

การบริหารงานบุคคลในทศวรรษหน้า กรณีมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
Personnel Management in the Next Decade :
Case Study of Autonomous University

ณภาพสัณัฐ พิมพิลาลัย

Napanat Phempilalai

กิตติมาศ ศิริไชย

Kittamas Sirichai

กองกลางและกองแผนงาน สำนักงานอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

Central Affairs Division and Planning Division

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Email: napanat.phem@mcu.ac.th

Received : August 27, 2019

Revised : August 5, 2020

Accepted : August 7, 2020

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในทศวรรษหน้า กรณี มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (๑) ศึกษาคุณลักษณะของทรัพยากรบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในทศวรรษหน้า (๒) เพื่อสร้างภาพในอนาคต (Scenarios) ของระบบบริหารงานบุคลากรในทศวรรษหน้า กรณี มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (๓) เพื่อวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า กรณี มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงอนาคตศึกษา (Future Research) โดยใช้เทคนิค EFR (Ethnographic Future Research) การฉายภาพอนาคต (Scenarios) รวมถึงการสำรวจความคิดเห็น (Opinion survey) ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของบุคลากรที่จำเป็นต้องมีสำหรับภาพอนาคตในอนาคที่น่าจะเป็นไปได้มากที่สุด (๑) ยึดหลักความถูกต้อง (๒) เป็นผู้มีความยึดมั่นในคุณธรรม (๓) เป็นผู้มีความเป็นมืออาชีพในการทำงาน (๔) เป็นผู้มีจิตสาธารณะ/จิตอาสา (๕) เป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อสังคม/เอื้อประโยชน์ต่อสาธารณะ (๖) เป็นผู้ที่มีระเบียบวินัยในการทำงาน (๗) เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ มีความเพียร/อดทน เมื่อพิจารณาภาพอนาคตระบบบริหารงานบุคลากรในทศวรรษหน้าพบว่า ภาพอนาคตด้านที่เป็นไปได้มากที่สุด ประกอบด้วย (๑) มีโครงสร้างองค์กรแบบใหม่เป็นระบบอิเล็กทรอนิกส์เต็มรูปแบบ ลดความซ้ำซ้อนของงาน (๒) มีภาพลักษณ์ที่ทันสมัยในยุคดิจิทัล (๓) โครงสร้างระบบบริหารลดขนาดลงมากกว่าปัจจุบัน (๔) ถูกตรวจสอบมากขึ้น (๕) บุคลากรมีการเรียนรู้และเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง (๖) บุคลากรมีคุณลักษณะที่ควรจะต้องมี คือมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีจิต

สาธารณะ/จิตอาสา มีความเป็นมืออาชีพ สำหรับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า กรณีมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พบว่าระบบบริหารจำเป็นต้องมีแผนการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของงาน

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคลในทศวรรษหน้า ; มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ; ภาพอนาคต

Abstract

Research Personnel Management in the next decade in the Autonomous University Intended to (1) Study the characteristics of human resources at Autonomous University in the next decade. (2) To create a future scenario of the personnel management system in the next decade, in the case of autonomous universities. (3) To analyze trends in human resource changes in the next decade, in the case of autonomous universities. The research based on the future research using EFR (Ethnographic Future Research) techniques, scenarios, and surveys (opinion survey). The research found that Personnel characteristics that were required for the most likely future scenes were (1) Adhere to the principles of correctness. (2) Being a person with integrity. (3) Being a professional person at work. (4) Be a public / voluntary mind. (5) Being a social responsibility person / contributing to the public. (6) Being work discipline. (7) Be a creative person Perseverance / Patience. When considering the future image of the personnel management system in the next decades, the future showed that the most likely future image consists of (1) Having a new organizational structure, full electronic system, Reduce duplication of work. (2) Having a modern image in the digital age. (3) The size of administrative system structure was reduced. (4) Being more investigated. (5) Personnel are learning and are aware of changes. (6) Personnel have the characteristics of social responsibility, public/volunteer mindset and professionally volunteer mind and for the changing trends of human resources in the next decade in autonomous universities found that the administration system required a work plan to focus on the achievement.

Keywords: Personnel management in the next decade; Autonomous University; Future image

บทนำ

ทรัพยากรบุคคล นับว่าเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาองค์การทุกประเภทเพราะคนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด ถ้าองค์การใดมีบุคลากรที่มีคุณภาพ หมายถึงเป็นคนดี เป็นคนเก่งมีศักยภาพสูงมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานสามารถประสานและทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีความสุขทุ่มเทเสียสละในการทำงานนับเป็นความโชคดีขององค์การโดยแท้ อย่างไรก็ตาม ทุกคนย่อมต้องการความก้าวหน้าในการทำงาน ในตำแหน่งและหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยกำหนดเส้นทางการพัฒนาอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจนสามารถคาดหวังหรือกำหนดอนาคตของตนเองได้ การพัฒนาบุคลากรในองค์การทางด้านการศึกษาก็เช่นกันจำเป็นต้องได้รับการ “เพาะบ่ม” ด้านความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์การทำงาน เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพมากขึ้น ดังนั้นบุคลากรทุกคนจึงต้องเรียนรู้การพัฒนาตนให้มีความทันสมัยในการทำงานอยู่เสมอ ในขณะเดียวกันองค์การก็ต้องสนับสนุนและให้โอกาสกับทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งจะเป็นสิ่งแสดงให้เห็นแนวโน้มพัฒนาการและการเจริญเติบโตขององค์การอย่างไม่หยุดยั้ง

ความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางการศึกษา

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางการศึกษาไม่ว่าจะในภาคเอกชนหรือภาครัฐก็ดี มีเป้าหมายหลักโดยมุ่งหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานตามที่ต้องการ โดยทั่วไปแล้วการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการได้นั้นจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ อย่างน้อย ๓ ด้าน^๑ ประกอบด้วย (๑) ด้านความรู้ (Knowledge) ซึ่งหมายถึงการพัฒนาให้มีความรู้ (Knowledge) เกิดการเรียนรู้ทำความเข้าใจแล้วจึงนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน (๒) ด้านทักษะ (Skill) หมายถึง การพัฒนาให้มีทักษะความชำนาญ เมื่อเรียนรู้และเข้าใจในข้อมูลแล้วต้องมีโอกาสนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประสบการณ์ด้วยตัวเอง ฝึกฝนและปฏิบัติบ่อย ๆ จนเกิดความชำนาญเพิ่มพูนสติปัญญาและมีความรอบรู้มากยิ่งขึ้น และ (๓) ด้านทัศนคติ (Attitude) หมายถึง การพัฒนาให้ทัศนคติที่ดีต่อการทำงานมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ คิดเชิงบวก ซึ่งคนเราอาจมีความคิดทัศนคติที่เหมือนหรือต่างกันได้ การเปลี่ยนทัศนคติเป็นสิ่งที่ยาก หากองค์การใดต้องการประสบความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพก็จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรด้วยการหาเทคนิคหรือแนวทางใหม่ ๆ เช่น การพัฒนาจิตสำนึกและความเข้าใจในการทำงานเพื่อสาธารณะ การทำงานเป็นทีมและมีความสามัคคี (Team Work) เสริมสร้างความรู้สึกรักใคร่ที่ถูกต้องในการทำงาน (Work Attitude) สร้างเสริมจิตสำนึกที่ถูกต้องในการให้บริการ (Service Mind) และทัศนคติในการพัฒนาตนเอง (Self-Development) ให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมต่อตำแหน่งหน้าที่และตื่นตัวตลอดเวลาในการเรียนรู้เพื่อปรับตัวให้ทัน

^๑ ขวนคิด มะเสนะ, “การพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางการศึกษาในทศวรรษหน้า”, วารสารบริหารการศึกษาบวบัณฑิต, ปีที่ ๑๖ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-เมษายน ๒๕๕๙) : ๙-๑๖.

