

รูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ต่อการปฏิบัติงาน นักรัพยากรบุคคลของวิทยาลัย สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

A Model for Encouraging the Competencies Needed
in the 21st Century to the Performance of Human
Resources Personnel of College Affiliated to the
Praboromarajchanok Institute

ธนัญฐ์ สากะสันต์* จิตรา มาคะพล**

ทศนีย์ เกริกกุลธร*** เสาวพงษ์ ยมาพัฒน์****

Thananat Sakrasan* Jittra Makaphol**

Tassanee Kirkgulthorn*** Saowapong Yamaphat****

Received : 26/1/64

Revised : 23/3/64

Accepted : 24/3/64

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยและพัฒนา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ต่อการปฏิบัติงานนักรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก 2) พัฒนารูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ต่อการปฏิบัติงานนักรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก และ 3) เพื่อประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ต่อการปฏิบัติงานนักรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานบริหารนักรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยและหน่วยงานในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก 41 แห่ง จำนวน 106 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง

* นักศึกษาระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาการศึกษาตลอดชีวิตและการพัฒนามนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

** อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

*** อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

**** อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม คณะบริหารธุรกิจและรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเนชั่น

* Ed.D. Candidate, Lifelong Education and Human Development, Faculty of Education, Graduate School, Silpakorn University

** Advisor, Faculty of Education, Silpakorn University

*** Co Advisor, Faculty of Nursing, Praboromarajchanok Institute

**** Co Advisor, Faculty of Business and Administration, Nation University

(Purposive Sampling) โดยใช้เครื่องมือการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามความคิดเห็น แบบทดสอบความรู้ แบบสอบถามความพึงพอใจ แบบประเมินพฤติกรรม แบบสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของผู้เข้าร่วมกิจกรรม คู่มือการจัดกิจกรรมตามรูปแบบ และรูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ต่อการปฏิบัติงาน นักทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา และค่า t-test ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพ ปัญหา และความต้องการส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ต่อการปฏิบัติงานนักทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัย สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ด้านมนุษยสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยรวมสภาพปัจจุบันและค่าเฉลี่ย โดยรวมของความต้องการส่งเสริมสมรรถนะ อยู่ในระดับมาก (Mean = 4.02, S.D. = 0.83 และ Mean = 4.19, S.D. = 1.03) ด้านการคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยรวมสภาพปัจจุบันและค่าเฉลี่ยโดยรวมของความต้องการ ส่งเสริมสมรรถนะ อยู่ในระดับมาก (Mean = 3.65, S.D. = 0.80 และ Mean = 4.17, S.D. = 0.89) ด้าน การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง มีค่าเฉลี่ยรวมสภาพปัจจุบันและค่าเฉลี่ยโดยรวมของความต้องการส่งเสริม สมรรถนะ อยู่ในระดับมาก (Mean = 3.54, S.D. = 0.86 และ Mean = 4.08, S.D. = 0.91) ด้านการคิด วิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยรวมสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 3.49, S.D. = 0.80) และ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมของความต้องการส่งเสริมสมรรถนะ อยู่ในระดับมาก (Mean = 4.12, S.D. = 0.91) สำหรับ ประเด็นปัญหาที่พบจากการสังเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความพร้อมขององค์กร ความพร้อมของบุคลากร และทักษะ การเรียนรู้ 2) รูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ต่อการปฏิบัติงานนักทรัพยากรบุคคล ของวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ (1) แนวคิด (2) หลักการสำคัญ (3) จุดมุ่งหมาย (4) เนื้อหาสาระการเรียนรู้ ได้แก่ การมีมนุษยสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน การเรียนรู้ด้วยการนำ ตนเอง การคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหา และการคิดสร้างสรรค์ (5) กระบวนการส่งเสริมสมรรถนะ (6) วิธีการ เรียนรู้ การใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ (7) ระยะเวลาในการดำเนินงาน และ (8) การวัดประเมินผล 3) ประสิทธิภาพของรูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ต่อการปฏิบัติงานนักทรัพยากร บุคคลของวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก พบว่า การปฏิบัติงานมีสมรรถนะหลังการจัดกิจกรรมสูงกว่า ก่อนจัดกิจกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่า $t = 9.059$ และมีผลการประเมินเท่ากับ $83/90.17$ โดยสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ที่ $80/80$ ซึ่งมีประสิทธิภาพสูง

ผลการสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของผู้เข้าร่วมกิจกรรม พบว่า ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีสมรรถนะในการ ทำงาน ทั้งด้านมนุษยสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ด้านการวิเคราะห์เพื่อแก้ ปัญหา และด้านการคิดสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น โดยสังเกตจากพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ทำให้การทำงานมี ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เมื่อเทียบกับก่อนเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบดังกล่าว นอกจากนี้ ยังให้ความเห็นว่าการ ส่งเสริมสมรรถนะด้านมนุษยสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดคุณลักษณะในการมีน้ำใจ ชอบช่วยเหลือ และจากการร่วมกิจกรรมการส่งเสริมสมรรถนะด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง การคิดวิเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหา และการคิดสร้างสรรค์ ทำให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดความรู้ ความสามารถ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตน และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพนักทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานสังกัด สถาบันพระบรมราชชนก ให้เป็นนักทรัพยากรบุคคลมืออาชีพในอนาคตได้ ซึ่งสามารถสรุปเป็นข้อเสนอแนะ คือ สถาบันพระบรมราชชนกควรสนับสนุนให้มีระบบและกลไก เพื่อรองรับการพัฒนาสมรรถนะนักทรัพยากรบุคคล

อย่างต่อเนื่องและเกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมถึงมีระบบการกำกับติดตามผลการส่งเสริมสมรรถนะอย่างเป็นรูปธรรม และควรมีการพัฒนา รูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ต่อการปฏิบัติงานนักทรัพยากรบุคคล โดยบูรณาการการใช้สื่อดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์

คำสำคัญ : รูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะ สมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 นักทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

ABSTRACT

The purpose of this Research and Development were to 1) study the conditions and needs of encouraging competencies needed in the 21st century to the performance of human resources personnel of college affiliated to the Praboromarajchanok Institute 2) design and develop the model of encouraging competencies needed in the 21st century to the human resources personnel of college affiliated to Praboromarajchanok Institute. 3) evaluate the effectiveness of performance practiced from the Model of encouraging competencies needed in the 21st century of the human resources personnel of college affiliated to Praboromarajchanok Institute. The samples in this study were purposive selected 106 staffs from personnel and stakeholders involved in Human resource management from 41 colleges affiliated to the Praboromarajchanok Institute. The instruments using in this study were questionnaires for attitude test, pre-posttest, satisfaction test, behavior evaluation test, data from superior interview, activities management manual and model of competencies encourage needed in the 21st century. The data were statistics analysis mean, standard deviation (S.D.), content analysis and dependent t-test.

The research results were: 1) Problems and Needs condition of competencies encourage needed in the 21st century to the performance of human resources personnel of college affiliated to Praboromarajchanok Institute were as follows: human relations performance (Mean = 4.02, S.D. = 0.83) and the need for enhancing personal competency were at a high level (Mean = 4.19, S.D. = 1.03), creativity (Mean = 3.65, S.D. = 0.80) and the overall mean of the need for creative competency were at a high level (Mean = 4.17, S.D. = 0.89), self-directed learning (Mean = 3.54, S.D. = 0.86) and the overall mean of the need to promote self-directed learning competency were at a high level (Mean = 4.08, S.D. = 0.91), the analytical thinking for problem solving (Mean = 3.49, S.D. = 0.80) was at the moderate level but the overall mean of the need to promote analytical thinking for problem solving was at a high level (Mean = 4.12, S.D. = 0.91). The issue problems found in the information synthesis classification were 1) the readiness of the organization, the readiness of personnel and learning skills 2) design and develop the model of encouraging competencies needed in the 21st century to the human resources personnel of college affiliated to Praboromarajchanok Institute which were consisted of (1) concept (2) principles (3) goals (4) content of learning (having human relations with performance, self-directed learning, analytical thinking to solve problems and creativity) (5) process of competency promotion (6) learning method, the use of materials and learning resources (7) period of time operation and (8) evaluation measurement. 3) evaluate the effectiveness of performance practiced from the Model of Encouraging Competencies needed in the 21st

century of the human resources personnel of college affiliated to Praboromarajchanok Institute, the result found that the effectiveness of performances after activities practicing were higher than before a model of encouraging was implemented with the level of statistical significance at .05, dependent t-test = 9.059 and the efficient index of process ($E1/E2$) = 83/90.17 respectively.

While data from superior interviews appeared that the participants who joined the model of encouraging competencies needed in the 21st century practicing activities had improved their performance in human relations, self-directed learning, the analytical thinking for problem solving and higher creativity which could be well applied to their duties. The result of interviews could be concluded as suggestions to the human resources personnel of college affiliated to Praboromarajchanok Institutes for enhancing the supports to sustain the activities system from the Model of Encouraging Competencies needed in the 21st century to have the performance of human resources personnel a clearly developed and evaluated by integrating the competencies needed with the digital media seriously and continuously.

