

บทความวิจัย (ม.ค. – มิ.ย. 2563)

การพัฒนาศักยภาพการทำงานของบัณฑิตหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา
สู่การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

อรุณรุ่ง ปาฬาสีฐ วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงจันทรเกษม เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร
รหัสไปรษณีย์ 10220 เบอร์โทร 061 446 2691

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาศักยภาพการทำงานของบัณฑิตสาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา สู่การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบัณฑิตหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิตสาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา สู่การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บัณฑิตสาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ปี 2555 ถึง ปี 2558 จำนวน 30 คน และ ผู้บริหาร/หัวหน้างานของบัณฑิตที่ปฏิบัติงานอยู่ จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย พบว่า

1. ศักยภาพการทำงานของบัณฑิตสาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา สู่การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีประเด็นที่ค้นพบดังต่อไปนี้

1.1 สภาพปัญหาการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง โดยรวมอยู่ในระดับน้อย โดยมีปัญหาเรียงตามลำดับได้แก่ ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ ความรู้เรื่องการวางแผน การวิเคราะห์งานและการตัดสินใจเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน และงานที่ได้รับมอบหมายไม่ตรงกับความรูความสามารถ

1.2 ประสพการณ์การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานที่ผ่านมามีทั้งผ่านหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก ได้แก่ การประชุมอบรมสัมมนา การศึกษาดูงาน การปฐมนิเทศ และการศึกษาหลักสูตรระยะสั้น และบัณฑิตพัฒนาตนเอง ได้แก่ การศึกษาจากสื่อออนไลน์ เช่น ยูทูบ เฟสบุ๊ก การศึกษาจากเอกสารตำรา ระเบียบข้อบังคับต่างๆ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน และการศึกษาต่อในระดับปริญญาโท

1.3 ปัญหาในการพัฒนาศักยภาพของบัณฑิตพบว่า มีปัญหาทางด้านการสนับสนุนงบประมาณมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ การจัดสรรเวลาในการเข้าร่วมพัฒนา และการจัดหาคู่มือการปฏิบัติงาน

2. แนวทางการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบัณฑิตหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิตสาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา สู่การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษา พบว่าด้านการฝึกอบรมการพัฒนาควรจัดอบรมหลักสูตรที่ทันสมัย มีองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติงาน ฝึกอบรมกับวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีประสบการณ์เฉพาะด้าน และฝึกอบรมโดยเน้นการเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 สำหรับด้านการพัฒนา ควรมีการปฐมนิเทศ เพื่อให้รู้และเข้าใจระเบียบการปฏิบัติงาน และจัดสัมมนาทางวิชาการในเนื้อหาที่ทันสมัย น่าสนใจและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และด้านการศึกษา กลุ่มตัวอย่างสนใจที่จะศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศหากได้รับทุนสนับสนุนจากหน่วยงาน โดยต้องการศึกษาต่อนอกเวลาราชการมากที่สุด

คำสำคัญ: การพัฒนา, ศักยภาพ, ศตวรรษที่ 21

Received: November 17, 2019, Revised November 26, 2019, Accepted December 2, 2019

The Development of the potential of graduated student in the Bachelor of Education Program in Research and Evaluation to Accommodate changes of the 21st Century

Arunrung Phapaphasit , College of Teacher Education,
Phranakhon Rajabhat University Bang Khen Bangkok 10220 Tel. 061 446 2691

Abstract

The purpose of this research is to: 1) study the work potential of graduates in the field of research and educational evaluation To change in the 21st century 2) To study the guidelines for the development of work potential of graduate education curriculum graduates Department of Educational Research and Evaluation To change in the last century 21. The tools used in the research are questionnaires and interview forms. Statistics used in data analysis were frequency distribution, mean, standard deviation. And descriptive content analysis.

The research found that

1. The work potential of graduates in the field of research and educational evaluation To change in the 21st century. There are the following findings.

1.1 Conditions of operation problems According to the opinions of the sample group Overall at a low level In which there are problems in order, namely Ability to use foreign languages Knowledge of planning Job analysis and decision-making when having problems in work And the assignment does not match the knowledge and ability.

1.2 Experiences for past career development potential of graduates are both through internal and external work, including meetings, training, seminars Study of short-term orientation and education programs And self-developed graduates, including education from online media such as YouTube, Facebook, education from textbooks Various regulations Exchange of knowledge from colleagues And continuing education at the master's degree level.

1.3 Problems in the development of potential of graduates found that There is a problem with the most budget support, followed by time allocation for joint development. And the provision of operational manuals.

2. Guidelines for the development of work potential of graduate education curriculum graduates Department of Educational Research and Evaluation To change in the 21st century in 3 areas: training, development and education. It was found that the development training should be organized in modern training courses. There are new knowledge that can be applied to the operation.

Training with expert speakers People with specific experience And training by focusing on enhancing the skills needed in the 21st century for development Should have an orientation In order to know and understand the operational regulations And organize academic seminars in modern content Interesting and can be applied in the operation And education The sample group is interested in continuing to study

both at home and abroad if receiving funding from the agency. By wanting to study outside the office hours most.