กับการเปลี่ยนแปลง การปรับวิธีการทำงานเป็นแบบชีวิตดิจิทัล (Digital Life) รวมทั้งพัฒนาทางด้านจิตใจควบคู่กันเพื่อมุ่งสู่การพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

นโยบายและทิศทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางการศึกษา

การกำหนดนโยบายและทิศทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (๒๕๕๒)^๒ ได้จัดทำข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ในด้านการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา โดยกำหนดให้มีการพัฒนาครู คณาจารย์ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ให้สามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเฉพาะครูประจำการที่สอนไม่ตรงเอกให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพรวมทั้งมีระบบและมาตรการจูงใจให้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ข้อเสนอดังกล่าวกระทรวงศึกษาธิการ (๒๕๕๘)^๓ ได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ ๑๑ พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙ ขึ้น ซึ่งมีวิสัยทัศน์การพัฒนาคน “คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ เป็นคนดีมีความสุขมีภูมิคุ้มกัน รู้เท่าทัน ในเวทีโลก” โดยมียุทธศาสตร์การยกระดับคุณภาพและมาตรฐาน ผู้เรียน ครู คณาจารย์บุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา โดยมีแนวดำเนินการ ๑๑ ประการ ดังนี้คือ

๑. ปรับระบบการผลิตครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดยการสรรหาคัดกรองคนมีจิตวิญญาณความเป็นครู คนดี คนเก่งมาเป็นครู
๒. ส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาสถาบันผลิตครูให้มีความเข้มแข็งมีประสิทธิภาพ มีศักยภาพ ทั้งในการผลิตและพัฒนา รวมทั้งการวิจัยต่อยอดเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู
๓. วางแผนการผลิตและพัฒนาครูอย่างเป็นระบบให้สอดคล้องกับความต้องการในการจัดการศึกษาทุกระดับ/ประเภทการศึกษา รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้สำเร็จการศึกษาสาขาอื่นหรือภูมิปัญญา ประชาชน ชาวบ้านมีส่วนร่วมในการสอน
๔. เร่งรัดการผลิตครูพันธุ์ใหม่และครูสาขาขาดแคลนให้เพียงพอกับความต้องการ
๕. เร่งรัดการพัฒนาครูประจำการและครูที่สอนไม่ตรงวุฒิให้มีความรู้ความสามารถในวิชาที่สอน โดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการพัฒนา
๖. สร้างความร่วมมือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ โดยจัดหาทุนให้ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ทั้งในและต่างประเทศ
๗. แก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูและลดภาระงานอื่นที่ไม่จำเป็นของครูและจัดให้มีบุคลากรสายสนับสนุนอย่างเพียงพอ

^๒ เลขาธิการสภาการศึกษา, ข้อเสนอปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. ๒๕๕๒-๒๕๖๑), (กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟิก, ๒๕๕๒).

^๓ กระทรวงศึกษาธิการ, แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ ๑๑ พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๕๘).

๘. สร้างขวัญกำลังใจ สร้างแรงจูงใจ โดยปรับระบบเงินเดือนและค่าตอบแทน ระบบการประเมินวิทยฐานะ สวัสดิการ สิทธิประโยชน์เกื้อกูล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในวิชาชีพครู รวมทั้งเร่งรัดการแก้ไขปัญหาหนี้สินของครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

๙. พัฒนาผู้บริหารวิชาชีพครู ยกย่อง เชิดชูเกียรติครูดี ครูต้นแบบอย่างต่อเนื่อง

๑๐. พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

๑๑. พัฒนาเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูและระบบการประกันและรับรองคุณภาพมาตรฐานวิชาชีพครู

จากนโยบายดังกล่าวจะเห็นได้ว่า รัฐมุ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาพลเมืองของประเทศเป็นอย่างมากโดยเร่งพัฒนาคนอย่างรอบด้าน ทั้งครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาจึงนับว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนสังคมและประเทศชาติ ซึ่งจะต้องได้รับการส่งเสริมสนับสนุนและเสริมสร้างประสิทธิภาพให้เป็นผู้ที่ทันสมัย รู้ทัน รู้เร็ว รู้รอบต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ มีความรู้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการประกอบวิชาชีพอันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของไทยให้ก้าวทันต่อโลกและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลาจึงเป็นที่มาของการทำวิจัยเรื่องนี้เพื่อมุ่งเน้นให้บุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและคุณลักษณะของทรัพยากรบุคคลไว้ล่วงหน้าเป็นการสร้างภาพในอนาคต เพื่อการพัฒนาบุคลากรอย่างยั่งยืน มีความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของทรัพยากรบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในทศวรรษหน้า
๒. เพื่อสร้างภาพในอนาคต (Scenarios) ของระบบบริหารงานบุคลากรในทศวรรษหน้า กรณีมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
๓. เพื่อวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า กรณี มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาแนวโน้มระบบบริหารงานบุคคลและคุณลักษณะของบุคลากรทางด้านการศึกษาที่ควรจะเป็นในทศวรรษหน้าได้นำเอาแนวคิดวิธีวิจัยแบบ EFR มาเป็นแนวทางในการดำเนินการศึกษาวิจัยนี้ โดยผู้วิจัยได้ออกแบบแนวทางในการศึกษาวิจัยออกเป็น ๒ รูปแบบ ได้แก่

๑. การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
๒. การสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม

ในการสำรวจแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้แบ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรด้านการศึกษาออกตาม ภาพฉากทัศน์ทั้งสามด้านประกอบด้วยภาพฉากทัศน์ในด้านบวก ภาพฉากทัศน์ที่เป็นไปได้มากที่สุด และ ภาพฉากทัศน์ในด้านลบ โดยผู้วิจัยจะแบ่งกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๓๒ คน ซึ่งมีเครื่องมือที่ใช้ในการ เก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