Keywords : A Model of Competencies Encourage, Needed Competencies in the 21st Century, Human Resources, College Affiliated to the Praboromarajchanok Institute

ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยหนึ่งที่องค์กรต่างๆ ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะทรัพยากรบุคคลเปรียบเสมือนสินทรัพย์ที่ทรงคุณค่ามากที่สุดขององค์กร เป็นกลยุทธ์หนึ่งที่สามารถสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันขององค์กร ด้วยเหตุผลดังกล่าวองค์กรต่างๆ จึงพยายามที่จะแสวงหากลยุทธ์หรือเครื่องมือต่างๆ มาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การบริหารจัดการผู้มีความสามารถสูง (Talent Management) การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลโดยใช้ทักษะเป็นพื้นฐาน (Skill-based Human Resource Management) การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) และการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้สมรรถนะเป็นพื้นฐาน (Competency-based Human Resource Management) เป็นต้น จากเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กล่าวมาแล้ว สำนักทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้มีการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้สมรรถนะเป็นพื้นฐาน ตามคู่มือระบบบริหารจัดการเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน นับว่าเป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารและนักบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถนำไปใช้ได้ทั้งนี้ เนื่องจากสมรรถนะ (Competency) เป็นเครื่องมือพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านอื่นๆ ทั้งการบริหารจัดการผู้มีความสามารถสูง การบริหารผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาความก้าวหน้าตามสายวิชาชีพ¹ เป็นต้น

การนำสมรรถนะมาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลนั้น จะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้ผลการปฏิบัติงานตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจากการวิเคราะห์แนวโน้มการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐของต่างประเทศ พบว่ามีการออกแบบการพัฒนาที่มีทั้งส่วนที่เหมือนและแตกต่างกับประเทศไทย โดยสถาบันวิชาชีพระดับโลก

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาคราชการแห่งประเทศสหรัฐอเมริกา (IPMA-HR)² ได้สรุปว่าทรัพยากรมนุษย์ปี 2020 (HR 2020) ต้องมีคุณลักษณะที่โดดเด่น 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมีภาวะผู้นำ (Leadership) 2) วัฒนธรรมองค์กร (Culture) 3) ความสามารถพิเศษ (Talent) 4) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Communication) และ 5) ทักษะด้านเทคโนโลยีที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล (Technology) โดยการวิจัยครั้งนี้กลุ่มเป้าหมายเป็นผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานองค์กรภาครัฐ ซึ่งจากการศึกษาทิศทาง ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐสำหรับประเทศไทยนั้น ดำเนินการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ที่ได้กำหนดการบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ โดยระบุว่า การพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เป็นมืออาชีพและเพียงพอต่อการขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐร่วมกับภาคเอกชนและภาคประชาสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อให้ระบบราชการเล็กกะทัดรัด แต่มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพสูง โดยมุ่งเน้นเป้าหมายด้านการบริหารภาครัฐ จัดรูปแบบองค์กรภาครัฐและพัฒนาข้าราชการ อันนำไปสู่การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพภาครัฐทำให้แนวทางการพัฒนาระบบราชการไทยที่ผ่านมาของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการพลเรือน (ก.พ.ร.) ที่ระบุว่า การพัฒนาระบบราชการจะรองรับยุทธศาสตร์ประเทศ โดยยึดถือตามยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ ซึ่งมีประเด็นที่น่าสนใจในด้านการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรภาครัฐ คือ การยกระดับองค์กรสู่ความเป็นเลิศ โดยการพัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ สถาบันพระบรมราชชนกเป็นหน่วยราชการที่ปรับเปลี่ยนสถานะเป็นนิติบุคคลอยู่ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จึงต้องเตรียมความพร้อมด้านการจัดกำลังคนให้สอดคล้องกับ

ขนาดองค์กร รวมถึงความพร้อมด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่อยู่ในหน่วยงานสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกให้มีศักยภาพที่เหมาะสมกับการเป็นหน่วยงานราชการที่มีฐานะเทียบเท่ากรม โดยปัจจุบันสถาบันพระบรมราชชนก มีบุคลากรทั้งสิ้น 2,350 อัตรา ร้อยละ 60 เป็นบุคลากรสายอาจารย์ และร้อยละ 40 เป็นบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งแต่ละวิทยาลัยจะมีนักทรัพยากรบุคคล อย่างต่ำ 1 คน ไม่เกิน 3 คน โดยเป็นไปตามกรอบโครงสร้างอัตรากำลังที่สถาบันพระบรมราชชนกกำหนด ทั้งนี้ สถาบันพระบรมราชชนกได้กำหนดกลยุทธ์ที่สำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร ในแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2563–2567 คือ “การเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรของสถาบันพระบรมราชชนก ให้มีความเชี่ยวชาญและมีขีดความสามารถสูงทางการศึกษาสุขภาพ เป็นที่ยอมรับทั้งในระดับประเทศและสากล” และระบุระดับความสำเร็จของการสร้างระบบการบริหารและการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ โดยผู้บริหารแต่ละหน่วยงานในสังกัดต้องตระหนักและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรตามนโยบายอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย

- 1) การพัฒนารายบุคคล ที่มุ่งประเด็นถึงการสร้างมุมมองความคิดของบุคลากร กระตุ้นให้มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ มองเห็นคุณค่าของตนเอง ให้บุคลากรสามารถคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาได้ โดยมีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคคลเพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพ
- 2) การพัฒนาให้ทำงานเป็นทีมผ่านวิธีการเรียนรู้จากการทำงาน การสอนงาน การฝึกอบรม และรูปแบบการส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม ให้มีบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกตำแหน่ง เพื่อให้เกิดความเข้าใจ เห็นใจซึ่งกันและกัน
- 3) การพัฒนาให้ทำงานระดับเครือข่าย โดยสถาบันพระบรมราชชนกมีวิทยาลัยในสังกัดรวม 39 แห่ง เมื่อพิจารณาทรัพยากรบุคคลแล้ว มีทั้งปริมาณและคุณภาพ ซึ่งใน

แต่ละองค์กรล้วนมีบุคลากรที่มีจุดเด่น มีความรู้ความสามารถในแต่ละด้านที่หลากหลาย หากมีโอกาสให้บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันตามที่แต่ละองค์กรมีจุดเด่น น่าจะเป็นช่องทางหนึ่งของการสร้างกำลังใจ และสร้างต้นแบบการพัฒนาตนเองต่อไป สถาบันพระบรมราชชนกได้กำหนดสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน โดยเฉพาะนักทรัพยากรบุคคล ที่ต้องมีความรู้ด้านการจัดทำแผนงาน ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษา แนะนำ และเสนอแนะวิธีการแก้ไข ปัญหาการปรับปรุงการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ การคิดวิเคราะห์ การทำงานเป็นทีม และการสร้างสัมพันธภาพ³ ซึ่งจากการศึกษา พบว่า สถาบันพระบรมราชชนก ยังไม่ได้กำหนดรูปแบบหรือแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะนักทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในสังกัดอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม จึงส่งผลให้นักทรัพยากรบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ตามหน่วยงานในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผลผลในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับนักทรัพยากรบุคคลในศตวรรษที่ 21 และยังไม่เป็นมืออาชีพตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนและสถาบันพระบรมราชชนกกำหนดไว้ กรอบกบปรายงานการวิเคราะห์แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ระดับวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เช่น แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2559–2563 ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี แพร่ ที่ระบุให้เห็นถึงความจำเป็นในการส่งเสริมสมรรถนะนักทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถต่อการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองนโยบายสถาบันพระบรมราชชนก ด้านการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การส่งเสริมความรู้ ด้านการศึกษาและจัดการข้อมูลด้วยตนเอง การคิดวิเคราะห์ปัญหาและสรุปเหตุผลเพื่อแก้ไขปัญหา มีทักษะที่จำเป็นในด้านความสามารถในการสื่อสาร การจัดการข้อมูล และการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ นักทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยในสังกัดสถาบัน

พระบรมราชชนก ต้องมีสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน คือ การเข้าใจองค์กรและระบบราชการ การสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อการปฏิบัติงาน การมีความยืดหยุ่นผ่อนปรน ศิลปะในการสื่อสารจูงใจ⁴

จากความสำคัญและที่มาของการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา รูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ต่อการปฏิบัติงานนักทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับยุคปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ต่อการปฏิบัติงาน นักทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก
2. เพื่อศึกษารูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ต่อการปฏิบัติงานนักทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก
3. เพื่อประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ต่อการ

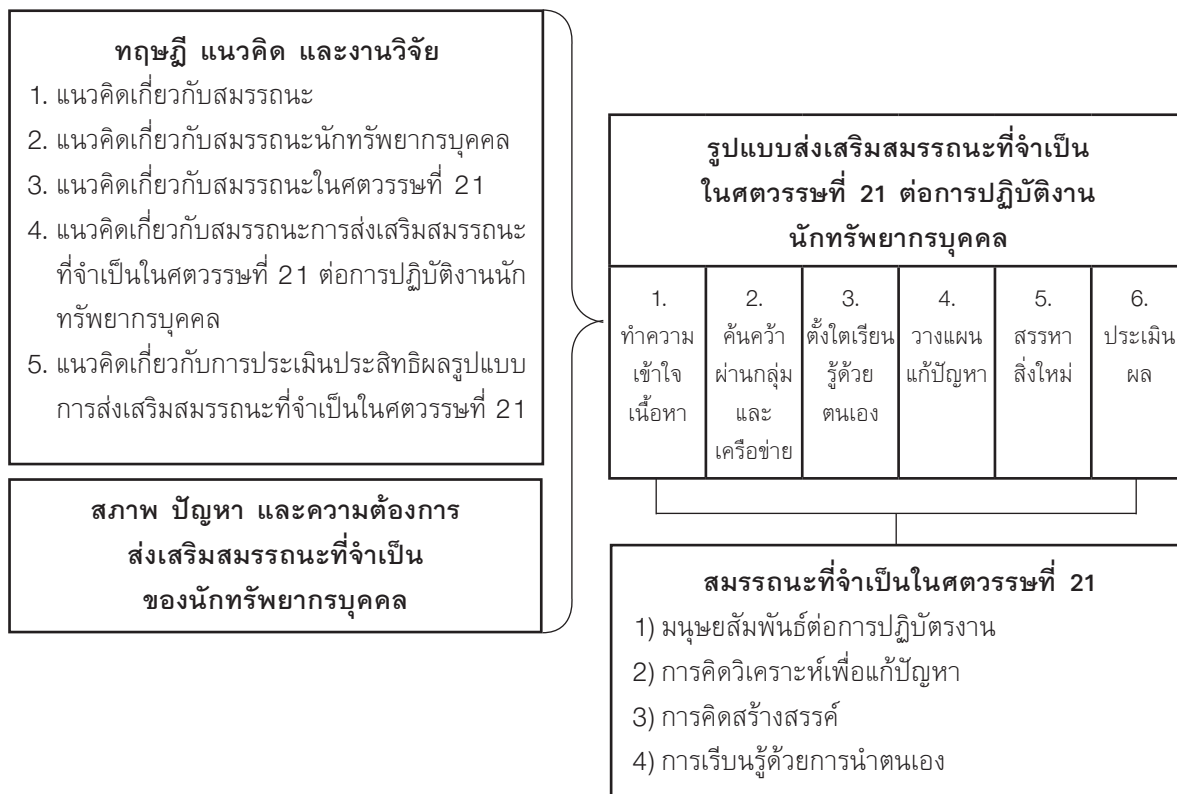
ปฏิบัติงานนักทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

