

QA-NEWS



ข่าวประกันคุณภาพการศึกษา พระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ศูนย์ประกันคุณภาพการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

KMITNB

☉ Ins.1123 E-mail : qa@kmitnb.ac.th

ฉบับที่ 87 ปักษ์แรก มกราคม พ.ศ. 2548

“ผู้มุ่งหวังความดีและความเจริญมั่นคงในชีวิตจะต้องไม่ละเลยการศึกษา ความรู้ที่จะศึกษามี 3 ส่วน คือ ความรู้วิชาการ ความรู้ปฏิบัติการ และความรู้คิดอ่านตามเหตุผลความเป็นจริง อีกประการหนึ่งจะต้องมีความจริงใจและบริสุทธิ์ใจในงาน ในผู้ร่วมงาน หรือในการรักษาระเบียบแบบแผน ความดีงาม ความถูกต้องทุกอย่าง ประการที่สามต้องฝึกฝนให้มีความหนักแน่น ทั้งภายในใจ ในตัวพูด”

พระบรมราชโองการ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

24 มกราคม 2530

การพัฒนาคนเชิงรุก

โลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เทคโนโลยีมีความก้าวหน้าไม่หยุดนิ่ง วิธีชีวิตและการทำงานจึงต้องปรับให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อความอยู่รอด ดังนั้น องค์กรต่าง ๆ จึงต้องการบุคลากรที่พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ผู้บริหารต้องสามารถวางแผนการรุกไปข้างหน้าก่อนการเปลี่ยนแปลงจะมาถึง

ในอดีตการประกอบธุรกิจดำเนินไปเรื่อย ๆ ในลักษณะการตั้งรับ (Reactive) แต่เมื่อยุคสมัยเปลี่ยนแปลงไป การดำเนินธุรกิจแบบตั้งรับ ไม่สามารถทำให้องค์กรอยู่รอดได้ จึงต้องเปลี่ยนวิธีการทำงานใหม่เป็นการทำงานเชิงรุก (Proactive Approach)

การทำงานเชิงรุก (Proactive) เป็นการกระทำที่ก้าวไปล่วงหน้า แต่ไม่ใช่การลุยทำงานที่ค่อนข้างก้าวร้าว ไม่สนใจผู้ใดมุ่งประโยชน์ของตนเป็นสำคัญ การทำงานเชิงรุกมิใช่ลุยทำโดยที่ไม่มีข้อมูลสนับสนุนหรือการวางแผนล่วงหน้า เพราะการทำงานแบบนั้น อาจส่งผลทำให้งานประสบความล้มเหลวได้

การทำงานเชิงรุก คือ การทำงานที่มีการวางแผนล่วงหน้าอย่างละเอียด รอบคอบ รู้จักและรับผิดชอบตนเอง โดยสามารถที่จะเลือกตอบสนองแรงกระตุ้นภายนอก ในมุมมองและคุณค่าของตนเองที่ไม่ยอมตกอยู่ภายใต้อิทธิพลสิ่งแวดล้อมรอบข้าง และสถานการณ์ภายนอกบีบบังคับให้ต้องจำใจทำ รวมถึงมีสติไม่จมปลักกับปัญหา แต่ตอบสนองด้วยสติในคุณค่าที่เชื่อมั่น

ต่างจากการทำงานแบบตั้งรับ (Reactive Approach) ที่จะกระทำเมื่อสถานการณ์บีบบังคับให้ตอบสนอง ในบางครั้งอาจมีความรู้สึกเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เมื่อเกิดข้อผิดพลาดจะโทษสิ่งแวดล้อมรอบข้าง เงื่อนไขข้อจำกัดต่าง ๆ โดยไม่พิจารณาตนเองเป็นหลัก

การทำงานเชิงรุกจึงเป็นการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากมีการวางแผนล่วงหน้า และจัดการสิ่งใดด้วยวิจรรย์ญาณอย่างรอบคอบ ทำให้ไม่ค่อยมีความผิดพลาด ทั้งยังสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้าได้ด้วยข้อมูลที่มืออยู่ และพร้อมตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

การทำงานเชิงรุกจึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (Proactive Approach) กล่าวคือ มีอิสรภาพในการเลือก (Freedom to Choose) ตอบสนองพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่ง โดยมีความเชื่อมั่นในคุณค่า 4 ประการ คือ

1. การรู้จักตนเอง (Self-Awareness) ตัดสินใจเลือกที่จะทำสิ่งใดมีอิทธิพลต่อตัวเรา
2. จินตนาการ (Imagination) สามารถคาดเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้
3. มีวิจรรย์ญาณ (Conseious) ตระหนักรู้อยู่ในใจว่า สิ่งใดถูกหรือผิด มีวินัยควบคุมพฤติกรรมของตนเองได้ อีกทั้งมีความคิดและการกระทำสอดคล้องกัน

4. **ความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ** (Independent Will) เลือกกระทำการใดตามที่ตนเองตระหนัก (Self-Awareness) โดยไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของสิ่งแวดล้อมรอบข้าง

คุณสมบัติของพนักงานเชิงรุก

ผู้ปฏิบัติงานเชิงรุกควรมีทักษะ และคุณสมบัติ ดังนี้

1. **คาดการณ์เหตุการณ์ล่วงหน้า** (Foreseen) คือ มองเห็นภาพในอดีต ปัจจุบัน และคาดการณ์เหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ เช่น มองเห็นปัญหาที่เคยเกิดขึ้นในอดีต ปัจจุบันยังเกิดปัญหานั้นอีก และคาดการณ์ว่าปัญหานั้นจะทวีความรุนแรงหรืออาจเปลี่ยนแปลงไปในรูปแบบอื่น ๆ โดยไม่ประเมินสถานการณ์ต่ำกว่าหรือสูงเกินจริง เพื่อวางแผนป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