๑. การสัมภาษณ์ เป็นการสัมภาษณ์ผู้บริหารบุคลากรด้านการศึกษาโดยเปิดโอกาสให้แสดง ความคิดเห็นอย่างเสรีเกี่ยวกับระบบบริหารงานบุคคลและคุณลักษณะของบุคลากรทางด้านการศึกษา ที่ควรจะเป็นในทศวรรษหน้า

๒. การสำรวจโดยแบบสอบถาม โดยการส่งแบบสอบถามไปยังบุคลากรทางด้านการศึกษา

สรุปผลการวิจัย

๑. คุณลักษณะของทรัพยากรบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในทศวรรษหน้า

ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลและใช้เครื่องมือวิจัยที่เหมาะสมมากที่สุด โดยบูรณาการเครื่องมือ ต่าง ๆ ภายใต้การศึกษาวิจัยภาพอนาคต และสามารถสรุปคุณลักษณะของบุคลากรที่พึงประสงค์ใน ทศวรรษหน้าได้ดังนี้

- ๑.๑ เป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อสังคม/เอื้อประโยชน์ต่อสาธารณะ
- ๑.๒ เป็นผู้มีความละเอียดรอบคอบในการทำงาน
- ๑.๓ เป็นผู้ยึดหลักความถูกต้อง
- ๑.๔ เป็นผู้ที่มีจิตสาธารณะ/จิตอาสา
- ๑.๕ เป็นผู้มีความเป็นมืออาชีพในการทำงาน
- ๑.๖ เป็นผู้มีความยึดมั่นในคุณธรรม
- ๑.๗ เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ มีความเพียร/อดทน
- ๑.๘ เป็นผู้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนา ปรับตัว และเรียนรู้ต่อการเปลี่ยนแปลง

อยู่เสมอ

- ๑.๙ เป็นผู้มีความสามารถหลากหลาย
- ๑.๑๐ เป็นผู้ทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นๆ ได้

ภาพอนาคตที่น่าจะเป็นไปได้มากที่สุด	ภาพอนาคตด้านบวก	ภาพอนาคตด้านลบ	
๑. ยึดหลักความถูกต้อง	๑. เป็นผู้ยึดหลักความถูกต้อง	๑. เป็นผู้มีความยึดมั่นในคุณธรรม	
๒. เป็นผู้มีความยึดมั่นในคุณธรรม	๒. เป็นผู้มีความยึดมั่นในคุณธรรม	๒. เป็นผู้ยึดหลักความถูกต้อง	
๓. เป็นผู้มีความเป็นมืออาชีพในการทำงาน	๓. เป็นผู้ที่มีจิตสาธารณะ/จิตอาสา	๓. เป็นผู้มีความรับผิดชอบ ต่อสังคม/เอื้อประโยชน์ ต่อสาธารณะ	
๔. เป็นผู้ที่มีจิตสาธารณะ/จิตอาสา	๔. เป็นผู้มีความเป็นมืออาชีพในการทำงาน	๔. เป็นผู้ที่มีจิตสาธารณะ/จิตอาสา	
๕. เป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อสังคม/ เอื้อประโยชน์ต่อสาธารณะ	๕. เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ มีความเพียร/อดทน	๕. เป็นผู้มีความสามารถ หลากหลาย	
๖. เป็นผู้ริเริ่มระเบียบวินัยในการทำงาน	๖. เป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อสังคม/ เอื้อประโยชน์ต่อสาธารณะ	๖. เป็นผู้ริเริ่มระเบียบวินัยในการ ทำงาน	
๗. เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ มีความเพียร/อดทน	๗. เป็นผู้ริเริ่มระเบียบวินัยในการทำงาน	๗. เป็นผู้มีความเป็นมืออาชีพ ในการทำงาน	
	๘. เป็นผู้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาปรับตัว และเรียนรู้ ต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	๘. เป็นผู้ทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพ มีการพัฒนา ปรับตัว และเรียนรู้ต่อการ เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	
	๙. เป็นผู้มีความสามารถหลากหลาย	๙. เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ มีความเพียร/อดทน	๙. เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ มีความเพียร/อดทน
			๑๐. เป็นผู้ทำงานร่วมกับภาคส่วน อื่นๆ ได้

ตารางที่ ๑.๑ คุณลักษณะที่มีความสำคัญสูงมากที่สุดที่บุคลากรด้านการศึกษาในอนาคตควรจะต้องมี

(เรียงตามลำดับของแต่ละภาพอนาคต)

สรุปคุณลักษณะที่บุคลากรด้านการศึกษาในทศวรรษหน้าภายใต้ภาพอนาคตที่น่าจะเป็นไปได้มากที่สุด ดังนี้

๑) ยึดหลักความถูกต้อง บุคลากรควรตระหนักถึงหลักความถูกต้อง เพื่อประโยชน์สูงสุดของสถาบันการศึกษา

๒) เป็นผู้มีความยึดมั่นในคุณธรรม การนำหลักธรรมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่โดยเฉพาะอย่างยิ่งความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ อดทน มีความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีน้ำใจ สุภาพ มีเมตตาธรรม และการเป็นแบบอย่างที่ดี

๓) เป็นผู้มีความเป็นมืออาชีพในการทำงาน มีใจรักในสิ่งที่ทำ รักในอาชีพของตนเอง มีความตั้งใจจริงที่จะทำอาชีพของตนเอง มีจุดมุ่งหมายเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงานแต่ละวัน วางแผนการทำงาน ทำงานหนัก อดทน ทุ่มเท ขยัน เตรียมตัวเอง เตรียมงานตัวเองให้พร้อมก่อนทำงานร่วมกับผู้อื่น รับผิดชอบสูงต่อตนเองและต่อทีม แข่งขันกับตนเอง ชื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่นมีระเบียบวินัยและตรงต่อเวลา รู้จักรักษาเวลาใส่ใจในรายละเอียดของงานใฝ่เรียนใฝ่รู้ หาความรู้เพิ่มเติม ไม่ถือตัวมีความเป็นกันเอง มีความอ่อนน้อมถ่อมตน เอาชนะใจตนเองโดยควบคุมอารมณ์ มีความมั่นใจ ในตนเอง เปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง ให้เกียรติและรักษาสัญญากับตัวเองและผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอกล้าพูดในสิ่งที่มีความจริงด้วยวิธีการที่เหมาะสม มีความสม่ำเสมอในการหมั่นหาความรู้ความเข้าใจในงานในธุรกิจขององค์กร มีความมุ่งมั่นรู้จักบริหารเวลา มีสมาธิในการทำงานกำจัดจุดอ่อนตัวเองและเรียนรู้จุดแข็งที่จะสร้างเสริมให้เด่นชัดขึ้น เรียนรู้จากการเป็น “มืออาชีพ” กับมืออาชีพหาความรู้จากผู้ที่เก่งกว่าเพื่อพัฒนาตนเอง หาประสบการณ์แลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์กับเพื่อนร่วมวิชาชีพต่างองค์กร มีความคิดสร้างสรรค์ เปิดโลกทัศน์ มีรูปแบบการทำงานที่หลากหลาย ไม่ยึดติด กล้ายอมรับผิดจากการกระทำของตนเอง โดยไม่กล่าวโทษสถานการณ์หรือบุคคลอื่น และนำเอาความผิดพลาดมาเป็นบทเรียน เตรียมตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอๆ ทำทุกบทบาทและหน้าที่ให้ดีที่สุด มีต้นแบบ หรือ Role Model เพื่อจะได้มีแรงบันดาลใจในตัวผู้นำและเพื่อนร่วมงาน มีการถ่ายทอดแบ่งปันความรู้ต่อเพื่อนร่วมงาน พัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ ยึดถือค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมขององค์กรผนึกพลังประสานความต่างมีความภูมิใจในตัวเองและองค์กร

