

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ได้กำหนด ยุทธศาสตร์สำคัญที่ใช้ในการพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับ 6 ยุทธศาสตร์หลักของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี อันมีเป้าหมายที่จะผลิตและพัฒนากำลังคน เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยมุ่งส่งเสริมและ สนับสนุนให้สถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่จัดการศึกษาผลิตบัณฑิตที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศเฉพาะ ด้านในสาขาวิชาที่สอดคล้องกับความต้องการและการพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้น ซึ่งยุทธศาสตร์ดังกล่าว จะส่งผล ให้เกิดความตื่นตัวในหน่วยงานทางการศึกษาของประเทศไทย เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และสถาบันการศึกษาชั้นสูง ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอุดมศึกษาหลายแห่ง ซึ่งหน่วยงานดังกล่าวให้ความสนใจต่อการบูรณาการระบบการศึกษาสมัยใหม่ ของต่างประเทศเข้ากับระบบการศึกษาของประเทศไทย โดยกำหนดเป็นยุทธศาสตร์สำคัญของหน่วยงาน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและผู้เรียนเข้าสู่มาตรฐานสากลในระบบทวิภาคี (สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา, 2559) ทำให้เกิดสถาบันการศึกษาที่จัดการเรียนการสอนแนวใหม่ในประเทศไทยเพิ่มมากขึ้น ทั่วประเทศ

อย่างไรก็ดี หน่วยงานทางการศึกษาต่างๆที่นำระบบการศึกษาของต่างประเทศมาใช้ ในสถานศึกษาในสังกัดของตน อาทิ สถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนในระบบทวิภาคี มีความจำเป็นต้อง ปรับปรุงและพัฒนาระบบต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาแนวใหม่ ให้มีความสอดคล้อง เหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา และระบบการบริหารงานบุคคลของครู ก็เป็นหนึ่งในระบบที่สำคัญ และจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงและพัฒนา เพื่อรองรับการจัดการศึกษาในสถานศึกษาดังกล่าว ซึ่งนั่น หมายถึงระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูทุกระบบ นับตั้งแต่ระบบการสรรหา การพัฒนา การจูงใจ การเลื่อนเงินเดือน การกำหนดค่าตอบแทน สวัสดิการ หรือเงินพิเศษอื่นๆ รวมถึง การดำรงรักษา จะต้องได้รับการ ทบทวนและปรับปรุงเพื่อให้มีความเหมาะสม เป็นธรรม เป็นสากลและสอดคล้องกับระบบการศึกษา แนวใหม่ เนื่องจากกระบวนการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูนั้น ถือเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยเสริมแรงจูงใจ และสร้างขวัญกำลังใจให้กับข้าราชการครูในสถาบันดังกล่าว ให้มีความพึงพอใจและสามารถปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างเต็มศักยภาพ

รายงานผลการประชุมพบปะแลกเปลี่ยนข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อความร่วมมือ ด้านวิจัยและอื่นๆ (สำนักงาน ก.ค.ศ., 2560) ระหว่างสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงาน ก.ค.ศ.) กับผู้แทนสถาบันเทคโนโลยีแห่งชาติญี่ปุ่นซึ่งได้ทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU)

สำหรับการจัดระบบการศึกษาแนวใหม่ให้กับสถาบันการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา อยู่ในขณะนี้ ระบุว่า การกำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยเฉพาะด้านการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะของข้าราชการครูในสถาบันการศึกษา ยังไม่สามารถรองรับกับความเปลี่ยนแปลงและความต้องการของระบบการศึกษาของสถานศึกษา

ผลการประชุมดังกล่าว พบว่า ความแตกต่างของบริบทด้านต่างๆ ทั้งบริบทด้านการศึกษา ด้านสังคมและวัฒนธรรมของประเทศไทยและประเทศญี่ปุ่น ทำให้สถานศึกษาของประเทศไทยไม่สามารถปรับตัวเข้ากับระบบการศึกษาแนวใหม่หรือการศึกษาแบบทวิภาคีได้อย่างสมบูรณ์ โดยเฉพาะกระบวนการสรรหาและกำหนดคุณสมบัติของข้าราชการครูที่มีความเหมาะสม สอดคล้อง และตรงตามความต้องการของสถานศึกษาแนวใหม่ ในขณะที่สถาบันการศึกษาในประเทศญี่ปุ่น สามารถกำหนดคุณสมบัติหรือคุณลักษณะของผู้สอนได้เองโดยอิสระ ส่งผลให้การสรรหาที่มีความยืดหยุ่นในการดำเนินการเพื่อสรรหาผู้สอนให้สอดคล้องตามความต้องการได้

ดังนั้น หากสำนักงาน ก.ค.ศ. ดำเนินการทบทวนกฎ ระเบียบ รวมถึงหลักเกณฑ์ในระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของสถานศึกษาที่จัดการศึกษาแนวใหม่ ก็จะเป็นการช่วยส่งเสริมให้การจัดการศึกษาในระบบดังกล่าวมีประสิทธิภาพและได้ประสิทธิผลตรงตามมาตรฐานและหลักสากลมากยิ่งขึ้น ดังที่ ชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต (2556) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การที่องค์การจะประสบความสำเร็จได้อย่างโดดเด่น ต้องอาศัยปัจจัยสำคัญ คือ ปัจจัยด้านบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการขององค์การ ซึ่งบุคลากรกลุ่มนี้จะเป็นสินทรัพย์ที่มีมูลค่ายิ่งต่อการขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์

ภารกิจที่สำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูขององค์การเป็นอันดับแรก คือ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ ผ่านกระบวนการสรรหา การคัดเลือก และการจัดวางบุคลากร (Mathis, L. & Jackson, H., 2000) และหากว่าการสรรหา การคัดเลือก และการจัดวางบุคลากรไร้ประสิทธิภาพก็ย่อมส่งผลให้องค์การมีบุคลากรที่ไร้คุณภาพตามไปด้วย อันจะทำให้การดำเนินงานขององค์การล้มเหลวในที่สุด (Heneman, G. & Heneman, L., 1994) เนื่องจากงานแต่ละงานมีความแตกต่างกันบุคคลแต่ละคนก็มีคุณลักษณะที่ต่างกันไป ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และบุคลิกภาพ ซึ่งคุณลักษณะที่ต่างกันไปนั้น จะเข้ากันได้กับภาระงาน ที่แตกต่างกัน มีความเหมาะสมกับงานที่ไม่เท่ากัน ดังนั้น การสรรหา คัดเลือกบุคคล และการจัดวางบุคลากรที่มีคุณลักษณะที่สอดคล้องเหมาะสมกับงาน จะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุดต่อองค์การ กล่าวคือ ช่วยส่งเสริมแรงจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความผูกพันต่อองค์การ (ชูชัย สมितिไกร, 2556) และเมื่อองค์การสามารถปรับระบบการสรรหาข้าราชการครูให้สามารถสรรหาบุคคลที่มีคุณภาพได้แล้ว ระบบบริหารงานบุคคลอื่นๆก็จะต้องได้รับการปรับปรุงให้สอดคล้องกันทั้งระบบ

เพื่อการธำรงรักษาข้าราชการครูที่มีคุณภาพเหล่านั้นให้คงอยู่ในองค์กรและสามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ และมีความยั่งยืน

