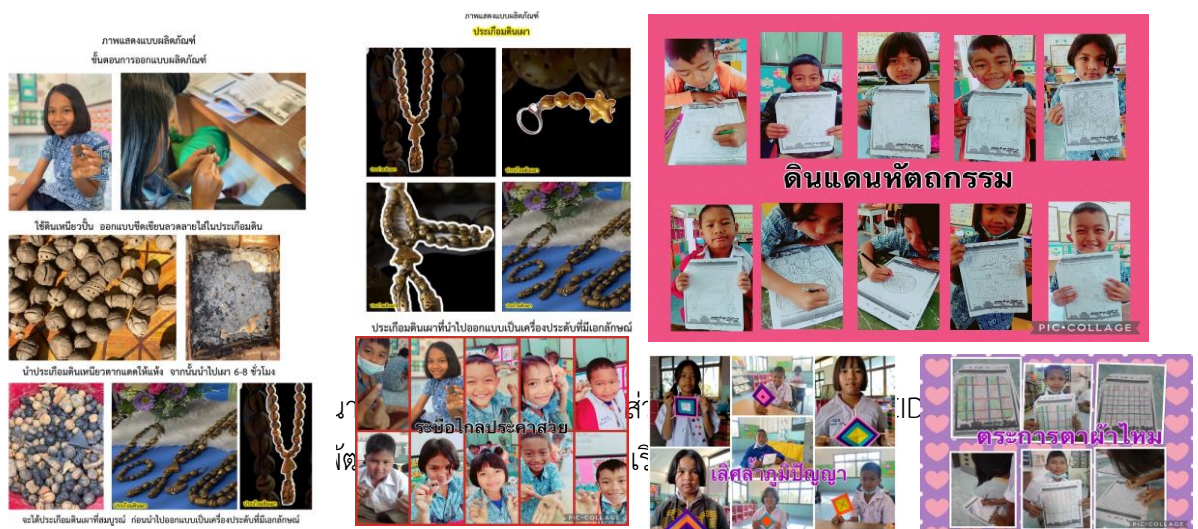
หลักการในการส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมอย่างชัดเจน อย่างไรก็ตาม เมื่อนำเอาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ได้พบประเด็นที่เป็นปัญหาของผู้ปฏิบัติในระดับสถานศึกษาในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา สถานศึกษาส่วนใหญ่กำหนดสาระและผลการเรียนรู้ ที่คาดหวังไว้มาก ทำให้เกิดปัญหาหลักสูตรแน่น การวัดและประเมินผลไม่สะท้อนมาตรฐาน ขาดการนำเอาภูมิปัญญาในท้องถิ่น มาจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องตามความวัตถุประสงค์ทางการศึกษาที่ตั้งไว้ รวมทั้งปัญหาคุณภาพของผู้เรียนในด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์อันยังไม่เป็นที่น่าพอใจ ซึ่งการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนหากนำเอาจุดเด่นของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงนำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้โดยนำภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามาใช้ในการจัดการเรียนรู้อาจจะทำให้โครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษามีความสมบูรณ์มากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัย รายงานการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมแบบ CIDS ต่อการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น โรงเรียนบ้านบึง-เบาะอุ่น ทำให้ผู้วิจัยทราบถึงประโยชน์ของการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนในโรงเรียน

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สถานศึกษาทุกแห่งควรมีการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นของสถานศึกษาเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษาต่อไป



รายงานการพัฒนาการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมโดยใช้รูปแบบ CIDS
ที่ต่อการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น โรงเรียนบ้านบึง-เบาะอุ่น

เอกสารอ้างอิง

- กมล สุตประเสริฐ. (2526). *การบริหารหลักสูตรในโรงเรียนประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- กรมวิชาการ. (2545). *แนวการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์
- กรมวิชาการ. (2546) *หลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533)*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545) *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.),
- กิดานันท์ มะลิทอง. (2540) *เทคโนโลยีทางการศึกษาและนวัตกรรม*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฝ่ายวิชาการ. (2551). *แผนการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะทัศนศิลป์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: ประสานมิตร.
- ประทีปใจ สุวรรณธาดา. (2562). *หนังสือธงอีสาน ฉบับปรับปรุง ปี 2562*. อุบลราชธานี: ศิริธรรมออฟเซต.
- ไพศาล หวังพานิช. (2523). *การจัดการผลการศึกษา*. กรุงเทพฯ: กรมอาชีวศึกษา,
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2540). *สถิติวิทยาทางการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น,
- เลิศ อำนันทนะ. (2535). *ศิลปะในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: กราฟฟิคอาร์ต.
- วิจารณ์ พานิช. (2556). *ครูเพื่อศิษย์สร้างห้องเรียนกลับทาง*. กรุงเทพฯ: เอสอาร์พรินติ้งแมส โปรดักส์ จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). *ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลางกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). *แนวทางในการจัดทำกรอบหลักสูตรระดับท้องถิ่น ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และสมรรถนะครู ที่ส่งผลต่อผลลัพธ์เด็กปฐมวัย

Approaches to Developing Creative Leadership and Teacher Competency Affecting Early Childhood Outcomes

วิชาญ ไทยแท้ และ ภาณุมาศ จินารัตน์

Wichan Thaitae and Panumat Jinarat

มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น

Eastern University of Management and Technology

บทคัดย่อ

งานวิจัยแบบผสมผสานนี้มีวัตถุประสงค์วิจัยเพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และสมรรถนะครูที่ส่งผลต่อผลลัพธ์เด็กปฐมวัย และศึกษาลักษณะ ตลอดจนวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยพัฒนาแบบสอบถามมาจากข้อสรุปเชิงทฤษฎี มาใช้เป็นเครื่องมือรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้บริหาร และครู กลุ่มจังหวัดการศึกษาท้องถิ่นที่ 13 จำนวน 341 คนมาวิเคราะห์ผลด้วยสถิติวิเคราะห์แบบจำลอง วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ และวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ก่อนนำเอาสมการพยากรณ์ที่ได้ไปขอความเห็น และการให้คำรับรองยืนยันจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 12 ท่าน ผลวิจัยพบว่า ตัวแปรทั้งสามคือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สมรรถนะครู และผลลัพธ์เด็กปฐมวัยมีแบบจำลองที่เหมาะสม รวมถึงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับทั้งตัวแปรหลัก และตัวแปรองค์ประกอบ ส่วนระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรนั้นพบว่า มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับน้อยถึงมาก ในขณะที่แนวทางการพัฒนานั้นประกอบด้วย การพัฒนาด้านการมอบหมาย และคาดหวังต่อผล ผสมกับการพัฒนาด้านความรู้ อารมณ์และสังคม ปฏิสัมพันธ์ การสื่อสาร และการถ่ายทอด ซึ่งมีอิทธิพลร่วมกันต่อ ผลลัพธ์เด็กปฐมวัยทั้งที่เกี่ยวข้องกับ ทักษะทางปัญญา และที่ไม่ใช่ทักษะทางปัญญา เพราะฉะนั้น การนำเอาผลวิจัยไปใช้ได้ทั้งทางปฏิบัตินั้น เน้นการดูแล และเอาใจใส่ไปตามความแตกต่างของเด็กแต่ละคน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, สมรรถนะครู, และผลลัพธ์เด็กปฐมวัย

Abstract

The purpose of this integrated research was to present guidelines for developing creative leadership and teacher competency that affect early childhood outcomes. and study the characteristics as well as analyze the relationship between the variables The questionnaire was developed based on theoretical conclusions as a tool to collect data from 341 administrators and teachers in the 13th local education provincial group. The results were analyzed using model statistics, mean, standard deviation, error. Standardization, correlation analysis, and multiple regression analysis. The results were found The three variables, creative leadership, teacher competency, and early childhood outcomes were modeled appropriately, with mean values for both primary and constituent variables at appropriate levels. The degree of correlation between the variables showed a low to high degree of correlation, while the development approach consisted of development of assignments and expectations for outcomes. including the development of knowledge

Emotions and social, interaction, communication, and transmission contribute to the outcomes of early childhood in cognitive and non-cognitive skills. Therefore, in applying the findings, individual child care and attention needs to be considered.

Keywords: Approaches to Developing Creative Leadership and Teacher Competency Affecting Early Childhood Outcomes

บทนำ

ประเทศไทยยึดติดอยู่กับความผิดพลาดของการจัดการศึกษามาเป็นเวลานาน โดยเฉพาะการยึดติดในองค์ความรู้ที่มีได้เกี่ยวข้องกับบริบทของสังคมของตนเอง ทั้งที่เกี่ยวกับวิชาความรู้ หรือศาสตร์ประเภทต่างๆ ที่มีได้ผ่านกระบวนการขัดเกลามาแล้วอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การสืบค้นถึงสภาพปัญหา ไปจนถึงการคัดเลือกเอาวิธีการ หรือแบบแผนสำหรับนำไปลงมือปฏิบัติที่ได้ผลเพิ่มเติมมากขึ้น นอกจากนั้นแล้วประเด็นที่เป็นปัญหาสำคัญนั้น ยังมีความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องทั้งโดยตรงและโดยอ้อม จากชนบประเพณีที่ล้ำหลัง โดยเฉพาะการยึดครองอิสรภาพทางปัญญาของมนุษย์ หรือประชาชนภายในประเทศ อันเป็นปัจจัยเหตุสำคัญยิ่ง ที่ส่งผลให้ผลลัพธ์ทางการศึกษา ตกอยู่ในสภาพที่อ่อนด้อยลงไปอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้มีเพียงสาเหตุเดียว คือ การเรียนรู้ที่มีได้เกิดขึ้นจากผลของการพึ่งพาตนเอง เช่น การเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย มนุษย์ในวัยแรกเริ่มที่ต้องเริ่มต้นปลูกฝังถึงสิ่งที่ถูกต้องและมีประโยชน์จากการเรียนรู้ ซึ่งจำเป็นต้องปลดปล่อยชีวิตตนให้หลุดพ้นไปจากหลุมลึกของความรู้เฉพาะด้าน (พุทธทาสภิกขุ, 2516)

และจากสภาพการจัดการศึกษาของเด็กปฐมวัยในทุกประเภทของสถานศึกษา ทั้งที่อยู่ในบังคับของรัฐบาล หรือที่อยู่ในความรับผิดชอบของเอกชน ตลอดจนตั้งอยู่ในขอบเขตอำนาจของส่วนท้องถิ่น เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลก็ตาม ต่างเป็นเพียงสถานที่รองรับปัญหาการเลี้ยงดูของเด็กที่มีครอบครัวบกพร่อง ตลอดจนการเผชิญอยู่ของปัญหาทุพโภชนาการ อันเป็นต้นเหตุสำคัญที่ทำให้เด็กมีอัตราการเจริญเติบโตได้ไม่สมบูรณ์พอสำหรับการแสวงหาความรู้ หรือการสร้างความรู้ขึ้นมาได้ด้วยตนเอง ตามปรัชญาสำคัญของการศึกษาสำหรับมนุษย์ที่สมบูรณ์ ซึ่งเราสามารถสังเกตได้ชัด จากผลผลิตที่อยู่ในรูปของเด็กนักเรียน ทั้งที่เกี่ยวข้องกับ ผลผลิตในเชิงสร้างสรรค์ การสร้างผลงานขึ้นมาได้ด้วยตนเอง ซึ่งแม้แต่ผู้บริหาร หรือครูประจำศูนย์ ต่างยังต้องแสวงหาทั้งความรู้ และทักษะความสามารถ สำหรับนำมาใช้ประดิษฐ์ความรู้ที่เป็นประโยชน์สำหรับการดำรงชีวิตประจำวันของตน และด้วยเหตุผลนี้ ย่อมส่งผลต่อเนื่องไปยังคุณลักษณะการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย ที่ต้องการทั้งความรู้ และทักษะความสามารถ อีกทั้งยังต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การทำงานเป็นหมู่คณะของทั้งผู้บริหารศูนย์ ครูพี่เลี้ยง ที่สามารถร่วมมือได้กับผู้ปกครองทุกคน โดยปราศจากการแบ่งแยก แล้วจะส่งผลต่อ คุณลักษณะของผลผลิตที่ดีที่เด็กปฐมวัยสามารถประดิษฐ์ขึ้นมาได้ (สกศ, 2552)

ทำให้สภาพปัญหาการจัดการศึกษาทุกระบบการศึกษามีคำถามอยู่ที่ การศึกษานั้นให้ความรู้ หรือได้ฝึกฝนทักษะความสามารถแก่ผู้เรียน ได้ถูกต้องเหมาะสมดีแล้วหรือยัง หรือยังเป็นการศึกษาตามผู้อื่น อันเป็นเหตุชี้แนะให้มีการจัดฝึกอบรมความรู้ตามหลังผู้อื่นเสมอ หรือเป็นการศึกษาที่ช่วยปลดปล่อยผู้เรียนให้รู้จักกับคำว่า อิสรภาพของชีวิต ที่มีได้ตั้งอยู่บนฐานของทุกระบบ ทั้งที่เป็นระบบการเมือง หรือระบบทางสังคม ตลอดจนระบบเศรษฐกิจ ที่เพียงแต่หยิบเอาความก้าวหน้าของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเข้ามาข่มขู่ หรือแม้แต่การใช้เข้ามาคุกคาม ความเป็นมนุษย์ของผู้เรียน แล้วส่งผลให้กลายเป็นผลิตภัณธ์ที่ล้มเหลวจากทุกระบบการศึกษา โดยเฉพาะผลผลิตของผู้เรียนปฐมวัย ที่ต้องอาศัยความพร้อมก่อนการเข้าเรียน

เปรียบเสมือนการบ่มเพาะต้นกล้าที่แข็งแรง และมีความสมบูรณ์พอสำหรับนำไปปลูกลงพื้นดินที่เตรียมไว้ ซึ่งด้วยเหตุนี้ สภาพปัญหาสำคัญจึงอยู่ที่ การไม่บรรลุเป้าหมายเชิงปรัชญาของการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ครูพี่เลี้ยง และผู้ปกครอง ตลอดจนสภาพสังคมที่ล้มเหลว เป็นสังคมที่เต็มไปด้วยการเอารัดเอาเปรียบ แย่งชิงทรัพยากร และการคดโกงของผู้มีอำนาจหน้าที่ จนกลายเป็นเหตุสำคัญที่ทำให้การดำรงชีวิตตามปกติสุขนั้น มีความเป็นไปได้น้อยลง แล้วผลักให้ผู้คนเดินไปในทิศทางที่ไม่ถูกต้อง ทั้งการประพฤติดีมิชอบ หรือค้ายาเสพติด ค่าประเวณี ไปจนถึงปัญหาการค้ายาเสพติด อันเนื่องจาก ความเป็นมนุษย์น้อยลง ซึ่งด้วยปัญหานี้ มีเพียงการจัดการศึกษาได้อย่างถูกต้องของเด็กปฐมวัยเพียงเท่านั้น จะพอแก้ไขปัญหานี้ได้ (สวสสุพร แสนคำ และคณะ, 2558)

เพราะฉะนั้น การทำความเข้าใจชัด และถ่องแท้ต่อธรรมชาติการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย ทั้งที่เกี่ยวกับ การใส่ใจใฝ่เรียนรู้อยู่เสมอ และการแสวงหาความถูกต้องสำหรับนำมาจัดการเรียนการสอนให้แก่เด็กปฐมวัยของทั้งผู้บริหารและครู หากแต่ประเด็นสำคัญอยู่ที่ การทำความเข้าใจชัดนั้นตรงกับบทบาทใดของบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะความเข้าใจชัดต่อ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และสมรรถนะครูที่มีต่อผลลัพธ์เด็กปฐมวัย โดยมีนักวิชาการจำนวนมากที่มีความเข้าใจต่อประเด็นนี้ต่างกัน เช่น Levesque (2011) ที่อธิบายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นความสามารถที่ประกอบด้วย 1) การเรียนรู้และพัฒนาความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์ของแต่ละคน 2) การเข้าร่วมและสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสร้างสรรค์ 3) การสร้างทีม และการกระจายความสามารถพิเศษ 4) ใช้เวลาแก่ครูที่จะแสดงออกถึงแนวคิดและความรู้สึก 5) การบริการช่องทางส่วนตัวเพื่อให้ครูสร้างสรรค์ และ 6) การสร้างวัฒนธรรม และสภาพแวดล้อม ซึ่งจะนำมาซึ่งความเข้มแข็งในการสร้างสรรค์ ในขณะที่ Jankaew (2012) กลับอธิบายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์นั้น เป็นเพียงลักษณะของผู้นำในสถานศึกษา ที่ประกอบด้วยความสามารถในการใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมและเทคโนโลยี การทำงานเป็นทีม การต่อรอง การสร้างความไว้วางใจ การจัดการเรื่องเวลา มนุษย์สัมพันธ์ และการมีความสามารถไปตามลักษณะในเชิงปัจเจกบุคคล แต่อย่างไรก็ตาม Mainemelis et al (2015) ให้ความเห็นเกี่ยวกับ ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์นั้นมุ่งไปที่พฤติกรรมมากกว่าความหมายอื่น โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับ การเป็นผู้นำแบบสนับสนุน การมอบหมายเป้าหมาย การแสดงความคาดหวังในการประเมิน การแสดงผลย้อนกลับ และภาวะผู้นำที่แท้จริง รวมถึงการมีจริยธรรมของตัวผู้นำเอง

ส่วนความเข้าใจของเหล่านักวิชาการที่มีต่อสมรรถนะครูนั้น กับมุ่งไปที่คุณลักษณะเชิงประสิทธิผล เช่น Adams & Pierce (2004) ที่อธิบายว่า สมรรถนะครู เป็นลักษณะที่มีประสิทธิผล แล้วประกอบด้วย การมีความรู้ในวิธีการสอน มีการวางแผนและเตรียมการสอน การฝึกฝนการสอน การสะท้อนตนเอง การปรับปรุงเทคนิคและความยืดหยุ่น รวมถึงการเพิ่มเติมส่วนประกอบสำคัญ เช่น การจัดอุปกรณ์การเรียน หรือ การให้ความร่วมมือนำเข้าสู่ชั้นเรียน ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์ และการจัดสิ่งแวดล้อมในชั้นเรียน ในขณะที่ Carreker & Boulware (2015) อธิบายว่า สมรรถนะครู เป็นความสามารถทั้งหมดของครูที่อำนวยความสะดวกต่อการเรียนรู้ของศิษย์ ซึ่งเป็นความหมายที่ต่างไปจากแนวคิดของ Mulyasa (2007) ที่ให้ความหมายว่า สมรรถนะครู เป็นผลของการปฏิบัติงาน และการกระทำที่มีเหตุผล เพื่อให้บรรลุต่อความสำเร็จในแบบใดแบบหนึ่งเท่านั้น นอกจากนั้นแล้ว Blaskovaa et al (2014) กลับอธิบายไปในทิศทางตรงข้ามกัน โดยให้ความสำคัญต่อ สมรรถนะ หรือความสามารถของครูที่จำแนกออกเป็น ความสามารถด้านความรู้ ความสามารถด้านการถ่ายทอดความรู้ ศิลปะการสอน การมีปฏิสัมพันธ์เชิงต่อรอง ตลอดจนความสามารถในการติดต่อสื่อสาร และการสร้างความสัมพันธ์เชิงสังคมของครู

เพราะฉะนั้นอิทธิพลของทั้งสองตัวแปรคือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และสมรรถนะครู ย่อมต้องแสดงผลกระทบต่อ ผลลัพธ์เด็กปฐมวัย ตามความหมายของ Axford & Albers (2019) ที่ได้อธิบายว่า เป็นความสามารถที่เด็กได้แสดงออกถึงความพร้อมสำหรับการเข้าเรียน หรือทำกิจกรรมอื่นต่อไป โดยมีสิ่งสำคัญประกอบด้วย 1) ด้านร่างกาย (Physical Outcomes) เช่น การเคลื่อนไหว ทรงตัว และการแสดงออก ผ่าน หรือใช้สื่อ Online 2) ด้านอารมณ์และจิตใจ (Emotional Outcomes) เช่น การควบคุมอารมณ์ สงบ รอ สماعิ หรือการอยู่ในสถานการณ์ที่แตกต่าง จากการใช้ หรือแสดงออกผ่านสื่อ Online 3) ด้านสติปัญญา (Cognitive Outcomes) เช่น การรู้คำศัพท์ สืบค้นความหมาย สื่อความหมาย เข้าใจความหมาย จำแนกความเหมือน หรือความแตกต่าง จำแนกเสียง ฟังเสียงพูด นับจำนวน จากการใช้สื่อ หรือแสดงออกผ่านสื่อ Online และ 4) ด้านสังคม (Social Outcomes) เช่น การอยู่ร่วมกับเพื่อน เล่นกับเพื่อน แบ่งปัน ช่วยเหลือเพื่อน แก้ไขปัญหา หรืออธิบายเหตุการณ์ จากการใช้สื่อ หรือเรียนรู้จากสื่อ Online