๔) เป็นผู้ที่มีจิตสาธารณะ/จิตอาสา การตระหนักถึงความสำคัญของการเสียสละแบ่งทรัพยากรหรือผลประโยชน์ส่วนตนให้กับสังคม เพื่อให้สังคมนำทรัพยากรหรือผลประโยชน์ดังกล่าวมาใช้ก่อให้เกิดประโยชน์ให้กับสมาชิกในสังคมตลอดจนตัวผู้ให้เอง ดังนั้น สมาชิกในสังคมจึงต้องรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวมร่วมกันทั้งแบบเป็นทางการตามกฎกติกาของการอยู่ร่วมกัน เช่น การทำหน้าที่พลเมือง การยึดมั่นในการอยู่ร่วมกันโดยยึดระเบียบวินัยและแบบไม่เป็นทางการ เช่น การรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเองต่อผู้อื่นและสังคม ใช้สิทธิเสรีภาพของตนโดยรับผิดชอบต่อผู้อื่น มีสำนึกของความเป็นเจ้าของประเทศและเป็นเจ้าของสังคม ตลอดจนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและช่วยกันทำให้สังคมดีขึ้น การมีจิตสาธารณะแสดงออกให้เห็นเป็นพฤติกรรมส่วนหนึ่งคือ ประชาชนในสังคมเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมและรักษาสาธารณสมบัติ เมื่อพิจารณาการมีจิตสาธารณะแล้วประกอบด้วยหลักที่สำคัญ ๓ ประการ ดังนี้ (๑) การมีจิตสำนึก เห็นคุณค่าส่วนรวมเริ่มต้นจากการมีความรู้สึกนึกคิดถึงการเป็นเจ้าของในสิ่งที่ป็นสาธารณะ เช่น รู้สึกเดือดเนื้อร้อนใจเมื่อเห็นสาธารณสมบัติถูกทำลาย (๒) การมีจิตสำนึก รับผิดชอบต่อส่วนรวม ฐานความคิดของสาธารณะที่ลึกซึ้งอีกระดับหนึ่งคือ การมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม ไม่ทำให้

ผู้อื่นหรือสังคมเดือดร้อน เสียหาย ยินดีช่วยเหลือสังคม (๓) การมีจิตสำนึก อาสา เพื่อประโยชน์ส่วนรวม ต้องการช่วยเหลือผู้อื่นและส่วนรวมไม่เห็นแก่ตัว ยินดีอุทิศตัว อุทิศเวลา อุทิศทรัพยากร เพื่อสร้างประโยชน์แก่ส่วนรวม แสดงออกด้วยการอาสาไม่มีใครบังคับ สมัยครใจ เสียสละ ร่วมมือร่วมใจในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม

๕) เป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อสังคม/เอื้อประโยชน์ต่อสาธารณะ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในองค์กรมีความจำเป็นในการสร้างความเข้มแข็งให้เพียงพอที่จะเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลง สถาบันการศึกษาเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาคนซึ่งเป็นบทบาทหลักในการผลิตบัณฑิต วิจัย บริการวิชาการ และการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม ตอบสนองความต้องการของสังคม

๖) เป็นผู้มีความระมัดระวังในการทำงาน วินัยเป็นกฎกติกาของการอยู่ร่วมกันของคนในสังคมใดสังคมหนึ่ง ซึ่งกำหนดขึ้นมาโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นเครื่องมือที่จะทำให้การอยู่ร่วมกันในสังคมนั้นเกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย สำหรับวินัยในการทำงาน หมายถึง คำสั่ง ระเบียบ หรือข้อบังคับ ที่กำหนดขึ้นเพื่อควบคุมความประพฤติและควบคุมการทำงานของบุคลากร ให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นกติกาที่จะทำให้บุคลากรจะต้องปฏิบัติตามเพื่อให้การทำงานและอยู่ร่วมกันเป็นไปได้อย่างราบรื่น

๗) เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ มีความเพียร/อดทน ความคิดสร้างสรรค์เป็นที่มาของวิธีการใหม่ๆ ที่เป็นการความสามารถของมนุษย์ที่คิดได้กว้างไกลหลายแง่มุมหลายทิศทางนำไปสู่การคิดประดิษฐ์สิ่งของและเกิดแนวทางการแก้ปัญหาต่างๆ ซึ่งเป็นผลจากการทำงานของสมองในส่วนที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ความรู้สึกหรือสมองซีกขวา ซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้จากการไม่ยึดติดกับกรอบความคิดเดิม กฎเกณฑ์เดิม ความคิดสร้างสรรค์คิดได้หลายแง่มุม คิดได้มากที่สุดเท่าที่จะคิดได้ ความคิดสร้างสรรค์จึงเป็นการมองปัญหาในแนวกว้างที่มีความคิดสร้างสรรค์จะมีลักษณะสำคัญ ๔ ประการ ดังนี้ (๑) มีความคิดริเริ่ม (Originality) คือ คิดในสิ่งใหม่ คิดในเรื่องที่ไม่เคยมีใครคิดมาก่อน ไม่ซ้ำใคร ซึ่งแตกต่างจากความคิดของคนธรรมดาทั่วไป (๒) มีความยืดหยุ่นในการคิด (Flexibility) คือ มีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลายทิศทางหลายแง่มุม หรือมองสถานการณ์ทุกอย่างได้หลายมิติ ทำให้สามารถคิดหาวิธีการแก้ปัญหาได้มากกว่า ๑ วิธี (๓) มีความคิดคล่องแคล่ว (Fluency) คือ สามารถคิดหาคำตอบได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว และได้คำตอบมากที่สุดในเวลาจำกัด หรือเป็นคนที่มีปฏิภาณไหวพริบดี (๔) มีความคิดละเอียดลออ (Elaboration) คือสามารถคิดในรายละเอียดที่เป็นปลีกย่อยได้ดี เพื่อขยายหรือตกแต่งความคิดหลัก ให้ได้ความหมายที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