Keywords: Development, Potential, 21st century

คำขอบคุณ: งานวิจัยได้รับการสนับสนุนจากวิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร



บทนำ

ประเทศไทยในปัจจุบันอยู่ในช่วงของการเปลี่ยนแปลงแห่งยุคสมัยของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์ (globalization) และจากการปฏิวัติทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมไปถึงผลกระทบจากภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจตั้งแต่ปี พ.ศ.2540 เป็นต้นมา ปัจจัยแห่งกระแสการเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ ประการดังกล่าวก่อให้เกิดการปฏิวัติเปลี่ยนแปลงรูปแบบวิถีชีวิตของผู้คนจำนวนมาก ไม่เว้นแม้กระทั่งองค์กรภาครัฐและองค์กรภาคเอกชนที่ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบในการทำงานไปจนกระทั่งการปรับโครงสร้างขององค์กร โดยเฉพาะการปฏิรูประบบราชการที่ถือว่าการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศทั้งทางตรงและทางอ้อม รัฐบาลได้ให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมและลงทุนในด้านการศึกษา ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการนำอาเซียนบรรลุตามวิสัยทัศน์อาเซียน 2020 โดยการพัฒนามนุษย์ให้ได้เข้าถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต การฝึกอบรม นวัตกรรม การส่งเสริมการป้องกันคุณภาพการทำงานและการประกอบการ รวมถึงการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ การวิจัย การพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อสร้างอนาคตของประชาคมอาเซียนให้มีความมั่นคงอย่างยั่งยืน ซึ่งเป็นการลงทุนระยะยาวเพื่ออนาคต ในปี 2558 รัฐบาลจะร่วมมือกับกระทรวงศึกษาธิการผลักดันประเด็นการสร้างโอกาสทางการศึกษา เพื่อปวงชนและกลไกการศึกษาเพื่อขับเคลื่อนการก้าวสู่การเป็นประชาคมอาเซียน คุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ได้ทวีบทบาทมากขึ้นต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยให้มีความเจริญก้าวหน้าและแข่งขันได้ในระดับสากล โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเคลื่อนไหวและเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องในหลากหลายด้านที่ส่งผลให้โลกเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์อันเป็นยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะความร่วมมือด้านการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและทรัพยากรมนุษย์ในอาเซียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการส่งเสริมการจัดการศึกษา การปรับปรุงคุณภาพทางการศึกษาโดยการพัฒนาศูนย์กลางทางการศึกษา (The ASEAN Socio-Cultural Community (ASCC) Plan of Action)

ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.2547 มาตรา 7 กำหนดให้มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ที่เสริมสร้างพลังปัญญาของแผ่นดิน ฟื้นฟูพลังการเรียนรู้ เชิดชูภูมิปัญญาของท้องถิ่น สร้างสรรค์ศิลปวิทยา เพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนของปวงชน มีส่วนร่วมในการจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการวิชาการแก่สังคม ปรับปรุงถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี ทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร เป็นสถาบันการศึกษาที่มีพันธกิจสำคัญในการผลิตและพัฒนาครู เน้นการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากลต่อการพัฒนาท้องถิ่นและสังคมที่ยั่งยืน มีนโยบายพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ โดยมีวิทยาลัยการฝึกหัดครู ดำเนินบทบาทสำคัญในการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดทำหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิตที่มุ่งเน้นการผลิตครูเก่ง ครูดี และพัฒนาครูให้เป็นครูวิจัยที่สอดคล้องและตอบสนองต่อความต้องการของสังคม โดยให้ผู้เรียนมีอัตลักษณ์สำคัญ 4 ประการ คือ “ใฝ่รู้วิชาการ เชี่ยวชาญวิชาชีพ มีจิตวิญญาณความเป็นครู นำความรู้สู่สังคม”

วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร เป็นสถาบันผลิต พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ปัจจุบันจัดการเรียนการสอนหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (5 ปี) ที่มุ่งผลิตครูมืออาชีพในระดับการศึกษาปฐมวัยและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้วิสัยทัศน์ที่ว่า “วิทยาลัยการฝึกหัดครูเป็นแหล่งผลิตครูเก่ง ครูดีและพัฒนาครูให้เป็นครูวิจัยที่สอดคล้องและตอบสนองต่อความต้องการของสังคม” ดังนั้นวิทยาลัยการฝึกหัดครู จึงมีแนวคิดในการออกแบบหลักสูตรการผลิตครูที่มีความหลากหลาย มุ่งเน้นการผลิตครูให้มีทักษะและความเชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียนและหลักสูตรในแต่ละสาขาวิชา สอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาคนในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะบัณฑิตหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประถมศึกษา (5 ปี) หลักสูตรปรับปรุง 2550 ที่ดำเนินการจัดการเรียนการสอนในปีการศึกษา 2550 – 2558 มีจำนวนบัณฑิตที่สำเร็จออกไปทั้งสิ้น จำนวน 50 คน จำแนกเป็น ปี 2550 จำนวน 6 คน ปี 2551 จำนวน 5 คน ปี