วัตถุประสงค์วิจัย

- 2.1) เพื่อศึกษาลักษณะองค์ประกอบ ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สมรรถนะครู และผลลัพธ์เด็กปฐมวัย
- 2.2) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และสมรรถนะครู ที่มีต่อผลลัพธ์เด็กปฐมวัย
- 2.3) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และสมรรถนะครูที่ส่งผลต่อผลลัพธ์เด็กปฐมวัย

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยแบบผสมนี้ เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณและงานวิจัยเชิงคุณภาพ ที่ผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามจำนวน 47 ข้อขึ้นมาจากการทบทวนวรรณกรรมทั้งในประเทศ และจากต่างประเทศ ไปทดสอบความตรงได้ค่า KMO ระหว่าง .69-.84 ก่อนนำไปทดลองใช้เพื่อทดสอบความเชื่อมั่นได้ค่า Alpha .81 แล้วนำไปรวบรวมความเห็นของผู้บริหารและครู กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 13 จำนวน 341 คน ก่อนนำมาวิเคราะห์แบบจำลอง วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ความเคลื่อนไหวมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ และวิเคราะห์สมการพหุคูณ ก่อนนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 12 ท่าน เพื่อขอความเห็นและการรับรองยืนยันต่อแนวทางการพัฒนา สำหรับนำไปจัดทำรายงานผลวิจัย

ผลวิจัยและอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลค้นพบว่า

- 1) ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีองค์ประกอบที่เหมาะสมจำนวน 3 องค์ประกอบ ประกอบด้วย องค์ประกอบด้าน การให้ผลย้อนกลับและจริยธรรม ซึ่งมีน้ำหนักปัจจัยระหว่าง .30 - .70 องค์ประกอบด้านการเป็นผู้นำแบบสนับสนุน มีน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ .95 องค์ประกอบด้าน การมอบหมายเป้าหมายและความคาดหวังในการประเมินผล มีน้ำหนักปัจจัยระหว่าง .42-.54 โดยที่ องค์ประกอบทั้ง 3 ด้านมีความ

เหมาะสมของแบบจำลอง อยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าดัชนีเท่ากับ 1.78 ต่ำกว่า 2.00 และมีความแปรปรวนสะสมของทั้งสามองค์ประกอบเท่ากับร้อยละ 40.81 ทั้งนี้มีค่า $\chi^2 = 75.03$ และมีองศาอิสระเท่ากับ 42

ตัวแปรสมรรถนะครูมีแบบจำลองอยู่ในระดับที่เหมาะสมน้อย อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ค่าทดสอบ Chi-Square = 103.044 (df= 85) นอกจากนี้แล้วยังมีค่าดัชนีแบบจำลองต่ำกว่า 2.00 โดยมีค่าดัชนีเท่ากับ 1.21 และสามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมกันได้ของทั้ง 6 องค์ประกอบที่ร้อยละ 37.32 แต่อย่างไรก็ตามพบว่า ตัวแปรวัดทั้ง 20 ตัวแปร มีน้ำหนักปัจจัยระหว่าง .24-.93 โดยมีตัวแปรวัดเป็นองค์ประกอบทั้ง 6 ด้านประกอบด้วย ความสามารถอารมณ์และสังคม ด้านความสามารถในการสื่อสาร ด้านความสามารถในการถ่ายทอด ด้านความรู้ ด้านความสามารถด้านการสอน และด้านปฏิสัมพันธ์

ส่วนองค์ประกอบแบบจำลองผลลัพธ์เด็กปฐมวัย มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .03 โดยมีค่าทดสอบ Chi-Square เท่ากับ 41.266 df = 31 มีค่าดัชนีต่ำกว่า 2.00 (1.33) และสามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมกันได้ของทั้ง 5 องค์ประกอบที่ร้อยละ 37.43 ทั้งนี้ประกอบด้วยองค์ประกอบด้าน ด้านอารมณ์ ด้านสังคม ด้านจิตใจ ด้านสติปัญญา และด้านร่างกาย

2) ค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และองค์ประกอบอยู่ในระดับ มากที่สุด (4.44, SD .30, e .01) ยกเว้นด้านการมอบหมายเป้าหมายและความคาดหวังในการประเมินผล องค์ประกอบด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.23 (SD .43, e= .02)

สมรรถนะครูและองค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยตัวแปรหลักเท่ากับ 4.50 (SD .37, e .02) ส่วนองค์ประกอบความสามารถด้านการสื่อสาร การถ่ายทอด และการสอนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (4.51, 4.60 และ 4.54)

และผลลัพธ์เด็กปฐมวัยและองค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 (SD .28, e .01)

ดังนั้นสรุปแล้วพบว่า ลักษณะตัวแปรหลักทั้งสามตัวแปร ประกอบด้วย ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สมรรถนะครูและผลลัพธ์เด็กปฐมวัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งตัวแปรหลักและตัวแปรองค์ประกอบ

3) ตัวแปรหลักทั้งสามตัวแปร ประกอบด้วย ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สมรรถนะครู และผลลัพธ์เด็กปฐมวัย มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือเชิงบวก ในระดับน้อยถึงมาก โดยมีค่า r ระหว่าง .31-.61

4) มีตัวแปรอิทธิพลจำนวน 6 ตัวแปรที่สามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมกันได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ต่อตัวแปรตาม ผลลัพธ์เด็กปฐมวัย ประกอบด้วย ความสามารถด้านอารมณ์และสังคม (Beta .36, e .03) ความสามารถด้านปฏิสัมพันธ์ (Beta .16 e .03) ความสามารถด้านการสื่อสาร (Beta .17 e .04) การมอบหมายเป้าหมาย และความคาดหวังในการประเมินผล (Beta .14 e .02) ความสามารถด้าน ความรู้ (Beta .14 e .03) และความสามารถด้านการถ่ายทอด (Beta .11 e .02) แต่อย่างไรก็ตาม แนวทางการพัฒนาผลลัพธ์เด็กปฐมวัยนี้ มีสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพียงร้อยละ 46 ซึ่งถือว่ามีความจำเป็นในการพยากรณ์อยู่ในระดับต่ำ ส่วนผลรวมคะแนนมาตรฐานแม้อยู่ในระดับมากที่สุดก็ตาม (1.08) หากแต่พบว่า มีคะแนนความคลาดเคลื่อนค่อนข้างมาก กล่าวคือมีค่า Std error = .20

5) แนวทางการพัฒนาเด็กปฐมวัยประกอบด้วย การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการมอบหมายงาน และความคาดหวังในการประเมินผล ร่วมกันกับ การพัฒนาสมรรถนะครูด้าน อารมณ์และสังคม ปฏิสัมพันธ์ การสื่อสาร ความรู้ และการถ่ายทอด ซึ่งแนวทางการพัฒนาทั้ง 6 ด้านนี้ มีผลกระทบต่อนักเรียนเด็กปฐมวัยได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และจากข้อค้นพบสำคัญดังกล่าวนี้ มีความสอดคล้องกับผลวิจัยของ จีรทีปต์ ณ ลำปาง และชัย ยุทธ ศิริฤทธิ์ (2563) ที่ค้นพบอิทธิพลสำคัญของการสะท้อนผลการปฏิบัติงานแบบย้อนกลับนั้น ส่งผลต่อการขับเคลื่อนองค์กร รวมถึงส่งผลต่อการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ และการปฏิบัติงานของทีม หากแต่ต้องแยกกันออกอย่างชัดเจนระหว่าง การเรียนรู้ และกิจกรรมการทำงาน ทั้งนี้เพราะการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อสมรรถนะการทำงานของทีมงาน ซึ่งในกรณีนี้หมายถึง ครูในระดับปฐมวัย ที่ต้องการรับรู้ผลของการปฏิบัติงาน แม้จะมีได้เป็นผลการปฏิบัติงานไม่ดี หรือ อาจต้องการรูปแบบของการสะท้อนผลออกเป็นระยะ อย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนการใช้กลยุทธ์ในการปรับเปลี่ยนผู้ปฏิบัติงานทันที เมื่อพบว่า ไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งนอกจากจะช่วยส่งเสริมการทำงานไปตามความถนัดแล้ว ยังถือว่าการขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างรวดเร็ว ดังเช่น ผลวิจัยของ รมเกล้า จันทราชี และคณะ (2561) ที่ค้นพบว่า การสะท้อนผลปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนนั้น เป็นเครื่องมือที่ถูกนำมาใช้ส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของครูทั้งโดยตรงและโดยอ้อม โดยเฉพาะการสะท้อนแผนการสอน วิธีการจัดการเรียนการสอน สะท้อนเทคนิคการวัดประเมินผล และการดูแลเอาใจใส่แก่นักเรียนของครู

นอกจากนี้แล้ว ผลวิจัยนี้ยังพบบางลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ควรแก่การพัฒนา โดยเฉพาะด้านจริยธรรมของผู้นำอันประกอบด้วย ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ตนอย่างเต็มความสามารถ ความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ความเป็นครู ความเสียสละตนเพื่อประโยชน์เด็กนักเรียน และความเข้าใจธรรมชาติเด็กปฐมวัยมากที่สุด โดยเฉพาะความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อความเข้าใจในธรรมชาติของเด็กปฐมวัย ซึ่งต้องการทั้งความสุขในชีวิต และความพร้อมสำหรับการเจริญเติบโตไปในวัยถัดไป ซึ่งด้วยเหตุผลนี้ ทำให้ผู้นำสถานศึกษา ระดับปฐมวัยจำเป็นต้องเร่งพัฒนาตนเองเกี่ยวกับ ความเข้าใจที่มีต่อธรรมชาติและการเจริญเติบโตของเด็กปฐมวัย แล้วนำไปปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ เช่นเดียวกันกับผลวิจัยของ พรทิพย์ เอี่ยมประเสริฐ และคณะ (2556) ที่ค้นพบว่า ความเข้าใจต่อธรรมชาติ หรือ พัฒนาการของเด็กในแต่ละช่วงอายุ หรือในแต่ละวัยนั้นจำเป็นสำหรับผู้บริหาร และครูที่อยู่ในสถานศึกษาระดับปฐมวัย ทั้งนี้เพราะความเข้าใจอย่างชัดเจนต่อคุณลักษณะสำคัญของเด็กปฐมวัยแต่ละคน จะถูกนำมาใช้เพื่อการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมให้เด็กปฐมวัยมีนิสัยใฝ่เรียนรู้ได้โดยตรง รวมถึงสอดคล้องกับผลวิจัยของ McLeod (2002) ที่ค้นพบว่า เป็นปัจจัยจำเป็นสำหรับผู้บริหารระดับปฐมวัย ที่ต้องนำไปใช้ในการจัดสภาพแวดล้อม และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น เพื่อส่งเสริมในสิ่งที่ถูกต้องและน่าสนใจสำหรับเด็กปฐมวัย อีกทั้งยังช่วยให้เด็กปฐมวัยได้รับการพัฒนาความสามารถได้อย่างเต็มที่ ตลอดจนนำไปใช้ในการสร้างศักยภาพที่เข้มแข็งสำหรับเด็กปฐมวัย

เพราะฉะนั้นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ยังคงพบว่า มีความบกพร่องอยู่มากนั้น ประกอบด้วย การแสดงผลย้อนกลับ และจริยธรรมของผู้นำ ทั้งที่เกี่ยวข้องกับความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ และการทำความเข้าใจต่อธรรมชาติของเด็กปฐมวัย ทั้งนี้เพื่อนำไปใช้เป็นหลักสำหรับการบริหารจัดการสถานศึกษาระดับปฐมวัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูปฐมวัยนั้นเน้นการพัฒนาด้านอารมณ์ และสังคม เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบสูงต่อผลลัพธ์เด็กปฐมวัย ทั้งที่เกี่ยวข้องกับ การยอมรับได้ถึงความแตกต่างของเด็กปฐมวัยแต่ละคน การควบคุมอารมณ์เสมอ เมื่อเด็กไม่เชื่อฟัง การสนทนากับเพื่อนร่วมงานได้ทุกอย่าง การใช้ความอดทนอย่างมากในระหว่างปฏิบัติงาน และการไตร่ตรองถึงปัญหาที่เกิดขึ้นโดยไม่เข้าข้างตนเอง โดยเฉพาะความเข้าใจและยอมรับถึงความแตกต่างของเด็กปฐมวัยแต่ละคน ดังเช่นผลวิจัยของ Del Boca et al (2019) ที่ค้นพบว่า การดูแลเอาใจใส่ของผู้บริหาร และครูปฐมวัย ที่มีต่อเด็กแต่ละเพศ หรือแต่ละช่วง

อายุที่แตกต่างกัน จะช่วยให้สามารถคัดสรรเอาสิ่งประดิษฐ์ และแสดงบทบาทของตนเองได้อย่างถูกต้อง รวมถึง ยังเป็นการส่งเสริมพัฒนาการด้านทักษะเชาว์ปัญญา และทักษะอื่น อีกประการหนึ่งด้วย

ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะครูปฐมวัยทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความรู้ อารมณ์และสังคม ปฏิสัมพันธ์ การสื่อสาร และการถ่ายทอด ล้วนส่งผลต่อพัฒนาการของเด็กปฐมวัยได้โดยตรง

ข้อเสนอแนะ

จากผลวิจัยดังกล่าวนี้ แนะนำให้ผู้บริหารโรงเรียน ครู และผู้บริหารการศึกษาของเด็กปฐมวัย สามารถนำเอาผลที่ได้จากงานวิจัยนี้ ไปใช้เป็นข้อกำหนดสำหรับการพัฒนาสมรรถนะครู ตลอดจนการพัฒนาภาวะผู้นำของทั้งผู้บริหารและครู โดยเน้นสิ่งสำคัญประกอบด้วย การมอบหมาย และคาดหวังต่อผล การพัฒนาความรู้ อารมณ์และสังคม ปฏิสัมพันธ์ การสื่อสาร และการถ่ายทอดของครู ที่มีการปฏิบัติ หน้าที่ให้ส่งผลต่อการพัฒนาผลลัพธ์เด็กปฐมวัย นอกจากนั้นแล้ว ยังสามารถนำไปใช้เป็นแนวคิด หรือ คุณลักษณะสำคัญของการเปลี่ยนแปลงทั้งนโยบาย รวมไปถึง กลยุทธ์พัฒนาโรงเรียน และกลยุทธ์การ พัฒนาสมรรถนะครูเกี่ยวกับ การปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ หรือ การจัดอบรมและความรู้ทั้งในเชิง ทฤษฎี หรือการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนสำหรับเด็กปฐมวัย นอกจากนั้นแล้ว ยังนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับการปรับปรุงแนวคิด หรือนโยบายด้าน การแก้ไขปัญหาเด็ก ปฐมวัย การสร้างความเข้าใจในความแตกต่างของมนุษย์ ไปจนถึง การจัดฝึกอบรม และการสนับสนุนให้ครู รู้จักวิธีการให้คำแนะนำที่ดีแก่เด็กต่างกัน นอกจากนั้นแล้ว ผู้บริหารและครูปฐมวัย ยังนำเอาผลวิจัยนี้ไปใช้ พัฒนาแนวคิด และวิธีปฏิบัติงาน ที่นำไปสู่การจัดการจัดการได้อย่างหลากหลายทั้งในและนอกชั้นเรียน อีกทั้ง ยังนำไปใช้กำหนดยุทธศาสตร์การเอาใจใส่เด็กปฐมวัยด้วยการออกเยี่ยมบ้าน หรือการจัดระบบบริหารจัดการข้อมูล การจัดทำสื่อ หรือ Clip VDO ไปจนถึง นโยบายพัฒนาสมรรถนะครูตามแนวคิดกลุ่มสนทนา ตลอดจนถึง นโยบายการออกเยี่ยมชุมชน

เอกสารอ้างอิง

- จิรทีปต์ ณ ลำปาง และชัยยุทธ ศิริฤทธิ์. (2563). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำด้านการ สร้างทีมงานของหัวหน้างาน สังกัดสถาบันอาชีวศึกษา เกษตรกรภาคใต้, *วารสารสังคมศาสตร์ และ มานุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 5(5), 363-377.
- พรทิพย์ เอี่ยมประเสริฐ พวงรัตน์ เกษรแพทย์ และราชันย์ บุญธิมา. (2556). สมรรถนะในการจัด ประสพการณ์เรียนรู้ของครูปฐมวัย, *วารสารบริการการศึกษา มศว.*, 10(1), 1-10.
- พุทธทาสภิกขุ. (2516). *การศึกษาคืออะไร ชีวิตต้องเที่ยวควายสองตัว*, ธรรมสภา.
- ร่มเกล้า จันทราชี จิตดาวรรณ หันตุลา อະรุณี แสงสุวรรณ สุนทร ศรีบุญเลิศ จันทร์จิรา สายแสง และปริ ยพล คุณาชน. (2561). ผลการวิเคราะห์การสะท้อนผลปฏิบัติทดลองสอนของนักศึกษาวิชาชีพครู วิทยาศาสตร์, *วารสารวิทยาศาสตร์และวิทยาศาสตร์ศึกษา*, 1(2), 171-185.
- สกศ. (2552). *รายงานความก้าวหน้า การจัดการเรียนรู้ระดับปฐมวัย ปี 2555-2552*, กรุงเทพฯ: สกศ.
- สวาสภูพร แสนคำ สุวิมล โพธิกลิ่น และนพดล เจนอักษร. (2558). อนาคตภาพของการจัดการศึกษา ปฐมวัย ในบริบทประชาคมอาเซียน, *วารสาร ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 9(1), 92-104.

Boca, D.D., Martire, E.M., & Piazzalunga, D. (2017). Investments in early education and child outcomes. *the Short and the Long run, ifo DICE Report*, 15(1), 43-48.

Del Boca, D. Marilino, E.M., Meroni, F.C., & Piazzaunga, D. (2019). Early childhood and ender differences.

การบริหารทรัพยากรมนุษย์สู่การบริหารจัดการคนเก่ง:
กระบวนการขับเคลื่อนสถานศึกษาเอกชนในยุคโลกผกผัน
Human Resource Management towards Talent Management:
Process Driven Private Schools in the Age of Disruptive World

นิกร ชุกะวัฒน์^{1*} จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์²
Nikorn Chukawat¹ Jaruwan Ployduangrat²

¹หัวหน้ากลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ เครือโรงเรียนมารีวิทย

Head of Foreign Languages Department of Maryvit Affiliated Schools

²อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

Lecturer of Faculty of Industrial Education and Technology, King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang

*Corresponding author e-mail: NikornC@mvschool.ac.th โทร. 038-222477

บทคัดย่อ

บทความนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำเสนอความสำคัญและกระบวนการการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Management) 6 ด้าน คือ 1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Planning) 2. การสรรหา (Recruitment) 3. การคัดเลือก (Selection) 4. การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) 5. การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) และ 6. การจ่ายค่าตอบแทน ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาสู่ระบบการบริหารคนเก่ง (Talent Management Systems) แบ่งออกเป็น 4 กระบวนการ ได้แก่ 1. การระบุตัวบุคลากรที่มีความสามารถสูง (Talent Identification) 2. การพัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถสูง (Talent Development) 3. การให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีความสามารถสูง (Talent Rewarding) 4. การรักษาบุคลากรที่มีความสามารถสูงไว้กับองค์กร (Talent Retention) ความสำคัญของระบบบริหารคนเก่ง และความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารคนเก่งกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งส่งผลต่อการขับเคลื่อนโรงเรียนเอกชนในยุคแห่งโลกที่ผกผัน

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรมนุษย์; กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์; การบริหารคนเก่ง; ระบบการบริหารคนเก่ง

ABSTRACT

This article is aimed to present the importance and six processes of human resources management. They consist of 1. Human Resources Planning 2. Recruitment 3. Selection 4. Training and Development 5. Performance Management 6. Performance Management. This paper also describes Talent Management and its systems that contain 1. Talent Identification 2. Talent Development 3. Talent Rewarding 4. Talent Retention together with the importance of Talent Management Systems and the relationship between Talent management and human resources management affecting on the organizational drive in the disruptive age.

