

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาวิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร วารสาร หนังสือ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. การจัดการศึกษานานาชาติ
2. ผู้บริหารการศึกษา
3. โลกาภิวัตน์และข้อตกลงการค้าเสรี
4. สังคมไทยและแนวโน้มการศึกษาไทยในอนาคต
5. สภาพเศรษฐกิจและสังคมของภูมิภาคตะวันออก
6. มหาวิทยาลัยบูรพาและคุณสมบัติผู้บริหาร
7. สมรรถนะ
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การจัดการศึกษานานาชาติ

1. สถานภาพโดยรวมของการศึกษานานาชาติ

ในยุคข้อมูลข่าวสารที่ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การเปิดเสรีทางการค้าและการลงทุนระหว่างประเทศได้เข้ามามีบทบาทในการขับเคลื่อนกระแสการพัฒนา รัฐบาลหลายประเทศได้ตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาระดับสูงและส่งเสริมให้นักศึกษามีการศึกษาในสถาบันการศึกษาในต่างประเทศมากขึ้น เพื่อขยายโลกทัศน์ให้นักศึกษามีความเข้าใจถึงวัฒนธรรมประเพณี รวมถึงมีความสามารถในการสื่อสารได้หลายภาษาและเข้าใจรูปแบบในการดำเนินธุรกิจข้ามพรมแดนอย่างลึกซึ้ง ซึ่งจากสถิติของ OECD, British Council และ IDP Education Australia ได้ชี้ให้เห็นถึงแนวโน้มและโอกาสทางเศรษฐกิจที่ดีของการศึกษานานาชาติ โดยประมาณการว่าจำนวนนักศึกษาระดับอุดมศึกษาที่เดินทางออกไปศึกษาต่อในต่างประเทศจะมีจำนวนเพิ่มขึ้นจาก 2.12 ล้านคนในปี 2546 เป็น 8 ล้านคนในปี 2568 หรือเพิ่มขึ้นอีก 3 เท่าตัวในระยะ 20 ปี ข้างหน้า (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2549, หน้า 1)

ประเทศไทยกำลังอยู่ในระหว่างการพัฒนาทางด้านการศึกษาระดับอุดมศึกษาโดยให้ความสำคัญในการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างศักยภาพและขีดความสามารถในการให้บริการด้านการศึกษาระดับอุดมศึกษานานาชาติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ ซึ่งจะช่วยพัฒนาศักยภาพของการให้บริการด้านการศึกษานานาชาติเพื่อพร้อมรับการเปิดเสรีตามข้อตกลงทั่วไปว่าด้วยการค้าบริการ

(General Agreement on Trade in Services: GATS) และจะช่วยพัฒนาและเสริมสร้างบทบาทของประเทศในการเป็นศูนย์กลางทางการศึกษาในระดับอนุภูมิภาคและระดับภูมิภาค (กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ, 2552) รวมทั้งก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงต่อภาคการผลิตของประเทศ โดยเฉพาะในกลุ่มอุตสาหกรรมและบริการยุทธศาสตร์หลักที่จะสามารถดำเนินกิจกรรมที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายกับสาขาการผลิตอื่น ๆ ในระดับภูมิภาคและตลาดโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บริการด้านการศึกษา (Educational Services) ครอบคลุมตั้งแต่การศึกษาระดับอนุบาล ประถมศึกษา อาชีวศึกษา มัธยมศึกษา จนถึงระดับอุดมศึกษา การศึกษาผู้ใหญ่ รวมทั้งหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น มิติของความเป็นนานาชาติในบริบทของการศึกษาที่เกิดขึ้นในประเทศต่าง ๆ สามารถประมวลได้เป็น 4 รูปแบบ ได้แก่ 1) กิจกรรมการศึกษาด้านต่างประเทศสัมพันธ์ซึ่งครอบคลุมการเคลื่อนย้ายวิชาการของผู้สอนและผู้เรียน และการสร้างความสัมพันธ์กับสถาบันการศึกษาของต่างประเทศ 2) การให้บริการการศึกษาแก่ประเทศอื่นในรูปแบบการจัดการใหม่ ๆ 3) การมีสาระของความรู้หรือวิชาการที่ถือเป็นนานาชาติหรือมีมิติของโลกในหลักสูตรและในกระบวนการเรียนการสอน และ 4) การค้าบริการด้านการศึกษาซึ่งเป็นกิจกรรมการศึกษาที่มีลักษณะข้ามแดน (Cross-border Activities) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2549, หน้า 2) สำหรับประเทศไทยในปัจจุบัน การจัดการศึกษานานาชาติยังอยู่ในมิติแรกเป็นส่วนใหญ่ ทั้งนี้ควรพัฒนาอีก 3 มิติที่เหลือ โดยการพัฒนาศักยภาพและสร้างเสริมบทบาทของประเทศไปสู่ระดับภูมิภาคมากขึ้น

จากการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจโลกอย่างรวดเร็ว อันเนื่องมาจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารในยุคโลกาภิวัตน์ ได้ส่งผลให้การจัดการศึกษาเปลี่ยนแปลงไปเพื่อสร้างระดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้เปิดโอกาสให้สังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากยิ่งขึ้น โดยระบุไว้ว่า การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึกอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมสังคมการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (พริษฐ์ พนาสุภน, 2547, หน้า 1) และการจัดการเรียนการสอนในอนาคตตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดแนวการจัดการศึกษาของชาติไว้ในหมวดที่ 4 ตั้งแต่มาตรา 22 ถึงมาตรา 30 ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542)

1. การจัดการศึกษาต้องเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
 ประสพการณ์การเรียนรู้หลักดังนี้

1.1 ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ จึงต้องจัดสภาวะ
 แวดล้อม บรรยากาศรวมทั้งแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ให้หลากหลายเพื่อเอื้อต่อความสามารถของแต่ละ
 บุคคล เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติที่สอดคล้องกับความถนัดและความสนใจ
 เหมาะสมแก่วัยและศักยภาพของผู้เรียน เพื่อให้การเรียนรู้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาทุกสถานที่และเป็นการ
 เรียนรู้กันและกัน อันก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์เพื่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเอง
 ชุมชน สังคมและประเทศชาติ โดยการประสานความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครอง
 บุคคล ชุมชนและทุกส่วนของสังคม

1.2 ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด การเรียนการสอนมุ่งเน้นประโยชน์ของผู้เรียนเป็น
 สำคัญ จึงต้องจัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติให้ได้ คิดเป็น ทำเป็น
 มีนิสัยรักการเรียนรู้และเกิดการใฝ่รู้ใฝ่เรียนอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

2. มุ่งปลูกฝังและสร้างลักษณะที่พึงประสงค์ให้กับผู้เรียน โดยเน้นความรู้ คุณธรรม
 ค่านิยมที่ดีงามและบูรณาการความรู้ในเรื่องต่าง ๆ อย่างสมดุล รวมทั้งการฝึกทักษะและกระบวนการ
 การคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ใช้ความรู้โดยให้ผู้เรียนมีความรู้และ
 ประสบการณ์ในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

2.1 ความรู้เรื่องเกี่ยวกับตนเองและความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม ได้แก่
 ครอบครัว ชุมชน ประเทศชาติ และสังคมโลก รวมถึงความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ความเป็นมา
 ของสังคมไทยและระบบการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรง
 เป็นประมุข

2.2 ความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งความรู้ความเข้าใจ
 และประสบการณ์เรื่องการจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ
 และสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน

2.3 ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทย และการ
 รู้จักประยุกต์ใช้ภูมิปัญญา

2.4 ความรู้และทักษะด้านคณิตศาสตร์และด้านภาษา เน้นการใช้ภาษาไทยอย่าง
 ถูกต้อง

2.5 ความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข
 การศึกษานานาชาติในอดีตเป็นสิ่งที่ไกลในสายตาของคนส่วนใหญ่ แต่ในโลกปัจจุบันที่
 เสมือนไร้พรมแดนนี้ ประตูกการศึกษาได้เปิดกว้างมากขึ้น ทุกคนสามารถเข้าถึงการศึกษานานาชาติ

ได้โดยการเรียนการสอนจากสถาบันการศึกษาในต่างประเทศผ่านอินเทอร์เน็ต การเดินทางไปศึกษาต่อในต่างประเทศ การที่สถาบันการศึกษาของต่างประเทศมาเปิดสอนในประเทศไทยและการที่ครูอาจารย์ชาวต่างชาติเดินทางมาสอนให้ความรู้ถึงในประเทศไทย ทั้งนี้เป็นผลจากนโยบายการเปิดตลาดด้านการศึกษาของไทย ที่เล็งเห็นว่าการศึกษานานาชาติจะช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษาในประเทศ ประกอบกับองค์การการค้าโลก (WTO) ได้มีความตกลงว่าด้วยการค้าบริการ เมื่อปีพ.ศ. 2538 การเปิดตลาดด้านการศึกษา มีการกำหนดกฎเกณฑ์ในการเปิดตลาดขึ้นมา ซึ่งประเทศสมาชิกองค์การการค้าโลก 145 ประเทศรวมทั้งไทยต้องปฏิบัติตาม นอกเหนือจากการเปิดตลาดภายใต้กรอบองค์การการค้าโลกแล้ว ขณะนี้ไทยยังได้เจรจาเปิดตลาดการศึกษาภายใต้กรอบอาเซียน และกรอบข้อตกลงการค้าเสรีกับหลายประเทศ ซึ่งได้แก่ จีน อินเดีย ออสเตรเลีย บาห์เรน และญี่ปุ่น (สำนักเจรจาการค้าบริการ กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ, 2546) โดยกรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศมีหน้าที่เจรจาต่อรอง ขอให้ประเทศต่าง ๆ เปิดตลาดให้กับไทย และ ในขณะเดียวกันก็พยายามเจรจาต่อรองกับประเทศต่าง ๆ เพื่อให้การเปิดตลาดเกิดประโยชน์ต่อชาวไทยส่วนรวมให้มากที่สุด

นอกจากนี้รัฐยังได้มีนโยบายให้สถาบันอุดมศึกษาของรัฐออกนอกกระบวนเพื่อให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างคล่องตัวและมีเสรีภาพทางวิชาการ แต่ทั้งนี้จะต้องพึ่งพาตนเองมากยิ่งขึ้น จึงส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาหลักสูตรที่หลากหลาย ให้มีคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐาน ตลอดจนเปิดตลาดหลักสูตรนานาชาติโดยการพัฒนาหลักสูตรขึ้นเอง หรือร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในต่างประเทศ ซึ่งจะต้องพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ หากมองประเทศที่เป็นผู้นำด้านการบริการการศึกษาเช่น สหรัฐอเมริกา แคนาดา อังกฤษ ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ และสิงคโปร์นั้น (วันทนิย์ ไทยเที่ยง, 2544) จะเห็นได้ว่าสามารถสร้างรายได้เข้าประเทศได้มากที่สุดทีเดียว ประเด็นการนำการศึกษาเข้าสู่ตลาดการค้าระหว่างประเทศของประเทศไทย จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจ ประกอบกับกระทรวงพาณิชย์ โดยกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ สนองนโยบายรัฐบาลหนุนธุรกิจการศึกษานานาชาติในไทย พร้อมประกาศศักยภาพในฐานะศูนย์กลางทางการศึกษานานาชาติแห่งภูมิภาค (Hub of International Education) แสดงศักยภาพและภาพลักษณ์อันแข็งแกร่งของประเทศในด้านการให้บริการทางการศึกษา มาตรฐานระดับโลก พร้อมทั้งตอกย้ำความเป็นศูนย์กลางทางการศึกษาของอาเซียนและภูมิภาคเอเชีย (กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์, 2552)

2. ข้อคิดสำหรับการจัดการศึกษานานาชาติระดับอุดมศึกษา

จากนโยบายต่าง ๆ ที่กล่าวข้างต้น ผู้บริหารการศึกษาคควรศึกษาประเด็นต่าง ๆ ในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ดังนี้ (วันทนิย์ ไทยเที่ยง, 2544, หน้า 83-85)

2.1 แรงจูงใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเรื่องการจัดการศึกษา เช่น

2.1.1 คุณสมบัติของผู้สำเร็จการศึกษา สำหรับทักษะที่ผู้สำเร็จการศึกษา ระดับอุดมศึกษาจำเป็นต้องมี เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานท่ามกลางความเป็นนานาชาติที่กำลังเป็นที่สนใจ จากการที่ภาคธุรกิจต้องการผู้จัดการที่ได้รับการศึกษาระดับสูงเพื่อบริหารกลุ่มผู้ร่วมงานหลากหลายวัฒนธรรม และให้ความสำคัญเกี่ยวกับทักษะด้านภาษาและการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมต่าง ๆ ตลอดจนทักษะการรับรู้ด้านวัฒนธรรม และการปรับตัวของบัณฑิตทั้งในด้านส่วนบุคคลและด้านวิชาชีพ โดยสถาบันอุดมศึกษาต้องจัดหลักสูตรการศึกษาใหม่ และปรับปรุงหลักสูตรเดิม เพื่อสร้างกระบวนการเรียนการสอนเพื่อเป็นทางเลือกใหม่ และขยายโอกาสของการศึกษาและการทำงานควบคู่กัน ซึ่งเป็นการดำเนินการที่มุ่งพัฒนาทักษะและความสามารถด้านความเป็นนานาชาติของบัณฑิต การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ คือระบบการศึกษาแบบหน่วยกิต ซึ่งประกอบด้วยความเที่ยงตรง ครอบคลุม และสามารถโอนย้ายได้ เพื่อตอบสนองความต้องการของนักศึกษานานาชาติที่อยู่ห่างไกล

2.1.2 ปัจจัยที่นักศึกษาเลือกเรียนหลักสูตรนานาชาติในต่างประเทศนั้น มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้จัดการศึกษา ซึ่งถ้าต้องการให้มีผู้มาศึกษาในหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นนั้น ควรรู้เป้าหมายของนักศึกษา (วันทนี ไทยเที่ยง, 2544, หน้า 63) คือ 1) ต้องการศึกษาด้วยภาษาอังกฤษ เพราะต้องการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นภาษาที่ใช้ในการดำเนินธุรกิจปัจจุบัน 2) หลักสูตรตรงกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งมีลักษณะเป็นวิชาชีพ ตรงตามความต้องการของผู้ศึกษา และ 3) ชื่อเสียงของประเทศนั้น ๆ ด้านความเป็นเลิศในสาขาที่เลือกศึกษา นอกจากนี้การเลือกสถาบัน นักศึกษายังคำนึงถึง ค่าครองชีพ ทุนการศึกษา โอกาสทำงานนอกเวลา และข้อกำหนดการรับสมัครอีกด้วย

2.2 การเปลี่ยนแปลงภายในของสถาบัน ด้านนโยบายการจัดการศึกษานานาชาติ การจัดสรรทรัพยากร และการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ เพื่อให้สามารถตอบสนองนโยบายได้

การที่ผู้บริหารได้ศึกษาประเด็นต่าง ๆ ข้างต้น และนำมาเป็นข้อมูลหรือนโยบายในการจัดการศึกษานั้น จะทำให้สามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ ความต้องการของผู้เรียน ตลอดจนสังคมมากยิ่งขึ้น

3. การส่งเสริมธุรกิจการศึกษานานาชาติในประเทศไทย

นอกจากปัจจัยซึ่งเป็นข้อคิดในการจัดการศึกษาแล้ว ปัจจัยสำคัญที่เป็นแรงกระตุ้นในการดำเนินธุรกิจระหว่างประเทศด้านการศึกษาและการฝึกอบรม (วันทนี ไทยเที่ยง, 2544, หน้า 67-79) มีดังนี้

3.1 การขยายตัวของธุรกิจระหว่างประเทศด้านการศึกษาและการฝึกอบรมจากปัจจัย 3 ประการ คือ สนธิสัญญาการค้า การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และการพัฒนาความร่วมมือ พหุภาคี

3.2 นโยบายและมาตรการภาครัฐ การศึกษานานาชาติระดับอุดมศึกษาในประเทศไทยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีสำนักยุทธศาสตร์อุดมศึกษาต่างประเทศ ในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ทำหน้าที่สนับสนุนและดูแลการดำเนินงานด้านการ อุดมศึกษานานาชาติมาเป็นระยะเวลาประมาณ 30 ปี นอกจากนี้ สำนักงานรับรองมาตรฐานและ ประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ยังทำหน้าที่ในการตรวจสอบคุณภาพของสถาน ศึกษาในประเทศทุกแห่งอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกห้าปี ยุทธศาสตร์การดำเนินธุรกิจต่างประเทศ ด้านการศึกษาและการฝึกอบรม โดยการกำหนดนโยบายระดับประเทศนั้นสามารถดำเนินการได้ ดังนี้

3.2.1 ยุทธศาสตร์การตลาด ซึ่งมีการดำเนินการโดย 1) กำหนดตลาดกลุ่ม เป้าหมาย โดยเริ่มพิจารณาจากภูมิภาคใกล้เคียงและกลุ่มตลาดใหม่ 2) สร้างเครือข่ายดำเนินงาน ด้านการตลาด โดยการสร้างเครือข่ายศูนย์การศึกษาซึ่งจัดตั้งขึ้นเพื่อดำเนินการเฉพาะด้านตลาด ต่างประเทศ 3) ตั้งคณะผู้เยี่ยมชมโดยมีเป้าหมายในการขายสินค้าและบริการ ซึ่งเป็นผู้แทน ระดับประเทศ เช่น รัฐมนตรีด้านการค้า ผู้บริหารบริษัทเอกชน และผู้แทนสถาบันอุดมศึกษา

3.2.2 ยุทธศาสตร์การสร้างภาคีความร่วมมือแบบหุ้นส่วน นอกจากการดำเนินการ ตลาดโดยลำพังแล้วต้องสร้างหุ้นส่วน ดังนี้ 1) การจัดจุดนัดพบ เช่นการจัดเสวนาเกี่ยวกับการค้าและบริการทางการศึกษา โดยเลือกจุดกึ่งกลางที่หลายภาคส่วนสามารถเข้ามาแลกเปลี่ยนกัน ได้ และ 2) การสร้างภาคีความร่วมมือกับประเทศต่าง ๆ

3.3 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษานานาชาติซึ่งอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 ใช้บังคับแก่สถานศึกษาทุกประเภท และพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษา เอกชน พ.ศ. 2546 ซึ่งใช้บังคับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน นอกจากนี้ยังมีหลักเกณฑ์ วิธีการและ เงื่อนไขที่กำหนดขึ้นโดยกฎกระทรวงที่ออกภายใต้พระราชบัญญัติทั้งสองฉบับดังกล่าว ซึ่ง ผู้ประกอบการเอกชนเห็นว่ามีความเข้มงวดและเป็นไปเพื่อการควบคุมมากกว่าการส่งเสริมการ ดำเนินธุรกิจให้มีความเข้มแข็ง

3.4 นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีบทบาทสำคัญต่อการส่งเสริมธุรกิจการศึกษา นานาชาติในประเทศไทยทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งได้มีการส่งเสริมธุรกิจการศึกษานานาชาติมา อย่างต่อเนื่อง (วันทนิษฐ์ ไทยเที่ยง, 2544, หน้า 91-96) ได้แก่

3.4.1 การส่งเสริมด้านนโยบาย โดยการกำหนดกิจกรรมส่งเสริมการลงทุนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเทคโนโลยีและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ สถานศึกษาหรือศูนย์ฝึกฝนวิชาชีพ กิจการโรงเรียนนานาชาติ กิจการสถานศึกษาด้านโรงแรม และกิจการสถานศึกษาพัฒนากำลังคนด้านพาณิชย์นาวี เป็นต้น การอนุญาตให้เปิดโรงเรียนนานาชาติตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด ตลอดจนพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา

3.4.2 การส่งเสริมด้านความร่วมมือกับประเทศต่าง ๆ มีการเจรจาตกลงและสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างประเทศด้านการศึกษา การจัดกิจกรรมนิทรรศการการศึกษา เป็นต้น

3.4.3 กิจกรรมส่งเสริมการศึกษานานาชาติระดับอุดมศึกษา ได้แก่ การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และแนะนำหลักสูตรนานาชาติของสถาบันอุดมศึกษาไทย การสนับสนุนการประชุมวิชาการระดับนานาชาติ และการสนับสนุนให้อาจารย์ไทยไปสอนและวิจัยในต่างประเทศ นโยบายมุ่งพัฒนาความเป็นสากลของอุดมศึกษาไทยและการเปิดประตูสู่ภูมิภาค

(Internationalization – regionalization) โดยการพัฒนาความเป็นสากลจะมุ่งเน้นการยกระดับมาตรฐานและสมรรถนะของมหาวิทยาลัยให้มีมาตรฐานสากลทั้งในเชิงวิชาการและการบริหาร และการสร้างเสริมให้อาจารย์และบัณฑิตไทยมีสมรรถนะสากล มีโลกทัศน์ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ตลอดจนสามารถจัดหลักสูตรที่เป็นมาตรฐานสากลอย่างมีคุณภาพให้นักศึกษาจากต่างประเทศได้ ในการเปิดสู่ภูมิภาคของอุดมศึกษาไทยนั้นจะมุ่งส่งเสริมสนับสนุนให้มหาวิทยาลัยเข้าไปมีบทบาทในการพัฒนาระดับภูมิภาค เนื่องจากกระแสการพัฒนาในอนาคตจะมีการรวมกลุ่มประเทศในลักษณะภูมิภาคมากขึ้น และมีบทบาทเป็นผู้นำในการสร้างองค์ความรู้มากขึ้น

ข้อสังเกตประการหนึ่งของการจัดการศึกษานานาชาติ คือ การรักษาและสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการทั้งในด้านการจ้างอาจารย์ การลงทุนด้านอุปกรณ์และสื่อ ตลอดจนงานวิจัย รวมทั้งการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กร ซึ่งจำเป็นต้องบริหารงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ

จะเห็นได้ว่าการส่งเสริมธุรกิจการศึกษานานาชาติดังกล่าว ส่งผลให้ที่ประเทศไทยได้เริ่มการดำเนินงานด้านการบริการการศึกษานานาชาติดระยะหนึ่งแล้ว ถึงแม้จะมีข้อได้เปรียบด้านค่าใช้จ่ายเมื่อเทียบกับประเทศผู้นำด้านการศึกษา แต่ก็ยังคงมีข้อจำกัดด้านภาษาและบุคลากร ทั้งอาจารย์และเจ้าหน้าที่ จึงควรมีการกำหนดนโยบายและวางแผนงานด้านนี้อย่างจริงจังเพื่อส่งเสริมในระดับประเทศ ส่วนในระดับสถานศึกษานั้น ควรมีการศึกษาวิเคราะห์ พัฒนาสถานศึกษาที่มีอยู่ให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ส่งเสริมให้พัฒนาหลักสูตรนานาชาติให้มีความเป็นสากลและหลากหลาย มีการรับรองมาตรฐานและค่าเล่าเรียน อำนวยความสะดวกให้นักศึกษาต่างชาติ

เป็นเจ้าบ้านที่ดี จัดสรรทุนการศึกษาให้นักศึกษาต่างชาติ เพื่อส่งเสริมความเป็นนานาชาติ ประชาสัมพันธ์การศึกษาของไทย สร้างความร่วมมือกับภาคเอกชนเพื่อทำแผนการตลาด ตลอดจนส่งเสริมและเผยแพร่ภาษาและวัฒนธรรมไทยในต่างประเทศ เพื่อให้ นักศึกษาต่างชาติได้รู้จักและคุ้นเคยกับประเทศไทยมากขึ้น

3.4.4 การปรับโครงสร้างภาคบริการของประเทศในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจบริการที่มีศักยภาพ ได้แก่ บริการด้านการศึกษา บริการสุขภาพ คำส่ง-ค้าปลีก บริการทางการเงิน บริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และธุรกิจภาพยนตร์ไทย เพื่อขยายฐานการผลิตและการตลาดให้ครอบคลุมระดับภูมิภาคและเป็นแหล่งสร้างรายได้และช่วยลดการขาดดุลการค้าของประเทศ

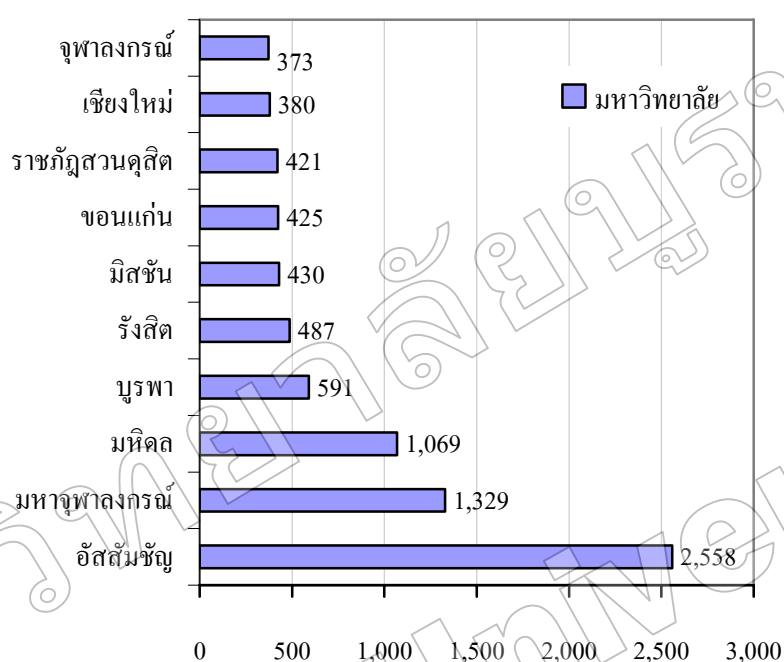
อีกหน่วยงานหนึ่งที่มีบทบาท คือ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2549) ซึ่งได้ศึกษาเชิงลึก เรื่อง แนวทางการพัฒนาการศึกษานานาชาติระดับอุดมศึกษาขึ้น ซึ่งเป็นระดับการศึกษาที่ประเทศไทยมีศักยภาพและความพร้อมมากที่สุดในการพัฒนาส่งเสริมเชิงธุรกิจ จึงนับเป็นธุรกิจที่มีบทบาทความสำคัญในลำดับแรกที่จะช่วยขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจบริการของประเทศในระยะของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 โดยได้ระดมความคิดเห็นต่อทิศทางและแนวทางการพัฒนาการศึกษานานาชาติระดับอุดมศึกษาของไทยจากสถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชน นักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา ตลอดจนภาคีการพัฒนาที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาการศึกษานานาชาติระดับอุดมศึกษาของไทยที่ถูกต้องเหมาะสม สามารถขับเคลื่อนไปสู่ภาคปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมและบูรณาการ ตลอดจนเป็นกลไกในการเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันระดับภูมิภาคของประเทศได้อย่างมีคุณภาพต่อไป

4. สถานการณ์การศึกษานานาชาติระดับอุดมศึกษาในประเทศไทย

สำนักยุทธศาสตร์อุดมศึกษาต่างประเทศ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2551) ได้สำรวจนักศึกษานานาชาติที่ลงทะเบียนเรียนในสถาบันอุดมศึกษาของไทยในปีการศึกษา 2551 พบว่ามีนักศึกษาต่างชาติเรียนในสถาบันอุดมศึกษาของไทย 96 แห่ง และมีจำนวนนักศึกษาต่างชาติทั้งสิ้น 16,361 คน

จำนวนนักศึกษาต่างชาติที่ศึกษาในสถาบันการศึกษามหาวิทยาลัยที่มีนักศึกษาต่างชาติสูงสุด 10 อันดับแรก ได้แก่ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ 2,558 คน ร้อยละ 15.63 มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 1,329 คน ร้อยละ 8.12 มหาวิทยาลัยมหิดล 1,069 คน ร้อยละ 6.53 มหาวิทยาลัยบูรพา 591 คน ร้อยละ 3.61 มหาวิทยาลัยรังสิต 487 คน ร้อยละ 2.98 วิทยาลัยมีสชัน 430 คน ร้อยละ

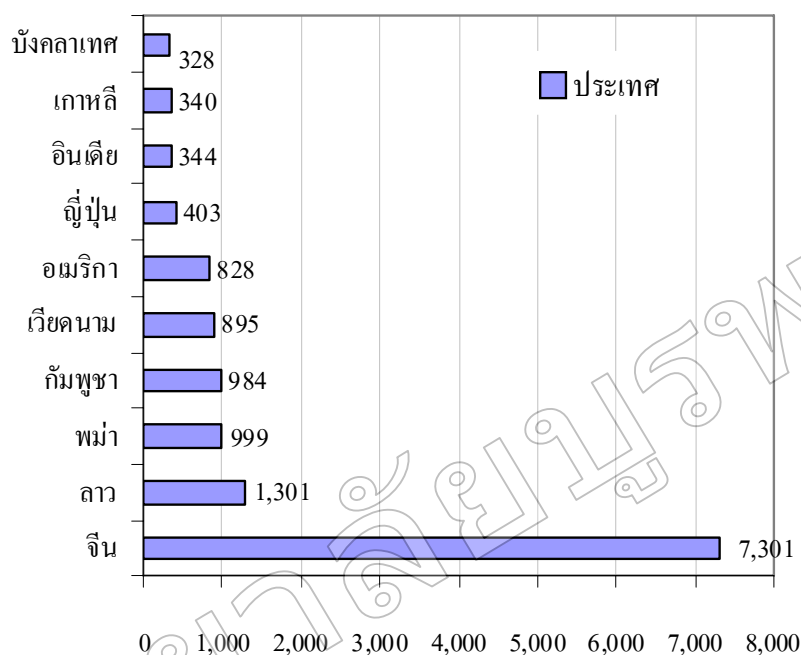
- 2.63 มหาวิทยาลัยขอนแก่น 425 คน ร้อยละ 2.60 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต 421 คน ร้อยละ 2.57 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 380 คน ร้อยละ 2.32 และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 373 คน ร้อยละ 2.28 ตามลำดับ ดังภาพที่ 2-1



ภาพที่ 2-1 จำนวนนักศึกษาต่างชาติจำแนกตามสถาบันอุดมศึกษาที่มีนักศึกษาต่างชาติมากที่สุด 10 อันดับแรก

ที่มา: (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2551, หน้า 9)

โดยประเทศที่มีนักศึกษาต่างชาติเดินทางมาศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษาไทยสูงสุด 10 อันดับแรก ได้แก่ 1) จีน 7,301 คน (ร้อยละ 44.62) 2) ลาว 1,301 คน (ร้อยละ 7.95) 3) พม่า 999 คน (ร้อยละ 6.11) 4) กัมพูชา 984 คน (ร้อยละ 6.01) 5) เวียดนาม 895 คน (ร้อยละ 5.47) 6) อเมริกา 828 คน (ร้อยละ 5.06) 7) ญี่ปุ่น 403 คน (ร้อยละ 2.46) 8) อินเดีย 344 คน (ร้อยละ 2.10) 9) เกาหลี 340 คน (ร้อยละ 2.08) 10) บังกลาเทศ 328 คน (ร้อยละ 2.00) ดังภาพที่ 2-2



ภาพที่ 2-2 จำนวนนักศึกษาต่างชาติจำแนกตามประเทศ 10 อันดับแรก
ที่มา: (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2551, หน้า 9)

นอกจากนี้นักศึกษาต่างชาติส่วนใหญ่เป็นนักศึกษาจากทวีปเอเชีย จำนวน 14,221 คน คิดเป็นร้อยละ 86.92 ของนักศึกษาต่างชาติทั้งหมด รองลงมาได้แก่ อเมริกาเหนือ ยุโรป แอฟริกา ออสเตรเลีย และอเมริกาใต้ ตามลำดับ ดังภาพที่ 2.3 ทั้งนี้ นักศึกษาจากประเทศในทวีปเอเชียที่เข้ามาศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาไทยมากที่สุด ได้แก่ ประเทศจีน ลาว พม่า กัมพูชา และเวียดนาม ตามลำดับ ดังภาพที่ 2-3

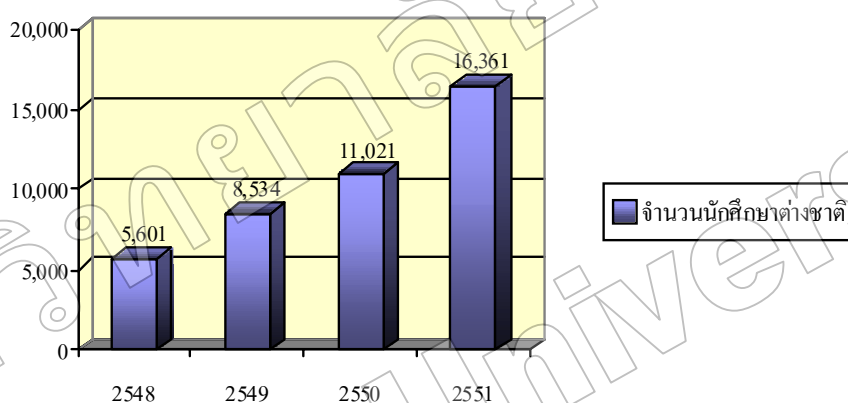
ทวีป	จำนวนนักศึกษาต่างชาติ (คน)	ร้อยละ
เอเชีย	14,221	86.92
อเมริกาเหนือ	946	5.78
ยุโรป	863	5.27
แอฟริกา	175	1.07
ออสเตรเลีย	70	0.43
อเมริกาใต้	29	0.18

1. จีน
2. ลาว
3. พม่า
4. กัมพูชา
5. เวียดนาม

ภาพที่ 2-3 จำนวนนักศึกษาต่างชาติจำแนกตามทวีป

ที่มา: (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2551, หน้า 18)

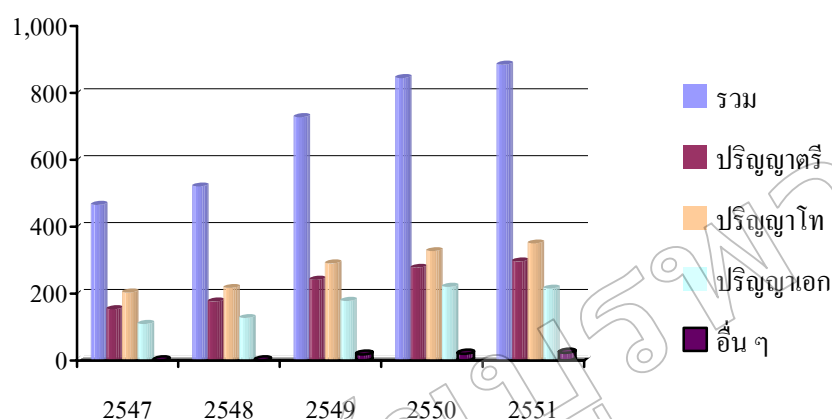
จากสถิติของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา พบว่าในสถาบันอุดมศึกษาไทย มีจำนวนนักศึกษาต่างชาติเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี โดยเพิ่มขึ้นสูงกว่าร้อยละ 50 ของปีก่อนหน้า จาก 5,601 คนในปี 2548 เป็น 16,361 คนในปี 2551 ดังภาพที่ 2.4 ถ้าแนวโน้มยังเติบโตในลักษณะนี้ สามารถคาดการณ์ได้ว่าในอีก 5 ปีข้างหน้าอาจมีนักศึกษาต่างชาติมากกว่า 40,000 คน ซึ่งเมื่อรวมเข้ากับจำนวนนักศึกษาชาวไทยที่สนใจเข้าศึกษาต่อระดับอุดมศึกษา หลักสูตรนานาชาติ ที่มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นแล้ว เห็นได้ชัดว่าการศึกษานานาชาติระดับอุดมศึกษาในประเทศไทยยังมีโอกาสเติบโตในเชิงธุรกิจสูง โดยตลาดสำคัญอยู่ในกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน ได้แก่ ประเทศจีน ลาว พม่า กัมพูชา และเวียดนาม



ภาพที่ 2-4 แนวโน้มจำนวนนักศึกษาต่างชาติในประเทศไทย

ที่มา: (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2549 หน้า 3; สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2551, หน้า 6)

การจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยเพื่อสร้างความเป็นนานาชาติในประเทศไทยนั้น มีสถาบันอุดมศึกษาทั้งรัฐและเอกชนที่มีนักศึกษาต่างชาติศึกษาอยู่ทั้งสิ้น 96 แห่ง โดยเป็นสถาบันของรัฐ 62 แห่ง และเอกชนอีก 34 แห่ง (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2551, หน้า 5) โดยเปิดสอนหลักสูตรนานาชาติในระดับประกาศนียบัตร ประกาศนียบัตรบัณฑิต ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก ดังภาพที่ 2-5 และส่วนใหญ่นักศึกษาศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด สาขาที่นักศึกษาต่างชาตินิยมเรียน ได้แก่ ภาษาไทย บริหารธุรกิจ ภาษาอังกฤษ ธุรกิจ ระหว่างประเทศ การตลาด การจัดการธุรกิจระหว่างประเทศ ไทยศึกษา ภาษาอังกฤษธุรกิจ ภาษา และวัฒนธรรมไทย และอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ตามลำดับ ซึ่งในภาพรวมของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนเปิดหลักสูตรนานาชาติ รวมทั้งสิ้น 387 หลักสูตร ทั้งในระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี



ภาพที่ 2-5 จำนวนหลักสูตรนานาชาติระหว่างปีพ.ศ. 2547 – 2551

ที่มา: (Commission on Higher Education, 2009)

5. การจัดการศึกษานานาชาติระดับอุดมศึกษาในต่างประเทศ

จากการศึกษา นโยบายและแนวทางการพัฒนาระดับอุดมศึกษาของประเทศ ออสเตรเลีย สิงคโปร์ และมาเลเซีย พบประเด็นสำคัญที่เป็นปัจจัยช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้การจัดการการศึกษาประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับจากนานาชาติทั้งในระดับภูมิภาคและระดับโลก (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2549, หน้า 5) โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

5.1 รัฐบาลวางนโยบายในการส่งเสริมการศึกษานานาชาติที่ชัดเจนจริงจัง โดยให้ความสำคัญกับการยกระดับการศึกษาในฐานะที่เป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม (Engine of Growth) และเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศโดยได้รับความร่วมมือจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี

5.2 เครือข่ายความเชื่อมโยงระหว่างสถาบันการศึกษาและภาคอุตสาหกรรมที่เข้มแข็ง (University-industry Linkage: UIL) ทำให้การวิจัยและพัฒนาในสถาบันการศึกษามีความสอดคล้องกับความต้องการของภาคธุรกิจ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่ผลักดันให้เกิดการต่อยอดและพัฒนาองค์ความรู้เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์อย่างต่อเนื่อง

5.3 การสร้างความร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันการศึกษาในต่างประเทศที่มีชื่อเสียงระดับโลก เพื่อยกระดับมาตรฐานหลักสูตรการศึกษา การวิจัยและพัฒนาของสถาบัน การศึกษาสู่การยอมรับในระดับสากล และช่วยเร่งหรือร่นระยะเวลาในการพัฒนาองค์ความรู้ทาง วิชาการ รวมถึงความสามารถในการบริหารจัดการด้านการศึกษา

5.4 การรับรองและประเมินคุณภาพการศึกษา (Accreditation Unit) โดยมีการจัดตั้ง หน่วยงานรับผิดชอบโดยตรงเพื่อทำหน้าที่ในการตรวจสอบ ประเมินผล รับรอง และควบคุม คุณภาพและมาตรฐานของสถาบันการศึกษาทั้งในด้านวิชาการ บุคลากร การบริหารจัดการ สิ่งอำนวยความสะดวกตลอดจนผลงานด้านการวิจัย ซึ่งเป็นการกระตุ้นให้สถาบันการศึกษา ตระหนักและตื่นตัวต่อการพัฒนาตนเอง และเป็นเครื่องมือในการจัดสรรงบประมาณสนับสนุน

5.5 สภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่เป็นนานาชาติ ได้แก่ การใช้ภาษาอังกฤษเป็น ภาษาหลักในการเรียนการสอน รวมทั้งสัดส่วนนักศึกษาต่างชาติซึ่งมีจำนวนและความหลากหลาย ของเชื้อชาติ ภาษา และวัฒนธรรม ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศของสถาบันการศึกษาให้มีความเป็น นานาชาติที่ชัดเจน ตลอดจนการจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัยของสถาบันการศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจเลือกเรียนของนักศึกษาต่างชาติ

5.6 กลยุทธ์การตลาดเชิงรุกที่ชัดเจน โดยได้ดำเนินการจัดตั้งหน่วยงานรับผิดชอบ หลักด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และการกำหนดกลุ่มเป้าหมายทางการตลาดที่ชัดเจน ซึ่งเป็น ปัจจัยสำคัญในการสนับสนุนและส่งเสริมอุดมศึกษานานาชาติให้เป็นที่รับรู้อย่างกว้างขวางในตลาด ระดับภูมิภาคและระดับโลก รวมทั้งการให้ทุนการศึกษาเพื่อจูงใจนักศึกษาที่มีศักยภาพและมีผล การเรียนดีเข้ามาศึกษาต่อในประเทศ

6. แนวทางการพัฒนาการศึกษานานาชาติระดับอุดมศึกษาของไทย

เมื่อเรามองการจัดการศึกษานานาชาติระดับอุดมศึกษาในต่างประเทศแล้ว เพื่อให้การ พัฒนาการศึกษานานาชาติระดับอุดมศึกษาของไทยมีทิศทางการพัฒนาที่เหมาะสมชัดเจน สามารถ แข่งขันกับนานาชาติประเทศได้ สร้างมูลค่าเพิ่มในเชิงธุรกิจแก่ประเทศ รวมทั้งเป็นธุรกิจนำร่องให้กับ การบริหารจัดการการศึกษาในระดับอื่น ๆ ต่อไป การบริหารจัดการการศึกษานานาชาติระดับ อุดมศึกษาจึงควรมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ, 2549, หน้า 6)

6.1 กำหนดให้การพัฒนาการศึกษานานาชาติในระดับอุดมศึกษาเป็นวาระแห่งชาติ โดยจัดให้มีกลไกขับเคลื่อนในรูปของคณะกรรมการระดับชาติที่มีรองนายกรัฐมนตรีซึ่งกำกับดูแล นโยบายด้านการพัฒนาสังคมทำหน้าที่เป็นประธาน ผู้แทนจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่ เกี่ยวข้องเป็นคณะกรรมการ โดยมีสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและผู้แทนมหาวิทยาลัย

รัฐและเอกชน ทำหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการ มีกรอบภารกิจในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนา การศึกษานานาชาติระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย ซึ่งครอบคลุมประเด็นการพัฒนาที่สำคัญ ได้แก่

6.1.1 การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเป็นสากลทั้งในด้านคุณภาพและ ปริมาณ และมีศักยภาพด้านการวิจัยและพัฒนาในสาขาการผลิตที่ประเทศมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

6.1.2 การพัฒนาคุณภาพมาตรฐานและการประเมินผลคุณภาพการศึกษา ในหลักสูตรนานาชาติระดับอุดมศึกษาให้มีคุณภาพทัดเทียมสากล เป็นที่ยอมรับในระดับโลก

6.1.3 พัฒนาหลักสูตรอุดมศึกษานานาชาติให้มีจุดเน้นในสาขาที่ประเทศไทยมี ศักยภาพโดดเด่น และสนับสนุนให้สถาบันการศึกษามุ่งพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ ในสาขาที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ

6.1.4 สนับสนุนการสร้างเครือข่ายความเชื่อมโยงทางวิชาการ การวิจัยและพัฒนา ร่วมกับภาคอุตสาหกรรมภายในประเทศเพื่อสร้างองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์และช่วยเสริมสร้าง ความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจให้ภาคเอกชนเข้ามามี ส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดนโยบาย การพัฒนาหลักสูตรการศึกษาและการพัฒนาฝีมืออย่าง เป็นรูปธรรม

6.1.5 การตลาดเชิงรุก โดยมุ่งเน้นรักษารฐานตลาดเดิมในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก และขยายตลาดในทวีปอเมริกาและยุโรป ซึ่งมีแนวโน้มให้ความสนใจในวัฒนธรรมตะวันออกเพิ่ม มากขึ้น พร้อมทั้งสนับสนุนให้มีการจัดตั้งหน่วยบริการ และมีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็น ช่องทางหนึ่งในการเข้าถึงตลาดลูกค้า และอำนวยความสะดวกแก่นักศึกษาต่างชาติในการเดินทาง และการใช้ชีวิตในเมืองไทย และควรใช้มาตรการด้านการประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ อาทิเช่น การจัดนิทรรศการการศึกษาในต่างประเทศ การแต่งตั้งตัวแทนสถาบันการศึกษาในต่างประเทศ การเจรจาภายใต้โครงการความร่วมมือระหว่างรัฐบาลทั้งสองประเทศ เป็นต้น

