

การพัฒนาแบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าบนแพลตฟอร์ม*

The Development of Human Resource Management Model of Chulachomklao Royal Military Academy on Platform

¹ชื่นหทัย สุริยโสภณพันธุ์ และ ปรีชา วิหคโต

¹Chuenhathai Suriyasopapan and Preecha Vihokto

¹สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

¹Educational Administration, Western University, Thailand.

¹Corresponding Author's Email: chuenjaimark@gmail.com



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าบนแพลตฟอร์ม เป็นการวิจัยและพัฒนาด้วยกลวิธี 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การค้นคว้าเอกสารและวางแผนศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 45 เล่ม ด้วยแบบบันทึกข้อมูล 2) การสร้างรูปแบบ คัดเลือกผู้บริหารและผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบเจาะจง จำนวน 60 นาย ตอบแบบสอบถามเรื่องโครงสร้างรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ที่มีค่า IOC มากกว่า .05 3) การพัฒนาแบบ คัดเลือกผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ แบบเจาะจง จำนวน 7 นาย มาสนทนากลุ่มโดยใช้ตารางองค์ประกอบการประเมินสมรรถนะรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ เป็นแนวทาง จากนั้นสรุปผลและจัดทำเป็นแพลตฟอร์มฯ 4) การทดลองและประเมินผล คัดเลือกหน่วยงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ แบบเจาะจง จำนวน 5 กองวิชา ทดลองใช้แพลตฟอร์มฯ และทำแบบสอบถามประเมินผลประสิทธิภาพการใช้งานฯ

ผลการวิจัยพบว่า โครงสร้างรูปแบบการบริหารฯ มี 4 กระบวนการ 48 องค์ประกอบย่อย และ 80 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) การสรรหาและคัดเลือก มี 15 องค์ประกอบย่อย 35 ตัวบ่งชี้ 2) การอบรมและพัฒนา มี 14 องค์ประกอบย่อย 24 ตัวบ่งชี้ 3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน มี 7 องค์ประกอบย่อย 7 ตัวบ่งชี้ และ 4) การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มี 12 องค์ประกอบย่อย 14 ตัวบ่งชี้ และรูปแบบการบริหารฯ มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับ “มาก” โดยผลประเมินด้านประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านประโยชน์และด้านการออกแบบตามลำดับ

คำสำคัญ: การพัฒนาแบบ; การบริหารทรัพยากรบุคคล; โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า; แพลตฟอร์ม

Abstract

The purpose of this research article is to develop the human resource management model of Chulachomklao Royal Military Academy (CRMA) on platform. There are 4 stages of conducting research and development as follows: 1) To investigate document and plan

*Received June 3, 2021; Revised August 17, 2021; Accepted August 27, 2021

personnel. The documents consisted of textbooks academic articles, and research studies related to the development of the human resource management. Forty- five sample documents were purposively selected, data analysis using the Content Analysis Conclusion (CAC) method. 2) To create human resource management model. The participants were sixty executives and personnel responsible for human resource management. The instruments consisted of questionnaire on the structure of human resource management model of CRMA with an IOC value greater than .05 3) To develop the human resource management model, the population referred to executives and people involved in human resource management work in the Academy. Seven representative samples are purposively selected using table of composition of human resources performance assessment model of CRMA. As for data collection, the researcher used the Focus Group method. With respect to data synthesis, the resolution summary method of group conversations was applied and was recorded using a platform. 4) To trial and evaluate the usage of the platform. The population samples were collected from the unit responsible for human resource management of CRMA of five faculties. The instruments used were human resource management platforms and a questionnaire used to evaluate the performance of the platform's usage.

The results showed that: The human resource management model consists of four processes: 1) recruitment and selection, with fifteen sub-components, thirty-fives KPI. 2) training and development, fourteen sub-components, twenty- fours KPI. 3) performance assessments, seven sub-components, seven KPI. and 4) compensation and benefits, twelve sub-elements, fourteen KPI. Results of the trial and evaluation of the usage of the platform with respect to performance, benefit, and design are “very reasonable”.

Keywords: The Development of Instructional Model; The Human Resource Management; Chulachomklao Royal Military Academy; Platform

บทนำ

บุคลากรภายในองค์กรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เพราะเป็นผู้ช่วยกันขับเคลื่อนให้องค์กรพัฒนาก้าวหน้าและแข่งขันกับหน่วยงานอื่นๆ ได้ (Office of the Civil Service Commission, 2017) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องมองเป็นอันดับแรก Thongkamnerd (2017) กล่าวว่า องค์กรต้องตระหนักถึงการดำเนินชีวิตของบุคลากรในองค์กรเป็นอย่างไร มีปัจจัยอะไรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และปัจจัยใดที่มีความสำคัญอย่างเร่งด่วน โดยต้องเตรียมการไว้เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิด สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) (Office of the Public Sector Development Commission, 2015) ได้มุ่งเน้นเรื่องการดูแลบุคลากรไว้เช่นกัน โดยได้กล่าวไว้ใน หมวดที่ 5 ว่า ส่วนราชการควรมีวิธีการวางแผนด้านทรัพยากรบุคคล โดยการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดผลการดำเนินการที่ดี รวมถึง การสร้างความผูกพันและการพัฒนาบุคลากรเพื่อนำศักยภาพของบุคลากรมาใช้อย่างเต็มที่ ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงถือเป็นหัวใจสำคัญในระบบราชการ 4.0 เพราะบุคลากรที่มีคุณภาพจะเป็นปัจจัยหลักที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ เกณฑ์คุณภาพการบริหาร

จัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน ฉบับที่ 4 หรือ PMQA 4.0 (Office of the Public Sector Development Commission, 2019) ระบุว่า หน่วยงานควรเตรียมการพัฒนาศักยภาพอย่างเป็นระบบที่ชัดเจน โดยเริ่มจากงานด้านการสรรหาคัดเลือกคนดี มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน และเมื่อเราได้คัดสรรให้บุคลากรเหล่านี้เข้ามาอยู่ในองค์กรแล้ว แผนกทรัพยากรมนุษย์จะต้องดูแลฝึกอบรมและพัฒนาให้บุคลากรมีประสิทธิภาพที่ทันสมัยสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สร้างแรงจูงใจและรักษาศักยภาพเหล่านั้นไว้โดยการพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ สร้างนวัตกรรมการทำงานที่ดีซึ่งจะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพและพร้อมจะปฏิบัติงานที่ท้าทาย สร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร

Maharatsakul, and Limlavan (2011) กล่าวถึงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์ว่า อิทธิพลกระแสโลกาภิวัตน์ทำให้แนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ต้องปรับเปลี่ยนจากการบริหาร (administration) เป็นการจัดการเชิงยุทธศาสตร์ (strategic management) ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเกี่ยวกับสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต ในอดีตต้องมีข้อมูลของบุคลากรที่ทันสมัยและถูกต้อง เพื่อสามารถจัดการปัญหาบุคลากรให้ทันการณ์ (speed of work) โดยต้องประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (information technology) บรรจุข้อมูลด้านบุคลากร ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ต้องออกแบบการจัดเก็บให้เป็นระบบระเบียบ สอดคล้องกับลักษณะการใช้งานขององค์กรด้วย จะเห็นได้ว่า เมื่อเวลาเปลี่ยนไป หลักการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ก็เปลี่ยนแปลงไปเช่นเดียวกัน

เมื่อกล่าวถึงการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์หรืองานด้านบุคคลของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่ผลิตนายทหารสัญญาบัตรออกมารับใช้ประเทศนั้น มีปัญหาในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเช่นกัน ดังจะเห็นได้จากงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ของ Sarobol (2007) มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อทราบปัจจัยการบริหารของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า และเพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ผลการวิจัยข้อหนึ่งระบุว่า ปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลรวมถึงเทคโนโลยีเป็น (Management information system: MIS) โดยพบว่า มีอิทธิพลทางตรง ไม่มีอิทธิพลทางอ้อม และมีอิทธิพลรวมโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงเป็นปัญหาใหญ่ที่ควรได้รับการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงยุคปฏิวัติอุตสาหกรรม 4.0 คือ การพัฒนารูปแบบการบริหารให้เป็นระบบดิจิทัล อีกทั้งเป็นการปรับปรุงการบริหารเพื่อให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติปี 2560-2579 ที่เป็นการวางแผนระยะยาว 20 ปี โดยมียุทธศาสตร์หลักด้านบุคคลคือ การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เพราะเหตุนี้ การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลยุคใหม่เป็นการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ที่ต้องใช้เทคโนโลยีอันทันสมัยมาช่วยในการบริหาร

เทคโนโลยีดิจิทัลแพลตฟอร์มเป็นเครื่องมือหนึ่งที่กำลังเป็นที่นิยมนำมาใช้บริหารจัดการทั้งในด้านธุรกิจและการทำงานอื่นๆ ในปัจจุบัน Evans, and Gawer (2016) ได้สำรวจเกี่ยวกับแพลตฟอร์มขององค์กรทั้งองค์กรสาธารณะหลักและเอกชน พบว่า มีผู้จัดทำแพลตฟอร์มมากถึง 176 บริษัท และมีมูลค่าทางการตลาดมากกว่า 1 พันล้านเหรียญสหรัฐ โดยแบ่งประเภทของแพลตฟอร์มเป็น 4 ประเภท คือ 1) แพลตฟอร์มการทำธุรกรรม 2) แพลตฟอร์มนวัตกรรม 3) แพลตฟอร์มบูรณาการ และ 4) แพลตฟอร์มบูรณาการ เมื่อศึกษาลักษณะของแต่ละประเภทแล้ว ผู้วิจัยจึงนำหลักการของ แพลตฟอร์มการทำธุรกรรม (Transaction Platform) ซึ่งทำหน้าที่เป็นตัวกลางอำนวยความสะดวกในการแลกเปลี่ยนหรือกระทำธุรกรรมระหว่างผู้ซื้อ ผู้ใช้ หรือผู้จัดจำหน่ายรายอื่น เปรียบได้กับ สร้างฐานแลกเปลี่ยนข้อมูลออนไลน์ระหว่างผู้บริหาร เจ้าหน้าที่เฉพาะ และบุคลากรในหน่วยงาน ให้สามารถทำงานประสานสอดคล้องกันได้ Carter (2021) กล่าวว่า

แพลตฟอร์มมีประโยชน์หลายประการ เพราะสามารถรองรับผู้ใช้งานจำนวนมากได้ สามารถรองรับสื่อต่างๆ ได้ดี สามารถตอบสนองปฏิสัมพันธ์การทำงานผ่านระบบได้ สามารถกำหนดมาตรฐานความปลอดภัยได้ ฯลฯ

การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลยุคใหม่นอกจากต้องใช้เทคโนโลยีดิจิทัลแพลตฟอร์มมาเป็นเครื่องมือสำคัญแล้ว ยังต้องคำนึงถึงการปรับปรุงระบบให้สอดคล้องกับแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หรือ ก.พ. (Office of the Civil Service Commission, 2017) ที่กล่าวถึงวัตถุประสงค์การปรับปรุงไว้ว่า เพื่อให้ภาครัฐปรับตัวให้เท่าทันและตอบสนองความคาดหวังของทุกภาคส่วนในการก้าวไปสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 โดยการปรับเปลี่ยนการทำงานจากแบบเดิมๆ ที่คุ้นเคย คิดฝ่ายเดียว ทำฝ่ายเดียว มาทำงานแบบประสานความร่วมมือโดยไม่แบ่งแยกกว่าเป็นหน้าที่ของใคร สร้างพันธมิตรการทำงานกับภาคส่วนต่างๆ เพื่อไปสู่เป้าหมายเดียวกันในรูปแบบประชารัฐ สร้างสรรค์นวัตกรรมและนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ซึ่งคุณภาพของการบริหารจัดการได้มีการตั้งแนวทางขึ้นมาเป็นเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน ซึ่งฉบับล่าสุดคือ ฉบับที่ 4 หรือที่รู้จักกันโดยทั่วไปคือ PMQA 4.0 (Office of the Public Sector Development Commission, 2019) ได้ระบุด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในหมวดที่ 5 ว่า ควรมีนโยบายและระบบการจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสร้างแรงจูงใจ ควรมีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ควรมีการสร้างวัฒนธรรมที่ดี มีประสิทธิภาพ และความร่วมมือ และควรมีระบบการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ก้าวทันเทคโนโลยี แก้ไขปัญหา สร้างความรอบรู้และความมีจริยธรรม

