

วารสารสหวิทยาการวิจัยและนวัตกรรมการศึกษา

**Journal of Interdisciplinary Research
and Educational Innovation**

ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2566

Vol.2 No.2 July - December 2023

**อาจารย์ ดร.กัณฑ์ฐมนิญา นฤโฆษกิตติเกียรติ
บรรณาธิการ**



วารสารสหวิทยาการวิจัยและนวัตกรรมการศึกษา

Journal of Interdisciplinary Research and Educational Innovation

ISSN 2821-9791 (Online)

เล่มที่ 4 ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2566) Vol. 2 No. 1 (July – December 2023)

เจ้าของ

ศูนย์วิทยาพัฒนา

บริษัท วิทยาพัฒนา จำกัด

ข้อมูลการติดต่อ เลขที่ 52/8 หมู่ที่ 5 ตำบลเขาค่าย อำเภอเสวี จังหวัดชุมพร 86130

E-mail: jirei.journal@gmail.com

บรรณาธิการ

อาจารย์ ดร.กัณฑ์ฐมนิญา นฤโฆษิตศิริ

ผู้ทรงคุณวุฒิ

รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒนา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร

รองศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ หลาบมาลา

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

รองศาสตราจารย์ ดร.ณรงค์ สักวาระนที

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

รองศาสตราจารย์ ดร.นิศากร สักวาระนที

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

รองศาสตราจารย์ ดร.กัณฑ์ฤทัย คลังพล

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

รองศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณา จุ้ยทอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

รองศาสตราจารย์ ดร.ฐิติพร พิษณุกุล

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชุมพล อังคนานนท์

มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภัทรานิษฐ์ พรหมสุรินทร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภัทรพงษ์ ยิ่งดำนุ่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศราวุธ ศรียา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมจิตต์ ขจรภัย ลาร์เซ็น

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ช่อเพชร เป้าเงิน

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ ฝาลี

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

อาจารย์ ดร.อนวัทย์ ฝาลี

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

พันตำรวจตรี ดร.สฤณี สายสวาท

นักวิชาการอิสระ

อาจารย์ ดร.ยรรยงค์ พานเพ็ง
อาจารย์ ดร.เอกสิทธิ์ โพธิ์ไทรย์
อาจารย์ ดร.ชัชวาลย์ สิงหาทอง
อาจารย์ ดร.ตริยพล โฉมใสว

มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์
โรงเรียนศรีวิชัยวิทยา
โรงเรียนโคกสำโรงวิทยา

วัตถุประสงค์

เพื่อส่งเสริมการศึกษาในศาสตร์หลากหลายแขนงและเผยแพร่ผลงานวิชาการ บทความวิจัยและบทความวิชาการของครูและบุคลากรทางการศึกษา คณาจารย์ นักวิจัยและนิสิต นักศึกษา ในด้านสหวิทยาการต่าง ๆ ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ด้านศาสนา ปรัชญา นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ ภาษาศาสตร์ สาขาการศึกษาเชิงประยุกต์ การพัฒนาการเรียนรู้ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อาชีวศึกษา อุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ศึกษา คณิตศาสตร์ศึกษา การพัฒนาหลักสูตร เทคโนโลยีการศึกษา การพัฒนาวิชาชีพครู และสาขาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

กำหนดการเผยแพร่ 2 ฉบับ (ปี 2566)

ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ ภายใน 30 มิถุนายน)

ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ ภายใน 30 ธันวาคม)

กระบวนการพิจารณาบทความจากผู้ทรงคุณวุฒิ

วารสารมีกระบวนการพิจารณาบทความโดยการประเมินคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิก่อนตีพิมพ์อย่างน้อย 3 ท่าน ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องในลักษณะปกปิดรายชื่อ (Double-blind peer review) โดยผู้ประเมินบทความ (Reviewer) ไม่ทราบชื่อผู้แต่ง (Author) ผู้แต่ง (Author) ไม่ทราบชื่อผู้ประเมิน (Reviewer) และผู้ประเมินไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้แต่ง รวมทั้งได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการก่อนตีพิมพ์

บทความที่ส่งมาขอเพื่อตีพิมพ์ในวารสารสหวิทยาการวิจัยและนวัตกรรมการศึกษาจะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความของวารสาร และจะต้องจัดพิมพ์บทความตามรูปแบบ (Template) ที่วารสารสหวิทยาการวิจัยและนวัตกรรมการศึกษากำหนดเท่านั้น ไม่สงวนลิขสิทธิ์การคัดลอก แต่ให้อ้างอิงด้วยทุกครั้ง

ความคิดเห็นหรือทรรศนะของผู้เขียนบทความ ถือว่าเป็นความคิดเห็นของผู้เขียน เป็นความรับผิดชอบ
ของผู้เขียนบทความนั้นและไม่ถือเป็นความรับผิดชอบของบรรณาธิการ บรรณาธิการไม่จำเป็นต้องเห็นด้วย
เสมอไป



บทความวิชาการ

ภาวะผู้นำพลวัตร (Dynamic Leadership) : ภาวะผู้นำเชิงรุกมุ่งสู่คุณภาพขององค์กรในยุคปัญญาประดิษฐ์ (AI)	1
--	---

Dynamic Leadership: Proactive Leadership Aims to Organizational Quality in the Era of Artificial Intelligence (AI)

สมชาย เทพแสง, อัจฉริยา เทพแสง และกันต์ฐมนิญา นฤโฆษกิตติกริติ

Somchai Thepsaeng, Atchariya Thepsaeng and Kanthamaneeya Naruekhoskittikirati1

ทักษะอนาคต (Future Skills) ที่จำเป็นสำหรับผู้ผู้นำ	17
--	----

Essential Future Skills for Leaders

สมชาย เทพแสง, อัจฉริยา เทพแสง, กันต์ฐมนิญา นฤโฆษกิตติกริติ และเสาวภาคย์ แหลมเพ็ชร

Somchai Thepsaeng, Atchariya Thepsaeng, Kanthamaneeya Naruekhoskittikirati and

Saowaphark Lampetch

บทความวิจัย

การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภูมิศาสตร์ โดยใช้สื่อความเป็นจริงเสริม ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3	33
---	----

The Development of Teaching Materials, Virtual Technology, Geography to Promote Students' Achievements in Geography of Grade 9 Student

ภทรพรรณ กุลด้วง ต้นสัก สนิทนาม และ สุวัตร์ ผาทอง

Patarapan Guldoung, Tonsak Sanitnam and Suwat Phathong

การพัฒนาสื่อพอดแคสต์ เพื่อใช้จัดการเรียนการสอนรายวิชาประวัติศาสตร์เอเชียตะวันออกเฉียง 2 สำหรับนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 5	43
---	----

Development of Podcast Media for Teaching Asian History Part 2 for Grade 11 Students

นราธิป แก้วทอง และ พิไลลักษณ์ คำมาระ

Narathip Kaewthong and Pilailak Khammara



ภาวะผู้นำพลวัตร (Dynamic Leadership) : ภาวะผู้นำเชิงรุกมุ่งสู่คุณภาพ ขององค์กรในยุคปัญญาประดิษฐ์ (AI)

Dynamic Leadership: Proactive Leadership Aims to Organizational Quality in the Era of Artificial Intelligence (AI)

สมชาย เทพแสง^{1*}, อัจฉริยา เทพแสง² และกันต์ฐมนิญา นฤโฆษกิตติกริต¹

Somchai Thepsaeng^{1*}, Atchariya Thepsaeng² and Kanthamaneeya Naruekhoskittikirati¹

¹สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก

²บริษัท เอ็กเซล เซอร์วิส โซลูชั่นส์

¹Educational Administration, Krirk University

²Excel Service Solutions Company Limited

*Corresponding Author E-mail Address: somchai17@hotmail.com

Received November 1, 2023; Revised December 7, 2023; Accepted December 15, 2023

บทคัดย่อ

ภาวะผู้นำพลวัตรเป็นภาวะผู้นำที่ทันสมัยสอดคล้องกับยุคปัญญาประดิษฐ์ ช่วยสร้างสภาพแวดล้อมแห่งความไว้วางใจ สร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ยืดหยุ่น สร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากร พัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการหลากหลาย ช่วยให้เกิดทักษะในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว สามารถปรับกลยุทธ์เพื่อก้าวหน้าคู่แข่ง ผู้นำให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพของการทำงาน สามารถสร้างฐานลูกค้าที่ภักดีและพึงพอใจ ช่วยให้องค์กรเกิดคุณภาพ มีชื่อเสียง และเกิดภาพลักษณ์ที่ดี โดยภาวะผู้นำพลวัตรในยุคปัญญาประดิษฐ์มีคุณลักษณะสำคัญ ได้แก่ การทำงานเชิงรุก เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความคิดสร้างสรรค์ ใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล มีความยืดหยุ่นและประนีประนอม มีความฉลาดทางอารมณ์ และมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำพลวัตร; ภาวะผู้นำเชิงรุก; คุณภาพขององค์กร; ยุคปัญญาประดิษฐ์

Abstract

Dynamic leadership is modern leadership that corresponds to the artificial intelligence era. It helps create an environment of trust, create a culture of learning, promote a flexible work environment, and build inspiration to personnel and personnel development with various methods which facilitate the development of quick decision-making skills and the ability to adjust strategies to stay ahead of competitors. Leaders focus on productivity which

can build customer loyalty and satisfaction. It can help build a reputation and create a good image for the organization. Dynamic leadership in the era of artificial intelligence has important characteristics including proactive work, change leadership, personal mastery, creativity, flexibility, compromise, emotional Intelligence, and effective communication.

Keywords: dynamic leadership; proactive Leadership; organizational quality; artificial Intelligence

บทนำ

ตั้งแต่องค์กรขนาดเล็กไปจนถึงขนาดใหญ่ทุกองค์กรจะได้รับประโยชน์จากความเป็นผู้นำเชิงรุก ที่เน้นการปรับตัว โดยผู้นำจะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงด้วยความกระตือรือร้น ปรับตัวให้เข้ากับบุคลากร ปรับสไตล์ให้เข้าถึงบริบทขององค์กร เป็นเครื่องมือสำคัญในการเอาชนะความท้าทายในการเข้าถึงบุคลากรทุกคน ภายใต้การดูแลของผู้นำโดยไม่กระทบต่อความเป็นปัจเจกบุคคล ยอมรับความหลากหลายและช่วยให้เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ยอมรับความเป็นอิสระ มีการคิดนอกกรอบ การคิดอย่างรวดเร็ว อย่างไรก็ตาม ภาวะผู้นำมีความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจที่ชาญฉลาด และขัดเกลาคำสั่งที่ไว้ใจเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ ผู้นำไม่เพียงแต่มีอิทธิพลและพัฒนาบุคลากรในองค์กร แต่ยังสามารถอ่านใจและตอบสนองต่อบุคลากรและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ เป็นผู้นำที่โดดเด่นด้านการพัฒนาทักษะ รวมทั้งช่วยคนรอบข้างพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำอีกด้วย โดยที่ความสำเร็จไม่ได้วัดจากความสำเร็จขององค์กรเท่านั้น แต่ยังวัดจากผู้นำที่มีอิทธิพลต่อบุคลากร ขณะเดียวกันนักเศรษฐศาสตร์และนักวิเคราะห์ได้อธิบายถึงภูมิทัศน์โลกที่วุ่นวายและคาดเดาไม่ได้ว่ามีความผันผวน ไม่แน่นอน ซับซ้อน และคลุมเครือ นับตั้งแต่วันสุดท้ายของสงครามเย็น เพื่ออธิบายโลก องค์กรต่าง ๆ ว่ายังต้องอาศัยกระบวนการทัศนคติความเป็นผู้นำและรูปแบบการพัฒนาที่สร้างขึ้นเพื่อให้องค์กรมีคุณภาพและมีเสถียรภาพมากขึ้น วิธีการแบบเดิม ๆ ไม่เพียงพอสำหรับองค์กรที่ต้องต่อสู้กับการเปลี่ยนแปลง โดยที่องค์กรทั้งหลายต้องการผู้นำที่สามารถตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป (Warwick, 2023)

ในรายงาน Future of Work ปี 2023 ของ World Economic Forum ได้ระบุถึงความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัวในระดับสูงที่จำเป็นในโลกปัจจุบัน ในทำนองเดียวกัน การวิจัยของสถาบัน McKinsey Global พบว่าบุคลากรที่มีความสามารถในการรับมือกับความไม่แน่นอนมากกว่า มีแนวโน้มที่จะถูกจ้างงานและมีความพึงพอใจในงานสูงกว่า อย่างไรก็ตาม การศึกษายังเผยให้เห็นว่าความสามารถในการรับมือกับความไม่แน่นอนเป็นหนึ่งในความสามารถที่ผู้นำจำเป็นต้องมี จากการศึกษาและการฝึกอบรมแบบดั้งเดิม จำเป็นต้องมีรูปแบบใหม่ของความเป็นผู้นำตลอดจนแนวทางใหม่ในการพัฒนาความเป็นผู้นำ องค์กรต้องลงทุนในการสร้างผู้นำที่มีพลวัตผ่านความสมดุลของการพัฒนาในแนวนอนและแนวตั้ง (Medium, 2023)

โดยเฉพาะในยุค AI มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นผู้นำจึงต้องเปิดใจรับการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และทดลองแนวทางใหม่ ๆ การสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และส่งเสริมให้บุคลากรกล้าเสี่ยงเป็นโอกาสสำคัญในการเรียนรู้ ผู้นำควรพูดคุยเกี่ยวกับการเรียนรู้เพื่อให้บุคลากรรู้ว่าสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาบุคลากร AI สามารถทำงานหลายอย่างเป็นแบบอัตโนมัติได้ แต่ไม่สามารถแทนที่ความคิดสร้างสรรค์ของมนุษย์ ความเห็นอกเห็นใจ และการตัดสินใจของมนุษย์ได้ ผู้นำจำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะของบุคลากรซึ่งจำเป็นในยุคของ AI เช่น การคิดเชิงวิพากษ์ การแก้ปัญหา ความคิดสร้างสรรค์ และการสื่อสารสามารถขับเคลื่อนด้วยข้อมูล นี่คือนวัตกรรมหลักในการบริหารจัดการมาโดยตลอด ดังนั้นผู้นำจึงต้องสามารถรวบรวม วิเคราะห์ และตีความข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึงการพัฒนาทักษะความรู้ด้านข้อมูลที่แข็งแกร่งและการสร้างวัฒนธรรมที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลภายในองค์กร ต้องทดสอบและทำซ้ำผลิตภัณฑ์ บริการ และข้อเสนอ และมีวงจรป้อนกลับอย่างต่อเนื่องเพื่อทำความเข้าใจว่าข้อมูลสามารถช่วยหลีกเลี่ยงอคติของมนุษย์ได้อย่างไร ส่งเสริมความร่วมมือและการทำงานเป็นทีมที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น AI อาจเป็นเครื่องมือที่ทรงพลังสำหรับการทำงานร่วมกัน แต่ก็สามารถนำไปสู่การแยกตัวออกไปได้เช่นกัน ผู้นำจำเป็นต้องส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันและการทำงานเป็นทีม โดยบุคลากรรู้สึกสบายใจที่จะแบ่งปันแนวคิดและทำงานร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหา บุคลากรต้องใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อรวบรวมแนวคิดของบุคลากรเข้าด้วยกันอย่างมีความหมาย มีจริยธรรมและโปร่งใส AI มีศักยภาพในการสร้างความเสี่ยงใหม่และความท้าทายด้านจริยธรรม ในปัจจุบันนี้ เราต้องการให้ผู้นำมีความโปร่งใสมากขึ้นกว่าเดิมเกี่ยวกับวิธีการใช้ AI และดำเนินการเพื่อลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นที่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เราทุกคนกำลังลุยเข้าไปในดินแดนใหม่ที่ไม่เคยมีใครรู้จัก และเราต้องการผู้นำเพื่อให้แน่ใจว่าเราทำสิ่งนี้ด้วยวิธีที่มีความรับผิดชอบมากที่สุด ไม่มีอะไรแน่นอนนอกจากการเปลี่ยนแปลง อย่างไรก็ตาม ด้วยการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ ผู้นำสามารถช่วยควบคุมสิ่งที่ตนควบคุมได้ เราสามารถเลือกได้ว่าเราจะยอมรับการเปลี่ยนแปลง ด้วยเหตุผลดังกล่าวในยุค AI ผู้นำจึงควรปรับมาสู่รูปแบบใหม่ให้ทันกับยุคปัญญาประดิษฐ์โดยพัฒนาไปสู่ “ภาวะผู้นำพลวัตร”

อะไรคือความหมายของภาวะผู้นำพลวัตร

ภาวะผู้นำพลวัตรเป็นบุคคลที่มองหาช่องทางในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเป็นไปตามสถานการณ์ ปรับตัวโดยอาศัยบริบท แต่ก็สร้างความแตกต่างของการทำงาน ปรับเปลี่ยนขยายบริบทขององค์กรและปัจจัยภายนอกให้กว้างขึ้น แต่ยังคงให้ความสำคัญที่สุด นั่นก็คือ อัตลักษณ์ของผู้นำ (Aepiphanni Business Consulting, 2023) ผู้นำปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน บทบาทหน้าที่ สภาพแวดล้อมและความท้าทายในปัจจุบัน สามารถระบุและประเมินรูปแบบของระบบการทำงานและตอบสนองได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ความสามารถที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่ซับซ้อนและแปลกใหม่ โดยผู้นำจะรู้ว่าเมื่อใดและอย่างไรจะต้องปรับเปลี่ยนเพื่อสร้างผลกระทบที่ต้องการ สามารถปรับตัวเข้ากับความท้าทายที่ซับซ้อนใหม่ๆ ได้อย่างเชี่ยวชาญ แทนที่จะปฏิบัติตามนิสัยหรือหลบหนีจากปัญหาที่เกิดขึ้น สามารถควบคุมตนเอง

ใช้การประนีประนอมและความยืดหยุ่นมากกว่าเชิงกร้าว ตอบสนองความรวดเร็วเพื่อจัดการกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว (Greenfield, 2023)

ภาวะผู้นำพลวัตเป็นผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนความสำเร็จที่มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญ ส่งเสริมภูมิทัศน์ขององค์กรให้มีชีวิตชีวา เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานอย่างรวดเร็ว อาจจำเป็นต้องใช้รูปแบบความเป็นผู้นำมากกว่าแบบเดิม ๆ เพื่อขับเคลื่อนการเติบโตและความสำเร็จ เน้นความสามารถในการปรับตัว ความคิดสร้างสรรค์ และความคล่องตัวเพื่อรับมือกับความท้าทายที่ซับซ้อนและคว้าโอกาสใหม่ ๆ นอกจากนี้ภาวะ ผู้นำพลวัตยังมีทักษะด้านการสื่อสาร การทำงานร่วมกัน และการสร้างนวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลที่ยอดเยี่ยม และเข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงวิธีกระตุ้นและมีส่วนร่วมกับทีมงาน (Daniels, 2023) ขณะเดียวกันเป็นรูปแบบหนึ่งของความเป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับความสามารถในการปรับตัว ความคิดสร้างสรรค์ และความคล่องตัว เพื่อรับมือกับความท้าทายที่ซับซ้อนและคว้าโอกาสใหม่ ๆ แตกต่างจากรูปแบบความเป็นผู้นำแบบดั้งเดิมที่อาจต้องอาศัยกฎและขั้นตอนที่เข้มงวด เน้นความยืดหยุ่น การสร้างนวัตกรรมดิจิทัล ความสามารถในการตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีทักษะในการสื่อสาร การทำงานร่วมกัน การแก้ปัญหาที่ยอดเยี่ยม สามารถใจบุคลากรและมีส่วนร่วมกับทีมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย สามารถปรับตัวเข้ากับภูมิทัศน์ที่เปลี่ยนแปลง เผชิญกับความท้าทาย และคว้าโอกาสในการเติบโตและความสำเร็จ สามารถเป็นผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพผ่านการเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอนอยู่ตลอดเวลา (Newton, 2023)

ภาวะผู้นำพลวัตมีความสำคัญอย่างไร

ภาวะผู้นำพลวัตสร้างสภาพแวดล้อมแห่งความไว้วางใจ ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ช่วยให้ทีมเกิดความสำเร็จ สร้างวัฒนธรรมขององค์กรโดยรวม เป็นผู้นำด้วยตัวอย่างที่มีจรรยาบรรณในการทำงานที่แข็งแกร่ง เน้นวัฒนธรรมชุมชนเชิงบวก ส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ยืดหยุ่น ส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ดี ใส่ใจสุขภาพกายและใจของบุคลากร สร้างแรงบันดาลใจ มีอิทธิพล และพัฒนาบุคลากร ทำให้งานบรรลุความสำเร็จ ส่งเสริมการสนทนาแบบเปิด สะท้อนถึงแบรนด์ของตนในทางบวก ตอบสนองต่อสถานการณ์ใหม่ ๆ ได้อย่างทันท่วงที (Ceocosulting, 2023.) รวมทั้งช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและคาดเดาไม่ได้ ผู้นำช่วยให้เกิดทักษะในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว และใช้ข้อมูล จัดลำดับความสำคัญในการตัดสินใจที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล ตอบสนองความต้องการของสมาชิกในทีม เห็นอกเห็นใจกับทีมงานเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น องค์กรสามารถลดความเสี่ยงของความล้มเหลว ปรับปรุงประสิทธิภาพโดยรวม และรักษาความสามารถในการแข่งขันในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว (Greenfield, 2023) การบริหารงานสามารถปรับตัวและยืดหยุ่นสูง ปรับเปลี่ยนได้อย่างรวดเร็ว ปรับกลยุทธ์เพื่อก้าวหน้าคู่แข่ง ความสามารถในการปรับตัวนี้ช่วยให้องค์กรต่าง ๆ สามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลงความต้องการขององค์กร เกิดคุณภาพ เทคโนโลยี และลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว เป็นผลให้ผู้นำสามารถคว้าโอกาสใหม่ ๆ และจัดการกับความท้าทายที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (Bryta, 2023) โดยคงความยืดหยุ่นไว้ การทำงานเกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม โดยสนับสนุนให้ทีม

สำรวจแนวคิดและแนวทางใหม่ ๆ การมุ่งเน้นที่นวัตกรรมนี้สามารถช่วยให้องค์กรก้าวหน้า โดยนำผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ ๆ ออกสู่ตลาดก่อนคู่แข่ง (Ross, Williams & Harrington, 2018) นอกจากนี้สามารถสร้างบุคลากรที่มีส่วนร่วมและมีแรงบันดาลใจมากขึ้น โดยการส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม เนื่องจากบุคลากรรู้สึกว่ามีพลังในการเสนอแนวคิดและข้อมูลเชิงลึกของตน การตัดสินใจที่ดีขึ้น โดยใช้ข้อมูลอย่างรวดเร็ว ซึ่งนำหน้าความเสี่ยงและโอกาส ด้วยการจัดลำดับความสำคัญของการตัดสินใจที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล ผู้นำสามารถเลือกข้อมูลได้มากขึ้น ลดความเสี่ยงของความล้มเหลว และปรับปรุงประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร ความสามารถในการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลได้อย่างรวดเร็วเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งการตัดสินใจที่ช้าเกินไปสามารถป้องกันไม่ให้องค์กรตามหลังคู่แข่งได้ (Noorderhaven & Vallejo, 2016) ผู้นำให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยส่งเสริมให้ทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ด้วยการกำหนดเป้าหมายและความคาดหวังที่ชัดเจน การจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นและจัดอุปสรรค ช่วยให้ทีมของตนประสบความสำเร็จได้มากขึ้นโดยใช้เวลาน้อยลง การมุ่งเน้นที่ประสิทธิภาพการทำงานนี้สามารถช่วยให้องค์กรมีคุณภาพ โดยส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการคุณภาพสูงได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ปรับปรุงการมีส่วนร่วมและการรักษาบุคลากร ผู้นำเข้าใจถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมและการรักษาบุคลากรไว้ โดยตระหนักว่าบุคลากรที่มีแรงจูงใจและมุ่งมั่นเป็นสิ่งสำคัญสำหรับความสำเร็จขององค์กร ผู้นำสามารถสร้างสภาพแวดล้อม การทำงานเชิงบวกและสนับสนุนได้มากขึ้นโดยการส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการมีส่วนร่วมและการเสริมอำนาจ ซึ่งสามารถช่วยปรับปรุงอัตราการคงบุคลากรไว้ได้และลดต้นทุนที่เกี่ยวข้องกับการลาออกที่สูง ผู้นำให้ความสำคัญกับประสบการณ์ของลูกค้า โดยเข้าใจว่าลูกค้าที่พึงพอใจมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร สามารถสร้างฐานลูกค้าที่ภักดีและพึงพอใจได้ โดยการรับฟังความคิดเห็นของลูกค้า ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร สิ่งเหล่านี้สามารถช่วยให้องค์กรสร้างชื่อเสียง เพิ่มความภักดีของลูกค้า และขับเคลื่อนคุณภาพขององค์กร (Rahul, 2023)