๒. ภาพในอนาคต (Scenarios) ของระบบบริหารงานบุคลากรในทศวรรษหน้า กรณีมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจ และความหลากหลายเกี่ยวกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี จึงสรุปภาพอนาคต ดังนี้

ภาพอนาคตด้านบวก	ภาพอนาคตด้านลบ	ภาพอนาคตด้านที่เป็นไปได้มากที่สุด
<ul style="list-style-type: none"> ● มีโครงสร้างองค์กรแบบใหม่เป็นระบบอิเล็กทรอนิกส์เต็มรูปแบบลดความซ้ำซ้อนของงาน ● มีภาพลักษณ์ที่ทันสมัย ในยุคดิจิทัล ● โครงสร้างระบบบริหารลดขนาดลงมากกว่าปัจจุบัน ● ถูกตรวจสอบมากขึ้น ● บุคลากรมีการเรียนรู้และเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง - บุคลากรมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีจิตสาธารณะ/จิตอาสา มีความเป็นมืออาชีพ 	<ul style="list-style-type: none"> ● มีโครงสร้างองค์กรแบบใหม่เป็นระบบอิเล็กทรอนิกส์เต็มรูปแบบลดความซ้ำซ้อนของงาน ● มีภาพลักษณ์ที่ทันสมัย ในยุคดิจิทัล ● โครงสร้างระบบบริหารลดขนาดลงมากกว่าปัจจุบัน ● ถูกตรวจสอบค่อนข้างลำบาก ● บุคลากรมีการเรียนรู้และเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง - บุคลากรมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีจิตสาธารณะ/จิตอาสา มีความเป็นมืออาชีพ 	<ul style="list-style-type: none"> ● มีโครงสร้างองค์กรแบบใหม่เป็นระบบอิเล็กทรอนิกส์เต็มรูปแบบลดความซ้ำซ้อนของงาน ● มีภาพลักษณ์ที่ทันสมัย ในยุคดิจิทัล ● โครงสร้างระบบบริหารลดขนาดลงมากกว่าปัจจุบัน ● ถูกตรวจสอบมากขึ้น ● บุคลากรมีการเรียนรู้และเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง - บุคลากรมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีจิตสาธารณะ/จิตอาสา มีความเป็นมืออาชีพ

ตารางที่ ๒.๑ ภาพอนาคตระบบบริหารงานบุคลากรในทศวรรษหน้าทั้ง ๓ ภาพอนาคต

๓. แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า กรณี มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงระบบบริหารจัดการและระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ระบบบริหารจัดการ

๑.๑ ระบบบริหารจำเป็นต้องมีแผนการปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ และประสิทธิภาพของงาน นอกจากนี้ยังสามารถตรวจสอบได้

๑.๒ หน่วยงานเป็นผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ โดยฝ่ายบริหารเป็นผู้กำหนดนโยบาย และบุคลากรต้องปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบาย

๑.๓ การให้ความสำคัญต่อการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เพื่อถ่ายทอดความรู้ให้คนรุ่นใหม่เสมอ

๑.๔ ปรับปรุงภาพลักษณ์ให้ทันสมัยเสมอ

๑.๕ มีระบบบริหารจัดการที่หน่วยงานอิสระสามารถเข้ามาตรวจสอบได้

๒. ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ มีการปรับเปลี่ยนนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบยืดหยุ่นเพื่อเป็นรากฐานให้สอดคล้องกับทุกกลุ่มเป้าหมาย ลดความซ้ำซ้อนให้เหมาะสมในยุคดิจิทัล

๒.๒ ระบบการบริหารอาชีพที่ยืดหยุ่น มีการวางแผนทดแทนตำแหน่ง โดยเฉพาะกลุ่มงานที่มีความสำคัญและกลุ่มบุคลากรที่กำลังเกษียณอายุ

๒.๓ การพิจารณาปรับอายุเกษียณ เพื่อให้ผู้สูงอายุได้ใช้ความรู้และประสบการณ์ที่สั่งสมมาในการทำประโยชน์ต่อไป

๒.๔ มีการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ทั้งทางด้านทักษะการทำงาน และเทคโนโลยี

๒.๕ การส่งเสริมค่านิยม คุณธรรม ความรักชาติและค่านิยมแห่งความพอเพียง

๒.๖ การปรับปรุงด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

อภิปรายผล

การวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของทรัพยากรบุคคลในศตวรรษหน้า ดังนี้

๑. การวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของทรัพยากรบุคคลในศตวรรษหน้าด้านการศึกษา ความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการพัฒนาประเทศโดยสร้างความสามารถในการแข่งขัน และการปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลกที่เป็นไปอย่างรวดเร็วจำเป็นต้องเปลี่ยนการทำงานแบบดั้งเดิมขององค์กร ให้เป็นองค์กรนวัตกรรม โดยองค์กรนวัตกรรมมีความหมายกว้างที่รวมถึง องค์กรที่สร้างนวัตกรรม และแนวคิดในการบริหารองค์กรแบบใหม่ องค์กรที่มีความสามารถในการสร้างหรือสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมซึ่งครอบคลุมทั้งผลิตภัณฑ์ กระบวนการบริการ และการบริหารจัดการ สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและความสามารถในการปรับตัวให้กับองค์กรได้อย่างยั่งยืน

การส่งเสริมวัฒนธรรมนวัตกรรม เป็นการกระตุ้นให้องค์กรเกิดการคิดค้นนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง โดยตระหนักถึงความสำคัญของนวัตกรรมและเทคโนโลยีพื้นฐานความสำคัญในการเกิด “ความคิดสร้างสรรค์” อันเป็นจุดเริ่มต้นในการนำไปสู่การเกิดนวัตกรรม (www.nia.or.th)

ขั้นตอนการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม^๕ (Innovation Culture)

การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ ดังต่อไปนี้

- ๑) วิเคราะห์วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม และสมรรถนะขององค์กร
- ๒) วิเคราะห์ และกำหนดสิ่งขัดขวางและสิ่งสนับสนุน
- ๓) ออกแบบวัฒนธรรมนวัตกรรมขององค์กร การพัฒนา แนวทางแก้ปัญหาและกิจกรรมนำร่อง องค์กรประกอบดังต่อไปนี้

^๕ สมหวัง วิทยาปัญญาพันธ์, “สร้างนวัตกรรมเป็นวัฒนธรรมองค์กร”, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.budmgt.com/topics/top02/inno-culture.html> [๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑].