2556 จำนวน 12 คน และปี 2558 จำนวน 27 คน ซึ่งในจำนวน 50 คน ที่สาขาวิชาชีพและประเมินการศึกษา ได้ผลต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 50 คน

จากการสำรวจข้อมูลเบื้องต้น พบว่า บัณฑิตสาขาวิชาชีพและประเมินการศึกษาทำงานหลากหลายสาขาอาชีพ กล่าวคือ นอกจากทำงานด้านการจัดการเรียนการสอน คือ เป็นครูแล้ว บางคนยังเป็นบุคลากรสายสนับสนุนการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย อาทิ เจ้าหน้าที่วิจัยของสถาบันวิจัย เจ้าหน้าที่ประกันคุณภาพการศึกษา เจ้าหน้าที่นักวัดผลประจำโรงเรียนทั้งในระดับประถมและมัธยมศึกษา นอกจากนี้ บางส่วนยังประกอบอาชีพพนักงานตรวจประเมินคุณภาพ (QC) ของบริษัทเอกชน

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญและความจำเป็นในการศึกษาศักยภาพการทำงานของบัณฑิตหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพและประเมินผลการศึกษา สู่การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาช่วยเหลือบัณฑิต และหน่วยงานที่ใช้บัณฑิตในการจัดบริการวิชาการตามความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาในระยะต่อไป โดยเป็นแนวทางการพัฒนาแบบหนุนนำต่อเนื่อง (Coaching) เพื่อหนุนเสริมให้บัณฑิตได้พัฒนาตนเอง อันสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของมหาวิทยาลัยที่ต้องพัฒนาศิษย์เก่าให้มีคุณภาพซึ่งเป็นภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยอีกบทบาทหนึ่ง

วัตถุประสงค์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1.ศึกษาศักยภาพการทำงานของบัณฑิตสาขาวิชาชีพและประเมินการศึกษา สู่การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

2. ศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบัณฑิตหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพและประเมินผลการศึกษา สู่การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเพื่อศึกษาศักยภาพการทำงานของบัณฑิตสาขาวิชาชีพและประเมินการศึกษาสู่การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 แบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ

กลุ่มที่ 1 บัณฑิตสาขาวิชาชีพและประเมินการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ปี 2555 ถึง ปี 2558 ที่มีงานทำ จำนวน 50 คน

กลุ่มที่ 2 ผู้บริหาร/หัวหน้างานของหน่วยงาน ที่บัณฑิตสาขาวิชาชีพและประเมินการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ปี 2555 ถึง ปี 2558 ปฏิบัติงานอยู่

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย กลุ่มที่ 1 ได้แก่บัณฑิตสาขาวิชาชีพและประเมินการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ปี 2555 ถึง ปี 2558 ที่มีงานทำ จำนวน 30 คน กลุ่มที่ 2 ผู้บริหาร/หัวหน้างานของหน่วยงาน ที่บัณฑิตสาขาวิชาชีพและประเมินการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ปี 2555 ถึง ปี 2558 ปฏิบัติงานอยู่ จำนวน 15 คน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) คือ ดำเนินการวิจัยทั้งการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ส่วนการวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสอบถามความคิดเห็น การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Study) เป็นการเก็บข้อมูลในลักษณะข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) จากเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ ได้แก่ หนังสือ ตำรา เอกสารสื่อสิ่งพิมพ์ ผลงานวิจัย วิทยานิพนธ์ บทความทางวิชาการ และวารสาร เป็นต้น ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลที่มีความเกี่ยวข้อง เชื่อมโยงและสัมพันธ์กับประเด็นที่ต้องการศึกษาตามกรอบแนวคิดของการวิจัย

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยทำการนัดหมายบัณฑิต และใช้แบบสอบถาม โดยให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้กรอกแบบสอบถามด้วยตนเอง ซึ่งผู้วิจัยได้อธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ก่อนทำแบบสอบถาม และให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบสอบถาม ตามสภาพและความเป็นจริงในแต่ละประเด็น

3. การสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์แบบกึ่งทางการ และการสัมภาษณ์ที่ไม่เป็นทางการ โดยสัมภาษณ์ผู้บริหาร/หัวหน้าของหน่วยงาน จำนวน 10 คน โดยคำถามจะเป็นเพียงแนวทางในการให้สัมภาษณ์เพื่อศึกษาคัญภาพของบัณฑิตหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา สู่ศตวรรษที่ 21 และให้ผู้สัมภาษณ์ตอบตามกรอบแนวคิด ในการตอบโดยข้อมูลที่ได้จะเป็นข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ทั้งหมดทำให้ทราบรายละเอียด ภาพสะท้อนข้อเท็จจริงตามกรอบแนวคิด ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