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจพัฒนารูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าบนแพลตฟอร์มเพื่อให้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในการบริหารงานบุคคลให้มีความทันสมัย ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรสามารถตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงข้อมูลทางออนไลน์ให้ถูกต้องและได้ข้อมูลที่ เป็นปัจจุบันกาล รวมถึงมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารบุคคลทั้งในระดับสถาบันและระดับประเทศ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ประชากร ได้แก่ ตำรา บทความทางวิชาการ และงานวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 45 เล่ม แล้วศึกษาค้นคว้า หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลจากตำรา บทความทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นเอกสารในประเทศจำนวน 37 เล่ม และเอกสารต่างประเทศจำนวน 9 เล่ม ว่า มีโครงสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างไรแล้วบันทึกข้อมูลลงในแบบบันทึกข้อมูล จากนั้น วิเคราะห์เนื้อหาด้วยวิธี Content Analysis Conclusion (CAC) โดยใช้ค่าสถิติแบบความถี่และร้อยละ แล้วเลือกค่าความถี่สูงสุด 5 อันดับแรก จากนั้นสังเคราะห์ผลโดยการปรับเนื้อหาที่มีความสอดคล้องใกล้เคียงกันให้ผนวกเป็นเรื่องเดียวกัน ผลที่คาดว่าจะได้จากการดำเนินการในขั้นตอนนี้คือ วิธีการพัฒนารูปแบบ องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยของรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบ ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า มี 4 ระดับ คือ ระดับหน่วยขึ้นตรง ระดับกอง ระดับแผนก และระดับฝ่าย รวมจำนวนประมาณ 89 นาย (จำนวนยอดมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้มาโดย

การเลือกแบบเจาะจง โดยคำนวณจากสัดส่วนการเลือกจากขนาดบุคลากรของแต่ละหน่วยขึ้นตรง ทั้ง 7 หน่วย ได้แก่ 1) กองบัญชาการโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จำนวน 15 นาย 2) ส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จำนวน 20 นาย 3) ส่วนวิชาการ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จำนวน 5 นาย 4) ส่วนบริหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จำนวน 5 นาย 5) กรมนักเรียนนายร้อย รักษาพระองค์ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จำนวน 5 นาย 6) โรงพยาบาล โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จำนวน 5 นาย และ 7) กองพันทหารราบ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จำนวน 5 นาย รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 60 นาย ให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยของรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้มาจากขั้นตอนที่ 1 ว่า มีความเหมาะสมกับโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าหรือไม่ ซึ่งแบบสอบถามได้ผ่านการพิจารณาความเที่ยงตรงตามเนื้อหาทางวิจัยโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ผลที่ได้ต้องมีค่าเฉลี่ยมากกว่า .05 พบว่า แบบสอบถามจำนวน 91 ข้อ มีข้อที่มีคะแนนน้อยกว่า .05 จำนวน 21 ข้อ ได้นำไปปรับปรุงแก้ไขจำนวน 7 ข้อ และผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นให้ตัดทิ้งจำนวน 14 ข้อ ผลที่คาดว่าจะได้จากขั้นตอนนี้คือ รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า (ฉบับต้นแบบ)

ขั้นตอนที่ 3 ผู้วิจัยต้องการค้นหาคำตอบของคำถามการวิจัยว่า รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้ามีประสิทธิภาพเพียงใด จึงนำผลจากขั้นตอนที่ 2 มาพัฒนาขยายผลเป็น “ตารางองค์ประกอบของการประเมินสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า” โดยใช้หลักการ HR Scorecard ของ ก.พ. ผลทำให้เกิด รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ที่มีโครงสร้างคือ 1) องค์ประกอบหลักหรือกระบวนการ 2) องค์ประกอบย่อยหรือปัจจัยสู่ความสำเร็จ และ 3) ตัวบ่งชี้ ในขั้นตอนที่ 3 นี้ ผู้วิจัยมีประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ซึ่ง Krueger (2002) ได้กล่าวว่า จำนวนผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มที่เหมาะสมอยู่ระหว่าง 6-8 คน ต่อกลุ่ม จึงคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 7 นาย และมีผู้วิจัยเป็นผู้ถามและดำเนินการสนทนาอีกหนึ่งนาย รวม 8 นาย ผลสรุปและข้อเสนอแนะที่ได้ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เป็น รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า (ฉบับพัฒนา) จากนั้น นำข้อมูลที่ได้ไปสร้างเป็นแพลตฟอร์มให้บริการซอฟต์แวร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าด้วยการทำงานผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

ขั้นตอนที่ 4 การทดลองและประเมินผล ผลจากขั้นตอนที่ 3 คือ การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า (ฉบับพัฒนา) ในรูปแบบของแพลตฟอร์มนั้น ผู้วิจัยได้จัดทำคู่มือการใช้งาน แพลตฟอร์มขึ้นมาสำหรับผู้บริหารผู้ดำเนินการ และบุคลากรทั่วไปในองค์กร จากนั้น นำไปให้กลุ่มประชากร ได้แก่ หน่วยงานผู้รับผิดชอบงานบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 5 หน่วยงาน แล้วให้ทดลองใช้แพลตฟอร์มตามคู่มือการใช้งานดังกล่าว จากนั้น ให้ทำแบบสอบถามประเมินประสิทธิภาพการใช้งานแพลตฟอร์มฯ ประโยชน์ของแพลตฟอร์ม และการออกแบบแพลตฟอร์ม จากนั้น วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

ขั้นที่ 1 เพื่อหารูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลทั่วไป ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยทั่วไป มีองค์ประกอบหลัก 4 กระบวนการ และมีองค์ประกอบย่อย 85 องค์ประกอบ ดังนี้ กระบวนการที่ 1 การสรรหาและคัดเลือก มีองค์ประกอบย่อย จำนวน 26 องค์ประกอบ กระบวนการที่ 2 การอบรมและพัฒนา มีองค์ประกอบย่อย จำนวน 22 องค์ประกอบ กระบวนการที่ 3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีองค์ประกอบย่อย จำนวน 11 องค์ประกอบ และกระบวนการที่ 4 การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีองค์ประกอบย่อย จำนวน 26 องค์ประกอบ