หลักการของภาวะผู้นำพลวัตร

ภาวะผู้นำพลวัตรต้องอาศัยความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล ด้วยการผสมผสานระหว่างทักษะการรับรู้ที่ได้รับกับการพัฒนาฐานความรู้ที่กว้างขวาง และการประยุกต์ใช้อย่างรอบคอบในสถานการณ์ที่กำหนด ในสภาพแวดล้อมที่ไม่มั่นคงและคาดเดาไม่ได้ ผู้นำถูกบังคับให้ตัดสินใจอย่างเด็ดขาด โดยทำการตัดสินใจที่มีผลกระทบในวงกว้าง อย่างไรก็ตาม ผู้นำบริหารเวลาหรือมีข้อมูลที่ครบถ้วนเพียงพอช่วยให้ตัดสินใจเป็นไปอย่างรวดเร็ว ดังนั้นภาวะผู้นำพลวัตรจำเป็นต้องมีหลักการ ดังนี้

Dag & Nilmini กล่าวถึงหลักการของภาวะผู้นำพลวัตร ดังนี้

1. ค้นหาวิธีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง สำหรับสิ่งนี้ผู้นำไม่ควรมุ่งเน้นไปที่การเปลี่ยนแปลงเชิงบวก ควรค้นหาวิธีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาซึ่งประสิทธิภาพที่มากขึ้น
2. ให้โอกาสบุคลากรซักถามถึงวิธีการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ นี่เป็นวิธีที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก โดยการตั้งคำถามถึงทางเลือกใหม่ที่อาจเกิดขึ้นซึ่งอาจส่งผลให้เกิดแนวคิดที่น่าสนใจ ผู้นำ

ติดตามและสนับสนุนแนวคิดใหม่ วิธีการใหม่ ๆ และเหนือสิ่งอื่นใดคือคำถามเกี่ยวกับสมมติฐานที่กำหนดแนวทางที่เป็นเอกลักษณ์ในการบรรลุอุดมคติ

3. คิดกันเป็นทีม ผู้นำต้องมีความชัดเจนว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของทีม ดังนั้นจึงควรเพิ่ม "เรา" ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อให้สามารถพัฒนาแนวทางแก้ไขร่วมกันและสร้างความสำเร็จร่วมกัน วิสัยทัศน์ที่เรียบง่ายนี้มีอิทธิพลอย่างมากต่อทีม และจะช่วยสร้าง win-win ให้กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ผู้นำที่ตื่นอกเหนือจากการรู้จักบุคลากร การดูแลความเป็นอยู่ที่ดี การทำความเข้าใจว่าอะไรเป็นแรงจูงใจ และความมุ่งมั่นในการแสวงหาความสำเร็จร่วมกัน สามารถเป็นตัวอย่างของพฤติกรรมที่ต้องปฏิบัติตาม

4. การวัดผลการปฏิบัติงานของทีมมากกว่าความเป็นผู้นำ ผู้นำต้องแสวงหาการเติบโตและปรับปรุงความสามารถและจุดแข็งแต่ละคน รวมถึงจัดลำดับความสำคัญและระบุจุดอ่อนที่ได้รับการสนับสนุนจากนโยบายขององค์กร งานหลักในฐานะผู้นำ คือ การพัฒนาบุคลากรแต่ละคน กล่าวคือ ฝึกอบรมทั้งเป็นทีมและรายบุคคล ในทางกลับกัน งานในทีมจะให้ผลลัพธ์ที่ดีกว่าเมื่อสมาชิกแต่ละคนในกลุ่มเดียวกันมองเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในความสำเร็จ รวมถึงเหตุผลว่าทำไมจึงพัฒนาความรู้สึกภาคภูมิใจ ความรับผิดชอบ และความมุ่งมั่นกับองค์กร

5. มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ลำดับความสำคัญของความเป็นผู้นำและเป้าหมายขององค์กรใด ๆ คือ การมีประสิทธิภาพ ความพยายามจะต้องมุ่งไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เป็นอันดับแรก เมื่อบรรลุผลแล้วให้เน้นไปที่การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ ผู้นำจะต้องเชี่ยวชาญงานที่จำเป็น ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรขึ้นอยู่กับว่ามีผู้นำที่ดีในทุกระดับ นอกจากนี้ควรคิดริเริ่มสร้างสรรค์และยอมรับโอกาสใหม่ ๆ ที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายและความสำเร็จอย่างกระตือรือร้น

6. ตรวจสอบให้แน่ใจว่าเข้าใจงานต่าง ๆ ติดตาม และทำให้บรรลุผลสำเร็จ บุคลากรต้องเข้าใจว่าต้องทำอะไร เมื่อใดและมีความยืดหยุ่นมากน้อยเพียงใด ในทางกลับกัน เมื่อกำกับดูแล ความเป็นไปได้ที่จะทราบว่าคุณจะนำนั้นเข้าใจหรือไม่ แสดงให้เห็นถึงความสนใจในงาน แต่ละคนมีหน้าที่รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของตน ด้วยวิธีนี้จะเข้าใจถึงความสำคัญของการบรรลุเป้าหมายทั้งในระดับบุคคลและในทีม เวลาเป็นทรัพยากรอันมีค่าสำหรับองค์กร ผู้นำ หรือบุคลากร ความล่าช้าใดๆ ถือเป็นต้นทุนขององค์กร ผู้นำซึ่งนำหน้าความเสี่ยง/ความสำเร็จหรือต้นทุน/ผลประโยชน์ นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับเวลาของแต่ละบุคลากรตามที่สมควรได้รับ

7. ผู้นำจะต้องตัดสินใจอย่างต่อเนื่อง และในสถานการณ์ต่าง ๆ บางครั้งการตัดสินใจอาจล่าช้า เนื่องจากการค้นหาการตัดสินใจที่สมบูรณ์ค่อนข้างลำบาก ในแง่นี้จึงคิดว่าการตัดสินใจที่ดีในเวลาที่เหมาะสมย่อมดีกว่าการตัดสินใจที่ดีที่สุดที่สายเกินไป ความไม่แน่ใจในตัวผู้นำทำให้เกิดความไม่มั่นคง สูญเสียความมั่นใจและความสับสน การให้ข่าวสารแก่บุคลากรช่วยให้ตัดสินใจดีขึ้น ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และปรับปรุงการทำงานเป็นทีม ความสามารถในการคาดการณ์ การใช้เหตุผลภายใต้สภาวะที่ตึงเครียด และการตัดสินใจอย่างรวดเร็วว่าควรดำเนินการใดก่อน ในคุณลักษณะที่เป็นที่ต้องการมากที่สุดของผู้นำที่ดี

8. ความเป็นผู้นำในฐานะกระบวนการ จากความรู้และประสบการณ์ ทักษะความเป็นผู้นำจะดีขึ้น เติบโตขึ้นทุกวัน ผู้นำควรเรียนรู้จากการได้ตอบ การประชุม และพยายามทำให้วัตถุประสงค์ประสบความสำเร็จตามกระบวนการ

หลักการของภาวะผู้นำพลวัต ผู้นำต้องมีความมุ่งมั่นที่มั่นคง มีบุคลิกภาพที่ดีและน่าเชื่อถือได้เพื่อให้สามารถโน้มน้าวบุคลากร กระตุ้นให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ในองค์กร การมีความสามารถนี้ทำให้ผู้นำแตกต่างจากคนอื่น ๆ และด้วยเหตุนี้การรับรู้งานของเขาจึงมีการกำหนดหลักการบางประการที่ผู้นำที่มีพลังจะต้องอาศัยความเชี่ยวชาญ (Grobler, 2016) ความเป็นผู้นำเกี่ยวข้องกับบุคลากรมากกว่าหนึ่งคน ซึ่งผู้นำ คือ ผู้ที่สนับสนุนสภาพแวดล้อมการทำงานเป็นสิ่งสำคัญมากที่ทำให้ทีมงานบรรลุเป้าหมายอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ โดยที่หลักการของผู้นำ คือ มีคุณลักษณะและบุคลิกภาพที่ดี โดยผู้นำจำเป็นต้องพัฒนาบุคลิกภาพให้เป็นที่ยอมรับแก่บุคลากร โดยพัฒนาให้มากกว่าคนอื่น ๆ และฝึกฝนในลักษณะที่ต่างกัน ด้วยเหตุนี้ ภาวะผู้นำ จึงมีการกำหนดแนวคิดขึ้นมา ถึงแม้ว่าคุณลักษณะและหลักการจะมีความคล้ายคลึงกันมากเนื่องจากมีวัตถุประสงค์เดียวกันคือการชี้นำคนกลุ่มหนึ่งไปสู่ความสำเร็จ (Léautier, 2014)

คุณลักษณะของภาวะผู้นำพลวัตในยุคปัญญาประดิษฐ์

ภาวะผู้นำพลวัตเป็นภาวะผู้นำที่ทันสมัยเหมาะสมกับโลกยุคปัญญาประดิษฐ์ (AI) ที่มุ่งการพัฒนาคุณภาพขององค์กร ผู้นำควรเรียนรู้ให้ทันกับปัญญาประดิษฐ์สามารถผสมผสานอยู่ร่วมกันได้ คุณลักษณะของภาวะผู้นำพลวัตในยุคปัญญาประดิษฐ์ มีดังนี้ (Warwick, 2023)

1. มุ่งเน้นไปที่การเปลี่ยนแปลงเชิงบวก ผู้นำควรลดเวลาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ปรับปรุงโครงสร้างขององค์กร หรือเพิ่มความเรียบง่าย ปรับปรุงทุกอย่างที่ต้องการหรือจำเป็น ไม่ว่าจะเป็นระบบการทำงาน วิธีการทำงานหรือกระบวนการทำงาน

2. มองหาวิธีการทำงานที่ดีกว่า ผู้นำควรให้อำนาจแก่บุคลากรในองค์กรในการถามคำถาม บุคลากรควรมองหาวิธีการทำงานที่ดีกว่าอยู่เสมอ ความใหม่ของงานจะหมดลงในหกถึงเก้าเดือน ก่อนที่จะเกิดเหตุการณ์เช่นนี้ ถามว่าทำไมองค์กรถึงทำงานแต่ละอย่างในลักษณะเหมือนเดิม ผู้นำจึงควรให้บุคลากรค้นหาวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงาน

3. ใช้วลี “เรา ของเรา” ให้เกิดประโยชน์สูงสุด การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมหมายความว่าผู้นำควรเลิกใช้สรรพนามส่วนตัว เช่น “ฉัน ของฉัน” และหันมาใช้วลี “เรา ของเรา” เน้นทีมงานที่เข้มแข็งโดยให้ทีมพัฒนาและแบ่งปันในความสำเร็จ เป็นกลยุทธ์ง่าย ๆ ที่ช่วยให้ผู้นำหลีกเลี่ยงการเป็นเจ้าของมากเกินไป และอาจมีอิทธิพลต่อการรับรู้ของทีมอย่างมาก

4. มีประสิทธิผลก่อนมีประสิทธิภาพ ลำดับความสำคัญของความเป็นผู้นำและเป้าหมายขององค์กรใด ๆ คือ การมีประสิทธิผล จุดเน้นของความพยายามทั้งหมด คือ การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้า เมื่อรับประกันได้ว่าผู้นำควรหันเหความสนใจไปที่การทำงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ตระหนักถึงเวลาเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ไม่มีทรัพยากรใดที่สำคัญต่อทุกองค์กร แต่ละบุคลากรและผู้นำทุกคนมากไปกว่านี้ ลองนึกถึงสิ่งที่สามารถทำได้ในเวลาที่สูญเปล่านั้น คิดค่าจ้างรายชั่วโมงเฉลี่ยของห้อง ลองคำนวณดูว่าการมาสายทำให้องค์กรเสียหายจริง ๆ เท่าไร และยังเพิ่มความหงุดหงิด ซึ่งไม่สามารถประเมินค่าได้กับเวลาที่สูญเสียไป

6. จำไว้ว่าความเป็นผู้นำนั้นเป็นกระบวนการ ความเป็นผู้นำถูกกำหนดโดยการกระทำในแต่ละวัน ไม่ใช่ตำแหน่งงาน ผู้นำพัฒนาทักษะที่กำหนดโดยการเติบโตทุกวันและเรียนรู้ให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้จากทุกการสนทนา การประชุม การโต้ตอบ และประสบการณ์ในการทำงาน

ภาวะผู้นำพลวัตรสามารถยกระดับองค์กรให้อยู่เหนือเป้าหมายที่เกินขอบเขต ในขณะที่ความเป็นผู้นำที่อ่อนแออาจทำให้องค์กรที่แข็งแกร่งจมหายไปได้ แต่การเป็นผู้นำที่ไม่หยุดนิ่ง เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ไม่ใช่เรื่องง่ายในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์กรครั้งสำคัญให้ประสบความสำเร็จ ผู้นำจำเป็นต้องปรับตัวอุปสรรค ประสิทธิภาพ และหลักการภายในองค์กรของตนให้สอดคล้องกัน การทำเช่นนั้นไม่ใช่เรื่องง่าย และต้องอาศัยทักษะความเป็นผู้นำที่หลากหลาย เสาหลักสามประการของการเป็นผู้นำที่แข็งแกร่งคือ 3 Ps ความสามารถในการบริหารจัดการ และการเรียนรู้สภาวะทางจิตที่หลากหลายเพื่อที่จะเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง ซึ่งสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ จำต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญในเสาหลักทั้งสามประการ แม้ว่าจะเป็นเรื่องง่ายพอที่จะเรียนรู้วิธีผู้เชี่ยวชาญแต่ละเสาหลักเหล่านี้ แต่การนำไปปฏิบัติอาจเป็นเรื่องยาก ความเป็นผู้นำเป็นศิลปะที่สามารถเรียนรู้ได้ แต่ต้องฝึกฝนด้วยจึงจะตระหนักได้อย่างเต็มที่ ในทำนองเดียวกัน การเป็นผู้นำที่เข้มแข็งต้องอาศัยการฝึกฝน ขั้นแรก คือ การฝึกฝนให้เชี่ยวชาญ 3 Ps ประกอบด้วย (Medium, 2023)

1. Purpose การกำหนดวัตถุประสงค์ ผู้นำต้องแน่ใจว่ามีการสื่อสารวัตถุประสงค์อยู่เสมอ ผู้นำที่ดีจะต้องแน่ใจว่าวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้นชัดเจนอยู่เสมอ หากวัตถุประสงค์ชัดเจน และทีมงานยอมรับในวัตถุประสงค์ ที่เหลือก็จะง่ายขึ้น

2. Process การเน้นกระบวนการที่มีประสิทธิผล การมีเป้าหมายเป็นสิ่งที่ดี แต่ทุก ๆ วัน ความคิดดี ๆ หลายร้อยรายการต้องตายหรือล้มเหลว เนื่องจากขาดกระบวนการที่มีประสิทธิผล ผู้นำควรตรวจสอบให้แน่ใจว่าทีมของตนปฏิบัติงานในทุกระดับ การขับเคลื่อนด้วยผลงานเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จ การหยุดชะงักอย่างต่อเนื่อง นวัตกรรมทางเทคโนโลยีที่รวดเร็ว และความปั่นป่วนทำให้ผู้นำในปัจจุบันต้องสร้างองค์กรที่คล่องตัวด้วยบุคลากรที่มีความยืดหยุ่น เพื่อบรรลุผลการดำเนินงานที่เหนือกว่า

3. Principle เป็นหลักการของผู้นำ หลักการควรกำหนดไว้อย่างชัดเจน หลักการควรยึดให้มั่น ถ้ามีการประนีประนอมกับหลักการเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพ บ่อยครั้งอาจทำให้การดำเนินงานล้มเหลวในระยะยาว

นอกจากนี้ภาวะผู้นำพลวัตรในยุคปัญญาประดิษฐ์ สร้างความเป็นเลิศในทุกสิ่ง หากต้องการเป็นผู้นำที่ยอดเยี่ยม ควรพัฒนาความเชี่ยวชาญและความสามารถให้พร้อมเพรียง เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ดังนี้ (Aepiphanni Business Consulting, 2023)

1. เรียนรู้ที่จะเล่าเรื่องที่น่าสนใจ เรื่องราวที่ดีมีองค์ประกอบสามประการ ได้แก่ ตัวละคร ความขัดแย้ง และการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ผู้นำที่ดีรู้วิธีแยกแยะทั้งสองออกจากกัน และรู้วิธีเล่าเรื่องที่ที่น่าสนใจ
2. สร้างความสามารถในการเป็นผู้นำโดยรวม ความเป็นผู้นำ คือ การดำเนินทีมอย่างมีประสิทธิภาพ ในการเป็นผู้นำที่ดี ควรส่งเสริมให้แผนกต่าง ๆ ทำงานร่วมกัน ท้ายที่สุด ทุกแผนกในองค์กรควรรวมกันเป็นทีมเดียว
3. จัดตั้งกระบวนการที่มีระเบียบวินัยขับเคลื่อนนวัตกรรมและการเติบโต เพื่อพัฒนานวัตกรรมและการเติบโต ผู้นำกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบสำหรับแต่ละโครงการผู้นำที่ดีที่สุดใช้วิธีการทำงานแบบคล่องตัวเพื่อขับเคลื่อนประสิทธิภาพ โดยการกำหนดรายการเป็นรายสัปดาห์สำหรับแผนกต่าง ๆ ควรได้รับการตรวจสอบและอัปเดตเป็นประจำ เพื่อให้แน่ใจว่าไม่มีบุคลากรหรือทีมใดล้าหลัง ดังนั้น หากต้องการให้ทีมเติบโต ควรใช้วัฒนธรรมการแบ่งปันข้อมูลและการแก้ปัญหาร่วมกัน
4. กำหนดมาตรฐาน ตัวบ่งชี้และรางวัล ควรตั้งค่าโมเดลที่เน้นการทำงานร่วมกัน จากนั้นต้องแน่ใจว่ามีมาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และการให้รางวัลแก่พฤติกรรมการทำงานร่วมกัน เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงานแก่บุคลากร
5. สร้างบรรยากาศที่มีชีวิตชีวา ผู้นำจำเป็นต้องมีทีมที่หลากหลายเพื่อที่จะก้าวไปสู่ความเป็นเลิศ พัฒนาบุคลากรให้มีชีวิตชีวาและมีความสามารถ ผู้นำที่ดีมักจะจ้างคนที่มีความสามารถเพื่อสร้างความเติบโตและเกิดการพัฒนาขององค์กร
6. ความเป็นผู้นำโดยรวมและความรับผิดชอบส่วนบุคคล ต้องเป็นผู้นำทีมโดยรวมโดยต้องแน่ใจว่าบุคลากรในทีมรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง ช่วยให้ทีมสามารถทำงานร่วมกันจากทั่วทุกมุมโลกได้ในทีเดียว ขณะเดียวกันก็ทำให้สมาชิกแต่ละคนในทีมมีความรับผิดชอบ ผู้นำที่ดีจะใช้เครื่องมือหลากหลายเพื่อให้แน่ใจว่าทีมของตนมีประสิทธิภาพ
7. ความอดทน ผู้นำควรมีความอดทน ถึงแม้บางโครงการอาจใช้เวลาหลายสัปดาห์หรือหลายเดือน แต่ผู้นำที่เข้มแข็งควรมีความอดทนในการดูผลงานให้เสร็จสิ้น อย่างไรก็ตาม นั่นไม่ได้หมายความว่าแม้แต่โครงการที่ยาวที่สุดก็สามารถใช้เวลาในการติดตามด้วยความอดทน เพื่อให้โครงการประสบผลสำเร็จ
8. โค้ชเพื่อการพัฒนาและผู้ขับเคลื่อนประสิทธิภาพอย่างไม่หยุดยั้ง ผู้นำที่ยิ่งใหญ่ไม่เพียงแต่ตระหนักถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของสมาชิกในทีมเท่านั้น แต่ยังสามารถพัฒนาและปรับปรุงบุคลากรได้อีกด้วย ในเวลาเดียวกัน ผู้นำควรกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ทะเยอทะยานสำหรับทีมโดยรวมและสมาชิกในทีมแต่ละคน ผู้นำที่แข็งแกร่ง ไม่ได้ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและการฟื้นฟูอย่างลึกซึ้งเพื่อสร้างแบรนด์ส่วนบุคคลของตน แต่เพื่อนำความรู้สึกมีชีวิตชีวาและความสดใหม่มาสู่องค์กรที่รู้สึกเป็นเกียรติที่ได้ให้บริการ ด้วยความรู้สึกเชื่อมั่นอย่างลึกซึ้งในวัตถุประสงค์และหลักการขององค์กร ทำให้เกิดแรงผลักดันในการเร่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร

Stricklin (2023; Jacinto & Edwin, 2015) กล่าวถึง ภาวะผู้นำพลวัตรในยุคปัญญาประดิษฐ์ เริ่มจากการพัฒนาตนเอง โดยเน้นเป็นผู้ที่มีพลังมากขึ้น และเพิ่มโอกาสในการประสบความสำเร็จในบทบาทและความท้าทาย คุณลักษณะสำคัญประกอบด้วย

1. มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง เชิงบวก การเปลี่ยนแปลงง่าย ๆ ไม่ใช่เชิงบวก การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเป็นองค์ประกอบสำคัญ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก จะต้องลดเวลาที่ต้องใช้ เพิ่มประสิทธิภาพ ปรับปรุงโครงสร้าง หรือเพิ่มความเรียบง่าย การปรับปรุงที่ต้องการหรือที่จำเป็นทุกอย่างต้องเป็นไปตามเกณฑ์

2. ตั้งคำถามกับทุกสิ่ง ผู้นำที่กระตือรือร้นจะใช้ประโยชน์จากสิ่งนี้ การประชุมต้อนรับกับสมาชิกใหม่แต่ละคนในองค์กรควรรวมงานง่าย ๆ นี้ไว้ด้วย ตั้งคำถามกับทุกสิ่ง สองคำนี้ต้องเป็นเงื่อนไขในการทำงานให้อำนาจแก่บุคลากรในการตั้งคำถามอยู่เสมอถึงวิธีการดำเนินงานเพื่อค้นหาวิธีที่ดีกว่าในการทำงาน ผู้นำปลูกฝังความคิดในวัฒนธรรมขององค์กรว่าการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกมีความสำคัญต่อการพัฒนาทีมและความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง โปรดจำไว้เสมอว่าเมื่อวานอาจพามาถึงวันนี้ แต่มีแนวโน้มว่าจะไม่พาผ่านวันพรุ่งนี้