6.2 ปรับบทบาทของภาครัฐเพื่อสร้างปัจจัยแวดล้อมให้เอื้อต่อการให้บริการ การศึกษานานาชาติใน 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) พัฒนาคุณภาพบุคลากรภาครัฐที่เกี่ยวข้องให้มีจิต ความสามารถรองรับการขยายตัวในเชิงธุรกิจ และจัดให้มีการลงทุนในอุปกรณ์การเรียนการสอน ที่ทันสมัย 2) ปรับปรุงแก้ไขกฎ ระเบียบ ข้อกฎหมาย เพื่อสร้างโอกาสในการลงทุนพัฒนาการ บริการด้านการศึกษาในเชิงธุรกิจเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งอำนวยความสะดวกในการเดินทางเข้าออก ของผู้ที่สนใจเดินทางเข้ามาศึกษาในประเทศไทย และ 3) กำหนดมาตรการจูงใจให้สถาบันการ ศึกษาต่างชาติที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับในระดับสากลเข้ามาจัดตั้งสาขาหรือวิทยาเขตในประเทศไทย รวมทั้งสนับสนุนให้นักลงทุนไทยไปลงทุนด้านการศึกษานานาชาติในต่างประเทศ

จากประเด็นการจัดการศึกษานานาชาติดังกล่าวไปข้างต้น ประกอบกับนโยบายที่สอดคล้องกับรัฐบาลในการเป็นศูนย์กลางการจัดการศึกษาแห่งภูมิภาค ผู้นำทางด้านการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถาบันการศึกษาอุดมศึกษา ถือว่ามีบทบาทสำคัญยิ่งในการรับนโยบายมาสร้างเป็นกลยุทธ์ พันธกิจในการจัดการศึกษานานาชาติ เพื่อให้ประเทศมีความสามารถในการแข่งขันด้านการบริการด้านการศึกษายิ่งขึ้น

ผู้บริหารการศึกษา

ผู้บริหารการศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารการศึกษานอกสถานศึกษา ตั้งแต่ระดับเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542)

1. บทบาทของผู้บริหารการศึกษาในสภาพสังคมปัจจุบัน

การศึกษาไทยในยุคใหม่จำเป็นต้องตอบสนองต่อพัฒนาการด้านสังคมที่ต้องแบ่งปันการพัฒนาเศรษฐกิจที่ต้องก้าวหน้า ยึดหลักการดำรงอยู่อย่างพอเพียง พร้อมเผชิญสถานการณ์การเมืองของประเทศ ตลอดจนการดำรงอยู่ในสังคมโลกที่มีการแข่งขันข้ามชาติสูง ในขณะที่เดียวกันที่ต้องอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข สังคมไทยถึงแม้ยังคงเป็นสังคมเกษตรกรรม แต่ก็ได้เปลี่ยนไปสู่อุตสาหกรรมมากขึ้น และยังคงมีสินค้าการเกษตรที่เป็นพืชเศรษฐกิจที่ดี สังคมชนบทได้เปลี่ยนแปลงไป คนวัยทำงานเข้าไปอยู่ตามเมืองใหญ่ ทั้งคนชราและเด็กอาศัยอยู่ จากความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว นักบริหารการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีบทบาทใหม่และเผชิญกับสิ่งที่ท้าทาย ต้องเปลี่ยนจากการรื้อรับนโยบาย คำสั่งและงบประมาณจากส่วนกลาง มาทำงานเชิงรุก บริหารเงินงบประมาณแผ่นดินที่มีสัดส่วนลดลง มีวิธีการแสวงหารายได้และการสนับสนุนจากแหล่งเงินต่าง ๆ ที่หลากหลายมากขึ้นและยังต้องสามารถชี้แจงความโปร่งใสในการบริหารงาน คงความมั่นใจในประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินการด้านการศึกษาได้ ผู้เข้ามามีส่วนร่วมทางการศึกษาอาจเป็นองค์กรและชุมชนข้ามประเทศ มหาวิทยาลัยต่าง ๆ เขตพื้นที่การศึกษาต่าง ๆ อาจมีความร่วมมือและเปลี่ยนกำลังคนในสายวิชาการต่าง ๆ มีระบบการเรียนการสอนแบบออนไลน์ การสื่อสารกับต่างประเทศโดยใช้ภาษาอังกฤษและการใช้ภาษาที่สองอื่น ๆ เช่น ภาษาจีน

คุณสมบัติของผู้บริหารการศึกษาในระดับอุดมศึกษา หากมองดูการสรรหาอธิการบดีหรือผู้บริหารระดับสูงในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลในระยะหลัง ๆ อธิการบดีหรือผู้บริหารระดับสูงต้องมีคุณสมบัติเหมือนผู้บริหารในองค์กรวิสาหกิจขนาดใหญ่ เพราะต้องมีความสามารถหลาย ๆ ประการและต้องรับผิดชอบมากขึ้น บทบาทของผู้บริหารระดับสูงของสถานศึกษาของรัฐหรือเอกชนไม่ต่างกันมากนัก เพราะต้องบริหารงบประมาณจากภาครัฐที่มีอยู่อย่างจำกัดและแสวงหาทรัพยากรนอกงบประมาณแผ่นดินเพิ่มมากขึ้น แต่ขณะเดียวกันก็ต้องรักษาคุณภาพการ

ศึกษาได้ด้วย ผลลัพธ์ทำให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบการเรียนการสอน สามารถเชื่อมโยงกับประสบการณ์การทำงานของนักศึกษา ทำให้เขาถึงสิ่งดี ๆ ที่เขามีประสบการณ์ อยู่แล้วมาจัดเป็นระดับองค์ความรู้ สามารถสื่อสารเชื่อมโยง ใช้หลักการและทฤษฎีที่มีอยู่ในการ วิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการตัดสินใจที่จะดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เขาเรียนรู้ อย่างเป็นระบบทางวิชาการโดยไม่เสียโอกาสทางการงาน มีค่าใช้จ่ายไม่แพงจนเกินไป มีการ ออกแบบการเรียนที่ทำให้ชีวิตการเรียนไม่เป็นความยุ่งยากแก่ผู้เรียน เปิดโอกาสให้แสวงหา ทางเลือกในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานได้อย่างเหมาะสม (ประกอบ กุปรัตน์, 2552)

2. คุณสมบัติของผู้บริหารการศึกษา

จากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารการศึกษาในอนาคตควรมีลักษณะ ดังต่อไปนี้ (ประกอบ กุปรัตน์, 2552; ประสิทธิ์ เขียวศรี, 2543)

2.1 การเป็นนักบริหารอาชีพ (Professionalism) กล่าวคือ นักบริหารต้องสามารถ ดำเนินการได้อย่างมืออาชีพ การบริหารต้องมีการดำเนินการได้อย่างสัมฤทธิ์ผล จริงจัง และ ขณะเดียวกันต้องสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาที่ยากให้กลายเป็นเรื่องง่ายขึ้น และเรื่องที่ยากก็ให้ กลายเป็นกระบวนการแก้ปัญหาที่กระทำได้เป็นกิจวัตร โดยมีระบบต่าง ๆ รองรับอยู่แล้ว

2.2 การมีวิสัยทัศน์ (Vision) ต้องมองเห็นอนาคตให้ไกล มองได้อย่างกว้างและ อย่างประสานกัน พัฒนาหลักสูตรที่ตรงตามความต้องการ และสร้างคุณสมบัติของบัณฑิตให้ ทำงานได้หลากหลาย

2.3 การเป็นนักบุกเบิกริเริ่ม (Initiatives) ทำงานสร้างสรรค์ เฝ้าจับต้อปัญหาและ อุปสรรค มีความมุ่งมั่นใช้สติปัญญา อาจใช้โครงการนำร่อง (Pilot Projects) เพื่อดำเนินการแบบ ทดลอง และต้องรู้จักการวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลง

2.4 การเป็นนักบริหารการเงิน (Financial Managers) รู้วิธีการหาควบคู่กับการรู้ใช้ อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อเงินมีอยู่ในระบบเศรษฐกิจจริงแต่มีอย่างจำกัด นักบริหารก็ต้องรู้ใช้อย่าง จำกัด แต่ในเงินบางอย่างแม้จำกัดแต่สามารถใช้ได้ในลักษณะหมุนเวียน (Revolving Funds) ก็จะ ทำให้ได้ใช้เงินอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพราะใช้เงินเท่าเดิม แต่ใช้ได้หลาย ๆ รอบต่อปี หาแหล่งเงินอื่น ๆ ที่จะมาสนับสนุนการศึกษาได้ นักบริหารจะต้องรู้จักการวิเคราะห์การเงิน การติดตามการใช้จ่าย การรายงานการเงินให้กับคณะกรรมการบริหาร และต่อสังคมที่สอดคล้อง กับหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) แต่ขณะเดียวกันก็ให้ต้องมีความคล่องตัวสูง สนับสนุน คนทำงานต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

2.5 นักประชาสัมพันธ์และการสื่อสาร (Effective Communicators) ต้องมี ความสามารถที่จะสื่อสารได้ดีกับทุกคน ทุกกลุ่ม เข้าใจจิตวิทยาชุมชนและการเมือง สามารถสื่อ

ได้ดีทั้งกับนักวิชาการ ครูอาจารย์ด้วยกัน ชาวบ้าน นักการเมือง องค์กรต่าง ๆ ที่สถานศึกษาเข้าไปเกี่ยวข้อง

2.6 การเป็นนักกฎหมาย (Legally Concerned) ต้องรู้กฎหมายเพียงพอที่จะสื่อสารกับนักกฎหมาย นิติกร และคนที่เขาต้องไปเกี่ยวข้องกับการร่างสัญญาต่าง ๆ มากมาย เพื่อไม่ให้สถาบันต้องเสียหาย ต้องเข้าใจการดำรงอยู่อย่างมีความเสี่ยง แต่ก็ความเสี่ยงที่ได้เตรียมรับไว้แล้ว และทำอย่างรอบคอบ หลายเรื่องเกี่ยวข้องกับสัญญา (Contracting) ซึ่งต้องมีการอ่าน การตรวจสอบในแง่มุมต่าง ๆ ระบบกลไกการตรวจสอบเหล่านี้จะต้องมีอยู่ในทุกระบบสังคมและการศึกษา

2.7 การเป็นนักต่อรองเจรจา (Negotiators) ทุก ๆ ด้านเพื่อรักษาผลประโยชน์ขององค์กรอย่างสูงสุด

2.8 การเป็นผู้นำด้านไอที โดยแสดงความสนใจต่อโครงการด้านไอที ให้คำปรึกษา ทิ่มีงาน ติดตามความก้าวหน้า จัดสรรงบประมาณอย่างเหมาะสม

โลกาภิวัตน์และข้อตกลงการค้าเสรี

การจัดการศึกษานานาชาติของประเทศไทย มีปัจจัยเกื้อหนุนที่สำคัญมากจากประเด็นของโลกาภิวัตน์และข้อตกลงการค้าเสรี จะเห็นได้ว่าประเทศไทยสนับสนุนการค้าเสรีและเป็นสมาชิกความตกลงการค้าเสรีทั้งในระดับภูมิภาคและทวิภาคีจำนวนมาก นโยบายการค้าของประเทศไทยที่ผ่านมา แม้ว่าไทยจะได้ดำเนินการเปิดเสรีมาเป็นลำดับ รวมทั้งยังเป็นสมาชิกที่มีบทบาทในการเข้าร่วมเจรจาในเวทีองค์การการค้าโลกพหุสมควรซึ่งเป็นแบบพหุภาคี (Multilateral) รวมทั้งยังมีบทบาทสำคัญในการเจรจาเปิดการค้าในระดับภูมิภาคร่วมกับกลุ่มต่าง ๆ และแนวโน้มนโยบายการค้าของไทยในระยะหลังนั้น ได้มีการเปลี่ยนแปลงโดยมีการเปิดเจรจาการค้าเสรีในระดับทวิภาคี (Bilateral) จำนวนมาก โดยปัจจุบันประเทศไทยมีข้อตกลงการค้าเสรีแบบทวิภาคีกับหลายประเทศ ได้แก่ ออสเตรเลีย (TAFTA) นิวซีแลนด์ (CEPA) จีน อินเดีย ญี่ปุ่น (JTEPA) บาห์เรน เปรู สหรัฐอเมริกา (TUSFTA) และข้อตกลงการค้าระดับภูมิภาค ได้แก่ EFTA BIMSTEC อาเซียน (ASEAN) เอเปก (APEC) และอาเซียน (ASEM) (จุตินันท์ พงษ์สุทธิรักษ์ และราชนิ แชลลี, 2549)

ภาคการบริการถือเป็นกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ใหญ่มากในเกือบทุกประเทศ โดยเฉพาะในประเทศพัฒนาภาคการบริการมีอัตราส่วนประมาณ 70% ต่อ GDP ขึ้นไป ในขณะที่ประเทศกำลังพัฒนาอยู่ระหว่าง 30% - 70% นอกจากภาคการบริการจะมีขนาดใหญ่แล้วยังมีอัตราการเติบโตที่สูงใกล้เคียงกับภาคอุตสาหกรรม ดังจะเห็นได้ว่าในทศวรรษที่ 80 (ค.ศ. 1980-1990)

ภาคการบริการทั่วโลกมีอัตราเติบโตเฉลี่ย 3.5% ภาคอุตสาหกรรม 3.1% และภาคเกษตร 2.6% แม้ในทศวรรษที่ 90 (ค.ศ. 1990-2002) อัตราดังกล่าวได้ลดลงมาอยู่ที่ 3.1%, 2.1%, และ 1.8% ตามลำดับ (พิมพ์ชนก วอนขอพร, 2551, หน้า 1) ก็ยังกล่าวได้ว่าภาคการบริการเป็นกิจกรรมที่มีอัตราการเติบโตสูงเมื่อเทียบกับกิจกรรมทางเศรษฐกิจอื่น ๆ คาดกันว่าในอีกหนึ่งทศวรรษข้างหน้า ภาคการบริการจะกลายเป็นสาขาที่ใหญ่ที่สุดในประเทศพัฒนาและประเทศกำลังพัฒนาบางประเทศ

การศึกษา (Education Services) ถือเป็นการบริการสาธารณะที่มีบทบาทสำคัญต่อ ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ และเกี่ยวข้องกับความมั่นคงของชาติในระยะยาว ซึ่งมีส่วนช่วย พัฒนาทรัพยากรมนุษย์และความมั่นคงที่ยั่งยืน ตามความตกลงว่าด้วยการค้าบริการ (General Agreement on Trade in Services: GATS) การบริการด้านการศึกษามีลักษณะเป็นการบริโภคใน ต่างประเทศ (Consumption Abroad) คือ ผู้บริโภคข้ามไปบริโภคการบริการในต่างประเทศ เช่น นักศึกษาไปเรียนหนังสือที่ต่างประเทศ (พรเทพ เบาอภิกุล, 2548)

ถึงแม้ว่าการบริการด้านการศึกษามีแนวโน้มการตลาดที่เติบโต แต่การเปิดตลาด การศึกษายังคงมีแรงต้านจากเหตุผลที่บางฝ่ายเห็นว่า การศึกษาไม่ควรนำมาเป็นประเด็นการค้าที่ ต้องมีการเปิดตลาด เพราะหากการศึกษากลายเป็นการบริการเชิงพาณิชย์ (Commercialization) ก็จะสร้างให้มีมาตรฐานสองระดับ คือ การศึกษาของสถาบันของรัฐอาจมีมาตรฐานต่ำกว่าของ เอกชน และจะมีกลุ่มคนเพียงจำนวนน้อยที่สามารถเข้าเรียนในสถานศึกษาเอกชนได้ จึงอาจ ก่อให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันในสังคม ซึ่งไม่ควรเกิดขึ้นกับการบริการสาธารณะเช่นการศึกษา (พิมพ์ชนก วอนขอพร, 2551, หน้า 133-134)

ในขณะเดียวกัน กลุ่มที่เห็นว่าการศึกษาก็ควรมีการแข่งขันเช่นเดียวกับการบริการอื่น ๆ ก็เชื่อว่า การศึกษาของสถาบันเอกชนนั้นไม่ได้แข่งขันโดยตรงกับการศึกษาภาคบังคับของรัฐ แต่เป็นการเพิ่มทางเลือกให้กับนักเรียนนักศึกษาเท่านั้น ซึ่งนักเรียนนักศึกษาไม่ควรถูกจำกัด ทางเลือก แต่ควรสามารถเลือกได้ว่าตนต้องการมีการศึกษาในสถานศึกษาใด ซึ่งหากจำกัด การศึกษาไว้เพียงให้รัฐเป็นผู้ให้บริการ ก็จะไม่สามารถมีความหลากหลายเช่นนี้ได้ ดังนั้นการ บริการด้านการศึกษาจึงควรมีการเปิดโอกาสให้เอกชนเข้าไปให้บริการได้มากขึ้นเพราะเป็น ประโยชน์ต่อผู้บริโภค และไม่ได้ส่งผลกระทบต่อการศึกษาโดยภาครัฐ

เนื่องจากหลายประเทศมีความอ่อนไหวในการเปิดตลาดการบริการด้านนี้ ลักษณะของ การเปิดตลาดบริการด้านการศึกษาจึงเน้นการศึกษาระดับอุดมศึกษา (Tertiary Education) และ การศึกษาเสริมหลักสูตรต่าง ๆ เช่น การเรียนภาษาอังกฤษ การเตรียมการสอบ TOEFL หรือ การเรียนทำอาหาร เป็นต้น เพราะการศึกษาภาคประถมศึกษาและมัธยมศึกษาเน้น เกือบทุก ประเทศถือเป็นการศึกษาภาคบังคับ ประเทศพัฒนาหลายประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา อังกฤษ

ออสเตรเลีย และนิวซีแลนด์ นับว่าเป็นผู้ส่งออกการศึกษาชั้นอุดมศึกษารายใหญ่ จะเห็นได้จากมีนักเรียนต่างชาติมาเรียนมากโดยเฉพาะการศึกษาระดับปริญญาต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย กลุ่มประเทศเหล่านี้จึงพยายามผลักดันให้แต่ละประเทศมีข้อผูกพันเปิดตลาดการศึกษาประเภทต่าง ๆ ข้างต้น นอกจากนี้ยังมีความสนใจในการให้มีข้อผูกพันเปิดตลาดครอบคลุมการเข้าไปจัดตั้งสถานศึกษาในประเทศอื่น และการให้การศึกษาผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น การศึกษาทางไปรษณีย์และทางอินเทอร์เน็ต และการส่งครูหรือผู้มีคุณสมบัติเข้าไปให้บริการ แต่หลายประเทศทั้งประเทศพัฒนาบางประเทศที่เป็นประเทศผู้นำเข้าคือนักเรียนในประเทศตนเองออกไปเรียนที่ประเทศอื่น และประเทศกำลังพัฒนาทั้งหลาย ยังไม่ค่อยเต็มใจจะเปิดตลาดเพราะเกรงว่าการศึกษาผ่านอินเทอร์เน็ตจะเข้ามาแย่งตลาดในประเทศ ทั้ง ๆ ที่ยังไม่ได้มีการกำหนดมาตรการการศึกษาผ่านอินเทอร์เน็ต รวมทั้งกังวลเรื่องคุณภาพของนักเรียนที่จบการศึกษาระยะไกลด้วยว่า จะมีคุณภาพทัดเทียมกับการเรียนการสอนโดยตรงกับครูอาจารย์หรือไม่

สังคมไทยและแนวโน้มการศึกษาไทยในอนาคต

1. สังคมไทยในอนาคต

กล่าวคือช่วงปี พ.ศ. 2560 เป็นต้นไป เป็นภาพอนาคตของสังคมไทยที่ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอนในด้านต่าง ๆ (จุฬารักษ์ มาเสถียรวงศ์, จุมพล พูลภัทรชีวิน, และอมรวิรัช นาคทรพร, 2550) ดังนี้

1.1 ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว แนวโน้มโลกภิวัตน์

1.2 ด้านเศรษฐกิจ เป็นสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ เศรษฐกิจทุนนิยมไร้พรมแดน กระแสของแนวโน้มเศรษฐกิจบนฐานวัฒนธรรมและกระแสเศรษฐกิจพอเพียงที่กำลังกลายเป็นสำคัญยิ่งในอนาคต

1.3 ด้านประชากร มีแนวโน้มประชากรกลุ่มเด็กลดลงและประชากรผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น การขาดกำลังคนวัยทำงาน การเพิ่มขึ้นกลุ่มประชากรแม่วัยรุ่น การขยายตัวของสังคมเมือง ครอบครัวแตกแยกและอยู่ห่างพ่อแม่ของเด็กยุคใหม่

1.4 ด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรที่อยู่ในวิกฤตขาดแคลน การขยายตัวของปัจจัยเสี่ยงต่าง ๆ ความขัดแย้งและการแย่งชิงทรัพยากร รวมถึงแนวโน้มการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและการหางานทางเลือก

1.5 ด้านการเมือง ที่มีแนวโน้มไร้เสถียรภาพ การละเมิดสิทธิมนุษยชน ความไม่แน่นอนจากการก่อการร้าย และความขัดแย้งทางการเมืองที่ยังรุนแรงขึ้น กระแสการฟื้นคืน

“จิตสำนึกใหม่” (New Conciseness) การเรียกร้องการสร้างภูมิคุ้มกันและพลังจริยธรรม ตลอดจนการใช้ชีวิตบนวิถีเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อต่อสู้กับวิกฤตต่าง ๆ ในสังคม

ทั้งนี้ผลกระทบต่าง ๆ ที่กล่าวข้างต้น ล้วนแล้วแต่มีผลต่อการจัดการศึกษาทั้งในด้านของการให้โอกาสการเรียนรู้ การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารไร้พรมแดน การศึกษาเพื่อสร้างคนรุ่นใหม่ให้สอดคล้องกับตลาดเศรษฐกิจฐานความรู้ การศึกษาเฉพาะกลุ่ม การศึกษาเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่ครอบครัว การศึกษาที่ส่งเสริมการเรียนรู้เท่าทันชีวิต การศึกษาเพื่อฟื้นฟูหรือการสร้างความเข้มแข็งทางจิตวิญญาณ ตลอดจนการศึกษาที่เป็นทางเลือกสำหรับชีวิต สังคมที่พึงประสงค์ในทศวรรษหน้าพึงเป็น “สังคมแห่งการเรียนรู้ อยู่อย่างรู้เท่าทัน วิถีพอเพียง” (จุฬารัตน์ มาศเถียร วงศ์, จุมพล พูลภัทรชีวิน, และอมรวิชช์ นาครทรรพ, 2550) ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับแนวโน้มในทศวรรษหน้าที่จะเต็มไปด้วยกระแสการเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอนที่มีพลวัตสูง