Keywords: Human Resources Management; Processes of Human Resources Management; Talent Management; Talent Management Systems

บทนำ

ในยุคแห่งโลกที่ผกผัน หรือการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน (Disruptive World) และด้วยสถานการณ์วิกฤตโควิด-19 (COVID-19) ทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างมากสำหรับทุกองค์กรในการขับเคลื่อนให้ผ่านวิกฤตไปได้ ซึ่งความสามารถขององค์กรนั้นตัวแปรที่สำคัญประการหนึ่งเป็นผลมาจากความสามารถของบุคลากรในองค์กร (อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุล, 2558) มีส่วนดำเนินการและสนับสนุนให้องค์กรมีสมรรถนะ เช่นเดียวกับในภาคการศึกษา การบริหารจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ในสถานการณ์โลกยุคปัจจุบันที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างมากมาย ต้องอาศัยองค์ประกอบหลายอย่างและองค์ประกอบที่มีความสำคัญประการหนึ่งคือทรัพยากรทางการศึกษาอันประกอบด้วย คน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และอาคารสถานที่ ด้วยเหตุนี้สถานศึกษาซึ่งมีหน้าที่โดยตรงในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ได้มาตรฐานและเป็นมนุษย์โดยสมบูรณ์ ตามพันธกิจภายใต้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ที่เน้นพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้เชี่ยวชาญและมีศักยภาพสูง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562) ดังนั้นสถานศึกษาต้องมีการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (สมพิศ ใช้เอ็ง, 2556) ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ยุทธศาสตร์ทางการศึกษาบรรลุผล โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณภาพของครูและบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญ เป็นฟันเฟืองชิ้นสำคัญที่จะนำพาการจัดการศึกษาไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (นนทวัฒน์ พิพัฒน์รุ่งเรือง, 2558)

ครูที่เก่งและดี หรือครูที่มีคุณภาพสูง เป็นบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นที่ต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง และที่สำคัญคือนักเรียนที่จะได้รับผลโดยตรง ดังนั้นครูจึงถือเป็นอาชีพที่มีความสำคัญต่อคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ ระบบการศึกษา ตลอดจนการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต หากประเทศใดที่มี “ครู” ที่มีคุณภาพ ครูที่เก่ง ครูที่เป็นแบบอย่างทั้งด้านวิชาการและคุณลักษณะแห่งการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ความเป็นผู้รักการอ่าน ใฝ่รู้ เรียนรู้ด้วยตนเองคิดวิเคราะห์เป็น ย่อมเป็นเครื่องการันตีได้ถึงแนวโน้มในการมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563)

บุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพสูง จัดเป็นทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่มีคุณค่าอย่างยิ่งต่อองค์กร นอกจากความรู้ ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ ทักษะความชำนาญ รวมถึงประสบการณ์ที่สะสมอยู่ในตน กล่าวโดยรวมสมรรถนะด้านวิชาการและวิชาชีพของครูมืออาชีพนั้น ถือว่าเป็นที่ต้องการหรือแย่งชิงของโรงเรียนต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนเอกชนที่มีข้อจำกัดมากมายในกระบวนการได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ ดังนั้นการบริหารคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารคนเก่งจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนเก่งหรือครูเก่งให้อยู่คู่องค์กร ตัวอย่างที่เป็นที่ยอมรับกันทั่วโลกในเรื่องของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ รวมไปถึงการบริหารคนเก่งทางการศึกษานั้นคือความสำเร็จของประเทศสิงคโปร์ที่การจัดการศึกษามีคุณภาพอยู่ในอันดับต้นๆของโลก เพราะประเทศสิงคโปร์นั้นให้ความสำคัญอย่างมากในการบริหารทุนมนุษย์ ด้วยนโยบายเชิงรุกของรัฐบาล ได้แก่ นโยบายและแผนดึงดูดคนเก่ง นโยบายพัฒนาและรักษาคณดีและคนเก่งให้อยู่กับองค์กร นโยบายบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่หลากหลาย และนโยบายสร้างแรงจูงใจชาวต่างชาติที่เก่งให้มาทำงานในประเทศ (กันยารัตน์ จันทรสว่าง และ สุภาวดี พรหมบุตร, 2562)

ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เดิมเรียกกันว่า การบริหารงานบุคคล (Personnel Management) แต่เมื่อโลกธุรกิจปัจจุบันมีความเจริญเติบโตขยายตัวมากขึ้น กรอบแนวคิดด้านงานบุคคลจึงจำเป็นต้องขยายและพัฒนาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ซึ่งนักวิชาการส่วนใหญ่ไม่ได้มองว่าบุคลากรในองค์กรเป็นเพียงผู้รับคำสั่งตามที่มอบหมายเท่านั้น ในบทบาทใหม่บุคลากรมีฐานะเป็นทรัพยากรขององค์กร หรือในปัจจุบันเรียกว่า “ทุนมนุษย์” ที่มีส่วนร่วมส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาระงานต่าง ๆ ขององค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความสำเร็จ ความก้าวหน้าให้แก่องค์กร ในที่นี้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ผู้วิจัยหมายถึงการบริหารบุคลากรครุ แต่เพื่อให้สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาท่านอื่นๆ จึงใช้คำว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เข้าใจตรงกันซึ่งนักวิชาการให้ความหมายไว้มีดังนี้

Bernadin and Russel (1996) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับการสรรหา การคัดเลือก การพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน การธำรงรักษา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร นอกจากนี้ การตัดสินใจต่าง ๆ ที่มีผลต่อผู้ปฏิบัติงานขององค์กรจะเป็นส่วนหนึ่งของภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

Dessler (2004) ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้หมายถึง นโยบายและการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในการทำงานโดยเฉพาะในเรื่องการสรรหา การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัล ความปลอดภัยในการทำงาน จริยธรรมและความยุติธรรมต่อพนักงาน

Noe et al (2003) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง นโยบาย แนวปฏิบัติและระบบที่ส่งผลต่อพฤติกรรม ทักษะและประสิทธิภาพของพนักงาน เป็นการจัดการเกี่ยวกับพนักงานตั้งแต่ การวิเคราะห์งาน การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน การบริหารผลงาน และแรงงานสัมพันธ์ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2550) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) คือ การใช้ทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์จะทำหน้าที่ด้านทรัพยากรมนุษย์ร่วมกับผู้บริหารฝ่ายอื่น หน้าที่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์มี 6 ประการ คือ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและการคัดเลือก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การจ่ายค่าตอบแทนและการให้ประโยชน์เกื้อกูล ความปลอดภัยและสุขภาพของทรัพยากรมนุษย์ พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ และการวิจัยทรัพยากรมนุษย์

นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์ (2559) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน เป็นการใช้ทรัพยากรอันทรงคุณค่าขององค์กรให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีภารกิจหลัก คือ การวางแผนด้านกำลังคน การสรรหา และการคัดเลือก การฝึกอบรมพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน และผลประโยชน์เกื้อกูล ที่เน้นแรงจูงใจ ป้องกันก่อนเกิดปัญหา การดูแลสิทธิให้พนักงาน การดูแลสุขภาพความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ และการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์

พยอม วงศ์สารศรี (2545) ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า “หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจการพัฒนาดำรงรักษาให้สมาชิกปฏิบัติงานในองค์กรเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงานและยังรวมถึงการแสวงหา

วิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์กรที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุพหุผลภาพ เกษียณอายุหรือเหตุอื่นใดในงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ศิริพงษ์ เสาภายน (2553) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM) หมายถึง แนวคิดและเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในการบริหารงาน โดยคำนึงถึง การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) โดยพิจารณาจากลักษณะงานแต่ละงานของพนักงาน การวางแผนการกำหนดความต้องการแรงงานและการสรรหาคนเข้าทำงาน การคัดเลือกคนเข้าทำงาน การปฐมนิเทศ และการฝึกอบรมพนักงานใหม่ การจัดการเรื่องค่าจ้างเงินเดือน การให้แรงจูงใจและผลตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การสื่อสาร การสัมมนา การให้คำปรึกษา การสั่งสอน การฝึกอบรมและการพัฒนา การทำสัญญาข้อตกลงกับพนักงาน

จากความหมายที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการวางแผนด้านกำลังคน การสรรหาและการคัดเลือก การวิเคราะห์งาน การฝึกอบรมและพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ บรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร การดำรงรักษา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัล การควบคุมการปฏิบัติงานของบุคคล การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล การดูแลสุขภาพความปลอดภัย จริยธรรมและความยุติธรรมต่อพนักงาน การจัดระเบียบดูแลบุคลากรให้ปฏิบัติงาน การบริหารผลงาน และแรงงานสัมพันธ์ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร โดยใช้ทักษะ แรงจูงใจ และการเปิดให้มีส่วนร่วม เพื่อให้บุคลากรได้ใช้ประโยชน์จากความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคลให้ได้มากที่สุดจนกระทั่งบุคลากรพ้นไปจากการปฏิบัติงาน

ความสำคัญการบริหารงานบุคลากร

ในส่วนของความสำคัญการบริหารงานบุคลากรมีนักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอความสำคัญของการบริหารงานบุคลากรไว้หลายท่าน ดังนี้ ธงชัย สันติวงษ์ (2540) สรุปว่า เนื่องจากสภาพองค์การทุกวันนี้มีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยีวิทยาการ สังคม มีผลทำให้ทัศนคติและค่านิยมของคนเปลี่ยนแปลงไป และเพื่อเข้าใจความต้องการทางจิตวิทยาหรือทางใจของพนักงาน จึงต้องให้ความสนใจกับการวิจัยศึกษาปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลอย่างลึกซึ้งเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงหรือความรู้มากขึ้นที่จะช่วยให้การบริหารงานบุคคลมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกันกับ อาภัสสร ไซคุนา (2542) ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า บุคลากรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญขององค์การเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหาร การบริหารบุคคลจึงมีความสำคัญที่สุดในองค์การ และเป็นผู้ใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ในการสร้างผลงาน ดังนั้นถ้าสามารถเข้ามาปฏิบัติงานหรือพัฒนาให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นได้บุคลากรดังกล่าวก็สามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดความเสี่ยงของวัสดุอุปกรณ์งบประมาณและเวลาอันเป็นการช่วยลดต้นทุนในการผลิตลงไปด้วย และบุคลากรยังเป็นผู้ผลิตผลงาน ดังนั้นถ้าสามารถบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพบุคคลเหล่านี้ก็สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลงานที่ได้ก็จะเกิดประสิทธิผล

กระบวนการบริหารงานบุคลากร

กระบวนการบริหารงานบุคลากรเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลตั้งแต่การวางแผนอัตราากำลังการได้มาซึ่งบุคคลการให้ปฏิบัติงาน การพัฒนาการดำรงรักษาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนจนถึงการให้พ้นจากงาน การบริหารงานบุคคลจะครอบคลุมทุกเรื่องเกี่ยวกับบุคคลในการทำงานในองค์การ เพราะการบริหารงานองค์การจะบรรลุผลตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ก็ขึ้นอยู่กับบุคคลใน

การปฏิบัติงานในองค์กร ตั้งแต่การจัดคนที่มีความประสิทธิภาพ และธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และส่งเสริมพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากรเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ การบริหารงานบุคลากรจึงต้องดำเนินการเป็นกระบวนการ ดังที่นักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอกระบวนการบริหารงานบุคลากรไว้ดังนี้

Bench (1983) กำหนดกระบวนการการบริหารงานบุคคลทั่วไปดังนี้ 1. การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน 2. การปฐมนิเทศแก่บุคลากรที่เข้าทำงานใหม่ 3. การจัดฝึกอบรม 4. การสร้างภาวะผู้นำขึ้นในตัวบุคคล 5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน 6. การฝึกงานและแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่อง 7. การให้คำแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติการ 8. การให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้มีอำนาจในการเพิ่มเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งการโอน การย้าย และการให้ออกจากงาน 9. การนำกฎระเบียบออกมาใช้และรักษากฎระเบียบนั้น 10. การแจ้งและชี้แจงนโยบายการปฏิบัติงานให้ผู้ปฏิบัติงานทราบ 11. การเสนอข้อคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ 12. การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร 13. การจัดสวัสดิการและหลักประกันในการทำงาน

Mondy and Noe (2002) ได้เสนอกระบวนการของการบริหารงานบุคคลไว้ 6 ประการ ดังนี้ 1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา และการคัดเลือก (Human Resources Planning, Recruitment and Selection) 2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) 3. การจ่ายค่าตอบแทนและการอำนวยความสะดวก (Compensation and Benefits) 4. การดูแลความปลอดภัยและสุขภาพ (Safety and Health) 5. การแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการ (Employee and Labor Relations) 6. การวิจัยเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Research)

Werner, Schuler and Jackson (2012) กล่าวว่าองค์การทั้งหลายแตกต่างกันในหลาย ๆ ด้าน เช่น ที่ตั้ง ขนาด วัฒนธรรมองค์การ กลยุทธ์องค์การรวมทั้งกระบวนการผลิตและผลิตภัณฑ์ เช่นเดียวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิผลของแต่ละองค์การก็มีความแตกต่างกัน ประกอบด้วยกระบวนการต่าง ๆ ดังนี้

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (HR Planning) เป็นการวางแผนให้มีความสอดคล้องระหว่างแผนกลยุทธ์องค์การกับแผนกลยุทธ์ทรัพยากรมนุษย์เพื่อเป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนองค์การ

2. การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) เป็นการสร้างความเข้าใจและพัฒนาสมรรถนะของพนักงานในการทำงานเพื่อให้ได้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการทำงานและความสำเร็จขององค์การระยะยาว

3. การสรรหาและการบำรุงรักษา (Recruitment and Retention) การสรรหาและการบำรุงรักษาพนักงาน เป็นวิธีการเพื่อเปิดโอกาสให้กับพนักงานที่เป็นที่ต้องการขององค์การได้เข้ามาพร้อมทั้งการหาวิธีการในการบำรุงรักษาพนักงานเพื่อลดอัตราการลาออกของพนักงาน

4. การคัดเลือก (Selection) การคัดเลือกเป็นหน้าที่ของนายจ้างในการเลือกลูกจ้างหรือพนักงานที่มีความสามารถและความเต็มใจที่จะเข้ามาเรียนรู้การทำงานใหม่ ๆ ได้อย่างต่อเนื่องและปรับเปลี่ยนการทำงานได้ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในเงื่อนไขต่าง ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและสร้างประสิทธิผล (Training and Performance)

5. การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) เป็นการหาแนวทางวิธีการเพื่อพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่องในด้านทักษะ ความรู้และประสิทธิภาพในการทำงาน ภายใต้เงื่อนไขที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งในเรื่องงานและเงื่อนไขภายนอก พนักงานจะต้องสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถและทัศนคติในการทำงาน พัฒนาสมรรถนะใหม่ ๆ เพื่อรองรับงานใหม่ ๆ และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในอาชีพได้

6. การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) เป็นการประเมินผลและให้ข้อมูลย้อนกลับไปยังพนักงานซึ่งเป็นกระบวนการเบื้องต้นที่นำไปสู่การตัดสินใจในเรื่องการให้รางวัลและผลตอบแทนต่อพนักงานและจะได้เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วย และในส่วนที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน (compensation)

7. การจ่ายค่าตอบแทน (Compensation) ความคาดหวังในการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ๆ ของพนักงานย่อมส่งผลต่อความพยายามในการทำงานให้สำเร็จของพนักงาน การจ่ายค่าตอบแทนทั้งในรูปของเงินหรือผลประโยชน์อื่น ๆ จึงสำคัญต่อองค์กร

8. การจ่ายตามความสามารถ (Pay for Performance) องค์การอาจต้องออกแบบการจ่ายค่าตอบแทนเป็นแบบแพ็คเกจต่าง ๆ ให้พนักงานได้เลือกตามความต้องการ ทั้งในรูปของเงินเดือน รูปแบบการจ่ายเงินเดือนและผลตอบแทนรวมทั้งผลประโยชน์อื่น ๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานเพื่อให้องค์การบรรลุความสำเร็จตามกลยุทธ์ที่ได้วางไว้

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2534) กล่าวว่า กระบวนการของการบริหารงานบุคคลมี 4 ประการ คือ การคัดเลือกและสรรหาบุคคล การบำรุงรักษาบุคคล การพัฒนาบุคคล และการให้บุคคลพ้นจากงาน

สมยศ นาวิการ (2545) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลประกอบด้วยขั้นตอนที่ ต้องปฏิบัติงานบนพื้นฐานของความต่อเนื่อง 8 ขั้นตอน ดังนี้ การวางแผนทรัพยากรกำลังคน (Human Resources Planning) การสรรหา (Recruitment) การคัดเลือก (Selection) การแนะนำเข้าทำงานและการปฐมนิเทศ (Induction and Orientation) การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) การโยกย้ายการเลื่อนตำแหน่ง การลดตำแหน่ง (Transfer, Promotion, Demotion) การพ้นจากงาน (Separations)

สุธี สุทธิสมบูรณ์ และ สมาน รังสิโยภฤกษ์ (2537) ได้กำหนดกระบวนการของการบริหารงานบุคคลไว้ 11 ประการ คือ 1. การวางนโยบายออกกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับเกี่ยวกับตัวบุคคล 2. การวางแผนกำลังคน 3. การกำหนดตำแหน่ง 4. การกำหนดเงินเดือน 5. การสรรหาบุคคล 6. การบรรจุและแต่งตั้ง 7. การจัดทำทะเบียนประวัติ 8. การพัฒนาบุคคล 9. การประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาความดีความชอบ 10. วินัยและการดำเนินการทางวินัย 11. สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

กล่าวโดยสรุปได้ว่า กระบวนการบริหารงานบุคคลเป็นการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลตั้งแต่ก่อนเริ่มเข้ามาปฏิบัติงานในองค์การอย่างเป็นระบบ คือ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา การคัดเลือก การปฐมนิเทศแก่บุคลากรที่เข้าทำงานใหม่ การฝึกงานและแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องหรือการพัฒนา การนำกฎระเบียบออกมาใช้และรักษากฎระเบียบนั้น การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทนและการอำนวยความสะดวก การดูแลความปลอดภัยและสุขภาพ การแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการ การวิจัยเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ การโยกย้ายการเลื่อนตำแหน่ง การลดตำแหน่ง การพ้นจากงาน และจากการสังเคราะห์กระบวนการดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปออกมาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของกระบวนการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังรูป



รูปที่ 1: กระบวนการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การบริหารคนเก่ง

ปัจจุบันองค์กรต่างๆ ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถสูงหรือคนเก่ง (Talent Management) เป็นเรื่องใหม่ที่ทุกองค์กรให้ความสนใจและบางองค์กรนำไปใช้ในจนประสบความสำเร็จแล้วก็มี เนื่องจากคนเก่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า ซึ่งจำเป็นต้องสรรหา พัฒนา และธำรงรักษาเพื่อไม่ให้เกิดความสูญเสียด้านทรัพยากรมนุษย์ไปอย่างไร้ประโยชน์ ดังนั้น การบริหารคนเก่ง จึงเป็นแนวคิดในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะช่วยให้องค์กรมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถสูงอยู่ในองค์กรในระยะยาว ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนวคิดการบริหารจัดการคนเก่งที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

ความหมายของคนเก่ง (Teacher Talent)

คำว่า “คนเก่ง” ในภาษาอังกฤษมีหลายคำ ได้แก่ super star, talent staff, talented people, talented worker, top performer, top talent และ high flyer ซึ่งคำว่า “คนเก่ง” มีแนวพื้นฐานที่สำคัญ ได้แก่ ประเภทที่ 1 คนเก่งเป็นผู้ที่มีความสามารถสูงและสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีให้กับองค์กร ประเภทที่ 2 คนเก่งของแต่ละองค์กรมีลักษณะแตกต่างกัน จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่มีการให้คำนิยามของคำว่า “คนเก่ง” ในความหมายลักษณะอื่นๆ ดังนี้

Berger และ Berger (2004) ได้ให้ความหมายของคนเก่งไว้ว่า คนเก่ง หมายถึง กลุ่มคนเล็กๆ ในองค์กรที่สามารถทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ทั้งยังสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นทำงาน ได้บรรลุตามเป้าหมาย คนเก่งยังเป็นบุคคลที่มีขีดความสามารถหลักและมีค่านิยมตรงตามที่ต้องการ

David Sears (2003) กล่าวว่า คนเก่งเป็นบุคคลที่มีจิตสำนึกของความปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จ (Achievement) ในหน้าที่การงาน มักจะแสดงให้เห็นว่าตนเองมีทักษะ (Skill) และความสามารถในการทำงาน (Capabilities) ที่ได้รับมอบหมาย

