การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาทักษะการอ่าน คิด วิเคราะห์ และเขียน โรงเรียนบ้านนางแลใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต1

Development of Professional Learning Community Model for Engagement Reading, Analytical Thinking and Writing Skills in Nang Lae Nai School, Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 1

ศราวุธ ธนาคำ
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนางแลใน ตำบลนางแล
อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาทักษะการอ่าน คิดวิเคราะห์ และการเขียนของนักเรียน โรงเรียนบ้านนางแลใน มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันของการพัฒนาทักษะการอ่านคิดวิเคราะห์และการเขียนของนักเรียนโรงเรียนบ้านนางแลใน 2) พัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาทักษะการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียนของนักเรียนโรงเรียนบ้านนางแลใน 3) ศึกษาผลการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาทักษะการอ่านคิดวิเคราะห์และการเขียนของนักเรียนโรงเรียนบ้านนางแลในและ 4) ประเมินผลการใช้รูปแบบชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาทักษะการอ่าน คิดวิเคราะห์ และการเขียนของนักเรียน กระบวนการวิจัยมี 4 ขั้นตอน

ผลการวิจัยปรากฏตามกระบวนการวิจัยดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 กลุ่มเป้าหมายมีความเห็นว่า ข้อมูลพื้นฐานด้านการพัฒนา การประเมินและตัดสินผลการประเมินทักษะการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนของนักเรียนในโรงเรียนยังมีความต้องการจำเป็นในการดำเนินการพัฒนาให้มีคุณภาพสูงขึ้นโดยใช้หลักการแนวคิดการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะดังกล่าวของนักเรียน ขั้นตอนที่ 2 รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาทักษะการอ่าน คิด วิเคราะห์ และการเขียนของนักเรียน ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ องค์ประกอบ และแนวทางการใช้รูปแบบ ขั้นตอนที่ 3 การสังเกตพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมายในการร่วมกิจกรรมตามรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 5.00 และกลุ่มเป้าหมายได้รับการส่งเสริมทักษะการอ่านคิดวิเคราะห์และการเขียนของผู้เรียนอยู่ในระดับดีเยี่ยม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 8.90 (ส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน 0.02) และขั้นตอนที่ 4 การประเมินรูปแบบของกลุ่มเป้าหมายทั้งครูและผู้ปกครองพบว่ามีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการรูปแบบในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 5.00
คำสำคัญ : การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ พัฒนาทักษะการอ่าน คิด วิเคราะห์

Abstract

The purpose of this study was development model of Professional Learning Community to achieve reading, analytical thinking and writing skills of students in Ban Nang Lae Nai school, with specific objectives were as: 1) to study the current state of developing the students' reading, analytical thinking and writing in Ban Nang Lae Nai school, 2) to develop Professional Learning Community Model for engagement reading, analytical thinking and writing skills of students in Nang Lae Nai school, 3) to study on effects of implementing the Professional Learning Community to achieve reading, analytical thinking and writing skills of students in Ban Nang Lae Nai school and 4) to evaluate the Professional Learning Community to achieve reading, analytical thinking and writing skills of students.

The research results showed as the followings procedures: For the first stage revealed the information within students' achievement in reading, analytical thinking and writing skills needed to develop in higher qualities based on the principle of Professional Learning Community strategy for engagement those competencies of students higher than current state. The second stage showed the elements of developing model of Professional Learning Community to achieve reading, analytical thinking and writing skills for the students consisted of the principles, objectives, components, and guided for model implementation. The third stage revealed for the results of model implementation that the target group had Professional Learning Community behaviors at the highest level with 5.00 average score and students showed abilities in reading, analytical thinking and writing skills at a high excellence with 8.90 average score and standard deviation 0.02, and the fourth stage revealed the satisfaction results of teachers and parents with management model with 5.00 at the highest level.

keywords : Development of Professional Learning Community Model for Engagement

1. ความนำ

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนดให้ความสามารถด้านการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน เป็นเกณฑ์การผ่านช่วงชั้นและการจบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 ซึ่งเป็นการจบการศึกษาภาคบังคับไว้ว่าผู้เรียนต้องผ่านการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด (กรมวิชาการ, 2545: 26) ความสามารถด้านการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียนจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นที่จะต้องพัฒนาให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน เพราะเป็นทักษะสำคัญที่ผู้เรียนต้องมีติดตัวไว้ใช้การดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีคุณค่าและมีความสุข แต่ในปัจจุบันกลับพบว่าผู้เรียนบางส่วนยังขาดทักษะในการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน โดยเห็นได้จากการที่ผู้เรียนไม่เข้าใจคำถามและไม่สามารถทำข้อสอบอัตนัยได้ เพราะไม่สามารถเรียบเรียงความรู้นำมาเขียนด้วยสำนวนภาษาของตน (ศักดิ์พงษ์ นิลไพรัช และคณะ, 2546) และจากการรายงานของเขตพื้นที่การศึกษา พบว่ามีนักเรียนมากกว่าร้อยละ 25 ประสบปัญหาในเรื่องการอ่านและการเขียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2554: 9)

อีกทั้งเมื่อพิจารณาปัญหาคุณภาพของผู้เรียนเกี่ยวกับทักษะพื้นฐานจำเป็นที่ใช้ในการสื่อสาร คือ การอ่าน การคิด และการเขียน จากรายงานผลการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามจุดเน้นนโยบายปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) ปีการศึกษา 2553 ซึ่งเป็นการรายงานในภาพรวมของตัวชี้วัดระดับชาติ พบว่า นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 มีการอ่านออกอยู่ในระดับคุณภาพต่ำกว่าเกณฑ์ และมีทักษะการคิดขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับคุณภาพไม่ผ่านเกณฑ์ นอกจากนี้ยังพบว่านักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 มีทักษะการคิดขั้นสูงอยู่ในระดับคุณภาพต่ำกว่าเกณฑ์ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 มีทักษะการคิดขั้นสูงและทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองอยู่ในระดับคุณภาพต่ำกว่าเกณฑ์ ตลอดจนนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีทักษะการคิดขั้นสูงอยู่ในระดับคุณภาพปรับปรุงแก้ไข (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2554)

2.วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาทักษะการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนของนักเรียนโรงเรียนบ้านนางแลใน มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการพัฒนาทักษะการอ่าน คิด วิเคราะห์ และเขียนของนักเรียนโรงเรียนบ้านนางแลใน

2. เพื่อพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาทักษะการอ่าน คิด วิเคราะห์ และเขียนของนักเรียนโรงเรียนบ้านนางแลใน

3. เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาทักษะการอ่าน คิด วิเคราะห์ และเขียนของนักเรียนโรงเรียนบ้านนางแลใน

3. ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาทักษะการอ่าน คิด วิเคราะห์และเขียนของนักเรียนโรงเรียนบ้านนางแลในผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยตามขั้นตอนของการวิจัยซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ตามกระบวนการวิจัยและพัฒนา ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานการพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาทักษะการอ่าน คิด วิเคราะห์ และเขียนของนักเรียนโรงเรียนบ้านนางแลใน

1. กลุ่มเป้าหมาย กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาสภาพปัจจุบันของการพัฒนาทักษะการอ่าน คิด วิเคราะห์ และเขียน ของโรงเรียนบ้านนางแลใน ในครั้งนี้ประกอบด้วย ครูโรงเรียนบ้านางแล ปีการศึกษา 2562 จำนวน 9 คน

2. ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย คือ ระหว่างวันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2562 ถึงวันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2562

3. ตัวแปรที่ศึกษาคือ ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทักษะการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนของโรงเรียนบ้านนางแลในขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาทักษะการอ่าน คิด วิเคราะห์ และเขียนของนักเรียนโรงเรียนบ้านนางแลใน

1. กลุ่มเป้าหมาย กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาทักษะการอ่าน คิด วิเคราะห์ และเขียนของนักเรียนโรงเรียนบ้านนางแลใน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ครูโรงเรียนบ้านนางแลใน จำนวน 9 คน

2. ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย คือ ระหว่างวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2562 ถึงวันที่ 31 เมษายน พ.ศ. 2562

3. เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผลที่ได้จากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 และร่างรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาทักษะการอ่านคิดวิเคราะห์ และเขียนของนักเรียนโรงเรียนบ้านนางแลใน

4. ตัวแปรที่ศึกษา คือ ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบ ขั้นตอนที่ 3 การใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาทักษะการอ่าน คิด วิเคราะห์ และเขียนของนักเรียนโรงเรียนบ้านนางแลใน

1. กลุ่มเป้าหมาย กลุ่มเป้าหมายในการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาทักษะการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนของนักเรียนโรงเรียนบ้านนางแลใน ประกอบด้วย ครูโรงเรียนบ้านนางแลใน จำนวน 9 คน นักเรียนโรงเรียนบ้านนางแลในปีการศึกษา 2562 จำนวน 135 คน

2. ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย คือ ระหว่างวันที่ 16 พฤษภาคม พ.ศ. 2562 ถึงวันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2563

3. เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผลที่ได้จากการศึกษาในขั้นตอนที่ 2 และคู่มือการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาทักษะการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนของนักเรียนโรงเรียนบ้านนางแลใน

4. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาทักษะการอ่านคิดวิเคราะห์ และเขียนของนักเรียนโรงเรียนบ้านนางแลใน ตัวแปรตาม 1. ความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน ของครู 2. ความสามารถด้านการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนของนักเรียน

5. พื้นที่ในการวิจัย พื้นที่ทำการวิจัย คือ โรงเรียนบ้านนางแลใน อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. โรงเรียนมีรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในการที่จะพัฒนานักเรียนให้มีทักษะและความสามารถด้านการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน

2. ผู้บริหารมีรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการบริหารที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ครูเกิดวัฒนธรรมใหม่ในการทำงานร่วมกันที่จะส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนทั้งด้านความรู้ทักษะ คุณลักษณะ ตลอดจนสมรรถนะสำคัญตามเป้าหมายของหลักสูตร

4. นักเรียนได้รับการพัฒนาทักษะด้านการอ่านคิดวิเคราะห์และเขียน ซึ่งเป็นทักษะสำคัญในการเรียนรู้ที่จะนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน

5. ผู้สนใจได้รับประโยชน์จากการนำรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทในการพัฒนานักเรียน

4. การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การส่งเสริมพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์สามารถดำเนินการพัฒนาได้ด้วยการฝึกทักษะเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ได้ มีรูปแบบเทคนิควิธีที่หลากหลาย อีกทั้งการเสริมสร้างทักษะการคิดวิเคราะห์เกิดขึ้นได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม กรจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม ผู้เกี่ยวข้องต่าง ๆ ทั้งโรงเรียน ครู ครอบครัวและผู้เรียนต่างก็เป็นสิ่งเร้าที่ก่อให้เกิดการฝึกคิดได้ ดังนั้นบทบาทของผู้เกี่ยวข้องในการส่งเสริมพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียนจะต้องเป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิด ที่จะสามารถเป็นสิ่งเร้าหรือจัดกิจกรรมเพื่อเป็นการกระตุ้น ส่งเสริมพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ได้ ดังเช่น

ชาติ แจ่มนุช (2545) กล่าวว่า การพัฒนาความสามารถในการคิดเกิดขึ้นในห้องเรียน บุคคลที่ทำหน้าที่ฝึกฝนและพัฒนาการคิดให้กับผู้เรียนคือ ครู ครูพัฒนาการคิดให้กับผู้เรียนโดยจัดกิจกรรมการเรียนการสอน กิจกรรมการเรียนการสอนที่ยึดเนื้อหาเป็นศูนย์กลางครูบอกหรืออธิบายเนื้อหา ผู้เรียนจะไม่มีโอกาสได้

ฝึกฝนและพัฒนาการคิด กิจกรรมการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างหลากหลายให้ค้นพบหรือสร้างความรู้ด้วยตนเอง ให้มีโอกาสปฏิบัติจริงจากประสบการณ์ตรงจะเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้ความคิดฝึกฝนและพัฒนาการคิดได้มากกว่า โดยมีกระบวนการต่างๆ ที่ควรดำเนินการให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. ขั้นเตรียมการความพร้อมของครู

ความสามารถในการคิดเป็นวิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศ เป็นเงื่อนไขการจัดการศึกษาที่กฎหมายกำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นมาตรฐานของการจัดการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและเป็นจุดหมายของหลักสูตรเป็นเกณฑ์การผ่านช่วงชั้น และการจบหลักสูตร ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 จึงเป็นความจำเป็นที่ครูจะต้องให้ความสนใจและเห็นความสำคัญจำเป็นของการพัฒนาความสามารถในการคิด ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ที่ผู้เรียนจะได้รับรวมถึงประโยชน์ที่สังคมและประเทศชาติจะได้รับต่อไป ด้วยการพัฒนาความสามารถในการคิดให้กับผู้เรียนเป็นหน้าที่ของครูทุกคนและทุกวิชาโดยครูแต่ละคนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้ใช้กระบวนการคิดเพื่อเป็นเครื่องมือหรือเป็นวิธีในการเรียนรู้เนื้อหาวิชาในหลักสูตร ครูทุกคนจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการคิดเป็นพื้นฐานได้แก่ การคิดคืออะไร การคิดมีธรรมชาติเป็นอย่างไร การคิดเกิดขึ้นอย่างไร การคิดมีองค์ประกอบอะไรบ้าง การคิดมีกี่ประเภท การคิดแต่ละประเภทมีจุดมุ่งหมาย มีขั้นตอนหรือวิธีการคิดอย่างไรบ้าง ความสามารถในการคิดที่ควรพัฒนาให้ผู้เรียนมีอะไรบ้าง จัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างไรช่วยพัฒนาการคิด ใช้สื่ออะไรกระตุ้นการคิด วัดและประเมินผลการคิดอย่างไร

2. ขั้นจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

2.1 หมั่นยั่วยุให้ผู้เรียนสงสัยหรือเกิดปัญหา เพราะความสงสัย ความฉงนสนเท่ห์ ปัญหา หรือความยุ่งยากในสมองจะเกี่ยวข้องกับการคิด ดังนั้นปัญหาหรือคำถามที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาในบทเรียนจะเป็นตัวจุดประกายให้ผู้เรียนเริ่มคิด คิดแก้ปัญหาหรือหาคำตอบต่อไปจนกว่าจะแก้ปัญหาหรือได้คำตอบที่ผู้เรียนพอใจ โดยครูสามารถใช้คำถามหรือปัญหายั่วยุการคิด ผู้เรียนได้ตลอดเวลา จะช่วยส่งเสริมและพัฒนาทักษะการคิดได้มากกว่า เช่น คำถามที่ถามว่าอย่างไร ทำไม หรือทำไมไม่เป็นอย่างนั้น หรือทำไมไม่เป็นอย่างนี้ สำหรับประเด็นคำถามหรือปัญหาที่ท้าทาย ยั่วยุและกระตุ้นผู้เรียนคิดตามมีลักษณะ ดังนี้

2.2 สนับสนุนให้ผู้เรียนค้นหาคำตอบ คำถามหรือปัญหาที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาแก้ปัญหาได้ผู้เรียนจะต้องใช้ความคิดมากขึ้น ครูอาจเสนอแนะวิธีการช่วยให้ตอบคำถามหรือแก้ปัญหาได้ง่ายขึ้น เช่น ให้เปรียบเทียบ ให้จัดลำดับ ให้จำแนก แยกแยะ หรือให้จัดหมวดหมู่ เป็นต้น หรือครูอาจจะเสนอแนะแหล่งข้อมูลให้ผู้เรียนไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมมาประกอบการคิดด้วยก็ได้ ข้อสรุป คือ การให้ผู้เรียนแสวงหาคำตอบหรือตอบคำถามด้วยตนเอง ครูจะต้องยึดหลักว่าตอบช้าดีกว่าไม่ตอบ

2.3 สนับสนุนให้ผู้เรียนใช้เหตุผล ในการตอบคำถามหรือแก้ปัญหาทุกครั้งควรให้ผู้เรียนได้แสดงเหตุผลประกอบว่าทำไม เพราะอะไรถึงตอบคำถามหรือแก้ปัญหาอย่างนั้น ครูควรเน้นการมีเหตุผล การใช้เหตุผลสนับสนุนคำตอบมากกว่าคำตอบที่ถูกต้องมากที่สุดเพียงอย่างเดียว ดังนั้นครูจึงควรให้การเสริมแรงในทุกๆ คำตอบที่มีเหตุผลประกอบผู้เรียนจะได้กล้าคิดและสร้างความมั่นใจในการคิดของตนเองถ้ามีเหตุผลเพียงพอ

2.4 ลดพฤติกรรมทางวาจา และเป็นผู้ฟังที่ดี กิจกรรมการเรียนการสอนในห้องเรียน ผู้เรียนควรมีบทบาทมากกว่าครูเพราะผู้เรียนเป็นผู้เรียนรู้แต่ถ้าครูมีบทบาทในห้องเรียนมากกว่าครูจะใช้เวลาทั้งหมดในการบอก อธิบาย สรุปหรือเฉลย ผู้เรียนก็จะไม่มีโอกาสได้คิดในสิ่งที่ครูนำมาบอก ผู้เรียนอาจจะเกิดการเรียนรู้ข้อมูลแล้วหยุดอยู่แค่นั้น โดยไม่เกิดความสงสัยหรือประกายการคิด ดังนั้นครูจึงควรพูดให้น้อยลง ให้ผู้เรียนทำกิจกรรมมากขึ้นฟังผู้เรียนมากขึ้น ผู้เรียนจะได้มีเวลาเหลือเพื่อคิดและเรียนรู้มากขึ้น

2.5 สร้างความอบอุ่นเป็นกันเองกับผู้เรียน ครูต้องลดบทบาทการควบคุมผู้เรียนลง ในห้องเรียนต้องไม่เป็นกรอบ หรือกฎระเบียบมากนัก ผู้เรียนไม่ควรเกิดความกลัว แต่ควรเกิดความรู้สึกสบายใจและปลอดภัย ครูควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้คิดอย่างมีอิสระ ผลของการคิดจะต้องไม่ถูกนำมาวิพากษ์วิจารณ์ให้เกิดความเสียหาย อับอาย หรือถูกลงโทษ ผู้เรียนจะได้กล้าคิดและเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการคิดของตนเอง ถ้าตัวเองมีเหตุผล หรือข้อมูลสนับสนุนที่เพียงพอ บทสรุปคือ ความอบอุ่นเป็นกันเองกับผู้เรียนจะช่วยสร้างความมั่นใจให้ผู้เรียนกล้าคิดมากยิ่งขึ้น

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) ได้ศึกษารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบ คุณลักษณะ และรูปแบบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย โดยใช้การศึกษาพหุกรณี เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการฝังตัวสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วมในพื้นที่ศึกษา การสนทนากลุ่มผู้เกี่ยวข้อง นักวิชาการ และผู้เชี่ยวชาญ ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย เป็นรูปแบบของระบบที่คลี่คลายแบบเปิด (Loosely coupled) ที่มุ่งสู่การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบมุ่งการเปลี่ยนแปลงเพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21 บนฐานงานจริงร่วมกัน และผลการวิจัยพบว่าองประกอบของ PLC มี 6 องค์ประกอบสำคัญที่สัมพันธ์กันด้วยการเรียนรู้แบบสองทิศทางอย่างต่อเนื่องและส่งผลกันเป็นลำดับ ประกอบด้วยองค์ประกอบที่ 1) ชุมชนกัลยาณมิตรตามวิถีไทย 2) ภาวะผู้นำเร้าศักยภาพ 3) วิสัยทัศน์เชิงศรัทธาร่วม 4) ระบบเปิดแบบผนึกกำลังมุ่งสู่ผู้เรียน 5) ระบบทีมเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่วุฒิภาวะความเป็นครู และ6) พื้นที่เรียนรู้บนฐานงานจริงที่มีลักษณะเด่นชัดของพื้นที่เรียนรู้ 6 พื้นที่ย่อย คือ PLC พื้นที่กลาง, PLC พื้นที่ครูวิชาชีพ, PLC พื้นที่ทีมเรียนรู้, PLC พื้นที่วงเวียนทีมเรียนรู้ต่างๆ, PLC พื้นที่เสมือน และPLC พื้นที่ระหว่างเรียน

ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักเทียบสำหรับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อสร้างและประยุกต์ใช้หลักเทียบสำหรับการสร้าง

ชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ซึ่งพบผลการวิจัยที่สำคัญ คือ องประกอบและตัวบ่งชี้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ 9 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ องค์ประกอบด้านปัจจัย คือ 1) ทักษะทางวิชาการและกลไกการเรียนรู้ 2) โครงสร้างและสิ่งสนับสนุน องประกอบด้านกระบวนการ คือ 1)การสร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน 2) การปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกันคือการเรียนรู้ของนักเรียน 3) การร่วมมือรวมพลัง 4) การเปิดรับการชี้แนะในการปฏิบัติงาน 5) การสนทนาที่มุ่งสะท้อนผลการปฏิบัติงาน องค์ประกอบด้านผลลัพธ์ คือ 1) ผลการปฏิบัติงานตามที่คาดหวัง และ2) การเป็นสมาชิกและเครือข่าย ในส่วนของหลักเทียบและคุณภาพของหลักเทียบ พบว่า หลักเทียบประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้หลัก คือ 1) การสร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน 2) การปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกันคือการเรียนรู้ของนักเรียน 3) การร่วมมือรวมพลังกัน 4) การเปิดรับการชี้แนะในการปฏิบัติงาน และ5) การสนทนาที่มุ่งสะท้อนผลการปฏิบัติงาน โดยที่ผลการทดลองสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนตามแนวทางที่พัฒนาขึ้น พบว่า หลังจากกลุ่มตัวอย่างเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสามารถปฏิบัติและมีผลการปฏิบัติที่มีคุณภาพอยู่ในระดับเท่ากับมาตรฐานทั่วไปทุกตัวชี้วัดและมีตัวชี้บ่งชี้ที่บรรลุเป้าหมายในระดับสูง คือ ตัวบ่งชี้การสร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วม และการปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน โดยแนวทางการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนแบ่งออกเป็น 4 ระยะ คือ 1) การวางแผน 2) การวิเคราะห์ข้อมูล 3) การบูรณาการ และ 4) การปฏิบัติ โดยมีคู่มือประกอบการดำเนินงานที่มีรายละเอียดเกี่ยวกับแนวคิด วัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการ และการรายงานผล

ศิริอร จุลทรัพย์ (2555) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการเรียนรู้ด้านการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนของครูภาษาไทยในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและนำเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาด้านการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียนของครูภาษาไทยในโรงเรียนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 ด้าน คือ การออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ และการประเมินผลการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า ครูมีหลักในการเลือกใช้สื่อมากที่สุด คือ ตอบสนองความต้องการและความสนใจของนักเรียน สื่อส่วนใหญ่ที่ครูใช้ คือ หนังสือนิทาน เรื่องสั้น นิยาย นวนิยาย ขั้นตอนการใช้สื่อที่ครูใช้มากที่สุด คือ ขั้นจัดกิจกรรมการเรียนรู้ วิธีการผลิตและจัดหาสื่อที่ครูใช้มากที่สุดคือ ครูผลิตเอง ส่วนแหล่งการเรียนรู้ครูมีหลักการเลือกมากที่สุดคือ ใกล้ตัวนักเรียน แหล่งการเรียนรู้ที่ครูใช้มากที่สุด คือ ห้องสมุดโรงเรียน การประเมินผลการเรียนรู้ พบว่า ช่วงเวลาในการประเมินที่ครูใช้มากที่สุด คือ ประเมินหลังสิ้นสุดการจัดการเรียนรู้ ผู้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินมากที่สุดคือ ครูภาษาไทย วิธีการที่ครูใช้ในการประเมินมากที่สุดคือ การใช้คำถาม เครื่องมือที่ครูใช้ในการประเมินมากที่สุดคือ แบบทดสอบ ผลงานของนักเรียนที่ประเมินมากที่สุด คือ รายงาน เกณฑ์ส่วนใหญ่ที่ครูใช้ในการประเมิน คือ เกณฑ์การให้คะแนนตามระดับคุณภาพ

