

สภาพ ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคชีวิต
วิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
Situation, Needs and Developmental Guidelines for Human
Resource Development in the New Normal under Buengkan
Primary Educational Service Area Office

เสาวนีย์ อินถนอม^{1*}, ทศนา ประสานตรี², สุมาลี ศรีพุทธิรินทร์³

Saowanee Inthanom^{1*}, Tatsana Prasantree², Sumalee Sriputtarin³

^{1*, 2, 3} สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

^{1*, 2, 3} Educational Administration and Development Program, Faculty of Education

Nakhon Phanom University

*Corresponding author; E-mail: krutui.saowanee@gmail.com

Received 1 July 2024 Revised 24 November 2024

Accepted 6 December 2024 Available online 23 December 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ 2) ประเมินความต้องการจำเป็นของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ 3) พัฒนาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2565 จำนวน 353 คน โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีจำนวน 4 ฉบับ คือ 1) แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98 2) แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98 3) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง มีค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหาเท่ากับ 1.00 และ 4) แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ มีค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหาเท่ากับ 1.00 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ความต้องการจำเป็นมีค่าสูงกว่าค่าโดยรวม ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่นและคล่องตัวตามสถานการณ์ ด้านการวางแผนและพัฒนาทักษะในยุคชีวิตวิถีใหม่ 3) แนวทางการพัฒนา 1) การวางแผนและพัฒนาทักษะในยุคชีวิตวิถีใหม่ ผู้บริหารวางแผนออกแบบและส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเอง พัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีรูปแบบอบรมออนไลน์ ให้ทันยุคสมัย 2) ความยืดหยุ่นและคล่องตัวตามสถานการณ์ปรับการทำงานและเตรียมความพร้อมให้มีความยืดหยุ่นคล่องตัว ทำงานได้ทุกที่ทุกเวลาหรือการประชุมในรูปแบบออนไลน์ 3) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและการสร้างเครือข่าย การตั้งเป้าหมาย แนวทางในการปฏิบัติงานของตนเองที่สอดคล้องกับเพื่อนร่วมงานเป็นไป

ในทิศทาง 4) การประเมินและรายงานผลการดำเนินงาน ผู้บริหารควรกำหนดเกณฑ์การประเมินร่วมกับบุคลากร สนับสนุนให้มีการประเมินในรูปแบบออนไลน์มากขึ้น ลดการประเมิน ผลการประเมินแนวทางพัฒนาโดยรวมพบว่ามี ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, ยุคชีวิตวิถีใหม่, ความต้องการจำเป็น

ABSTRACT

This research aims to: 1) examine the current and desired states of human resource development in the new normal era; 2) assess the needs for human resource development in the new normal era; and 3) develop guidelines for human resource development in the new normal era. The sample group consisted of 353 educational administrators and teachers under the jurisdiction of the Bueng Kan Primary Educational Service Area Office for the 2022 academic year, selected through multi-stage sampling. The research instruments included four sets: 1) a current state questionnaire with a reliability of .98, 2) a desired state questionnaire with a reliability of .98, 3) a structured interview with a content validity index of 1.00, and 4) an assessment form for the appropriateness and feasibility of the human resource development guidelines in the new normal era with a content validity index of 1.00. The statistics used included percentages, means, standard deviations, and the Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}).

The research findings revealed that: 1) the overall current state is at a high level, while the overall desired state is at the highest level; 2) the needs are higher than the overall value, specifically in terms of flexibility and adaptability to situations, and planning and developing skills in the new normal era; 3) the development guidelines are as follows: 1) Planning and skill development in the new normal era - administrators should plan, design, and promote self-development and enhance technological competencies through online training to keep up with the times; 2) Flexibility and adaptability to situations - work processes should be adjusted to be flexible and adaptable, enabling work from anywhere and anytime or conducting meetings online; 3) Creating organizational culture and networking - setting goals and working guidelines that align with colleagues in a consistent direction; 4) Evaluating and reporting performance - administrators should set evaluation criteria in collaboration with staff and support more online evaluations while reducing traditional evaluations. The overall assessment of the development guidelines found them to be highly appropriate and feasible.

Keywords: Human Resource Development, The New Normal, Needs Assessment

บทนำ

การระบาดของไวรัสโคโรนา พ.ศ. 2562-2564 เป็นการระบาดทั่วโลก โดยมีสาเหตุมาจากไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่เริ่มต้นขึ้นในเดือนธันวาคม พ.ศ. 2562 โดยพบครั้งแรกในนครอู่ฮั่น เมืองหลวงของมณฑลหูเป่ย์ ประเทศจีน องค์การอนามัยโลกได้ประกาศให้การระบาดนี้เป็นภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุขระหว่างประเทศ ในวันที่ 30 มกราคม 2563 และประกาศให้เป็นโรคระบาดทั่วในวันที่ 11 มีนาคม 2563 จากเดิมที่เราคิดว่าเรื่องโรคระบาดอาจเป็นเรื่องไกลตัวเราเห็นการแพร่ระบาดของโรคซาร์สและพบเจอกับวิกฤตต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง แต่เราไม่เคยคิดว่ามันจะมาถึงตัวจนกระทั่งโควิด-19 มาถึงและก่อให้เกิดผลกระทบไปทั่วโลก วันนี้ทุกคนจึงตระหนักเพิ่มขึ้นว่าวิกฤตที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องใกล้ตัวที่ทำให้ชีวิตไม่เหมือนเดิม สังคมจึงต้องเตรียมพร้อมหลายเรื่องความไม่เหมือนเดิมหลังต้องเผชิญกับวิกฤตโควิด-19, เริ่มต้นจากชีวิตของคนเราที่เปลี่ยนแปลงไปขณะที่หลายหน่วยงานองค์กร ต่างปรับความคิด พฤติกรรม และวิธีการทำงานที่มีความยืดหยุ่นมากขึ้น จากเดิมคนทำงานมักให้ความสำคัญกับสร้างสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัวเป็นสำคัญแต่ปัจจุบันที่เราทุกคนต่างมีสัดส่วนเวลาของการทำงานและชีวิตส่วนตัวเกิดขึ้นพร้อม ๆ กันสลับสับเปลี่ยนกันไปตลอดทั้งวัน เกิดที่ชีวิตการทำงานหลอมรวมกับชีวิตส่วนตัวเป็นหนึ่งเดียวจนเราต้องสร้างวินัยในการทำงาน ท้ามกลางอิสระและความยืดหยุ่นที่เพิ่มขึ้นจากการทำงานที่บ้าน นอกจากการทำงานที่บ้านที่สร้างเศรษฐกิจคนติดบ้าน และการทำธุรกรรมทางออนไลน์เติบโต อย่างก้าวกระโดดแล้ว อีกหนึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เห็นได้ชัด ๆ ในช่วงโควิด-19 ก็คือ คนให้ความสนใจและมีความรู้เกี่ยวกับสุขภาพมากและสาธารณสุขมากขึ้น เช่น สำคัญกับการล้างมือการสวมหน้ากากอนามัย หรือแม้แต่การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่เคยมีการพูดถึงมาอย่างยาวนานและเกิดขึ้นช้ามาก กลับถูกขับเคลื่อนได้เร็วขึ้นเพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาต่างในชีวิตประจำวันในยุคชีวิตวิถีใหม่ (ชัยชนะ มิตรพันธ์, 2563)