3. มีประสิทธิผล สังเกตการเลือกคำพูดของเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ ลำดับความสำคัญ หนึ่งในผู้นำและเป้าหมายขององค์กรใด ๆ คือ การมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายความว่าจุดเน้นของการพัฒนาสำหรับความพยายามทั้งหมดจะต้องอยู่ที่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้าก่อน ให้ความสนใจไปที่การทำงานที่สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

4. เวลาเป็นสิ่งสำคัญ เวลาเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของทุกองค์กร แต่ละบุคคล และผู้นำทุกคนที่สามารถทำได้ในเวลาที่มีอยู่

5. การไม่แน่ใจยังคงเป็นการตัดสินใจ ผู้นำจะถูกขอให้ตัดสินใจอย่างต่อเนื่อง ผู้นำที่ไม่หยุดนิ่งรู้ว่าคุณค่าของตนถูกกำหนด โดยความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ที่ไม่แน่นอนอย่างเหมาะสม โดยไตร่ตรองและจัดการกับความเสี่ยงเพื่อขับเคลื่อนทีมไปข้างหน้าอย่างชาญฉลาด

6. ความเป็นผู้นำเป็นกระบวนการไม่ใช่ตำแหน่ง ผู้นำที่ไม่หยุดนิ่งโยยหาความรู้ ประสบการณ์ เพื่อปรับปรุงชุดทักษะความเป็นผู้นำของตน พวกเขาตระหนักดีว่าความเป็นผู้นำไม่ได้ถูกกำหนดโดยตำแหน่งที่อยู่หน้าประตู แต่ถูกกำหนดโดยการกระทำในแต่ละวัน ผู้นำที่มีพลังเติบโตทุกวันและเรียนรู้ให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้จากทุกการสนทนา การประชุม การโต้ตอบ และประสบการณ์

นอกจากนี้คุณลักษณะของภาวะผู้นำพลวัตรในยุคปัญญาประดิษฐ์ มีความยืดหยุ่นได้ โปร่งใส ขับเคลื่อนด้วยวัตถุประสงค์ ใช้เครื่องมือสื่อสารที่ชัดเจน เน้นประสิทธิภาพ มีความเด็ดขาดและสามารถเป็นผู้นำโดยใช้กระบวนการตัดสินใจได้คล่องตัว ทำงานเชิงรุก วิเคราะห์ และสร้างสรรค์ มีอิทธิพลต่อบุคลากรโดยไม่ต้องพึ่งพาตำแหน่ง มีความยุติธรรมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีขึ้น คิดให้ดีกว่าคนอื่น มีพื้นฐานความสัมพันธ์กับบุคลากรบนความมุ่งมั่นและการสื่อสาร แยกแยะได้ดีว่าเมื่อใดควรเป็นผู้นำ ออกคำสั่ง และเมื่อใดควรถอนตัว โดยมองหามุมมองใหม่ๆ อยู่เสมอ อีกทั้งคุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำพลวัตรในยุคปัญญาประดิษฐ์ (Smith & Cockburn, 2022) ควรมีดังนี้ (Kouzes & B. Posner, 2012)

1. การควบคุมตนเอง การกำกับดูแลตนเองช่วยให้ผู้นำมุ่งความสนใจไปที่เป้าหมาย ด้วยการใช้ประโยชน์จากความสามารถต่าง ๆ เช่น การไตร่ตรองตนเอง การควบคุมอารมณ์ และการรับรู้อย่างมีสติ ผู้นำสามารถระบุผลกระทบของกรอบความคิดและพฤติกรรมของตนได้ดีขึ้น ผู้นำเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ภายในกับสภาพแวดล้อมภายนอก ผู้นำที่มีความสามารถในการควบคุมตนเองจะดำเนินการกำกับตนเองให้บริหารงานไปสู่เป้าหมายอย่างต่อเนื่อง สามารถสถานการณ์ปัจจุบันทั้งจากมุมมองภายในและภายนอก จากนั้นจึงแสวงหากลยุทธ์หรือแนวทางแก้ไขเพื่อจัดการ หลังจากดำเนินการแล้ว ผู้นำจะสะท้อนถึงผลกระทบของการตัดสินใจของตนและปรับเปลี่ยนตามนั้น

2. ความยืดหยุ่น ผู้นำกระตุ้นให้มีความยืดหยุ่นในทุกด้าน ทั้งทางสังคม สติปัญญา และอารมณ์ผู้นำที่มีความยืดหยุ่นแสวงหาความสมดุลระหว่างผลประโยชน์ของตนเองกับผลประโยชน์ขององค์กรและบุคลากรขององค์กร เข้าใจว่าความเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนบริบทโดยรอบอย่างต่อเนื่อง ความยืดหยุ่นช่วยให้ผู้นำเปลี่ยนแนวทางได้อย่างง่ายดายเมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรที่มีรูปแบบทางสังคม สถานะ และความสัมพันธ์ที่แตกต่างกัน

3. ความเร็ว ในบริบทของความเป็นผู้นำ ความคล่องตัวของผู้นำล้วนอาศัยการกระทำหรือการเคลื่อนไหวโดยเจตนา ความกล้าหาญต้องการผู้นำที่ต้องกระทำเมื่อเผชิญกับความกลัวเพื่อก้าวไปข้างหน้าแม้จะมีความท้าทาย และความคล่องตัวคือความสามารถในการตอบสนองและดำเนินการอย่างรวดเร็ว

4. ความสามารถในการปรับตัว คุณลักษณะที่สำคัญที่สุดประการหนึ่ง คือ ความสามารถในการปรับตัวในสภาพแวดล้อมที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผู้นำที่สามารถปรับตัวและเปลี่ยนทิศทางได้อย่างรวดเร็วมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการรักษาความได้เปรียบทางการแข่งขัน ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการปรับกลยุทธ์ตามความจำเป็น เข้าใจว่าสิ่งที่ได้ผลเมื่อวานอาจไม่ได้ผลในวันนี้ และรู้สึกสบายใจที่จะเสี่ยงและลองใช้แนวทางใหม่ ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเพื่อปลูกฝังความสามารถในการปรับตัว ผู้นำที่มีความกระตือรือร้นจำเป็นต้องรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับแนวโน้มในอนาคตและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สร้างกรอบความคิดที่มุ่งเน้นไปที่การเติบโต และส่งเสริมบรรยากาศของการลองผิดลองถูกและนำมาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม

5. ความคิดสร้างสรรค์ ผู้นำมีความคิดสร้างสรรค์สูง สามารถค้นหาวิธีการใหม่ ๆ ในการสร้างนวัตกรรมและแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนอย่างต่อเนื่อง เข้าใจดีว่าความคิดสร้างสรรค์ไม่ได้จำกัดอยู่แค่แผนกใดแผนกหนึ่ง แต่ควรได้รับการถ่ายทอดในทุกด้านขององค์กร เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ควรสร้างวัฒนธรรมของการเปิดกว้างและการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมมุมมองที่หลากหลาย และจัดหาทรัพยากรและเสรีภาพให้กับทีมในการสำรวจแนวคิดใหม่ๆ

6. ทักษะการสื่อสารที่แข็งแกร่ง การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเป็นทักษะที่ผู้นำต้องมี ผู้นำจะต้องแสดงวิสัยทัศน์ สร้างแรงบันดาลใจให้กับทีม และนำทางความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ลูกค้า และหุ้นส่วนเพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสาร ผู้นำที่กระตือรือร้นควรตั้งใจฟัง พูดอย่างชัดเจน และให้ข้อเสนอแนะที่

สร้างสรรค์และทันต่วงที่แกทิมงาน สามารถสื่อสารผ่านช่องทางที่หลากหลาย ตั้งแต่การสนทนาแบบเห็นหน้า กันไปจนถึงโซเชียลมีเดียและอีเมล

7. ความฉลาดทางอารมณ์ นับว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญอีกประการหนึ่งของผู้นำที่ไม่หยุดนิ่ง โดยเฉพาะในยุคปัญญาประดิษฐ์ ซึ่งAIไม่สามารถทำแทนได้ ผู้นำเข้าใจวิถีจัดการอารมณ์ อ่านและตอบสนองต่ออารมณ์ของบุคลากร และสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกเพื่อปลูกฝังความฉลาดทางอารมณ์ ผู้นำที่กระตือรือร้น ควรฝึกฝนการตระหนักรู้ในตนเอง ความเห็นอกเห็นใจ และการฟังอย่างกระตือรือร้น ควรส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งความไว้วางใจและความปลอดภัยภายในทีม โดยที่บุคลากรรู้สึกสบายใจที่จะแบ่งปันความคิดและความรู้สึกของตน

โดยคุณลักษณะภาวะผู้นำพลวัตในยุคปัญญาประดิษฐ์ที่สำคัญ ได้แก่ การทำงานเชิงรุก เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความคิดสร้างสรรค์อยู่เสมอ มีความยืดหยุ่นและประนีประนอม มีความฉลาดทางอารมณ์ และมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำพลวัตในยุคปัญญาประดิษฐ์

ผู้นำต้องการการพัฒนาทั้งแนวนอนและแนวตั้ง การพัฒนาในแนวนอนมักมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทักษะรูปแบบ และความสามารถจากมุมมองทางเทคนิค การพัฒนาในแนวตั้งเป็นรูปแบบหนึ่งของการพัฒนาที่เกิดขึ้นใหม่ หมายถึง การเติบโตอย่างก้าวหน้าของผู้นำในการเพิ่มความซับซ้อนทางสังคม อารมณ์ ประสาทสัมผัส และความรู้ความเข้าใจ โดยจะกำหนดวิธีที่ผู้นำตีความและโต้ตอบกับสภาพแวดล้อมของตน การพัฒนาในแนวตั้งช่วยให้ผู้นำมีความโดดเด่น คล่องตัว และมีความยืดหยุ่น ด้วยการพัฒนาแนวตั้ง ผู้นำสามารถเรียนรู้วิธีตอบสนองอย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ที่ซับซ้อน การพัฒนาในแนวตั้งจำเป็นต้องใช้ความสามารถในการเป็นผู้นำที่หลากหลายในเวลาและบริบทที่เหมาะสม การพัฒนาในแนวตั้งไม่ได้ช่วยยกระดับทักษะของผู้นำ แต่เพื่อเปลี่ยนกรอบความคิดของผู้นำ วิธีคิดและการรับรู้ถึงความท้าทายของผู้นำ การฝึกสอนความเป็นผู้นำทำให้สามารถพัฒนาในแนวตั้งผ่านแนวทางส่วนบุคคลและมุ่งเน้นการปฏิบัติ การฝึกสอนเป็นพื้นที่สำหรับผู้นำในการทดลองและขยายขีดความสามารถของตนในรูปแบบที่ปรับบริบทตามอัตลักษณ์ บทบาท และองค์กรของตน ผู้นำร่วมมือกับโค้ชเพื่อเพิ่มการตระหนักรู้ในตนเองและเปิดเผยข้อมูลเชิงลึกที่สามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและกรอบความคิดที่ยั่งยืน ฝึกฝนรูปแบบและความสามารถของผู้นำ และขยายผลกระทบของพวกเขา พัฒนาผู้นำทุกระดับ องค์กรที่มีภาวะผู้นำพลวัตคนเดียวจะไม่เจริญรุ่งเรือง แต่ ผู้นำที่มีพลวัตจะต้องอยู่ในองค์กรหลายระดับ เช่นเดียวกับการฝึกสอนความเป็นผู้นำ ควรบูรณาการเข้ากับโปรแกรมการพัฒนาความเป็นผู้นำขององค์กร เพื่อให้แน่ใจว่าผู้นำทุกระดับมีภาวะผู้นำพลวัต ในอดีตการขยายขนาดโครงการพัฒนาความเป็นผู้นำเพื่อกำหนดเป้าหมายทุกระดับขององค์กรจะเป็นการสิ้นเปลืองทรัพยากร อย่างไรก็ตามการฝึกสอนความเป็นผู้นำที่ใช้เทคโนโลยีเป็นการแก้ปัญหาที่คุ้มค่าในการขยายการเข้าถึงการพัฒนาในแนวตั้ง (Daniels, 2023; Berman & Korsten, 2014)

Wolfgramm, Flynn-Coleman & Conroy, 2015; Dawson & Andriopoulos, 2014) กล่าวถึงการพัฒนาภาวะผู้นำพลวัตในยุคปัญญาประดิษฐ์ ดังนี้

1. การจัดการการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมขององค์กร ผู้นำควรเปลี่ยนแปลงทุกมิติในองค์กรอย่างรวดเร็ว โดยทำอย่างต่อเนื่อง ผู้นำที่ไม่หยุดนิ่งจะต้องสามารถคาดการณ์และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว โดยไม่กระทบต่อวิสัยทัศน์และทิศทางโดยรวมขององค์กร ผู้นำจำเป็นต้องเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง

2. ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรมและการทดลอง ผู้นำต้องสร้างวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรมและการทดลอง โดยพัฒนาตนเองให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ สนับสนุนให้ทีมคิดนอกกรอบและรับความเสี่ยงเพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรม อย่างไรก็ตาม สิ่งนี้อาจเป็นเรื่องยากในองค์กร โดยบุคลากรในองค์กรไม่ยากให้เกิดความล้มเหลวขึ้นได้

3. เพิ่มพลังอำนาจในการตัดสินใจให้แก่ตนเองและบุคลากร ฝึกฝนการเพิ่มพลังอำนาจในทุกมิติ สร้างแรงบันดาลใจให้กับตนเองและบุคลากรอยู่เสมอ

4. สร้างทีมงานที่เข้มแข็งให้กระจายไปตามหน่วยงานหลัก และหน่วยงานย่อยในองค์กร

5. เข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรมอย่างลึกซึ้งและพัฒนากลยุทธ์การสื่อสารและการทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การสร้างความไว้วางใจและการสร้างความรู้สึกร่วมกันถึงจุดหมายร่วมกันถือเป็นสิ่งสำคัญในการเอาชนะความท้าทาย

6. เรียนรู้และทันต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ พัฒนาองค์กรไม่ให้เกิดการหยุดชะงัก กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัล และตอบสนองคาดหวังของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงไป

7. ผู้นำควรคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงและปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสม สิ่งนี้ต้องอาศัยความเต็มใจที่จะเรียนรู้และเปิดรับเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ และตอบสนองความปรารถนาของบุคลากรและลูกค้าที่จะเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

8. พยายามเอาชนะการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงอย่างมั่นคง แม้ว่าการเปลี่ยนแปลงมักจำเป็นสำหรับการเติบโตและความสำเร็จ แต่ก็สามารถเผชิญกับการต่อต้านจากบุคลากร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และแม้แต่ผู้นำคนอื่น ๆ ภายในองค์กร

9. ผู้นำสร้างแนวร่วมที่แข็งแกร่งของผู้สนับสนุนภายในองค์กรเพื่อช่วยขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงไปข้างหน้าอย่างรวดเร็ว

บทสรุป

ภาวะผู้นำพลวัตในยุคปัญญาประดิษฐ์ นับว่ามีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรไม่ว่าขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ควรพัฒนาผู้นำทุกระดับให้มีคุณลักษณะให้มีภาวะผู้นำพลวัต เพื่อช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดคุณภาพในทุกมิติไปและนำไปสู่ความสำเร็จ สามารถปรับกลยุทธ์เพื่อก้าวหน้าและสร้างความได้เปรียบคู่แข่ง ช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคง คุณลักษณะสำคัญที่เป็นปัจจัยสำคัญ ได้แก่ การทำงานเชิงรุก

เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความคิดสร้างสรรค์ ใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล มีความยืดหยุ่นและประนีประนอม มีความฉลาดทางอารมณ์ และมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

สามารถสร้างเป็นโมเดลฟันเฟือง ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลฟันเฟือง

เอกสารอ้างอิง

- Berman, S., & Korsten, P. (2014). Leading in the Connected Era. *Strategy and Leadership*, 42(1), 37-46.
- Bryta, S. (2023). *The Dynamic Leadership Framework*. Retrieved from <https://www.framework.dynamic.leader>.
- Ceocosulting. (2023). *7 Traits of a Dynamic Leader*. Retrieved from <https://www.ceocosulting.com/post/7-traits-of-a-dyna>.
- Dag Von, L. & Nilmini, W. (2006). Dynamic Leadership in unstable and unpredictable environments, *International Journal of science Enterprises Ltd*, 3(4), 339-350.
- Daniels, R. (2023). *The 10 fundamental traits of a dynamic leader*. Retrieved from www.dynamic.trait.leader.
- Dawson, P. & Andriopoulus, C. (2014). *Managing Change, Creativity and Innovation*. Thousand Oaks: Sage.
- Greenfield, D. (2023). *The enactment of dynamic leadership* National Institutes of Health Retrieved from <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov>

- Grobler, P. A. (2016). In search of excellence: leadership challenges facing companies in the new South Africa. *SAM Advanced Management Journal*, 61(2), 22-34.
- Jacinto C. Gavino & Edwin J. Portugal. (2015). An Integrated and Dynamic Leadership Framework: A Perceptual Map of the Interaction Among the Leader, Followers, Outcomes, and Context. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 4(4), 237-251.
- Kouzes, J. & Posner, B. (2012). *The Leadership Challenge, 5th Ed.* San Francisco: Jossey-Bass.
- Léautier, F. (2014). *Leadership in a Globalized World: Complexity, Dynamics and Risks*. New York: Palgrave Macmillan.
- Medium, N. (2023), *Dynamic leadership is a powerful driver of success*. Retrieved from www.dynamic.leadership.
- Newton, R. (2023). *8 - Principles that a Dynamic Leadership must have*. Retrieved from <https://www.businessstudynotes.com> > pr...
- Noorderhaven, N., & Vallejo, B. (2016). Transformational leadership and project success: The mediating role of team-building. *International Journal of Project Management*, 34(5), 806–818.
- Rahul, P. (2023). *What Is Dynamic Leadership? Inspiring Change And Driving Success The Leadership Quarterly*, 39(1), 34–51.
- Ross, R. L., Williams, C. E., & Harrington, N. T. (2018). Construct redundancy in leader behaviors: A review and agenda for the future. *The Leadership Quarterly*, 29(1), 236–251.
- Smith, P. & Cockburn, T. (2022). Dynamic Leadership Models for Global Business. Retrieved from <https://ssrn.com/abstract=3061505>.
- Warwick, L. (2023). *5 Characteristics of Dynamic Leader in a Remote Workforce*. Retrieved from <https://www.upwork.com>
- Wolfgramm, S., Flynn-Coleman, D. & Conroy, D. (2015). Dynamic interactions of agency in leadership: an integrative framework for analyzing agency in sustainability leadership, *Journal of Business Ethics*, 126(4), 649–662.

ทักษะอนาคต (Future Skills) ที่จำเป็นสำหรับผู้ผู้นำ

Essential Future Skills for Leaders

สมชาย เทพแสง^{1*}, อัจฉริยา เทพแสง², กันต์ฐมนิญา นฤโฆษกิตติกริต¹ และเสาวภาคย์ แหลมเพ็ชร¹
Somchai Thepsaeng^{1*}, Atchariya Thepsaeng², Kanthamaneeya Naruekhoskittikirati¹ and
Saowaphark Lampetch¹

¹สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก

²บริษัท เอ็กเซล เซอร์วิส โซลูชั่นส์

¹Educational Administration, Krirk University

²Excel Service Solutions Company Limited

*Corresponding Author E-mail Address: somchai17@hotmail.com

Received October 23, 2023; Revised December 9, 2023; Accepted December 18, 2023

บทคัดย่อ

ทักษะอนาคตเป็นกรอบความเชี่ยวชาญและความสามารถของผู้ผู้นำในการบริหารจัดการให้เกิดคุณภาพ มีอิทธิพลและบทบาทสำคัญต่อองค์กรในอนาคต เป็นทักษะที่มีความโดดเด่น ทำให้ผู้นำสามารถเตรียมความพร้อมที่จะรับมือกับความเปลี่ยนแปลงของโลก เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ ทักษะอนาคตที่จำเป็นสำหรับผู้ผู้นำมีทั้งทักษะที่ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ทำแทนได้ ได้แก่ การแก้ปัญหา การสื่อสาร การคำนวณ การวิเคราะห์เรื่องที่ซับซ้อน และทักษะที่ AI ทำแทนไม่ได้ ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ ความฉลาดทางวัฒนธรรม มนุษยสัมพันธ์ การปรับตัวและยืดหยุ่น

คำสำคัญ: ทักษะอนาคต; ผู้นำ

Abstract

Future skills are a framework for leaders' expertise and abilities in managing quality. It has an important influence and role on the organization in the future. It is an outstanding skill that allows leaders to prepare to deal with changes in the world and is also a tool for managing the organization for efficiency. The essential future skills for leaders include skills that can be replaced by artificial intelligence (AI) including problem-solving, communication, calculation, analysis of complex matters, and skills that cannot be replaced by artificial intelligence (AI) including emotional intelligence, cultural intelligence, human relationship, adaptability, and flexibility.