อานันท์ ปันยารชุน (2539) กล่าวในปาฐกถาพิเศษเรื่อง การพัฒนาคนและสังคมในทศวรรษหน้า เมื่อวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2539 ณ อาคารฐานเศรษฐกิจ กรุงเทพมหานคร สรุปได้ว่า เราต้องเปลี่ยนแปลง ไม่ใช่เพื่อที่ความต้องการจะให้เปลี่ยนแปลง แต่เปลี่ยนแปลงปรับตัวเองให้เข้ากับสังคมปัจจุบันกับสังคมในอนาคต ให้ทันกับสังคมใน 10 ปี 20 ปีข้างหน้า โดยต้องมุ่งไปพัฒนา “คน” ทุกกลุ่มเป้าหมายในสังคม มุ่งยกระดับคุณภาพชีวิตสิ่งแวดล้อม คุณภาพทางการศึกษาของคนทุกกลุ่มในสังคม แต่ปัญหาคือระบบการศึกษาของไทยยังตามการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยและของโลกไม่ทัน ยังยึดติดกับธรรมเนียมประเพณีเก่า ๆ ไม่มีการเปิดเพียงพอที่จะให้ความคิดอื่น ๆ ที่จะปรับปรุงคุณภาพของคนไทยเพื่อรองรับกับสถานการณ์ของสังคมไทยในภายหน้าได้ ไม่สามารถนำระบบสังคมไทยไปสู่สังคมที่มีจริยธรรม คุณธรรม ไปสู่การแข่งขันทางเศรษฐกิจของโลกหรือไม่สามารถที่จะผลิตคนดีให้แก่สังคมได้เพียงพอ และรัฐยังควบคุมระบบการศึกษาไว้มาก คุณภาพทางการศึกษาของเรายังด้อยอยู่ ซึ่งระบบการศึกษาของไทยต้อง “เปิด” และ “โปร่งใส” มากขึ้น จึงต้องมีการลงทุนทางการศึกษากันอย่างจริงจัง มีการปฏิรูประบบโครงสร้างหลักสูตร และความคิดผู้ปฏิบัติงานและครูอาจารย์ หลักสูตรต่าง ๆ ต้องมีการปรับปรุงอยู่เสมอ โครงสร้างระบบ วิธีการต่าง ๆ ต้องเหมาะสมกับเหตุการณ์ปัจจุบันและเหมาะสมสอดคล้องกับทิศทางของสังคมไทยที่จะเดินไปข้างหน้า อีกทั้งต้องมุ่งพัฒนาเศรษฐกิจ พัฒนาอุตสาหกรรม ให้ยกระดับคุณภาพที่สูงขึ้น สามารถแข่งขันในเวทีโลกได้มากขึ้น โดยมี “กลไกทางเศรษฐกิจ” ให้เกิดการกระจายรายได้ที่เป็นธรรมมากขึ้น รวมทั้งต้องมีการสร้าง “กลไกทางสังคม” ในการสร้างกระแสจิตสำนึกความรับผิดชอบทางด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแต่ละคน แต่ละครอบครัว แต่ละชุมชนดีขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้ทุกคนในสังคมมีความสุขร่วมกัน เราจะต้องมีการสร้าง “กระแสของสังคม” ให้มีการเปลี่ยนแปลง

ปรับปรุงบนพื้นฐานของข้อเท็จจริงที่สมบูรณบนพื้นฐานของความบริสุทธิ์ใจ และบนพื้นฐานของการที่ไม่มีอคติไม่ว่าทั้งในสิ่งเก่า ๆ หรือสิ่งใหม่

2. แนวโน้มอนาคตของหลักสูตรอุดมศึกษาไทย

ผลจากโครงการวิจัยเรื่อง ผลกระทบโลกาภิวัตน์ต่อการจัดการศึกษาไทยในอีก 5 ปี ข้างหน้า (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2550 ก) ได้พบแนวโน้มสำคัญของการศึกษาไทยใน 5 ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นผลมาจากการที่กระแสโลกาภิวัตน์ได้กระทบต่อสังคมและประชากร เศรษฐกิจ และอุตสาหกรรม วิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม และการเมืองการปกครอง ซึ่งมีทั้งที่เป็นแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในด้านบวกและด้านลบ โดยเฉพาะแนวโน้มอนาคตของหลักสูตรอุดมศึกษาไทย (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2550 ข) มีดังนี้

2.1 ด้านหลักสูตร

2.1.1 หลักสูตรใหม่แบบบูรณาการ 2 ศาสตร์ขึ้นไปจะเกิดขึ้นจำนวนมากจากการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันในด้านเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม ทำให้คนในสังคมต้องการเพิ่มความรู้ความสามารถให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง จึงหันมาสนใจศึกษาต่อในหลักสูตรที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ ดังนั้น เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของคนในสังคม สถาบันการศึกษาจึงมุ่งพัฒนาหลักสูตรใหม่ ๆ โดยเฉพาะหลักสูตรที่บูรณาการระหว่างสองศาสตร์ขึ้นไป เช่น เรียนช่างยนต์อาจมีการสอนด้านการตลาดและการบัญชีเข้าไปด้วย เป็นต้น

2.1.2 หลักสูตรนานาชาติมีแนวโน้มมากขึ้น เนื่องจากสภาพยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเชื่อมโยงด้านการค้าและการลงทุน ทำให้ตลาดแรงงานในอนาคตต้องการคนที่มีความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ ส่งผลให้ความต้องการการศึกษาที่เป็นภาษาสากลมีมากขึ้น ที่สำคัญการเปิดเสรีทางการศึกษายังเป็นโอกาสให้สถาบันการศึกษาจากต่างประเทศเข้ามาจัดการศึกษาในประเทศไทย และเปิดหลักสูตรภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ จีน และญี่ปุ่น ยังมีส่วนกระตุ้นให้หลักสูตรนานาชาติมีแนวโน้มได้รับความนิยมมากขึ้น

2.1.3 หลักสูตรสำหรับกลุ่มคนทำงานจะมีเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับฝีมือแรงงานของบุคลากรในองค์กร สถาบันอุดมศึกษาอาจเปิดหลักสูตรระยะสั้นหรือหลักสูตรหลักในสถาบันการศึกษา หลักสูตรภาคค่ำนอกเวลาทำงาน หลักสูตรทางไกลที่เรียนผ่านอินเทอร์เน็ต โดยเนื้อหาหลักสูตรควรมีความหลากหลาย มีความน่าสนใจ และตอบสนองความต้องการของผู้เรียนในวัยทำงาน เช่น หลักสูตรที่จำเป็นสำหรับโลกาภิวัตน์ ได้แก่ ภาษา คอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ กฎหมายระหว่างประเทศ สังคมและวัฒนธรรมในโลก หลักสูตรในการสร้างหุ้นส่วน การเจรจาต่อรอง การประสานประโยชน์ เป็นต้น หลักสูตรเสริมทักษะด้านการคิด

ได้แก่ การคิดเชิงสร้างสรรค์ การคิดเชิงกลยุทธ์ การคิดเชิงอนาคต การคิดเชิงวิพากษ์ การคิดเชิงสังเคราะห์ เป็นต้น

2.2 ด้านคุณภาพการศึกษา

2.2.1 การจัดการศึกษามีความเป็นสากลมากขึ้น สภาพโลกาภิวัตน์ที่มีการเชื่อมโยงในทุกด้านร่วมกันทั่วโลก ส่งผลให้เกิดการเคลื่อนย้ายองค์ความรู้ กฎกติกา การดำเนิน การด้านต่าง ๆ ทั้งการค้า การลงทุน การศึกษา เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม เชื่อมต่อกัน ประกอบการเปิดเสรีทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดการหลั่งไหลด้านหลักสูตรและบุคลากรจาก สถาบันการศึกษาต่างประเทศเข้าสู่ไทย อันมีผลทำให้เกิดการเปรียบเทียบและผลักดันให้สถาบัน การศึกษาไทยต้องพัฒนาการจัดการศึกษาที่มีความเป็นสากลที่เป็นที่ยอมรับ อีกทั้งการเปิดเสรี ทางการค้าและการลงทุนกับนานาประเทศของไทย ได้ส่งผลให้เกิดความต้องการการศึกษาที่มี คุณภาพทัดเทียมในระดับสากล

2.2.2 การเพิ่มช่องว่างด้านคุณภาพในการจัดการศึกษา แม้ว่าสภาพการแข่งขัน ทางการศึกษาจะเป็นแรงผลักดันให้สถาบันการศึกษาต่าง ๆ เร่งพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน มากขึ้น แต่เนื่องจากทรัพยากรของแต่ละสถาบันการศึกษามีความแตกต่างกัน ทั้งด้านความรู้ ความสามารถและปริมาณของบุคลากรการศึกษา งบประมาณ เทคโนโลยี สถานที่ ความมี ชื่อเสียง สิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้โอกาสในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาย่อมแตกต่างกันด้วย โดยเฉพาะสถาบันศึกษานาขนาดเล็กหรือสถาบันการศึกษาที่ยังไม่มีความพร้อม มีทรัพยากร ไม่มาก ย่อมขาดศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพ

2.2.3 การผลิตบัณฑิตเกินความต้องการของตลาด เนื่องจากความต้องการศึกษา ต่อในระดับอุดมศึกษามีสูงขึ้น และการพัฒนาไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่ต้องหา เลี้ยงตนเอง มีอิสระในการบริหารและเปิดหลักสูตรเพื่อหาผู้เรียนเข้าเรียนให้ได้จำนวนมาก สิ่งเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อระยะยาวคือ มีบัณฑิตจบเป็นจำนวนมาก ตลาดแรงงานไม่สามารถ รองรับได้หมด หากกลุ่มแรงงานระดับอุดมศึกษามีคุณภาพไม่เพียงพอ หรือไม่ตรงกับสาขาที่ตลาด แรงงานต้องการ จะถูกผลักสู่แรงงานนอกระบบ หรือศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น ซึ่งอาจก่อเกิดภาวะ แรงงานระดับปริญญาโทและปริญญาเอกขาดคุณภาพและเกินความต้องการของตลาดตามมา

2.3 ด้านการจัดการเรียนการสอน

2.3.1 การสอนทักษะการคิดและทักษะทางอารมณ์ยังขาดคุณภาพ สภาพ เศรษฐกิจที่มุ่งแข่งขันทำให้การจัดการศึกษามุ่งพัฒนาทางวิชาการเป็นสำคัญ ในขณะที่ระบบ การศึกษาไทยยังไม่สามารถพัฒนาทักษะการคิดของผู้เรียนได้เท่าที่ควร มุ่งสอนให้ผู้เรียนคิดตาม สิ่งที่คุณสอนป้อนให้มากกว่าการคิดสิ่งใหม่ ๆ การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันหรือใช้ในการ

เรียนการสอนทำให้การปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับศิษย์ลดลง ประกอบกับครูผู้สอนมีภาระงานต่อจำนวนนักเรียนมาก จนส่งผลต่อการพัฒนาเชิงสังคม รวมถึงการพัฒนาทักษะทางอารมณ์ของผู้เรียนลดลง

2.3.2 การสอนคุณธรรมจริยธรรมด้วยคุณภาพ แนวคิดของทุนนิยมที่มุ่งแข่งขันได้แพร่กระจายไปทั่วโลก ส่งผลให้ผู้คนต่างมุ่งแข่งขันและพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ประกอบกับสถาบันการศึกษาจำนวนมากมุ่งพัฒนาความรู้ทางวิชาการ และประเมินผลการเรียนที่ความสามารถทางวิชาการ จนอาจจะละเลยการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรม

2.3.3 การสอนภาษาต่างประเทศยังมีคุณภาพไม่เพียงพอ โลกที่ไร้พรมแดนมากขึ้น ผู้มีความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษหรือภาษาจีน ที่ผู้คนส่วนใหญ่ในโลกใช้ติดต่อสื่อสาร เจรจาต่อรองสำหรับการค้าและการศึกษา ย่อมมีความได้เปรียบในเรื่องการติดต่อสื่อสารและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แต่ปัญหาที่พบคือ การสอนภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศของไทยยังมีคุณภาพไม่เพียงพอต่อการแข่งขัน เนื่องจากขาดครูผู้สอนที่มีความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะครูผู้สอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครูจำนวนมากไม่ได้จบเอกภาษาอังกฤษโดยตรงและมีแนวโน้มว่าในอีก 5 ปีข้างหน้า การพัฒนาการสอนทักษะภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะภาษาอังกฤษแม้ปัจจุบันจะตื่นตัวมากขึ้น แต่ยังไม่ก้าวหน้าไปมากเท่าที่ควร เพราะทรัพยากรด้านบุคลากรสอนภาษาต่างประเทศนี้ยังขาดแคลนมาก

2.4 การกระจายโอกาสทางการศึกษา

2.4.1 ความเหลื่อมล้ำด้านโอกาสทางการศึกษาลดลง เนื่องจากสภาพการเรียกร้องสิทธิมนุษยชนที่เป็นกระแสระดับโลกเกิดขึ้นควบคู่กับคลื่นประชาธิปไตยแผ่ขยายวงกว้างถึงไทย รัฐธรรมนูญฉบับใหม่ที่ส่งเสริมการเพิ่มสิทธิเสรีภาพแก่ประชาชน อีกทั้งสภาพการใช้เทคโนโลยีส่งเสริมการเรียนการสอน ทำให้ช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเข้าถึงคนได้อย่างกว้างขวาง อย่างไรก็ตามอาจเป็นไปได้ว่าความเหลื่อมล้ำด้านโอกาสทางการศึกษาจะลดลงในกลุ่มสถาบันการศึกษาของรัฐ

2.4.2 โอกาสรับบริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้น เมื่อเปิดเสรีทางการศึกษาจะก่อเกิดการแข่งขันด้านการจัดการศึกษาจากสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศมากขึ้น เป็นการสร้างโอกาสให้คนไทยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ เนื่องด้วยสถาบันแต่ละแห่งจะแข่งด้านคุณภาพมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถาบันอุดมศึกษาเมื่อสถาบันอุดมศึกษาต่างชาติเข้ามาเปิดการเรียนการสอน จึงเป็นแรงกดดันให้สถาบันอุดมศึกษาไทยต้องพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น

ผลกระทบของโลกาภิวัตน์ต่อการศึกษาไทยมีทั้งด้านบวกและด้านลบ ดังนั้นการพัฒนาหลักสูตรระดับอุดมศึกษาให้ทันกระแสโลกาภิวัตน์ ต้องเตรียมพร้อมในเชิงรุก โดยสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษา การสนับสนุนทุนวิจัยและการสร้างเครือข่ายภาคประชาชนเพื่อร่วมมือกันพัฒนาหลักสูตรการศึกษาระดับอุดมศึกษา

สภาพเศรษฐกิจและสังคมของภูมิภาคตะวันออก

ภาคตะวันออก เป็นภูมิภาคย่อยทางตะวันออกของประเทศไทย เดิมถือเป็นส่วนหนึ่งของภาคกลาง อยู่ติดชายฝั่งอ่าวไทยด้านตะวันออก นับเป็นอีกภูมิภาคหนึ่งที่มีความสำคัญทางเศรษฐกิจ เนื่องจากเป็นแหล่งอุตสาหกรรม ผลไม้ และอัญมณีของประเทศ (วิกิพีเดีย, 2553)

พื้นที่ของทางภาคตะวันออก มีขอบเขตจรดภูมิภาคต่าง ๆ ดังนี้ คือ ทิศตะวันตกและทิศใต้จรดอ่าวไทย ทิศตะวันออกจรดราชอาณาจักรกัมพูชา ทิศเหนือจรดภาคกลาง

การแบ่งภูมิภาค แบ่งเป็น 2 แบบ คือ ตามราชบัณฑิตยสถาน แบ่งภาคตะวันออกประกอบไปด้วย 7 จังหวัดอย่างเป็นทางการ ได้แก่ จันทบุรี ชลบุรี ตราด ระยอง ฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี และสระแก้ว และการจัดแบ่งภูมิภาคตามคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แบ่งภาคตะวันออกประกอบด้วย 9 จังหวัด ได้แก่ จันทบุรี ชลบุรี ตราด ระยอง ฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี สระแก้ว นครนายก และสมุทรปราการ

ลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบสูงสลับกับภูเขาสูงเตี้ย ๆ มีชายฝั่งทะเลที่เรียบยาวและโค้งเว้า มีเทือกเขาจันทบุรีอยู่ทางด้านชายฝั่งทะเลตะวันออกทอดตัวไปทางด้านทิศตะวันตกจรดกับเทือกเขาบรรทัด ซึ่งเป็นเทือกเขาที่เป็นเส้นแบ่งเขตอาณาจักรของประเทศไทยกับประเทศกัมพูชา และมีแม่น้ำสายสำคัญอยู่หลายสาย ที่ไหลลงสู่อ่าวไทย ได้แก่ แม่น้ำระยอง แม่น้ำจันทบุรี แม่น้ำประแสร์ และแม่น้ำตราด

สำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออก (2553) ได้กำหนดแผนการพัฒนาภาคตะวันออกในช่วงปี พ.ศ. 2551-2565 ไว้ดังต่อไปนี้

1. วิสัยทัศน์ในช่วงระยะเวลา 15 ปี (พ.ศ. 2551 – 2565) “ภาคศูนย์กลางการพัฒนาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการที่มีความทันสมัย บนฐานสังคมแห่งการเรียนรู้”
2. บทบาทของภาคตะวันออกในช่วงระยะเวลานี้ คือ “ฐานอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออกหลักของประเทศที่เชื่อมโยงกับท่าเรือน้ำลึกและท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ รวมทั้งเป็นฐานทรัพยากรการท่องเที่ยว และการบริการต่อเนื่องครบวงจรในระดับนานาชาติ”
3. วัตถุประสงค์ในการพัฒนาภาคตะวันออกตามวิสัยทัศน์ดังกล่าว มีดังนี้

3.1 เพื่อพัฒนาเป็นศูนย์กลางการผลิต การวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม และอุตสาหกรรมเกษตรเพื่อการส่งออก

3.2 เพื่อพัฒนาเป็นศูนย์กลางด้านการพลังงาน ทั้งทางด้านการค้า การผลิต และการวิจัยและพัฒนา รวมทั้งการเป็นศูนย์กลางการค้าชายแดนด้านตะวันออกของประเทศ

3.3 เพื่อสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจภาค และการกระจายโอกาสทางเศรษฐกิจให้กับประชาชนทุกกลุ่มอย่างทั่วถึง

3.4 เพื่อพัฒนาโครงข่ายการคมนาคมขนส่งทุกระบบ เชื่อมโยงสู่ทุกภูมิภาคของโลก

3.5 เพื่อการส่งเสริมการท่องเที่ยวของภาคให้เป็นที่รู้จักในระดับโลก ควบคู่ไปกับการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นให้มีเอกลักษณ์โดดเด่นในระยะยาว

3.6 เพื่อยกระดับคุณภาพของการให้บริการทางสังคม โครงข่ายความคุ้มครองทางสังคม โครงสร้างพื้นฐาน และการมีส่วนร่วมของประชาชนและท้องถิ่น เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

3.7 เพื่ออนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความยั่งยืน

3.8 เพื่อสร้างระบบการพึ่งพากันระหว่างเมืองและชนบทอย่างเกื้อกูลกัน

4. เป้าหมายยุทธศาสตร์การพัฒนา จากการคาดการณ์ในระหว่างปีพ.ศ. 2550-2565 จะมีจำนวนประชากร มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภาคตะวันออก และการจ้างงานตามตารางที่ 2-1

ตารางที่ 2-1 พยากรณ์ประชากร มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวม และการจ้างงานในภาคตะวันออก

ปี พ.ศ.	ประชากร (คน)	มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมล้านบาท	การจ้างงาน (คน)
2555	4,573,967	872,332	2,965,887
2565	4,869,909	1,394,136	3,471,380

การพัฒนาเมืองศูนย์กลางภูมิภาคและพื้นที่พัฒนาการค้าชายแดน

1. พื้นที่เศรษฐกิจหลักของภาคตะวันออกมีดังนี้

1.1 พื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกจะเป็นแหล่งอุตสาหกรรมสมัยใหม่ จะต้องมีการส่งเสริมให้มีการพัฒนารวมกลุ่มอุตสาหกรรม พัฒนาขยายฐานอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพอยู่ในปัจจุบัน และเสริมสร้างประสิทธิภาพด้านเทคโนโลยีการผลิตด้วยการวิจัยและพัฒนา

1.2 พื้นที่ฉะเชิงเทราและนครนายกจะเป็นพื้นที่รองรับการขยายตัวของภาคมหานคร และสนามบินสุวรรณภูมิ จะต้องมีการสร้างเมืองศูนย์กลางรองรับ

1.3 พื้นที่ชลบุรีจะเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวในระดับนานาชาติ

1.4 พื้นที่ชายแดนสระแก้ว จันทบุรี ตราด เป็นแหล่งการค้าชายแดน ซึ่งจะต้องเพิ่มโอกาสทางเศรษฐกิจของพื้นที่ชายแดน

1.5 พื้นที่เกษตรจังหวัดระยอง จันทบุรี ตราด เป็นแหล่งผลิตผลไม้เพื่อการส่งออก ซึ่งจะต้องรักษาพื้นที่เกษตรกรรมที่อุดมสมบูรณ์ไว้ และพัฒนาธุรกิจการค้าชายผลไม้

2. เป้าหมายการพัฒนาเมืองศูนย์กลางภูมิภาคและพื้นที่พัฒนาการค้าชายแดน

ภายใต้แผนปฏิบัติการไทย-กัมพูชาและการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (Cross Border Economic Zone) ได้กำหนดพื้นที่ชายแดนเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับภาคตะวันออก ได้แก่ 1) อรัญประเทศ-ปอยเปต 2) บ้านฝักราช-ไพลิน และ 3) ตราด-เกาะกง ซึ่งจะต้องยกระดับด่านพรมแดนและกลไกพิธีการผ่านแดนให้เป็นสากล และเสริมสมรรถนะกิจกรรมเศรษฐกิจชายแดน