- ๓.๑ ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม เริ่มต้นจากระดับบริหาร เพื่อให้เกิด
 - ๓.๑.๑ การพัฒนาด้านความสามารถและพฤติกรรม
 - ๓.๑.๒ การเรียนรู้จากประสบการณ์
 - ๓.๑.๓ กฎผู้นำด้านกระบวนการนวัตกรรม
- ๓.๒ การกระจายอำนาจให้พนักงาน ด้วยวิธีทำทันที (Quick-Hits)
 - ๓.๒.๑ ให้พนักงานส่งแนวคิดใหม่ๆ
 - ๓.๒.๒ แนวทางการแก้ปัญหา/กระบวนการดำเนินงานโดยนำมาปฏิบัติจริง
- ๓.๓ สมรรถนะของกำลังพล ด้วยวิธีเรียนรู้จากการทำงาน (Action Learning) พัฒนาความสามารถของพนักงาน ด้วยกิจกรรมแก้ปัญหา
- ๓.๔ ทบทวนผลลัพธ์ และพัฒนายกระดับให้สูงขึ้นในการวางแผนการดำเนินงานโดยเริ่มกระบวนการตั้งแต่ข้อ ๑ ใหม่

๒. การวิเคราะห์ด้านยึดมั่นในคุณธรรม วิถีชีวิตของมนุษย์ในศตวรรษที่ ๒๑ จะมีปัญหามากขึ้น อันสืบเนื่องมาจากกิเลสและอวิชชาจะต้องอาศัยหลักธรรมทางพุทธศาสนาแก้ปัญหา มนุษย์จะต้องเปลี่ยนไปสู่ภาวะหรือภพภูมิที่สูงกว่าการเรียนรู้วิถีทางธรรมชาติและชี้ทางให้มนุษย์เรียนรู้และใช้ชีวิตอย่างพึงพิงกับธรรมชาติอย่างพอเหมาะพอดีไม่เบียดเบียน พุทธธรรมชี้ให้เห็นว่า ชีวิตนั้นเป็นองค์รวม สรรพสิ่งล้วนเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกันแยกส่วนจากกันไม่ได้ การเข้าใจชีวิตจากการสังเกตและศึกษาโลกด้วยเหตุและผล นำไปสู่ความเข้าใจการกระทำของมนุษย์ที่มีผลต่อตนเองและสภาพแวดล้อม ความอ่อนล้าของศาสนาที่ถูกกลดบทบาทลงเป็นสาเหตุหลักที่นำไปสู่ความขัดแย้งและปัญหาทางสังคม กระบวนการเรียนรู้ความจริงจากการเข้าใจตัวตนของตนเองเข้าใจสรรพสิ่งรอบข้างเป็นแนวทางที่จะช่วยโยยชีวิตเข้ากับโลก ความเข้าใจความรักและความเมตตาต่อเพื่อนมนุษย์เกิดขึ้นมากขึ้น ชี้ให้เห็นว่าการเรียนรู้และเข้าใจความเป็นจริงของธรรมชาติเข้าใจเหตุและปัจจัย นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงมุมมองที่มีต่อตนเอง ต่อชีวิต และขยายผลต่อสังคมได้หนทางแห่งความสุขของโลกาศรีอารยะจะสัมผัสได้ง่ายขึ้น^๕

๓. การวิเคราะห์ด้านจิตอาสา จิตสาธารณะ ทักษะที่จะทำให้โลกสมดุลในศตวรรษที่ ๒๑ และจำเป็นต่อมนุษย์โลกอย่างยิ่งคือ “ทักษะด้านความเสียสละ” อาจเรียกเป็นภาษานิยมในปัจจุบันว่า “ทักษะด้านจิตอาสา จิตสาธารณะ”^๖ คุณลักษณะของจิตอาสา คือมีความพร้อมจะเสียสละ ไม่ว่าจะเป็นเวลา แรงกายและสติปัญญา เพื่อสาธารณประโยชน์ โดยไม่หวังผลตอบแทน และมีความสุขที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่น

^๕ อุดลย์ วัชรศิริคุณ, “การศึกษาไทยในศตวรรษที่ ๒๑ : ผลผลิตและแนวทางการพัฒนา”, วารสารมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, ปีที่ ๘ ฉบับที่ ๑ (๒๕๕๗) : ๑-๑๗.

^๖ ณรงค์วรรษ บุญมา, “ทักษะที่สร้างสมดุลให้โลกในศตวรรษที่ ๒๑”, วารสารวิชาการสังคมศึกษา สาขา สังคมศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, (๒๕๕๗) : ๕๕-๕๖.

เป็นจิตที่ไม่นิ่งดูตาย เมื่อพบเห็นปัญหาหรือความทุกข์ยากที่เกิดขึ้นกับผู้คน เป็นจิตที่มีความสุขเมื่อได้ทำความดี และเห็นน้ำตาเปลี่ยนเป็นรอยยิ้ม เป็นจิตที่เปี่ยมด้วย “บุญ” คือความสงบเย็นและพลังแห่งความดี อีกทั้งยังช่วยลดความเป็นตัวตนของตนเองลงได้บ้าง จิตที่ยกระดับปัญญาภายในและสำนึกสาธารณะ เป็นจิตที่เป็นสุข เพื่อได้ทำความดีอยากช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน เป็นจิตที่พร้อมจะสละเวลาแรงกายและสติปัญญา เพื่อบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสังคมมีความเมตตากรุณา เป็นจิตที่เปี่ยมด้วยความสงบเย็นและเต็มไปด้วยพลังแห่งความดีเพื่อสร้างสังคมที่เป็นธรรมและสันติ

๔. การวิเคราะห์ด้านดิจิทัล ทักษะแห่งศตวรรษที่ ๒๑ ทักษะและความรู้ดิจิทัล เทคโนโลยีดิจิทัล ทำให้ภูมิทัศน์ด้านการสื่อสารและบรรทัดฐานทางสังคมเปลี่ยนไป ไม่ว่าจะเป็นการเสฟสื่อ การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร หรือการสื่อสาร สามารถเข้าถึงสารสนเทศจำนวนมหาศาล อยู่ในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและอยู่ในโลกที่เปิดโอกาสให้สามารถใช้เครื่องมือดิจิทัลในการสรรค์สร้างและเผยแพร่แนวคิด การจะเป็นบุคลากรที่สมบูรณ์ในยุคดิจิทัลจะต้องมีทักษะและความรู้ดิจิทัล ต้องมีทักษะในการค้นหาข้อมูลที่ตรงกับงานที่เราต้องการ ถ้าจะหาโอกาสด้านการศึกษาในโลกออนไลน์เพื่อพัฒนาตัวเอง ก็ต้องรู้ว่าจะค้นหาแหล่งการศึกษาที่น่าเชื่อถือได้ที่ไหนและรู้จักเครื่องมือการเรียนรู้ออนไลน์ และหากทำกิจกรรมพัฒนาชุมชนก็ต้องรู้ว่าจะใช้ประโยชน์จากอินเทอร์เน็ตในการสื่อสารและทำงานร่วมกับคนในชุมชนอย่างไร

ทักษะและความรู้ด้านดิจิทัล^๗ นั้นมีหลากหลายมิติ ทั้งความรู้ด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี ไอซีที รวมถึงความรู้ด้านอื่นๆ เช่น การสื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่น ความคิดสร้างสรรค์และการคิดเชิงวิพากษ์ ซึ่งมีส่วนสำคัญที่ช่วยให้บุคคลใช้อินเทอร์เน็ตได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ทั้งต่อตนเองและสังคม ทักษะความรู้ที่จำเป็นในยุคดิจิทัล ดังนี้