2. **มีทักษะการวิเคราะห์ปัญหาได้ดี** (Analytical Skill) เลือกได้ว่าปัญหาใดมีแนวโน้มวิกฤตในอนาคต พร้อมทั้งวิเคราะห์สาเหตุ และอุปสรรคของปัญหา

3. **รู้จักองค์กร** (Organization Awareness) ต้องรู้จักองค์กรทั้ง 4 ด้าน คือ ธุรกิจขององค์กร พฤติกรรมของคนทั้งองค์กร วัฒนธรรมภายในองค์กร และการบริหาร การเข้าใจองค์กรทั้ง 4 ด้าน เป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้สามารถเลือกวางแผนกลยุทธ์ และวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับกลุ่มบุคคล

4. **มีเทคนิคการนำเสนอที่มีประสิทธิภาพ** (Presentation Skill) มีทักษะการถ่ายทอดความคิดที่วางแผนไว้ให้ผู้บริหารเข้าใจ และยินดีสนับสนุน

5. **มีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ** (Creditability) การเป็นผู้นำกลยุทธ์ หรือเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (Changed Agent) ได้ดีในองค์กรนั้น สิ่งสำคัญคือ ได้รับการยอมรับ และความน่าเชื่อถือจากบุคลากรส่วนใหญ่ในองค์กร เพราะมีส่วนทำให้บุคลากรทุกคนยินดีให้ความร่วมมือและเปลี่ยนแปลงตาม

แนวทางการพัฒนาตนเองให้มีอุปนิสัยเชิงรุก

การที่บุคลากรขององค์กรจะเป็นผู้ปฏิบัติงานเชิงรุก สิ่งสำคัญคือ บุคลากรต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีอุปนิสัยเชิงรุก ซึ่งมีแนวทาง ดังนี้

1. เข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย วิสัยทัศน์ เป้าหมายขององค์กร และธุรกิจ
2. ทราบแนวทางดำเนินการให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย
3. สามารถวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง ศักยภาพ และความสามารถของตนเองว่าเหมาะสมกับงานและองค์กรหรือไม่
4. มีศักยภาพและความรู้เรื่องงาน

5. สามารถประเมินอุปสรรค และโอกาสสนับสนุนจากสิ่งแวดล้อมรอบตัว เช่น วัฒนธรรมองค์กร ทักษะของบุคลากร ที่ส่งผลต่อการทำงานของตน

6. สามารถปรับข้อจำกัด หรือปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้เป็นโอกาส

7. รู้จักองค์กร และเข้าใจพฤติกรรมบุคลากรทั้งองค์กร (พลิกวิกฤตให้เป็นโอกาส)

8. เข้าใจและวิเคราะห์เพื่อปรับตัวและวิธีการให้เข้าสถานการณ์ (รู้จักกาลเทศะว่าควรทำหรือไม่ควรทำ)

9. มีความคิดอิสระในการเลือก (Independent Will) ไม่ตกอยู่ใต้อิทธิพลของสิ่งแวดล้อม

10. มีวิจรรย์ญาณว่าสิ่งใดถูกต้องและเหมาะสม

11. สามารถคาดการณ์เหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างแม่นยำ

12. สามารถวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในอดีต ปัจจุบัน ตลอดจนสามารถวางแผนป้องกันปัญหาหรือเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

ที่มา : นุชรัตน์ สิริประภาวรรณ. "การพัฒนาคนเชิงรุก" Productivity World. ปีที่ 9 ฉบับที่ 50 พ.ศ.-ม.ย. 47 หน้า 40-46.



สมศ. เร่งรัดประเมินรอบแรกให้เสร็จตามกำหนด

ศาสตราจารย์ ดร.สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ ผู้อำนวยการ สมศ. ได้เปิดเผยถึงความคืบหน้าในการประเมินภายนอกสถานศึกษาว่า คณะกรรมการบริหาร สมศ. ได้มีมติเมื่อวันที่ 7 ธันวาคม 2547 ให้ สมศ. รายงานความคืบหน้าผลการประเมินสถานศึกษา และการรับรองรายงานการประเมินต่อคณะกรรมการบริหาร สมศ. ทุกเดือน โดยตั้งเป้าหมายที่จะประเมินสถานศึกษาทุกระดับในรอบแรกให้เสร็จภายในวันที่ 19 สิงหาคม 2548 ตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนด โดยขณะนี้สถานศึกษาที่ยังไม่ได้ประเมินมีประมาณ 7,000 แห่ง และหาก สมศ. ไม่สามารถประเมินภายนอกได้ครบตามกำหนด เรื่องนี้ไม่มีบทลงโทษตามกฎหมาย แต่โดยจรรยาบรรณแล้ว สมศ. ต้องมีความรับผิดชอบต่อเรื่องนี้ เพราะได้รับงบประมาณมาแล้ว หากทำไม่สำเร็จต้องมีคำตอบให้กับสังคม และเป็นสิ่งที่ พ.ร.บ. การศึกษาฯ กำหนดระยะเวลาไว้ ซึ่ง สมศ. ต้องการที่จะทำได้