Michaels & Axelrod (2001) ได้อธิบายว่า “Talent” ในหนังสือ “The War of Talent” ว่าเป็นความสามารถของบุคลากร เป็นพรสวรรค์ภายในตัวบุคคล (Intrinsic Gifts) เป็นทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ ความเฉลียวฉลาด การตัดสินใจ ทักษะ คุณลักษณะส่วนบุคคล และแรงขับภายใน ซึ่งทั้งหมดนี้สามารถเรียนรู้และพัฒนาให้เกิดขึ้นมาได้

กฤติน กุลเพ็ง (2552) ได้ให้คำจำกัดความ “talent” หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ ความเฉลียวฉลาด มีไหวพริบมีจิตสำนึกดี สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีแรงบันดาลใจในการทำงานยากๆ ให้สำเร็จ

ประไพวรรณ สัมมาทิตฺธิ (2552) ให้ความหมายของคนเก่ง (Talent) หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ ตลอดจนผลการปฏิบัติงาน (Performance) และศักยภาพในการปฏิบัติงาน (Potential) อยู่ในระดับสูงกว่าบุคคลอื่น อีกทั้งมีภาวะความเป็นผู้นำ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะในการติดต่อสื่อสาร มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ได้ด้วยตนเอง มีความสามารถในการจูงใจ และแนะนำผู้อื่นรวมทั้งมีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้กำหนดไว้

สรุปความหมายของคนเก่ง ได้ว่า หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ ตลอดจนผลการปฏิบัติงาน (Performance) และศักยภาพในการปฏิบัติงาน (Potential) อยู่ในระดับสูงกว่าบุคคลอื่น อีกทั้งมีภาวะความเป็นผู้นำ มีความคิดสร้างสรรค์มีทักษะในการติดต่อสื่อสาร มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ด้วยตนเอง มีความสามารถในการจูงใจ และแนะนำผู้อื่น รวมทั้งมีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้กำหนดไว้ ดังนั้น การบริหารคนเก่ง จึงเป็นการบริหารจัดการบุคลากรที่เก่งให้กับองค์กร

ความหมายการบริหารคนเก่ง (Talent Management)

คนเก่งเป็นทุนมนุษย์ที่มีผลการปฏิบัติงาน (Performance) ที่โดดเด่นและมีศักยภาพ (Potential) ที่สำคัญในการขับเคลื่อนและผลักดันให้องค์กรสามารถบรรลุพันธกิจขององค์กร การบริหารจัดการคนเก่งจึงเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งที่องค์กรต้องตระหนักและให้ความสำคัญ จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่ามีผู้ให้คำนิยามของการบริหารจัดการคนเก่ง ดังนี้

David Sears (2003) กล่าวถึงการบริหารจัดการคนเก่งต้องเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เป้าหมายและกลยุทธ์หลักขององค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งจะต้องมีการวางแผนและกำหนดพฤติกรรมที่ต้องการ ซึ่งพฤติกรรมคนเก่งเหล่านั้นจะช่วยทำให้องค์กเกิดความสำเร็จได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจ ทั้งนี้้องค์กจะต้องเริ่มต้นวางระบบบริหารจัดการคนเก่ง เริ่มจากการสรรหาและคัดเลือก การจูงใจ การรักษา และให้รางวัลแก่พนักงานตามผลงานที่เกิดขึ้น

Schweyer (2004) กล่าวว่า การบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management) จะต้องดำเนินการให้ครบวงจร มองภาพรวมของระบบ และต้องมีการวางแผนการบริหารคนกลุ่มนี้ไว้ล่วงหน้า เป็นการวางแผนเชิงรุกอย่างเป็นระบบ โดยวิเคราะห์หากิจกรรมที่เหมาะสมในการบริหารจัดการคนเก่ง มีการประเมินความสำเร็จของกิจกรรมที่เหมาะสมในการบริหารจัดการคนเก่ง มีการประเมินความสำเร็จของกิจกรรมหรือโครงการที่เกิดขึ้น และการวางแผนปรับปรุง รวมถึงการยกเลิกกิจกรรมที่ไม่เหมาะสม ทั้งนี้

กระบวนการบริหารจัดการคนเก่งต้องเริ่มจากการสรรหาพนักงานจากแหล่งต่างๆ การจูงใจ การรักษา การฝึกอบรมและพัฒนา และการใช้คนเก่งให้เหมาะสมกับขีดความสามารถ

กฤติน กุลเพ็ง (2552) ได้กล่าวถึง “Talent management” หมายถึง กระบวนการวางแผนบริหารจัดการคนเก่ง โดยเริ่มจากการสรรหา คัดเลือกคนเก่ง การพัฒนา การรักษา และการใช้งานคนเก่ง ให้เหมาะสมกับตำแหน่งในองค์กร

ลักษณา ศิริวรรณ (2559) การบริหารคนเก่ง หมายถึงกระบวนการบริหารอย่างเป็นระบบเพื่อสรรหาคัดเลือก พัฒนา และธำรงรักษาบุคคลที่มีความสามารถสูง เพื่อสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีตามเป้าหมายขององค์กร

จากคำจำกัดความข้างต้น สรุปได้ว่าการบริหารจัดการคนเก่ง เป็นกระบวนการที่ต้องมีการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ จะต้องมีการวางแผนและกำหนดพฤติกรรมที่ต้องการ ที่โดยมุ่งเน้นการให้คนเก่งหรือคนที่มีความรู้ ความสามารถ มาทำหน้าที่เป็นผู้นำของกลุ่ม และพร้อมที่จะพัฒนาเพื่อนร่วมงานให้มีความรู้ ความสามารถสูงขึ้นได้เหมือนตนเองโดยเริ่มจากการสรรหาหรือระบุคนเก่ง การใช้คนเก่งให้เหมาะสมกับขีดความสามารถ การฝึกอบรมและพัฒนา การจูงใจ ให้รางวัลตามผลงาน และการรักษาคนเก่งให้อยู่ในองค์กร

ความสำคัญของการบริหารคนเก่งต่อองค์กร

หลายทศวรรษที่ผ่านมาทั้งภาครัฐและเอกชน มีความต้องการทรัพยากรมนุษย์ที่เป็น “คนเก่ง คนดี” โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรทางการศึกษา ให้มาทำงานร่วมกับองค์กรเพื่อเสริมขีดความสามารถขององค์กร รวมถึงสถานศึกษาที่มีหน้าที่สำคัญในการสร้างทรัพยากรมนุษย์ให้กับสังคมและประเทศ ดังนั้นครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถจะกลายเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่เป้าหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนเอกชนซึ่งมีการแข่งขันที่สูง และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สูงขึ้นไปตามโลกที่มีการเปลี่ยนแปลง จึงส่งผลให้เกิดการแสวงหาครูที่เก่งและดีระหว่างองค์กร ซึ่งหากองค์กร สูญเสียคนเก่ง คนดี โดยขาดระบบการบริหารที่ดี จะก่อให้เกิดการสูญเสียทั้งบุคลากรที่มีความสามารถและมีศักยภาพสูงในการปฏิบัติงาน และยังสูญเสียความรู้ความเชี่ยวชาญในงานที่ติดอยู่กับบุคคลนั้นไปด้วย (พงษ์สันต์ ต้นหยง, จิตภา ธิริศิริกุล และนพพร จันทรนาชู, 2560) กระบวนการบริหารพนักงานที่เก่งและดีจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งในการบริหารองค์กรหรือโรงเรียนในโลกยุคปัจจุบัน เนื่องจากบุคลากรในองค์กรแต่ละคนมีศักยภาพ ความรู้ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานที่ขับเคลื่อนองค์กร หากพิจารณาข้างต้นแล้ว การบริหารคนเก่งสะท้อนความสำคัญออกมาได้ 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านบุคลากร การบริหารคนเก่ง ทำให้บุคลากรโดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรที่มีความสามารถสูง มีแรงจูงใจและพันธะผูกพันต่องาน และพัฒนาขีดความสามารถให้ดีขึ้น ทำให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจในการจ้างงานและการดำเนินงานขององค์กรและรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า

2. ด้านผู้บริหาร การบริหารคนเก่งเป็นกระบวนการบริหารอย่างเป็นระบบเพื่อสรรหา คัดเลือก พัฒนา และธำรงรักษาคนเก่ง ทำให้ลดภาระการบริหารงานของผู้บริหาร ลดการเกิดภาวะขาดแคลนบุคลากรที่จะเติบโตเป็นผู้บริหารและเป็นการเตรียมผู้บริหารในอนาคต

3. ด้านองค์การ การบริหารคนเก่งทำให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและทีมงานในองค์การเป็นไปตามเป้าหมายและส่งผลให้ประสิทธิผลของโดยรวมขององค์การสูงขึ้น องค์การมีคนเก่งมาทดแทนตำแหน่งงานสูงขึ้น องค์การลดอัตราการสูญเสียบุคลากรหรือรักษาบุคลากรได้มากขึ้น ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและความได้เปรียบในการแข่งขันที่ยั่งยืนอันเกิดจากผลการปฏิบัติงานของคนเก่ง คนเก่งมีแรงจูงใจ มีความรู้สึกผูกพัน และยอมอุทิศตนเพื่อองค์กร องค์การสามารถบริหารจัดการกับบุคลากรที่มีความหลากหลาย และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ระบบการบริหารคนเก่ง (Talent Management System)

Berger และ Berger (2004) และ Schwyer (2004) กล่าวไว้ตรงกันว่ากระบวนการในการบริหารคนเก่ง (Talent Management) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดคุณลักษณะ (Identification)
2. การสรรหาและคัดเลือก (Recruitment & Selection)
3. การพัฒนา (Development)
4. การธำรงรักษาและจูงใจ (Retention & Motivation)

Beverly & Sharon (2001), Sears (2003) และ Bergeron (2004) กล่าวถึงแนวทางการจัดการโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การจัดสรรหาและระบุคนเก่ง (Talent Identification)
2. การพัฒนาและฝึกอบรมคนเก่ง (Talent Training and Development)
3. การจ่ายค่าตอบแทนและให้รางวัลคนเก่ง (Talent Compensation and Rewarding)
4. การรักษาคนเก่งไว้ (Talent Retention)
5. การวางแผนกลยุทธ์ในการรักษาคนเก่ง (Talent Strategies)

พรรัตน์ แสดงหาญ (2556) กล่าวถึงระบบการบริหารคนเก่งไว้ว่า คนเก่งเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้องค์กรเกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน การสูญเสียคนเก่งนอกจากจะทำให้ องค์กรสูญเสียความได้เปรียบในการแข่งขันแล้วยังก่อให้เกิดผลเสียทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินอีกหลายประการ ทั้งนี้วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน บทบาทของหัวหน้างาน โอกาสความก้าวหน้าและศักยภาพ การเรียนรู้และการพัฒนา รางวัลหรือค่าตอบแทน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการธำรงรักษาคนเก่ง ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับปัจจัยดังกล่าวโดยเฉพาะในเรื่องของการสร้างความผูกพันในการทำงาน ความยืดหยุ่นในการทำงานและระบบการสื่อสารที่ตีรวมทั้งการส่งเสริมบทบาทของหัวหน้างานให้การสนับสนุนและจูงใจคนเก่ง เพื่อการธำรงรักษาและป้องกันการสูญเสียคนเก่งไปจากองค์กร

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2553) กล่าวว่า ระบบการบริหารคนเก่ง คือ กระบวนการค้นหา พัฒนา ให้ผลตอบแทน และรักษาคนที่มี ความสามารถและศักยภาพไว้กับองค์กร ดังนี้

1. การระบุคนเก่ง (Identification) หมายถึง การค้นหาคนเก่งด้านต่างๆ ที่อยู่ในองค์กร ด้วยกระบวนการที่เป็นระบบ เพื่อให้ทราบว่าในองค์กรใครคือคนเก่ง และเก่งในด้านใด
2. การจัดบุคลากร (Staffing) หมายถึง การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน
3. การจัดระบบงาน (Organizing) หมายถึง การจัดโครงสร้างองค์กร การกำหนดภารกิจของแต่ละหน่วยงานในภาพรวมไปสู่งานย่อยและกิจกรรม

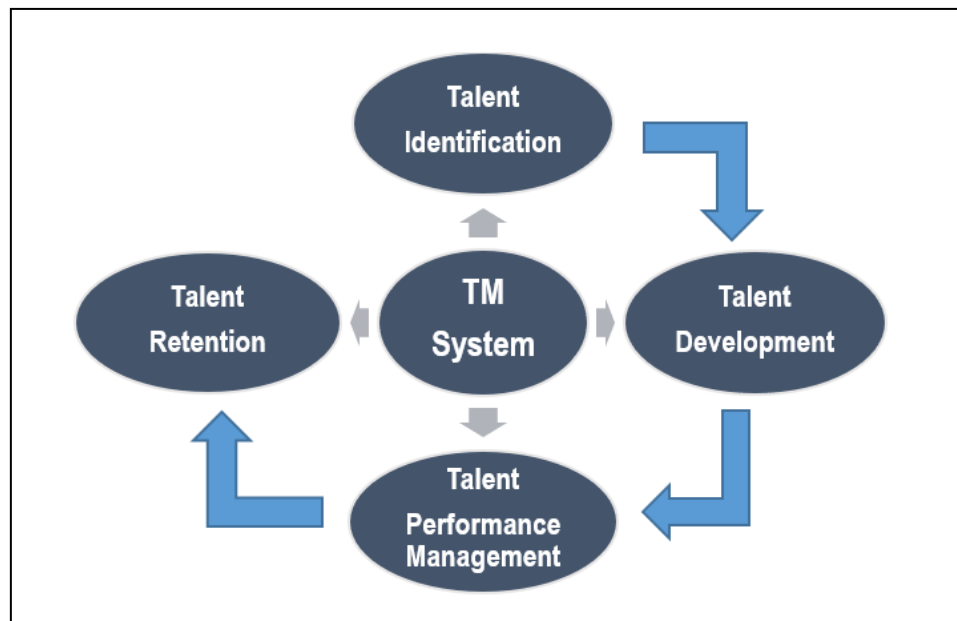
4. การฝึกอบรมและพัฒนาคนเก่ง (Training and Development) หมายถึง การเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ และความสามารถ การวางแผนพัฒนาส่วนบุคคล (Individual Development Planning) การ ฝึกอบรมควบคู่กับการปฏิบัติงาน (On the job training) การประเมินความสามารถ ผลการปฏิบัติงาน และศักยภาพของบุคลากร

5. การบริหารผลการปฏิบัติ (Performing) หมายถึง การบริหารจัดการผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรและองค์กร

6. การจ่ายค่าตอบแทนและให้รางวัล (Compensation and Rewarding) หมายถึง การให้ เงินเดือนเงินโบนัส หรือค่าตอบแทนอื่นๆ รวมทั้งสวัสดิการ

7. การรักษาคนเก่งไว้กับองค์กร (Retention) หมายถึง การปฏิบัติต่อคนเก่งด้วยความเคารพ และให้เกียรติเพื่อให้คนเก่งมีความจงรักภักดีและยึดมั่นต่อองค์กร รักษองค์กร พร้อมทั้งจะใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่มาปฏิบัติงานให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า

สรุปได้ว่า ระบบการบริหารคนเก่ง ซึ่งมีระบบขั้นตอนและกระบวนการเริ่มจากองค์การต้องสรรหา และระบุคนเก่ง (Talent Identification) ใครคือผู้ที่มีความสามารถสูง และมีส่งเสริมการพัฒนาและ ฝึกอบรมคนเก่ง (Talent Training and Development) การบริหารผลการงาน (Performance Management) การจ่ายค่าตอบแทนและให้รางวัลคนเก่ง (Talent Compensation and Rewarding) ทั้ง ในรูปแบบที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงินอันเป็นผลทำให้รักษาคคนเก่งไว้ได้ (Talent Retention) ดังรูป



รูปที่ 2: ระบบการบริหารคนเก่ง

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารคนเก่งกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านต่าง ๆ ควรมีทิศทางสอดคล้องกันและสอดคล้องประสานกับกลยุทธ์ระดับ องค์กร ลักษณะ ศิริวรรณ (2555) กล่าวว่า การบริหารคนเก่งมีความสัมพันธ์กับกลยุทธ์และการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. การบริหารคนเก่งกับกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารคนเก่งควรเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร โดยอยู่บนพื้นฐานของคำถามว่า “องค์กรจะบริหารคนเก่งอย่างไรเพื่อตอบสนองความต้องการและเป้าหมายขององค์กร” ซึ่งจะทำให้การบริหารคนเก่งสอดคล้องกับทิศทางการดำเนินการขององค์กร และวิธีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

2. การบริหารคนเก่งกับการสรรหาทรัพยากรมนุษย์

การสรรหาเป็นการคัดสรรให้ได้บุคลากรตามจำนวนและประเภทที่ต้องการ การสรรหาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อการบริหารคนเก่ง กล่าวคือ ถ้าองค์กรไม่มีนโยบายการสรรหาทรัพยากรมนุษย์เชิงรุกโดยไม่รอให้คนเก่งเข้ามาสมัครงานกับองค์กรเอง จะเปิดโอกาสให้คนเก่งเข้ามาในองค์กรมากขึ้น

3. การบริหารคนเก่งกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อการบริหารคนเก่ง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือความสำเร็จของการบริหารคนเก่งขึ้นอยู่กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร บางองค์กรมีเทคนิคและวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เอื้อต่อการบริหารคนเก่ง ทำให้คนเก่งเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและอยู่ในองค์กรต่อไป

4. การบริหารคนเก่งกับการจัดการความรู้

การจัดการความรู้มีความสำคัญต่อการบริหารคนเก่ง เนื่องจากการบริหารคนเก่งควรมีการถ่ายทอดความรู้จากผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ ในองค์กรให้กับคนเก่งและคนเก่งเองก็มีหน้าที่ในการแลกเปลี่ยนความรู้กับบุคลากรอื่นๆ ในองค์กรด้วย

5. การบริหารคนเก่งกับการให้ค่าตอบแทน

การให้ค่าตอบแทนเป็นการให้สิ่งตอบแทนแก่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตกลงร่วมกัน การให้ค่าตอบแทนเป็นการจูงใจคนเก่งทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีต่อไป และจูงใจให้บุคลากรอื่นได้เห็นว่าคนเก่งที่ตั้งใจปฏิบัติงานจนมีผลการปฏิบัติงานดีจะได้สิ่งตอบแทน

ดังนั้น การบริหารคนเก่งจึงเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านต่างๆ และเป็นกระบวนการบริหารอย่างเป็นระบบเพื่อสรรหา คัดเลือก พัฒนา และธำรงรักษาคนเก่ง เพื่อสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีตามเป้าหมายขององค์กร และเพื่อสร้างความสำเร็จในการบริหารผลงานและการบริหารคนเก่ง แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรต่าง ๆ ลักษณะ ศิริวรรณ (2555) เสนอว่าควรให้ความสำคัญกับประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ด้านบทบาทของผู้บริหาร ผู้บริหารองค์กรทุกระดับควรให้ความสำคัญ สนับสนุนอย่างจริงจัง และควรมีบทบาทในด้านต่างๆ ได้แก่ 1) การสนับสนุนด้านงบประมาณ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระยะเริ่มต้นของการบริหารผลงานและการบริหารคนเก่ง 2) การให้คำมั่นสัญญาในขั้นตอนการวางแผนการปฏิบัติงาน โดยเป็นการตกลงร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากร 3) การสื่อสารเกี่ยวกับการบริหารผลงานและการบริหารคนเก่ง 4) การมอบหมายงานที่สอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของบุคลากร 5) การสอนงานให้บุคลากรและให้ข้อมูลป้อนกลับแก่บุคลากรในหน่วยงานของตน 6) การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร

2. ด้านบทบาทของหน่วยงานการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หน่วยงานการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมีบทบาทในการบริหารผลงานและการบริหารคนเก่งตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุดกระบวนการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระยะเริ่มต้น

3. ด้านความร่วมมือของบุคลากร ต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรในองค์กรตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดกระบวนการ บนพื้นฐานของความเชื่อว่า “การบริหารผลงานและการบริหารคนเก่งไม่ใช่หน้าที่ของหน่วยงานบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือผู้บริหารระดับสูงเท่านั้น แต่เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรทุกคนในองค์กร”

4. ด้านโครงสร้างและระบบงาน ควรบริหารงานแบบยืดหยุ่นเพื่อเปิดโอกาสให้คนเก่งได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์

5. ด้านการสื่อสาร ควรพัฒนาระบบการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร ดังนี้