3.1 ขั้นเตรียมสัมภาษณ์ ได้แก่ ก่อนทำการสัมภาษณ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเริ่มต้นด้วยการนัดหมาย วัน เวลา สถานที่ที่จะทำการสัมภาษณ์ผู้บริหาร/หัวหน้าของหน่วยงาน หากผู้บริหาร/หัวหน้าของหน่วยงานไม่สะดวกจะทำการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์แทนเพื่อความสะดวกต่อผู้บริหาร/หัวหน้าของหน่วยงานด้วย โดยผู้วิจัยศึกษาประเด็นข้อคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล เตรียมและศึกษาวิธีใช้เครื่องมือในการบันทึกเสียง สมุดบันทึก และอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้พร้อมก่อนสัมภาษณ์

3.2 ขั้นการสัมภาษณ์ ได้แก่ ก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะเริ่มสนทนาสร้างความคุ้นเคยกับผู้สัมภาษณ์ แจ้งวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ อธิบายหลักการและเหตุผลและขออนุญาตใช้เครื่องบันทึกเสียงในขณะที่มีการสัมภาษณ์ รวมทั้งแจ้งให้ทราบว่าข้อมูลต่าง ๆ ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับ หากผู้ให้สัมภาษณ์ไม่ประสงค์จะให้ใช้เครื่องบันทึกเสียงในช่วงใด ผู้วิจัยจะไม่บันทึกเสียงเลย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ มีวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

เมื่อได้รับข้อมูลจากแบบสอบถามเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากนั้นนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป แยกประเด็นสำคัญแต่ละประเด็น โดยการกำหนดระดับไว้ 5 ระดับ โดยแปลความหมายเพื่อจัดระดับค่าเฉลี่ยออกเป็นช่วง ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง	ระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง	ระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง	ระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

จากนั้นผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นสถิติพื้นฐานด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

2.1 ข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ (Interview) ใช้วิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic Induction) โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียงและจำแนกอย่างเป็นระบบ จากนั้นนำมาตีความหมาย เชื่อมโยงความสัมพันธ์และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่าง ๆ ที่รวบรวมมาได้ โดยทำไปพร้อม ๆ กับการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งนี้เพื่อจะได้ศึกษาประเด็นต่าง ๆ ได้ลึกซึ้ง เมื่อประเด็นใดวิเคราะห์แล้วไม่มีความชัดเจนก็จะตามไปเก็บรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติมในประเด็นนั้น ๆ

2.2 การตรวจสอบและการวิเคราะห์ข้อมูล ในขั้นแรกผู้วิจัยได้ตรวจสอบว่าได้ข้อมูลเพียงพอแล้วหรือไม่ ข้อมูลนั้นตอบปัญหาของการวิจัยหรือไม่ จากนั้นทำการสังเคราะห์ประเด็นคำตอบที่ใกล้เคียงกันมาสรุปเป็นผลการผลการสัมภาษณ์ต่อไป

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ศักยภาพการทำงานของบัณฑิตสาขาวิจัยและประเมินการศึกษา จากการวิเคราะห์แบบสอบถามของบัณฑิตสาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา พบว่า

1.1 สภาพปัญหาในการปฏิบัติงานของบัณฑิตมีปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยและปัญหาที่พบมากคือ ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ รองลงมา ได้แก่ ความรู้เรื่องการวางแผน การวิเคราะห์งาน และการตัดสินใจเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน และงานที่ได้รับมอบหมายไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ

1.2 ประสิทธิภาพการพัฒนาศักยภาพที่ผ่านมาของบัณฑิต พบว่าบัณฑิตกลุ่มตัวอย่างได้รับการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานจากหน่วยงานทั้งในด้านการฝึกอบรม ได้แก่ การอบรม สัมมนาและประชุมเชิงปฏิบัติการ เกือบทั้งหมดทางด้านการพัฒนา มากกว่าครึ่งได้รับการปฐมนิเทศ รองลงมาได้แก่ การมีพี่เลี้ยงคอยแนะนำ/สอนงาน และการศึกษาดูงานในส่วนด้านการศึกษามีเพียง 5 คนที่ได้รับการพัฒนานโยบายการศึกษาต่อในหลักสูตรระยะสั้น

1.3 ปัญหาการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของบัณฑิต พบว่ามีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัญหาการพัฒนาที่สำคัญมากที่สุดคือ การสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนา รองลงมา ได้แก่การจัดสรรเวลาในการเข้าร่วมพัฒนาและการจัดการคู่มือการปฏิบัติงาน

ส่วนระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร/หัวหน้างานของบัณฑิต พบว่า การปฏิบัติงานของบัณฑิตมีปัญหาในระดับปานกลาง และปัญหาการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของบัณฑิตพบว่ามีปัญหาการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัญหาการพัฒนาที่สำคัญที่สุดคือ การสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนา

2. แนวทางการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบัณฑิตหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิตสาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา สู่การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 พบว่า

2.1 แนวทางการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา สู่การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของบัณฑิตกลุ่มตัวอย่าง ใน 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการฝึกอบรม มีระดับความคิดเห็นภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยแนวทางการพัฒนาศักยภาพการทำงานด้านการฝึกอบรม ได้แก่ การฝึกอบรมกับวิทยากร ผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีประสบการณ์เฉพาะด้าน รองลงมา การฝึกอบรมหลักสูตรที่ทันสมัย องค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติงาน และการฝึกอบรมหลักสูตรการใช้สื่อดิจิทัลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