สำนักงาน ก.ค.ศ. ในฐานะองค์กรกลางที่มีหน้าที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูทั้งระบบ โดยเริ่มจากระบบการสรรหาและนำไปสู่การพัฒนาอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เช่น ระบบความก้าวหน้า ระบบการพัฒนา ระบบเงินเดือนและสวัสดิการ รวมทั้งระบบการธำรงรักษาให้สอดคล้องกันทั้งระบบ มีความทันสมัย เป็นสากล เป็นธรรมและทันต่อเหตุการณ์ ดังนั้น การพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูระยะแรกที่สำคัญ ได้แก่ ระบบการสรรหา ซึ่งมีกระบวนการที่จำเป็นที่สุดที่ต้องได้รับการพัฒนา คือ กระบวนการกำหนดคุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่เหมาะสมของข้าราชการครู เพื่อให้สามารถสรรหาข้าราชการครูที่มีคุณสมบัติ และคุณลักษณะที่สอดคล้องกับความต้องการของระบบการศึกษา มีความสามารถในการปรับตัว เพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงมีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ สามารถปฏิบัติการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อนึ่ง องค์กรจำเป็นจะต้องสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการครูคุณภาพที่มีคุณสมบัติครบถ้วนซึ่งผ่านการสรรหากลับกรองจากกระบวนการนี้ ด้วยการส่งเสริมความก้าวหน้า สนับสนุนการพัฒนาตนเอง และเสริมแรงด้วยค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับคุณภาพของบุคคลและคุณภาพของงาน เพื่อธำรงรักษาไว้ในองค์กร ดังนั้น การที่จะดำเนินการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู จึงต้องดำเนินการให้สืบเนื่องสอดคล้องกันทั้งระบบ ได้แก่ ระบบเงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าตอบแทนพิเศษ สิทธิประโยชน์เกื้อกูล และสวัสดิการ ระบบการพัฒนาดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น ซึ่งในการดำเนินการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูของสำนักงาน ก.ค.ศ. จะมีการดำเนินการใน 2 ส่วนใหญ่ๆ อันได้แก่ ส่วนของการศึกษาวิจัยเพื่อรวบรวมองค์ความรู้ที่สำคัญหรือวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูจากสถาบันการศึกษาที่มีความเป็นเลิศ ด้านการบริหารงานบุคคลและการจัดการศึกษา จากนั้นจึงนำองค์ความรู้ที่ได้มาสังเคราะห์และสรุปเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับผู้บริหารระดับสูง เพื่อประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายในการทบทวนและพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และการดำเนินการปรับปรุงกฎ ระเบียบ รวมถึงหลักเกณฑ์ต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูทั้งระบบ โดยใช้ผลการศึกษาวิจัยเป็นฐานสำหรับการดำเนินการดังกล่าว

สำนักงาน ก.ค.ศ. จะดำเนินการผ่านกระบวนการแบบมีส่วนร่วม โดยริเริ่ม ส่งเสริม และสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือระหว่างหน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เนื่องจากหน่วยงานทางการศึกษาที่กล่าวมา ล้วนเป็นตัวแปรสำคัญในการผลิต การสรรหา การเตรียมความพร้อม และการธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณลักษณะครบถ้วน เหมาะสม และมีความรู้ ความสามารถตรงตามมาตรฐานการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษา และผลที่เกิดจากการดำเนินการทั้ง 2 ส่วน จะเป็นแนวทางที่สำคัญ

ในการสร้างวัฒนธรรมใหม่ให้กับระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู รวมถึงการสรรหาครูของประเทศไทย ที่สามารถจูงใจคนรุ่นใหม่ที่อยู่ในระดับแนวหน้าให้เข้ามาในระบบ เนื่องจากคนรุ่นใหม่ที่มีความรู้ ความสามารถในระดับแนวหน้า ส่วนใหญ่ บางครั้งปรับตัวไม่ได้กับวัฒนธรรมการทำงานแบบไทย แต่พึงพอใจที่จะได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่กระฉับกระเฉง มีนโยบายการบริหารงานที่ฉับไวและรวดเร็ว เปิดโอกาสให้พวกเขาได้คิด และได้แสดงความคิดเห็น หากองค์กรใดไม่สามารถดึงดูดบุคคลที่มีทั้งความเก่งและความดีเข้ามาร่วมกับองค์กร ไม่สามารถประเมินคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมกับองค์กรได้อย่างถูกต้องแล้ว องค์กรนั้นย่อมไม่อาจมีบุคลากรที่ดีเลิศตามที่ปรารถนาได้ (ชูชัย สมितिไกร, 2556)

นอกจากนั้น ผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินการกำหนด ปรับปรุง และพัฒนานกฐน ระเบียบ รวมถึงหลักเกณฑ์ในการสรรหาข้าราชการครูจะถูกนำไปพิจารณาเพื่อใช้ในการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาปรับปรุงการกำหนดอัตราเงินเดือน เงินวิทยฐานะ เงินประจำตำแหน่ง สวัสดิการ สิทธิประโยชน์เกื้อกูล หรือค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆ และสร้างวัฒนธรรมใหม่ให้กับองค์กรด้วย เนื่องจากปัจจัยสำคัญที่ผู้สมัครจะใช้ในการพิจารณาเลือกองค์กร ได้แก่ ค่าตอบแทน เงินเดือน ผลตอบแทนทางจิตใจ งานที่ทำหาย มีความก้าวหน้าเร็วในด้านของตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และรายได้ รวมถึงภาพลักษณ์ขององค์กร สไตล์การปกครองบังคับบัญชา การส่งเสริมสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อหรือดูงานในต่างประเทศ และค่านิยมขององค์กร (ชูชัย สมितिไกร, 2556; กฤตินี กุลเพ็ง; 2555)

การดำเนินการดังที่กล่าวมาแล้ว จะสามารถดึงดูดผู้ที่มีความรู้ ความสามารถระดับสูงให้เข้ามาในระบบ เพิ่มแรงจูงใจของบุคลากรครู และสร้างขวัญกำลังใจให้ทุ่มเทปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ยังสามารถธำรงรักษาบุคลากรครูที่มีคุณภาพสูงให้คงอยู่ในสถานศึกษา เพื่อสร้างคุณประโยชน์ให้กับวงการศึกษาได้อย่างยาวนาน และเพื่อที่จะนำไปสู่การสร้างและพัฒนากำลังคนของประเทศให้มีคุณภาพ สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศและยกระดับประเทศไทยให้เป็นประเทศที่พัฒนาแล้วได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน บรรลุตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2547) และร่างยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

นอกจากนั้น ยังตอบสนองต่อหลักการสำคัญตามแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงาน ก.ค.ศ. คือ การเป็นองค์กรที่มีศักยภาพสูงในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษา สามารถสร้างระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณธรรม มาตรฐาน และจูงใจให้ข้าราชการครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จัดและพัฒนาระบบมาตรฐานการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู การเสริมสร้างประสิทธิภาพ การกำหนดค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์เกื้อกูล ความก้าวหน้า รักษามาตรฐาน และพิทักษ์ระบบคุณธรรม ตามอำนาจหน้าที่ของ ก.ค.ศ. ในมาตรา 19 แห่งพระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ในการที่จะให้

ข้อเสนอแนะ ให้คำปรึกษา กำหนดนโยบาย วางแผน ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนากฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ข้อบังคับ กำกับ ดูแล และปฏิบัติหน้าที่อื่นๆเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูอีกด้วย

การศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และการประชุมอภิปรายร่วมกับ สถาบันการศึกษา พบว่า ระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูยังมีปัญหาอยู่ในหลายด้าน อาทิ ปัญหาที่พบจากรายงานผลการประชุมพบปะแลกเปลี่ยนข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อความร่วมมือ ด้านวิจัยและอื่นๆ (สำนักงาน ก.ค.ศ., 2560) ร่วมกับผู้แทนสถาบันเทคโนโลยีแห่งชาติญี่ปุ่นที่อยู่ระหว่าง ดำเนินงานด้านการจัดการเรียนการสอนตามระบบการศึกษาของสถาบัน KOSEN ในสถาบันการศึกษา ที่อยู่ภายใต้สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นหนึ่งในสถานศึกษาที่จัดการเรียน การสอนแนวใหม่หรือจัดการศึกษาเฉพาะทางด้วยระบบทวิภาคีในประเทศไทย โดยดำเนินการมาได้ระยะหนึ่ง แล้วนั้น ระบุว่า สถาบันการศึกษาดังกล่าวพบปัญหาในเรื่องของคุณภาพครูผู้สอนที่ปฏิบัติการสอน ในสถาบัน กล่าวคือ ครูผู้สอนส่วนใหญ่ขาดคุณสมบัติที่เหมาะสมต่อการจัดการเรียนรู้ ส่งผลต่อคุณภาพ ด้านความรู้ ความสามารถหรือประสบการณ์ที่จะตอบสนองต่อการจัดการเรียนการสอนตามความต้องการ ของระบบการศึกษาของสถาบันซึ่งเป็นผลสืบเนื่องจากการกำหนดกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ในส่วน ที่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติและคุณลักษณะในการสรรหาผู้ที่จะมาปฏิบัติการสอนในสถาบัน