5.1 การสื่อสารภายนอกองค์กร ควรให้ความสำคัญกับการสื่อสารเกี่ยวกับกลยุทธ์ขององค์กรที่สนับสนุนคนเก่ง เพื่อจูงใจให้บุคคลที่มีความสามารถสูงสนใจเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร

5.2 การสื่อสารภายในองค์กร ควรให้ความสำคัญกับการสื่อสารจากบนล่างเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ชัดเจน และการสร้างความรู้ความเข้าใจและทัศนคติที่ดีต่อการบริหารผลงานและการบริหารคนเก่ง เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาระหว่าง คนเก่งหรือบุคลากรที่มีความสามารถสูงและบุคลากรอื่น และทำให้บุคลากรทุกระดับตระหนักและเห็นประโยชน์ที่เกิดขึ้น

6. ด้านการพัฒนา การพัฒนาความรู้และทักษะในการสอนงาน (coaching) และมอบหมายงานให้แก่หัวหน้างาน ซึ่งจะเป็นผู้ให้คำปรึกษาและสอนงานแก่บุคลากรอื่น ถ้าหัวหน้างานสามารถสอนงานได้ดี จะช่วยพัฒนาและช่วยผ่อนคลายความตึงเครียดให้กับบุคลากรได้ อันจะทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข

7. ด้านการบริการค่าตอบแทน การบริการค่าตอบแทนควรชัดเจนและยืดหยุ่น ช่วยจูงใจให้บุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนเก่งอยู่ในองค์กรต่อไป และมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานกับการให้ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงินด้วย

บทสรุป

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะอย่างยิ่งกระบวนการบริหารพนักงานที่เก่งและดีจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งในการบริหารองค์กรหรือโรงเรียนในโลกยุคปัจจุบัน เนื่องจากบุคลากรในองค์กรแต่ละคนมีศักยภาพ ความรู้ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานที่ขับเคลื่อนองค์กร และในหลายทศวรรษที่ผ่านมาพบว่าองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนมีการนำแนวคิดเกี่ยวกับบริหารคนเก่งมาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรมากขึ้น ความสอดคล้องประสานกันของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 6 ด้าน คือ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การบริหารผลการปฏิบัติงาน และการจ่ายค่าตอบแทน กับระบบการบริหารคนเก่ง 4 ขั้นตอน คือการระบุคนเก่ง การพัฒนาและฝึกอบรมคนเก่ง การบริหารผลการปฏิบัติงาน และการรักษาคคนเก่ง โดยบูรณาการเป้าหมายของบุคลากรกับเป้าหมายขององค์กรเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้เพื่อให้กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการบริหารคนเก่งเกิดประสิทธิภาพสูงสุดทุกฝ่ายจึงต้องมีส่วนร่วมในแต่ละบทบาท ได้แก่ ด้านผู้บริหาร ที่ควรให้ความสำคัญและสนับสนุนอย่างจริงจัง ด้านบทบาทของหน่วยงานการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องมีบทบาทในการบริหารจัดการตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดกระบวนการ

เช่นเดียวกับด้านการร่วมมือของบุคลากร ด้านโครงสร้างและระบบงานที่ต้องมีความยืดหยุ่นเพื่อเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้แสดงออก ด้านสื่อสารภายในองค์กรที่ต้องมีความชัดเจน ด้านการพัฒนาทั้งความรู้และทักษะ

ในงาน และด้านการบริหารค่าตอบแทนที่มีความชัดเจนและยืดหยุ่น ซึ่งการบริหารคนเก่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญ 3 ด้านในองค์กร คือ ด้านบุคลากร การบริหารคนเก่ง ทำให้บุคลากรโดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรที่มีความสามารถสูงมีแรงจูงใจและพันธะผูกพันต่องาน เกิดการพัฒนาขีดความสามารถ ทำให้การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจในการจ้างงานและการดำเนินงานขององค์กรและรู้สึกว่ามีคุณค่า ด้านผู้บริหาร การบริหารคนเก่งเป็นกระบวนการบริหารอย่างเป็นระบบเพื่อสรรหา คัดเลือกพัฒนา และธำรงรักษาคนเก่ง ทำให้ลดภาระการบริหารงานของผู้บริหาร ด้านองค์กร การบริหารคนเก่งทำให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและทีมงานในองค์กรเป็นไปตามเป้าหมายและส่งผลให้ประสิทธิผลของโดยรวมขององค์กรสูงขึ้น องค์กรมีคนเก่งมาทดแทนตำแหน่งงานสูงขึ้น องค์กรลดอัตราการสูญเสียบุคลากรหรือรักษาบุคลากรได้มากขึ้น ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

องค์ความรู้ใหม่

จากสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงไปในช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมา การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพเป็นตัวแปรสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ทำให้องค์กรต่างๆ ประสบความสำเร็จ แต่ด้วยสถานการณ์โลกที่ผันผวนในปัจจุบันเช่นนี้ เพื่อที่จะสามารถฝ่าฟันวิกฤตต่างๆ ที่ถาโถมเข้ามาในทุกทางได้อย่างบรรลุผล การบริหารจัดการคนเก่งหรือผู้ที่มีศักยภาพสูง จะเป็นเงื่อนไขสำคัญที่หากองค์กรใดมีระบบการจัดการที่ดี มีประสิทธิภาพ และดำเนินการโดยบูรณาการอย่างเป็นระบบกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้มีการดำเนินการเป็นปกติในองค์กร เป็นการเสริมขีดความสามารถและสมรรถนะขององค์กร ช่วยให้องค์กรสามารถแก้ไขปัญหา หรือรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเฉียบพลัน แต่อย่างไรก็ตาม การดำเนินการบริหารจัดการคนเก่ง เป็นกระบวนการที่ต้องใช้เวลา ต้องมีความเข้าใจร่วมกันทั้งบุคลากร ผู้บริหาร และองค์กรเพื่อนำไปสู่การบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กตติน กุลเพ็ง. (2552). *ไม่อยากจะเสียคนเก่งในองค์กรต้องทำอะไร*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซนเตอร์.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เนท.
- กันยารัตน์ จันทรสว่าง และ สุภาวดี พรหมบุตร. (2562). *ทุนมนุษย์กับการเปลี่ยนแปลง: กระบวนทัศน์ใหม่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 6(2), 210-221.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นนทวัฒน์ พิพัฒน์รุ่งเรือง. (2558). *การเปรียบเทียบกระบวนการบริหารผู้มีศักยภาพของ 2 มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ*. การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2534). *การฝึกอบรมหัวหน้าฝ่ายพัฒนาบุคคล*. สำนักการประถมศึกษาจังหวัด. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.
- นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์. (2559). *หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ประไพวรรณ สัมมาทิตติ. (2552). *การบริหารจัดการคนเก่ง กรณีศึกษานาคราแสดงดนตรีสด(ไทย) จำกัด (มหาชน)*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- พงษ์สันต์ ตันหยง จิตาภา ถิรศิริกุล และ นพพร จันทรนาชู. (2560). อิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ต่อความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิผลการปฏิบัติงานวิชาการ. *วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์*, 12(1), 3-4.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2545). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สุภาการพิมพ์.
- ลักขณา ศิริวรรณ. (2555). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2553). *การบริหารคนเก่ง (Talent Management)*. สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริพงษ์ เสาภายน. (2553). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์บริษัทไทยร่วมกล้าจำกัด.
- สมยศ นาวิการ. (2545). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ
- สมพิศ ใช้เฮ้ง. (2556). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในเขตเมืองและชนบท. *วารสารคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 41(3), 19-37.
- สุธี สุทธิสมบุรณ์ และสมาน รังสิโยภักษ์. (2537). *หลักการบริหารเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: บริษัทประชาชน จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *แผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2562*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). *สภาวะการศึกษาไทย 2561/2562 การปฏิรูปการศึกษาในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา สำนักประเมินผลการจัดการศึกษา.
- อาภัสสร ไซยคุนา. (2542). *การบริหารงานบุคคล*. เชียงใหม่: สถาบันราชภัฏเชียงใหม่.
- อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุล. (2558). การบริหารจัดการคนเก่งเชิงกลยุทธ์: ปัจจัยสำคัญสู่ความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืน. *วารสารสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 8(3), 1096-1112.
- Bench, Dal S. (1983). *Personel: The mangement of People at Work (5 th ed.)*. New York: Macmillan.
- Berger, A.L. and Berger, R.D. (2004). *The Talent Management Handbook: Creating Organization Excellence by Identifying. Developing, and Promoting Your Best People*. New York: McGraw-Hill.
- Bernadin & Russell. (1993). *Research in Education*. Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice Hall.
- Beverly, K. & Sharon, J.E. (2001). *Love' Em or Lose' Em getting good people to stay*. San Francisco, Berrett-Koehler.
- David Sears. (2003). *Successful Talent Strategies: achieving superior business results hrough Market focused staffing*. New York.
- Dessler, Gary. (2004). *A framework for human resource management*. New Jersey: Pearson

Education.

Michaels, E. and Axelrod, B. (2001). *The War for Talent*. Massachusetts: Harvard Business School Press.

Mondy, R. W., Noe, R. M., & Premeaux, S. R. (2002). *Human resource management (8th ed.)*. New Jersey: Pearson Education.

Raymond Noe A. et al. (2003). *Human resource management: gaining a Competitive Advantage*. River, New Jersey: Pearson Education.

Schweyer, A. (2004). *Talent Management System: best practices in technology solutions for recruitment, retention and workforce planning*. Canada: John Wiley & Sons.

Werner, Schuler and Jackson. (2012). *Human resource management*. South-Western: Cengage Learning.

การพัฒนาความเป็นผู้นำในตัวตนเพื่อความสำเร็จในการทำงาน Self-Leadership Development Toward Successfully in Work

ดาวรุ่ง วัชรินทร์รัตน์^{1*} ชูดารัตน์ วัชรินทร์รัตน์¹ สุวรรณกาญจน์ สุขมาตรา²
Dowroong Watcharinrat^{1*} Chudarat Watcharinrat¹ Suwonnakan Supamattra²

¹ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

² สาขาวิชาเทคโนโลยีระบบเกษตร ภาควิชาเกษตรกลวิธาน คณะเกษตร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

¹ Division of Educational Administration, Department of Education, Faculty of Education, Kasetsart University

² Division of Agricultural Systems Technology, Department of Farm Mechanics, Faculty of Agriculture, Kasetsart University

*Corresponding author e-mail: dowroong.w@ku.th

บทคัดย่อ

บทความนี้ได้เสนอแนวทางในการพัฒนาความเป็นผู้นำในตัวตนเพื่อความสำเร็จในการทำงาน จาก การทบทวนวรรณกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อหาคำตอบเกี่ยวกับกรอบแนวคิดรูปแบบการ พัฒนาความเป็นผู้นำในตนเอง จากการศึกษาพบว่าการพัฒนาความเป็นผู้นำในตัวตนเพื่อความสำเร็จใน การทำงานนั้น สามารถแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ 1) การรู้จักตนเอง โดยการประเมินตนเอง การสำรวจ ตนเอง ค้นหาสไตล์ของตนเอง และค้นหาจุดเด่น จุดด้อยของตนเอง 2) การเสริมสร้างทักษะ ไม่ว่าจะเป็น ทักษะด้านการอ่าน การเขียน การคำนวณ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการเป็นผู้นำ ทักษะการคิดและการ รับรู้ ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะด้านภาษาและการสื่อสาร ทักษะด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี 3) ภาวะผู้นำ โดยการเสริมสร้างความสามารถในการบริหารจัดการเวลา การบริหารความขัดแย้ง ความเข้าใจ ในการเปลี่ยนแปลง การตัดสินใจ ความยืดหยุ่นในการทำงาน ความสามารถเชิงสร้างสรรค์ ไหวพริบ และ สติปัญญา 4) การสร้างมนุษยสัมพันธ์ โดยการสร้างบุคลิกภาพที่ดี ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น สร้าง เครือข่าย การมีความน่าเชื่อถือ ยอมรับนับถือ และไว้วางใจ

คำสำคัญ: การพัฒนาตนเอง; ความสำเร็จในการทำงาน; ภาวะผู้นำ; เอ็นเนียแกรม

ABSTRACT

This article provides guidelines to develop self-leadership capacity for success in work. Various literature reviews have been studied to design the conceptual framework for self-leadership development and concluded that leadership development is essential to professional success. It is divided into 4 categories: 1) Self-awareness through self-assessment, self-exploration, lifestyle observation, and self-strengths and weaknesses evaluation. 2) Skill enhancement including reading, writing, calculating, problem-solving, leadership, thinking and cognitive skills, teamwork, language and communication skills, and media and technology skills. 3) Leadership capacities by strengthening time management, conflict management, adapting to changes, determination, flexibility in work, creativity, intelligence, and consciousness. 4) Humanities development by creating good personalities, accepting the opinions of others, creating networks, being trustworthy, respectful, and truthful.

Keywords: Self-Development; Successful at Work; Leadership; Enneagram

บทนำ

ศตวรรษที่ 21 เข้าสู่สังคมการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วเรียกว่าเป็นการพัฒนาแบบก้าวกระโดด ไม่ว่าจะเป็นเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมือง หรือสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นในโลกใบนี้ ทั้งการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Change) และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างฉับพลันกะทันหัน (Discontinuous Change) การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้ อาจเป็นทั้งสิ่งที่ใกล้หรือไกลตัวเรา อาจส่งผลกระทบต่อ ทั้งทางบวกหรือลบต่อเราและคนรอบข้างอย่างเลี่ยงไม่ได้ (คมกริช นันทะโรจพงศ์ และ พิทักษ์ ศิริวงศ์, 2561; จิราภรณ์ พรหมทอง, 2559) นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นส่งผลให้องค์การต้องปรับตัวอยู่ตลอดเวลา ทุกองค์การจึงต้องวางแผนในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในลักษณะของ “การป้องกันปัญหา” (Proactive Approach) มากกว่าการ “ตามแก้ปัญหา” (Reactive Approach) ซึ่งปัจจัยหลักที่มีส่วนช่วยให้องค์การมีศักยภาพในการรับมือในลักษณะการป้องกันปัญหา คือ การเตรียมความพร้อมทางด้านทรัพยากรมนุษย์ หรือบุคลากรให้มีความสามารถ องค์การจะต้องหาวิธีการผลักดันและส่งเสริมให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเอง ทั้งในด้านความรู้ ทักษะในการทำงาน รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และพร้อมรับมือกับปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา (Megginson, D. & Pedler, M., 1992 อ้างถึงใน คติ โฆษณันตชัย และ ทิพทินนา สมุทรานนท์, 2555) ดังนั้นการสร้างภาวะผู้นำในตนเองจึงเป็นเรื่องสำคัญในการพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน การดำเนินชีวิตในยุคปัจจุบัน จึงต้องมีการพัฒนาทักษะในการนำตนเอง รู้จักตนเอง รู้จุดแข็ง จุดอ่อนของตนเอง ดึงศักยภาพและพัฒนาความสามารถของตนเองในด้านต่างๆ เพื่อไปสู่เป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่ตั้งไว้

ภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง กระบวนการซึ่งผู้นำใช้อิทธิพล ศิลปะ และความสามารถที่จะจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการสนับสนุนของผู้ตาม เป็นกระบวนการอิทธิพลทางสังคมที่บุคคลหนึ่งใช้อิทธิพลที่ไม่ใช่ลักษณะของการบังคับต่อผู้อื่น แต่เป็นการให้ปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตามที่กำหนดด้วยความเต็มใจ รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ช่วยให้กลุ่มบุคคลสามารถดำเนินการต่างๆ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ (จรุงจิต สมบัติวงศ์, 2561) และต้องตระหนักว่า “ผู้นำ” ไม่ได้อยู่ในฐานะที่ดีกว่าหรือเหนือกว่า “ผู้ตาม” แต่ผู้นำและผู้ตามต้องร่วมมือกัน เข้าใจซึ่งกันและกัน เปรียบเสมือนเหรียญที่มีสองด้านและพร้อมที่จะพลิกจากด้านหนึ่งไปสู่อีกด้านหนึ่งเสมอ บุคคลหนึ่งจึงต้องพร้อมที่จะเป็นทั้งผู้นำและผู้ตามที่ดีได้ (วรรณวิศา สืบบุญธรรม, 2564) ซึ่งกระบวนการของภาวะผู้นำที่จะทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน คือ 1) การทำให้เป็นผู้นำตนเอง (Become a Self-Leader) 2) ผู้นำแสดงเป็นแบบฉบับของการเป็นผู้นำตนเอง (Model Self-Leadership) 3) กระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (Self-set Goals) 4) การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก (Create Positive Thought Patterns) 5) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ (Facilitate Self-Leadership through Reward and Constructive Reprimand) 6) การสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน (Promote Self-Leadership Through Teamwork) 7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (Facilitate Self-Leadership Culture) (Manz, C.C., & Sims, H.P., 2001 อ้างถึงใน ดาวรรุวรรณ ฤทธิการ, 2558)

คุณลักษณะความเป็นผู้นำ ประกอบด้วย 1) เป็นผู้ที่มีสติปัญญาดี มีความสามารถทางจินตนาการ (Imagination) ความสามารถในทางสร้างสรรค์ (Creative) มีวิจารณญาณ (Judgement) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) และมีความรอบรู้ในเหตุการณ์ต่างๆ (Alertness) ทั้งภายในและภายนอก และปรับปรุงสถานการณ์ได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง 2) เป็นผู้ทำงานหนักอยู่เสมอ ต้องขยันทำงานมากกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา 3) คำนึงถึงขวัญและกำลังใจของกลุ่ม 4) ผู้นำที่ดีต้องมีลักษณะเหนือกว่าผู้นำ 5) ผู้นำที่ดีจะต้องมีอารมณ์คงที่ (Wellbalanced) 6) เป็นนักกลยุทธ์ (Strategic man) 7) ต้องมีอำนาจ (Power) (จรุงจิต สมบัติวงศ์, 2561)

การพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองประกอบด้วยคำ 2 คำคือ “การพัฒนา” (Development) หมายถึงการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นเจริญขึ้น และคำว่า “ตน” (Self) หมายถึงบุคคล ดังนั้น การพัฒนาตนเอง หมายถึง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตัวบุคคลนั้นให้ดีขึ้นมีความเจริญก้าวหน้า เป็นการกระทำที่เสริมสร้างความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะต่างๆ ให้แก่ตนเอง เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยอาศัยวิธีการ กระบวนการ และขั้นตอนต่างๆ ซึ่งอาจจะมีทั้งในกรณีที่กระทำด้วยตนเองหรือได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ด้วยวงจรการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 4 ขั้น คือ 1) วงจรการพัฒนาเริ่มด้วยสิ่งที่ทำให้เกิดความวิตกกังวลอย่างแท้จริง 2) การใช้ความคิดเกี่ยวกับปัญหา 3) แนวทางการพัฒนา และ 4) การนำแนวทางการพัฒนามาปฏิบัติ (อัสตรา ประเสริฐสิน, 2556) หรือการพัฒนาตนเอง หมายถึง ความพยายามทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จด้วยตนเอง ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงส่วนตัว มีความสามารถใหม่ๆ ความคิดเห็นแตกต่างไปจากเดิม มีความรู้สึกใหม่เกิดขึ้นทำให้รู้สึกว่าเป็นคนที่ดีขึ้น (Boydell, T., 1985 อ้างถึงใน อัสตรา ประเสริฐสิน, 2556) กล่าวได้ว่า การพัฒนาตนเอง คือ การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตัวเองให้ดีขึ้น เกิดความเจริญก้าวหน้า ความสามารถใหม่ๆ มีความคิดเห็นแตกต่างไปจากเดิม โดยการกระทำที่เสริมสร้างความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะต่างๆ ให้แก่ตนเอง

แนวทางในการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่เรียนรู้ตลอดชีวิต ประกอบด้วย การพัฒนาทักษะพื้นฐาน ไม่ว่าจะเป็นทักษะด้านการฟัง การพูด การอ่าน การเขียน การคิด และทักษะการปฏิบัติในทุกด้านที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของบุคคล การพัฒนาการเรียนรู้ด้านนวัตกรรม การพัฒนาทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี ตลอดจนการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตของบุคคลในทุกๆ ด้านบุคคลที่พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอจะเป็นคนที่มีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพ และมีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับของสังคมสามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (จิราภรณ์ พรหมทอง, 2559)