คำถามการวิจัย

1. สภาพ ปัญหา และความต้องการส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ต่อการปฏิบัติงานนักทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เป็นอย่างไร
2. รูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ต่อการปฏิบัติงานนักทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ควรมีลักษณะใด
3. ประสิทธิผลของรูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ต่อการปฏิบัติงานนักทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เป็นอย่างไร

กรอบแนวคิดการวิจัย

สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้ศึกษาหลักการแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบแนวคิดของการส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ต่อการปฏิบัติงานนักทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้รูปแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มีขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ต่อการปฏิบัติงาน นักทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก (R1)

1. ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร เพื่อศึกษาสภาพทั่วไป และปัญหาที่มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานนักทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ได้แก่ แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (ด้านสาธารณสุข) แผนยุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก (ด้านการพัฒนาบุคลากร) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบ

วิเคราะห์เอกสาร โดยมีประเด็นการศึกษา ดังนี้
1) สภาพทั่วไป 2) สภาพปัญหาด้านสมรรถนะการปฏิบัติงานนักทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหาจากแบบวิเคราะห์เอกสาร

2. การสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ต่อการปฏิบัติงานนักทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยมีขอบเขตของเนื้อหาเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และความต้องการส่งเสริมสมรรถนะในด้าน การคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหา การคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง และการมีมนุษยสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงศึกษา

เกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ นักทรัพยากรบุคคล หรือผู้ปฏิบัติงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องด้านงานบริหารทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ทั้งหมด 43 แห่ง จำนวน 170 คน

กลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล ไม่น้อยกว่า 6 เดือนจากหน่วยงานทั้งหมดสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก 41 หน่วยงาน รวมทั้งสิ้น 106 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะ ประกอบด้วย ส่วนข้อมูลทั่วไป และความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะ ที่แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันและความต้องการส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ด้านการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหา การคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง และการมีมนุษยสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน

เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) มี 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่อการส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในแต่ละด้าน โดยเป็นข้อคำถามปลายเปิด

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อรูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ตามองค์ประกอบ ดังนี้

- 1) แนวคิด ทฤษฎี
- 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ
- 3) วิธีการเรียนรู้
- 4) วิธีการประเมินผล

เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) มี 5 ระดับ และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในแต่ละองค์ประกอบ ซึ่งเป็นข้อคำถามปลายเปิด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่นๆ ในประเด็น 1) สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็น 2) รูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็น และ 3) ข้อเสนอแนะอื่นๆ โดยเป็นข้อคำถามปลายเปิด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความเหมาะสมของภาษา และความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เป็นผู้ตรวจสอบคุณภาพ และคำนวณดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .60 ขึ้นไป

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบ พัฒนา และตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ต่อการปฏิบัติงานนักทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก (D1)

1. ออกแบบรูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ต่อการปฏิบัติงานนักทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

2. จัดทำแผนการจัดกิจกรรมส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 จำนวน 4 แผน ได้แก่

แผนการส่งเสริมสมรรถนะด้านมนุษยสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ด้านการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหา และด้านการคิดสร้างสรรค์

3. ตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 โดยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และประเมินความสอดคล้องขององค์ประกอบรูปแบบกับจุดประสงค์ที่กำหนด (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พิจารณา ได้คะแนน IOC อยู่ระหว่าง 0.6-1.00 ถือว่ามีความตรงใช้ได้ทุกองค์ประกอบ

ผู้วิจัยสร้างแบบประเมินความเหมาะสมของแต่ละองค์ประกอบ ประกอบด้วย แนวคิด หลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ เวลาดำเนินการ กระบวนการส่งเสริมสมรรถนะ วิธีการเรียนรู้ การใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และความเหมาะสมของแผนการจัดกิจกรรมการส่งเสริมสมรรถนะ ทั้ง 4 แผน และให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ซึ่งเป็นชุดเดียวกับที่ประเมิน IOC เป็นผู้ประเมินผลการประเมินรูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด (Mean = 4.89) และแผนการจัดกิจกรรมการส่งเสริมสมรรถนะ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดเช่นกัน (Mean = 4.97) ซึ่งถือว่ามีความเหมาะสมในการนำไปใช้จัดกิจกรรมเพื่อตรวจสอบคุณภาพ (Try out) ของรูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะ

ผู้วิจัยนำแผนการจัดกิจกรรมส่งเสริมสมรรถนะตามรูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะฯ ที่ผ่านการพิจารณาให้คะแนน IOC และประเมินความเหมาะสมจากผู้ทรงคุณวุฒิ ไปจัดกิจกรรมเพื่อตรวจสอบคุณภาพ (Try out) โดยดำเนินการ ดังนี้ 1) ทดสอบก่อนเรียน (Pre-test) ด้วยแบบทดสอบ จำนวน 25 ข้อ 2) จัดกิจกรรมตามรูปแบบฯ โดยใช้แผนการจัดกิจกรรมทั้ง 4 แผน ใช้เวลา 16 ชั่วโมง และ 3) ทดสอบหลังเรียน

(Post-test) ด้วยแบบทดสอบ จำนวน 25 ข้อ ซึ่งเป็นชุดเดียวกับแบบทดสอบก่อนเรียน เพื่อนำไปวิเคราะห์หาความแตกต่างในการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะฯ

การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1) แบบทดสอบก่อนและหลังร่วมกิจกรรม (Pretest-Posttest) เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของรูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะฯ เป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ (Multiple Choice Question) ตามเนื้อหาสาระและจุดประสงค์การเรียนรู้ จำนวน 25 ข้อ ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ได้ค่าคะแนน IOC อยู่ระหว่าง 0.8-1.0 จากนั้นหาค่าระดับความยากง่าย และค่าอำนาจจำแนก โดยมีค่าความยากง่ายอยู่ระหว่าง 0.60-0.77 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.30-0.67 และหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยใช้สูตร KR-20 ของคูเดอร์ริชาร์ดสัน (Kuder-Richardson) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.67

2) เครื่องมือในการหาประสิทธิภาพ (E_1/E_2) ของแผนการจัดกิจกรรมส่งเสริมสมรรถนะฯ จำนวน 2 ชิ้น ได้แก่ 1) แบบประเมินใบงาน (Worksheet) ของแผนการจัดกิจกรรมส่งเสริมสมรรถนะฯ แต่ละแผน เพื่อวัดทักษะด้านต่างๆ เช่น การคิดวิเคราะห์ การเชื่อมโยง การวางแผน เป็นต้น พร้อมจัดทำแนวคำตอบเพื่อให้คะแนน (E_1) และ 2) แบบทดสอบท้ายแผนการจัดกิจกรรมส่งเสริมสมรรถนะฯ แต่ละแผน พร้อมเฉลยเพื่อให้คะแนน (E_2) ทั้ง 4 แผน โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพแบบประเมินใบงานและแบบทดสอบ โดยตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.6-1.0

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ต่อการปฏิบัติงานนักทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก (R_2)

เป็นการนำรูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะฯ ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ (Try out) แล้วไปใช้จัด

กิจกรรม โดยใช้แบบแผนการวิจัยแบบทดสอบก่อนและหลังกับกลุ่มเดียว (One Group Pretest-Posttest Design) ซึ่งดำเนินการ ดังนี้

1. เตรียมความพร้อมก่อนการทดลองใช้รูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะฯ โดยกำหนดวัน เวลา สถานที่ วิทยากร พร้อมจัดทำหนังสือขออนุญาต รวมถึงเตรียมเอกสาร แบบทดสอบวัดความรู้ก่อนและหลังร่วมกิจกรรม ใบงาน แบบวัดความพึงพอใจ แบบประเมินพฤติกรรมผู้เข้าร่วมกิจกรรม แบบสัมภาษณ์ วัสดุ และสื่อต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการส่งเสริมสมรรถนะฯ

2. ดำเนินการทดลองรูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะฯ ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ต่อการปฏิบัติงานนักทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยใช้แผนการจัดกิจกรรมการส่งเสริมสมรรถนะฯ เป็นเวลา 2 วัน

กลุ่มตัวอย่าง ที่เข้าร่วมกิจกรรม คือ นักทรัพยากรบุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลในวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 30 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยให้หน่วยงานต้นสังกัดคัดเลือกผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลไม่ต่ำกว่า 6 เดือน

จริยธรรมการวิจัย

ภายหลังได้รับการพิจารณาเห็นชอบจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสระบุรี (รหัส EC 2-004/2563) ผู้วิจัยได้ทำการพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่างโดย แนะนำตัว ชี้แจงถึงการเข้าร่วมวิจัยให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยทราบถึงวัตถุประสงค์และขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย พร้อมทั้งลงนามยินยอม และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยชี้แจงสิทธิที่กลุ่มตัวอย่างสามารถเข้าร่วมการวิจัย หรือปฏิเสธที่จะไม่เข้าร่วมการวิจัยในครั้งนี้ได้ โดยไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย สำหรับข้อมูลที่ได้จาก

การวิจัยครั้งนี้ จะไม่มีการเปิดเผยให้เกิดความเสียหายแก่กลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยทำการเสนอผลการวิจัยในภาพรวมและนำมาใช้ประโยชน์ต่อการศึกษานั่น

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะฯ ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ต่อการปฏิบัติงาน นักทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก (D2)

ผู้วิจัยทำการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะฯ ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ที่ดำเนินการทดลองในขั้นตอนที่ 3 ด้วยเครื่องมือต่าง ๆ ดังนี้

1. การประเมินประสิทธิผลของรูปแบบฯ โดยการเปรียบเทียบคะแนนทดสอบของผู้เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสมรรถนะฯ ก่อนและหลังร่วมกิจกรรม และทดสอบค่าที (t-test) แบบไม่อิสระจากกัน (Dependent Sample)

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน คือ แบบทดสอบก่อนและหลังเรียน

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ t-test แบบ Dependent Sample

2. แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม เป็นคำถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ 5 = ดีเยี่ยม/เหมาะสมดีมาก/มากที่สุด 4 = ดี/เหมาะสมมาก/มาก 3 = พอใช้/เหมาะสมปานกลาง/ปานกลาง 2 = น้อย/เหมาะสมน้อย และ 1 = ต้องปรับปรุง/ไม่มี ประกอบด้วย 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมกิจกรรม และตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อรับข้อคิดเห็น ซึ่งผ่านผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ได้ค่าคะแนน IOC อยู่ระหว่าง 0.6-1.0