ปัญหาที่ระบุไว้ในรายงานผลการประชุมฯ ดังกล่าว สอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่ให้ความเห็นว่า ข้าราชการครูที่ได้รับการคัดเลือกมาปฏิบัติหน้าที่สอนในสถาบันรู้สึกว่าคุณภาพและขาดคุณสมบัติที่เหมาะสม กับการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากความคาดหวังจากผู้บริหารและผู้ปกครองว่าการเรียนการสอนจะต้อง มีคุณภาพและสามารถสร้างผู้เรียนที่มีคุณภาพสูงได้ อีกทั้งภาระงานที่มากเกินไป ทำให้ต้องทุ่มเทในการสอน จึงต้องพัฒนาการสอนของตนเองอยู่เสมอ แต่การที่ต้องดูแลผู้เรียนตลอด 24 ชั่วโมง จึงทำให้ผู้สอนไม่มีเวลา ในการพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ ผู้สอนมองว่าตนเองยังขาดแรงจูงใจในการที่จะพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถของตนเอง ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ไม่เต็มศักยภาพ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอนที่ลดลง โดยเฉพาะครูในรูปของครูอัตราจ้างที่รู้สึกว่าคุณภาพ การปฏิบัติงานก็จะหันไปสนใจอ่านหนังสือเพื่อสอบบรรจุเข้ารับราชการ มากกว่าที่จะทุ่มเทกับการสอน อัตราการลาออก โอน ย้ายออก หรือโอนย้ายกลับภูมิภาคแล้วเพิ่มมากขึ้น ทำให้ขาดแคลนอัตรากำลังครู อัตรากำลังที่สรรหามาใหม่ก็ไม่สอดคล้องกับความต้องการ

ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหามาจากการสัมภาษณ์ คือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพัฒนา กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ในกระบวนการต่างๆ ด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูทั้งในระบบ การศึกษาปกติและระบบการศึกษาแนวใหม่ เพื่อให้รองรับกับระบบการจัดการเรียนการสอนในระบบ ดังกล่าว เช่น การทบทวนระบบการสรรหาข้าราชการครูเพื่อปรับหลักเกณฑ์การกำหนดคุณสมบัติ คุณสมบัติเฉพาะ และหาวิธีการสรรหาแบบใหม่ที่เหมาะสมตรงตามความต้องการของสถานศึกษา

ทบทวนระบบการพัฒนาเพื่อหาวิธีการพัฒนารูปแบบใหม่ พร้อมกับการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้า ในอาชีพที่ชัดเจนให้กับข้าราชการครู ทบทวนระบบการจ่ายเงินเดือน ค่าตอบแทน โบนัส หรือเงินพิเศษอื่นๆ เพื่อให้เป็นการจูงใจแก่ข้าราชการครูที่มีคุณภาพให้คงอยู่ในระบบการศึกษาอย่างยั่งยืน และดังที่ Barber, M. & Mourshed, M. (2007) ได้ระบุว่า ระบบการศึกษาไม่สามารถมีคุณภาพสูงเกินกว่าคุณภาพครูในระบบได้ ดังนั้น การที่จะสรรหาบุคคลที่มีความเหมาะสมมาเป็นครูและพัฒนาและส่งเสริมพวกเขาสู่ความเป็นผู้สอน ที่มีประสิทธิภาพเป็นเรื่องสำคัญในระดับต้นๆ ต่อระบบโรงเรียน เนื่องจากคุณภาพครูเป็นหนึ่งในปัจจัยหลัก ที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ในขณะที่รายงานการวิจัยของ TDRI (2016) และรายงานของ Thai Publica (2014) ระบุว่า ปัจจัยเรื่องค่าตอบแทนไม่น่าจะเป็นปัญหาในการดึงดูดคนเก่งให้อยากเป็นครู เนื่องจากปัจจุบันนี้ เงินเดือนข้าราชการครูสูงขึ้นเรื่อยๆ จนสูงกว่าเงินเดือนอาจารย์มหาวิทยาลัยแล้ว แต่อย่างไรก็ตาม รายงาน ทั้ง 2 ชิ้น ก็ยังยืนยันว่าสิ่งที่เป็นโจทย์สำคัญต่อการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ คือ การพัฒนาระบบ การคัดเลือกข้าราชการครูให้มีมาตรฐานเพิ่มมากขึ้น

*การปฏิรูปคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนจำเป็นต้องคัดเลือกครู
รุ่นใหม่ทีสอนดีอย่างต่อเนื่อง เพราะคุณภาพครูเป็นหนึ่งในปัจจัย
ที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ครูที่สอนดีจะช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้
ได้เร็วกว่าผู้เรียนที่เรียนกับครูที่สอนแย้*

(TDRI, 2559)

กล่าวโดยสรุป การทบทวนการกำหนดนโยบายและการปรับปรุงหรือพัฒนากฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษาทั่วไปและสถานศึกษาที่จัดการศึกษา แนวใหม่ให้สามารถรองรับกับความเปลี่ยนแปลงและความต้องการของระบบการศึกษาดังกล่าวได้ จะเป็น ส่วนสนับสนุนให้สถานศึกษาสามารถสรรหาข้าราชการครูที่มีคุณภาพเข้ามาในระบบ และช่วยลดปัญหา ของข้าราชการครูที่ผ่านการคัดเลือกเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษานั้นๆ ไม่ให้ต้องเผชิญกับปัญหา หลายๆด้าน ทั้งในด้านของทักษะการสอน ทักษะด้านฝีมือ ประสบการณ์ ความรู้และความสามารถ ส่งผล ให้ข้าราชการครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่มีระดับผลการปฏิบัติงานที่ถดถอย หรือมีการโอนย้าย ลาออกบ่อยๆ ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพและศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน และการส่งเสริม ความก้าวหน้าของข้าราชการครูและคุณภาพของผู้เรียนในที่สุด

รายงานผลจากการเข้าร่วมฟังปาฐกถาของ ดร.อิซาโอะ ทานิกุชิ (Dr. Isao Taniguchi) ประธาน สถาบันเทคโนโลยีแห่งชาติญี่ปุ่น (President of National Institute of Technology of Japan: KOSEN) เรื่อง การศึกษาระบบ KOSEN ของญี่ปุ่นว่ามีคามเป็นมาอย่างไร และจะมีประโยชน์อย่างไรกับประเทศไทย (What is KOSEN and KOSEN can do for Thailand?) (สำนักงาน ก.ค.ศ., 2560) และผลการสืบค้นข้อมูล จากเอกสารสิ่งพิมพ์และเอกสารออนไลน์ รวมทั้งรายงานการประชุมเพื่อการอภิปรายและแลกเปลี่ยนข้อมูล

ด้านการบริหารงานบุคคลและการวิจัยระหว่างสำนักงาน ก.ค.ศ.กับผู้แทนของสถาบันเทคโนโลยีแห่งชาติญี่ปุ่นหลายครั้ง ทำให้ทราบถึงข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับระบบการศึกษา ระบบการบริหารงานบุคคล และระบบการสรรหาของสถาบันเทคโนโลยีแห่งชาติญี่ปุ่นที่สร้างชื่อเสียงและความโดดเด่นให้กับสถาบันเทคโนโลยีแห่งชาติญี่ปุ่น คณะผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาระบบต่างๆดังกล่าวข้างต้น เพื่อนำมาสังเคราะห์และรวบรวมองค์ความรู้ที่จะใช้เป็นฐานในการดำเนินการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาแนวใหม่ในประเทศไทย