จากเป้าหมายดังกล่าว จะเห็นได้ว่าพื้นที่ภาคตะวันออกมีบทบาทสำคัญ ทั้งทางด้านอุตสาหกรรมการผลิตและการท่องเที่ยว ตลอดจนกิจกรรม มีทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์ ทั้งยังสามารถเชื่อมโยงการคมนาคมขนส่งไปยังศูนย์กลางของประเทศ ซึ่งสามารถรองรับการขยายตัวของเมืองและเชื่อมโยงไปยังประเทศเพื่อนบ้าน ได้ทั้งทางบกและทางทะเล

มหาวิทยาลัยบูรพา ในฐานะที่เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาในภาคตะวันออก จำเป็นต้องปรับตัวและวางแผนพัฒนาหลักสูตร เพื่อผลิตทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับการเจริญเติบโตของภูมิภาคและตรงกับความต้องการของสังคม โดยให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น ดังกล่าว

มหาวิทยาลัยบูรพาและคุณสมบัติผู้บริหาร

1. ความเป็นมาของมหาวิทยาลัยบูรพา

เมื่อพุทธศักราช 2498 วิทยาลัยวิชาการศึกษาบางแสนได้รับการก่อตั้งขึ้น ณ ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยถือเป็นสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาแห่งแรกของประเทศไทยที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ด้วยความต้องการขยายวิทยาลัยวิชาการศึกษา วิทยาเขตประสานมิตร ซึ่งตั้งอยู่ในส่วนกลาง ขยายเป็นวิทยาเขตออกสู่ส่วนภูมิภาค เพื่อตอบสนองต่อนโยบายการกระจายการศึกษาออกจากส่วนกลาง ประกอบกับบางแสนอยู่ในทำเลที่เหมาะสม กล่าวคือ ไม่ไกลจากจังหวัดพระนครซึ่งเป็นแหล่งวิชาการมากนัก สามารถถ่ายเทบุคลากรได้สะดวก และบางแสนเป็นศูนย์กลางของสถานที่พักผ่อนตากอากาศที่มีชื่อเสียง สามารถดึงดูดนิสิตนักศึกษาให้มาศึกษาต่อ และเหมาะที่จะรับเยาวชนในภาคตะวันออกไม่ให้หลั่งไหลเข้าศึกษาต่อในพระนคร ต่อมาในปีพ.ศ. 2517 โดยพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เมื่อวิทยาลัยวิชาการศึกษาได้รับการเปลี่ยนฐานะเป็นมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเมื่อวันที่ 27 มิถุนายน

2517 วิทยาลัยวิชาการศึกษาบางแสนจึงมีฐานะเป็นมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสนไป
ด้วย (มหาวิทยาลัยบูรพา, 2552 ข)

มหาวิทยาลัยบูรพาเป็นมหาวิทยาลัยที่จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา แบ่งได้เป็น
2 ระดับ ดังภาพที่ 2-6 คือ ระดับปริญญาบัณฑิต (Undergraduate) คือ ระดับปริญญาตรี และ
ระดับบัณฑิตศึกษา (Postgraduate) คือ ระดับปริญญาโทและปริญญาเอก

อนุปาล (3 ปี)	ประถมต้น (3 ปี)	ประถมปลาย (3 ปี)	มัธยมต้น (3 ปี)	มัธยมปลาย (3 ปี)	ปริญญาตรี (ปริญญาบัณฑิต)	ปริญญาโท (บัณฑิตศึกษา)	ปริญญาเอก
การศึกษาขั้นพื้นฐาน					การศึกษาระดับอุดมศึกษา		

ภาพที่ 2-6 ระดับของการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
ที่มา: (พีระ พนาสุภน, 2547, หน้า 2)

2. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ปณิธาน และปรัชญาของมหาวิทยาลัย

2.1 วิสัยทัศน์ มหาวิทยาลัยบูรพาเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำ จัดการเรียนรู้และการวิจัยที่
ได้มาตรฐานในระดับนานาชาติ เป็นที่พึ่งทางวิชาการแก่สังคม

2.2 พันธกิจ มหาวิทยาลัยบูรพาเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำที่มีพันธกิจหลัก ดังนี้

2.2.1 ผลิตบัณฑิตให้มีคุณลักษณะเป็นผู้นำ มีความสามารถในการแข่งขัน

มีคุณธรรม จริยธรรม

2.2.2 ส่งเสริมการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ และการวิจัยเชิงบูรณาการที่สอดคล้อง
กับความต้องการของสังคม

2.2.3 ให้บริการวิชาการที่หลากหลายและถ่ายทอดเทคโนโลยีแก่สังคม

2.2.4 สนับสนุนให้มีการวิจัยและกิจกรรมที่สร้างไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรม

2.2.5 ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อม

2.3 ปณิธาน

2.3.1 ผลิตบัณฑิตให้มีปัญญา ใฝ่หาความรู้และคุณธรรม

2.3.2 สร้างองค์ความรู้ใหม่เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ

2.3.3 เป็นที่พึ่งทางวิชาการ สืบสานวัฒนธรรม ชี้นำแนวทางการพัฒนาแก่สังคม

โดยเฉพาะภาคตะวันออก

2.4 ปรัชญา สร้างเสริมปัญญา ใฝ่หาความรู้ คู่คุณธรรม ชี้นำสังคม

2.5 ที่ตั้ง มหาวิทยาลัยบูรพาที่ตั้งอยู่ในภาคตะวันออก จังหวัดชลบุรี และอีก
2 วิทยาเขต ได้แก่ วิทยาเขตสารสนเทศจันทบุรี และวิทยาเขตสารสนเทศสระแก้ว

3. การบริหารของมหาวิทยาลัยบูรพา ประกอบด้วย สภามหาวิทยาลัย ผู้บริหาร
มหาวิทยาลัย ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ คณะ
วิทยาลัยและสถาบันต่าง ๆ โดยหน่วยงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย มีดังนี้

3.1 สำนักงานสภามหาวิทยาลัย

3.2 สำนักงานอธิการบดี ประกอบด้วย

กองการเจ้าหน้าที่

กองกลาง

กองอาคารสถานที่

กองคลังและทรัพย์สิน

กองกิจการนิสิต

กองบริการการศึกษา

หน่วยตรวจสอบภายใน

กองแผนงาน

สำนักงานรองอธิการบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

สภาพนักงานมหาวิทยาลัย

3.3 คณะ/วิทยาลัย ประกอบด้วย

3.3.1 บางแสน

คณะพยาบาลศาสตร์

คณะสหเวชศาสตร์

คณะศึกษาศาสตร์

คณะวิทยาศาสตร์

คณะสาธารณสุขศาสตร์

คณะศิลปกรรมศาสตร์

คณะโลจิสติกส์

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

คณะกรรมการและการท่องเที่ยว

คณะการแพทย์แผนไทยอภัยภูเบศร

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

คณะวิศวกรรมศาสตร์

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์

คณะแพทยศาสตร์

วิทยาลัยนานาชาติ

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา

วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา

3.3.2 วิทยาเขตสารสนเทศจันทบุรี

คณะวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์

คณะอัญมณี

คณะเทคโนโลยีทางทะเล

3.3.3 วิทยาเขตสารสนเทศสระแก้ว

คณะเทคโนโลยีการเกษตร

คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์

3.4 สำนัก ประกอบด้วย

สำนักหอสมุด

สำนักคอมพิวเตอร์

สำนักบริการวิชาการ

3.5 ศูนย์ ประกอบด้วย

ศูนย์วิทยาศาสตร์สุขภาพ

ศูนย์ภาษา

ศูนย์เกาหลีศึกษา

3.6 สถาบัน ประกอบด้วย

สถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล

สถาบันวิจัยวัฒนธรรมและศิลปะ

3.7 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนสาธิต "พิบูลบำเพ็ญ"

4. คุณสมบัติผู้บริหาร

การดำรงตำแหน่งผู้บริหารส่วนงานของมหาวิทยาลัยบูรพาขึ้น ต้องได้รับการสรรหา และอธิการบดีจะนำเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อแต่งตั้ง ซึ่งคุณสมบัติหรือหัวหน้าส่วนงานอื่นต้องมี คุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้ (มหาวิทยาลัยบูรพา, 2551 ก)

4.1 คุณสมบัติ

4.1.1 สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโทหรือเทียบเท่าจากสถาบันอุดมศึกษาที่ สภามหาวิทยาลัยรับรอง และมีประสบการณ์ด้านการสอนหรือการวิจัยในสถาบันหรือหน่วยงาน ที่สภามหาวิทยาลัยรับรอง หรือด้านการบริหารงานมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปีหรือ

4.1.2 สำเร็จการศึกษاپริญญาหรือเทียบเท่าจากสถาบันอุดมศึกษาที่สภา มหาวิทยาลัยรับรอง และมีประสบการณ์ด้านการสอนหรือการวิจัยในสถาบันหรือหน่วยงานที่ สภามหาวิทยาลัยรับรอง หรือด้านการบริหารงานมาแล้วไม่น้อยกว่าสิบปี

4.2 ลักษณะต้องห้าม

4.2.1 ไม่เป็นบุคคลล้มละลายหรือเคยเป็นบุคคลล้มละลายทุจริต

4.2.2 ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

4.2.3 ไม่เคยต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ไม่ว่าจะถูกจำคุกจริงหรือไม่ เว้นแต่ เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือพ้นโทษหรือพ้นระยะ เวลารอการลงโทษหรือรอการกำหนดโทษ แล้วแต่กรณี เกินห้าปี

4.2.4 ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหาร ท้องถิ่น

4.2.5 ไม่เป็นกรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งอื่นในพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ ของพรรคการเมือง

4.2.6 ไม่เคยถูกไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากราชการ หน่วยงานของรัฐหรือ รัฐวิสาหกิจ หรือจากหน่วยงานของเอกชน เพราะทุจริตต่อหน้าที่หรือประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

ทั้งนี้ในการดำเนินการสรรหาคนบดีหรือหัวหน้าส่วนงานอื่นของแต่ละส่วนงานให้อธิการบดีประกาศคุณลักษณะด้านต่าง ๆ ของคนบดีหรือหัวหน้าส่วนงานอื่นที่พึงประสงค์อีกครั้งจากการศึกษาเอกสารต่าง ๆ ผู้วิจัยพบว่าการประกาศคุณลักษณะของผู้บริหารของมหาวิทยาลัยบูรพา ดังต่อไปนี้

1. ผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี (มหาวิทยาลัยบูรพา, 2552 ก) ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

1.1 อธิการบดีต้องมีคุณสมบัติตามมาตรา 30 วรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2550 และเป็นผู้มีความเข้าใจระบบมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยต้องปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีได้เต็มเวลา และอธิการบดีต้องมีคุณสมบัติอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

1.1.1 สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าชั้นปริญญาเอกหรือเทียบเท่าจากมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษาอื่นที่สภามหาวิทยาลัยรับรอง และได้ทำการสอนหรือมีประสบการณ์ด้านการบริหารมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปีในมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษาอื่นที่สภามหาวิทยาลัยรับรอง

1.1.2 สำเร็จการศึกษาปริญญาหรือเทียบเท่าจากมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษาอื่นที่สภามหาวิทยาลัยรับรอง และได้ทำการสอนหรือมีประสบการณ์ด้านการบริหารมาแล้วไม่น้อยกว่าสิบปีในมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษาอื่นที่สภามหาวิทยาลัยรับรอง

1.1.3 ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งกรรมการสภามหาวิทยาลัยมาแล้วรวมเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่ปี

1.2 นอกจากคุณสมบัติตามวรรคหนึ่ง อธิการบดีต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดในข้อบังคับของมหาวิทยาลัย เช่นเดียวกับที่ปรากฏในข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพาว่าด้วยการกำหนดตำแหน่ง คุณสมบัติ วิธีการสรรหา อำนาจและหน้าที่ และการพ้นจากตำแหน่งของหัวหน้าส่วนงาน และไม่เป็นข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่นของรัฐหรือของราชการส่วนท้องถิ่น

1.3 อธิการบดีต้องมีคุณลักษณะตามเกณฑ์ในข้อ 9 ข้อ 10 ข้อ 11 และข้อ 12 ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยคุณสมบัติ และการสรรหาอธิการบดี พ.ศ. 2552 และจะต้องมีเกณฑ์คุณลักษณะแต่ละด้านเพิ่มเติม ดังนี้

1.3.1 คุณลักษณะด้านคุณธรรม ได้แก่ มีความซื่อสัตย์ มีความเมตตา มีความเอื้อเฟื้อ มีประวัติดีในการทำงาน เป็นต้น

1.3.2 คุณลักษณะด้านการบริหาร ได้แก่ มีประสบการณ์ ความสำเร็จในการบริหารงานระดับมหาวิทยาลัย สามารถแสวงหาและบริหารทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ บริหารงานโปร่งใสบริหารงานด้วยความเป็นธรรม ให้ความสำคัญกับการวิจัย เป็นต้น

1.3.3 คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ ได้แก่ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำทางด้านวิชาการและวิจัย เป็นที่ยอมรับทั้งในและต่างประเทศ ยุติธรรม สร้างศรัทธาสามารถแก้ไขความขัดแย้ง เป็นต้น

1.3.4 คุณลักษณะด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ สร้างเครือข่ายกับหน่วยงานระดับมหาวิทยาลัย มีความสามารถในการสื่อสารกับคนทุกระดับ สามารถปฏิบัติงานร่วมกับคนอื่นได้ดี เป็นต้น

2. ผู้ดำรงตำแหน่งคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ (มหาวิทยาลัยบูรพา, 2553) ต้องมีคุณสมบัติเช่นเดียวผู้บริหารส่วนงานดังที่กล่าวไปแล้วข้างต้น และควรมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ด้วย

2.1 คุณลักษณะทั่วไป

2.1.1 มีความคิดริเริ่ม

2.1.2 มีลักษณะเป็นผู้นำ มีบุคลิกภาพที่ก่อให้เกิดความศรัทธาแก่ผู้ร่วมงาน

2.1.3 มีคุณธรรมและจริยธรรมอันเป็นตัวอย่างที่ดี

2.1.4 มีความมั่นคงในทางอารมณ์ กล้าเผชิญปัญหา มีความเยียบขาด และมีความยุติธรรม

2.2 คุณลักษณะด้านการบริหาร

2.2.1 สร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ รวมทั้งพัฒนางานด้านการวิจัย และพัฒนาคณะให้เพิ่มมากขึ้น

2.2.2 มีความคิดวิญญ์สูง ใจกว้างในการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ร่วมงานทุกฝ่าย ทุกระดับ สามารถประมวลข้อคิดเห็นเพื่อนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการบริหารมหาวิทยาลัย

2.2.3 มีประสบการณ์และสัมฤทธิ์ผลในการบริหารงานเป็นที่ยอมรับในระดับอุดมศึกษา

2.2.4 มีความสามารถในการวางแผนและสามารถบริหารงานให้เป็นไปตามแนวนโยบายและแผนงานที่วางไว้

2.2.5 สามารถจัดการดำเนินงานภายในคณะให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพสูง

2.2.6 มีความสามารถสูงในการปฏิบัติงาน รักษาความสามัคคี สามารถตัดสินใจได้ดี และแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ว่องไว

2.2.7 มีความรับผิดชอบสูงและมองการณ์ไกล

2.2.8 สามารถดึงดูดคนดีมีความสามารถมาร่วมงาน จัดคนให้เหมาะกับงานและผูกพันจิตใจให้ผู้ร่วมงานดำเนินการด้วยความเข้มแข็ง

2.2.9 สามารถดึงดูดหรือจัดหาโครงการวิจัยหรือทรัพย์สินเข้าสู่คณะ

2.3 คุณลักษณะด้านวิชาการ

2.3.1 มีสัมฤทธิ์ผลทางด้านวิชาการเป็นที่ยอมรับในระดับอุดมศึกษา

2.3.2 มีความรอบรู้และประสบการณ์ด้านวิชาการและงานวิจัยเป็นอย่างดี

2.3.3 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทางด้านวิชาการ

2.3.4 มีความสนใจและเอาใจใส่หลักการเรียน การสอน การวิจัย และการศึกษาระดับอุดมศึกษา

2.3.5 มีความเป็นนักวิชาการ ยอมรับในสำคัญของวิชาการ และสนับสนุนในการพัฒนาวิชาการทุกสาขา

2.4 คุณลักษณะอื่น

2.4.1 เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดีกับบุคลากรทุกระดับ

2.4.2 ได้รับความเชื่อถือและยกย่องจากสังคมทั่วไป

2.4.3 มีประสบการณ์และความสามารถในการติดต่อกับองค์กรต่าง ๆ ทั้งในระดับประเทศและนานาชาติ ก่อให้เกิดศรัทธาที่จะดึงดูดความช่วยเหลือต่าง ๆ มาสู่มหาวิทยาลัย

สมรรถนะ

1. ที่มาของแนวคิดเรื่องสมรรถนะ

เดวิด แมคเคลแลน (McClelland, 1973) แห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดได้เขียนบทความซึ่งได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคลากรในองค์กร (Excellent Performer) กับระดับทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) และคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออก (Attributes/ Behavior) จากที่ได้ศึกษาคุณสมบัติและคุณลักษณะของนักธุรกิจและผู้บริหารระดับสูงที่ประสบความสำเร็จในองค์กรชั้นนำ พบว่า ประวัติและผลลัพธ์ทางการศึกษาที่ดีเด่นของบุคคลไม่ได้เป็นปัจจัยที่จะชี้วัดว่าบุคคลนั้น ๆ จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานเสมอไป หากต้องประกอบไปด้วยคุณลักษณะอื่น ๆ เช่น ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความสามารถในการสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นต้น ซึ่งเรียกว่า “Competency” เป็นสิ่งที่สามารถคาดหมายความสำเร็จในงานได้ดีกว่า

2. ความหมายของ Competency

คำว่า “Competency” มีคำแปลที่เป็นภาษาไทยค่อนข้างหลากหลายและแตกต่างกันซึ่งขึ้นอยู่กับนักวิชาการที่ศึกษาจะแปลหรือให้คำจำกัดความไว้ตามความเข้าใจของแต่ละบุคคลหรือแต่ละสถาบัน เช่น “ศักยภาพ” หรือ “ความสามารถ” หรือ “ขีดความสามารถ” หรือ “ความสามารถเชิงสมรรถนะ” หรือ “สมรรถนะ” ในการศึกษาครั้งนี้จะใช้คำว่า “สมรรถนะ” สำหรับคำจำกัดความของ “สมรรถนะ” นั้น มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้แตกต่างกันมากมาย ได้แก่

ราชบัณฑิตยสถาน (2542) ให้ความหมายว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถซึ่งมีความหมายว่าคุณสมบัติเหมาะแก่การจะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้

Hay Group และMcBer (1996) ให้ความหมายของสมรรถนะ คือ ชุดของแบบแผนพฤติกรรมความสามารถ (และคุณลักษณะ) ที่ผู้ปฏิบัติงานควรมีในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จ สำหรับนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารงาน และการพัฒนาองค์กร เพื่อให้สมาชิกขององค์กรได้พัฒนาตนเอง เพื่อให้ปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพตามที่ต้องการ

McClelland (1973) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า “สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งจะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานในงานที่ตนรับผิดชอบได้สูงกว่าหรือเหนือกว่าเกณฑ์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้” ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วนคือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics)

Spencer and Spencer (1993) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐานที่มีอยู่ในตัวบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) อัตมโนทัศน์ (Self-concept) ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันหรือมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal Relationship) ให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและหรือสูงกว่าเกณฑ์อ้างอิง (Criterion - reference) หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

Cochran (2000) กำหนดนิยามของคำว่าสมรรถนะไว้ว่า เป็นความสามารถที่แสดงให้เห็นถึงการประยุกต์ใช้องค์ความรู้และทักษะในการทำงาน และเป็นที่น่าสังเกตว่าไม่ได้ระบุเฉพาะเจาะจงลงไปว่า ตำแหน่งงานใดต้องมีสมรรถนะอะไรบ้าง แต่จะพูดกว้าง ๆ ในลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบและคุณสมบัติ เช่น หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้แทนฝ่ายบริหาร (Management Representative: MR) หรือคุณสมบัติของผู้ตรวจประเมินภายใน (Internal Auditor) เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2544) “สมรรถนะ คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร” กล่าวคือการที่บุคคลจะแสดงความสามารถได้ ก็จะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ

สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคลซึ่งจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานตำแหน่งหนึ่ง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยได้ผลงานสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ หรือโดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานในสถานการณ์ที่หลากหลายกว่า

ทั้งนี้เนื่องจากการกำหนดคุณลักษณะหรือคุณสมบัติของบุคลากรมักมีการใช้คำที่มีความหมายต่างกันไป จึงขอสรุปความแตกต่างระหว่างคำบรรยายลักษณะงาน คุณลักษณะที่ต้องการ และสมรรถนะ ดังตารางที่ 2-2

ตารางที่ 2-2 ความแตกต่างระหว่างคำบรรยายลักษณะงาน คุณลักษณะที่ต้องการ และสมรรถนะ

คำศัพท์	คำนิยาม
คำบรรยายลักษณะงาน (Job Description: JD)	เอกสารแสดงหน้าที่ความรับผิดชอบ ขอบเขตงานของตำแหน่งงาน
คุณลักษณะที่ต้องการ (Job Specification: JS)	คุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งงานนั้น เช่น วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ การฝึกอบรม
สมรรถนะ (Competency)	ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง (Job Roles) ให้ประสบความสำเร็จ

จากคำนิยามข้างต้นในตารางที่ 2-2 จะเห็นได้ว่า สมรรถนะจะเป็นส่วนเสริมให้ตำแหน่งงานหนึ่งที่ถูกกำหนดด้วยคำบรรยายลักษณะงานและคุณลักษณะที่ต้องการสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