ขั้นที่ 2 เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า (ฉบับต้นแบบ) ผลการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญประเมินค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาและขอบเขตการวิจัยในข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่า .05 มีผลดังนี้ กระบวนการที่ 1 การสรรหาและคัดเลือก มีองค์ประกอบย่อย 17 องค์ประกอบ กระบวนการที่ 2 การอบรมและพัฒนา มีองค์ประกอบย่อย 18 องค์ประกอบ กระบวนการที่ 3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีองค์ประกอบย่อย 8 องค์ประกอบ และกระบวนการที่ 4 การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีองค์ประกอบย่อย 17 องค์ประกอบ โดยผลจากการตอบแบบสอบถามถึงความเหมาะสมและการให้ความสำคัญของแต่ละกระบวนการ มีผลดังนี้ กระบวนการที่ 1 การสรรหาและคัดเลือก มีค่าเฉลี่ย 4.43 (SD = 0.81) กระบวนการที่ 2 การอบรมและพัฒนา ค่าเฉลี่ย 4.37 (SD = 0.81) กระบวนการที่ 3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 4.34 (SD = 0.86) และกระบวนการที่ 4 การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ค่าเฉลี่ย 4.38 (SD = 0.76) เมื่อนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาจัดลำดับการให้ความสำคัญปรากฏผลที่ได้ ดังนี้ 1. การสรรหาและคัดเลือก 2. การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 3. การอบรมและพัฒนา และ 4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ขั้นที่ 3 เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า (ฉบับพัฒนา) ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ประกอบด้วย 1) กระบวนการ จำนวน 4 กระบวนการ 2) องค์ประกอบ จำนวน 48 องค์ประกอบ และ 3) ตัวบ่งชี้ จำนวน 82 ตัวบ่งชี้ ซึ่งในที่นี้จะขอกล่าวถึงรายละเอียดด้านองค์ประกอบของแต่ละกระบวนการ ดังนี้

กระบวนการที่ 1 การสรรหาและคัดเลือก ประกอบด้วย 15 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) จัดให้มีการสำรวจยอดกำลังพลในตำแหน่งที่ตรงกับความต้องการ 2) จัดให้มีการสำรวจยอดกำลังพลที่มีแนวโน้มจะเลื่อนยศ/ปลด/ย้าย 3) จัดให้มีการศึกษาความเสี่ยงต่างๆ ด้านกำลังพลที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อการดำเนินงาน 4) จัดให้มีการวางแผนหรือระบุช่วงเวลาในการเปิดรับสมัครกำลังพล 5) ให้กำลังพลในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นด้านการวางแผน 6) จัดให้มีการระบุผู้กระทำหน้าที่ต่างๆ ตามแผนงานอย่างชัดเจน 7) จัดให้มีการสรรหาจากทั้งภายในและภายนอก 8) จัดให้มีการทำความเข้าใจกับผู้บริหารเรื่องกระบวนการสรรหาและคัดเลือก 9) จัดให้มีการกำหนดหลักเกณฑ์และมาตรการในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรในหน่วยอย่างเปิดเผย 10) จัดให้มีระบบการสรรหาที่ดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน 11) จัดให้มีวิธีการสอบข้อเขียนหรือการสอบสัมภาษณ์เพื่อทดสอบทั้งความรู้และพฤติกรรม 12) จัดให้มีระบบการสรรหาที่เป็นธรรม 13) ผู้ออกข้อสอบข้อเขียนและสอบสัมภาษณ์มีความรู้ความสามารถและเข้าใจในตำแหน่งงานที่เปิดรับ 14) มีกระบวนการสอบคัดเลือกที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ และ 15) มีการแจ้งเงื่อนไขต่างๆ ในการทำงานให้ผู้สมัครสอบเข้าใจและยอมรับ

กระบวนการที่ 2 การอบรมและพัฒนา ประกอบด้วย 14 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) จัดให้มีแผนงานโครงการพัฒนา/การฝึกอบรมที่ตรงกับความต้องการของกำลังพลทุกตำแหน่ง 2) จัดให้กำลังพลมีส่วนร่วมใน

การจัดการฝึกอบรมหรือการพัฒนาบุคลากรประจำปี 3) จัดให้มีระบบตรวจสอบว่า กำลังพลได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ 4) ส่งเสริมให้กำลังพลเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาหลักสูตรทักษะเฉพาะด้านและทักษะทั่วไปโดยให้อบรมทั้งภายในและภายนอกหน่วย 5) จัดให้มีระบบพี่เลี้ยงเพื่อดูแลกำลังพลเข้าใหม่ 6) จัดให้มีการปฐมนิเทศกำลังพลเข้าใหม่ 7) จัดให้มีระบบสารสนเทศเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร 8) จัดให้มีระบบการสับเปลี่ยนหมุนเวียนกำลังพลในหน่วยงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้การปฏิบัติงานในหลายๆ ด้าน 9) จัดให้มีการประชาสัมพันธ์แผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานให้ทุกฝ่ายทราบ 10) จัดให้มีการฝึกอบรมและการพัฒนาเชิงปฏิบัติการ 11) จัดให้มีการสำรวจความพึงพอใจการฝึกอบรมและการพัฒนา 12) จัดให้มีระบบตรวจสอบทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ 13) จัดให้มีระบบตรวจสอบการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมจะเข้ารับการพัฒนาหรือรับทุนต่างๆ และ 14) จัดให้มีการติดตามและประเมินการปฏิบัติงานหลังการฝึกอบรม

กระบวนการที่ 3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) จัดให้มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2) จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งและสายงาน 3) จัดให้มีระบบตรวจสอบผลการประเมินที่แสดงถึงความเที่ยงตรง โปร่งใส 4) จัดให้มีการนำผลการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์ในการเพิ่มค่าตอบแทนหรือการเลื่อนตำแหน่ง 5) จัดให้มีการแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้กำลังพลทราบ 6) จัดให้มีการแจ้งนโยบายการประเมินผลให้ทุกคนทราบล่วงหน้า และ 7) จัดให้มีระบบการวัดหรือประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย

กระบวนการที่ 4 การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ประกอบด้วย 12 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) จัดให้มีการวางแผนค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน 2) จัดให้มีระบบตรวจสอบว่าค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน 3) จัดให้มีระบบตรวจสอบว่า การจ่ายค่าตอบแทนนั้นสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ 4) จัดให้มีการสำรวจความพอใจกับสิทธิประโยชน์ 5) จัดให้มีการสำรวจว่า ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ สามารถกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้ 6) จัดให้มีหลักเกณฑ์การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ชัดเจน 7) จัดให้มีระบบตรวจสอบว่า เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบการเบิกจ่ายสวัสดิการต่างๆ มีความเข้าใจในระเบียบหลักเกณฑ์เป็นอย่างดี 8) จัดให้มีการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้ค่าตอบแทนให้เหมาะสมเป็นธรรมอยู่เสมอ 9) จัดให้มีการกำหนดแนวทางการธำรงรักษาบุคลากรในหน่วยงาน 10) จัดให้มีการประกาศเกียรติคุณหรือมอบรางวัลให้แก่เจ้าหน้าที่อาวุโสและมีความสามารถ 11) จัดให้มีผู้รับผิดชอบกำหนดหลักเกณฑ์และระยะเวลาในการพิจารณาเลื่อนระดับ และ 12) จัดให้มีการประกาศผลการประเมินให้ทราบทั่วกัน

ขั้นที่ 4 เพื่อทดลองและประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าบนแพลตฟอร์ม มีการประเมินผลใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพของแพลตฟอร์ม ด้านประโยชน์ของแพลตฟอร์ม และด้านการออกแบบแพลตฟอร์ม ผลการวิจัยพบว่า ด้านประสิทธิภาพของแพลตฟอร์ม มีค่าเฉลี่ย 4.36 (SD = 0.66) อยู่ในเกณฑ์เหมาะสมมาก ด้านประโยชน์ของแพลตฟอร์ม มีความเหมาะสมมาก ค่าเฉลี่ย 4.30 (SD = 0.64) อยู่ในเกณฑ์เหมาะสมมาก และด้านการออกแบบแพลตฟอร์ม ค่าเฉลี่ย 3.60 (SD = 0.536) อยู่ในเกณฑ์เหมาะสมมาก จากผลที่ได้ ผลการประเมินด้านการออกแบบแพลตฟอร์มในหัวข้อย่อยที่ควรปรับปรุงคือ ขนาดอักษร รูปแบบ และความสวยงาม

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ คือ รูปแบบของกระบวนการการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าบนแพลตฟอร์ม ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 โครงสร้างของรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ส่วนนี้ควร แยก เขียน เหมือนผลการวิจัย ว่า กี่ องค์ประกอบ ก็ตัวบ่งชี้ เพราะคือ ความรู้ใหม่ จากงานวิจัยนี้ แต่ถ้าเขียน แค่นี้ คือ ความรู้ทั่วไป

จากภาพข้างต้น แสดงให้เห็นว่า รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ประกอบด้วย 4 กระบวนการ ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมการบริหารงานบุคคลทุกด้านตั้งแต่แรก รับ การดำรงรักษาไว้ การปฏิบัติงาน และการให้ค่าตอบแทน สำหรับสิ่งที่จะสะท้อนผลของการบริหารงานว่า ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้นคือ ปัจจัยสู่ความสำเร็จ ตัวบ่งชี้ และหลักฐาน นิยาม ความหมายของแต่ละคำ ดังนี้ ปัจจัยสู่ความสำเร็จ คือ องค์ประกอบย่อยของแต่ละกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ตัวบ่งชี้ คือ มาตราวัดหรือตัวชี้วัด และ หลักฐาน คือ ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ยืนยันได้ว่าการปฏิบัติงานจริงตามตัวบ่งชี้ องค์ประกอบแต่ละกระบวนการ มีดังนี้

กระบวนการที่ 1 การสรรหาและคัดเลือก

มีปัจจัยสู่ความสำเร็จ 15 ประการ
มีตัวบ่งชี้ 35 ตัวบ่งชี้

กระบวนการที่ 2 การอบรมและพัฒนา

มีปัจจัยสู่ความสำเร็จ 14 ประการ
มีตัวบ่งชี้ 27 ตัวบ่งชี้

กระบวนการที่ 3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

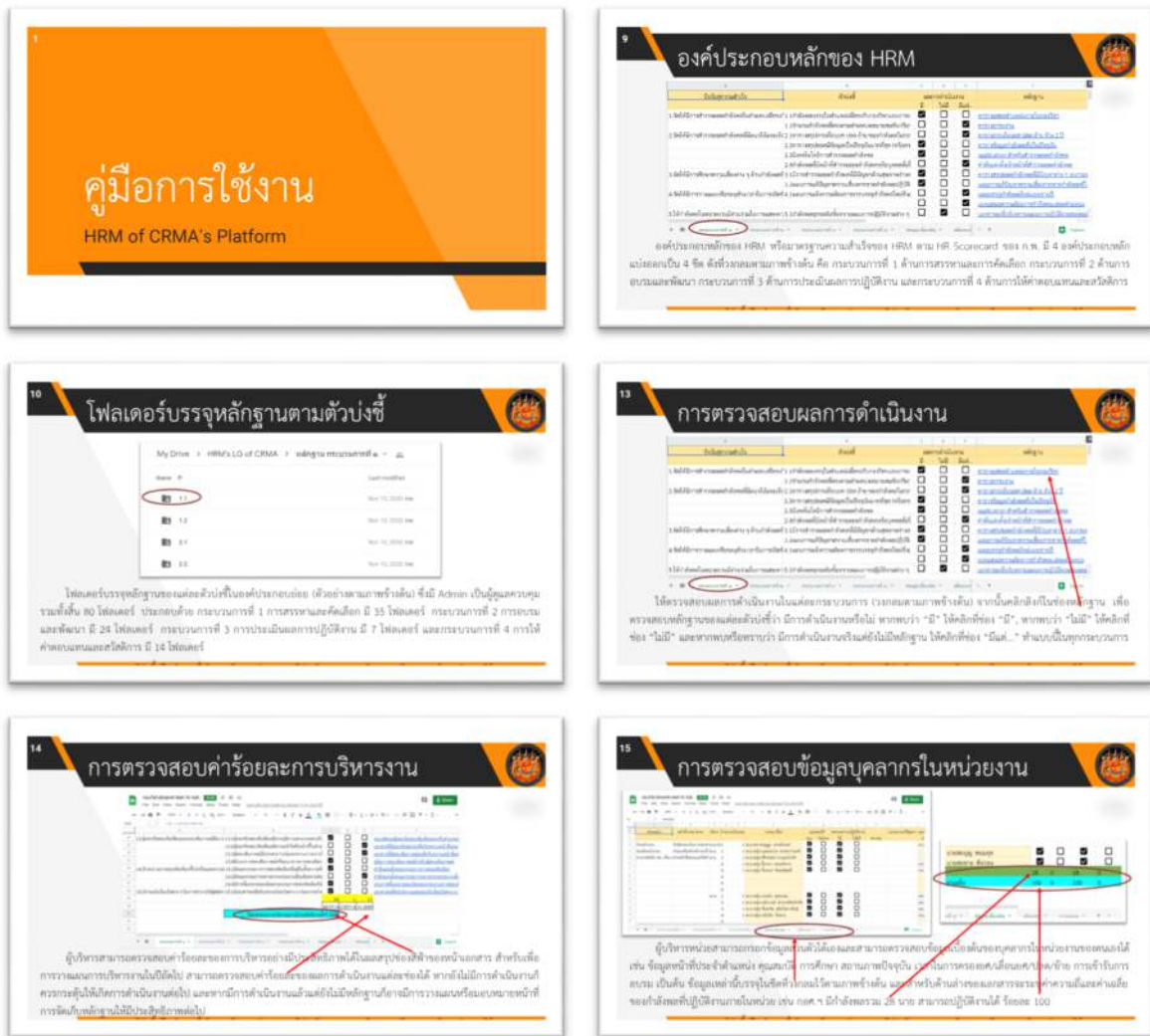
มีปัจจัยสู่ความสำเร็จ 7 ประการ
มีตัวบ่งชี้ 7 ตัวบ่งชี้