ความเป็นมาของคำว่า KOSEN ซึ่งเป็นคำย่อในภาษาญี่ปุ่นย่อมาจากคำว่า Koutou Senmon Gakkou (ที่แปลเป็นภาษาอังกฤษว่า Superior Professional School หรือ โรงเรียนอาชีพชั้นเลิศ) โดยสถาบันใช้ชื่อเป็นภาษาอังกฤษว่า National Institute of Technology และใช้ชื่อภาษาไทยว่า สถาบันเทคโนโลยีแห่งชาติญี่ปุ่น การจัดการศึกษาระบบ KOSEN ของประเทศญี่ปุ่นจะเปิดรับสมัครเฉพาะผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ผู้ที่มีความใฝ่ฝันและต้องการจะเป็นวิศวกรนักวิจัย (Students with good mathematics and science background and aspirations of becoming engineers and researchers) และเป็นผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษาภาคบังคับ (มัธยมศึกษาปีที่ 3) เข้าเรียนในระดับชั้นปีที่ 1 ของสถาบันในแต่ละปี จะมีผู้เรียนเพียงประมาณ ร้อยละ 1 ของผู้เรียนมัธยมศึกษาตอนต้นทั้งประเทศญี่ปุ่นเท่านั้นที่สามารถผ่านการคัดเลือกให้เข้าเรียนในสถาบัน และด้วยพื้นฐานที่มีความสามารถพิเศษทางด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ผู้เรียนจะได้รับการพัฒนาประสบการณ์การปฏิบัติงานในอุตสาหกรรม และการพัฒนาความรู้ความสามารถในด้านทฤษฎีอย่างลึกซึ้ง ทำให้ผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันมีคุณสมบัติเป็นวิศวกรนักปฏิบัติและนักวิจัยนวัตกรรมที่เป็นกำลังคนที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาอุตสาหกรรมของญี่ปุ่นให้ความยั่งยืนตลอดมา

สถาบันเทคโนโลยีแห่งชาติญี่ปุ่นเป็นสถาบันการศึกษาของรัฐที่มีความสำคัญและมีชื่อเสียงอย่างมากของประเทศญี่ปุ่น ตามรายงานขององค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ หรือ โออีซีดี (Organization for Economic Co-operation and Development - OECD) ซึ่งให้ความเห็นเกี่ยวกับระบบการศึกษาของสถาบันเทคโนโลยีแห่งชาติญี่ปุ่นว่า สถาบันเทคโนโลยีแห่งชาติญี่ปุ่นมีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศด้านระบบการบริหารงานบุคคลที่ให้ความสำคัญกับมาตรฐาน คุณภาพ และคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ามาสอนในสถานศึกษาที่ใช้ระบบการศึกษาของสถาบัน ทั้งที่เป็นสถานศึกษาของสถาบันเองและที่เป็นสถานศึกษาที่มีความร่วมมือในระบบทวิภาคีและได้รับการสนับสนุนจากสถาบันเทคโนโลยีแห่งชาติญี่ปุ่นด้วย (Newby, H. et al., 2009)

ความสำเร็จที่เป็นที่ประจักษ์ของสถาบันเทคโนโลยีแห่งชาติญี่ปุ่นเห็นได้จากการที่สถาบันเทคโนโลยีแห่งชาติญี่ปุ่นได้รับการสนับสนุนและการยอมรับจากบริษัทอุตสาหกรรมชั้นนำของประเทศญี่ปุ่นในการฝึกประสบการณ์ให้กับผู้เรียนของสถาบันเทคโนโลยีแห่งชาติญี่ปุ่น นอกจากนั้น ผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันเทคโนโลยีแห่งชาติญี่ปุ่นยังได้รับการเสนอตำแหน่งงานจากบริษัทชั้นนำของประเทศญี่ปุ่นในสัดส่วนผู้จบการศึกษา 1 คน ต่อบริษัทที่เสนอตำแหน่งงานกว่า 20 บริษัท ดังนั้น ผู้ที่ได้สำเร็จการศึกษาจากสถาบัน

เทคโนโลยีแห่งชาติญี่ปุ่นทั้งหมดจึงได้โอกาสในการทำงานกับบริษัทชั้นนำของประเทศญี่ปุ่น ไม่เพียงเท่านั้น ผู้ที่สำเร็จการศึกษาที่ต้องการศึกษาต่อก็สามารถสอบเข้ารับการศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยชั้นนำระดับที่เรียกว่า Top - Class ของประเทศญี่ปุ่นได้เป็นส่วนใหญ่

เอกลักษณ์ของสถาบันเทคโนโลยีแห่งชาติญี่ปุ่น คือ ความเป็นสถาบันการศึกษาที่รับผู้เรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นเพื่อมาศึกษาจนได้รับคุณวุฒิทางการศึกษาที่เทียบเท่าระดับอุดมศึกษา โดยได้จัดหลักสูตรการเรียนเป็น 2 หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรปกติหรือหลักสูตรหลัก เรียกว่า Regular course เป็นหลักสูตร 5 ปี สำหรับผู้มีอายุ 15 ปีขึ้นไป โดยผู้สำเร็จการศึกษาในหลักสูตรจะได้รับวุฒิประกาศนียบัตรบัณฑิตด้านวิศวกรรม เรียกว่า Diploma of Engineering และหลักสูตรขั้นสูง เรียกว่า Advanced course เป็นหลักสูตร 2 ปี ต่อเนื่องจากหลักสูตรปกติ ผู้สำเร็จการศึกษาในหลักสูตรนี้จะได้รับวุฒิปริญญาตรีด้านวิศวกรรม เรียกว่า Bachelor of Engineering ซึ่งในหลักสูตรทั้ง 2 หลักสูตรนี้ จะมุ่งจัดการเรียนการสอนที่เน้นทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติในสัดส่วนที่เท่ากัน โดยผู้เรียนจะต้องเรียนเนื้อหาทฤษฎีไปพร้อมๆกันกับการทดลองทางวิทยาศาสตร์ในชั้นเรียนและฝึกทักษะการปฏิบัติงานในสถานประกอบการ ซึ่งสถาบันปลูกฝังให้ผู้จบการศึกษาจากสถาบันเทคโนโลยีแห่งชาติญี่ปุ่น เป็นผู้ช่วยเหลือนิเวศวิทยาสังคม โดยคำนึงถึงส่วนรวมก่อน

ในด้านกายภาพนั้น สถาบันเทคโนโลยีแห่งชาติญี่ปุ่นจะประกอบด้วยวิทยาลัย 51 วิทยาลัย ใน 55 วิทยาเขตที่ตั้งอยู่ในทุกภูมิภาคทั่วประเทศญี่ปุ่น โดยทุกวิทยาเขตจะมีหอพักให้บริการทั้งภายในและภายนอกวิทยาเขต ซึ่งจะรองรับผู้เรียนที่อยู่ในระหว่างศึกษาที่ประมาณ 50,000 คน แบ่งเป็นผู้เรียนต่างชาติจำนวน 500 คน และในจำนวนนั้นมีผู้เรียนจากประเทศไทยที่ประมาณ 13 คน ส่วนผู้สอนของแต่ละวิทยาลัยจะมาจากทั้งภายในและภายนอกประเทศ และปฏิบัติงานอยู่ในคณะต่างๆ ประมาณ 4,000 คน และจะมีผู้สอนร้อยละ 90 ของผู้สอนทั้งหมดเป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอก (Ph.D.)