นอกจากนี้การวิเคราะห์ตนเองด้านแรงจูงใจ ด้านองค์ประกอบความสำเร็จ ด้านจุดแข็งและจุดอ่อน มีการกำหนดเป้าหมาย วางแผนพัฒนาตนเอง โดยพัฒนาตนเองจากการอ่านหนังสือ ค้นข้อมูลจากเว็บไซต์ และแหล่งเรียนรู้ต่างๆ สัมมนา เรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ศึกษาดูงาน ทำให้เกิดการพัฒนาในด้านความรู้ เทคนิคต่างๆ มีการแสวงหาแหล่งเรียนรู้และผู้สนับสนุนช่วยเหลือจากเว็บไซต์ อาจารย์ เพื่อน ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มีการจัดสรรเวลา มีการเสริมแรง มีการประเมินผล มีการประเมินปัญหาและอุปสรรค และมีการกำหนดทิศทางการพัฒนาใหม่ (สลิลา ธนภทศรีกุล และ จุไรรัตน์ สุดรุ่ง, 2560)

ความสำเร็จในการทำงาน

ความสำเร็จในการทำงาน (Career Success) เป็นการรับรู้ถึงผลลัพธ์เชิงบวกที่เกิดขึ้นจากการได้ปฏิบัติบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามตำแหน่งงานภายในองค์กรของบุคคล โดยองค์ประกอบ 4 ด้านที่ทำให้บุคคลเกิดการรับรู้ถึงความสำเร็จในการทำงานของตน ประกอบด้วยด้านบทบาทการทำงาน (Work Role Success) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Success) ด้านการเงิน (Financial Success) และด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง (Hierarchical Success) (Gattiker, U. E., & Larwood, L., 1986 อ้างถึงใน สุวิภาภรณ์ อธิมิตร การุณย์ ประทุม และกมล เสวตสมบูรณ์, 2565) ซึ่งมีหลายปัจจัยที่อาจส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงาน เช่น 1) ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์และผลกระทบทางบวกกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวมและด้านการเงิน 2) ปัจจัยด้านความฉลาดทางศีลธรรมและจริยธรรม มีความสัมพันธ์และผลกระทบทางบวกกับความสำเร็จในการทำงานด้านบทบาทการทำงานและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) ปัจจัยด้านความฉลาดในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค มีความสัมพันธ์และผลกระทบทางบวกกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านบทบาทการทำงาน และ 4) ปัจจัยด้านความฉลาดในการริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์และผลกระทบทางบวกกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม ด้านบทบาทการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการเงิน และด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง (สุวิภาภรณ์ อธิมิตร การุณย์ ประทุม และกมล เสวตสมบูรณ์, 2565)

นอกจากนี้ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงานในระดับหัวหน้างาน ผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจกับสมรรถนะหลัก สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ และสมรรถนะทางการบริหาร เนื่องจากสมรรถนะเป็นปัจจัยที่เสริมสร้างให้มีความแข็งแกร่ง สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างดี ทั้งนี้การพัฒนาความรู้แต่ละทักษะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงทักษะด้านภาษาอังกฤษ การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ การสร้างโอกาสและความก้าวหน้า ตลอดจนการมอบหมายหน้าที่ให้สอดคล้องกับศักยภาพและสมรรถนะ จะเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งเสริมให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน (สุมินทร เป้าธรรม และ ดวงฤดี อู๋, 2561)

เอ็นเนียแกรม

เอ็นเนียแกรมมีรากศัพท์มาจากภาษากรีก เอ็นเนีย (ennea) แปลว่าเก้า และแกรม (gram) หมายถึงบางสิ่งที่ถูกเขียนหรือวาดขึ้นมา เอ็นเนียแกรม (Enneagram) จึงหมายถึงรูปที่มีเก้าจุดบนวงกลม (วาจาสิทธิ์ ลอเสรีวานิช, 2549) เอ็นเนียแกรม เรียกด้วยคำไทยว่า “ศาสตร์แห่งนพลักษณ์” เป็นทฤษฎีบุคลิกภาพที่มีรากฐานจากศาสตร์โหรา และได้รับการนำมาพัฒนาจากนักจิตวิทยาตะวันตก จุดเด่นของนพลักษณ์คือการเข้าใจบุคลิกภาพจากโลกทัศน์ จุดสนใจและกิเลสพื้นฐานในคนทั้งเก้าประเภทที่จำแนกไว้ อาจกล่าวได้ว่านพลักษณ์เป็นเครื่องมือที่ดีที่สุดอย่างหนึ่งในการเข้าใจจิตใจและความรู้สึกนึกคิดของตนเองและผู้อื่น กระบวนการอบรมและการเรียนรู้ จะเกิดขึ้นผ่านกระบวนการที่เอื้อให้เกิดการสำรวจตนเองและการสัมภาษณ์ (Panel Interview) เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกระบวนการเกิดการทบทวนประสบการณ์ของตนเองและเรียนรู้ลักษณะหลักของคนแต่ละลักษณะร่วมกันจากตัวอย่างรูปธรรมในชีวิตของแต่ละคน (สนธิสัตโยภาส, 2561)

เอ็นเนียแกรมสามารถจัดเป็น 9 ประเภทด้วยกัน คือ 1) เพอร์เฟกชันนิสต์ (The Perfectionist/Reformer) หรือ “ผู้สมบูรณ์พร้อม” คนแบบที่หนึ่งต้องการดำเนินชีวิตไปในทิศทางที่

ถูกต้อง ต้องการปรับปรุงตนเองและสิ่งรอบตัว 2) ผู้ช่วยเหลือ (The Helper) คนแบบที่สองต้องการเป็นที่รักของผู้คนรอบข้าง ต้องการให้มีคนเห็นคุณค่า และเป็นผู้ปรารถนาดีต่อผู้อื่น 3) ผู้ใฝ่สำเร็จ (The Achiever/Motivator) คนแบบที่สามต้องการสร้างความสำเร็จ ไม่ต้องการเผชิญกับความล้มเหลว 4) คนโรแมนติก (The Romantic/Individualist) คนแบบที่สี่ต้องการเข้าใจตัวเอง พอๆ กับที่อยากให้อื่นเข้าใจ เป็นผู้แสวงหาความหมายของชีวิตและหลีกเลี่ยงความซ้ำซากจำเจ 5) ผู้สังเกตการณ์ (The Observer/Thinker/Investigator) คนแบบที่ห้าเป็นผู้มีความพอดีในตัวเอง ต้องการเรียนรู้เพื่อเข้าใจสิ่งต่างๆ และไม่พยายามทำตัวเหมือนคนอื่น 6) ผู้ซักถาม (The Questioner/Loyalist) คนแบบที่หกอาจมีบุคลิกเหมือนเหรียญสองด้าน ด้านที่กลัวแล้วถอย คือกลัวกังวลกับปัญหาและมองหาการยอมรับ อีกด้านคือสู้ความกลัว เดินหน้าพุ่งชนปัญหา แต่บางคนอาจมีบุคลิกเพียงด้านเดียวก็ได้ 7) นักผจญภัย (The Adventurer/Enthusiast) คนแบบที่เจ็ด ต้องการแสวงหาความสุขกับกิจกรรมใหม่ๆ หาทาส่งสร้างสรรค์งานและการใช้ชีวิต หลีกเลียงเรื่องวุ่นวาย 8) ผู้ปกป้องสิทธิ (The Asserter/Challenger/Leader) คนแบบที่แปดจะพึ่งพาตนเองเข้มแข็ง หลีกเลียงความรู้สึกอ่อนแอ หรือต้องขึ้นกับผู้อื่น 9) ผู้ประสานไมตรี (The Peacemaker) คนแบบที่เก้าเป็นคนประนีประนอมสมานฉันท์กับผู้อื่น หลีกเลียงการปะทะหรือก่อความขัดแย้ง เป็นผู้รวมเอาคนทั้ง 8 แบบมาไว้ในตัวเอง (Baron, R., & Wagele, E., 1994 อ้างถึงใน กวินธรเสถียร, 2561)

ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลให้บุคคลมีลักษณะแตกต่างกันไปถึง 9 ประเภท ส่วนใหญ่มาจากการอบรมสั่งสอนของพ่อ แม่ ญาติผู้ใหญ่ ครู-อาจารย์เป็นอันดับแรก รองลงมา เป็นสภาพแวดล้อม บริบททางสังคม และวัฒนธรรมท้องถิ่น และปัจจัยอันดับสาม คือ ประสบการณ์ในสมัยเด็กหรือวัยรุ่นล้วนสร้างความประทับใจจนเกิดเป็นลักษณะนิสัย (สนธิ สัตโยภาส, 2561) การทดสอบเอ็นเนียแกรมจะทำให้ทราบถึงลักษณะนิสัยบุคลิกของตนเอง อาจกล่าวได้ว่าการทดสอบเอ็นเนียแกรมทำให้เราสามารถรับรู้หรือรู้จักตนเองมากยิ่งขึ้น ทำให้เราสามารถหาเทคนิค วิธีการที่เหมาะสมกับการพัฒนาความเป็นผู้นำในตัวเองเพื่อความสำเร็จในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การจัดปัญหาในการสื่อสาร

การสื่อสารเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารด้วยการพูด การเขียน หรือการแสดงลักษณะท่าทาง ระหว่างผู้ส่งและผู้รับข่าวสาร เพื่อสร้างเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากร และการสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญอีกอย่างหนึ่งในการตัดสินใจความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการทำงานร่วมกันของบุคลากร ทั้งการสื่อสารภายในและนอกองค์กร (เสาวนีย์ ภูณะภูง และ ฉัตรทิพย์ สุวรรณชิน, 2558) การสื่อสารจึงถือเป็นทักษะจำเป็นสำหรับทุกคนที่ทำงานต้องใช้อยู่ตลอดเวลา ความสำเร็จของผู้บริหารระดับสูง ผู้จัดการ และพนักงาน ไม่ว่าจะในวิชาชีพหรืออุตสาหกรรมใด ล้วนขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของทักษะชนิดนี้ ไม่ว่าจะเป็นการประชุม การพูดคุยแบบตัวต่อตัว หรือการพบปะทักทายกัน สื่อสารกันผ่านอีเมลล์ โทรศัพท์ จดหมาย และวิดีโอคอนเฟอร์เรนซ์ ต้องใช้การสื่อสารทั้งสิ้น โดยจุดประสงค์ในการสื่อสารคือ เพื่อให้อีกฝ่ายได้รับรู้และเข้าใจ และเพื่อให้เราสามารถโน้มน้าวใจอีกฝ่ายได้ (วาจาสิทธิ์ ลอเสรีวานิช, 2549) ปัจจุบันมีการสื่อสารผ่านทางออนไลน์มากขึ้น ซึ่งพฤติกรรมการสื่อสารออนไลน์ถือเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์จากมาช่วยในการตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ซึ่งแนวทางการแก้ปัญหาในการทำงานในองค์กรอาจเริ่มจากการอ่านข้อมูลในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันประสบการณ์ ทักษะการทำงาน แสดงความคิดเห็นผ่านระบบแลกเปลี่ยนเรียนรู้ออนไลน์ รวบรวมหาแนวทางการแก้ไขปัญหา และแบ่งปันความรู้ผ่านระบบ

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ออนไลน์ ประเด็นตัวอย่างแนวทางการแก้ปัญหาการจัดเก็บเอกสารหลักฐานแสดงผล
 ลัพธ์ในการทำงาน คือ 1) ศึกษาเกณฑ์ตัวบ่งชี้ให้ชัดเจน 2) แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ 3) จัดเอกสารให้เป็น
 ระบบ 4) จัดทำหลักฐานต่างๆ ให้อยู่ในรูปแบบไฟล์ข้อมูลที่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายและสะดวกต่อการ
 เรียกใช้งาน (ศิริวรรัตน์ หุ่นหวล, 2557)

ประเด็นตัวอย่างปัญหาการสื่อสารของผู้บริหาร ซึ่งบางครั้งการสื่อสารของผู้บริหารจะใช้วิธีการ
 สื่อสารแบบหลักเลียงในการดำเนินงาน อาจเป็นเพราะผู้บริหารจะต้องเข้ามามีบทบาทสำคัญร่วมกับ
 บุคลากรในทุกๆ กิจกรรม ซึ่งแท้ที่จริงแล้วบทบาทของผู้บริหารนั้นมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการ การ
 มอบหมายงาน ให้บุคลากรทำหน้าที่เป็นผู้ปฏิบัติ และในความเป็นจริง ผู้บริหารควรเลือกใช้การสื่อสารที่
 เหมาะสมกับงาน บุคคล สถานที่ หรือสถานการณ์ ซึ่งถ้าผู้บริหารมีการสื่อสารที่ดีมีประสิทธิผลก็ย่อมส่งผล
 ให้ผลการดำเนินงานดีขึ้นตามไปด้วย (เสาวนีย์ ภูณะภูง และ ฉัตรทิพย์ สุวรรณชิน, 2558) ซึ่งกลวิธีการ
 รับมือกับอุปสรรคในการสื่อสารแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ 1) กลวิธีเพื่อการสื่อสารให้บรรลุผลสำเร็จ และ
 2) กลวิธีการหลักเลียงปัญหาในการสื่อสาร นอกจากนี้จะพบว่านักศึกษาจะใช้กลวิธีการสื่อสารให้บรรลุผล
 สำเร็จทั้งในฐานะที่เป็นผู้ส่งสารหรือผู้รับสารมากกว่ากลวิธีในกลุ่มที่สอง และจะใช้กลวิธีหลักเลียงปัญหาใน
 การสื่อสารเมื่อทดลองใช้กลวิธีในกลุ่มแรกแล้วไม่สามารถแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าได้ (รักษนก แสง
 ภัคติจิต, 2559)

การอยู่ในสถานการณ์ที่เมื่อคุณพูดอะไรออกไปแล้วคนอื่นกลับเข้าใจคุณผิด หรือในสถานการณ์ที่คุณ
 ไม่สามารถจับใจความสำคัญจากคำพูดของคนอื่นได้อย่างแท้จริง ทั้งสองสถานการณ์นี้เป็นผลมาจากการ
 สื่อสารที่ถูกบิดเบือนเนื่องจากการสื่อสารที่ถูกบิดเบือนอาจเนื่องมาจากสไตล์เอ็นเนียแกรมแตกต่างกัน เมื่อ
 เป็นฝ่ายพูด สไตล์เอ็นเนียแกรมของเราจะปรากฏออกมาผ่านทางสไตล์การพูด ภาษากาย หรือจุดบอด ซึ่ง
 มักจะบิดเบือนความหมายของสิ่งที่เราต้องการจะสื่อ เมื่อเป็นฝ่ายฟัง เราก็จะรับฟังข้อมูลเพียงบางด้าน
 เท่านั้น โดยมีสไตล์เอ็นเนียแกรมเป็นตัวกำหนดวิธีการเลือกรับฟังข้อมูลของเรา แม้เราจะไม่รู้สไตล์เอ็นเนีย
 แกรมของคนที่เราสื่อสารด้วย แต่การได้รู้ถึงสไตล์เอ็นเนียแกรมของตัวเองก็ช่วยให้เราปรับปรุงการสื่อสารได้
 ก่อนอื่นเราต้องรู้ว่าเรามีการสื่อสารอย่างไร แล้วจึงเลือกว่าส่วนใดที่เราต้องการที่จะเปลี่ยนแปลง (วาจาสิทธิ์
 ลอเสรีวานิช, 2549)

การจัดการความขัดแย้ง

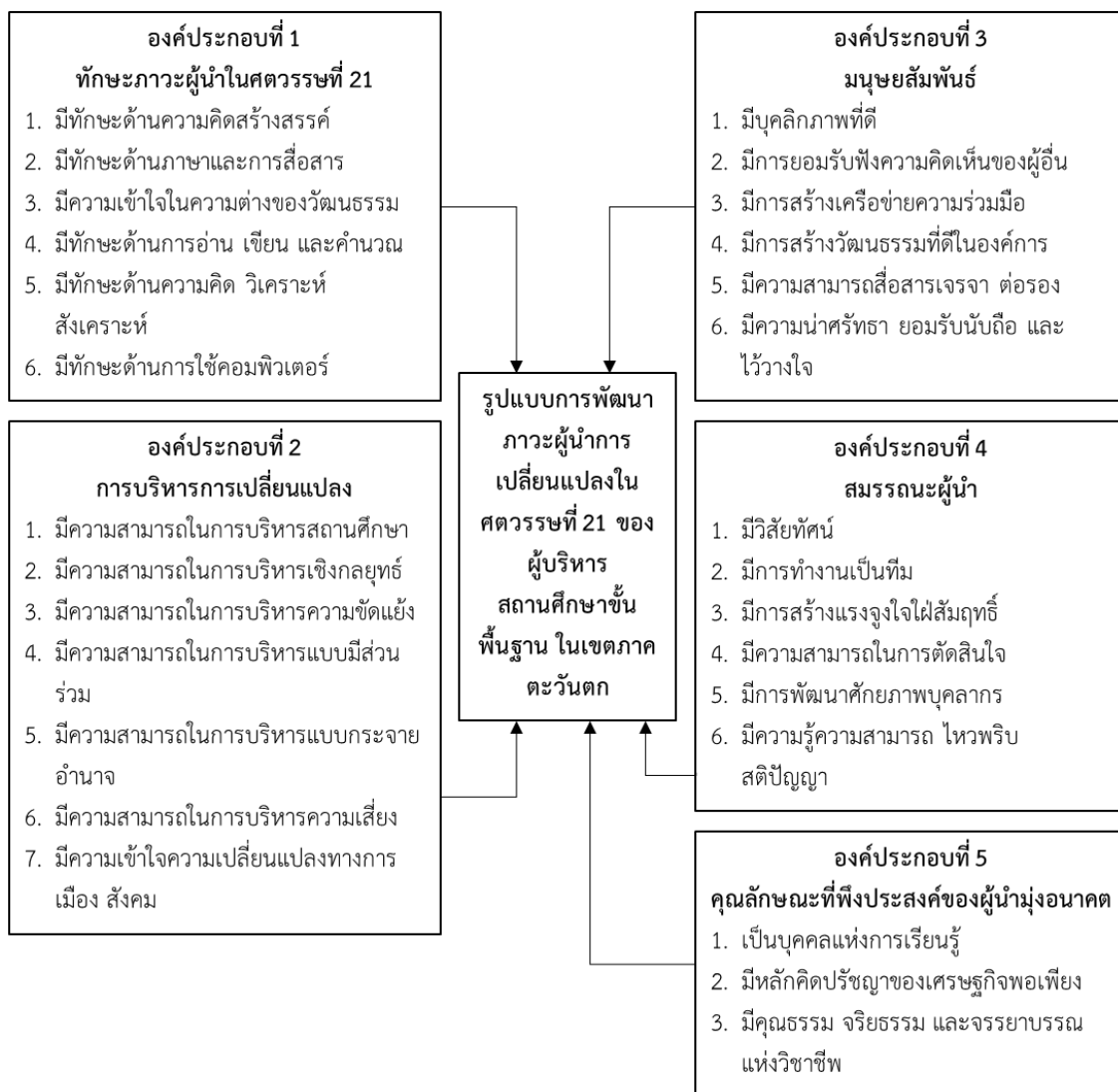
ความขัดแย้งเป็นหนึ่งในเรื่องที่จะทำให้เรารู้สึกเครียดมากที่สุด คนเราสามารถขัดแย้งกันได้แทบทุก
 เรื่อง และถ้าความขัดแย้งที่เกิดขึ้นไม่ได้รับการแก้ไข มักส่งผลเสียต่อทุกคนที่เกี่ยวข้องรวมถึงองค์การ
 โดยรวมด้วย แม้คนส่วนใหญ่จะไม่ชอบความขัดแย้ง แต่มันก็เป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ไม่เว้นแม้แต่ชีวิตในการ
 ทำงาน เรามักหลีกเลี่ยงความขัดแย้งหรือไม่ก็เผชิญหน้ากับความขัดแย้ง สุกัญญา รุ่งทองใบสุรีย์ (2556)
 กล่าวว่าสภาพปัญหาความขัดแย้งมี 4 ประการ ได้แก่ ความขัดแย้งจากการไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการ
 บริการของรัฐ ความขัดแย้งที่เกิดจากค่านิยมต่างกันตามความเคยชินที่เคยปฏิบัติกันมา ความขัดแย้งจาก
 การผลประโยชน์ขัดกัน และความขัดแย้งที่เกิดจากอุดมการณ์ที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดการแบ่งพรรคแบ่ง
 พวก สาเหตุของความขัดแย้ง มาจากสาเหตุด้านผลประโยชน์ ด้านความสัมพันธ์ ด้านค่านิยม ด้านข้อมูล
 การสื่อสาร และสาเหตุด้านโครงสร้าง และกฎระเบียบของสังคมตามลำดับ เอื้องฟ้า เขากลม (2562) กล่าว
 ว่าสาเหตุของความขัดแย้งมี 5 สาเหตุ คือ ความขัดแย้งจากข้อมูล ความขัดแย้งจากผลประโยชน์ ความ
 ขัดแย้งจากโครงสร้าง ความขัดแย้งจากความสัมพันธ์ และความขัดแย้งจากค่านิยม