กระบวนการที่ 4 การให้คำตอบแทนและสวัสดิการ

มีปัจจัยสู่ความสำเร็จ 12 ประการ

มีตัวบ่งชี้ 13 ตัวบ่งชี้

การบริหารงานทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าตามรูปแบบข้างต้น ผู้วิจัยได้นำไปพัฒนาเพื่อให้สามารถใช้งานได้บนดิจิทัลแพลตฟอร์ม ทั้งนี้ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และบุคลากรภายในองค์กรจะสามารถกรอกข้อมูล ตรวจสอบผลการดำเนินงาน และประเมินประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในด้านต่างๆ ได้อย่างรวดเร็วและทันทั่วถึง เพราะบุคลากรในองค์กรสามารถเข้าใช้งานแพลตฟอร์มผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อปรับปรุงและตรวจสอบข้อมูลส่วนบุคคลได้ทุกที่ทุกเวลา อันจะทำให้ผู้บริหารสามารถตรวจสอบข้อมูลที่เป็นปัจจุบันกาลต่างๆ ของบุคลากรในองค์กรของตนแล้วนำไปสู่การตัดสินใจดำเนินงานได้อย่างถูกต้องแม่นยำยิ่งขึ้น เช่น การตัดสินใจว่าจะส่งบุคลากรคนใดไปอบรม ผู้บริหารสามารถตรวจสอบแล้วตัดสินใจว่า จะส่งบุคลากรท่านใดที่ยังไม่เคยไปอบรม จะส่งไปอบรมการปฏิบัติงานด้านใด หลักสูตรแบบทั่วไปหรืออบรมหลักสูตรตามสายงาน เป็นต้น แพลตฟอร์มการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้านี้ ผู้ใช้งานสามารถเรียนรู้วิธีการใช้งานด้วยตนเองได้ผ่านคู่มือการใช้งานแพลตฟอร์มฯ ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2 ตัวอย่างคู่มือการใช้งานแพลตฟอร์มฯ

จากภาพข้างต้น คือ ตัวอย่างคู่มือการใช้งานแพลตฟอร์มการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ซึ่งจะระบุถึงที่มาของการจัดทำแพลตฟอร์มฯ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการใช้งานแพลตฟอร์มฯ ภาพรวมขององค์ประกอบของแพลตฟอร์มฯ วิธีการใช้งานแพลตฟอร์มฯ การตรวจสอบผลการดำเนินงาน การตรวจสอบคำร้องของการบริหารงาน การตรวจสอบข้อมูลบุคลากรในหน่วยงาน ฯลฯ

อภิปรายผลการวิจัย

การดำเนินการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า นี้มีงานวิจัยที่ใกล้เคียงกันคือเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ของกาญจนา ภูาลัย พ.ศ. 2559 ซึ่งงานวิจัยทั้งสองชิ้นงานมีความแตกต่างกันในรายละเอียด อันดับแรกคือวัตถุประสงค์ของการวิจัย งานวิจัยของ Phuarlai (2016) มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโปรแกรมสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ซึ่งมุ่งเน้นพัฒนาโปรแกรม ดังจะเห็นได้จากการเชิญผู้เชี่ยวชาญทางด้านการพัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์และการบริหารงานบุคคลภายในสถานศึกษา จำนวน 9 คน มาดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อออกแบบและสร้างโปรแกรมสารสนเทศ แต่สำหรับงานของผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ดังนั้น การดำเนินงานจึงมุ่งเน้นการสังเคราะห์โครงสร้างการบริหารฯ หรือกระบวนการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมกับโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าให้มากที่สุด ซึ่งเห็นได้จากการที่ผู้วิจัยเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจค่าความสอดคล้องของแบบสอบถามเป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 5 ท่าน เพราะต้องการให้ได้แบบสอบถามที่มีเนื้อหาครอบคลุมด้านการบริหารตามหลักวิชาการ และนอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยเชิญผู้บริหาร ผู้มีหน้าที่โดยตรงเกี่ยวกับงานด้านกำลังพล และผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารกำลังพล มาแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ อันเป็นประโยชน์ จึงเห็นได้จากผลการพิจารณาองค์ประกอบย่อย 48 องค์ประกอบ รวมไปถึงปัจจัยและตัวชี้วัดต่างๆ ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ จำนวน 82 ตัวบ่งชี้