ท่ามกลางความท้าทายของการบริหารในยุคของการแข่งขันด้วยทุนมนุษย์ “คน” จึงเป็นต้นทุนสำคัญขององค์กร ในการทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์และตอบสนองต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงที่ปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา บทบาทของการบริหารทุนมนุษย์ในภาคราชการจึงจำเป็นต้องสร้างความเข้มแข็งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เพียงพอที่จะเผชิญต่อ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว และปรับเปลี่ยนบทบาทจากการให้ความสำคัญกับการทำงานประจำ และงานเอกสารมาเป็นการสนับสนุนให้องค์กรสามารถบริหารกำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เพื่อนำพาองค์กรให้บรรลุพันธกิจและเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ (สำนักงาน ก.พ., 2563) การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญในการบริหารองค์กร และบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดในองค์กร ดังนั้น องค์กรจะต้องหวงแหนดูแลเอาใจใส่ เพราะบุคลากรหรือคนเป็นปัจจัยหรือตัวแปรสำคัญในความสำเร็จในการบริหาร

จัดการขององค์กรให้ก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร การจะรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรนาน ๆ นั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจและสร้างขวัญในการทำงานให้กับบุคลากร เมื่อบุคลากรนั้นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผลดังกล่าวจะส่งผลให้บุคลากรและองค์กรเอื้อประโยชน์ต่อกัน ความสัมพันธ์นี้จะเห็นได้ว่า หากบุคลากรในองค์กรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้วก็จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและประสิทธิผลโดยรวมขององค์กร แต่ปัญหาที่คือจะบริหารจัดการอย่างไรจึงจะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรที่ตัวเองสังกัดอยู่ เพราะหากบุคลากรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว องค์กรย่อมเกิดความเสียหาย เป้าหมายขององค์กรย่อมไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ (ธีรภัทร ขัติยะหล้า, 2555)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการแสดงออกของศักยภาพบุคคลในองค์กรทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานพึงพอใจในงาน มีจิตสำนึกจงรักภักดีต่อองค์กร

มีการฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการทำงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นต้องกระทำอย่างเป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่องอย่างมีระบบเพราะบุคคลที่มีความรู้ความเข้าใจต่างกัน มีทัศนคติที่แตกต่างกันจะไม่สามารถทำงานร่วมกันได้ การประสานงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีระบบเท่านั้นที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จแก่องค์กร ในบรรดาทรัพยากรการบริหาร 4 อย่าง ซึ่งได้แก่ บุคลากร เงิน วัสดุสิ่งของ และ การจัดการนั้น บุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ทั้งนี้เพราะบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารกิจการต่างๆ คนเป็นทรัพยากรที่มีคุณประโยชน์มหาศาลยากที่จะหาสิ่งใดเปรียบ แม้จะมีการคิดค้นประดิษฐ์เครื่องจักรกลเข้ามาทำงานแทนกำลังคน แต่ก็ไม่พ้นที่จะต้องมีคนคอยควบคุมดูแลรักษา หลายองค์การจึงหันมาให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรของตนมากขึ้น เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพให้เกิดแก่บุคคลในองค์กร (พิทยา บุญรุ่ง, 2555)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว เห็นได้ว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในช่วงหลังจากที่เกิดเหตุการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ ยุคปกติใหม่ นั้นมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากต้องรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทำให้การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารไปในหลายๆด้าน เพื่อให้ตอบโจทย์การทำงานในยุคชีวิตวิถีใหม่ไม่ว่าจะเป็นด้านการวางแผน นโยบาย การประสานงาน การพัฒนาบุคลากรนั้น รวมไปถึงด้านเทคโนโลยี และ Software ที่เข้ามาในรูปแบบที่จัดการการทำงานในยุคปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะวิจัยเรื่อง สภาพความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคชีวิตวิถีใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เพื่อจะได้นำผลงานวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ให้มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
2. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
3. เพื่อพัฒนาแนวทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ทบทวนวรรณกรรม

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1.1 ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

อาภาพร ฐรี (2562) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการวิธีการหนึ่งที่มีการพัฒนาของบุคคลอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการพัฒนาตนเอง เพิ่มศักยภาพ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้นของบุคคลเหล่านั้น โดยกระบวนการ วิธีการที่จะเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย 3 กิจกรรม ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา

สุวดี กิจเดช (2562) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กรอบกระบวนการกิจกรรม เพิ่มความรู้ ทักษะและความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ เช่นการฝึกอบรม การศึกษา การบริหารความรู้ เพื่อปรับปรุงความสามารถให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

พระมหาอาทิตย์ ชัยนา (2563) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หมายถึง เป็นการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้รวดเร็วยิ่งขึ้น ขณะเดียวกัน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็เป็นการพัฒนากิจกรรม ส่งเสริมการเรียนรู้ ซึ่งมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบโดยองค์การเพื่อนส่งเสริม สนับสนุน และปรับปรุงให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานที่เหมาะสม มีการเปลี่ยนแปลงเจริญเติบโตทางจิตใจและบุคลิกภาพที่ดีขึ้น ทั้งในงานปัจจุบันและเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับงานในอนาคต

1.2 ความหมายของทรัพยากรมนุษย์ในยุคชีวิตวิถีใหม่

เกียรติ บุญโย (2562) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ หมายถึง กระบวนการหนึ่งที่จะช่วยให้องค์การได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่องค์กร และพร้อมจะรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจยุคปัจจุบัน ดังจะเห็นได้จากขอบข่ายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่กว้างครอบคลุมกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรและเกี่ยวข้องกับทุกชั้นตอนของการบริหารงาน นับตั้งแต่การวางแผนเพื่อสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติ การดูแลบำรุงรักษา จนกระทั่งบุคลากรพ้นไปจากการปฏิบัติงานซึ่งงานในแต่ละหน้าที่นั้น จะต้องเกี่ยวข้องกับบุคลากรหรือสมาชิกในองค์กร 3 ช่วงระยะเวลาได้แก่ก่อนปฏิบัติงาน ขณะปฏิบัติงานและหลังปฏิบัติงาน

มณีนรัตน์ ชัยยะ และเพ็ญศรี ฉรินัง (2565) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ หมายถึง กิจกรรมที่เกิดภายใต้การเปลี่ยนแปลง ต้องปรับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการบริหารเชิงรุก ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ทางธุรกิจขององค์กร เพื่อการดำเนินงานอย่างยั่งยืนของธุรกิจบนพื้นฐานของการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนของสังคมโดยรวม

กชกร สุขศิริสมบัติ และคณะ (2566) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ การเพิ่มพูนความรู้ทักษะ และการปรับตัวรับมือให้ทันต่อสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นโดยประเมินผลของประสิทธิภาพนั้นได้จากคุณภาพของงาน ปริมาณของงาน เวลาในการปฏิบัติงานและค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน

2. แนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคชีวิตวิถีใหม่

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการเตรียมรับมือความปกติใหม่ New Normal ที่เกิดขึ้นหลังวิกฤตโควิด-19 นั้นทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีการปรับเปลี่ยนไปหลายอย่าง เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับชีวิตปกติใหม่นั้น ผู้วิจัยได้ศึกษากรอบแนวคิดจากนักวิชาการนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ ได้ดังนี้

2.1 ด้านการวางแผนและพัฒนาทักษะในยุคชีวิตวิถีใหม่

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2563) ให้ความหมายแนวทางการวางแผนและพัฒนาทักษะในยุคชีวิตวิถีใหม่ หมายถึง การพัฒนาบุคลากรโดยวิธีการฝึกอบรม มีแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีที่นำการฝึกอบรม มาใช้เป็นการพัฒนาหน่วยงานสามารถนำไปกำหนดแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรเชิงลึกให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ บทบาท ยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน ความต้องการของหน่วยงาน

อัครันท์ ฤกษ์เดชา (2564) ให้ความหมายแนวทางการวางแผนและพัฒนาทักษะในยุคชีวิตวิถีใหม่ หมายถึง การพัฒนาคนภายใต้วิถี New Normal นั้น จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงการใช้สื่อในการพัฒนาการเรียนรู้ในหลายมิติ ซึ่งมีทั้งจุดเด่น และจุดด้อย ส่งผลให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และหลายพฤติกรรมจะอยู่ถาวรกลายเป็น New Normal ซึ่งเป็นสิ่งที่หลายองค์กรต้องปรับตัวและค้นหาแนวทางการพัฒนาบุคลากร และต้องมีการปรับกระบวนการทางความคิด (Mindset) ในการปฏิบัติงานนับตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงจนถึงผู้ปฏิบัติงานในระดับล่าง เพื่อที่จะสามารถทำงานร่วมกันภายใต้การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันได้

สรุปได้ว่า การวางแผนและพัฒนาทักษะในยุคชีวิตวิถีใหม่ เป็นการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ ในด้านการพัฒนา ทักษะที่จะต้องในยุคนี้ ด้านเทคโนโลยี ตลอดจนกระบวนการพัฒนาที่ปรับเปลี่ยนการปรับกระบวนการทางความคิด (Mindset) และพัฒนาในรูปแบบ การอบรม ประชุม การสัมมนา ที่มีมาตรการที่เป็นมาตรฐานปลอดภัย และมีกระบวนการในรูปแบบออนไลน์มากขึ้น ที่สอดคล้องกับยุคชีวิตวิถีใหม่

2.2 ด้านความยืดหยุ่นและคล่องตัวตามสถานการณ์

ธิดารัตน์ ฉิมหลวง (2564) ให้ความหมายแนวทางการพัฒนาความยืดหยุ่นและคล่องตัวตามสถานการณ์ หมายถึง ความคล่องตัวและยืดหยุ่น (Resilience) ความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะผ่านการออกแบบโครงสร้างองค์กร หรือการจัดลำดับชั้นงานที่เสริมสร้างความคล่องตัว มีการส่งถ่ายกระจายอำนาจอย่างเหมาะสม รวมไปถึงเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ และรวดเร็ว

ประคัลภ์ ปันทพลังกูร (2565) ให้ความหมายแนวทางการพัฒนาความยืดหยุ่นและคล่องตัวตามสถานการณ์ หมายถึง ความยืดหยุ่นในการเรียนรู้และการทำงาน ซึ่งสามารถทำงานแทนกันได้มากขึ้น แนวทางการพัฒนาพนักงานจะให้ความสำคัญกับการหมุนงาน (Rotation) มากขึ้น ต้องมีการเรียนรู้เพื่อทำงานทดแทนกัน ต้องทำงานยืดหยุ่นกันมากขึ้น และที่สำคัญต้องทำงานแทนคนอื่นได้ ในกรณีที่เพื่อนร่วมทีมติดเชื่อหรือไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้ ทำให้พนักงานเริ่มเรียนรู้ว่า ได้ความรู้และมุมมองในการทำงานใหม่ๆ ที่ไม่เคยทำมาก่อน และเริ่มเปิดใจรับแนวทางในการหมุนเวียนงาน และการโอนย้ายงานเพื่อการพัฒนาการมากขึ้นกว่าเดิม

สรุปได้ว่า ความยืดหยุ่นและคล่องตัวตามสถานการณ์ หมายถึง ความคล่องตัวและยืดหยุ่น (Resilience) ความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ความสามารถในการปฏิบัติงานอื่น การหมุนงาน การสอนงาน ยืดหยุ่นและสามารถทำงานทุกงานได้ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นอย่างที่ไม่ได้รับผิดชอบ ทักษะใหม่ที่สามารถปฏิบัติงานในสถานที่อื่นทุกที่ทุกเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและการสร้างเครือข่าย

สำนักงาน ก.พ. (2563) ให้ความหมายแนวทางการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและการสร้างเครือข่าย หมายถึง พัฒนากลไกระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD) ให้เชื่อมโยงกัน กำหนดแนวทางวิธีการพัฒนาที่สร้างการมีส่วนร่วมเกณฑ์มาตรฐานความสำเร็จและเครื่องมือสนับสนุนการเรียนรู้

สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี

โสมวลี ชยามฤต (2564) ให้ความหมายแนวทางการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและการสร้างเครือข่าย หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับที่มีการเปลี่ยนแปลง โดยการทำความเข้าใจระหว่างหน่วยงานต่างๆ เพื่อการแลกเปลี่ยนถ่ายทอดความรู้ด้านการพัฒนาคนและพัฒนางาน ร่วมมือกันพัฒนาทักษะให้แก่บุคลากรเป็นในทิศทางเดียวกัน ให้มีทักษะตรงกับลักษณะงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ดึงศักยภาพให้บุคลากรของหน่วยงานได้มีโอกาสในการเรียนรู้สร้างประสบการณ์ และสร้างพื้นที่สำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

สรุปได้ว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและการสร้างเครือข่าย หมายถึง การแลกเปลี่ยนความรู้การสร้างเครือข่ายระหว่างหน่วยงาน เพื่อร่วมพัฒนาและดึงศักยภาพให้บุคลากรของหน่วยงานได้มีโอกาสในการเรียนรู้สร้างประสบการณ์ สร้างพื้นที่สำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2.4 ด้านการประเมินและรายงานผลการดำเนินงาน

นิสดารก์ เวชยานนท์ (2562) ให้ความหมายแนวทางการประเมินและรายงานผลการดำเนินงาน หมายถึง การประเมินผลการฝึกอบรม การประเมินผลการฝึกอบรมจะทำให้ทราบว่า การฝึกอบรมที่จัดขึ้นมานั้น บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ จะประเมินในเรื่องต่าง เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่อบรม วิทยากร ระยะเวลา สถานที่ อุปกรณ์ การจัดการฝึกอบรม รูปแบบของการประเมินผลจะมีอยู่ 4 ระดับ คือ 1) Reaction คือการประเมินปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวข้องกับความรู้ 2) learning เป็นการวัดว่าผู้เข้ารับการอบรมได้เรียนรู้อะไรบ้างจากหลักสูตรโดยดูจากเป้าหมายของการฝึกอบรมที่ได้กำหนดไว้ 3) Behavior เป็นการพิจารณาว่าผู้เข้ารับการอบรมได้มีการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมหลังจากที่ได้มีการอบรมหรือไม่อย่างไร 4) Results เป็นขั้นตอนสุดท้ายที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบโดยรวมของการฝึกอบรมที่มีต่อองค์กรในด้านการศึกษาการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา

อัคนันท์ กฤษณะเดชา (2564) ให้ความหมายแนวทางการประเมินและรายงานผลการดำเนินงาน หมายถึง รูปแบบการประเมินผลที่เปลี่ยนไปจากเดิม กระบวนการที่ใช้ระบบ Online เข้ามามีส่วนในกระบวนการประเมิน โดยหลักการยังเหมือนเดิมแต่แนวปฏิบัตินั้นเปลี่ยนไป โดยเป้าหมายในการเรียนคือการพัฒนาบุคคลและดำเนินการรายงานผลการดำเนินการติดตามประเมินผลตามหลักเกณฑ์

สรุปได้ว่า ด้านการประเมินและรายงานผลการดำเนินงาน หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงาน รูปแบบการประเมินผลที่เปลี่ยนไปจากเดิม กระบวนการที่ใช้ระบบ Online เข้ามามีส่วนในกระบวนการประเมิน โดยผู้ประเมินสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานได้ทุกแห่ง และดูที่ผลสำเร็จของงานมากกว่ากระบวนการที่ได้มา

วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ของการพัฒนาบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มี 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬตามกรอบแนวคิด 4 ด้าน โดยเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 353 คน

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินความต้องการจำเป็นของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยนำข้อมูลจากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์

มาคำนวณหาค่าความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified}) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น

ระยะที่ 2 การพัฒนาการพัฒนาศูนย์พยาบาลชุมชนในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มี 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักแนวทางการพัฒนาศูนย์พยาบาลชุมชนในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามกรอบแนวคิดทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 3 คน

ขั้นตอนที่ 2 การร่างแนวทางการพัฒนาศูนย์พยาบาลชุมชนในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยใช้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ในขั้นตอนที่ 1 และการวิเคราะห์ข้อมูลตามเอกสารบทที่ 2 เกี่ยวกับการพัฒนาศูนย์พยาบาลชุมชนในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผนและพัฒนาทักษะในยุคชีวิตวิถีใหม่ 2) ด้านความยืดหยุ่นและคล่องตัวตามสถานการณ์ 3) ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและการสร้างเครือข่าย 4) ด้านการประเมินและรายงานผลการดำเนินงาน แล้วร่างเป็นแนวทางการพัฒนาศูนย์พยาบาลชุมชนในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีการประเมินคุณภาพเครื่องมือวิจัย ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด 5 คน

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาศูนย์พยาบาลชุมชนในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผนและพัฒนาทักษะในยุคชีวิตวิถีใหม่ 2) ด้านความยืดหยุ่นและคล่องตัวตามสถานการณ์ 3) ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและการสร้างเครือข่าย 4) ด้านการประเมินและรายงานผลการดำเนินงาน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางพัฒนาศูนย์พยาบาลชุมชนในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาแนวทางพัฒนาศูนย์พยาบาลชุมชนในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มี 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผลการวิจัยสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางพัฒนาศูนย์พยาบาลชุมชนในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามกรอบแนวคิด 4 ด้าน โดยเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 353 คน

ขั้นตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความต้องการจำเป็นการพัฒนาแนวทางพัฒนาศูนย์พยาบาลชุมชนในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ นำเสนอข้อมูลโดยแสดงค่า Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified})

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมและจำแนก เป็นรายด้าน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคชีวิตวิถีใหม่	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านการวางแผนและพัฒนาทักษะในยุคชีวิตวิถีใหม่	4.02	.37	มาก	4.83	.18	มากที่สุด
2. ด้านความยืดหยุ่นและคล่องตัวตามสถานการณ์	4.00	.37	มาก	4.83	.19	มากที่สุด
3. ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและการสร้างเครือข่าย	4.01	.41	มาก	4.80	.23	มากที่สุด
4. ด้านการประเมินและรายงานผลการดำเนินงาน	4.01	.38	มาก	4.72	.24	มากที่สุด
รวม	4.01	.33	มาก	4.80	.14	มากที่สุด

ตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 4.00 - 4.02$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 1 ด้านการวางแผนและพัฒนาทักษะในยุคชีวิตวิถีใหม่ ($\bar{X} = 4.02$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านที่ 2 ด้านความยืดหยุ่นและคล่องตัวตามสถานการณ์ ($\bar{X} = 4.00$) ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ($\bar{X} = 4.72 - 4.83$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 1 ด้านการวางแผนและพัฒนาทักษะในยุคชีวิตวิถีใหม่ ($\bar{X} = 4.83$) และด้านที่ 2 ด้านความยืดหยุ่นและคล่องตัวตามสถานการณ์ ($\bar{X} = 4.83$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านที่ 4 ด้านการประเมินและรายงานผลการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.72$)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI_{Modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคชีวิตวิถีใหม่	D	I	PNI _{Modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. ด้านการวางแผนและพัฒนาทักษะในยุคชีวิตวิถีใหม่	4.02	4.83	.201	2
2. ด้านความยืดหยุ่นและคล่องตัวตามสถานการณ์	4.00	4.83	.208	1
3. ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและการสร้างเครือข่าย	4.01	4.80	.197	3
4. ด้านการประเมินและรายงานผลการดำเนินงาน	4.01	4.72	.177	4
รวม	4.01	4.80	.197	-

จากตารางที่ 2 พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ โดยรวมมีค่าเท่ากับ .197 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่มีค่าสูงกว่าค่าโดยรวมเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากค่าสูงสุดไปค่าต่ำสุด คือ ด้านที่ 2 ด้านความยืดหยุ่นและคล่องตัวตามสถานการณ์ (PNI_{Modified} = .208) และด้านที่ 1 ด้านการวางแผนและพัฒนาทักษะในยุคชีวิตวิถีใหม่ (PNI_{Modified} = .201)