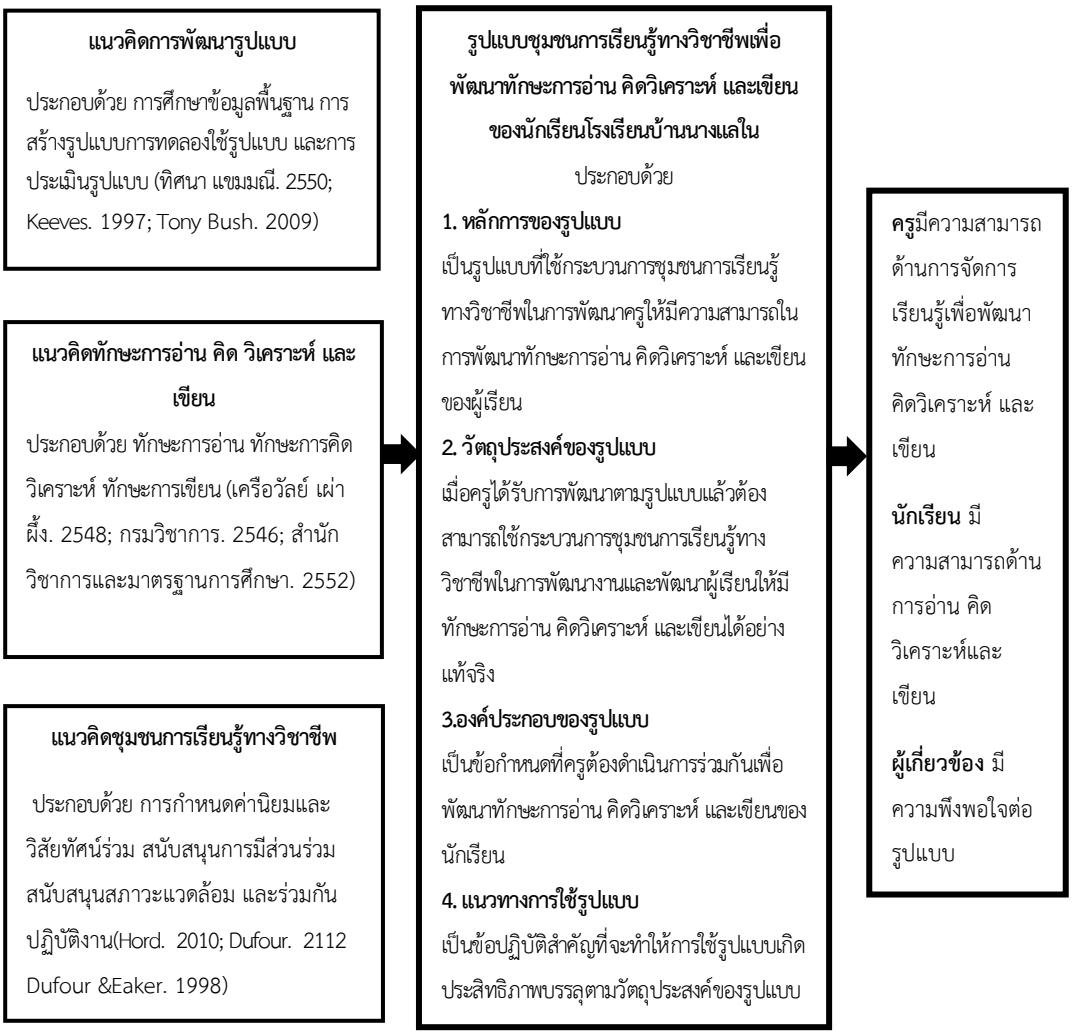
สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์ (2550) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาทักษะการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียนของนักเรียนโรงเรียนบางกะปิ โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาทักษะการอ่าน คิด วิเคราะห์ และเขียนของนักเรียนโรงเรียนบางกะปิ เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาทักษะ เพื่อศึกษาความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาทักษะ และเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาทักษะการอ่าน คิดวิเคราะห์ โดย

ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพมีทักษะในการแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายตามความสนใจและต้องการของตนเองด้วยการสนับสนุนพัฒนาเสริมสร้างทักษะประสบการณ์ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้นด้วยแนวทางและวิธีการที่หลากหลาย ดำเนินการพัฒนาทักษะได้ตามบทบาทการจัดการเรียนรู้

Graham (2007) ได้ศึกษาประสิทธิผลการยกระดับคุณภาพครูผ่านโครงสร้างการร่วมมือกันเรียนรู้ กรณีศึกษาชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ โดยใช้การศึกษารายกรณี กลุ่มเป้าหมายได้แก่ครูที่สอนวิชาหลักของชั้นเรียนในระดับ 6 ระดับ 7 และระดับ 8 ในห้องเรียนขนาดกลาง ของโรงเรียนขนาดใหญ่ของรัฐซึ่งอยู่ทางตะวันออกเฉียงใต้ โดยใช้หลักการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของ Dufourเก็บข้อมูลโดยการสำรวจกิจกรรมของครู และการตรวจสอบเอกสารและการสัมภาษณ์ ผลการศึกษาพบว่า จากการสำรวจกิจกรรม โดยตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการพัฒนาวิชาชีพกับผลลัพธ์ของเรื่องที่สอน ซึ่งปรากฏว่าการเรียนรู้แบบตื่นตัวและเข้าร่วมกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ส่งผลในทางบวกต่อการเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะ และกิจกรรมการสอนของครู และผลจากการตรวจสอบเอกสารและการสัมภาษณ์พบว่าลักษณะกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของครูที่สอนในระดับ 6 และระดับ 7 จะจัดเป็นทีม 5 ถึง 7 คนต่อทีมและร่วมกันอภิปรายเกี่ยวกับการจัดการปัญหาของหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้สำหรับครู

ในระดับ 8 จะเป็นการพบกันเป็นกลุ่มเล็ก ๆ แลกเปลี่ยนความคิด หลักสูตร และสื่อการเรียนการสอน ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมของครูในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพกับการยกระดับคุณภาพของครู พบว่า ครูที่สอนในระดับ 6 และ 7 การร่วมกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของครูในระดับเดียวกัน สอนวิชาเดียวกัน ด้วยการร่วมมือกันเรียนรู้จะส่งผลต่อการยกระดับความสามารทางวิชาชีพ และในส่วนของบริบทองค์กรแห่งการเรียนรู้วิชาชีพนั้นครูในทุกระดับมีความเห็นว่าชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กร ถึงแม้จะไม่มีความเห็นในเรื่องของรูปแบบของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพที่เหมาะสม

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

1. การศึกษาข้อมูลพื้นฐานด้านเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบ ทักษะการอ่าน คิด วิเคราะห์ และเขียน และแนวคิดชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการเขียนร่างรูปแบบและสร้างประเด็นสนทนากลุ่มเพื่อประเมินความต้องการจำเป็น

2. ศึกษาข้อมูลพื้นฐานด้านความต้องการจำเป็นด้วยการประเมินความต้องการจำเป็นของครูโรงเรียนบ้านนางแลใน โดยสอบถามด้วยการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) กลุ่มเป้าหมายของการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 มีดังนี้กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาสภาพปัจจุบันของการพัฒนาทักษะการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน และการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบ้านนางแลใน ในครั้งนี้ประกอบด้วย ครูโรงเรียนบ้านางแลใน ปีการศึกษา 2562 จำนวน 9 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยดำเนินการเกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง และการสร้างประเด็นสนทนากลุ่ม ดังนี้

1. การศึกษาข้อมูลพื้นฐานด้านแนวคิด ทฤษฎี หลักการ วิธีการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ การพัฒนาทักษะการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังเคราะห์และสรุปประเด็นสำคัญเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการเขียนร่างรูปแบบและสร้างข้อคำถามในการสนทนากลุ่ม

2. การสร้างสร้างข้อคำถามในการสนทนากลุ่มเพื่อประเมินความต้องการจำเป็นของครู ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร กำหนดเป็นข้อคำถามในการสนทนากลุ่ม โดยประเด็นการสอนทนามีองค์ประกอบ 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นคำชี้แจงทำความเข้าใจถึงวิธีการและขอบเขตการใช้ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม และส่วนที่ 2 ข้อคำถามสภาพความต้องการจำเป็นในการพัฒนา

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

5. **การเก็บรวบรวมข้อมูล**

1. การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องใช้การวิเคราะห์และสรุปใจความสำคัญของเนื้อหาโดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านปัญหาของการพัฒนาทักษะการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน ด้านการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และด้านกระบวนการพัฒนาทักษะการอ่าน คิด วิเคราะห์และเขียน

2. การประเมินความต้องการจำเป็น ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยการจัดประชุมสนทนากลุ่ม (Focus group) กับกลุ่มเป้าหมายที่ห้องประชุมโรงเรียนบ้านางแลใน

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์และสรุปใจความสำคัญของเนื้อหาและนำเสนอข้อมูลด้วยการเขียนบรรยาย

2. การวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นใช้การสรุปประเด็นสำคัญจากการสนทนาและนำเสนอข้อมูลด้วยการเขียนบรรยาย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การประเมินรูปแบบ การเก็บข้อมูลในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยเป็นผู้เก็บข้อมูลด้วยตนเองหลังจากวันปฏิบัติกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของครูโรงเรียนบ้านนางแลในการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดกระทำข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อประเมินรูปแบบ การตรวจและบันทึกข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิธีการในการหาคุณภาพเครื่องมือ ใช้การหาค่าความสอดคล้อง

7. สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถสรุปผลการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

การศึกษาสภาพปัจจุบันของการพัฒนาทักษะการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนของนักเรียนโรงเรียนบ้านนางแลใน

จากการศึกษาเอกสาร พบว่า ทักษะการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนดให้ความสามารถด้านการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน เป็นเกณฑ์การผ่านช่วงชั้นและการจบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการจบการศึกษาภาคบังคับผู้เรียนต้องผ่านการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนดจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นที่จะต้องพัฒนาให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน เพราะเป็นทักษะสำคัญที่ผู้เรียนต้องมีติดตัวไว้ใช้เพื่อการดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีคุณค่าและมีความสุขแต่ในปัจจุบันกลับพบว่าผู้เรียนบางส่วนยังขาดทักษะในการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียนโดยเห็นได้จากการที่ผู้เรียนไม่เข้าใจคำถามและไม่สามารถทำข้อสอบอัตนัยได้

ด้านทักษะที่จำเป็นของการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน คือ 1) การอ่านเป็นการใช้กระบวนการทางความคิดในการทำความเข้าใจสิ่งที่อ่าน และแปลความหมายได้ตรงตามสิ่งที่ผู้เขียนสื่อสาร การสอนอ่านที่สำคัญและใช้ได้ผลดีจะมีการดำเนินการใน 3 ขั้นตอน คือ ขั้นก่อนการอ่าน ขั้นระหว่างการอ่าน และขั้นหลังการอ่าน ซึ่งในแต่ละขั้นตอนครูผู้สอนต้องทำความเข้าใจและจัดกิจกรรมที่เร้าความสนใจโดยมีวัตถุประสงค์ในการสอนที่ชัดเจนเตรียมเนื้อหาการเขียน เป็นทักษะด้านการสื่อสารอย่างหนึ่งของมนุษย์ที่แสดงออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อสื่อสารให้ผู้อื่นได้รับรู้ถึง ความรู้ ความคิด ความรู้สึกและจินตนาการการสอนเขียนให้มีประสิทธิภาพต้องใช้วิธีการสอนที่หลากหลายเพื่อให้สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน ทั้งการสอนแบบควบคุมการเขียน และอิสระในการเขียน การเขียนเป็นทักษะจึงต้องให้ผู้เรียนได้ฝึกเขียนเป็นประจำสม่ำเสมอ อาจใช้การอ่านเป็นพื้นฐานของการเขียนในบางกรณีที่ผู้เรียนไม่สามารถคิดเองได้ อีกทั้งควรให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดหัวเรื่องที่จะเขียนและให้การเสริมแรงแก่ผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ การสอนเขียนจึงจะประสบความสำเร็จ

ด้านกระบวนการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพคือ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือแนวคิดการเรียนรู้ร่วมกันและแนวคิดของชุมชนที่มีเป้าหมายไม่เพียงแต่เฉพาะเรื่องการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูระดับบุคคล แต่ยังรวมถึงการเรียนรู้ทางวิชาชีพภายในบริบทชุมชนโรงเรียนด้วยการร่วมมือร่วมใจกันของบุคลากร ครู ผู้บริหารโรงเรียน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ไปที่ผู้เรียน ผ่านการวางแผน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันจนเกิดเป็นวัฒนธรรม

8. ข้อเสนอแนะ

1. ทักษะการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน เป็นชุดของทักษะที่จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาสิ่งที่เกิดจากการใช้ทักษะการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนทั้งในด้านบวกและด้านลบที่มีต่อสังคมโดยรวม เพื่อส่งเสริมในด้านบวกและป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้ทักษะนี้ในด้านลบ

2. แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นแนวคิดที่ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในทุกด้านที่เกิดขึ้นจากผลของการใช้แนวคิดนี้ ดังนั้นการทำวิจัยครั้งต่อไปควรนำไปพัฒนาชุดทักษะอื่นๆ ของผู้เรียน เช่น ทักษะในศตวรรษที่ 21 เพื่อศึกษาว่าชุดทักษะอื่นๆ ของศตวรรษที่ 21 เมื่อพัฒนาด้วยแนวคิดนี้จะส่งผลอย่างไร เพื่อให้ได้แนวทางใหม่ในการพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21

9. เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). **การจัดกิจกรรมการสอนเขียน.** กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

กัสมัสห์ อาแด. (2561). **การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบร่วมมือร่วมพลัง ในโรงเรียนประถมศึกษา.** ดุษฎีนิพนธ์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัย วัดผลและสถิติการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

คัมภีร์ สุดแท้. (2553). **การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กวิทยานิพนธ์.** ครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เครือวัลย์ เผ่าผึ้ง. (2548). **การพัฒนาคู่มือการจัดกิจกรรมส่งเสริมการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนสื่อความสำหรับครูภาษาไทย.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ชาติ แจ่มนุช. (2545). **คนสอนคน.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: เคล็ดไทย.

Louis, K. A., & Mark, H. M. (1998). **Does professional community effect the classroom? Teachers' work and student experiences in restructuring schools**. American Journal of Education [Online]. Available from: http://www.jstor.org [2007, April 02].

Henderson, A. (1998). **Parents are a school' best friend**. Phi Delta Kappan, 70(2), 147-153.

Harris, L.D. and C.A. Smith. (1976). **Reading instruction**. New York: Holt rinehart and winston.

การประยุกต์ใช้หลักธรรมสังคหวัตถุ 4 เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (ส่วนกลาง)

APPLICATION OF THE SANGKHAHAVATTHU 4 PRINCIPLE TO CREATE A COMMITMENT TO THE ORGANIZATION OF THE GOVERNMENT OFFICIALS, NATIONAL OFFICE OF BUDDHISM (CENTRAL)

กนกวรรณ จันทร์ทอง
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (ส่วนกลาง) และศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (ส่วนกลาง) โดยจำแนกตามหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ด้านทาน หมายถึง การแบ่งปันเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน ด้านปิยวาจา หมายถึง พูดจาน่ารักน่านิยมนับถือ ด้านอัตถจริยา หมายถึง การบำเพ็ญประโยชน์ และด้านสมานัตตตา หมายถึง ความมีตนเสมอ คือทำตัวให้เข้ากันได้ และความผูกพันต่อองค์กร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (ส่วนกลาง) จำนวน 165 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง มีสถานภาพสมรส มีอายุระหว่าง 40 - 49 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้ระหว่าง 20,001 – 25,000 บาท และมีอายุราชการระหว่าง 1 – 9 ปี ระดับการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระดับการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ลำดับแรกคือ ด้านอัตถจริยา รองลงมาคือ ด้านสมานัตตตา ด้านปิยวาจา และลำดับสุดท้าย คือ ด้านทาน ตามลำดับ ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามลำดับแรก พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กร ลำดับแรกคือ การยอมรับงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย หากเป็นงานที่จะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า รองลงมา คือ การคิดว่าองค์กรนี้เป็นหน่วยงานที่มีความมั่นคงมากที่สุดหน่วยงานหนึ่ง และอันดับที่สามคือ การคิดว่าตนเองมีความประสงค์จะทำงานในองค์กรนี้ให้นานที่สุด ตามลำดับ

คำสำคัญ : การประยุกต์ สังคหวัตถุ 4 ความผูกพัน

ABSTRACT

This research has the objective for study the level of application the Sangkhahavatthu 4 principles to create a commitment to the organization of the government officials, National Office of Buddhism (Central) and study the level of commitment to the organization of the government officials, National Office of Buddhism (Central) following the Sangkhahavatthu 4 principles of “service and social integration.” There are four objects included; Generosity (or charity), Convincing speech, rendering service, Equal treatment (or equality consisting in impartiality).

The population used in the research is the government officials in National Office of Buddhism (Central), 165 people, the tools used in the research are the statistically query used in data analysis, which is percentage, mean and standard deviation.

The results showed that most respondents were female. Have a marital status Age between 40 - 49 years Have a bachelor's degree level with revenue between 20,001-25,000 baht and has a civil service life between 1-9 years, The level application of the Sangkhahavatthu 4 principles is at a high level, when considering very sorting from a lot to find a little, found that most respondents have the level application of the Sangkhahavatthu 4 principles. The first is Rendering service, Is the side of the Equal treatment, Convincing speech and the last order is Generosity. The level of commitment to the organization is at a high level. When considering the first three, it was found that the first organization's commitment level was to accept all the assigned work. If it is a job that will make the organization progressive, followed by the idea that this organization is the most stable agency. And the third rank is Thinking that he wishes to work in this organization as long as possible, respectively.

Keywords : application of Sangahavattha 4, attachment

1. ความนำ

ภายใต้ยุคของการแข่งขันของโลกในปัจจุบัน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านเศรษฐกิจ ทำให้มีการแข่งขันกันพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ขึ้นมาอย่างมากมาย ทั้งนี้การแข่งขันที่แรงมากขึ้นคงหนีไม่พ้นทางด้านเศรษฐกิจ จะเห็นได้ว่าเนื่องจากการแข่งขันที่มีความรุนแรงในปัจจุบัน ทำให้เกิดสภาพการล่มสลายของหลายหน่วยงานโดยเฉพาะ องค์กรที่ดำเนินกิจการด้านธุรกิจ ซึ่งต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐานในการประกอบกิจการจากหลายด้าน ดังนั้นทุกองค์กรจึงมี

ความจำเป็นต้องปรับตัว พัฒนา และสร้างนวัตกรรมใหม่ ให้ก้าวไกลกว่าการเปลี่ยนแปลงของโลก ซึ่งองค์กรที่สามารถปรับตัวได้ดีจะสามารถยืนอยู่ได้อย่างมั่นคงในขณะที่การแข่งขันไม่จำกัดแต่เฉพาะด้านวัตถุ ทั้งเทคโนโลยีสมัยใหม่ รูปแบบการทำงานแบบใหม่ ระบบข้อมูลข่าวสาร หรือแม้แต่วิธีการทำงานล้วนมีการเปลี่ยนไป ในปัจจุบันการแข่งขันได้มาสู่การก้าวกระโดด องค์กรที่มีศักยภาพจะสามารถแข่งขันได้ เป็นที่รับรู้กันแล้วว่าขณะเดียวกันกับการพัฒนาที่มีอยู่อย่างต่อเนื่อง บุคลากรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่องค์กรต้องมีไว้ ซึ่งการที่องค์กรจะพัฒนาไปได้ดีเพียงใดนั้น ล้วนมาจากบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเป็นเลิศในด้านต่างๆ รวมกัน องค์กรหลายๆ แห่ง จึงมีการจัดการบุคลากรที่มีความสามารถเป็นเลิศ หรือ การจัดการและองค์กรบางแห่งถึงกับมีการหาบุคลากรที่มีความสามารถเป็นเลิศ โดยให้ผลตอบแทนที่มากกว่า เป็นส่วนหนึ่งที่แสดงให้เห็นว่าบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กร โดยเฉพาะบุคลากรที่ต้องใช้ความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และออกแบบนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการทำงานองค์กรจึงควรมีวิธีการแนวทางธำรงรักษาบุคลากรดังกล่าวไว้ให้อยู่กับองค์กรต่อไปนาน ๆ เช่น การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การสร้างความผูกพันให้กับข้าราชการ การสร้างความรู้สึกหวงแหนในองค์กร เป็นต้น

ปัจจุบันการจูงใจให้ข้าราชการเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพียงอย่างเดียว อาจไม่เพียงพอ เพราะไม่ได้วัดว่าถ้ามีองค์กรอื่นมาเสนอให้ผลตอบแทนที่สูงกว่าบุคลากรจะลาออกหรือไม่ และปัจจัยใดบ้างที่ทำให้ข้าราชการไม่ลาออก แม้จะมีองค์กรอื่นให้ผลตอบแทนที่สูงกว่าก็ตามองค์กรสมัยใหม่ จึงใช้การวัดระดับความผูกพันของข้าราชการต่อองค์กร เข้ามาแทนที่การวัดระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพราะสามารถทำนายอัตราการลาออก โยกย้ายได้ดีกว่า ผลการวิจัยเรื่องการสร้างความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อองค์กรยังระบุว่าการสร้างความผูกพันเป็นการลดอัตราการลาออก การโยกย้าย การลางาน ลดค่าใช้จ่ายเพื่อหาบุคลากรมาทดแทนกับที่สูญเสียไป ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย โดยมีผลทำให้บุคคลในองค์กรมีบุคลิกภาพที่ผสมผสานและพัฒนาไปทิศทางเดียวกันกับองค์กรสร้างความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรนั้นมีความเชื่อมั่น มีความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างสูงที่จะดำรงรักษาการเป็นองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุด ที่บอกถึงความแตกต่างระหว่างการคงอยู่หรือลาออกจากองค์กร

มนุษย์ทุกคนมีธรรมชาติในแง่มุมหนึ่ง คือ ความต้องการทางเศรษฐกิจ จะปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ทั้งนี้จะได้ผลตอบแทนในรูปตัวเงินมาตอบสนองความต้องการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความต้องการทางด้านร่างกายที่เป็นความต้องการขั้นต่ำ การให้รางวัลอาจจะเป็นคำพูดซึ่งเป็นนามธรรม การประกาศเกียรติคุณ โดยเฉพาะคำชมเชยของผู้นำ และต้องชมเชยในสิ่งที่เขาชอบหรือปรารถนา ผู้นำต้องเรียนรู้วิธีใช้คุณสมบัติด้านบวกของมนุษย์ ธรรมชาติของคนทุกคน

ล้วนแต่รักความก้าวหน้า หากรู้ว่าทำแล้วได้ดีก็อยากจะทำ ยิ่งจะทำให้บุคลากร มีความตั้งใจทำงานไม่ขาด หรือลา โอนย้ายจากงาน จะมีความจงรักภักดี มีความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (National Office of Buddhism) เป็นส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี เป็นหน่วยงานที่ไม่สังกัดกระทรวง ทบวงใด จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2545 มีภารกิจเกี่ยวกับการดำเนินงานสนองงานคณะสงฆ์และรัฐโดยการทำนุบำรุง ส่งเสริมกิจการพระพุทธศาสนา ให้การอุปถัมภ์ คุ้มครองและส่งเสริมพัฒนางานพระพุทธศาสนา ดูแล รักษา จัดการศาสนาสมบัติ พัฒนาพุทธมณฑลให้เป็นศูนย์กลางทางพระพุทธศาสนา รวมทั้งให้การสนับสนุน ส่งเสริม พัฒนาบุคลากรทางศาสนาซึ่งสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (ส่วนกลาง) แบ่งหน่วยงานภายในออกเป็น 11 สำนักงาน/ กอง/ กลุ่ม ได้แก่ 1. สำนักงานเลขานุการกรม 2. สำนักเลขาธิการมหาเถรสมาคม 3. สำนักงานศาสนสมบัติ 4. สำนักงานพุทธมณฑล 5. กองพุทธศาสนศึกษา 6. กองพุทธศาสนสถาน 7. กองส่งเสริมงานเผยแผ่พระพุทธศาสนา 8. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร 9. กลุ่มตรวจสอบภายใน 10. กลุ่มป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ 11. กลุ่มส่งเสริมคุ้มครองจริยธรรม

ด้วยเหตุนี้ ในฐานะผู้วิจัยเป็นข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จึงเล็งเห็นความสำคัญของปัญหาความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ การพัฒนาบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เนื่องจากบุคลากรเป็นส่วนสำคัญที่สุด และนอกจากนี้ยังมีความสนใจที่จะศึกษาถึงรูปแบบการประยุกต์การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มาสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการอันจะเป็นประโยชน์ในการนำมาปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของข้าราชการ เพื่อนำองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ได้อย่างยั่งยืน และจะวัดระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ ตามปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยตามหลักสังคหวัตถุ 4 มาเป็นกรอบแนวทางในการประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการอีกทางหนึ่ง เพื่อที่จะนำผลของการศึกษามาใช้เป็นประโยชน์ด้านการบริหารงานบุคคลของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาระดับการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (ส่วนกลาง)

2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (ส่วนกลาง)

สมมติฐานการวิจัย

1) ระดับการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (ส่วนกลาง) อยู่ในระดับมาก

2) ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (ส่วนกลาง) อยู่ในระดับมาก