3. แบบประเมินพฤติกรรมผู้เข้าร่วมกิจกรรม โดยเพื่อนประเมินเพื่อน เป็นคำถามมาตราส่วน

ประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีข้อคำถาม 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ชื่อผู้ถูกประเมิน ส่วนที่ 2 คำชี้แจง และความคิดเห็นต่อพฤติกรรม และส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม ซึ่งผ่านผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ได้ค่าคะแนน IOC อยู่ระหว่าง 0.6-1.0

4. การประเมินประสิทธิภาพแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้เกณฑ์ประสิทธิภาพ $E_1/E_2 = 80/80$ โดยใช้แบบประเมินใบงาน และแบบทดสอบท้ายแผนการจัดกิจกรรม ชุดเดียวกับในการ Try out

5. การประเมินประสิทธิภาพผู้เข้าร่วมกิจกรรม โดยการสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชา ทำการประเมินหลังการเข้าร่วมกิจกรรมไปแล้วไม่ต่ำกว่า 30 วัน โดยการสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานหลังการเข้าร่วมกิจกรรม

กลุ่มตัวอย่างที่สัมภาษณ์ คือ ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น (หัวหน้างาน รองผู้อำนวยการ หรือผู้อำนวยการวิทยาลัย) ที่ควบคุม ดูแล และกำกับการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้เข้าร่วมกิจกรรมหน่วยงานละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 15 คน

เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์ ที่มีประเด็นคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรม การปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามสมรรถนะที่ได้รับการส่งเสริมของผู้เข้าร่วมกิจกรรม และข้อเสนอแนะต่อการพัฒนารูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะในแต่ละด้าน โดยผ่านผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาและวัตถุประสงค์ (IOC) ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.6-1.0

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจัดทำหนังสือขออนุญาตติดตามผลการส่งเสริมสมรรถนะไปยังวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ภายหลังเสร็จสิ้นโครงการ 30 วัน โดยผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปข้อมูลเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ต่อการปฏิบัติงาน นักทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก (R_1)

ผลการศึกษาเอกสารสรุปได้ว่า กระทรวงสาธารณสุขมีนโยบายในการส่งเสริมให้มีระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในทุกระดับ ทุกสายงาน กำหนดให้มีเครือข่ายการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อมุ่งหวังให้นักทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับสถาบันพระบรมราชชนกที่ประสงค์ให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญและมีขีดความสามารถสูง โดยให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรและการสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะบุคลากรตามสายงานต่างๆ และข้อมูลการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ 4.0⁵ ที่ระบุถึงสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ 4.0 โดยข้าราชการต้องมีสมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร การเรียนรู้ด้วยตนเอง การคิดสร้างสรรค์ และการสร้างเครือข่ายพันธมิตรเชื่อมโยงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด รวมถึงจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ของนักทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย 1) มนุษยสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน 2) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง 3) การคิดวิเคราะห์เพื่อการปฏิบัติงาน และ 4) การคิดสร้างสรรค์

นอกจากนี้ ผลการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและความต้องการการส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ต่อการปฏิบัติงาน นักทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักทรัพยากรบุคคล หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในสังกัด จำนวน 106 คน สรุปผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและความต้องการส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

ลำดับที่	สมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ต่อการปฏิบัติงานนักรพพยาบาลบุคคล	สภาพการส่งเสริมในปัจจุบัน			ความต้องการส่งเสริมสมรรถนะ		
		Mean	S.D.	แปลผล	Mean	S.D.	แปลผล
1	ด้านการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหา	3.49	0.80	ปานกลาง	4.12	0.91	มาก
2	ด้านการคิดสร้างสรรค์	3.65	0.80	มาก	4.17	0.89	มาก
3	ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง	3.54	0.86	มาก	4.08	0.91	มาก
4	ด้านมนุษยสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน	4.02	0.83	มาก	4.19	1.03	มาก
รวม		3.68	0.82	มาก	4.14	0.94	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันและความต้องการส่งเสริมสมรรถนะทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันในภาพรวม เท่ากับ 3.68 (S.D. = 0.82) ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความต้องการส่งเสริมสมรรถนะในภาพรวม เท่ากับ 4.14 (S.D. = 0.94) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สมรรถนะด้านมนุษยสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก (Mean = 4.02, S.D. = 0.83) และค่าเฉลี่ยความต้องการส่งเสริมสมรรถนะ อยู่ในระดับมาก (Mean = 4.19, S.D. = 1.03)

เมื่อพิจารณาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในสภาพปัจจุบันและความต้องการส่งเสริมสมรรถนะ พบว่า ด้านที่มีความแตกต่างมากที่สุด คือ สมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหา (ความแตกต่าง = 0.63) รองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (ความแตกต่าง = 0.55) และด้านการคิดสร้างสรรค์ (ความแตกต่าง = 0.52) โดยด้านที่ต่ำสุด คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน

(ความแตกต่าง = 0.17) และเมื่อพิจารณาความแตกต่างของสภาพปัจจุบันและความต้องการส่งเสริมสมรรถนะ พบว่ามีผลในแต่ละด้าน ดังนี้

สมรรถนะด้านมนุษยสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก (Mean = 4.02, S.D. = 0.83) และค่าเฉลี่ยความต้องการส่งเสริมสมรรถนะ อยู่ในระดับมาก เช่นกัน (Mean = 4.19, S.D. = 1.03) โดยประเด็นที่ควรส่งเสริมมากที่สุด คือ ความสามารถในการประเมินผลการทำงานเป็นทีม โดยมุ่งหวังให้เกิดการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน รวมถึงการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน

สมรรถนะด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก (Mean = 3.54, S.D. = 0.86) และค่าเฉลี่ยความต้องการส่งเสริมสมรรถนะ อยู่ในระดับมาก (Mean = 4.08, S.D. = 0.91) โดยประเด็นที่ควรส่งเสริมมากที่สุด คือ ความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยมุ่งหวังให้สามารถกำหนดกรอบเครื่องมือการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง วางแผนกำหนดวิธีและเกณฑ์การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ด้วยตนเอง นำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงการเรียนรู้ด้วยตนเองให้มีประสิทธิภาพสมบูรณ์ และมีการประเมินผลการเรียนรู้ตรงตามจุดมุ่งหมาย

สมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 3.49, S.D. = 0.80) ส่วนค่าเฉลี่ยความต้องการส่งเสริมสมรรถนะ อยู่ในระดับมาก (Mean = 4.12, S.D. = 0.91) โดยประเด็นที่ควรส่งเสริมมากที่สุด คือ ความสามารถวิเคราะห์ประเด็นปัญหาในการปฏิบัติงานทางการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งหวังให้ระบุปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานทรัพยากรบุคคลได้ แยกประเด็นปัญหาแต่ละด้านได้อย่างชัดเจน และระบุประเด็นสำคัญของปัญหา โดยการเปรียบเทียบความเป็นเหตุเป็นผลของปัญหาจากเรื่องราวหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

สมรรถนะด้านการคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก (Mean = 3.65, S.D. = 0.80) และค่าเฉลี่ยความต้องการส่งเสริมสมรรถนะ อยู่ในระดับมาก (Mean = 4.17, S.D. = 0.89) โดยประเด็นที่ควรส่งเสริมมากที่สุด คือ ความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ในการทำงานอยู่เสมอ โดยมุ่งหวังให้สามารถบูรณาการข้อมูลและความรู้ที่หลากหลายในตนเองได้ แสดงความคิดใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน และนำเสนอรูปแบบการปฏิบัติงานใหม่ๆ ที่คาดว่าจะทำให้เกิดผลสำเร็จต่อหน่วยงาน

สำหรับประเด็นปัญหาที่พบจากการสังเคราะห์ข้อมูล จำแนกได้เป็น ความพร้อมขององค์กร ความพร้อมของบุคลากร และทักษะการเรียนรู้ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านความพร้อมขององค์กร พบปัญหาในเรื่อง องค์กรยังขาดการให้ความสำคัญกับงานทรัพยากรบุคคล ขาดการกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรด้านทรัพยากรบุคคลอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง ขาดแนวทางในการปฏิบัติงานและการส่งเสริมให้มีความสามารถด้านการจัดลำดับงาน เนื่องจากมี

ภาระงานมากและบางงานมีระยะเวลาจำกัด รวมถึงขาดระบบฐานข้อมูลที่สามารถส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงาน บางเวลาที่เกิดปัญหาไม่สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้ เนื่องจากขาดประสบการณ์ความรู้ที่จะนำไปแก้ไขปัญหาหรือวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นได้

2. ด้านความพร้อมของบุคลากร พบปัญหาในเรื่อง บางคนมีตำแหน่งไม่ตรงกับกรปฏิบัติหน้าที่งานทรัพยากรบุคคล บุคลากรเปลี่ยนแปลงบ่อยจนส่งผลให้เกิดปัญหาด้านการปฏิบัติงานผิดพลาดบ่อยครั้ง ขาดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และพฤติกรรมของคนในยุคนี้ยากต่อการพัฒนา ไม่มีระบบการ Coaching รวมถึงระบบการสร้างทีมเครือข่ายในการปฏิบัติงานร่วมกัน หรือนำไปสู่ต้นแบบการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับการสร้างทีมงานที่เข้มแข็งด้านงานทรัพยากรบุคคล นอกจากนี้บุคลากรส่วนใหญ่ขาดความรู้ความชำนาญในด้านเทคโนโลยีเพื่อประกอบการปฏิบัติงานแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงองค์ความรู้สมัยใหม่หรือรูปแบบการพัฒนาสมัยใหม่เพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน บุคคลมีความแตกต่าง การนำเสนอแนวความคิดจึงต้องคิดให้รอบคอบและมีมุมมองที่หลากหลาย เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน และเพื่อลดความขัดแย้งในองค์กร