คำภาษาอังกฤษที่ใช้เรียกสมรรถนะมักจะเห็นอยู่ 2 แบบ ได้แก่ 1) Competency มาจากสหรัฐอเมริกา ซึ่งจะมุ่งเน้นไปที่ผลงานเป็นหลักโดยยึดถือเป็นลักษณะเฉพาะตัวของพนักงานต้นแบบที่องค์กรพยายามค้นหาแล้วนำไปขยายผลต่อกับพนักงานอื่น ๆ ในส่วนของคำว่า 2) Competence จะมาจากอังกฤษ ซึ่งมุ่งเน้นไปที่การสร้างมาตรฐานของงาน โดยยึดถือเป็นลักษณะของงานหรือตำแหน่งที่มาจากพนักงานตามความสามารถในงานที่ควรจะมี

3. ประเภทของสมรรถนะ สามารถจำแนกได้ 3 ประเภท ดังนี้

3.1 สมรรถนะหลัก (Core Competency) สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ สมรรถนะหลักของบุคคลในองค์กร (Employee Core Competency) เป็นความสามารถหลักของบุคคลภายในองค์กรที่พึงมี เช่น ภาวะผู้นำ การคิดอย่างเป็นระบบ การวางแผน เป็นต้น และสมรรถนะหลักขององค์กร (Corporate Core Competency) หมายถึงความสามารถที่จะนำไปสู่ความได้เปรียบเชิงแข่งขัน ทั้งนี้สมรรถนะขององค์กรที่จะถือเป็นสมรรถนะหลักได้ต้องเข้าข่ายลักษณะ 3 ประการ (Prahalad & Hamel, 1990) คือ 1) ต้องสามารถเข้าถึงตลาดได้หลาย ๆ ตลาด 2) ต้องเป็นประโยชน์ที่เห็นได้ชัดเจนต่อลูกค้าเมื่อใช้ผลิตภัณฑ์ขั้นสุดท้าย และ 3) ต้องยากต่อการลอกเลียนแบบจากคู่แข่ง

สมรรถนะหลักจึงเปรียบเสมือนเป็นรากฐานของความสามารถได้เปรียบเชิงแข่งขันเมื่อองค์กรสามารถปรับสมรรถนะหลักให้เป็นผลิตภัณฑ์หลัก (Core Product) เพื่อนำไปผลิตเป็นผลิตภัณฑ์ขั้นสุดท้าย (End Product) ส่วนการค้นหาสมรรถนะหลักขององค์กร ซึ่งบางองค์กรอาจเรียกว่า สมรรถนะทั่วไป (General Competency) นิยมใช้การวิเคราะห์ 2 แบบ คือ การใช้ดุลยพินิจของผู้บริหาร (Managerial Judgment) และการใช้แบบประเมินรอบด้าน 360 องศา โดยทั่วไปองค์กรขนาดใหญ่จะเลือกใช้ที่ปรึกษาช่วยวิเคราะห์สมรรถนะขององค์กร (Organizational Competency) ซึ่งหมายถึง กลยุทธ์และความได้เปรียบขององค์กรในการแข่งขัน และจะต้องมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมขององค์กร เป็นตัวผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ

3.2 สมรรถนะในการบริหารจัดการ (Professional Competency) หมายถึง คุณลักษณะ (ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม) ที่บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งทางด้านการบริหารขององค์กรจำเป็นต้องมี ซึ่งสมรรถนะประเภทนี้จะสะท้อนถึงความคาดหวังขององค์กรที่มีต่อผู้บริหารระดับต่าง ๆ นอกเหนือจากสมรรถนะหลัก ที่แต่ละบุคคลจำเป็นต้องมีขณะดำรงตำแหน่ง หรือใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ

สมรรถนะในการบริหารจัดการ บางครั้งเรียกว่า Management Competency หรือ Leadership Competency เป็นความสามารถในการบริหารจัดการตามกลยุทธ์ขององค์กร ดังนั้นจึงมีลักษณะที่เรียกว่าเป็น “พลวัต (Dynamic)” ไม่อยู่นิ่ง สามารถยืดหยุ่นได้ตามความสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลงเนื่องจากภาวะการแข่งขันหรือจากปัจจัยใด ๆ กลยุทธ์ขององค์กรต้องทบทวนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจนั้น และเมื่อกลยุทธ์เปลี่ยนคนภายในองค์กรต้องปรับตัวให้สามารถตอบสนองตามกลยุทธ์นั้น การที่จะทำให้คนภายในองค์กรโดยเฉพาะผู้บริหารและหัวหน้างานมีความสามารถรองรับกลยุทธ์ ก็ต้องทบทวนหรือสร้างสมรรถนะในเชิงบริหารจัดการ ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

3.2.1 สมรรถนะทั่วไป (Key Common Competency: KCC) เป็นสมรรถนะร่วมที่ผู้บริหารและหัวหน้างานควรมี เช่น ภาวะผู้นำ การวางแผน การคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ การตัดสินใจ การสื่อสาร เป็นต้น หรืออาจเรียกสมรรถนะในส่วนนี้ว่า “Core Competency” ซึ่งหมายถึงความสามารถหลักของพนักงานที่องค์กรควรมี

3.2.2 สมรรถนะเชิงกลยุทธ์ (Key Strategic Competency: KSC) เป็นสมรรถนะที่ผู้บริหารและหัวหน้างานในหน่วยงานต่าง ๆ ควรมีแตกต่างกันตามแต่กลยุทธ์ของหน่วยงานที่สร้างขึ้นมา และสอดคล้องกับกลยุทธ์หลักขององค์กร

การจำแนกประเภทของสมรรถนะในการบริหารจัดการออกเป็น 2 ส่วน ดังกล่าวข้างต้น จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการจัดฝึกอบรม เพราะสามารถจัดกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ตามสมรรถนะที่มีอยู่ตามความเหมาะสมและยังสามารถออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมให้มีเนื้อหาแตกต่างกันตามลักษณะการใช้งานได้อีกด้วย

ดังนั้นสมรรถนะในการบริหารจัดการจึงมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ 1) เป็นสมรรถนะในการบริหารจัดการ 2) แปรผันตามกลยุทธ์ขององค์กรและหน่วยงาน ไม่หยุดนิ่ง (Dynamic to Strategy) 3) ยึดถือเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก (Commitment to Corporate Goal) และ 4) ต้องมีตัวชี้วัด (KPI)

3.3 สมรรถนะตามสายวิชาชีพ (Functional Competency) หรือบางองค์กรเรียกว่า “Technical Professional/ Position/ Job Competency” หมายถึง คุณลักษณะ (ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม) ที่บุคคลในแต่ละสายวิชาชีพจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ ซึ่งจะมีสมรรถนะที่แตกต่างกันไปตามหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

3.3.1 สมรรถนะร่วมของทุกตำแหน่งในกลุ่มงาน/สายวิชาชีพ (Common Functional Competency) หมายถึง คุณลักษณะ (ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม) ที่บุคคลในทุกตำแหน่งงานในสายวิชาชีพเดียวกันหรือกลุ่มงานเดียวกัน (Job Families) จำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ โดยที่สอดคล้องและส่งเสริมให้สมรรถนะหลักประสบความสำเร็จ

3.3.2 สมรรถนะเฉพาะตำแหน่งในกลุ่มงาน/ สายวิชาชีพ (Specific Functional Competency) หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะ (ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม) ของแต่ละตำแหน่งในกลุ่มงาน/ สายวิชาชีพเดียวกันจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาประเภทของสมรรถนะดังกล่าว สามารถจำแนกสมรรถนะเพื่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง

คุณลักษณะซึ่งเป็นความสามารถหลักตามตำแหน่งที่บุคลากรพึงมี 2) สมรรถนะเฉพาะหน้าที่ (Functional Competency) หมายถึง คุณลักษณะที่จำเป็นต้องมีในสายวิชาชีพเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ และ 3) สมรรถนะเพื่อความก้าวหน้าทางอาชีพ (Professional Competency) หมายถึง คุณลักษณะทางด้านการบริหารที่จำเป็นต้องมีเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ

4. องค์ประกอบของสมรรถนะ ประกอบด้วย

4.1 ความรู้ (Knowledge) ได้แก่ ข้อมูลหรือเนื้อหาเฉพาะของวิชาชีพ “บุคคลต้องมีความรู้อะไรบ้าง” จึงจะปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ

4.2 ทักษะ (Skills) ได้แก่ ความสามารถหรือความชำนาญในการปฏิบัติงานทั้งด้านการใช้ทักษะของร่างกาย และการใช้ทักษะการคิดทางสมอง “บุคคลต้องสามารถทำอะไรได้”

4.3 คุณลักษณะ (Attributes) “บุคคลต้องมีคุณลักษณะอย่างไร” ซึ่งประกอบด้วย

4.3.1 แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เป็นแรงขับให้บุคคลกระทำ

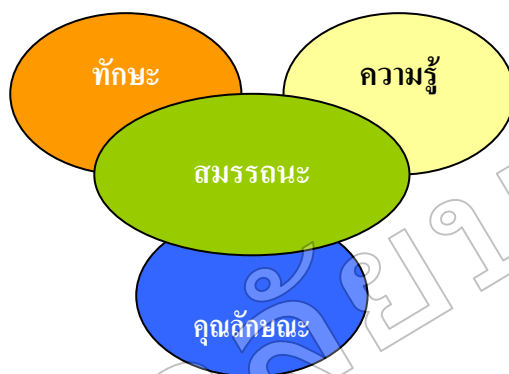
4.3.2 พฤติกรรมอุปนิสัย หมายถึง ลักษณะทางกายภาพที่มีการตอบสนองต่อข้อมูลหรือสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ

4.3.3 อัตมโนทัศน์ หมายถึง ทศนคติ ค่านิยม หรือจินตภาพส่วนบุคคล ซึ่งความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะนี้ เป็นสิ่งที่จำเป็นในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่งให้ประสบความสำเร็จและมีความโดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในเชิงพฤติกรรม เช่น มากกว่าเพื่อนร่วมงานในสถานการณ์ที่หลากหลายกว่า และได้ผลงานดีกว่าคนอื่น เป็นต้น เนื่องจากสมรรถนะเป็นสิ่งที่ประกอบขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ จึงส่งผลให้คนทั่วไปสับสนว่า สมรรถนะแตกต่างจากความรู้ ทักษะ และทัศนคติ/แรงจูงใจอย่างไร หรือความรู้หรือทักษะที่บุคคลมีอยู่นั้น ถือเป็นสมรรถนะหรือไม่ เพื่อไม่ให้เกิดความสับสน สถาบัน Schoonover Associates (2003) ได้ศึกษาและอธิบายในเชิงเปรียบเทียบไว้ สรุปได้ดังตารางที่ 2-3

ตารางที่ 2-3 ความแตกต่างของความรู้ ทักษะ แรงจูงใจ และคุณลักษณะกับสมรรถนะ

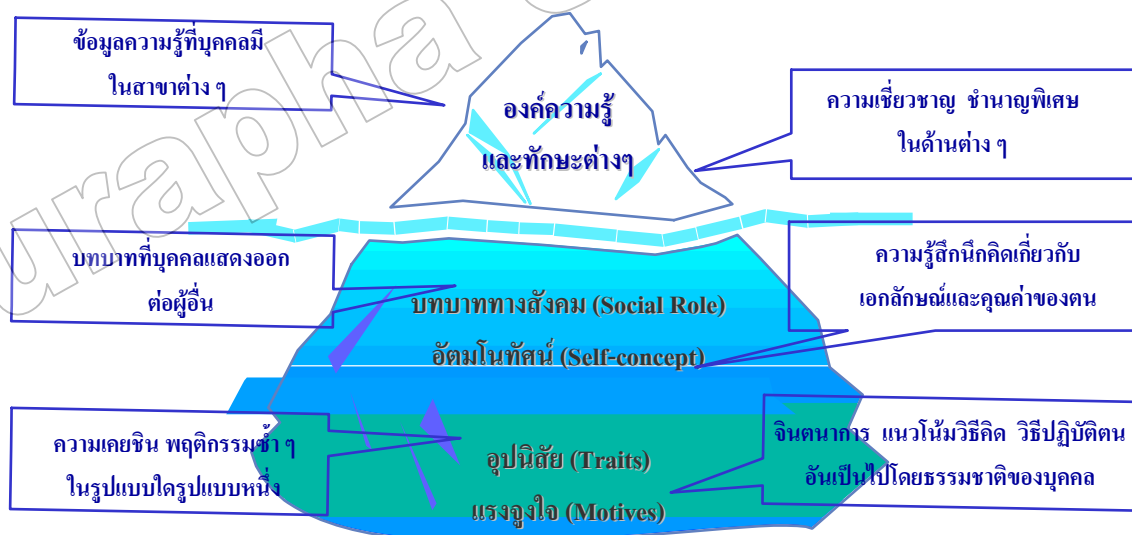
	ไม่ถือเป็นสมรรถนะ	เป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะ
ความรู้	ความรู้อย่างเดียว	ความรู้ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับงานให้ประสบความสำเร็จได้
ทักษะ	ทักษะอย่างเดียว	ทักษะที่ก่อให้เกิดผลสำเร็จอย่างชัดเจน
แรงจูงใจ/ คุณลักษณะ	แรงจูงใจหรือทัศนคติ	แรงขับภายในที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่ ตนมุ่งหวัง ไปสู่สิ่งที่เป็เป้าหมาย

สรุปแนวคิดของ Schoonover Associates (1998) เชื่อว่าความรู้ ทักษะ แรงจูงใจ/ทัศนคติใดๆ ไม่ใช่สมรรถนะ แต่เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดสมรรถนะ ซึ่งสามารถแสดงความสัมพันธ์ ดังภาพที่ 2-7



ภาพที่ 2-7 ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะ ความรู้ คุณลักษณะ และสมรรถนะ

คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying Characteristic or Attribute) เป็นความสามารถของบุคคลซึ่งแสดงให้เห็นถึงแนวทางการกระทำพฤติกรรมหรือการคิด กล่าวคือ “บุคคลต้องมีคุณลักษณะอย่างไรบ้าง” ดังภาพที่ 2-8



ภาพที่ 2-8 เปรียบเทียบสมรรถนะกับภูเขาน้ำแข็ง (The Iceberg Model of Competency)

จากภาพที่ 2-8 อธิบายได้ว่า คุณลักษณะพื้นฐานประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. แรงจูงใจ (Motive) เป็นสิ่งที่บุคคลคิดถึงหรือมีความต้องการ จะเป็นตัวผลักดันหรือแรงจูงใจให้บุคคลกระทำพฤติกรรม หรือตัวกำหนดทิศทางหรือทางเลือกในการกระทำพฤติกรรม เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมาย หรือหลีกเลี่ยงจากสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ตนไม่พึงปรารถนา เช่น เมื่อบุคคลตั้งเป้าหมายที่ท้าทายจะทำให้เขามีความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้น และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ และจะใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับ เพื่อทำงานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

2. อุปนิสัย (Traits) เป็นคุณลักษณะทางกายภาพของบุคคล ซึ่งจะแสดงออกมาเพื่อตอบสนองต่อข้อมูล หรือสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เกิดจากการศึกษา การอบรมเลี้ยงดู ประสบการณ์ และการเรียนรู้ของบุคคล ความสามารถด้านอุปนิสัย เช่น การควบคุมอารมณ์ ภายใต้สภาวะความกดดัน ความคิดริเริ่ม เป็นต้น

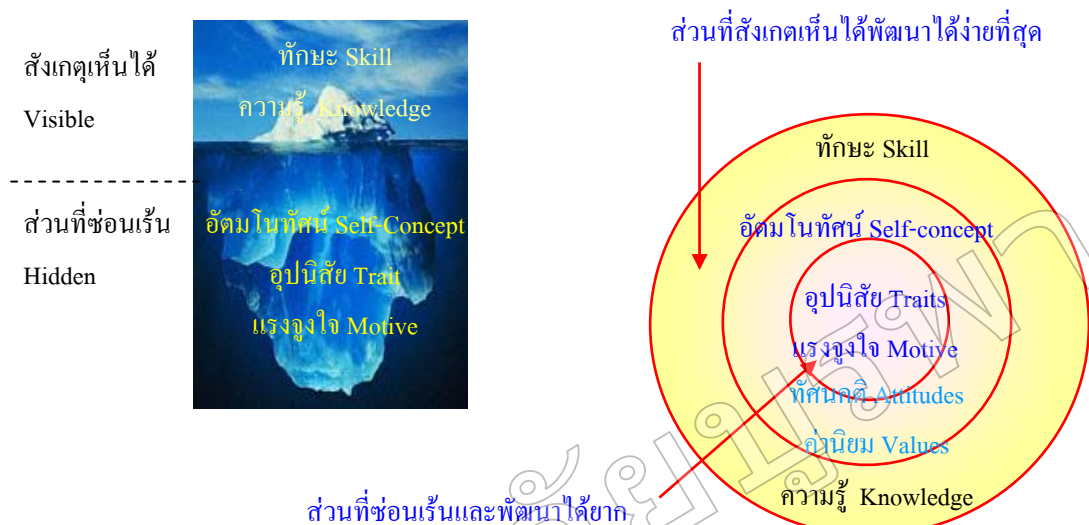
3. อัตมโนทัศน์ (Self-concept) หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง อาจรวมถึงทัศนคติ (Attitude) ค่านิยม (Value) จินตภาพส่วนบุคคล (Self-image) เป็นต้น

4. บทบาททางสังคม (Social Role) หมายถึง สิ่งที่บุคคลต้องการสื่อให้ผู้อื่นในสังคมเห็นว่าตัวเขามีบทบาทต่อสังคมอย่างไรบ้าง เช่น การเป็นผู้นำทีมงาน ความมีจริยธรรม เป็นต้น

5. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูล ความรู้ ความเข้าใจในหลักการ แนวคิดต่าง ๆ ที่บุคคลจำเป็นต้องมีในสาขาวิชาชีพนั้น ๆ หรือกล่าวอย่างสั้น ๆ ก็คือ “บุคคลต้องมีความรู้อะไรบ้าง” เช่น เจ้าหน้าที่บุคคลต้องมีความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารทรัพยากรบุคคล ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน เป็นต้น

6. ทักษะ (Skill) หมายถึง ความสามารถ ความชำนาญหรือความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงานทั้งด้านใช้ทักษะส่วนใดส่วนหนึ่งของร่างกาย หรือการใช้สมองเพื่อคิดสิ่งต่าง ๆ หรือกล่าวอย่างสั้น ๆ ก็คือ “บุคคลต้องทำอะไรได้บ้าง” เช่น อาชีพแพทย์ต้องมีความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการตรวจ วินิจฉัยและรักษาโรค ด้านอายุรศาสตร์

คุณลักษณะทั้ง 6 ประการดังกล่าวข้างต้น สามารถเปรียบเทียบกับทฤษฎีภูเขาน้ำแข็ง และอธิบายเพิ่มเติมได้ดังภาพที่ 2-9 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ความสามารถด้านความรู้และทักษะ ซึ่งเป็นส่วนที่อยู่ขึ้นมาเหนือน้ำ หรือเปลือกนอกเป็นส่วนที่จะสังเกตเห็นได้ สามารถวัดได้ ซึ่งจะง่ายต่อการพัฒนา สำหรับความสามารถส่วนที่อยู่ใต้น้ำหรืออยู่ในส่วนที่เป็นแก่นของต้นไม้หรือซ่อนเร้นอยู่ลึก ๆ ภายในตัวบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย และอัตมโนทัศน์ สมรรถนะเหล่านี้จะยากต่อการวัดและพัฒนา บางครั้งสมรรถนะด้านอัตมโนทัศน์สามารถสังเกตเห็นได้ บางครั้งก็ซ่อนเร้นอยู่ภายใน ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้ด้วยการฝึกอบรม การบำบัดทางจิตวิทยา และหรือพัฒนาโดยการให้ประสบการณ์ทางบวกแก่บุคคลแต่ก็เป็นสิ่งที่พัฒนาก่อนข้างยากและต้องใช้เวลานาน



ภาพที่ 2-9 สมรรถนะที่ซ่อนเร้นและสังเกตเห็นได้
ที่มา: (สุกัญญา รัศมิธรรมโชติ, 2548, หน้า 14)

จากข้างต้นจะเห็นได้ว่า สมรรถนะมีหลากหลายรูปแบบ แต่ไม่ว่าสมรรถนะในรูปแบบใดก็ตาม ต้องมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. สมรรถนะจะประกอบด้วย 2 ส่วน คือ
 - 1.1 ส่วนที่มองเห็นได้ชัด ได้แก่ ทักษะ และความรู้
 - 1.2 ส่วนที่ซ่อนเร้นอยู่ ได้แก่ พฤติกรรมที่สะท้อนมาจากค่านิยม อุปนิสัย ทัศนคติ และแรงขับ

2. สมรรถนะต้องแสดงให้เห็นถึงผลงาน (Outcome)

3. ผลงานนั้นต้องสามารถวัดค่าได้ (Measurable) โดยทั่วไปจะคุ้นเคยกับคำว่าดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicator: KPI)

สรุปก็คือว่าสมรรถนะเป็นเรื่องของการใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถอย่างมีประสิทธิภาพและวัดค่าผลงานได้

5. ประโยชน์ของสมรรถนะ

ในโลกของการแข่งขันทางธุรกิจ (สุทัศน์ นำพูลสุขสันต์, 2546 อ้างถึงใน ปฐมพงศ์ สุกเลศ, 2549) มีการวิจัยพบว่าการพัฒนาคน คู่แข่งจะสามารถตามทันต้องใช้เวลา 7 ปี ในขณะที่เทคโนโลยีใช้เวลาเพียง 1 ปี ก็ตามทันเพราะซื้อหาได้ ดังนั้นสมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและองค์กร จะเห็นได้ว่าทุกวันนี้องค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรมากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นจุดแข็งในการแข่งขัน และช่วยให้องค์กรอยู่

รอดและเจริญก้าวหน้า องค์การแต่ละแห่งจึงต้องแสวงหาวิธีบริหารทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบต่าง ๆ มาใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

5.1 แนวโน้มของการพัฒนาองค์การจากผลการวิจัยในเรื่องของสมรรถนะจึงมี

4 ประเด็นที่น่าสนใจคือ (ทายาท ศรีปลั่ง, 2548)

5.1.1 เริ่มมีการลดความซ้ำซ้อนของสายบังคับบัญชาลงเพื่อเปิดทางให้กับคนเก่ง ๆ

5.1.2 มีการขยายบทบาทการทำงานเชิงลึกให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานและคุณลักษณะของงานมากขึ้น

5.1.3 มีการผนึกรวมข้ามสายงานในลักษณะทำงานเป็นทีมเพื่อปรับปรุงรูปแบบให้มีประสิทธิภาพ