Keywords: Future Skills; Leaders

บทนำ

เทคโนโลยีกำลังเปลี่ยนแปลงโลกไปอย่างมาก การเปลี่ยนแปลงนี้มีแต่จะรวดเร็วขึ้นอย่างต่อเนื่อง เมื่อก้าวเข้าสู่ยุคปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ใหม่ จนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงงานที่มนุษย์ทำงานได้หลายอย่าง มีการพัฒนามากขึ้น บางงานจะหมดยุคสมัย ในอนาคตซึ่งทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็นจะแตกต่างกันไป ดังนั้นการมีทักษะที่จำเป็นเหมาะสมกับโลกอนาคตจะช่วยให้ประสบความสำเร็จ ไม่ควรแต่นึกถึงงานปัจจุบัน ควรต้องนึกถึงงานในอนาคตอีกด้วย ดังนั้นทักษะอนาคตจึงมีความจำเป็นสำหรับบุคคล ทักษะอนาคตที่เหมาะสมกับการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอนอาจรู้สึกน่ากลัว แต่การที่ตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดขึ้นจะช่วยให้เตรียมความพร้อมได้อย่างสง่างาม มีทักษะความสามารถอย่างหลากหลายและยังคงเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้ผู้นำในอนาคต ทักษะบางอย่างจะมีความสำคัญมากขึ้น ในขณะที่ทักษะอื่น ๆ ที่มีคุณค่าในสถานที่ทำงานในปัจจุบันจะลดความสำคัญลง ด้วยการพัฒนาทักษะที่ผสมผสานกันอย่างเหมาะสม ทำให้มีความมั่นใจและความกล้าแสดงออกที่จะเติบโตในสภาพแวดล้อมขององค์กรที่เปลี่ยนแปลง (เบอร์นาร์ด, 2566: 15-18)

อะไรคือทักษะอนาคต

องค์กรที่ต้องการสนับสนุนบุคลากรของตน เตรียมความพร้อมสำหรับสิ่งที่อาจเกิดขึ้นต่อไป จะต้องช่วยให้พวกเขารู้จักคิดอย่างมีวิจารณญาณ จัดการความซับซ้อน และเข้าใจคุณค่าของความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม สิ่งเหล่านี้คือทักษะอนาคตที่จะพาผู้คนผ่านการเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอนไปได้ นักวิชาการให้ความหมายของทักษะอนาคต ดังนี้

Playfoot & Hall (2009) กล่าวถึง ทักษะอนาคต หมายถึง การจัดการในการปรับปรุงควบคู่ไปกับการเปลี่ยนแปลงของภูมิทัศน์ในการทำงาน การเรียนรู้ และการใช้ชีวิตผสมผสานเข้าด้วยกัน การฝึกฝนที่จำเป็นต่อการทำงานและการมีส่วนร่วมในองค์กร เป็นกรอบทักษะความสามารถของผู้ผู้นำในการบริหารจัดการ รวมทั้งคุณลักษณะ วิธีการพัฒนา วิธีการประเมินและประเมินผล อีกทั้ง Marr (2019) กล่าวถึง ทักษะอนาคต หมายถึง ทักษะที่ถูกคาดการณ์จากสถานการณ์ต่าง ๆ ในปัจจุบันว่าจะเข้ามามีอิทธิพลและบทบาทสำคัญอย่างยิ่งยวดในอนาคตอันใกล้ ใครที่ฝึกฝน และประยุกต์ใช้ทักษะอนาคตได้ก่อน ก็ยังมีโอกาสที่จะรุ่งโรจน์ และประสบความสำเร็จในยุคที่การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อีกทั้ง Voogt & Natalie (2012:229-231) กล่าวถึง ทักษะอนาคต หมายถึง ความชำนาญในการปรับเปลี่ยนการจัดการให้สอดคล้องกับโลกที่เปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องปรับรองรับให้เท่าทันโลกาภิวัตน์ เดินหน้าขับเคลื่อนการพัฒนากำลังคน ผ่านการสร้างสรรค่นโยบาย กลไก และมาตรการในการส่งเสริมให้เกิดทักษะที่ตอบโจทย์ความต้องการของประเทศ เพื่อให้องค์กรมีฐานกำลังคนสมรรถนะสูงที่เพียงพอรองรับการพัฒนาในอนาคต ในทำนองเดียวกัน Teichler (2009:55-78) กล่าวถึง ทักษะอนาคต หมายถึง ความเชี่ยวชาญในการจัดการเพื่อตอบสนองโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปสู่การปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่สี่ (Fourth Industrial Revolution) ด้วยเทคโนโลยีแห่งอนาคตอย่างปัญญาประดิษฐ์ หุ่นยนต์อัตโนมัติ หรือนาโนเทคโนโลยี สิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างมหาศาล โดยเฉพาะกับการ

ทำงาน ซึ่งเทคโนโลยีสามารถทำหน้าที่ได้ดีเทียบเท่าหรือดียิ่งไปกว่ามนุษย์ มนุษย์จึงจำเป็นต้องพัฒนาทักษะของตนเองไปสู่ทักษะอนาคต ซึ่งเป็นทักษะที่ทำให้โดดเด่นกว่าคนอื่น สอดคล้องกับ Pellegrino (2017:233-241) กล่าวถึงทักษะอนาคต หมายถึง ทักษะพื้นฐานที่จะทำให้มีความโดดเด่นเหนือกว่าคนอื่นๆ และทำให้เป็นผู้ที่มีทักษะพิเศษรอบด้านซึ่งไม่สามารถแทนที่ด้วยเทคโนโลยีใด ๆ ได้ สามารถเตรียมความพร้อมที่จะรับมือต่อความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น และยังเป็นบันไดให้สามารถพัฒนาไปสู่ทักษะอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตได้อย่างต่อเนื่อง ที่สำคัญ Akyazi, Goti, Oyarbide, Alberdi & Bayon (2020:492-498) กล่าวถึงทักษะอนาคต หมายถึง การเตรียมความพร้อมในการจัดการนวัตกรรมเพื่อพัฒนาไปอย่างต่อเนื่อง ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีและจัดการกับ AI เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ โดยที่สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Disruption) ของโลกศตวรรษที่ 21 ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหลายด้านทั้งในมิติทางสังคมและมิติทางเทคโนโลยี

สรุปทักษะอนาคตเกี่ยวข้องกับการกำหนดกรอบทักษะความสามารถของผู้นำในการบริหารจัดการ คุณลักษณะ วิธีการพัฒนา วิธีการประเมินและประเมินผล เป็นทักษะที่ถูกคาดการณ์จากสถานการณ์ต่าง ๆ ในปัจจุบันว่าจะเข้ามามีอิทธิพลและบทบาทสำคัญในอนาคต เป็นความชำนาญในการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการเพื่อรองรับให้เท่าทันโลกาภิวัตน์ ขับเคลื่อนการพัฒนากำลังคน ผ่านการสร้างสรรค์นโยบาย กลไก และมาตรการในการส่งเสริมให้เกิดทักษะเพื่อให้องค์กรมั่นคงปลอดภัย โดยเฉพาะเป็นทักษะที่มีความโดดเด่นทำให้เป็นผู้ที่มีทักษะพิเศษสามารถเตรียมความพร้อมที่จะรับมือต่อความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น เป็นบันไดให้สามารถพัฒนาไปสู่ทักษะอื่น ๆ และเป็นการเตรียมความพร้อมในการจัดการนวัตกรรมและจัดการกับ AI เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพ

ทำไมทักษะอนาคตจึงมีความจำเป็นสำหรับผู้นำ

ทักษะอนาคตนับว่ามีความสำคัญและความจำเป็นช่วยสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากร ซึ่งถือว่าเป็นรากฐานของทีมที่มีประสิทธิภาพสูง ผู้นำบางคนจะบอกว่าพวกเขาไม่จำเป็นต้องได้รับความรักในที่ทำงานเพื่อที่จะประสบความสำเร็จ แต่เพื่อสร้างทีมที่เหนียวแน่นและมีส่วนร่วมมากขึ้น ผู้นำที่ดีจำเป็นต้องมีทักษะการสร้างความสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นและไว้วางใจในการทำงาน การสร้างสายสัมพันธ์เหล่านี้ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นและนำไปสู่ความสำเร็จ ความสัมพันธ์ในการทำงานที่ดีจะเพิ่มการมีส่วนร่วมของบุคลากร เกิดความรัก ความผูกพัน ลดข้อบกพร่องด้านคุณภาพงาน และขาดงานน้อยลง นอกจากนี้ ช่วยเพิ่มผลผลิตอย่างต่อเนื่อง (Nutley , 2023) อีกทั้งทักษะอนาคตยังช่วยให้เกิดความคล่องตัวและความสามารถในการปรับตัว ทำให้ผู้นำสามารถอำนวยความสะดวกในการเปลี่ยนแปลง ก้าวไปข้างหน้าอย่างรวดเร็ว โดยผู้นำจำเป็นต้องต่อสู้กับสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันสูง การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการระบาดใหญ่ของโควิด-19 และปัจจัยอื่น ๆ อีกมากมาย ซึ่งทั้งหมดนี้ทำให้ผู้นำต้องปรับตัวและพัฒนาความคล่องตัว ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกได้ ช่วยผู้นำพัฒนาแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อให้แน่ใจว่าจะไม่ถูกทอดทิ้งจากการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และสามารถช่วยให้องค์กรได้เปรียบในการแข่งขัน (Noweski, Scheer, Büttner, Von & Meinel,

2012:213-224) รวมถึงช่วยให้ผู้นำคิดนวัตกรรมและสร้างสรรค์ผลงาน โดยที่นวัตกรรมที่ประสบความสำเร็จ เริ่มต้นจากความคิดระยะที่โดดเด่นได้รับการพัฒนาและกลายเป็นรากฐานของความสำเร็จด้านนวัตกรรม ความต้องการความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมที่เพิ่มขึ้นจะยังคงเป็นแรงผลักดันสำหรับผู้ นำ ซึ่งจะต้องควบคุม ทักษะความเป็นผู้นำในด้านเหล่านี้เพื่อให้มีประสิทธิภาพและแข่งขันได้ (Hirsch, 2016:1-14)

ในทำนองเดียวกันส่งเสริมแรงจูงใจแก่บุคลากร โดยปรับปรุงความผูกพันและประสิทธิภาพของการทำงาน การจูงใจมีความสำคัญพอ ๆ กับการรักษาความผูกพันของบุคลากรให้อยู่ในระดับสูง ช่วยให้ผู้นำค้นหา วิธีการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผู้นำจำเป็นต้องเชื่อมโยงกับทีมของตนและใส่ใจกับสิ่งที่เกิดขึ้น รอบตัวพวกเขา บุคลากรที่มีแรงจูงใจจะมีส่วนร่วมมากขึ้น และมีความมั่นใจในตนเองมากขึ้นในสิ่งที่พวกเขาทำ และสามารถทำได้ สิ่งนี้ทำให้พวกเขารู้วิธีตอบสนองในสถานการณ์ที่ยากลำบากและพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ที่สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรได้ (Griffin & Esther (2014:77-89) ช่วยในการตัดสินใจ ผู้นำได้รับ มอบหมายให้ตัดสินใจตลอดเวลา การตัดสินใจเชิงวิพากษ์ที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรในวงกว้าง การตัดสินใจจะ เป็นตัวกำหนดความสำเร็จของผู้นำและองค์กร การตัดสินใจไม่ว่าจะเล็กหรือใหญ่เป็นส่วนสำคัญของการเป็น ผู้นำ ในฐานะผู้นำควรพัฒนาทักษะการตัดสินใจที่แข็งแกร่งและมีความเชื่อมั่นที่จะยืนหยัดในการตัดสินใจ ใน ขณะเดียวกันก็ต้องตระหนักถึงความจำเป็นในการปรับตัว (Chalkiadaki, 2018:1-16) ที่สำคัญช่วยในการ จัดการความขัดแย้งและรักษาความสงบในองค์กร ความขัดแย้งถือเป็นปัญหาใด ๆ ระหว่างบุคคลตั้งแต่สองคน ขึ้นไปที่อาจรบกวนการทำงาน ความขัดแย้งอาจเกี่ยวข้องกับลูกค้า และคู่แข่ง รวมถึงช่วยในการแก้ไขปัญหา ต่าง ๆ หรืออย่างน้อยก็บรรเทาความขัดแย้งได้ก่อนที่จะส่งผลกระทบต่อองค์กร เมื่อจัดการอย่างเหมาะสม ความ ขัดแย้งอาจกลายเป็นผลดีต่อองค์กร เนื่องจากมักนำไปสู่ความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นยิ่งขึ้นหรือเกิดแนวคิดใหม่ ๆ (Voogt & Natalie,2012:299-231)

นอกจากนี้ทักษะอนาคตมีความสำคัญ ดังนี้ (Arcelay, Goti, Oyarbide-Zubillaga, Akyazi, Alberdi, & Garcia, 2021: 2609-2613)

1. เติมเต็มช่องว่างของทักษะอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ช่วยส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ฝึกอบรมบุคลากรเป็นประจำเพื่อตอบสนองความต้องการด้านทักษะที่เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กร พัฒนา ทักษะที่สำคัญอย่างต่อเนื่อง

2. สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ช่วยให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนคุณค่าที่มากขึ้นทั่วทั้งองค์กร และกำหนดขั้นตอนสำหรับผลการดำเนินงานขององค์กรที่ดีขึ้น วัฒนธรรมการเรียนรู้ที่แข็งแกร่งยังช่วยเร่งเวลา ในการผลิตและการบริการ ผลผลิตของบุคลากรดีขึ้น ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้เร็วขึ้น และ สามารถตอบสนองความต้องการในตลาดในอนาคตได้ดีขึ้น ช่วยสร้างความแตกต่างทางการแข่งขันที่ดีขึ้นในหมู่ เพื่อน

3. สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานโดยรวมที่ดีขึ้น เมื่อบุคลากรในองค์กรมีวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ไม่เพียงแต่จะสร้างบุคลากรที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่ยังสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนุกสนาน และสร้างสรรค์มากขึ้นด้วย แสดงให้เห็นว่าบุคลากรถูกมองว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถหล่อเลี้ยงและ

รวมเข้ากับโครงสร้างพื้นฐานด้านทักษะขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเปลี่ยนบทบาทของบุคลากรจากการมีงานทำไปสู่โอกาสทางอาชีพที่เติบโต

4. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ช่วยให้องค์กรสามารถมีส่วนร่วมกับบุคลากรของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเสริมศักยภาพให้บุคลากรด้วยทักษะที่เป็นประโยชน์อย่างมากทั้งสองฝ่าย เปิดรับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จะได้เห็นบุคลากรที่มีความสุขมากขึ้น ประสิทธิภาพขององค์กรที่ดีขึ้น

5. การเอาใจใส่ความเป็นผู้นำ จำเป็นต้องมีรากฐานที่แข็งแกร่งของความฉลาดทางอารมณ์ และในอนาคตจะเรียกร้องให้มีความสามารถในการสร้างและบ่มเพาะความฉลาดทางอารมณ์ภายในทีมงาน การมีความเห็นอกเห็นใจจะช่วยให้ผู้นำเข้าใจ เชื่อมโยง และสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร สิ่งสำคัญที่สุดคือการทำให้อย่างมั่นใจว่าสามารถดึงดูดและรักษาผู้มีความสามารถที่เหมาะสม ความเห็นอกเห็นใจนี้จะช่วยให้สร้างความสัมพันธ์ที่ดี

6. เสริมสร้างกำลังใจและความพึงพอใจของลูกค้า ช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ลูกค้าสามารถสัมผัสได้ถึงความแตกต่างระหว่างองค์กรที่ฝึกอบรมบุคลากรของตนด้วยการบริการลูกค้าที่ดีกับองค์กรที่ไม่ได้ฝึกอบรม ความพึงพอใจของลูกค้าที่สูงขึ้นจะนำไปสู่การรักษาลูกค้าที่สูงขึ้น และผลกำไรที่มากขึ้นในท้ายที่สุด องค์กรที่ใช้แนวทางเชิงรุกในการฝึกอบรมบุคลากรให้เป็นผู้นำในอนาคตขององค์กรจะมีข้อได้เปรียบเหนือคู่แข่งอย่างชัดเจน

สรุปทักษะอนาคตนี้มีความจำเป็นสำหรับผู้ผู้นำในการบริหารองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคต ช่วยสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากร สร้างทีมงานให้เข้มแข็งทำให้เกิดความเชื่อมั่นและไว้วางใจในการทำงานของบุคลากร ช่วยให้เกิดความคล่องตัวและความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก ช่วยให้ผู้ผู้นำคิดนวัตกรรมและสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ อยู่เสมอ ส่งเสริมแรงจูงใจแก่บุคลากร โดยปรับปรุงความผูกพันและประสิทธิภาพของการทำงาน สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน รวมทั้งเสริมสร้างกำลังใจและความพึงพอใจของลูกค้าให้สูงขึ้น ช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากขึ้น

ทักษะอนาคตของผู้นำ

เมื่อโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว องค์กรจะต้องพัฒนาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะผู้นำจำเป็นต้องมีทักษะอนาคตเพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทักษะอนาคตที่สำคัญ มีนักวิชาการต่างกล่าวถึงดังนี้

Binkley, Ola Erstad, Joan, Senta, Martin, May & Mike (2012:113-116) กล่าวถึงทักษะอนาคตที่สำคัญ ดังนี้

1. ความสามารถในการสอนงาน การเริ่มต้นการสอนงานบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพได้ตลอดเวลา ความสามารถในการเป็นโค้ชจะเป็นหนึ่งในทักษะที่จำเป็นที่สุดสำหรับผู้ผู้นำในอนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อโค้ชที่ดีจะช่วยให้ทีมประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลง ใช้วิธีให้คำปรึกษากับบุคลากรอย่างหลากหลาย

มีความโปร่งใสกับบุคลากร และนำทีมผ่านการเปลี่ยนแปลง ฝึกฝนการสอนงาน ในสถานการณ์ที่ท้าทายเพื่อฝึกฝนความสามารถในการนำทีมผ่านกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลง ผู้นำให้อำนาจแก่บุคลากรเพื่อใช้ประโยชน์จากความเป็นอิสระของตนอย่างเหมาะสมที่สุด จากความสามารถในการตัดสินใจของตนเองในแบบที่ปรับเปลี่ยนได้และคล่องตัว โดยหลักแล้วการสอนงานไม่ได้เกี่ยวกับการบอกให้คนอื่นรู้ว่าต้องทำอะไรหรือตัดสินใจอย่างไร แต่จะเกี่ยวกับการถามคำถามดี ๆ ที่ยืนยันความรู้ ความสามารถ และความมั่นใจในการมีส่วนร่วม และด้วยเหตุนี้จึงกระตุ้นให้บุคลากรนำความคิดสร้างสรรค์ การคิดเชิงนวัตกรรม และวิธีแก้ปัญหาของตนเองมาใช้ในการปฏิบัติงาน

2. ความสามารถในการทำงานร่วมกัน ในอนาคต บุคลากรจะทำงานเฉพาะทางน้อยลง แต่ทำงานข้ามสายงานมากขึ้น ผู้เชี่ยวชาญด้านการเงินจะมีบทบาทโดยตรงมากขึ้นในการชี้นำทิศทางขององค์กรแทนที่จะมุ่งเน้นไปที่ตัวเลข แม้ว่ารายงานอัตโนมัติสามารถให้ข้อมูลและการวิเคราะห์จำนวนมากได้ แต่องค์กรต่าง ๆ ก็ยังต้องการใครสักคนเพื่อตีความข้อมูล เครื่องมืออัตโนมัติสามารถรวบรวมและจัดโครงสร้างข้อมูล แต่มนุษย์เป็นผู้กำหนดบริบทและความหมายให้กับข้อมูลนั้น ผู้เชี่ยวชาญจำเป็นต้องอธิบายว่าควรมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในลักษณะที่ผู้อื่นสามารถเข้าใจได้อย่างไร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้ประโยชน์จากการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นอีกหนึ่งคุณสมบัติที่ AI ไม่มี ได้แก่ ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากรในระดับส่วนบุคคล สร้างความไว้วางใจและสายสัมพันธ์และได้รับผลลัพธ์ผ่านความสามารถในการกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง การเห็นอกเห็นใจบุคลากร และตระหนักว่าบุคลากรรู้สึกอย่างไร ตลอดจนความสามารถในการคาดเดา เข้าใจ และควบคุมอารมณ์ของตนเองเพื่อไม่ให้บุคลากรควบคุมตัวเรา การรู้วิธีช่วยให้บุคลากรมีความมั่นใจมากขึ้นและผลักดันตนเองให้รับมือกับอุปสรรคใหม่ ๆ ความฉลาดทางอารมณ์จะมีบทบาทสำคัญในการช่วยให้ผู้นำเก่งขึ้นแก้ไขสถานการณ์ได้

4. การคิดภาพใหญ่ ผู้นำที่ประสบความสำเร็จสูงสุดจะมีส่วนร่วมในการคิดภาพใหญ่ที่สังเคราะห์มุมมองที่หลากหลายจากทั่วทั้งองค์กร มีความถนัดในการมองปัญหาจากจุดได้เปรียบทั้งหมด และหาทางออกที่ดีที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยได้รับข้อมูลจากหลายมุมมอง สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในระดับที่สูงขึ้น อาจสังเกตเห็นว่าทักษะเหล่านี้ส่วนใหญ่เป็นทักษะระหว่างบุคคลมากกว่าทักษะทางเทคนิค ผู้นำจะต้องมีทักษะที่ช่วยให้สามารถชี้นำและโน้มน้าวใจบุคลากรไปสู่ทิศทางขององค์กรได้ ความสามารถเหล่านี้จะทวีความสำคัญมากขึ้นเมื่อจัดการกับองค์ประกอบทางเทคนิคหลายอย่างของบทบาทงาน สร้างตัวเองให้เป็นผู้นำที่แข็งแกร่ง สามารถช่วยองค์กรเพิ่มศักยภาพของบุคลากรที่มีพรสวรรค์ได้สูงสุด

Deming (2017:1593-1640); เบอร์นาร์ด (2566: 16) กล่าวถึงทักษะอนาคตที่สำคัญ ดังนี้

1. สัญชาตญาณผู้สร้าง ความสามารถในการใช้ประโยชน์จากแรงผลักดันภายในตนเอง เพื่อสร้างความก้าวหน้า เชื่อมต่อกับบุคลากรในการสร้าง ดึงสัญชาตญาณผู้สร้างภายในตนเองออกมาใช้กับการเป็นผู้นำสามารถทำงานร่วมกับบุคลากร มีจิตวิญญาณที่ทำได้และความสามารถที่ทำได้เพื่อบรรลุเป้าหมาย

2. การพลิกวิกฤติเป็นโอกาส ความสามารถในการเปลี่ยนภาวะที่กลืนไม่เข้าคายไม่ออกให้เป็นข้อได้เปรียบ และโอกาสพัฒนาทักษะในการพลิกสถานการณ์ที่เป็นวิกฤติเพื่อให้ประสบความสำเร็จกับความท้าทายที่แก้ไขไม่ได้และทำให้หมดไปได้อย่างไร

3. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ความสามารถในการติดต่อกับสภาพแวดล้อมที่ไม่คุ้นเคย และเรียนรู้จากสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยีสื่อสาร ทำงานร่วมกัน แบ่งปันข้อมูล ตามเทรนด์เทคโนโลยีดิจิทัลที่เกิดขึ้นใหม่ เรียนรู้ในโลกจริงและโลกเสมือนจริงใบใหม่

4. ความฉลาดทางวัฒนธรรม ความสามารถในการนำบุคลากรจากวัฒนธรรมที่แตกต่างกันมาสู่การมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ ความสามารถในการปรับปรุงสถานการณ์ตึงเครียดที่บุคลากรไม่เห็นด้วยมาสู่ความเข้าใจ โดยทักษะความฉลาดทางอารมณ์ เป็นทักษะที่ AI ไม่สามารถทำแทนได้

5. ทำความเข้าใจกับศักยภาพของปัญญาประดิษฐ์ (AI) เข้าใจระบบการทำงาน ข้อดีและข้อจำกัด โดยนำศักยภาพของ AI มาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ แต่ไม่ละเลยความสามารถของบุคลากร

Ehlers (2021:44-56); Dede (2010:51-76) กล่าวถึงทักษะอนาคตที่สำคัญ โดยผู้นำที่มีทักษะอนาคตสามารถปรับตัวเข้ากับโลกที่ผันผวนรอบตัวเราได้อย่างง่ายดาย และพัฒนาทักษะอนาคตของตนอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว โดยที่ทักษะอนาคต มีดังนี้

1. การมองเห็นภาพรวม ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการแสวงหาคำตอบสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดในเวลาเดียวกัน ระบบนิเวศของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรประกอบด้วยบุคลากร ลูกค้า และชุมชน ผู้นำต้องมองเห็นผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเหล่านี้ทั้งหมดและดำเนินการเชิงกลยุทธ์และเชิงรุก เพื่อดึงดูดบุคลากรในฐานะหุ้นส่วนในการเดินทางร่วมกัน ในขณะเดียวกันก็มองเห็นอนาคตและสร้างแผนงานเพื่อไปถึง ผู้นำจำเป็นต้องขับเคลื่อนนวัตกรรมและการทดลอง และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการที่ไม่หยุดนิ่ง

2. ความสามารถในการฟังและเข้าใจมุมมองที่แตกต่างอย่างแท้จริง การมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรวมถึงความสามารถในการรับฟังบุคลากรในระดับลึก เคารพและเปิดกว้างต่อการมีส่วนร่วมทั้งหมด ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการเข้าใจบุคลากร ต้องให้ความสำคัญกับมุมมองที่ 'บุคลากรมาก่อน' มุมมองที่คำนึงถึงบุคลากรเป็นอันดับแรก หมายความว่า ผู้นำจำเป็นต้องให้คุณค่าสูงสุดแก่บุคลากรเหนือผลกำไรและเทคโนโลยี

3. ความยืดหยุ่น โลกที่ซับซ้อนที่เราอาศัยอยู่คือโลกที่มีหลายเสียง ด้วยอินเทอร์เน็ตตลอดเวลา ทุกคนสามารถมีส่วนร่วม สร้าง และเผยแพร่ความคิดเห็นได้ ผู้นำจำเป็นต้องรู้ว่าทุกคนมีความคิดเห็นและวิธีแก้ปัญหาต้องการการมีส่วนร่วมและพฤติกรรมที่มีความรับผิดชอบ ผู้นำจำเป็นต้องตระหนักรู้ถึงช่วงอารมณ์ของตนเองให้มากเป็นพิเศษ ความสามารถในการแทนที่ปฏิริยาทางอารมณ์ทั่วไปต่อสถานการณ์ที่มีความกดดันสูง และสามารถเลือกและตอบสนองและยืดหยุ่นด้วยความเหมาะสมทางอารมณ์ เวลา และกิจกรรมต่าง ๆ