3. ด้านทักษะการเรียนรู้ พบปัญหาในเรื่อง การเรียนรู้ของนักทรัพยากรบุคคล ด้วยวัยที่ต่างกัน ทำให้การเรียนรู้และการทำความเข้าใจในการทำงานต้องใช้เวลา บางคนยังไม่พร้อมเรียนรู้ บางคนมีความคิดแคบ ไม่ก้าวหน้า มองไม่ครอบคลุม และบางคนไม่ได้รับการอบรมเรียนรู้ในการปฏิบัติงานที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก เช่น สถาบัน หรือหน่วยงานภาคเอกชนที่มีความทันสมัยต่อการพัฒนาระบบการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้สอบถามเกี่ยวกับรูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ต่อการปฏิบัติงาน นักทรัพยากรบุคคล ตามสภาพปัจจุบันและความต้องการส่งเสริม โดยพบว่า สภาพจริงในปัจจุบันนักทรัพยากรบุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลมีการส่งเสริมสมรรถนะในการปฏิบัติงานนักทรัพยากรบุคคล โดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติ รองลงมา คือ การเรียนรู้จากการนำประสบการณ์เดิมมาใช้ สำหรับความต้องการของรูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ต่อการปฏิบัติงานนักทรัพยากรบุคคล คือ การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) รองลงมา คือ การฝึกอบรม รวมถึงการเรียนรู้จากสถานการณ์ปัญหาเป็นฐาน เพื่อส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ตามสมรรถนะที่กำหนด ตามรูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ต่อการปฏิบัติงานนักทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบ พัฒนา และตรวจสอบคุณภาพ รูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ต่อการปฏิบัติงานนักทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก (D1)

รูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ต่อการปฏิบัติงานนักทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ประกอบด้วย

1. แนวคิดการส่งเสริมสมรรถนะ

ใช้แนวคิดการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้สมรรถนะเป็นฐาน การบรรลุเป้าหมายการผลิตและพัฒนากำลังคนอย่างมีคุณภาพ ตามแผนงานการพัฒนากระบวนการจัดการกำลังคนด้านสุขภาพตามโครงการ Happy MOPH การเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรรายบุคคล การทำงานเป็นทีม และการทำงานระดับเครือข่าย

2. หลักการสำคัญของรูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะ

2.1 ใช้ปรัชญาการศึกษาปฏิรูปนิยม (Reconstructionism) ที่มุ่งเน้นการนำสมรรถนะศตวรรษที่ 21 ไปประยุกต์ใช้ปฏิบัติงานในองค์กรและในสังคม และทฤษฎีการเชื่อมโยง (Connectivism) ที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ด้วยตนเองจากระบบเครือข่าย ผ่านการใช้สื่อออนไลน์ต่างๆ ที่เหมาะกับยุคศตวรรษที่ 21

2.2 ใช้หลักการจัดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning) ส่งเสริมการใช้ประสบการณ์ที่มีในตัวผู้เรียน (Experiential Learning) การใช้สถานการณ์จากการปฏิบัติงานเป็นพื้นฐานในการเรียนรู้ เน้นการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self-directed Learning) และการนำไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้

2.3 จัดกิจกรรมแบบบูรณาการ มีความหลากหลายด้านวิธีการเรียนรู้และสื่อในแต่ละแผนการจัดกิจกรรม เป็นการส่งเสริมสมรรถนะทั้ง 4 ด้าน โดยเน้นด้านใดด้านหนึ่งเป็นสำคัญ

3. จุดมุ่งหมาย

3.1 เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะ (Attribute) ตามสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ต่อการปฏิบัติงานนักทรัพยากรบุคคล

3.2 เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถนำความรู้ ทักษะ ความสามารถไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานขององค์กร

4. เนื้อหาสาระการเรียนรู้

สมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ต่อการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก 4 ด้าน ดังนี้

4.1 การมีมนุษยสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน (Human Relationship to Work) มุ่งเน้นการเสริม

สร้างความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อการปฏิบัติงานบริหารบุคคล และการประเมินผลการทำงานเป็นทีม

4.2 การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self-directed Learning) มุ่งเน้นการเสริมสร้างความสามารถในการวิเคราะห์ความต้องการการเรียนรู้และกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง

4.3 การคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหา (Critical Thinking for Problem Solving) มุ่งเน้นการเสริมสร้างความสามารถวิเคราะห์ประเด็นปัญหาในการปฏิบัติงาน สามารถระบุปัญหา แยกแยะและระบุประเด็นสำคัญของปัญหา เป็นการค้นหาสาเหตุที่แท้จริงของสภาพการณ์ที่เป็นปัญหา อันนำไปสู่ความสามารถในการตัดสินใจวิธีการที่จะทำให้ปัญหาหมดไป

4.4 การคิดสร้างสรรค์ (Creative thinking) มุ่งเน้นการเสริมสร้างความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ในการทำงานอยู่เสมอ มีการแสดงความคิดใหม่ๆ นำเสนอรูปแบบการปฏิบัติงานใหม่ๆ และบูรณาการข้อมูลและความรู้ที่หลากหลายจนเป็นความคิดสิ่งใหม่ในการปฏิบัติงาน

5. ระยะเวลา

กำหนดให้มีช่วงเวลาในการเตรียมการจัดกิจกรรม ดำเนินการจัดกิจกรรม เป็นเวลา 2 วัน และประเมินผลทั้งขณะจัดกิจกรรมและหลังการจัดกิจกรรม

6. กระบวนการส่งเสริมสมรรถนะ

6.1 ทำความเข้าใจเนื้อหา

6.2 ค้นคว้าผ่านกลุ่มและเครือข่าย

6.3 ตั้งใจเรียนรู้ด้วยตนเอง

6.4 วางแผนแก้ปัญหา

6.5 สรรหาสิ่งใหม่

6.6 ประเมินผล

7. วิธีการเรียนรู้ การใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้

7.1 เรียนรู้ด้วยตนเอง เกี่ยวกับสมรรถนะทั้ง 4 ด้าน ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ออนไลน์ (E-learning) ตามที่แนะนำในเอกสาร โดยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเรียนรู้ก่อนเข้าร่วมกิจกรรม

7.2 การเรียนรู้จากการฟังวิทยากรบรรยาย

7.3 เรียนรู้ผ่านกระบวนการกลุ่มจากการเข้าร่วมกิจกรรม โดยเน้นการเรียนรู้โดยใช้ประสบการณ์เป็นฐาน การใช้ปัญหาจากการปฏิบัติงาน การสร้างสรรค์และการประยุกต์เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง

8. การวัดประเมินผล

8.1 การทดสอบวัดความรู้ ความเข้าใจ ก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรม (pretest-posttest)

8.2 การประเมินความพึงพอใจผู้เข้าร่วมกิจกรรม

8.3 การประเมินพฤติกรรมผู้เข้าร่วมกิจกรรม

8.4 การสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชา

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ต่อการปฏิบัติงานนักทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก (R₂)

ผลการนำ (ร่าง) รูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ต่อการปฏิบัติงานนักทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มาทดลองใช้กับนักทรัพยากรบุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานหรือมีส่วนเกี่ยวข้องงานด้านทรัพยากรบุคคล จำนวน 30 คน โดยมีผลตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการหาประสิทธิภาพของแผนการจัดกิจกรรมส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ต่อการปฏิบัติงานนักรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก (n = 30)

กิจกรรมเรียนรู้	คะแนนระหว่างเรียน		คะแนนหลังเรียน		ค่าประสิทธิภาพ(E1/E2)	
	คะแนนเต็ม	Mean	คะแนนเต็ม	Mean	E1	E2
มนุษย์สัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน	30	24.33	10	8.93	81.11	89.33
การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง	20	16.83	10	8.87	84.17	88.67
การคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหา	30	24.67	10	9.13	82.22	91.33
การคิดสร้างสรรค์	20	17.17	10	9.13	85.83	91.33
รวมเฉลี่ย	25	20.75	10	9.01	83.00	90.17

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิภาพของแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ต่อการปฏิบัติงานนักรัพยากรบุคคล ในภาพรวมเท่ากับ 83.00/90.17 ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน 80/80 และแผนการจัดกิจกรรมในแต่ละสมรรถนะทั้ง 4 แผน มีประสิทธิภาพผ่านเกณฑ์มาตรฐานทุกแผน โดยแผนการจัดกิจกรรมด้านมนุษย์สัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพเท่ากับ 81.11/89.33 ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง มีประสิทธิภาพเท่ากับ 84.17/88.67 ด้านการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหา มีประสิทธิภาพเท่ากับ 82.22/91.33 และด้านการคิดสร้างสรรค์ มีประสิทธิภาพเท่ากับ 85.83/91.33 ซึ่งถือว่าแผนการจัดกิจกรรมตามรูปแบบมีประสิทธิภาพสูง

ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากแบบทดสอบก่อน-หลังเข้าร่วมกิจกรรม แบบประเมินพฤติกรรมการมีส่วนร่วม

กิจกรรม และแบบประเมินความพึงพอใจ เพื่อนำไปวิเคราะห์และสรุปผลในขั้นตอนที่ 4

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ต่อการปฏิบัติงาน นักรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก (D2)

จากการนำรูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เป็นเวลา 12 ชั่วโมง โดยมีผลคะแนนวัดความรู้หลังร่วมกิจกรรมเพิ่มขึ้น จำแนกเป็น

1. ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้าร่วมกิจกรรม โดยนำผลคะแนนการทดสอบก่อนและหลังร่วมกิจกรรม (pretest-posttest) มาทำการเปรียบเทียบโดยการทดสอบค่าที (t-test dependent) กำหนดระดับนัยสำคัญที่ .05 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ตามรูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (n = 30)

คะแนนการทดสอบ	จำนวน	คะแนนเต็ม	Mean	S.D.	df	t	p
ก่อนเข้าร่วมกิจกรรม	30	25	13.77	2.80	29	9.059*	.000
หลังเข้าร่วมกิจกรรม	30	25	20.67	3.11			

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ตามรูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 หลังการจัดกิจกรรม สูงกว่าก่อนจัดกิจกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลการประเมินพฤติกรรมผู้เข้าร่วมกิจกรรม มีผลดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการประเมินความคิดเห็นต่อพฤติกรรมของผู้เข้าร่วมกิจกรรม โดยเพื่อนประเมินเพื่อน (n = 30)