2. ด้านการพัฒนา มีระดับความคิดเห็นภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยแนวทางการพัฒนาศักยภาพการทำงานด้านการพัฒนา ได้แก่ มีการปฐมนิเทศเพื่อให้รู้และเข้าใจระเบียบการปฏิบัติงาน รองลงมา มีการติดตามและประเมินการปฏิบัติงาน พร้อมให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด และมีการจัดสัมมนาทางวิชาการในเนื้อหาที่ทันสมัย น่าสนใจ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงาน

3. ด้านการศึกษา มีระดับความคิดเห็นภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยแนวทางการพัฒนาศักยภาพการทำงานด้านการศึกษา ได้แก่ ศึกษาต่อต่างประเทศ หากได้รับทุนสนับสนุนจากหน่วยงาน รองลงมาศึกษาต่อในประเทศหากได้รับทุนสนับสนุนจากหน่วยงาน และศึกษาต่อก่อนเวลาราชการ

2.2 การพัฒนาศักยภาพการทำงานสู่การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยทักษะที่จำเป็น 3 ทักษะ ดังนี้

1. ทักษะชีวิตและอาชีพ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยการพัฒนาศักยภาพการทำงานในทักษะชีวิตและอาชีพได้แก่ ผลผลิตภาพและความรับผิดชอบ รองลงมาทักษะด้านสังคมและทักษะข้ามวัฒนธรรม และความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว

2. ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยการพัฒนาศักยภาพการทำงานในทักษะด้านสารสนเทศได้แก่ ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รองลงมาทักษะด้านสารสนเทศและทักษะด้านสื่อ

3. ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม พิจารณาประเด็นหลัก ๆ 3 ประเด็น ดังนี้

3.1 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และนวัตกรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3.2 การคิดวิจารณ์ญาณ และแก้ปัญหา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

3.3 การแก้ปัญหา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3 การสัมภาษณ์ผู้บริหาร/หัวหน้างานต่อศักยภาพการทำงานและพัฒนาศักยภาพการทำงานของบัณฑิต แนวทางในการพัฒนาการทำงานและการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบัณฑิต ที่มีวิธีการแตกต่างกันออกไปในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านการฝึกอบรม มีการสำรวจความต้องการการฝึกอบรมและจัดหาหลักสูตรที่ทันสมัยในการจัดฝึกอบรมที่สามารถนำไปใช้ปฏิบัติงานได้จริง

2. ด้านการพัฒนา มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และใช้ระบบพี่เลี้ยงในการสอนงานหรือช่วยตัดสินใจแก้ไขในงานที่รับผิดชอบ

3. ด้านการศึกษา ได้แก่ มีการสนับสนุนทุนการศึกษา และการเตรียมความพร้อมภาษาอังกฤษให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบัณฑิตหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผล การศึกษา สู่การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การพัฒนาศักยภาพการทำงานของบัณฑิต พบว่า บัณฑิตกลุ่มตัวอย่างได้รับการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานจากหน่วยงานทั้งในด้านการฝึกอบรม ได้แก่ การอบรม สัมมนาและประชุมเชิงปฏิบัติการ เกือบทั้งหมด ทางด้านการพัฒนา มากกว่าครึ่งได้รับการปฐมนิเทศ รองลงมาได้แก่ การมีพี่เลี้ยงคอยแนะนำ/สอนงาน และการศึกษาดูงาน ในส่วนด้านการศึกษามีเพียง 5 คนที่ได้รับการพัฒนานโยบายการศึกษาต่อในหลักสูตรระยะสั้น การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้นอีกแนวทางหนึ่ง เป็นการพัฒนามัคคุเทศก์ตามหลัก Competency โดยวิเคราะห์หาช่องว่าง (Gap) และเติมเต็มช่องว่างนั้นที่องค์กรต้องการ และมุ่งหวังให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นเพื่อประโยชน์แก่องค์กร โดยพัฒนาในรูปแบบของ On the job training โดยมอบหมายงานให้รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น หรือมอบหมายงานสำคัญเพื่อกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง หรือการหมุนเวียนงานเพื่อให้บัณฑิตได้เรียนรู้งานใหม่ ๆ อยู่เสมอ หรือการสนับสนุนให้บุคลากรอบรม ศึกษาดูงาน สัมมนา ศึกษาเพิ่มเติม เรียนรู้ด้วยตนเองผ่าน e – learning หรือสนับสนุนให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