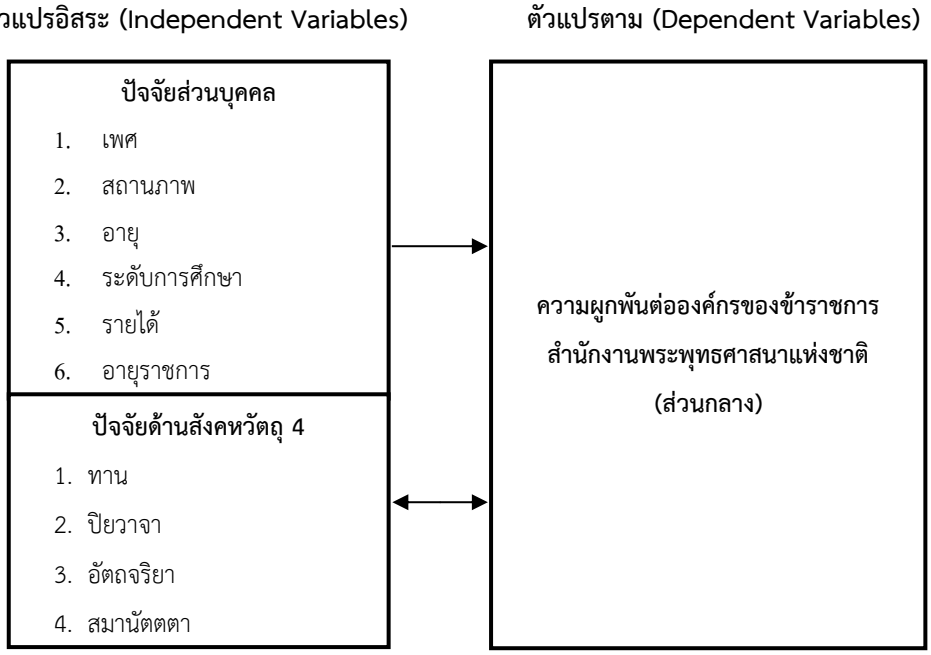
3. ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีขอบเขตศึกษาหลักพุทธธรรม ด้านสังคหวัตถุ 4 เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (ส่วนกลาง) โดยมีช่วงเวลาการรวบรวมข้อมูล ปี 2563

4. การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาหลักพุทธธรรมเกี่ยวกับสังคหวัตถุ 4 และทฤษฎีที่เกี่ยวกับการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

5. วิธีดำเนินการ

ประชากรที่ใช้ คือ ข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (ส่วนกลาง) จำนวน 160 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม เป็นแบบสอบถามลักษณะคำถามให้เลือกตอบ(Check List) จำนวน 6 ข้อ และแบบสอบถามลักษณะคำถามเป็นแบบ Likert Scale โดยให้คะแนนเป็น 5 ระดับ จำนวน 24 ข้อ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

6. สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก เป็นเพศหญิง จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 53.75 มีสถานภาพสมรส จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 43.75 มีอายุระหว่าง 40 - 49 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 33.75 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5 มีรายได้ระหว่าง 20,001 -

25,000 บาท จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 41.25 และส่วนมากมีอายุราชการระหว่าง 1 – 9 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 45

ตอนที่ 2 การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (ส่วนกลาง)

1) ด้านทาน

การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (ส่วนกลาง) ด้านทาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าลำดับแรกคือ การพอใจกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน (เช่น แสงสว่าง อากาศ และเสียง) รองลงมา คือ การได้รับการสนับสนุนในการเลื่อนระดับ หรือตำแหน่งที่สูงขึ้นตามวาระ การพอใจกับรายได้และสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากที่ทำงาน และลำดับสุดท้ายคือ การพอใจองค์กรที่มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

2) ด้านปิยวาจา

การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (ส่วนกลาง) ด้านปิยวาจา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าลำดับแรกคือ เพื่อนร่วมงานแสดงความเป็นมิตรและให้ความเป็นกันเอง รองลงมา คือ การมีโอกาสแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน บรรยากาศการทำงานในแผนกเต็มไปด้วยรอยยิ้ม มิตรไมตรี และความสามัคคี และลำดับสุดท้าย คือ ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน และได้แนะนำในการทำงานเป็นอย่างดี

3) ด้านอัตถจริยา

การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (ส่วนกลาง) ด้านอัตถจริยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าลำดับแรกคือ การบำเพ็ญตน เพื่อประโยชน์ต่อองค์กร รองลงมา คือ การได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในการทำงานในองค์กร การได้รับการสนับสนุนในการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาองค์กร และลำดับสุดท้าย คือ การมีอิสระในการใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อการทำงานตามแนวทางขององค์กร

4) ด้านสมานัตตตา

การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (ส่วนกลาง) ด้านสมานัตตตา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าลำดับแรกคือ การยินดี และเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่องค์กรจัดขึ้น รองลงมา คือ การชักชวนเพื่อนๆ ให้ไปร่วมกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นอยู่เสมอ การเข้าร่วม

กิจกรรมต่างๆ ที่องค์กรจัดขึ้นนอกสถานที่ นอกเวลางาน และลำดับสุดท้าย คือ การชอบมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (ส่วนกลาง)

ความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (ส่วนกลาง) โดยวิเคราะห์จากข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ ในภาพรวมพบว่า ข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (ส่วนกลาง) มีระดับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ลำดับแรกคือ การยอมรับงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย หากเป็นงานที่จะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า รองลงมา คือ การคิดว่าองค์กรนี้เป็นหน่วยงานที่มีความมั่นคงมากที่สุดหน่วยงานหนึ่ง การคิดว่าตนเองมีความประสงค์จะทำงานในองค์กรนี้ให้นานที่สุด การคิดว่าตนเองมีความเหมาะสมกับงานในองค์กรนี้ การปกป้อง รักษาชื่อเสียง และผลประโยชน์ขององค์กรอย่างเต็มที่ การไม่คิดจะเปลี่ยนงานใหม่แม้จะได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า การเห็นด้วยกับนโยบายและวิธีการบริหารงานของผู้บริหารในองค์กรนี้ และลำดับสุดท้าย คือ องค์กรนี้สร้างแรงบันดาลใจให้มีกำลังใจในการทำงาน

7. อภิปรายผล

จากการวิจัยการประยุกต์ใช้หลักธรรมสังคหวัตถุ 4 เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (ส่วนกลาง) ผลการวิจัยนำมาอภิปราย ได้ดังนี้

7.1 ผลการศึกษาเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักธรรมสังคหวัตถุ 4 เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (ส่วนกลาง) พบว่า การประยุกต์ใช้หลักธรรมสังคหวัตถุ 4 เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (ส่วนกลาง) รวมทุกด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของพันตรีสมหมาย บัวจันทร์ ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์และยกระดับความพึงพอใจในการให้บริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของสำนักงานเขตบางแคกรุงเทพมหานคร” ซึ่งพบว่าความพึงพอใจในการให้บริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับการวิจัยของพันโทราชันย์ ธงชัย ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการในการลงบัญชีทหารกองเกินตามแนวสังคหวัตถุ 4 ของหน่วยงานสัสดี อำเภอเมืองจังหวัดระยอง” ซึ่งพบว่าความพึงพอใจของประชาชน ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (ส่วนกลาง) อยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ ดังต่อไปนี้

1.1) ด้านทาน จากการศึกษาพบว่า การประยุกต์ใช้หลักธรรมสังคหวัตถุ 4 เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (ส่วนกลาง) ด้านทาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการ พบว่าอยู่ในระดับมาก เกือบทุกข้อ ยกเว้น การพอใจกับรายได้และสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากที่ทำงาน และการพอใจองค์กรที่มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (ส่วนกลาง) ให้ความสำคัญต่อ การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงานของท่าน (เช่น แสงสว่าง อากาศ และเสียง), การสนับสนุนในการเลื่อนระดับ หรือ ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามวาระ, การกำหนดรายได้และสวัสดิการต่างๆ แก่บุคลากร และการจัดอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของพันตรีสมหมาย บัวจันทร์ ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์และยกระดับความพึงพอใจในการให้บริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของสำนักงานเขตบางแคกรุงเทพมหานคร” ซึ่งพบว่าความพึงพอใจในการให้บริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในด้านทานอยู่ในระดับมาก

1.2) ด้านปิยวาจา จากการศึกษาพบว่า การประยุกต์ใช้หลักธรรมสังคหวัตถุ 4 เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (ส่วนกลาง) ด้านปิยวาจา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (ส่วนกลาง) ให้ความสำคัญต่อการแสดงความเป็นมิตร และให้ความเป็นกันเองของบุคลากร, การให้โอกาสแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน, การสร้างบรรยากาศการทำงานในแผนก ให้เต็มไปด้วยรอยยิ้ม มิตรไมตรี และความสามัคคี และผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน และแนะนำในการทำงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของพันโทราชันย์ ธงชัย ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการในการลงบัญชีทหารกองเกินตามแนวสังคหวัตถุ 4 ของหน่วยงานสัสดีอำเภอเมือง จังหวัดระยอง” ซึ่งพบว่าความพึงพอใจของประชาชน ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในด้านปิยวาจา อยู่ในระดับมาก

1.3) ด้านอัตถจริยา จากการศึกษาการประยุกต์ใช้หลักธรรมสังคหวัตถุ 4 เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (ส่วนกลาง) ด้านอัตถจริยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

(ส่วนกลาง) ให้ความสำคัญต่อ การบำเพ็ญตนเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรของบุคลากร, การให้บุคลากรมีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงานในองค์กร, การสนับสนุนบุคลากรในการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาองค์กร และการให้มีอิสระในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อการทำงาน ตามแนวทางขององค์กรตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ พันตรีสมหมาย บัวจันทร์ ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์และยกระดับความพึงพอใจในการให้บริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของสำนักงานเขตบางแคกรุงเทพมหานคร” ซึ่งพบว่าความพึงพอใจในการให้บริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในด้านอัตถจริยา อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการวิจัยของพันโทราชันย์ ธงชัย ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการในการลงบัญชีทหารกองเกินตามแนวสังคหวัตถุ 4 ของหน่วยงานสัสดีอำเภอเมือง จังหวัดระยอง” ซึ่งพบว่าความพึงพอใจของประชาชน ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในด้านอัตถจริยา อยู่ในระดับมาก

1.4) ด้านสมานัตตตา จากการศึกษาพบว่า การประยุกต์ใช้หลักธรรมสังคหวัตถุ 4 เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (ส่วนกลาง) ด้านสมานัตตตา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (ส่วนกลาง) ให้ความสำคัญต่อการยินดี และเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่องค์กรจัดขึ้นของบุคลากร, การชักชวนเพื่อนๆ ให้ร่วมกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นของบุคลากร, การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่องค์กรจัดขึ้นนอกเวลางานของบุคลากร และการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรของบุคลากร ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของพันโทราชันย์ ธงชัย ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการในการลงบัญชีทหารกองเกินตามแนวสังคหวัตถุ 4 ของหน่วยงานสัสดีอำเภอเมือง จังหวัดระยอง” ซึ่งพบว่าความพึงพอใจของประชาชน ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในด้านสมานัตตตา อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับการวิจัยของพันตรีสมหมาย บัวจันทร์ ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์และยกระดับความพึงพอใจในการให้บริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของสำนักงานเขตบางแคกรุงเทพมหานคร” ซึ่งพบว่าความพึงพอใจในการให้บริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในด้านสมานัตตตา อยู่ในระดับมาก

7.2 ผลการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (ส่วนกลาง) ทั้ง 8 ข้อ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายข้อ แล้วพบว่าอยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ ยกเว้น องค์กรนี้สร้างแรงบันดาลใจให้มีกำลังใจในการทำงานซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (ส่วนกลาง) ให้ความสำคัญต่อการให้บุคคลกรยอมรับงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย หากเป็นงานที่จะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า, การให้บุคลากรคิดว่าองค์กรนี้เป็นหน่วยงานที่มี

ความมั่นคงมากที่สุดหน่วยงานหนึ่ง, การคิดว่าตนเองมีความประสงค์จะทำงานในองค์กรนี้ให้นานที่สุดของบุคลากร, การคิดว่าตนเองมีความเหมาะสมกับงานในองค์กรนี้ของบุคลากร, การปกป้อง รักษาชื่อเสียง และผลประโยชน์ขององค์กรอย่างเต็มที่ของบุคลากร, การที่บุคลากรไม่คิดจะเปลี่ยนงานใหม่งานใหม่แม้จะได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า, การที่บุคลากรเห็นด้วยกับนโยบายและวิธีการบริหารงานของผู้บริหารในองค์กรนี้ และองค์กรนี้สร้างแรงบันดาลใจให้มีกำลังใจในการทำงานของบุคลากร ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของขวัญใจ เลียดประถม ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี” ซึ่งพบว่าความผูกพันของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง และยังสอดคล้องกับการวิจัยของลำพูน เอกกฐิน ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร” ซึ่งพบว่าครูมีความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1) ควรให้ความสำคัญในเรื่องของรายได้และสวัสดิการต่างๆ ของบุคลากร และให้ความสำคัญในเรื่องของอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เพราะจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

2) ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานทั้งในองค์กร และนอกองค์กร ตลอดจนถึงการให้โอกาสแสดงออกทางความคิดในการพัฒนาองค์กรอย่างสร้างสรรค์

3) จากการศึกษาพบว่าความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในข้อที่ถามว่า “องค์กรนี้สร้างแรงบันดาลใจให้ท่าน มีกำลังใจในการทำงาน” มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางผู้บริหารองค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงการบริหารงาน ตามหัวข้อนี้

4) ควรมีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรในด้านหลักธรรมในพุทธศาสนาโดยเฉพาะหลักสังคหวัตถุ 4 ให้มากขึ้น

8.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาระดับความพึงพอใจจากกลุ่มประชากรหรือกลุ่มตัวอย่าง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น แบ่งเป็นผู้บริหารในระดับต่างๆ

2) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของบุคลากร จากกลุ่มตัวอย่างและประชากรในองค์กรหลายแห่ง ที่แตกต่างกันเพื่อเปรียบเทียบระดับความเหมือน หรือแตกต่างกัน

3) ควรมีการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยกำหนดหลักธรรมอื่น ๆ ในพุทธศาสนา เป็นตัวแปรต้น เพื่อเปรียบเทียบว่าเหมือน หรือแตกต่างจากการวิจัยครั้งนี้

4) ควรมีการเพิ่มเครื่องมือในการวิจัยให้กว้างมากขึ้น นอกเหนือจากการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตพฤติกรรม หรือการสนทนากลุ่ม เพื่อนำข้อมูลที่ได้ มาวิเคราะห์ให้ได้ผลตรงกับความเป็นจริงที่สุด

9. เอกสารอ้างอิง

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, การบริหารงานบุคคลจิตวิทยา, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ, 2547).

ภรณี กีรติบุตร. การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๙.

มุกดา ศรียงค์ และขนิษฐา วิเศษสาธร, จิตวิทยาอุตสาหกรรม, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2529).

วิชัย แหวนเพชร, มนุษยสัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม, กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมกมล,2543.

ตุลา มหาพสุธานนท์. หลักการจัดการและหลักการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ธนรัชการพิมพ์, 2545

พะยอม วงศ์สารศรี. องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : พรานนกการพิมพ์, 2530.

นพพงษ์ บุญจิราตุลย์. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์การพิมพ์กรุงเทพฯ, 2529

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). **ธรรมนูญชีวิต**. พิมพ์ครั้งที่ 82. กรุงเทพมหานคร : บริษัทพิมพ์สวย จำกัด, 2550.

ดนัย จันทร์เจ้าฉาย. การมีสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคมผู้ประกอบการ. นสพ.ฐานเศรษฐกิจ. ปีที่ 27 ฉบับที่ 2208 (12-14 เมษายน 2550) : 43.

สิริวัฒน์ ศรีเครือดง, ผศ.ดร. “การสร้างมนุษยสัมพันธ์ตามแนวพระพุทธศาสนา : หลักธรรมสำหรับสั่งสอนสังคม”.20 ปีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, (มิถุนายน, 2551) : 71.

วัชรี โชติรัตน์. พุทธวิธีครองใจคน สังคหวัตถุ 4. จุลสารบัณฑิตถาวร. (22 ,10 ,2551) : 14.

จิระจิตต์ ราคา, “ บรรยากาศขององค์การ : ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างสถาบันอุดมศึกษาเอกชนกับมหาวิทยาลัยของรัฐ (ในส่วนกลาง)”, สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐศาสตร์มหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2525).

โสภา ทรัพย์มากอุดม, “ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย”, สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์, (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2533)

ลำพูน เอกกฐิน, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร”,วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2551).

ธีระ วีรธรรมสาธิต, “ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย”,สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,2532)

ดวงพร พรวิทยา. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์พยาบาลสังกัดวิทยาลัยพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข”. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2540

อมร ทองรักษ์. “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของทีมสุขภาพ ศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู”. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2548

กิตติ ประจันตเสน. “ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดเลย”. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2550.

วิทยา สุวรรณดี,พ.อ. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกองบัญชาการมณฑลทหารบก-ที่ 14”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชานโยบายสาธารณะ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2548.

วินณา แก้วงาม. “ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนะที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาครูโรงเรียนเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2548.

ปราโมทย์ จิตต์ไพโรจน์. “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตตรวจราชการที่๗ กระทรวงศึกษาธิการ”. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2548.

ปัณณธร เธียรชัยพฤกษ์. “การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ เพื่อสร้างความพูกพันต่อองค์การกรณีศึกษาโรงพยาบาลกรุงเทพ”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2552.

ศิริพงศ์ อินทวดี. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทัศนคติต่อ รางวัล และความผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง”. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541.

พระมหาบุญเพียร ปุญญวิริโย. “แนวคิดและวิธีการขัดเกลาทางสังคมในสถาบันครอบครัวตามแนวพระพุทธศาสนา”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย-มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539.

การมีส่วนร่วมของเยาวชนในการพัฒนาศูนย์เยาวชน องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย
THE PARTICIPATION OF YOUTH IN DEVELOPMENT CHIANGRAI PROVINCIAL ADMINISTRATION ORGANIZATION

ศรัณยู อินต๊ะราช
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

บทคัดย่อ

เยาวชนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และรองลงมาเป็นชาย มีอายุ18 ปี มีระดับการศึกษาประกาศนียบัตรชั้นสูง(ปวส) มีวัตถุประสงค์การเข้าร่วมเพื่อสุขภาพร่างกาย โดยช่วงเวลาที่เข้าร่วมตั้งแต่ 16.00-18.00 น. และมีระยะเวลาที่เข้าร่วมบางครั้งบางคราว ความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเยาวชนในการพัฒนาศูนย์เยาวชนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ การมีส่วนร่วมตรวจสอบ การมีส่วนร่วมรับรู้ การมีส่วนร่วมดำเนินการ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเยาวชนในการพัฒนาศูนย์เยาวชนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย ด้านการมีส่วนร่วมรับรู้โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาดังนี้น้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ คือ มีส่วนร่วมรับรู้การดำเนินงานโครงการหรือกิจกรรมของศูนย์เยาวชน มีส่วนร่วมรับรู้นโยบายและแผนของศูนย์เยาวชน มีส่วนร่วมรับรู้ข้อมูลของศูนย์เยาวชน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเยาวชนในการพัฒนาศูนย์เยาวชนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย ด้านการมีส่วนร่วมคิดโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย3 ลำดับแรกดังนี้คือ มีส่วนร่วมคิดหาวิธีการแก้ไขปรับปรุงของศูนย์ เยาวชน มีส่วนร่วมคิดการแสดงความคิดเห็นในการประชุมต่างๆ เช่น ประชุมจัดทำแผนประชา พิจารณ์ มีส่วนร่วมคิดเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆให้เกิด กับศูนย์เยาวชนความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเยาวชนในการพัฒนาศูนย์เยาวชนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงรายด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย3 ลำดับแรกดังนี้คือ มีส่วนร่วมการตัดสินใจใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่าของศูนย์เยาวชน มีส่วนร่วมการตัดสินใจการสนองตอบความต้องการของเยาวชนของศูนย์เยาวชน มีส่วนร่วมการตัดสินใจการพิจารณางบประมาณเพื่อจัดทำโครงการกิจกรรมของศูนย์เยาวชนความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเยาวชนในการพัฒนาศูนย์เยาวชนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงรายด้านการมีส่วนร่วมดำเนินการโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับ

ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ ดังนี้คือ มีส่วนร่วมการบริหารการใช้ทรัพยากร ของศูนย์เยาวชน มีส่วนร่วมในการบริหารกิจกรรมของศูนย์เยาวชน มีส่วนร่วมดำเนินงานของศูนย์ให้บรรลุเป้าหมายความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเยาวชนในการพัฒนาศูนย์เยาวชนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงรายด้านการมีส่วนร่วมตรวจสอบโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ ดังนี้คือ มีส่วนร่วมเป็นกรรมการตรวจรับงานของศูนย์เยาวชน มีส่วนร่วมเป็นกรรมการจัดซื้อจัดจ้างของศูนย์เยาวชน มีส่วนร่วมเป็นกรรมการเปิดซองของศูนย์เยาวชน

ด้านการทดสอบสมมุติฐานเปรียบเทียบความแตกต่าง เกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เยาวชนที่ มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา วัตถุประสงค์การเข้าร่วม ช่วงเวลาที่เข้าร่วม และมีระยะเวลาที่เข้าร่วม มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเยาวชนในการพัฒนาศูนย์เยาวชนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงรายไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : การมีส่วนร่วม การพัฒนา ศูนย์เยาวชน

ABSTRACT

The proposes of this Study about the youth Participation for Development Chiangrai Provincial Administration Organization, The youth respondents were mostly female and Subordinate male have age 18 years. Degree Education Diploma were to Participation for Healthy body of is the Time to Joined 16.00-18.00 and have Sometime Season in joined and the comment about the youth participation for development Chiangrai Provincial Administration Organization. Included in the medium. When Considering the most standard for sort of average from most to limited. The first three are Participation process, Participation Check, Participation decisions, When Considering is benefit followers the all Participation perception and the item in the medium for sort of average from most to limited, The Participation perceived performance project or Activity of youth center. The Participation perceived public relations pass chanals. Such as sound lines, Broadcast tower, Community radio. The Participation think all about and the item in the medium for sort of average from most to limited As follows, The Participation is to create something new to youth center. The Participation think adjust of youth center, The Participation think development of youth center, The Participation all decisions and the item in the medium from the most to limited As follows, The Participation decisions to meet

the demand of youth center, The Participation select project activity for development of youth center, The Participation decisions consideration expenditure for projects activity of youth center, The Participation all process and the items in the medium from the most to limited As follows, The Participation management of the resource of youth center. The Participation support the project and activity. The Participation operation of center succeed. The Participation all check and the item in the medium from most to limited As follows, The Participation committee check the job of youth center, Average Participation is Committee purchase and employ of youth center, The Participation is committee open of youth center, Hypothesis testing compare difference about personal factors follows youth have sex, age, degree, were to Participation time to joined and have think about Participation of youth in youth center development Chiangrai Provincial Administration Organization no different of significance 0.05

Keywords : participation, youth center development

1. ความนำ

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมากระแสโลกานุวัตรที่มีอิทธิพลจากปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในสังคมไทย ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคม เทคโนโลยี สิ่งเหล่านี้เป็นทั้งโอกาสและภัยต่อกลุ่มเด็กและเยาวชน จึงมีการปรับแนวคิดและกระบวนการการพัฒนาเด็ก และเยาวชนเพื่อให้เขาเหล่านั้น เติบโตอย่างมีคุณภาพ จากคำกล่าวข้างต้นเป็นเหตุผลสำคัญที่เราจะต้องคำนึงถึงการจัดกิจกรรมการศึกษาต้องเปิดกว้างให้กับประชาชนและเยาวชนทุกกลุ่ม ผู้บริหารและนักการศึกษาจำต้องเปลี่ยนแนวคิด ทัศนคติให้มากขึ้น เพราะมีรูปแบบการเรียนรู้อื่นเพิ่มมากขึ้นทั้งเรื่องในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย โดยเฉพาะการเรียนรู้จากแหล่งชุมชน เพราะรัฐพึงส่งเสริมการศึกษาของเยาวชนและประชาชนโดยผสมผสานรูปแบบต่างๆเข้าด้วยกัน แหล่งความรู้ชุมชนจึงมีบทบาทสำคัญยิ่ง เป็นแหล่งความรู้ที่มีมากมาย มหาศาล สามารถค้นคว้า ความรู้ได้ตลอด โดยไม่จบสิ้น เช่น ศูนย์เยาวชน ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพ (สมบัติ, 2542 หน้า 88) แหล่งเรียนรู้ในชุมชนที่รัฐจัดตั้งขึ้น (กาญจนา ,2541 หน้า 3) เช่นอุทยานการศึกษาในวัด อุทยานแห่งชาติ ศูนย์วัฒนาธรรม ศูนย์ศิลปาชีพ ห้องสมุดประชาชน หอสมุด พิพิธภัณฑ์ศูนย์เยาวชน เป็นต้น แนวโน้มใหม่ที่จะเกิดขึ้นในการจัดการศูนย์เยาวชนให้เป็นแห่งเรียนรู้ชุมชน จัดเป็นการศึกษาทางเลือกหรือการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจในความเป็นจริงที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะ กลุ่มเด็ก เยาวชน ที่ส่วนใหญ่จะอยู่ในการศึกษาในระบบ และนอกระบบ จากการที่อยู่กับตารางการเรียนการสอน มาเป็นการเรียนรู้แบบยืดหยุ่นบ้าง รวมถึงเป็นการ