ประเด็นประเมิน	คะแนนเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การซักถาม/ตอบคำถามที่ตรงประเด็นและน่าสนใจ	4.83	0.38	มากที่สุด
2. ความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรมกลุ่ม	4.80	0.41	มากที่สุด
3. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	4.73	0.52	มากที่สุด
4. การร่วมอภิปรายตรงประเด็น	4.80	0.41	มากที่สุด
5. การแสดงออกถึงการคิดอย่างเป็นระบบ	4.80	0.41	มากที่สุด
6. การแก้ปัญหาอย่างมีเหตุและผล	4.80	0.41	มากที่สุด
7. การแสดงความคิดเห็นใหม่ๆ	4.90	0.31	มากที่สุด
8. การแสดงออกทางความคิดที่หลากหลาย	4.80	0.41	มากที่สุด
9. ความเชื่อมั่นต่อการแสดงออกอย่างเหมาะสม	4.43	0.94	มาก
10. การแสดงออกถึงความอยากรู้อยากเห็น	4.67	0.66	มากที่สุด
11. การระบุรูปแบบการเรียนรู้ของตนเองได้	4.83	0.38	มากที่สุด
12. การวางแผนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองได้	4.87	0.35	มากที่สุด
ผลเฉลี่ยรวม	4.78	0.47	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 ผลการประเมินความคิดเห็นต่อพฤติกรรมของผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่มีต่อการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 โดยเพื่อนประเมินเพื่อน พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมของผู้เข้าร่วมกิจกรรมเฉลี่ยในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.78, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณารายข้อ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การ

แสดงความคิดเห็นใหม่ๆ (Mean = 4.90, S.D. = 0.31) และมีเพียงข้อเดียวที่มีความคิดเห็นในระดับมาก คือ ความเชื่อมั่นต่อการแสดงออกอย่างเหมาะสม (Mean = 4.43, S.D. = 0.94)

3. ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมต่อการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 โดยมีผลดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมต่อการจัดกิจกรรมตามรูปแบบ (n = 30)

ประเด็นคำถาม	คะแนนเฉลี่ย	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ความตรงเวลาในการอบรมของผู้ให้การฝึกอบรม	4.90	0.31	มากที่สุด
2. ผู้จัดกิจกรรมแจ้งจุดมุ่งหมาย จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม เกณฑ์การวัดและประเมินผลการจัดกิจกรรม ชัดเจน	4.80	0.41	มากที่สุด
3. ผู้จัดกิจกรรมสามารถถ่ายทอดการจัดกิจกรรมเป็นขั้นตอนเหมาะสมและเข้าใจง่าย	4.77	0.50	มากที่สุด
4. ผู้จัดกิจกรรมเปิดโอกาสหรือส่งเสริมให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ศึกษา/เรียนรู้จากกรณีศึกษาจากการทำงานจริง	4.87	0.35	มากที่สุด
5. ผู้จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมฝึกการคิดวิเคราะห์ การใช้ความคิดเพื่อหาเหตุผลและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.77	0.43	มากที่สุด
6. ผู้จัดกิจกรรมมีการสอดแทรกคุณธรรม/จริยธรรม/จรรยาบรรณวิชาชีพ ค่านิยมที่ดี เช่น ความซื่อสัตย์ ความอดทน ความพอเพียง เห็นแก่ส่วนรวม เป็นต้น	4.73	0.45	มากที่สุด
7. ผู้จัดกิจกรรมเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ซักถาม แสดงความคิดเห็น ประชุม พุดคุย ให้คำแนะนำ และรับฟังข้อคิดเห็นของผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่แตกต่างหรือขัดแย้งจากผู้จัดกิจกรรม	4.90	0.31	มากที่สุด
8. ผู้จัดกิจกรรมใช้/มีสื่อเทคโนโลยีการอบรม ที่น่าสนใจ ทันสมัย เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาและช่วยเสริมการเรียนรู้และความเข้าใจในเนื้อหาวิชา	4.73	0.52	มากที่สุด

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	คะแนนเฉลี่ย	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
9. ผู้จัดกิจกรรมแจ้งรายชื่อหนังสือและระบบสืบค้นข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ที่จะศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองได้	4.57	0.68	มากที่สุด
10. ผู้จัดกิจกรรมมีความพึงพอใจในความสามารถของผู้เข้าร่วมกิจกรรม/คุณภาพของสิ่งสนับสนุนการจัดกิจกรรม	4.83	0.38	มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยรวม	4.79	0.43	มากที่สุด

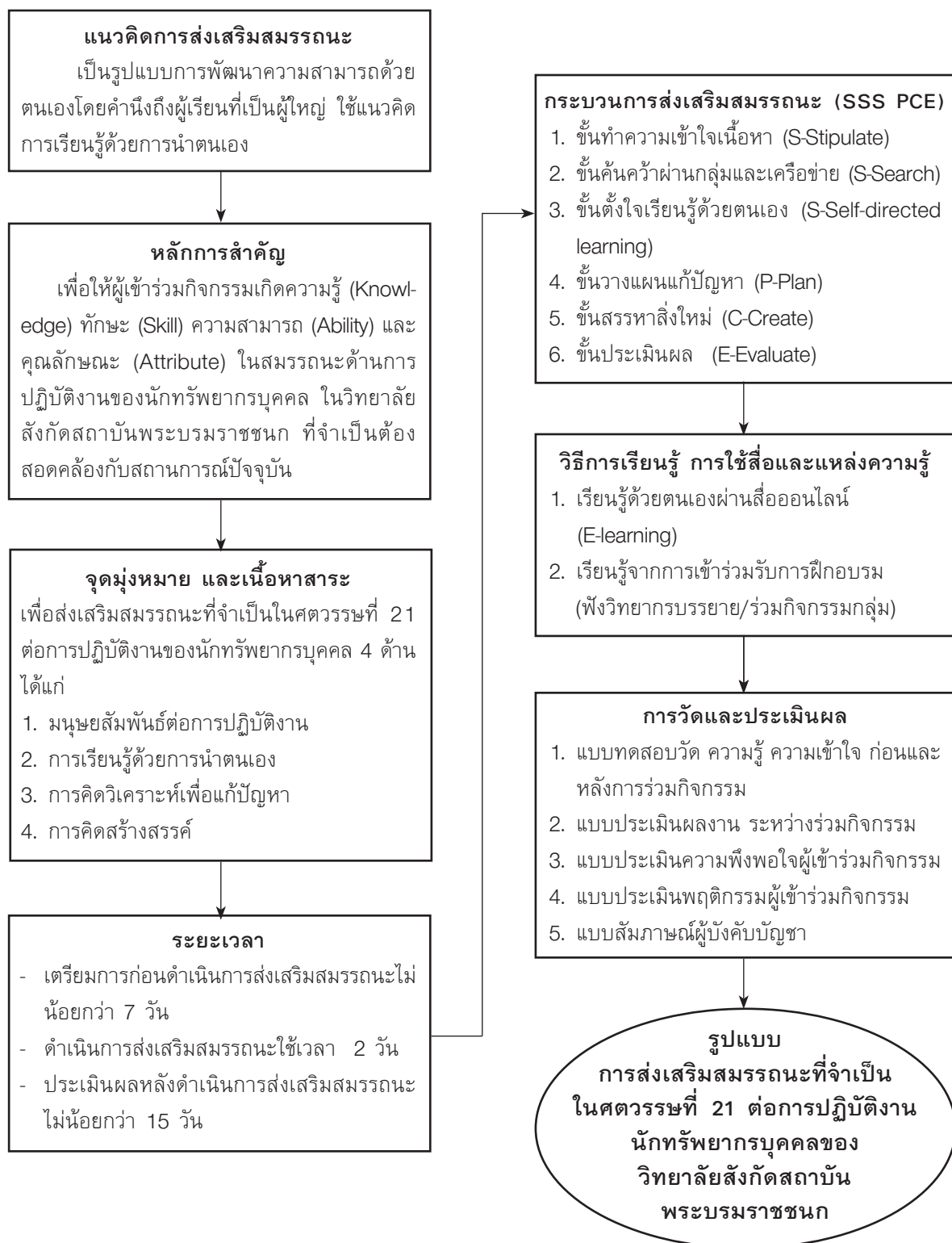
จากตารางที่ 5 ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.79, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยมี 2 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน (Mean = 4.90, S.D. = 0.31) คือ ความตรงเวลาในการอบรมของผู้ให้การฝึกอบรม และ ผู้จัดกิจกรรมเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ซักถาม แสดงความคิดเห็น ประชุม พุดคุย ให้คำแนะนำและรับฟัง ข้อคิดเห็นของผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่แตกต่างหรือขัดแย้งจากผู้จัดกิจกรรม โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้จัดกิจกรรมแจ้งรายชื่อหนังสือและระบบสืบค้นข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ที่จะศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองได้ (Mean = 4.57, S.D. = 0.68)

4. ผลการประเมินประสิทธิภาพของผู้เข้าร่วมกิจกรรม โดยการสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชา

ผู้วิจัยทำการประเมินประสิทธิภาพผู้เข้าร่วมกิจกรรมอีกครั้งหลังการเข้าร่วมกิจกรรมไปแล้ว 30 วัน โดยการสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชา ซึ่งให้ความเห็นว่าผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีสมรรถนะในการทำงานทั้งด้านมนุษยสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ด้านการวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหา และ

ด้านการคิดสร้างสรรค์ เพิ่มขึ้น โดยสังเกตจากพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับก่อนเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบดังกล่าว นอกจากนี้ยังให้ความเห็นว่าการส่งเสริมสมรรถนะด้านมนุษยสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดคุณลักษณะในการมีน้ำใจชอบช่วยเหลือ และจากการร่วมกิจกรรมการส่งเสริมสมรรถนะด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง การคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหา และการคิดสร้างสรรค์ ทำให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดความรู้ ความสามารถ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตน นำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกให้เป็น ทรัพยากรบุคคลมืออาชีพในอนาคตได้

จากการวิเคราะห์สังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสภาพ ความต้องการ และดำเนินการตามขั้นตอนกระบวนการของการพัฒนารูปแบบในการส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นของทรัพยากรบุคคลฯ และทำการวัดประเมินผลเพื่อตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นของ ทรัพยากรบุคคลฯ ดังรายละเอียดในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ต่อการปฏิบัติงานนักทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ต่อการปฏิบัติงานนักทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้ สภาพของการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานนักทรัพยากรบุคคล กระทรวงสาธารณสุขได้มีนโยบายในการส่งเสริมให้มีระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในทุกระดับ ทุกสายงาน โดยกำหนดให้มีเครือข่ายการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งหวังเพื่อให้มีประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานสอดคล้องกับสถาบันพระบรมราชชนกที่ประสงค์ให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญและมีขีดความสามารถสูง โดยให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร และการสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะบุคลากรตามสายงานต่าง ๆ