ผู้สอน (Professors) ของสถาบันเทคโนโลยีแห่งชาติญี่ปุ่นมีคุณลักษณะที่โดดเด่นด้านทักษะที่เทียบเท่ากับคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยและเข้าร่วมกิจกรรมด้านการวิจัยเช่นเดียวกับนักวิจัยในมหาวิทยาลัยเนื่องจากร้อยละ 90 ของผู้สอนสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก (Ph.D.) และผู้สอนทั้งจากภายในและภายนอกประเทศจะปฏิบัติหน้าที่สอนด้วยความคล่องแคล่วและเต็มไปด้วยพลัง

ผู้เรียน (Students) ของสถาบันเทคโนโลยีแห่งชาติญี่ปุ่นจะเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะที่โดดเด่นมากในด้านทักษะต่างๆ ที่ถือว่าเป็นกุญแจสำคัญของผู้เรียนของสถาบัน ซึ่งทักษะที่กล่าวถึงจะประกอบไปด้วยทักษะการทำงานเป็นทีม (Teamwork Skills) ได้แก่ ทักษะในการทำงานและความสามารถที่จะปฏิบัติงานด้วยตนเองได้โดยอิสระ (Independence/ability to perform actions) ทักษะในการแก้ปัญหาและการคิดเชิงตรรกะ (Problem-solving Skills/Logical Thinking skills) การมีจริยธรรม ความรับผิดชอบ และการปฏิบัติต่อสังคม (Ethics/Social responsibility & action) ทักษะการสื่อสาร (Communication skills) และทักษะเฉพาะทางสำหรับผู้เรียนด้านวิศวกรรม ได้แก่ ทักษะการคิดเชิงประยุกต์ (Application skills) ซึ่งประกอบด้วย

ทักษะการสื่อสาร (Communication skills) การสร้างความเป็นเอกฉันท์ (Consensus building) รวมไปถึงทักษะในการรวบรวมการนำไปใช้และทักษะในการเรียกใช้ข้อมูล (Skills to gather, utilize, and address information) และทักษะในการการค้นพบความท้าทาย (Discovering challenges)

นอกจากนั้น ผู้เรียนของ KOSEN ยังมีคุณสมบัติส่วนบุคคลด้านทักษะ ทักษะคิดและการปรับตัวที่ดี อาทิ ทักษะการทำงานด้วยตนเองได้โดยอิสระ (Independence) ทักษะการจัดการตนเอง (Self-management skills) ความสามารถในการรับผิดชอบในงาน (Ability to take responsibilities) ทักษะการทำงานเป็นทีม (Teamwork skills) ทักษะความเป็นผู้นำ (Leadership) และควมมีจริยธรรม ได้แก่ ความเคารพในความคิดริเริ่มและจรรยาบรรณสาธารณะ (Ethics: respect to originality and public morality) การมีจิตมุ่งอนาคต และทักษะการสร้างอาชีพ (Future-oriented mind and career building skills) การมีประสบการณ์การเรียนรู้ที่กว้างขวางและการคิดเชิงสร้างสรรค์ (Comprehensive learning experience and creative cogitations) ซึ่งประกอบด้วย สมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ (Creative competencies) และทักษะการออกแบบทางวิศวกรรม (Engineering design skills)

ระบบการสรรหาผู้สอนในระบบการศึกษาของสถาบันเทคโนโลยีแห่งชาติญี่ปุ่นนั้น จะถูกกำหนดขึ้นจากข้อตกลงร่วมกัน หรือ Consensus ของทุกฝ่าย และจะมีความยืดหยุ่นทั้งระบบ โดยได้กำหนดเป็นเกณฑ์การทดสอบและการคัดเลือกที่แตกต่างกันตามความต้องการเฉพาะของแต่ละสถาบันการศึกษา ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าแต่ละสถาบันการศึกษาของสถาบันเทคโนโลยีแห่งชาติญี่ปุ่นจะสามารถกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านคุณสมบัติหรือคุณลักษณะของผู้ที่จะทำหน้าที่สอนและทำการคัดเลือกครูผู้สอนได้เองโดยอิสระ โดยมีเกณฑ์มาตรฐานด้านคุณสมบัติหรือคุณลักษณะของผู้ที่จะทำหน้าที่สอนในสถาบัน สรุปลงได้ดังนี้

ผู้ที่จะทำหน้าที่สอนในวิทยาลัยของสถาบันเทคโนโลยีแห่งชาติญี่ปุ่นต้องเป็นผู้ที่มีคุณวุฒิขั้นต่ำระดับปริญญาเอกทางด้านวิศวกรรมหรือด้านคณิตศาสตร์ หรือเทียบเท่า (ซึ่งด้านคุณวุฒิทางการศึกษานี้มีความยืดหยุ่นมาก) หรือเป็นผู้ที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าระดับปริญญาเอก แต่ต้องมีผลการศึกษาในระดับดีมาก หรือมีประสบการณ์และทักษะสูง ทั้งจากการทำงานในสถานประกอบการหรือบริษัทต่างๆ และจากการสอนในระดับมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ สถาบันเทคโนโลยีแห่งชาติญี่ปุ่นยังเปิดรับสมัครผู้ที่จะปฏิบัติการสอนแบบไม่เต็มเวลา ซึ่งเป็นผู้อำนวยการจากสถานประกอบการหรือบริษัทหรือมหาวิทยาลัยอีกด้วย โดยจะต้องเป็นผู้ที่มีผลงานทางวิชาการหรือผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารที่มีนักวิชาการตรวจสอบ (Peer-reviewed journals) ทั้งในระดับชาติหรือนานาชาติ หรือมีการนำเสนอในการประชุมระดับนานาชาติ ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่สำคัญมาก นอกจากนั้นแล้ว ผู้สมัครยังต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติเฉพาะทางในสาขาวิชาชีพที่ต้องการ และเป็นผู้ที่สามารถใช้ภาษาญี่ปุ่นในการสื่อสารได้เป็นอย่างดี

ส่วนผู้ที่จบการศึกษาจากสถาบันเทคโนโลยีแห่งชาติญี่ปุ่นเป็นที่กล่าวถึงอย่างกว้างขวางและได้รับความนิยมนสูงมากจากบริษัทอุตสาหกรรมของญี่ปุ่น ด้วยคุณสมบัติที่เป็นวิศวกรนักปฏิบัติและนักวิจัยนวัตกรรม (Practical engineers and researchers with creative minds) และเป็นกำลังคนที่สำคัญ

ในการขับเคลื่อนการพัฒนาอุตสาหกรรมของญี่ปุ่น จนทำให้ประเทศญี่ปุ่นเป็นประเทศอุตสาหกรรมชั้นนำของโลก

ดังนั้น จึงเป็นสิ่งที่ท้าทายมากสำหรับประเทศไทย ว่าจะมีสามารถในการสร้างและพัฒนากำลังคนด้านอุตสาหกรรมให้เป็นวิศวกรนักปฏิบัติและนักวิจัยนวัตกรรมที่มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับผู้เรียนที่จบจากสถาบันเทคโนโลยีแห่งชาติญี่ปุ่นได้หรือไม่ อย่างไร เพื่อให้ประเทศได้มีกำลังคนที่สามารถขับเคลื่อนภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยให้มีการพัฒนาต่อยอดอย่างต่อเนื่อง จนเกิดเป็นกระบวนการพัฒนาอุตสาหกรรมอย่างยั่งยืนขึ้นในประเทศไทย และยกระดับประเทศไทยให้เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว

กล่าวโดยสรุป การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีที่มาจากสาระสำคัญ 3 ประการที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ซึ่งใช้เป็นฐานในการดำเนินการศึกษาวิจัย ได้แก่

1. หลักการและแนวคิดของ Barber, M., & Mourshed, M. (2007) ที่เกี่ยวกับระบบการศึกษา ซึ่งสัมพันธ์กับระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยเฉพาะระบบการสรรหา ที่กล่าวไว้ว่า ระบบการศึกษาไม่สามารถมีคุณภาพสูงเกินกว่าคุณภาพครูในระบบได้ และรายงานจาก TDRI (2016) ที่ระบุไว้ว่าการปฏิรูปคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนจำเป็นต้องคัดเลือกครูสอนดีรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่อง เพราะคุณภาพครูเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังนั้น การศึกษาวิจัยเพื่อค้นหาวิธีการในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยเฉพาะการสรรหา คัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ จึงเป็นเรื่องที่สำคัญและจำเป็น

2. ประเด็นปัญหาจากการศึกษาเอกสาร การรับฟังปาฐกถา การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและการจัดการศึกษา พบว่า สถาบันการศึกษาที่จัดการศึกษาในระบบปกติและการศึกษาแนวใหม่หลายแห่งในประเทศไทย อาทิ สถานศึกษาระบบทวิภาคี ยังขาดข้าราชการครูที่มีคุณภาพเหมาะสมและตรงตามความต้องการของระบบการศึกษาและการจัดการศึกษาในสถาบันศึกษานั้นๆ ซึ่งเป็นผลมาจากการกำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่ยังไม่สามารถรองรับความต้องการดังกล่าวได้