จัดประสบการณ์การเรียนรู้ของเด็กได้อีกทางหนึ่งด้วย ศูนย์เยาวชนจึงเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาเป็นแหล่งเรียนรู้ของคนในท้องถิ่นเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งบุคคลสามารถแสวงหาความรู้อย่างเต็มที่ไม่จำกัดรูปแบบตายตัวขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมและชุมชนแต่ละแห่ง การบุกเบิกพรมแดนความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมออกสู่โลกกว้าง ซึ่งกิจกรรมแหล่งเรียนรู้ชุมชนโดยตรงนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงผ่อนคลายจากโรงเรียนนำไปสู่การมีส่วนร่วม การฝึกทักษะ ความรู้และประสบการณ์ที่หลากหลาย (สุมน อมรวิวัฒน์, 2544 หน้า15)

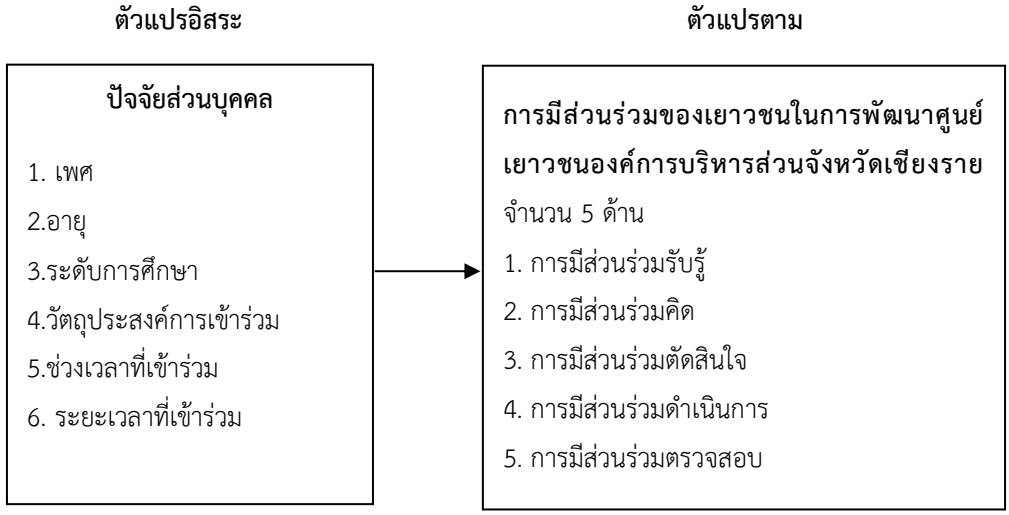
2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของเยาวชนในการพัฒนาศูนย์เยาวชนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย

2.2 เพื่อศึกษาการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของเยาวชนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงรายจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระบบการศึกษา รายได้ วัตถุประสงค์การเข้าร่วม ช่วงเวลาที่เข้าร่วม ระยะเวลาที่เข้าร่วม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากสมมติฐานดังกล่าวสามารถสรุปเป็นแนวความคิดในการวิจัย ซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรได้ตามแผนภูมิแห่งแนวความคิดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. การทบทวนวรรณกรรม

การมีส่วนร่วม (Participation) เป็นกระบวนการสื่อสารในระบบเปิดซึ่งเป็นการสื่อสารสองทางระหว่างบุคคลกลุ่มบุคคลชุมชนหรือองค์การในการดำเนินกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งหรือหลายกิจกรรมทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการซึ่งการมีส่วนร่วมจะเกี่ยวข้องกับกระบวนการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนาร่วมคิดร่วมตัดสินใจร่วมการดำเนินการและร่วมรับผลประโยชน์โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกันของกลุ่มและเป็นการเสริมสร้างความสามัคคีความรู้สึกร่วมรับผิดชอบกับกลุ่มด้วยการให้ความหมายคำจำกัดความการมีส่วนร่วมมีมากมายหลายทัศนะมีทั้งความหมายกว้างและความหมายแคบในบริบทของลักษณะงานในแง่มุมประเด็นต่างๆ แต่ก็เป็นไปในทิศทางเดียวกันในแง่ของการพัฒนา “การมีส่วนร่วม” (Participation) หมายถึงกระบวนการที่รัฐบาลทำการส่งเสริมชักนำและสร้างโอกาสให้กับประชาชนทั้งส่วนบุคคลกลุ่มชนชมรมสมาคมมูลนิธิและองค์กรอาสาสมัครเข้ามามีบทบาทในการดำเนินการในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือหลายๆเรื่องแล้วแต่กรณี (ไพรัตน์ เดชะรินทร์, 2527 : 5) ส่วนยุวัฒน์ วุฒิเมธี ให้ความหมายว่าเป็นกิจกรรมในการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มการพิจารณาการตัดสินใจการร่วมปฏิบัติและร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ อันเป็นผลกระทบมาถึงตน (ยุวัฒน์ วุฒิเมธี, 2526 : 25) ส่วนความหมายด้านการดำเนินงานโครงการการมีส่วนร่วมหมายถึงการทำงานร่วมกันกับกลุ่มเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้วยความตั้งใจโดยกระทำการงานดังกล่าวในห้วงเวลาและลำดับเหตุการณ์ที่ทรงประสิทธิภาพ (นิรันดร์ จงวุฒิเวศน์, 2527 : 181-185) โดยให้ผู้เข้าร่วมได้ใช้ความคิดความรู้ความสามารถแรงงานสนับสนุนหรือจัดการทรัพยากรเช่นเงินทุนวัสดุในกิจกรรมการพัฒนา (ปรัชญา เวสารัชช์, 2528 : 5) ส่วนความหมายในด้านการจัดการหมายถึงการที่กลุ่มของประชาชนก่อให้เกิดการรวมตัวที่สามารถจะกระทำการตัดสินใจใช้ทรัพยากรและมีความรับผิดชอบในกิจกรรมที่กระทำโดยกลุ่ม (WHO and UNICEF (1978 : 11) ในประเด็นการตัดสินใจหมายถึงเป็นการเข้าร่วมอย่างแข็งขันของประชาชนในการดำเนินการตัดสินใจในทุกระดับและทุกรูปแบบของกิจกรรมต่างๆทางด้านเศรษฐกิจสังคมและการเมืองและโดยเฉพาะในบริบทของกระบวนการวางแผนที่มีการกำหนดรูปแบบ (Franklyn Lisk, 1985 : 23) (อ้างถึงใน ชินรันต์ สมสืบ, 2539 : 23) จากศึกษาคำจำกัดความและแนวคิดข้างต้นสามารถสรุปความหมายการมีส่วนร่วมของประชาชนในความหมายกว้างหมายถึงการทำงานร่วมกันกับกลุ่มเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมกระทำการตัดสินใจใช้ทรัพยากรและมีความรับผิดชอบในกิจกรรมที่กระทำโดยกลุ่มให้มีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มการพิจารณาการตัดสินใจการร่วมปฏิบัติและร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่างๆอันมีผลกระทบถึงตัวประชาชนเองการมีส่วนร่วมจึงเป็นหัวใจของการเสริมสร้างพลังการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มและเป็นการเสริมสร้างความสามัคคีความรู้สึกร่วมรับผิดชอบกับกลุ่มด้วย

4.1 แนวคิดลักษณะการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมของประชาชนสามารถจำแนกตามลักษณะงานหรือกิจกรรมที่ดำเนินการได้หลายลักษณะทั้งในด้านบริหารจัดการด้านทางการเมืองการพัฒนาชุมชนรวมถึงด้านบริบทของการมีส่วนร่วมซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดและทัศนะเกี่ยวกับลักษณะของการมีส่วนร่วมไว้หลากหลายประการได้แก่ลักษณะการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการชุมชนตามแนวคิดของลีเจแครี (Lee J. Carry, 1976 : 144) สามารถแบ่งเป็นลักษณะการมีส่วนร่วมไว้ 5 ประการคือ

1) เป็นสมาชิก (Membership) : คณะกรรมการชุมชนสมาชิกองค์กรชุมชน

2) เป็นผู้เข้าร่วมประชุม (Attendance at Meeting) : การปฏิบัติของโครงการฯ

3) เป็นผู้ออกเงิน (Financial Contribution) : ผู้สนับสนุนทางด้านการเงินและอุปกรณ์ต่างๆทั้งจากภายในและภายนอกชุมชน

4) เป็นกรรมการ (Membership on Committees) : ผู้เข้าร่วมกิจกรรมของโครงการฯ

5) เป็นประธานหรือผู้นำ (Position of Leadership): ในกิจกรรมต่างๆของโครงการ

ลักษณะการมีส่วนร่วมของประชาชนทางด้านการเมือง Bryant and White (อ้างในชินรัมย์สมสืบ, 2539) แบ่งกรณีการมีส่วนร่วมเป็น 3 ประเภทคือ

1) การมีส่วนร่วมในระดับแนวนอน (Horizontal forms of participation) เป็นการมีส่วนร่วมแบบดั้งเดิมที่กำหนดโดยการเข้าร่วมเป็นสมาชิกพรรคการเมืองหรือพฤติกรรมทางการเมืองเช่นการเลือกตั้งการรณรงค์หาเสียงกิจกรรมกลุ่มผลประโยชน์การแนะนำชักชวนการมีส่วนร่วมแบบนี้ประชาชนจะเข้ามีส่วนในความพยายามที่จะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจต่างๆ

2) การมีส่วนร่วมในแนวตั้ง (Vertical forms of participation) เกิดในช่วงต่อจากแบบที่ 1การมีส่วนร่วมในแนวตั้งเป็นการที่ประชาชนมีความสัมพันธ์ในเรื่องต่างๆ กับผู้นำหรือเจ้าหน้าที่เพื่อได้รับผลประโยชน์จากกันและกัน

3) การมีส่วนร่วมในการบริหาร (Participation in administrative process) เป็นการมีส่วนร่วมที่เป็นทั้งแนวนอนและแนวตั้งอาจเป็นการแบบของกิจกรรมที่กลุ่มผลประโยชน์กำหนดการตัดสินใจในการบริหารหรือแลกเปลี่ยนแต่มีการเข้าไปร่วมมากกว่า 2 แบบข้างต้นเช่นการตัดสินใจยอมรับเทคโนโลยีการวางแผนทำกิจกรรมมุงหลังคาบ้านร่วมกันการวางแผนการตลาดการเข้าร่วมรับฝึกอบรมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนมีดังนี้ (ไพรัตน์ เดชะรินทร์, 2527 : 6–7)

1) ร่วมทำการศึกษาค้นคว้าปัญหาและสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนรวมทั้งความต้องการของชุมชน

2) ร่วมคิดหาสร้างรูปแบบและวิธีการพัฒนาเพื่อแก้ไขและลดปัญหาของชุมชนหรือเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนหรือสนองความต้องการของชุมชน

3) ร่วมวางนโยบายหรือแผนงานหรือโครงการหรือกิจกรรมเพื่อขจัดและแก้ไขปัญหาตลอดจนสนองความต้องการของชุมชน

4) ร่วมการตัดสินใจการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

5) ร่วมจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารงานพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

6) ร่วมการลงทุนในกิจกรรมหรือโครงการของชุมชนตามขีดความสามารถของตนเอง

7) ร่วมปฏิบัติตามนโยบายและแผนงานโครงการและกิจกรรมให้บรรลุตามเป้าหมาย

8) ร่วมควบคุมติดตามประเมินผลและร่วมบำรุงรักษาโครงการและกิจกรรมที่ได้ทำไว้โดยเอกชนและรัฐบาลให้ใช้ประโยชน์ได้ตลอดไป

ส่วนอคินรพีพัฒน์ (2525: น.104-111) ได้แบ่งลักษณะการมีส่วนร่วมของประชาชนออกเป็น 5 ระดับคือ

1) ประชาชนมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและความต้องการของชุมชนตลอดจนเรียงลำดับความสำคัญของปัญหาร่วมกับผู้ปฏิบัติงานในสนาม (Organizer)

2) ประชาชนมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์หาสาเหตุแห่งปัญหาและแนวทางต่างๆที่อาจนำมาใช้ในการแก้ปัญหา

3) ประชาชนมีส่วนร่วมในการพิจารณาแนวทางและวิธีการที่จะใช้ในการแก้ปัญหาและวางแผนเพื่อแก้ปัญหาร่วมกันกับผู้ปฏิบัติงานสนาม

4) ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแผนเพื่อแก้ปัญหา

5) ประชาชนมีส่วนร่วมในการติดตามผลการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ปฏิบัติงานในสนาม

ในขณะเดียวกันชาติชาย ณ เชียงใหม่ (2533 : 25) ได้กล่าวถึงลักษณะหรือมิติของการมีส่วนร่วมไว้ 4 รูปแบบคือการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานโครงการการมีส่วนร่วมได้รับผลประโยชน์และการมีส่วนร่วมในการประเมินผลจากแนวคิดดังกล่าวสามารถแบ่งลักษณะการมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อให้เป็นแนวทางไปสู่การวิเคราะห์การมีส่วนร่วมแล้วเมื่อมองในมิติของการมีส่วนร่วม Cohen and Uphoff (1977 : 7-17) ได้เสนอแนวคิดเบื้องต้นในการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมว่ามี 3 มิติ (Dimensions) โดยมิติการมีส่วนร่วมจะประกอบด้วยประเด็นคำถามดังนี้

1) มีส่วนร่วมอะไรบ้าง (What) แบ่งเป็น (Cohen and Uphoff, 1980)

1.1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making)

1.2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (Implementation)

1.3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits)

1.4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation)

2) มีส่วนร่วมกับใครบ้าง (Whose) ได้แก่การมีส่วนร่วมกับชาวบ้านผู้นำชุมชน เจ้าหน้าที่ของรัฐบาลเจ้าหน้าที่ต่างชาติ (จากองค์กรที่ให้ทุนเป็นต้น) ทั้งนี้ให้พิจารณาคุณลักษณะทางประชากรสังคมและเศรษฐกิจของผู้เข้ามีส่วนร่วมในเรื่องอายุเพศสถานภาพครอบครัวระดับการศึกษาระดับชั้นทางสังคมอาชีพระดับรายได้ระยะเวลาที่อยู่อาศัยการถือครองที่ดิน

3) มีส่วนร่วมอย่างไรบ้าง (How) โดยพิจารณาจาก

3.1) การมีส่วนร่วมเกิดจากเบื้องบนหรือเบื้องล่าง

3.2) ถูกบังคับให้เข้าร่วมกิจกรรมหรือแรงจูงใจ

3.3) โครงสร้างชุมชน

3.4) ช่องทางการมีส่วนร่วมที่เกิดขึ้น

- การมีส่วนร่วมโดยผ่านปัจเจกชนหรือผ่านกลุ่ม
- การมีส่วนร่วมโดยตรงหรือโดยอ้อม(ผ่านตัวแทน)
- การมีส่วนร่วมอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ

3.5) ระยะเวลา (Duration) ความต่อเนื่องของกิจกรรม

3.6) ขอบข่าย (Scope) ความครอบคลุมของกิจกรรม

3.7) ผลที่เกิดจากการมีส่วนร่วม

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่าลักษณะการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนามีลักษณะแตกต่างกันไปทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกิจกรรมที่ดำเนินการโดยลักษณะการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ปรากฏเช่นการร่วมคิดร่วมศึกษาวางแผนดำเนินการตัดสินใจควบคุมติดตามประเมินผลร่วมลงทุนและร่วมรับผลประโยชน์ซึ่งสามารถดำเนินการโดยผ่านช่องทางทั้งทางตรงและทางอ้อมโดยทางตรงได้แก่การเป็นสมาชิกกรรมการประธานหรือผู้นำผู้เข้าร่วมประชุมผู้ออกเงินเป็นต้นส่วนทางอ้อมได้แก่การเลือกตั้งผู้แทนโดยสามารถแบ่งระดับการมีส่วนร่วมออกเป็น 3 ประเภทคือ

1) การมีส่วนร่วมในระดับแนวนอน (Horizontal forms of participation)

2) การมีส่วนร่วมในระดับแนวตั้ง (Vertical forms of participation)

3) การมีส่วนร่วมในการบริหาร (Participation in administrative process) เป็น

การมีส่วนร่วมที่เป็นทั้งแนวนอนและแนวตั้งลักษณะการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานกับอบต. ในการศึกษาวิจัยนี้เป็นในเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการสนับสนุนการบริหารงานอบต. ในกิจกรรมทางการบริหาร 5 กิจกรรมหลักคือการจัดทำแผนพัฒนาชุมชนการจัดทำข้อบัญญัติการจัดทำงบประมาณรายจ่ายอบต. การประชุมสภาอบต. และการจัดซื้อจัดจ้างอบต. โดยลักษณะการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการดังกล่าวตั้งแต่การเริ่มดำเนินงานจนกระทั่งสิ้นสุด

กระบวนการโดยเริ่มจากการร่วมลำดับปัญหาวิเคราะห์หาสาเหตุร่วมพิจารณาแนวทางแก้ปัญหาร่วมดำเนินการตามแผนและร่วมติดตามผลการปฏิบัติงาน

5. วิธีดำเนินการ

ผู้วิจัยได้ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือเยาวชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย จำนวน 4,459 คนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือเยาวชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย โดยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณหาขนาดตัวอย่าง (Sample size) โดยใช้สูตร ทาโรยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 : 886 – 887) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 คน ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา วัตถุประสงค์การเข้าร่วม ช่วงเวลาที่เข้าร่วม ระยะเวลาที่เข้าร่วม ตัวแปรตาม คือ การมีส่วนร่วมของเยาวชนในการพัฒนาศูนย์เยาวชนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย จำนวน 5 ด้าน การมีส่วนร่วมรับรู้ การมีส่วนร่วมคิด การมีส่วนร่วมตัดสินในการมีส่วนร่วมดำเนินการ การมีส่วนร่วมตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา วัตถุประสงค์การเข้าร่วม ช่วงเวลาที่เข้าร่วม ระยะเวลาที่เข้าร่วม โดยหาค่าร้อยละ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเยาวชนในการพัฒนาศูนย์เยาวชนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย จำนวน 5 ด้าน การมีส่วนร่วมรับรู้ การมีส่วนร่วมคิด การมีส่วนร่วมตัดสินใน การมีส่วนร่วมดำเนินการ มีส่วนร่วมตรวจสอบ การหาค่าเฉลี่ย (x) ค่า (t-test) ค่า (F-test)

6.. สรุปผลการวิจัย

เยาวชนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และรองลงมาเป็นชาย มีอายุ18 ปี มีระดับการศึกษาประกาศนียบัตรชั้นสูง (ปวส) มีวัตถุประสงค์การเข้าร่วมเพื่อสุขภาพร่างกาย โดยช่วงเวลาที่เข้าร่วมตั้งแต่ 16.00-18.00 น. และมีระยะเวลาที่เข้าร่วมบางครั้งบางคราว

ความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเยาวชนในการพัฒนาศูนย์เยาวชนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ การมีส่วนร่วมตรวจสอบ การมีส่วนร่วม รับรู้ การมีส่วนร่วมดำเนินการ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเยาวชนในการพัฒนาศูนย์เยาวชนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย ด้านการมีส่วนร่วมรับรู้โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาดังนี้น้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ คือ มีส่วนร่วมรับรู้การดำเนินงานโครงการหรือกิจกรรมของศูนย์เยาวชน มีส่วนร่วมรับรู้นโยบายและแผนของศูนย์เยาวช มีส่วนร่วมรับรู้ข้อมูลของศูนย์เยาวชน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเยาวชนในการพัฒนาศูนย์เยาวชนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย ด้านการมีส่วนร่วมคิดโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย3 ลำดับแรกดังนี้คือ มีส่วนร่วมคิดหาวิธีการแก้ไขปรับปรุงของศูนย์ เยาวชน มีส่วนร่วมคิดการแสดงความคิดเห็นในการประชุมต่างๆ เช่น ประชุมจัดทำแผนประชา พิจารณ์ มีส่วนร่วมคิดเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดกับศูนย์เยาวชน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเยาวชนในการพัฒนาศูนย์เยาวชนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงรายด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้คือ มีส่วนร่วมการตัดสินใจใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่าของศูนย์เยาวชน มีส่วนร่วมการตัดสินใจการสนองตอบความต้องการของเยาวชนของศูนย์เยาวชน มีส่วนร่วมการตัดสินใจการพิจารณางบประมาณเพื่อจัดทำโครงการกิจกรรมของศูนย์เยาวชนความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเยาวชนในการพัฒนาศูนย์เยาวชนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงรายด้านการมีส่วนร่วมดำเนินการโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ ดังนี้คือ มีส่วนร่วมการบริหารการใช้ทรัพยากรของศูนย์เยาวชน มีส่วนร่วมในการบริหารกิจกรรมของศูนย์เยาวชน มีส่วนร่วมดำเนินงานของศูนย์ให้บรรลุเป้าหมาย

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเยาวชนในการพัฒนาศูนย์เยาวชนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงรายด้านการมีส่วนร่วมตรวจสอบโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ ดังนี้คือ มีส่วนร่วมเป็นกรรมการตรวจรับงานของศูนย์เยาวชน มีส่วนร่วมเป็นกรรมการจัดซื้อจัดจ้างของศูนย์เยาวชน มีส่วนร่วมเป็นกรรมการเปิดซองของศูนย์เยาวชน

ด้านการทดสอบสมมุติฐานเปรียบเทียบความแตกต่าง เกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เยาวชนที่ มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา วัตถุประสงค์การเข้าร่วม ช่วงเวลาที่เข้าร่วม และมีระยะเวลาที่เข้าร่วม มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเยาวชนในการพัฒนาศูนย์เยาวชนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงรายไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7. อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของเยาวชนในการพัฒนาศูนย์เยาวชนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย พบว่า ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเยาวชนในการพัฒนาศูนย์เยาวชนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เยาวชนที่ มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเยาวชนในการพัฒนาศูนย์เยาวชนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงรายไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ อยู่วัฒนา ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของเยาวชนต่อการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน

ของศูนย์เยาวชนกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า เยาวชนที่เป็นสมาชิกศูนย์ฯ มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยรวมและรายกิจกรรม อยู่ในระดับปานกลาง และเยาวชนที่เป็นสมาชิกศูนย์ฯ ที่มีเพศ วุฒิการศึกษา และรายได้ มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยรวม และรายกิจกรรมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้อง ธีรยุทธ รัตนกรแก้ว. (2540). ศึกษาเรื่อง สภาพและปัญหาการจัดดำเนินการกิจกรรมการออกกำลังกายและกีฬาของศูนย์เยาวชนในกรุงเทพมหานครและเทศบาลการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการจัดดำเนินการกิจกรรมการออกกำลังกายและกีฬาและเปรียบเทียบปัญหาการจัดดำเนินการกิจกรรมการออกกำลังกายและกีฬาของศูนย์เยาวชนในกรุงเทพมหานครและเทศบาล 1. ศูนย์เยาวชนของกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานกิจกรรมด้านกีฬา มีวุฒิทางพลศึกษา และมีอัตรากำลังไม่เพียงพอ งบประมาณที่ได้รับด้านการจัดกิจกรรมการออกกำลังกายและกีฬามีไม่เพียงพอ วัสดุ อุปกรณ์กีฬาต่อจำนวนผู้ใช้บริการมีความเพียงพอในระดับน้อย ส่วนศูนย์เยาวชนของเทศบาล ส่วนใหญ่เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานกิจกรรมด้านกีฬา มีวุฒิทางพลศึกษา และมีอัตรากำลังไม่เพียงพอ งบประมาณที่ได้รับด้านการจัดกิจกรรมการออกกำลังกายและกีฬามีไม่เพียงพอ วัสดุ อุปกรณ์กีฬาต่อจำนวนผู้ใช้บริการมีไม่เพียงพอ 2. ปัญหาการจัดดำเนินการกิจกรรมการออกกำลังกายและกีฬาในศูนย์เยาวชนของกรุงเทพมหานคร พบว่า ศูนย์เยาวชนประสบปัญหาระดับมาก ในด้านงบประมาณ ด้านสถานที่ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก ส่วนศูนย์เยาวชนของเทศบาล พบว่าประสบปัญหาระดับมาก ในด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านสถานที่อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก 3. เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างเจ้าหน้าที่ศูนย์เยาวชนในศูนย์เยาวชนของกรุงเทพมหานครและเทศบาลเกี่ยวกับปัญหาการจัดดำเนินการกิจกรรมการออกกำลังกายและกีฬา พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านบุคลากร

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความคุ้มค่าในการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาศูนย์เยาวชน

2) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับ การเปรียบเทียบศูนย์เยาวชนของหน่วยงานรัฐบาลกับหน่วยงานเอกชน

3) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลความสำเร็จในการพัฒนาศูนย์เยาวชน

4) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคดำเนินงานศูนย์เยาวชน

5) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความทันสมัยด้านอุปกรณ์ในการทำกิจกรรมของศูนย์เยาวชน

6) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพการบริการของศูนย์เยาวชน

8.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาในด้านของบทบาทของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของหน่วยงานหรือองค์กรในบริบทอื่น เพื่อสามารถนำผลการศึกษามาใช้เป็นประโยชน์ในด้านการเปรียบเทียบ และวางแผนนโยบายเพื่อให้เกิดความทันสมัย สามารถรองรับกับการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมในอนาคต

9. เอกสารอ้างอิง

กาญจนา เอกะวิภาต. (2541). **แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย**. เอกสารอัดสำเนา.