เมื่อเปรียบเทียบกับแนวทางการพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ 4.0 หรือ PMQA ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) (Office of the Public Sector Development Commission, 2019) พบว่า การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าบนแพลตฟอร์ม มีความสอดคล้องกับแนวทางของ PMQA 4.0 ที่กล่าวไว้ใน 2 บท ได้แก่ บทที่ 5 เรื่อง บุคลากร ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่แท้จริงของระบบราชการ ได้ระบุเกณฑ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐว่า ควรประกอบด้วย 4 เกณฑ์ คือ 1) นโยบายและระบบการจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพตอบสนองยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ 2) ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ 3) การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพ และความร่วมมือ และ 4) ระบบการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ก้าวทันเทคโนโลยี แก้ไขปัญหา สร้างความรอบรู้ และความมีจริยธรรม สำหรับบทที่ 6 เรื่อง ระบบการปฏิบัติการเพื่อพัฒนากระบวนการและการสร้างนวัตกรรม ได้ระบุจุดมุ่งเน้นการปฏิบัติการไว้ 4 ประเด็น คือ 1) กระบวนการทำงานที่เชื่อมโยงตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ เพื่อนำสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ 2) การสร้างนวัตกรรมในการปรับปรุงผลผลิต กระบวนการ และการบริการ 3) การลดต้นทุนและการใช้ทรัพยากรเพื่อสร้างประสิทธิภาพ และความสามารถในการแข่งขัน และ 4) การมุ่งเน้นประสิทธิผลทั่วทั้งองค์กรและผลกระทบต่อยุทธศาสตร์ชาติและผลลัพธ์ จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าบนแพลตฟอร์ม

สอดคล้องกับเกณฑ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของและจุดมุ่งเน้นของระบบปฏิบัติการเพื่อพัฒนากระบวนการและการสร้างนวัตกรรมของ PMQA 4.0 ในทุกด้าน เพราะผลลัพธ์จากการวิจัยคือแพลตฟอร์มฯ อันเป็นนวัตกรรมที่สามารถใช้บริหารงานด้านบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งยังช่วยลดต้นทุนในการดำเนินงานได้ด้วย

การอภิปรายผลดำเนินการวิจัยตามวัตถุประสงค์และขอบเขต งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า หมายถึง การพัฒนาโครงการหรือกระบวนการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล โดยมีขอบเขตการใช้งานรูปแบบที่ต้องการพัฒนาขึ้นคือใช้ภายในโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ซึ่งประกอบด้วยหน่วยขึ้นตรง 7 หน่วย ได้แก่ กองบัญชาการโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ส่วนการศึกษาฯ ส่วนวิชาทหารฯ ส่วนบริการฯ กรมนักเรียนนายร้อยฯ โรงพยาบาลฯ และกองพันทหารราบฯ สำหรับหน่วยขึ้นตรงที่มีขนาดใหญ่ที่สุดคือส่วนการศึกษาฯ เพราะมีกำลังพลมากกว่าหน่วยขึ้นตรงอื่นๆ สองเท่า จากผลการดำเนินงานวิจัยนี้ พบว่า เป็นการพัฒนารูปแบบกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน มีความชัดเจนเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังมีรูปแบบที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า พ.ศ. 2560-2564 (Chulachomklao Royal Military Academy, 2017) ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการและการพัฒนาบุคลากร ข้อที่ 5.1.3 การพัฒนางานระบบสารสนเทศต่างๆ นั่นคือ การใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการบริหารจัดการให้มีความสะดวก รวดเร็ว และแม่นยำยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ผลการวิจัยชิ้นนี้ได้นำไปต่อยอดเป็นแพลตฟอร์มหรือระบบปฏิบัติการในเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรียกว่า แพลตฟอร์มการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ซึ่งเป็นแพลตฟอร์มฯ ที่มีเนื้อหาครอบคลุมการบริหารงานด้านบุคคล 4 ด้าน คือ 1.การสรรหาและคัดเลือก 2.การอบรมและพัฒนา 3.การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 4.การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้บริหารหรือผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานด้านบุคคลสามารถเข้าไปกรอกข้อมูลที่เป็นปัจจุบันได้ทุกที่ทุกเวลา ผู้บริหารจะสามารถตัดสินใจและจัดการแก้ปัญหาต่างๆ ด้านบุคลากรได้จากข้อมูลที่มีในระบบได้ทันที เช่น การตัดสินใจส่งบุคลากรไปเข้ารับการอบรมในลักษณะหมุนเวียนกันไป ทำให้กำลังพลได้หมุนเวียนเข้ารับการอบรมอย่างทั่วถึง ยุติธรรม และหากการบริหารงานด้านบุคคลด้านใดยังไม่มีการดำเนินงาน ผู้บริหารก็สามารถตรวจสอบข้อมูลจากระบบออนไลน์ได้ตลอดเวลา

การอภิปรายผลโดยการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของการวิจัย พบว่า การดำเนินการวิจัยนี้มีจุดแข็ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1. การวิจัยนี้เป็นการพัฒนารูปแบบการบริหารงานด้านบุคคลให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า พ.ศ. 2560-2564 (Chulachomklao Royal Military Academy, 2017) และกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) (Office of the Education Council, 2017) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เรื่องการพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรของภาครัฐ ดังนั้น ผลการวิจัยที่ได้ก็คือแพลตฟอร์มการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าจึงเป็นการใช้เทคโนโลยีเข้ามาบริหารกำลังพลในกรอบที่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันของบุคลากรในโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ด้านที่ 2. การวิจัยนี้มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมกับการดำเนินงานของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า โดยได้รับการยอมรับจากการดำเนินการวิจัยในขั้นตอนที่ 3 คือการสนทนากลุ่ม (Focus Group) และด้านที่ 3. การวิจัยนี้ได้พัฒนาต่อยอดเป็น “แพลตฟอร์ม” หมายถึง ระบบฐานให้บริการซอฟต์แวร์โปรแกรม ในที่นี้คือแพลตฟอร์มการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ซึ่งเป็นการประยุกต์ใช้ระบบปฏิบัติการที่ไม่เสียค่าใช้จ่ายที่มีอยู่ทั่วไปแต่สามารถใช้งานได้จริงและประหยัดค่าใช้จ่ายขององค์กร สำหรับจุดอ่อนของการวิจัยคือการวิจัยนี้เป็นเพียงกรอบการบริหารงานภาพรวมของหน่วยซึ่งในทางปฏิบัติจริง

จำเป็นต้องมีการศึกษาถึงลงไปรายละเอียดที่มากกว่าองค์ประกอบย่อยของแต่ละกระบวนการที่ผู้วิจัยได้กล่าวไว้ในบทสรุป และการออกแบบแพลตฟอร์มฯ นั้น ผลการประเมินการทดลองใช้แพลตฟอร์มฯ พบว่าการออกแบบแพลตฟอร์มฯ มีค่าเฉลี่ย 3.60 ค่อนข้างไปทาง “เหมาะสมน้อย” หมายถึง แพลตฟอร์มฯ มีความสวยงาม ทันสมัย ความน่าสนใจ การจัดวาง รูปแบบตัวอักษรหรือขนาดตัวอักษร ฯลฯ ควรได้รับการพัฒนาให้ใช้งานง่าย และสวยงาม ในกรณีที่มีการขยายผลนำแพลตฟอร์มนี้ไปใช้ในหน่วยงาน