3. ความสนใจในการศึกษาองค์ความรู้ที่สำคัญหรือวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถาบันเทคโนโลยีแห่งชาติญี่ปุ่นที่มีความเป็นเลิศด้านการจัดการศึกษา อาทิ ระบบการสรรหา และวิธีการกำหนดคุณสมบัติหรือคุณลักษณะของผู้ที่จะทำหน้าที่ผู้สอนในสถาบัน

ดังนั้น คณะผู้วิจัยจึงกำหนดวัตถุประสงค์หลัก 3 ข้อ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาโครงสร้าง บริบท และศักยภาพของสถาบันเทคโนโลยีแห่งชาติญี่ปุ่น
2. เพื่อศึกษาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศและปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคลในสถาบันเทคโนโลยีแห่งชาติญี่ปุ่น

คณะผู้วิจัยเชื่อว่า ผลที่ได้จากการศึกษาวิจัย จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งทั้งในระดับประเทศ ระดับกระทรวง ระดับพื้นที่ และระดับสถานศึกษา รวมไปถึงหน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ในอันที่นำผลการศึกษาวิจัยไปใช้เป็นฐานประกอบการทบทวนการกำหนดนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและปรับปรุง พัฒนากฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ในระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูทั้งระบบ โดยจะเน้นที่ระบบการสรรหาและการกำหนดคุณสมบัติและคุณลักษณะของข้าราชการครู เพื่อสรรหาและคัดเลือกข้าราชการครูที่มีความเหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงและความต้องการของระบบการศึกษารูปแบบใหม่และปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลอื่นๆให้สอดคล้องกันทั้งระบบ เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาและพัฒนาคุณภาพครูผู้สอน ผู้เรียน และคุณภาพการศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาโครงสร้าง บริบท และศักยภาพของสถาบันเทคโนโลยีแห่งชาติญี่ปุ่น
2. เพื่อศึกษาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศและปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้สอนในสถาบันเทคโนโลยีแห่งชาติญี่ปุ่น

คำถามการวิจัย

1. สถาบันเทคโนโลยีแห่งชาติญี่ปุ่น มีโครงสร้าง บริบท และศักยภาพอย่างไรบ้าง
2. สถาบันเทคโนโลยีแห่งชาติญี่ปุ่น มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารงานบุคคลของผู้สอนอย่างไร และปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคลของสถาบันเทคโนโลยีแห่งชาติญี่ปุ่นมีอะไรบ้าง

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการนำเสนอองค์ความรู้ เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้สอนในสถาบันเทคโนโลยีแห่งชาติญี่ปุ่น โดยดำเนินการศึกษาวิจัยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 และมีขอบเขตในการศึกษาวิจัยในด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

1.1 แหล่งข้อมูลด้านเอกสาร

คณะผู้วิจัยได้กำหนดหัวข้อการศึกษาเอกสารและงานวิจัยจากตำรา หนังสือ กฎหมาย ประกาศพระราชบัญญัติต่างๆ งานวิจัย บทความ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ แผ่นพับ เอกสาร สิ่งพิมพ์อื่นๆ และข้อมูลของประเทศไทยและต่างประเทศจากการสืบค้นผ่านระบบอินเทอร์เน็ต ดังต่อไปนี้

- 1) แนวคิดเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practice concepts)
- 2) แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล (Personnel management concepts)
- 3) ระบบการสรรหาครูของประเทญี่ปุ่น (Teachers' recruitment system in Japan)

4) บริบทของประเทศญี่ปุ่น (General context of Japan)

5) สถาบันเทคโนโลยีแห่งชาติญี่ปุ่น (National Institute of Technology: NIT, Japan)

1.2 แหล่งข้อมูลด้านพื้นที่

แหล่งข้อมูลสำคัญด้านพื้นที่สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ สถาบันเทคโนโลยีแห่งชาติญี่ปุ่น โดยพิจารณาจากผลการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งข้อมูลด้านเอกสารทั้งในและต่างประเทศ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างหน่วยงาน การรับฟังปาฐกถาสำคัญของผู้บริหารระดับสูงของสถาบันเทคโนโลยีแห่งชาติญี่ปุ่นที่ยืนยันถึงความโดดเด่นด้านระบบการศึกษาแนวใหม่ ระบบการจัดการเรียนการสอน และระบบบริหารงานบุคคล รวมถึงระบบการสรรหาบุคลากรเพื่อปฏิบัติการสอนในสถาบันการศึกษาของสถาบันเทคโนโลยีแห่งชาติญี่ปุ่น ซึ่งตรงกับความสนใจของคณะผู้วิจัยที่ต้องการศึกษาถึงองค์ความรู้เกี่ยวกับระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ระบบสรรหาข้าราชการครู โดยเฉพาะกรณีการกำหนดคุณสมบัติของข้าราชการครูในสถาบันการศึกษาที่จัดการศึกษาแนวใหม่ในประเทศไทย เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นฐานสำหรับการพัฒนาระบบต่างๆดังกล่าว

2. ขอบเขตด้านประชากร

ผู้ให้ข้อมูลหลักในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีทั้งสิ้นรวม 29 คน ซึ่งทั้งหมดจะเป็นบุคลากรหลักที่ปฏิบัติงานในสถาบันเทคโนโลยีแห่งชาติญี่ปุ่น จำนวน 15 คน ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหารทั้งระดับสูงและผู้บริหารระดับกลาง เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านสนับสนุนการสอน และผู้ปฏิบัติการสอน ตลอดจนผู้บริหารระดับสูงที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของสถาบันเทคโนโลยีแห่งชาติญี่ปุ่น ซึ่งในการเก็บข้อมูลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาเอกสารการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มจากวิทยาลัยของสถาบันเทคโนโลยีแห่งชาติญี่ปุ่นที่สำคัญ 2 แห่ง ในประเทศญี่ปุ่น ได้แก่ วิทยาลัยคามาโมโต เมืองคามาโมโต และวิทยาลัยอูเบะ เมืองอูเบะ รวมถึงสำนักงานใหญ่ของสถาบันเทคโนโลยีแห่งชาติญี่ปุ่น ณ กรุงโตเกียว รวมกับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานทางการศึกษาของไทย จำนวน 14 คน

3. ขอบเขตด้านประเด็นที่ศึกษา

ผู้วิจัยกำหนดประเด็นการศึกษาวิจัย ดังนี้

3.1 โครงสร้าง บริบท และศักยภาพของสถาบันเทคโนโลยีแห่งชาติญี่ปุ่น

3.2 วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศและปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลของสถาบันเทคโนโลยีแห่งชาติญี่ปุ่น

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาของการดำเนินการศึกษาวิจัย คือ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

5. ขอบเขตด้านมิติที่เกี่ยวข้อง

5.1 มิติเศรษฐกิจ

การเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญด้านเศรษฐกิจของประเทศญี่ปุ่น เกิดจากแรงผลักดันของประเทศในอันที่จะพยายามฟื้นฟูประเทศจากความเสียหายที่เกิดขึ้นภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ดังนั้นยุคหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 นับตั้งแต่ปี 1946 นี้ จึงเป็นยุคที่ประเทศญี่ปุ่นเข้าสู่ยุคความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ ทำให้ญี่ปุ่นสามารถขยายโอกาสการศึกษาระดับสูงให้แก่ประชากรในประเทศจนทำให้แนวโน้มการเจริญเติบโตด้านการศึกษาสูงขึ้นอย่างเห็นได้ชัดเจน ซึ่งจุดนี้ นับเป็นจุดสำคัญของการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาที่เป็นสมัยใหม่ในประเทศญี่ปุ่น โดยเน้นให้มีการนำเอาเทคโนโลยีระดับสูงจากตะวันตกเข้ามาเพื่อสร้างให้ประเทศมีความมั่งคั่งและเข้มแข็งทัดเทียมกับอารยประเทศ ด้วยการส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมและการเพิ่มผลผลิต และริเริ่มลงทุนด้านการศึกษาที่มุ่งเน้นผลิตบุคลากรรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพสูงเพื่อให้สามารถสร้างสรรค์และปฏิบัติงานร่วมกันกับเทคโนโลยีระดับสูงที่ได้รับการพัฒนาให้มีความทันสมัยรองรับการเจริญเติบโต ด้านอุตสาหกรรมที่ต้องการให้เกิดขึ้นในประเทศ

