

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยใช้เทคนิค 7Cs

HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT IN THAILAND 4.0 BY 7Cs TECHNIC

มีศักดิ์ แสงศิลา^{1*} ยุทธสิทธิ จันทร์คูเมือง² รพีพรรณ แก้วโกศา³ วรณีย์ แก้วคำศรี⁴

เดือนฉาย ผ่องใส⁵ จุฑามาส ทรายแก้ว⁶ และ ณัฐฐา มาตรนอก⁷

MESAK SAENGSI^{1*}, YUTHASITTI JUNKHUMUANG², RAPIPAN KAEWPOKA³, WANNEE KAEWCOMSRI⁴,
DUANCHAI PHONGSAI⁵, JUTHAMAT SAIKEAW⁶ and NATTHA MARTNOK⁷

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยใช้เทคนิค 7Cs เพื่อเปรียบเทียบ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยใช้เทคนิค 7Cs จำแนกโดย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและตำแหน่งงาน และเพื่อศึกษาปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยใช้เทคนิค 7Cs กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูผู้สอน จำนวน 343 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยใช้เทคนิค 7Cs โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด 2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยใช้เทคนิค 7Cs จำแนกตามเพศ และตำแหน่งงานไม่แตกต่างกัน ส่วน อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ต่างกัน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยใช้เทคนิค 7Cs แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3. ปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยใช้เทคนิค 7Cs พบว่า ด้านทักษะคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด สถานศึกษาควรพัฒนาทักษะในด้านดังกล่าว โดยสถานศึกษาจัดหาคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์อย่างพอเพียงและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ไอซีทีตามความต้องการแต่ละคน จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ส่งบุคลากรไปศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ

คำสำคัญ : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ; ยุคไทยแลนด์ 4.0 ; เทคนิค 7Cs

¹⁻⁵ อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยสันตพล, Lecturer, Faculty of Education, Santapol College.

* Corresponding Author. Email : yutasitti@gmail.com

Received : Mar 06, 2020, Revised : Jun 20, 2020, Accepted : Jun 28, 2020

ABSTRACT

The purposes of this research were to study human resource development in Thailand 4.0 by 7Cs technic, to compare human resource development in Thailand 4.0 by 7Cs technic classified by sex, age, education level, experience in work, position and to study the problems and suggestion of human resource development in Thailand 4.0 by 7Cs technic. The samples consisted of 343 subject which were school directors, assistant director school, and teachers. The research instruments was a rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t- test and one-way analysis of variance.

The results of the research were as follows: 1. The human resource development in Thailand 4.0 by 7Cs technic was in “highest level” in overall. 2. The human resource development in Thailand 4.0 by 7Cs technic classified by sex and position were not different but classified by age, education level and experience in work were different. And the level of significance is at 0.05. 3. The problem and suggestions of human resource development in 4.0 Thai by 7Cs technic found that, computer skill and the information of technology and the communication had a point average in last order, the schools should develop this skill. School should provide the computer and the equipment sufficiently and give a chance to personnel to use ICT on their own needs, provide meeting as practical, let them to study trip both aboard and in the country.

Keywords : Study Human Development ; Thailand 4.0 ; 7Cs Technic

บทนำ

การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืนนั้นจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนในประเทศ ให้เข้มแข็งพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 อันเป็นยุคที่ความรู้และข้อมูลข่าวสาร มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ผู้เรียนต้องมีทั้งความรู้ในเนื้อหาและทักษะที่จะประยุกต์ใช้ และปรับเปลี่ยนความรู้เหล่านั้นให้เข้ากับเป้าหมายที่ยังประโยชน์และสร้างสรรค์ รวมถึงเพื่อ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตามเนื้อหาและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป คนที่มีความรู้และทักษะในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ ได้เท่านั้นที่จะประสบความสำเร็จ (Ken Kay, Chris Dede, 2010 อ้างถึงใน วรพจน์ วงศ์กิจและอริบ จิตตฤกษ์, 2554)

จากบริบทของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 โดยมีการเปลี่ยนแปลงทั้งการพัฒนาเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงทางสังคม สิ่งแวดล้อม ทำให้บุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะ

มุ่งกระบวนการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ เพื่อให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ในด้านการจัดการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ได้กลายเป็นยุทธศาสตร์ที่มีความสำคัญที่หลายฝ่ายร่วมกันวิจัยเพื่อสร้างรูปแบบ และนำเสนอแนวปฏิบัติต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 (Mishra & Kereluik, 2013) เครือข่ายการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21 ได้ระบุว่าระบบส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รอบรู้ทักษะ การเรียนรู้ที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 ไว้ด้วยกัน 5 ระบบ ได้แก่ มาตรฐานการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (21st Century Standards), การประเมินผลทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (Assessments of 21st Century Skills) หลักสูตรและวิธีการสอนในศตวรรษที่ 21 (21st Century Curriculum and Instruction) การพัฒนาวิชาชีพในศตวรรษที่ 21 (21st Century Professional Development) และบรรยากาศการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (21st Century Learning Environments) (สุวณี อึ้งวารการ, 2558)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ที่จัดทำอยู่ในปัจจุบันนี้ ยังไม่ประสบผลสำเร็จ ผู้อำนวยความสะดวกของผู้อำนวยความสะดวก ครูผู้สอน ยังไม่เข้าใจ การพัฒนาทรัพยากร

มนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยใช้เทคนิค 7Cs เท่าที่ควร ด้วยเหตุผลที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์โดยใช้เทคนิค 7Cs

การทบทวนวรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

กาญจน์วิรัช ชูกำลัง และสาธิต ทรัพย์รวงทอง (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาครูด้านวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการการพัฒนาครูด้านวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความต้องการการพัฒนาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

สุรศักดิ์ ยุทธนาบุญ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

สุกัญญา วีระจันทร์, วรพรรณ อุบลเลิศ และสุทัศน์ แก้วคา (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนชุมชนกุงเกวราธิปไตย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้วิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการ พบว่า ครูที่เข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการ มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียนเพิ่มสูงขึ้น ร้อยละ 87.20

พัชรินทร์ อิ่มเพ็ง (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาบุคลากรอย่างมีส่วนร่วมในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองทั้ง 3 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ณัชชา ตระการจันทร์ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่องทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี ผลการวิจัยพบว่า พบว่า ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี อยู่ในระดับมาก (Arithmetic's) ผลที่ได้จากการศึกษาผู้เกี่ยวข้องสามารถนำไปวางแผนการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมต่อไปได้

รุ่งนภา จันทรา และ อติญาณ์ ศรีเกษตริน (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่องทักษะการเรียนรู้ของนักศึกษาพยาบาลในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสราษบุรีธานี ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาพยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสราษบุรีธานี อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านทักษะด้านความเข้าใจ ความต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนการทัศน์ รองลงมา คือ ทักษะด้านอาชีพ และทักษะการเรียนรู้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม

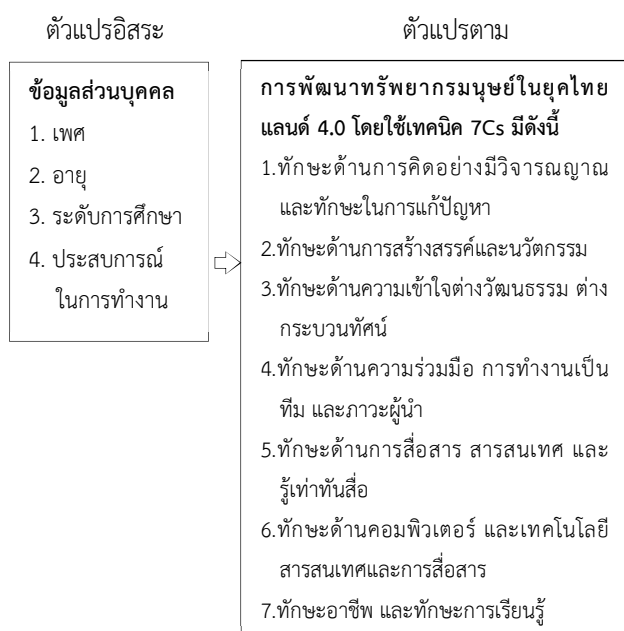
ชิน สกมลันและบุญช่วย ศิริเกษ (2561) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน ของโรงเรียนเอกชน ในเครือมูลนิธิไทยโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยใช้เทคนิค 7Cs
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยใช้เทคนิค 7Cs จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและตำแหน่งงาน
3. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยใช้เทคนิค 7Cs