5.1.4 บทบาทของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่มีแนวโน้มเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Partner) มากขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งปรากฏการณ์ดังกล่าวทำให้หลายองค์การเริ่มหยิบยกเอาสมรรถนะมาเป็นกลไกในการปรับปรุงพัฒนา

โดยจากการสำรวจ 217 บริษัทในสหรัฐอเมริกาพบว่า 90% มีการใช้สมรรถนะเพื่อการพัฒนาพนักงาน 88% ใช้สมรรถนะในการสัมภาษณ์สำหรับตำแหน่งงานที่สูงขึ้น 64% ยอมรับว่าการขึ้นค่าตอบแทนจะเป็นไปตามพัฒนาการของสมรรถนะแต่ละตัว อีก 62% มุ่งเน้นฝึกอบรมและพัฒนาคนเฉพาะด้านตามขอบเขตของสมรรถนะ และ 25% มีการจ่ายค่าตอบแทนให้ตรงกับสมรรถนะที่ระบุเอาไว้ โดยระบบนี้จะไปช่วยจัดเรียงผลการทำงานของคนให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กร รวมถึงสร้างแนวทางสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งมีจุดตั้งต้นจากกลยุทธ์ขององค์กร (Corporate Strategy) ได้แก่ วิสัยทัศน์ ค่านิยมวัฒนธรรม และพันธกิจมาสู่สมรรถนะขององค์กร (Organization Competencies) สมรรถนะของพนักงาน (Employee Competencies) และผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Excellent Performance)

ความสำเร็จขององค์การมาจากการแปลงธุรกิจไปสู่สมรรถนะหลัก ๆ ที่จำเป็นทั้งในระดับองค์กรและระดับพนักงาน ผลจากงานวิจัยของบริษัทที่มีผลประกอบการยอดเยี่ยมและสามารถคืนกำไรให้ผู้ถือหุ้นได้ภายใน 3 ปี พบว่าบริษัทที่ไม่มีสมรรถนะเชื่อมโยงกับกลยุทธ์องค์กร ทำกำไรให้ได้เพียง 10% ขณะที่บริษัทที่มีสมรรถนะเชื่อมโยงกับกลยุทธ์ทางธุรกิจ สร้างผลกำไรได้มากกว่าเป็น 14% และบริษัทที่มีสมรรถนะในทิศทางเดียวกับการพัฒนาคน (Human Capital Programs) จะคืนผลกำไรให้องค์การสูงสุดถึง 30%

ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จึงเล็งเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่งในการกำหนดสมรรถนะของตำแหน่งงาน ซึ่งสมรรถนะจะเป็นพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นว่าพนักงานผู้นั้นมีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะบุคคลแตกต่างกันหรือไม่ และผลจากการวิเคราะห์

สมรรถนะของตำแหน่งงานที่แตกต่างกันไป จะสามารถนำไปใช้เพื่อการบริหารและพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานได้ ดังภาพที่ 2-10 (อากรณ ภู่วิทยพันธ์, 2551 ข)



ภาพที่ 2-10 แสดงความสัมพันธ์ของสมรรถนะกับระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ที่มา: (อากรณ ภู่วิทยพันธ์, 2551 ข)

5.2 ความสำคัญต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

5.2.1 แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หมายถึงการพัฒนาคนในฐานะที่เป็นทรัพยากรอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นในช่วงที่เน้นเรื่องการพัฒนาเศรษฐกิจ และต่อมาก็ขยายไปถึงการพัฒนาสังคม เป็นการมองคนอย่างเป็นทุน เป็นเครื่องมือ เป็นปัจจัย หรือองค์ประกอบที่จะใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ส่วนการมองคนในฐานะเป็นมนุษย์จะเน้นการพัฒนาคนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ โดยมีจุดมุ่งหมายของชีวิต คือความสุข อีสรภาพ ความดีความงามของชีวิตซึ่งเป็นเรื่องส่วนบุคคล ในการศึกษาครั้งนี้องค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือการพัฒนาบุคคล และการพัฒนาองค์การเพื่อให้องค์การพบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญที่สุด เหนือกว่าทรัพยากรอื่นใด เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคม ในฐานะที่ทรัพยากรมนุษย์คือทุนหรือปัจจัยในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ก็พึงมีการพัฒนาให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพ โดยมีสุขภาพดี ขยันอดทนรับผิดชอบ มีฝีมือ มีความรู้ ความสามารถ เชี่ยวชาญ พร้อมทั้งจะเป็นกำลังในระบบเศรษฐกิจและสังคมที่จัดสรรให้เกื้อหนุน และนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนอย่างต่อเนื่อง

ในสังคมปัจจุบันเป็นสังคมแห่งการพัฒนาด้านวัตถุนิยมด้านต่อที่แท้จริงแห่งความสำเร็จในทุกด้าน
 แห่งการพัฒนาที่สำคัญที่สุด นั่นคือ “มนุษย์” ซึ่งเป็นปัจจัยหลักแห่งการพัฒนา ถ้ามนุษย์ไม่พร้อม
 มนุษย์ไม่มีการพัฒนา ไม่ได้ได้รับการศึกษาอบรมที่ดีแล้ว จะพัฒนาก็ไม่สามารถพัฒนาไปถึงจุดหมาย
 ได้ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นจึงเป็นกระบวนการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถ และ
 ศักยภาพของบุคคล องค์กร และชุมชน โดยผ่านการพัฒนาปัจเจกชน การพัฒนาองค์กร และ
 การพัฒนาชุมชน เพื่อบรรลุเป้าหมายของบุคคลและองค์กร อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ
 และกลมกลืนกันของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ ซึ่งเป็นการศึกษาที่สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม เพื่อ
 สนองความต้องการของสังคมในด้านกำลังคนในสาขางานและกิจการต่าง ๆ (จิระ หงส์คารมภ์,
 2532; ชาติชาย ณ เชียงใหม่, 2540; พระธรรมปิฎก, 2539)

5.2.2 ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญที่ต้องพัฒนาเนื่องจาก

1. ทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่า เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรทางการ
 บริหารที่มีค่าที่สุดในองค์กร องค์กรต่าง ๆ จึงดำเนินการค้นหาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพเข้ามา
 ทำงาน รวมถึงพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้มีศักยภาพและขีดความสามารถในระดับที่องค์กร
 ต้องการ และในสภาพการณ์ปัจจุบันของประเทศไทย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังมีความสำคัญ
 มากขึ้น เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจ การแข่งขันทางการค้าและธุรกิจ ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปมาก
 การลงนามในข้อตกลงเกี่ยวกับภาษีและศุลกากร ส่งผลให้บริษัทต่างประเทศสามารถเข้ามาแข่งขัน
 ทางการค้าและบริการได้อย่างเสรี ทำให้มีการแข่งขันที่รุนแรงมากขึ้น

2. ความจำเป็น ซึ่งมีสาเหตุจากการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมที่ส่งกระทบ
 ต่อองค์กร ผลต่างระหว่างมาตรฐานผลงานกับการปฏิบัติงานจริง การปรับระดับความสามารถของ
 องค์กรและทรัพยากรมนุษย์ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

3. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 ได้วางเป้าหมายหนึ่งในการ
 พัฒนาคือว่าคนไทยทุกคนควรได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา
 คุณธรรม จริยธรรม อารมณ์ มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีทักษะในการประกอบอาชีพ
 มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี และอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข และได้วางยุทธศาสตร์
 การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทย สู่สังคมภูมิปัญญาและการเรียนรู้เป็นยุทธศาสตร์หนึ่งในการ
 พัฒนาประเทศ

5.2.3 วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้น มีวัตถุประสงค์
 หลักอยู่ 2 ด้าน คือ

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงาน ซึ่งเป็นเป้าหมายในระยะสั้น ได้แก่ การฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกที่ทำงาน มักนิยมจัดหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับความรู้และทักษะด้านการจัดการ ด้านเทคนิค และการติดต่อสัมพันธ์
2. เพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ การทำงานของพนักงานและการเพิ่มพูนแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นเป้าหมายในระยะยาว ได้แก่ การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ เช่นการให้โอกาสในการศึกษาต่อ

5.2.4 กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

1. กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดของ Nadler and Nadler (1989) มีดังต่อไปนี้

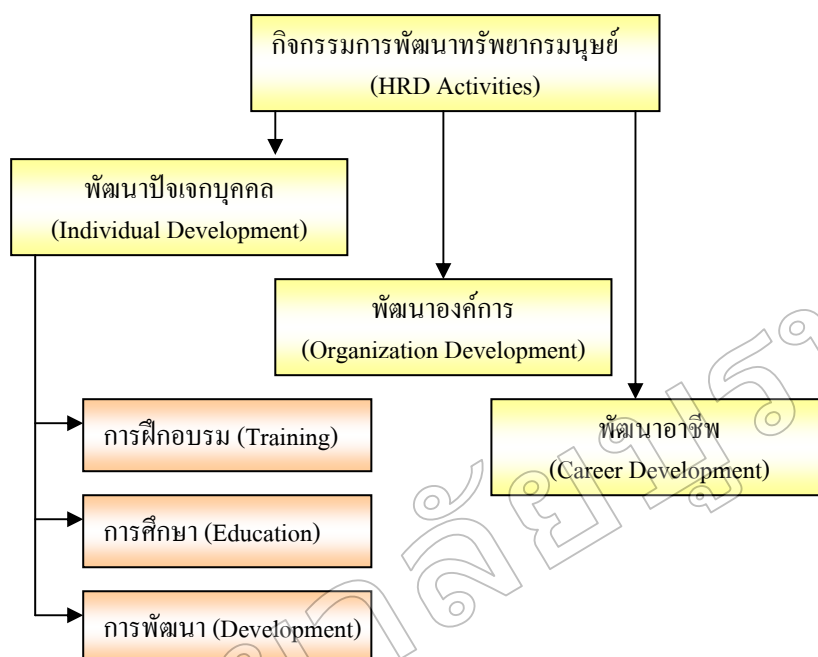
1.1 กิจกรรมการฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งออกแบบขึ้นเพื่อให้บุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน หรือกำลังจะได้รับมอบหมายงานในอนาคตสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น เป้าหมายคือยกระดับความรู้ ความสามารถ และทักษะของบุคลากรให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้ ซึ่งองค์กรจะทำการฝึกอบรมเมื่อพนักงานมีผลการปฏิบัติงานต่ำหรือไม่ได้มาตรฐานอันเนื่องมาจากขาดทักษะและความชำนาญ องค์กรมีสินค้า บริการ กระบวนการผลิต หรือการทำงานรูปแบบใหม่ และองค์กรมีนโยบายใหม่จำเป็นต้องฝึกอบรมเพื่อที่จะได้ปฏิบัติงานเป็นไปตามแนวทางที่สอดคล้องกับนโยบาย

แนวคิดนี้สอดคล้องกับสมคิด บางโม (2538) และวราภรณ์ รัชตะวรรณ (2540) ที่กล่าวถึงการฝึกอบรมว่า เป็นกระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล โดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติ อันนำไปสู่การยกระดับมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และองค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.2 กิจกรรมการศึกษา (Education) เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเน้นการเตรียมพนักงานสำหรับงานในอนาคต (Future Job) การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) และการพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) โดยการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ทัศนคติ และเสริมสร้างความสามารถในทุก ๆ ด้านให้กับบุคลากร

1.3 กิจกรรมการพัฒนา (Development) เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้เตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กร

2. กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เมื่อแบ่งตามระดับการพัฒนา สามารถแบ่งได้ 3 ระดับคือ การพัฒนาปัจเจกบุคคล (Individual Development) การพัฒนาอาชีพ (Career Development) และการพัฒนาองค์กร (Organization Development) โดยกิจกรรมที่ใช้คือการฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) และการพัฒนา (Development) (อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์, 2551 ข) ดังภาพที่ 2-11



ภาพที่ 2-11 กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากภาพที่ 2-11 สามารถอธิบายได้ ดังนี้

2.1 การพัฒนาปัจเจกบุคคล ประกอบด้วย

2.1.1 การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่ประกอบด้วยหลากหลาย

รูปแบบ เช่น การอบรมระยะสั้น การสอนงาน การอบรมภายนอก เป็นต้น โดยมีเป้าหมายระยะสั้น เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานในปัจจุบัน

2.1.2 การพัฒนา เป็นกิจกรรมที่นอกเหนือจากงานประจำและงานใน

อนาคต มุ่งเน้นการให้ประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อมีขีดความสามารถพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง เป็นการลงทุนในระยะยาว และมุ่งหวังผลให้บุคลากรมีความเจริญเติบโตในหน้าที่ที่มักจัดให้สำหรับผู้บริหาร

2.1.3 การศึกษา เป็นการเตรียมบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับ

การสร้างงานในอนาคตขององค์กรหรือความก้าวหน้าในหน้าที่ของบุคคลนั้น เป็นการลงทุนในระยะสั้น

2.2 การพัฒนาองค์การ ประกอบด้วยกิจกรรมการศึกษา ซึ่งเป็นการ

แสวงหาแนวทางเพื่อพัฒนาความสามารถขององค์กรอย่างเป็นระบบเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความสมบูรณ์ขององค์กรในการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและความเจริญเติบโตขององค์กรเป็นสำคัญ โดยเน้นให้องค์กรมีระบบทำงานและโครงสร้างที่เอื้อต่อการพัฒนา

บุคลากร เกี่ยวข้องกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงขององค์การเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของ องค์การและความเป็นอยู่ของบุคลากร และสร้างวิธีการปฏิบัติงานเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ลูกค้า และคุณภาพขององค์การโดยรวม

2.3 การพัฒนาสายอาชีพ ประกอบด้วยกิจกรรมการศึกษาเช่นเดียวกัน เป็นกิจกรรมมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายของบุคคลในเรื่องงานกับเป้าหมายขององค์การ เพื่อให้บุคลากรทราบถึงบทบาท หน้าที่ ตำแหน่ง ความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์การของตน โดยมีประโยชน์ คือ สนับสนุนและให้โอกาสในการตรวจสอบความก้าวหน้าของบุคลากร บุคลากร สามารถวิเคราะห์ความสามารถและความสนใจของตนให้สอดคล้องกับองค์การ สร้างความพึงพอใจและความจงรักภักดีของบุคลากร

3. นอกจากนี้หากแบ่งตามวิธีการดำเนินงานนั้น การพัฒนาคนให้มีศักยภาพ ทำได้หลายวิธี ได้แก่

3.1 การฝึกอบรมในงาน (OJT: On the Job Training) หมายถึง การสอน งานในขณะที่ปฏิบัติงานจริง โดยมากแล้วจะเป็นการพัฒนาบุคลากรในเชิงเทคนิค เนื่องจาก ความสามารถในการเรียนรู้นั้นไม่สามารถเรียนรู้ได้จากการสอน การบรรยายในห้อง แต่ต้องลงมือ ปฏิบัติจริงเท่านั้นจึงจะพัฒนางานด้านนี้ได้ และจำเป็นต้องมีผู้ควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด

3.2 ถ่ายทอดสรุปโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Briefing) หมายถึง การไปพูดคุย ปรึกษาหารือกับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เหมาะสำหรับกรณีที่ความสามารถในเรื่องนั้นเป็นข้อ เทคนิควิธีการที่ประสบผลสำเร็จที่ต้องได้จากผู้รู้ ผู้ปฏิบัติในด้านนั้นจริง ๆ และต้องการได้รับ ภายในเวลาอันสั้น

3.3 การสอนงาน (Coaching) การให้คำปรึกษา (Consulting)

3.4 เรียนรู้งานให้ลึกซึ้ง (Job Enrichment)

3.5 เพิ่มขอบเขตงาน (Job Enlargement)

3.6 การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) หมายถึง การหมุนเวียนงาน เป็น การสับเปลี่ยนบุคลากรในหน่วยงานให้ไปทำหน้าที่ในหน่วยงานใหม่ที่มีความเกี่ยวข้องกับงานเดิม ที่ปฏิบัติอยู่ เหมาะสำหรับกรณีที่ความสามารถด้านนั้นไม่สามารถพัฒนาได้จากงานในหน้าที่ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน จำเป็นต้องเรียนรู้จากการเปลี่ยนไปทำหน้าที่อื่น เนื่องจากเป็นความสามารถที่ต้องเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง

3.7 การมอบหมายงาน (Job Assignment) หมายถึง การมอบหมายงาน หรือโครงการใดโครงการหนึ่งให้ไปดำเนินการ เพื่อให้มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถด้าน นั้นได้อย่างแท้จริง โดยทั่วไปมักใช้ควบคู่กับแนวทางอื่น

3.8 การรักษาการแทน (Acting)

3.9 การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) ให้ศึกษาด้วยตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าความรู้ด้วยตนเอง ในกรณีที่ความสามารถเรื่องนั้นมีสื่อที่ให้ศึกษาค้นคว้าพร้อมอยู่แล้ว สามารถเข้าถึงและศึกษาด้วยตนเองได้ไม่ยาก ควรมีแนวทางการตรวจสอบด้วยว่าบุคลากรนั้นมีการศึกษาค้นคว้าจริง ๆ มักใช้ควบคู่กับการถ่ายทอดสรุปโดยผู้เชี่ยวชาญในกรณีที่เกิดข้อสงสัย

3.10 การดูงานนอกสถานที่ (Visiting)

3.11 การประชุม การฝึกอบรม สัมมนา (Meeting, Training and Seminar) หมายถึง การพัฒนาโดยการอบรมในห้องเรียน เหมาะสำหรับการพัฒนาความสามารถที่ต้องเรียนรู้ภายใต้สถานการณ์ไม่มีความเสี่ยงและต้องการเรียนรู้ในภาพรวมอย่างเป็นระบบก่อนไปปฏิบัติจริง

3.12 การศึกษาต่อ (Continuous Study) เป็นการเข้ารับการศึกษาคือต่อเนื่อง หมายถึง การส่งบุคลากรไปศึกษาต่อเพื่อให้สำเร็จวุฒิการศึกษา เหมาะสำหรับการพัฒนาความสามารถด้านข้อความรู้ที่ต้องอาศัยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นระบบและมีสถาบันการศึกษารับรองวิทยฐานะ

3.13 การฝึกงานและทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ (Counterpart)

5.2.5 ความสำคัญของสมรรถนะต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สมรรถนะเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่น่ามาเป็นพื้นฐานจัดทำระบบหรือวางแผนทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายในการดำเนินขององค์กร และนำมาใช้กับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้มีประสิทธิภาพ จึงมีความสำคัญต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ดังต่อไปนี้

1. ด้านการสรรหาและคัดเลือก (Recruitment and Selection) สมรรถนะเป็นพื้นฐานสำคัญของการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตลอดจนพฤติกรรมที่จำเป็น และเหมาะสมตามตำแหน่งงานเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง

2. ด้านการจัดการผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) สมรรถนะถือเป็นมาตรฐานการแสดงผลการปฏิบัติงานที่ดีในการทำงานของบุคลากร ในการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPIs) บรรลุเป้าหมาย

3. ด้านการให้รางวัล (Reward) ภายหลังจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยเชื่อมโยงกับสมรรถนะแล้วจะสามารถพิจารณาให้รางวัลจูงใจแก่นักงานได้อย่างชัดเจน

4. ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน (Training and Development) เป็นเครื่องมือในการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์การอย่างมีระบบ ต่อเนื่อง และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์การ และยุทธศาสตร์ขององค์การ ช่วยให้พนักงานมีทิศทางที่ชัดเจน ตรงตามความจำเป็นของแต่ละบุคคล เมื่อมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะที่กำหนดขึ้นของแต่ละตำแหน่งงานจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับสมรรถนะของตัวเองและความจำเป็นในการพัฒนา ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งทำให้องค์การจัดการฝึกอบรม และพัฒนาได้ตรงตามความจำเป็นยิ่งขึ้น

5. พัฒนาสายอาชีพของพนักงาน (Career and Succession Plan) เมื่อสามารถจัดการฝึกอบรมและพัฒนาได้ตรงตามความจำเป็นแล้ว จะสามารถเชื่อมโยงไปถึงการพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Path) การวางแผนการสืบทอดตำแหน่งที่ชัดเจนขึ้น ทั้งการเลื่อนตำแหน่งงาน (Promotion) และการโอนย้ายงาน (Job Transfer) ซึ่งสมรรถนะจะใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความพร้อมด้านศักยภาพของพนักงานว่าเพียงพอสำหรับการเลื่อนตำแหน่งงานและโอนย้ายงานหรือจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพของพนักงานเป็นรายบุคคล และมีการเตรียมให้เป็นผู้สืบทอดตำแหน่งงาน (Successors) สำหรับตำแหน่งงานระดับบริหารต่อไป

6. การพัฒนาองค์การ (Organization Development) โดยเป็นเครื่องมือช่วยในการแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์การ และยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ขององค์การ มาสู่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์การที่ดีขึ้น เพราะถ้าทุกคนปรับสมรรถนะของตัวเองให้เข้ากับผลงานที่องค์กรต้องการอยู่ตลอดเวลาแล้วในระยะยาวก็จะส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์กรนั้น ๆ สมรรถนะจึงเป็นระบบที่ช่วยในการจัดเรียงผลการปฏิบัติงานของทุนมนุษย์ให้สอดคล้องไปกับกลยุทธ์ธุรกิจ โดยมีการวางแผนงานในขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อไต่ระดับไปสู่ความสำเร็จ

สรุปแล้วประโยชน์ของการใช้สมรรถนะในงานทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านการจัดการและการพัฒนา (HR Management and HR Development) เริ่มจากการรับคนเข้าทำงาน ผนวกสมรรถนะเข้ากับงาน และแสดงให้เห็นคนที่เหมาะสมกับองค์กร จากนั้นเชื่อมต่อการบริหารผลปฏิบัติงาน สร้างตัวชี้วัด และสิ่งที่องค์กรคาดหวัง เพื่อเชื่อมโยงกับการให้รางวัลและโยกเข้ากับการพัฒนาทางเส้นทางอาชีพ มีระดับความก้าวหน้าในขั้นต่อไปเพื่อให้มีการเติบโต สร้างกรอบการทำงานตามสมรรถนะ เพ้นหาคนเก่งและคนรับช่วงต่อในตำแหน่งงานสำคัญ เอาใจใส่และเดินหน้าพัฒนากลุ่มคนดีมีความสามารถเพื่อจุดหมายปลายทางเพิ่มพูนความสำเร็จให้องค์การต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. สภาพสังคมและการศึกษาของไทยในอนาคต