วิธีจัดการความขัดแย้งที่ดีที่สุดมี 3 แบบคือ 1) การป้องกันไม่ให้ความขัดแย้งเกิดขึ้น 2) การลดความรุนแรงของความขัดแย้งที่เกิดขึ้น และ 3) การรับมือกับความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ไม่ว่าจะในสถานการณ์ใดก็ตาม (วาจาสิทธิ์ ลอเสรีวานิช, 2549) สุกัญญา รุ่งทองใบสุรีย์ (2556) กล่าวว่าแนวทางการจัดการความขัดแย้งสามารถแบ่งได้ 3 แนวทางใหญ่ๆ ได้แก่ การใช้สันติวิธี การไม่จัดการปัญหา และการใช้วิธีรุนแรง การใช้สันติวิธีนั้นแบ่งได้ 2 แนวทาง คือ การเจรจา และการดำเนินการตามกฎหมาย ส่วนแนวทางที่เหมาะสมที่ก่อให้เกิดความรู้สึก ชนะ-ชนะ จนเป็นผลสำเร็จส่วนใหญ่เกิดจากการเจรจาไกล่เกลี่ยโดยคนกลาง เอื้องฟ้า เขากลม (2562) กล่าวว่าวิธีการจัดการความขัดแย้งอีกวิธีหนึ่งคือการใช้หลักธรรมาภิบาลมี 6 องค์ประกอบ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า โดยการจัดการความขัดแย้งมี 5 รูปแบบ คือ การเอาชนะ การหลีกเลี่ยง การยอมตาม การผสมผสาน และการประนีประนอม ส่วนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมี 5 องค์ประกอบ คือ การให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น การอดทนอดกลั้น การให้ความร่วมมือ และการสำนึกในหน้าที่ ซึ่งผู้บริหารเป็นกลไกที่สำคัญในการแก้ไขจัดการความขัดแย้งต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่ผู้บริหารจะจัดการแก้ไขปัญหาก็ดีจะต้องมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งนั้นๆ (กมลชนก ศรีวงศ์ วรวิมล อินทนนท์ และ ประยูร เทพพิทักษ์ศักดิ์ , 2558)

กรอบแนวคิดในการพัฒนาความเป็นผู้นำในตัวเอง

สาเหตุสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารล้มเหลว คือ การขาดความสามารถที่ดีในการจัดการกับอารมณ์ ทั้งนี้ผู้นำจะต้องเผชิญกับความท้าทายทางด้านอารมณ์ที่ซับซ้อนและคาดเดาได้ยาก พวกเขาจึงต้องมีความสามารถในการควบคุมตัวเองและปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในสถานการณ์ที่มีทั้งความเครียดและความยินดี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้คนที่ก้าวขึ้นเป็นผู้นำชั้นยอดได้จึงต้องคอยพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง และเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายซึ่งไม่อาจคาดการณ์ได้ล่วงหน้า ผู้นำที่ดีมีหลายรูปแบบและไม่ผูกขาดอยู่กับสไตล์เอ็นเนียแกรมใดๆ อย่างไรก็ตาม สไตล์เอ็นเนียแกรมของคุณสามารถบ่งบอกว่าจุดแข็งในเรื่องความเป็นผู้นำของคุณคืออะไร รวมทั้งบ่งบอกว่าจุดอ่อนใดที่อาจทำให้คุณล้มเหลวในฐานะผู้นำได้ (วาจาสิทธิ์ ลอเสรีวานิช, 2549)

รุ่งอรุณ หงษ์เวียงจันทร์ สุริยงค์ ขวนขยัน และ สมสรณีย์ วงษ์อยู่น้อย (2560) เสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลักได้แก่ ทักษะภาวะผู้นำ การบริหารการเปลี่ยนแปลง มนุษยสัมพันธ์ สมรรถนะผู้นำ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำมุ่งอนาคต วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย การอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การสัมมนา การอภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษากรณีศึกษา และการศึกษาดูงาน (ภาพที่ 1)



ภาพที่ 1 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
ที่มา: รุ่งอรุณ หงษ์เวียงจันทร์ สุริยงค์ ขวนขยัน และ สมสรณูก์ วงษ์อยู่น้อย (2560)

คมกริช นันทะโรจวงศ์ และ พิทักษ์ ศิริวงศ์ (2561) เสนอกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเองของวัยรุ่นกลุ่มเจเนอเรชั่นซี คือ 1) การประเมินตนเองและสภาพแวดล้อม 2) การวางแผนและตั้งเป้าหมายในการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเอง 3) การศึกษาเรียนรู้รูปแบบของผู้นำต้นแบบที่ดี 4) การปฏิบัติการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเอง และ 5) การประเมินผลการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเอง โดยวัยรุ่นกลุ่มเจเนอเรชั่นซีได้ให้ความหมายและที่มาของความหมายของภาวะผู้นำในตนเองที่สามารถแบ่งออกเป็น 4 กลุ่มความหมาย คือ การมีความตระหนักในตนเอง การมีความรู้ความสามารถของตนเอง การบริหารจัดการตนเอง และการมีความเชื่อมั่นในตนเอง (ภาพที่ 2)



ภาพที่ 2 การเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเองของวัยรุ่นกลุ่มเจเนอเรชั่นซี
ที่มา: คมกริช นันทะโรจวงศ์ และ พิทักษ์ ศิริวงศ์ (2561)

บทสรุป

ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกใบนี้ ทั้งการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Change) และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างฉับพลันกะทันหัน (Discontinuous Change) อาจเป็นสิ่งที่ใกล้ตัวเราหรือไกลตัวออกไป อาจส่งผลกระทบทั้งทางบวกหรือลบต่อเราและคนรอบข้างอย่างเลี่ยงไม่ได้ เราจึงต้องมีการพัฒนาตนเอง ให้เกิดความเจริญก้าวหน้า เกิดความสามารถใหม่ๆ มีความคิดเห็นแตกต่างไปจากเดิม โดยการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะต่าง ๆ รวมถึงการพัฒนาภาวะผู้นำ เป็นเรื่องสำคัญในการพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน การดำเนินชีวิตในยุคปัจจุบันนี้

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาผู้เขียนสามารถสรุปและขอเสนอแนวทางการพัฒนาความเป็นผู้นำในตัวคุณเพื่อความสำเร็จในการทำงานนั้น สามารถแบ่งออกเป็นได้ 4 ด้าน คือ 1) การรู้จักตนเอง โดยการประเมินตนเอง การสำรวจตนเอง ค้นหาสไตล์ของตนเอง และค้นหาจุดเด่น จุดด้อยของตนเอง 2) การเสริมสร้างทักษะ ไม่ว่าจะเป็นทักษะด้านการอ่าน เขียน คำนวณ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการเป็นผู้นำ ทักษะการคิดและการรับรู้ ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะด้านภาษาและการสื่อสาร ทักษะด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี 3) ภาวะผู้นำ โดยการเสริมสร้างความสามารถในการบริหารจัดการเวลา การบริหารความขัดแย้ง ความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลง การตัดสินใจ ความยืดหยุ่นในการทำงาน ความสามารถในการเชิงสร้างสรรค์ มีไหวพริบ และสติปัญญา 4) การสร้างมนุษยสัมพันธ์ โดยการสร้างบุคลิกภาพที่ดี การยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น การสร้างเครือข่าย การมีความน่าศรัทธา ยอมรับนับถือ และไว้วางใจ ดังนี้



ภาพที่ 3 การพัฒนาความเป็นผู้นำในตัวคุณเพื่อความสำเร็จในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

- กวินธร เสถียร. (2561). Enneagram Made Easy: มองคนด้วยมุมใหม่เปลี่ยนใจให้เป็นสุข. *วารสารวิจัยสมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทยฯ*, 11(1), 88-93.
- กมลชนก ศรีวงศา วรภูมิ อินทนนท์ และ ประยูร เทพพิทักษ์ศักดิ์ (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดนครพนม. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม*, 5(3), 79-88.
- คติ โฆษานันตชัย และ ทิพทินนา สมุทธานนท์. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 38(1), 167-179.
- คมกริช นันทะโรจวงศ์ และ พัทธกิจ ศิริวงศ์. (2561). การให้ความหมาย ที่มาของความหมาย และกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเอง ของวัยรุ่นกลุ่มเจนเอเรชั่นซี: การวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก. *วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 46(3), 1-28.
- จรุงจิต สมบัติวงศ์. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 3(2), 17-32.
- จิราภรณ์ พรหมทอง. (2559). การพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้เพื่อเข้าสู่ศตวรรษที่ 21. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น*, 10(2), 63-72.
- ดาวรรณ ถวิลการ. (2558). “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ” แบบภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 11(2), 23-35.
- รุ่งอรุณ หงษ์เวียงจันทร์ สุริยงค์ ขวนชัย และ สมสรณีย์ วงษ์อยู่น้อย. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันตก. *วารสารสารสนเทศ*, 16(1), 125-139.
- รักชนก แสงภักดีจิต. (2559). กลวิธีการรับมือกับอุปสรรคในการสื่อสารสำหรับนักศึกษาไทย. *วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่*, 8(2), 78-103.
- วาจาสิทธิ์ ลอเสรีวานิช. (2549). *ปั้นคน ให้เก่งคน: ขจัดปัญหาในการสื่อสาร ฝึกจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ และพัฒนาความเป็นผู้นำในตัวคุณ เพื่อความสำเร็จในการทำงาน*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สยามเอ็นเนียแกรม คอนซัลติ้ง จำกัด.
- วรรณวิศา สืบนุสรณ์. (2564). *เอกสารประกอบการสอน วิชาภาวะผู้นำทางการศึกษา*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิริวรรัตน์ หุนหวล. (2557). พฤติกรรมการสื่อสารและแนวทางการแก้ปัญหาในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษาผ่านระบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ออนไลน์. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal*, 7(2), 1025-1037.
- สลิล ธารภัทรศรีกุล และ จุไรรัตน์ สุดรุ่ง. (2560). การวิเคราะห์วิธีการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในสถาบันกวดวิชาในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา (OJED)*, 12(4), 838 -852.
- สนธิ สัตโยภาส. (2561). การใช้ทฤษฎีศาสตร์แห่งนพลักษณ์ศึกษาเหตุปัจจัยที่ส่งผลให้บุคคลมีลักษณะนิสัยที่แตกต่างกัน: กรณีศึกษานักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. *วารสารบัณฑิตวิจัย*, 9(2), 113-129.

- สุกัญญา รุ่งทองใบสุรีย์. (2556). การจัดการความขัดแย้งในชุมชน จังหวัดปทุมธานี. *วารสารสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์*, 39(2), 21-34.
- สุวิภาภรณ์ ชีรมิตร การุณย์ ประทุม และกมล เสวตสมบุรณ์. (2565). ปัจจัยความฉลาดที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในประเทศไทย. *Journal of Modern Learning Development*, 7(2), 120-134.
- สุมินทร เป้าธรรม และ ดวงฤดี อุ. (2561). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงานของหัวหน้าสำนักงานคณบดีในประเทศไทย. *วารสารการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 10(2), 218-233.
- เสาวนีย์ ภูณะกุง และ ฉัตรทิพย์ สุวรรณชิน. (2558). การสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานโรงเรียนของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่แตง 1 อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่. *วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 10(3), 249-259.
- อัศรา ประเสริฐสิน. (2556). การพัฒนาตนเอง สำคัญอย่างไรในชีวิตและการทำงาน. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 5(10), 73-84.
- เอื้องฟ้า เขากลม. (2562). หลักธรรมาภิบาล การจัดการความขัดแย้ง และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. *วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์*, 36(2), 102-124.
- Baron, R., & Wagele, E. (1994). *Enneagram Made Easy*. (Online) (Retrieved April 18, 2022). from <http://bit.ly/2K9XJyq>
- Boydell, T. (1985). *Management self-development: A guide for managers, organizations and institution*. Geneva : International Labour Office.
- Gattiker, U.E., & Larwood, L. (1986). Subjective Career Success: A Study of Managers and Support Personnel. *Journal of Business and Psychology*, 1(2), 78-94.
- Manz, C.C., & Sims, H.P. (2001). *The New Superleadership Leading others to Lead Themselves*. San Francisco: Berrett –Koehler.
- Megginson, D. & Pedler, M. (1992). *Self-Development: A Facilitator's Guide*. London: McGraw-Hill, Inc.

Big Data ศูนย์ผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา สู่เป้าหมาย Big Data : Vocational Manpower Production and Development Center to the goal

อนิรุทธิ์ ชัง¹ จารูวรรณ พลอยดวงรัตน์*
Anirut Sung¹ Jaruwat Ploduangrat²

¹หัวหน้างานศูนย์ข้อมูลสารสนเทศ วิทยาลัยพาณิชย์การธนบุรี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
Informations Center, Thonburi Commercial College, Office Of The Vocational Education Commission

*Corresponding author e-mail: anirut.s@panitthon.ac.th โทร. 0616517179

²อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
Lecturer of Industrial Education And Technology, King Mongkut's Institute Of Technology Ladkrabang
Corresponding author e-mail: Jaruwatpr@gmail.com

บทคัดย่อ

จากการสำรวจข้อมูลนักเรียน นักศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐและเอกชน ปีการศึกษา 2563 มีนักเรียน นักศึกษารวม 1,028,961 คน จากสถานศึกษา 874 แห่ง (กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร งาน อาชีวศึกษา ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและกำลังคนอาชีวศึกษา, 2563) ซึ่งในปัจจุบันการผลิตผู้เรียนด้าน อาชีวศึกษาเพื่อรองรับการจ้างงาน ทั้งภาคธุรกิจบริการ ภาคอุตสาหกรรม และภาคการเกษตร โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มอาชีพที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงาน ใน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย (First S-Curve, New S-Curve) ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของสถานประกอบการ สำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษา (สอศ.) ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการผลิตและพัฒนากำลังคน จึงได้กำหนดเป้าหมายในการเพิ่ม ปริมาณผู้เรียนสายอาชีพ ปีการศึกษา 2563 เป็นสายอาชีวศึกษา 50 : 50 สายสามัญ ทั้งนี้การที่จะเพิ่ม ปริมาณผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายดังกล่าว จะต้องได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานต่างๆ การศึกษา การบริหารจัดการ Big Data ศูนย์ผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา เพื่อนำเสนอกรอบแนวทางการ พัฒนารูปแบบ การบริหารจัดการ Big Data ศูนย์ผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา ซึ่งจะทำให้สามารถ นำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

คำสำคัญ: การบริหารจัดการข้อมูล; ศูนย์ผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา

ABSTRACT

From the survey of students, students in the public and private sectors Academic Year 2020 There are a total of 1,028,961 students from 874 educational institutions. Which at present the production of vocational students to support employment Both the service sector Industrial sector And the agricultural sector. Especially the occupational groups that are in demand in the labor market in 10 target industries(First S-Curve, New S-Curve) Not enough to meet the needs of the establishment. Office of the Vocational Education Commission Which is the main unit for production and development of manpower Therefore has set goals to increase the number of vocational learners for the academic year 2020. It is a 50: 50 vocational line. In order to increase the number of learners to meet the aforementioned goals. Must receive cooperation from various agencies. Management Studies. Big Data Vocational Manpower Production and Development Center. To present a model development framework. This will enable information to be utilized to achieve the goals set.

Keywords: Data management; Vocational Manpower Production and Development Center

1. บทนำ

รัฐบาลมีนโยบายในการเสริมความเข้มแข็งและยั่งยืนให้กับเศรษฐกิจภายในประเทศ ที่เน้นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย ร่วมกับการใช้ประโยชน์จากข้อมูลขนาดใหญ่ของภาครัฐ สำหรับการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของประเทศ ทั้งในมิติเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และความมั่นคง รวมทั้งได้ดำเนินการตามนโยบายมุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาพัฒนาประเทศชาติ ซึ่งแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมซึ่งจัดทำโดยกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการปฏิรูปประเทศไทยสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ (Digital Thailand) ซึ่งหมายถึง ประเทศไทยที่สามารถสร้างสรรค์ และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเต็มศักยภาพในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน นวัตกรรม ข้อมูล ทุนมนุษย์ และทรัพยากรอื่นใด เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนทั้งในระดับกึ่งฝีมือ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยีในทุกสาขาวิชาอย่างมีคุณภาพและมาตรฐานสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสนองความต้องการของตลาดแรงงาน และการประกอบอาชีพอิสระ โดยมีการจัดทำแผนงานโครงการ และกิจกรรมพัฒนาการศึกษาวิชาชีพด้วยการพัฒนาทักษะพื้นฐานของผู้เรียนอาชีวศึกษาให้มีความรู้ทางด้านการจัดการธุรกิจอย่างแท้จริง ตลอดจนพัฒนาทักษะในการคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative thinking) ด้วยการสร้างชิ้นงาน สิ่งประดิษฐ์ หรือนวัตกรรมใหม่ตามสาขาวิชาชีพและนำมาต่อยอดในเชิงพาณิชย์(สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ, 2562)

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จึงได้จัดทำยุทธศาสตร์และจัดตั้งศูนย์ประสานงานการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาในเขตพื้นที่ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้ตอนบน เพื่อให้ศูนย์ประสานงานการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) และศูนย์ประสานงานการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้(SEC) มาเป็นต้นแบบในการจัดตั้งศูนย์ประสานงานการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา โดยภารกิจหน้าที่ของศูนย์ผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา คือการจัดทำฐานข้อมูลกลางโดยรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลด้านอุปสงค์(Demand Side) และอุปทาน(Supply Side) เพื่อวางแผนกำลังคนในพื้นที่นั้น

2. แนวคิดศูนย์ผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ถือเป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาประเทศที่ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นกฎหมายบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2559 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2564 นั้น มีหลักการสำคัญคือ “ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะมีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการในฐานะหน่วยงานหลักในภาคการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพคนของประเทศ ได้ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว ดังนั้น ภายใต้วิสัยทัศน์ “มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้คู่คุณธรรม มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในสังคม” ของแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ฉบับนี้ จึงได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์และวางเป้าหมายที่สามารถตอบสนองการพัฒนาที่สำคัญในด้านต่างๆ ซึ่งในยุทธศาสตร์ 5 ยุทธศาสตร์ส่งเสริมและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา ที่มุ่งหวังให้คนไทยได้รับโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งตอบสนองการพัฒนาในด้าน

การเข้าถึงการให้บริการ ด้านความเท่าเทียม และด้านประสิทธิภาพ(แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 12, 2559)

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้จัดตั้งศูนย์ประสานงานการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา ใน 6 ศูนย์ภาค และ 18 ศูนย์กลุ่มจังหวัด ทั่วประเทศเพื่อรองรับการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ และ 10 อุตสาหกรรม ภายใต้วิสัยทัศน์ “ผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในระดับเทคโนโลยีและนวัตกรรม (Innovative Workforce) สนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่” ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)เสริมสร้างคุณลักษณะผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ นิสัยอุตสาหกรรม คุณธรรม จริยธรรม และความสามารถ ในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับการประกอบอาชีพและดำรงชีวิตในพื้นที่ 2)ส่งเสริมความร่วมมือกับสถานประกอบการ ประชาสังคม ในรูปแบบประชารัฐ เพื่อยกระดับมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาในทุกมิติให้สอดคล้องกับบริบทของภาคการผลิตและบริการในพื้นที่ 3)เพิ่มขีดความสามารถ คณาจารย์ ครู บุคลากรทางการศึกษาและครูฝึกในสถานประกอบการ รองรับการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับการพัฒนาภาคการผลิตและบริการในยุคประเทศไทย 4.0