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวคิดของ Trilling B, Fadel C. Learning and innovation skills. 21st century skills learning for life in our times มาเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิด

สมมติฐานการวิจัย

ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีปัจจัยด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งงาน ต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยใช้เทคนิค 7Cs แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูผู้สอน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ประกอบด้วย จังหวัดบึงกาฬ และจังหวัดหนองคาย จำนวน 2,387 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูผู้สอน ในสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 21 ประกอบด้วย จังหวัดบึงกาฬ และจังหวัดหนองคาย จำนวน 343 คน ได้มาได้มาโดยการใช้สูตรของทาคิยามาเน่ (Yamane, 1973 อ้างใน ชีวรุติ เอกะกุล, 2543)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยใช้เทคนิค 7Cs ในลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อเก็บรายละเอียดเกี่ยวกับ ปัญหาข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยใช้เทคนิค 7Cs

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนการสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยใช้เทคนิค 7Cs

2. นำผลการศึกษาตามข้อ 1 มาสร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งแบบสอบถาม ออกเป็น 3 ตอนโดยพิจารณาเนื้อหาให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดที่กำหนด นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบเพื่อพิจารณาความครบถ้วน ความถูกต้อง และความครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัย ซึ่งได้ค่า IOC ในแต่ละรายข้อคำถาม อยู่ระหว่าง 0.67-1.00

4. ปรับปรุงแก้ไขเนื้อหาแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะที่ผู้เชี่ยวชาญได้ให้คำแนะนำ

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับความเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญ ทดสอบใช้ (Try – Out) กับผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการและครู ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม ซึ่งไม่ใช่ประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

6. หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96

7. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

1.1 ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC)

1.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟา (Alpha-coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด. 2551: 96 -101)

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

2.1 ร้อยละ

2.2 ค่าเฉลี่ย

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

3.1 การทดสอบค่าที (t-test แบบ Independent)

3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (F-test แบบ One way Analysis of Variance: ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheff)

สรุปผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 64.10 มีอายุ 40 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.40 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 54.30 มีประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 70.00 และส่วนใหญ่ตำแหน่ง ครู คิดเป็นร้อยละ 56.10

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยใช้เทคนิค 7Cs โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ผลปรากฏดังนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยใช้เทคนิค 7Cs โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด รองลงมาด้านทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และในการแก้ปัญหา ด้านทักษะความเข้าใจต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์ ด้านทักษะการสื่อสาร สารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ ด้านทักษะความร่วมมือการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ ด้านทักษะการสร้างสรรค์ และนวัตกรรมและ ด้านทักษะคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง

ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง	ระดับสภาพ			ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	
1. ด้านทักษะการคิดอย่างมี วิจารณ์ญาณ และในการแก้ปัญหา	4.61	0.38	มากที่สุด	2
2. ด้านทักษะการสร้างสรรค์ และนวัตกรรม	4.51	0.28	มาก	6
3. ด้านทักษะความเข้าใจต่าง วัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์	4.56	0.36	มากที่สุด	3
4. ด้านทักษะความร่วมมือการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ	4.53	0.37	มากที่สุด	5
5. ด้านทักษะการสื่อสาร สารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ	4.54	.36	มากที่สุด	4
6. ด้านทักษะคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร	4.40	0.38	มาก	7
7. ด้านทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้	4.66	0.29	มากที่สุด	1
รวม	4.55	0.37	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยใช้เทคนิค 7Cs โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านทักษะอาชีพรองลงมา ด้านทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และในการแก้ปัญหาและน้อยที่สุดคือ ด้านทักษะคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร

ผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

การทดสอบสมมติฐาน ด้านเพศ ใช้การวิเคราะห์โดยสถิติ t-test (Independent Samples) อายุ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษาและด้านประสบการณ์การทำงานใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว (F-test : One-way Analysis of Variance : ANOVA) ผลปรากฏดังตารางที่ 2 - 9

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูล ส่วน บุคคล	เพศชาย		เพศหญิง		t	Sig (0.05)
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
เพศ	4.52	.18	4.55	.15	-1.373	0.051