การปฏิรูประบบการจัดการศึกษาดังกล่าว ทำให้เกิดความตื่นตัวในวงการการศึกษาของประเทศญี่ปุ่น โดยรัฐบาลได้หันมาให้ความสำคัญกับสถาบันการศึกษาที่จัดการศึกษาแนวใหม่ ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ภาคทฤษฎีภายในสถานศึกษาและการเรียนรู้ภาคปฏิบัติในสถานประกอบการไปพร้อมๆกัน ดังเช่นสถาบันเทคโนโลยีแห่งชาติญี่ปุ่น (NIT:KOSEN) และจะเป็นผลให้เกิดการขยายตัวของสถาบันการศึกษาในลักษณะดังกล่าวไปทั่วประเทศญี่ปุ่นในเวลาเพียงไม่นาน (ยูฟา คลังสุวรรณ, 2546) และด้วยความต้องการกระตุ้นเศรษฐกิจของญี่ปุ่นหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ทำให้รัฐบาลญี่ปุ่นเร่งพัฒนาการศึกษา โดยมุ่งเน้นให้ตอบสนองต่อโลกในทศวรรษที่ 21 เนื่องจากผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ญี่ปุ่นกลายเป็นประเทศมหาอำนาจทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว (พจน์ อิงคนันท์, 2523) และก็เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ประเทศญี่ปุ่นสามารถพัฒนาประเทศให้ทัดเทียมกับอารยประเทศได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่ามีความจำเป็นในการศึกษาวิจัยถึงอิทธิพลของเศรษฐกิจในประเทศญี่ปุ่นที่มีต่อกระบวนการสรรหาบุคลากรในระบบการจัดการศึกษาแนวใหม่ในครั้งนี้

5.2 มิติสังคมและวัฒนธรรม

สังคมของญี่ปุ่นมีความเป็นเอกลักษณ์ในเรื่องของความเป็นสังคมที่มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน และเรื่องของความเป็นระเบียบแบบแผนของสังคม ซึ่งรับอิทธิพลมาจากวัฒนธรรมและประเพณีที่สืบทอดมาแต่อดีต (ยูฟา คลังสุวรรณ, 2546) นอกจากนั้น สังคมญี่ปุ่นยังเป็นสังคมที่เข้มแข็งที่คนส่วนใหญ่ให้คุณค่ากับความสำเร็จ ความกล้าหาญ ความกล้าแสดงออก ความท้าทาย และผลตอบแทนจากความสำเร็จที่เป็นวัตถุ ดังนั้น คนญี่ปุ่นจึงมุ่งเน้นในเรื่องของการแข่งขัน ให้ความสำคัญกับความสำเร็จในระยะยาว และมุ่งอนาคตมากขึ้น (Hofstede, G., 1981; Hofstede, 1991) และวัฒนธรรมในองค์กรของชาวญี่ปุ่นก็ย่อมได้รับอิทธิพลมาจากวัฒนธรรมประจำชาติเช่นกัน ดังจะเห็นได้จากการบริหารงานในองค์กรของญี่ปุ่น

ซึ่งเป็นการบริหารงานในลักษณะพ่อปกครองลูก (Paternalism) อันเป็นลักษณะเฉพาะสำคัญที่โดดเด่นมากของการบริหารงานขององค์กรญี่ปุ่นที่เติบโตมาจากมรดกทางวัฒนธรรมและสะท้อนถึงคุณค่าแบบดั้งเดิมของ "ความเป็นกลุ่ม ความรู้สึกพึ่งพิง และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน" (Tsutsui, 1997)

ไม่เพียงเท่านั้น ระบบการศึกษาในประเทศญี่ปุ่นเอง ก็ได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมแบบดั้งเดิมมาไม่น้อย และได้รับการยอมรับว่าเป็นระบบการศึกษาที่เน้นการร่วมมือ ความเป็นน้ำหนึ่งเดียวกัน และความเป็นระเบียบในสังคม (ยูทา คลังสุวรรณ, 2546) ดังนั้น ภายหลังจากสงครามโลกครั้งที่ 2 เมื่อประเทศญี่ปุ่นต้องการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศให้เจริญก้าวหน้าขึ้น จึงมุ่งที่จะสรรหาและมีความพึงพอใจที่จะได้มาซึ่งบุคคลที่มีความสามารถสูงให้เข้ามาทำงานในองค์กร หรือเข้ามาศึกษาและปฏิบัติงานในสถานศึกษา ซึ่งส่งผลให้การศึกษาระดับสูงให้ความสำคัญไปที่การศึกษาเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมและประเทศชาติมากกว่าที่จะเป็นการศึกษาเพื่อประโยชน์ของปัจเจกบุคคล และปลูกฝังให้คนญี่ปุ่นได้ระลึกอยู่เสมอว่าความต้องการชาติต้องมาก่อนความต้องการส่วนบุคคล (Wray, H. 1999)

จึงสรุปได้ว่า สังคมและวัฒนธรรมของญี่ปุ่นมีอิทธิพลสูงต่อชีวิตความเป็นอยู่และแนวความคิดความเชื่อของคนในสังคม ซึ่งนำมาใช้เป็นบรรทัดฐานอันสำคัญในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานของคนในสังคม รวมถึง กระบวนการสรรหาบุคลากรในระบบการบริหารงานบุคคลขององค์กรหรือสถานศึกษา ดังนั้น การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ จึงกำหนดให้ขอบเขตด้านมิติสังคมและวัฒนธรรมเป็นส่วนประกอบสำคัญที่จะนำมาใช้ประกอบการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลและใช้ในการอภิปรายผลการศึกษาวิจัย

นิยามศัพท์

สถานศึกษาที่จัดการศึกษาแนวใหม่ หมายถึง โรงเรียนหรือวิทยาลัยหรือสถาบันการศึกษาของรัฐที่จัดการเรียนการสอนโดยใช้ระบบการศึกษาแนวใหม่ การศึกษาเฉพาะทาง หรือการศึกษาแบบทวิภาคีหรือระบบการศึกษาอื่นๆที่มีความพิเศษในประเทศไทย

วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ หมายถึง การดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลของผู้สอนในสถาบันเทคโนโลยีแห่งชาติญี่ปุ่นที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อความสำเร็จและก่อให้เกิดผลดีต่อการบริหารจัดการสถาบันอันอาจนำมาประยุกต์ใช้หรือเป็นแบบอย่างให้กับสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนแนวใหม่หรือการศึกษาเฉพาะทางของประเทศไทย โดยเฉพาะในการสรรหาหรือคัดเลือกครูผู้สอนให้กับสถาบันการศึกษานั้นๆ

ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จ หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เป็นเชิงบวกซึ่งอาจส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของสถาบันเทคโนโลยีแห่งชาติญี่ปุ่น ซึ่งสังเคราะห์ได้จากการผลการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ทั้ง 2 ส่วน อันได้แก่ ส่วนของการศึกษาเอกสาร ร่วมกับการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) เกี่ยวกับกระบวนการของการบริหารงานบุคคล

ระบบการบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล อาทิ กระบวนการสรรหา กระบวนการพัฒนา กระบวนการกำหนดเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการของข้าราชการครูในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการของประเทศไทยและผู้สอนในสถาบันเทคโนโลยีแห่งชาติญี่ปุ่น

ผู้สอน หมายถึง ผู้ปฏิบัติการสอนของสถาบันเทคโนโลยีแห่งชาติญี่ปุ่น

ข้าราชการครู หมายถึง ผู้ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาหรือสถาบันการศึกษาของประเทศไทย