สรุป

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าบนแพลตฟอร์ม ผลที่ได้รับคือระบบฐานให้บริการซอฟต์แวร์หรือแพลตฟอร์มการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ซึ่งโครงสร้างของการบริหารประกอบด้วย 4 กระบวนการ 48 องค์ประกอบ และ 82 ตัวบ่งชี้ มีรายละเอียด ดังนี้ กระบวนการที่ 1.การสรรหาและคัดเลือก มี 15 องค์ประกอบ และ 35 ตัวบ่งชี้ กระบวนการที่ 2.การอบรมและพัฒนา มี 14 องค์ประกอบ และ 27 ตัวบ่งชี้ กระบวนการที่ 3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน มี 7 องค์ประกอบ และ 7 ตัวบ่งชี้ และกระบวนการที่ 4.การให้คำตอบแทนและสวัสดิการ มี 12 องค์ประกอบ และ 13 ตัวบ่งชี้ หลังจากที่ได้กลุ่มตัวอย่างได้ทดลองใช้งานแพลตฟอร์มฯ ตามคู่มือการใช้งานแล้วทำแบบสอบถามประเมินผลประสิทธิภาพ พบว่า รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้ามีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย 4.09 (SD = 0.61) อยู่ในเกณฑ์เหมาะสมมาก

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าควรให้ความสำคัญต่อการบริหารงานด้านบุคคล เพราะกำลังพลคือทรัพยากรที่มีค่าในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน โดยการทดลองใช้แพลตฟอร์มการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ในทุกหน่วยงาน แล้วให้มีการติดตาม ประเมินผลการใช้งานเพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น อีกทั้ง ควรให้ทุกหน่วยขึ้นตรงของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าได้ใช้งานในเชิงระบบคือให้หน่วยงานด้านกำลังพลของกองบัญชาการฯ เป็นผู้ดูแลระบบโดยรวม และสำหรับหน่วยขึ้นตรงอื่นๆ เป็นผู้บริหารแยกย่อยและส่งข้อมูลทางออนไลน์ในระบบ จึงจะทำให้ผู้บริหารในทุกระดับของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าทราบความเคลื่อนไหวการบริหารงานด้านกำลังพลแบบองค์รวม

นอกจากผู้ใช้งานแพลตฟอร์มจะสามารถใช้งานตามคู่มือการใช้งานแพลตฟอร์มฯ แล้ว ยังควรเพิ่มการอบรมเชิงปฏิบัติการการใช้งานแพลตฟอร์มการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า เพื่อจะเกิดประโยชน์ในด้านส่งเสริมให้บุคลากรฝึกการใช้งานจริง อภิปรายถึงข้อคิดเห็นจุดเด่นจุดด้อยของแพลตฟอร์มฯ เพื่อนำข้อมูลไปพัฒนาต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรพัฒนาแพลตฟอร์มการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าต่อไปให้เป็นลักษณะของโปรแกรมที่บรรจุข้อมูลได้ปริมาณมาก และมีการเชื่อมโยงเข้ากับระบบงานอื่นด้วย เช่น ข้อมูลของแผนกสำนักงานวิจัย กองเตรียมการ ส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า สามารถอัปโหลดข้อมูลเรื่องการวิจัยแล้วไปปรากฏในประวัติของกำลังพลได้ทันที อันจะเป็นประโยชน์ในด้านการประเมินผล



การปฏิบัติงานของกำลังพลได้

References

- Carter, R. (2021). *Best Online Learning Platform (March 2021)*. Retrieved March 16, 2021, from https://ecommerce-platforms.com/_th/articles/best-online-learning-platforms
- Changmai, R. (2015). The Development of Human Resource Administration Model Based on Good Governance of School under the Bureau of Pattaya City. *Journal of Rajanagarindra*, 12(2), 195-206.
- Chulachomklao Royal Military Academy. (2017). *Development Plan of Chulachomklao Royal Military Academy 2017-2021*. (1st ed.). Nakhonnayok: Chulachomklao Royal Military Academy.
- Evans, P., & Gawer, A. (2016). *The Rise of the Platform Enterprise: A Global Survey*. New York, USA: The Center for Global Enterprise.
- Kruegger, R. (2002). *Designing and Conducting Focus Group Interviews*. Minnesota: University of Minnesota.
- Maharatsakul, P., & Limlavan, K. (2011). Human Resource Management in the Globalization Era. *Executive Journal of Bangkok University*, 31(4), 168-173.
- Metheeworachat, W. (2014). *Human Resource Development Model in Line Buddhism of Rajaphat Universities in Lower North of the Second Area*. (Doctoral Dissertation). Mahachulalongkornrajavidyalaya University. Ayutthaya.
- Office of the Civil Service Commission, OCSC. (2017). *Thai Governors with Driving to Thailand 4.0*. May, 1-3.
- Office of the Education Council. (2017). *The National Education Plan B.E. 2560-2579 (2017-2036)*. Bangkok: Prickwaan Graphic Co.Ltd.
- Office of the Public Sector Development Commission, OPDC. (2015). *Public Sector Management Quality Award FL 2*. Bangkok: Vision Print Media Co.Ltd.
- Office of the Public Sector Development Commission, OPDC. (2019). *Guidelines for Organizational Development Towards Bureau Crazy 4.0 (Toolkit)*. Bangkok.
- Phuarlai, K. (2016). *Development the MIS Program for Personnel Management in the Schools under the Secondary Educational Service Area Office 24*. (Doctoral Dissertation). Western University. Bangkok.
- Roonpho, P., Chantuk, T. (2017). The Development of Human Resource Management Pattern Enhancing Human Resource Strategic Partnership of Non-Profit Organization. *Dusit Thai College Journal*, 11(3), 297-311.
- Sarobol, P. (2007). *Administrative Factors Influencing Quality of Chalachomklao Royal Military Academy*. (Doctoral Dissertation). Silpakorn University. Bangkok.
- Thongkamnerd, S. (2017). *Human Resource Management of Thailand 4.0*. (Individual Research Papers). (1st ed.). Bangkok: Royal Thai Army War College.