ระยะที่ 2 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ แนวทางพัฒนา มีดังนี้ 1) ด้านการวางแผนและพัฒนาทักษะในยุคชีวิตวิถีใหม่ โรงเรียนส่งเสริมการอบรมพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานในยุคชีวิตวิถีใหม่ ส่งเสริมการอบรมและการฝึกทักษะใหม่ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี แลกเปลี่ยนเรียนรู้งานทั้ง 4 ฝ่าย ให้บุคลากรได้เรียนรู้งานครบทุกด้าน ผู้บริหารให้เห็นความสำคัญของการพัฒนาด้านทักษะใหม่ด้านเทคโนโลยี ไปสู่การปฏิบัติจริงโดยผ่านการศึกษาคูงาน หรือสับเปลี่ยนเวียนงานอย่างสม่ำเสมอ บุคลากรมีพัฒนาทักษะของตนเองให้ทันยุคสมัยและพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา 2) ด้านความยืดหยุ่นและคล่องตัวตามสถานการณ์ผู้บริหารควรปรับเปลี่ยนแนวคิดทัศนคติใหม่ตลอดเวลาไม่ยึดติดกับความคิดเดิม ๆ ปรับปรุงสถานที่หรือบรรยากาศการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันปรับกระบวนการทำงานให้มีความยืดหยุ่นคล่องตัว กำหนดเป้าหมายหรือจุดประสงค์ให้ชัดเจนเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่น ให้มีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป บุคลากรเตรียมความพร้อมรับมือกับสถานการณ์ใหม่ที่จะเกิดขึ้นตลอดเวลา พร้อมทั้งจะทำงานนอกสถานที่ พร้อมทั้งจะสับเปลี่ยนโยกย้ายบทบาทหน้าที่ได้เสมอ 3) ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและการสร้างเครือข่าย ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ตั้งเป้าหมายและแนวทางในการ

ปฏิบัติงานของตนเอง ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างพื้นที่สำหรับการแลกเปลี่ยนสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้เป็นรูปธรรม เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและปฏิบัติเป็นประจำ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างองค์กร หรือการสร้างพันธมิตร สร้างเครือข่ายความรู้ระหว่างองค์กร การกำกับดูแลและตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญหรือแนวปฏิบัติของวัฒนธรรมในองค์กร สร้างข้อตกลงร่วมกันให้มีแนวปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน และจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ บุคลากรนั้นจะต้องมีแนวทางและเป้าหมายที่ความสอดคล้องกับเพื่อน 4) ด้านการประเมินและรายงานผลการดำเนินงาน ผู้บริหารกำหนดเกณฑ์การประเมินร่วมกับบุคลากร สนับสนุนให้มีการประเมินในรูปแบบออนไลน์มากขึ้น ริเริ่มให้เกิดการลดการประเมินโดยตั้งโต๊ะหรือใช้กระดาษ มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานในทุกด้านและทุกมิติการทำงานอย่างต่อเนื่อง และนำผลที่ได้จากการประเมินมาเปรียบเทียบกับเป้าหมาย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข โดยเน้นผลสำเร็จของงานที่เกิดขึ้น มากกว่าเน้นที่ตัวกระบวนการ ลดความกดดันกับผู้ถูกประเมิน และให้อิสระกับผู้ถูกประเมินเพื่อให้ผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มี 4 ด้านประกอบด้วย การวางแผนและพัฒนาทักษะในยุคชีวิตวิถีใหม่ ความยืดหยุ่นและคล่องตัวตามสถานการณ์ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและการสร้างเครือข่าย การประเมินและรายงานผลการดำเนินงาน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยการคัดเลือกข้อที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป เป็นข้อที่ใช้ได้ รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ วิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในยุคชีวิตวิถีใหม่	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1) ด้านการวางแผนและพัฒนาทักษะในยุคชีวิตวิถีใหม่	4.69	.16	มากที่สุด	4.26	.34	มาก
2) ด้านความยืดหยุ่นและคล่องตัวตามสถานการณ์	4.63	.15	มากที่สุด	4.45	.23	มาก
3) ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและการสร้างเครือข่าย	4.77	.16	มากที่สุด	4.51	.22	มากที่สุด
4) ด้านการประเมินและรายงานผลการดำเนินงาน	4.70	.27	มากที่สุด	4.63	.36	มากที่สุด
รวม	4.70	.09	มากที่สุด	4.46	.16	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้าน ($\bar{X} = 4.63-4.77$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านที่ 3 ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและการสร้างเครือข่าย ($\bar{X} = 4.77$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้าน

ที่ 2 ด้านความยืดหยุ่นและคล่องตัวตามสถานการณ์ ($\bar{X} = 4.63$) ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ($\bar{X} = 4.26-4.63$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 4 ด้านการประเมินและรายงานผลการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.63$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านที่ 1 ด้านการวางแผนและพัฒนาทักษะในยุคชีวิตวิถีใหม่ ($\bar{X} = 4.26$)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง สภาพ ความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนและพัฒนาทักษะในยุคชีวิตวิถีใหม่ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความยืดหยุ่นและคล่องตัวตามสถานการณ์ ส่วนผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนและพัฒนาทักษะในยุคชีวิตวิถีใหม่ และ ด้านความยืดหยุ่นและคล่องตัวตามสถานการณ์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการประเมินและรายงานผลการดำเนินงาน

2. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ด้านที่มีค่าสูงกว่าค่ารวมโดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความยืดหยุ่นและคล่องตัวตามสถานการณ์ และด้านการวางแผนและพัฒนาทักษะในยุคชีวิตวิถีใหม่

3. แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ แนวทางพัฒนา 1) การวางแผนและพัฒนาทักษะในยุคชีวิตวิถีใหม่ ผู้บริหารวางแผนออกแบบและส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเอง พัฒนาสมรรถนะในตำแหน่งงานของตนเองและด้านทักษะใหม่ด้านเทคโนโลยี โดยผ่านการพัฒนาในรูปแบบอบรมออนไลน์ ให้ทันยุคสมัยและปรับเปลี่ยนเวียนงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา 2) ความยืดหยุ่นและคล่องตัวตามสถานการณ์ ผู้บริหารควรปรับเปลี่ยนแนวคิดทัศนคติใหม่ไม่ยึดติดกับความคิดเดิม และกำหนดเป้าหมายหรือจุดประสงค์ให้ชัดเจนเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ ปรับกระบวนการทำงานและเตรียมความพร้อมให้มีความยืดหยุ่นคล่องตัว ทำงานได้ทุกที่ทุกเวลาเปลี่ยนแปลงการประสานงานหรือการประชุมในรูปแบบออนไลน์ 3) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและการสร้างเครือข่าย ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ตั้งเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานของตนเองที่ความสอดคล้องกับเพื่อนร่วมงานและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ร่วมสนับสนุนการสร้างพื้นที่สำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างองค์กร 4) การประเมินและรายงานผลการดำเนินงาน ผู้บริหารควรกำหนดเกณฑ์การประเมินร่วมกับบุคลากร สนับสนุนให้มีการประเมินในรูปแบบออนไลน์มากขึ้น ลดการประเมินในรูปแบบเดิม เน้นผลสำเร็จของงาน มากกว่าเน้นที่ตัวกระบวนการ ลดความกดดันกับผู้ถูกประเมินและให้อิสระกับผู้ถูกประเมิน ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานในทุกด้านและทุกมิติการทำงานอย่างต่อเนื่อง นำผลที่ได้จากการประเมินมาเปรียบเทียบกับเป้าหมาย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง

แก้ไขต่อไป แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง สภาพ ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผู้วิจัยพบว่า มีประเด็นน่าสนใจที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนและพัฒนาทักษะในยุคชีวิตวิถีใหม่ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 1 สถานศึกษาดำเนินการวางแผนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความจำเป็นและสำคัญอย่างมากในการปฏิบัติงานในยุคการระบาดของโควิด-19 และสังคมหลังจากนี้เป็นการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถที่ตลาดแรงงานมีความต้องการค่อนข้างสูง จากการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้แก่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ ด้านการศึกษา และด้านการสอนงาน ใ้ส่วนของการศึกษา การปรับตัวในการปฏิบัติงานได้แก่ การปรับตัวในการปฏิบัติงานด้านการติดตามข้อมูลข่าวสาร ด้านมาตรการป้องกันการควบคุมโรคระบาด ด้านการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และด้านการเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ เพื่อสอดคล้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจึงได้ศึกษาเพิ่มเติมได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านเวลาของของการปฏิบัติงาน และด้านค่าใช้จ่ายของปฏิบัติงาน (Saramolee et al., 2022) และยิ่งสอดคล้องกับแนวคิดของภาวิน ชินะโชติ (2561) ได้ให้แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ คือ ผู้บริหารจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ตรงกับความต้องการขององค์กรไว้ตั้งแต่ต้นให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการกำหนดวิธีในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และจัดทำแผนงานที่เกี่ยวข้องรวมถึงกำหนดเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่าง ๆ ที่ต้องการพัฒนา

ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การวางแผนและพัฒนาทักษะในยุคชีวิตวิถีใหม่ และความยืดหยุ่นและคล่องตัวตามสถานการณ์ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อที่ 4 สถานศึกษาเน้นการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ สถานศึกษาเตรียมพร้อมรับมือหากบุคลากรมีการติดเชื้อและไม่สามารถปฏิบัติงานได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะไม่ว่าจะยุคไหนสมัยไหนการวางแผนก่อนที่จะพัฒนามักจะเริ่มจากจุดนี้เสมอ และการพัฒนาทักษะในยุคชีวิตวิถีใหม่นั้น ทักษะที่ว่านี้ คือทักษะด้านเทคโนโลยีที่จะมาเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน ทั้งในด้านความยืดหยุ่นและความคล่องตัวตามสถานการณ์นั้น เป็นไม่ว่าจะเป็นทั้งตัวของบุคคลหรือตัวของสถานศึกษา หรือตัวกระบวนการจะต้องสอดคล้องเตรียมความพร้อม และสามารถรับมือกับสถานการณ์ใหม่ๆที่จะเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา สอดคล้องกับแนวคิดของอัครนันท์ ฤกษ์เดชา (2564) ที่กล่าวว่า การปรับตัวในการเรียนรู้ยืดหยุ่นตามสถานการณ์ หากยังยึดติดการเรียนรู้แบบเดิม ๆ อาจทำให้เราไม่สามารถพัฒนาตนได้ทันคนอื่น ๆ ดังนั้น เราต้องพัฒนาทักษะการรับรู้ข่าวสารต่าง ๆ ให้มากขึ้น พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีระบบดิจิทัลให้สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติ และพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ลดเวลาในการทำงานโดยเรียนรู้วิธีใช้งานคอมพิวเตอร์สมาร์ทโฟน สื่อ

โปรแกรมและแอปพลิเคชันต่าง ๆ ให้ชำนาญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sudharatna (2004) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยแห่งความสำเร็จใน การสร้างความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า การสร้างความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในองค์กรไว้ 8 ประการ ได้แก่ การคำนึงถึงสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ภาวะผู้นำการสร้างความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร แนวปฏิบัติในการบริหารจัดการการสื่อสารภายในองค์กร ทักษะและความ เหมาะสมของงาน การให้รางวัลและคำชื่นชม และ โครงสร้างองค์กรจะพบว่าทักษะและความ เหมาะสมของงานและบุคลากรเป็น หนึ่งในปัจจัยหลักในการพัฒนาความพร้อมสำหรับการ เปลี่ยนแปลง ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งใน ระหว่างและหลังจากการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร โดยก่อนการเปลี่ยนแปลงองค์กรต้องแน่ใจว่า สมาชิกส่วนใหญ่ของ องค์กรมีความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงรวมถึงต้องทำให้พนักงานรู้สึกวางงานของตนในปัจจุบันมีความท้าทายมากยิ่งขึ้น

3.2 การประเมินความต้องการจำเป็นของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่มีค่าสูงกว่าค่าโดยรวม เรียงลำดับความต้องการจำเป็น จากค่าสูงสุดไปค่าต่ำสุด คือ ด้านความยืดหยุ่นและคล่องตัวตามสถานการณ์ และด้านการวางแผนและพัฒนาทักษะในยุคชีวิตวิถีใหม่ โดยด้านที่มีค่าสูงสุดคือ ด้านความยืดหยุ่นและคล่องตัวตามสถานการณ์ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาปรับเปลี่ยนสถานที่ทำงานใหม่ ให้สอดคล้องกับยุคชีวิตวิถีใหม่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผลกระทบจากวิกฤตการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ โควิด-19 (Covid-19) ซึ่งส่งผลต่อภาครัฐและภาคธุรกิจอุตสาหกรรม ทั้งภาคธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต ภาคอุตสาหกรรมบริการ องค์กรทุกขนาดต่างได้รับผลกระทบและจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด การดำเนินงานกับผลลัพธ์ทางธุรกิจท่ามกลางความท้าทายจาก กระแสความเปลี่ยนแปลงและความผันผวนของโลกอย่างรวดเร็ว จึงทำให้ขาดความยืดหยุ่น และคล่องตัวตามสถานการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุรารักษ์ สุพัฒน์มงคล และวรปภา มหาสำราญ (2565) และยังคงสอดคล้องกับชาวยุชชัย ชัยประสิทธิ์ (2564) ที่กล่าวว่า การหาจุดสมดุลระหว่าง Productivity และความสุขของพนักงาน คือ ความยืดหยุ่น ถือเป็นสิ่งที่พนักงานต่างแสวงหาจากการทำงานกันมากขึ้น องค์กรไหนที่ไม่ได้ให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานที่มีความยืดหยุ่น องค์กรนั้น ๆ การเตรียมความพร้อมบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรสู่ดิจิทัล แม้การเปลี่ยนองค์กรสู่ดิจิทัลจะเป็นประเด็นที่ผู้นำองค์กรให้ความสำคัญอย่างมากในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด เห็นได้จากนโยบายการทำงานทางไกลผ่านการ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยี แต่ในอีกมิติหนึ่ง องค์กรจะต้องมีการสื่อสารกับพนักงานถึงผลกระทบจากเทคโนโลยีต่อการทำงานอย่างโปร่งใสและต่อเนื่อง เพื่อให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีทัศนคติที่ดีต่อการใช้เทคโนโลยี ซึ่งเรื่องนี้ถือเป็นเรื่องที่ต้องครุยุคใหม่จะต้องเตรียมการให้พร้อม และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ (สราวรณ เรื่องกัลปวงศ์ และอรนนพ เรื่องกัลปวงศ์, 2565) ที่กล่าวว่า ในยุคหลังวิกฤตการณ์โควิด-19 (Post Covid-19) ทุกสิ่งมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความรู้ที่ใช้ประกอบอาชีพในปัจจุบัน กำลังจะถูกทดแทนด้วยองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นใหม่ (Knowledge Disruption) จากผลการสำรวจของ สภาเศรษฐกิจโลก (WEF) ในปี ค.ศ.2020 พบว่า คนรุ่นใหม่ในอาเซียน ที่มีอายุระหว่าง 15-35 ปี จำนวนกว่า 56,000 คน มีความเห็นว่า ทักษะที่ตัวเองมีจะมีอายุการใช้งานได้ประมาณ 9 ปี หลังจากนั้นจะต้องได้รับการพัฒนาทักษะชุดใหม่ ทั้งในรูปแบบของ Upskill และ Reskill เพื่อที่จะสามารถทำงานต่อไปในอนาคตได้และจะต้องมีลักษณะทักษะการทำงานที่เรียกว่า “Multipotential” ซึ่งหมายถึง พฤติกรรมของคนที่ควรมีความสนใจและมีความสามารถหลายอย่าง แต่อาจไม่จำเป็นต้องมีความเชี่ยวชาญ เพื่อนำความรู้ ความสามารถที่หลากหลายไปสู่การแก้ไขสิ่งเดิม พร้อมกับการสร้างสิ่งใหม่ เพื่อรับมือกับอนาคตที่มีความผันผวนและไม่แน่นอน (VUCA) โดยควรจะต้องมี Core Skills คือ