การปกครอง, กรม.(2546). **กระทรวงมหาดไทยกับการกระจายอำนาจ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อาสารักษาดินแดง กรมการปกครอง. กรุงเทพฯ : สถาบันดำรงราชานุภาพ.

การปกครองส่วนท้องถิ่น, กรม.(2546). **กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับการปกครองส่วนท้องถิ่น**. ม. ป.ท.(เอกสารอัดสำเนา).

เกียรติศักดิ์ มูลธสง. (2542). **การสร้างความเข้มแข็งของคณะกรรมการศูนย์เยาวชนตำบล**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

โกวิทย์ พวงงาม.(2544). **การบริหารท้องถิ่นไทย : หลักการและมิติใหม่ในอนาคต**. กรุงเทพฯ: บริษัทสำนักพิมพ์วิญญูชน.

โกวิทย์ พวงงาม และคณะ. (2549). **รายงานการวิจัยการประเมินองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความเป็นเลิศด้านความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมของประชาชน ประจำปี 2549**. กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า.

จรัส สุวรรณมาลา.(2547). **นวัตกรรมท้องถิ่นไทย เล่ม 9 กรณีศึกษาด้านการเมืองและการมีส่วนร่วมและด้านการบริหารงานทั่วไป**. กรุงเทพฯ: สถาบันวิถีใหม่ท้องถิ่น คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชินรัตน์ สมสืบ.(2539). **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชนบท**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ชูวงศ์ ฉายะจินดา.(2539). **การปกครองท้องถิ่นไทย**. กรุงเทพฯ: พิฆเณศ พริ้นท์ติ้ง เซ็นเตอร์.

การปฏิบัติงานของคนรุ่นใหม่ : ความรู้ ทักษะ ความสามารถ

Work practices of the new generation: Knowledge, Skills, Abilities

ภัทราพร จันตะนี

บทคัดย่อ

คนรุ่นใหม่จะนำมุมมองใหม่ ๆ และวิธีการคิดที่แตกต่างไปจากเดิมมาใช้ มีความกระตือรือร้น มีกรอบความคิดซึ่งช่วยให้ซึมซับการฝึกอบรมซึ่งเป็นโอกาสขององค์กรในการพัฒนากำลังแรงงานคนรุ่นใหม่โดยเฉพาะ การฝึกอบรมที่ตรงกับความต้องการและวัฒนธรรมขององค์กรซึ่งใช้ประโยชน์จากทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า มีความได้เปรียบด้านเทคโนโลยีและการปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีใหม่ ๆ เป็นกลุ่มแรก ซึ่งคนกลุ่มนี้ต่างเติบโตมากับเทคโนโลยี มีความคุ้นเคย ความสามารถในใช้งานและความเข้าใจเทคโนโลยีต่างๆ ได้อย่างรวดเร็วทำให้พวกเขาแตกต่างจากคนรุ่นอื่นๆ ในกำลังแรงงาน มีความสามารถในการปรับตัวและความคล่องตัว มีความพร้อมและสามารถตอบสนองกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นฉับพลันได้ดีกว่า ความสามารถในการปรับตัวจะช่วยให้คนรุ่นใหม่ได้เปรียบในสภาพแวดล้อมการทำงานซึ่งมีอัตราเร่งเปลี่ยนแปลงและมีความเร็วกว่าที่ผ่านมา ซึ่งเป็นการเพิ่มจำนวนพลเมืองที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม การสนับสนุนให้คนรุ่นใหม่ได้รับการอบรมที่มีคุณค่าแสดงถึงการสนับสนุนสิทธิเด็กขององค์กรและยังสะท้อนถึงการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมขององค์กรสามารถเชื่อมโยงไปถึงการปฏิบัติขององค์กรในการดำเนินธุรกิจที่รับผิดชอบต่อสังคม

Abstract

The new generation will adopt new perspectives and different ways of thinking. enthusiastic It has a conceptual framework that allows to absorb training, which is an opportunity for organizations to develop a new generation of workforce in particular. Training tailored to the needs and culture of the organization that optimizes resource utilization. It is the first group that has the advantage of technology and adapting to new technologies. This group of people grew up with technology. familiar with Ability to use and understanding of various technologies It quickly made them different from other generations. in the labor force, have the ability to adapt and agility are better equipped and able to respond to sudden changes Adaptability gives young people an edge in an increasingly accelerating and faster work environment. which increases the number of citizens who are socially responsible Supporting the new generation to receive valuable

training shows the organization's support for children's rights and also reflects the organization's social and environmental responsibility performance. can be linked to corporate practices in socially responsible business practices.

1. บทนำ

Gen Y หรือคนรุ่นใหม่ที่เติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยีและอินเตอร์เน็ต ทำให้คนรุ่นใหม่มีการแสวงหาข้อมูลจ่าวสารและความรู้ใหม่ ๆ ได้อย่างรวดเร็ว รวมทั้งมีความคิด ความเชื่อ ไลฟ์สไตล์และพฤติกรรมที่แตกต่างไปจากคนรุ่นก่อนอย่างสิ้นเชิง การขยายตัวของคนรุ่นใหม่เป็นกลุ่มคนที่มีจำนวนมากที่สุดในโลก ทำให้คนรุ่นใหม่กลายเป็นพลังขับสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต ไม่ว่าจะเป็นในฐานะผู้บริโภคที่มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการซื้อสินค้าและบริการแตกต่างไปจากสมัยก่อน อันนำไปสู่กันเกิดอาชีพและไอเดีย ใหม่ ๆ ที่จะเข้ามาตอบสนองพฤติกรรมการบริโภคดังกล่าว หรือในฐานะผู้ประกอบการ แรงงาน และนักวิชาชีพที่ต้องพัฒนาทักษะและศักยภาพเพื่อให้สามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานทั่วโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คนรุ่นใหม่ หมายถึง คนซึ่งมีชีวิตอยู่ในสิ่งแวดล้อมใหม่ ปัญหาใหม่ ในโลกที่มีทรัพยากรจำกัด มีความขัดแย้งสูง ผู้คนจะมีบุคลิกภาพใหม่และแนวคิดใหม่ที่สามารถจะใช้ชีวิตทั้งในเชิงแข่งขัน และร่วมมือเพื่ออยู่ในสังคมยุคใหม่ได้อย่างมีคุณภาพ บุคลิกใหม่และแนวคิดใหม่สำคัญกว่าเรื่องอายุ คนวัยหนุ่มสาวที่ยังมีบุคลิกแบบเก่าคิดแบบเก่าจะกลายเป็นคนยุคเก่าที่ล้าสมัย ผู้ใหญ่บางคนที่เป็นคนใจกว้างพร้อมที่จะเรียนรู้ใหม่ มีจินตนาการเห็นการณ์ไกลอาจจะนับเป็นคนรุ่นใหม่หรือเป็นเพื่อนกับคนรุ่นใหม่ได้ คนรุ่นใหม่เป็นอิสระชนผู้นับถือในสิทธิเสรีภาพทั้งของตนเองและผู้อื่น การเป็นผู้ใฝ่ในการเรียนรู้และแสวงหาความเป็นจริง กล้าคิด กล้าจินตนาการ กล้าสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มุ่งพัฒนาตัวเองให้มีความรู้ประสบการณ์ มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มีอุดมคติหรือจิตสำนึกที่เข้าใจว่า ประโยชน์ส่วนตนผูกพันกับประโยชน์ส่วนรวมในระยะยาว

2. ความรู้ของคนรุ่นใหม่

การเรียนรู้ของคนรุ่นใหม่เปลี่ยนแปลงไปแบบก้าวกระโดด โดยเฉพาะการเรียนรู้แบบออนไลน์เป็นผลมาจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มีปัจจัยดังนี้

2.1 สถานการณ์และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ของคนรุ่นใหม่ สภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบันในยุคของข้อมูลข่าวสารเทคโนโลยีเป็นส่วนผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษา ตลาดแรงงาน อาชีพใหม่เกิดขึ้นอาชีพเก่าบางอีพลดความสำคัญลง ปริมาณความรู้มีอัตราการเติบโตสูง ปัจจัยต่าง ๆ นี้ส่งผลให้เกิดแนวโน้มที่ชัดเจนเกี่ยวกังความจำเป็นของกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งรูปแบบการศึกษาแบบเก่าอาจไม่สามารถรองรับการสร้างอาชีพให้กับคนรุ่นใหม่ตลอดชีวิตได้

ต่อไป ต้องมีการปรับตัวและพร้อมเรียนรู้ใหม่อยู่เสมอ ต้องพัฒนาทักษะให้เหมาะสมกับรูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะกับยุคข้อมูลข่าวสาร (การเรียนรู้แบบหมู่มากโดยใช้เทคโนโลยีและช่องทางออนไลน์รูปแบบต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วม) รูปแบบการเรียนรู้ทางช่องทางออนไลน์ที่นิยม คือ สื่อวีดิทัศน์ (YouTube) เกมส์คอมพิวเตอร์ (Games) สื่อสังคม (Social Media) สื่อทางเสียง (Audiobooks and Podcasts)

2.2 พฤติกรรมและความต้องการการเรียนรู้ของคนรุ่นใหม่ ความรู้ของคนกลุ่มนี้ต้องเพิ่มเติม ได้แก่ ความรู้ในการทำงาน ความรู้ทักษะชีวิตประจำวัน โดยวิธีหาความรู้เพิ่มเติมนิยมการเรียนรู้โดยใช้สื่อ เช่น หนังสือ นิตยสาร โทรทัศน์ วิทยุ เป็นต้น อุปสรรคในการเรียนรู้ออนไลน์ คือไม่มีอินเตอร์เน็ต ภาษาที่สื่อส่วนใหญ่มีเนื้อหาเป็นภาษาอังกฤษ หัวข้อการเรียนรู้ควรหลากหลาย สื่อควรมีรูปภาพมากๆ ตัวอักษรน้อย

2.3 แนวโน้มในอนาคต ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีประกอบกับแรงผลักดันทางด้านเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการเรียนรู้ทุกรูปแบบ เทคโนโลยีเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญไม่ว่าจะเป็นปัญญาประดิษฐ์ (AI) ที่ทำให้เกิดการพัฒนา การกำเนิดของ AI ที่คิดแทนมนุษย์ได้ในบางเรื่อง โปรแกรมพูดคุยอัตโนมัติ (Chatbot) ระบบเศรษฐกิจแบ่งปัน (Sharing economy) ได้แก่ การรวบรวมข้อมูล และสติปัญญา การรวบรวมแรงงาน การรวบรวมเงินทุน การรวบรวมผู้คนเพื่อความรู้สึกเป็นชุมชน การวบรวมองค์ความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้เรียนที่มีความรู้และประสบการณ์หลากหลาย การบูรณาการการเรียนรู้ที่มีการผสมผสานมากขึ้น เช่น การใช้เกมเพื่อดึงดูดเนื้อหา การเรียนรู้การเผยแพร่วิดีทัศน์บนยูทูป เป็นต้น

3. ทักษะของคนรุ่นใหม่

การมีทักษะความรู้เพียงอย่างเดียวนั้นไม่เพียงพอต่อการใช้ชีวิตแล้ว จำเป็นจะต้องมีทักษะการเรียนรู้ใหม่ และ Mind set ที่ดีเพื่อรับมือความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ด้วย หรือที่เราเรียกว่า “Meta Skill” ซึ่ง แตกต่างจาก “Hard Skill” และ “Soft Skill” โดย Hard Skill คือทักษะเชิง “เทคนิคความรู้” เป็นทักษะความสามารถด้านอาชีพ หรือความชำนาญในการทำงานด้านนั้นๆ แม้จะเป็นทักษะเฉพาะ แต่ก็อาจเกิดความเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ดังนั้นทักษะนี้ก็จำเป็นต้องเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่ออัปเดตให้ทันการเปลี่ยนแปลงในด้านนั้น ๆ ส่วน Soft Skill คือทักษะด้าน “สังคม” เป็นทักษะในการอยู่ร่วมกับคนอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นการติดต่อสื่อสาร, การทำงานเป็นทีม, การโน้มน้าวใจ, บุคลิก เป็นต้น ซึ่งทักษะนี้จำเป็นมากขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต เป็นทักษะที่ทำให้แตกต่างจาก AI ได้ Meta Skill เป็นทักษะใหม่ที่เกิดขึ้นมาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง เป็นการสร้างทัศนคติแบบ Growth Mindset หรือพร้อมที่จะเติบโต กระตือรือร้นในการเรียนรู้ สนุกกับการแก้ปัญหาและพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ที่

ท้าทาย เพื่อพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

Meta Skill สำคัญที่ควรมีคือ Self-Awareness : รู้จักและเข้าใจ ทั้งตัวเองและความเป็นจริง Creativity : สร้างสรรค์ ไม่ใช่แค่พัฒนาไอเดียใหม่ ๆ แต่ยังสามารถเปลี่ยนแปลงสิ่งที่มีให้ดีขึ้น และแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้ Resilience : ยืดหยุ่น สามารถลุกขึ้นมาได้ เมื่อใดก็ตามที่เจอกับความล้มเหลว ดังต่อไปนี้

1. Self-Awareness : รู้จักตนเอง เป็น “การรู้จักตนเองเป็นจุดเริ่มต้นแห่งปัญญา” อริสโตเติล กล่าวว่า การรู้จักตนเองในที่นี้หมายถึง Know Oneself คือรับรู้สิ่งที่เป็นตัวเราจริงๆ ในที่นี้ “สิ่งที่เราเป็น” ไม่ใช่ “สิ่งที่เราอยากให้เป็น” หลายคนในปัจจุบันโดยเฉพาะในยุคดิจิทัล มักจะไหลไปตามสังคมโดยไม่รู้ตัวจึงคิดไปเองว่าเราเป็นแบบนั้นแบบนี้โดยไม่ได้กลับมาพิจารณาที่ตัวเองว่าจริง ๆ แล้ว ชอบอะไร ไม่ชอบอะไร เก่งอะไร ไม่เก่งอะไร รวมถึงภาวะทางอารมณ์ และมุมมองความคิดของตัวเราเองด้วย ยกตัวอย่างเช่น ถ้าเราเข้าใจนิสัยตัวเองว่า “เป็นคนใจร้อน โมโหง่าย” ทำให้มีปัญหากับคนรอบข้างเสมอ เมื่อเรารู้จักตัวเองจะสามารถเตือนเวลาที่เป็นแบบนั้นได้หรือหาวิธีการดี ๆ ฝึกฝนให้เป็นคนที่ใจเย็นขึ้น เราก็จะมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีมีความสุขมากขึ้น ซึ่งส่งผลต่อการทำงานในอนาคตโดยตรงด้วย เพราะคงไม่มีใครอยากรับคนใจร้อนมาก ๆ มาทำงานร่วมกัน อย่างไรก็ตามการพิจารณาตัวเอง จากความนึกคิดของเราเพียงคนเดียวนั้นไม่เพียงพอ เราจำเป็นต้องรับฟังมุมมองของคนรอบข้างต่อสิ่งที่เราเป็นด้วยประกอบกับ Accepting Reality คือ “ยอมรับความเป็นจริง” การรู้จักตนเองอย่างแท้จริงจะช่วยให้เรายอมรับสิ่งที่เป็นมองเห็นความความอ่อนแอของตัวเอง และสามารถเปลี่ยนจุดบอดของเราให้กลายเป็นจุดแข็งที่ดีขึ้นได้ อย่างไรก็ตามถ้าเราไม่ยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นหรือสิ่งที่เราเป็น หลอกตัวเอง เราก็จะไม่สามารถแก้ปัญหา และพัฒนาให้เราก้าวไปข้างหน้าให้ดีขึ้น ตัวอย่างเช่น ถ้าเราเป็นคนที่เก่งด้านเทคนิคมาก แต่อ่อนประสบการณ์ด้านการสื่อสารหรือการนำเสนอที่ดี ถ้าเราไม่ยอมรับความจริงและบอกกับตัวเองว่า “นำเสนอแบบนี้ก็โอเคนะ ไม่ต้องดีมากแค่เทคนิคที่เรามีก็ดีกว่าใครแล้ว” แน่นอนว่าความคิดนี้ ปิดกั้นการพัฒนาเราไปเรียบร้อย แทนที่เราจะสามารถเติบโตในสายงานมากขึ้นจากทักษะใหม่ ๆ เรากลับย่ำอยู่ที่เดิม เพราะทัศนะคติต่อการยอมรับความจริงที่ไม่ดีเหล่านี้เอง ส่วน Be More Empathetic คือ “เห็นอกเห็นใจ เอาใจใส่คนรอบข้าง” บางคนอาจจะงงว่าเกี่ยวข้องกันอย่างไร จริง ๆ แล้วการรู้จักตัวเองเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ต่อคนรอบตัวโดยตรง เพราะใครก็ตามที่เข้าใจตัวเองมักจะเข้าใจในความแตกต่าง จึงเห็นอกเห็นใจต่อคนรอบข้างตามไปด้วย ตัวอย่างเช่น ถ้าเราเข้าใจความไม่สมบูรณ์แบบของตัวเองและรู้ว่าบางครั้งก็ผิดพลาดได้ เราก็จะเข้าใจความไม่สมบูรณ์แบบของคนรอบข้างด้วย จึงเห็นอกเห็นใจและไม่ซ้ำเติมในความผิดพลาดของคนอื่น นอกจากนี้คนที่รู้จักตัวเองดีจะสามารถจัดการกับอารมณ์ของตัวเองและเข้ากับสังคมได้ดี ส่งผลต่อการทำงานร่วมกับคนอื่นในองค์กรได้ดีตามไปด้วย การรู้จักตนเองส่งผลต่อการพัฒนาและโอกาสในอนาคตอย่างไร การรู้จักตนเอง เปรียบเหมือนการ

มีแผนที่ชีวิตที่ถูกต้อง ยิ่งเรารู้จักตนเองมากเท่าไหร่ เราก็จะสามารถนำพาตัวเราไปอยู่ในจุดที่ถูก เส้นทางที่ใช่ซึ่งก็เป็นเรื่องง่ายกว่าที่เราจะพัฒนาได้แบบก้าวกระโดดกว่าคนอื่น ลองนึกภาพง่าย ๆ ถ้าในอดีต Steve Jobs ไม่รู้จักตนเองดีพอ หันเหตัวเองไปเป็น นักดนตรีแบบ The Beatles ที่ใคร ๆ ก็ชื่นชอบ Steve Jobs คงไม่ประสบความสำเร็จในธุรกิจถึงขั้นเปลี่ยนแปลงโลกได้อย่างที่ควรจะเป็น นอกเหนือจากนี้การเข้าใจตัวเอง รู้จักตัวเอง ยังช่วยให้เราแก้ปัญหาในชีวิตได้เร็วมากขึ้นด้วย ตัวอย่างเช่น คนสองคนเจอปัญหาแบบเดียวกัน คนหนึ่งซับซ้อน ไม่เข้าใจว่าตัวเองมีจุดแข็งอะไร หรือจะจัดการกับความรู้สึกล้มเหลวอย่างไร ตรงกันข้ามกับอีกคนหนึ่งที่รู้จักตนเอง รู้จุดแข็งที่จะสามารถนำมาปรับ และพัฒนาต่อ รวมถึงจัดการกับอารมณ์ความรู้สึกของตนเองได้เร็ว แน่นอนว่าคนนี้จะสามารถแก้ปัญหา และก้าวไปข้างหน้าได้ดีกว่า

2. Creativity : สร้างสรรค์ คือ “เราไม่สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยความคิดแบบเดิม ๆ” โดยอัลเบิร์ต ไอน์สไตน์ กล่าวว่า การสร้างสรรค์ไม่ได้เพียงแค่คิดอะไรใหม่ ๆ หรือสร้างสรรค์อะไรใหม่ได้เท่านั้น แต่ยังหมายถึง Improvisation คือ “มีไหวพริบ” แน่นอนว่าความเปลี่ยนแปลงมักจะมาพร้อมกับสิ่งที่คาดไม่ถึงเสมอ การมีไหวพริบปฏิภาณ คือความสามารถในการคิดปรับเปลี่ยน ปรับตัวให้เข้ากับสิ่งที่คาดคิดได้ สามารถหาทางออกให้กับปัญหาที่เราไม่เคยเจอมาก่อน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญมาก ๆ ที่ควรมี ตัวอย่างสถานการณ์ของคนที่มีไหวพริบปฏิภาณเช่น สถานีอวกาศเจอสถานการณ์ไม่คาดคิด แรงดันอากาศลดลงผิดปกติจากการรั่วไหล นักบินที่มีไหวพริบเห็นรอยรั่วที่เป็นปัญหาจึงใช้นิ้วมืออุดรอยรั่วนั้นไว้ในทันที ก่อนที่จะเรียกลูกเรือคนอื่นๆ จะมาซ่อมแซมต่อ ถ้าเป็นคนที่ไม่มีไหวพริบอาจจะรอเรียกผู้เชี่ยวชาญมาก่อน ซึ่งนั่นอาจจะแก้ปัญหาได้ไม่ทันท่วงที ตัวอย่างนี้แสดงถึงความสำคัญของปฏิภาณไหวพริบ คนที่มีทักษะนี้จะสามารถหาทางแก้ปัญหาที่ไม่เคยเจอมาก่อนได้อย่างรวดเร็ว ซึ่ง Problem-Solving เป็น “แก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้” ข้อนี้แตกต่างจากการมีไหวพริบตรงที่สามารถแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อนมากขึ้นต้องอาศัยความคิดในมุมมองที่กว้างขึ้น ต่างจากไหวพริบปฏิภาณที่เราต้องแก้ปัญหาเฉพาะหน้าให้ทันท่วงทีก่อน ซึ่งปัญหาอาจจะไม่ได้มีความซับซ้อนเท่า ตัวอย่างเช่น องค์กรหนึ่งเกิดปัญหาทางเทคนิคด้านโปรแกรมขึ้นในบริษัทเป็นปัญหาที่ไม่เคยพบเจอมาก่อน ผู้ที่มีทักษะในข้อนี้จะสามารถวิเคราะห์สิ่งที่เกิดและหาทางแก้ปัญหาจากแนวทางใหม่ที่ต่างไปจากเดิม หรือสามารถขยายขอบเขตของความคิดออกไปจากแนวทางเดิม ๆ เพื่อแก้ปัญหาที่ซับซ้อนนี้ได้ ส่วน Innovation คือ “สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่” ซึ่งตรงกับหลักของความคิดสร้างสรรค์ คือมีความสามารถในการคิดสิ่งใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมี ออกนอกกรอบจากที่เคยเป็นและ ลงมือทำออกมาให้เป็นนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้ ทักษะการสร้างสรรค์ส่งผลต่อการพัฒนา และโอกาสในอนาคตอย่างไร ความคิดสร้างสรรค์ ไม่ใช่แค่เพียงการคิดค้นสิ่งใหม่เท่านั้นแต่ยังต้องคิดกว้าง คิดต่างและคิดได้เร็วด้วย ซึ่งข้อนี้จะสำคัญมาก ๆ โดยเฉพาะในอนาคตที่ AI กำลังจะเข้ามามีบทบาทมากขึ้น เพราะความสร้างสรรค์นี้จะทำให้เราแตกต่างจากหุ่นยนต์ที่มักจะถูกใช้กับงานที่ทำซ้ำๆ ตัวอย่างเช่น ในอนาคต AI จะสามารถเข้าแทนอาชีพที่ทำซ้ำ

ๆ ตายตัวอย่างพนักงานเสิร์ฟอาหารได้ แต่จะไม่สามารถเข้ามาแทนคนที่ดูแลหุ่นยนต์ ซึ่งเป็นคนสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหาและพัฒนาหุ่นยนต์นี้ได้ เพราะส่วนนี้อาศัยความคิดที่สร้างสรรค์และมุมมองความคิดที่กว้างเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นซึ่งหุ่นยนต์นั้นทำไม่ได้ ดังนั้นถ้าเราสามารถสร้างสมดุลของความสร้างสรรค์ทั้งหมดนี้ เราจะเป็นทั้งคนที่มีความสามารถในการสร้างสิ่งใหม่และแก้ไขปัญหาได้ดี แน่นอนว่าบุคคลที่มีคุณสมบัติที่ดีแบบนี้จะเป็นที่ต้องการในตลาดไม่ว่าจะเป็นยุคสมัยไหนก็ตาม