การศึกษาภารกิจของศูนย์ประสานงานการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา แบ่งงานภายในเป็น 6 ฝ่าย ดังนี้ 1)ฝ่ายข้อมูลกลาง มีหน้าที่ ส่งเสริมการเพิ่มปริมาณผู้เรียนอาชีวศึกษา, รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลด้านอุปสงค์ (Demand Side) และอุปทาน (Supply Side) เพื่อวางแผนกำลังคน 2)ฝ่ายส่งเสริมสมรรถนะผู้เรียนเข้าสู่มาตรฐานอาชีพ มีหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนสถานศึกษาผลิตและพัฒนา กำลังคนในสาขาวิชาที่สอดคล้องกับความต้องการ, พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการร่วมกับสถานประกอบการและสถานศึกษา, ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะผู้สำเร็จ การศึกษาให้สอดคล้องกับประเทศไทย 4.0 3)ฝ่ายส่งเสริมการระดมทรัพยากรและความร่วมมือ มีหน้าที่ สนับสนุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) เพื่อบูรณาการความร่วมมือของทุกภาค ส่วนในพื้นที่, ส่งเสริมสนับสนุนสถานศึกษาในการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีและฝึกประสบการณ์ด้าน วิชาชีพ, บริหารจัดการกำลังคนอาชีวศึกษาในพื้นที่และต่างพื้นที่ เพื่อให้กำลังคนอาชีวศึกษาในพื้นที่แต่ละ ภูมิภาคมีเพียงพอกับความต้องการของสถานประกอบการ, บริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน สวัสดิ ภาพ และสวัสดิการที่เหมาะสม, พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา, จัดตั้งกองทุนช่วยเหลือผู้เรียน อาชีวศึกษา 4)ฝ่ายจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการมีงานทำ มีหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนการมีงานทำและการ มีรายได้ระหว่างเรียน, ส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการในกลุ่มวิสาหกิจที่ใช้นวัตกรรม, จับคู่ผู้สำเร็จการศึกษา ให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานว่างในสถานประกอบการ (Job Matching) เพื่อรองรับนโยบายการพัฒนา ประเทศ 5)ฝ่ายวิจัยและพัฒนา มีหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาในพื้นที่เกี่ยวกับการผลิตและ พัฒนากำลังคน, ส่งเสริมความร่วมมือการวิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับการผลิตและพัฒนากำลังคนหน่วยงานใน พื้นที่, สนับสนุนทุนวิจัยและพัฒนาในพื้นที่เกี่ยวกับการผลิตและพัฒนากำลังคน 6)ฝ่ายประสานงานและ สร้างการรับรู้ ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการผลิตและพัฒนากำลังคน ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อบูรณาการข้อมูลและการดำเนินการวางแผนงาน โครงการแต่ละหน่วยงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเป็นเอกภาพ ส่งเสริมและสร้างการรับรู้ให้แก่ประชาชน, สร้างการรับรู้ให้แก่กลุ่มผู้มีส่วนได้เสียในการ ผลิตและพัฒนากำลังคน ทั้งหน่วยงานราชการ สถานประกอบการ นักเรียน นักศึกษา ผู้ปกครอง ครู อาจารย์ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ตรงกัน

3. แนวคิดเกี่ยวกับ Big Data

ปัจจุบันเรื่องหนึ่งที่น่าสนใจคือ บิ๊กดาต้า (Bo Data) เป็นข้อมูลที่เกิดจากการทำงานประจำวัน รวมทั้งข้อมูลที่ได้จากสื่อออนไลน์ผ่านเครือข่ายสังคมที่มีปริมาณมากขึ้นอย่างต่อเนื่องส่งผลให้เกิดข้อมูลจำนวนมหาศาลที่มีขนาดใหญ่เกินกว่าอุปกรณ์จัดเก็บข้อมูลธรรมดา สามารถจัดการได้อย่างยากหากไม่มีการวางแผนและการบริหารจัดการที่ดี ดังนั้นบิ๊กดาต้า หมายถึง ปริมาณข้อมูลขนาดใหญ่หรือขนาดมหาศาลเกินกว่าขีดความสามารถในการประมวลผลของระบบฐานข้อมูลเดิมหรือแบบธรรมดาที่จะรองรับได้ของปริมาณข้อมูลที่มีขนาดใหญ่มาๆ จะมีอัตราการเพิ่มของข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว และจะเป็นรูปแบบที่ไม่มีโครงสร้างหรือกึ่งโครงสร้าง ซึ่งไม่สามารถอยู่ในระบบฐานข้อมูลที่จะจัดเก็บได้ (Dumbil, 2012) คุณลักษณะบิ๊กดาต้า มี 3 ประการคือ (สุกิจ คูชัยสิทธิ์, 2556)¹ 1) ปริมาณ (Volume) หมายถึงข้อมูลที่มีปริมาณมากมาหลายล้านล้าน โครงสร้างข้อมูลของระบบฐานข้อมูลไม่สามารถจัดเก็บได้ 2) ความเร็ว (Velocity) หมายถึงอัตราการเพิ่มขึ้นสู่ระบบฐานข้อมูลจะมีอัตราการเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว เช่น ข้อมูลจากโทรศัพท์เคลื่อนที่ ถูกนำเข้าขึ้นไปเก็บเป็นภาพถ่าย ข้อมูลการพิมพ์สนทนา ข้อมูลการอัพโหลดภาพ วิดีโอ ข้อมูลการบันทึกเสียงข้อมูลการสั่งซื้อสินค้า ข้อมูลการขนส่ง และข้อมูลการบริการต่างๆ 3) รูปแบบหลากหลาย (Variety) หมายถึง มีความหลากหลายของรูปแบบข้อมูล ซึ่งอาจจะเป็นรูปแบบที่ไม่มีโครงสร้าง ไม่มีโครงสร้างและกึ่งโครงสร้าง เป็นต้น ความจำเป็นในการใช้ข้อมูล Big Data ทำให้โลกธุรกิจต้องเปลี่ยนโฉมการทำงานไม่สามารถทำงานในรูปแบบเดิมๆ ได้อีกต่อไป การวางแผนกลยุทธ์ การทำการตลาด การเข้าถึงลูกค้า กระบวนการทำงานระบบในการจัดเก็บข้อมูล ระบบการประมวลผลข้อมูล จำเป็นต้องรองรับและสนองตอบความต้องการของลูกค้าที่มีความหลากหลายและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว(ชลิตพันธ์ บุญมีสุวรรณ, 2562) การจัดการข้อมูล (Information Management) ในอดีตการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศเป็นการจัดเก็บตามประเภทสื่อที่ใช้บันทึก และเมื่อสารสนเทศมีปริมาณเพิ่มมากขึ้น มีรูปแบบที่หลากหลาย ประกอบกับเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้การจัดการสารสนเทศมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น การจัดการข้อมูลจึงมีการปรับเปลี่ยนตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ข้อมูล (Data) หมายถึง ข้อเท็จจริงของเรื่องราวเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และต้องถูกต้องแม่นยำ ครบถ้วน ส่วนความเร็วของการเก็บข้อมูลขึ้นอยู่กับความต้องการใช้งาน นอกจากนี้ Lucas(2010) ได้ให้ความหมายของคำว่า “คุณภาพข้อมูล” คือ ข้อมูลที่มีคุณภาพจะใช้ในการดำเนินงาน การตัดสินใจ และวางแผนได้ ส่วน Marshall and Harpe (2009) ได้กล่าวว่าข้อมูลที่เหมาะกับการใช้งาน และตรงตามวัตถุประสงค์ โดยผู้ใช้งานสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างถูกต้องด้วย ดังนั้น คุณภาพข้อมูลจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินงานเพราะเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการบริหารจัดการองค์การภาครัฐสมัยใหม่

Big Data เป็นคำศัพท์ใหม่ที่เพิ่งเริ่มใช้ในช่วงปี 1990 โดยมี John Mashey ผู้ที่ทำให้คำนี้เป็นที่รู้จักขึ้นมา การนำข้อมูลที่ได้รับมาวิเคราะห์เพื่อช่วยในการสนับสนุนการตัดสินใจนั้น ไม่ใช่เรื่องใหม่ในการดำเนินธุรกิจ เพียงแต่เดิมแหล่งข้อมูลจากที่อยู่กระบวนกรดาเนินธุรกิจ แหล่งข้อมูลภายนอกมีน้อยมาก และข้อมูลมักอยู่ในลักษณะโครงสร้างที่สามารถกำหนดเองได้(ศรีธัญญา การุณวรรณนะ, 2559) ซึ่งปกติแล้ว Big Data จะเป็นข้อมูลที่มีปริมาณที่ใหญ่มากโดยที่ซอฟต์แวร์รุ่นเก่าไม่สามารถประมวลผลได้ หรือสามารถประมวลผลได้แต่ใช้เวลานาน โดย Big Data จะมีทั้งข้อมูลที่มีโครงสร้าง กึ่งมีโครงสร้าง และไม่มีโครงสร้าง ขนาดของ Big Data ก็จะมีการเพิ่มขนาดของข้อมูลขึ้นไปเรื่อยๆ จากปัจจุบันที่มีขนาดข้อมูลหลายพัน Terabytes ก็จะมีการเพิ่มขนาดเป็น Zettabytes การทำงานของ Big Data ต้องอาศัยเทคนิคและเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่สามารถรองรับข้อมูลที่มีขนาดใหญ่ ซับซ้อน และหลากหลายได้ โดยในปี 2018 ได้มี

การนิยาม Big Data ใหม่ว่า “Big Data คือ เครื่องมือที่ใช้ในการจัดการกับข้อมูล” ลักษณะสำคัญของ Big Data

Big Data จะต้องมียุคสำคัญ 4V ดังต่อไปนี้ จึงจะเรียกได้ว่าเป็น Big Data 1) ปริมาณ (Volume) คือ ปริมาณข้อมูลที่สามารถผลิตและจัดเก็บไว้ได้จะต้องขนาดที่ใหญ่มากเพียงพอ ซึ่งปริมาณของข้อมูลจะเป็นข้อบ่งบอกได้ถึงคุณภาพและประสิทธิภาพของข้อมูลภายในนั้น และสามารถนำไปพิจารณาต่อได้ว่าข้อมูลที่มีอยู่เหล่านั้น ถือเป็น Big Data หรือไม่ 2) ความหลากหลาย (Variety) คือ ความหลากหลายของประเภทของข้อมูล โดยสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการนำข้อมูลไปวิเคราะห์ต่อยอดได้ ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลที่เป็นตัวหนังสือ, รูปภาพ, ข้อมูลเสียงที่ถูกบันทึกไว้, วิดีโอหรือไฟล์ประเภทอื่นจากหลากหลายแหล่งที่มา ก็สามารถเป็นส่วนหนึ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของ Big Data ได้ ซึ่งจะเพิ่มข้อมูลจากทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นการเงิน ฝ่ายขาย การตลาด ลูกค้าสัมพันธ์ บัญชี รวมถึงตัวหนังสือที่อาจเป็นบทสนทนาระหว่างแผนก หรือระหว่างบริษัท ซึ่งอาจเป็นข้อความจาก Social Media รวมถึง URLs ที่มีข้อมูลเข้ามาอยู่ในทุกวัน 3) ความเร็ว (Velocity) คือ ความเร็วในการประมวลผลและผลิตข้อมูลขึ้นมาเพื่อให้ทันกับความต้องการของผู้ใช้งาน ซึ่ง Big Data คือข้อมูลที่ได้มาแบบ Real-Time และประมวลผลอยู่ตลอดเวลา แตกต่างจาก Small Data ที่ไม่สามารถทำได้ Big Data จะมีความถี่ในการประมวลผลที่มากกว่า การบันทึกข้อมูลที่มากกว่า และเผยแพร่ข้อมูลที่มากกว่า ข้อมูลของ Big Data ที่มีอัตราการเพิ่มขึ้นของข้อมูลที่มีการเพิ่มขึ้นได้อย่างรวดเร็ว โดยไม่ว่าจะเป็น 4) คุณภาพของข้อมูล (Veracity) คือ คุณภาพของข้อมูลที่สามารถนำไปวิเคราะห์ต่อได้อีก เป็นข้อมูลที่ยังไม่ผ่านการประมวลผลอยู่ในรูปแบบของข้อมูลดิบซึ่งสามารถนำไปประมวลผลต่อไปได้ และเป็นข้อมูลที่มาจกหลากหลายแหล่งไม่ว่าจะเป็น Facebook, Youtube, Twitter ซึ่งข้อมูลจากแหล่งเหล่านี้ยากที่จะสามารถควบคุมคุณภาพรวมถึงการคัดกรองข้อมูล และความน่าเชื่อถือของข้อมูล จึงต้องนำข้อมูลเหล่านี้เข้าสู่กระบวนการทำ Data Cleansing

ตัวอย่างตารางที่ 1 แสดงจำนวนสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามภูมิภาค 6 ภูมิภาค

ภูมิภาค	สถานศึกษาภาครัฐ	สถานศึกษาภาคเอกชน	รวม
ภาคตะวันออก	37	52	89
ภาคใต้ชายแดน	13	6	19
ภาคกลาง	105	137	242
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	118	186	304
ภาคเหนือ	87	53	140
ภาคใต้	68	49	117
รวม	428	483	911

ที่มา : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและกำลังคนอาชีวศึกษา

ตัวอย่างตารางที่ 2 แสดงจำนวนผู้เรียนภาครัฐและเอกชน ประจำปีการศึกษา 2561 จำแนกกลุ่มอุตสาหกรรม First S-Curve & New S-Curve ศูนย์ประสานงานการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา จำแนกตามภูมิภาค 6 ภูมิภาค

ลำดับ	ประเภทอุตสาหกรรม	ปวช.				ปวส.			ป.ตรี			รวมทั้งหมด
		ปวช.1	ปวช.2	ปวช.3	รวม	ปวส.1	ปวส.2	รวม	ป.ตรี 1	ป.ตรี 2	รวม	
1	ยานยนต์สมัยใหม่	87,214	63,992	75,372	226,578	44,884	47,403	92,287	2,634	3,151	5,785	324,650
2	อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ	70,427	52,713	55,159	178,299	32,332	35,490	67,822	1,361	1,684	3,045	249,166
3	การท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดี	19,940	15,805	16,360	52,105	11,381	9,931	21,312	503	633	1,136	74,553
4	เกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ	7,237	4,516	4,575	16,328	5,380	6,288	11,668	168	174	342	28,338
5	การแปรรูปอาหาร	6,236	5,059	5,124	16,419	4,008	3,532	7,540	222	287	509	24,468
6	หุ่นยนต์เพื่อการอุตสาหกรรม	1,444	674	698	2,816	1,262	1,015	2,277	0	0	0	5,093
7	การบินและโลจิสติกส์	20,849	14,806	16,520	52,175	16,950	16,319	33,269	35	49	84	85,528
8	เชื้อเพลิงและเคมีชีวภาพ	0	0	0	0	382	337	719	0	0	0	719
9	ดิจิทัล	43,780	37,120	41,698	122,598	30,574	33,097	63,671	670	797	1,467	187,736
10	การแพทย์ครบวงจร	5,318	3,353	2,939	11,610	4,760	4,785	9,545	201	230	431	21,586
รวม		262,445	198,038	218,445	678,928	151,913	158,197	310,110	5,794	7,005	12,799	1,001,837

ที่มา :ประมวลจากศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและกำลังคนอาชีวศึกษา

ตัวอย่างตารางที่ 3 แสดงจำนวนบุคลากรครู ศูนย์ประสานงานการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา รวม 6 ภูมิภาค

ภาค	จำนวนบุคลากร				รวม
	ข้าราชการครู	ครูผู้ช่วย	พนักงานราชการ (ครู)	ครูอัตราจ้าง	
ภาคตะวันออก	1,161	170	444	917	2,692
ภาคใต้ชายแดน	351	21	263	115	750
ภาคกลาง	3,919	580	767	1,843	7,109
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	3,874	219	1,158	3,522	8,773
ภาคเหนือ	3,030	297	727	2,115	6,169
ภาคใต้	2,413	189	614	1,246	4,462
รวม	14,748	1,476	3,973	9,758	29,955

ที่มา :ประมวลจากศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและกำลังคนอาชีวศึกษา

4. กรอบแนวคิดของ Big Data กำลังคนอาชีวศึกษา

จากการศึกษาทบทวนพื้นฐานความรู้เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยและรูปแบบข้อเสนอของ Big Data ศูนย์ผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา สู่เป้าหมาย โดยสรุปเป็นกรอบแนวคิดการบริหารจัดการข้อมูล Big Data ศูนย์ผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดที่นำไปใช้ใน ภาพที่ 1



ภาพที่ 1 รูปแบบ Big Data ศูนย์ผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา สู่เป้าหมาย

รูปแบบการบริหารจัดการข้อมูล Big Data ศูนย์ผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา ที่มีประสิทธิภาพสามารถช่วยส่งเสริมการเพิ่มปริมาณผู้เรียนอาชีวศึกษา และอีกทั้งยังสามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้านอุปสงค์ (Demand Side) และอุปทาน (Supply Side) เพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กมลชนก บรรจง. (2562). กลยุทธ์การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ Big Data และการลดต้นทุนในการบริหารคลังสินค้าอะไหล่รถบรรทุก: กรณีศึกษาร้านอะไหล่แห่งหนึ่งในจังหวัดกำแพงเพชร. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ซัชพล สำเร็จฤทธิ์. (2560). การยอมรับบิ๊กดาต้า(Big Data) ในหน่วยงานราชการ. สาขาวิชาการบริหารการ บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเชิงกลยุทธ์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุกิจ คูชัยสิทธิ์. (2556). การเข้าสู่โลกยุคใหม่ของข้อมูล “บิ๊กดาต้า”. วารสารนักบริหาร, 33(1), 22-28.
- ศรัญญา การุณวรรณนะ. (2559). เตรียมความพร้อมเรื่อง Big Data. วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหา นครปริทัศน์, 6(2), 10-11.

- ชลิตพันธ์ บุญมีสุวรรณ. (2562). Big Data กับการบริหารในยุคปัจจุบัน. *วารสาร ธุรกิจปริทัศน์*, 11(1), 2.
- กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2559). *แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม*. (ออนไลน์) (อ้างเมื่อ พฤษภาคม 2559). จาก <https://ict.dld.go.th/webnew/index.php/th/organization-menu/plan-ict-dld/211-plan-ict-2559>
- กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2554). *กรอบนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารระยะ พ.ศ.2554-2563 ของประเทศไทย (ICT 2020)*. กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *มาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ.2561* (ออนไลน์) (อ้างเมื่อ 21 มิถุนายน 2561). จาก <http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2561/E/228/T4.PDF>
- กองระบบและบริหารข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์ การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. *Big Data คืออะไร*. สืบค้นเมื่อวันที่ 27 พฤษภาคม 2564, จาก <https://1stcraft.com/what-is-big-dat>
- อสมมา กุลวานิชไชยนันท์. (2562). กลยุทธ์การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ Big Data. สืบค้น 20 พฤษภาคม 2564, จาก <https://www.uih.co.th>
- อิวัจ เตลานี. (2562). *การศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21*. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม 2564, จาก <https://www.unicef.org/thailand/th/stories/การศึกษาสำหรับศตวรรษที่-21>
- แอนดรูว์ แม็คคอแซน, (2563). *ยกระดับอาชีวศึกษา เพิ่มทางเลือกอนาคต ช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิต ตอบโจทย์โลกยุค Digital* สืบค้นเมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม 2564, จาก <https://www.eef.or.th/knowledge-25-08-20/>
- ทฤษฎี. (2554, 10 พฤศจิกายน). *จัดการข้อมูลขนาดใหญ่ด้วย Apache Hadoop สำหรับองค์กร*. สืบค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2564, จาก <http://www.throughwave.co.th/2011/11/10/enterprise-apache-hadoop/>
- บล็อกนั้น. (2555, 8 มิถุนายน). *ยุทธศาสตร์ Big Data และ Enterprise Storage ของ Dell*. สืบค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2564, จาก <https://www.blognone.com/node/33147>
- Bemler. (2557). *แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ*. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม 2564, จาก <https://bemler.wordpress.com/2014/04/17/แนวคิดและทฤษฎี>
- Wang, R. (2011, February 27). *Monday's musings: Beyond The three V's of big data- Viscosity and virality*. Retrieved May 20, 2021, from <https://www.raywang.org/blog/2012-02/mondays-musings-beyond-three-vs-big-data-viscosity-and-virality>
- Minnesota. (2009). *21st Century Skills Minnesota*. (Online). Retrieved From <http://www.21stcenturyskillsmn.org/> [2017, November 20]
- Deming, W.Edwards (1986). *Out of the Crisis*. MIT Center For Advanced Engineering Study.
- Knowles, M.S. (1980). *The Modern Practice of Adult Education*. New York: Cambridge, The Adult Education.
- David Lauzon. (2012). *Introduction to Big Data*. Retrieved May 20, 2021, from http://publicationslist.org/data/a.april/ref-389/introduction_to_bigdata.pdf