

การประชุมเชิงปฏิบัติการกำหนดกรอบทางการดำเนินการตามชุดโครงการวิจัย
เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู
การพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู
ในสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนแนวใหม่หรือจัดการศึกษาเฉพาะทาง
วันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2561 เวลา 8.30-9.30 น.
ณ โรงแรมเดอะ พาลาซโซ กรุงเทพมหานคร



รองศาสตราจารย์ ดร.สุชุม เจลยทรัพย์

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประจำสำนักพิมพ์แห่งชาติ
กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย
ประธานที่ปรึกษาเลขาธิการ สกสศ.
อุปนายกสมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในสภาการศึกษา
ประธานที่ปรึกษาสานักงาน ก.ค.ศ.
กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ กศจ.นครสวรรค์
ประธานที่ปรึกษาอธิการบดี มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ความสำคัญของงานวิจัย

การวิจัย (Research) เป็นการค้นคว้าหาความจริงในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเพื่อให้ได้ข้อค้นพบสำคัญผ่านกระบวนการแปลความหมายและกรรมวิธีต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ การวิจัยจึงมีความสำคัญทั้งต่อการศึกษาและการปฏิบัติงาน (Theory & Practice) ภายในสถานศึกษา เช่น

1. ทำให้ได้องค์ความรู้ใหม่

2. สามารถนำไปใช้กำหนดนโยบายและวางแผน

3. สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานจริง

4. ช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงาน

5. สามารถใช้ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

6. ช่วยให้เห็นถึงข้อบกพร่องและจุดอ่อนที่เกิดขึ้น

ที่มา : <http://denylex.com/2016/09/ประโยชน์ของการวิจัย>

"การวิจัย" กับ "การบริหารงานบุคคล" สนับสนุนกันได้อย่างไร?

1) ข้อค้นพบ/ผลการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสามารถนำไปใช้บริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ เช่น การวางแผนทรัพยากร การกำหนดหรือออกแบบงาน

2) ผู้บริหารสามารถบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบนพื้นฐานของข้อมูลที่ได้จากการวิจัย

3) สามารถดึงดูดบุคลากรที่ดี และมีความสามารถมาช่วยในการปฏิบัติงานต่าง ๆ

4) บรรลุวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานได้ตามเป้าหมายพันธกิจ และวิสัยทัศน์ที่กำหนด

ที่มา : <https://www.novabizz.com/NovaAce/Manage/การบริหารทรัพยากรมนุษย์.htm>

งานวิจัยแบบไหนที่เป็น "Big Data"

การวิจัยแบบ Big Data ต้องเป็นการวิจัยที่ผลการวิจัยสะท้อนถึงคุณลักษณะของความเป็น Big Data "5V + 1C" คือ

1) **Volume** – ข้อมูลปริมาณมาก/ขนาดใหญ่

2) **Variety** – ข้อมูลที่หลากหลาย (ภาพ ข้อความ เสียง คลิป)

3) **Velocity** – ข้อมูลที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว

4) **Variability** – ข้อมูลที่ไม่คงเส้นคงวา



6) **Complexity** – ข้อมูลที่ซับซ้อน

5) **Veracity** – ข้อมูลที่ไม่เป็นจริง (ต้อง clean ก่อน)

ที่มา : <http://www.somkiat.cc/describe-big-data-with-5v-1c/>
<http://www.digital.cmru.ac.th/Uploads/files/Business%20analytic.pdf>
<https://insidebigdata.com/2013/09/12/beyond-volume-variety-velocity-issue-big-data-veracity/>

งานวิจัย "Big Data" แบบไหนที่ช่วยให้การบริหารงานบุคคลสัมฤทธิ์ผล



*****ข้อสังเกต :** การบริหารงานบุคคลให้สัมฤทธิ์ผลด้วยการวิจัยแบบ Big Data ต้องตอบโจทย์ที่ต้องการใช้งานได้จริงตามระดับการวิเคราะห์เพื่อการตัดสินใจหรือการวางแผนบริหารงานบุคคล คือ **รู้ว่าเกิดอะไรขึ้น ทำไมถึงเกิดขึ้น แล้วอะไรจะเกิดขึ้นต่อไป และจะทําอย่างไรให้มันเกิดขึ้นตามที่เรต้องการ**