3. Resilience : ยืดหยุ่นทางความคิด หมายถึงทักษะทางความคิดต่อการเอาชนะความล้มเหลว คนที่มีความยืดหยุ่นทางความคิดที่ดี จะสามารถยอมรับในความผิดพลาด ไม่ยึดติดกับผลลัพธ์ที่ผ่านไปแล้วทำให้สามารถก้าวไปข้างหน้าได้มากและรวดเร็วกว่าคนอื่นๆ ยกตัวอย่างให้เห็นภาพชัดเจนที่สุดก็คือ โทมัส อัลวา เอดิสัน นักประดิษฐ์ที่มีชื่อเสียงในเรื่องของการไม่ยอมแพ้ต่อความล้มเหลว อย่างที่รู้กันว่ากว่าจะได้ออกมาเป็นหลอดไฟที่เราใช้กันทุกวันนี้ เขาต้องทดลองผิดพลาดมาแล้วหลายร้อยครั้ง ซึ่งถ้าในวันนั้นเขาจมปลักกับความผิดพลาดไม่กี่ครั้ง เขาก็คงไม่สามารถสร้างสิ่งที่เป็นประโยชน์มหาศาลนี้ขึ้นมาได้ ความยืดหยุ่นทางความคิดจึงเป็นเรื่องสำคัญ การที่เราจะมีความยืดหยุ่นทางความคิดได้นั้น เราจะต้องลองผิดลองถูก เมื่อเราลองผิดลองถูก เราจะเริ่มเจอกับผลลัพธ์ทั้งที่ดีและไม่ดี เอาชนะความล้มเหลว เมื่อเราเจอผลลัพธ์ที่ไม่เป็นดังใจ อย่าจมปลัก ให้ก้าวข้ามความผิดพลาดนั้นไปให้ได้ เรียนรู้นำความผิดพลาดเหล่านั้นมาเป็นแหล่งเรียนรู้ที่ดีให้กับเรา เพื่อหาหนทางพัฒนาต่อไป ไม่ให้เกิดความผิดพลาดเช่นเดิม “ทุกคนบนโลกนี้ล้มได้เหมือนกัน แต่ลุกขึ้นมาได้เร็วหรือช้าต่างกัน”

สรุป Meta Skill คือการสร้าง Mind set หรือทัศนะคติที่ดีพร้อมที่จะพัฒนา เรียนรู้ แก้ปัญหาสิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทาย ซึ่งบุคคลที่มีทักษะหรือทัศนะคติแบบนี้มักจะรู้จักตัวเอง (Self-Awareness) เป็นอย่างดี จึงมีความพร้อมที่จะพัฒนา มีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ในการทำสิ่งใหม่ ๆ รวมทั้งมีแนวทางการแก้ปัญหาที่ชาญฉลาด สุดท้ายมีความยืดหยุ่นทางความคิด (Resilience) ไม่ว่าจะเจอปัญหาอะไร ก็จะไม่จมปลัก แต่จะเรียนรู้และพัฒนาไปข้างให้ดีขึ้นเสมอ ใครก็ตามที่มีแนวความคิดและทักษะนี้อยู่ ไม่ว่าจะเป็นยุคไหน สมัยใด สายงานใดก็มีโอกาสเติบโต และเป็นที่ต้องการในตลาดได้อย่างแน่นอน

4. ความสามารถของคนรุ่นใหม่

คนรุ่นใหม่จะมีความพร้อมและสามารถตอบสนองกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นฉับพลันได้ดีกว่า ซึ่งเป็นประโยชน์ในการปรับเปลี่ยนภูมิทัศน์ของสถานประกอบการในปัจจุบันเนื่องจากทั้งกระบวนการ เทคโนโลยีและลำดับความสำคัญมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ด้วยพรมแดนทางเศรษฐกิจสังคมและการเมืองในประเทศมีความไม่แน่นอน ความสามารถในการปรับตัวจะช่วยให้คนรุ่นใหม่ได้เปรียบในสภาพแวดล้อมการทำงานซึ่งมีอัตราเร่ง เปลี่ยนแปลงได้และมีความเร็วกว่าที่ผ่านมมา ดังนี้

4.1 เชื่อมั่นในตนเอง

คนทำงานยุคใหม่มี background ที่เติบโตมาจากการดูแลตัวเองเป็นหลักเนื่องจากถูกเลี้ยงดูโดยพ่อแม่ที่ต้องทำงานนอกบ้านอยู่ตลอด พวกเขาจึงเติบโตแบบดูแลตัวเองได้ มีความเชื่อมั่นและมั่นใจในตนเองอย่างมาก จึงชอบทำงานสไตล์ชัดเจน ไม่อ้อมค้อม ขณะเดียวกันก็ต้องการอิสระและความยืดหยุ่นในการทำงาน ภายใต้รูปแบบและกระบวนการที่พวกเขาคิดขึ้นมาด้วยตนเอง การตีกรอบในการทำงานจึงไม่เหมาะกับคนรุ่นใหม่ด้วยประการทั้งปวง การคิดนอกกรอบบ้างอาจได้สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เป็นการพัฒนาองค์ความรู้ที่น่าสนใจให้เกิดขึ้นภายในองค์กร

4.2 เชี่ยวชาญการใช้เทคโนโลยี

การเติบโตมาพร้อม ๆ กับเทคโนโลยีที่ได้รับการพัฒนาอย่างทันสมัยทำให้คนทำงานยุคใหม่มีความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีโดยอัตโนมัติ บางคนไม่เพียงแต่เป็นผู้ใช้เทคโนโลยีแต่ยังสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ โดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือได้จะเห็นได้จากเวลาสัมภาษณ์คนรุ่นใหม่ พวกเขาต้องการรู้ข้อมูลจากบริษัทมากไปกว่าการรู้เรื่องเงินเดือนและสวัสดิการ แต่ยังต้องรู้ด้วยว่าบริษัทที่เข้าไปร่วมงานด้วยนั้นใช้เทคโนโลยีแบบใด และให้การสนับสนุนด้านเทคโนโลยีในการทำงานมากน้อยเพียงใดอีกด้วย

4.3 เพิ่มมูลค่าให้กับสิ่งต่าง ๆ

คนทำงานยุคใหม่ไม่ต้องการเติบโตแบบค่อยเป็นค่อยไปแบบคนรุ่นก่อน พวกเขาไม่ต้องการรอจนเกษียณถึงจะได้บำเหน็จหรือบำนาญ แต่ต้องการที่จะรู้ว่าพวกเขาทำอะไรได้บ้างในปัจจุบัน เพื่อที่จะเพิ่มมูลค่าให้กับสิ่ง ต่าง ๆ ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และพวกเขาจะได้รับอะไรจากองค์กรบ้างในวันนี้ ไม่ใช่อีก ๕ หรือ ๑๐ ปีข้างหน้า หากองค์กรไม่สามารถชี้แจงสิ่งต่างๆ เหล่านี้ได้อย่างชัดเจน พวกเขาก็พร้อมที่จะเปลี่ยนงานใหม่ได้อย่างไม่ลังเลเช่นกัน

4.4 มีสายเลือดผู้ประกอบการ ชอบสร้างสรรค์สิ่งใหม่

คนรุ่นใหม่มีความกระตือรือร้นที่จะเป็นนายตัวเองอย่างสูง ประกอบกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในปัจจุบันที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้ และเอื้ออำนวยให้การดำเนินงานต่างๆ ง่ายขึ้นกว่าแต่ก่อนมาก จึงไม่แปลกที่คนรุ่นใหม่จะมีธุรกิจของตนเองตั้งแต่ยังอายุน้อย พลังความอยากรู้อยากลอง การได้ทดลองสนามการทำงานเพื่อเก็บเกี่ยวประสบการณ์ก่อนก้าวไปเป็นเจ้าของกิจการของคนรุ่นใหม่ หากนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรจะเอื้อให้องค์กรมีการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ และมีทางเลือกในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างหลากหลาย

4.5 มีพลังที่จะรับผิดชอบ

คนที่คิดว่าคนรุ่นใหม่ไม่ค่อยมีความรับผิดชอบอาจต้องคิดใหม่ เพราะคนรุ่นนี้มองว่าภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นการสร้างความท้าทายในชีวิต และเป็นโอกาสในการสร้างเสริมทักษะ

ในด้านต่าง ๆ นอกจากนี้การได้รับการมอบหมายเพิ่มขึ้นทำให้พวกเขารู้สึกถึงการได้รับความเชื่อถือจากหัวหน้างาน สร้างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมาก

4.6 ทำงานอย่างรวดเร็ว

คนทำงานรุ่นใหม่มักตกเป็นเป้าหมายของการเข้าไปจุกจิกของหัวหน้างาน เพราะพวกเขาชอบทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จอย่างรวดเร็ว ทำให้มีเวลาว่าง และอาจใช้เวลาที่เหลือไปแบบไม่มีประโยชน์ เมื่อหัวหน้างานพบก็ต้องโดนตำหนิ คนรุ่นใหม่จึงรู้สึกว่าถูกล้ำเส้น มีคนเข้ามาวุ่นวายในชีวิตมากเกินไป หากอยากทำงานกับคนรุ่นใหม่ได้อย่างราบรื่น อย่าปล่อยให้พวกเขาว่าง คอยป้อนงานหรือโปรเจกต์ต่างๆ ให้ทำอยู่เสมอ จะได้ฝึกฝนฝีมือ แบ่งเบาภาระเพื่อนร่วมงานและไม่เกิดอาการเบื่อหน่ายจนต้องหาอย่างอื่นทำเพื่อฆ่าเวลา

4.7 มีความพร้อมในการปรับตัว

คนยุคนี้มีความพร้อมในการปรับตัวกับกลุ่มคนใหม่ๆ สถานที่ใหม่ๆ และสถานการณ์ใหม่ๆ ได้เสมอ ชอบการเปลี่ยนแปลงไม่หยุดนิ่ง การให้คนรุ่นใหม่ติดอยู่กับตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งโดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงนั้น จะทำให้พวกเขาไม่มีความสุขในการทำงาน ควรเปิดโอกาสให้พวกเขาได้เติบโตพัฒนาด้านความรู้ ทักษะ ได้พบปะกับกลุ่มคนที่มีความคิดสร้างสรรค์ และสั่งสมประสบการณ์ เพื่อความเจริญก้าวหน้าของทั้งตัวคนทำงานและการเติบโตขององค์กรในอนาคต

4.8 ทำงานแบบทุ่มสุดตัว

คนรุ่นใหม่ชื่นชอบองค์กรที่ลงทุนและให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรและดูแลบุคลากรให้ทำงานได้อย่างมีความสุขในทุกด้าน หากองค์กรตอบโจทย์ได้ตรงจุด พวกเขาจะทุ่มเททำงานแบบสุดตัวเช่นกัน และพัฒนาตัวเองได้อย่างต่อเนื่อง ตราบเท่าที่ยังรับรู้ว่าองค์กรยังให้ความสำคัญกับคนทำงานและมองเห็นคุณค่าในตัวคนทำงานทุกคน

5. สรุป

คนรุ่นใหม่นั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งในปัจจุบันซึ่งสามารถพิจารณาผลลัพธ์และประโยชน์ดังต่อไปนี้

1. พลังและมุมมองใหม่ คนรุ่นใหม่จะนำมุมมองใหม่ ๆ และวิธีการคิดที่แตกต่างไปจากเดิมมาใช้ คนทำงานรุ่นใหม่ส่วนใหญ่กระหายที่จะเรียนรู้ ตื่นเต้นกับการสร้างประสบการณ์และใช้ทักษะของตนในการทำงาน ซึ่งความกระตือรือร้นเป็นผลดีในการสร้างทีม การสร้างผลงานหรือผลิตภาพและเป็นขวัญกำลังใจในสถานประกอบการ อีกทั้งคนทำงานรุ่นใหม่ยังช่วยให้ได้เปรียบหากมีเป้าหมายการตลาดที่คนรุ่น 17-35 ปี หรือชาวมิลเลนเนียล (millennial market) เนื่องจากจะเข้าถึงหรือสื่อสารกับคนวัยเดียวกันอย่างไรได้

2. การพัฒนาแรงงาน คนรุ่นใหม่คุ้นเคยกับการเรียนรู้ เพิ่งจบการศึกษา คนรุ่นใหม่จะยังคงมีกรอบความคิดซึ่งช่วยให้พวกเขาสามารถซึมซับการฝึกอบรมได้อย่างง่ายดาย เนื่องจากไม่มีประสบการณ์มากนัก คนรุ่นใหม่จึงเปรียบเหมือน ‘กระดาษที่ยังว่างเปล่า’ ซึ่งเป็นโอกาสขององค์กรในการพัฒนากำลังแรงงานคนรุ่นใหม่โดยเฉพาะการฝึกอบรมที่ตรงกับความต้องการและวัฒนธรรมขององค์กรใช้ประโยชน์จากทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า บ่อยครั้งที่ค่าตอบแทนของคนทำงานรุ่นใหม่ต่ำกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ ซึ่งหมายความว่า องค์กรสามารถให้จัดสรรให้คนทำงานที่มากประสบการณ์ทำงานในระดับยุทธศาสตร์และมอบหมายงานในตำแหน่งพนักงานทั่วไปแก่คนรุ่นใหม่ นอกจากนั้น คนรุ่นใหม่ยังสามารถว่าจ้างในฐานะพนักงานฝึกหัดซึ่งทั้งผู้ว่าจ้างและคนรุ่นใหม่ต่างได้ประโยชน์ด้วยกันทั้งคู่

3. ความได้เปรียบด้านเทคโนโลยีและการปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีใหม่ ๆ เป็นกลุ่มแรก ชาวมิลเลนเนียล
ต่างเติบโตมากับเทคโนโลยี ความคุ้นเคย ความสามารถในการใช้งานและความเข้าใจเทคโนโลยีต่างๆ ได้อย่างรวดเร็วทำให้พวกเขาแตกต่างจากคนรุ่นอื่นๆ ในกำลังแรงงาน ซึ่งการจ้างงานคนรุ่นใหม่จะส่งผลให้การขับเคลื่อนธุรกิจไปข้างหน้าด้วยการปรับเปลี่ยนและใช้งานซอฟต์แวร์และเทคโนโลยีใหม่ๆ นั้นเป็นไปได้อย่างง่ายดายขึ้น

4. ความสามารถในการปรับตัวและความคล่องตัว ในกรณีที่มีเหตุการณ์ไม่คาดคิดเกิดขึ้น คนรุ่นใหม่จะมีความพร้อมและสามารถตอบสนองกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นฉับพลันได้ดีกว่า ซึ่งเป็นประโยชน์ในการปรับเปลี่ยนภูมิทัศน์ของสถานประกอบการในปัจจุบันเนื่องจากทั้งกระบวนการเทคโนโลยีและลำดับความสำคัญมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ด้วยพรมแดนทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองในประเทศมีความไม่แน่นอน ความสามารถในการปรับตัวจะช่วยให้คนรุ่นใหม่ได้เปรียบในสภาพแวดล้อมการทำงานซึ่งมีอัตราเร่ง เปลี่ยนแปลงได้และมีความเร็วกว่าที่ผ่านมา

5. เพิ่มจำนวนพบเมืองที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม การสนับสนุนให้คนรุ่นใหม่ได้รับการอบรมที่มีคุณค่าแสดงถึงการสนับสนุนสิทธิเด็กขององค์กรและยังสะท้อนถึงการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมขององค์กร สามารถเชื่อมโยงไปถึงการปฏิบัติขององค์กรในการดำเนินธุรกิจที่รับผิดชอบต่อสังคมอีกด้วย

ไม่น่าแปลกใจเลยว่า กำลังแรงงานในอนาคตอันใกล้นี้จะถูกยึดครองโดยกลุ่มคนรุ่นมิลเลนเนียล ผู้ว่าจ้างจะต้องเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงด้านกำลังแรงงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเราจะต้องใช้มาตรการเพื่อดึงดูดและสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ได้มาซึ่งทักษะของคนทำงานรุ่นมิลเลนเนียล ขณะที่คนรุ่นนี้กลายจะเป็นกลุ่มคนส่วนใหญ่ของผู้สมัครงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน

6. เอกสารอ้างอิง

http://www.okmd.or.th/okmd-opportunity/new-gen/687/ [ออนไลน์] : วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔.

https://www.rsu.ac.th/soc/forum05.html [ออนไลน์] : วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔.

รายงานการศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการเรียนรู้สำหรับคนรุ่นใหม่. สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ร่วมกับสถาบันการเรียนรู้ มจธ., ๒๕๖๐.

https://stepstraining.co/trendy/meta-skill-new-gen-must-have [ออนไลน์] : วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔.

ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
The Importance of the Human Resource Development

อัจฉรา หล่อตระกูล
รองศาสตราจารย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
nmpungnaka@hotmail.com

บทคัดย่อ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้น เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยมีการวางแผนล่วงหน้าอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง และเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ โดยต้องพัฒนาทั้งร่างกายและจิตใจไปพร้อมๆกัน รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพหรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบไปจากเดิม เน้นที่การเปลี่ยนแปลงระบบ แก้ปัญหาสำหรับบุคลากรรายบุคคล ริเริ่มโดยฝ่ายบริหาร เปลี่ยนเป็นลักษณะของการวางแผนร่วมกัน มีการพัฒนาอย่างเป็นกระบวนการต่อเนื่องทั้งเป็นแบบทางการและไม่ทางการ เน้นแนวคิดการอบรมแนวใหม่ ซึ่งได้แก่ ทักษะ แรงจูงใจ นำไปปฏิบัติและทักษะสามารถพัฒนาได้จากการฝึกอบรม การเรียนรู้เกิดจากศักยภาพ แรงจูงใจของผู้เรียน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นมีอยู่อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ดังนั้นในการพัฒนาบุคลากรควรเชื่อมโยงการพัฒนากับกลยุทธ์ขององค์การ ให้โอกาสพนักงานในการฝึกทักษะและความสามารถ รวมถึงการแปรรูปความผิดพลาดให้เป็นโอกาสการเรียนรู้ ให้เขามีส่วนร่วมในปัญหาเพื่อพัฒนาความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การต้องดูแลบุคคลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายต่อไป เน้นการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน และยังสามารถให้การเสริมแรงเป็นตัวกระตุ้นได้อีกด้วย

คำสำคัญ : การพัฒนา, ทรัพยากรมนุษย์, การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

Abstract

Human Resource Development is an organized activity in order to change behavior with continuous systematic planning in advance and to increase knowledge and ability, by having to develop both physically and mentally at the same time. The form of professional development or human resource development has changed from the original model, by the way, focus on system change Solve problems for individual personnel initiated by management, change to the nature of joint planning. There is a continuous process of development, both formal and informal. Emphasis on new training concepts: skills, motivation, implementation that can be developed through training.

Learning comes from potential learner motivation. Human resource development is ongoing all the time. Therefore, in the development of personnel, development should be linked to the strategy of the organization. Provide opportunities for employees to train their skills and abilities, including transforming mistakes into learning opportunities, engage them in the problem to develop a sense of belonging. Organizations must take care of individuals to create motivation to work for the organization to achieve its goals. Emphasis on operator participation and can also provide reinforcement as a stimulant as well.

Key words : Development, Human Resource, changing behavior

การพัฒนา แปลว่า ทำให้เจริญขึ้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความหมายว่าเป็นกระบวนการของการพัฒนาและการทำให้บุคลากรได้แสดงความเชี่ยวชาญ (expertise) โดยใช้การพัฒนาองค์การ การฝึกอบรมบุคคลและพัฒนาบุคคลโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน และ เป็นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ขององค์การ (organizational learning) โดยนายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบ เพื่อจุดประสงค์ในการปรับปรุงการทำงานซึ่งเน้นการทำให้บุคลากรทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยบูรณาการเป้าหมายขององค์การและความต้องการของบุคคลให้สอดรับกัน (Rothwell, W. J. & Sredl, H. J., 1992 : p.320) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการพัฒนาบุคลากรสร้างให้แต่ละบุคคลเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์การ ตลอดจนเกิดความตระหนักในคุณค่าของตนเอง เพื่อนร่วมงานและองค์การ โดยดึงศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อที่จะศึกษาบทเรียน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินงานต่างๆก็คือมนุษย์ ทั้งยังเป็นกำลังสำคัญขององค์การและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศด้วย ดังนั้นจึงควรตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของมนุษย์ ควรส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนามนุษย์ น่าจะแตกต่างกัน สองคำนี้ไม่เหมือนกันที่เดียว ในเวลานี้ต้องการเน้นการพัฒนามนุษย์จึงต้องเข้าใจเกี่ยวกับความหมายของคำว่าพัฒนามนุษย์ที่ต่างจากคำว่าพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งหมายถึงการพัฒนาคนในฐานะเป็นทรัพยากรอย่างหนึ่ง ดังนั้นจึงควรหันมาสนใจในการพัฒนามนุษย์มากกว่า เมื่อพัฒนาเขาเหล่านั้นได้แล้วก็เหมือนกับเป็นทุน เป็นปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมต่อไป(พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2542 : หน้า 2) การศึกษาอบรมในพระพุทธศาสนายึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดังจะเห็นได้จากการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการพัฒนาการและวุฒิภาวะของผู้เรียน โดยที่พระพุทธเจ้าทรงเทียบความพร้อมในการศึกษาเล่าเรียนของบุคคลเข้ากับบัวสี่เหล่าและทรงจำแนกประเภทของบุคคลที่

จะเข้ารับการศึกษาอบรมไปตามจริต ๖ และที่สำคัญคือ พระพุทธเจ้ามุ่งให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติได้ด้วยตนเอง ตัวอย่างเช่น การบริหารงานบุคคลในพระพุทธศาสนา เริ่มตั้งแต่รับคนเข้ามาบวช ที่ต้องมีการกลั่นกรองโดยคณะสงฆ์ พระพุทธเจ้าทรงมอบความเป็นใหญ่ให้คณะสงฆ์ในการให้การอุปสมบทแก่กุลบุตร เมื่อบวชเข้ามาแล้ว พระบวชใหม่จะต้องได้รับการฝึกหัดอบรมและการศึกษาเล่าเรียนจากพระอุปัชฌาย์โดยอยู่ภายใต้การปกครองดูแลของท่านจนพรรษาครบ ๕ พรรษา (พระธรรมโกศาจารย์ ศ. (ประยูร ธมฺมจิตฺโต 2549: หน้า 39) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผนล่วงหน้าเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และปรับปรุงพฤติกรรมของบุคลากรในการทำงานให้แก่บุคลากรนั้น โดยองค์การเป็นผู้จัดขึ้นให้แก่บุคลากร ในระยะเวลาที่จำกัด ผ่านกระบวนการพัฒนาปัจเจกบุคคล เช่น การฝึกอบรม และกระบวนการพัฒนาองค์การ ทั้งนี้เพื่อดึงเอาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อเอื้ออำนวยต่อการช่วยองค์การให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (กีรติ ยศยิ่งยง, 2548 : หน้า 2)

นักวิชาการสมัยใหม่ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยมีขอบเขตองค์ประกอบและจุดประสงค์การพัฒนาที่แตกต่างกันไปตามลำดับของการสั่งสมองค์ความรู้ มีการรวบรวมคำนิยามของนักวิชาการพร้อมทั้งจุดเน้นขอบเขตและทฤษฎีที่เป็นรากฐานของคำนิยามไว้ เช่น “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ ชุดของกิจกรรมที่จัดขึ้นภายในระยะเวลาหนึ่งโดยออกแบบมาเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม” มีจุดเน้นอยู่ที่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Weinberger, L. A. Commonly 1998 : pp.75-97.) และยังมีจุดเน้นอยู่ที่การฝึกอบรม การพัฒนาสายอาชีพ การพัฒนาองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้ (Marsick, V. J., & Watkins, K. 1997: pp.295-311) นิยามความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับระหว่างประเทศ (ใช้ประเทศเป็นหน่วยในการวิเคราะห์ มิใช่เพียงองค์การของหน่วยงานรัฐหรือเอกชนเท่านั้น) ในปี ค.ศ. 2002 ให้นิยามโดยใช้ประสิทธิผลขององค์การเป็นตัวตั้ง (Gilley , J. W., & Maycunich, A., 2000:p.74) และยังเป็นการวางแผนอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อจัดการให้มีการพัฒนาระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานและประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การโดยใช้วิธีการฝึกอบรม การให้ความรู้และจัดโปรแกรมการพัฒนาพนักงานให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้า ในอาชีพสำหรับอนาคต ซึ่งการวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่องค์การเป็นรายบุคคลนั้น เพื่อ ให้เขามีความพร้อมที่จะทำงานในหน้าที่ของเขาให้ได้ผลดีแก่องค์การมากที่สุด (มัลลี เวชชาชีวะ, 2524 : หน้า 49) และการที่จะทำให้บุคคลมีคุณภาพมากขึ้น ก็คือ การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบผลสำเร็จเป็นที่พอใจแก่องค์การ (พะยอม วงศ์สารศรี, 2550 : หน้า 5) โดยมีกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งสนใจการพัฒนาการบำรุงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์การสามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพื่อการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์การ และสามารถ

ดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข (วิชัย โถสุวรรณจินดา, 2551:หน้า 2) และเป็นบุคคลซึ่งมีความพร้อม มีความจริงใจ และสามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ หรือเป็นบุคคลในองค์การที่จะสามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ ดังนั้นองค์การจึงมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งต้องใช้การวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ามาช่วย(สมชาย หิรัญกิตติ, 2542:หน้า 157) ทั้งนี้ กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งมวลอันอาจได้แก่ การเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติโดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ ซึ่งจะครอบคลุมกระบวนการ จัดการศึกษาให้ทุกคนและทุกระดับได้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและทัศนคติอันพึงปรารถนาของสังคมและประเทศชาติและรวมถึงการฝึกอบรม การสอนงานการสับเปลี่ยนหมุนเวียน หรือแม้แต่กระบวนการในการพัฒนาตนเองอีกด้วย (บุญเลิศ ไพรินทร์, 2538 : หน้า 5) ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพดีขึ้น ต้องพัฒนาในด้านร่างกายและจิตใจไปพร้อมๆ กัน นอกจากนั้นจะต้องให้มนุษย์มีความรู้คู่กับคุณธรรมด้วย จึงจะเป็นคนที่สมบูรณ์หรือความเป็นมนุษย์ออกไปอยู่ในสังคมได้ และเมื่อมนุษย์มีความรู้แล้ว ต้องนำไปปฏิบัติ ฝึกฝนให้เกิดผลดีคือ มีประสบการณ์ดังนั้นเอง ประสบการณ์ดี ความรู้ดี มีคุณธรรมดี และมีความสามารถสูง มีความสำคัญอย่างยิ่งที่ควรใช้เป็นหลักในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยเป็นการกระทำทุกอย่างเพื่อที่จะเพิ่มศักยภาพและการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ (นราธิป ศรีงาม, 2550 : หน้า 28) และการดำเนินกิจกรรมเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ในด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และทักษะฝีมือโดยทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นและเพื่อเตรียมความพร้อมของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานในอนาคตได้ องค์การสมัยใหม่ในปัจจุบันจึงให้ความสำคัญกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากขึ้นเนื่องจากองค์การมองพนักงานเป็นทรัพย์สินที่มีค่าหรือที่เรียกว่ามีสภาพเป็น “ทุนมนุษย์” (อนิวัช แก้วจำนงค์ 2552 : หน้า 140) ทั้งนี้เป็นเรื่องของกลไกที่จะช่วยให้การดำเนินงานทั้งในด้านองค์การ และด้านทุนมนุษย์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อนำมาซึ่งความสำเร็จสู่องค์การหรือหน่วยงานโดยรวมหรืออาจกล่าวได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการเพิ่มคุณค่าให้กับตัวบุคคลทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมและมุ่งให้องค์การที่มีจุดเน้นของการพัฒนาเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ความต้องการขององค์การที่ต้องการเจริญเติบโตและมีการเปลี่ยนแปลไม่หยุดนิ่ง การพัฒนามีความเกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความต้องการขององค์การ การพัฒนาเป็นการลงทุนในระยะยาวขององค์การเพื่อหวังผลในอนาคต (สุจิตรา ธนานันท์, 2550 : หน้า 35) และยังเป็นการเพิ่มทักษะด้วยการฝึกอบรมเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง โดยที่การใช้ทรัพยากรมนุษย์นั้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและผู้บริหารทุกระดับต้องเกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยอาศัยพลังความสามารถของคนปฏิบัติงานให้สำเร็จ ทั้งยังเป็นการจัดกิจกรรมที่เป็นระบบและต่อเนื่องกิจกรรมที่จัดจะกำหนดให้สิ้นสุดในเวลาที่

เหมาะสมและสามารถสร้างกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้อย่างดี ซึ่งกิจกรรมที่จัดเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การในสังคม ตอบสนองความต้องการของการพัฒนาคนในองค์การและสังคม (Nadler & Nadler, 1990 : p12)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือการพัฒนาวิชาชีพในปัจจุบันเปลี่ยนรูปแบบจากเดิม เป็นการบริหารการพัฒนาด้วยกลยุทธ์เชิงรุกมากกว่าเชิงรับ หมายความว่า หน่วยงานต้องคิดล่วงหน้าว่าจะต้องจัดการพัฒนาเรื่องใดบ้างตามความสามารถที่ต้องการเพื่อจะได้จัดโปรแกรมหรือหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความสามารถที่กำหนดขึ้น (อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์, 2548 : หน้า 5) มีการเปรียบเทียบให้เห็นถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในค่านิยมการพัฒนาวิชาชีพในสองช่วงทศวรรษที่ผ่านมาที่น่าสนใจ (Castetter, W.B. & Young, P.I. , 2000) ดังนี้ คือ แนวการพัฒนาวิชาชีพแบบเดิมจะมีลักษณะใช้หลักการจากบนลงล่าง วางแผนจากส่วนกลาง มีมุมมองที่แคบ เป็นลักษณะโครงการเดี่ยวที่มุ่งทำเพื่อให้เสร็จสิ้นภารกิจ เน้นที่การเปลี่ยนแปลงระบบ แก้ปัญหาสำหรับบุคลากรรายบุคคล โดยฝ่ายบริหารเป็นผู้ริเริ่ม เป็นโปรแกรมที่ได้รับการกำหนดไว้แล้ว จัดตามความเคยชินและประสบการณ์ที่มีมาก่อน มีการใช้สื่อเทคโนโลยีและอีเล็คโทรนิกจำกัด ตลอดจนใช้วิธีการและรูปแบบการพัฒนาที่จำกัด แต่แนวทางการพัฒนาวิชาชีพแบบใหม่นั้น จะเป็นการดำเนินการที่ใช้หลักการจากล่างขึ้นบน มีมุมมองที่กว้างขวางครอบคลุม เป็นโปรแกรมที่มีปฏิสัมพันธ์และส่งผลซึ่งกันและกัน มุ่งเน้นที่ผู้รับการพัฒนา เปลี่ยนแปลงระบบและบุคลากร วางแผนในระดับหน่วยงานผู้ปฏิบัติพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อให้ แก้ปัญหาตนเอง ได้เน้นทั้งรายบุคคลและกลุ่มมีจุดมุ่งหมายเพื่อเปลี่ยนแปลงทั้งตัวบุคคล กลุ่มบุคคลและระบบ มีการพัฒนาอย่างเป็นกระบวนการต่อเนื่อง ทั้งเป็นแบบทางการและไม่ทางการ โดยจะพัฒนาทั้งบทบาทและวิชาชีพ และเน้นการประเมินระบบและประเมินตนเอง เป็นต้น ซึ่ง แนวคิดการพัฒนาวิชาชีพแนวใหม่แตกต่างจากในอดีต (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2551 : หน้า 3-5) เดิมนักการศึกษามีมุมมองเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพในวงแคบ แต่มุมมองในการพัฒนาวิชาชีพแบบใหม่มีทัศนะที่กว้างขึ้น ทั้งในเรื่องของกิจกรรม (activity) และกระบวนการ (process) เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากรทางการศึกษา ที่มีจุดเน้นเพื่อให้ส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน (student learning) ซึ่งถือว่าเป้าหมายสุดท้าย (ultimate goal) ที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากการพัฒนา โดยปัจจุบันแนวความคิดด้านการอบรมรวมทั้งการเรียน การสอนทั่วไปกำลังปรับเปลี่ยนและปฏิรูปตนเอง เพื่อให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์การ โดยเน้นแนวคิดการอบรมแนวใหม่ ซึ่งได้แก่ ทักษะ แรงจูงใจ นำไปปฏิบัติและทักษะสามารถพัฒนาได้จากการฝึกอบรม การเรียนรู้เกิดจากศักยภาพ แรงจูงใจของผู้เรียน วิธีการและศักยภาพของวิทยากรหรือผู้ฝึกอบรม การปฏิบัติงานที่ดีขึ้นเป็นผลมาจากการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล บรรทัดฐานของกลุ่มทำงานและบรรยากาศทั่วไปขององค์การ ลักษณะสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพในปัจจุบันมี 3 ประการ (Guskey, and M. Huberman (eds.), 1995 : p95) คือ

1. การพัฒนาวิชาชีพเป็นกระบวนการที่มีจุดมุ่งหมาย (purposeful process) ซึ่งจะช่วยให้การกำหนดเนื้อหาและวัสดุอุปกรณ์ กระบวนการ หรือแนวปฏิบัติ ตลอดจนแนวการประเมินเป็นไปอย่างมีประสิทธิผลขึ้น ซึ่งก็มีแนวทางที่จะทำได้ ดังนี้ 1) การกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญ เพราะในบรรดาตัวแปรที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิผลการกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนถือเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญที่สุด โดยเฉพาะในกรณีที่ต้องการให้มีการปฏิบัติการในชั้นเรียนหรือในโรงเรียนเพื่อให้ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน จะช่วยให้สามารถกำหนดผลลัพธ์ที่คาดหวัง (intended outcome) ได้ชัดเจนขึ้น ในลักษณะที่เรียกว่า “เริ่มต้นโดยมีผลลัพธ์อยู่ในใจ” (beginning with the end in mind) หรืออาจจะเรียกว่าเป็นการพัฒนาวิชาชีพที่มุ่งให้เกิดผลลัพธ์ (results-driven professional development) 2) การทำให้มั่นใจว่าจุดมุ่งหมายนั้นมีคุณค่า มีความหมาย เพราะใช่ว่าทุกจุดหมายจะมีความสำคัญเท่ากันหรือมีคุณค่า ดังนั้นจะต้องมีวิธีการที่จะตรวจสอบความสำคัญหรือความมีคุณค่าของจุดมุ่งหมายนั้น 3) มีการกำหนดวิธีการประเมินผลตามจุดมุ่งหมายนั้นที่คำนึงถึงการมีตัวบ่งชี้ที่หลากหลาย (multiple indicators) ทั้งที่คาดหวังและไม่คาดหวัง

2. การพัฒนาวิชาชีพเป็นกระบวนการต่อเนื่อง (ongoing process) เนื่องจากการศึกษาเป็นสาขาที่มีพลวัต (dynamic) เป็นสาขาที่มีการขยายตัวขององค์ความรู้อยู่ตลอดเวลา ซึ่งเพื่อให้เกิดความรู้และความเข้าใจในสิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ๆ บุคลากรทางการศึกษาจะต้องมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา จะต้องสำรวจถึงความมีประสิทธิผลของสิ่งที่ตนเองกำลังทำอยู่ ประเมินถึงสภาพปฏิบัติงานในปัจจุบันทำการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหากสิ่งที่ทำนั้นยังเป็นไปได้ไม่ดีและพยายามหาทางเลือกหรือโอกาสใหม่ๆ เพื่อการปรับปรุงแก้ไขอยู่อย่างต่อเนื่อง กิจกรรมบางประการจะเกิดขึ้น เช่น การทบทวนปรับปรุงหลักสูตร การอ่านวารสารหรือเอกสารทางวิชาชีพ การสังเกตห้องเรียน การสนทนาระหว่างครูด้วยกันเองหรือกับผู้บริหาร เป็นต้น

3. การพัฒนาวิชาชีพเป็นกระบวนการเชิงระบบ (systemic process) ซึ่งจะต้องไม่มุ่งพัฒนาในส่วนใดส่วนหนึ่งหรือในระดับใดระดับหนึ่งเท่านั้น แต่จะต้องในทุกส่วนอย่างสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งในระดับรายบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ มิฉะนั้นอาจจะเกิดปรากฏการณ์ขัดแย้งกันขึ้น ระหว่างระดับหรือส่วนที่ได้รับการพัฒนากับส่วนหรือระดับที่ไม่ได้รับการพัฒนา และประเด็นที่ควรคำนึงถึงที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ การพัฒนาวิชาชีพนั้นจะต้องกระทำ เพื่อคนทุกคน (for everyone) ที่จะส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน แม้แต่ผู้ปกครองหรือชุมชนในบางโอกาสบางกรณีที่เหมาะสมการพัฒนาวิชาชีพ อาจกระทำได้หลากหลายรูปแบบ (model) บางรูปแบบใช้กันมานานแล้ว ในบางครั้งบางสถานการณ์ยังสามารถนา มาใช้ได้อย่างมีประสิทธิผลอยู่

นอกจากนั้น ยังได้มีการเสนอหลักการพัฒนาวิชาชีพหรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บุคลากรทางการศึกษาที่มีประสิทธิผล ไว้ดังนี้ (Guskey, and M. Huberman (eds.), 1995 : p98) คือ

1. เน้นเพื่อการเรียนรู้และเพื่อนักเรียนที่ชัดเจน ซึ่งโดยปกติจะพิจารณาจากองค์ประกอบที่เป็นได้ทั้งจุดมุ่งหมาย (goal) และเป็นผลลัพธ์ (outcome) ใน 3 ด้าน คือ

(1) ด้านพุทธิพิสัย คือ ความรู้และความเข้าใจ

(2) ด้านจิตพิสัย คือ ทัศนคติและค่านิยม

(3) ด้านทักษะพิสัย คือ ทักษะ พฤติกรรม และการปฏิบัติ

2. เน้นการเปลี่ยนแปลงทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ

3. มุ่งการเปลี่ยนแปลงในลักษณะคิดใหญ่แต่เริ่มทีละนิด (think big, but start small) จากชุดปฏิบัติการเล็กหลายชุด (a series of smaller steps) โดยเน้นการเปลี่ยนแปลงในประเด็นเกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้

ซึ่งมีผู้เสนอรูปแบบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Sparks, D. & Loucks-Horsley, S., 1989 : pp.40-57) ดังนี้

1. รูปแบบการฝึกอบรม (training model) เป็นรูปแบบที่ใช้กันมาจนถือเป็นปกติที่ทุกคนต่างมีประสบการณ์ ซึ่งการฝึกอบรมนี้ อาจเป็นการนำเสนอและการอภิปรายผลงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การสาธิต บทบาทสมมุติ การจำลองสถานการณ์ หรือการสอนระดับจุลภาค เป็นต้น

2. รูปแบบการสังเกตหรือการประเมิน (observation/assessment model) อาจเป็นการสังเกตคนอื่นหรือคนอื่นสังเกตตัวเรา อาจเป็นรายเดี่ยวหรือเป็นกลุ่ม เพื่อให้ได้ผลสะท้อนกลับ (feedback) เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ตัวอย่างเทคนิคที่ใช้อาจเป็น peer coaching หรือ clinical supervision เป็นต้น

3. รูปแบบการให้ มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนาหรือการปรับปรุง (involvement in a development/improvement process model) เพราะการพัฒนาหรือปรับปรุงเรื่องใดเรื่องหนึ่งจำเป็นต้องอาศัยความรู้ใหม่ๆ ทักษะใหม่ๆ จะทำให้ผู้ที่ให้ เข้ามามีส่วนร่วมนั้น ต้องมีการศึกษาหาความรู้และพัฒนาทักษะเพิ่มเติม มีโอกาสในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นตลอดจนมีการตัดสินใจร่วม และผลจากการมีส่วนร่วมนั้น จะทำให้เกิดความรู้สึกการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ และการมีพันธะผูกพันต่อการนำไปปฏิบัติให้บรรลุผล ซึ่งจะก่อประโยชน์ต่อการพัฒนาหรือปรับปรุงในเรื่องนั้นๆ ด้วย

4. รูปแบบการศึกษาเป็นกลุ่ม (study groups model) ในกรณีที่ต้องการหาทางแก้ปัญหาหลักร่วมกันจากทุกคนทุกฝ่าย โดยหากปัญหาหลักนั้นสามารถแยกย่อยเป็นหลายประเด็น ก็จะแบ่งออกเป็นกลุ่มๆ อาจจะกลุ่ม ละ 4-6 ราย เพื่อศึกษาวิเคราะห์ประเด็นปัญหาในส่วนของกลุ่มนั้น ในตอนท้ายเมื่อมีการนำเสนอและแลกเปลี่ยนผลการศึกษาวิเคราะห์ของแต่ละกลุ่มร่วมกัน จะก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความเห็นและข้อมูล ก่อให้เกิดการเรียนรู้ และก่อให้เกิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งก็ถือว่าเป็นการพัฒนาวิชาชีพอีกรูปแบบหนึ่ง

5. รูปแบบการสืบค้นหรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (inquiry/action research model) เป็นความพยายามที่จะแก้ปัญหาหรือหาคำ ตอบในข้อคำถามที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจกระทำ ได้ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม หรือระดับโรงเรียน และสามารถกระทา ได้หลายวิธีการ แต่โดยทั่วไปจะมีขั้นตอนดังนี้ 1) กำหนดหรือเลือกปัญหาหรือคำถามที่สนใจ 2) รวบรวม จัดทำ และแปลความในข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้น 3) ศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 4) กำหนดทางเลือกเพื่อการปฏิบัติ และ 5) ลงมือปฏิบัติและสรุปเป็นเอกสาร

6. รูปแบบการพัฒนาตนเอง (individually guided activities model) โดยแต่ละบุคคลจะกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง แล้วเลือกกิจกรรมเพื่อการปฏิบัติที่เชื่อว่าจะช่วยให้บรรลุผลสำเร็จ เป็นรูปแบบที่มีข้อตกลงเบื้องต้นว่า บุคคลสามารถจะตัดสินถึงความต้องการจำเป็นในการเรียนรู้ของตนเองได้ดีที่สุด สามารถที่จะกำหนดทิศทางและริเริ่มการเรียนรู้ด้วยตนเองได้และมีแรงจูงใจในตนเองได้มากขึ้นจากการที่ได้มีโอกาสได้ริเริ่มและวางแผนในกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตัวเขาเอง อย่างไรก็ตาม รูปแบบแบบนี้อาจมีจุดอ่อนที่อาจจะขาดการมีส่วนร่วมหรือการแลกเปลี่ยนกับบุคคลอื่น ดังนั้นจึงควรออกแบบให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่นด้วย

7. รูปแบบการเป็นพี่เลี้ยง (mentoring model) นิยมจับคู่กันระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์และประสบผลสำเร็จแล้วกับบุคคลที่เริ่มงานใหม่หรือที่มีประสบการณ์น้อยกว่า โดยให้มีการอภิปรายกันถึงจุดมุ่งหมายในการพัฒนาวิชาชีพ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและกลยุทธ์ที่จะให้การปฏิบัติที่มีประสิทธิผล การสะท้อนถึงวิธีการที่ใช้กันอยู่ การสังเกตการณ์ทำงาน และการใช้เทคนิคเพื่อการปรับปรุงแก้ไข

การจำแนกรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบอื่น โดยแบ่งเป็น 5 รูปแบบ (Hughes, A.L., 1999 : pp.565-576) ดังนี้

1. รูปแบบการพัฒนาตนเอง (individually guided staff development model)

2. รูปแบบการสังเกตหรือการประเมิน (observation/ assessment model)

3. รูปแบบการให้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนาหรือการปรับปรุง (involvement in a development / improvement process model)

4. รูปแบบการฝึกอบรม (training model) และ

5. รูปแบบการสืบค้น (inquiry model)

หรือรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 6 รูปแบบ (Seldin, P., 1988 : p.178) ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาด้วยระบบพี่เลี้ยง

2. การจัดปฐมนิเทศ

3. การจัดทำคู่มือ

4. การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ

5. การฝึกอบรมและ

6. การศึกษาดูงาน

เมื่อการเปลี่ยนแปลงในสาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอยู่อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา จึงเกิดแนวคิดต่างๆ ขึ้นเพื่อพิจารณาและการดำเนินงานโดยองค์การและปัจเจกบุคคลดังต่อไปนี้ (ชาญชัย อาจินสมาจาร, มปป. : หน้า 49-52)

๑. เชื่อมการพัฒนากับกลยุทธ์ขององค์การ คือ ความสามารถของพนักงานในองค์การส่วนใหญ่กำหนดความสามารถในการแข็งขันกับตัวเองดังนั้นการพัฒนาคนสามารถสร้างอิทธิพลต่อกลยุทธ์ขององค์การ การเชื่อมกับกลยุทธ์นำความเหมาะสมมาสู่การฝึกอบรม การเรียนรู้ และกระบวนการพัฒนาโดยสังเกตความต้องการเพื่อการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการพิจารณาทิศทางและเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์การ การเชื่อมเชิงกลยุทธ์ก่อให้เกิดการจัดลำดับขอบข่ายการเรียนรู้ที่สามารถทำประโยชน์โดยตรงต่อพันธกิจและจุดมุ่งหมายขององค์การ

๒. การเรียนรู้ในองค์การ คือ พนักงานติดต่อกับลูกค้าและจัดหาสินค้าอย่างใกล้ชิด ดังนั้น เขาจึงมีความเข้าใจที่ดีกว่าในสิ่งแวดล้อมภายนอกและสามารถให้การหยั่งเห็น(insight) ที่ดีกว่าสู่ประเด็นธุรกิจต่างๆ องค์การควรให้โอกาสแก่พนักงานในการลับทักษะและความสามารถของเขาในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมภายนอก และแปรรูปความผิดพลาดให้เป็นโอกาสของการเรียนรู้

๓. ปรับปรุงการสื่อความหมายขององค์การ คือ การมีส่วนร่วมในปัญหาข่าวสารข้อมูล และความห่วงใยในองค์การระหว่างพนักงานช่วยพัฒนาความรู้สึกของความเป็นเจ้าของ พนักงานได้รับการสนับสนุนให้ทำประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ ดังนั้น การปรับปรุงการสื่อความหมายจึงช่วยสร้างพันธะและการจูงใจในจิตใจและหัวใจของพนักงาน

๔. การเชื่อมการเรียนรู้กับงาน คือ การเชื่อมการเรียนรู้กับงานจะช่วยให้พนักงานคิดอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับความต้องการและการดลใจของงานเพื่อจะได้เริ่มต้นในสิ่งที่เราจะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลง เจตคติดังกล่าวมอบอำนาจให้พนักงานนำผลลัพธ์ของการฝึกอบรมและพัฒนามายังที่ทำงานของเขาด้วยประสิทธิผลที่ดีกว่าเพื่อปรับปรุงผลลัพธ์ของธุรกิจ

๕. การบริหารความรู้ คือ การบริหารความรู้เป็นกระบวนการที่องค์การก่อให้เกิดคุณค่าจากทรัพย์สินที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของสติปัญญาและความรู้ มันเป็นแนวทางบริหารองค์การที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความรู้ การบริหารความรู้แสดงถึงการบริหารระบบการเรียนรู้และประสิทธิภาพของเขา

๖. แนวโน้มใหม่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๑) สร้างและรักษาไว้ซึ่งความไว้วางใจในการเปิดเผยความโปร่งใสและความรับผิดชอบ

๒) เอาชนะความท้าทายที่เกิดจากสภาพความซับซ้อนที่เพิ่มมากขึ้นของเศรษฐกิจโลกสมัยใหม่

๓) เผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์ที่หลีกเลี่ยงไม่ได้จากอินเทอร์เน็ตในฐานะเครื่องมือการตลาดต่อผลกระทบองค์การของเทคโนโลยีข่าวสารข้อมูล

๔) เปลี่ยนแปลงบทบาทจากทักษะการสอนและความรู้ไปสู่การสร้างความรู้ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความต้องการทางธุรกิจและการมีส่วนร่วมในความรู้

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่มนุษย์จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สังคมเศรษฐกิจและการเมืองเปลี่ยนแปลงไปก็ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรมนุษย์ องค์การต้องมีกระบวนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถพิเศษให้มีความเหมาะสมกับภารกิจและเป้าหมายขององค์การ และเพื่อเป็นกำลังสำรองที่สำคัญสำหรับองค์การในอนาคต กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงไม่ควรเน้นที่การให้ แต่ควรเน้นเรื่องการดึงศักยภาพของบุคลากรออกมา โดยผ่านกิจกรรมการพัฒนา (จิรประภา อัครบวร, 2552 : หน้า 85) ทั้งนี้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการแก้ปัญหาขององค์การ สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการเปลี่ยนแปลงองค์การหรือเป็นผู้ออกแบบองค์การในการเริ่มต้นของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มุ่งเน้นการฝึกอบรมและพัฒนา (training and development) ในปัจจุบันนี้แนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มุ่งสู่ ๓ กิจกรรมที่สำคัญคือ การฝึกอบรม (training) เป็นการเรียนรู้เพื่อมุ่งเน้นการทำงานในปัจจุบัน การศึกษา (education) เป็นการเรียนรู้เพื่อมุ่งเน้นการทำงานในอนาคต การพัฒนา (development) เป็นการเรียนรู้ที่มิได้มุ่งเน้นการทำงานแต่มุ่งถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ไปในทางที่ดีขึ้น และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังเป็นระบบปรับปรุงประสิทธิภาพของพนักงานในการทำงานให้ดีขึ้น เมื่อใดก็ตามที่พนักงานทำงานมีประสิทธิภาพจะส่งผลทำให้กลุ่มและองค์การมีประสิทธิภาพด้วย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีขอบข่ายถึงการพัฒนาบุคคล (individual development) รู้จักวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของตัวเอง แล้วพัฒนาปรับปรุงเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป รวมทั้งการพัฒนาองค์การ (organization development) และการพัฒนาอาชีพ (career development)

มีแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า มิติในตัวคนมี ๓ ประการคือ

มิติด้านทักษะ เป็นมิติที่เกี่ยวพันกับการศึกษาในรูปแบบ (formal) และอรูปแบบ(informal) น่าเป็นที่ยอมรับกันได้ว่าคนที่ไม่มีทักษะ และไม่สามารถทำงานอะไรได้เลยนั้นย่อมเป็นคนที่ไม่มีคุณภาพ

มิติด้านสุขภาพ เป็นมิติเกี่ยวกับการสมบูรณ์ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บทั้งด้านกายภาพ (physical) และจิตภาพ (psychotically) ก็จะมีคุณภาพดีกว่าคนที่มีความไม่พร้อมด้านร่างกายและจิตใจ

มิติด้านทัศนคติ เป็นมิติที่เกี่ยวพันกับความรู้สึกนึกคิด คนที่มีความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเอง เกี่ยวข้องกับผู้อื่น กลุ่มบุคคล และสังคมในลักษณะที่เป็นลบ ย่อมเป็นคนที่มีคุณภาพที่ด้อยกว่าคนที่มีความรู้สึกนึกคิดในลักษณะที่เป็นบวก