4. การสร้างศักยภาพให้กับทีม เศรษฐกิจดิจิทัลขับเคลื่อนด้วยการพัฒนาอย่างต่อเนื่องอย่างรวดเร็ว ผู้นำไม่สามารถเป็นเจ้าของทุกสิ่งได้ ผู้นำไม่สามารถรู้ได้ทั้งหมด และแนวทางจากบนลงล่างจะไม่ยั่งยืนอีกต่อไป ผู้นำต้องให้อำนาจแก่ทีมของตนในการทำงานอย่างเป็นอิสระ และตัดสินใจได้ องค์กรจำเป็นต้องสร้างผู้นำในทุกระดับโดยสร้างการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบ

Balliester & Elsheikhi (2018:11-15) กล่าวถึงทักษะอนาคตที่สำคัญ ดังนี้

1. ความสามารถในการคิดวิธีแก้ปัญหาใหม่ ๆ ในขณะที่ผู้นำในอดีตมักได้รับมอบหมายให้ดำเนินการตามกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า เพิ่มประสิทธิภาพ และปรับปรุงกระบวนการที่มีอยู่ก่อนแล้ว แต่ทรัพย์สินที่มีค่าที่สุดอย่างหนึ่งของผู้นำในอนาคตคือความเต็มใจและความสามารถในการสร้างสิ่งใหม่ทั้งหมด เราเห็นว่าโลกกำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เราว่าการเปลี่ยนแปลงกำลังเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เราเห็นว่าเมื่อเศรษฐกิจที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว จะมีโอกาสใหม่ ๆ ตามมา ซึ่งจะเป็นโอกาสที่จะช่วยกำหนดพัฒนาองค์กร ผู้นำที่สามารถกำหนดผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้น แทนที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้น เป็นผู้นำที่สามารถแสวงหาโอกาสใหม่ ๆ มอบโอกาสใหม่ ๆ ให้บุคลากร และสามารถช่วยกำหนดองค์กรของตนเองใหม่ให้เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับอนาคต

2. ตระหนักถึงความโกลาหลและความไม่แน่นอน โลกที่วุ่นวายมากขึ้น ผู้นำที่ประสบความสำเร็จคือผู้ที่ทำงานได้ดีในสภาวะที่ไม่แน่นอน มีระบบและกระบวนการที่สร้างขึ้นจากอดีตซึ่งยอดเยี่ยมสำหรับยุคนั้น แต่ก็ไม่เร็วหรือว่องไวพอที่จะสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงนี้ ผู้นำที่สามารถแสดงให้เห็นถึงความสะดักสะบายนี้อาจเป็นระดับหนึ่งท่ามกลางความสับสนวุ่นวายที่เป็นผลมาจากการคิดค้นกระบวนการที่มีมาอย่างยาวนานจะพร้อมรับมือกับความท้าทายที่รอพวกเขาอยู่ในอนาคตได้ดียิ่งขึ้น

3. การทำความเข้าใจและการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี ในขณะที่ผู้นำแห่งอนาคตไม่จำเป็นต้องเป็นคนที่ยืนโค้ด แต่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำว่าอย่างน้อยพวกเขาจะต้องแสดงความเข้าใจที่แข็งแกร่งเกี่ยวกับความสามารถ แอปพลิเคชัน และศักยภาพในอนาคตของเทคโนโลยีเกิดใหม่ เทคโนโลยีสารสนเทศกำลังเปลี่ยนจากบทบาทสนับสนุนที่สร้างประสิทธิภาพไปสู่บทบาทที่แตกต่าง ซึ่งจะเพิ่มประสิทธิภาพ ผู้นำให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีมากขึ้น และนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในองค์กร

4. การเรียนรู้ความฉลาดในการสร้างแรงบันดาลใจ ในอนาคตที่มีการนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในที่ทำงานมากขึ้น ผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์จะประสบความสำเร็จในที่สุด โดยแต่ละคุณลักษณะเน้นย้ำถึงคุณลักษณะที่ปัญญาประดิษฐ์ไม่สามารถทำซ้ำได้ ซึ่งรวมถึงความรับผิดชอบ ความโปร่งใส ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ และความสามารถในการออกแบบระบบและกระบวนการสำหรับมนุษย์

5. ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้คนและเทคโนโลยีร่วมกัน ด้วยอิทธิพลที่เพิ่มขึ้นของเทคโนโลยีต่อธุรกิจทั้งในและนอกอุตสาหกรรมเทคโนโลยี ผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงสุดในอนาคตจะเข้าใจวิธีการมอบหมายงานระหว่างมนุษย์และเครื่องจักรด้วยวิธีที่เพิ่มขีดความสามารถของทั้งสองอย่างให้ได้สูงสุด หน้าที่ของผู้นำคือการถอยกลับและมองว่าคุณใช้ AI กับธุรกิจอย่างไร แต่เปลี่ยนกระบวนการอย่างไร คุบทบาทของผู้คนใน

กระบวนการนั้นและใช้เทคโนโลยีที่เพิ่มมูลค่าของผู้คนในบทบาทเหล่านั้น ในขณะที่บางคนมองเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นใหม่ด้วยความหวาดกลัวและวิตกกังวล ผู้นำที่พร้อมสำหรับอนาคตส่วนใหญ่รู้สึกตื่นเต้นที่จะรวมเทคโนโลยีเหล่านี้เข้ากับทีมงานของพวกเขา ผู้นำที่ดีที่สุดชอบประโยชน์ของทั้งสองการทำงานร่วมกัน AI ทำให้พวกเขาดีขึ้น ช่วยให้ตัดสินใจได้ดีขึ้น และช่วยให้มองเห็นสิ่งต่างๆ ได้ชัดเจนขึ้น

Stawiski, Germuth, Yarborough, Alford & Parrish (2016: 335-346); Chen (2019: 4-8) กล่าวถึงทักษะอนาคตที่สำคัญ ดังนี้

1. การใช้เทคโนโลยีเพื่อสื่อสารและทำงานร่วมกันแบบเสมือนจริง : ผู้นำต้องสามารถเลือกช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมและใช้เครื่องมือในการสื่อสารและทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึงการใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างความเชื่อมโยงระหว่างมนุษย์แม้จะมีข้อจำกัดก็ตาม นอกจากนี้ยังหมายถึงการก้าวไปไกลกว่าการควบคุมเทคโนโลยีปัจจุบันในการสื่อสาร และรวมถึงการพิจารณาอย่างรอบคอบทั้งหมดช่องทางการสื่อสารแบบดิจิทัลและแบบดั้งเดิม และการเอาใจใส่แบบดิจิทัลเพื่อรับรู้ความรู้สึกที่ไม่เปิดเผยจากสมาชิกในทีม ผู้นำยุคใหม่จำเป็นต้องพัฒนาทักษะเหล่านี้เพื่อปรับตัว

2. การใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผู้นำต้องเข้าใจเทรนด์ดิจิทัลและระบุกรณีการใช้งานเพื่อพัฒนารูปแบบการดำเนินงาน ประสิทธิภาพของลูกค้า และประสิทธิภาพของบุคลากร สิ่งเหล่านี้จำเป็นสำหรับการปรับปรุงและนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ด้วยการติดตามความก้าวหน้าทางดิจิทัลและระบุกรณีการใช้งานใหม่สำหรับเทคโนโลยี ผู้นำสามารถพัฒนากรอบการดำเนินงานและประสิทธิภาพของลูกค้าเพื่อให้สามารถแข่งขันในตลาดได้ ตัวอย่าง การใช้ประโยชน์จากปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ หรือรับกระบวนการอัตโนมัติที่เป็นประโยชน์ต่อทีม การนำกรอบการทำงานใหม่ ๆ ที่เกิดจากการระดมความคิดทางดิจิทัลมาใช้ จะช่วยขับเคลื่อนนวัตกรรมที่ยั่งยืน โดยผู้นำจำเป็นต้องแนะนำทีมของตนผ่าน พลวัตที่เปลี่ยนแปลงไปของสถานที่ทำงานมากกว่าที่เคยปฏิบัติ

3. ความสามารถในการสอนและให้คำปรึกษาตามจุดแข็งและจุดอ่อนของบุคลากรแต่ละคน ทักษะนี้มีความสำคัญและเป็นสิ่งที่ท้าทายที่สุดของการเป็นผู้นำ เพราะไม่ใช่ทุกคนที่จะเข้าใจวิธีการเรียนรู้ และอาจจะไม่ได้ใช้การเรียนรู้ด้วยวิธีเดียวกัน บางคนอาจใช้เวลาามากกว่าคนอื่น ๆ ในขณะที่บางคนต้องการเครื่องมือการฝึกอบรมเพื่อทำความเข้าใจ สิ่งเหล่านี้จะต้องได้รับการประเมินโดยผู้นำ เพื่อหาวิธีการสอนให้สอดคล้องกับสมาชิกในทีมแต่ละคน ผู้นำต้องมีความคิดสร้างสรรค์ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และมีความยืดหยุ่นในวิธีการให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมทีม

4. การคิดอย่างมีวิจารณญาณ ผู้นำที่สามารถคิดอย่างมีวิจารณญาณจะทำการตัดสินใจอย่างชาญฉลาด ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อองค์กร ทีมงาน และโครงการ นักคิดเชิงวิพากษ์จะคิดวิเคราะห์ มีรายละเอียด และมีเหตุผลเสมอในการตัดสินใจ บุคลากรจะทำการตัดสินใจอย่างปลอดภัยสำหรับตนเอง ทีม และชุมชน ในทางกลับกันบุคลากรเชื่อว่าผู้นำเหล่านี้ได้ประเมินทุกสถานการณ์และผลลัพธ์ที่เป็นไปได้ และตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมที่สุดในทุกสถานการณ์ โดยทักษะนี้ AI ไม่สามารถทำแทนได้

5. การแก้ปัญหา ผู้นำที่โดดเด่นจะต้องเป็นนักแก้ปัญหาที่รวดเร็ว ระดมความคิดอย่างรวดเร็ว และมองหาวิธีแก้ปัญหาที่ดีที่สุดด้วยข้อมูลที่มี ทักษะการแก้ปัญหามีความสำคัญต่อโอกาสเกือบทั้งหมดในชีวิต เนื่องจากบางครั้งต้องทำงานกับข้อมูลที่มีเพื่อทำการตัดสินใจอย่างรวดเร็วและถูกต้อง เพื่อหลีกเลี่ยงความเสียหายร้ายแรง ยิ่งไปกว่านั้นเพื่อให้ปัญหาได้รับการแก้ไขโดยเร็วที่สุด บุคลากรจำเป็นต้องสงบสติอารมณ์และสามารถคิดอย่างมีเหตุผลในช่วงเวลาที่มีความกดดันสูง ผู้นำเหล่านี้สามารถสงบสติอารมณ์และคิดวิธีแก้ปัญหาทีละขั้นตอนเพื่อให้บุคลากรดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. การสร้างความสัมพันธ์กับทีมงานและความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจ ทักษะการเป็นผู้นำที่ดีที่ผู้นำจำเป็นต้องมีความสามารถในการสร้างทีมและให้ความไว้วางใจบุคลากร สามารถสร้างทีมที่ทรงพลังและผูกพันกันเพื่อเผชิญสถานการณ์ที่ยากลำบากร่วมกัน สำหรับการสร้างทีมที่แข็งแกร่ง โดยผู้นำต้องมี ทักษะในการสื่อสารและการเป็นผู้ฟังที่ดี ทำให้สมาชิกในทีมรู้สึกปลอดภัยและสบายใจที่จะแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ไว้วางใจในการตัดสินใจ โดยทักษะนี้ AI ไม่สามารถทำแทนได้

สรุปทักษะอนาคตที่จำเป็นสำหรับผู้ที่มีทั้งทักษะที่ AI ทำแทนได้ เช่น ทักษะการใช้เทคโนโลยี ทักษะการแก้ปัญหา การสื่อสาร การคำนวณ การวิเคราะห์เรื่องที่ซับซ้อน รวมถึงทักษะที่ AI ทำแทนไม่ได้ เช่น ความฉลาดทางอารมณ์ ความฉลาดทางวัฒนธรรม มนุษยสัมพันธ์ การปรับตัวและยืดหยุ่น การคิดอย่างมีวิจารณญาณ เป็นต้น โดยผู้นำควรสร้างทักษะที่ AI ทำแทนไม่ได้ รวมทั้งฝึกฝนให้บุคลากรมีความชำนาญเพื่อสร้างความได้เปรียบในการบริหารจัดการให้ทันสมัย

แนวทางในการพัฒนาทักษะอนาคตของผู้นำ

ผู้นำที่มีทักษะอนาคตจะเป็นบุคคลที่สามารถจัดการกับความไม่แน่นอนและบริหารงานตอบสนองความต้องการของลูกค้าอย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีแนวทางการพัฒนาทักษะอนาคต ดังนี้

McKinsey & Company (2018) กล่าวถึง แนวทางในการพัฒนาทักษะอนาคตของผู้นำ ดังนี้

1. ประเมินความพร้อม ควรมีการประเมินความพร้อมที่จะเป็นผู้นำในอนาคต ประเมินว่าต้องการอะไรเพื่อทำความเข้าใจ เรียนรู้ และฝึกฝนให้ดีขึ้น ประเมินทักษะและความสามารถในการเป็นผู้นำในอนาคตอย่างตรงไปตรงมา

2. ตีมูลค่ากับอนาคต การเตรียมพร้อมสำหรับอนาคตนั้นต้องการประสบการณ์การเรียนรู้แบบตีมูลค่าที่ให้โอกาสในการดำเนินงาน และเกิดความเข้าใจอย่างชัดเจน ซึ่งทักษะแบบเก่าไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบัน จำเป็นต้องค้นหาประสบการณ์ที่ทำให้ต้องอยู่ในสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคยและไม่สบายใจ โดยผู้นำพร้อมผลักดันบุคลากรให้เรียนรู้บางสิ่งที่เป็นต่อการเผชิญกับอนาคต

3. สะท้อนถึงเส้นทางความเป็นผู้นำของตนเอง แม้ในขณะที่มองไปข้างหน้า ควรมองย้อนกลับไปที่ชีวิตปัจจุบัน ประสบการณ์และทางเลือกใดที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการเป็นผู้นำและรูปแบบของผู้นำ จากภูมิหลังของผู้นำในองค์กรที่สามารถทบทวนหรือนำเสนอเพื่อจัดการกับอนาคต บางทีอาจลองทำ

บางอย่างที่ล้มเหลวแต่อาจได้ผลในตอนนี้ หรือประสบการณ์ในอดีตที่ลืมนานอาจให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับทิศทางในการพัฒนาทักษะอนาคตสำหรับตนเองหรือองค์กรได้

4. กลับสู่ปัจจุบัน ได้รับข้อมูลเชิงลึกที่ยอดเยียมและพัฒนาทักษะใหม่ โดยตีความกับอนาคต ภูมิปัญญาจากที่ที่เคยอยู่ในอดีต แต่ต้องกลับมาที่ปัจจุบัน ใช้สิ่งที่ได้เรียนรู้ และนำไปใช้ในวันนี้เพื่อสร้างอนาคตที่ดีกว่า

OECD (2018); Northouse (2019:78-89) กล่าวถึง แนวทางในการพัฒนาทักษะอนาคตของผู้นำ ดังนี้

1. ตรวจสอบให้แน่ใจว่าทักษะอนาคตสามารถชื่นชมได้ทุกแง่มุมขององค์กร ทำให้ได้รับความรู้เชิงกว้างเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ตลอดจนทิศทางในอนาคตสำหรับองค์กร

2. การพัฒนาทักษะอนาคต หากผู้นำเข้าใจและมีประสบการณ์เกี่ยวกับบทบาทที่แตกต่างกันของบุคลากรในองค์กร วันหนึ่งพวกเขาจะทำการตัดสินใจที่อาจส่งผลกระทบต่อตนเองและองค์กร ดังนั้นจึงเป็นเรื่องสำคัญที่จะพัฒนาทักษะและความเข้าใจจากมุมมองที่แตกต่างกัน

3. การให้โครงการที่ท้าทายแก่บุคลากรจะช่วยเปิดเผยความสามารถของพวกเขา ตลอดจนพัฒนาทักษะอนาคตด้านการคิดเชิงวิพากษ์และความคิดสร้างสรรค์ เมื่อต้องเผชิญกับงานที่ไม่คุ้นเคยและยาก ขณะที่พวกเขาเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ นอกจากนี้ยังจะช่วยเพิ่มความมั่นใจและช่วยเพิ่มความมุ่งมั่นให้กับองค์กร

4. ผู้นำที่ทะเยอทะยานจำเป็นต้องรู้ลึกว่าบุคลากรไปขอคำแนะนำและการสนับสนุนในระดับมืออาชีพได้ ที่ปรึกษาสามารถเป็นบุคลากรอาวุโสในองค์กร ผู้บริหารที่เกษียณแล้ว หรือผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องในองค์กร จำเป็นต้องศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่อง

5. ผู้นำพัฒนาความกระตือรือร้นที่จะค้นหาว่าบุคลากรทำงานได้ดีหรือไม่ และมีจุดที่ต้องปรับปรุงหรือพัฒนาเพิ่มเติมหรือไม่ บุคลากรปัจจุบันสามารถเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จได้ในที่สุด ด้วยความตั้งใจมากขึ้นเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะอนาคต

Zaccaro, Mumford, Connelly, Marks & Gilbert (2000:347-64) กล่าวถึง แนวทางในการพัฒนาทักษะอนาคตของผู้นำ ดังนี้

1. ฝึกระเบียบวินัย ผู้นำที่ดีต้องมีระเบียบวินัย การพัฒนาระเบียบวินัยในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เป็นสิ่งจำเป็นในการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมีระเบียบวินัยเช่นกัน บุคลากรจะตัดสินใจในความสามารถของผู้นำจากวินัยที่แสดงออกมาในที่ทำงาน แสดงให้เห็นถึงระเบียบวินัยในการทำงานโดยทำตามกำหนดเวลาเสมอ รักษาการนัดหมาย และสิ้นสุดการประชุมตรงเวลา สามารถเริ่มต้นจากสิ่งเล็ก ๆ ได้ ลองใช้นิสัยที่ดีที่บ้าน เช่น การตื่นแต่เช้าและออกกำลังกายทุกวัน เป็นต้น และพยายามฝึกฝนให้มากขึ้นจากจุดนั้น

2. ทำโครงการเพิ่มเติม วิธีที่ดีในการพัฒนาทักษะอนาคต คือ การมีความรับผิดชอบมากขึ้น ไม่จำเป็นต้องรับภาระมากเกินไปที่จะจัดการได้ แต่ต้องทำมากกว่าสิ่งที่ครอบคลุมในรายละเอียดของงาน หากต้องการความก้าวหน้า ควรเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง

3. พัฒนาการรับรู้สถานการณ์ เครื่องหมายของผู้นำที่ดี คือ ผู้ที่มองเห็นภาพรวมและคาดการณ์ปัญหาได้ก่อนที่จะเกิดขึ้น นี่เป็นทักษะอนาคตที่มีค่าเมื่อต้องจัดการโครงการที่ซับซ้อน ความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้าและให้คำแนะนำเพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญสำหรับผู้นำ ความสามารถนี้ยังช่วยให้มองเห็นโอกาสที่คนอื่นมองข้าม ซึ่งจะทำให้ได้รับการยอมรับอย่างแน่นนอน สิ่งนี้อาจพัฒนาได้ยากเป็นพิเศษ แต่ด้วยการฝึกฝนทำให้สามารถปรับตัวเข้ากับทีมและโครงการได้มากขึ้น

4. สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากร ในฐานะผู้นำควรจะสามารถกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้กับคนที่ทำงาน โดยการให้ทำงานร่วมกันให้ดีที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ เมื่อสมาชิกในทีมต้องการกำลังใจหรือคำแนะนำ ผู้นำให้ความช่วยเหลืออยู่ใกล้ ๆ เพราะบางครั้งบุคลากรก็ต้องการใครสักคนที่จะรับฟังและความเห็นอกเห็นใจในการพัฒนาทักษะอนาคต

5. เรียนรู้ต่อไป เส้นทางที่ดีที่สุดในการเป็นผู้นำที่ดี คือ การเปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ช่วยให้จิตใจเฉียบคม และทักษะอนาคตชัดเจน เตรียมให้พร้อมสำหรับความท้าทายใหม่ ๆ ที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งที่ดีสำหรับผู้นำเสมอ

6. เป็นผู้ฟังที่ฉลาด การเป็นผู้นำไม่ได้หมายความว่าต้องอยู่ในความสนใจเสมอไป ลักษณะสำคัญของผู้นำที่ดีคือ คนที่รับฟังคำแนะนำ แนวคิด และคำติชมจากผู้อื่นและนำไปต่อยอด ผู้ฟังที่ดีรู้ว่าการสื่อสารไม่ใช่แค่การใช้คำพูดเท่านั้น แต่ยังใช้สื่อความหมายที่ไม่ใช่คำพูด เช่น การสบตาและภาษากาย เป็นต้น

บทสรุป

โดยสรุปผู้นำควรมีแนวทางในการพัฒนาทักษะอนาคต โดยมีการประเมินความพร้อมและตรวจสอบทักษะที่จำเป็นสำหรับนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กร ตรวจสอบให้แน่ใจว่าทักษะอนาคตมีประโยชน์และจำเป็นสำหรับองค์กร ตั้งเป้าหมายและกำหนดทิศทางในอนาคตสำหรับองค์กร การพัฒนาทักษะอนาคต ทำความเข้าใจจากมุมมองที่แตกต่างกัน อีกทั้งควรจัดทำเป็นแผนและโครงการที่ท้าทายในการพัฒนาทักษะอนาคตสำหรับบุคลากร ตลอดจนพัฒนาทักษะอนาคตด้านการคิดเชิงวิพากษ์และความคิด ที่สำคัญสร้างแรงบันดาลใจให้กับตนเองและบุคลากรในการพัฒนาทักษะอนาคตอย่างเป็นระบบ

ทักษะอนาคตนับว่ามีความจำเป็นสำหรับผู้นำในการบริหารองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคต ช่วยสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากร สร้างทีมงานให้เข้มแข็ง ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและไว้วางใจในการทำงานของบุคลากร ช่วยให้ผู้นำคิดนวัตกรรมและสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ อยู่เสมอ ส่งเสริมแรงจูงใจแก่บุคลากร สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันกับองค์กรอื่น ที่สำคัญสร้างกำลังใจแก่บุคลากรทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยทักษะอนาคตมีทั้งทักษะที่ AI ทำแทนได้ ทั้ง การแก้ปัญหา การสื่อสาร การคำนวณ การวิเคราะห์เรื่องที่ซับซ้อน และทักษะที่ AI ทำแทนไม่ได้ ทั้งความฉลาดทางอารมณ์ ความฉลาดทาง

วัฒนธรรม มนุษย์สัมพันธ์ การปรับตัวและยืดหยุ่น ผู้นำในศตวรรษที่ 21 จึงควรพัฒนาทักษะอนาคตอย่างต่อเนื่องและส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาเพิ่มเติมด้วย เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้ทันกับยุค AI ที่กำลังเข้ามามีบทบาทสำคัญในองค์กร

โดยสามารถสรุปเป็นโมเดลของทักษะอนาคตของผู้นำ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลของทักษะอนาคตของผู้นำ

เอกสารอ้างอิง

เบอร์นาร์ดี มาร์รี. (2566). *ทักษะอนาคตที่ AI ทำแทนคุณไม่ได้* (Future Skills : The 20 Skills and

Competencies Everyone needs to succeed in a Digital World) พิมพ์ครั้งที่ 1 (พรชรินทร์ พลสุวรรณ, ผู้แปล) กรุงเทพฯ:กรีน ไลฟ์ พรินติ้ง เฮาส์ (ต้นฉบับพิมพ์ ค.ศ. 2022).