เมื่อทดสอบสมมติฐานด้วยค่า สถิติ t-test พบว่า
ค่า $t = -1.373$ ค่า $sig = 0.051$ ค่า $p > 0.05$) สรุปได้ว่า เพศ
ต่างกันความคิดเห็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยใช้เทคนิค 7Cs ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่ม
ตัวอย่างด้านอายุ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ One-Way
ANOVA

อายุ	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig
ต่ำกว่า 40 ปี	4.38	.07	28.201	.000*
ตั้งแต่ 40 -50 ปี	4.55	.17		
ตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป	4.59	.15		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 เมื่อทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติ
One-Way ANOVA พบว่าค่า $F = 28.201$ ค่า $sig = .000$ ค่า
 $p < 0.05$ สรุปได้ว่าอายุต่างกันความคิดเห็นการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยใช้เทคนิค 7Cs
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 แสดงผลการทดสอบรายคู่ของผู้ตอบแบบ
สอบถาม ด้านอายุ

อายุ	ต่ำกว่า 40 ปี $(\bar{X} = 4.38)$	41-50 ปี $(\bar{X} = 4.55)$	51 ปี ขึ้นไป $(\bar{X} = 4.59)$
ต่ำกว่า 40 ปี $(\bar{X} = 4.38)$	-	.000*	.000*
41-50 ปี $(\bar{X} = 4.55)$	.000*	-	.031*
51 ปี ขึ้นไป $(\bar{X} = 4.59)$	.000*	.031*	-

จากตารางที่ 4 ผลการทดสอบรายคู่ของผู้ตอบ
แบบสอบถามในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0
โดยใช้เทคนิค 7Cs ด้านอายุพบว่า ผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปี มีความ
คิดเห็น แตกต่างจากผู้ที่มีอายุ 41 - 50 ปี และ 51 ปี ขึ้นไป

ตารางที่ 5 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้อำนวยการ
รองผู้อำนวยการ และครู ด้าน ระดับการศึกษา ผลการทดสอบด้วย
ค่าสถิติ One-Way ANOVA

การศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	F	sig
ปริญญาตรี	4.53	.01	7.370	.001*
ปริญญาโท	4.57	.01		
ปริญญาเอก	4.37	.05		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 เมื่อทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติ
One-Way ANOVA พบว่า ค่า $F = 7.370$ ค่า $sig = .001$ ค่า $p < 0.05$ สรุปได้ว่าการศึกษาต่างกันความคิดเห็นการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยใช้เทคนิค 7Cs
แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 แสดงผลการทดสอบรายคู่ของผู้ตอบแบบสอบถาม
ด้านระดับการศึกษา

อายุ	ปริญญาตรี $(\bar{X} = 4.38)$	ปริญญาโท $(\bar{X} = 4.55)$	ปริญญาเอก $(\bar{X} = 4.59)$
ปริญญาตรี $(\bar{X} = 4.38)$	-	.015*	.009*
ปริญญาโท $(\bar{X} = 4.55)$	.015*	-	.001*
ปริญญาเอก $(\bar{X} = 4.59)$	.009*	.001*	-

จากตารางที่ 6 ผลการทดสอบรายคู่ของผู้ตอบแบบ
สอบถาม ด้านระดับการศึกษา พบว่า ผลการทดสอบรายคู่ของ
ผู้ตอบแบบสอบถามของผู้ตอบแบบสอบถามในการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยใช้เทคนิค 7Cs
ด้านระดับการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีการศึกษาปริญญาตรีมีความ

คิดเห็น แตกต่างจากผู้ที่มีการศึกษาระดับ ปริญญาโทและปริญญาเอก ผู้ที่มีปริญญาโท มีความคิดเห็น แตกต่างจากผู้ที่มีการศึกษาระดับ ปริญญาเอก

ตารางที่ 7 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยใช้เทคนิค 7Cs แตกต่างกัน ด้านประสพการณ์ทำงานผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ One-Way ANOVA

ตำแหน่ง	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig
ตั้งแต่ 1-5 ปี	4.49	.01	88.260	.000*
ตั้งแต่ 6-10 ปี	4.39	.09		
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	4.61	.15		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 7 เมื่อทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติ One-Way ANOVA เมื่อทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติ One-Way ANOVA พบว่า ค่า F =88.260 ค่า sig .000 ค่า p < 0.05 สรุปได้ว่า ประสพการณ์การทำงานต่างกัน ความคิดเห็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยใช้เทคนิค 7Cs แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 8 แสดงผลการทดสอบรายคู่ของผู้ตอบ ด้านประสพการณ์ทำงาน