นอกจากนี้ยังมีแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญอีก ๒ ประการ คือ (ธงชัย สมบูรณ์. 2549 : หน้า17, 22-27, 33-34)

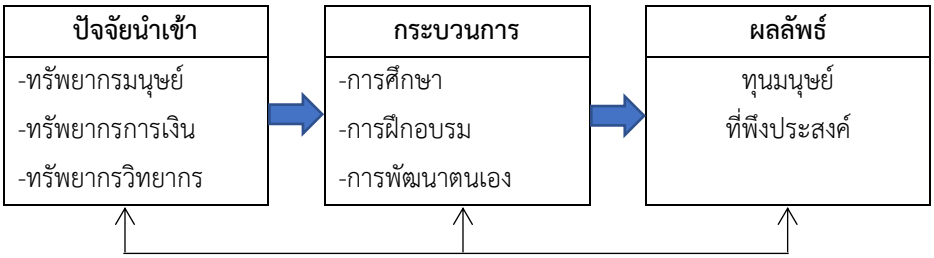
๑. แนวคิดแบบดั้งเดิม เป็นแนวคิดที่มีมาแต่เดิมว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้เกิดขึ้นค่อนข้างชัดเจนในช่วงที่มีการปฏิวัติอุตสาหกรรมในปลายคริสต์ศตวรรษที่ ๑๗ และต้นคริสต์ศตวรรษที่ ๑๘ การปฏิวัติอุตสาหกรรมทำให้มีการนำเอาเครื่องจักรเข้ามาใช้ในการอุตสาหกรรมเครื่องจักรกลายเป็นสิ่งสำคัญสำหรับนายจ้าง ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นลักษณะการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่เน้นอำนาจนิยม โดยที่ผู้บริหารไม่ได้ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ ไม่ให้ความสำคัญของศักดิ์ศรีของความเป็นคน คนเปรียบเสมือนเพียงส่วนประกอบของเครื่องจักร เป็นการบริหารที่เน้นให้ความสำคัญกับเครื่องจักร ค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษาเครื่องจักรมักจะสูงกว่าค่าใช้จ่ายในการจ้างคน ผู้บริหารใช้อำนาจควบคุมผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมเพื่อให้เกิดผลิตผลตามที่ผู้บริหารต้องการ ซึ่งเหตุการณ์บริหารแบบนี้ใช้ในระยะที่สังคมเปลี่ยนจากสังคมเกษตรกรรมเป็นสังคมอุตสาหกรรมใหม่ๆ ระยะแรกผู้บริหารสามารถประสบผลตามที่ต้องการ เพราะคนงานในสังคมอุตสาหกรรมช่วงแรกๆ นั้นมีฐานะยากจนอดอยากมาก ต้องนำเอาแรงงานของตนออกขายเพื่อความอยู่รอดของผู้ใช้แรงงานและครอบครัว ถ้าพิจารณาในเรื่องของจิตใจแล้ว เห็นได้ชัดว่าผู้ใช้แรงงานภายใต้การจัดการมนุษย์ ในองค์การที่เน้นอำนาจนิยมได้รับการกระทบกระเทือนจิตใจมาก เมื่อผู้ใช้แรงงานสามารถรวมพลังกลุ่มได้พร้อมกับเทคโนโลยีใหม่ๆ ขยายวงกว้างขวาง ผู้ใช้แรงงานมีความรู้มากขึ้น ลักษณะการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่เน้นอำนาจนิยมก็ถูกทำลายลงไป รูปแบบต่อมาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรก็ คือ แบบบิดาปกครองบุตร เป็นการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่เกิดขึ้นหลังจากงานบริหารบุคคลที่เน้นอำนาจนิยม ทั้งนี้เพื่อช่วยแก้ปัญหาหรือหาทางให้การจัดการมนุษย์ในองค์กรไปได้รอดในสมัยนั้น ลักษณะสำคัญของการจัดการมนุษย์ในองค์กรแบบนี้ คือ องค์กรมีลักษณะเป็นครอบครัว บิดาคือ นายจ้าง บุตร คือ ผู้ใช้แรงงาน บิดาเป็นผู้ดูแลความประพฤติ อบรมสั่งสอนบุตรซึ่งยังพึ่งตนเองไม่ได้ การพิจารณาวินิจฉัยเรื่องต่างๆ เช่น การให้รางวัล การลงโทษ อยู่ในอำนาจของบิดา การลงโทษรุนแรงถึงขั้นให้ออกก็ได้ การบริหารลักษณะนี้อาจช่วยแก้ปัญหาการบริหารชนิดแรกได้ในระยะแรกๆ แต่ต่อมาบุตรหรือผู้ใช้แรงงานเริ่มรู้สึกอึดอัดไม่พอใจในการปกครองของบิดาหรือนายจ้าง เพราะว่าบุตรได้รับการปฏิบัติเสมือนคนไร้ความสามารถ คือ ต้องอยู่ในความควบคุมของบิดาตลอดเวลา บิดายังเป็นผู้มีอำนาจเด็ดขาดเหมือนการบริหารที่เน้นอำนาจนิยม ต่างกันเพียงเล็กน้อยคือ องค์กรมีลักษณะเป็นครอบครัวทำให้รู้สึกว่าอ่อนโยนกว่า ส่วนบิดาหรือนายจ้างแสดงความลำเอียงให้เห็นชัดเจน พอใจบุตรคนใดมากก็ตอบแทนมาก ไม่ให้ความเสมอภาค ยังไม่มีกฎเกณฑ์แบบแผนปฏิบัติเพื่อความยุติธรรมและความเสมอภาค ข้อหนักใจของผู้เป็นบิดาหรือ นายจ้างก็คือ บุตรไม่เห็นความหวังดีของบิดาเมื่อบิดาให้ค่าตอบแทน ค่าจ้างพิเศษก็จะพอใจ ฉะนั้นเมื่อบิดาต้องการความร่วมมือสูงก็ต้องจ่ายให้บุตรเหล่านั้นสูง บิดาไม่สามารถทราบหรือคาดคะเนค่าใช้จ่ายได้ทั้งต้องเพิ่มผลประโยชน์ให้บุตรตลอดเวลา ทำให้บิดาหรือนายจ้างต้องใช้ค่าใช้จ่าย

สูง เมื่อการบริหารจัดการในลักษณะบิดาและบุตร ไม่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับองค์กรส่วนใหญ่ได้แล้ว ก็มีระบบของการจัดการอีกแบบหนึ่งคือการจัดการมนุษย์ในองค์กรเน้นระบบราชการหรือลัทธิสำนักงาน (bureaucracy) เป็นลักษณะการปกครองหรือการบริหารตามลำดับขั้นมีกฎระเบียบข้อบังคับมีการกวดขันเข้มงวด มีการเลือกเฟ้นผู้ปฏิบัติงาน มีการเขียนกฎเกณฑ์เป็นลายลักษณ์อักษร ตลอดจนมีการเก็บรักษาเอกสาร แนวคิดของการจัดการมนุษย์ในองค์กรแบบนี้เห็นได้ชัดเจนคือ ต้องมีระเบียบข้อบังคับ ตลอดจนมีการควบคุมอย่างใกล้ชิด ทั้งที่เริ่มเข้มงวดในตอนต้นคริสต์ศตวรรษที่ ๒๐ เพราะนักบริหารงานบุคคลได้รับอิทธิพลจากแนวความคิดจากการจัดการตามแบบวิทยาศาสตร์ ซึ่งเชื่อว่าคนเรานั้นยังไม่ดีพอไม่ชอบทำงาน ไม่รับผิดชอบ จึงต้องสร้างกรอบหรือระเบียบให้เดินตาม นอกเหนือจากการมีระเบียบและมีการควบคุมแล้วยังต้องพยายามหาแรงจูงใจกระตุ้นให้ทำงานให้ได้ผลผลิตมากขึ้น โดยการเอารายได้มาล่อใจมีการจ้างงานเป็นชิ้น ไม่จ้างตามเวลา รูปแบบต่อมาของการจัดการมนุษย์แบบระบบราชการที่เห็นได้ชัดเจนในประเด็นต่อมาคือ มีการคัดเลือกผู้มีความสามรถสูงสุดเข้ามาปฏิบัติงานและบรรจุคนให้เข้ากับงานเพื่อมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด โดยพยายามให้นักจิตวิทยาเข้ามาช่วยสร้างแบบทดสอบเพื่อเป็นเครื่องมือในการคัดเลือก มีการเขียนกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ นั้นเป็นลายลักษณ์อักษรและเก็บไว้อย่างเป็นระเบียบพร้อมทั้งเริ่มเก็บเอกสารข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับบุคคลโดยจัดให้มีเจ้าหน้าที่บุคคลขึ้นดำเนินการเก็บเอกสารระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ เพื่อแสดงความชัดเจนให้เป็นที่ยอมรับทั้งฝ่ายนายจ้างและผู้ใช้แรงงานอันเป็นผลดีกับทั้งสองฝ่าย เช่น กฎเกณฑ์การขึ้นเงินเดือน ผู้ใช้แรงงานสามารถทราบถึงขั้นตอนการได้รับเงินเดือนของตนเอง นายจ้างก็สามารถคาดคะเนค่าใช้จ่ายได้ รอดพ้นจากการขู่เอาเงินเดือนขึ้นจากผู้ใช้แรงงานที่มีความสามารถ ลักษณะต่อมาเป็นการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่มีผู้บริหารเป็นผู้ปกป้องผลประโยชน์ ผู้บริหารงานบุคคลมีฐานะเป็นตัวกลางระหว่างนายจ้างกับผู้ใช้แรงงาน หรือ ผู้บริหารระดับสูงกับผู้ใช้แรงงาน ผู้ใช้แรงงานมักจะมีองค์กรของตน เช่น สหภาพแรงงานหรือ คณะกรรมการลูกจ้างเป็นที่รวบรวมความคิดเห็น ความต้องการของผู้ใช้แรงงาน และเสนอข้อมูลนั้นๆ แก่ผู้บริหาร ฉะนั้นดูเหมือนผู้บริหารงานบุคคลมีอำนาจมากแต่อันที่จริงการปฏิบัติงานในฐานะตัวกลางนั้นเป็นเรื่องยากมากเพราะจะต้องเข้ากับทั้งสองฝ่ายได้ดี รักษาผลประโยชน์ของทั้งผู้บริหารสูงสุด และผู้ใช้แรงงานหรือลูกจ้างและนายจ้าง เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นตัวกลางประสบความสำเร็จอย่างดียิ่ง ผู้บริหารงานบุคคลจำเป็นต้องเข้าใจผู้ใช้แรงงานและให้การศึกษาแก่ผู้ใช้แรงงาน เพราะผู้ที่มีความรู้และการศึกษาจะเข้าใจกันได้ดี จึงทำให้เกิดการฝึกอบรมเรื่องต่างๆ ให้กับผู้ใช้แรงงาน เช่น นโยบายขององค์กรและผู้บริหารสูงสุด การจ่ายค่าตอบแทน การจัดสวัสดิการ นโยบายเรื่องวินัยและการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย ความระมัดระวังในการปฏิบัติงานเพื่อไม่ก่อให้เกิดอันตราย ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผู้บริหารหันมาสนใจความเป็นมนุษย์ของผู้ใช้แรงงานมากขึ้น โดยเฉพาะการจัดสวัสดิการ การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจ

๒. แนวคิดแบบใหม่ เป็นแนวคิดที่มีลักษณะตรงข้ามกับแนวคิดแรก คือ เป็นการประสานแนวความคิดของการจัดการตามแบบวิทยาศาสตร์ (scientific management) และการจัดการตามแนวมนุษย์สัมพันธ์ (human relation approach) เข้าด้วยกันโดยคัดเลือกเฉพาะแนวคิดที่มีประโยชน์ต่อการจัดการมนุษย์ในองค์การ การจัดการตามแบบทฤษฎีแผนใหม่เกิดขึ้นเพราะมนุษย์ต้องการความเหมาะสมพอดี ถ้าพิจารณาเฉพาะการจัดการแบบวิทยาศาสตร์จะเห็นได้ว่าเป็นแบบแผน (formal organization) เกินไป เช่นเดียวกับการจัดการตามแนวมนุษย์สัมพันธ์ก็เป็นแบบกันเอง (informal organization) เกินไป การนำแนวคิดจากการจัดการทั้ง ๒ รูปแบบนั้นมาผสมผสานกันพร้อมทั้งเติมสิ่งที่ขาดให้สมบูรณ์ ทำให้แนวความคิดของการจัดการตามทฤษฎีแผนใหม่มีการให้ความสำคัญในแง่มุมต่างๆ เช่น ทำงานในลักษณะความสามารถเฉพาะ (specialization) เป็นผลให้เกิดการสรรหาบุคคลที่มีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน การจัดระบบแยกตำแหน่งความรู้ความสามารถ (position classification) การจัดอบรม (training) มีการจัดการอบรมให้ความรู้แก่ผู้ใช้แรงงานเพื่อปรับความรู้ความสามารถของเขาเหล่านั้นให้ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ และการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมในเรื่องการจัดสวัสดิการผู้บริหารเห็นความสำคัญในการตอบแทนแรงงาน โดยจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อเป็นการทำนุบำรุงรักษา “คน” ซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญให้มีประสิทธิภาพและการดำรงชีวิตที่มีคุณภาพตามความสมควร พร้อมทั้งมีขวัญและกำลังใจที่ดี การจัดการเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนดูแลสุขภาพของผู้ใช้แรงงาน การให้แรงจูงใจ คือ การใช้จิตวิทยาที่เหมาะสมกับผู้ใช้แรงงาน องค์กรนั้นเป็นแหล่งรวมทรัพยากรมากมายไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรมนุษย์ทรัพยากรเงิน ทรัพยากรเทคโนโลยี และอื่นๆ องค์กรเป็นแหล่งที่ก่อให้เกิดผลผลิต และในสังคมปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้เกิดการเรียนรู้ถือเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้ทุกคนได้เกิดการเรียนรู้ให้ระดับตนเองและการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต ทำให้องค์กรได้พัฒนาขีดความสามารถในการเรียนรู้ที่สูงขึ้นเพื่อให้องค์กรเจริญเติบโตก้าวหน้า

ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรทั้งทางธุรกิจและอุตสาหกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การนั้น มีส่วนที่สำคัญ ๒ ส่วนคือ การวางระบบการบริหารงานและการวางระบบการบริหารจัดการทุนมนุษย์ ซึ่งผู้บริหารที่มีศักยภาพต้องสามารถจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ขององค์การในอัตราส่วนที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ โดยธรรมชาติแล้วทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุด คือ “คนหรือทุนมนุษย์ (human capital) ” เพราะคนหรือมนุษย์มีสติปัญญา มีความสามารถ และมีศักยภาพในการใช้ปัจจัยอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปลอดภัย และบรรลุความสำเร็จได้ตามเป้าหมายขององค์การที่ตั้งไว้ (ธงชัย สมบูรณ์. 2549 : หน้า 9) การพัฒนาทุนมนุษย์เป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบที่ริเริ่มจากความต้องการสิ่งใหม่ๆ การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ การปรับเปลี่ยนสถานภาพของบุคคล และความเท่าเทียมกันโอกาสในการทำงาน ซึ่งถ้า

นำเอาทฤษฎีระบบ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำเป็นต้องคำนึงองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลลัพธ์ และข้อมูลย้อนกลับ ดังแผนภาพ



ภาพที่ 1 กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบระบบ
ที่มา : ดัดแปลงจาก ปภาวดี ประจักษ์ศุภนิติ และ กิ่งพร ทองใบ, 2531

จากภาพที่ 1 การพัฒนาทุนมนุษย์ จะสำเร็จได้จำเป็นต้องมีปัจจัยนำเข้าที่ดีพอ ต้องมีกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ดีพอ จึงจะทำให้ได้ทุนมนุษย์ที่พึงประสงค์ได้ กรณีที่ทุนมนุษย์ไม่เป็นไปตามที่พึงประสงค์ ต้องมีการตรวจสอบข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับแก้กระบวนการและปัจจัยนำเข้าต่อไป

บทสรุป

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้น เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยมีการวางแผนล่วงหน้าอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง และเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ โดยต้องพัฒนาทั้งร่างกายและจิตใจไปพร้อมๆกัน ทั้งนี้ผู้บริหารต้องมีกระบวนการในการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์การ เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การเป็นไปอย่างเต็มความสามารถ จัดการให้มีการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานและประสิทธิภาพในการดำเนินการขององค์การ โดยใช้วิธีการฝึกอบรม จัดกิจกรรมที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ ความรับผิดชอบอันจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นทั้งในปัจจุบันและในอนาคตต่อไป รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพหรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบไปจากเดิม ที่มีการวางแผนจากส่วนกลาง มีมุมมองที่แคบ เป็นลักษณะโครงการเดี่ยวที่มุ่งทำเพื่อให้เสร็จสิ้นภารกิจ เน้นที่การเปลี่ยนแปลงระบบ แก้ปัญหาสำหรับบุคลากรรายบุคคล ริเริ่มโดยฝ่ายบริหาร เปลี่ยนเป็นลักษณะของการวางแผนร่วมกัน มีการพัฒนาอย่างเป็นกระบวนการต่อเนื่อง ทั้งเป็นแบบทางการและไม่ทางการ เน้นแนวคิดการอบรมแนวใหม่ ซึ่งได้แก่

ทักษะ แรงจูงใจ นำไปปฏิบัติและทักษะสามารถพัฒนาได้จากการฝึกอบรม การเรียนรู้เกิดจากศักยภาพแรงจูงใจของผู้เรียน รวมถึงมีรูปแบบหลากหลาย ในการวิจัยครั้งนี้ จะใช้การฝึกอบรมเป็นรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นมีอยู่อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ดังนั้นในการพัฒนาบุคลากรควรเชื่อมโยงการพัฒนากับกลยุทธ์ขององค์การ ให้โอกาสพนักงานในการฝึกทักษะและความสามารถ รวมถึงการแปรรูปความผิดพลาดให้เป็นโอกาสการเรียนรู้ ให้เขามีส่วนร่วมในปัญหาเพื่อพัฒนาความรู้สึกเป็นเจ้าของ องค์การต้องดูแลบุคคลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายต่อไป อีกทั้งยังต้องพัฒนาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะร่วมกัน เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการคิดริเริ่มและการสร้างนวัตกรรม ซึ่งจะทำให้เกิดองค์กรที่เข้มแข็ง พร้อมเผชิญกับสภาวะการแข่งขัน เป็นการปรับปรุงบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการทำงานให้เหมาะสมเพื่อเตรียมความพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีส่วนที่สำคัญ ๒ ส่วนคือ การวางระบบการบริหารงานและการวางระบบการบริหารจัดการทุนมนุษย์ ซึ่งต้องจัดให้อยู่ในอัตราส่วนที่เหมาะสม ทั้งนี้ต้องคำนึงถึง ปัจจัยนำเข้า ซึ่งได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์, เงิน วิทยากร ผ่านกระบวนการคือ การศึกษา การฝึกอบรม การพัฒนา เพื่อให้ได้ ผลลัพธ์ที่ต้องการคือ ทุนมนุษย์ที่พึงประสงค์ การพัฒนานี้เกี่ยวข้องกับเรื่องของแรงจูงใจซึ่งนับว่ามีส่วนสำคัญในการบริหารงานบุคคลทั้งในภาครัฐและเอกชน โดยการสร้างความพึงพอใจ หากองค์การทราบ และเข้าใจถึงความต้องการภายในของบุคลากรแล้ว ทำให้เกิดความพึงพอใจและเป็นแรงจูงใจให้พัฒนาตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ หรือมีกระบวนการสร้างการแรงจูงใจ โดยอาศัยฐานแนวคิดว่าบุคคลมีความพยายามในการทำงานจากความคาดหวัง ว่าความพยายามที่ทุ่มเทลงไปจะสามารถส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานนั้นจะส่งผลให้ได้รับสิ่งตอบแทนบางอย่าง เชื่อว่าพฤติกรรมของบุคคล ได้รับอิทธิพลจากผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการปฏิบัติงาน มีการกำหนดเป้าหมาย เน้นการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน และยังสามารถให้การเสริมแรงเป็นตัวกระตุ้นได้อีกด้วย ทั้งยังได้นำทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์มาประยุกต์ใช้ในกับเรื่องของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ วิเคราะห์จากแนวคิดของต้นทุนและผลประโยชน์ที่ได้รับ และวิเคราะห์บนพื้นฐานของผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุน ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงการเพิ่มมูลค่าของมนุษย์ที่เป็นพนักงานในองค์กร โดยการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาต่าง ๆ

เอกสารอ้างอิง

ไกรยุทธ ธีรตยาคีนันท์. อ้างใน เสน่ห์ จุ้ยโตและคณะ , **การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ ๔,** (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2547), หน้า 151.

กีรติ ยศยิ่งยง, **การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ,**(กรุงเทพมหานคร : บริษัท มิสเตอร์ ก๊อปปี้(ประเทศไทย) จำกัด, 2548), หน้า ๒.

จำเนียร จวงตระกูล, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์: ทฤษฎีและการปฏิบัติ**, (กรุงเทพฯ : บริษัท ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด, 2553), หน้า 114.

จิรประภา อัครบวร, **คุณค่าคน คุณค่างาน**, (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เต๋า 2000, 2552), หน้า 85

ชาญชัย อาจินสมาจาร (ดร.), **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์** ,เอกสารอัดสำเนาเย็บเล่ม, หน้า 49-52 .

ธงชัย สมบูรณ์, **การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กร**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ ปราชญ์สยาม, 2549), หน้า 9,17,22-27,33-34.

นราธิป ศรีงาม , **การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ ๘ - ๑๕** , พิมพ์ครั้งที่ ๓ , (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2550), หน้า 28.

บุญเลิศ ไพรินทร์, **พฤติกรรมการบริหารงานบุคคล.** (กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2538), หน้า 5.

พระธรรมโกศาจารย์ ศ. (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีบริหาร** , (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2549) , หน้า 39.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), **การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ,** (กรุงเทพมหานคร : บริษัท สหธรรมมิก จำกัด , 2542) , หน้า 2.

พะยอม วงศ์สารศรี, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** (กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2550) หน้า 5.

มัลลี เวชชาชีวะ, **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.** (กรุงเทพฯ: สำนักฝึกอบรมสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2524), หน้า 49.

วิโรจน์ สารรัตนะ, การประยุกต์ใช้ Log Frame เพื่อออกแบบโปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาสู่กรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยละพัฒนา . **วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น**, 4(2), (2551), หน้า 3-5.

วิชัย โถสุวรรณจินดา, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** (กรุงเทพฯ: โฟร์เพรส, 2551), หน้า 2.

สมชาย หิรัญกิตติ, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** (กรุงเทพฯ: บิส์เนสเวิร์ด, 2542), หน้า 157.

สุจิตรา ธนานันท์, **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.** พิมพ์ครั้งที่ 2. (กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์, 2550), หน้า 35.

อนิวัช แก้วจำนงค์, **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**, (สงขลา : บริษัท นำศิลป์โฆษณาจำกัด, 2552) , หน้า 140.

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์, **Competency Dictionary.(**กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์., 2548), หน้า 5

Castetter, W.B. & Young, P.I. , **The human resource function in educational administration.** 7th ed. (Upper Saddle River, NJ: Merrill/Prentice Hall., 2000).

Gilley, J. W., & Maycunich, A., **Organizational learning performance and change: An**

introduction to strategic HRD. (Cambridge, MA:Persues Publishing, 2000) p.74.

Guskey, and M. Huberman (eds.), **Professional Development in Education: New Paradigms and Practices**. (New York: Teachers College Press, 1995), p.95.

Guskey, and M. Huberman (eds.), **Professional Development in Education: New Paradigms and Practices**. (New York: Teachers College Press, 1995), p.98.

Hughes, A.L., "Phylogenies of developmentally important proteins do not support the hypothesis of two rounds of genome duplication early in vertebrate history", **Journal of Molecular Evolution**, 48(5), (1999), pp. 565 – 576.

Lynton, R.P & Pareek, U., **Training for Development**, (USA. West Hartford, Connecticut: Kumarian Press, 1990), pp. 62-65.

Marsick, V. J., & Watkins, K. **Lessons from informal and incidental learning.** In J. Burgoyne & M. Reynolds (Eds.) , Management learning: Integrating perspectives in theory and practice. (Thousand Oaks, CA: Sage Publishers, 1997) pp.295-311

Nadler & Nadler, **Developing Human Resource.** 3 rd ed. (Jossey Bass Publisher, 1990), p. 12.

R. Wayne Pace. อ้างใน เสน่ห์ จุ้ยโตและคณะ , **การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ ๔,** (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2547), หน้า 151.

Rothwell, W. J. & Sredl, H. J., *ASTD reference guide to professional human resource development roles and competencies, volume II* ***(2nd ed.).*** (Amherst, MA: HRD Press, 1992). p.320

Seldin, P., **Evaluating and developing administrative performance, (**San Francisco: Jossey-Bass Inc., 1988), p. 178.

Sparks, D. & Loucks-Horsley, S.,"Five models of development for teacher", **Journal of Staff Development**, 10(4). (1989)., pp. 40-57.

Weinberger, L. A. Commonly held theories of human resource development. **Human Resource Development International.** 1(1) (1998).: pp.75-97.