สนาน ลิปปี้เสวตกุล (2547) ได้ศึกษาสภาพสังคมไทยในอนาคต สภาพการศึกษาไทย ขึ้นพื้นฐานในอนาคต และการพัฒนารูปแบบการศึกษาขึ้นพื้นฐานนานาชาติสำหรับประเทศไทยในอนาคต โดยใช้เทคนิค EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) จากผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ และประสบการณ์ในเรื่องการศึกษานานาชาติ ผลการศึกษาพบว่า

ด้านสภาพสังคมไทยในอนาคต 1) ด้านประชากร โครงสร้างครอบครัว ครอบครัวไทย จะเล็กลง มีลักษณะครอบครัวเดี่ยว 2) ด้านศิลปะและวัฒนธรรม ส่งเสริมให้ประชากรมีจิตสำนึก และยึดมั่นในขนบธรรมเนียมและประเพณีอันดีงามของชาติ 3) ด้านสาธารณสุข คนไทยทุกคนในอนาคตมีสุขภาพดีทั้งมิติทางกาย ทางจิต และทางสังคม 4) ด้านเศรษฐกิจ มีการสร้างเครือข่ายทางการค้ามีการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจเพื่อก่อให้เกิดการต่อรองกับประเทศต่าง ๆ 5) ด้านการเมือง การปกครอง มีการกระจายอำนาจสู่ภูมิภาคและท้องถิ่นมากขึ้น 6) ด้านทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมถูกทำลายในวงกว้างมากขึ้น 7) ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จะมีการใช้เทคโนโลยีสำหรับการบริหารจัดการสมัยใหม่

สภาพการศึกษาขึ้นพื้นฐานของไทยในอนาคต 1) ด้านแนวคิดทุกคนต้องได้เรียน เพื่อเป็นพื้นฐานของชีวิต 2) ด้านจุดมุ่งหมายทำให้คนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ 3) ด้านการเรียน การสอน หลักสูตร มีหลักสูตรการศึกษา 8 สาขานำไปเป็นหลักสูตรสถานศึกษา 4) ด้านผู้เรียน มีอิสระในการเรียนมากขึ้น 5) ผู้สอนต้องพัฒนาตนเอง 6) กระบวนการเรียนการสอน เน้นการศึกษาค้นคว้าทดลอง 7) ด้านสื่อการเรียนการสอน สื่อเทคโนโลยี สื่ออิเล็กทรอนิกส์ 8) การวัด และการประเมินผล ประเมินตามสภาพจริง 9) ด้านการบริหารและการจัดการ ส่วนใหญ่จะสิ้นสุด ที่สถานศึกษา 10) ด้านบทบาทของรัฐและเอกชนในการจัดการศึกษา การจัดการศึกษาเป็นหน้าที่ของรัฐ เอกชนจัดเป็นทางเลือกของประชาชน 11) ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ชุมชนเข้ามา เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษามากขึ้น

ด้านการพัฒนารูปแบบการศึกษาขึ้นพื้นฐานนานาชาติสำหรับประเทศไทยในอนาคต

1) ด้านแนวคิดเสริมสร้างความเป็นนานาชาติและความเป็นไทยควบคู่กันไป 2) ด้านจุดมุ่งหมาย การศึกษาขึ้นพื้นฐานนานาชาติ มีแนวโน้มเน้นคุณภาพการคิดเป็นทำเป็น ความคิดสร้างสรรค์การพัฒนาทักษะทางด้านภาษา คอมพิวเตอร์และการเรียนรู้ความแตกต่างทางด้านภาษาและวัฒนธรรม 3) ด้านหลักสูตรเป็นหลักสูตรที่ทันสมัย มีการยอมรับจากนานาชาติ เน้นความเป็นสากลเน้น การเรียนการสอนให้เด็กเป็นศูนย์กลาง 4) ด้านผู้เรียน มีความหลากหลายเชื้อชาติและสัญชาติ 5) ด้านผู้สอน ควรค้นคว้าวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ มากขึ้น 6) ด้านภาษาที่ใช้ ส่วนใหญ่ใช้

ภาษาอังกฤษ 7) ด้านสื่อการเรียนการสอนเป็นสื่อทางอิเล็กทรอนิกส์ มีระบบให้ใช้ได้ง่าย 8) ด้านเกณฑ์ในการคัดเลือกนักเรียน ควรมึคณะกรรมการของโรงเรียนร่วมกันสร้างเกณฑ์คัดเลือกนักเรียนเข้าเรียน โดยทำเป็นเกณฑ์กลางที่ชัดเจนของโรงเรียน 9) ด้านการวัดและการประเมินผล ประเมินตามสภาพความเป็นจริง 10) ด้านระบบการศึกษาเป็นระบบ 12 ปี 11) ด้านการบริหารงบประมาณ เป็นไปตามความเป็นจริงให้อิสระกับโรงเรียนนานาชาติในการบริหารงบประมาณ โดยการยกเลิกการควบคุมการกำหนดค่าเล่าเรียนและค่าธรรมเนียมอื่น ๆ 12) ด้านการบริหารบุคลากร บุคลากรต้องพัฒนาอยู่เสมอมิฉะนั้นจะกระทบคุณภาพทางวิชาการ 13) ด้านการบริหารอาคารสถานที่ จัดอาคารสถานที่ให้เหมาะสมกับสถานศึกษาและสถานการณ์ นักเรียนไม่จำเป็นต้องนั่งเรียนในห้องเรียนอย่างเดียว 14) ด้านคุณภาพของนักเรียน คุณภาพของนักเรียนจะสูงขึ้น เด็กมีการเรียนรู้ที่ทันสมัย กล้าแสดงออกเรียนรู้วัฒนธรรมต่าง ๆ มากขึ้น มีทักษะที่หลากหลาย สามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมต่างประเทศได้

2. หลักสูตรนานาชาติ

กนกพร ชัยประสิทธิ์ (2551) ได้ศึกษาปัจจัยความต้องการศึกษาหลักสูตรนานาชาติ ระดับอุดมศึกษาของนักศึกษาปีที่ 1 มหาวิทยาลัยของรัฐบาล โดยศึกษาจากนักศึกษาที่เรียนหลักสูตรนานาชาติของมหาวิทยาลัยของรัฐบาล 7 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการวิจัยพบว่า

- 1) นักศึกษาส่วนใหญ่ค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อการตัดสินใจเรียนจากอินเทอร์เน็ตและเว็บไซต์
- 2) การเปิดมหาวิทยาลัยให้เข้าไปชมเป็นวิธีที่ควรใช้ในการรับสมัครนักศึกษาเข้าเรียน
- 3) บุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเรียนหลักสูตรนานาชาติ คือบิดามารดา และ
- 4) การตัดสินใจด้วยตนเองกับการตัดสินใจของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเลือกเรียนหลักสูตรนานาชาติ คือ ข้อมูลที่ได้รับจากอาจารย์ฝ่ายแนะแนวอย่างสม่ำเสมอ รุ่นพี่ที่เรียนจบไปแล้วมาให้คำแนะนำ และการได้ข้อมูลจากเว็บไซต์ของสถาบันในสาขาวิชาต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการเลือกเรียนอย่างมาก

3. สมรรถนะผู้บริหารด้านการศึกษา

เจษฎา โพธิ์แก้ว (2551) ศึกษาขีดความสามารถของผู้ประกอบการโรงเรียนสอนภาษาในเขตอำเภอศรีราชาและเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่าขีดความสามารถหลักของผู้ประกอบการอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านทัศนคติในการทำงาน ด้านทักษะในการใช้ภาษา และด้านความรู้ทางด้านภาษา ตามลำดับ ข้อเสนอแนะผู้ประกอบการโรงเรียนภาษาควรมีการพัฒนาขีดความสามารถในด้านการสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า เพื่อทราบ

ถึงความสนใจ ความต้องการ และพฤติกรรมการใช้บริการของลูกค้า เพื่อให้สามารถนำเสนอการให้บริการที่เหมาะสมแก่ลูกค้า ควรมีการจัดการด้านบุคลากรให้เพียงพอต่อการให้บริการลูกค้า เนื่องจากลูกค้ามีความต้องการเรียนกับเจ้าของภาษาโดยตรงและควรพัฒนารูปแบบหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ เช่น หลักสูตรระยะสั้น หลักสูตรเร่งรัดสำหรับลูกค้าเพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการของลูกค้าที่มีความจำกัดทางด้านเวลา รวมถึงประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อให้เกิดเป็นมาตรฐานในการให้บริการ

อัมพา ถ้วยงาม (2551) ได้ศึกษาเพื่อพัฒนาวิธีการประเมินสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และตรวจสอบคุณภาพของวิธีการประเมิน ผลการวิจัยพบว่า วิธีการประเมินสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา มีหลักการสำคัญคือการประเมินเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สมรรถนะด้านความรู้และทักษะที่ใช้ประเมิน ได้แก่ การสื่อสาร การมีส่วนร่วม การวัดและการประเมิน การเน้นผลสำเร็จ การวางแผนการบริหารนโยบาย การแก้ปัญหา การพัฒนานวัตกรรม การพัฒนาเทคโนโลยี การอำนวยการสอนศึกษา การบริหารงบประมาณ การมีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ และการบริหารงานบุคคล การประเมินสมรรถนะประเมินจากงานตามภาระบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การเน้นผลสำเร็จของสถานศึกษา การเน้นความสำคัญของผู้เรียน การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การให้บริการทางการศึกษา การจัดการงบประมาณ ทรัพยากรและเทคโนโลยี

จิราพร พูนพิพัฒน์ (2550) ศึกษาสมรรถนะหลักที่จำเป็นของผู้บริหารระดับผู้จัดการตามความต้องการของบริษัทข้ามชาติ เพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างมีคุณภาพใน 7 ประเทศ คือ ญี่ปุ่น จีน/ไต้หวัน เกาหลี สิงคโปร์ สหรัฐอเมริกา เยอรมัน และออสเตรเลีย ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะหลักที่จำเป็นมากที่สุดอันดับแรกของบริษัทข้ามชาติต้องการ คือ การมีความสามารถในการสื่อสาร รองลงมา คือ ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การมีภาวะผู้นำ การคิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาการสร้างแรงจูงใจในตัวเอง การมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การมีความกระตือรือร้น การมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรหรือการมีทัศนคติในทางบวก และการมีทักษะในการเจรจาต่อรองตามลำดับ ผู้บริหารระดับผู้จัดการฝ่ายของทุกบริษัทให้ความสำคัญในการกำหนดสมรรถนะหลักของผู้บริหารระดับผู้จัดการ เพราะเป็นการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่เหมาะสมในการเป็นผู้จัดการของบริษัท โดยวิธีการพัฒนาบุคลากรส่วนใหญ่ใช้การอบรม สัมมนาตามหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรสำหรับผู้บริหาร หรือเลือกฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถบางประการให้กับผู้บริหาร

นพดล ถิณารมย์ (2550) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 6 ฐานะ คือ ผู้บริหาร ผู้นำในการสอนหรือด้านวิชาการ ผู้รักษาระเบียบวินัย ผู้ส่งเสริมมนุษยสัมพันธ์ ผู้ประเมินผล และผู้แก้ปัญหาความขัดแย้ง

สมนึก ทองเอี่ยม (2550, หน้า 176-181) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารระดับกลางในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และได้วิเคราะห์สมรรถนะ และกำหนดเป็นสมรรถนะหลักทางการบริหารเพื่อการศึกษาวิจัย 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

ด้านที่ 1 สมรรถนะด้านการบริหารคน ประกอบด้วย 6 สมรรถนะย่อย คือ 1) การปรับตัวและยืดหยุ่น 2) การสื่อสาร 3) การทำงานเป็นทีม 4) การนำทีมงาน 5) การสอนงาน และ 6) การสร้างเครือข่าย

ด้านที่ 2 สมรรถนะด้านความรู้ในการบริหาร ประกอบด้วย 5 สมรรถนะย่อย คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การวางแผนงาน 3) การบริหารการเปลี่ยนแปลง 4) การเจรจาต่อรอง และ 5) การกำกับติดตามงาน

ด้านที่ 3 สมรรถนะด้านการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย 8 สมรรถนะย่อย คือ 1) ความรู้องค์การ 2) การคิดเชิงระบบ 3) การคิดเชิงวิเคราะห์ 4) การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 5) การมุ่งเน้นเทคโนโลยี 6) การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ 7) การทำงานให้สัมฤทธิ์ผล และ 8) การมีจิตให้บริการ

ด้านที่ 4 สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 2 สมรรถนะย่อย คือ 1) การสร้างความศรัทธา และ 2) ความมีจริยธรรม

อนนท สุภาพกิจ (2550) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์และศึกษาองค์ประกอบพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทการจัดการศึกษาของสังคมไทยใน 7 ด้าน ได้แก่ การมีความคิดริเริ่ม การรู้จักปรับปรุง การยอมรับนับถือ การให้ความช่วยเหลือ การโน้มน้าวจิตใจ การประสานงาน และการเข้าสังคม

สุพรรณ เกษมสวัสดิ์ (2549) ศึกษาความสามารถหลักของผู้บริหารศูนย์บริการการศึกษา นอกโรงเรียนอำเภอโดยใช้วิธีการวิจัยแบบเทคนิคเดลฟาย ผลการศึกษาวិจัยพบว่าความสามารถหลักของผู้บริหารศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ มีความสามารถหลักสำคัญ 5 ด้าน คือ 1) การบริหารคน ประกอบด้วย การปรับตัว ทักษะในการสื่อสารและการประสานสัมพันธ์ 2) ความรอบรู้ในการบริหาร ประกอบด้วย การบริหารการเปลี่ยนแปลง การมีจิตมุ่งบริการ และ

การวางแผนกลยุทธ์ 3) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย การทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์และการบริหารทรัพยากร 4) การบริหารอย่างมืออาชีพ ประกอบด้วย การตัดสินใจ การคิดเชิงกลยุทธ์และความเป็นผู้นำ 5) การศึกษานอกโรงเรียน ประกอบด้วย การปรับปรุงตนเอง ขอบข่ายงานการศึกษานอกโรงเรียนที่เกี่ยวกับผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ สิ่งแวดล้อมทางการศึกษานอกโรงเรียนและกระบวนการของการศึกษา

พรชัย คาวรรณา (2548) ศึกษาและเพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป ผลการวิจัยปรากฏว่าความสามารถในการบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในฝันทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก

รวีวรรณ เผ่ากัณหา (2548) ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะทางการบริหารและรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารระดับภาควิชา สาขาวิชาพยาบาลศาสตรมหาวิทาลัยของรัฐ ผลการวิจัยสรุปได้ว่าองค์ประกอบสมรรถนะทางการบริหารประกอบด้วยสมรรถนะที่สำคัญที่ควรได้รับการพัฒนา 5 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำ การพัฒนาอาจารย์ การพัฒนาวิชาชีพ บริหารการวิจัยและบริการ และการบริหารการสอน 2) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารประกอบด้วย 3 ยุทธศาสตร์สำคัญ คือ เชิงนโยบาย เชิงกระบวนการพัฒนา และเชิงผลลัพธ์

อังศินันท์ อินทรกำแหง และทัศนยา ทองภักดี (2548) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบสมรรถนะด้านผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ เอกชน และในกำกับของรัฐ ใน 4 ด้าน คือ สมรรถนะด้านบริการวิชาการ การสอน การวิจัย และการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม พบว่าสมรรถนะด้านบริการวิชาการมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกสูงต่อความเป็นผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ กล่าวคือ ถ้าอาจารย์มีสมรรถนะด้านบริการวิชาการอยู่ในระดับสูง จะมีผลทำให้อาจารย์มีความเป็นผู้นำทางวิชาการสูงขึ้น

จุฑามาส เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2547) ศึกษาและเปรียบเทียบความสามารถของผู้บริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว จากครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว โดยศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานโรงเรียนด้านงานวิชาการ งานปกครอง งานธุรการ งานบริการ งานโรงเรียนกับชุมชนและงานบริหารทั่วไป

มณีวรรณ ฉัตรอุทัย (2547, หน้า 4-23) ได้เสนอตัวอย่างการจัดกลุ่มขีดสมรรถนะที่เป็นกรอบแนวคิดการพัฒนาบุคลากร ในรายงานผลการศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรบนฐานขีดสมรรถนะ ภายใต้โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร สำนักงาน ป.ป.ช. พ.ศ. 2547-2550 ดังนี้

กลุ่มที่ 1 มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย 1) ความคิดริเริ่ม 2) ตระหนักในคุณภาพ และความเป็นระเบียบ และ 3) การมุ่งความสำเร็จในงาน

กลุ่มที่ 2 ความสามารถในการโน้มน้าว ประกอบด้วย 1) การโน้มน้าวชักจูง 2) การสร้างเครือข่ายการทำงาน 3) ทักษะการเจรจาต่อรอง 4) การคำนึงถึงการใช้สิทธิพลและผลกระทบ และ 5) การสื่อสาร

กลุ่มที่ 3 ความสามารถในการจัดการ ประกอบด้วย 1) การจัดการการทำงาน 2) วิสัยทัศน์ผู้นำ 3) การทำงานเป็นทีมและการสร้างความร่วมมือ 4) การนำทีมงาน 5) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ 6) การร่วมแรงร่วมใจ 7) การจัดระบบสารสนเทศ 8) การติดตามงาน 9) การสร้างวิสัยทัศน์ 10) การกำหนดทิศทาง 11) การพัฒนาบุคลากร และ 12) การกระจายงาน

กลุ่มที่ 4 ความสามารถในการบริหาร ประกอบด้วย 1) ความไว้วางใจและความซื่อสัตย์ 2) ความอดทนต่อความกดดัน 3) ความสามารถเชิงกลยุทธ์ 4) ความตั้งใจมั่น 5) การรับรู้ความเป็นจริง 6) การจัดการความเสี่ยง 7) ความรวดเร็วในการฟื้นคืน 8) การเรียนรู้ที่ปฏิบัติได้ 9) ความผูกพันกับองค์กร 10) มีพลัง 11) กล้าตัดสินใจ 12) ความพร้อมต่อการแข่งขัน 13) เป็นผู้นำในการดำเนินการ และ 14) มุมมองทางธุรกิจ

กลุ่มที่ 5 บริการ ประกอบด้วย 1) ความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ 2) การให้ความสำคัญต่อลูกค้า

กลุ่มที่ 6 ความสามารถทางการคิด ประกอบด้วย 1) การแก้ปัญหาและการตัดสินใจคุณภาพ 2) ความใส่ใจต่อองค์กร 3) การคิดนวัตกรรม 4) การแสวงหาสารสนเทศ 5) การมองภาพรวมองค์กร 6) มุมมองในระดับสากล และ 7) การคิดเชิงวิเคราะห์

ชัยพร วิชาวุธ, พรรณราย ทรัพย์ะประภา และชูพงศ์ ปัญจเมวิท (2546, หน้า 79-80) ได้ศึกษาวิจัยนโยบาย กลไกการพัฒนา และประเมินติดตามผลการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐ และได้สรุปคุณลักษณะ สมรรถนะที่คาดหวังในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ระดับสูง และระดับกลางของรัฐ ดังนี้ 1) การบริการและรับใช้ประชาชน 2) ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ 3) บริหารโดยใช้อำนาจน้อยลง 4) สามารถบริหารนโยบายให้สัมฤทธิ์ผล และ 5) มีความเป็นผู้นำ

เดลมอนต์ (Delmont, 2002 อ้างถึงใน ธีววรรณ เผ่ากัณหา, 2548, หน้า 35) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารระดับภาควิชา กำหนดรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารระดับภาควิชา

ประกอบด้วย 1) หน้าที่หลักของหน่วยวิชาการ 2) บทบาทและความรับผิดชอบตามตำแหน่ง 3) สมรรถนะ ในส่วนของสมรรถนะนี้ได้แบ่งเป็น 3 ด้าน ด้วยกัน คือ

ด้านภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 1) มีวิสัยทัศน์ที่สร้างสรรค์และยั่งยืน 2) ตัดสินใจและใช้ความเป็นผู้นำอย่างเหมาะสม 3) การจูงใจ การสร้างแรงบันดาลใจและการโน้มน้าว 4) การสร้างสรรคงานและนวัตกรรม 5) การใช้ทรัพยากรที่ก่อให้เกิดรายได้ 6) การแสดงถึงพันธะที่ต้องรับผิดชอบ 7) การแสดงคุณลักษณะที่นุ่มนวล ซื่อตรง ไว้วางใจได้ มีคุณธรรมและจริยธรรม 8) การแสดงถึงการเป็นผู้มีความรู้ความชำนาญทางวิชาการ

ด้านมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย 1) การสื่อสาร การฟัง การพูด การเขียน และการนำเสนอในที่ชุมชน 2) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่แสดงถึงความเข้าใจและความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น สามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น 3) การนำกลุ่ม ทีม กรรมการ หรือโครงการ หรือดำเนินการประชุม 4) การคาดการณ์ล่วงหน้า การต่อรอง การจัดการความขัดแย้งและแก้ไขปัญหา การจัดการความเครียดและการบริหารการเปลี่ยนแปลง

ด้านบริหารจัดการ ประกอบด้วย 1) การจัดการองค์การ การวางแผน การมอบหมายงาน และการจัดลำดับความสำคัญของงาน 2) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและประสิทธิภาพขององค์การ 3) การตัดสินใจที่ทันเวลา เหมาะสม 4) ความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับการอุดมศึกษา นโยบายของมหาวิทยาลัย ระเบียบปฏิบัติต่างๆ 5) การดำเนินการที่มีประสิทธิภาพและคงทน 6) การประยุกต์เทคโนโลยีในการดำเนินงาน

American Society for Training and Development (2004) ได้ศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นต้องมีสำหรับการเรียนรู้ในที่ทำงานและปฏิบัติงานแบบมืออาชีพในปัจจุบันและอนาคต พบว่าสมรรถนะที่สำคัญในอนาคต ได้แก่ การวิเคราะห์ความจำเป็นและเสนอแนวทางแก้ปัญหา การคิดเชิงกลยุทธ์ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และพลังขับเคลื่อนเพื่อผลลัพธ์