โดยการจัดการเรียนรู้ (Knowledge Management) และการจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice – COP) ซึ่งการพัฒนาต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีการติดตามและประเมินผลงานด้าน ซึ่งสอดคล้องกับ สิวารี ศรีวีโรจน์ (2558 : 21) ที่กล่าวถึง และยังสอดคล้องกับ สุทธญาณ โอบอ้อม (2557 : 214) ซึ่งทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา พบว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประกอบด้วย 1) ด้านการฝึกอบรม จัดโครงการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะ ตามความแตกต่างของแต่ละบุคคล 2) ด้านการศึกษา ได้ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ด้วยระบบการศึกษา พัฒนาพฤติกรรมจิตใจให้มี EQ และให้การศึกษาเพิ่มเติม 3) ด้านการพัฒนา ให้การบ่มเพาะนิสัยที่ดีงาม ส่งเสริมพัฒนาให้การศึกษาเพิ่มเติม ส่วนการพัฒนาศักยภาพ คือ กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าวสัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้น ๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา ซึ่งการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบัณฑิต ยังสอดคล้องกับ บุญส่ง สีสะชาต (2559 : 82) พบว่า ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนของคณะแพทยศาสตร์ มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในทุก ๆ ด้าน และรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีความต้องการมาก คือ ด้านการศึกษาต่อ และด้านการฝึกอบรม และจำแนกตามเพศ อายุการทำงาน ส่วนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการกำหนดการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าบุคลากรมีการพัฒนาและการเรียนรู้และส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ อยู่ในระดับมาก ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงานของบุคลากร พบว่า การใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศ อยู่ในระดับน้อย ส่วนในด้านข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ในด้านปฐมนิเทศ พบว่า ควรจะมีการจัดประชุมแต่ละหน่วยงานต่าง ๆ นำความคิดเห็นมาแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่อยากให้มีการทำงานหรือมีความสามัคคีพูดคุยกัน ด้านการฝึกอบรม ควรมีการฝึกอบรมให้แก่เจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ ควรเป็นการอบรมในเชิงปฏิบัติการให้มาก เน้นในเรื่องการปฏิบัติงาน เช่น การอบรมการใช้โปรแกรม เป็นต้น ด้านการศึกษาต่อ ได้ข้อเสนอแนะว่า ควรมีการเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้มีโอกาสในการศึกษาต่อ ในด้านการให้ทุนควรเพิ่มทุนให้มากกว่าเดิม และสนับสนุนให้กับบุคลากรที่เรียนต่อ ด้านการศึกษาดูงาน พบว่า ทางคณะแพทยศาสตร์ ควรมีการจัดไปดูงานต่างประเทศสำหรับบุคลากร รวมถึงการศึกษาดูงานอยากให้จัดไปดูนิทรรศการที่มีเทคโนโลยีใหม่ ๆ และนำมาใช้ในการทำงานได้ ไปศึกษาดูงานต่างจังหวัด นอกจากนี้ยังมีการเสนอแนะอีกว่าในการไปศึกษาดูงานในแต่ละครั้งมีกฎเกณฑ์มากเกินไป และส่วนหนึ่งมีการเสนอว่าอยากให้ทางคณะแพทยศาสตร์ จัดศึกษาดูงานนอกสถานที่ เป็นต้น

2. แนวทางการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบัณฑิตสู่การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 พบว่า แนวทางการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินการศึกษา สู่การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของบัณฑิตกลุ่มตัวอย่าง ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา ด้านการศึกษา พบว่าความคิดเห็นภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านการพัฒนา ($\bar{X} = 3.18$) ด้านการฝึกอบรม ($\bar{X} = 3.15$) และด้านการศึกษา ($\bar{X} = 2.82$) การพัฒนาถือเป็นกุญแจสำคัญในการนำเอาศักยภาพของบัณฑิตมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด เพราะมนุษย์มีการพัฒนาได้อย่างไม่มีที่สิ้นสุด การพัฒนานั้นหมายถึงการทำให้เจริญขึ้นยิ่งกว่าเดิม เมื่อบัณฑิตได้รับการพัฒนาแล้วจะต้องมีระดับการปฏิบัติการที่สูงขึ้นกว่าเดิมจึงจะเรียกว่าการพัฒนาที่แท้จริง 1. แนวทางการพัฒนาศักยภาพบัณฑิตด้านความรู้ (Knowledge) จะต้องเริ่มจากกระบวนการหรือวิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแนวคิดทฤษฎีของ Leonard Nadler ใน 3 ด้าน คือ การฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) และการพัฒนา (Development) 2. แนวทางการพัฒนาศักยภาพบัณฑิตด้านทักษะ (Skills) จะต้อง

เริ่มจากกระบวนการหรือวิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแนวคิดทฤษฎีของ Leonard Nadler ใน 3 ด้านคือ คือ การฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) และการพัฒนา (Development)³. แนวทางการพัฒนาศักยภาพของบัณฑิตด้านคุณลักษณะ (Attributes) จะต้องเริ่มจากกระบวนการหรือวิธีการพัฒนาตามแนวคิดของ Leonard Nadler ใน 3 ด้านคือ การฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) และการพัฒนา (Development) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความรู้เป็นสิ่งที่เกี่ยวกับการระลึกถึงเฉพาะเรื่อง หรือเรื่องทั่ว ๆ ไป ระลึกถึงเฉพาะวิธี และกระบวนการต่าง ๆ วัตถุประสงค์ในด้านความรู้เน้นในเรื่องกระบวนการทางจิตวิทยาความจำ เป็นกระบวนการเชื่อมโยงเกี่ยวกับการจัดระเบียบใหม่ และได้แบ่งระดับความรู้ (Cognitive Domain) เป็น 6 ระดับจากขั้นที่ง่ายไปหาขั้นที่ยาก ดังนี้ 1) ความรู้ความจำ (Knowledge) 2) ความเข้าใจ (Comprehension) 3) การนำไปใช้ (Application) 4) การวิเคราะห์ (Analysis) 5) การสังเคราะห์ (Synthesis) 6. การประเมินค่า (Evaluation) ซึ่งสอดคล้องกับ จารุเนตร เกื้อภักดี (2559 : 64) ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัญหาในการดำเนินการด้านการศึกษามีปัญหาและมีความต้องการพัฒนามากที่สุด รองลงมาคือด้านการฝึกอบรม และด้านที่มีปัญหาและความต้องการพัฒนาน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนา 2) แนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีดังนี้ 1. ด้านการศึกษา ได้แก่ การสนับสนุนทุนการศึกษา และการเตรียมความพร้อมด้านภาษาอังกฤษให้แก่บุคลากรสายสนับสนุน 2. ด้านการฝึกอบรม ได้แก่ การสำรวจความต้องการและจัดหาหลักสูตรที่ทันสมัยในการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรสายสนับสนุนสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง 3. ด้านการพัฒนา ได้แก่ การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และใช้ระบบที่เลี้ยงในการสอนงานหรือช่วยตัดสินใจแก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบ

3. ทักษะที่จำเป็นต่อการพัฒนาศักยภาพของบัณฑิตสู่การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 พบว่า การพัฒนาศักยภาพการทำงานสู่การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยทักษะที่จำเป็น 3 ทักษะ ดังนี้ 1) ทักษะชีวิตและอาชีพ ภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผลผลิตภาพและความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ทักษะด้านสังคมและทักษะข้ามวัฒนธรรม อยู่ในระดับมาก ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การริเริ่มและกำกับดูแลตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง 2) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี ภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ทักษะด้านสารสนเทศ อยู่ในระดับมาก และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ทักษะด้านสื่อ อยู่ในระดับปานกลาง 3) ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม พิจารณาประเด็นหลัก ๆ 3 ประเด็น ดังนี้ 3.1 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และนวัตกรรม ภาพรวมอยู่ในระดับ มาก 3.2 การคิดวิจารณ์ญาณ และแก้ปัญหา ภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง 3.3 การแก้ปัญหา ภาพรวมอยู่ในระดับ มากซึ่งในยุคศตวรรษที่ 21 เป็นยุคแห่งการพัฒนาต่อยอดคิดค้นผลิตภัณฑ์ขึ้นใช้อำนวยความสะดวกในการพัฒนาคุณภาพในการดำรงชีวิต หากเหลือก็คิดกลยุทธ์การโฆษณาและจัดจำหน่ายกับกลุ่มที่มีบริบทเหมือนหรือใกล้เคียงกัน มิฉะนั้นคน หรือกลุ่มบุคคล ประชาชนในชาติ จะกลายเป็นผู้ซื้อและผู้บริโภค เสียดุลทางเศรษฐกิจ และที่สำคัญคือถูกโกงทางความคิดทางสติปัญญาเพราะคิดไม่เป็น ดังนั้นการจัดกระบวนการเรียนรู้ จึงต้องเปลี่ยนจาก Passive Learning มาเป็น Active Learning ตามกระบวนการของ Five Steps ประกอบด้วย การสร้างประเด็นคำถามและคาดเดาคำตอบ (Learn to Question) การสืบค้นและรวบรวมความรู้ (Learn to Search) การสร้างกระบวนการและขั้นตอนลงมือปฏิบัติ (Learn to Construct) การสรุปผลการเรียนรู้และนำเสนอ (Learn to Communicate) การเผยแพร่และใช้ประโยชน์ในสังคม (Learn to Service) (สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2558 : 2) ซึ่งสังคมโลกในศตวรรษที่ 21 มีความแตกต่างจากในอดีตมาก มีการเคลื่อนย้ายผู้คน สื่อเทคโนโลยี และทรัพยากรต่างๆ จากทั่วทุกมุมโลกอย่างรวดเร็วและสะดวก มีความเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครองระหว่างภูมิภาค ประเทศ สังคมและชุมชน มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงของความรู้และข้อมูลข่าวสารตลอดเวลาอย่างเป็นพลวัต