Akyazi, T., Goti, A., Oyarbide, A., Alberdi, E., Bayon, F. (2020). A Guide for the Food Industry to Meet the Future Skills Requirements Emerging with Industry 4.0. *Foods*, 12(9), 492-498.

- Arcelay, I., Goti, A., Oyarbide-Zubillaga, A., Akyazi, T., Alberdi, E. & Garcia-Bringas, P. (2021). Definition of the Future Skills Needs of Job Profiles in the Renewable Energy Sector. *Energies*, 14(3), 2609-2613.
- Balliester, T. & Elsheikhi, A. (2018). *The Future of Work: A Literature Review*, ILO Research Department Working Paper No. 29. International Labour Organization.
- Binkley, Marilyn, Ola Erstad, Joan Herman, Senta Raizen, Martin Ripley, May Miller-Ricci, and Mike Rumble. (2012). Defining 21st Century Skills. *Assessment and Teaching of 21st Century Skills*, Esther Care: Springer.
- Chalkiadaki, Areti. (2018). A Systematic Literature Review of 21st Century Skills and Competencies in Primary Education. *International Journal of Instruction*, 11(3), 1–16.
- Chen, Dandan. (2019). Toward an Understanding for Assessing 21st-Century Skills: Based on Literature and National Assessment Practice. Paper presented at the NCME 2019, Toronto, Ontario, Canada.
- Dede, Chris. (2010). *Comparing Frameworks for 21st Century Skills*. In *21st Century Skills: Rethinking how Students Learn*. Bloomington: Solution Tree Press.
- Deming, D. J. (2017). The growing importance of social skills in the labor market. The Quarterly. *Journal of Economics*, 132(4), 1593–1640.
- Ehlers, U. D. (2021). *Future Skills.: Automation and the Workforce of the Future*; McKinsey: New York.
- Ehlers, U.D. & Kellermann, S.A. (2019). *Future Skills: The future of learning and higher education*. Karlsruhe. Retrieved May 24, 2023 from <https://www.learntechlib.org/p/208249/.E>
- Griffin, Patrick, & Esther Care. (2014). *Assessment and Teaching of 21st Century Skills Methods and Approach*. Dordrecht: Springer.
- Hirsch-Kreinsen, H. (2016). Digitization of industrial work: development paths and prospects. *Journal of Labour Market Research*, 49(1), 1–14.
- Karagianni, D., & Jude Montgomery, A. (2017). Developing leadership skills among adolescents and young adults: A review of leadership programs. *International Journal of Adolescence and Youth*, 23(1), 86-98.
- Marr, Bernard. (2019). *The 10 Vital Skills you will Need for the Future of Work*. Retrieved from <https://www.forbes.com/sites/bernardmarr/2019/04/29/the-10-vital-skills-you-will-needfor-the-future-of-work/?sh=7d33>.

- McKinsey & Company. (2018). *Skill Shift: Automation and the Future of the Workforce*. Discussion Paper, McKinsey Global Institute (MGI).
- Northouse, P. (2019). *Leadership : Theory & practices* (8th ed.). California: Sage Publication.
- Noweski, C., Scheer, A., Büttner, N., von Thienen, J., Erdmann, J., & Meinel, C. (2012). *Towards a paradigm shift in education practice: Developing twenty-first century skills with design thinking*. Springer: Berlin.
- Nutley, Tony. (2023). *Future Leaders: 6 Key Skills Required for Next Gen Leadership*. Retrieved from <https://garfinkleexecutivecoaching.com/articles/leadership-skills/future-leaders-skills>.
- OECD. (2018). *The Future of Education and Skills. Education 2030. Position Paper*. Retrieved from [https://www.oecd.org/education/2030/E2030%20Position%20Paper%20\(05.04.2018\).pdf](https://www.oecd.org/education/2030/E2030%20Position%20Paper%20(05.04.2018).pdf)
- Pellegrino, James W. (2017). *Teaching, Learning and Assessing 21st Century Skills*. Paris : OECD Publishing.
- Playfoot, J. & Hall, R. (2009). *Effective Education for Employment: A global perspective A report commissioned by Edexcel and prepared by White Loop Effective Education for Employment: A global perspective, Edexcel, White Loop*, Retrieved from http://www.eeedexcel.com/xstandard/docs/effective_education_for_employment_web_version.pdf.
- Stawiski, S., Germuth, A., Yarborough, P., Alford, V., & Parrish, L. (2016). Infusing twenty-first-century skills into engineering education. *Journal of Business and Psychology*, 32(3), 335-346.
- Teichler, U. (2009). *Higher education and the world of work: Conceptual frameworks, comparative perspectives, empirical findings*. Rotterdam: Sense Publishers.
- Voogt, Joke, & Natalie P Roblin. (2012). A Comparative Analysis of International Frameworks for 21st Century Competences: Implications for National Curriculum Policies. *Journal of Curriculum Studies*, 44 (3), 299–321.
- Zaccaro, S.J., Mumford, M.D., Connelly, M.S., Marks, M.A., & Gilbert, J.A. (2000). Assessment of leader problem-solving capabilities. *Leadership Quarterly*, 11(1), 37-64.

การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภูมิศาสตร์ โดยใช้สื่อความเป็นจริงเสริม ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

The Development of Teaching Materials, Virtual Technology, Geography to Promote Students' Achievements in Geography of Grade 9 Student

ภทรพรรณ กุลด้วง ต้นสัก สนินนาม* และ สุวัตร์ ผาทอง

Patarapan Guldoung, Tonsak Sanitnam and Suwat Phathong

โรงเรียนมัธยมสาธิตวัดพระศรีมหาธาตุ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

¹Wat Phrasrimahadhat Secondary Demonstration School, Phranakhon Rajabhat University

*Corresponding Author E-mail Address: tonlovera0527@gmail.com

Received July 12, 2023; Revised July 27, 2023; Accepted July 29, 2023

บทคัดย่อ

บทความนี้นำเสนอกระบวนการใช้เทคโนโลยีเสมือนจริงภูมิศาสตร์ (AR Books Magics Map) เพื่อเข้ามาใช้ในกระบวนการจัดการศึกษา เพื่อสร้างความเข้าใจพร้อมทั้งทำให้เกิดประสิทธิภาพทางการเรียนการสอน และทำให้สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการเข้าถึงแหล่งความรู้ที่มีทั้งในรูปแบบออฟไลน์และออนไลน์ได้มากขึ้น สมาร์ทโฟนจะช่วยกระตุ้นความสนใจให้แก่ผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนได้มีการพัฒนาและมีการเปิดโลกทัศน์ในการเรียนซึ่งทำให้การเรียนเป็นเรื่องสนุกและเข้าใจง่าย ผ่านการโปรแกรมเทคโนโลยีเสมือนจริงภูมิศาสตร์ (AR Books Magics Map) ซึ่งในปัจจุบันเทคโนโลยีนี้มีบทบาท เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการจัดการเรียนการสอนจึงทำให้ผู้สอนจัดการเรียนการสอนได้ง่ายขึ้น สิ่งสำคัญผู้ปกครองมีการสนับสนุนผู้เรียนในการใช้เทคโนโลยีอย่างจริงจัง ผู้สอนจึงสนใจที่จะใช้สื่อการเรียนรู้ สามมิติแบบมีปฏิสัมพันธ์เสมือนจริง โดยใช้เทคโนโลยีความเป็นจริงเสริม Augmented Reality (AR) ในการเรียนการสอน เรื่อง ทวีปอเมริกาใต้ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เพื่อพัฒนาการเรียนให้ดีขึ้น

คำสำคัญ: เทคโนโลยีเสมือนจริง; ความเข้าใจ; ภูมิศาสตร์

Abstract

The purposes of this research were 1) To compare the learning achievement scores between before study and after study of Grade9 students through geographic virtual technology learning media. 2) To compare the comprehension scores from students' contents between before study and after study of Grade9 students through virtual geography technology learning media. 3) To compare the learning achievement scores of Grade9 students

with different levels of comprehension. 4) to study the satisfaction of Grade9 students towards the learning media of geography virtual reality technology.

The sample consisted of 90 Grade9 students with high, middle and low comprehension scores from Wat Phrasrimahadhat Secondary Demonstration School which derived from simple sampling. The data were analyzed by using percentage, mean, and standard deviation statistics, value test and one-way analysis of variance.

The results of this research found that; 1) The comparison of learning achievement scores between before study and after study of Grade9 students through virtual geography technology learning media were statistically significant difference at the .05 level.2)The comparative results of comprehension scores between before study and after study of Grade9 students through geography virtual technology learning media were statistically significant difference at the .05 level.3)The comparative results of learning achievement scores of Grade9 students with low, medium and high levels of comprehension were not statistically significant.4)The overall satisfaction of vocational students toward interactive virtual three-dimensional learning media by using virtual reality technology, AR Books Magics Map, was at the highest level.

Keywords: Virtual Technology; Understanding; Geography

บทนำ

ในปัจจุบันนี้เป็นยุคที่เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา จนกลายเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อมนุษย์ ในด้านการศึกษาที่เช่นเดียวกัน ได้มีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดีจนนำไปสู่การพัฒนา การเรียนการสอนที่ดียิ่งขึ้น มนุษย์มีพฤติกรรมในการใช้เทคโนโลยี ด้านอุปกรณ์ไอที เช่น สมาร์ทโฟนหรือแท็บเล็ต ที่กลายเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตประจำวัน ซึ่งอุปกรณ์เหล่านี้ สามารถใช้ประโยชน์ได้มากมาย เช่น การสืบค้นข้อมูล การติดต่อสื่อสารเพื่อความสะดวกรวดเร็วและยังประหยัดค่าใช้จ่ายได้ อีกด้วย นักการศึกษาในปัจจุบันมีการนำสื่อการสอนชนิดต่างๆ มารวมกันกับเทคโนโลยีได้อย่างเป็นระบบ ทำให้เกิด ประสิทธิภาพทางการเรียนการสอน และทำให้สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการเข้าถึงแหล่งความรู้ที่มีทั้งในรูปแบบ ออฟไลน์และออนไลน์ได้มากขึ้น สมาร์ทโฟนหรือแท็บเล็ต จะช่วยกระตุ้นความสนใจให้แก่ผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนได้มีการพัฒนาและมีการเปิดโลกทัศน์ในการเรียนซึ่งทำให้การเรียนเป็นเรื่องสนุกและเข้าใจง่าย ซึ่งในปัจจุบันเทคโนโลยีมีบทบาท เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการจัดการเรียนการสอนจึงทำให้ผู้สอนจัดการเรียนการสอนได้ง่ายขึ้นที่สำคัญผู้ปกครอง มีการสนับสนุนผู้เรียนในการใช้เทคโนโลยีอย่างจริงจัง เพื่อให้ผู้เรียนได้ทบทวนบทเรียนได้ (สุนทรี มนตรีศรี และทะนงศักดิ์ โสวัจสสตากุล, 2562 : 23-25). ปัจจุบันมีอีก เทคโนโลยีที่เรียกว่า Augmented Reality หรือ AR คือ เทคโนโลยีโลกเสมือนผสานโลก

แห่งความจริง โดยใช้ผ่าน ซอฟต์แวร์และอุปกรณ์เชื่อมต่อต่างๆ เช่น เว็บแคมคอมพิวเตอร์ สมาร์ทโฟนหรือแท็บเล็ต จึงเป็นที่น่าสนใจในการ (จรินทร์ อุ่มไกร และโกยสิทธิ์ อภิระติง, 2562 : 17-18)

นำมาพัฒนาสื่อการเรียนการสอนได้ ผู้วิจัยพบว่า นักเรียนไม่ชอบเรียนวิชาสังคมศึกษา สาธารณศาสตร์ เนื่องจากมีเนื้อหาที่ค่อนข้างมากเอกสารที่ใช้ประกอบการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน ก็ไม่น่าสนใจ ทำให้ นักเรียนไม่อยากเรียน สื่อเสมือนจริงโดยใช้เทคโนโลยี Augmented Reality (AR) เป็นนวัตกรรมการเรียนการสอนที่กำลังได้รับความสนใจเพราะเป็นเทคโนโลยีที่มีการนำระบบความเป็นจริงเสมือนมาผนวกกับเทคโนโลยีเพื่อสร้างสิ่งที่เสมือนจริงโดยกระบวนการวิเคราะห์ภาพการคำนวณค่าตำแหน่งเชิงสามมิติและกระบวนการสร้างภาพสองมิติซึ่งไม่ใช่เรื่องใหม่เพราะมีมานานแล้ว ดังที่ Azuma (1998) ได้กล่าวว่าโลกเสมือนผสานโลกจึงเป็นการผสมผสานระหว่างความจริงและสิ่งเสมือนจริงในรูปแบบดิจิทัล ซึ่งนำมาเชื่อมโยงและปฏิสัมพันธ์กันของ 2 สิ่งในเวลาจริงหรือในเวลาปัจจุบันขณะนั้นโดยการใช้ภาพแบบสามมิติ ดังเช่น Margarita Vilkoniene (2009) อ้างถึงใน สุทธิการ บรสสุทธิ์ ได้ทำวิจัย เรื่อง อิทธิพลของเทคโนโลยีโลกเสมือนประสาทโลกจริงที่มีผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนเกี่ยวกับระบบทางเดินหายใจของมนุษย์

ผลการวิจัยแสดงว่า สภาพแวดล้อมการเรียนรู้เสมือนช่วยให้ผลการเรียนรู้สูงขึ้นจากกลุ่มตัวอย่างนักเรียนเขต 7 จำนวน 110 คนส่งผลให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

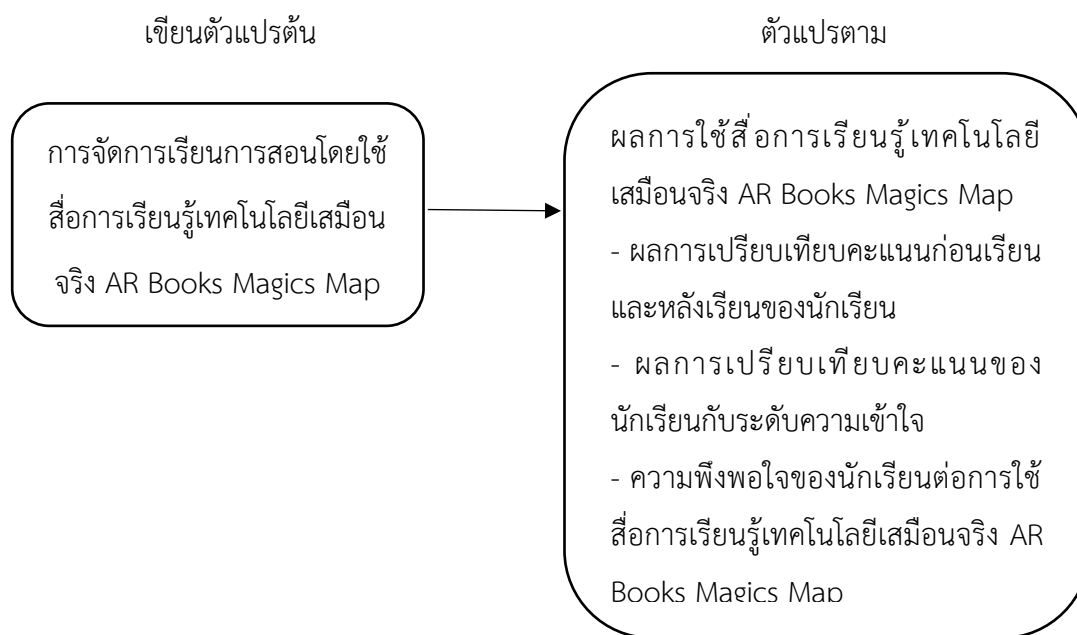
ดังนั้นผู้วิจัย จึงเห็นความสำคัญ และตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น จึงสนใจ ใช้สื่อการเรียนรู้ สามมิติแบบมีปฏิสัมพันธ์เสมือนจริง โดยใช้เทคโนโลยีความเป็นจริงเสริม Augmented Reality (AR) ในการเรียนการสอน เรื่อง ทวีปอเมริกาใต้ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ให้ดีขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เรียนด้วยเทคโนโลยีเสมือนจริง โดยใช้สื่อการเรียนรู้เทคโนโลยีเสมือนจริงภูมิศาสตร์ รายวิชา สังคมศึกษา ส 23102 ภูมิศาสตร์ทวีปอเมริกาใต้
2. เพื่อหาประสิทธิภาพผลการเรียนด้วยความเข้าใจของนักเรียนที่เรียนด้วยเทคโนโลยีเสมือนจริง โดยใช้ AR Books Magics Map รายวิชา สังคมศึกษา ส 23102 ภูมิศาสตร์ทวีปอเมริกาใต้
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนด้วยเทคโนโลยีเสมือนจริง โดยใช้ AR Books Magics Map เรื่อง รายวิชา สังคมศึกษา ส 23102 ภูมิศาสตร์ทวีปอเมริกาใต้

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎีและผลงานที่เกี่ยวข้อง และนำมาประมวลผลเป็นกรอบแนวคิด ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบของการวิจัย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) โดยใช้แบบแผนการวิจัยแบบศึกษากลุ่มเดียววัดก่อนและหลังเรียน (One group pretest-posttest design) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2539: 249)

1) ประชากร

นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565 โรงเรียนมัธยมสาธิตวัดพระศรีมหาธาตุ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร สังกัดกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม โดยเป็นกลุ่มทดลอง 1 ห้องเรียน จำนวน 44 คน และเป็นกลุ่มควบคุม 1 ห้องเรียน จำนวน 46 คน โดยมีห้องเรียน จำนวน 4 ห้อง จำนวนนักเรียนทั้งหมด 180 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง

นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565 โรงเรียนมัธยมสาธิตวัดพระศรีมหาธาตุ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร สังกัดกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม โดยเป็นกลุ่มทดลอง จำนวน 1 ห้อง จำนวนนักเรียน 43 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากและมีห้องเรียนเป็นหน่วยสุ่ม

3) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 สื่อการเรียนรู้แบบสื่อการเรียนรู้เทคโนโลยีเสมือนจริงภูมิศาสตร์ รายวิชา สังคมศึกษา ส 23102 ภูมิศาสตร์ทวีปอเมริกาใต้ จำนวน 5 เรื่องในการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย

เรื่องที่ 1 ลักษณะภูมิประเทศทวีปอเมริกาใต้

เรื่องที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภูมิอากาศทวีปอเมริกาใต้

เรื่องที่ 3 ระบบลมของโลก

เรื่องที่ 4 เขตภูมิอากาศและพืชพรรณธรรมชาติ

เรื่องที่ 5 จำนวนประชากรทวีปอเมริกาใต้

ซึ่งได้มีการตรวจสอบความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ ความเหมาะสมของภาษา เนื้อหา ถูกต้อง ครบคลุม และ สอดคล้องกับการวัดประเมินผล โดยมีผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-objective Congruence: IOC) มีค่าเท่ากับ 1.0 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่มีความสอดคล้องและเหมาะสมมากที่สุด แล้วนำไปทดลองใช้ (try-out) กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

2.2 แผนการจัดการเรียนรู้รายวิชา สังคมศึกษา ส 23102 ภูมิศาสตร์ทวีปอเมริกาใต้ ด้วยการสอนโดยใช้สื่อการเรียนรู้แบบสื่อการเรียนรู้เทคโนโลยีเสมือนจริงภูมิศาสตร์ จำนวน 5 แผนการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย

แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 1 ลักษณะภูมิประเทศทวีปอเมริกาใต้

แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภูมิอากาศทวีปอเมริกาใต้

แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 3 ระบบลมของโลก

แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 4 เขตภูมิอากาศและพืชพรรณธรรมชาติ

แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 5 จำนวนประชากรทวีปอเมริกาใต้

ซึ่งได้มีการตรวจสอบความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ ความเหมาะสมของภาษา เนื้อหา ถูกต้อง ครบคลุม และ สอดคล้องกับการวัดประเมินผล โดยมีผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-objective Congruence: IOC) มีค่าเท่ากับ 1.0 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่มีความสอดคล้องและเหมาะสมมากที่สุด แล้วนำไปทดลองใช้ (try-out) กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

2.3 แบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็นแบบปรนัย ชนิด เลือกตอบ 4 ตัวเลือก ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้เป็นแบบวัดก่อนเรียนและหลังเรียน (Pretest-Posttest) โดยสลับข้อและตัวเลือก จากนั้นนำแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาระหว่างข้อคำถามของแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากนั้นหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-objective Congruence: IOC) เป็นรายข้อ ผลปรากฏว่าค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 1 ทุกข้อ ต่อมานำแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (try-out) กับนักเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (try-out) กับนักเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เมื่อคัดเลือกข้อคำถามของแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เหมาะสม จากนั้น หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบวัดทั้งหมดทั้งฉบับได้เท่ากับ 0.764 ซึ่งสามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างได้

2.4 แบบประเมินความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนรู้ด้วยสื่อการเรียนรู้แบบสื่อการเรียนรู้เทคโนโลยีเสมือนจริงภูมิศาสตร์ รายวิชา สังคมศึกษา ส 23102 ภูมิศาสตร์ทวีปอเมริกาใต้

ซึ่งได้มีการตรวจสอบความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ ความเหมาะสมของภาษา เนื้อหา ถูกต้อง ครบคลุม และ สอดคล้องกับการวัดประเมินผล โดยมีผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-objective Congruence: IOC) มีค่าเท่ากับ 1.0 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่มีความสอดคล้องและเหมาะสมมากที่สุด แล้วนำไปทดลองใช้ (try-out) กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

4) การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขั้นเตรียมการ ผู้วิจัยศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อการเรียนรู้แบบสื่อการเรียนรู้เทคโนโลยีเสมือนจริงภูมิศาสตร์ รายวิชา สังคมศึกษา ส 23102 ภูมิศาสตร์ทวีปอเมริกาใต้ เพื่อสร้างความเข้าใจเพื่อนำไปปรับใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.2 ขั้นทดลอง

3.2.1 กลุ่มตัวอย่างได้รับการสอนด้วยวิธีการจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อการเรียนรู้แบบสื่อการเรียนรู้เทคโนโลยีเสมือนจริงภูมิศาสตร์ รายวิชา สังคมศึกษา ส 23102 ภูมิศาสตร์ทวีปอเมริกาใต้ ในการทดลองครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เวลาในการดำเนินการทดลองเป็นเวลา 5 สัปดาห์โดยแบ่งเป็นสัปดาห์ละ 2 คาบเรียน รวมใช้เวลาทั้งสิ้น 10 คาบเรียนในภาคเรียนที่ 2

3.2.2 เมื่อเรียนครบ 5 สัปดาห์ผู้วิจัยให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบทดสอบการวัดผลสัมฤทธิ์และแบบวัดความเข้าใจและทำแบบประเมินความพึงพอใจของนักเรียนที่มีผลต่อการใช้สื่อการเรียนรู้แบบสื่อการเรียนรู้เทคโนโลยีเสมือนจริงภูมิศาสตร์ รายวิชา สังคมศึกษา ส 23102 ภูมิศาสตร์ทวีปอเมริกาใต้

5) การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดลองค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม SPSS ทำการวิเคราะห์ค่าต่างๆดังต่อไปนี้

1. เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนก่อนเรียนและหลังเรียน จากการใช้สื่อการเรียนรู้แบบสื่อการเรียนรู้เทคโนโลยีเสมือนจริงภูมิศาสตร์ รายวิชา สังคมศึกษา ส 23102 ภูมิศาสตร์ทวีปอเมริกาใต้