สำหรับประเด็นปัญหาที่พบจากการสังเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความพร้อมขององค์กร โดยพบว่าองค์กรยังให้ความสำคัญกับงานทรัพยากรบุคคลไม่มากพอ โดยมีการกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรแต่ละระดับ แต่ด้านทรัพยากรบุคคลยังไม่ชัดเจน สำหรับความพร้อมของบุคลากร พบว่า บางคนมีตำแหน่งไม่ตรงกับ การปฏิบัติหน้าที่งานทรัพยากรบุคคล บางวิทยาลัยบุคลากรเปลี่ยนแปลงบ่อยจนส่งผลให้เกิดปัญหาด้านการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ บุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจต่อการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ ด้วยวัยที่ต่างกันทำให้บางคนยังไม่พร้อมเรียนรู้ และบางคนไม่ได้รับการไปอบรมเรียนรู้ในการปฏิบัติงานตามสายงานด้านทรัพยากรบุคคลที่หน่วยงานภายนอกจัดการอบรม สอดคล้องกับวโรตม แก้วโกมินทอง⁶ ที่ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จำเป็นต่อยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยสอบถามนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรที่เป็นสมาชิกของสมาคมการจัดการงาน

บุคคลแห่งประเทศไทย ปี 2555 จำนวน 104 องค์กร พบว่า ร้อยละ 34.6 เห็นว่านักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทย ยังไม่มีความพร้อมรับมือกับการปฏิบัติงานในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยสมรรถนะที่จำเป็นต้องพัฒนา 5 อันดับแรก คือ ความสามารถทางภาษา ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ความรู้ทางวิชาชีพทรัพยากรมนุษย์ การทำงานกับกลุ่มคนข้ามวัฒนธรรมและสถานที่ที่แตกต่าง หลากหลาย และการเป็นผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลง

ความต้องการส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ต่อการปฏิบัติงานนักทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ภาพรวมทั้ง 4 สมรรถนะ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ สมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหา ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ด้านการคิดสร้างสรรค์ และด้านมนุษยสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ในรูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ต่อการปฏิบัติงานนักทรัพยากรบุคคล ระบุถึงความต้องการอันดับแรกคือ การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) รองลงมาคือ การฝึกอบรม สอดคล้องกับ Schulze⁷ ที่ศึกษาสภาพความต้องการของผู้เรียนกลุ่มผู้ใหญ่ที่มีต่อระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองจากโปรแกรมออนไลน์ โดยหลังจากการเพิ่มทักษะการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์แล้วพบว่าผู้เรียนมีความสามารถในการเรียนรู้เพิ่มขึ้น สามารถถ่ายทอดการเรียนรู้ด้วยระบบออนไลน์ไปสู่ผู้สนใจการเรียนรู้รายอื่นได้ รูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ต่อการปฏิบัติงานนักทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ประกอบด้วยสมรรถนะ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านมนุษยสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน ด้านการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหา ด้านการคิดสร้างสรรค์ และด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง โดยมีองค์ประกอบของรูปแบบ คือ แนวคิด หลักการสำคัญ จุดมุ่งหมาย

เนื้อหาสาระการเรียนรู้ กระบวนการส่งเสริมสมรรถนะ วิธีการเรียนรู้ การใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล เวลาดำเนินการ และผลที่ได้รับ ซึ่งมีการสร้างและพัฒนาารูปแบบตามหลักการของ วาโร เฟิงส์วาล์⁸ ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการสร้างหรือพัฒนารูปแบบ และขั้นตอนการทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ โดยมีผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน พิจารณาความสอดคล้อง มีค่าเท่ากับ 0.94 ด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ สอดคล้องกับเนื้อหา ความถูกต้องครอบคลุม และมีการใช้กระบวนการฝึกอบรมตามเทคนิคการฝึกอบรม

การประเมินประสิทธิผลิทธิผลรูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ต่อการปฏิบัติงานนักรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก พบว่า ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ตามรูปแบบฯ หลังจัดกิจกรรมสูงกว่าก่อนจัดกิจกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ โสภภาพ ธรรมจักษุ และคณะ⁹ ที่ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามหน้าที่ของข้าราชการกรมสรรพากรตำแหน่งนักรัพยากรบุคคล โดยพบว่า ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลุ่มตัวอย่าง มีความรู้ ความสามารถตามแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมสมรรถนะด้านมนุษยสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน โดยมีประสิทธิภาพ 81.11/89.33 สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ 80/80 แสดงให้เห็นว่า การเข้าร่วมกิจกรรมทำให้นักรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกมีสมรรถนะด้านมนุษยสัมพันธ์เพิ่มขึ้น ทั้งนี้ อาจเนื่องจากการที่ได้ทำกิจกรรมร่วมกันในกระบวนการเรียนรู้ เช่น เกมทำความรู้จักกันและเกมที่ต้องร่วมกันแก้ปัญหา ส่งเสริมให้เกิดการพูดคุย แลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้กัน ได้ร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวเพื่อให้งานสำเร็จ เข้าใจและยอมรับความคิดที่แตกต่าง สอดคล้องกับ

David & Keith¹⁰ ที่กล่าวว่ามนุษยสัมพันธ์เป็นศาสตร์และศิลป์เพื่อใช้ในการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคล และสอดคล้องกับวราภรณ์ ตระกูล-สฤษดิ์¹¹ ซึ่งกล่าวว่า การติดต่อสื่อสารทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในกลุ่มและทำให้มีความเข้าใจตรงกัน เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน นำไปสู่การปฏิบัติที่ดีต่อกัน องค์การต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ อีรวี ทองเจือ และคณะ¹² ที่พบว่า นักรัพยากรมนุษยยุคใหม่ต้องเป็นผู้ที่รู้จักและเข้าใจตนเอง เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และเข้าใจในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และงานวิจัยของ ลิขิต ศรีแสนชัย¹³ ซึ่งได้ศึกษาการปฏิบัติงานด้วยการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร พบว่า การเพิ่มทักษะในการปฏิสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานและสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี คือ การให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น การให้ความร่วมมือ และความสำนึกในหน้าที่ต่อการปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่าง มีความรู้ ความสามารถตามแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมสมรรถนะด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง โดยมีประสิทธิภาพ 84.17/88.67 สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ 80/80 แสดงให้เห็นว่า การเข้าร่วมกิจกรรมทำให้นักรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกมีสมรรถนะด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ อาจเนื่องจากการมอบหมายให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเรียนรู้เนื้อหา ก่อนเข้าร่วมกิจกรรมผ่านสื่อออนไลน์ที่ผู้จัดแนะนำ ซึ่งการได้รับความรู้เพิ่มเติมจากวิทยากร การชมวีดีโอการตูนที่ส่งเสริมให้เกิดความตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การร่วมกิจกรรมที่ออกแบบให้มีการประเมินสมรรถนะตนเอง ตลอดจนทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ส่งเสริมให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้พัฒนาสมรรถนะด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของโนลส์ (Knowles) อ้างถึงใน

ซิดซังค์ ส. นันทนาเนตร¹⁴ ที่กล่าวถึงการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ว่าเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นผู้คิดริเริ่ม ไม่ว่าจะด้วยความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นหรือไม่ก็ตาม แต่ผู้เรียนจะมีบทบาทสำคัญในกระบวนการเรียนรู้นั้นๆ เช่น บทบาทในการวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง การตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมาย วิธีการเรียน และการประเมินผลของตนเอง โดยการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดเป้าหมายของผู้ที่มีสมรรถนะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ว่าต้องสามารถประเมินตนเองได้ว่าควรพัฒนาด้านใด กำหนดรูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง วางแผนการเรียนรู้ได้ และกำหนดวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเองได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Linder¹⁵ ที่พบว่านักเรียนมีความสามารถในการเรียนรู้ได้หลายวิธี โดยเน้นความสำคัญด้านการสนับสนุนหลักสูตรเพื่อช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจผู้เรียนแต่ละคน ซึ่งผลความสำเร็จทำให้ผู้เรียนได้แสดงออกในทางสร้างสรรค์ มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่นเพื่อสร้างเครือข่ายที่ดี

กลุ่มตัวอย่าง มีความรู้ ความสามารถตามแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมสมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหา โดยมีประสิทธิภาพ 82.22/91.33 สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ 80/80 แสดงให้เห็นว่า การเข้าร่วมกิจกรรมทำให้นักทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีสมรรถนะด้านการการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาเพิ่มขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากกระบวนการจัดกิจกรรม 6 ขั้นตอน ที่เน้นให้ผู้ร่วมกิจกรรมได้ร่วมกันแก้ปัญหาจากเกม นอกจากนี้ ยังให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทำใบงานที่มอบหมายให้วิเคราะห์ปัญหาจากการปฏิบัติงานจริงในองค์กรและหาแนวทางแก้ปัญหา โดยกระบวนการดังกล่าวเป็นการส่งเสริมสมรรถนะการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาในเหตุการณ์ต่างๆ ทั้งวิเคราะห์ประเด็นปัญหาแต่ละด้าน จัดลำดับความสำคัญของปัญหา ระบุปัญหาที่แท้จริง วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา และแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้

อย่างเป็นระบบ ถูกต้องและเหมาะสมกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Lisa G. Snyder & Mark J. Snyder¹⁶ ที่ระบุว่า การคิดวิเคราะห์เป็นทักษะการเรียนรู้ที่ต้องใช้การสอนและการฝึกฝนเพื่อนำไปสู่แนวทางการแก้ไขปัญหา โดยผู้สอนสามารถเสริมสร้างทักษะการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาแก่ผู้เรียนโดย 1) ใช้กลยุทธ์การสอนที่มีส่วนร่วมกับผู้เรียนในกระบวนการเรียนรู้มากกว่าอาศัยการบรรยายและท่องจำ 2) มุ่งเน้นการเรียนการสอนในกระบวนการเรียนรู้มากกว่าเนื้อหา และ 3) การใช้เทคนิคการประเมินที่ให้ผู้เรียนมีความท้าทายทางปัญญามากกว่าการใช้ความจำ อุปสรรคต่อการสอนการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหา คือ ข้อจำกัดในทรัพยากรการฝึกอบรม ข้อจำกัดด้านเวลา นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ การมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันของผู้เรียนในกิจกรรมโครงการหรือการทำงานร่วมกัน สามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาความคิด

กลุ่มตัวอย่าง มีความรู้ ความสามารถตามแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมสมรรถนะด้านการคิดสร้างสรรค์ โดยมีประสิทธิภาพ 85.83/91.33 สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ 80/80 แสดงให้เห็นว่า การเข้าร่วมกิจกรรมทำให้นักทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกมีสมรรถนะด้านการคิดสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น ทั้งนี้ อาจเนื่องจากการกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมสมรรถนะ 6 ขั้นตอน การได้รับความรู้เพิ่มเติมจากวิทยากรในประเด็นการใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงาน การเล่นเกม และการทำใบงานที่มุ่งเน้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้พัฒนาสมรรถนะด้านการคิดสร้างสรรค์ในการแสดงความคิดใหม่ๆ ให้เกิดจินตนาการที่หลากหลาย ผสมผสานความรู้และประสบการณ์ที่ผ่านมา อันนำไปสู่การเสนอแนวทางการทำงานใหม่ๆ ที่สามารถนำไปต่อยอดการพัฒนา

งานด้านต่างๆ ได้ สอดคล้องกับ Guilford¹⁷ ที่กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถทางสมองในการคิดหลายทิศทาง ซึ่งมีองค์ประกอบความสามารถในการริเริ่ม ความคล่องในการคิด ความยืดหยุ่นในการคิด และความสามารถในการแต่งเติมและให้คำอธิบายใหม่ที่เป็นความคิดตามหลักเหตุผล เพื่อหาคำตอบที่ถูกต้องเพียงคำตอบเดียว โดยเชื่อว่าความคิดสร้างสรรค์ไม่ใช่พรสวรรค์ที่บุคคลมี แต่เป็นคุณสมบัติที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งมีมากน้อยไม่เท่ากัน และแสดงออกมาต่างกัน เป็นคุณสมบัติที่ฝึกฝนและพัฒนาได้

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อค้นพบว่า การส่งเสริมสมรรถนะนักทรัพยากรบุคคลตามกิจกรรมของรูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ต่อการปฏิบัติงานนักทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ส่งผลให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดคุณลักษณะ (Attribute) ด้านการมีน้ำใจชอบช่วยเหลือ จากการร่วมกิจกรรมการส่งเสริมสมรรถนะด้านมนุษยสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน โดยเนื้อหาการเรียนรู้ที่เน้นถึงความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการสร้างมนุษยสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างมนุษยสัมพันธ์ เทคนิควิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงาน และมีเป้าหมายการส่งเสริมสมรรถนะเพื่อการมีส่วนร่วมการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่ระบุว่า หลังจากผ่านการร่วมกิจกรรมดังกล่าว ผู้ที่เข้าร่วมกิจกรรมมีน้ำใจชอบช่วยเหลือ มีจิตอาสาในการช่วยปฏิบัติหน้าที่ให้งานมีความสำเร็จยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อีรวี ทองเจือ และคณะ¹² ที่ระบุว่าแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 ตามมิติด้านจิตใจ คนยุคใหม่ต้องรู้จักและเข้าใจตนเอง และเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สถาบันพระบรมราชชนกควรกำหนดนโยบายสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะของนักทรัพยากรบุคคลในศตวรรษที่ 21 ต่อการปฏิบัติงาน โดยนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานประจำสำนักงานของหน่วยงานสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกในสาขาต่างๆ

2. สถาบันพระบรมราชชนกควรสนับสนุนให้มีระบบและกลไกเพื่อรองรับการพัฒนาสมรรถนะนักทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่องและเกิดการพัฒนาย่างยั่งยืน รวมถึงมีระบบการกำกับติดตามผลการส่งเสริมสมรรถนะอย่างเป็นรูปธรรม

3. หน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่มีบุคลากรหรือส่วนงานด้านทรัพยากรบุคคล ควรมีการนำรูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ต่อการปฏิบัติงานนักทรัพยากรบุคคล ไปปรับใช้ตามบริบทขององค์กร

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. สถาบันพระบรมราชชนกควรนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ไปใช้กับกลุ่มนักทรัพยากรบุคคลให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานในสังกัด โดยเฉพาะบุคลากรใหม่ที่เข้ามาเริ่มปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. สถาบันพระบรมราชชนก ควรพัฒนารูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาโดยเฉพาะ เพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาให้แก่นักทรัพยากรบุคคลและบุคลากรในตำแหน่งอื่นๆ ได้เพิ่มขึ้น

3. สถาบันพระบรมราชชนกควรสนับสนุนให้บุคลากรมีการเรียนรู้ผ่านช่องทางออนไลน์อย่างเป็นระบบ และส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งจะสอดคล้องกับสังคมปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงตลอด

เวลา บุคลากรจำเป็นต้องปรับตัวให้พร้อมด้วยการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งนี้ อาจผสมผสานกับการจัดอบรมเป็นบางส่วน

4. ในการจัดกิจกรรมตามรูปแบบ ผู้จัดการกิจกรรม ควรเตรียมผู้ช่วยดำเนินการจัดกิจกรรม (ทีมงาน) เพื่อวางแผนการดำเนินการจัดกิจกรรมได้อย่างถูกต้อง เป็นไปตามระบบและขั้นตอนตามองค์ประกอบของรูปแบบการจัดกิจกรรมส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ต่อการปฏิบัติงานนักทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการเป็นผู้ช่วยวิทยากรในการทำกิจกรรมกลุ่ม/เกม รวมถึงการทำแบบทดสอบแต่ละช่วงกิจกรรม ซึ่งกำหนดสัดส่วนของผู้ช่วยวิทยากรคือ 1 : 15 ผู้ช่วยวิทยากร 1 คน ต่อผู้เข้ารับการอบรม 15 คน จะส่งผลให้การดำเนินกิจกรรมหรืองานวิจัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ทุกหน่วยงานของสถาบันพระบรมราชชนก ควรมีการประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรบุคคลที่แสดงถึงสมรรถนะในด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง เช่น หลังจากการเข้าร่วมกิจกรรม 90 วัน หรือทุก 6 เดือน หากมีสมรรถนะไม่เพียงพอ ควรมีการจัดกระบวนการส่งเสริมสมรรถนะอย่างสม่ำเสมอ

6. หน่วยงานของสถาบันพระบรมราชชนกอาจนำรูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ต่อการปฏิบัติงานนักทรัพยากรบุคคล ไปปรับใช้โดยปรับรูปแบบการจัดกิจกรรมให้เหมาะกับบริบทของตนเอง เช่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน การให้บุคลากรได้ร่วมทีมปฏิบัติงานระดับเครือข่าย โดยต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกันระหว่างเนื้อหาการเรียนรู้กับวิธีการเรียนรู้ในเรื่องนั้นๆ ด้วย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยรูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสาขาอาชีพอื่น เช่น อาจารย์ในวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

2. ควรมีการวิจัยรูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ต่อการปฏิบัติงานนักทรัพยากรบุคคล ให้มีความเฉพาะด้านยิ่งขึ้น เช่น ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น

3. ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ต่อการปฏิบัติงานนักทรัพยากรบุคคล โดยบูรณาการการใช้สื่อดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์

REFERENCES

1. Human Resource Institute. Administration Management for Performance Development Handbook: Supporting Staff. Khon Kaen: Khon Kaen University, 2007.
2. IPMA-HR. HR 2020, Shifting Perspectives: A Vision for Public Sector HR [online]. 2020 [cited 2020]. Available from: <http://ipma-hr.org/hr2020>
3. Praboromarajchanok Institute. Management and Human Resource Development Plan for Publication 2020–2044, 2020: 1-8.
4. Boromarajonani College of Nursing, Phare. Management and Human Resource Development Strategic Plan 2016–2020, 2018: 25.
5. Office of the Civils Service Commission. Preparing Government Personnel in the 4.0 for Publication [online]. 2017 [cited 2020]. Available from: www.dla.go.th/.../18835_1_1507193523864.pdf
6. Kaewkomintawong, W. The Essential Competencies of Human Resource Professionals Responded to the ASEAN Economics Community Era. Human Resources and Organization Development Journal, 2014; 6(2): 103-116.

7. Schulze, A. S. Massive Open Online Courses (MOOCs) And Completion Rates: Are Self-directed Adult Learners the Most Successful at MOOCs? A Dissertation Submitted in Partial Satisfaction of the Requirements for the Degree of Doctor of Education in Educational Learning and Technology, Pepperdine University, 2014.
8. Pengsawas, W. Model Development Research. Rajabhat Sakon Nakhon University Journal, 2010; 2(4): 9-11.
9. Thamjuksu, S., et al. A Functional Competency Model for Revenue Department: Human Resources Officer. VRU Research and Development Journal Science and Technology, 2019; 14(1): 125-137.
10. Davis, Keith. Human Behavior at Work: Organizational Behavior (McGraw-Hill Series in Management). New York: McGraw-Hill, 1977.
11. Trakoonsrit, W. Teamwork. Bangkok: Academic Promotion Center, 2006.
12. Thongjuea, T. & Thummake, P. The Guidelines for Human Resource Development in the 21 Century According to Educational Dimension. Journal of MCU Peace Studies, 2017; 5(3): 391-403.
13. Sreesanchai, L. Rajabhat Maha Sarakham University. Journal of Modern Learning Development, 2019; 4(2): 18-19.
14. Suanmali-Nantanate, C. Adult Learning Theories: Seefah Stationery Shop. Lifelong Education Department, Faculty of Education, Silpakorn University, 2017.
15. Linder, P. L. An Analysis of Self-directed Learning of First Year, First Generation College Students. A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy Department of Adult, Career and Higher Education, College of Education, University of South Florida, 2013.
16. Snyder, L. G. & Snyder, M. J. Teaching Critical Thinking and Problem-solving Skills. Delta Pi Epsilon Journal, 2008; (50)2: 90-99.
17. Guilford, J. P. Traits of Creativity. In Anderson, H.H., Ed.: Creativity, and Its Cultivation. New York: Harper & Row, 1959: 142-161.