Hard Skills และ Soft Skills จึงสามารถทำให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ แนวทางพัฒนา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 3 ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและการสร้างเครือข่าย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายการพัฒนาางานร่วมกัน และร่วมสนับสนุนการสร้างพื้นที่สำหรับการแลกเปลี่ยน และผู้บริหารควรสนับสนุนการอบรมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างองค์กร หรือการสร้างพันธมิตรสร้างเครือข่ายความรู้ระหว่างองค์กร โดยได้สรุปแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ดังนี้ 1) การวางแผนและพัฒนาทักษะในยุคชีวิตวิถีใหม่ ผู้บริหารวางแผนออกแบบและส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเอง พัฒนาสมรรถนะในตำแหน่งงานของตนเองและด้านทักษะใหม่ด้านเทคโนโลยี โดยผ่านการพัฒนาในรูปแบบอบรมออนไลน์ ให้ทันยุคสมัยและปรับเปลี่ยนเรียนงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา 2) ความยืดหยุ่นและคล่องตัวตามสถานการณ์ ผู้บริหารควรปรับเปลี่ยนแนวคิดทัศนคติใหม่ไม่ยึดติดกับความคิดเดิม และกำหนดเป้าหมายหรือจุดประสงค์ให้ชัดเจนเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ ปรับกระบวนการทำงานและเตรียมความพร้อมให้มีความยืดหยุ่นคล่องตัว ทำงานได้ทุกที่ทุกเวลา เปลี่ยนแปลงการประสานงานหรือการประชุมในรูปแบบออนไลน์ 3) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและการสร้างเครือข่าย ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ตั้งเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานของตนเองที่สอดคล้องกับเพื่อนร่วมงานและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ร่วมสนับสนุนการสร้างพื้นที่สำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างองค์กร 4) การประเมินและรายงานผลการดำเนินงาน ผู้บริหารควรกำหนดเกณฑ์การประเมินร่วมกับบุคลากร สนับสนุนให้มีการประเมินในรูปแบบออนไลน์มากขึ้น ลดการประเมินในรูปแบบเดิม เน้นผลสำเร็จของงานมากกว่าเน้นที่ตัวกระบวนการ ลดความกดดันกับผู้ถูกประเมินและให้อิสระกับผู้ถูกประเมิน ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานในทุกด้านและทุกมิติการทำงานอย่างต่อเนื่อง นำผลที่ได้จากการประเมินมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขต่อไป แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพชร สันทัด (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการทำงานในยุคประเทศไทย 4.0 ผลการวิจัยพบว่า ในยุคประเทศไทย 4.0 นี้รูปแบบการพัฒนาประเทศในหลายด้าน โดยเฉพาะเศรษฐกิจ ต่างมุ่งเน้นพยายามที่จะพัฒนาไปอย่างก้าวกระโดด ทั้งเพื่อให้เกิดประสิทธิผลที่ดีเยี่ยม และความเป็นมาตรฐานสากล รวมทั้งเพื่อให้ทันกับการพัฒนาทางเทคโนโลยีสมัยใหม่ด้วย ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรหรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอีกหนึ่งจุดที่ทุกองค์กรจะต้องให้ความสำคัญและให้การสนับสนุนในการพัฒนาอย่างจริงจัง และที่สำคัญที่สุดคือการให้ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพด้วยตนเองของบุคลากร เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างแท้จริงจากภายในที่จะก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีเยี่ยมได้จากตัวบุคลากรเองไปจนถึงองค์กรนั้นได้ ดังคำกล่าวที่ว่า “ความสำเร็จขององค์กร ล้วนเกิดจากความสำเร็จของบุคลากรทั้งสิ้น” และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉราภรณ์ บัวลังกา (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์กรประกอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) การพัฒนาปัจเจกบุคคล 2) การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3) วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4) การวิเคราะห์องค์การ 5) การประเมินผล 6) การวิเคราะห์งาน 7) การออกแบบ 8) การนำไปปฏิบัติ 9) การประเมินความต้องการ 2. รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การประเมินความต้องการมีกิจกรรมที่ต้องดำเนินการ 2 ส่วน คือ 1) การวิเคราะห์

องค์การ และ 2) การวิเคราะห์งาน ชั้นที่ 2 การออกแบบ มีกิจกรรมที่ต้องดำเนินการ 3 กิจกรรม คือ 1) กำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2) การพัฒนาปัจเจกบุคคล และ 3) การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ชั้นที่ 3 การนำไปปฏิบัติ และชั้นที่ 4 การประเมินผล

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง เรื่อง สภาพ ความต้องการจำเป็น และแนวทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1) สภาพ ความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า สภาพปัจจุบันของการทรัพยากรมนุษย์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านความยืดหยุ่นและคล่องตัวตามสถานการณ์ อยู่ในระดับต่ำสุด และมีความต้องการจำเป็นสูงสุด ทั้งนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำเป็นจะต้องคำนึงถึง ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายนอกของสถานศึกษา สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา ตัวบุคลากร หรือผู้เรียน ตัวแบบหรือกรอบแนวคิด/ทฤษฎีเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กลยุทธ์หรือวิธีการ สร้างการเรียนรู้สมรรถนะ ความรู้ทักษะ ประสบการณ์และกรอบ การคิด และการบริหารจัดการ เพื่อประสิทธิภาพประสิทธิผล และเพื่อส่งเสริม สร้างการพัฒนา หน่วยงานภาครัฐมีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนากรอบ ความคิด และกรอบทักษะ สำหรับการทำงานและการดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุคชีวิตวิถีใหม่ และศตวรรษที่ 21

2) ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ด้านความยืดหยุ่นและคล่องตัวตามสถานการณ์ และด้านการวางแผนและพัฒนาทักษะในยุคชีวิตวิถีใหม่ ดังนั้น ผู้บริหารมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อสร้างความสามารถเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารเป็นเครื่องมือที่มีความจำเป็นและมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างโอกาสให้สถานศึกษาบริหารงานประสบความสำเร็จได้ง่ายขึ้น การปรับตัวขนานใหญ่ของผู้บริหารจะทำการผลักดันให้บุคลากรปรับตัวเพื่อให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจโลกยุคชีวิตวิถีใหม่ เพื่อสอดคล้องกับกระบวนการเปลี่ยนแปลง และเมื่อสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็วบุคลากรผู้ปฏิบัติงานทุกคนจำเป็นต้องรู้จักปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน ออกแบบสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม และระบบนิเวศนวัตกรรมที่เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา

3) ควรนำแนวทางพัฒนาซึ่งเป็นผลจากการวิจัยไปใช้ดำเนินการในสถานศึกษาให้เป็นรูปธรรม เพื่อให้การมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรในรูปแบบต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรในระบบราชการยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะนำไปพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานในสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2) ควรมีการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

3) ควรนำผลการวิจัยไปขยายผลกำหนดเป็นแนวทางทรัพยากรมนุษย์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ และหน่วยงานการศึกษาอื่นต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยความกรุณาจาก นายปริญญา กล้าหาญ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยทราย นายเชวงศักดิ์ สุสาระโพธิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกสะอาด นายอภิชาติ คำเพชร ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลโซ่พิสัย ดร.อิสระ กุลวุฒิ ครูโรงเรียนอนุบาลศรีประจักษ์ ดร.สุภิตา อนันตภักดิ์ ครูโรงเรียนเทพวิทยานวิเศษอุทุมวิทย์ ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบพระคุณ นายสุพรหม จอมทอง นายเกรียงไกร พานโคกสูง และนายไกรสร ถนอมนอมดำรงศักดิ์ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ และขอขอบพระคุณ ดร.ชวนะ ทวีอุทิศ นายไพฑูรย์ อินธิจักร นายกิจปกรณ์ คำเดช นายนพดล ศรีสม ดร.สุรสิทธิ์ สิทธิอมร ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาคุณค่าและประโยชน์ของงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณแต่บิดามารดา และครูอาจารย์ ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้มีคุณค่าแก่ผู้วิจัยเสมอมา ขออำนาจคุณพระศรีรัตนตรัย จงปกปักรักษคุ้มครองท่าน ให้ประสบแต่ความสุขความเจริญรุ่งเรืองตลอดไป

เอกสารอ้างอิง

- กชกร สุขศิริสมบัติ และคณะ. (2566). แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการปรับตัวในชีวิตวิถีใหม่ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต*, 19(2), 78-98.
- เกียรติ บุญโย. (2562). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคใหม่. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์*, 21(1), 165-170.
- จินต์จุฬา จันท์ประสิทธิ์. (2559). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษาสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- ชัยชนะ มิตรพันธ์. (2563). *Go digital with ETDA*. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์.
- ชาญชัย ชัยประสิทธิ์. (2564). *เจาะพฤติกรรมผู้บริโภคไทยที่เปลี่ยนไปในยุคโควิด-19*. PwC Thailand. Retrieved from <https://www.pwc.com/th/en/pwc-thailand-blogs/blog-20210518.html>.
- ธิดารัตน์ ฉิมหลวง. (2564). *ปลดล๊อคธุรกิจสู่ความยืดหยุ่นด้วยการบริหารบุคลากรยุคใหม่*. ค้นหาเมื่อ 11 ตุลาคม 2564, จาก <https://www.bangkokbiznews.com/pr-news/biz2u/965214>
- ธีรภัทร ชติยะหล้า. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่.
- นิสดารค์ เวชยานนท์. (2562). *การศึกษาระบบการบริหารคนแก่ภาครัฐที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของคนแก่ กรณีศึกษา: ข้าราชการในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงาน ก.พ. ใน รายงานการวิจัย. คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*

- ประคันธ์ ปันทพลังกร. (2565). ทักษะโลกยุคใหม่ ที่ยังไม่ไกล Covid -19. *วารสารปัญญาพัฒน์ พัฒนาข้าราชการ กทม*, 41(2), 55-59.
- พระมหาอาทิตย์ ช่วยนา. (2563). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาในอำเภอบัวใหญ่ จังหวัด นครราชสีมา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พิทยา บุญรุ่ง. (2555). *การศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ การจัดการมหาบัณฑิต นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- พชร สันทัด. (2562). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการทำงานในยุคประเทศไทย 4.0*. *วารสารอาชญากรรมและความปลอดภัย*, 1(1), 65 - 73.
- ภาวิณ ชินะโชติ. (2561). *เศรษฐศาสตร์เพื่อการจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. ในประมวลสาระชุดวิชา เศรษฐศาสตร์เพื่อการจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. (หน่วยที่ 11, น. 11-7). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ภรณ์ชุตตา โสมเขียว. (2564). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัลของเทศบาลตำบลกกโกอำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี*. ลพบุรี. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- มณีนรัตน์ ชัยยะ และเพ็ญศรี ฉิรินัง. (2565). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใต้การเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล (Digital HR)*. *วารสารนวัตกรรมกรรมการจัดการ*, 11(1), 104-115.
- สรารวรรณ เรื่องกัลปวงศ์ และอรรรณพ เรื่องกัลปวงศ์. (2565). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายใต้สภาพสังคมใหม่ (Next normal)*. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร วิทยาเขตอีสาน*, 3(2), 82-108.
- สุรารักษ์ สุพัฒน์มงคล และ วรปภา มหาสำราญ, (2565). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุควิถีชีวิตถัดไปสู่ยุคเทคโนโลยีดิจิทัล*. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์*, 24(3), 237-249.
- สุวดี กิจเดช. (2562). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- โสวลี ชยามฤต. (2564). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับยุคดิจิทัลของภาครัฐและเอกชน*. *วารสารปัญญาพัฒน์ พัฒนาข้าราชการ กทม.*, 40(3), 45.
- สำนักงาน ก.พ.. (28 ตุลาคม 2563). *แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ.2563-2565*. เข้าถึงได้จาก สำนักงาน ก.พ. : <https://www.ocsc.go.th/civilservice>.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2563). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563-2565*. ส่วนที่ 5 หน้า 80-81.
- อัคนันท์ ฤกษ์ณะเดชา. (2564). *New Normal Live& Learning in Covid*. *วารสารปัญญาพัฒน์ พัฒนาข้าราชการ กทม*, 40(3), 41-46.
- อัจฉราภรณ์ บัวลังกา (2563). *รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*.วิทยานิพนธ์นี้การศึกษาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร .
- อาภาพร ฐวี. (2562). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

Saramolee et al. (2022). Professional Skills Development Affecting Organizational Learning and Corporate Performance: An Empirical Study in Thailand. *TEM Journal*, 11(1), 189-241.

Sudharatna, Y. (2004). *Towards a stage model of learning organization development*. Adelaide: University of Adelaide Press.