2. วัดความเข้าใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จากการใช้สื่อการเรียนรู้แบบเทคโนโลยีเสมือนจริง AR Books Magics Map รายวิชา สังคมศึกษา ส 23102 ภูมิศาสตร์ทวีปอเมริกาใต้ ทั้งก่อนเรียนและหลังเรียน

3. วิเคราะห์ความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่มีต่อการใช้สื่อการเรียนรู้แบบสื่อการเรียนรู้เทคโนโลยีเสมือนจริงภูมิศาสตร์ รายวิชา สังคมศึกษา ส 23102 ภูมิศาสตร์ทวีปอเมริกาใต้

ผลการวิจัย

จากการจัดการเรียนการสอนรายวิชาสังคมศึกษา ส 23102 ภูมิศาสตร์ทวีปอเมริกาใต้ ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เพื่อส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยใช้เทคโนโลยีเสมือนจริงภูมิศาสตร์ เพื่อส่งเสริมองค์ความรู้พื้นฐานและการคิดขั้นพื้นฐานให้ผู้เรียนเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะกายภาพของภูมิศาสตร์ทวีปอเมริกาใต้ ในการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565 โดยผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่มีการวิเคราะห์และเปรียบเทียบคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียนของนักเรียนจากการใช้สื่อการเรียนรู้สามมิติ AR Books Magics Map ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียน

คะแนน	n	$\bar{x}$	SD	ΣD	ΣD^2	t	df	p
ก่อนเรียน	90	15.86	2.59	2,432	66,660	78.154	89	.000
หลังเรียน	90	42.86	2.04					

จากตารางที่ 1 พบว่า คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจากการใช้สื่อการเรียนรู้เทคโนโลยีเสมือนจริงภูมิศาสตร์ ก่อนเรียนและหลังเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p < .05$) ตามลำดับ

2. ความพึงพอใจต่อรูปแบบการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภูมิศาสตร์

ผลการวิเคราะห์พบภาพรวมของนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการใช้สื่อการเรียนรู้สามมิติ AR Books Magics Map อยู่ในระดับมากที่สุดมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจจากคะแนนอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีการเรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สื่อการเรียนรู้มีความทันสมัย มีคะแนนเฉลี่ย 4.73 ความชัดเจนในการนำเสนอและการอธิบายเนื้อหา มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 ความสวยงามภาพที่ใช้ในการนำเสนอ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 ความเหมาะสมในการใช้เป็นสื่อในการเรียนรู้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 ความเหมาะสมของเนื้อหา มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 ความถูกต้องและชัดเจนของภาษา มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 สื่อการเรียนรู้สามารถดึงดูดความสนใจของนักเรียนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 ความน่าสนใจโดดเด่นในการนำเสนอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 ความสะดวกในการดาวน์โหลดแอปพลิเคชันสื่อการเรียนรู้สำหรับใช้งานมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 มีความชัดเจนในตัวอักษร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 เป็นสื่อที่นักเรียนสามารถศึกษาด้วยตนเองได้นอกรั้วโรงเรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่สื่อการเรียนรู้ที่มีความน่าสนใจ มีคะแนนเฉลี่ย 4.48 สื่อการเรียนรู้ที่ทำให้เข้าใจได้ง่ายและเป็นสื่อที่นักเรียนสามารถศึกษาด้วยตนเองได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47

ตารางที่ 2 ความพึงพอใจต่อรูปแบบการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภูมิศาสตร์

ความพึงพอใจของนักเรียนต่อการใช้อยู่ สื่อกาเรียนรู้อยู่ สามมิติ AR Books Magics Map	n = 90			
	$\bar{x}$	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. ด้านความน่าสนใจ	4.73	.445	1	มากที่สุด
1.1 สื่อกาเรียนรู้อยู่ที่มีความทันสมัย				
1.2 สื่อกาเรียนรู้อยู่มีความน่าสนใจ	4.48	.502	13	มาก
1.3 สื่อกาเรียนรู้อยู่สามารถดึงดูดความสนใจของนักเรียน	4.57	.498	7	มากที่สุด
1.4 สื่อกาเรียนรู้อยู่ภาพชัดเจนเข้าใจได้ง่าย	4.47	.524	14	มาก
1.5 สื่อกาเรียนรู้อยู่กระตุ้นผู้เรียนให้มีความเข้าใจสูงขึ้น	4.52	.524	10	มากที่สุด
2. ด้านเนื้อหา	4.66	.478	2	มากที่สุด
2.1 ความชัดเจนในการนำเสนอและอธิบายเนื้อหา				
2.2 การเรียบเรียงเนื้อหาที่มีความเข้าใจง่าย	4.37	.485	15	มาก
2.3 ความเหมาะสมของเนื้อหา	4.60	.515	5	มากที่สุด
3. ด้านรูปภาพ ความสวยงาม ภาษา การนำเสนอ	4.61	.490	3	มากที่สุด
3.1 ความสวยงามของสื่อและภาพในการนำเสนอ				
3.2 ความชัดเจนของตัวอักษร	4.51	.503	11	มากที่สุด
3.3 ความถูกต้องของภาษา	4.58	.497	6	มากที่สุด
3.4 ความน่าสนใจและความโดดเด่นในการนำเสนอ	4.53	.502	8	มากที่สุด
4. ภาพรวมของสื่อ	4.60	.493	4	มากที่สุด
4.1 ความเหมาะสมในการใช้เป็นสื่อกาเรียนรู้อยู่				
4.2 เป็นสื่อที่นักเรียนสามารถศึกษาด้วยตนเองได้	4.51	.503	11	มากที่สุด
4.3 ความสะดวกในการดาวน์โหลดแฟลลิเคชัน	4.52	.502	9	มากที่สุด
สื่อสารเพื่อเรียนรู้อยู่สำหรับการใช้งาน				
รวมทั้งหมด	4.55	.161		มากที่สุด

จากตารางที่ 2 มีคะแนนเฉลี่ยจากค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ ระดับความพึงพอใจของนักเรียนที่มีผลต่อการเรียนรู้อยู่จากการใช้สื่อกาเรียนรู้อยู่สามมิติ AR Books Magics Map โดยเฉลี่ยจะมีค่ามากกว่า 4.00 ในทุกหัวข้อ

สรุปและอภิปรายผล

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หลังการจัดการเรียนรู้อยู่โดยใช้การจัดการเรียนรู้อยู่ โดยใช้สื่อความเป็นจริงเสริม สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 กลุ่มที่ใช้การจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อความเป็นจริงเสริม สูงกว่ากลุ่มที่ใช้การจัดการเรียนรู้แบบปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยเนื่องจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามการเรียนรู้ตามการเรียนภูมิศาสตร์ โดยใช้สื่อความเป็นจริงเสริมที่ผู้วิจัยได้นำขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ตาม พชรินทร์ บุญสมธป. (2561). “การสร้างความสนใจในชั้นเรียนด้วยเทคโนโลยีความเป็นจริงเสริม” ประกอบไปด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน ขั้นที่ 2 ขั้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (ขั้นสอน) มีขั้นย่อย ได้แก่ การใช้สื่อการเรียนรู้ MY (AR) ขั้นที่ 3 ขั้นสรุป ให้นักเรียนที่เป็นข้อเท็จจริง หลักการ และทฤษฎี โดยลงมือปฏิบัติตามแนวทางที่ครูกำหนด ซึ่งเป็นการฝึกให้นักเรียนพิจารณาข้อมูล แยกแยะองค์ประกอบ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตามเนื้อหาสาระที่กำหนด

1. ผลการเปรียบเทียบคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในการใช้สื่อการเรียนรู้เทคโนโลยีเสมือนจริงภูมิศาสตร์ ก่อนเรียน หลังเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในการใช้สื่อการเรียนรู้เทคโนโลยีเสมือนจริงภูมิศาสตร์ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัย พชรินทร์ บุญสมธป. (2561). ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ “การสร้างความสนใจในชั้นเรียนด้วยเทคโนโลยีความเป็นจริงเสริม” ผ่านไอแพด เรื่อง ทำรำมามาตรฐาน สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาชั้นปีที่ 6 ผลการวิจัยพบว่า หนังสือภาพความจริงเสมือน ผ่านไอแพด เรื่อง ทำรำมามาตรฐาน มีคุณภาพในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านเนื้อหา อยู่ในระดับดีและด้านเทคนิคมีคุณภาพอยู่ในระดับดีมากและมีประสิทธิภาพ 82.17/82.00 ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังจากเรียนด้วยหนังสือ ภาพความจริงเสมือนผ่านไอแพด เรื่อง ทำรำมามาตรฐาน

2. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลทางการเรียนของนักเรียนเพื่อสร้างความเข้าใจจากที่เรียนด้วยเทคโนโลยีเสมือนจริง โดยใช้ AR Books Magics Map รายวิชา สังคมศึกษา ส 23102 ภูมิศาสตร์ทวีปอเมริกา

3. ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อสื่อการเรียนรู้เทคโนโลยีเสมือนจริงภูมิศาสตร์ ในภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ห้าอันดับแรก สื่อการเรียนรู้ที่มีความทันสมัย มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 ความชัดเจนในการนำเสนอและอธิบายเนื้อหา มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 ความสวยงามของภาพที่ใช้ในการนำเสนอ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 ความเหมาะสม เป็นสื่อในการเรียน และความเหมาะสมของเนื้อหา มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 สำหรับอันดับสุดท้ายมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การเรียบเรียงเนื้อหามีความเข้าใจง่าย มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.37

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. รัฐบาลควรมีนโยบายในการส่งเสริมให้สถานศึกษานำผลการวิจัยมาเป็นฐานข้อมูลในการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีความเป็นจริงเสริม การฝึกอบรมการจัดตั้งหน่วยงานเพื่อให้บริการและคำแนะนำแก่อาจารย์ นักศึกษาและบุคคลทั่วไป

2. สถานศึกษาจะต้องมีระบบอินเทอร์เน็ตที่เพียงพอทั้งความเร็วในการรองรับการใช้งานและจะต้องสอดคล้องกับการใช้งานในสมาร์ทโฟน และการเข้าถึงของอุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อความสะดวกยิ่งขึ้น

3. ภาคการศึกษาควรขับเคลื่อนการศึกษาให้พัฒนาในระบบดิจิทัลให้มากขึ้นกว่าเดิมได้แล้ว เพื่อความยั่งยืนในการเรียนรู้และง่ายต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง รวมถึงสามารถสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาห้องเรียนให้เป็นดิจิทัล เพื่อถ่ายทอดไปเป็นระดับโรงเรียนทั่วประเทศ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ครูผู้สอนและนักการศึกษาสามารถนำกระบวนการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์เพื่อประยุกต์ใช้กับรายวิชาต่างๆ ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับเนื้อหาวิชาหรือตามบริบทการจัดการเรียนการสอนได้

2. ผู้ใช้งานสามารถนำแอปพลิเคชันต่างๆ ที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีความเป็นจริงมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ที่สอดคล้องและเหมาะสมได้ โดยเลือกผ่านแอปพลิเคชันที่สามารถใช้งานได้ง่ายและมีขั้นตอนในการพัฒนาที่ไม่ซับซ้อน พัฒนาได้ด้วยคอมพิวเตอร์หรือมือถือได้ทุกระบบปฏิบัติการและไม่เสียค่าใช้จ่ายซึ่งสามารถช่วยประหยัดงบประมาณเป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

จรินทร์ อุ่มไกร และโกยสิทธิ์ อภิระติง. (2562). “การพัฒนาสื่อดิจิทัลร่วมกับเทคโนโลยีความจริงเสริมโดยอาศัยการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิค STAD ในรายวิชาคอมพิวเตอร์ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6”.

วารสารโครงการวิทยาการคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ, 5,(2), 18-27.

รัชชัย ตระกูลเลิศยศ. (2559, 6 กันยายน 2559). Virtual Reality เทคโนโลยีความเป็นจริงเสมือน. Available: <http://www.scimath.org/article/item/4818-virtual-reality>

พัชรินทร์ บุญสมธป. (2561). “การสร้างแรงบันดาลใจในชั้นเรียนด้วยเทคโนโลยีความจริงเสริม”. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 38,(1), 98-109.

สุนทรี มนตรีศรี และทะนงศักดิ์ โสวัจสสตากุล. (2562). “การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีเสมือนจริง เรื่อง สร้างงานแอนิเมชัน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5”. วารสาร ครุศาสตร์อุตสาหกรรม. 18, 2: 0040-47.

อเนก พุทธิเดช, กานต์พิชชา แดงอ่อน และวาทฤทธิ์ กันแก้ว. (2561). วิจัยพัฒนาบทเรียนเรื่องการประยุกต์ปริพันธ์จำกัดเขต โดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเสมือนจริงบนโทรศัพท์เคลื่อนที่สมาร์ทโฟน. (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.

เอกรัฐ หล่อพิเชียร. (2560). การใช้สื่อการเรียนรู้ความเป็นจริงเสริม (Augmented Realty) เรื่องโปรโตคอล TCP/P เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา วิชาการสื่อสารข้อมูล และเครือข่ายคอมพิวเตอร์ สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (รายงานการวิจัย). ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

**การพัฒนาสื่อพอดแคสต์ เพื่อใช้จัดการเรียนการสอนรายวิชา
ประวัติศาสตร์เอเชียตะวันออก 2 สำหรับนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 5
Development of Podcast Media for Teaching Asian History Part 2
for Grade 11 Students**

นราธิป แก้วทอง* และ พิไลลักษณ์ คำมาระ

Narathip Kaewthong* and Pilailak Khammara

โรงเรียนมัธยมสาธิตวัดพระศรีมหาธาตุ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

Wat Phrasrimahadhat Secondary Demonstration School, Phranakhon Rajabhat University

*Corresponding Author E-mail Address: offtion004@gmail.com

Received July 12, 2023; Revised July 28, 2023; Accepted August 8, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพพอดแคสต์ วิชาประวัติศาสตร์เอเชียตะวันออก 2 เรื่อง กำเนิดเกาหลี และอาณาจักรโชซอนโบราณ 2) เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยแบบทดสอบก่อน และหลังเรียนโดยใช้สื่อประเภทพอดแคสต์ประกอบการเรียนการสอน 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนต่อการรับชมสื่อประเภทพอดแคสต์ โดยมีวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 30 คน และมีเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยประกอบด้วย แผนการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์เอเชียตะวันออก 2 เรื่อง กำเนิดเกาหลี และอาณาจักรโชซอนโบราณ สคริปต์แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ และแบบประเมินความพึงพอใจสื่อพอดแคสต์ และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติวิเคราะห์ความแตกต่าง (T-test)

ผลการวิจัยพบว่า 1) การตรวจสอบคุณภาพความตรงเชิงเนื้อหา ในการพัฒนาสื่อพอดแคสต์โดยผู้เชี่ยวชาญผลปรากฏว่า ใช้ได้ ทุกรายการ 2) คะแนนจากแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ก่อนเรียนมีค่าเฉลี่ย 4.20 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.79 และคะแนนหลังเรียนได้ค่าเฉลี่ย 8.73 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.63 โดยมีค่า t-test เท่ากับ -11.08 จากค่าสถิติในข้างต้นจะเห็นว่านักเรียนมีคะแนนหลังเรียน สูงกว่าก่อนการเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ผลการประเมินความพึงพอใจในสื่อพอดแคสต์อยู่ในระดับ มาก ทุกรายการ

คำสำคัญ: พอดแคสต์; ประวัติศาสตร์เอเชียตะวันออก 2

Abstract

The purposes of this study were: 1) to develop and verify podcast quality of East Asian 2 History of Korea and Ancient Joseon Kingdom, 2) to compare learning achievement before and after using podcast media as part of teaching and learning, and 3) to study satisfaction levels towards watching the podcast. The method involved selecting a purposive sample of 30 individuals, and the research tools included the learning plan of East Asian History of Korea and the Ancient Joseon Kingdom, script, achievement test, and podcast media satisfaction assessment form. The data analysis involved using frequency, percentage, standard deviation, and statistical analysis of differences (t-test).

The results of the study are as follows: 1) The content validity of the podcast media was verified by experts and was deemed effective. 2) The pre-test scores had a mean of 4.20 with a standard deviation of 1.79, while the post-test scores had a mean of 8.73 with a standard deviation of 1.63. The t-test showed a significant improvement in students' grades after using the podcast media, with a t-value of -11.08, at a significance level of 0.05. 3) The satisfaction assessment results for the podcast media were consistently high for all items.

Keywords: Podcast; East Asian 2 History

บทนำ

ความสำคัญของการศึกษาประวัติศาสตร์เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องราวของเหตุการณ์ในอดีตที่มีความเกี่ยวข้อง เชื่อมโยงกับบริบททางสังคม และสามารถนำเรื่องราวดังกล่าวใช้เป็นแนวทางการพัฒนาสังคมให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองได้ ดังนั้นการจัดการเรียนการสอนประวัติศาสตร์สำหรับนักเรียนนั้นจึงจุดประสงค์เพื่อให้นักเรียนรู้จักใช้กระบวนการทางประวัติศาสตร์ในการวิเคราะห์เหตุการณ์ และสามารถเชื่อมโยงกับวิถีชีวิตในปัจจุบันของตนเองได้ ตามแนวคิดของ ณรงค์ พ่วงพิศ และคณะ (2555 : 6-7) อธิบายความสำคัญของการวิเคราะห์เรื่องราว เหตุการณ์ทางประวัติศาสตร์ไว้ว่า เรื่องราวทางประวัติศาสตร์ให้ความหมายเป็นข้อคิดที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้โดยฝึกให้นักเรียนมีคุณสมบัติสำคัญ เช่น มีความคิดรอบคอบ สามารถแยกแยะเรื่องราวได้ รวบรวมข้อมูลและจัดหมวดหมู่ได้อย่างถูกต้อง

สำหรับการจัดการเรียนการสอนประวัติศาสตร์เอเชียตะวันออก 2 ในส่วนของประวัติศาสตร์เกาหลีนั้นก็เช่นกัน มีจุดประสงค์เพื่อให้นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจเรื่องราวการก่อสร้างอาณาจักร และพัฒนาการเป็นประเทศที่มีความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคม จนเป็นที่ยอมรับของนานาชาติอารยประเทศได้ ตามการศึกษาของ ดวงจิตา ราเมศวร์ (ม.ป.พ. : 187-188) บันทึกไว้ว่า เกาหลีได้ถือเป็นประเทศที่ประสบความสำเร็จทางเศรษฐกิจสูงประเทศหนึ่ง เพราะมีฐานะทางเศรษฐกิจเป็นอันดับที่ 3 ในเอเชียรองจากญี่ปุ่นและจีน จะเห็นได้ว่าเกาหลีได้มีพัฒนาการทางเศรษฐกิจดีมาก หากเริ่มต้นจากการเป็นประเทศที่ได้รับ

ผลกระทบจากสงคราม และน่าจะเป็นแบบอย่างหนึ่งที่ประเทศไทยควรเรียนรู้เพื่อให้เศรษฐกิจ และสังคมมีความเจริญก้าวหน้าเช่นเดียวกับประเทศเกาหลีใต้

สื่อบล็อกโพสต์ จึงเป็นทางเลือกหนึ่งที่ผู้วิจัยให้ความสนใจ เนื่องจากวัยรุ่นในปัจจุบันเข้าถึงสื่อสมัยใหม่ได้ง่าย และหลายรูปแบบโดยเฉพาะบล็อกโพสต์เป็นสื่อที่สามารถแสดงภาพ และเสียง ตามแนวคิดของ antibiotics (2022) ตามบทความเรื่อง Podcast คืออะไร? โดยอธิบายพอสังเขปไว้ว่า Podcast คือรายการเสียงที่เผยแพร่ทาง Platform ออนไลน์ โดยมีผู้ดำเนินรายการออกมาเล่าเรื่องต่าง ๆ หรืออาจมีการสัมภาษณ์ คล้าย ๆ กับรายการวิทยุ แต่เป็นเนื้อหาที่หลากหลาย โดยผู้ฟังสามารถเลือกฟังเนื้อหาได้ตามความสนใจของตัวเอง สำหรับ Podcast เป็นคำสะสมกันระหว่าง iPod และ Broadcast ดำเนินการโดยบริษัท Apple ในยุคที่มีผลิตภัณฑ์ iPod ที่กำลังได้รับความนิยม และที่สำคัญการรับฟังในช่องทางของ Podcast นั้นไม่มีค่าใช้จ่าย แต่จำเป็นต้องใช้แอปพลิเคชันในการฟัง คล้าย ๆ กับยูทูบ รายการโทรทัศน์ และวิทยุ เป็นต้น หากเปรียบเทียบ Podcast แล้วไม่ต่างจากหนังสือเล่มหนึ่งในห้องสมุด ที่ผู้อ่านสามารถเข้ามาเลือกอ่านได้ตามความต้องการ แต่ที่แตกต่างจากหนังสือในห้องสมุดคือ ผู้อ่านสามารถแสดงความคิดเห็นหลังจากการรับชมและฟังได้

ด้วยเหตุนี้จึงเป็นที่มาของงานวิจัยเรื่องนี้ที่มีความต้องการในการพัฒนาเนื้อหาประวัติศาสตร์เกาหลีเป็นสื่อบล็อกโพสต์ ให้นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจในประวัติศาสตร์เกาหลีโดยมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น และที่สำคัญนักเรียนมีความตระหนักในคุณค่าของการเรียนประวัติศาสตร์เกาหลีพร้อมกับนำเอาแนวทางการพัฒนาชาติบ้านเมืองของเกาหลีนั้นมาปรับใช้ในการดำเนินชีวิตของตัวเอง เพื่อเป็นฟันเฟืองเล็ก ๆ ของสังคมไทยในการพัฒนาประเทศชาติบ้านเมืองให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองต่อไปได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพบล็อกโพสต์ประวัติศาสตร์เอเชียตะวันออก 2 เรื่อง กำเนิดเกาหลี และอาณาจักรโชซอนโบราณ
2. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยแบบทดสอบก่อน และหลังเรียนโดยใช้สื่อประเภทบล็อกโพสต์ประกอบการเรียนการสอน
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนต่อการรับชมสื่อประเภทบล็อกโพสต์

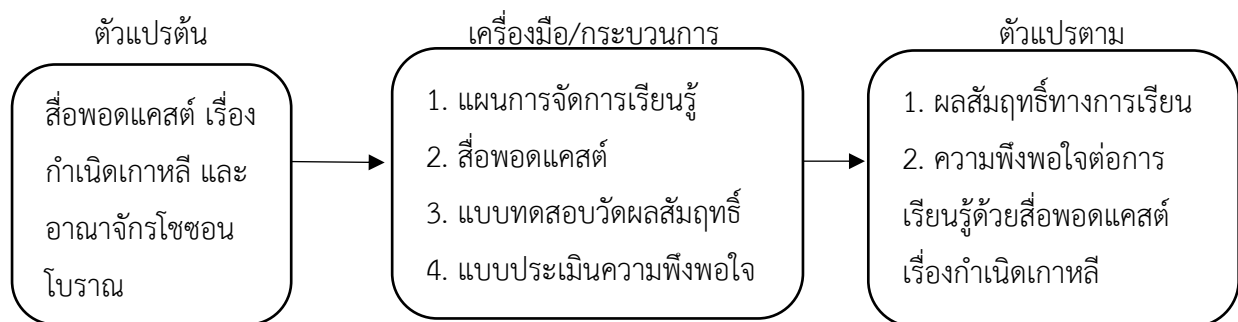
กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้มีการดำเนินงานวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยมีกรอบแนวคิดการวิจัยตามรายละเอียดดังนี้