ประสพการณ์ทำงาน	ตั้งแต่ 1-5 ปี ($\bar{X} = 4.49$)	ตั้งแต่ 6-10 ปี ($\bar{X} = 4.39$)	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 4.61$)
ตั้งแต่ 1-5 ปี ($\bar{X} = 4.49$)	-	.012*	.004*
ตั้งแต่ 6-10 ปี ($\bar{X} = 4.39$)	.012*	-	.000*
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 4.61$)	.004*	.000*	-

จากตารางที่ 8 ผลการทดสอบรายคู่ของผู้ตอบแบบสอบถามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0

โดยใช้เทคนิค 7Cs ด้านประสพการณ์พบว่า ผู้ที่มีประสพการณ์ตั้งแต่ 1 - 5 ปี มีความคิดเห็น แตกต่างจากผู้ที่มีประสพการณ์ตั้งแต่ 6 - 10 ปี และผู้ที่มีประสพการณ์ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ผู้ที่มีประสพการณ์ ตั้งแต่ 6-10 ปีมีความคิดเห็น แตกต่างจากผู้ที่มีประสพการณ์ตั้งแต่10 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 9 แสดงผลการเปรียบเทียบการความคิดเห็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยใช้เทคนิค 7Cs ที่มีตำแหน่งต่างกัน ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ One-Way ANOVA

ตำแหน่ง	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig
ผู้อำนวยการ	4.55	.15	.655	.520
รองผู้อำนวยการ	4.48	.17		
ครู	4.54	.17		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 9 เมื่อทดสอบสมมติฐานด้วยค่า สถิติ One-Way ANOVA พบว่า ค่า F = .655 ค่า sig .520 ค่า p>0.05 สรุปได้ตำแหน่งต่างกัน ความคิดเห็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์4.0 โดยใช้เทคนิค 7Cs ไม่แตกต่างกัน

ปัญหาและข้อเสนอแนะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยใช้เทคนิค 7Cs

- 1) ด้านทักษะความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์ มีปัญหามากที่สุด สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมที่ ส่งเสริมเสริมสร้าง พัฒนาและแลกเปลี่ยนนักเรียน นักศึกษาในทุก ระดับชั้นให้มากขึ้น จะได้เรียนรู้และมีความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์เพิ่มขึ้น
- 2) ด้านทักษะคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริม นักเรียน นักศึกษาในทุกระดับชั้นได้มีเวลาศึกษาเพิ่มเติมจากบทเรียนในชั้นเรียน ในช่วงเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ จัดกิจกรรมแข่งขันทักษะในระดับต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนประสพการณ์ให้กับนักเรียน นักศึกษาในทุก ระดับชั้น
- 3) ด้านทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหาสถานศึกษาควรปรับกระบวนการเรียนเปลี่ยน

กระบวนการสอนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้แบบโครงงานให้นักเรียน นักศึกษาในทุกระดับชั้น จัดกิจกรรมประกวดแข่งขันโครงงานในระดับต่างๆ ที่ส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา

4) ด้านทักษะการสื่อสาร สารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมที่ ส่งเสริมให้นักเรียน นักศึกษาสามารถใช้ภาษาในการสื่อสารได้อย่างถูกต้องเหมาะสม สามารถถ่ายทอดความรู้จากการอ่าน การเขียนการฟังได้อย่างถูกต้องและเข้าใจง่าย สามารถแลกเปลี่ยนความรู้ความเข้าใจและทัศนคติของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพกำหนดขอบเขตของข้อมูลที่ต้องการได้สามารถจัดเก็บ จัดการ และเชื่อมโยงสารสนเทศจากหลากหลายแหล่งที่มา และเลือกใช้ได้อย่างสร้างสรรค์และเหมาะสม

5) ด้านทักษะความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมที่ ส่งเสริมให้นักเรียน นักศึกษาสามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพมีความสามารถในการเป็นผู้นำในการทำงานกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ๆ ได้รับมอบหมายในการเป็นสมาชิกกลุ่มได้ สามารถทำงานแตกต่างระหว่างบุคคลของสมาชิกในทีมเป็นผู้นำได้ตามโอกาสและสถานการณ์เคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคลของสมาชิกในทีม

6) ด้านทักษะการสร้างสรรค์ และนวัตกรรม สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมที่ ส่งเสริมให้นักเรียน นักศึกษารู้จักค้นหาแนวคิดหรือมุมมองใหม่ ๆ โดยใช้เทคนิคที่หลากหลายสามารถแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและมีขั้นตอนที่ถูกต้องและเหมาะสม สามารถอธิบายวิธีการคิดและประเมินแนวคิดของตนเองได้สามารถค้นคว้าและพัฒนานวัตกรรมในการแก้ปัญหาในการเรียนของเด็กได้อย่างเหมาะสม

7) ด้านทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมที่ ส่งเสริมให้นักเรียน นักศึกษา ปรับเปลี่ยนความคิด ทัศนคติหรือพฤติกรรมด้านทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้ และการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้สามารถกำหนดเป้าหมาย วางแผนการเรียน และทำงานให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ในการเรียนในห้องเรียน และในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสมมีความเข้าใจในกระบวนการจัดการเรียนการสอนทางด้านอาชีพและการนำไปใช้อย่างถูกต้อง

อภิปรายผลการวิจัย

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยใช้เทคนิค 7Cs โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาด้านทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และในการแก้ปัญหา ด้านทักษะความเข้าใจต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์ ด้านทักษะการสื่อสาร สารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ ด้านทักษะความร่วมมือการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ ด้านทักษะการสร้างสรรค์ และนวัตกรรมและ ด้านทักษะคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าด้านทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้รวมทั้งสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับภาวะการณปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว คนที่สามารถปรับตัวได้จะสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข การพัฒนาทักษะด้านอาชีพและด้านการเรียนรู้จึงเป็นกระบวนการที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองทั้งในด้าน ความคิด การกระทำ ความรู้ความสามารถ ความชำนาญ และทัศนคติ สอดคล้องกับ มาสโลว์ (Maslow, อ้างอิงใน ประสิทธิ์ทองอุ่น, 2542 : 121-123) เชื่อว่า ความต้องการขั้นพื้นฐานเป็นมูลเหตุแห่งพฤติกรรมมนุษย์ ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ตามความสำคัญแบ่งออกเป็น 5 ขั้น ได้แก่ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องและความต้องการความสำเร็จความเชื่อ ซึ่งสอดคล้องกับความถนัด ความสนใจ และความสามารถของตนเองเป็นสำคัญซึ่งตรงกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนในระบบทวิศึกษาเรียนรู้งานอาชีพไปพร้อมกับวิชาการโดยได้ทำความตกลงร่วมมือกับกรมอาชีวศึกษาที่ให้นักเรียนได้เรียนวิชาชีพในระดับมัธยมศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา จันทรา และ อติญาณ ศรีเกษตริน (2560) ได้ศึกษาเรื่องทักษะการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษายาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสราษฏร์ธานี พบว่า ทักษะด้านอาชีพ และทักษะการเรียนรู้ อยู่ในระดับสูง 2. เพศต่างกันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยใช้เทคนิค 7Cs ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยใช้เทคนิค 7Cs ทั้งเพศชายและหญิงต่างก็มีความประสงค์ที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพให้ทันกับเหตุการณ์ในปัจจุบันและใน

อนาคตสอดคล้องกับงานวิจัยของซีน สกุลปันและ บุญช่วย ศิริเกษ (2556) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชน ในเครือมูลนิธิโตไชโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชนพบว่าเมื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน จำแนกตามเพศ พบว่าภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงกมล แสงวิเศษ (2559) ได้ศึกษาการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตหนองจอกสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าครูในโรงเรียนสำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศต่างกันมีการพัฒนาตนเองโดยรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุริยา กลึงพงษ์ (2559) ได้ศึกษาการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายปฏิบัติการคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเพศชายและเพศหญิงมีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3. อายุต่างกันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยใช้เทคนิค 7Cs แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ที่มีอายุต่างกันมีความคิดที่จะพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน ผู้ที่มีอายุน้อยมีความคิดที่จะพัฒนาตนเองแตกต่างจากผู้ที่มีอายุมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ซีน สกุลปันและบุญช่วย ศิริเกษ (2561) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน ของโรงเรียนเอกชน ในเครือมูลนิธิโตไชโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชนพบว่าด้านอายุภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัย ดวงกมล แสงวิเศษ (2559) ได้ศึกษาการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตหนองจอกสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบครูในโรงเรียนสำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุต่างกันมีการพัฒนาตนเองโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4. ระดับการศึกษาต่างกัน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยใช้เทคนิค 7Cs แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ต่างก็มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในด้านต่างๆแตกต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของปองทิพย์ เทพอารีย์ (2556) ได้ศึกษาการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร

พบว่าการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ใน 9 ด้าน จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา พบว่าครูที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย ครูที่มีวุฒิปริญญาตรีมีความต้องการพัฒนาตนเอง มากกว่าครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีและสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรศักดิ์ ยุทธนานุกูล (2558) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูโรงเรียนวังนาเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู โรงเรียนวังนาเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 5. ที่มีประสบการณ์ ในการทำงานต่างกัน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยใช้เทคนิค 7Cs แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรศักดิ์ ยุทธนานุกูล (2558) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูโรงเรียนวังนาเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู โรงเรียนวังนาเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์ในการสอนโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางและสอดคล้องกับงานวิจัยของซีน สกุลปันและบุญช่วย ศิริเกษ (2556) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน ของโรงเรียนเอกชน ในเครือมูลนิธิโตไชโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชนพบว่าจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 6. ตำแหน่งงานต่างกัน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยใช้เทคนิค 7Cs ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าตำแหน่งครู รองผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ทำอยู่ให้มีความก้าวหน้าทุกคนเท่ากันตามกรอบการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนางเยาว์ อินทสร และกิตติยา อินทกาญจน์ (2558) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย สงขลา ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่ง หน่วยงาน ประเภทสายงาน

อายุงานและระยะเวลาที่ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน มีปัจจัยที่มีผล
ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

ด้านทักษะคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย สถานศึกษาควรพัฒนาทักษะในด้านนี้โดยสถานศึกษา จัดหาคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์อย่างพอเพียงและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ไอซีทีตามความต้องการแต่ละด้าน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. สถานศึกษาควรทำการวิจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยใช้เทคนิค ต่างๆ เช่น แบบโครงการ (Project Method) การลงมือปฏิบัติ (Practice) ระดมพลังสมอง (Brainstorming)แบบทำงานรับผิดชอบร่วมกัน (Co – operative Leanning) ฯลฯ

2.สถานศึกษาควรทำการวิจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ในกลุ่มสาระต่างๆ เช่น กลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ กลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ กลุ่มสาระคณิตศาสตร์

เอกสารอ้างอิง

- [1] กมลรัตน์ เทอร์เนอร์, ลัดดา เหลืองรัตนมาศ, ทุดิรัตน์ รื่นเรือง และสมพร รักความสุข. (2558). *การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสลบุรี*. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสลบุรี.
- [2] กาญจน์วิรัชชา ชูกำลัง และสาธิต ทรัพย์รวงทอง. (2556). *แนวทางการพัฒนาครูด้านวิชาการ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2*. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์.
- [3] พิชิต ฤทธิ์จรูญ, ชูชาติ พ่วงสมจิตร, เกจกนก เอื้อวงศ์ และนงเยาว์ อุทุมพร. (2555). *การวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- [4] สุรศักดิ์ ยุทธนานกุล. (2558). *ความต้องการพัฒนบุคลากรของข้าราชการครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7*. ปริญญาานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [5] สุวณี อังวารกร. (2558). *ครู : อกิวัฒน์การเรียนรู้สู่คุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21*. ดุษฎีนิพนธ์บัณฑิตสาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- [6] Bernie Trilling and Charles Fadel. (2009). *21st Century Skills: Learning for Life in Our Times*. San Francisco. Jossey-Bass A Wiley Imprint.
- [7] Kristen Kereluik and Punya Mishra. (2015). *What 21st Century Learning? A Review and a Synthesis 2012*. Retrieved April 2, 2019 from <http://www.punya.Edu.msu.edu/publications/21st CenturyKnowledge-PM-KK.pdf>.