ที่มา: <https://www.novabizz.com/NovaAce/Manage/การบริหารทรัพยากรมนุษย์.htm>
https://www.aware.co.th/big_data_คืออะไร/
<https://kongwiz.com/2017/06/big-data/>

การวิจัยกับการบริหารงานบุคคลของครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตัวอย่างข้อค้นพบ/ผลการวิจัยด้วยการวิจัยแบบ Big Data ระดับ Predictive Analytics ในการบริหารงานบุคคล

Google:

- กูเกิลสัมภาษณ์คนเข้าทำงานด้วยระบบคำถามอัตโนมัติทั้งหมด โดยคอมพิวเตอร์จะสร้าง ปรับปรุง และค้นหาผู้เข้าสัมภาษณ์ทำงานที่เหมาะสมที่สุด
- กูเกิลพบว่าพนักงานชายที่ไม่ได้รับการโปรโมทภายใน 4 ปี มีแนวโน้มที่จะลาออกจากบริษัทมากขึ้น

Facebook pages:

- เฟซบุ๊กพบว่าเป็นไปได้ที่จะคาดเดาบุคลิกภาพของบุคคลกับผลการปฏิบัติในอนาคต (Personality and Future Work Performance) จากประวัติที่กรอกบน หน้าเพจเฟซบุ๊ก ดังนั้น การสองเฟซบุ๊กจึงเป็นตัวเพิ่ม (Additional Instrument) ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน นอกเหนือไปจากการทดสอบไอคิว การสัมภาษณ์ และการทดสอบบุคลิกภาพ

US Special Forces:

- กองกำลังพิเศษของสหรัฐฯ พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีแนวโน้มว่าจะประสบความสำเร็จ คือ ผู้ที่สามารถวิดพื้นได้มากกว่า 80 ครั้ง และมีความเพียรที่ไม่สิ้นสุด ซึ่งเป็นตัวชี้วัดสำคัญที่มีความแม่นยำกว่าการทดสอบไอคิว

ที่มา: <https://www.analyticsinhr.com/blog/predictive-analytics-human-resources/>

กรณีศึกษาการสรรหาและคัดเลือกครูด้วย Data Analytics ในประเทศอินเดีย

การคัดเลือก "ครู" ของอินเดีย "ในอดีต"

- กระบวนการสรรหาและคัดเลือกครูแบบเก่า (Traditional Procedures) ไม่สามารถทำนาย (Predict) ผลการปฏิบัติงานด้านการสอน การวิจัย และความรับผิดชอบอื่น ๆ ของครูได้แม่นยำ
- กระบวนการสรรหาและคัดเลือกครูแบบเก่าของอินเดีย จะพิจารณาจากผลการเรียนหรือเกรด (academic grades/marks) คุณสมบัติ (qualification) ผลงานวิจัย (research output) การให้คำปรึกษา (consultancy) ผลการสอบข้อเขียน (performance written test) และการสอบสัมภาษณ์ (interview by experts)

แนวทางคัดเลือก "ครู" ของอินเดีย จาก "ผลวิจัย"

- การวิจัยของ สภาอาชีวและเทคนิคศึกษา (All India Council for Technical Education - AICTE) ใช้หลักการคือ **การค้นหความสัมพันธ์ของข้อมูลจากข้อมูลขนาดใหญ่ที่มีอยู่ เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์หรือทำนายปรากฏการณ์ต่าง ๆ**
- ผลการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นว่า **"ผู้บริหารควรพัฒนานโยบายการบริหารงานบุคคลของครู และกระบวนการสรรหาและคัดเลือกครูจะต้องเน้นที่คุณภาพงานวิจัย การสอน และการเรียนรู้ของครู รวมถึงการพัฒนาและส่งเสริมการวิจัย การจดสิทธิบัตร การได้รับรางวัลต่าง ๆ การขอทุนวิจัยเพื่อพัฒนา และการตีพิมพ์ผลงานวิจัย"**

ที่มา: Teacher Recruitment Data Analytics using Association Rule Mining in Indian Context
<http://ieeexplore.ieee.org/stamp/stamp.jsp?tp=&number=7823949>