Whitehead (1931) อธิบายว่า ในอดีตช่วงอายุของคนคนหนึ่งอาจมีเรื่องราวการเปลี่ยนแปลงให้พบเห็นน้อย ต่างจากในปัจจุบัน ที่ในช่วงอายุคนคนหนึ่งมีเหตุการณ์ต่างๆ ในสังคมเกิดขึ้นมากมาย วิถีชีวิตและการทำงานในศตวรรษที่ 21 มีความแตกต่างจากอดีต มีความเปิดกว้าง ยอมรับ และให้ความสำคัญกับข้อมูลความรู้และข่าวสารที่หลากหลาย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ผู้คนในศตวรรษนี้จึงไม่สามารถใช้ความรู้และทักษะบางอย่างในอดีตมาแก้ปัญหาในปัจจุบันได้ดี การจัดการศึกษาและการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จึงไม่ใช่กระบวนการถ่ายทอดความรู้ แต่คือการส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับผู้คน ซึ่งสอดคล้องกับ ดันดิกร ชุนาพร (2558 : 146) ได้ทำการวิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผลการวิจัยปรากฏดังนี้ 1) ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1.1) ผลการศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างกรอบแนวคิด ได้กรอบแนวคิดประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ด้านทักษะสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี และด้านทักษะชีวิตและการทำงาน 1.2) ผลการคัดเลือกตัวบ่งชี้โดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้องตามเกณฑ์ที่กำหนดและตรวจสอบในทั้ง 3 รอบ ได้ตัวบ่งชี้ทั้งหมด 55 ตัวบ่งชี้ 1.3) ผลจากการหาคุณภาพของแบบวัดตัวบ่งชี้ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้องค์ประกอบ 3 ด้าน และตัวบ่งชี้จำนวน 30 ตัวบ่งชี้ 2) ผลการตรวจสอบความสอดคล้องโมเดลองค์ประกอบตัวบ่งชี้ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 2.1) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจตัวบ่งชี้ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าประกอบด้วย 3 ด้าน จำนวน 30 ตัวบ่งชี้ มีน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.650 ถึง 0.861 ประกอบด้วยองค์ประกอบด้านทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม มีจำนวน 15 ตัวบ่งชี้ ด้านทักษะชีวิตและการทำงาน มีจำนวน 8 ตัวบ่งชี้ และด้านทักษะสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี มีจำนวน 7 ตัวบ่งชี้ 2.2) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทักษะในศตวรรษที่ 21 นิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 3 ด้าน 30 ตัวบ่งชี้ โดยน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ด้านทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ด้านทักษะสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี และด้านทักษะชีวิตและการทำงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.706 0.319 0.087 ตามลำดับ โดยสรุป มีตัวบ่งชี้และตัวแปรจำนวนมากที่มีความสัมพันธ์กับทักษะในศตวรรษที่ 21 ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรมีการปรับปรุงและพัฒนาตัวบ่งชี้เหล่านี้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ต่อไป อีกทั้งยังสอดคล้องกับธัญวิทย์ ศรีจันทร์ (2558 : 239) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบและกลยุทธ์การพัฒนาก้าวหน้าในศตวรรษที่ 21 ของกรรมการองค์กรนิสิตนักศึกษา ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ 1) สภาพปัจจุบันด้านภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของกรรมการองค์กรนิสิตนักศึกษาจากสถาบันอุดมศึกษาทั้ง 3 ประเภทมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 0.20, p = 0.82$) แสดงว่ากรรมการองค์กรนิสิตนักศึกษามีสภาพปัจจุบันด้านภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ไม่แตกต่างกันตามประเภทสถาบันอุดมศึกษา 2) องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของกรรมการองค์กรนิสิตนักศึกษามีทั้งหมด 7 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) มีคุณธรรมจริยธรรม (2) สร้างแรงจูงใจ (3) มีวิสัยทัศน์ (4) กล้าตัดสินใจ กล้าคิด พูด ทำ (5) มีทักษะในการสื่อสาร (6) ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และ (7) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน

เอกสารอ้างอิง

จารุเนตร เกื้อภักดี. (2559). แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- จินตนา สัจจนันท์. (2556). การศึกษาและการพัฒนาชุมชนในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ตันติกร ขุนาพรหม. (2558). การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธัญวิทย์ ศรีจันทร์. (2558). รูปแบบและกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของกรรมการองค์การนิสิตนักศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญส่ง ลีละชาต. (2559). ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (การค้นคว้าอิสระ). ปทุมธานี : คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุษกร วัฒนบุตร. (2559, กรกฎาคม - ตุลาคม). การพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในศตวรรษที่ 21. วารสารธรรมทรรศน์. ปีที่ 16 (2) 163
- ปฎิวัติ ศรีทิพย์ศักดิ์. (2559). การพัฒนาแนวคิดของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 เรื่องสารละลาย และทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้วยการจัดการเรียนรู้ด้วยโครงการโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (วิทยาศาสตร์ศึกษา) ภาควิชาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เมธี ปลัณธนานนท์. (2529). การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย. (2558). แนวทางการจัดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นสมรรถนะทางสาขาวิชาชีพ. กรุงเทพฯ : ชุมชุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สิวารี ศรีวิโรจน์. (2558). ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำเรือขนส่งน้ำมัน : กรณีศึกษา บริษัท A. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารกิจการทางทะเล (สหสาขาวิชา) บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุทธธัญญ์ โอบอ้อม. (2557). การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุนีย์ ชัยสุขสังข์. (2557). กลยุทธ์การบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนในโรงเรียนเอกชนทางเลือก. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาคนโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.