1. สื่อบล็อกโพสต์เรื่อง กำเนิดเกาหลี และอาณาจักรโชซอนโบราณ เป็นสื่อที่ผู้วิจัยให้ความสนใจในการพัฒนาเป็นสื่อการเรียนการสอน เนื่องจากเป็นสื่อที่นักเรียนเข้าถึงง่ายตามแนวคิดของ อาลี ปรียากร (2560 : 18) อ้างถึง Apple Inc. กล่าวเกี่ยวกับบล็อกโพสต์ไว้ว่า บล็อกโพสต์คือเทปบันทึกเสียง หรือวิดีโอต้นฉบับ แต่ในบางครั้งก็อาจเป็นเทปบันทึกการถ่ายทอดสดหรือรายการวิทยุที่ออกอากาศจริง การบรรยาย หรือการแสดง

นอกจากนี้ยังมี V. Fernandez และคณะ (2015) อธิบายว่า พอดแคสต์ไม่มีผลกระทบต่อการเพิ่มความรู้ในกระบวนการเรียนรู้ และงานวิจัยที่สรุปว่าพอดแคสต์ส่งผลกับการเรียนรู้ในทางบวกได้อีกทางหนึ่งด้วย หากนำพอดแคสต์มาพัฒนาเป็นสื่อการเรียนการสอนประวัติศาสตร์เรื่องกำเนิดเกาหลี และอาณาจักรโชซอนโบราณ จะทำให้นักเรียนทราบที่มาของเกาหลีที่สามารถเชื่อมโยงกับเอกลักษณ์ประจำชาติ จนเกิดความภาคภูมิใจตามแนวคิดของ วีระชัย โชคมุกดา (2555 : 20-32) อธิบายเนื้อหาดังกล่าวไว้ว่า ชาวเกาหลีเรียกตนเองว่า ฮันกุก หมายถึงชาวฮัน หรือคนเกาหลีที่อาศัยอยู่เหนือคาบสมุทรแห่งนี้ และอพยพโยกย้ายเข้ามาตั้งแต่สมัยก่อนประวัติศาสตร์แล้ว และการเข้ามาของแต่ละกลุ่ม ก่อให้เกิดการรวมตัวกันของแต่ละเผ่า มีชื่อเผ่าตามเอกลักษณ์ของตนเอง ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษา และพัฒนาสื่อในรูปแบบพอดแคสต์ ประกอบด้วย 1) เนื้อหา 2) รูปแบบการนำเสนอ 3) เทคนิคของการจัดทำ และ 4) การเตรียมพร้อมในการดำเนินรายการ

2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความพึงพอใจต่อการเรียนรู้ด้วยสื่อพอดแคสต์ ในส่วนของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเมื่อนักเรียนเข้าชมพอดแคสต์ เรื่องกำเนิดเกาหลี และอาณาจักรโชซอนโบราณ ต้องมีพัฒนาการทางการเรียนที่ดีขึ้น ตามแนวคิดของ ไพศาล หวังพานิช (2533: 209) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คือ คุณลักษณะและความสามารถของบุคคลอันเกิดจากการเรียนการสอนเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และประสบการณ์การเรียนรู้ หลังจากนักเรียนชมพอดแคสต์และทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยให้นักเรียนทำแบบประเมินความพึงพอใจต่อสื่อพอดแคสต์ เพื่อให้ทราบความพึงพอใจตามที่ปาริชาติ สังข์ขาว (2551: 8) ให้ความเห็นไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลในทางบวก ความชอบความสบายใจความสุขต่อสภาพแวดล้อม และ น้ำลีน เทียมแก้ว (2561: 7) กล่าวว่า ความรู้สึกชอบหรือความพอใจที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือต่อองค์ประกอบและแรงจูงใจด้านต่าง ๆ ที่มีผลมาจากความสนใจ โดยรายการความพึงพอใจที่พัฒนาโดยผู้วิจัยประกอบด้วย ถิ่นกำเนิดเรื่องที่น่าสนใจ วางลำดับเรื่องราวเหมาะสม น้ำเสียงการบรรยาย รูปภาพสอดคล้องกับเนื้อหา เวลาเหมาะสม สื่อกระตุ้นความสนใจ สรุปชัดเจน เข้าใจง่าย และรับรู้จากการศึกษาประวัติศาสตร์ที่เป็นรากฐานความภาคภูมิใจของชาวเกาหลี จากแนวคิดข้างต้นผู้วิจัยได้นำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยตามภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ นักเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 5/1 – 5/3 จำนวน 139 คน โรงเรียนมัธยมสาธิตวัดพระศรีมหาธาตุ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5/2 โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 30 คนที่กำลังเรียนวิชาประวัติศาสตร์เอเชียตะวันออก 2 เรื่อง กำเนิดเกาหลี และอาณาจักรโซซอนโบราณ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 โรงเรียนมัธยมสาธิตวัดพระศรีมหาธาตุ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แผนการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์เอเชียตะวันออก 2 เรื่อง กำเนิดเกาหลี และอาณาจักรโซซอนโบราณ สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และสื่อพอดแคสต์ ที่พัฒนามาจากแผนการจัดการเรียนรู้ โดยสื่อทั้ง 2 ชิ้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความสอดคล้อง (IOC) และความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ด้วย

2.2 แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พัฒนาจากเนื้อหาในสคลิปพอดแคสต์แล้วนำมาออกแบบเป็นแบบทดสอบก่อน และหลังเรียน แบบปรนัยจำนวน 20 ข้อ หลังจากนั้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์การเรียนรู้หรือไม่ หลังจากนั้นให้นักเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างทำแบบทดสอบ (try-out) เพื่อวิเคราะห์คุณภาพแบบทดสอบ แล้วนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยต่อไป

2.3 แบบประเมินความพึงพอใจ พัฒนาจากเอกสารการวัดและประเมินผลทางการศึกษาว่าสอดคล้องตามเนื้อหาการเรียนหรือไม่ โดยผู้วิจัยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านความถูกต้องเหมาะสมของเนื้อหา และลักษณะการใช้คำถามสอดคล้องกับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือไม่ โดยแบบประเมินความพึงพอใจนั้นมี 5 ระดับ ดังนี้

5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

3) การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินงานวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะแรกคือการพัฒนาสื่อพอดแคสต์ เรื่อง กำเนิดเกาหลี และอาณาจักรโซซอนโบราณ และระยะที่สองการนำสื่อไปใช้ มีรายละเอียดดังนี้

ระยะที่ 1 พัฒนาสื่อพอดแคสต์ เรื่องกำเนิดเกาหลี และอาณาจักรโซซอนโบราณ

เริ่มต้นโดยการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ โดยศึกษาจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาออกแบบสคลิปพอดแคสต์ เรื่องกำเนิดเกาหลี และอาณาจักรโซซอนโบราณ และแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อน และหลังเรียน ซึ่งในทุกขั้นตอนผู้วิจัยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ก่อนทุกครั้ง

หลังจากนั้นเมื่อได้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อน และหลังเรียน ที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว นำแบบทดสอบดังกล่าวไปใช้กับนักเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อวิเคราะห์คุณภาพแบบทดสอบหาความยากง่าย (p) และค่าอำนาจจำแนก (r) ก่อนที่จะนำไปใช้จริง

ระยะที่ 2 การนำไปใช้

วัดผลการเรียนรู้ด้วยแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียน หลังจากนั้นจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้ โดยใช้สื่อพอดแคสต์ เรื่องกำเนิดเกาหลี และอาณาจักรโชซอนโบราณ เสร็จแล้ววัดผลการเรียนรู้ด้วยแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียน รวบรวมข้อมูลแล้วสรุปบันทึกผล

4) การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเครื่องมืองานวิจัยประกอบด้วย แผนการจัดการเรียนรู้ สื่อพอดแคสต์ แบบทดสอบก่อนและหลังเรียน และแบบประเมินความพึงพอใจสื่อพอดแคสต์ เรื่อง กำเนิดเกาหลี และอาณาจักรโชซอนโบราณ ดำเนินการโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป มีรายละเอียดดังนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างการวิจัย โดยใช้ความถี่ และร้อยละ

5.2 วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

5.3 วิเคราะห์ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อสื่อพอดแคสต์ เรื่องกำเนิดเกาหลี และอาณาจักรโชซอนโบราณ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

5.4 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนก่อนและหลังเรียนโดยใช้สื่อพอดแคสต์ เรื่องกำเนิดเกาหลี และอาณาจักรโชซอนโบราณ ด้วยสถิติการทดสอบค่าที (t-test)

5.5 วิเคราะห์ผลการเรียนรู้จากการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพผ่านกระบวนการสังเกต และสัมภาษณ์ ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ผลการวิจัย

1. การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพพอดแคสต์ เริ่มต้นจากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเนื้อหา หลังจากนั้นผู้วิจัยนำมอดแบบแผนการจัดการเรียนรู้ และสื่อการเรียนรู้พอดแคสต์ โดยพอดแคสต์ประกอบด้วยหัวข้อ 1) ชัยนาเนื้อหา โดยกระตุ้นความสนใจจากตำนานพันกุน ที่เป็นเรื่องเล่ากำเนิดของคนเกาหลี 2) เนื้อหา การทำศึกสงคราม และการพัฒนาอาณาจักรให้มีความเจริญก้าวหน้า 3) ชัยสรุป หลังจากก่อสร้างอาณาจักรโชซอนเป็นผลสำเร็จ ความเจริญก้าวหน้าส่งผลอย่างไรกับคนเกาหลีในปัจจุบัน สำหรับการตรวจสอบคุณภาพความตรงเชิงเนื้อหาเพื่อสร้างเป็นสคริปต์ของสื่อพอดแคสต์ ดำเนินการโดยผู้เชี่ยวชาญผลปรากฏว่าสามารถใช้ได้ในทุกรายการ

2. การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดำเนินการด้วยแบบทดสอบก่อน และหลังเรียนโดยใช้สื่อพอดแคสต์ประกอบกิจกรรมการเรียนการสอน โดยก่อนที่จะนำแบบทดสอบมาใช้กับกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยให้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือพร้อมกับวิเคราะห์คุณภาพแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผลปรากฏว่า ใช้ได้ทั้ง 20 ข้อ หลังจากนั้นนำไปใช้กับนักเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาค่าความยากง่าย และค่าอำนาจจำแนกของแบบทดสอบ ผลปรากฏว่าแบบทดสอบอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างได้ 10 ข้อ จากนั้น

นำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (ก่อนเรียน) ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ต่อมาให้ชมพอดแคสต์ แล้วทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (หลังเรียน) ปรากฏว่าได้ผลการทำแบบทดสอบดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มทดลอง	กลุ่มตัวอย่าง (n)	$\bar{X}$	S.D.	t-test	P
ทดสอบก่อนเรียน	30 คน	4.20	1.79	-11.08	0.000
ทดสอบหลังเรียน		8.73	1.63		

จากตารางที่ 1 ผลการทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน พบว่าคะแนนก่อนเรียนได้ค่าเฉลี่ย 4.20 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานได้ 1.79 และคะแนนหลังเรียนได้ค่าเฉลี่ย 8.73 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานได้ 1.63 โดยมีค่า t-test เท่ากับ -11.08 จากค่าสถิติในช่วงต้นจะเห็นว่านักเรียนมีคะแนนหลังเรียน สูงกว่าก่อนการเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ความพึงพอใจของนักเรียนต่อการชมสื่อพอดแคสต์ เรื่อง กำเนิดเกาหลี และอาณาจักรโชซอนโบราณ โดยได้ผลความพึงพอใจดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการประเมินความพึงพอใจพอดแคสต์

ลำดับ	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	กล่าวนำเนื้อเรื่องได้น่าสนใจ	4.23	0.76	มาก
2	วางลำดับเรื่องราวได้อย่างเหมาะสม	4.27	0.85	มาก
3	น้ำเสียงประกอบการบรรยาย	4.47	0.76	มาก
4	รูปภาพสอดคล้องกับเนื้อหา	4.23	0.92	มาก
5	ระยะเวลาเหมาะสม	4.30	0.86	มาก
6	สื่อกระตุ้นความสนใจ สร้างการเรียนรู้ได้	4.10	1.04	มาก
7	บทสรุปชัดเจน เข้าใจง่าย	4.33	0.87	มาก
8	รับรู้จากการศึกษาประวัติศาสตร์ที่เป็นรากฐานความภาคภูมิใจของชาวเกาหลี	4.30	0.78	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าความพึงพอใจพอดแคสต์ เรื่อง กำเนิดเกาหลี และอาณาจักรโชซอนโบราณ กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก ทุกรายการโดยเฉพาะน้ำเสียงประกอบการบรรยาย ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.76) บทสรุปชัดเจน เข้าใจง่าย ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.87) และระยะเวลาเหมาะสม ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.86) กับรับรู้จากการศึกษาประวัติศาสตร์ที่เป็นรากฐานความภาคภูมิใจของชาวเกาหลี ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.78) ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

1. พอดแคสต์ เรื่อง กำเนิดเกาหลี และอาณาจักรโชซอนโบราณ พัฒนาจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ พัฒนาเป็นสคิปต์เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบผลปรากฏว่าได้รับการรับรองว่า มีความสอดคล้องกับเนื้อหา และวัตถุประสงค์การเรียนรู้เหมาะสมที่จะนำไปใช้กับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายได้
2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยแบบทดสอบก่อน และหลังเรียนโดยใช้สื่อประเภทพอดแคสต์ ประกอบการเรียนการสอน ผลปรากฏว่านักเรียนมีคะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนการเรียน
3. ความพึงพอใจของนักเรียนต่อการรับชมสื่อประเภทพอดแคสต์ อยู่ในระดับมากทุกรายการ

อภิปรายผลการวิจัย

หลังจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับชมพอดแคสต์ เรื่อง กำเนิดเกาหลี และอาณาจักรโชซอนโบราณ ได้คะแนนจากแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สูงกว่าก่อนเรียน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพอดแคสต์มีส่วนช่วยให้นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องราวประวัติศาสตร์เกาหลี โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยอภิปรายผลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. การพัฒนาเป็นสื่อพอดแคสต์เริ่มต้นวางเค้าโครงเรื่อง ประกอบด้วย ชี้นำเนื้อหาเพื่อกระตุ้นความสนใจตำนานพันกุน เนื้อหา มีการบอกเล่าเรื่องราวการทำสงคราม และการพัฒนาอาณาจักร และขั้นสรุปหลังจากก่อสร้างอาณาจักรโชซอนเป็นผลสำเร็จ ความเจริญก้าวหน้าส่งผลกระทบต่อคนเกาหลีในปัจจุบัน ทั้ง 3 ขั้นตอนนี้เป็นดำเนินการบรรยายโดยผู้วิจัย พร้อมกันมีรูปภาพประกอบการบรรยายด้วย ซึ่งเนื้อหาของพอดแคสต์นั้นใช้เวลาบรรยายประมาณ 3 นาที ถึงแม้ว่าการผลิตสื่อพอดแคสต์จะมีอุปสรรคปัญหาตามแนวคิดของ Miksen (2008) ได้กล่าวไว้ว่า การผลิตพอดแคสต์อาจต้องใช้เวลามาก ในการอัดรายการ ตัดต่อ กำหนดทิศทางของรายการ การคิดรูปแบบการนำเสนอ และการเข้าถึงผู้ฟัง แต่ผู้วิจัยศึกษา และเรียนรู้ขั้นตอนการผลิตสื่อจนพบว่า พอดแคสต์ เป็นสื่อที่มีคุณภาพ เข้าถึงง่าย ไม่เสียค่าใช้จ่าย ตามแนวคิดของ ศรีณย์ โรจนโสธร (2563) กล่าวไว้ว่า พอดแคสต์คือรายการที่เผยแพร่ผ่านเสียงทางแพลตฟอร์มออนไลน์ อาจจะมีการเชิญแขกเข้ามาร่วมพูดคุย เล่าเรื่องราว หรือสัมภาษณ์ โดยมีจุดเด่นคือสามารถกำหนดผู้ฟังได้อย่างเฉพาะเจาะจง มีต้นทุนต่ำ รวมถึงยังมีโอกาสเติบโตสูง

2. การพัฒนาแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกำหนดไว้จำนวน 20 ข้อ แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพแบบทดสอบดังกล่าว ผลปรากฏว่า แบบทดสอบสามารถนำไปใช้ได้ จากนั้นผู้วิจัยนำแบบทดสอบไปใช้กับนักเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเพื่อวิเคราะห์คุณภาพแบบทดสอบ โดยหาค่าความยากง่าย (p) และค่าอำนาจจำแนก (r) ข้อใดที่มีค่าความยากมากกว่าหรือเท่ากับ 0.2 ถือว่าใช้ได้ โดยได้แบบทดสอบที่สามารถนำไปใช้ได้กับกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 10 ข้อ จากนั้นนำแบบทดสอบไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างก่อนเรียนได้ค่าเฉลี่ย 4.20 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานได้ 1.79 แล้วให้ชมพอดแคสต์ แล้วทำแบบทดสอบหลังเรียนได้ค่าเฉลี่ย 8.73 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานได้ 1.63 โดยมีค่า t-test เท่ากับ -11.08 ผลปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนหลังเรียนสูง เนื่องจากนักเรียนได้รับการเรียนรู้เนื้อหาเกาหลี และอาณาจักรโชซอนโบราณจากสื่อพอดแคสต์

สอดคล้องกับแนวคิดของ ไพศาล หวังพานิช (2533: 209) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คือ คุณลักษณะและความสามารถของบุคคลอันเกิดจากการเรียนการสอนเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และประสบการณ์การเรียนรู้ที่เกิดจากการฝึกอบรม หรือการสอน

3. ความพึงพอใจสื่อพอดแคสต์ เรื่อง กำเนิดเกาหลี และอาณาจักรโชซอนโบราณ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก ทุกรายการโดยเฉพาะ 1) น้ำเสียงประกอบการบรรยาย 2) บทสรุปชัดเจน เข้าใจง่าย 3) ระยะเวลาเหมาะสม 4) รับรู้จากการศึกษาประวัติศาสตร์ที่เป็นรากฐานความภาคภูมิใจของชาวเกาหลี สอดคล้องกับข้อเสนอของ Tsagkias, Larson, Weerkamp, & de Rijke (2008) ได้ศึกษาวิเคราะห์เนื้อหาการพูดของผู้จัดรายการพอดแคสต์ โดยต้องกำหนดเนื้อหารายการให้ชัดเจน มีผู้ดำเนินรายการที่มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหา ประกอบกับมีศิลปะการพูดที่เหมาะสม มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ฟังรายการ และต้องรู้จักสร้างสรรค์ ออกแบบส่วนประกอบของรายการเพื่อกระตุ้นความสนใจของผู้ชมให้เข้าถึงรายการด้วย ประกอบกับ ดวงธิดา ราเมศวร์ (ม.ป.พ. : 187-188) บันทึกไว้ว่า เกาหลีได้ถือเป็นประเทศที่ประสบความสำเร็จทางเศรษฐกิจสูงประเทศหนึ่ง เพราะมีฐานะทางเศรษฐกิจเป็นอันดับที่ 3 ในเอเชียรองจากญี่ปุ่น และจีน นอกจากนี้ วิชัย แสงดาวฉาย (2555) เขียนบทความเกี่ยวกับประเทศเกาหลีไว้ว่า เกาหลีได้มีอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจได้อย่างรวดเร็วภายใน 1-2 ทศวรรษ เป็นประเทศที่มีระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยมที่เข้มแข็งและใหญ่โต มีระบบโครงสร้างพื้นฐานที่ดี

จะเห็นได้ว่าการศึกษาประวัติศาสตร์เกาหลีผ่านสื่อพอดแคสต์ ก่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาทั้งผู้วิจัยได้เรียนรู้กระบวนการในการผลิตสื่อ เห็นข้อเสนอแนะแล้วนำไปพัฒนาปรับปรุงให้สื่อขึ้นไปมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจเรื่องราวประวัติศาสตร์เกาหลี ซึ่งเป็นประเทศที่มีความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อสร้างความตระหนักให้เกิดขึ้นกับนักเรียนที่จะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไปในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการทำวิจัย

- 1.1 ผู้ผลิตพอดแคสต์ควรพัฒนาบุคลิกภาพ และใช้น้ำเสียงขณะบรรยายให้น่าสนใจมากกว่านี้
- 1.2 ควรจัดหาอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการผลิตพอดแคสต์ เพื่อให้สื่อดังกล่าวมีคุณภาพ และสร้างความน่าสนใจไม่ใช่นักเรียนของโรงเรียนมัธยมสาธิตฯ เพียงเท่านั้น แต่สามารถเผยแพร่ไปยังผู้ที่สนใจได้กว้างขวางขึ้นจนเป็นที่ยอมรับ

1.3 หน่วยงานควรจัดอบรมกระบวนการผลิตสื่อพอดแคสต์ให้กับอาจารย์ เพื่อพัฒนาตนเองในการสร้างสื่อการเรียนการสอนที่หลากหลายให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรพัฒนาเป็นสื่อในรูปแบบอื่นที่หลากหลาย และรองรับแพลตฟอร์มในโซเชียลมีเดียเพื่อให้เข้าถึงนักเรียนตามความสนใจ

2.2 ควรพัฒนาวิชาสังคมศึกษาในรูปแบบการจัดรายการพอดแคสต์เพื่อเป็นแหล่งการเรียนรู้

เอกสารอ้างอิง

- ดวงธิดา ราเมศวร์. (ม.ป.พ.). **ประวัติศาสตร์อารยธรรมเอเชียเกาหลี**. กรุงเทพฯ: ยูโรปา เพรส.
- นุจรีย์ ผิวงาม. (2554). การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการคิดเชิงมโนทัศน์วิชาภาษาไทยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่ได้รับการสอนโดยการออกแบบการเรียนรู้แบบย้อนกลับ (Backward Design) กับการสอนตามคู่มือครู. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการมัธยมศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- น้ำลิน เทียมแก้ว. (2561). การศึกษาความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการ สำนักวิทยบริการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประจำปีการศึกษา 2560. งานวิจัยสำนักวิทยบริการ. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปาริชาติ สังข์ขาว. (2551). ความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการใช้บริการห้องสมุดมหาวิทยาลัยศรีปทุม. การศึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ไพศาล หวังพานิช. (2533). **การวัดผลการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิชัย แสงดาวฉาย. (2555). เกาหลี: จากมุมมองของผู้ผ่านไปเยือน. สืบค้นเมื่อ 16 มีนาคม 2566. จาก <https://socanth.tu.ac.th/blogs/vichai-korea-2555/>.
- วีระชัย โชคมุกดา. (2555). **ประวัติศาสตร์เกาหลี**. กรุงเทพฯ: ยิปซี.
- ศรัณย์ โรจนโสธร. (2563). ทำความรู้จัก Podcast สื่อที่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีคุณภาพ. สืบค้นเมื่อ 16 มีนาคม 2566. จาก <https://www.thumbsup.in.th/podcast-brand-advertising>.
- อาลี ปรียากร. (2560). การศึกษาแนวทางการผลิตรายการกระจายเสียงเพื่อเผยแพร่ผ่านรูปแบบรายการพอดแคสต์ในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขานิเทศศาสตร์และนวัตกรรม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Fernandez, V., Polit, S. U., Simo, P., Polit, U., & Simo, P. (2015). **Past, Present, and Future of Podcasting in Higher Education**. *New Frontiers of Educational Research*, (April 2016), 305-330. <https://doi.org/10.1001/978-3-642-55352-3>.
- Miksen, C. (2008). **The Disadvantages of Podcasts in Businesses**. Retrieved February 10, 2018, from <http://bit.ly/2lukSd7>.
- Tsagkias, M., Larson, M., Weerkamp, W., & de Rijke, M. (2008). **PodCred: A Framework for Analyzing Podcast Preference**. *Proceedings of the 2nd ACM Workshop on Information Credibility on the Web*, Napa Valle< 67-74. <https://doi.org/10.1145/1458527.1458545>.