ประโยชน์ที่ได้รับ

ประโยชน์ต่อสำนักงาน ก.ค.ศ. แบ่งเป็น 2 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการวิจัย ได้แก่

1.1 องค์ความรู้เกี่ยวกับโครงสร้างและบริบทที่สำคัญ วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) และปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในระบบการบริหารงานบุคคลของสถาบันเทคโนโลยีแห่งชาติญี่ปุ่น อาทิเช่น ระบบการสรรหาผู้สอนที่สามารถนำมาเปรียบเทียบ เทียบเคียง และวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการประยุกต์ใช้ ปรับปรุงพัฒนา และบูรณาการร่วมกันกับระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในประเทศไทย

1.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อให้ผู้บริหารระดับสูงใช้ประกอบการพิจารณา กำหนดนโยบายการพัฒนา ปรับปรุง กระบวนการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู การสรรหาข้าราชการครู ในสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนแนวใหม่ให้เป็นมาตรฐานสากล มีความเป็นธรรม และจงใจให้ข้าราชการครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านการพัฒนา ได้แก่

นโยบายการพัฒนา ปรับปรุงกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถาบันการศึกษาที่จัดการเรียนการสอนตามแนวใหม่ อาทิเช่น การสรรหา การกำหนดคุณสมบัติครูที่เป็นมาตรฐานสากล เป็นธรรม และสามารถจงใจให้ผู้ที่มีความสามารถสูงเข้ามาในระบบและมีขวัญกำลังใจที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ประโยชน์ต่อการศึกษาของชาติ

การดำเนินการของสำนักงาน ก.ค.ศ. ทั้ง 2 ด้านที่กล่าวมา หากมีการดำเนินการที่เป็นรูปธรรม แล้วเสร็จ ก็จะส่งผลการพัฒนากำลังคนของประเทศให้มีคุณภาพ สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศและยกระดับประเทศไทยให้เป็นประเทศที่พัฒนาแล้วได้อย่างต่อเนื่อง สม่าเสมอ และยั่งยืนต่อไป ตามเจตนารมณ์ของแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

ประโยชน์อื่นๆ ได้แก่

1) ประโยชน์ด้านวิชาการ สำนักงาน ก.ค.ศ. หน่วยงานทางการศึกษา ข้าราชการครู ข้าราชการในหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลและผู้สนใจ นำผลการศึกษวิจัยไปใช้เป็นฐานข้อมูลสำหรับการอ้างอิงในการผลิตผลงานวิจัย บทความ หรือผลงานทางวิชาการอื่นๆ

2) ประโยชน์ด้านนโยบาย รัฐบาล กระทรวง หรือหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ กำหนดนโยบายด้านการบริหารงานบุคคล นำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่ได้จากผลการศึกษาวិจัยไปใช้เป็นฐานคิดในการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล

3) ประโยชน์ด้านสังคมและชุมชน สถานศึกษา ข้าราชการครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชนได้รับประโยชน์จากการที่รัฐบาล กระทรวง หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบกำหนดนโยบายด้านการบริหารงานบุคคล นำผลการศึกษาวิจัยไปใช้เป็นฐานคิดในการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล

การนำผลการวิจัยไปสู่การปฏิบัติ

การตีพิมพ์เผยแพร่

ผู้วิจัยนำผลการวิจัยไปผลิตเป็นบทความวิจัยหรือบทความทางวิชาการ เพื่อนำไปลงตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารทางวิชาการหรือวารสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู

การประชุมเชิงปฏิบัติการ

หน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนานโยบาย ได้แก่ รัฐบาล กระทรวง หรือหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบกำหนดนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อประยุกต์ใช้ผลการวิจัยในการกำหนดและพัฒนานโยบาย ผ่านการมีส่วนร่วมของหน่วยงานกลางด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู นักวิชาการในหน่วยงานทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้สอนในสถานศึกษา รวมถึงผู้สนใจทั่วไป

หน่วยงานกลางที่มีหน้าที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ประกอบด้วย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อนำผลที่ได้จากการกำหนดและพัฒนานโยบาย รวมทั้ง ผลการวิจัยมาใช้ในการกำหนดและพัฒนากระบวนการและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยเฉพาะในส่วนของ การสรรหา การกำหนดคุณสมบัติ การคัดเลือกและการจัดคนลงตำแหน่งให้มีความเหมาะสม สอดคล้อง เป็นธรรม และเป็นสากล จากนั้นจึงให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำกระบวนการและหลักเกณฑ์ที่ได้รับการพัฒนาไปทดลองใช้

การประชุมทางวิชาการ

หน่วยงานที่นำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ได้แก่ รัฐบาล กระทรวง หรือหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู หน่วยงานกลางด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู หน่วยงานทางการศึกษา สถานศึกษา จัดประชุมทางวิชาการนำเสนอผลการวิจัยต่อสาธารณะเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้สนใจและจัดคืนผลการวิจัยให้กับแหล่งข้อมูลและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ข้อจำกัดของการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่จำกัด ประกอบกับมีความจำเป็นที่ต้องเก็บข้อมูลบางส่วนในพื้นที่จริง เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่ใกล้เคียงกับสิ่งที่เป็นอย่างมากที่สุด และเนื่องจากการศึกษาวิจัยในรูปแบบของการถอดองค์ความรู้ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องลงพื้นที่เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มกับผู้ให้ข้อมูลหลักในพื้นที่จริง แต่การดำเนินการกำหนดพื้นที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูลทำได้ค่อนข้างจำกัด เพราะคณะผู้วิจัยต้องเดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูล ณ ประเทศญี่ปุ่น

อย่างไรก็ดี คณะผู้วิจัยได้รับการสนับสนุนและความร่วมมือในการประสานงานการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถาบันเทคโนโลยีแห่งชาติญี่ปุ่นเป็นอย่างดี และได้คัดเลือกวิทยาลัยภายใต้การดำเนินงานของสถาบัน จำนวน 2 แห่งได้แก่ วิทยาลัยคุมะโมโต เมืองคุมะโมโต และวิทยาลัยอุเบะ เมืองอุเบะ ซึ่งมีคุณสมบัติเหมาะสมที่สามารถจะเป็นตัวแทนสถาบันเทคโนโลยีแห่งชาติญี่ปุ่นได้

กรอบแนวคิดการวิจัย

การถอดองค์ความรู้วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศด้านการบริหารงานบุคคลในสถาบันเทคโนโลยีแห่งชาติญี่ปุ่น (A knowledge-capturing of the Best Practice on Personnel Management in National Institution of Technology, Japan) ดำเนินการผ่านกระบวนการที่เน้นวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ 2 กระบวนการ ได้แก่ การศึกษาเอกสาร (Documentary study) ร่วมกับการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม (In-depth interview and focus group discussion) โดยใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practice concepts) แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล (Personnel management concepts) เป็นฐานในการดำเนินการวิจัย จากนั้น จึงทำการศึกษาถึงบริบทของประเทศญี่ปุ่น (Context of Japan) และสถาบันเทคโนโลยีแห่งชาติญี่ปุ่น เพื่อนำไปสู่การสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มระหว่างคณะผู้วิจัยและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ณ สถาบันเทคโนโลยีแห่งชาติญี่ปุ่น ประเทศญี่ปุ่น เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์การ (Organization structure) บริบททั่วไปขององค์การ (Organization general context) ศักยภาพขององค์การ (Organization potential) ปัญหาและวิธีแก้ปัญหา รวมถึงการสร้างความร่วมมือกับภาคส่วนอื่นๆ (Organization collaboration and network) ของทางสถาบัน จากนั้นจึงนำข้อมูลทั้ง 2 ส่วน มาวิเคราะห์สังเคราะห์วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศและปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของสถาบันเทคโนโลยีแห่งชาติญี่ปุ่น เพื่อเป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้กับสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนแนวใหม่ในประเทศไทย ดังแสดงในภาพต่อไปนี้

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