๑. ความรู้ด้านสารสนเทศ โลกดิจิทัลเป็นโลกที่มีสารสนเทศจำนวนมหาศาล บางครั้งไม่สามารถจัดการและอาจเชื่อข้อมูลบางอย่างโดยไม่พินิจพิจารณาให้รอบคอบ ความรู้ด้านสารสนเทศ (information literacy) ที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการจัดการและใช้ประโยชน์จากสารสนเทศออนไลน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นมีดังนี้

๑) ความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลได้อย่างทันท่วงที่เข้าใจวิธีการเลือกใช้คำค้นหรือใช้กลยุทธ์การค้นหาอันหลากหลาย และรู้จักแหล่งข้อมูลที่ดี

๒) รู้เท่าทันว่าเนื้อหาที่พบในโลกออนไลน์ไม่สามารถเชื่อถือได้ทั้งหมดเพราะบุคคลใดก็เผยแพร่เนื้อหาได้ และสามารถประเมินความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูลอย่างมีวิจารณญาณ เช่น รู้จักวิธีตรวจสอบความน่าเชื่อถือของเว็บไซต์ หรือเปรียบเทียบข้อมูลจากหลายแหล่งก่อนเชื่อและนำไปใช้

^๗ พรชนิตว์ สีนาราช, “ทักษะการรู้ดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้”, วารสารบรรณารักษศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ปีที่ ๖๑ ฉบับที่ ๒ (๒๕๖๐) : ๗๖-๘๒.

๓) จัดการกับข้อมูลได้อย่างเป็นระบบเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น ใช้เครื่องมือดิจิทัลในการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ

๔) สามารถประยุกต์ใช้ข้อมูลได้อย่างสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาต่างๆ

๕) เข้าใจประเด็นทางจริยธรรมและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเข้าถึงและการใช้ข้อมูล ตัวอย่าง เช่น การละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา หลักการใช้อย่างเป็นธรรม (fair use) การอ้างอิงแหล่งข้อมูลในการทำวิจัยอย่างถูกต้อง

๒. ความรู้ด้านสื่อ ทักษะและความรู้ด้านสื่อ (media literacy) มีความคล้ายคลึงกับการอ่านออกเขียนได้คือ ต้องเรียนรู้เกี่ยวกับตัวอักษรก่อน จากนั้นก็รู้จักคำเข้าใจว่าคำนั้นหมายถึงอะไร และเมื่อมาประกอบเป็นประโยคเป็นย่อหน้าเป็นบทความมันมีความหมายอย่างไร มีวิธีการเล่าเรื่องอย่างไร หลังจากอ่านออกก็จะเขียนได้สร้างสรรค์เนื้อหาด้วยตัวเองได้ จนกระทั่งมีทักษะการอ่านออกเขียนได้ที่แข็งแกร่ง ความรู้ด้านสื่อก็เช่นกัน คือชุดความรู้ความสามารถในการเข้าใจ ตีความ วิเคราะห์ ประเมิน สร้างสรรค์ เนื้อหาสื่อ ทุกวันนี้การใช้ชีวิตอยู่ในโลกที่มีข้อมูลจำนวนมากจากสื่อมากมาย ไม่เพียงแต่สื่อเก่าโทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ แต่รวมถึงสื่อดิจิทัลทั้งโซเชียลมีเดีย วิดีโอ โฆษณาในรูปแบบใหม่ๆ ซึ่งถูกส่งต่อและแพร่กระจายไปได้อย่างรวดเร็ว แต่ไม่ว่าสื่อเก่าหรือสื่อใหม่ สิ่งเหมือนกันคือมีการสร้างขึ้นและสร้างขึ้นมามีวัตถุประสงค์บางอย่าง ทักษะและความรู้ด้านสื่อ เพื่อการเรียนรู้ศตวรรษที่ ๒๑ สรุปใจความสำคัญของความรู้ด้านสื่อไว้ดังนี้

๑) เข้าใจว่าเนื้อหาในสื่อถูกสร้างขึ้นด้วยวิธีการใดและเพื่อวัตถุประสงค์อะไร รวมถึงสามารถประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูล โดยเฉพาะการแยกข้อเท็จจริงออกจากความเห็น อคติ โฆษณา และวาระซ่อนเร้น

๒) ตรวจสอบได้ว่าตีความสื่อแตกต่างกันอย่างไร รู้ว่าอะไรคือคุณค่าและมุมมองที่ถูกเลือกใส่หรือไม่ใส่เข้ามาในการผลิตสร้างเนื้อหา รวมถึงเข้าใจผลกระทบของสื่อที่มีต่อความเชื่อและพฤติกรรมของสังคมโดยรวม

๓) เข้าใจประเด็นทางจริยธรรมและทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเข้าถึงและการใช้สื่อ

๔) เข้าใจและเลือกใช้เครื่องมือในการสร้างสรรค์สื่อได้อย่างเหมาะสมตามกลุ่มเป้าหมายและสถานการณ์

๓. ความรู้ด้าน ICT ทักษะและความรู้พื้นฐานด้าน ICT มีความสำคัญต่อการเลือกและการใช้เทคโนโลยีเพื่อตอบสนองเป้าหมายของเราในฐานะพลเมือง ความรู้สำคัญด้านเทคโนโลยีที่บุคคลดิจิทัลควรรู้มีดังนี้

๑) เข้าใจแนวคิดและการทำงานพื้นฐานของเครื่องมือดิจิทัล เช่น เข้าใจคำศัพท์สำคัญของระบบคอมพิวเตอร์ เข้าใจการทำงานของฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ สัญลักษณ์และอินเทอร์เน็ตของเครื่องมือดิจิทัล รู้จักระบบปฏิบัติการที่หลากหลายและสามารถเปรียบเทียบข้อดีข้อเสียได้

๒) ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตประจำวัน เช่น ทำธุรกรรมออนไลน์ ติดต่อประสานงานร่วมกับผู้อื่น สร้างสรรค์ผลงานและถ่ายทอดความคิดของตน

๓) เลือกใช้เทคโนโลยีได้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ เข้าใจข้อดีข้อเสียของเทคโนโลยีที่มีอยู่ในตลาด เช่น เลือกใช้แอปพลิเคชันที่ช่วยให้การทำงานเกิดสัมฤทธิ์ผลสูงสุด หรือช่วยในการจัดการข้อมูลได้อย่างเหมาะสม

๔) เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและรู้จักวิธีใช้เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๕) เข้าใจประเด็นทางจริยธรรมและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเข้าถึงและการใช้ ICT

จากข้อมูลดังกล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษาของ มณฑล สรไกรกิติกุล^๑ ที่พบว่า สถานการณ์ที่เป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานสร้างความรู้คือ การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม ซึ่งแบ่งออกเป็น ๒ ประเภท ได้แก่ (๑) สถานการณ์ระดับโครงสร้าง และ (๒) สถานการณ์ระดับบุคคล ซึ่งสถานการณ์ทั้งสองประเภทส่งผลให้เกิดแนวทางการสร้างความรู้แบบปฏิสัมพันธ์แบบต่อหน้า (face-to-face) ที่เป็นทั้งปฏิสัมพันธ์ส่วนร่วม และปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคลจากผลการศึกษาสามารถนำมาประยุกต์ในการจัดให้เกิดสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง และมีความท้าทายที่ทำให้พนักงานเกิดการสร้างความรู้เองในองค์กรได้ ทั้งนี้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมต้องเป็นสถานการณ์ที่พนักงานสามารถรับมือได้

ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลในทศวรรษหน้า กรณี มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พบว่าบุคลากรด้านการศึกษาต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญได้แก่ เป็นผู้มีความยึดมั่นในคุณธรรม เป็นผู้ยึดหลักความถูกต้อง เป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อสังคม/เอื้อประโยชน์ต่อสาธารณะ เป็นผู้ที่มีจิตสาธารณะ/จิตอาสา เป็นผู้มีความสามารถหลากหลาย เป็นผู้มีความรอบคอบวินัยในการทำงาน เป็นผู้มีความเป็นมืออาชีพในการทำงาน เป็นผู้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนา ปรับตัว และเรียนรู้ต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ มีความเพียร/อดทน เป็นผู้ทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นๆ ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับภาพแห่งอนาคต ๓ ภาพ อันได้แก่ (๑) ภาพแห่งอนาคตที่เป็นไปได้มากที่สุด (๒) ภาพแห่งอนาคตเชิงบวก (๓) ภาพแห่งอนาคตเชิงลบ ดังที่ได้รายงานผลและสรุปผลการศึกษาแล้วข้างต้น และข้อเสนอแนะที่หน่วยงานต้องดำเนินการต่อเพื่อผลักดันให้บุคลากรด้านศึกษามีคุณลักษณะที่ควรจะมีในทศวรรษหน้า

^๑ มณฑล สรไกรกิติกุล, “สถานการณ์ท้าทายที่กระตุ้นการสร้างความรู้ของพนักงานในองค์กรขนาดใหญ่”, *Journal of HR intelligence : HRI*, ปีที่ ๑๔ ฉบับที่ ๑ (๒๕๖๒) : ๒๘-๔๔.

โดยการศึกษาและออกแบบระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลใหม่ ให้มีความพร้อม ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาปัจจัยที่ผลักดันให้บุคลากรด้านการศึกษาในทศวรรษหน้ามีคุณลักษณะที่ควรจะมี

๑) การมีกรอบแนวคิดด้านการบริหารไปในทิศทางเดียวกัน

การมีกรอบแนวคิดด้านการบริหารไปในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและปฏิบัติงาน โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องมีความรู้ความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน และควรนำผลการศึกษาไประดมความคิดเห็นเพื่อเปิดโอกาสให้มีการอภิปราย แสดงเหตุผลจากกลุ่มคนทุกภาคส่วนอย่างกว้างขวาง และนำผลการศึกษาไปถ่วงถ่วง กลายเป็นกรอบแนวคิดที่ทุกฝ่ายมีมุมมองไปในทิศทางเดียวกัน

๒) การออกแบบระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

ก) การออกแบบระบบสรรหา

การออกแบบระบบสรรหาจำเป็นต้องศึกษาและออกแบบเครื่องมือที่สามารถคัดกรองให้ได้บุคลากรที่มีคุณลักษณะในทศวรรษหน้าที่ควรจะมี เช่น การออกแบบเครื่องมือที่สามารถชี้วัด ความเป็นจิตสาธารณะ จิตอาสา/มีความรับผิดชอบต่อสังคม/มีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

ข) การออกแบบระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลใหม่ โดยมุ่งเน้นดังนี้

๑. ระบบที่สนับสนุน ส่งเสริม แก่บุคลากรให้ปรับพฤติกรรมให้สอดคล้องกับคุณลักษณะที่ควรจะมีในทศวรรษหน้า

๒. ระบบที่รักษาบุคลากรที่มีคุณลักษณะที่ควรจะมีในทศวรรษหน้า

๓. ระบบที่ฝึกอบรม เรียนรู้ และพัฒนาบุคลากรให้มีคุณลักษณะที่ควรจะมีในทศวรรษหน้า

ค) การออกแบบระบบการทดลองงาน/ปฏิบัติงาน

๑. บุคลากรใหม่ที่ถูกคัดเลือกเข้ามา ถ้าไม่สามารถแสดงพฤติกรรมตามคุณลักษณะที่ควรจะมี ควรออกแบบการทดลองงานให้เข้มข้น

๒. บุคลากรเก่าที่ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับคุณลักษณะที่ควรจะมีในกรณีนี้ควรออกแบบแยกจากกัน

บรรณานุกรม

ชวนคิด มะเสนาะ. “การพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางการศึกษาในทศวรรษหน้า”. วารสารบริหารการศึกษา

บัวบัณฑิต. ปีที่ ๑๖ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-เมษายน ๒๕๕๙) : ๙-๑๖.

ณรงค์วรรษ บัญญา. “ทักษะที่สร้างสมดุลให้โลกในศตวรรษที่ ๒๑”. วารสารวิชาการสังคมศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. (๒๕๕๗) : ๕๕-๕๖.

ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ ๑๑ พ.ศ. ๒๕๕๕-

๒๕๕๙. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๕๘.

พรชนิตว์ ลีนาราช. “ทักษะการรู้ดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้”. วารสารบรรณารักษศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ๖๑(๒) (๒๕๖๐) : ๗๖-๙๒.

มณฑล สรไกรกิติกุล. “สถานการณ์ท้าทายที่กระตุ้นการสร้างความรู้ของพนักงานในองค์กรขนาดใหญ่”.
Journal of HR intelligence : HRi. ปีที่ ๑๔ ฉบับที่ ๑ (๒๕๖๒) : ๒๘-๔๔.

เลขาธิการสภาการศึกษา. ข้อเสนอปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. ๒๕๕๒-๒๕๖๑). กรุงเทพฯ-
มหานคร: พริกหวานกราฟิค, ๒๕๕๒.

อดุลย์ วังศรีคุณ. “การศึกษาไทยในศตวรรษที่ ๒๑ : ผลผลิตและแนวทางการพัฒนา”. วารสารมนุษยศาสตร์
และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. ปีที่ ๘ ฉบับที่ ๑ (๒๕๕๗) : ๑-๑๗.

เว็บไซต์

สมหวัง วิทยาปัญญานนท์. “สร้างนวัตกรรมเป็นวัฒนธรรมองค์กร”. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.budmgt.com/topics/top02/inno-culture.html> [๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑].