วารสารชัยพฤกษ์ภิรมย์
Jayaphruekpirom Journal

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 (มกราคม - เมษายน 2568)
Vol. 7 No. 1 (January - April 2025)

ISSN 2985-217X (Online)

วารสารชัยพฤกษ์ภิรมย์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

Jaraphruekpirom Journal
Humanities and Social Sciences
Nakhonratchasima Rajabhat University

ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 (มกราคม – เมษายน 2568)
Vol. 7 No. 1 (January – April 2025)

วารสารชัยพฤกษ์ภิรมย์
Jayaphruekpirom Journal
ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 (มกราคม–เมษายน 2568)
Vol. 7 No. 1 (January–April 2025)

วัตถุประสงค์

วารสารชัยพฤกษ์ภิรมย์ตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิชาการทางด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ซึ่งมีขอบเขตสาขาวิชาทางด้านสังคมศาสตร์ทั่วไป (General Social Sciences) ศิลปะทั่วไปและมนุษยศาสตร์ (General Arts and Humanities) รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (Political Science and Public Administration) ภาษาและวรรณกรรม (Language and Literature) และการศึกษา (Education) และหรือที่เกี่ยวข้องกับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์นี้ เป็นสื่อกลางการแลกเปลี่ยนความรู้ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์สำหรับคณาจารย์ ผู้ทรงคุณวุฒิ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา และนักวิชาการ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย พัฒนาและส่งเสริมให้เกิดผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่องและสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้จริงอันก่อเกิดประโยชน์แก่สังคมโดยรวม

สำนักงานวารสาร

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
340 ถนนสุรนารายณ์ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดนครราชสีมา 30000
โทร. 044 009009 ต่อ 3602, 3621 โทรสาร. 044 256103
อีเมล: jppj@nrru.ac.th

ที่ปรึกษากองบรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริวดี วิวิธคุณากร คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

บรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.เศรษฐวัฒน์ โชควรกุล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

บรรณาธิการผู้ช่วย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรสิริ วิมลธรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

กองบรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.บัญชา วิทยอนันต์ วิทยาลัยนครราชสีมา
รองศาสตราจารย์ ดร.อัครพนท์ เนื้อไม้หอม มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันชัย สุขตาม มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ เวชกามา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสกสรรค์ สนวา มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคณาภูมิ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุษกร จันท์เทวนุมาส มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วุธยา สืบเทพ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทองไมย์ เทพราม มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
ดร.บัญญัติ อนนท์จารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

เจ้าหน้าที่ประจำกองบรรณาธิการ

นางจุติมา เติมสิริทิพรัตน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
นางสาวนิดา เจริญทนัง มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความก่อนตีพิมพ์ (Peer review)

ศาสตราจารย์ ดร.ศุภกรณ์ ดิษฐพันธุ์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.บัญชา วิทยอนันต์	วิทยาลัยนครราชสีมา
รองศาสตราจารย์ ดร.กานดา เต๊ะขันหมาก	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
รองศาสตราจารย์ ดร.วระเดช ภาวัตเวคิน	มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนะ ปัญญาภา	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
รองศาสตราจารย์วีณา วีสเพ็ญ	นักวิชาการอิสระ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ณัฐวัฒน์ บัวทอง	วิทยาลัยกฎหมายและการปกครอง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภธัช ศรีวิพัฒน์	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เลอสันต์ ฤทธิขันธ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสฐียร ทั่งทองมะดัน	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (นครราชสีมา)
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญชู ชูศรี	มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จนัญญา งามเนตร	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมัย วรรณอุดร	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หลี่ เหรินเหลียง	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญชู ภูศรี	มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กีรติ ธนะไชย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์กิตติพงษ์ สุวรรณสน	มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนตรี หลินภู	มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประสาร ศรีพงษ์เพลิด	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัศนีย์ ทองศิลป์	มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จนัญญา งามเนตร	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณฐาพัชร์ วรพงศ์พัชร์	สถาบันเทคโนโลยีภาคตะวันออกแห่งสุวรรณภูมิ
ดร.ธนพล เอกพจน์	มหาวิทยาลัยนเรศวร
ดร.จิณณพัต โรจนวงศ์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
ดร.กฤต โสดาลี	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ดร.จักรี ศรีจารุเมธีญาณ	มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
อาจารย์ กัลยาวีร์ อนนท์จารย์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
ดร.ณัฐพล โยธา	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
ดร.วรสรณ์ เนตรทิพย์	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา คำผา	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรัฐิพร ไทยงูเหลือม	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะนันท์ ทรงสุนทรวัฒน์	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งโรจน์ พงศ์กิจวิทูร	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กนิษฐา พุทธเสถียร	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วรกุล เชวงกูล	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สถิต จำเริญ	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
ดร.วิกานดา ชัยรัตน์	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
ดร.หทัยวรรณ มณีวงษ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
ดร.ศักดิ์ดา นาสองสี	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

บทบรรณาธิการ

วารสารชัยพฤกษ์ภิรมย์ Jaraphruekpirom ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม-เมษายน 2568 วารสารฉบับนี้ได้รับการยอมรับจากนักวิชาการหลากหลายมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ และมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ได้ให้ความสนใจส่งบทความด้านการศึกษาและด้านรัฐประศาสนศาสตร์ มาตีพิมพ์เผยแพร่ จำนวน 8 บทความ โดยบทความส่วนใหญ่เป็นบทความวิจัย มีกระบวนการศึกษาวิจัยอย่างเป็นระบบ มีการวิเคราะห์และทดลองใช้แนวคิดและทฤษฎีเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและการพัฒนาองค์การ จำนวน 7 เรื่อง ได้แก่ ความต้องการศึกษาต่อหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทยมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด การพัฒนาคลินิกการวิจัย วัดและประเมิน เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยทางไกลในประเทศไทย: การวิจัยแบบผสานวิธีระหว่างการวิจัยที่ใช้การทดลองกับการศึกษาแบบพหุกรณี วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ผลการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเพิ่มความสนใจทางด้านการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะนักทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา แนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลตามการรับรู้ของประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกระชาย อำเภอครบุรี จังหวัดนครราชสีมา และนวัตกรรมการพัฒนาครูนวัตกรบนฐานการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้บูรณาการกลุ่มสาระการเรียนรู้และกระบวนการโค๊ชออนไลน์ นอกจากนี้แล้วยังมีบทความวิชาการ ที่เรียบเรียงจากผลงานทางวิชาการ ในลักษณะที่เป็นการวิเคราะห์ วิจารณ์ หรือเสนอแนวคิดใหม่ ๆ จากพื้นฐานทางวิชาการนั้น ๆ จำนวน 1 เรื่อง ได้แก่ การบริหารการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืนในยุคดิสรัปชัน

กองบรรณาธิการขอขอบคุณผู้เขียนทุกท่านที่ให้ความสนใจและให้ความไว้วางใจนำบทความที่มีคุณค่าอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาในสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มาตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารชัยพฤกษ์ภิรมย์ รวมทั้งขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์สละเวลาในการพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาบทความต่อผู้เขียนซึ่งทำให้ผู้อ่านได้อ่านบทความที่มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าผู้อ่านทุกท่านจะได้รับประโยชน์จากบทความต่าง ๆ ในวารสารฉบับนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.เศรษฐวัฒน์ โชควรกุล)
บรรณาธิการวารสารชัยพฤกษ์ภิรมย์

สารบัญ

นวัตกรรมการพัฒนาครูนวัตกรบนฐานการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม การเรียนรู้บูรณาการกลุ่มสาระการเรียนรู้และกระบวนการโค๊ชออนไลน์
แขก บุญมาทัน 1

ผลการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเพิ่มความสนใจทางด้านการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์
จุฑามณี มะลิหวล และวิกานดา ชัยรัตน์ 17

แนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลตามการรับรู้ของประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกระชาย อำเภอครบุรี จังหวัดนครราชสีมา
ทวีทรัพย์ บุญนิวัฒน์ และพิมพ์พจี บรรจงปรุ 29

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะนักทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา
ภรปภัช เกินกลาง พิมพ์พจี บรรจงปรุ และวิวัฒน์ สังขโห 49

การบริหารการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืนในยุคดิสรัปชัน
วชิรวัชร งามละม่อม 67

วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา
สุกฤตา เก่าจอหอ และพิมพ์พจี บรรจงปรุ 81

การพัฒนาคลินิกการวิจัย วัดและประเมิน เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยทางไกลในประเทศไทย: การวิจัยแบบผสานวิธีระหว่างการวิจัยที่ใช้การทดลองกับการศึกษาแบบพหุกรณี
ศิริรัตน์ จำแนกสาร และสมเกียรติ แก้วเกาะสะบ้า 97

ความต้องการศึกษาต่อหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
เชอร์รี่ เกษมสุขสำราญ เมตตา ฟองฤทธิ์ ชมบุญ สุทธิปัญโญ ชาญยุทธ สอนจันทร์ อนันตศักดิ์ พลแก้วเกษ และอุไรวรรณ สิงห์ทอง 113

นวัตกรรมการพัฒนาครูนวัตกรบนฐานการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้บูรณาการกลุ่มสาระการเรียนรู้และกระบวนการโค๊ชออนไลน์

INNOVATION IN DEVELOPING INNOVATORS TEACHER BASED ON RESEARCH AND DEVELOPMENT OF LEARNING INNOVATIONS, INTEGRATING SUBJECT AREAS AND ONLINE COACHING PROCESSES

แขก บุญมาทัน
KHAK BOONMATUN
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
FACULTY OF EDUCATION, PHETCHABUN RAJABHAT UNIVERSITY
จังหวัดเพชรบูรณ์
PHETCHABUN PROVINCE

Received: March 3, 2025
Revised: March 31, 2025
Accepted: April 7, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาความต้องการจำเป็น 2. สร้างนวัตกรรมการพัฒนาครูนวัตกร 3. ศึกษาผลการทดลองใช้นวัตกรรม 4. ศึกษาระดับความพึงพอใจของครูนวัตกร ด้วยการวิจัยและพัฒนา 4 ระยะ ดังนี้ 1. การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูนวัตกรกับนักศึกษาครู 155 คน ด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นด้วยวิธี Modified Priority Needs Index 2. สังเคราะห์ข้อมูลเพื่อสร้าง (ร่าง) นวัตกรรมการพัฒนาครูนวัตกรและประเมินความถูกต้อง และความเหมาะสมกับผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ด้วยแบบประเมิน 3. ศึกษาผลการทดลองใช้นวัตกรรมกับกลุ่มทดลอง 2 กลุ่ม ๆ ละ 25 คนวัดหลังพัฒนาและเปรียบเทียบด้วยค่าทีแบบอิสระ เครื่องมือ คือ 1) นวัตกรรม 2) แบบประเมินทักษะ 4. ศึกษาระดับความพึงพอใจของกลุ่มทดลองด้วยแบบสอบถามความพึงพอใจ วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า 1. ความต้องการจำเป็นมีค่า PNImodified อยู่ระหว่าง 0.34-0.41 คือ เทคนิคการกำหนดโจทย์วิจัยตามกลุ่มสาระการเรียนรู้และการเขียนรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ 2. นวัตกรรมการพัฒนาครูนวัตกรบนฐานการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้บูรณาการกลุ่มสาระการเรียนรู้และกระบวนการโค๊ชออนไลน์ ประกอบด้วย 9 ส่วน คือ 1) ความเป็นมาและความสำคัญ 2) แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐาน 3) หลักการ 4) วัตถุประสงค์ 5) เนื้อหา 14 หน่วย 6) วิธีการพัฒนา 7) การวัดและประเมินผล 8) บทบาทผู้เกี่ยวข้อง 9) เอกสารที่เกี่ยวข้อง 3. ทักษะด้านนวัตกรรมการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้หลังการพัฒนาของกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4. ความพึงพอใจของครูนวัตกรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{x}$ = 4.69, S.D.= 0.24)

คำสำคัญ: ครูนวัตกร กลุ่มสาระการเรียนรู้ กระบวนการโค๊ชออนไลน์

ABSTRACT

This research aimed to 1. investigate the needs for developing innovators teacher, 2. design an innovation for innovators teacher development, 3. examine the effectiveness of the

implemented innovation, and 4. assess the satisfaction levels of participating teachers. The study employed a research and development (R&D) methodology comprising four phases: 1. A needs assessment was conducted with 155 pre-service teachers using a questionnaire. The data were analyzed using the Modified Priority Needs Index. 2. Data synthesis was carried out to construct a draft of the innovative teacher development model, which was subsequently validated for accuracy and appropriateness by five experts using an evaluation form. 3. The developed innovation was implemented with two experimental groups, each consisting of 25 participants. Post-intervention assessments were conducted and compared using independent t-tests. The research instruments included the innovation package and a skill assessment form. 4. The satisfaction of the participants was evaluated using a satisfaction questionnaire and analyzed using mean and standard deviation.

The research findings revealed the following 1. The PNImodified values ranged from 0.34 to 0.41, with the highest needs identified in research question formulation based on learning areas and the writing of complete research reports. 2. The developed innovation was based on research and innovation development for integrated learning, combined with an online coaching process. The innovation comprised nine components: background and significance, theoretical foundations, principles, objectives, content (14 modules), development process, assessment and evaluation, roles of stakeholders, and related documents. 3. The experimental group demonstrated significantly higher learning innovation skills based on subject areas than the control group at the 0.01 level of significance. 4. The participants' satisfaction with the innovation was at the highest level ($\overline{x}$ = 4.69, S.D.= 0.24).

Keywords: INNOVATORS TEACHER, SUBJECT AREAS, ONLINE COACHING PROCESSES

บทนำ

ครูเป็นบุคคลสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จึงควรได้รับการพัฒนาด้วยกระบวนการที่เสริมสร้างและปรับเปลี่ยนให้มีความรู้ (Knowledge) ทักษะในการทำงาน (Skill) และทัศนคติ (Attitude) สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในหมวด 4 แนวการจัดการศึกษาที่กล่าวว่า การปฏิรูปการเรียนรู้ถือว่าเป็นหัวใจของการปฏิบัติการศึกษาและหมวด 7 ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา กล่าวถึงระบบและกระบวนการผลิตและพัฒนาครูให้มีคุณภาพและมาตรฐาน

การพัฒนาครูที่ผ่านมาสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2558: 70) ระบุว่า มีปัญหาเกี่ยวกับ 1) ยังไม่มีหน่วยงานหลักทำหน้าที่ดูแลกำกับติดตาม และซ้ำซ้อน 2) ระบบการนิเทศติดตามช่วยเหลือครูมีความอ่อนแอ 3) หลักสูตรการพัฒนาครูไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็น 4) การใช้นวัตกรรมเดิม ๆ ไม่ตรงตามความต้องการของครู มีเวลาน้อย ไม่เหมาะสมกับเนื้อหา ใช้การบรรยาย ขาดการเชื่อมโยงกับห้องเรียน เน้นทฤษฎีมากกว่าปฏิบัติ 5) สถานที่อบรม ส่วนใหญ่เป็นห้องโรงแรมหรือสถาบันอุดมศึกษา เป็นการดึงครูออกจากห้องเรียน 6) ขาดระบบการติดตามผลหลังการอบรม 7) ครูขาดแรงจูงใจในพัฒนาเพื่อคุณภาพผู้เรียน เมื่อพิจารณาด้านคุณภาพการศึกษาของประเทศไทยจากโครงการประเมินสมรรถนะนักเรียนมาตรฐานสากล (PISA) ซึ่งจัดโดยองค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (OECD) พบว่า ปี 2565 คณิตศาสตร์มี คะแนนเฉลี่ย 394 คะแนน ลดลงจาก 419 คะแนนในปี 2561 วิทยาศาสตร์มีคะแนนเฉลี่ย 409 คะแนน ลดลงจาก 426 คะแนนในปี 2561 และการอ่านมีคะแนนเฉลี่ย 379 คะแนน ลดลงจาก 393 คะแนนในปี 2561 (ธราธร รัตนนฤมิตศร, 2566) ปัญหาดังกล่าวนี้ อรรณพ จีนะวัฒน์ (2559: 136) ได้เสนอแนะวิธีการแก้ปัญหาว่า ควรมีการส่งเสริมพัฒนาครู โดยหน่วยส่งเสริมต้อง

ตระหนักถึงความต้องการจำเป็นที่แท้จริง ดังนี้ 1) การอบรมวิชาเฉพาะสำหรับการเริ่มต้นเป็นครู 2) สิ่งตอบแทนที่เป็นความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ 3) ได้รับการยอมรับในสถานะภาพและความเป็นมืออาชีพ 4) จัดการกับการเปลี่ยนแปลง 5) เป็นผู้รอบรู้ในสาระวิชา 6) พัฒนาทักษะใหม่ ๆ 7) ธำรงรักษาความมีคุณธรรมจริยธรรม

วงจรของระบบครูประกอบไปด้วย การผลิต และการพัฒนา โดยเฉพาะการผลิตครูเพื่อให้มีคุณลักษณะตามความต้องการของสังคมในปัจจุบัน คือ ครูนวัตกร (พิณสุดา สิริรังธศรี, 2557) ผู้วิจัยเป็นผู้สอนในคณะครุศาสตร์ ได้เล็งเห็นความจำเป็นในการพัฒนานักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูขั้นเต็มรูปสู่การเป็นครูนวัตกรที่สามารถออกแบบการสร้างนวัตกรรมเกี่ยวกับวิธีการสอน สื่อการสอน การวัดและประเมินผลที่เกิดจากการคิดสร้างสรรค์เพื่อนำไปใช้ในการเรียนการสอนและเกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ต่อผู้เรียน โดยใช้โรงเรียน/ห้องเรียนเป็นฐานในการพัฒนาผ่านระบบออนไซต์และออนไลน์ในรูปแบบของโค๊ชที่มีการนำระบบออนไลน์มาใช้และช่วยให้การเรียนรู้สะดวกขึ้น สามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา เช่น การใช้แอปพลิเคชัน LINE ผ่านกลุ่มแชทเพื่อการสื่อสาร แลกเปลี่ยนความรู้และส่งการบ้าน (Suthiwartnarueput et al., 2021) การโค้ชออนไลน์จึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยโค๊ชให้คำแนะนำและสะท้อนผลการเรียนรู้ได้แบบเรียลไทม์ (Trust & Horrocks, 2022) และนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูสามารถเข้าถึงคำแนะนำได้ง่ายขึ้น (Hall & Gornik, 2020) เนื้อหาในการพัฒนาเป็นเนื้อหากลุ่มสาระการเรียนนรู้ เน้นการปฏิบัติชิ้นงานอย่างต่อเนื่อง มีการกำกับติดตามตลอดเวลา เกิดผลผลิตคือ ครูสามารถผลิตนวัตกรรมการเรียนรู้และการเขียนรายงานการวิจัยนวัตกรรมได้อย่างถูกต้อง ดังนั้นนวัตกรรมการพัฒนาครูนี้จึงก่อให้เกิดประโยชน์กับครูและผู้เรียนอย่างแท้จริง เป็นการยกระดับครูตามมาตรฐานวิชาชีพ สามารถนำผลงานไปใช้ในการเลื่อนวิทยฐานะของครูให้สูงขึ้น ผู้วิจัยจึงต้องการสร้างนวัตกรรมการพัฒนาครูนวัตกรบนฐานการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้บูรณาการกลุ่มสาระการเรียนรู้และกระบวนการโค๊ชออนไลน์เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาครู ผู้เรียนให้เก่ง ดีและมีความสุขตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

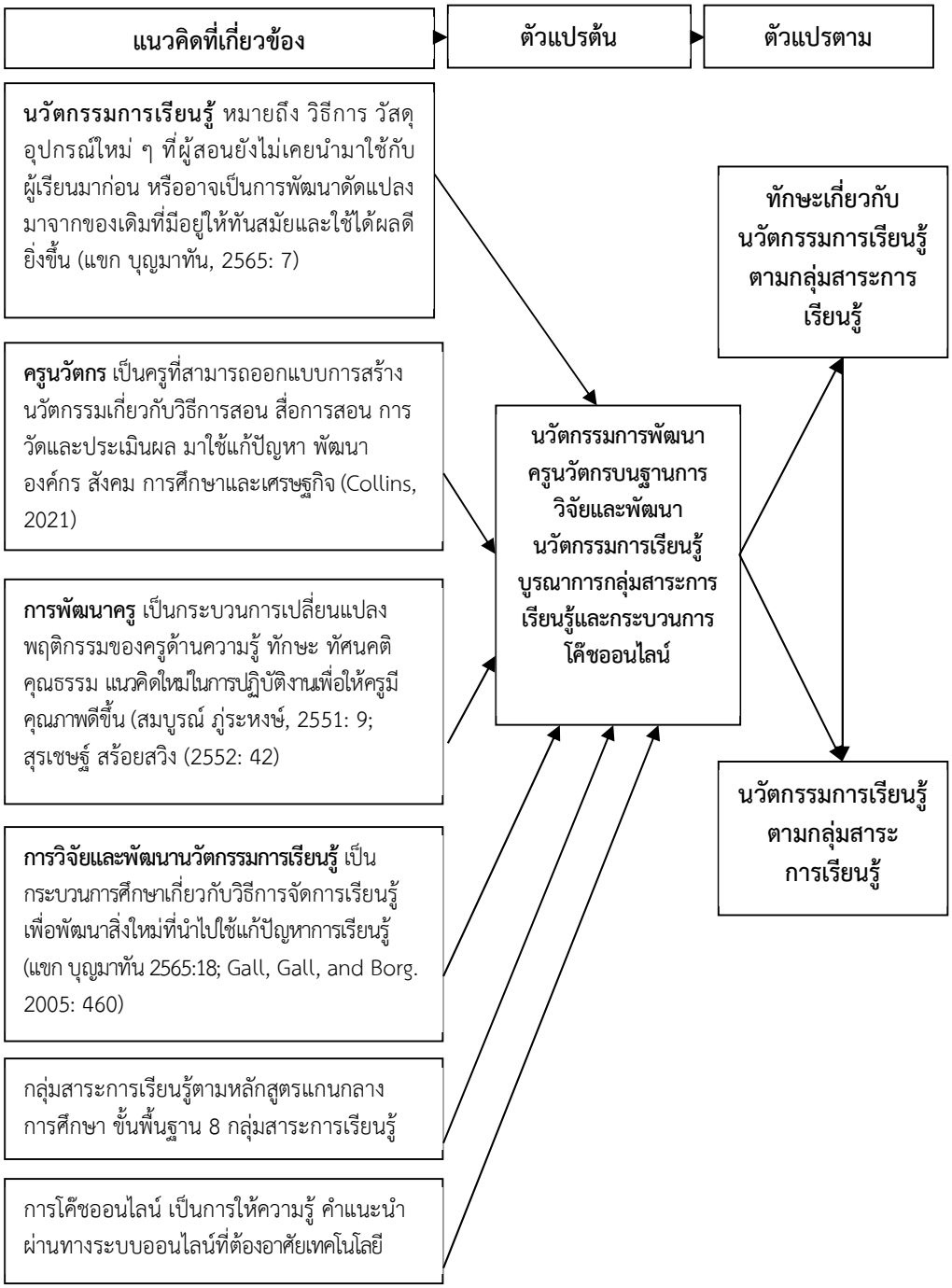
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูนวัตกรบนฐานการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้บูรณาการกลุ่มสาระการเรียนรู้และกระบวนการโค๊ชออนไลน์
2. เพื่อสร้างนวัตกรรมการพัฒนาครูนวัตกรบนฐานการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้บูรณาการกลุ่มสาระการเรียนรู้และกระบวนการโค๊ชออนไลน์
3. เพื่อศึกษาผลการทดลองใช้นวัตกรรมการพัฒนาครูนวัตกรบนฐานการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้บูรณาการกลุ่มสาระการเรียนรู้และกระบวนการโค๊ชออนไลน์
4. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของครูนวัตกรที่มีต่อนวัตกรรมการพัฒนาครูนวัตกรบนฐานการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้บูรณาการกลุ่มสาระการเรียนรู้และกระบวนการโค๊ชออนไลน์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับนวัตกรรม การพัฒนาครู การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ กลุ่มสาระการเรียนรู้ กระบวนการโค๊ชและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ สรุปได้ว่า นวัตกรรมเป็นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในทางปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (OECD, 2018, p. 20) นวัตกรรมการเรียนรู้อาจเป็นวิธีการ วัสดุ อุปกรณ์ใหม่ ๆ ที่ผู้สอนยังไม่เคยนำมาใช้กับผู้เรียนหรือดัดแปลงจากของเดิมที่มีอยู่ให้ทันสมัยและใช้ได้ผลดียิ่งขึ้น เพื่อช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้ ความคิด และพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวร (แขก บุญมาทัน, 2565: 7) ครูผู้สร้างนวัตกรรมเรียกว่า ครูนวัตกรที่หมายถึง ครูที่สามารถออกแบบการสร้างนวัตกรรมเกี่ยวกับวิธีการสอน สื่อการสอน การวัดและประเมินผล ที่เกิดจากการคิดสร้างสรรค์ที่ไม่ได้ผ่านการทดลองใช้ นำไปใช้ในการเรียนการสอนและเกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียน ส่วนการพัฒนาครูใช้วิธีการประชุม อบรม สัมมนา การไปศึกษาดูงาน

ส่วนเนื้อหาเป็นความรู้พื้นฐาน การจัดการสอนในห้องเรียน การพัฒนาขาดความต่อเนื่องเพื่อแก้ปัญหาการพัฒนาครู ผู้วิจัยจึงนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามระเบียบวิธีการวิจัยแบบการวิจัยและพัฒนา (Research& Development: R&D) 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูนวัตกรบนฐานการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้บูรณาการกลุ่มสาระการเรียนรู้และกระบวนการโค๊ชออนไลน์เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Research: R_1)

กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเต็มรูปที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 155 คน กำหนดขนาดตามตาราง Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูนวัตกรบนฐานการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้บูรณาการกลุ่มสาระการเรียนรู้และกระบวนการโค๊ชออนไลน์ มีค่าความตรง โดยใช้ค่า IOC. (Index of item objective - congruence) = 0.8-1.0 ค่าความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาช (Cronbach) พบว่า ด้านเนื้อหา ในส่วนสภาพที่เป็นจริงมีค่าความเชื่อมั่น = 0.73 ด้านเนื้อหา ในส่วนสภาพที่พึงประสงค์มีค่าความเชื่อมั่น = 0.93 ด้านวิธีการในการพัฒนา ในส่วนสภาพที่เป็นจริงมีค่าความเชื่อมั่น = 0.77 ด้านวิธีการในการพัฒนา ในส่วนสภาพที่พึงประสงค์มีค่าความเชื่อมั่น = 0.92

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเป็นผู้แจกแบบสอบถามและรับกลับทั้งทางออนไลน์ และไปรษณีย์

การวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาฐาน และการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นโดยใช้วิธี Modified Priority Needs Index

ระยะที่ 2 การสร้างนวัตกรรมการพัฒนาครูนวัตกรบนฐานการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้บูรณาการกลุ่มสาระการเรียนรู้และกระบวนการโค๊ชออนไลน์เป็นการพัฒนา (Development: D_1)

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอน คือ 1) วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากระยะที่ 1 เพื่อสร้าง (ร่าง) นวัตกรรมการพัฒนาครูนวัตกรบนฐานการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้บูรณาการกลุ่มสาระการเรียนรู้และกระบวนการโค๊ชออนไลน์ 2) การประเมินความถูกต้องและความเหมาะสมในการนำไปใช้

ผู้ให้ข้อมูล เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เลือกแบบเจาะจงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยกำหนดคุณสมบัติ ดังนี้ เป็นคณาจารย์มหาวิทยาลัยด้านคุณธรรม จริยธรรม จำนวน 1 คน ด้านหลักสูตรและการสอน จำนวน 1 คน กลุ่มวัดและการประเมินผลและวิจัย จำนวน 2 คน ด้านกลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 1 คน โดยปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปและมีความสมัครใจเข้าร่วมการวิจัยตลอดโครงการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบประเมินความถูกต้อง และความเหมาะสมในการนำไปใช้เกี่ยวกับ (ร่าง) นวัตกรรมการพัฒนาครูนวัตกรบนฐานการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้บูรณาการกลุ่มสาระการเรียนรู้และกระบวนการโค๊ชออนไลน์ มีค่า IOC = 0.8-1.0 แบบประเมินความถูกต้องในการนำไปใช้เกี่ยวกับ (ร่าง) นวัตกรรมการพัฒนาครูนวัตกรฯ มีค่าความเชื่อมั่น = 0.88 แบบประเมินความเหมาะสมในการนำไปใช้เกี่ยวกับ (ร่าง) นวัตกรรมการพัฒนาครูนวัตกรฯ มีค่าความเชื่อมั่น = 0.90

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการประชุมทางออนไลน์

การวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 3 ศึกษาผลการทดลองใช้นวัตกรรมการพัฒนาครูนวัตกรบนฐานการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้บูรณาการกลุ่มสาระการเรียนรู้และกระบวนการโค๊ชออนไลน์ เป็นการวิจัยเชิงทดลอง (Research: R_2)

มีสมมุติฐานการวิจัยคือ ครูนวัตกรกลุ่มทดลองมีทักษะด้านนวัตกรรมการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้หลังใช้นวัตกรรมการพัฒนาครูนวัตกรบนฐานการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้บูรณาการกลุ่มสาระการเรียนรู้และกระบวนการโค๊ชออนไลน์สูงกว่ากลุ่มควบคุม

ผู้ถูกทดลอง เป็นนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเต็มรูปที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 50 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ๆ ละ 25 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Sampling) โดยใช้สาขาวิชาเป็นหน่วยสุ่ม ดังนี้ กลุ่มทดลองประกอบด้วยนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สาขาคณิตศาสตร์ และภาษาอังกฤษ คือ โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 10 คน โรงเรียนเพชรพิทยาคม จำนวน 15 คน รวม 25 คน กลุ่มควบคุม ประกอบด้วย นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูสาขาภาษาไทย และวิทยาศาสตร์โรงเรียนเมืองเพชรบูรณ์ จำนวน 10 คน และ โรงเรียนวิทยานุกูลนารี จำนวน 15 คน รวม 25 คน จัดกลุ่มโดยการนำคะแนนปลายภาครายวิชา การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้มาเปรียบเทียบก่อนทดลองใช้นวัตกรรมด้วยการทดสอบทีแบบอิสระ (t-Independent) พบว่า ทั้ง 2 กลุ่ม มีทักษะด้านการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน และทำการสุ่มเพื่อกำหนดกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง คือเครื่องมือ 2 ชนิด 1) นวัตกรรมการพัฒนาครูนวัตกรฯ และเอกสารประกอบนวัตกรรม 2) แบบประเมินทักษะด้านนวัตกรรมฯ เป็นการประเมินตามแนวคิดการประเมินตามสภาพจริง โดยใช้ชิ้นงานด้วยคะแนนรูบริค จำนวน 4 ข้อ ๆ ละ 5 คะแนน รวม 20 คะแนน มีค่า IOC. = 0.8-1.00 ค่าความเชื่อมั่น = 0.80

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการวิจัยเชิงทดลองตามแบบแผนการทดลอง 2 กลุ่ม วัดหลังเรียน ดังนี้

E = O_1 T O_{15}

C = O_1 ~T O_{15}

เมื่อ E หมายถึง กลุ่มทดลอง, C หมายถึง กลุ่มควบคุม

O_1, O_{15} หมายถึง การประเมินผลการทดลองก่อนทดลอง, หลังทดลอง

T หมายถึง การทดลองตามนวัตกรรม, ~ T หมายถึง การนิเทศแบบปกติ

การวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างหลังทดลองระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมด้วยค่าทีแบบอิสระ (t-test Independent)

ระยะที่ 4 ศึกษาระดับความพึงพอใจของครูนวัตกรที่มีต่อนวัตกรรมการพัฒนาครูนวัตกรบนฐานการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้บูรณาการกลุ่มสาระการเรียนรู้และกระบวนการโค๊ชออนไลน์ เป็นการพัฒนา (Development: D_2)

กลุ่มตัวอย่าง เป็นนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 25 คน เป็นกลุ่มทดลองในระยะที่ 3

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจของครูนวัตกรที่มีต่อนวัตกรรมการพัฒนาครูนวัตกร มีค่า IOC. = 1.00 ค่าความเชื่อมั่น = 0.95

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยให้ผู้ถูกทดลองดำเนินการหลังการทดลองใช้นวัตกรรม

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูนวัตกรบนฐานการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้บูรณาการกลุ่มสาระการเรียนรู้และกระบวนการโค๊ชออนไลน์ ดังตารางที่ 1-2

ตารางที่ 1 การจัดลำดับความต้องการจำเป็นด้านเนื้อหา (N = 155)

ด้านเนื้อหา	สภาพที่เป็นจริง (D)	สภาพที่พึงประสงค์ (I)	ความต้องการจำเป็น		
			(I-D)	(I-D)/D	ลำดับ
1. การวิเคราะห์หลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ	4.17	4.97	0.80	0.19	9
2. การพัฒนาวิธีการจัดการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.10	4.99	0.89	0.22	7
3. การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีที่ใช้ประกอบการจัดการเรียนรู้	4.14	4.98	0.84	0.20	8
4. การพัฒนาเครื่องมือและวิธีการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้	4.14	4.91	0.77	0.19	9
5. การวิเคราะห์ปัญหาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.19	4.92	0.73	0.17	10
6. เทคนิคการกำหนดโจทย์วิจัยตามกลุ่มสาระการเรียนรู้	3.50	4.93	1.43	0.41	1
7. เทคนิคการตั้งชื่อวิจัย	3.82	4.89	1.07	0.28	4
8. เทคนิคการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	3.90	4.92	1.02	0.26	5
9. เทคนิคการตั้งสมมติฐาน	4.04	4.92	0.88	0.22	7
10. เทคนิคการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย	4.15	4.86	0.71	0.17	10
11. การออกแบบประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	3.83	4.96	1.13	0.30	3
12. การออกแบบ สร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	3.98	4.92	0.94	0.24	6
13. การออกแบบวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	4.24	4.95	0.71	0.17	10
14. การออกแบบการเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล	4.15	4.94	0.79	0.19	9
15. การเขียนโครงร่างการวิจัย	4.44	4.94	0.50	0.11	11
16. การขอจริยธรรมการวิจัย	3.01	3.06	0.05	0.02	14
17. การเขียนรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์	3.61	4.83	1.22	0.34	2
18. การเขียนบทความวิจัย	2.98	3.06	0.08	0.03	13
19. การเผยแพร่โดยการนำเสนอผลการวิจัยและโปสเตอร์	2.97	3.11	0.14	0.05	12
20. การเขียนบทความวิชาการ	3.09	3.09	0.00	0.00	15

ตารางที่ 1 การจัดลำดับความต้องการจำเป็นด้านเนื้อหามีความต้องการจำเป็น โดยมีค่า PNImodified อยู่ระหว่าง 0.00-0.41 เมื่อจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นด้านเนื้อหาที่มีความจำเป็นมากที่สุด 5 อันดับ

ได้แก่ เทคนิคการกำหนดโจทย์วิจัยตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ การเขียนรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ การออกแบบประชากรและกลุ่มตัวอย่างเทคนิคการตั้งชื่อวิจัย เทคนิคการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตารางที่ 2 การจัดลำดับความต้องการจำเป็นด้านวิธีการในการพัฒนา (N = 155)

ด้านวิธีการในการพัฒนา	สภาพที่เป็นจริง (D)	สภาพที่พึงประสงค์ (I)	ความต้องการจำเป็น		
			(I-D)	(I-D)/D	ลำดับ
1. ศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง	3.52	3.37	-0.15	-0.04	10
2. อบรมให้ความรู้แบบออนไซท์	3.23	4.92	1.69	0.52	7
3. อบรมให้ความรู้แบบออนไลน์	2.97	4.92	1.95	0.66	1
4. ให้ปฏิบัติกิจกรรมโดยมีพี่เลี้ยงแนะนำ	3.00	4.90	1.90	0.63	3
5. มีพี่เลี้ยงแนะนำทั้งทางออนไซท์และออนไลน์ (ตลอดเวลา)	3.80	4.95	1.16	0.31	8
6. มีการส่งงานและตรวจงานทันทีทางออนไลน์	3.19	4.95	1.76	0.55	5
7. มีพี่เลี้ยงติดตามงานทางออนไลน์	3.00	4.65	1.64	0.54	6
8. มีการสอนความรู้เพิ่มเติม	3.00	4.94	1.94	0.65	2
9. มีเอกสารตัวอย่าง	3.10	4.94	1.84	0.59	4
10. มีช่องทางการติดต่อและส่งงานที่หลากหลาย	3.90	4.08	0.20	0.05	9

ตารางที่ 2 การจัดลำดับความต้องการจำเป็นด้านวิธีการในการพัฒนา ความต้องการจำเป็น โดยมีค่า PNImodified อยู่ระหว่าง -0.04-0.66 เมื่อจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นด้านวิธีการในการพัฒนา ที่มีความจำเป็นเรียงจากมากที่สุด 5 อันดับ ได้แก่ อบรมให้ความรู้แบบออนไลน์ มีการสอนความรู้เพิ่มเติม ให้ปฏิบัติกิจกรรมโดยมีพี่เลี้ยงแนะนำ มีเอกสารตัวอย่าง มีการส่งงานและตรวจงานทันทีทางออนไลน์

2. นวัตกรรมการพัฒนาครูนวัตกรบนฐานการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้บูรณาการกลุ่มสาระการเรียนรู้และกระบวนการโค๊ชออนไลน์ ประกอบด้วย 9 ส่วน คือ 1. ความเป็นมาและความสำคัญคือ นวัตกรรมนี้เป็นเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาครูที่ส่งผลต่อการยกระดับความรู้ของผู้เรียนอันเป็นประโยชน์กับผู้เรียน ครูนวัตกร สถานศึกษา และเศรษฐกิจของชาติ (ลดการซื้อสื่อประกอบการเรียน) 2. แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐาน 3. หลักการของนวัตกรรม 5 ข้อ ดังนี้ 3.1 การพัฒนาทักษะการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้บนฐานของกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ 3.2 มุ่งพัฒนาครูนวัตกรในบริบทการปฏิบัติงานจริง 3.3 สร้างเครือข่ายการยกระดับครูสู่ครูนวัตกรผ่านระบบการพัฒนาทั้งทางออนไซท์และออนไลน์ 3.4 มุ่งพัฒนาครูนวัตกรเพื่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างแท้จริง 3.5 มุ่งพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) 4. วัตถุประสงค์ของนวัตกรรม 5 ข้อ ดังนี้ 4.1 เพื่อพัฒนาครูนวัตกร 4.2 เพื่อสร้างเครือข่ายการพัฒนาครูเชิงพื้นที่ 4.3 เพื่อสร้างรูปแบบการปฏิบัติการพัฒนาครูของคณาจารย์ระดับอุดมศึกษาในการยกระดับครูเชิงพื้นที่ 4. 4 เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูเชิงพื้นที่ 4.5 เพื่อสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยเน้นพื้นที่เป็นฐาน 5. เนื้อหาประกอบด้วย 14 หน่วย ดังนี้ 5.1 สร้างแรงจูงใจ มโนทัศน์เกี่ยวกับครูนวัตกรและการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ 5.2 การกำหนดโจทย์วิจัยจากการวิเคราะห์หลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ 5.3 เอกสารและงานวิจัย

ที่เกี่ยวข้อง 5.4 สมมุติฐานและกรอบแนวคิดในการวิจัย 5.5 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 5.6 เครื่องมือจัดกระทำ 5.7 เครื่องมือวัดผล 5.8 แผนการจัดการเรียนรู้ 5.9 การเก็บรวบรวมข้อมูล 5.10 การวิเคราะห์ข้อมูล 5.11 โครงร่างการวิจัย 5.12 การนำเสนอข้อมูล 5.13 รายงานการวิจัย 5.14 นำเสนอผลงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 6. วิธีการที่ใช้ในการพัฒนา คือ 6.1 แบบออนไซท์ 6.2 แบบออนไลน์ 6.3 ช่องทางการติดต่อที่หลากหลาย 6.4 การโค๊ชออนไลน์ 7. การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ด้วยคะแนนรูบริค โดยใช้ชิ้นงาน 8. บทบาทผู้เกี่ยวข้อง 9. เอกสารที่เกี่ยวข้อง มีผลการประเมินความถูกต้องและความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.52, S.D. = 0.18, $\bar{X}$ = 3.872, S.D. = 0.13)

3. ผลการทดลองใช้นวัตกรรมการพัฒนาครูนวัตกรบนฐานการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้บูรณาการกลุ่มสาระการเรียนรู้และกระบวนการโค๊ชออนไลน์ นำเสนอ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบทักษะด้านนวัตกรรมการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้หลังการพัฒนาครูนวัตกรฯ ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม (N=25)

ทักษะ	N	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.	t	p
กลุ่มทดลอง	25	20	17.56	2.45	3.86	0.00**
กลุ่มควบคุม	25	20	14.88	2.45		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 ทักษะด้านนวัตกรรมการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้หลังการพัฒนาครูนวัตกรฯ กลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. ผลการศึกษาความพึงพอใจของครูนวัตกรที่มีต่อนวัตกรรมการพัฒนาครูนวัตกรฯ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของครูนวัตกรที่มีต่อนวัตกรรมการพัฒนาครูนวัตกรบนฐานการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้บูรณาการกลุ่มสาระการเรียนรู้และกระบวนการโค๊ชออนไลน์ (N=25)

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. องค์ประกอบของนวัตกรรม	3.60	0.58	**มาก**
2. หลักการของนวัตกรรม	4.76	0.83	มากที่สุด
3. วัตถุประสงค์ของนวัตกรรม	4.88	0.44	มากที่สุด
4. เนื้อหาของนวัตกรรม	4.40	0.50	มาก
5. การจัดกิจกรรม	4.84	0.62	มากที่สุด
6. บทบาทพี่เลี้ยง	4.88	0.44	มากที่สุด
7. กระบวนการโค๊ชออนไลน์	4.40	0.50	มาก
8. การวัดและประเมินผลของนวัตกรรม	4.92	0.28	มากที่สุด
9. ความรู้ที่ได้รับ	4.92	0.28	มากที่สุด
10. ทักษะการทำนวัตกรรม	4.88	0.44	มากที่สุด

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
11. ผลงานที่ได้รับ	4.84	0.62	มากที่สุด
12. การประยุกต์ใช้กับงานที่รับผิดชอบ	4.72	0.74	มากที่สุด
13. การประยุกต์ใช้กับกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น	4.92	0.28	มากที่สุด
14. การประยุกต์ใช้กับชีวิตประจำวัน	4.40	0.50	มาก
15. ความมั่นใจในการเป็นนวัตกรผลิตนวัตกรรม	4.92	0.40	มากที่สุด
รวมทั้งสิ้น	**4.69**	**0.24**	**มากที่สุด**

จากตาราง 4.6 ความพึงพอใจของครูนวัตกรที่มีต่อนวัตกรรมการพัฒนาครูนวัตกรฯ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.69, S.D. = 0.24)

อภิปรายผล

1. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูนวัตกรบนฐานการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้บูรณาการกลุ่มสาระการเรียนรู้และกระบวนการโค๊ชออนไลน์ด้านเนื้อหา พบว่า การศึกษาความจำเป็นในการพัฒนาจะทำให้พบสิ่งที่ผู้รับการพัฒนาต้องการโดยการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่พึงประสงค์ ทำให้ทราบพื้นฐานของผู้เข้ารับการพัฒนาว่ามีประสบการณ์หรือได้รับการพัฒนาในเรื่องใดมากน้อยเพียงใด ซึ่งเป็นผลดีต่อกระบวนการพัฒนา ทำให้ประหยัดเวลาและสามารถคัดสรรเนื้อหาที่สำคัญและจำเป็นต่อผู้พัฒนาได้สอดคล้องกับ กวินทร์เกียรติ นนธ์พละ (2560: 98) วิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการ เป็นการวิจัยแบบผสม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาศักยภาพที่จำเป็นสำหรับข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการ อมรรัตน์ ดอนพิลา (2566: 2-3) วิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาทักษะดิจิทัลของครู ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ส่วนเนื้อหาเป็นกลุ่มสาระการเรียนรู้โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สอดคล้องกับอมรรัตน์ ดอนพิลา (2566: 2-3) วิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูในศตวรรษที่ 21 ครูอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูนวัตกร ด้านวิธีการในการพัฒนา เช่น การให้ความรู้ทางออนไลน์ มีพี่เลี้ยงแนะนำ มีเอกสารตัวอย่าง มีการส่งงานและตรวจงานทันทีทางออนไลน์ เป็นการพัฒนาที่ไม่ดึงครูออกจากโรงเรียน เน้นพัฒนาในพื้นที่โรงเรียน โดยพี่เลี้ยงหรือโค๊ชร่วมให้ความรู้และปฏิบัติจริงในโรงเรียน และหากพบปัญหาหรือต้องการคำแนะนำสามารถปรึกษาโค๊ชได้ตลอดเวลา เช่น เข้าพบ ช่องทางไลน์ เฟสบุ๊ค โทรศัพท์ อีเมล การพัฒนาครูมีความต่อเนื่องและนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพอย่างจริงจัง สอดคล้องกับ อัจศรา ประเสริฐสิน, เทพสุดา จิวตระกูล และจอย ทองกล่อมศร. (2560: 79) วิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางการจัดการนวัตกรรมทางการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนและการทำวิจัยของครู พบว่า แนวทางการจัดการนวัตกรรมทางการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาการสอนและการทำวิจัยของครู คือ 1. การจัดการอบรมความรู้ 2. การส่งเสริมสนับสนุนอุปกรณ์และเทคโนโลยี 3. การจัดเวทีนำเสนอผลงานเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4. นโยบายส่งเสริมการใช้นวัตกรรมในชั้นเรียน 5. สร้างแรงจูงใจให้ครูในการสร้างนวัตกรรม เช่น การให้รางวัล โสภิดา โมงกระโทก และมานิตย์ อรรคชาติ. (2566) วิจัยเรื่อง ความคาดหวังต่อการเรียนออนไลน์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาพบว่า นักศึกษามีความคาดหวังต่อการเรียนออนไลน์ อยู่ในระดับมากแต่ยังไม่สอดคล้องกับวชิรารัตน์ นิรันดร์เตชาภัทร์.(2563) วิจัยเรื่อง ปัญหาการเรียนออนไลน์ของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาที่พบว่า ผู้เรียนมีอุปสรรคการเรียนออนไลน์ ดังนี้ ด้านเวลา ใช้เวลาผลิต

งานนานกว่าที่กำหนดไว้ ด้านสิ่งแวดล้อม สถานที่ เนื่องจากมีเสียงรบกวนทำให้การทำงานสะดุด ด้านความชำนาญในการใช้เครื่องบันทึกเสียง การตัดต่อ การดาวน์โหลดคลิป เป็นต้น

2. นวัตกรรมการพัฒนาครูนวัตกรบนฐานการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้บูรณาการกลุ่มสาระการเรียนรู้และกระบวนการโค๊ชออนไลน์ ประกอบด้วย 9 ส่วน โดยเฉพาะด้านเนื้อหาที่มี 14 หน่วย ทำให้การพัฒนามีความชัดเจน เป็นขั้นตอน สามารถปฏิบัติงานจากรายวิชาที่รับผิดชอบได้จริงสอดคล้องกับวนิดา ภูชำนิ (2564: 2-3) ที่ดำเนินการวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะของครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21: กรณีโรงเรียนบ้านนาตาลคำข่า ซึ่งเป็นการวิจัยที่เน้นโรงเรียนเป็นฐานและแบ่งเนื้อหาที่ได้จากการศึกษาปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครู จำนวน 10 องค์ประกอบ 44 ตัวชี้วัด อัจศรา ประเสริฐสิน, เทพสุดา จิวตระกูล และจอย ทองกล่อมศร. (2560: 79) วิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางการจัดการนวัตกรรมทางการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนและการทำวิจัยของครู ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการจัดการนวัตกรรมทางการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนและการทำวิจัยของครูประกอบด้วย 7 ด้าน คือ 1. การจัดการอบรมความรู้ที่ทันสมัยเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม 2. การส่งเสริมสนับสนุนอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสม 3. การจัดเวทีนำเสนอผลงานเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4. มีนโยบายส่งเสริมการใช้นวัตกรรมในชั้นเรียน 5 มีงบประมาณจัดทำนวัตกรรม 6. กำหนดจำนวนนักเรียนแต่ละห้องให้มีความเหมาะสมกับจำนวนสื่อการเรียนรู้และ 7. สร้างแรงจูงใจให้ครูในการสร้างนวัตกรรม เช่น การให้รางวัล เป็นต้น รวมทั้งการใช้กระบวนการโค๊ชออนไลน์สอดคล้องกับ Dede et al, (2009) ดำเนินการวิจัยเรื่อง การวิจัยเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูออนไลน์ที่พบว่า การพัฒนาวิชาชีพครูผ่านระบบออนไลน์เน้นความสำคัญของการสร้างชุมชนการเรียนรู้แบบออนไลน์และการใช้เทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างการสอนและพัฒนาทักษะได้อย่างต่อเนื่อง โดยไม่ถูกจำกัดด้วยเวลาและสถานที่ และ Klaic et al, (2020) ดำเนินการวิจัยเรื่อง การส่งเสริมนวัตกรรมและการเรียนรู้ของทีมโดยใช้ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงที่เน้นทีมเป็นศูนย์กลาง: บทบาทของคุณภาพการทำงานเป็นทีมที่พบว่า การทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ครูสามารถสร้างแนวทางการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพได้ในอนาคต

3. ทักษะด้านนวัตกรรมการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้หลังการพัฒนาครูนวัตกรฯ กลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากครูนวัตกรนอกจากจะได้รับความรู้โดยเน้นกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบซึ่งถือว่าเป็นการพัฒนาตามบริบท สภาพจริงในการปฏิบัติงานของครูนวัตกร และนวัตกรรมที่ครูนวัตกรสร้างขึ้นสามารถนำมาใช้ในการแก้ปัญหาในชั้นเรียนได้จริง โดยตลอดระยะเวลาการพัฒนายังมีพี่เลี้ยงหรือโค๊ชที่ครูนวัตกรสามารถปรึกษา ขอคำแนะนำได้ตลอดเวลา ส่งผลต่อความมั่นใจ ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติกิจกรรมหรือการทำชิ้นงานให้สำเร็จตามกรอบเวลาที่กำหนดสอดคล้องกับกฤธยากาญจน์ โตพิทักษ. (2560: 1) ที่ดำเนินการวิจัยเรื่อง การวิจัยและพัฒนาศักยภาพครูด้านการประเมินการเรียนรู้ตามสภาพจริงโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ครูมีความรู้หลังการฝึกอบรมสูงกว่า ก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีทักษะหลังการฝึกอบรมสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70

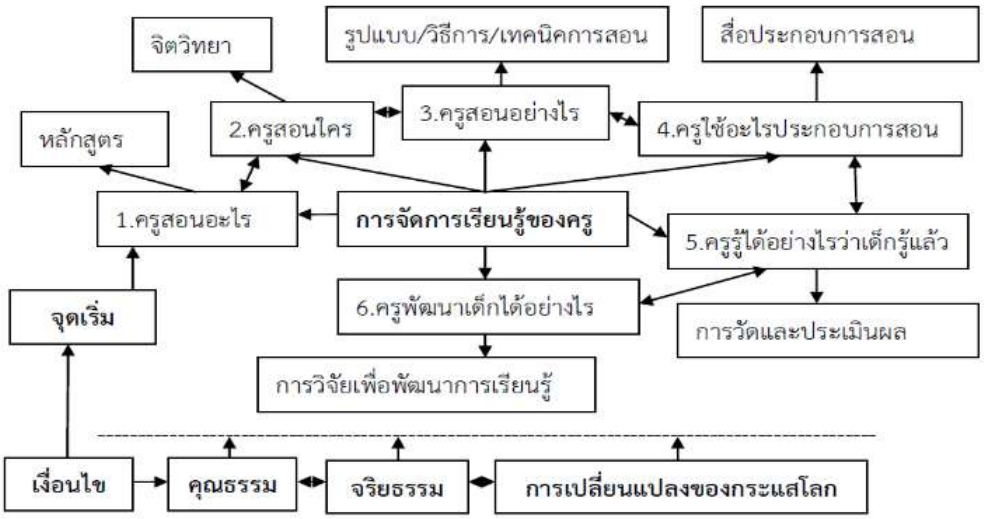
4. ความพึงพอใจของครูนวัตกรที่มีต่อนวัตกรรมการพัฒนาครูนวัตกรบนฐานการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้บูรณาการกลุ่มสาระการเรียนรู้และกระบวนการโค๊ชออนไลน์อยู่ในระดับมาก – มากที่สุดเนื่องจากเป็นการพัฒนาครูตามสภาพจริงที่ครูปฏิบัติงานโดยการให้ความรู้ สร้างแรงจูงใจในการเป็นครูนวัตกร และออกแบบเนื้อหาโดยเรียงลำดับตามกิจกรรมที่ปฏิบัติอย่างเป็นขั้นตอน ครูได้ฝึกปฏิบัติหรือผลิตชิ้นงานควบคู่ไปในการจัดการพัฒนาแต่ละหน่วย ทำให้ครูมีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติจนเกิดทักษะครูนวัตกร และหากมีข้อขัดข้อง สงสัย สามารถปรึกษาพี่เลี้ยงได้ตลอดเวลาส่งผลให้สามารถประยุกต์ใช้กับงานที่รับผิดชอบ กลุ่มสาระการเรียนรู้อื่นและมีความมั่นใจในการเป็นนวัตกรผลิตนวัตกรรมสอดคล้องกับน้ำเพชร เทศะบำรุงและคณะ (2565:

24) ที่วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการโค้ชเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนที่ส่งเสริมความสามารถในการรู้เท่าทันสื่อของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายและพบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการโค้ชฯ ในระดับมาก รุจิรา ศรีสุภา, พชรมน ซื่อสัจลือสกุล, วรยศ ชื่นสบาย, วิชมัย อิ่มวิเศษ และ แก้วตา ลีลาตระการกุล. (2564) วิจัยเรื่อง การพัฒนาบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับการจัดการเรียนการสอนตามรูปแบบ T5 โมเดลชุดภาษาและวัฒนธรรมจีนที่พบว่า ความพึงพอใจต่อบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์อยู่ในระดับมาก ธัญวิชญ์ ไตรรัตน์ (2564) วิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของนักกีฬาฟุตซอล โรงเรียนราชวินิตบางเขนสู่ความเป็นเลิศ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองนักเรียนและนักเรียนมีความพึง ในระดับมากที่สุด ปรีชา ขอวางกลาง (2566) วิจัยเรื่อง การพัฒนาความสามารถในการแต่งบทร้อยกรองกาพย์ยานี 11 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนราชสีมาวิทยาลัย โดยใช้แนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุกร่วมกับกิจกรรมวิถีไทย พบว่า ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด

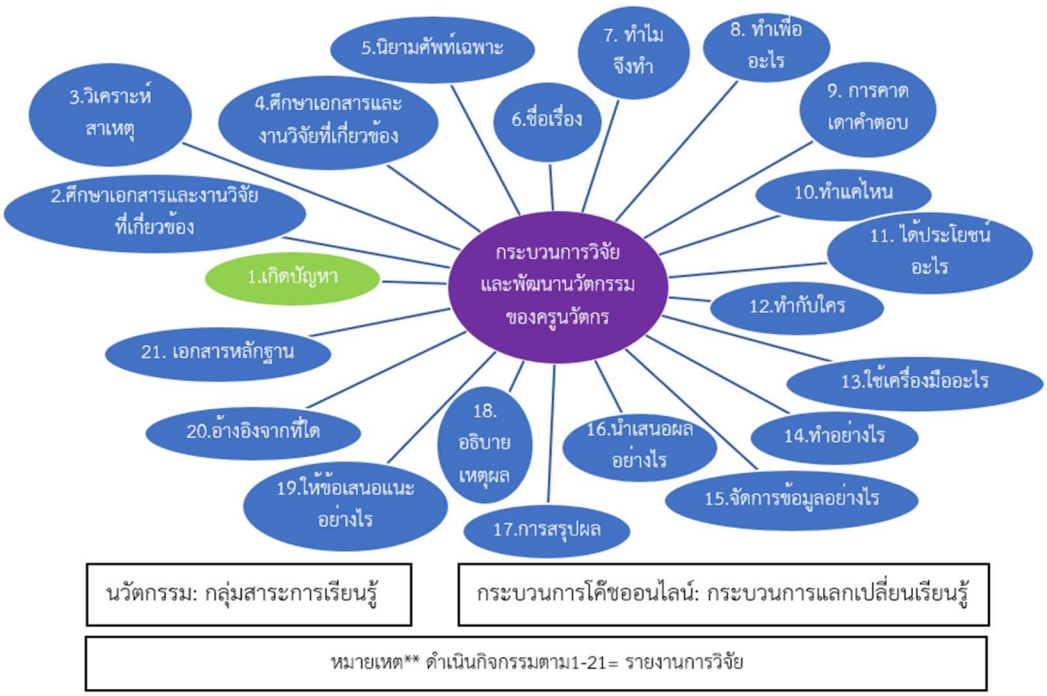
การสังเคราะห์องค์ความรู้เพื่อใช้ประโยชน์และต่อยอดองค์ความรู้ใหม่

ผลลัพธ์การวิจัยที่โดดเด่น คือ ครูสามารถสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบและนำไปใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยมีกระบวนการพัฒนาครูที่มีความแตกต่างจากเดิมคือ การพัฒนาครูในโรงเรียนหรือห้องเรียนอย่างต่อเนื่อง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ เกิดองค์ความรู้เพื่อใช้ประโยชน์และต่อยอดองค์ความรู้ใหม่ จำนวน 2 เรื่องคือ

1. มโนทัศน์เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของครูนวัตกร ดังภาพ 1



2. มโนทัศน์ด้านการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมของครูนวัตกร ดังภาพ 2



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้

1. โรงเรียนหรือหน่วยงานที่นำนวัตกรรมไปใช้ควรประสานเครือข่ายร่วมพัฒนา เช่น ผู้เชี่ยวชาญในระดับพื้นที่ หน่วยงานต้นสังกัด สถาบันอุดมศึกษา สถานศึกษา ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษารวมทั้งชุมชน เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของผู้เกี่ยวข้องก่อนการพัฒนาเพื่อความต่อเนื่องอย่างราบรื่น

2. สถานศึกษาที่นำนวัตกรรมไปใช้ควรได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษาโดยอาจกำหนดเป็นกรอบการดำเนินของครูหรือเป็นนโยบายของสถานศึกษาเพื่อเป็นแรงจูงใจในการพัฒนานวัตกรรมของครูนวัตกร

3. ในส่วนเนื้อหาที่ใช้ในการพัฒนาทั้ง 14 หน่วยนั้นอาจมีการประยุกต์ ดัดแปลง ลด หรือเพิ่มเติมได้ตามความรู้พื้นฐานของผู้เข้ารับการพัฒนา

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความคุ้มค่าในการนำนวัตกรรมการพัฒนาครูนวัตกรบนฐานการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้บูรณาการกลุ่มสาระการเรียนรู้และกระบวนการโค๊ชออนไลน์ไปใช้ ทั้งด้านความก้าวหน้าของครู ผู้เรียน การศึกษา สังคม และเศรษฐกิจ

2. ควรมีการศึกษาความพึงพอใจของผู้เรียนที่เรียนรู้จากนวัตกรรมที่ครูนวัตกรผลิต

3. ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาครูนวัตกรในระยะต่อไปเกี่ยวกับการเขียนบทความวิชาการ การขอจริยธรรมการวิจัย การเขียนบทความวิจัย การเผยแพร่โดยการนำเสนอผลการวิจัยและโปสเตอร์ การเขียนโครงร่างการวิจัย

4. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการนำปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้ในกระบวนการโค๊ชออนไลน์

เอกสารอ้างอิง

กฤธยากาญจน์ โตพิทักษ. (2560). การวิจัยและพัฒนาศักยภาพครูด้านการประเมินการเรียนรู้ตามสภาพจริง โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ปีที่ 13 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2560.*

กวินทร์เกียรติ นนธ์พละ. (2560). *การพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการ.* ฉะเชิงเทรา: ศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา.

แขก บุญมาทัน. (2565). *การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้.* เพชรบูรณ์: ดีดีการพิมพ์ และบรรจุภัณฑ์.

ธราธร รัตนนฤมิตศร. (2566). 'PISA 2565' วิกฤติการศึกษาไทย. *กรุงเทพธุรกิจ.*

ธัญวิชญ์ ไตรรัตน์. (2564). รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของนักกีฬาฟุตซอลโรงเรียนราชวินิตบางเขน สู่ความเป็นเลิศ. *วารสารชัยพฤกษ์ภิรมย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม–ธันวาคม 2564).*

น้ำเพชร เทศะบำรุงและคณะ. (2565). การพัฒนารูปแบบการโค้ชเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนที่ส่งเสริมความสามารถในการรู้เท่าทันสื่อของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย. *วารสารรามคำแหง ฉบับคณะศึกษาศาสตร์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2565.*

ปรีชา ขอวางกลาง. (2566). การพัฒนาความสามารถในการแต่งบทร้อยกรองกาพย์ยานี 11 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนราชสีมาวิทยาลัย โดยใช้แนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุกร่วมกับกิจกรรมวิถีไทย. *วารสารชัยพฤกษ์ภิรมย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 (มกราคม–มิถุนายน 2566).*

พิณสุดา สิริรังธศรี. (2557). *การยกระดับคุณภาพ "ครูไทยในศตวรรษที่ 21".* กรุงเทพฯ: มาตา การพิมพ์.

รุจิรา ศรีสุภา, พชรมน ชื่อสัจลือสกุล, วรยศ ชื่นสบาย, วิชมัย อิ่มวิเศษ และ แก้วตา ลีลาตระการกุล. (2564). การพัฒนาบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับการจัดการเรียนการสอนตามรูปแบบ T5 โมเดลชุดภาษาและวัฒนธรรมจีน. *วารสารชัยพฤกษ์ภิรมย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม–ธันวาคม 2564).*

วชิรารัตน์ นิรันดร์เตชาภัทร์. (2563). ปัญหาการเรียนออนไลน์ของนักศึกษาระดับอุดมศึกษา. *วารสารชัยพฤกษ์ภิรมย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม–ธันวาคม 2563).*

วนิดา ภูชำนิ. (2564). *การพัฒนาสมรรถนะของครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21: กรณีโรงเรียนบ้านนาตาลคำข่า.* สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สมบูรณ์ ภู่ระหงษ์. (2551). *แนวทางการพัฒนาครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2.* พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2558). *มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.

สุรเชษฐ์ สร้อยสวิง. (2552). *ความต้องการและแนวทางการพัฒนาครู โรงเรียนฝายกวางวิทยาคม อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา.* เชียงราย: มหาวิทาลัยราชภัฏเชียงราย.

โสภิดา โมงกระโทก และมานิตย์ อรรคชาติ. (2566). ความคาดหวังต่อการเรียนออนไลน์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. *วารสารชัยพฤกษ์ภิรมย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 (มกราคม–มิถุนายน 2566).*

อมรรัตน์ ดอนพิลา. (2566). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาทักษะดิจิทัลของครู ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร.* สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อรรณพ จีนะวัฒน์. (2559). การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสานักงาน ส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพมหานคร การพัฒนาตนของผู้ประกอบวิชาชีพครู. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อัจศรา ประเสริฐสิน, เทพสุดา จิวตระกูล และจอย ทองกล่อมศร. (2560). การศึกษาแนวทางการจัดการนวัตกรรมทางการศึกษา ไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนและการทำวิจัยของครู. *วารสารบรรณศาสตร์ มศว ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2560.*

Collins, K.M., (2021). The methodological integrity of critical qualitative research: Principles to support design and research review. *Journal of Counseling Psychology, 68(3), 357–370. Retrieved 4 March 2021, from https://doi.org/10.1037/cou0000523.*

Dede, C., Jass Ketelhut, D., Whitehouse, P., Breit, L., & McCloskey, E. (2009). "A Research Agenda for Online Teacher Professional Development." *Journal of Teacher Education*, 60(1), 8-19.

Gall, Joyce P., Gall, M.D., and Borg, Walter R. (2005). *Applying Educational Research: a Practical Guide.* Boston: Pearson.

Hall, T., & Gornik, R. (2020). Online mentoring and coaching for teacher professional development: A social learning perspective. *Journal of Educational Change, 21*(3), 297-314.

Klaic, A., Burtscher, J. M., & Jonas, K. (2020). "Fostering Team Innovation and Learning by Means of Team-Centric Transformational Leadership: The Role of Teamwork Quality." *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93(1), 942-966.

Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement, Vol.30, pp. 607-610.*

OECD. (2018). *Oslo Manual 2018: Guidelines for Collecting, Reporting and Using Data on Innovation.* 4th Edition. Paris: OECD Publishing.

Suthiwartnarueput, T., Supasetseree, S., & Boonlong, P. (2021). The use of LINE application in Thai higher education: A case study. *Asian Journal of Distance Education, 16*(1), 22-36.

Trust, T., & Horrocks, B. (2022). The role of online coaching in preservice teacher education: A systematic review. *Journal of Digital Learning in Teacher Education, 38*(2), 85-101.

ผู้เขียนบทความ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.แขก บุญมาทัน อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
อีเมล khak.bo@hotmail.com

ผลการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเพิ่มความสนใจทางด้านการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์

THE EFFECT OF USING WITH GUIDANCE ACTIVITIES TO INCREASE STUDENTS' INTEREST IN LEARNING MATHAYOM 2 SURATHAMPITHAK SCHOOL

จุฑามณี มะลิหวล และวิกานดา ชัยรัตน์
JUTAMANEE MALIHUAL and WIKANDA CHAIRAT
สาขาจิตวิทยาการปรึกษาและการแนะแนว คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
DEPRTMENT OF COUNSELING AND GUIDANCE PSYCHOLOGY, FACULTY OF EDUCATION,
NAKHON RATCHASIMA RAJABHAT UNIVERSITY
จังหวัดนครราชสีมา
NAKHONRATCHASIMA PROVINCE

Received: October 18, 2024
Revised: November 21, 2024
Accepted: November 24, 2024

บทคัดย่อ

ปัจจุบันนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาส่วนใหญ่มีความสนใจในด้านการเรียนลดลง ซึ่งส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการพัฒนาทักษะต่าง ๆ ความสนใจในด้านการเรียนของนักเรียนลดลงเป็นปัญหาที่เกิดจากการขาดแรงจูงใจในการเรียนรู้ จึ้งต้องมีการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สามารถสร้างแรงจูงใจและเพิ่มความสนใจในด้านการเรียนของนักเรียน โดยใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวที่ปรับปรุงตามความสนใจและธรรมชาติของนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษา

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เปรียบเทียบความสนใจทางด้านการเรียนก่อนและหลังการทดลองการเข้าร่วมกิจกรรมแนะแนวของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ (2) เพื่อศึกษาความพึงพอใจทางด้านการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2/2 โรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1 ห้องเรียน จำนวนทั้งสิ้น 36 คน เป็นกลุ่มทดลอง ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ (1) แบบประเมินด้านความสนใจทางด้านการเรียน (2) ชุดกิจกรรมแนะแนวที่เพิ่มความสนใจทางด้านการเรียนทั้งหมด 6 กิจกรรม (3) แบบประเมินความพึงพอใจ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบน มาตรฐาน และค่าความเที่ยงทรง ผลวิจัยพบว่า (1) หลังจากการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวนักเรียนมีความสนใจทางด้านการเรียนสูงกว่าก่อนการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2) หลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเพิ่มความสนใจทางด้านการเรียน นักเรียนมีความสนใจทางด้านการเรียนเพิ่มขึ้นโดยมีค่าเฉลี่ย 3.77 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54

การใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเพิ่มความสนใจทางด้านการเรียน ช่วยลดความกังวลและความเครียดในการเรียน นักเรียนมีความตื่นเต้น สนุกสนาน กระตือรือร้น และมีความตั้งใจในการเรียนเพิ่มขึ้น ส่งผลให้นักเรียนรู้สึกมีความสุขและพึงพอใจกับการเรียน การพัฒนาชุดกิจกรรมแนะแนวที่ตอบสนองความสนใจของนักเรียนจึงเพิ่มความ

สนใจในการเรียนและกระตุ้นการมีส่วนร่วมของนักเรียนได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ
คำสำคัญ: การแนะแนว, ชุดกิจกรรมแนะแนว, ความสนใจทางด้านการเรียน

ABSTRACT

The experiment of joining guidance activities helps reduce anxiety and stress related to learning. Students become more excited, joyful, eager, and focused on their studies, leading to increased happiness and satisfaction with their learning experience. Developing guidance activities that cater to students' interests, therefore, boosts their academic interests and continuously stimulates their participation. This fosters a conducive learning environment and enables students to develop themselves effectively.

This research aimed to (1) compare academic interest before and after the experiment of joining guidance activities of Mathayom 2 students at Surathamphithak School, and (2) to increase academic interest of Mathayom 2 students. The sample group was Mathayom 2/2 students of Surathamphithak School, academic year 2024, consisting of 1 classroom, totaling 36 people, as the experimental group, selected by purposive sampling. The research instruments were (1) an assessment of academic interest, (2) a set of 6 guidance activities that increased academic interest, and (3) a satisfaction assessment form. The statistics used to analyze the data were mean and standard deviation. The research results found that (1) After using the guidance activity set, students had higher academic interest than before using the guidance activity set, with a statistically significant difference at the .05 level. (2) After using the guidance activity set to increase academic interest, students had increased academic interest.
Keywords: Guidance, Guidance activity, Academic interests

บทนำ

การเรียนรู้ของมนุษย์เกิดขึ้นได้จากหลากหลายปัจจัยนอกเหนือจากการพัฒนาส่วนบุคคลตามแนวทางการเลี้ยงดูของผู้ปกครองแล้ว มนุษย์สามารถเกิดการเรียนรู้ได้จากการศึกษาซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญที่ทำให้มนุษย์สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ผ่านการร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาทุกภาคส่วน ตลอดจนการให้ร่วมมือจากนักเรียนจึงจะทำให้การจัดการศึกษาเป็นไปได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพต่อตัวนักเรียนมากที่สุด การจัดการศึกษาให้กับนักเรียนท่ามกลางสภาวะของการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน จึงต้องคำนึงถึงนักเรียนเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ที่มุ่งหวังให้นักเรียนทุกช่วงวัย ได้รับการพัฒนาในทุกมิติ โดยกำหนดหลักการสำคัญไว้ คือ ต้องสร้างภูมิคุ้มกันให้กับนักเรียนและประชาชน ต้องสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนดำเนินการตามภารกิจด้วยความรับผิดชอบต่อตนเอง องค์กร ประชาชนและประเทศชาติ ตลอดจนดำเนินการตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อพัฒนานักเรียนไปสู่เป้าหมายของการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ (ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567, 2565)

การจัดกิจกรรมแนะแนวเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้รู้จักตนเอง รู้รักษ์สิ่งแวดล้อม สามารถกำหนดเป้าหมาย แก้ปัญหา และวางแผนชีวิตของตนเองได้ ช่วยให้ครูผู้สอนเข้าใจนักเรียนและสามารถให้คำปรึกษาผู้ปกครองเพื่อช่วยกันพัฒนานักเรียน โดยครูผู้สอนเป็นผู้จัดกิจกรรมที่หลากหลายตามความสนใจและธรรมชาติของนักเรียน ต้องคำนึงถึงสมรรถนะสำคัญของนักเรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์และการประเมินผลด้วย จึงเป็นการเรียนรู้ที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทั้งครูผู้สอนและนักเรียน ดังนั้น ความสนใจในการเรียนจึงเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่ควรเกิดขึ้นในระหว่างการจัดกิจกรรมแนะแนวด้วย เนื่องจากนักเรียนในปัจจุบันมีความสนใจที่แตกต่างกันไปหลากหลายด้าน ครูผู้สอนจึงมีบทบาทที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องจัดกิจกรรมโดยอาศัยการกระตุ้นความสนใจตลอดจนการเพิ่มความสนใจด้านการเรียนของนักเรียน เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และเกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่เป็นประโยชน์ต่อนักเรียน โดยอาศัยแนวทางการจัดกิจกรรมแนะแนว จากแนวการจัดกิจกรรมแนะแนวตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ซึ่งมีขอบข่ายองค์ประกอบด้านการศึกษา ให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองในด้านการเรียนอย่างเต็มศักยภาพ รู้จักแสวงหาและใช้ข้อมูลประกอบการวางแผนการเรียน หรือศึกษาต่อได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีนิสัยใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีวิธีการเรียนรู้ และสามารถวางแผนการเรียน หรือศึกษาต่อได้อย่างเหมาะสม (กระทรวงศึกษาธิการ. 2556, น. 2)

นักเรียนในปัจจุบันมีความสนใจในด้านการเรียนลดลง เนื่องจากความพัฒนาที่เกิดขึ้นในสังคมอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษา แม้ว่าจะส่งผลด้านบวกที่ทำให้นักเรียนสามารถเข้าถึงข้อมูลตามความสนใจด้านต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วและสะดวกยิ่งขึ้น แต่ก็ส่งผลด้านลบที่ทำให้นักเรียนมีความสนใจด้านการเรียนลดลงตามไปด้วย แรงจูงใจมีความสำคัญต่อความสำเร็จ โดยเฉพาะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ผ่านการจัดการศึกษาในรูปแบบกิจกรรมที่หลากหลาย และเริ่มจากสิ่งที่นักเรียนให้ความสนใจ ซึ่งอยู่ภายในตัวบุคคล (มัทนา เกษมจิต, กรกฎา นักคิ้ม, มฤษฎ์ แก้วจินดา, 2564) ดังนั้นความสนใจด้านการเรียนของนักเรียนในปัจจุบันเกิดขึ้นได้จากแรงจูงใจ ทั้งแรงจูงในภายใน อันเป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวของนักเรียน และแรงจูงใจภายนอกอันเป็นสิ่งผลักดันจากภายนอกตัวของนักเรียน ครูผู้สอนจึงต้องออกแบบการจัดกิจกรรมแนะแนวโดยใช้กระบวนการและวิธีการต่าง ๆ มากระตุ้นแรงจูงใจให้นักเรียนเกิดพฤติกรรมอันพึงประสงค์ ประกอบกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Abraham Maslow) ที่ให้หลักการว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

ความสนใจในด้านการเรียนของนักเรียนที่ลดลง อาจเกิดจากหลายปัจจัย ทั้งวิธีการสอนที่ไม่หลากหลาย หรือเนื้อหาที่เรียนไม่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันของนักเรียน ส่งผลให้เกิดปัญหาต่อการพัฒนาในด้านต่าง ๆ เช่น ความคิดสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือการแก้ไขปัญหาในชีวิต ตลอดจนทำให้นักเรียนไม่สามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่ การที่จะช่วยกระตุ้นและเพิ่มความสนใจในด้านการเรียนของนักเรียนได้ ครูผู้สอนต้องพัฒนาการจัดการเรียนการสอน หรือปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีความหลากหลายและน่าสนใจมากขึ้นตามความสนใจและธรรมชาติของผู้เรียน

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยในฐานะนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ที่ได้รับมอบหมายในการสอนรายวิชากิจกรรมแนะแนวของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ พบว่านักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์มีความสนใจในด้านการเรียนลดลงเช่นกัน โดยชุดกิจกรรมแนะแนวจะช่วยเสริมสร้างการรู้จักตนเอง รู้จักความสนใจและความถนัดของตนเอง และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกการตัดสินใจของการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อให้รับข้อมูลอย่างเพียงพอที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกการศึกษาต่อของผู้เรียน จึงส่งผลให้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง การใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเพิ่มความสนใจทางด้านการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ ตลอดจนเพื่อเป็นประโยชน์และแนวทางในการจัดกิจกรรมแนะแนวในปัจจุบันและอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวที่มีต่อความสนใจทางด้านการเรียนก่อนและหลังการทดลองการเข้าร่วมกิจกรรมแนะแนวของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2

2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจทางด้านการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 หลังการเข้าร่วมกิจกรรมแนะแนวของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง การใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเพิ่มความสนใจทางด้านการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ เป็นการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบและเพิ่มความสนใจทางด้านการเรียนให้กับนักเรียนซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นแนวทางการวิจัย ดังนี้

1. กิจกรรมแนะแนว
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
   2.1 ความสนใจ
   2.2 ทักษะการเร้าความสนใจ
   2.3 การเสริมแรง
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. กิจกรรมแนะแนว

กิจกรรมแนะแนวเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้รู้จักตนเอง รู้รักษ์สิ่งแวดล้อมสามารถคิดตัดสินใจ คิดแก้ปัญหา กำหนดเป้าหมาย วางแผนชีวิตทั้งในด้านการเรียนและอาชีพสามารถปรับตนได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังช่วยให้ครูรู้จักและเข้าใจผู้เรียน ทั้งยังเป็นกิจกรรมที่ช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่ผู้ปกครองในการมีส่วนร่วมพัฒนาผู้เรียน

1.1 หลักกิจกรรมแนะแนว

การจัดกิจกรรมแนะแนวต้องส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้อันจะนำไปสู่สมรรถนะที่สำคัญ 5 ประการ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 8 ประการ โดยนำไปบูรณาการในการจัดกิจกรรมตามลักษณะของกิจกรรมแนะแนวที่ระบุไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 อีกทั้งยังต้องส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะชีวิตโดยมุ่งจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ ความสนใจธรรมชาติของผู้เรียนและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่ตอบสนองจุดมุ่งหมายหลักสูตรแกนกลางศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ให้ครอบคลุมทั้งด้านการศึกษา ด้านอาชีพ รวมทั้งด้านส่วนตัวและสังคมเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้เรียนมีอิสระในการคิดและตัดสินใจด้วยตนเอง เรียนรู้ด้วยตนเองด้วยการปฏิบัติจนกระทั่งเกิดทักษะชีวิตตลอดจนครูทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม โดยมีครูแนะแนวเป็นพี่เลี้ยงปละประสานงาน

1.2 วัตถุประสงค์กิจกรรมแนะแนว

1.2.1 เพื่อให้ผู้เรียนรู้จัก เข้าใจ รักและเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น

1.2.2 เพื่อให้ผู้เรียนสามารถวางแผนการเรียน อาชีพ รวมทั้งการดำเนินชีวิตและสังคม

1.2.3 เพื่อให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

1.3 ขอบข่ายกิจกรรมแนะแนว

การจัดกิจกรรมแนะแนว มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้

1.3.1 ด้านการศึกษา ให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองในด้านการเรียนอย่างเต็มตามศักยภาพรู้จักแสวงหาและใช้ข้อมูลประกอบการวางแผน

1.3.2 ด้านอาชีพ ให้ผู้เรียนได้รู้จักตนเองในทุกด้าน รู้และเข้าใจโลกของงานอาชีพอย่างหลากหลาย มีเจคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต มีการเตรียมตัวสู่อาชีพ สามารถวางแผนเพื่อประกอบอาชีพตามที่ตนเองมีความถนัดและสนใจ

1.3.3 ด้านส่วนตัวและสังคม ให้ผู้เรียนรู้จักและเข้าใจตนเอง รักและเห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่น รักษ์สิ่งแวดล้อม มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีเจคติที่ดีต่อการมีชีวิตที่ดีคุณภาพ มีทักษะชีวิต และสามารถปรับตัวดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

1.4 แนวการจัดกิจกรรมแนะแนว

1.4.1 ศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการ ความสนใจ ธรรมชาติของผู้เรียน

1.4.2 วิเคราะห์สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูลของผู้เรียนเป็นรายบุคคล

1.4.3 กำหนดสัดส่วนของกิจกรรมแนะแนวให้ครอบคลุมด้านการศึกษา ด้านอาชีพและด้านส่วนตัวและสังคม โดยยึดสภาพปัญหา ความต้องการ ความสนใจ ตลอดจนธรรมชาติของผู้เรียนและเป้าหมายของสถานศึกษา โดยครู ผู้ปกครอง และผู้เรียนมีส่วนร่วม

1.4.4 กำหนดวัตถุประสงค์การจัดกิจกรรมแนะแนวของสถานศึกษา เป็นระดับการศึกษาและชั้นปี

1.4.5 ออกแบบการจัดกิจกรรมแนะแนว ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ การจัดกิจกรรมเวลาจัดกิจกรรม หลักฐานการทำกิจกรรม และการประเมินผล

1.4.6 จัดทำแผนการจัดกิจกรรมแนะแนวรายชั่วโมง ประกอบด้วย ชื่อกิจกรรม จุดประสงค์เวลา เนื้อหา/สาระ วิธีดำเนินกิจกรรม สื่อ/อุปกรณ์ และการประเมินผล

1.4.7 จัดกิจกรรมแนะแนวตามแผนการจัดกิจกรรมแนะแนวและประเมินผลการจัดกิจกรรม

14.8 ประเมินเพื่อตัดสินใจ และสรุปรายงาน

1.5 การประเมินกิจกรรมแนะแนว

การประเมินกิจกรรมแนะแนว ครูผู้จัดกิจกรรมแนะแนว ผู้เรียน และผู้ปกครอง มีภารกิจที่รับผิดชอบดังนี้ ครูผู้จัดกิจกรรมแนะแนว ผู้เรียน และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยครูผู้จัดกิจกรรมมีภารกิจในการวางแผนการประเมิน ดำเนินการประเมินนำผลการประเมินไปพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง และรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบผู้เรียนอาจมีส่วนร่วมในการวางแผนการประเมิน ประเมินตนเองและเพื่อน ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการประเมิน ประเมินผลการพัฒนาผู้เรียน โดยประสานร่วมมือกับครูผู้จัดกิจกรรม ประเมินบันทึก สรุปผลการพัฒนาและการปฏิบัติกิจกรรมของผู้เรียนการประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียน ครูผู้จัดกิจกรรมตรวจสอบเวลาการเข้าร่วมกิจกรรม และประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรมด้วยวิธีการที่หลากหลาย ตัดสินผลการประเมินเป็น “ผ่าน” และ “ไม่ผ่าน” ดังนี้

ผ่าน หมายถึง ผู้เรียนมีเวลาเข้าร่วมกิจกรรม ปฏิบัติกิจกรรม และมีผล/ชิ้นงาน/คุณลักษณะตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด

ไม่ผ่าน หมายถึง ผู้เรียนมีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมไม่ครบตามเกณฑ์ ไม่ผ่านการปฏิบัติกิจกรรมหรือมีผลงาน/ชิ้นงาน/คุณลักษณะไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด (กระทรวงศึกษาธิการ. 2556, หน้า 2-3)

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1 ความสนใจ

ความสนใจ (Attention) หมายถึง การรวมความคิด ความรู้สึก อารมณ์ (mental activity) ที่สิ่งใดสิ่งหนึ่ง ลักษณะของความสนใจมีดังนี้

2.1.1 ความสนใจแบ่งแยกได้ เป็นความสนใจที่สามารถแบ่งแยกได้ เมื่อต้องทำงานหลาย ๆ อย่างพร้อมกัน เช่น การขับรถยนต์ที่ต้องสังเกตทุกสิ่งทุกอย่างที่เปลี่ยนแปลงรอบตัวเรา

2.1.2 การเลือกสนใจ ในกรณีที่มีข้อมูลข่าวสารสองอย่างขึ้นไปเข้ามาพร้อม ๆ กัน เราสามารถที่จะเลือกสนใจข่าวสารใดข่าวสารหนึ่งได้ โดยไม่สนใจข่าวสารอื่น จะสังเกตเห็นว่าทั้งการแบ่งความสนใจและการเลือกสนใจเกี่ยวข้องกับงานสองสิ่งหรือมากกว่าสองสิ่งที่เกิดขึ้นพร้อม ๆ กัน อย่างไรก็ตามการแบ่งความสนใจ ต้องการให้เราแสดงความสนใจในทุก ๆ สิ่งของงาน ในทางตรงข้ามการเลือกความสนใจต้องการให้เรามุ่งความสนใจหรือรวมความสนใจไปที่สิ่งเดียว ถ้าเราเลือกให้ความสนใจสิ่งหนึ่งในเวลาเดียวกัน เราจะให้ความสนใจสิ่ง อื่นน้อยลง

2.1.3 การค้นหา เป็นการมุ่งความสนใจไปยังสิ่งที่เราสนใจในขอบเขตหรือบริเวณที่เป็นเป้าหมายเฉพาะ การค้นหาสิ่งที่เราสนใจมี 2 แบบ คือ Preattentive processing คือการค้นหาสิ่งที่อยู่ในพื้นที่ไม่ซับซ้อน สิ่งที่ค้นหามีความโดดเด่น และการค้นหาแบบที่ถัดมาคือ Focused Attention เป็นการค้นหาสิ่งที่อยู่ในพื้นที่ซับซ้อน ต้องอาศัยเวลาในการจำแนกแยกแยะ

2.2 ทักษะการเร้าความสนใจ

2.2.1 การเร้าความสนใจ (Stimulation) หมายถึง ความสามารถในการกระตุ้นให้นักเรียนเกิดความอยากรู้อยากเห็น สนใจที่จะเรียน หรือติดตามการเรียนการสอนตลอดเวลา ทักษะการเร้าความสนใจ จึงจำเป็นและสำคัญยิ่งสำหรับผู้สอนที่จะปรับปรุงกลวิธีในการสอนของตนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น กล่าวคือช่วยให้ผู้เรียนไม่เบื่อหน่ายในการเรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นในช่วงเวลาของการสอน ผู้สอนควรจะต้องพยายามใช้เทคนิคต่างๆ มากระตุ้นให้นักเรียนสนใจอยู่ตลอดเวลา คือ ตั้งแต่การสอนเริ่มต้นจนกระทั่งสิ้นสุดลง

2.2.2 จุดมุ่งหมายในการเร้าความสนใจ

1) สร้างพฤติกรรมที่ดีที่จะทำให้ผู้เรียนสนใจ และไม่เบื่อหน่ายต่อการเรียน

2) เลือกวิธีการเร้าความสนใจที่เหมาะกับบทเรียนและกระตุ้นให้ผู้เรียนอยากเรียนมากขึ้น

3) เพื่อสร้างความมั่นใจในการสอนของผู้สอน

2.2.3 วิธีการเร้าความสนใจ การเร้าความสนใจกระทำได้หลายวิธี เช่น

1) การใช้ท่าทางประกอบ ท่าทางของผู้สอนในขณะทำการสอน เป็นสิ่งหนึ่งที่จะช่วยเร้าความสนใจในการเรียนและการติดตามบทเรียนได้เป็นอย่างดี การใช้ท่าทางในการสอนได้แก่ การแสดงออกทางสีหน้าหรืออวัยวะส่วนอื่นของร่างกาย เช่น แขน มือ เป็นต้น เพื่อใช้แทนการสื่อสารด้วยวาจา และการเคลื่อนไหวของในขณะสอน ขณะสอนผู้สอนควรมีการเคลื่อนไหวบ้าง ไม่ควรยืนอยู่จุดใดจุดหนึ่งโดยไม่มีการเคลื่อนที่ เพราะการที่ผู้เรียนต้องเพ่งไปที่จุด ๆ เดียวตลอดย่อมจะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย แต่การเคลื่อนที่ก็ควรจะต้องมีจุดมุ่งหมายไม่ใช่เดินไปเดินมาโดยไม่มีจุดหมาย

2) การใช้ถ้อยคำและน้ำเสียงที่มีการปรับเปลี่ยนระดับเสียงตามความเหมาะสม ผู้สอนควรฝึกพูดให้ชัดเจน มีจังหวะน่าฟัง ไม่เร็วหรือช้าจนเกินไป รู้จักเน้นหนักเบา การพูดโดยใช้เสียงราบเรียบตลอดในขณะที่สอนย่อมทำให้ผู้เรียนเบื่อหน่ายได้ง่าย

3) การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียน การที่ผู้สอนพูดอยู่คนเดียวตลอด ย่อมทำให้ผู้เรียนเกิดความเบื่อหน่าย การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการเรียนจะทาให้เกิดการเรียนรู้ได้ดีขึ้น

4) การใช้สื่อการสอนประกอบ การเรียนรู้ที่ดีนั้นควรจะให้ผู้เรียนได้ใช้ประสาทสัมผัสหลาย ๆ อย่าง เช่น ฟัง พูด เขียน อ่าน การนำสื่อการเรียนเข้ามาใช้ก็เพื่อที่จะทำให้ผู้เรียนสนใจเรียนและเข้าใจ

บทเรียน ดีขึ้น สื่อการเรียน หมายถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่ผู้สอนนำเข้ามาช่วยในการเรียนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีขึ้นเช่น แผนภูมิ แผนภาพ ฯลฯ

5) การแสดงบทบาทหรือสถานการณ์จำลอง

6) การใช้เกม เกมที่นำมาใช้ควรเป็นเกมที่ช่วยในการเรียนรู้ มิใช่เกมที่เล่นเพื่อความสนุกสนานเพลิดเพลินเท่านั้น

7) การสาธิต คือการนำเอาวัสดุอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน ตลอดจนการแสดงของครูหรือนักเรียนมาประกอบการสอนหรือการอธิบาย เพื่อให้ผู้เรียนสังเกตเห็นได้จริง ซึ่งการสาธิตก็เป็นวิธีการหนึ่ง ที่จะช่วยเร้าความสนใจของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี

2.3 การเสริมแรง

การเสริมแรงมี 2 ชนิด ดังนี้

2.3.1 การเสริมแรงเชิงบวก (Positive Reinforcement) หมายถึง สิ่งของหรือเหตุการณ์ที่ช่วยเสริมพฤติกรรม เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมนั้นอีก แรงเสริมเชิงบวกจึงเปรียบเหมือนรางวัลอย่างหนึ่ง เป็นการให้กำลังใจเมื่อบุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมที่พึงปรารถนา เช่น เด็กตอบถูกครูชมว่าเก่ง

2.3.2 การเสริมแรงทางลบ (Social Reinforces) เป็นแรงเสริมที่ทำหน้าที่ส่งเสริมหรือคงไว้ซึ่งพฤติกรรมที่พึงปรารถนา โดยวิธีการตรงกันข้ามกับแรงเสริมเชิงบวก (ผดุงอารยะวิญญู. 2542 : 61-62) ตัวเสริมแรงทางสังคม (Social Reinforces) ตัวเสริมแรงประเภทนี้ แบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือ

1) คำพูด ได้แก่ คำชมเชย การยกย่อง

2) ท่าทาง ได้แก่ การให้ความ สนใจ การยิ้ม การพยักหน้า เป็นต้น

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมแนะแนวและความสนใจทางด้านการเรียน มีผู้ที่ได้ศึกษาวิจัยไว้ดังนี้

อาภากร เสือเนียม (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการเรียนภาษาจีนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า ภายหลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการเรียนภาษาจีน นักเรียนกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจในการเรียนภาษาจีนสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และนักเรียนกลุ่มทดลองใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการเรียนภาษาจีนมีคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจในการเรียนภาษาจีนการทดลองสูงกว่านักเรียนฝึกควบคุมที่ใช้ชุดสนเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ฐิติพรรณ ศิริเลิศ (2565) ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบกิจกรรมแนะแนวแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 เพื่อทดลองใช้และศึกษาผลการใช้รูปแบบกิจกรรมแนะแนวแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มทดลองที่ได้รับการพัฒนาด้วยรูปแบบกิจกรรมแนะแนวแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 มีผลการเรียนรู้อย่างมีความสุขหลังทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุมที่ได้รับการเรียนรู้ด้วยรูปแบบการจัดกิจกรรมแนะแนวแบบปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และกลุ่มทดลองมีความพึงพอใจต่อรูปแบบกิจกรรมญแนะแนวแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมการเรียนการเรียนรู้อย่างมีความสุขอยู่ในระดับมาก

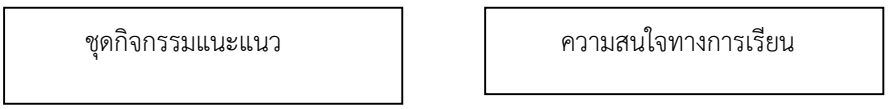
จริยา ตาลปั้น (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาความมีระเบียบวินัยในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ ผลการวิจัยพบว่า หลังจากการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวนักเรียนมีคะแนนพฤติกรรมด้านความมีระเบียบวินัยสูงกว่าก่อนการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวแตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05ฉัตรชัย ศรีสมบูรณ์ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลของการสอนแบบร่วมมือค้นคว้าภายในกลุ่มโดยใช้สื่อสภาพจริงที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสนใจในการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนมีความสนใจในการเรียนวิชาภาษาอังกฤษหลังได้รับการสอนแบบร่วมมือค้นคว้าภายในกลุ่มโดยใช้สื่อสภาพจริงสูงกว่าเกณฑ์ 60% อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กัลยดา ถนอมถิ่น (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาและพัฒนาชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองด้านการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาอังกฤษ มีแรงจูงใจในการเรียนภาษาอังกฤษและมีการควบคุมตนเองด้านการเรียนภาษาอังกฤษแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01ประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อส่งเสริมการควบคุมตนเองด้านการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีค่าสูงขึ้นหลังการเข้าร่วมกิจกรรมแนะแนวด้านการควบคุมตนเอง ด้านการเรียนภาษาอังกฤษ

อัมพร พะนิจรัมย์ (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบทักษะการใช้เทคโนโลยีเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เรื่อง อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ และความสนใจในการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่ได้รับรูปแบบการเรียนการสอนทางตรงกับการสอนปกติ ผลการวิจัยพบว่าทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เรื่อง อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่เรียนโดยใช้รูปแบบการเรียนการสอนทางตรงสูงกว่าการสอนปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่า ความสนใจในการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ห้าที่เรียนโดยใช้รูปแบบการเรียนการสอนทางตรงสูงกว่าการสอนปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ ประจำปีการศึกษา 2567 จำนวน 14 ห้อง จำนวนทั้งสิ้น 504 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2/2 โรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1 ห้องเรียน จำนวนทั้งสิ้น 36 คน เป็นกลุ่มทดลอง ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีขั้นตอนการพัฒนาจากการศึกษาทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ เลือกและสร้างเครื่องมือวิจัยที่เหมาะสมมาใช้ในงานวิจัย ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญก่อนนำมาใช้จริง ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

2.1 แผนชุดกิจกรรมแนะแนว กำหนดรูปแบบการทดลองเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นที่ 1 ขั้นนำ การชี้แจงวัตถุประสงค์

ขั้นที่ 2 ขั้นกิจกรรม การดำเนินกิจกรรม

ขั้นที่ 3 ขั้นสรุป การสรุปประเด็นสาระสำคัญประกอบด้วย 6 แผน ได้แก่

แผนที่ 1 บิงโกวัยเรียน	เพื่อแก้ปัญหาที่พบเจอในโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์
แผนที่ 2 Emotion of Inside	เพื่อตระหนักและให้ความสำคัญเกี่ยวกับอารมณ์ของตนเอง
แผนที่ 3 วงล้ออารมณ์	เพื่อสำรวจและควบคุมอารมณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเอง

แผนที่ 4 ฉันทำอาชีพอะไรเอ่ย เพื่อเห็นความสำคัญของอาชีพแต่ละอาชีพ
แผนที่ 5 ฉันโชคดี เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง
แผนที่ 6 เริ่มต้นใหม่กับการเรียน เพื่อพัฒนาตนเองด้านการเรียนให้เต็มศักยภาพ

2.2 แบบประเมินความสนใจทางการเรียน โดยเป็นมาตราส่วน (Rating Scale) 4 ระดับ ตั้งแต่ มากปานกลาง น้อย และ น้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยให้นักเรียนที่เป็นกลุ่มทดลอง ทำแบบประเมินความสนใจทางด้านการเรียนและนำคะแนนที่ได้จากการตอบแบบประเมินดังกล่าวเป็นคะแนนก่อนการทดลอง จากนั้นดำเนินการจัดกิจกรรม โดยใช้เวลาทดลองทั้งหมด 2 สัปดาห์

3.2 หลังจากเสร็จสิ้นการทดลอง ผู้วิจัยให้นักเรียนที่เป็นกลุ่มทดลองทำแบบประเมินความสนใจทางด้านการเรียนอีกครั้ง เพื่อนำคะแนนที่ได้มาเป็นคะแนนหลังการทดลอง

3.3 นำคะแนนที่ได้ก่อน - หลังการทดลองมาวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติเพื่อทดสอบ สมมติฐานต่อไป

3.4 ผู้วิจัยให้นักเรียนทำแบบประเมินความพึงพอใจหลังเรียน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยนำข้อมูลต่าง ๆ มาวิเคราะห์ดังนี้

4.1 เปรียบเทียบผลแบบความสนใจทางด้านการเรียนก่อนการทดลองและหลังการทดลอง t-test for dependent sample

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินความสนใจทางการเรียน โดยมีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

5.1 สถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน (Standard Deviation)

5.2 สถิติที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ค่าความเที่ยงตรงของแบบประเมินความสนใจทางด้านการเรียนโดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง IOC: Index of Item - Object Congruence โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยการทดลอง ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ แบ่งออกเป็น ดังนี้

ตารางที่ 1 ตารางเปรียบเทียบผลการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวความสนใจทางการเรียนก่อนและหลังการทดลอง

การทดลอง	*n*	M	S.D.	*t*	*sig.*
ก่อนทดลอง	36	3.01	0.60	12.68	0.00
หลังเรียน	36	3.82	0.48		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 1 พบว่า นักเรียนมีคะแนนความสนใจทางด้านการเรียนที่เพิ่มขึ้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยหลังจากการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนว นักเรียนมีคะแนนความสนใจทางด้านการเรียนสูงกว่าก่อนการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนว

ตารางที่ 2 ความพึงพอใจต่อการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนว

รายการ/ข้อความ	M	S.D	แปลความ
ด้านกิจกรรมการเรียนสนุกและน่าสนใจ	3.95	0.88	มาก
ด้านครูผู้สอนให้ความสนใจอย่างทั่วถึงขณะสอน	3.81	0.82	มาก
ด้านสื่อและอุปกรณ์ต่าง ๆ มีความพร้อม	3.47	0.84	มาก
ด้านนักเรียนเรียนอย่างมีความสุข	3.89	0.82	มาก
ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการทำกิจกรรมมีความเหมาะสม	3.78	1.20	มาก
ด้านบรรยากาศในห้องเรียนเป็นกันเองและเอื้อต่อการเรียนรู้	3.56	0.84	มาก
ด้านสื่อการเรียนจูงใจให้สนใจกับกิจกรรมเพิ่มขึ้น	3.94	0.79	มาก
โดยรวมทุกด้าน	**3.77**	**0.54**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อชุดกิจกรรมเพื่อเพิ่มความสนใจทางด้านการเรียนโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (M= 3.77) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมาก คือ ด้านกิจกรรมการเรียนสนุกและน่าสนใจ (M= 3.95) รองลงมา คือ ด้านสื่อการเรียนจูงใจให้สนใจกับกิจกรรมเพิ่มขึ้น (M= 3.94) ตามด้วย ด้านนักเรียนเรียนอย่างมีความสุข (M= 3.89) และอันดับสุดท้าย คือ ด้านบรรยากาศในห้องเรียนเป็นกันเองและเอื้อต่อการเรียนรู้ (M= 3.56)

อภิปรายผล

1. จากการศึกษาผลการใช้กิจกรรมแนะแนวเพื่อเพิ่มความสนใจทางด้านการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2โรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ พบว่าภายหลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเพิ่มความสนใจทางด้านการเรียน นักเรียนมีระดับความสนใจทางด้านการเรียนสูงกว่าก่อนการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยผู้วิจัยสร้างชุดกิจกรรมแนะแนวที่ผ่านการประเมินคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญ โดยสังเกตในชั้นเรียน และเก็บแบบสอบถามเพิ่มเติม เพื่อนำข้อมูลมากำหนดหัวข้อ การตั้งวัตถุประสงค์ และกำหนดเนื้อหาและออกแบบลักษณะกิจกรรมให้สอดคล้องกับผู้เรียน ซึ่งผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับ กาญจนา น้อยวิมล (2560) พบว่า ภายหลังกลุ่มทดลองใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวที่ส่งเสริมด้านการศึกษาและอาชีพ มีคะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 ผลที่ได้จาการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาภากร เสือเนียม (2565) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ผลการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการเรียนภาษาจีนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จังหวัดระยอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการเรียนภาษาจีน และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการเรียนของนักเรียนกลุ่มทดลองที่ใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการเรียนภาษาจีน กับนักเรียนกลุ่มควบคุมที่ใช้ชุดสนเทศหลังการทดลอง ผลการวิจัยพบว่า ภายหลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการเรียนภาษาจีน นักเรียนกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจในการเรียนภาษาจีนทสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และนักเรียนกลุ่มทดลองที่ใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการเรียนภาษาจีนมีคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจในการเรียนภาษาจีนหลังการทดลองสูงกว่านักเรียนกลุ่มควบคุมที่ใช้ชุดสนเทศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 เช่นเดียวสอดคล้องกับงานวิจัยของดุสิต วันวัย (2562) ทำการศึกษาเรื่อง ผลของการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริงสร้างจิตจริยธรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนศรีอยุธยาในพระอุปถัมภ์ฯ เพื่อเปรียบเทียบจิตจริยธรรมของนักเรียนกลุ่มทดลองก่อนและหลังการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนว และเพื่อเปรียบเทียบจิตจริยธรรมของนักเรียนกลุ่มทดลองที่ใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างจิตจริยธรรม และของนักเรียนกลุ่มควบคุมที่ใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวปกติ ผลการวิจัยพบว่า หลัง

การใช้ชุดกิจกรรมแนะแนว นักเรียนกลุ่มทดลองมีจิตจริยธรรมสูงกว่าก่อนใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนักเรียนกลุ่มทดลองที่ใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างจิตจริยธรรม มีจิตจริยธรรมสูงกว่าของนักเรียนกลุ่มควบคุมที่ใช้กิจกรรมแนะแนวปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้งานวิจัยของศิริพร วรรธนาศรี (2563) ทำการศึกษาเรื่อง ผลการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาการปรับตัวของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 หลังการทดลองพบว่า นักเรียนที่ทดลองใช้ชุดกิจกรรมมีคะแนนการปรับตัวหลังการทดลองสูงกว่าการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อย่างมีนัยสำคัญ

2. ความพึงพอใจการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเพิ่มความสนใจทางด้านการเรียนใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเพิ่มความสนใจทางด้านการเรียน หลังเข้าร่วมกิจกรรมบิงโกวัยเรียน กิจกรรม Emotion of Inside Out 2 กิจกรรมวงล้ออารมณ์ กิจกรรมฉันทำอาชีพอะไรเอ่ย กิจกรรมฉันโชคดี และกิจกรรมเริ่มต้นใหม่กับการเรียน พบว่านักเรียนมีความตื่นเต้นและสนุกกับการเรียน มีความตั้งใจ สนใจและกระตือรือร้นในการเรียนเพิ่มขึ้น มีความกังวลต่อการเรียนลดลง ไม่รู้สึกเครียดในการเรียนและมีความสุขที่ได้เรียน ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นว่านักเรียนมีความพึงพอใจต่อชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเพิ่มความสนใจทางด้านการเรียน และนักเรียนมีความสนใจทางด้านการเรียนเพิ่มขึ้น ส่งผลให้นักเรียนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

ความสนใจทางด้านการเรียนของนักเรียนจะสามารถเพิ่มขึ้นได้ ครูผู้สอนจะต้องมีการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอยู่เสมอ องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดคือการสำรวจและค้นหาสิ่งที่ผู้เรียนสนใจ เพื่อให้สามารถปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้สอดคล้องและสร้างความสนใจให้ผู้เรียนมากยิ่งขึ้นได้ ดังนั้น ชุดกิจกรรมที่มีการศึกษาและพัฒนาขึ้นตามความสนใจของนักเรียนนี้จึงช่วยกระตุ้นความสนใจทางด้านการเรียนของนักเรียน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความกระตือรือร้นของนักเรียน ทำให้นักเรียนรู้สึกสนุกและมีความสุขกับการเรียนมากขึ้น ซึ่งส่งผลบวกต่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้

จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า กิจกรรมแนะแนวสามารถช่วยเพิ่มความสนใจทางด้านการเรียนของนักเรียนได้ หรืออาจกล่าวได้ว่า กิจกรรมแนะแนวเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่สามารถพัฒนาให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของนักเรียนได้ ตลอดจนสามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและเพื่อการนำกิจกรรมแนะแนวไปใช้ควรเพิ่มสื่อหรือนวัตกรรมในการเรียนรู้ที่สามารถนำไปใช้ร่วมกับกิจกรรมแนะแนวที่ทันสมัยอยู่ตลอด เพื่อเป็นการพัฒนานักเรียนให้มีประสิทธิภาพการเรียนรู้มากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบหรือพัฒนาการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาและการนำเทคนิคการเรียนการสอนอื่น ๆ ใช้ร่วมกับกิจกรรมแนะแนวเพื่อให้ตรงกับความต้องการของแต่ละบริบทของผู้เรียน

2.2 ควรนำกิจกรรมแนะแนวเพื่อเพิ่มความสนใจทางด้านการเรียนไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบผลของกิจกรรม

2.3 ควรเสริมแรงในการจัดทำงานวิจัยเพื่อนำข้อมูลไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

2.4 ควรทำการศึกษาตัวแปรต้นเพิ่มเติม เช่น เทคนิคการสอน หรือโมเดลที่สามารถเพิ่มแรงจูงใจและความสนใจของผู้เรียนเพิ่มเติมเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาการจัดกิจกรรมในครั้งต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กาญจนา น้อยวิมล. (2560). *การพัฒนาชุดกิจกรรมแนะแนวส่งเสริมด้านการศึกษาและอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3.* (วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).

กุลิสรา จิตรชญาวณิช และคณะ. (2566). *วิธีการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จริยา ตาลปั้น. (2566). *การใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาความมีระเบียบวินัยในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์.* (ภาคนิพนธ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา).

ฐิติพรรณ ศิริเลิศ. (2565). การพัฒนารูปแบบกิจกรรมแนะแนวแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5. ใน *วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ปีที่ 16 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2565,* (น.23-34). เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

ดุสิต วันวัย. (2562). *ผลของการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างจิตจริยธรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯ.* (วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).

ทิศนา แขมมณี. (2566). *14 วิธีสอนสำหรับครูมืออาชีพ.* (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปิยวรรณ วิเศษสุวรรณภูมิ. (2566). *การเสริมสร้างแรงจูงใจสำหรับผู้เรียนในยุคดิจิทัล.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มัทนา เกษมจิต, กรกฎา นักคิ้ม, มฤษฎ์ แก้วจินดา. (2564). ผลการใช้กิจกรรมแนะแนวตามเทคนิคตัวแบบเพื่อพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 (แขวงบางบอน เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร). *ในวารสาร มจร. บุรีรัมย์ ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม 2564.*

ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554.* กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). *แนวทางการจัดกิจกรรมแนะแนวตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.* กรุงเทพฯ: สำนักงาน.

ศิริพร วรรธนาศรี. (2563). *ผลการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาการปรับตัวของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนอุทัยวิทยาคม จังหวัดอุทัยธานี.* (วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).

อัมพร พะนิจรัมย์. (2558). *การเปรียบเทียบทักษะการใช้เทคโนโลยีเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เรื่อง อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ และความสนใจในการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่ได้รับรูปแบบการเรียนการสอนทางตรงกับการสอนปกติ.* (วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี).

อาภากร เสือเนียม. (2565). ผลการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการเรียนภาษาจีนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จังหวัดระยอง. ใน *วารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ปีที่ 4 ฉบับที่ 3 กันยายน - ธันวาคม 2566,* (น.87-101). ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ผู้เขียนบทความ

นางสาวจุฑามณี มะลิหวล นักศึกษาสาขาจิตวิทยาการปรึกษาและการแนะแนว คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา อีเมล fangdowork45@gmail.com

ดร.วิกานดา ชัยรัตน์ อาจารย์ประจำสาขาจิตวิทยาการปรึกษาและการแนะแนว คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา อีเมล wikanda.kan@gmail.com

แนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลตามการรับรู้ของประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกระชาย อำเภอครบุรี จังหวัดนครราชสีมา

GUIDELINES FOR GOVERNANCE ADMINISTRATION BASED ON PUBLIC PERCEPTION OF THE KHOK KRA CHAI SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, KHORAT DISTRICT, NAKHON RATCHASIMA PROVINCE

ทวีทรัพย์ บุญนิวัฒน์ และพิมพ์พจี บรรจงปรุ
THAWEESAP BUNNIWAT, PIMPAJEE BUNJONGPARU
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
NAKHON RATCHASIMA RAJABHAT UNIVERSITY
จังหวัดนครราชสีมา
NAKHON RATCHASIMA PROVINCE

Received: December 5, 2024
Revised: January 22, 2025
Accepted: January 28, 2025

บทคัดย่อ

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ได้รับความสำคัญอย่างยิ่งในบริบทของการบริหารภาครัฐทั่วโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศไทย ซึ่งการบริหารงานที่ยึดหลักธรรมาภิบาล ถือเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างความโปร่งใส ความยุติธรรม และการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการตัดสินใจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลตามการรับรู้ของประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกระชาย และเพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลตามการรับรู้ของประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกระชาย กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนที่อาศัยในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกระชาย จำนวน 387 คน จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างมีผู้ให้ข้อมูล จำนวน 4 ท่าน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาและสรุปข้อมูลเชิงพรรณนา

ผลการศึกษา พบว่า 1. ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลตามการรับรู้ของประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกระชาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านประสิทธิผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านความเสมอภาค ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกระจายอำนาจ 2. แนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกระชาย ควรเปิดเผยข้อมูลให้ประชาชนเข้าถึงได้ง่าย สร้างช่องทางรับฟังความคิดเห็น และพัฒนาการกระจายอำนาจให้คล่องตัวเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพกล่าวโดยสรุป ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกระชายได้รับการประเมินในระดับสูง แต่ยังจำเป็นต้องพัฒนาด้านการกระจายอำนาจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

คำสำคัญ: การบริหารงาน หลักธรรมาภิบาล องค์การบริหารส่วนตำบล การรับรู้ของประชาชน

ABSTRACT

Governance according to the principles of good governance has gained significant importance in the context of public administration worldwide, particularly in Thailand. Governance adhering to these principles serves as a crucial mechanism in enhancing transparency, justice, and public participation in the decision-making processes of local administrative organizations. This study aims to investigate the level of governance in accordance with the principles of good governance as perceived by the residents of Kok Krachai Subdistrict Administrative Organization and to explore the governance strategies perceived by the public. The sample consisted of 387 residents of Kok Krachai Subdistrict, selected through stratified random sampling. The research instruments included a questionnaire with a reliability coefficient of 0.96, and structured interviews with four key informants. Data were analyzed using mean and standard deviation for quantitative data, and content analysis for qualitative data.

The findings revealed that 1. the overall level of governance according to the principles of good governance, as perceived by the public, was high. Among the various aspects, effectiveness had the highest mean score, followed by equity, while decentralization had the lowest. 2. It is suggested that the Kok Krachai Subdistrict Administrative Organization should enhance transparency by making information more accessible, establish channels for public feedback, and improve the flexibility of decentralization to increase efficiency. In summary, the research indicates that the governance of the Kok Krachai Subdistrict Administrative Organization is rated highly, but there is a need for improvement in decentralization to enhance operational efficiency.

Keywords: Administration, Good Governance, Subdistrict Administrative Organization, Public Perception

บทนำ

การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาประเทศภายใต้ระบบประชาธิปไตย ซึ่งไม่เพียงแต่เป็นการลดบทบาทของรัฐส่วนกลางเท่านั้น แต่ยังเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับท้องถิ่นในการบริหารจัดการทรัพยากรและดำเนินการตามความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งหวังให้ประชาชนในแต่ละท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและกำหนดทิศทางการพัฒนา โดยสามารถกำหนดขอบเขตภารกิจและหน้าที่ของท้องถิ่นได้อย่างชัดเจน ซึ่งการกำหนดภารกิจนั้นจะต้องพิจารณาปัจจัยสำคัญหลายด้าน เช่น ความพร้อมของทรัพยากรในท้องถิ่น ความต้องการและค่านิยมของประชาชนในแต่ละพื้นที่ รวมทั้งความสอดคล้องกับนโยบายของรัฐส่วนกลาง เพื่อให้การบริหารงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนและมีผลกระทบที่ดีต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (ธงชัย คล้ายแสง, 2562, น. 187)

การมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการบริหารงานท้องถิ่นนั้นถือเป็นหัวใจสำคัญของการกระจายอำนาจ เนื่องจากประชาชนคือผู้ที่มีความรู้และเข้าใจในปัญหาและความต้องการของท้องถิ่นตนเอง การให้ประชาชนมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการบริหาร ตั้งแต่การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นการจัดทำงบประมาณ การคัดเลือกผู้บริหารท้องถิ่น ไปจนถึงการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานนั้นจะช่วยเสริมสร้างความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือในระบบการบริหารงานท้องถิ่น นอกจากนี้การส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมยังเป็นการสร้าง

ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างประชาชนกับภาครัฐช่วยให้ประชาชนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีความรับผิดชอบต่อการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (ถวิลวดี บุรีกุล, 2561, น. 3)

การพัฒนาระบบบริหารงานท้องถิ่นให้มีความโปร่งใส มีความเป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนและช่วยให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ การทำงานที่มีระบบและสามารถตรวจสอบได้จะช่วยลดโอกาสในการทุจริตและการบริหารที่ไม่โปร่งใส ซึ่งจะทำให้ท้องถิ่นสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงจุด การพัฒนาและการปรับปรุงระบบบริหารงานในท้องถิ่นต้องมีการสนับสนุนจากภาครัฐอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในเรื่องของการฝึกอบรมและการให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น เพื่อให้สามารถทำงานได้ตามมาตรฐานและบรรลุผลสำเร็จในการพัฒนาชุมชน (ถวิลวดี บุรีกุล, 2561, น. 3) การกระจายอำนาจไม่ได้หมายความว่าท้องถิ่นทุกแห่งจะมีความสามารถในการบริหารจัดการที่เท่าเทียมกัน เพราะในแต่ละท้องถิ่นนั้นมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกัน เช่น ขนาดของพื้นที่ ปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคม และระดับการพัฒนาของทรัพยากรต่างๆ การกระจายอำนาจที่ดีจึงต้องมีการพิจารณาและสนับสนุนจากภาครัฐ เพื่อให้ท้องถิ่นสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม การสนับสนุนดังกล่าวอาจจะเป็นการจัดสรรงบประมาณ หรือการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นในการพัฒนาและบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ในแง่ของการพัฒนาชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทสำคัญในการบำบัดทุกข์บำรุงสุข (สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศไทย, 2559, น. 6) ซึ่งเป็นการมุ่งเน้นการให้บริการแก่ประชาชนเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนโดยการบริหารงานท้องถิ่นนั้นจะต้องเน้นความพึงพอใจของประชาชนเป็นหลัก โดยเฉพาะในด้านการให้บริการที่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างครบถ้วน ซึ่งจะช่วยสร้างสังคมที่มีความสุขและยั่งยืนในระยะยาวการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นไม่ใช่แค่การมอบอำนาจในการตัดสินใจเท่านั้น แต่ยังต้องการการพัฒนาและการสนับสนุนจากภาครัฐอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถพัฒนาคุณภาพการบริหารงานท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การกระจายอำนาจจึงเป็นกระบวนการที่ต้องได้รับการสนับสนุนทั้งจากภาครัฐและประชาชนในการสร้างความร่วมมือและบูรณาการการทำงานร่วมกันเพื่อให้ท้องถิ่นสามารถบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาชุมชนและประเทศอย่างยั่งยืน

การบริหารราชการแผ่นดินจำเป็นต้องใช้กฎหมายเป็นเครื่องมือในการดำเนินการเพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม ซึ่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ได้กำหนดให้มีการปรับปรุงระบบบริหารราชการให้มีความเหมาะสมและตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศ รวมถึงการให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นให้การบริหารราชการมีการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อให้สามารถประเมินผลการดำเนินงานในแต่ละระดับได้อย่างเป็นระบบ โดยกำหนดกรอบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นแนวทางในการดำเนินงานของหน่วยงานราชการต่างๆ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องจัดทำหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยมีข้อกำหนดเกี่ยวกับการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและการอำนวยความสะดวกในการตอบสนองความต้องการของประชาชน (ปิยากร หวังมหาพร, 2560, น. 29)

ธรรมาภิบาลถือเป็นมิติสำคัญของการบริหารงานภาครัฐที่ปัจจุบันได้รับการนำมาใช้เป็นวิสัยทัศน์ในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการดำเนินงาน (สมศักดิ์ สามัคคีธรรม, 2561, น. 75) นอกจากนี้ยังได้มีการบรรจุหลักธรรมาภิบาลในยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้ว่าจะยังพบว่าหลักธรรมาภิบาลมักไม่เป็นที่ชัดเจนในด้านการขับเคลื่อนเชิงยุทธศาสตร์ส่งผลให้การพัฒนาประเทศในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองขาดความสมดุล และไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างเต็มที่ ส่งผลให้การบริหารงานภาครัฐ

ขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดปัญหาคอร์รัปชัน และเสี่ยงต่อความยั่งยืนของเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองในระยะยาว

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่ายังมีปัญหาในหลายมิติ โดย ถวิลวดี บุรีกุล (2561, น. 4) ชี้ให้เห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดความเข้าใจในบทบาทและอำนาจหน้าที่ระหว่างข้าราชการประจำและข้าราชการการเมือง อีกทั้งยังขาดการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบถึงสิทธิและหน้าที่ของตนเอง สอดคล้องกับการศึกษาของวีระศักดิ์ เครือเทพ (2560) ที่พบว่าปัญหาสำคัญคือการขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามและตรวจสอบการทำงาน โดยเฉพาะในด้านการใช้จ่ายงบประมาณ นอกจากนี้ สมคิด เลิศไพฑูรย์ (2562) ยังพบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมักประสบปัญหาในการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ส่งผลให้การให้บริการประชาชนขาดมาตรฐานและความต่อเนื่อง ขณะที่ ปธาน สุวรรณมงคล (2563) เสนอว่าการแก้ไขปัญหาต้องเริ่มจากการสร้างความโปร่งใสในการบริหารงาน โดยเฉพาะการเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานและการใช้จ่ายงบประมาณให้ประชาชนสามารถเข้าถึงและตรวจสอบได้ จากการศึกษาข้างต้น สะท้อนให้เห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลจำเป็นต้องพัฒนาระบบการบริหารงานในหลายด้าน โดยเฉพาะการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน การพัฒนาระบบการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ และการสร้างความโปร่งใสในการดำเนินงาน ทั้งนี้เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกระชาย อำเภอครบุรี จังหวัดนครราชสีมา เป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนและมีฐานะเป็นนิติบุคคล การบริหารงานขององค์การจำเป็นต้องยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนางบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงาน โดยการดำเนินการทั้งหมดต้องเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกระชาย พบว่า องค์การฯ ได้รับคะแนนสูงถึง 91.54 แต่ในด้านการเปิดเผยข้อมูลเป็นด้านที่ได้คะแนนต่ำที่สุดซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีพื้นที่ที่ต้องพัฒนาในการปรับปรุงการเปิดเผยข้อมูลและการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, 2566, น. 6)

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาและวิจัยการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกระชาย โดยมีการพิจารณาด้านต่าง ๆ เช่น ประสิทธิผล ประสิทธิภาพ การตอบสนอง การรับผิดชอบ ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม และนิติธรรม เพื่อให้สามารถนำผลการศึกษาไปพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างเต็มที่

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลตามการรับรู้ของประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกระชาย อำเภอครบุรี จังหวัดนครราชสีมา

2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกระชาย อำเภอครบุรี จังหวัดนครราชสีมา

การทบทวนวรรณกรรม

การบริหารงานในระดับท้องถิ่น เช่น องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา จำเป็นต้องยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินงานและตอบสนองต่อความคาดหวังของประชาชน

การทบทวนวรรณกรรมนี้มีเป้าหมายเพื่อวิเคราะห์แนวคิดและหลักการที่เกี่ยวข้องกับธรรมาภิบาล โดยเน้นถึงความสำคัญ ความหมาย และองค์ประกอบของธรรมาภิบาลที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในบริบทของการบริหารงานในระดับท้องถิ่น ดังนี้

1. ความหมายของธรรมาภิบาล

การบริหารงานในทุกองค์กรล้วนมีเป้าหมายสำคัญคือการสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน ซึ่งธรรมาภิบาล (Good Governance) ถือเป็นหัวใจสำคัญที่ช่วยสร้างระบบการบริหารจัดการให้มั่นคง โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรและประชาชน แนวคิดธรรมาภิบาลได้รับการพัฒนาและอธิบายโดยทั้งนักวิชาการและองค์กรระดับโลก เช่น ธนาคารโลก (World Bank) (1992) ที่ระบุว่าธรรมาภิบาลคือ การใช้อำนาจที่ดีในการจัดสรรทรัพยากร โดยมีลักษณะสำคัญคือความโปร่งใส ความสามารถในการคาดการณ์อนาคต กระบวนการทำนโยบายที่เปิดเผย และการมีส่วนร่วมจากภาคประชาสังคม ในมุมมองของนักวิชาการ เช่น สมศักดิ์ สามัคคีธรรม (2564) ได้กล่าวถึงธรรมาภิบาลว่าเป็น กระบวนการจัดระเบียบการบริหารภายใต้ระบอบประชาธิปไตย ที่ให้ความสำคัญกับการถ่วงดุลอำนาจและการตรวจสอบเพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างภาคีต่าง ๆ เช่นเดียวกับ พลอย สืบวิเศษ (2561) ที่เน้นว่าธรรมาภิบาลคือ หลักการบริหารที่มุ่งเน้นประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน โดยยึดมั่นในความถูกต้อง ความยุติธรรม และคุณธรรม พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2556) ให้นิยามว่าธรรมาภิบาลหมายถึง วิธีการปกครองที่ดี โดยเชื่อมโยงกับคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติงานที่โปร่งใส ทั้งนี้ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ที่ดี พ.ศ. 2546 ได้ระบุเป้าหมายของการบริหารราชการที่ดีไว้อย่างชัดเจน เช่น การสร้างประโยชน์สุขแก่ประชาชน กล่าวโดยสรุปธรรมาภิบาลคือกระบวนการบริหารที่ดี ซึ่งเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และความยุติธรรม โดยมุ่งตอบสนองความต้องการของประชาชนและสร้างความสมดุลระหว่างประสิทธิภาพขององค์กรกับการมีส่วนร่วมของสาธารณะ

2. องค์ประกอบหลักธรรมาภิบาล

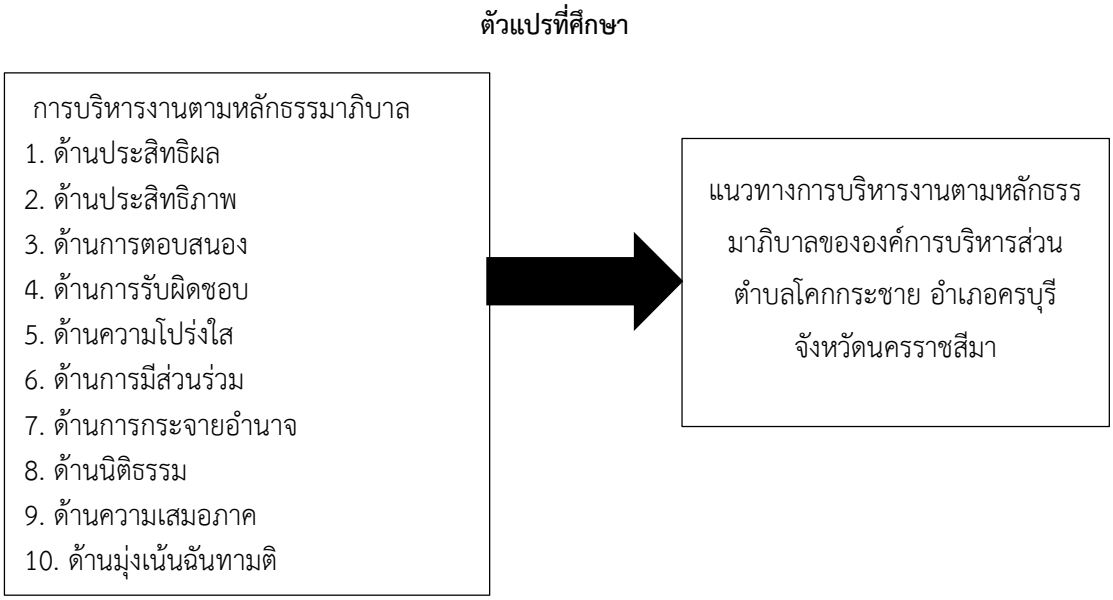
หลักธรรมาภิบาลแนวทางการบริหารงานของรัฐและองค์กรที่มุ่งให้เกิดความโปร่งใส ความรับผิดชอบและความยุติธรรมในการดำเนินการต่างๆ โดยมักจะถูกกำหนดผ่านองค์ประกอบหลายประการที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพและประสิทธิภาพของการบริหารงาน ในที่นี้จะกล่าวถึงองค์ประกอบหลักของธรรมาภิบาลจากหลายแหล่งที่มาที่สำคัญ ทั้งในระดับประเทศและนานาชาติ ธนาคารโลก (World Bank) (1992) ได้กำหนดองค์ประกอบหลักของธรรมาภิบาลในด้านต่างๆ ได้แก่ สิทธิในการมีเสียงและความรับผิดชอบของประชาชน (Voice and Accountability), ความเสถียรภาพทางการเมือง (Political Stability), ประสิทธิภาพของรัฐบาล (Government Effectiveness), คุณภาพของมาตรการควบคุม (Regulatory Quality), นิติธรรม (Rule of Law), และการควบคุมปัญหาทุจริต (Control of Corruption) ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้เน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่ประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมืองและรัฐบาลที่มีความเสถียรภาพ รวมทั้งการบังคับใช้กฎหมายอย่างยุติธรรมและการควบคุมปัญหาทุจริต (พัชรี สิโรรส, 2561) ในขณะที่คณะกรรมาธิการเศรษฐกิจและสังคมแห่งสหประชาชาติสำหรับเอเชียและแปซิฟิก (UNESCAP) ได้ระบุองค์ประกอบของธรรมาภิบาลที่สำคัญ ได้แก่ การมีส่วนร่วม (Participation), นิติธรรม (Rule of Law), ความโปร่งใส (Transparency), การตอบสนอง (Responsiveness), ความเสมอภาคและการไม่กีดกัน (Equity and Inclusiveness), ประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Effectiveness and Efficiency), และภาระรับผิดชอบ (Accountability) ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้มุ่งเน้นการสร้างความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในสังคม การทำงานที่มีความยุติธรรม และการให้บริการที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน (UNESCAP, 2018) ในขณะที่องค์กรเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) ก็ได้เสนอองค์ประกอบของธรรมาภิบาลที่เน้นการมีกรอบการกำกับดูแลที่มีประสิทธิผล รวมถึงการคุ้มครองสิทธิของผู้ถือหุ้น

และความโปร่งใสในการเปิดเผยข้อมูล (OECD, 2009) ตลอดจนธนาคารเพื่อการพัฒนาแห่งเอเชีย (Asian Development Bank) เน้นความสำคัญของการมีส่วนร่วม (Participation), การคาดการณ์ได้ (Predictability), และความโปร่งใส (Transparency) โดยมองว่าองค์ประกอบเหล่านี้ช่วยให้การบริหารมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย และคาดการณ์ผลการกระทำได้ (Asian Development Bank, 2018) นอกจากนี้สมาคมเทศบาลแห่งวิคตอเรียได้กำหนดองค์ประกอบที่เน้นการมีส่วนร่วม (Participatory), ความโปร่งใส (Transparent), ความรับผิดชอบ (Accountable), และความเสมอภาค (Equitable and Inclusive) เพื่อให้เกิดการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อประชาชน (Municipal Association of Victoria, 2018) โดยรวมแล้วองค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาลที่กล่าวถึงข้างต้นสะท้อนถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการตัดสินใจ การเคารพกฎหมาย การโปร่งใสในการดำเนินงาน และการรับผิดชอบต่อผลการกระทำซึ่งทั้งหมดนี้มีบทบาทสำคัญในการสร้างสังคมที่ยุติธรรมและมีความเชื่อมั่นในระบบการปกครอง (Graham et al., 2003)

กล่าวโดยสรุปการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในระดับท้องถิ่นเน้นความสำคัญของการใช้หลักธรรมาภิบาลในการสร้างความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และความยุติธรรมในการดำเนินงานอีกทั้งช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นในองค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของรัฐบาลท้องถิ่น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลตามการรับรู้ของประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกระชาย อำเภอครบุรี จังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักพัฒนาระบบราชการ (สำนักคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2560, น. 354-356) มาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย จำนวน 10 หลัก ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชาชนที่อาศัยในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกระชาย อำเภอครบุรี จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 11,679 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชาชนที่อาศัยในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกระชาย อำเภอครบุรี จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 387 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane, 1973)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือหลักในการเก็บข้อมูล ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน โดยตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ อาชีพ รายได้ และระดับการศึกษา ส่วนตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกระชาย อำเภอครบุรี จังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย 10 ด้าน ได้แก่ ประสิทธิผล ประสิทธิภาพ การตอบสนอง การรับผิดชอบ ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม การกระจายอำนาจ นิติธรรม ความเสมอภาค และฉันทามติ

2.2 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ซึ่งเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยเริ่มต้นจากการร่างแบบสัมภาษณ์โดยอ้างอิงจากผลการวิจัยในตอนที่ 1 ที่ได้พบว่าในแต่ละด้านของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกระชาย อำเภอครบุรี จังหวัดนครราชสีมา มีระดับการบริหารงานที่ต่ำสุดในอันดับแรก โดยการสัมภาษณ์จะครอบคลุม 10 ด้านหลัก หลังจากนั้นจะนำแบบสัมภาษณ์ที่ร่างขึ้นไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อทำการตรวจสอบและรับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์และเหมาะสมมากยิ่งขึ้น โดยหลังจากได้รับข้อเสนอแนะแล้ว จะทำการปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามที่ได้รับการแนะนำและนำไปใช้ในการสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่างในขั้นตอนถัดไปเพื่อเก็บข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการวิจัย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้ใช้วิธีเก็บข้อมูลทั้งทุติยภูมิและปฐมภูมิเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและเชื่อถือได้ สำหรับข้อมูลทุติยภูมิ ผู้วิจัยรวบรวมจากแหล่งข้อมูลออนไลน์ หนังสือ วารสาร และงานวิจัย เพื่อสร้างพื้นฐานความเข้าใจเชิงทฤษฎี ส่วนการเก็บข้อมูลปฐมภูมิ ใช้แบบสอบถามเป็นหลัก โดยได้รับอนุญาตจากมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา และเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างประชาชนที่อาศัยในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกระชาย อย่างละเอียด เพื่อให้ได้ข้อมูล ที่มีคุณภาพ หลังจากนั้นจึงนำข้อมูลมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสถิติ เพื่อความถูกต้องและน่าเชื่อถือ ข้อมูลจากทั้งสองแหล่งนี้ช่วยให้การวิเคราะห์และข้อเสนอแนะมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทในพื้นที่

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในศึกษาครั้งนี้ดำเนินการผ่านโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยแบ่งการวิเคราะห์เป็น 2 ส่วนหลัก ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ อาชีพ รายได้ และระดับการศึกษา ของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 การวิเคราะห์ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลตามการรับรู้ของประชาชน ใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลางและการกระจายของข้อมูล จากนั้นแปลผลจากการกำหนดช่วงอันตรภาคชั้นเพื่อให้ตีความหมายระดับสมรรถนะได้อย่างเป็นระบบใช้เกณฑ์ในการแบ่งระดับความกว้าง

ของอันตรภาคชั้นโดยใช้วิธีการคำนวณหาความกว้างระหว่างชั้นตามหลักการหาค่าเฉลี่ยของธานินทร์ ศิลป์จารุ (2560, น. 75)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยนี้ใช้สถิติเพื่อวิเคราะห์เชิงพรรณนาและเชิงอนุมาน โดยสถิติที่ใช้แบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลัก ดังนี้

5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ อายุ อาชีพ รายได้ และระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ในขณะที่ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อแสดงค่ากลางของระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ตลอดจนส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวัดการกระจายของข้อมูลและความแปรปรวนในกลุ่มตัวอย่าง

5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้เพื่อทดสอบสมมติฐานและตีความผลการวิจัยในเชิงความสัมพันธ์หรือความแตกต่างระหว่างตัวแปร โดยขึ้นอยู่กับลักษณะข้อมูลที่เก็บรวบรวม

ผลการวิจัย

การศึกษาแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลตามการรับรู้ของประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกระชาย อำเภอครบุรี จังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จากการเก็บข้อมูล 387 ฉบับ ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	144	37.21
หญิง	243	62.79
2. อายุ		
ต่ำกว่า 18 ปี	17	4.39
18-34 ปี	98	25.32
35-54 ปี	124	32.03
55-64 ปี	137	35.40
65 ปีขึ้นไป	11	2.84
3. สถานภาพสมรส		
โสด	126	32.56
สมรส	146	37.73
หม้าย/หย่าร้าง	115	29.71

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	83	54.61
ปริญญาโท	69	45.39
ปริญญาเอก	0	0.00

จากตาราง 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 62.79 มีอายุอยู่ในช่วง 55-64 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.40 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 37.73 และมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 75.97

ตอนที่ 2 ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลตามการรับรู้ของประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกระชาย อำเภอครบุรี จังหวัดนครราชสีมา

ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลตามการรับรู้ของประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกระชาย อำเภอครบุรี จังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยภาพรวม และรายด้านและนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อแปลความหมาย ซึ่งผลการศึกษารายละเอียดดังปรากฏในตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลตามการรับรู้ของประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกระชาย อำเภอครบุรี จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้าน

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลตามการรับรู้ของประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกระชาย อำเภอครบุรี จังหวัดนครราชสีมา	$\overline{X}$	**S.D.**	**ความหมาย**
1. ด้านประสิทธิผล	4.53	0.65	มากที่สุด
2. ด้านประสิทธิภาพ	4.21	0.80	มาก
3. ด้านการตอบสนอง	4.31	0.75	มาก
4. ด้านการรับผิดชอบ	4.29	0.77	มาก
5. ด้านความโปร่งใส	3.89	0.82	มาก
6. ด้านการมีส่วนร่วม	4.25	0.76	มาก
7. ด้านการกระจายอำนาจ	3.87	0.79	มาก
8. ด้านนิติธรรม	4.24	0.80	มาก
9. ด้านความเสมอภาค	4.35	0.77	มาก
10. ด้านมุ่งเน้นฉันทามติ	4.31	0.81	มาก
รวม	4.23	0.77	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลตามการรับรู้ของประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกระชาย อำเภอครบุรี จังหวัดนครราชสีมาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.23, S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านประสิทธิผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.53, S.D. = 0.65) รองลงมาด้านความเสมอภาค ($\overline{X}$ = 4.35, S.D. = 0.77) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกระจายอำนาจ ($\overline{X}$ = 3.87, S.D. = 0.79)

ตอนที่ 3 แนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกระชาย อำเภอครบุรี จังหวัดนครราชสีมา พบว่า การพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกระชายตามหลักธรรมาภิบาลควรมุ่งเน้นการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิผล โดยจัดทำระบบการประเมินผลโครงการที่มีมาตรฐาน พร้อมทั้งกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน และรวบรวมผลการประเมินไว้ในฐานข้อมูลกลางเพื่อการสืบค้นที่สะดวก ซึ่งควบคู่ไปกับการสนับสนุนให้บุคลากรนำบทเรียนจากโครงการที่ผ่านมาไปใช้ปรับปรุงโครงการใหม่ นอกจากนี้ การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานสามารถทำได้ด้วยการนำระบบจัดการเอกสารอิเล็กทรอนิกส์และพัฒนาแพลตฟอร์มออนไลน์สำหรับบริการประชาชน เพื่อเพิ่มความสะดวกและลดเวลาในกระบวนการดำเนินงาน ทั้งยังควรพัฒนาระบบติดตามผลการทำงานที่สามารถบูรณาการข้อมูลได้อย่างเป็นระบบ ในส่วนของการตอบสนองความต้องการของประชาชน ควรพัฒนาระบบประเมินความพึงพอใจออนไลน์ที่เข้าถึงง่าย พร้อมจัดตั้งจุดรับฟังความคิดเห็นผ่านระบบดิจิทัล ณ สถานที่ให้บริการ อีกทั้งควรนำผลสำรวจมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงการให้บริการอย่างต่อเนื่อง ขณะเดียวกัน การเสริมสร้างความรับผิดชอบในองค์กรสามารถดำเนินการได้โดยการพัฒนากลยุทธ์การสื่อสารที่ชัดเจน พร้อมจัดประชุมภายในเพื่อชี้แจงบทบาทหน้าที่อย่างต่อเนื่อง และควรใช้ระบบสื่อสารออนไลน์ เช่น อีเมล หรือแพลตฟอร์มภายใน เพื่อสนับสนุนการกระจายข้อมูลที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ สำหรับการส่งเสริมความโปร่งใส ควรจัดตั้งคณะทำงานรับผิดชอบด้านการเปิดเผยข้อมูล พร้อมพัฒนาระบบจัดเก็บข้อมูลทั้งในรูปแบบดิจิทัลและเอกสารที่ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ง่าย อีกทั้งให้การอบรมบุคลากรเกี่ยวกับแนวทางการให้บริการข้อมูลอย่างเหมาะสม ตลอดจนการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนควรดำเนินการผ่านการพัฒนาเว็บไซต์และใช้โซเชียลมีเดียเป็นช่องทางสื่อสารหลัก รวมถึงจัดประชุมประชาสัมพันธ์ออนไลน์เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนเสนอความคิดเห็นอย่างครอบคลุม นอกจากนี้ การกระจายอำนาจควรใช้ระบบฐานข้อมูลกลางเพื่อสนับสนุนการวางแผนและตัดสินใจอย่างแม่นยำ ควบคู่ไปกับการติดตามผลแบบเรียลไทม์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานในด้านของนิติธรรม การจัดตั้งคณะทำงานที่มีความเชี่ยวชาญด้านกฎหมายเพื่อตรวจสอบและทบทวนกฎหมายเป็นสิ่งจำเป็น พร้อมทั้งนำเทคโนโลยีมาช่วยในการจัดเก็บและติดตามการเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย ขณะที่การส่งเสริมความเสมอภาคสามารถทำได้โดยการเตรียมข้อมูลและบริการในหลายภาษา รวมถึงจัดตั้งศูนย์บริการประชาชนที่รองรับทุกกลุ่ม เช่น การสร้างทางลาดสำหรับผู้พิการ สุดท้าย การมุ่งเน้นฉันทามติสามารถทำได้โดยจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเสนอความคิดเห็นผ่านเครื่องมือสื่อสารที่หลากหลาย เช่น โซเชียลมีเดีย หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ พร้อมทั้งสร้างกลไกการติดตามและประเมินผลความคิดเห็น เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริงการดำเนินงานตามแนวทางดังกล่าวจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกระชายสามารถพัฒนาการบริหารงานที่โปร่งใส มีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างสมบูรณ์

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลตามการรับรู้ของประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกระชาย อำเภอครบุรี จังหวัดนครราชสีมา มีการอภิปรายผลตามหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

1. ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยภาพรวมพบว่าการบริหารงานอยู่ในระดับมาก สาเหตุสำคัญมาจากการเปิดเผยข้อมูลและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งช่วยเพิ่มความไว้วางใจ และความรู้สึกเป็นเจ้าของในชุมชนของประชาชน นอกจากนี้ยังตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างเหมาะสม การจัดการดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นงลักษณ์ ทวีรักษา และณัฐณภรณ์ เอกนราจินดาวัฒน์ (2566) ที่พบว่าการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในเขตจังหวัดสมุทรสงครามมีผลในระดับที่ดีเช่นกัน

1.1 ด้านประสิทธิผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ องค์การบริหารส่วนตำบลมีวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกระชายมีการกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน และสามารถดำเนินงานให้บรรลุผลตามที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของนงนาถ หวังเทพอนุเคราะห์ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า การดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านประสิทธิผล อยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 ด้านประสิทธิภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ องค์การบริหารส่วนตำบลมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกระชาย มีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการพัฒนางาน ซึ่งสอดคล้องกับหลักการบริหารสมัยใหม่ที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากร ตลอดจนมีการส่งเสริมให้บุคลากรเสนอแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพ แสดงให้เห็นว่าองค์กรตระหนักถึงคุณค่าและศักยภาพของบุคลากร ซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญในการพัฒนาองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของวิวัฒน์ บุญเกษม (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในจังหวัดนนทบุรี พบว่า ด้านประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการตอบสนอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวิเคราะห์และจำแนกกลุ่มผู้รับบริการตามความต้องการและความคาดหวังที่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกระชาย ตระหนักถึงความแตกต่างของประชาชนในพื้นที่ ซึ่งสะท้อนถึงการบริหารงานที่คำนึงถึงความหลากหลายและความเป็นธรรม รวมไปจนถึงการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการให้บริการนำไปสู่การจัดสรรทรัพยากรและการออกแบบบริการที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยของนงลักษณ์ ทวีรักษา และณัฐณภรณ์ เอกนราจินดาวัฒน์ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านการตอบสนองอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ องค์การบริหารส่วนตำบลจัดให้มีการควบคุมภายในของหน่วยงานที่ชัดเจน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกระชาย ให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและการจัดการความเสี่ยงในการดำเนินงาน ซึ่งเป็นการแสดงความรับผิดชอบต่อการใช้ทรัพยากรสาธารณะอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังช่วยสร้างความเชื่อมั่นแก่ประชาชนว่าองค์กรมีการบริหารงานอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ตลอดจนการมีระบบควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพยังช่วยให้สามารถปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ได้อย่างครบถ้วน อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับงานวิจัยของนงนาถ หวังเทพอนุเคราะห์ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า การดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านการรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด

1.5 ด้านความโปร่งใส โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์การบริหารส่วนตำบลมีการรายงานความคืบหน้าของโครงการหรือกิจกรรมสำคัญให้ประชาชนรับทราบระหว่างดำเนินการ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกระชาย ให้ความสำคัญกับการรายงานความคืบหน้าของโครงการแสดงให้เห็นถึงความตระหนักในหลักการของการบริหารงานที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ การเปิดเผยข้อมูลอย่างต่อเนื่องระหว่างการดำเนินโครงการช่วยสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจจากประชาชน อีกทั้งยังเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการติดตามและตรวจสอบการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างใกล้ชิด ตลอดจนการรายงานความคืบหน้าอย่างสม่ำเสมอยังช่วยป้องกันปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ เนื่องจากทุกขั้นตอนของการดำเนินงานอยู่ภายใต้การตรวจสอบของสาธารณชน นอกจากนี้ยังเป็นการแสดงความรับผิดชอบต่อประชาชนในฐานะเจ้าของทรัพยากรและผู้รับบริการโดยตรง สอดคล้องกับงานวิจัยของธเนศพล อินทร์จันทร์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านความโปร่งใส อยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างความเสมอภาคในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกระชาย ได้มีการส่งเสริมให้ประชาชนได้เข้ามาไปมีส่วนร่วมผ่านวิธีการต่าง ๆ เช่น การจัดเวทีประชาคมอย่างสม่ำเสมอ การใช้ช่องทางสื่อสารที่มีความหลากหลาย และการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมเป็นคณะทำงานในโครงการพัฒนาต่าง ๆ นอกจากนี้ ยังจัดให้มีการประชุมในเวลาที่เหมาะสม หมุนเวียนสถานที่จัดกิจกรรมและใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายในการสื่อสาร อย่างไรก็ตามการรักษาระดับการมีส่วนร่วมให้คงอยู่เป็นความท้าทายที่สำคัญ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกระชายจึงต้องพัฒนาวิธีการส่งเสริมอยู่เสมอ เช่น การใช้เทคโนโลยีในการรับฟังความคิดเห็น การให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่พลเมืองและการสร้างแรงจูงใจในการมีส่วนร่วม ตลอดจนผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกระชายมีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมโดยเป็นแบบอย่างในการรับฟังความคิดเห็น เปิดกว้างต่อการวิจารณ์ และพร้อมปรับเปลี่ยนตามข้อเสนอแนะที่สมเหตุสมผล สอดคล้องกับงานวิจัยของธเนศพล อินทร์จันทร์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า ด้านหลักการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านการกระจายอำนาจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์การบริหารส่วนตำบลมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจไปยังหน่วยงานระดับล่าง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกระชาย มีการมอบอำนาจในการตัดสินใจให้กับหัวหน้าฝ่ายรวมถึงผู้นำชุมชนส่งผลให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนได้อย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานในความรับผิดชอบโดยตรง ตลอดจนการจัดตั้งคณะกรรมการย่อยในระดับหมู่บ้านยังช่วยให้การตัดสินใจในเรื่องเฉพาะพื้นที่เป็นไปอย่างสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในพื้นที่ทำให้การแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาชุมชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของวิวัฒน์ บุญเกษม (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในจังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ด้านการกระจายอำนาจอยู่ในระดับมาก

1.8 ด้านนิติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพิจารณาออกคำสั่งต่างๆ มีการกล่าวอ้างข้อกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกระชาย ให้ความสำคัญกับการอ้างอิงข้อกฎหมายในการออกคำสั่ง ซึ่งมีส่วนช่วยเสริมสร้าง

ความชอบธรรมในการดำเนินงาน ตลอดจนสามารถช่วยให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีความมั่นใจในกระบวนการตัดสินใจของหน่วยงานมากยิ่งขึ้น การปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างถูกต้องตามกรอบกฎหมาย ลดความเสี่ยงในการเกิดข้อผิดพลาดหรือข้อขัดแย้งทางกฎหมายที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ในขณะที่การกล่าวอ้างข้อกฎหมายและระเบียบในกระบวนการพิจารณาและออกคำสั่งยังช่วยส่งเสริมความเป็นธรรมให้กับทุกฝ่าย ตลอดจนทุกคำสั่งหรือการดำเนินการที่ถูกออกโดยหน่วยงานจะต้องมีการตรวจสอบว่าเป็นไปตามกฎหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ซึ่งการที่มีการปฏิบัติเช่นนี้อย่างสม่ำเสมอแสดงถึงความเป็นมืออาชีพของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน การรักษาความโปร่งใสในการบริหารงานผ่านการปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัดไม่เพียงแต่ส่งเสริมความเชื่อมั่นของประชาชนแต่ยังช่วยให้การบริหารงานในท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีเสถียรภาพ การที่ทุกฝ่ายรู้ว่าหน่วยงานดำเนินการตามกรอบกฎหมายจะช่วยลดการเกิดข้อขัดแย้ง หรือความไม่พอใจของประชาชนต่อกระบวนการต่างๆ และทำให้การแก้ไขปัญหาในพื้นที่เป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของธเนศพล อินทร์จันทร์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า ด้านนิติธรรม อยู่ในระดับมาก

1.9 ด้านความเสมอภาค โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์การบริหารส่วนตำบลมีการกำหนดมาตรฐานการให้บริการที่ชัดเจน เป็นธรรม และปฏิบัติต่อประชาชนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกระชาย มีการกำหนดมาตรฐานการให้บริการที่ชัดเจน ซึ่งช่วยให้ประชาชนเข้าใจในสิทธิและการเข้าถึงบริการได้ง่ายขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของนิวัตน์ สวัสดิ์แก้ว (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานจังหวัดเขตพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย ด้านความเสมอภาค อยู่ในระดับมาก

1.10 ด้านมุ่งเน้นฉันทามติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์การบริหารส่วนตำบลมีการนำข้อเสนอแนะและความคิดเห็นที่ได้ทั้งจากภายในและภายนอกมาใช้ในการตัดสินใจการบริหารงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกระชาย มีการจัดกิจกรรมหรือเวทีเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากประชาชน นอกจากความคิดเห็นจากประชาชนภายนอกแล้ว สอดคล้องกับงานวิจัยของชูตระกูล ไชยเสนา (2563) ได้ศึกษาเรื่อง หลักธรรมาภิบาลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสิงห์บุรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสิงห์บุรี ด้านมุ่งเน้นฉันทามติ อยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกระชาย อำเภอครบุรี จังหวัดนครราชสีมา

2.1 ด้านประสิทธิผล ควรจัดทำระบบการประเมินผลและติดตามโครงการที่เป็นมาตรฐาน พร้อมทั้งรวบรวมผลการประเมินไว้ในระบบฐานข้อมูลกลางที่มีการอัปเดตข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สามารถสืบค้นได้ง่าย สอดคล้องกับงานวิจัยของวุฒิวัฒน์ อนันต์พุฒิเมธ (2563) ที่เสนอให้เปิดโอกาสให้ประชาชนประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการให้บริการทุกปี

2.2 ด้านประสิทธิภาพ ควรใช้ระบบจัดการเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (EDMS) และแพลตฟอร์มออนไลน์สำหรับบริการประชาชน จะช่วยประหยัดทรัพยากรและทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของธนกฤต โพธิ์เงิน (2567) ซึ่งเน้นการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานให้มีการประหยัดต้นทุนและให้ประชาชนได้รับประโยชน์

2.3 ด้านการตอบสนอง ควรพัฒนาระบบการประเมินความพึงพอใจแบบออนไลน์และตั้งจุดรับฟังความคิดเห็นในระบบออนไลน์เพื่อให้ประชาชนสามารถแสดงความคิดเห็นได้สะดวกทันทีหลังรับบริการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิวัฒน์ บุญเกษม (2565) ที่เสนอให้ท้องถิ่นเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามาตรวจสอบกระบวนการทำงาน

2.4 ด้านการรับผิดชอบ ควรพัฒนากลยุทธ์การสื่อสารภายในที่ชัดเจนและเป็นระบบ โดยการประชุมภายในเป็นประจำจะช่วยติดตามความคืบหน้าและชี้แจงบทบาทหน้าที่ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกชมน บุศย์จันทร์ (2566) ที่เสนอให้มีการวางแผนงานและการกำกับดูแลการดำเนินงานอย่างมีระบบ

2.5 ด้านความโปร่งใส ควรพัฒนาระบบที่จัดเก็บข้อมูลข่าวสารอย่างเป็นระเบียบและเข้าถึงได้ง่าย รวมถึงช่องทางการสื่อสารที่เปิดเผย เช่น เว็บไซต์ อีเมล หรือการประชาสัมพันธ์ เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลได้สะดวก และทันสมัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวุฒิวัฒน์ อนันต์พุฒิเมธ (2563) ที่เสนอให้มีการประกาศเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้ทั่วถึง

2.6 ด้านการมีส่วนร่วม ควรพัฒนาเว็บไซต์และแพลตฟอร์มโซเชียลมีเดียเพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและรับฟังความคิดเห็นจากประชาชน ตลอดจนการจัดประชุมประชาสัมพันธ์ออนไลน์ที่เปิดให้ประชาชนสามารถเข้าร่วมฟังและเสนอความคิดเห็น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวุฒิวัฒน์ อนันต์พุฒิเมธ (2563) ที่เสนอให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการออกข้อบังคับตำบล ตลอดจนสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Pimpajee Bunjongparu (2024) ที่เน้นความสำคัญของการมีส่วนร่วมของประชาชนโดยผลการศึกษาได้เสนอรูปแบบการมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพต้องมุ่งเน้นการสร้างความไว้วางใจและการมีส่วนร่วมที่ครอบคลุมผ่านการใช้เทคโนโลยี เพื่อให้ประชาชนสามารถมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารจัดการได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว นอกจากนี้ยังได้เสนอ TSMC Public Participation Model ที่เน้นการใช้เครื่องมือสื่อสารดิจิทัล เช่น สื่อสังคมออนไลน์ สมาร์ทโฟน และแอปพลิเคชันส่งข้อความ เพื่อเสริมสร้างการปฏิสัมพันธ์ระหว่างประชาชนและรัฐบาลท้องถิ่น โดยรูปแบบนี้ให้ความสำคัญกับการเข้าถึง ความรวดเร็วในการตอบสนอง และความรับผิดชอบ เพื่อให้มั่นใจว่าความต้องการของชุมชนจะได้รับการตอบสนองอย่างทันท่วงที

2.7 ด้านการกระจายอำนาจ ควรพัฒนาระบบฐานข้อมูลกลางและระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานและการตัดสินใจ โดยสามารถติดตามสถานะของโครงการและการดำเนินงานได้แบบเรียลไทม์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเกศแก้ว ดื่มโชค (2563) ที่เสนอให้ใช้ระบบสารสนเทศในการจัดการและการตัดสินใจ

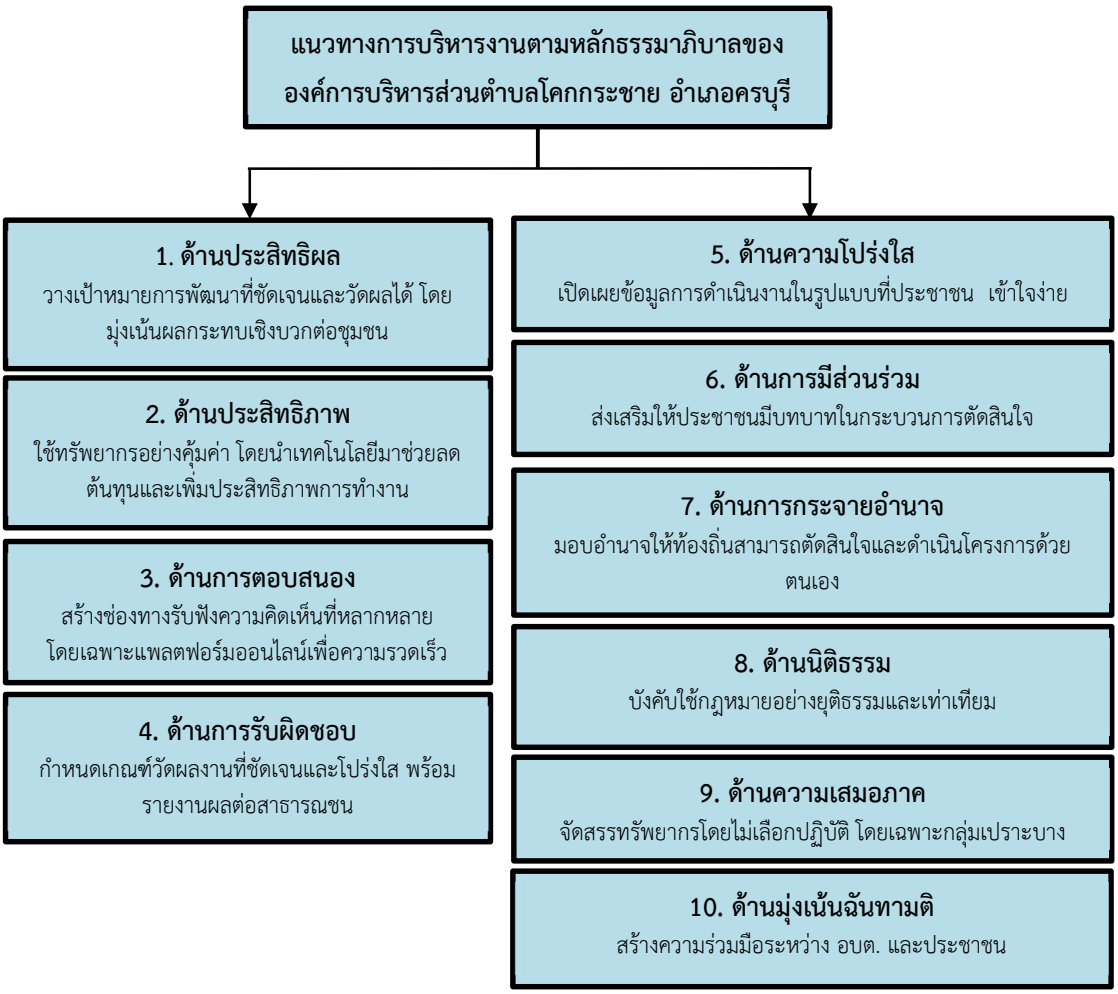
2.8 ด้านนิติธรรม ควรจัดตั้งคณะทำงานที่มีความเชี่ยวชาญ ด้านกฎหมายเพื่อทำการตรวจสอบและทบทวนกฎหมาย กฎ ระเบียบต่าง ๆ เป็นประจำ อีกทั้งควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดเก็บและติดตามกฎหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเกศแก้ว ดื่มโชค (2563) ได้เสนอแนวทางพัฒนาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล พบว่า ควรมอบหมายบุคลากรผู้รับผิดชอบงานให้เหมาะสม

2.9 ด้านความเสมอภาค ควรจัดเตรียมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับบริการและข้อมูลในหลายภาษาเพื่อให้ประชาชนทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายขึ้น สอดคล้องกับวุฒิวัฒน์ อนันต์พุฒิเมธ (2563) ได้เสนอแนวทางการการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล และให้บริการประชาชนด้วยความสม่ำเสมอมุ่งรักษา ผลประโยชน์ส่วนรวม ตลอดจนควรให้มีการประกาศเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้ทั่วถึง

2.10 ด้านมุ่งเน้นฉันทามติ ควรจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้ โดยสามารถใช้การประชุมแบบเปิด สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพจน์ บุญวิเศษ (2567) ได้เสนอ

แนวทางการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นร่วมรับฟังการพิจารณางบประมาณ มีระบบบริหารการเงินและพัสดุที่รัดกุม จัดรวบรวมระเบียบกฎหมายเผยแพร่ การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (New Knowledge)



องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยนี้เน้นแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกระชาย อำเภอครบุรี โดยสามารถแบ่งออกเป็น 10 ด้านสำคัญ

1. ด้านประสิทธิผล การบริหารงานต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจนและมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน เช่น การพัฒนาโครงการที่สามารถวัดผลได้และมีผลกระทบที่เป็นบวกต่อชุมชน ซึ่งจะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. ด้านประสิทธิภาพ การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด เช่น การใช้เทคโนโลยีในการจัดการและบริหารงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดต้นทุนในการดำเนินงาน ซึ่งจะช่วยเพิ่มคุณภาพในการบริการและลดการสูญเสียทรัพยากร

3. ด้านการตอบสนอง การสร้างช่องทางให้ประชาชนสามารถแสดงความคิดเห็นหรือร้องเรียน ได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว เช่น การใช้แพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อรับฟังและตอบสนองต่อปัญหาของประชาชนอย่างทันท่วงที ทำให้ประชาชนรู้สึกว่าได้รับการตอบสนองและมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา

4. ด้านการรับผิดชอบ เจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน โดยมีการกำหนดเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนและโปร่งใส เช่น การรายงานผลการดำเนินงานสู่สาธารณะ เพื่อให้ประชาชนรับรู้ว่าแต่ละขั้นตอนของการทำงานมีความโปร่งใสและเป็นไปตามแผนงานที่กำหนด

5. ด้านความโปร่งใส การเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานและงบประมาณของ อบต. ในรูปแบบที่ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ เช่น การเผยแพร่ข้อมูลต่าง ๆ ผ่านเว็บไซต์หรือช่องทางอื่น ๆ ทำให้ประชาชนสามารถติดตามการใช้จ่ายงบประมาณและทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์กร

6. ด้านการมีส่วนร่วม การส่งเสริมให้ประชาชนมีบทบาทในการตัดสินใจต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาในท้องถิ่น เช่น การจัดประชุมสาธารณะหรือการทำประชาพิจารณ์ผ่านช่องทางออนไลน์ ซึ่งจะช่วยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการพัฒนาท้องถิ่น

7. ด้านการกระจายอำนาจ การมอบอำนาจให้หน่วยงานระดับท้องถิ่นสามารถตัดสินใจและดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างอิสระและเหมาะสม เช่น การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

8. ด้านนิติธรรม การบังคับใช้กฎหมายอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติ เช่น การใช้กลไกการไกล่เกลี่ยในการแก้ไขข้อพิพาทหรือการฟ้องร้อง เพื่อให้ประชาชนได้รับความยุติธรรมและปฏิบัติตามกฎหมายได้อย่างเสมอภาค

9. ด้านความเสมอภาค การจัดสรรทรัพยากรและบริการอย่างไม่เลือกปฏิบัติ โดยไม่แบ่งแยกเชื้อชาติ ศาสนา หรือสถานะทางสังคม เช่น การให้บริการสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุและคนพิการ เพื่อให้ทุกกลุ่มในสังคมได้รับประโยชน์จากการพัฒนา

10. ด้านมุ่งเน้นฉันทามติ การส่งเสริมให้ทุกฝ่ายมีความร่วมมือในการตัดสินใจ โดยเน้นการฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนและหาข้อสรุปที่เป็นที่ยอมรับร่วมกัน เช่น การเปิดเวทีรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนและกลุ่มต่าง ๆ เพื่อให้การตัดสินใจในการพัฒนาท้องถิ่นมีความสมดุลและตอบสนองความต้องการของทุกฝ่าย

กล่าวโดยสรุปการการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) โคกกระชาย อำเภอครบุรี จะช่วยเสริมสร้างความแข็งแกร่งและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ องค์กรสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ดียิ่งขึ้น โดยการมุ่งเน้นทั้งด้านการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า การเปิดช่องทางการสื่อสารที่โปร่งใส การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน, และการสร้างความร่วมมือในท้องถิ่น การกระจายอำนาจและการบังคับใช้กฎหมายอย่างยุติธรรม รวมถึงการสร้างความเสมอภาคในการจัดสรรทรัพยากรให้กับประชาชนทุกกลุ่ม การปฏิบัติตามแนวทางเหล่านี้จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาองค์กรและสร้างความเชื่อมั่นจากประชาชน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีความสามารถในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืนและมีคุณภาพ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาจากแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลตามการรับรู้ของประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกระชาย อำเภอครบุรี จังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้

1.1 องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกระชายควรพัฒนาระบบการนำผลสำเร็จจากโครงการมาประยุกต์ใช้ในการวางแผน และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ รวมถึงปรับปรุงขั้นตอนการอนุมัติให้กระชับและทบทวนกฎระเบียบให้ทันสมัย

1.2 องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกระชายควรพัฒนาระบบการวัดความพึงพอใจของผู้รับบริการให้มีประสิทธิภาพ เพิ่มช่องทางการมีส่วนร่วมของประชาชนผ่านเทคโนโลยี และจัดสรรงบประมาณปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้พิการและผู้สูงอายุ เพื่อการบริการที่เท่าเทียม

1.3 องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกระชายควรพัฒนากระบวนการรวบรวมความคิดเห็นจากทุกฝ่าย เพิ่มประสิทธิภาพระบบการประเมินผลและแรงจูงใจ พร้อมทั้งกำหนดผู้รับผิดชอบด้านการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่ชัดเจน เพื่อความโปร่งใสและตรวจสอบได้

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ใกล้เคียง เพื่อค้นหาแนวปฏิบัติที่ดีและนำมาใช้ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกระชายให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับความท้าทายและข้อจำกัดในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อหาแนวทางปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีในกระบวนการบริหาร

2.3 ควรศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานแบบบูรณาการที่เชื่อมโยงระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลและชุมชน เพื่อพัฒนากลไกที่สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในทุกระดับ รวมถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก

เอกสารอ้างอิง

กชมน บุศย์จันทร์. (2566). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ อำเภอแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี. *วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 6(5)*, น. 406-425.

เกศแก้ว ดื่มโชค. (2563). การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลแก้งคร้อ อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ. *วารสารการบริหารและพัฒนาสังคม, 9(2),* น. 192-202.

ชูตระกูล ไชยเสนา. (2563). หลักธรรมาภิบาลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสิงห์บุรี. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี, 12(2),* น. 147-164.

ถวิลวดี บุรีกุล. (2561). *หลักธรรมาภิบาลจากแนวคิดสู่การปฏิบัติในสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.

ธงชัย คล้ายแสง. (2562). หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่. *วารสารวิจัยวิชาการ, 2(2),* น. 187.

ธนกฤต โพธิ์เงิน. (2567). หลักธรรมาภิบาลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี. *วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 7(2)*, น. 57-78.

ธเนศพล อินทร์จันทร์. (2564). ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 16(2),* น. 75-86.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2560). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS*. กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.

นงนาถ หวังเทพอนุเคราะห์. (2565). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารมนุษยสังคมปริทัศน์, 24(1),* น. 25-43.

นงลักษณ์ ทวีรักษา และณัฐณภรณ์ เอกนราจินดาวัฒน์. (2566). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม. *วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 6(1),* น. 9-24.

นิวัตน์ สวัสดิ์แก้ว. (2561). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานจังหวัดเขตพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย. ใน *การประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 9*. น. 1784-1795.

ปธาน สุวรรณมงคล. (2563). *การบริหารงานภาครัฐกับการสร้างธรรมาภิบาล*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปิยากร หวังมหาพร. (2560). ประชารัฐจากรายการคืนความสุขให้คนในชาติคืออะไร?. *วารสารการบริหารปกครอง, 6(2),* น. 29.

พลอย สืบวิเศษ. (2561). *ทฤษฎีองค์การ: มิติเชิงโครงสร้างและเชิงบริบทขององค์การ*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

พัชรี สิโรรส. (2561). *หลักธรรมาภิบาล: จากแนวคิดสู่การปฏิบัติในสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.

วิวัฒน์ บุญเกษม. (2565). การดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในจังหวัดนนทบุรี. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 16(2),* น. 239-252.

วีระศักดิ์ เครือเทพ. (2560). *การบริหารงานท้องถิ่นไทย: กลไกการกำกับดูแลและความรับผิดชอบต่อประชาชน*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วุฒิวัฒน์ อนันต์พุฒิเมธ. (2563). การศึกษาแนวทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าชัย อำเภอเมือง จังหวัดชัยนาท. *วารสารพัฒนาทักษะทางวิชาการอย่างยั่งยืน, 2(2),* น. 38-48.

สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศไทย. (2559). *แนวทางการพัฒนาธรรมาภิบาลในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 และการขับเคลื่อนธรรมาภิบาลของประเทศไทยสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.

สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2562). *การปกครองท้องถิ่นไทย: หลักการและมิติใหม่ในอนาคต* (พิมพ์ครั้งที่ 5). วิญญูชน.

สมศักดิ์ สามัคคีธรรม. (2561). *ธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบทางสังคม*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.

สำนักคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2560). *รายงานการพัฒนาระบบราชการ*. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. (2566). *รายงานการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2566*. สืบค้นเมื่อวันที่ 12 ธันวาคม 2566 จาก https://www.nacc.go.th/

สุพจน์ บุญวิเศษ. (2567). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 26(1),* น. 99-116.

Asian Development Bank. (2008). *Strategy 2020 the Long-Term Strategic Framework of the Asian Development Bank 2008–2020.* Mandaluyong City: Asian Development Bank.

Bunjongparu, P. (2021). Developing participatory model for driving a network enhancing good governance for excellence: The Subdistrict Administration Organization in Nakhon Ratchasima Province. *Annals of the Romanian Society for Cell Biology, 25(3),* 7563-7570.

Governance and Development. Washington, DC.: *The World Bank*

Graham, J. M., Smith, J. L., & Turner, R. P. (2003). The impact of economic development on environmental sustainability. *Environmental Economics and Policy Studies, 5(2),* 123-138.

Municipal Association of Victoria. (2018). *Good Governance Guide*. Victoria: the Municipal Association of Victoria.

Organization for Economic Cooperation and Development. (2009). *Practical Guide to Corporate Governance.* Washington, DC Pennsylvania Ave.

United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific. (2018). *What IsGood Governance*. Bangkok: United Nations publication, n.d.

World Bank. (1992). *World development report 1992: Development and the environment*. Oxford University Press.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). Harper & Row.

ผู้เขียนบทความ

นายทวีทรัพย์ บุญนิวัฒน์ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา อีเมล to_za2010@hotmail.com

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พิมพ์พจี บรรจงปรุ อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา อีเมล pimpajee.b@nrru.ac.th

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะนักทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา

GUIDELINES FOR DEVELOPING HUMAN RESOURCE COMPETENCY IN SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS IN NAKHON RATCHASIMA PROVINCE

ภรปภัช เกินกลาง และพิมพ์พจี บรรจงปรุ
PORNPAPHAT KERNKLANG AND PIMPAJEE BUNJONGPARU
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
NAKHON RATCHASIMA RAJABHAT UNIVERSITY
จังหวัดนครราชสีมา
NAKHON RATCHASIMA PROVINCE
วิวัฒน์ สังขโห
WIWAT SANGKHAHO
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 9 นครราชสีมา
DISEASE CONTROL OFFICE NO. 9, NAKHON RATCHASIMA
จังหวัดนครราชสีมา
NAKHON RATCHASIMA PROVINCE

Received: September 24, 2024
Revised: October 16, 2024
Accepted: November 11, 2024

บทคัดย่อ

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมาต้องเผชิญกับความท้าทายในการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากสภาพแวดล้อมและกฎหมายที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว บุคลากรจำเป็นต้องมีสมรรถนะที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ เพื่อให้สามารถบริหารงานได้ตามนโยบายและแนวทางที่ทันสมัย อย่างไรก็ตามหลายองค์การยังขาดการพัฒนาที่เพียงพอในการสร้างสมรรถนะของนักทรัพยากรบุคคล เช่น ด้านความรู้ในกฎหมายที่ทันสมัยส่งผลให้เกิดข้อจำกัดในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลและตอบสนองความต้องการขององค์กรได้ไม่เต็มที่ การวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะนักทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะนักทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมาในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลหรือผู้รักษาราชการแทน จำนวน 152 คน จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง มีผู้ให้ข้อมูล จำนวน 3 ท่าน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาและสรุปข้อมูลเชิงพรรณนา

ผลการศึกษา พบว่า ระดับสมรรถนะนักทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน

และอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการคิดวิเคราะห์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับส่วนแนวทางการพัฒนาสมรรถนะนักทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า 1. นักทรัพยากรบุคคลควรศึกษากฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับให้ทันสมัยอยู่เสมอ 2. นักทรัพยากรบุคคลควรพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง 3. นักทรัพยากรบุคคลควรเรียนรู้แบบเปิดกว้างตลอดจนเรียนรู้เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับงานทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยอยู่เสมอ กล่าวโดยสรุปผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการส่งเสริมสมรรถนะด้านจริยธรรม ความรู้ในกฎหมาย และทักษะการคิดวิเคราะห์เพื่อพัฒนานักทรัพยากรบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล

คำสำคัญ: สมรรถนะ นักทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบล

ABSTRACT

Currently, Subdistrict Administrative Organizations in Nakhon Ratchasima Province face challenges in managing human resources effectively due to the rapidly changing environment and legal frameworks. Personnel need competencies that are suitable for their roles and responsibilities to ensure efficient administration in line with modern policies and guidelines. However, many organizations still lack adequate development in building competencies among human resource personnel, such as knowledge of current laws, which results in limitations in performing effectively and meeting the organization's needs. This research aims to assess the competency levels of human resource personnel in Subdistrict Administrative Organizations in Nakhon Ratchasima Province and to explore approaches for developing these competencies. The sample group consists of 152 human resource personnel or acting personnel in Subdistrict Administrative Organizations within the province, selected through stratified sampling. The research tools include a questionnaire with an overall reliability score of 0.96, analyzed using mean and standard deviation, and a structured interview with three informants. Data analysis was conducted using content analysis and descriptive summaries.

The study found that the overall competency level of human resource officers within the Subdistrict Administrative Organizations in Nakhon Ratchasima Province was high. When examining specific areas, four aspects were rated at the highest level, while five aspects were rated high. Among these, adherence to integrity and ethics received the highest average score, followed by achievement orientation, with analytical thinking scoring the lowest. The guidelines for developing human resource competencies in these organizations suggest that: 1. human resource officers should continually update their knowledge of relevant laws, regulations, and policies to stay current, 2. they should engage in continuous skill development essential for effective performance, and 3. they should maintain an open approach to learning, particularly in mastering new technology relevant to human resource functions. The findings emphasize the importance of fostering competencies in ethics, legal knowledge, and analytical thinking to enhance the effectiveness of human resource officers in local administration.

Keywords: Competency, Human Resource Professionals, Subdistrict Administrative Organization

บทนำ

สมรรถนะเป็นคุณลักษณะพื้นฐานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานและเป็นเครื่องมือในการประเมินผลการทำงานของบุคลากร โดยสมรรถนะหมายถึงความสามารถของแต่ละบุคคลในการปฏิบัติงาน เช่น ความสามารถในการผลิตสินค้าหรือให้บริการที่มีคุณภาพสูงกว่าผู้อื่น สมรรถนะเหล่านี้อาจเกิดจากพรสวรรค์ที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด ประสบการณ์ในการทำงาน หรือการพัฒนาตนเองผ่านการฝึกอบรม (ปิยะดา พิศาลบุตร, จิราวรรณ คงคล้าย และเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2559, น. 1316) การพัฒนาบุคลากรเพื่อยกระดับสมรรถนะจึงถือเป็นการลงทุนที่สำคัญ ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มพูนความชำนาญและความเชี่ยวชาญของบุคลากร การสร้างทุนมนุษย์ที่มีคุณภาพจะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบทางการแข่งขัน จากผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลของบุคลากรและยังช่วยสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรในระยะยาว

ปัจจุบัน การพัฒนาบุคลากรสามารถดำเนินการได้ผ่านกระบวนการหลากหลาย เช่น การฝึกอบรม การศึกษาเทคโนโลยี และการวิจัย รวมถึงการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และการจัดการความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้สามารถถ่ายโอนองค์ความรู้จากผู้เชี่ยวชาญสู่บุคลากรและเกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ที่สร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ (พิมพันธ์ เดชะคุปต์, 2566, น. 12) กระบวนการเหล่านี้จะช่วยเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานและทำให้การทำงานมีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังสามารถปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรในทุกระดับให้ไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิผล ขณะที่ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาด้านสมรรถนะที่ทำให้องค์กรไม่สามารถขับเคลื่อนการปฏิบัติงานได้เต็มที่ เกิดจากบุคลากรที่ไม่ได้รับการพัฒนาในด้านสมรรถนะตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งรวมถึงการใช้แผนการปฏิบัติงานแบบเดิมที่เกิดความซ้ำซ้อนและไม่มีการปรับเปลี่ยน โดยมักจะเกิดจากการขาดทักษะที่เพียงพอต่อการดำเนินงานให้ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร (ศิริพร ตาตะมิ, 2564, น. 1-8) นอกจากนี้ การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในปัจจุบันยังประสบปัญหา เนื่องจากบุคลากรภายในองค์กรเกิดความสับสนในบทบาทและหน้าที่ของตนเอง การทำงานขาดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน รวมถึงปัญหาในการทำงานร่วมกัน เช่น การสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์ภายในองค์กร และความขัดแย้งในที่ทำงานที่เกิดจากความคิดเห็นที่แตกต่างกัน (ธีรพล เจริญสุข, 2564, น. 76-95)

การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในภาคส่วนท้องถิ่นได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นขึ้น เพื่อเป็นองค์กรกลางที่รับผิดชอบในการบริหารงานบุคคลในระดับท้องถิ่น โดยมีหน้าที่กำหนดแนวทางและมาตรฐานในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล รวมถึงการกำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานที่กำหนด (เอกชัย สุมาลี, 2563) รวมทั้งได้กำหนดให้ข้าราชการในทุกประเภทและระดับตำแหน่งมีสมรรถนะหลักประจำสายงาน โดยประกอบด้วยห้าสมรรถนะหลัก ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ความเข้าใจในองค์กรและระบบงานบริการที่เป็นเลิศ และการทำงานเป็นทีม (คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, 2558) การกำหนดสมรรถนะของบุคลากรในภาคส่วนท้องถิ่นมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น โดยมุ่งหวัง ให้การบริการประชาชนมีคุณภาพและสามารถตอบสนองความต้องการของชุมชนได้อย่างเหมาะสมและรวดเร็ว

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่มีพัฒนาการมาจากสภาตำบลและวิวัฒนาการเปลี่ยนแปลงขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 มีฐานะเป็นนิติบุคคล ประกอบไปด้วยสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและนายกองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นนักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล (อรทัย ก๊กผล, 2564) รวมทั้งมีนักทรัพยากรบุคคลทำหน้าที่สำคัญเกี่ยวข้องกับงานบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วยการวิเคราะห์ การวางแผนทรัพยากรบุคคล

การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน การควบคุมและส่งเสริมสมรรถภาพในการปฏิบัติราชการ การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร เป็นต้น รวมทั้งมีสมรรถนะหลักประจำสายงาน ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน การบริการเป็นเลิศ และการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ยังมีสมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย การแก้ไขปัญหาและดำเนินการเชิงรุก การคิดวิเคราะห์ การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ และความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน เป็นต้น (คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล, 2566)

นักทรัพยากรบุคคลของท้องถิ่นในปัจจุบันจึงไม่ได้เป็นเพียงผู้ที่ทำงานประจำวันอย่างเดียวแต่ต้องเรียนรู้และเข้าใจงานของหน่วยงานหลักและต้องมีความรู้ในภารกิจขององค์การเป็นอย่างดี อีกทั้งต้องเป็นออกแบบกิจกรรมให้ตอบสนองและสอดคล้องกับพฤติกรรมของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม รวมถึงเป็นบริหารการเปลี่ยนแปลง ในขณะที่การปฏิบัติงานของนักทรัพยากรบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นจะต้องปฏิบัติหน้าที่บริหารงานทรัพยากรบุคคลภายในองค์การบริหารส่วนตำบลแล้วยังต้องพัฒนาขีดความสามารถในการกำหนดจำนวน ประเภท คุณสมบัติ สมรรถนะ ตลอดจนวิธีการที่จะสรรหา พัฒนา รักษาไว้ เมื่อพิจารณาดูบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของนักทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้นจะพบว่านักทรัพยากรบุคคลนั้นเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญในการบริหารและพัฒนาบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งจากภาระงานต่าง ๆ ดังที่กล่าวมานั้นจะพบว่า ภาระงานของนักทรัพยากรบุคคลมีลักษณะที่กว้างขวางและมีปริมาณงานที่หลากลาย ในขณะที่การศึกษาของเสน่ห์ จุ้ยโต (2560) ได้สะท้อนถึงปัญหาของการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ยังมีการใช้ระบบอุปถัมภ์อยู่ในบางแห่ง การจัดหาทรัพยากรบุคคล การให้รางวัลทรัพยากรบุคคล จึงส่งผลให้นักทรัพยากรบุคคลมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานยังไม่ดีพอ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางแห่งไม่ประสบความสำเร็จ รวมทั้งขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้นนักทรัพยากรบุคคลจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่ตามสมรรถนะได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีทักษะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพ

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะนักทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งประกอบไปด้วยสมรรถนะหลัก 5 ด้าน คือ 1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม 3. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน 4. การบริการเป็นเลิศ 5. การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงาน 4 ด้าน คือ 1. การแก้ไขปัญหาและดำเนินการเชิงรุก 2. การคิดวิเคราะห์ 3. การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ 4. ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจะนำมาปรับปรุงพัฒนาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะนักทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นรวมทั้งมีประสิทธิผลสูงสุดในการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบลต่อไปในอนาคตเนื้อหา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะนักทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะนักทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาสมรรถนะของนักทรัพยากรบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเสริมสร้างความพร้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในระดับท้องถิ่น เพื่อให้สามารถรับมือกับความท้าทายและความเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมและกฎหมายที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ การทบทวนวรรณกรรมนี้มีแนวคิดสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะของนักทรัพยากรบุคคล ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในบริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลเน้นการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในภาครัฐ และตอบสนองความต้องการขององค์กรในระดับท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสม Sharma (2021) ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรครอบคลุมถึงการเพิ่มพูนองค์ประกอบสำคัญทั้งสามประการ ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และทัศนคติ (Attitudes) ของบุคลากร การเพิ่มพูนความรู้จะช่วยให้บุคลากรมีความเข้าใจในเนื้อหางานและวิธีการที่เป็นปัจจุบัน การฝึกทักษะจะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนการพัฒนาทัศนคติเป็นการสร้างเจตคติที่ดีและเพิ่มความพร้อมในการทำงาน นอกจากนี้ การพัฒนาทัศนคติยังรวมถึงความสามารถในการปรับตัวให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และนโยบายของภาครัฐที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การฝึกอบรมและการพัฒนาในลักษณะนี้เป็นการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิผลและสร้างความมั่นใจในบทบาทการทำงานของตนเอง รวมถึงช่วยเสริมสร้างการเติบโตและความมั่นคงขององค์กรในระยะยาว

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ

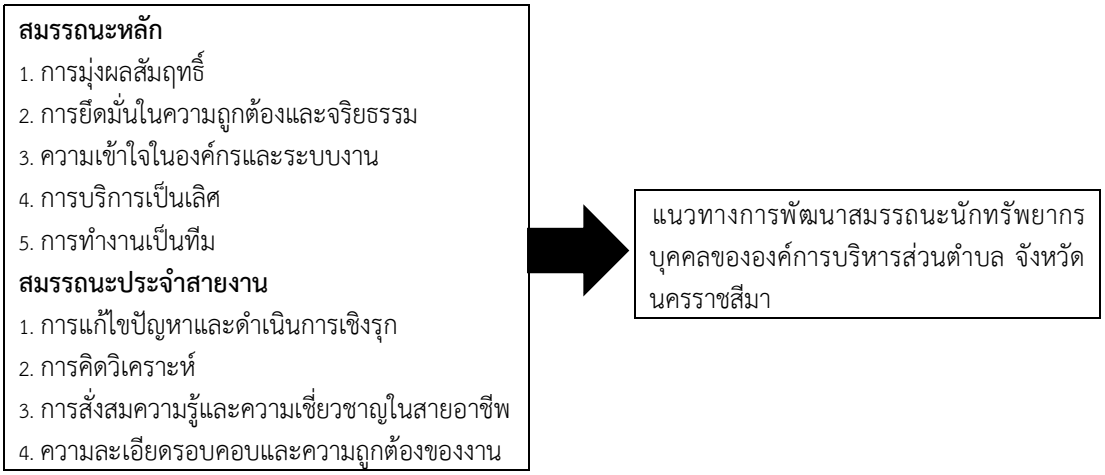
ทฤษฎีสมรรถนะมีความสำคัญต่อการศึกษานี้โดยเน้นถึงการพัฒนาทักษะความสามารถและความรู้ให้เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร Glaveanu (2020) อธิบายว่า ความสามารถที่ประกอบขึ้นเป็นสมรรถนะของบุคลากรได้แก่ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ซึ่งควรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความท้าทายและการปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสมรรถนะที่สำคัญ เช่น ความยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม (Ethics) การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Achievement Orientation), และทักษะการคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาศักยภาพนักทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ การพัฒนาสมรรถนะดังกล่าวจะส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรได้อย่างครอบคลุมและสมบูรณ์

ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสมรรถนะของนักทรัพยากรบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบลควรมุ่งเน้นการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ และความสามารถในการปรับตัวเพื่อให้บุคลากรสามารถรับมือกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้ โดยการเสริมสร้างจริยธรรม การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และทักษะการคิดวิเคราะห์จะช่วยให้บุคลากรสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้อย่างมีคุณภาพและตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรได้อย่างเหมาะสม (Sharma, 2021; Glaveanu, 2020)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะประจำตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งประกอบด้วย สมรรถนะหลัก 5 ด้าน คือ 1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม 3. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

4. การบริการเป็นเลิศ 5. การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงาน 4 ด้าน คือ 1. การแก้ไขปัญหาและดำเนินการเชิงรุก 2. การคิดวิเคราะห์ 3. การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ 4. ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน (สำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล, 2558) ตามภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ที่มา: คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น (2558)

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ในตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล หรือผู้รักษาราชแทน จำนวน 243 อัตรา

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ในตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล หรือผู้รักษาราชการแทน จำนวน 152 คน โดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (Taro Yamane, 1973) ค่าความคลาดเคลื่อนที่ระดับ 0.05

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถาม ใช้คำถามแบบปลายปิดแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามและระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะนักทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก 5 ด้าน คือ 1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม 3. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน 4. การบริการเป็นเลิศ 5. การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงาน 4 ด้าน คือ 1. การแก้ไขปัญหาและดำเนินการเชิงรุก 2. การคิดวิเคราะห์ 3. การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ 4. ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน โดยแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96

2.2 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัยดังนี้ เริ่มจากการร่างแบบสัมภาษณ์ โดยอ้างอิงจากผลการวิจัยเบื้องต้น เน้นประเด็นที่พบว่ามีระดับสมรรถนะนักทรัพยากรบุคคลต่ำที่สุด ครอบคลุมสมรรถนะหลัก 5 ด้าน และสมรรถนะประจำสายงาน 4 ด้าน จากนั้นร่างแบบสัมภาษณ์ส่งให้อาจารย์ที่ปรึกษาได้ตรวจสอบและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ ก่อนนำไปใช้ในการสัมภาษณ์จริง การใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างช่วยให้การเก็บข้อมูลเป็นระบบ ครอบคลุมประเด็นสำคัญตามวัตถุประสงค์ และสามารถเปรียบเทียบข้อมูลจากผู้ให้สัมภาษณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้ใช้วิธีเก็บข้อมูลทั้งทุติยภูมิและปฐมภูมิเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและเชื่อถือได้ สำหรับข้อมูลทุติยภูมิ ผู้วิจัยรวบรวมจากแหล่งข้อมูลออนไลน์ หนังสือ วารสาร และงานวิจัย เพื่อสร้างพื้นฐานความเข้าใจเชิงทฤษฎี ส่วนการเก็บข้อมูลปฐมภูมิ ใช้แบบสอบถามเป็นหลัก โดยได้รับอนุญาตจากมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา และเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างนักทรัพยากรบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมาอย่างละเอียด เพื่อให้ได้ข้อมูล ที่มีคุณภาพ หลังจากนั้นจึงนำข้อมูลมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสถิติ เพื่อความถูกต้องและน่าเชื่อถือ ข้อมูลจากทั้งสองแหล่งนี้ช่วยให้การวิเคราะห์และข้อเสนอแนะมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทในพื้นที่

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในศึกษาครั้งนี้ดำเนินการผ่านโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยแบ่งการวิเคราะห์เป็น 2 ส่วนหลัก ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 การวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของนักทรัพยากรบุคคล ใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลางและการกระจายของข้อมูล จากนั้นแปลผลจากการกำหนดช่วงอันตรภาคชั้นเพื่อให้ตีความหมายระดับสมรรถนะได้อย่างเป็นระบบใช้เกณฑ์ในการแบ่งระดับความกว้างของอันตรภาคชั้นโดยใช้วิธีการคำนวณหาความกว้างระหว่างชั้นตามหลักการหาค่าเฉลี่ยของธานินทร์ ศิลป์จารุ (2560, น. 75)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยนี้ใช้สถิติเพื่อวิเคราะห์เชิงพรรณนาและเชิงอนุมาน โดยสถิติที่ใช้แบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลัก ดังนี้

5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ในขณะที่ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อแสดงค่ากลางของระดับสมรรถนะของนักทรัพยากรบุคคล ตลอดจนส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวัดการกระจายของข้อมูลและความแปรปรวนในกลุ่มตัวอย่าง

5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้เพื่อทดสอบสมมติฐานและตีความผลการวิจัยในเชิงความสัมพันธ์หรือความแตกต่างระหว่างตัวแปร โดยขึ้นอยู่กับลักษณะข้อมูลที่เก็บรวบรวม

ผลการวิจัย

การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะนักทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จากการเก็บข้อมูล 152 ฉบับ ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	30	19.74
หญิง	122	80.26
2. อายุ		
18-25 ปี	0	0.00
26-35 ปี	17	11.18
36-45 ปี	91	59.87
46-55 ปี	41	26.97
56 ปีขึ้นไป	3	1.98
3. สถานภาพสมรส		
โสด	55	36.18
สมรส	88	57.89
หม้าย/หย่าร้าง	9	5.93
4. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	83	54.61
ปริญญาโท	69	45.39
ปริญญาเอก	0	0.00
5. ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม		
นักทรัพยากรบุคคล	138	90.79
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	2	1.32
นักจัดการงานทั่วไป	4	2.63
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	2	1.32
หัวหน้าสำนักปลัด	4	2.63
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	2	1.31
6. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง		
1-5 ปี	45	29.61
6-10 ปี	23	15.13
11-15 ปี	32	21.05
16 ปีขึ้นไป	52	34.21
รวม	152	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (80.26%) มีอายุระหว่าง 36-45 ปี (59.87%) และส่วนมากมีสถานภาพสมรส (57.89%) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีคิดเป็น (54.61%) โดยตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นนักทรัพยากรบุคคล (90.79%) และมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 16 ปี (34.21%)

ตอนที่ 2 ระดับสมรรถนะนักทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะนักทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยภาพรวม และรายด้าน และนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อแปลความหมาย ดังตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะนักทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้าน

สมรรถนะนักทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
สมรรถนะหลัก			
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.59	0.39	มากที่สุด
2. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	4.73	0.37	มากที่สุด
3. ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	4.35	0.50	มาก
4. ด้านการบริการเป็นเลิศ	4.52	0.45	มากที่สุด
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.53	0.47	มากที่สุด
สมรรถนะประจำสายงาน			
1. ด้านการแก้ไขปัญหาและดำเนินการเชิงรุก	4.20	0.55	มาก
2. ด้านการคิดวิเคราะห์	4.10	0.54	มาก
3. ด้านการสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	4.28	0.50	มาก
4. ด้านความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	4.29	0.51	มาก
รวม	4.40	0.41	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับสมรรถนะนักทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.40, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับมากที่สุด 4 ด้าน คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$= 4.73, S.D. = 0.37) รองลงมาด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X}$= 4.59, S.D. = 0.39) และด้านการคิดวิเคราะห์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$= 4.10, S.D. = 0.54)

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะนักทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ นักทรัพยากรบุคคลควรศึกษากฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล รวมทั้งศึกษาบริบทขององค์การบริหารส่วนตำบล เช่น โครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กร เพื่อปรับใช้ได้อย่างเหมาะสม ควรตรวจสอบเอกสารที่เกี่ยวข้องอย่างรอบคอบและให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน

2. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม นักทรัพยากรบุคคลต้องมีความอดทนในการทำงาน ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ

3. ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน นักทรัพยากรบุคคลควรพัฒนาทักษะการเจรจาและทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านการบริการเป็นเลิศ นักทรัพยากรบุคคลควรมีทักษะในการให้คำปรึกษาและวิเคราะห์ปัญหาได้อย่างเหมาะสม และใช้ทักษะการสื่อสารเพื่อให้การบริการมีประสิทธิภาพ

5. ด้านการทำงานเป็นทีม นักทรัพยากรบุคคลควรจัดทำรายงานความคืบหน้าและเผยแพร่ในองค์กรอย่างสม่ำเสมอทั้งในรูปแบบการประชุมและผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์

6. ด้านการแก้ไขปัญหาและดำเนินการเชิงรุก นักทรัพยากรบุคคลควรวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกและสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อประเมินสถานการณ์ พร้อมทั้งพัฒนาทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์และการวิเคราะห์ข้อมูล

7. ด้านการคิดวิเคราะห์ นักทรัพยากรบุคคลควรทำความเข้าใจเทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น AI และติดตามการเปลี่ยนแปลงด้านสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม รวมถึงการปรับปรุงนโยบายให้สอดคล้องกับข้อกำหนดทางกฎหมาย

8. ด้านการสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ นักทรัพยากรบุคคลควรเข้ารับการฝึกอบรมและศึกษาเพิ่มเติมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ รวมถึงมีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน โดยบุคลากรต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย 1 หลักสูตรต่อปี

9. ด้านความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน นักทรัพยากรบุคคลควรสร้างคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานและตรวจสอบคุณภาพของการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของนักทรัพยากรบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยมีประเด็นอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาดังนี้

1. ระดับสมรรถนะของนักทรัพยากรบุคคล ผลการศึกษาพบว่า ระดับสมรรถนะของนักทรัพยากรบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและคุณภาพของการบริหารงานบุคคลในพื้นที่ดังกล่าว ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะคือ การได้รับการสนับสนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมาที่ได้ดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผ่านการพัฒนาและให้คำปรึกษาในด้านการบริหารงานบุคคลอย่างต่อเนื่อง ผลการศึกษานี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเจริญ ภูสุวรรณ (2566) ที่ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงานในเทศบาลเมืองเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งพบว่า สมรรถนะของพนักงานในเทศบาลเมืองเสนาอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน การศึกษานี้สามารถสะท้อนให้เห็นถึงแนวทางการพัฒนาและการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการยกระดับคุณภาพการบริการและการบริหารงานภายในหน่วยงานรัฐในระดับท้องถิ่นต่อไป

1.1 ระดับสมรรถนะนักทรัพยากรบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจมาจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นตลอดจนสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา ได้ดำเนินโครงการพัฒนาฐานข้อมูลระเบียบกฎหมายเพื่อยกระดับการบริหารงานบุคคลท้องถิ่นส่งผลให้นักทรัพยากรบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลมากขึ้น สามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว ซึ่งช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้อง

กับงานวิจัยของณัฐดาวรรณ มณีวร (2561) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานเทศบาลตำบลหนองป่าครั่ง อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานตามความเป็นจริงของพนักงานเทศบาลตำบลหนองป่าครั่ง อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 ระดับสมรรถนะนักทรัพยากรบุคคล ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตลอดจนสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมาได้ดำเนินโครงการสื่อประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ด้านจริยธรรม ซึ่งส่งผลให้นักทรัพยากรบุคคลมีจิตสำนึกและความตระหนักในเรื่องจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิราภรณ์ พงษ์วาปี (2564) ที่ได้ศึกษา แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักปลัดเทศบาลเทศบาลเมืองหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักปลัดเทศบาลเทศบาลเมืองหนองคาย ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 ระดับสมรรถนะนักทรัพยากรบุคคล ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตลอดจนสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมาได้ดำเนินการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติของหน่วยงานในสังกัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทิวาพร พรหมจอม (2561) ได้ศึกษา ประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ระดับสมรรถนะนักทรัพยากรบุคคลด้านการบริการเป็นเลิศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นตลอดจนสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมาได้ดำเนินโครงการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ส่งผลให้นักทรัพยากรบุคคล ได้รับการพัฒนาทักษะและความรู้ด้านการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในด้านการบริการเป็นเลิศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐดาวรรณ มณีวร (2561) ที่ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานเทศบาลตำบลหนองป่าครั่ง อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะของพนักงานเทศบาลตำบลหนองป่าครั่ง อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการบริการเป็นเลิศ โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

1.5 ระดับสมรรถนะนักทรัพยากรบุคคล ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้ดำเนินโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการซักซ้อมแผนบริหารความต่อเนื่อง ซึ่งได้เสริมสร้างทักษะและความรู้ในการบริหารจัดการภาวะวิกฤตให้แก่นักทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะในเรื่องของการทำงานร่วมกันเป็นทีมในสถานการณ์ที่ต้องการความร่วมมือและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้นักทรัพยากรบุคคลมีความสามารถในการทำงานร่วมกันได้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐดา วรรณมณีวร (2561) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานเทศบาลตำบลหนองป่าครั่ง อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะของพนักงานเทศบาลตำบลหนองป่าครั่ง อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

1.6 ระดับสมรรถนะนักทรัพยากรบุคคล ด้านการแก้ไขปัญหาและดำเนินการเชิงรุก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นตลอดจนสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมาได้ดำเนินโครงการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะด้านการแก้ไขปัญหาและการดำเนินการเชิงรุกผ่านโครงการต่าง ๆ ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดขึ้น เช่น การฝึกอบรมเกี่ยวกับการวิเคราะห์และจัดการปัญหา

อย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเจริญ ภูสุวรรณ (2566) ได้ศึกษาแนวทาง การพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงานในเทศบาลเมืองเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะหลักของพนักงานในเทศบาลเมืองเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการแก้ไขปัญหาและดำเนินการเชิงรุกอยู่ในระดับมาก

1.7 ระดับสมรรถนะนักทรัพยากรบุคคล ด้านการคิดวิเคราะห์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นตลอดจนสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมาได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ผ่านการอบรมและการพัฒนาศักยภาพที่เน้นการวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาต่างๆ อย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธีรพล เจริญสุข (2564) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิตในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิตในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการคิดวิเคราะห์โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.8 ระดับสมรรถนะนักทรัพยากรบุคคล ด้านการสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมาได้ดำเนินโครงการที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขตามมาตรฐานทั่วไปที่กำหนด ซึ่งช่วยให้บุคลากรมีความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริลักษณ์ สุขขาว (2564) ได้ศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 5 ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 5 ด้านการสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.9 ระดับสมรรถนะนักทรัพยากรบุคคล ด้านความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมาได้ให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะในการตรวจสอบและควบคุมคุณภาพงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพร ตาตะมิ (2564) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ภายในเทศบาลเมืองศิลา จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในเทศบาลเมืองศิลา จังหวัดขอนแก่น ด้านความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะนักทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา

2.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ นักทรัพยากรบุคคลควรทบทวนความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งควรศึกษาบริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ทั้งในด้านโครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และความต้องการของบุคลากรเพื่อให้สามารถนำความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบต่างๆ มาปรับใช้ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนผู้บังคับบัญชาควรตรวจสอบเอกสารต่างๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานเสนออย่างละเอียด รอบคอบ พร้อมทั้งเสนอแนะผู้ใต้บังคับบัญชาหากมีข้อบกพร่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพร ตาตะมิ (2564) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ภายในเทศบาลเมืองศิลาจังหวัดขอนแก่น ได้เสนอแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองศิลา คือ การฝึกอบรม/สัมมนา

2.2 ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม นักทรัพยากรบุคคลควรมีความอดทนและความเพียรในการทำงานไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก และพร้อมที่จะเผชิญหน้ากับความท้าทาย รวมทั้งควรคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญโดยพร้อมที่จะเสียสละความสุขส่วนตนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ตลอดจนควรตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของเจริญ ภูสุวรรณ (2566) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงานในเทศบาลเมืองเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ได้เสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงานในเทศบาลเมืองเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ การสร้างจิตสำนึก

2.3 ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน นักทรัพยากรบุคคลควรพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น ทักษะการเจรจาต่อรอง และทักษะการใช้เทคโนโลยี ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและการปรับตัวเข้ากับยุคดิจิทัล รวมทั้งควรมีทัศนคติเชิงบวกต่อการเรียนรู้ มองว่าการเรียนรู้เป็นสิ่งที่สนุกและท้าทาย เพื่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของจิราภรณ์ พงษ์วาปี (2564) ได้ศึกษา แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักปลัดเทศบาลเทศบาลเมืองหนองคาย ที่ได้เสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักปลัดเทศบาล เทศบาลเมืองหนองคาย พบว่า ควรมีการจัดการความรู้ในหน่วยงานเพื่อส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร

2.4 ด้านการบริการเป็นเลิศ นักทรัพยากรบุคคลควรพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษา เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและให้คำแนะนำที่เหมาะสมกับสถานการณ์และความต้องการของบุคลากรแต่ละราย ตลอดจนควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้รับบริการด้วยการเป็นกันเอง เข้าถึงง่าย และพร้อมให้ความช่วยเหลือเมื่อมีการร้องขอเพื่อสร้างความไว้วางใจและให้บุคลากรกล้าเข้ามาปรึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของเจริญ ภูสุวรรณ (2566) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงานในเทศบาลเมืองเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ได้เสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงานในเทศบาลเมืองเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ การศึกษาความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ

2.5 ด้านการทำงานเป็นทีม นักทรัพยากรบุคคลควรจัดทำรายงานสรุปผลงานประจำเดือน/ไตรมาสเผยแพร่แก่บุคลากรในหน่วยงาน รวมทั้งควรจัดประชุมรายงานความคืบหน้า/จัดกิจกรรมพบปะพูดคุยอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของธีรพล เจริญสุข (2564) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิตในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ได้เสนอ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิต ด้านการทำงานเป็นทีม ควรมีการมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

2.6 ด้านการแก้ไขปัญหาและดำเนินการเชิงรุก นักทรัพยากรบุคคลควรวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก รวมถึงสำรวจความคิดเห็นของบุคลากร เพื่อประเมินสถานการณ์และคาดการณ์แนวโน้ม ตลอดจนควรวิเคราะห์ข้อมูลสถิติและแนวโน้มที่เกี่ยวข้อง เช่น อัตราการลาออก ขาดงาน ผลการประเมินเพื่อเข้าใจทิศทางการเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับงานวิจัยของปวีณา สุกัน (2564) ได้ศึกษา แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ ที่ได้เสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ ควรพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะทางการคิดวิเคราะห์ผลได้ผลเสีย และสามารถตัดสินใจได้แม้จะมีความเสี่ยงเพื่อให้องค์กร บรรลุเป้าหมาย

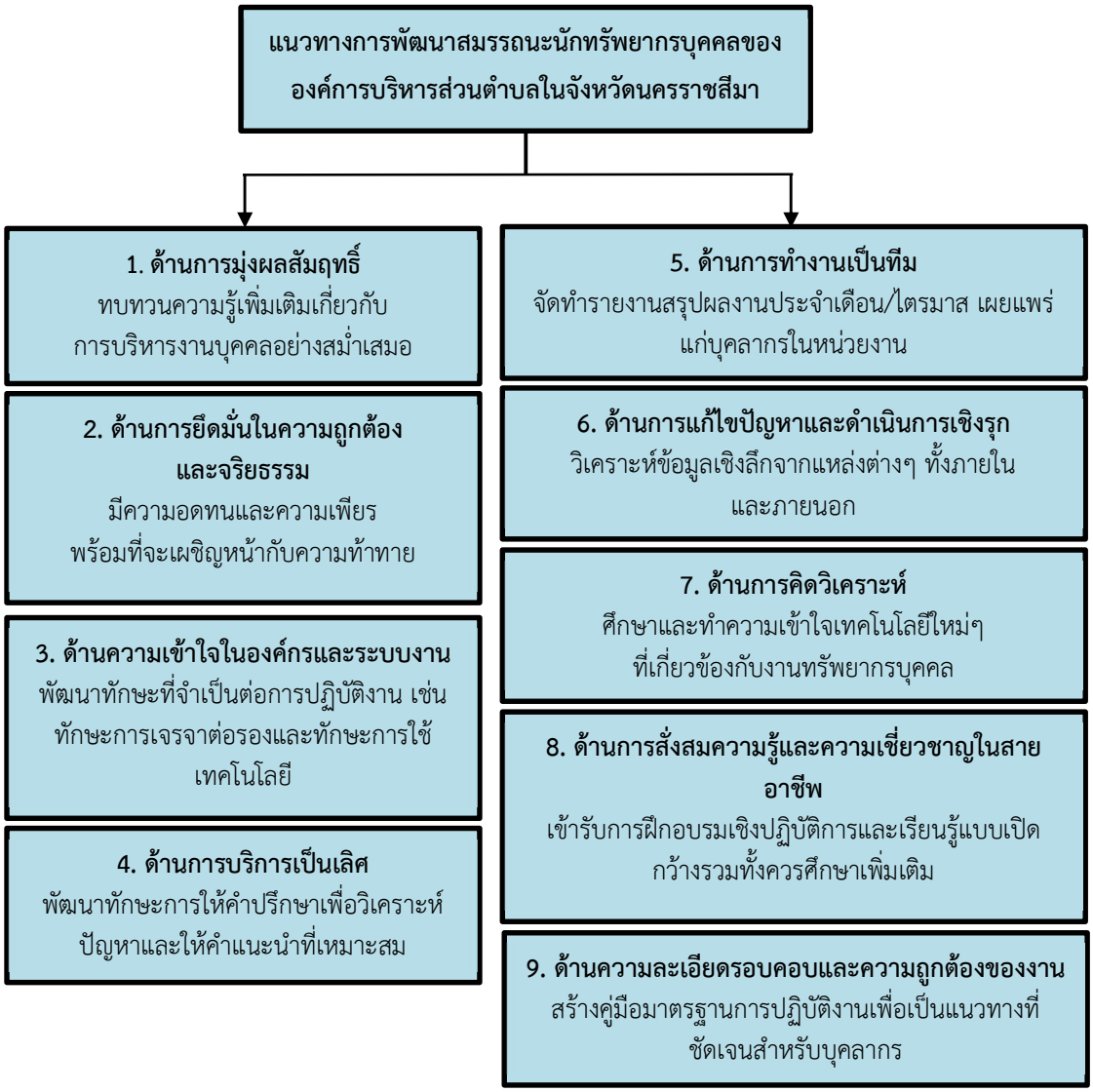
2.7 ด้านการคิดวิเคราะห์ นักทรัพยากรบุคคลควรศึกษาและทำความเข้าใจเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานทรัพยากรบุคคล เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) เป็นต้น รวมทั้งควรทบทวนและปรับปรุงนโยบายของหน่วยงานให้สอดคล้องกับข้อกำหนดทางกฎหมายเป็นสิ่งสำคัญ ตลอดจนควรติดตามการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับงานวิจัยของดวงฤทัย ศรีมุกข์ (2564) ได้ศึกษา การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้เสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ได้แก่ บุคลากรควรได้รับการพัฒนาสมรรถนะในด้านทักษะดิจิทัลมากขึ้น

2.8 ด้านการสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ นักทรัพยากรบุคคลควรเข้ารับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและเรียนรู้แบบเปิดกว้างรวมทั้งควรศึกษาเพิ่มเติม อาทิ การเลือกเรียนหลักสูตรที่น่าสนใจและเกี่ยวข้องกับงานทรัพยากรบุคคลจากแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ ตลอดจนควรมีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน อาทิ บุคลากรทุกคนต้องได้รับการพัฒนาตามแผนอย่างน้อย 1 หลักสูตรต่อปี สอดคล้องกับงานวิจัยของนงลักษณ์ หวานฉ่ำ (2565) ได้ศึกษา การพัฒนาขีดสมรรถนะพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

คลองสาม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ที่ได้เสนอแนวทางการพัฒนาขีดสมรรถนะพนักงานจ้าง ได้แก่ การให้ความสำคัญกับการศึกษาดูงานและการฝึกอบรมจากหน่วยงานภาครัฐ

2.9 ด้านความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน นักทรัพยากรบุคคลควรสร้างคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวทางที่ชัดเจนสำหรับบุคลากร รวมทั้งควรตรวจสอบและควบคุมคุณภาพการปฏิบัติตามมาตรฐาน ตลอดจนควรปรับปรุงและทบทวนมาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นระยะ ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรา เพ็ชรแสง (2565) ได้ศึกษา แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้เสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในพื้นที่ดังกล่าว ได้แก่ การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานจากผู้มีประสบการณ์ในสายงาน

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (New Knowledge)



องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยนี้เน้นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของนักทรัพยากรบุคคล ในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา โดยสามารถแบ่งออกเป็น 9 ด้านสำคัญที่ครอบคลุมทุกมิติของการทำงานและการพัฒนาตนเองของบุคลากร ดังนี้

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นการเน้นการทบทวนความรู้และเพิ่มพูนศักยภาพในการบริหารงานบุคคลอย่างต่อเนื่อง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานในทุกด้านมีประสิทธิผลสูงสุดและตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์การ การพัฒนาด้านนี้จะส่งเสริมให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีคุณภาพและคุ้มค่า

2. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ควรมีความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และความโปร่งใสเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะในด้านนี้ การเสริมสร้างจริยธรรมในการทำงานจะช่วยให้บุคลากรมีความน่าเชื่อถือและได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและสาธารณชน

3. การพัฒนาความเข้าใจในระบบงานและวัฒนธรรมขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการทำงานที่สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายขององค์กร โดยเฉพาะทักษะในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เป็นเครื่องมือในการพัฒนาระบบงานให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

4. การให้คำปรึกษาและการบริการที่ดีถือเป็นสมรรถนะสำคัญในการสร้างความพึงพอใจและการแก้ปัญหาอย่างตรงจุด บุคลากรควรมีทักษะในการให้คำแนะนำที่เหมาะสมและมีความสามารถในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเพื่อการสร้างสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน

5. การทำงานเป็นทีมเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะของนักทรัพยากรบุคคลการสรุปผลการทำงานประจำเดือนหรือไตรมาส และการแบ่งปันความรู้กับสมาชิกในทีมจะช่วยเพิ่มความร่วมมือและสร้างความสามัคคีในหมู่บุคลากร

6. ทักษะในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับบุคลากรที่ต้องเผชิญกับวิกฤติต่างๆ ในการปฏิบัติงาน การพัฒนาทักษะนี้ช่วยให้บุคลากรสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

7. การคิดวิเคราะห์และการศึกษานวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ เป็นสมรรถนะสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองให้ทันสมัยและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิผล การมีทักษะในการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการสนับสนุนการตัดสินใจที่มีคุณภาพและลดความผิดพลาด

8. การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ บุคลากรควรมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในสายอาชีพที่ตนปฏิบัติ การเข้าร่วมการศึกษาและอบรมจะช่วยเพิ่มพูนทักษะและความเชี่ยวชาญ ทำให้สามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนางานได้อย่างเหมาะสม

9. ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน ความรอบคอบและการรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยเพิ่มคุณภาพและความน่าเชื่อถือของการทำงาน การพัฒนาแนวทางปฏิบัติและคู่มือในการปฏิบัติงานเป็นแนวทางที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีมาตรฐานและแม่นยำ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาจากแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของนักทรัพยากรบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้

1.1 นักทรัพยากรบุคคลควรพัฒนาทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์และการคาดการณ์อนาคต รวมถึงทักษะการวิเคราะห์แนวโน้มและผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

1.2 นักทรัพยากรบุคคลควรมีความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรที่ขาดแคลนหรือทรัพยากรสำคัญ เช่น การบริหารคนเก่ง การจัดการประชากรในองค์กร เป็นต้น

1.3 นักทรัพยากรบุคคลควรใช้ Chatbots และเครื่องมือสื่อสารออนไลน์อื่น ๆ ในการตอบคำถามบุคลากร แจ้งข่าวสาร และสร้างความผูกพันกับองค์กร

1.4 นักทรัพยากรบุคคลควรพัฒนาความสามารถโดยการเรียนรู้และฝึกอบรมเทคโนโลยีใหม่ๆ วิเคราะห์ข้อดีข้อเสียของเทคโนโลยี และประเมินผลความสำเร็จจากการนำมาใช้

1.5 องค์การบริหารส่วนตำบลควรจัดให้มีการฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่จำเป็น เช่น การวางแผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล เทคนิคการสื่อสารและให้คำปรึกษา เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอื่น ๆ หรือหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสามารถนำไปเปรียบเทียบได้

2.2 ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่อาจมีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของนักทรัพยากรบุคคล เช่น แรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร หรือภาวะผู้นำ

2.3 ควรศึกษาผลกระทบของการพัฒนาสมรรถนะนักทรัพยากรบุคคลต่อประสิทธิภาพการทำงานและผลการดำเนินงานขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล. (2566). *อำนาจหน้าที่*. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2566, จาก http://local.moi.go.th/2009/agenciesinfo/P01_05.php

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น. (2558). ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น. *ราชกิจจานุเบกษา*, 132 (ตอนพิเศษ 36 ง).

จิราภรณ์ พงษ์วาปี. (2564). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักปลัดเทศบาลเทศบาลเมืองหนองคาย. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร.วิทยาเขตอีสาน*, *2(2)*, น. 35-42.

เจริญ ภูสุวรรณ. (2566). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงานในเทศบาลเมืองเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา)

ณัฐดาวรรณ มณีวร. (2561). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานเทศบาลตำบลหนองป่าครั่ง อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่โจ้)

ดวงฤทัย ศรีมุกข์. (2564). *การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช*. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช)

ทิวาพร พรหมจอม. (2018). ประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร. *Journal of Graduate School Sakon Nakhon Rajabhat University*, *15(71),* 97-106.

ธีรพล เจริญสุข. (2564). *การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิตในเขตกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพระนครศรีอยุธยา).

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2560). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS*. กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.

นงลักษณ์ หวานฉ่ำ. (2565). การพัฒนาขีดสมรรถนะพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสามอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี. *PNRU Academic Journal, 1(1),* 1-15.

เนตรา เพ็ชรแสง. (2565). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *Mahachula Academic Journal, 9(3),* 59-76.

ปวีณา สุกัน. (2564). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, 15(1),* น. 28-38.

ปิยะดา พิศาลบุตร, จิราวรรณ คงคล้าย และเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2559). แนวทางการเพิ่มขีด ความสามารถขององค์การด้านการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์. *Veridian E-Journal Silpakorn University (Humanities, Social Sciences and arts), 9(1),* น. 1115-1326.

พิมพันธ์ เดชะคุปต์. (2566). *การเรียนรู้เชิงรุกเสริมสร้างสมรรถนะ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริพร ตาตะมิ. (2564). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในเทศบาลเมืองศิลา จังหวัดขอนแก่น. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร.วิทยาเขตอีสาน, 2(2),* น. 1-8.

ศิริลักษณ์ สุขขาว. (2564). *สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลารสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 5.* (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง).

เสน่ห์ จุ้ยโต. (2560). *การพัฒนาทักษะการจัดทำแผนงานและเทคนิคการบริหารงานโครงการ*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อรทัย ก๊กผล. (2564). *รายงานสถานการณ์การกระจายอำนาจ ประจำปี พ.ศ. 2564: บทสำรวจว่าด้วยบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการจัดการวิกฤติโควิด-19*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยพัฒนาการปกครองท้องถิ่น สถาบันพระปกเกล้า.

เอกชัย สุมาลี. (2563). *นวัตกรรมการบริหาร กับการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยพัฒนาการปกครองท้องถิ่น สถาบันพระปกเกล้า.

Glaveanu, V. P., Pedersen, A. R., & Antonsen, M. (2020). *Creativity in organizations: Concepts, processes, and practice*. Routledge.

Sharma, A., Garg, R., & Jindal, M. (2021). Human resource development: Issues, challenges, and perspectives in the public sector. Public Administration Review, 81(3), 475-487.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rd ed.). Harper and Row.

ผู้เขียนบทความ

นางสาวภรปภัช เกินกลาง นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา อีเมล 65D0901106@nrru.ac.th

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พิมพ์พจี บรรจงปรุ อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา อีเมล pimpajee.b@nrru.ac.th

นายวิวัฒน์ สังขโห นักจัดการงานทั่วไป สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 9 นครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา อีเมล moyf.wiwat@gmail.com

การบริหารการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืนในยุคดิสรัปชัน

SUSTAINABLE LOCAL DEVELOPMENT MANAGEMENT IN THE DISRUPTION

วชิรวัชร งามละม่อม
WACHIRAWACHR NGAMLAMOM
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
LECTURER BACHELOR OF PUBLIC ADMINISTRATION PROGRAM, PUBLIC ADMINISTRATION,
FACULTY OF HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES, RAJABHAT UNIVERSITY, MUBAN CHOMBUENG
จังหวัดราชบุรี
RATCHABURI PROVINCE

Received: December 1, 2024
Revised: January 16, 2025
Accepted: January 22, 2025

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นบทความวิชาการมุ่งวิเคราะห์เทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การพัฒนาท้องถิ่นต้องปรับตัวเพื่อรองรับความท้าทายและโอกาสที่เกิดจากดิจิทัลดิสรัปชัน วัตถุประสงค์ของการศึกษาครั้งนี้คือการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน โดยมุ่งเน้นการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มศักยภาพองค์กรและพัฒนาทักษะบุคลากร เพื่อให้สามารถแข่งขันในยุคดิสรัปชันและยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชน การศึกษาใช้วิธีวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎี งานวิชาการ และข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อระบุแนวทางที่เหมาะสมในการปรับตัวต่อยุคดิสรัปชัน ข้อค้นพบจากการวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีและงานวิชาการ พบว่า การบริหารการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืนในยุคดิสรัปชันจำเป็นต้องผสมผสานแนวคิดหลายสาขาวิชาเพื่อสร้างกรอบการบริหารจัดการที่มีความยืดหยุ่นและสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนในระยะยาว การสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานในระดับต่าง ๆ ที่เน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืน การประยุกต์ใช้ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาที่ถือเป็นกุญแจสำคัญในการเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิสรัปชัน และนำไปสู่การช่วยเสริมสร้างคุณค่าของการนำไปใช้ประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและการบริการที่ดีขึ้น นับเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างสังคมที่ยั่งยืนและมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต ข้อเสนอแนะจากข้อค้นพบ ควรคำนึงถึงการศึกษาวิเคราะห์ที่ถูกต้องและรอบด้านเพื่อเข้าใจถึงความต้องการและโอกาสของท้องถิ่นผ่านเครื่องมือที่ทันสมัย เช่น การใช้ระบบสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ (Geographic Information System: GIS) และการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data Analytics) ข้อเสนอแนะจากการศึกษานี้ คือการพัฒนานโยบายที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มศักยภาพชุมชน และการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างพื้นที่ต่าง ๆ เพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิสรัปชัน นอกจากนี้ ควรเน้นการพัฒนาอย่างรอบด้าน เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมที่ยั่งยืนในอนาคต

คำสำคัญ: การบริหารการพัฒนา, ท้องถิ่น, ความยั่งยืน, ยุคดิสรัปชัน

ABSTRACT

This article is an academic article that aims to analyze the rapidly changing technology. Local development must adapt to cope with the challenges and opportunities caused by digital disruption. The purpose of this study is to analyze the sustainable local development approach, focusing on the application of technology to enhance organizational potential and develop human skills in order to be able to compete in the disruption era and improve people's quality of life. The study uses the analysis of theoretical concepts, academic works, and empirical data to identify appropriate approaches to adapt to the disruption. Findings from the analysis of theories and academic studies indicate that sustainable local development management in the era of disruption requires integrating multidisciplinary approaches to create a flexible management framework capable of responding effectively and sustainably in the long term. Key elements include: (1) fostering cooperation among agencies at various levels with a focus on sustainable development, (2) leveraging technology and innovation, and (3) promoting community participation in development These components are crucial for addressing the changes during this era of disruption and contribute to enhancing the value of utilization in improving management efficiency and service quality, which, in turn, forms a vital foundation for building a sustainable and economically stable society in the future.

Recommendations based on these findings emphasize the importance of conducting comprehensive and accurate studies to understand local needs and opportunities, utilizing modern tools such as Geographic Information Systems (GIS) and Big Data Analytics. The recommendations from this study are to develop policies that support the use of technology to enhance community potential and to create learning networks between areas to prepare for changes in the disruption era. In addition, comprehensive development should be emphasized to strengthen sustainable economic and social security in the future.

Keywords: Development Management, Local, Sustainable Local, Disruption

บทนำ

การบริหารการพัฒนาท้องถิ่นในประเทศไทยมีรากฐานมาจากนโยบายและยุทธศาสตร์ระดับชาติที่มุ่งเน้นการพัฒนาที่ยั่งยืนและการเพิ่มขีดความสามารถของประเทศในเวทีโลก ภายใต้กรอบนโยบาย “ไทยแลนด์ 4.0” รัฐบาลได้ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม การกระจายอำนาจจากส่วนกลางสู่ท้องถิ่นถือเป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์สำคัญที่ช่วยให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการมอบอำนาจและทรัพยากรให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการตัดสินใจและดำเนินงานที่สอดคล้องกับบริบทเฉพาะของพื้นที่ในยุคที่เศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้มีผลกระทบอย่างกว้างขวางต่อการพัฒนาท้องถิ่น การเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจที่มีขนาดใหญ่ระหว่างประเทศทำให้กิจกรรมทางเศรษฐกิจในประเทศหนึ่งมีผลต่อประเทศอื่น ๆ ทั่วโลก (สุภัทรศักดิ์ คำสามารถ, 2563) จากปัจจัยสนับสนุนภายในของแต่ละประเทศเป็นแรงผลักดันโดยเฉพาะจีนและอินเดียมีประชากรที่มีรายได้สูงขึ้นจำนวนมากส่งผลให้เกิดการอุปโภคบริโภคเชิงคุณภาพของชนชั้นกลาง โดยโครงสร้างเศรษฐกิจโลกที่มีแนวโน้มในการย้ายขั้วอำนาจไปสู่ประเทศตลาดเกิดใหม่ เช่น จีน อินเดีย บราซิล รัสเซีย เกาหลีใต้ สิงคโปร์ เม็กซิโก และตุรกี มีผลต่อโครงสร้างเศรษฐกิจโลกที่เคลื่อนไหวทางการบริโภคและบริการมากขึ้น การพัฒนาท้องถิ่นจึงต้องปรับตัวเพื่อให้

สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงนี้โดยการเรียนรู้และปรับตัวอย่างรวดเร็ว เพื่อให้องค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับท้องถิ่นสามารถทำงานร่วมกับองค์กรขนาดใหญ่ของประเทศและเศรษฐกิจโลกในยุคดิสรัปชันได้อย่างมีประสิทธิภาพ (อริญญา เถลิงศรี, 2567)

จากการที่ประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลภายใต้นโยบายรัฐบาล “ไทยแลนด์ 4.0” ทำให้โครงสร้างเศรษฐกิจในปัจจุบันกำลังเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงในโลกธุรกิจตั้งแต่ระดับเล็กๆ ที่มีรูปแบบการค้าขายแบบดั้งเดิมไม่ซ้ำซ้อนถูกปรับเปลี่ยนรูปแบบที่มีการใช้เทคโนโลยีและโมเดลธุรกิจใหม่ส่งผลให้เกิด “ดิจิทัลดิสรัปชัน” หรือการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจที่รวดเร็วขึ้น ผู้ประกอบการต้องปรับตัวเข้าสู่สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะทำให้กิจการสามารถอยู่รอดและเจริญเติบโตไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ ทั้งนี้การพัฒนาท้องถิ่นก็เช่นกันต้องการสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาองค์กรและสร้างสรรค์โอกาสใหม่ ๆ ที่เกิดจากการดิจิทัลดิสรัปชัน อย่างเช่น การสร้างศักยภาพให้กับองค์กรในระดับท้องถิ่นหรือธุรกิจในระดับท้องถิ่นให้สามารถใช้เทคโนโลยีในการขยายตลาด พัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการให้เป็นไปตามทิศทางของการตลาดดิจิทัล การเรียนรู้และการสร้างทักษะใหม่เพื่อให้บุคลากรและผู้ประกอบการสามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพที่ถือเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นในยุคดิจิทัลดิสรัปชัน

การพัฒนาท้องถิ่นในอดีตมักมุ่งเน้นไปที่การลงทุนในโครงสร้างพื้นฐาน การส่งเสริมการเกษตรและอุตสาหกรรม รวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนผ่านการศึกษาและสาธารณสุข แต่ในยุคดิสรัปชัน การพัฒนาท้องถิ่นต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งในด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี และสังคม การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น ระบบสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ (GIS) และการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data Analytics) มีบทบาทสำคัญในการวางแผนและตัดสินใจเชิงยุทธศาสตร์ที่ตอบสนองต่อความต้องการของท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นให้เกิดอย่างยั่งยืนในยุคดิสรัปชันเกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีในการปรับปรุงระบบการพัฒนาทักษะให้กับประชาชนโดยมุ่งเน้นที่การเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรที่สามารถใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ และนวัตกรรมเพื่อสร้างคุณค่าใหม่ในสังคมและเศรษฐกิจ ดังนั้นการพัฒนาท้องถิ่นเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องพิจารณาในการเตรียมความพร้อมทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต โดยต้องคำนึงถึงการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาที่เป็นหนึ่งในแนวทางที่สำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นในยุคดิจิทัลดิสรัปชัน เพราะการนำเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้ในกระบวนการพัฒนาที่จะช่วยเสริมสร้างทักษะและความรู้ให้กับบุคลากร ประชาชน และบุคคลที่เกี่ยวข้องในมิติใหม่ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน สังคม ท้องถิ่น และเศรษฐกิจในระยะยาว จากการศึกษาของสิริปาลา แอล (Siripala, L., 2020) ได้เน้นถึงความสำคัญของการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาท้องถิ่น โดยการใช้เทคโนโลยีในการทำเกษตรกรรมและการผลิต ซึ่งเป็นการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการพัฒนาท้องถิ่นที่เป็นระบบและยั่งยืน นอกจากนี้ การพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืนยังต้องคำนึงถึงการสร้างความสมดุลระหว่างการเติบโตทางเศรษฐกิจ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน การพัฒนาทักษะและศักยภาพของบุคลากรในท้องถิ่นเพื่อให้สามารถปรับตัวและใช้งานเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาในยุคนี้ การสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน และชุมชน เพื่อพัฒนานวัตกรรมและโครงการที่ตอบสนองต่อความต้องการเฉพาะของพื้นที่จะช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งของท้องถิ่น

ทั้งนี้ การพัฒนาท้องถิ่นในสภาพแวดล้อมที่ดิสรัปชันเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน โดยเฉพาะการเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศที่มีความสำคัญ การที่ประเทศต่างๆ มีการเปลี่ยนแปลงในเศรษฐกิจและเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วมีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นในอนาคตอย่างมีนัยสำคัญ เพื่อให้ท้องถิ่นสามารถเข้าสังคมได้ในยุคปัจจุบันและอนาคต เพราะการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีในยุคดิจิทัลเป็นจุดสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นให้ยั่งยืน (Rothidsathan, P., 2016) ซึ่งทั้งหมดที่ต้อง

มุ่งเน้นที่การสร้างพื้นฐานทักษะความรู้ให้กับประชาชนเพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในทุกๆ ระดับ และเป็นผู้นำทางด้านนวัตกรรมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกช่วงวัย

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาในเบื้องต้น ผู้เขียนเห็นว่าการพัฒนาท้องถิ่นในยุคดิจิทัลดิสรัปชันไม่เพียงแต่จะต้องมีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีเท่านั้น แต่ยังต้องเน้นที่การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนายั่งยืนของท้องถิ่นในระยะยาว โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ในการพัฒนาทักษะและความรู้ให้กับประชากรในท้องถิ่น นอกจากนี้ยังควรสร้างการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางเศรษฐกิจเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและความยั่งยืนให้กับท้องถิ่นในยุคที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ด้วยเหตุนี้จึงทำให้การเป็นผู้นำทางด้านนวัตกรรมและการพัฒนาชีวิตคุณภาพของประชาชนในท้องถิ่นมีความสำคัญอย่างมากในปัจจุบันและในอนาคต

จะเห็นว่า ในยุคเศรษฐกิจและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การพัฒนาท้องถิ่นต้องปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลดิสรัปชันที่มีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคม การพัฒนาท้องถิ่นจึงต้องมุ่งเน้นการเสริมสร้างทักษะและความรู้ให้กับบุคลากรเพื่อใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยการเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจและการใช้เทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของชุมชนในระยะยาว

วิธีการดำเนิน

วิธีการศึกษา

การศึกษานี้ใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Research) โดยรวบรวมข้อมูลจากหลากหลายแหล่ง เริ่มจากการกำหนดกรอบแนวคิดที่ครอบคลุมผลกระทบของดิสรัปชัน แนวทางการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืนและนโยบายที่เกี่ยวข้อง จากนั้นรวบรวมข้อมูลจากรายงานวิจัย เอกสารทางราชการ คำแถลงนโยบาย บทความวิชาการและข้อมูลออนไลน์ โดยจัดหมวดหมู่ข้อมูลตามปัจจัยเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาปัญหาและโอกาส พร้อมประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูล นำเสนอข้อสรุปและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่สนับสนุนการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืนในยุคดิสรัปชัน

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

วิเคราะห์ปัญหา ความท้าทาย ผลกระทบจากการพัฒนาในยุคดิสรัปชัน เพื่อเสนอแนวทางแก้ไขและข้อเสนอแนะที่เหมาะสมสำหรับการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

การวิเคราะห์ผลกระทบ

ศึกษาผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคดิสรัปชันที่ส่งผลต่อการบริหารและพัฒนาท้องถิ่น โดยพิจารณาประเด็นทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี

ข้อเสนอเชิงนโยบาย

การศึกษานี้มุ่งเน้นการเสนอแนวทางและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถปรับตัวและรับมือกับการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

ผลลัพธ์ที่คาดหวัง

ผลการศึกษาและข้อเสนอแนะจะช่วยให้สามารถวางแนวทางการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ อันนำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่นที่ยั่งยืนในระยะยาว

การทบทวนวรรณกรรม

การวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืนในยุคดิสรัปชัน ประกอบด้วยแนวคิดและทฤษฎีหลายประการซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 5 ทฤษฎีหลัก ได้แก่

1. ทฤษฎีการบริหารจัดการหรือการบริหารเชิงกลยุทธ์

ทฤษฎีการบริหารจัดการหรือการบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นแนวคิดที่เน้นการวางแผนระยะยาว การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง โดยเน้นความสำคัญของการนำกลยุทธ์ที่ยืดหยุ่นและมีความหลากหลายมาใช้ในการบริหารจัดการท้องถิ่น แนวคิดนี้ได้รับการสนับสนุนจากนักวิชาการอย่างมินซ์เบิร์ก เอช (Mintzberg, H., 1994) ระบุถึงการเน้นการสร้างกลยุทธ์ที่สามารถปรับตัวและตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ทั้งนี้หนึ่งในแนวทางการบริหารเชิงกลยุทธ์คือการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) ซึ่งมุ่งเน้นการจัดการกับการเปลี่ยนแปลงและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่พร้อมรับความเปลี่ยนแปลง แนวคิดนี้ได้รับการส่งเสริมจากคอตเตอร์ เจ พี (Kotter, J. P., 1996) เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในชุมชนในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดการปรับตัวและการยอมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้การบริหารการเปลี่ยนแปลงนั้นมีความสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่น เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในยุคปัจจุบันทำให้การพัฒนาท้องถิ่นต้องมีการปรับตัวอยู่เสมอ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงจะช่วยเสริมสร้างความยั่งยืนและการยอมรับในระยะยา

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์เน้นการวางแผนระยะยาว การวิเคราะห์และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง โดยใช้กลยุทธ์ที่ยืดหยุ่นและหลากหลาย การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่เน้นการมีส่วนร่วม สร้างความยั่งยืนในระยะยาว

2. แนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

แนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยการพัฒนาท้องถิ่นต้องคำนึงถึงความยั่งยืนทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ได้แก่ 1. ความยั่งยืนทางเศรษฐกิจ คือ การพัฒนาท้องถิ่นต้องมีเป้าหมายให้เกิดการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่สามารถคงอยู่ได้ในระยะยาว รวมถึงการสร้างงาน การส่งเสริมธุรกิจท้องถิ่นและการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาเศรษฐกิจที่ยั่งยืนต้องมีการวางแผนและการดำเนินงานที่สามารถปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในเศรษฐกิจโลกได้ 2. ความยั่งยืนทางสังคม คือ การพัฒนาท้องถิ่นต้องส่งเสริมความเท่าเทียมกันในสังคม สร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา การดูแลสุขภาพ และบริการสาธารณะอื่น ๆ ที่มีคุณภาพ การสร้างสังคมที่มีความเข้มแข็งและสมดุลเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาที่ยั่งยืน การมีส่วนร่วมของชุมชนในกระบวนการพัฒนาจะช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งและความสามัคคีในสังคม และ 3. ความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม คือ การพัฒนาท้องถิ่นต้องคำนึงถึงการรักษาสิ่งแวดล้อมและการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน การป้องกันและลดผลกระทบที่เกิดจากกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมต่อสิ่งแวดล้อมเป็นสิ่งสำคัญ การส่งเสริมการใช้พลังงานที่สะอาดและเทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมจะช่วยลดการทำลายสิ่งแวดล้อมและสร้างสมดุลในการพัฒนา เป็นต้น ซึ่งหลักการทั้ง 3 ประการจะต้องมีสมดุลและประสานกันอย่างลงตัว (Elkington, J., 1997) อีกทั้งการพัฒนาท้องถิ่นแบบบูรณาการ (Integrated Local Development) ต้องเน้นการเชื่อมโยงและประสานกันระหว่างการพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมในระดับท้องถิ่น โดยฟรีดมันน์ เจ (Friedmann, J., 1992) เน้นถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมของชุมชนในกระบวนการพัฒนา การมีส่วนร่วมของชุมชนจะช่วยให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน เนื่องจากชุมชนเป็นผู้รู้และเข้าใจถึงปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของตนเอง ทั้งนี้การพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืนต้องคำนึงถึงการสร้างความสมดุลและประสานกันระหว่างมิติทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

สรุปได้ว่า แนวคิดการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืนครอบคลุม 3 ด้านหลัก ได้แก่ 1. ความยั่งยืนทางเศรษฐกิจ โดยมุ่งเน้นการเติบโตที่ยาวนาน สร้างงาน และใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 2. ความยั่งยืนทางสังคม

เน้นการสร้างความเท่าเทียม โอกาสเข้าถึงการศึกษา สุขภาพ และบริการสาธารณะที่มีคุณภาพ พร้อมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนผ่านการมีส่วนร่วม และ 3. ความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม เน้นการรักษาทรัพยากรธรรมชาติ ลดผลกระทบจากกิจกรรมต่าง ๆ พร้อมส่งเสริมพลังงานสะอาดและเทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยการพัฒนาต้องมีสมดุลระหว่างทุกมิติพร้อมกับการมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อความยั่งยืนในระยะยาว

3. แนวคิดเกี่ยวกับดิสรัปชัน

แนวคิดเกี่ยวกับดิสรัปชันมุ่งเน้นการปรับตัวและนวัตกรรมเพื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและซับซ้อน การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในยุคดิจิทัลดิสรัปชัน (Disruption) ทำให้องค์กรและท้องถิ่นต้องมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง การนำแนวคิดนี้มาใช้สามารถช่วยให้ท้องถิ่นมีการพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะทำให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการปรับตัวและนวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญในการเผชิญกับดิสรัปชัน (Christensen, C. M., 1997) อีกทั้งจะต้องคำนึงถึงการบริหารความเสี่ยง (Risk Management) ผ่านการวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงที่เกิดจากดิสรัปชัน และการพัฒนามาตรการและกลยุทธ์ในการลดความเสี่ยงเพื่อให้ท้องถิ่นมีความยืดหยุ่นและสามารถฟื้นตัวได้รวดเร็วหลังจากการเกิดความเปลี่ยนแปลง การประเมินความเสี่ยงรวมถึงการพิจารณาถึงความเป็นไปได้ของเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น เพื่อที่จะพัฒนามาตรการที่เหมาะสมในการป้องกันหรือลดผลกระทบของความเสี่ยงนั้นๆ (Kaplan, R. S., & Mikes, A., 2012) ทั้งนี้การพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืนในยุคดิสรัปชันจำเป็นต้องใช้ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงเชิงพลวัตและการบริหารความเสี่ยงในการปรับตัวและนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและซับซ้อน การพัฒนาแนวทางเหล่านี้จะช่วยให้ท้องถิ่นมีความยืดหยุ่นและสามารถฟื้นตัวได้รวดเร็วหลังจากการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายต่างๆ

สรุปได้ว่า แนวคิดเรื่องดิสรัปชันเน้นการปรับตัวและนวัตกรรมเพื่อรับมือกับความไม่แน่นอนและการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในยุคดิจิทัล องค์กรและท้องถิ่นต้องมีความยืดหยุ่นเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารความเสี่ยงผ่านการวิเคราะห์และประเมินช่วยลดผลกระทบจากดิสรัปชันและเพิ่มความยืดหยุ่นของท้องถิ่นในการฟื้นตัวหลังการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาที่ยั่งยืนในยุคนี้จำเป็นต้องใช้การเปลี่ยนแปลงเชิงพลวัตและนวัตกรรมเพื่อรับมือกับความท้าทาย

4. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม

การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม เพราะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Transformation) หรือการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการท้องถิ่น เช่น การใช้ระบบข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ เพราะการปรับใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นกระบวนการที่สำคัญในการบริหารจัดการท้องถิ่นในยุคปัจจุบัน เทคโนโลยีดิจิทัลไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน แต่ยังช่วยให้ท้องถิ่นสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ ตัวอย่างเช่น การใช้ระบบข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ ซึ่งช่วยให้การบริหารจัดการทรัพยากรและการวางแผนโครงการต่าง ๆ มีความถูกต้องและมีประสิทธิภาพมากขึ้น การวิเคราะห์ข้อมูลสามารถช่วยให้ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถตัดสินใจได้อย่างรอบคอบและทันเวลา เช่น การจัดการจราจร การจัดการขยะ หรือการวางแผนโครงสร้างพื้นฐาน (Westerman, G., Bonnet, D., & McAfee, A., 2014) พร้อมทั้งพัฒนานวัตกรรมที่ตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาของชุมชนท้องถิ่น โดยเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการสร้างและใช้นวัตกรรม เพราะการพัฒนานวัตกรรมเป็นกระบวนการที่เน้นการสร้างและนำเสนอแนวทางใหม่ ๆ ที่ตอบสนองต่อความต้องการและปัญหาของชุมชนท้องถิ่น การพัฒนานวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของประชาชนในการสร้างและใช้นวัตกรรมนั้น ๆ เพราะการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้การพัฒนานวัตกรรมสามารถตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของชุมชนและช่วยให้การใช้นวัตกรรมนั้นมีความยั่งยืน การรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากประชาชนช่วยให้ผู้พัฒนานวัตกรรมสามารถปรับปรุงและพัฒนาแนวทางที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (Mulgan, G., Tucker, S.,

Ali, R., & Sanders, B., 2007) ทั้งนี้การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมที่มีส่วนร่วมของประชาชนเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารจัดการท้องถิ่นในยุคดิจิทัลดิสรัปชัน การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและการตัดสินใจ ขณะที่การพัฒนานวัตกรรมที่มีส่วนร่วมของประชาชนช่วยให้การพัฒนานั้นตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของชุมชนและมีความยั่งยืนในระยะยาว

สรุปได้ว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารจัดการท้องถิ่นในยุคดิสรัปชัน โดยการนำเทคโนโลยีมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความแม่นยำในการตอบสนองความต้องการของประชาชน เช่น ระบบข้อมูลและการวิเคราะห์ช่วยให้การตัดสินใจด้านทรัพยากรและโครงการต่าง ๆ มีความแม่นยำ การพัฒนานวัตกรรมที่ตอบโจทย์ปัญหาชุมชนต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากประชาชน เพื่อให้แนวทางพัฒนาเหมาะสมและมีความยั่งยืน

5. การมีส่วนร่วมของชุมชน

การมีส่วนร่วมของชุมชน โดยการมีส่วนร่วมของประชาชนในการวางแผนและการตัดสินใจเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน การมีส่วนร่วมนี้ช่วยให้ประชาชนรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของในกระบวนการพัฒนาและส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาครัฐและประชาชน (Arnstein, S. R., 1969) ประกอบด้วยระดับต่าง ๆ ของการมีส่วนร่วม ตั้งแต่การให้ข้อมูลแก่ประชาชนไปจนถึงการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมของประชาชนในทุกขั้นตอนช่วยให้การพัฒนาเป็นไปตามความต้องการและความคาดหวังของชุมชน ทำให้การพัฒนามีความยั่งยืนและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทุกฝ่าย (Community Capacity Building) เพราะการพัฒนาศักยภาพของชุมชนเป็นกระบวนการที่สำคัญในการเสริมสร้างความรู้และทักษะของชุมชนในการบริหารจัดการและการพัฒนา การพัฒนาศักยภาพชุมชนนี้ช่วยให้ชุมชนมีความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและสามารถพัฒนาไปอย่างยั่งยืน โดยเน้นการเสริมสร้างทักษะและความรู้ในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารจัดการทรัพยากร การวางแผนการพัฒนา และการสร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกในชุมชน การพัฒนาศักยภาพยังช่วยสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน ทำให้ชุมชนมีความพร้อมในการเผชิญกับความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต (Chaskin, R. J., 2001) ทั้งนี้การมีส่วนร่วมของประชาชนในการวางแผนและการตัดสินใจ และการพัฒนาศักยภาพชุมชนเป็นสองปัจจัยสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน การมีส่วนร่วมของประชาชนช่วยสร้างความร่วมมือและความเป็นเจ้าของในกระบวนการพัฒนา ขณะที่การพัฒนาศักยภาพของชุมชนช่วยเสริมสร้างทักษะและความรู้ในการบริหารจัดการและการพัฒนา ทำให้ชุมชนมีความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการวางแผนและการตัดสินใจเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน ช่วยให้ประชาชนรู้สึกเป็นเจ้าของและเสริมสร้างความร่วมมือกับภาครัฐ การมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนทำให้การพัฒนาสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและเกิดประโยชน์สูงสุด นอกจากนี้ การพัฒนาศักยภาพชุมชนยังช่วยให้ชุมชนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการบริหารจัดการและรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ทำให้สามารถพัฒนาได้อย่างยั่งยืนในระยะยาว

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืนในยุคดิสรัปชันจำเป็นต้องผสมผสานแนวคิดทฤษฎีการบริหารจัดการ การพัฒนาที่ยั่งยืน ดิสรัปชัน การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม และการมีส่วนร่วมของชุมชน เพื่อสร้างกรอบการบริหารจัดการที่สามารถปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนในระยะยาว

ผลการวิเคราะห์

การบริหารการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืนในยุคดิสรัปชันเป็นประเด็นที่ได้รับการถกเถียงในหลายมิติ โดยนักวิชาการไทยและต่างประเทศได้เสนอแนวคิดและมุมมองที่หลากหลาย ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ผลกระทบของเทคโนโลยีต่อการพัฒนาท้องถิ่น

เทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรและการให้บริการประชาชน นักวิชาการเช่นพิภพ สุนทรสถิตย์ (2563) เชื่อว่าเทคโนโลยีสามารถเสริมสร้างความยั่งยืนได้โดยช่วยลดการใช้ทรัพยากรและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมิท เอ (Smith, A., 2020) ที่กล่าวว่าเทคโนโลยีช่วยเพิ่มความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจ อย่างไรก็ตามยังมีข้อกังวลเกี่ยวกับความเสมอภาคในการเข้าถึงเทคโนโลยีและความเสี่ยงจากการพึ่งพาเทคโนโลยีมากเกินไป ซึ่งอาจนำไปสู่ความเหลื่อมล้ำทางสังคมและเศรษฐกิจ

2. การมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการพัฒนา

การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน (อัจฉรา ทองประเสริฐ, 2564) เทคโนโลยีสามารถเพิ่มโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์และเครื่องมือดิจิทัลต่าง ๆ ทั้งนี้เบอร์แมน อี เอ็ม และวัง เอ็กซ์ (Berman, E. M., & Wang, X., 2021) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมที่แท้จริงต้องมาจากการสร้างความเข้าใจและส่งเสริมวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมตั้งแต่ระดับชุมชน นักวิชาการชี้ให้เห็นว่าการสร้างความไว้วางใจและการมีส่วนร่วมอย่างเต็มใจจากประชาชนเป็นสิ่งสำคัญ

3. ความท้าทายในการพัฒนาท้องถิ่นในยุคดิสรัปชัน

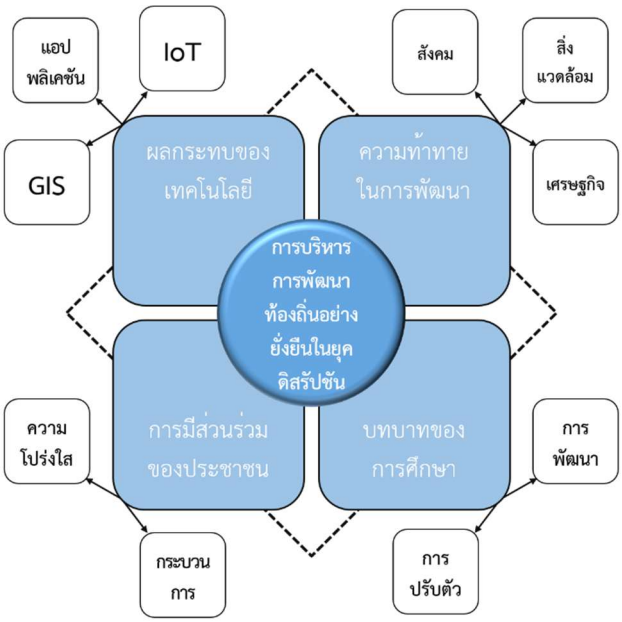
ดิสรัปชันนำมาซึ่งความท้าทายใหม่ๆ เช่น การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจที่รวดเร็ว ความต้องการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ของบุคลากร และการจัดหาทรัพยากรทางการเงิน (สมชาย มณีศรี, 2565) นักวิชาการบางท่านเสนอว่าการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชนเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยลดปัญหาเหล่านี้ได้การบริหารจัดการที่มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วเป็นสิ่งจำเป็นในการเผชิญหน้ากับความท้าทายเหล่านี้ (Kettl, D. F., 2022)

4. บทบาทของการศึกษาในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการเตรียมความพร้อมบุคลากรสำหรับการพัฒนาท้องถิ่นในยุคดิสรัปชัน (จันทิมา ศรีสวัสดิ์, 2566) นักวิชาการหลายคนชี้ให้เห็นว่าการปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้บุคลากรสามารถปรับตัวได้ตลอดเวลา การศึกษาในยุคนี้ต้องเน้นการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและการคิดเชิงระบบ (Brown, P., & Lauder, H., 2023)

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาวิเคราะห์ข้อถกเถียงทางวิชาการสรุปได้ว่า การพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืนในยุคดิสรัปชันต้องผสมผสานแนวคิดจากหลายสาขา การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรและการบริการประชาชน การมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือ การพัฒนาท้องถิ่นต้องคำนึงถึงความสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม การสร้างกรอบการบริหารจัดการที่สามารถปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนในระยะยาวจะเป็นกุญแจสำคัญในการเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลง



บทสรุป

1. สรุป

การบริหารการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืนในยุคดิสรัปชันต้องผสมผสานแนวคิดทฤษฎี การสร้างกรอบการบริหารจัดการที่สามารถปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนในระยะยาว ที่ถือเป็นกุญแจสำคัญในการเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงโดยต้องคำนึงถึงการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน การรับมือกับความท้าทายที่เกิดขึ้น และการพัฒนาการศึกษาเพื่อเตรียมพร้อมบุคลากร การบริหารจัดการที่สามารถปรับตัวและยืดหยุ่นได้จะเป็นกุญแจสำคัญในการเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืนในยุคดิสรัปชันเป็นประเด็นที่ได้รับการถกเถียงในหลายมิติ ทั้งในส่วนของนักวิชาการไทยและต่างประเทศได้เสนอแนวคิดและมุมมองที่มีหลากหลายได้ดังต่อไปนี้

1.1 ผลกระทบของเทคโนโลยีต่อการพัฒนาท้องถิ่น การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการท้องถิ่นสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรและการบริการประชาชนได้ ตัวอย่างเช่น เครือข่ายรวมของอุปกรณ์ที่เชื่อมต่อถึงกันและเทคโนโลยี (Internet of Things: IoT) สามารถช่วยให้หน่วยงานท้องถิ่นติดตามและควบคุมการใช้ทรัพยากรน้ำและไฟฟ้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดการสูญเสียและเพิ่มความสามารถในการจัดการทรัพยากรให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน นอกจากนี้การใช้ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ (Geographic Information System: GIS) ยังช่วยในการวางแผนและจัดการที่ดิน การบริหารจัดการขยะ และการพัฒนาระบบขนส่งสาธารณะให้อยู่ในระดับที่ดีขึ้น ซึ่งทั้งหมดนี้ช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เช่น IoT และ GIS ที่มีการปรับตัวอย่างรวดเร็วและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในระดับท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Mintzberg, H., 1994) การใช้ระบบดังกล่าวเป็นการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่มีการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและความต้องการที่เพิ่มขึ้นในท้องถิ่น นอกจากนี้ การใช้แอปพลิเคชันที่อำนวยความสะดวกให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการต่าง ๆ ได้รวดเร็วยิ่งขึ้นเป็นตัวอย่างของการนำเทคโนโลยีที่สอดคล้องกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยการเพิ่มความสะดวกสบายและประสิทธิภาพในการบริการประชาชนในท้องถิ่น (Kotter, J. P., 1996)

นวัตกรรมที่นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานท้องถิ่น เช่น การใช้แอปพลิเคชันจากมือถือที่สามารถทำให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการต่าง ๆ ของหน่วยงานท้องถิ่นได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว เช่น การชำระภาษีออนไลน์ การรายงานปัญหาสาธารณะ ได้แก่ ท่อระบายน้ำตัน หรือไฟถนนเสีย เป็นต้น และการจองบริการสาธารณะต่าง ๆ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในลักษณะนี้ช่วยลดขั้นตอนและเวลาที่ประชาชนต้องใช้ในการติดต่อกับหน่วยงานรัฐ เพิ่มความสะดวกสบายและความพึงพอใจในการบริการของหน่วยงานในระดับท้องถิ่น

1.2 การมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการพัฒนา เพราะการมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือในการบริหารจัดการท้องถิ่น การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการวางแผนการพัฒนาท้องถิ่นช่วยให้เกิดความเข้าใจและการยอมรับในการดำเนินงานของหน่วยงานรัฐ การประชุมสาธารณะ การสำรวจความคิดเห็นออนไลน์และการจัดตั้งคณะกรรมการประชาชนเพื่อร่วมกันพิจารณาโครงการพัฒนาต่างๆ เป็นตัวอย่างของวิธีการที่หน่วยงานท้องถิ่นสามารถใช้เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชน การมีส่วนร่วมในลักษณะนี้จะช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานท้องถิ่น ลดความขัดแย้งและเพิ่มความร่วมมือระหว่างประชาชนและหน่วยงานรัฐ ซึ่งตรงกับแนวคิดของเอลคิงตัน (Elkington, 1997) ที่กล่าวถึงการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งต้องคำนึงถึงการประสานงานระหว่างมิติทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม อย่างไรก็ตาม การมีส่วนร่วมของชุมชนควรได้รับการส่งเสริมอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีและการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในท้องถิ่น

1.3 ความท้าทายในการพัฒนาท้องถิ่นในยุคดิสรัปชัน เพราะการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืนต้องคำนึงถึงความสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม การพัฒนาเศรษฐกิจที่เน้นการสร้างงานและรายได้ให้กับประชาชนในท้องถิ่นต้องไม่ก่อให้เกิดผลกระทบทางลบต่อสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตของประชาชน การส่งเสริมธุรกิจท้องถิ่นและการสร้างความเข้มแข็งให้กับเศรษฐกิจชุมชนช่วยเพิ่มความมั่นคงและความยั่งยืนของชุมชน อาทิเช่นในด้านสังคม การพัฒนาต้องเน้นการเพิ่มคุณภาพชีวิตและการเข้าถึงบริการสาธารณะของประชาชน การสร้างโครงสร้างพื้นฐานที่ดี เช่น การศึกษา ระบบสาธารณสุข และการขนส่งสาธารณะที่จะช่วยให้ประชาชนมีชีวิตที่ดีขึ้นและสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างยั่งยืน และในด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งการพัฒนาต้องคำนึงถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม การใช้พลังงานทางเลือก การจัดการขยะอย่างมีประสิทธิภาพ และการปลูกป่าฟื้นฟูธรรมชาติเป็นตัวอย่างของการพัฒนาที่ยั่งยืนในด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของคริสเตนเซ่น ซี (Christensen, C. M., 1997) ที่ระบุการใช้พลังงานทางเลือกและการจัดการขยะอย่างมีประสิทธิภาพเป็นตัวอย่างของการพัฒนาที่ยั่งยืนที่สามารถสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจและการรักษาสิ่งแวดล้อม ในขณะเดียวกันการพัฒนาเศรษฐกิจที่เน้นการสร้างงานและรายได้ในท้องถิ่นควรคำนึงถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมเพื่อหลีกเลี่ยงการทำลายทรัพยากรธรรมชาติในระยะยาว

1.4 บทบาทของการศึกษาในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน โดยการสร้างกรอบการบริหารจัดการที่สามารถปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนในระยะยาวเป็นกุญแจสำคัญในการเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิสรัปชัน การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การบริหารจัดการที่มีความยืดหยุ่นและสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้ช่วยให้ชุมชนสามารถปรับตัวและเติบโตได้ในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน เพราะการใช้ข้อมูลและการวิเคราะห์เป็นเครื่องมือในการตัดสินใจ การสร้างระบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างกรอบการบริหารจัดการที่ยืดหยุ่นและยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของการสร้างกรอบการบริหารจัดการที่ยืดหยุ่นของฟรีดมันน์ เจ (Friedmann, J., 1992) ที่เน้นการพัฒนาทักษะของบุคลากรในท้องถิ่นให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การส่งเสริมการเรียนรู้และการใช้ข้อมูลในการตัดสินใจช่วยเสริมสร้างความยั่งยืนในการบริหารจัดการท้องถิ่นและช่วยให้ท้องถิ่นสามารถปรับตัวตามสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้

2. อภิปราย

การบริหารการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืนในยุคดิสรัปชันจำเป็นต้องมีการประยุกต์ใช้แนวคิดและทฤษฎีที่สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยการจัดการท้องถิ่นอย่างยั่งยืนนี้ต้องสามารถปรับตัวและมีความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี สังคม และเศรษฐกิจในทุกมิติ ทั้งนี้ แนวคิดดังกล่าวสามารถอธิบายได้ผ่าน 4 ประเด็นหลัก ได้แก่ ผลกระทบของเทคโนโลยีต่อการพัฒนาท้องถิ่น การมีส่วนร่วมของประชาชน ความท้าทายในการพัฒนาท้องถิ่นในยุคดิสรัปชัน และบทบาทของการศึกษาในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน โดยการประยุกต์แนวคิดเหล่านี้เข้ากับทฤษฎีทางการบริหารจัดการ เช่น ทฤษฎีการมีส่วนร่วมของประชาชนและทฤษฎีระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ (Management Information Systems: MIS) สามารถเสริมสร้างกรอบการพัฒนาท้องถิ่นให้ยั่งยืนได้

2.1 ผลกระทบของเทคโนโลยีต่อการพัฒนาท้องถิ่น การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารท้องถิ่นเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากเทคโนโลยีช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริการและการจัดการทรัพยากร ตัวอย่างเช่น เครือข่ายรวมของอุปกรณ์ที่เชื่อมต่อถึงกันและเทคโนโลยีที่อำนวยความสะดวกในการสื่อสาร และระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ (Geographic Information System: GIS) มีบทบาทสำคัญในการจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยติดตามการใช้ทรัพยากรต่างๆ อย่างเช่น การควบคุมการใช้พลังงานและน้ำในชุมชนซึ่งช่วยลดการสูญเสียและเพิ่มความเพียงพอ (Al-Debei et al., 2013) อีกทั้งการใช้แอปพลิเคชันในอุปกรณ์พกพายังช่วยให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการของท้องถิ่นได้สะดวกขึ้น เช่น การชำระภาษีออนไลน์ การรายงานปัญหาสาธารณะ เป็นต้น นอกจากนี้ จากแนวคิดของมินต์ซเบิร์ก (Mintzberg, 1994) ที่เน้นการใช้กลยุทธ์ที่ยืดหยุ่นและการปรับตัวตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง การใช้เทคโนโลยี เช่น GIS ในการจัดการทรัพยากรและการสื่อสารเป็นตัวอย่างของการประยุกต์ใช้กลยุทธ์ที่ยืดหยุ่นในยุคที่การเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ทำให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 การมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการพัฒนา เช่น ทฤษฎีการมีส่วนร่วมของอาร์นสไตน์ (Arnstein, 1969) ได้เน้นว่าการสร้างการมีส่วนร่วมช่วยเสริมสร้างความโปร่งใสในการจัดการท้องถิ่น การเปิดโอกาสให้ประชาชนได้ร่วมในกระบวนการตัดสินใจจะช่วยลดความขัดแย้งและเพิ่มความเชื่อมั่นของประชาชน ซึ่งเป็นการสนับสนุนแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยเฉพาะในมิติทางสังคม ที่การมีส่วนร่วมช่วยสร้างความเท่าเทียมและเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ส่งเสริมการพัฒนาท้องถิ่นให้เป็นไปในทิศทางที่ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนได้อย่างยั่งยืน ตัวอย่างเช่น การจัดการประชุมสาธารณะหรือการสำรวจความคิดเห็นออนไลน์เป็นวิธีการที่ช่วยให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น ส่งเสริมความร่วมมือและความไว้วางใจระหว่างหน่วยงานรัฐกับประชาชน

2.3 ความท้าทายในการพัฒนาท้องถิ่นในยุคดิสรัปชันต้องคำนึงถึงความสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม การจัดการกับการพัฒนาในยุคดิสรัปชันต้องคำนึงถึงการสร้างสมดุลระหว่างเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งตรงกับแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของเอลคิงตัน (Elkington, 1997) ที่เน้นความยั่งยืนในทั้ง 3 ด้าน โดยการส่งเสริมธุรกิจท้องถิ่นและการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยให้การพัฒนาเศรษฐกิจในท้องถิ่นยังคงเติบโตได้ในระยะยาวโดยไม่กระทบต่อสิ่งแวดล้อม ตัวอย่างเช่น การส่งเสริมธุรกิจท้องถิ่นและเศรษฐกิจชุมชนช่วยเพิ่มความมั่นคงของเศรษฐกิจในชุมชนโดยไม่ก่อให้เกิดผลกระทบทางลบต่อสิ่งแวดล้อม การพัฒนาสังคมในด้านคุณภาพชีวิต เช่น การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในการศึกษาและสุขภาพ การจัดการขยะ และการใช้พลังงานทางเลือก ช่วยให้ชุมชนสามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืน (Boschma & Martin, 2010)

2.4 บทบาทของการศึกษาในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน การพัฒนาองค์ความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีและการวิเคราะห์ข้อมูลมีความสำคัญในการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรในท้องถิ่น ซึ่งเป็นการนำทฤษฎีการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Kotter, 1996) มาใช้ในการสร้างความเข้าใจและการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลง การสร้างบุคลากรที่สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิสรัปชันนั้นมีส่วนช่วยในการพัฒนาท้องถิ่นให้ยั่งยืนและตอบสนองต่อความต้องการในอนาคต นอกจากนี้ การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของโครงการต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ช่วยให้หน่วยงานท้องถิ่นสามารถปรับปรุงกระบวนการพัฒนาท้องถิ่นให้ยั่งยืนได้ยิ่งขึ้น (OECD, 2020)

3. วิเคราะห์ความเชื่อมโยงของแนวคิดทฤษฎีกับการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืนในยุคดิสรัปชัน

การพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืนในยุคดิสรัปชันต้องการการผสมผสานแนวคิดจากทฤษฎีการบริหารจัดการ การพัฒนาที่ยั่งยืน การดิสรัปชัน การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม และการมีส่วนร่วมของชุมชน การบริหารจัดการที่ดีต้องสามารถปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรและการบริการประชาชน การมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือ การพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืนต้องคำนึงถึงความสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม การสร้างกรอบการบริหารจัดการที่สามารถปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนในระยะยาวจะเป็นกุญแจสำคัญในการเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิสรัปชัน

คุณค่าที่นำไปใช้ประโยชน์ในอนาคต

โดยบทความวิชาการเรื่อง การพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืนในยุคดิสรัปชันนั้นมีคุณค่ามากในการนำไปประยุกต์ใช้ในอนาคตหลายด้านดังนี้

1. การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว โดยการศึกษาและการวิเคราะห์เชิงลึกในบทความจะช่วยเสริมความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการที่ท้องถิ่นสามารถปรับตัวในการตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัลและดิสรัปชันได้ นำไปสู่การพัฒนากลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาท้องถิ่นที่เกิดขึ้นอย่างทันท่วงที

2. การเสริมสร้างนวัตกรรม โดยบทความฉบับนี้จะช่วยเสริมแรงบันดาลใจให้กับนักวิจัยและนักพัฒนาที่ทำงานในสาขาการพัฒนาท้องถิ่น โดยการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามาช่วยในการแก้ไขปัญหาท้องถิ่นอย่างเป็นระบบและยั่งยืน เช่น การใช้เครือข่ายรวมของอุปกรณ์ที่เชื่อมต่อถึงกันและเทคโนโลยี (Internet of Things: IoT) ในการจัดการทรัพยากรที่ยั่งยืน หรือการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่มีประสิทธิภาพในการตัดสินใจ

3. การสร้างนโยบายและกฎหมายที่เป็นประโยชน์ โดยบทความฉบับนี้ช่วยส่งเสริมการสร้างนโยบายที่เป็นมาตรฐานและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่น โดยการวิเคราะห์ผลกระทบของนโยบายที่เสนอต่อการเปลี่ยนแปลงท้องถิ่น และการสร้างกฎหมายที่สอดคล้องกับการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เข้ามาช่วยเพิ่มความมั่นคงและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการท้องถิ่น

4. การพัฒนาความร่วมมือระหว่างภาคเอกชนและภาครัฐ โดยบทความฉบับนี้จะช่วยก่อให้เกิดการพูดคุยและการทำงานร่วมกันระหว่างภาคเอกชนและภาครัฐในการพัฒนาโครงการท้องถิ่น โดยการส่งเสริมความร่วมมือที่เน้นผลประโยชน์ร่วมกันและการแบ่งปันความรู้และทรัพยากรที่มีอยู่ในสังคม

5. การพัฒนาความรู้และศักยภาพท้องถิ่น ซึ่งต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาท้องถิ่นที่ยั่งยืนจะช่วยเสริมสร้างศักยภาพและความชำนาญของบุคลากรท้องถิ่นในการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามาใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และความต้องการของท้องถิ่นในแต่ละพื้นที่

ประโยชน์ที่ได้รับและข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 สนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน เช่น การส่งเสริมการลงทุนในพื้นที่เสี่ยงภัยธรรมชาติและพื้นที่สาธารณะ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับพื้นที่ในการจัดการปัญหาภัยพิบัติ

1.2 พัฒนาและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เช่น การสร้างพื้นที่สีเขียว การใช้พลังงานทดแทน และการจัดการน้ำเสียอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 สร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนเพื่อให้การลงทุนในท้องถิ่นเป็นไปอย่างยั่งยืน และส่งเสริมการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ของท้องถิ่น

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

2.1 การนำเทคโนโลยีทันสมัย เช่น GIS และ Big Data Analytics มาประยุกต์ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลท้องถิ่น เพื่อให้การพัฒนาสามารถตอบสนองต่อความต้องการจริงของชุมชนได้อย่างแม่นยำและรวดเร็ว

2.2 การใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาและจัดการทรัพยากรธรรมชาติ เช่น การใช้พลังงานทดแทนและการพัฒนาระบบการจัดการข้อมูลการใช้ที่ดินและทรัพยากรที่ยั่งยืน

2.3 การใช้เครื่องมือการวิเคราะห์สมัยใหม่ เช่น Machine Learning ในการพยากรณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศและเศรษฐกิจในท้องถิ่น

3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรศึกษาการพัฒนาแนวทางการศึกษาและการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับท้องถิ่น เพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากรในพื้นที่สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 สนับสนุนงานวิจัยที่เน้นการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามาใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น และส่งเสริมการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในภาคปฏิบัติ

3.3 ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างชุมชนที่มีความรู้และประสบการณ์ต่างกัน เพื่อสร้างนวัตกรรมและปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

จันทิมา ศรีสวัสดิ์. (2566). การศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนในยุคดิสรัปชัน. *วารสารการศึกษาเพื่อการพัฒนา, 17(2),* น. 89-102.

พิภพ สุนทรสถิตย์. (2563). *การพัฒนาอย่างยั่งยืนในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมชาย มณีศรี. (2565). ความท้าทายของการพัฒนาท้องถิ่นในยุคดิสรัปชัน. *วารสารรัฐศาสตร์และการปกครอง, 28(1),* น. 45-63.

สุภัทรศักดิ์ คำสามารถ ศิรินทิพย์กุลจิตรตรี และโกวิท จันทะปาละ. (2563). แนวทางการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัลดิสรัปชัน. *Journal of Modern Learning Development*, *5(3),* p. 245-259.

อริญญา เถลิงศรี. (2567). *5 ความท้าทาย 5 วิธีรับมือ "เอสเอ็มอี" ต้องรู้ในยุคธุรกิจทำลายล้าง*. สืบค้นเมื่อ 22 มิถุนายน 2567, จาก http://www.bizpromptinfo.com

อัจฉรา ทองประเสริฐ. (2564). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น. *วารสารการบริหารการพัฒนา, 39(2)*, น. 123-140.

Al-Debei, M. M., Al-Lozi, E., & Papazafeiropoulou, A. (2013). Why people keep coming back to Facebook: Explaining and predicting continuance participation from an extended theory of planned behaviour perspective. *Decision Support Systems*, *55(1)*, p. 43-54.

Arnstein, S. R. (1969). A Ladder of Citizen Participation. *Journal of the American Institute of Planners*, *35(4)*, p. 216-224.

Berman, E. M., & Wang, X. (2021). Citizen Participation and Local Governance in the Digital Era. *Public Administration Review*, *81(4)*, p. 657-670.

Boschma, R., & Martin, R. (2010). *The Handbook of Evolutionary Economic Geography*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

Brown, P., & Lauder, H. (2023). *Education, Globalization, and the Future of Work*. Oxford, England: Oxford University Press.

Chaskin, R. J. (2001). *Building Community Capacity*. New York: Aldine de Gruyter

Christensen, C. M. (1997). *The Innovator's Dilemma: When New Technologies Cause Great Firms to Fail*. Boston, Massachusetts: Harvard Business Review Press.

Elkington, J. (1997). *Cannibals with Forks: The Triple Bottom Line of 21st Century Business*. England: Capstone Publishing.

Friedmann, J. (1992). *Empowerment: The Politics of Alternative Development*. New York: Blackwell.

Kaplan, R. S., & Mikes, A. (2012). *Managing Risks: A New Framework*. Cambridge: Harvard Business Review.

Kettl, D. F. (2022). *The Transformation of Governance: Public Administration for the Digital Age*. New York: Johns Hopkins University Press.

Kotter, J. P. (1996). *Leading Change*. Cambridge: Harvard Business School Press

Mintzberg, H. (1994). *The Rise and Fall of Strategic Planning*. New York: Free Press.

Mulgan, G., Tucker, S., Ali, R., & Sanders, B. (2007). *Social Innovation: What It Is, Why It Matters, and How It Can Be Accelerated*. London: The Young Foundation.

OECD. (2020). *The OECD Digital Economy Outlook 2020*. Paris, France: OECD Publishing.

Rothidsathan, P. (2016). Sustainable Local Development in the Era of Digital Disruption. *Journal of Sustainable Development, 8(2)*, p. 45-56.

Rothidsathan. (2024). *Policy of Higher Education*. Retrieved on 22 June 2024, http://www.moe.go.th/websm/2024/sep/385.ht2.jpg

Siripala, L. (2020). Harnessing Technology for Sustainable Local Development: Case Studies from Southeast Asia. *International Journal of Rural Development*, 12(3) : 78-91.

Smith, A. (2020). Sustainable Local Development in the Age of Digital Disruption. *Journal of Urban Planning*, *45(3),* p. 234-251.

Westerman, G., Bonnet, D., & McAfee, A. (2014). *Leading Digital: Turning Technology into Business Transformation*. Cambridge: Harvard Business Review Press.

ผู้เขียนบทความ

อาจารย์วชิรวัชร งามละม่อม อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง จังหวัดราชบุรี
อีเมล: aood_0231@hotmail.com

วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

ORGANIZATIONAL CULTURE AFFECTING THE PERFORMANCE OF PERSONNEL OF NAKHON RATCHASIMA MUNICIPALITY, MUEANG NAKHON RATCHASIMA DISTRICT, NAKHON RATCHASIMA PROVINCE

สุกฤตา เก่าจอหอ
SUKRITA KAOCHOHOR
เทศบาลนครนครราชสีมา
NAKHON RATCHASIMA MUNICIPALITY
จังหวัดนครราชสีมา
NAKHON RATCHASIMA PROVINCE
พิมพ์พจี บรรจงปรุ
PIMPAJEE BUNJONGPARU
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
NAKHON RATCHASIMA RAJABHAT UNIVERSITY
จังหวัดนครราชสีมา
NAKHON RATCHASIMA PROVINCE

Received: December 11, 2024
Revised: February 21, 2025
Accepted: February 23, 2025

บทคัดย่อ

ยุคที่สังคมและเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ภาครัฐต้องปรับตัวเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ปัญหาหลักที่พบคือ ความไม่สอดคล้องระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการปฏิบัติงานจริงส่งผลให้ประสิทธิภาพในการให้บริการลดลง การบริหารจัดการที่ขาดความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์กรเป็นหนึ่งในสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาดังกล่าว การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา 2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา 3. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา และ 4. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน 320 คน จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูล

เชิงปริมาณด้วยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา และสรุปข้อมูลเชิงพรรณนา

ผลการศึกษา พบว่า 1. ระดับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณวัฒนธรรมองค์กร 3 ด้าน คือ วัฒนธรรมเอกภาพ วัฒนธรรมการปรับตัว และวัฒนธรรมพันธกิจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R2) เท่ากับ 0.675 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 67.50 4. แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา พบว่า ด้านคุณภาพของงาน ควรจัดหลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ ด้านปริมาณงาน ควรเน้นการวิเคราะห์และจัดสรรภาระงานอย่างเป็นระบบ โดยพิจารณาความเหมาะสมของอัตรากำลังคน ด้านเวลา ควรการกำหนดระยะเวลามาตรฐานในการปฏิบัติแต่ละภารกิจ และด้านค่าใช้จ่าย ควรจัดทำแผนงบประมาณที่รัดกุม การวิเคราะห์ต้นทุนและค่าใช้จ่ายอย่างเป็นระบบ

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน

ABSTRACT

In an era of rapid social and economic change, the public sector must adapt to meet the evolving needs of its citizens. A major challenge is the mismatch between organizational culture and actual work practices, leading to reduced service efficiency. Weak organizational culture management is a contributing factor to this problem. This research aims to: 1. study the level of organizational culture among personnel at Nakhon Ratchasima City Municipality; 2. study the level of work efficiency among personnel at Nakhon Ratchasima City Municipality; 3. study the influence of organizational culture on the work efficiency of personnel at Nakhon Ratchasima City Municipality; and 4. study guidelines for improving the work efficiency of personnel at Nakhon Ratchasima City Municipality.

The sample group consisted of 320 government officials, permanent employees, and contract employees selected through stratified sampling. The research instruments were questionnaires and interviews. Quantitative data were analyzed by frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. Qualitative data were analyzed by content analysis and descriptive summary.The results of the study found that: 1. The overall level of organizational culture among personnel at Nakhon Ratchasima City Municipality was high. 2. The overall level of work efficiency among personnel at Nakhon Ratchasima City Municipality was high. 3. Multiple regression analysis showed that three aspects of organizational culture—clan, adhocracy, and market—had a statistically significant effect on the work efficiency of personnel at the Municipality ($p < 0.001$). The multiple correlation coefficient (R2) was 0.675, which jointly predicted work efficiency by 67.50%. 4. Guidelines for improving the work efficiency of personnel at Nakhon Ratchasima City Municipality include regularly organizing practical technology training courses (quality of work); analyzing and systematically allocating workloads, considering the appropriateness of the workforce (quantity of work); setting standard time for performing

each task (time); and preparing a tight budget plan and systematically analyzing cost and expenditure (cost).

Keywords: Organizational Culture, Efficiency, Work Performance

บทนำ

สภาวการณ์ในยุคที่โลกเชื่อมโยงกันอย่างใกล้ชิด การแข่งขันในระดับสากลทวีความรุนแรงขึ้นอย่างที่ไม่เคยมีมาก่อน องค์กรต่างๆ ทั่วโลกต่างเผชิญกับความท้าทายในการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและบรรลุความสำเร็จ (McKinsey Global Institute, 2019; World Trade Organization, 2022) การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อมทางธุรกิจอย่างรวดเร็ว ทำให้องค์กรต้องพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันอย่างต่อเนื่องการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงแค่ภาคธุรกิจเอกชน แต่ยังส่งผลกระทบต่อภาครัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ต้องปรับตัวเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งและเหมาะสมจึงกลายเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Galbraith, 2014) วัฒนธรรมองค์กรเป็นเสมือนเข็มทิศที่นำทางองค์กรและบุคลากรไปสู่ความสำเร็จ โดยกำหนดค่านิยม ความเชื่อ และแนวปฏิบัติร่วมกันที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร การเปลี่ยนแปลงในบริบทโลกนำมาซึ่งความท้าทายและความไม่แน่นอน องค์กรต่างๆ ต้องเผชิญกับการแข่งขันที่รุนแรง การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่รวดเร็ว และความต้องการของลูกค้าที่หลากหลายและเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การปรับตัวและเรียนรู้จึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดและเติบโตได้อย่างยั่งยืน การมีวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งจะช่วยให้องค์กรสามารถรับมือกับความท้าทายเหล่านี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยการสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนา

วัฒนธรรมองค์กรไม่ได้เป็นเพียงแค่ชุดของค่านิยมและความเชื่อ แต่เป็นระบบที่ซับซ้อนซึ่งมีอิทธิพลอย่างลึกซึ้งต่อทุกแง่มุมของการดำเนินงานขององค์กร ตั้งแต่การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ไปจนถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร วัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งจะช่วยสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและลดอัตราการลาออกของพนักงาน นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์กรยังช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่ความมุ่งมั่นในการทำงานและการแสวงหาแนวทางใหม่ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรจะช่วยกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์กร และเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญต่อความสำเร็จ (Barney, 1991) การบริหารจัดการบุคลากรให้มีประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง (Barnard, 1938 อ้างถึงใน วิเชียร วิทยอุดม, 2560) วัฒนธรรมองค์กรเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความร่วมมือและขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยเป็นระบบของค่านิยม ความเชื่อ และแนวปฏิบัติร่วมกันที่กำหนดพฤติกรรมที่คาดหวังของบุคลากร (Schein, 2023) วัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งจะช่วยสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและความผูกพันของบุคลากรต่อ

องค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและลดอัตราการลาออกของพนักงาน การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีแรงจูงใจในการทำงานสูงจะเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับองค์กร การลงทุนในการพัฒนาบุคลากรและการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้องค์กรสามารถดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ได้

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับวัฒนธรรมองค์กรและความสามารถในการแข่งขันขององค์กร (Ahmed & Shafiq, 2023; Naor et al., 2008) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว วัฒนธรรมองค์กรที่ดียังช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อประสิทธิภาพ ความผูกพัน และความสุขของบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์กรยังช่วยส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาของบุคลากร ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ การมีวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งจะช่วยให้องค์กรสามารถดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถไว้ได้ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในยุคดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็ว องค์กรต่าง ๆ ต้องปรับตัวและเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน การมีวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและส่งเสริมการเรียนรู้จะช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวเข้ากับยุคดิจิทัลได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

เทศบาลนครนครราชสีมาเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีบทบาทสำคัญในการให้บริการสาธารณะและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น (วสันต์ เหลืองประภัสร์, 2560) อย่างไรก็ตาม เทศบาลนครนครราชสีมาประสบกับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน (สำนักงานเทศบาลนครนครราชสีมา, 2565) ปัญหาเหล่านี้อาจเกี่ยวข้องกับความไม่สอดคล้องระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความต้องการของบุคลากร การขาดการสื่อสารและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการตัดสินใจหรือการขาดระบบการประเมินผลและการให้รางวัลที่เป็นธรรม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการบุคลากรของเทศบาลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การวิจัยนี้จะช่วยให้เทศบาลนครนครราชสีมาเข้าใจถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร และนำไปสู่การพัฒนาแนวทางในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาองค์กรการวิจัยนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาเทศบาลนครนครราชสีมาให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจะช่วยให้เทศบาลสามารถระบุจุดแข็งและจุดอ่อนของวัฒนธรรมองค์กรในปัจจุบันและนำไปสู่การพัฒนาแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและเป้าหมายขององค์กร การมีวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งจะช่วยให้เทศบาลสามารถดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ได้และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

3. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

4. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา

การทบทวนวรรณกรรม

การทบทวนวรรณกรรมเป็นกระบวนการสำคัญในการวิจัยที่ช่วยให้นักวิจัยสามารถสำรวจองค์ความรู้ ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อที่ศึกษา เพื่อเป็นพื้นฐานในการพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัย การตั้งสมมติฐาน การเลือกใช้วิธีการวิจัย และการตีความผลการวิจัยอย่างถูกต้องและเหมาะสม การทบทวนวรรณกรรมในครั้งนี้ได้ศึกษาค้นคว้าจากบทความวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการทั้งในระดับชาติและนานาชาติที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยสามารถแบ่งเป็น 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรเป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจจากนักวิชาการและผู้บริหารมาอย่างต่อเนื่อง โดย Schein (2010) ให้คำจำกัดความวัฒนธรรมองค์กรว่าเป็นระบบของค่านิยม ความเชื่อ และแนวปฏิบัติร่วมกันที่กำหนดพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร งานวิจัยหลายชิ้นชี้ให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร Ahmed & Shafiq (2023) พบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยองค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น นอกจากนี้ Naor et al. (2008) ยังได้ศึกษาถึงผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรต่อความสามารถในการแข่งขันขององค์กร และพบว่าองค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งมักจะมีขีดความสามารถในการแข่งขันที่สูงกว่าองค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่อ่อนแอ Denison (1996) ได้พัฒนาแบบจำลองวัฒนธรรมองค์กรที่ประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่ การมีส่วนร่วม (Involvement), ความสอดคล้อง (Consistency), การปรับตัว (Adaptability), และพันธกิจ (Mission) ซึ่งแต่ละมิติจะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จขององค์กรในรูปแบบที่แตกต่างกัน โดยองค์กรที่สามารถส่งเสริมทั้ง 4 มิตินี้ได้อย่างเหมาะสม จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรได้

2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญที่สะท้อนถึงความสามารถของบุคลากรในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยทั่วไป ตัวชี้วัดของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมักประกอบด้วย คุณภาพของงาน, ปริมาณงาน, ความตรงต่อเวลา และต้นทุนในการดำเนินงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถสะท้อนถึงระดับประสิทธิภาพของบุคลากรและองค์กร Sukawonlli et al. (2024) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช และพบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงมักจะมีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้

ยังมีปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เช่น ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมการทำงาน และเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงาน งานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยเหล่านี้ช่วยให้สามารถเข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรในบริบทที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

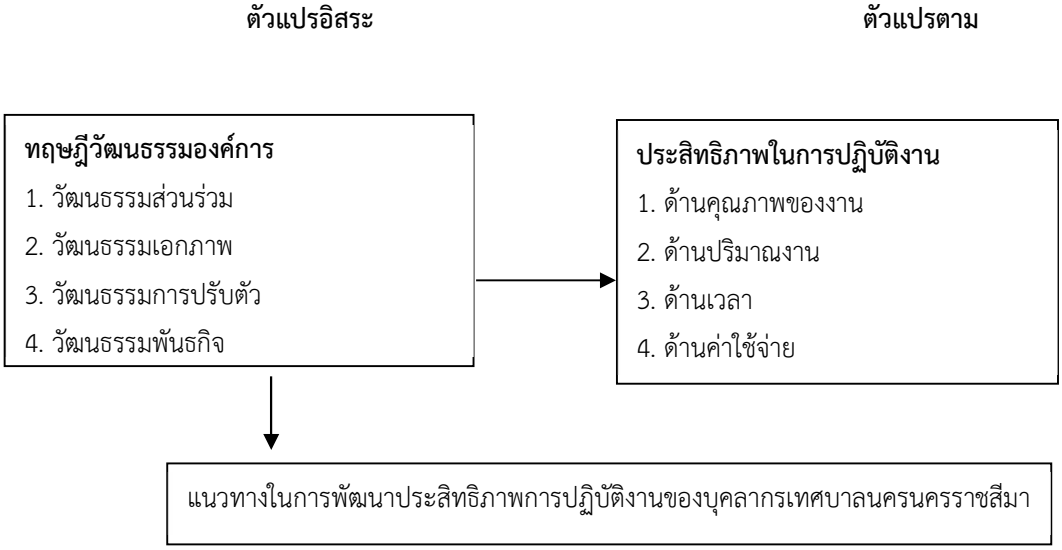
3. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญในการให้บริการสาธารณะและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น ดังนั้น ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของประเทศ การศึกษาที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงช่วยให้เข้าใจแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการของหน่วยงานดังกล่าว Abma et al. (2023) ได้ทำการศึกษาถึงอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์กรต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม และพบว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์กรมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น Pongstit (2024) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของตำรวจไทยที่มีผลต่อสมรรถนะของข้าราชการตำรวจ ขณะที่ Natiwiriyakul et al. (2024) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและการจัดการเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของสำนักงานอัยการภาค 4 งานวิจัยเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะช่วยให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร มีความผูกพัน และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งสามารถส่งเสริมให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการให้บริการประชาชน การบริหารจัดการที่ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กรจะช่วยให้หน่วยงานสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดียิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมากำหนดเป็นตัวแปร ซึ่งตัวแปรอิสระคือ ทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การของ Denison (2000, pp. 38) ได้แก่ 1. วัฒนธรรมส่วนร่วม 2. วัฒนธรรมเอกภาพ 3. วัฒนธรรมการปรับตัว 4. วัฒนธรรมพันธกิจ ส่วนตัวแปรตามคือ แนวคิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ Peterson and Plowman (1953, pp. 137) ได้แก่ 1. ด้านคุณภาพของงาน 2. ด้านปริมาณงาน 3. ด้านเวลา 4. ด้านค่าใช้จ่าย ซึ่งกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน 1,600 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน 320 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บข้อมูลในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นพื้นฐานและแนวทางในการออกแบบเนื้อหา ในแบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามจะใช้คำถามแบบปลายปิด เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1. ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม 2. ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ 3. ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว 4. ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 เก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) จากเว็บไซต์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และค้นคว้าจากหนังสือวารสาร สิ่งพิมพ์ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2 เก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) โดยใช้แบบสอบถาม ดังนี้

3.2.1 บันทึกเสนอสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลกับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในเทศบาลนครนครราชสีมา

3.2.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยอธิบายคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามและขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3.2.3 พิจารณาความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ รายได้ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง วิเคราะห์ด้วยการคำนวณหาค่าแจกแจงข้อมูล และค่าร้อยละ

4.2 การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา วิเคราะห์ด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา วิเคราะห์ด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล นครนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 5 ตอน รายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ระดับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

ตอนที่ 2 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

ตอนที่ 3 วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล นครนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

ตอนที่ 4 แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา

ตอนที่ 1 ระดับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้าน

วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม	3.91	0.45	มาก
2. ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ	3.65	0.59	มาก
3. ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว	3.51	0.58	มาก
4. ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ	3.65	0.53	มาก
รวม	3.68	0.42	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.68, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.91, S.D. = 0.45) รองลงมาด้านวัฒนธรรมเอกภาพ ($\overline{X}$ = 3.65, S.D. = 0.59) และด้านวัฒนธรรมพันธกิจ ($\overline{X}$ = 3.65, S.D. = 0.53) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว ($\overline{X}$ = 3.51, S.D. = 0.58)

ตอนที่ 2 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลนครนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม และรายด้าน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านคุณภาพของงาน	3.92	0.60	มาก
2. ด้านปริมาณงาน	3.94	0.26	มาก
3. ด้านเวลา	3.86	0.54	มาก
4. ด้านค่าใช้จ่าย	3.99	0.32	มาก
รวม	3.93	0.28	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนคร นครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.93, S.D. = 0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.99, S.D. = 0.32) รองลงมาด้านปริมาณงาน ($\overline{X}$ = 3.94, S.D. = 0.26 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเวลา ($\overline{X}$ = 3.86, S.D. = 0.54)

ตอนที่ 3 วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ในการดำเนินการวิเคราะห์ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน enter ซึ่งแบ่งนำเสนอการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. การตรวจสอบเงื่อนไขเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอย

1.1 ตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นของตัวแปรใช้การทดสอบ F (F-test) ซึ่งตรวจสอบเฉพาะตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ผลการตรวจสอบปรากฏ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

แหล่งความแปรปรวน	**df**	**SS**	**MS**	**F**	**P**
ระหว่างกลุ่ม	96	18.99	.20	6.44	.000***
ภายในกลุ่ม	224	6.85	.03		
รวม	**320**	**25.84**			

p<0.01

จากตาราที่ 3 จากการวิเคราะห์พบว่า F = 6.44 P = .000 ซึ่ง P < 0.01 จึงสามารถสรุปได้ว่าตัวแปรอิสระ 4 ตัว คือ ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม (OC1), ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ (OC2), ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว (OC3), ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ (OC4) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

2. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน Enter ของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งจากการตรวจสอบเงื่อนไขเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผู้วิจัยจึงนำเข้าตัวแปรเพื่อวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) และเลือกตัวแปรโดยวิธี enter ซึ่งผลการวิเคราะห์ แสดงดังตาราง 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน Enter ของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

ตัวแปร	B	Std. Error	β	t	p
คงที่ (Constant)	0.893	0.097		2.609	.000***
1. ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม (OC1)	0.025	0.021	0.040	1.215	.225
2. ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ (OC2)	0.274	0.027	0.569	10.331	.000
3. ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว (OC3)	-0.209	0.035	-0.429	-5.923	.000
4. ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ (OC4)	0.403	0.028	0.747	14.294	.000
R = 0.822, R2= 0.675, F = 163.910, SEEST = 0.163					

จากตารางที่ 4 พบว่า วัฒนธรรมองค์กร จำนวน 4 ตัวแปร ประกอบด้วย ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม (OC1) ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ (OC2) ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว (OC3) และด้านวัฒนธรรมพันธกิจ (OC4) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา (PE) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.822 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรได้ร้อยละ 67.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.163 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า มีเพียงปัจจัยด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม (OC1) เท่านั้นที่ไม่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value = 0.225) ส่วนปัจจัยด้านวัฒนธรรมเอกภาพ (OC2), วัฒนธรรมการปรับตัว (OC3), และวัฒนธรรมพันธกิจ (OC4) สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.001 จากผลการวิเคราะห์ สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรง ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงในรูปคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y} = 0.893+0.025(OC1)+0.274(OC2)-0.209(OC3)+0.403(OC4)$$

สมการพยากรณ์เชิงเส้นในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z} = 0.040Z1+0.569Z2-0.429Z3+0.747Z4$$

ตอนที่ 4 แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา

การศึกษาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา ผู้วิจัยนำผลการวิจัยจากขั้นตอนที่ 2 ในข้อค้นพบที่มีต่อระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมาต่ำสุด 1 อันดับแรกในแต่ละด้านมาสร้างแบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) จากนั้นนำไปสัมภาษณ์ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา ซึ่งประกอบด้วย ท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา, ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และตัวแทนผู้ทรงคุณวุฒิคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด รวมผู้ให้ข้อมูล จำนวน 3 คน ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ด้านคุณภาพของงาน

เทศบาลนครนครราชสีมาควรมีการจัดหลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรสามารถปรับตัวและนำเทคโนโลยีมาใช้ในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การสร้างระบบพี่เลี้ยงและการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นประจำทุกเดือนจะช่วยให้เกิดการแบ่งปันความรู้และแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศ รวมถึงการพัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ภายในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรสามารถศึกษาและพัฒนาตนเองได้ทุกที่ทุกเวลา

2. ด้านปริมาณงาน

เทศบาลนครนครราชสีมาควรมีการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี เช่น จัดหาคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ที่ทันสมัยและเหมาะสมกับลักษณะงาน นอกจากนี้ การนำระบบซอฟต์แวร์และแอปพลิเคชัน เช่น Task Management System มาใช้จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการมอบหมายและติดตามงาน อีกทั้ง การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพโดยส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการแบ่งปันทรัพยากรระหว่างหน่วยงานจะช่วยให้เกิดความร่วมมือและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิผลมากขึ้น

3. ด้านเวลา

เทศบาลนครนครราชสีมาควรมีการจัดอบรมและให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้ระบบจัดเก็บข้อมูลออนไลน์ เช่น Google Drive หรือ Dropbox เพื่อให้บุคลากรสามารถจัดเก็บและเข้าถึงข้อมูลได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว นอกจากนี้ การกำหนดแนวปฏิบัติในการจัดเก็บเอกสารและข้อมูลดิจิทัล เช่น รูปแบบการตั้งชื่อไฟล์และโครงสร้างโฟลเดอร์ที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร จะช่วยให้การบริหารจัดการข้อมูลเป็นไปอย่างมีระเบียบและลดปัญหาความล่าช้า อีกทั้ง การจัดตั้งทีมงานดูแลระบบจัดเก็บข้อมูลออนไลน์จะช่วยให้บุคลากรได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่องเพื่อให้มั่นใจว่าระบบถูกใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านค่าใช้จ่าย

เทศบาลนครนครราชสีมาควรมีการส่งเสริมการใช้ระบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์และลายเซ็นดิจิทัลเพื่อลดการใช้กระดาษและค่าใช้จ่ายในการจัดเก็บเอกสาร อีกทั้งยังช่วยเพิ่มความรวดเร็วในการทำงานและการสื่อสารภายในองค์กร นอกจากนี้ การพัฒนาระบบจองใช้ทรัพยากรส่วนกลาง เช่น ห้องประชุมและรถยนต์ส่วนกลาง ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ จะช่วยลดความซ้ำซ้อนและเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม รวมถึงการพัฒนาระบบการจัดการพลังงานอัจฉริยะในอาคารสำนักงาน เช่น ระบบควบคุมแสงสว่างอัตโนมัติและระบบปรับอากาศอัจฉริยะ จะช่วยลดการใช้พลังงานและค่าสาธารณูปโภคได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

1. ระดับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา จากผลการศึกษาพบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมาอยู่ในระดับสูงในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกัน การสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันผ่านการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน ตลอดจนการปรับตัวที่แสดงถึงความยืดหยุ่นในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการสื่อสารวิสัยทัศน์และพันธกิจอย่างชัดเจน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่มีประสิทธิภาพและความผูกพันในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ผลลัพธ์ที่ได้เกิดขึ้นจากการที่เทศบาลให้ความสำคัญกับการพัฒนาและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรอย่างจริงจัง โดยมีการจัดประชุมแลกเปลี่ยนข้อมูลและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนเป็นประจำ ทำให้เกิดความเข้าใจตรงกันในหมู่บุคลากร อีกทั้งยังมีการปลูกฝังค่านิยมในด้านความซื่อสัตย์ ความเป็นธรรม และความเป็นมืออาชีพ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการบริหารงานภาครัฐ แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการที่เน้นย้ำว่าการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรโดยมุ่งหวังผลประโยชน์ของประชาชนและการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเป็นกุญแจสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงาน ผลการศึกษานี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกนก เพ่งจินดา (2566) ที่ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การภาครัฐ: กรณีศึกษาสำนักงานเขต บางกะปิ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในสำนักงานเขตบางกะปิมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในระดับสูงเช่นกัน ทั้งนี้ แนวทางการบริหารจัดการที่เปิดกว้างและการปลูกฝังค่านิยมที่ดี ได้พิสูจน์ถึงความสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา จากผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมาอยู่ในระดับมากโดยภาพรวม ซึ่งเกิดจากการที่เทศบาลได้มีการวางแผนและจัดโครงสร้างองค์กรอย่างเป็นระบบ ทำให้ทุกคนมีทิศทางที่ชัดเจนและรับรู้ถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่ สิ่งนี้ส่งผลให้การทำงานร่วมกันในทีมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระเบียบมาตรฐาน ทั้งยังมีการควบคุมและประเมินผลที่เข้มงวดผ่านการใช้เทคโนโลยีและระบบสารสนเทศที่ทันสมัย ช่วยให้การติดตามและปรับปรุงกระบวนการทำงานเป็นไปอย่างต่อเนื่องและแม่นยำ ผลลัพธ์เช่นนี้เกิดขึ้นเนื่องจากองค์กรภาครัฐอย่างเทศบาลนครนครราชสีมาได้ให้ความสำคัญกับการวางแผนพัฒนาองค์กรอย่างรอบด้าน ทั้งในเรื่องการกำหนดโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจนและการมอบหมายหน้าที่ที่เหมาะสมให้กับบุคลากร ซึ่งเมื่อทุกคนรู้จักบทบาทของตนเองแล้วก็จะเกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นทีม อีกทั้งการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยควบคุมและติดตามการปฏิบัติงานยังเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างความมั่นใจในกระบวนการบริหารจัดการภายในองค์กร แนวทางที่เห็นในผลการศึกษานี้สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการที่เน้นความสำคัญของการวางแผนและพัฒนาองค์กรภาครัฐอย่างต่อเนื่อง โดยยึดหลักการที่ว่าหากมีโครงสร้างที่ชัดเจนและมีการกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรก็จะสามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิผล การเน้นย้ำบทบาทของเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศในกระบวนการควบคุมการทำงานนั้นก็เป็นแนวคิดที่มีความทันสมัยและตอบโจทย์ยุคปัจจุบันในการบริหารองค์กร ผลการศึกษานี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอัชวาน เส็น และคณะ (2566) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครยะลา พบว่าบุคลากรในองค์กรภาครัฐที่มีโครงสร้างและระบบบริหารจัดการที่เข้มแข็งนั้นมีประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก เหมือนกับการที่องค์กรได้รับการ "บำรุงรักษา" อย่างต่อเนื่องและครบถ้วน ทำให้ทุกส่วนทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นและเป็นระบบเสมือนเครื่องจักรที่ต้องใช้น้ำมันหล่อลื่นที่ดีเพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กร จำนวน 4 ตัวแปร ประกอบด้วย ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม (OC1) ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ (OC2) ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว (OC3) และด้านวัฒนธรรมพันธกิจ (OC4) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา (PE) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.822 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ร้อยละ 67.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัจจัยหลายประการที่เชื่อมโยงกัน ประการแรกเทศบาลนครนครราชสีมาอาจมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งซึ่งบุคลากรมีความเข้าใจและยึดมั่นในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน รวมถึงมีการสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพส่งผลให้เกิดความร่วมมือและการทำงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ประการที่สอง ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 4 ด้านที่กล่าวมาอาจมีความสอดคล้องกับบริบทและลักษณะงานของเทศบาลโดยวัฒนธรรมส่วนร่วมส่งเสริมการทำงานเป็นทีม วัฒนธรรมเอกภาพสร้างความกลมเกลียว วัฒนธรรมการปรับตัวสนับสนุนการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมพันธกิจเน้นเป้าหมายและการวัดผล ซึ่งลักษณะเหล่านี้ล้วนเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการที่ต้องให้บริการประชาชนและพัฒนาท้องถิ่น ประการสุดท้ายบริบทเฉพาะของเทศบาลนครนครราชสีมาเองไม่ว่าจะเป็นขนาดองค์กร โครงสร้าง ภารกิจ หรือปัจจัยภายนอกต่างๆ ก็อาจมีส่วนเสริมให้วัฒนธรรมองค์กรเหล่านี้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเด่นชัดสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกเพ่งจินดา (2566) ที่ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรภาครัฐ กรณีศึกษาสำนักงานเขตบางกะปิ ซึ่งพบว่าวัฒนธรรมพันธกิจและวัฒนธรรมเอกภาพมีอิทธิพลสำคัญต่อประสิทธิผลองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแก้ (Adjusted R^2) เท่ากับ 0.821 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของธีรเดช ชีพชัยอิสสระ (2563) ซึ่งศึกษาเรื่องปัจจัยด้านวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงระหว่างวัฒนธรรมและประสิทธิผลการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .840 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติ์รวี เลขะกุล (2562) ที่ศึกษาเรื่องธรรมาภิบาลและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของเทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทย ซึ่งพบว่า วัฒนธรรมพันธกิจส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 การศึกษานี้ยังสนับสนุนงานวิจัยของพินิจตา คำกรฤชา และคณะ (2560) ที่ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมองค์กรในด้านพันธกิจ ความเป็นมืออาชีพ วัฒนธรรมเอกภาพ และวัฒนธรรมส่วนร่วมล้วนมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้

1.1 เทศบาลนครนครราชสีมาควรมีการพัฒนาและส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้เข้มแข็ง ผ่านการจัดกิจกรรมที่กระตุ้นให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและทำงานร่วมกัน เช่น การประชุมกลุ่มหรือการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการทำงานร่วมกัน

1.2 เทศบาลนครนครราชสีมาควรพิจารณาเพิ่มระบบการให้รางวัลหรือสิ่งจูงใจสำหรับบุคลากรที่มีส่วนร่วมและเสนอแนวคิดที่เป็นประโยชน์ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์และกล้าริเริ่ม

1.3 เทศบาลนครนครราชสีมาควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิดนอกกรอบและลองทำสิ่งใหม่ๆ แม้จะมีความเสี่ยง โดยการสร้างวัฒนธรรมที่ยอมรับความผิดพลาดและให้โอกาส ในการเรียนรู้

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรขยายการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรไปยังเทศบาลในจังหวัดอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน และนำมาพัฒนาความรู้และกลยุทธ์ที่เหมาะสม

2.2 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยภายนอกที่อาจส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เช่น สถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง

2.3 ควรมีการสำรวจความคิดเห็นจากบุคลากรในทุกระดับ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและมุมมองที่หลากหลายเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

กนก เพ่งจินดา. (2566). วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การภาครัฐ: กรณีศึกษาสำนักงานเขตบางกะปิ. *Journal of Management and Local Innovation, 5(7),* น. 253-264.

กนกรัตน์ คุ้มบัว. (2562). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการจดทะเบียนธุรกิจศึกษา กรณีศึกษา โครงการส่งเสริมประสิทธิภาพกรมทะเบียนการค้า.* (รายงานการวิจัย). สถาบันบัณฑิตพัฒน บริหารศาสตร.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2561). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กิตติ์รวี เลขะกุล. (2562). ธรรมาภิบาล วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของเทศบาล ในเขตภาคใต้ของประเทศไทย. *Interdisciplinary Academic and Research Journal, 2(5),* น. 593–612.

คนางค์ ภูถมดี. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานความภักดีต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).

จงรักษ์ มีอุสาห์. (2551). *แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดกำแพงเพชร.* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร)

จิรประภา อัครบวร. (2549). *สร้างคนสร้างผลงาน.* กรุงเทพฯ: ก. พลพิมพ์.

ชนิดา จิตตรุทธะ. (2561). *วัฒนธรรมองค์การ: ปัจจัยสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชุติภาส ชนะจิตต์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธนบุรี).

เดชา เดชะวัฒนไพศาล. (2565). การศึกษาเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวายในมุมมองต่อ คุณลักษณะของตนเองและความคาดหวังต่อคุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นอื่น. *Creative Business and Sustainability Journal, 36(3),* น. 1–17.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *การวิเคราะห์องค์การ.* กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นิติพล ภูตะโชติ. (2559). *พฤติกรรมองค์การ.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุษกร วัชรศรีโรจน์. (2561). *วัฒนธรรมองค์กร.* กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ปาริชาติ เงินสม. (2566). ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด กองคลัง เทศบาลนครลำปาง. *Procedia of Multidisciplinary Research, 1(10),* น. 53.

ปิยลักษณ์ โพธิวรรณ์. (2557). *ระเบียบวิธีวิจัยและสถิติทางสังคมศาสตร์เบื้องต้น.* คณะรัฐศาสตร์ และรัฐประศาสศาสตร์. มหาสารคาม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

พิชญา วัฒนรังสรรค์. (2558). *การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 4 ดาว ย่านสยามสแควร์.* กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

พินิจตา คำกรฤชา, ภณิตา สุนทรไชย และนิศารัตน์ โชติเชย. (2560). วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต แห่งชาติประจำจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์., 6(4),* น. 214-224

วสุนธรา รตโนภาส และตรรกพร สุขเกษม. (2565). พฤติกรรมการบริโภคอาหารของประชาชนในเขต พื้นที่ตำบลคลองพิไกร อำเภอพรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร. *วารสารวิจัยรำไพพรรณี, 16(1),* น. 58-61.

ภาวิณี ดีสุข. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี.* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

ไมตรี เนติวิริยะกุล. (2567). วัฒนธรรมองค์การและการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่มีผลต่อสัมฤทธิผล การดำเนินงานของสำนักงานอัยการภาค 4. *Interdisciplinary Academic and Research Journal*, 4(2), น. 487–506.

รัฐพล สุขประเสริฐ. (2565). อิทธิพลของสุขภาพองค์การ และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การจัดบริการสาธารณะ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัด สกลนคร. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2(2),* น. 1-16.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. กรุงเทพมหานคร: อักษรเจริญทัศน์.

ลักษณชัย ธนะวังน้อย. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเครือเบทาโกร.* นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วสันต์ เหลืองประภัสร์ (2560). *การวิจัยเชิงคุณภาพ: หลักการและวิธีการ.* สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วันชัย มีชาติ. (2548). *พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิภาดา คุปตานนท์. (2551). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ: เทคนิคการจัดการสมัยใหม่.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรังสิต.

วิเชียร วิทยอุดม. (2560). *การจัดการสมัยใหม่.* นนทบุรี: วิทยอุดมสาส์น

วิทยาธร ท่อแก้ว. (2564). *การสร้างวัฒนธรรมองค์กร.* สืบค้นเมื่อวันที่ 20 เมษายน 2566, จาก https://shorturl.asia/LvD1w

วิทยาธร ท่อแก้ว. (2564). การสื่อสารเพื่อสร้างความนิยมของผู้นำทางการเมืองท้องถิ่น. *วารสารอัล-ฮิก มะฮฺ มหาวิทยาลัยฟาฏอนี. 18(1).* น. 197-210.

ศิริพงษ์ ฐานมั่น. (2556). *การจัดการต่างวัฒนธรรม*. ปทุมธานี. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัย ราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2542. *องค์การและการจัดการ.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศุภวรรณ คงเสมา, สุภาษา บุญยงค์ และกัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์. (2566). ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของ เจ้าหน้าที่ของรัฐ. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 10(2),* น. 1-33.

ศุภวรรณ คงเสมา, สุภาษา บุญยงค์ และกัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์. (2566). วัฒนธรรมองค์กร: เงื่อนไข สำคัญของการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน. *Journal of Roi Kaensarn Academi, 7(12),* น. 368-380.

ศุภวัฒน์ คูธนพงศ์. (2560). *อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนขององค์การที่มีต่อการปฏิบัติงานตาม วัฒนธรรมองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานธุรกิจอสังหาริมทรัพย์โดยมีความไว้วางใจต่อ องค์การและความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรส่งผ่านและทุนทางจิตวิทยาเป็นตัวแปรกำกับ.* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สมคิด บางโม. (2558). *องค์การและการจัดการ.* กรุงเทพ: วิทยพัฒน์.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2562). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก.* นนทบุรี: ประชุมช่าง.

สำนักงานเทศบาลนครนครราชสีมา. (2566). *การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนา ของเทศบาลนครนครราชสีมา.* สืบค้นเมื่อวันที่ 12 มกราคม 2567, จาก www.koratcity.go.th

สิริภาพรรณ ลี้ภัยเจริญ. (2564). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุภมาส อังศุโชติ. (2566). *เทคนิคการวิเคราะห์ความสัมพันธระหว่างตัวแปร.* สืบค้นเมื่อวันที่ 12 มกราคม 2567, จาก https://shorturl.asia/1tMDl

อรรถวิท ชื่นจิตต์. (2557). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนรุ่นเจเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานคร.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).

อรอนงค์ ส่งสุพร. (2559). *ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ ราชนครินทร์

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชณุกร. (2555). *การประเมินผลการปฏิบัติงานการประเมินโดยใช้ Competency.* (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

อัชวาน เส็น และคณะ. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน เทศบาลนครยะลา. *การประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 14.* น. 1121- 1136.

อัญญ์ชิสา ภัทรศิริวรัชยา. (2564). วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. *วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 24(2).* น. 333-346.

ธีรเดช ชีพชัยอิสสระ. (2563). *ปัจจัยด้านวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาพนักงานเอกชน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง).

ผู้เขียนบทความ

นางสาวสุกฤตา เก่าจอหอ นักศึกษา สาขารัฐประศาสนศาสตร์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา อีเมล sukrita_26@hotmail.com

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พิมพ์พจี บรรจงปรุ อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา อีเมล pimpajee.b@nrru.ac.th

การพัฒนาคลินิกการวิจัย วัดและประเมิน เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยทางไกลในประเทศไทย: การวิจัยแบบผสานวิธีระหว่างการวิจัยที่ใช้การทดลองกับการศึกษาแบบพหุกรณี

DEVELOPING THE RESEARCH, MEASUREMENT, AND EVALUATION CLINIC TO ENHANCE RESEARCH COMPETENCY OF ACADEMIC SUPPORT STAFF AT THAILAND'S DISTANCE UNIVERSITY: A MIXED METHODS COMBINING EXPERIMENTAL RESEARCH WITH MULTIPLE CASE STUDIES

ศิริรัตน์ จำแนกสาร และ สมเกียรติ แก้วเกาะสะบ้า
SIRIRUT JUMNAKSARN AND SOMKIAT KAEWKOHSABA
สำนักทะเบียนและวัดผล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
OFFICE OF REGISTRAR AND EVALUATION, SUKHOTHAI THAMMATHIRAT OPEN UNIVERSITY
จังหวัดนนทบุรี
NONTHABURI PROVINCE

Received: September 26, 2024
Revised: November 17, 2024
Accepted: November 25, 2024

บทคัดย่อ

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยทางไกลขาดความรู้ความเข้าใจ และทักษะการทำวิจัยเพื่อนำไปใช้พัฒนาหน่วยงานและเพื่อการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงาน ดังนั้น งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1. เพื่อพัฒนาคลินิกการวิจัย วัดและประเมินสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยทางไกลในประเทศไทย 2. เพื่อทดลองใช้คลินิกการวิจัย วัดและประเมิน และศึกษาพัฒนาการด้านสมรรถนะการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยทางไกลในประเทศไทย โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสานวิธีระหว่างงานวิจัยที่ใช้การทดลองกับงานวิจัยเชิงคุณภาพแบบพหุกรณีศึกษา ระยะที่ 1 พัฒนาคลินิกการวิจัย วัดและประเมิน โดยการสนทนากลุ่ม สร้างคลินิก และให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่านประเมินความตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมด้วยค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (CVI) ระยะที่ 2 ทดลองใช้คลินิก และศึกษาพัฒนาการด้านสมรรถนะการทำวิจัยของกลุ่มเป้าหมายจำนวน 8 คน โดยวิธีการวิจัยแบบการทดลองกลุ่มเล็กและการวิจัยแบบพหุกรณีศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์พัฒนาการสมรรถนะการวิจัยตามเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ และนำเสนอเป็นแผนภาพเชิงเส้นตามแนวคิด ABA desing

ผลการวิจัย พบว่า 1. คลินิกการวิจัย วัดและประเมิน มีกระบวนการให้บริการแบ่งเป็น 6 ขั้นตอน คือ 1) การเข้าถึงการบริการ 2) การประเมินและคัดกรอง 3) การคัดแยกผู้เข้ารับบริการ 4) การให้บริการตามสภาพปัญหา 5) การทำนัด/จองคิว และติดตามผล และ 6) งานวิจัยระเบียน ผลการประเมินคลินิก พบว่า ค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหารายข้อ (I-CVI) อยู่ในช่วง .80–1.00 และรายฉบับ (S-CVI) เท่ากับ .95 2. ผลการทดลอง

ใช้คลินิก พบว่า ผู้ใช้บริการคลินิกมีความพึงพอใจต่อผลที่ได้รับจากการใช้บริการในระดับมาก (M =4.18 SD = 0.79) และผู้ใช้บริการมีสมรรถนะการทำวิจัยที่ดีขึ้นตามศักยภาพของตนเองโดยมีหลักฐานความก้าวหน้าเป็นที่ประจักษ์
คำสำคัญ: คลินิกการวิจัย วัดและประเมิน บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ การศึกษาทางไกล

ABSTRACT

Academic support staff at distance universities still lack the knowledge, understanding, and research skills necessary for organizational development and advancing to higher positions within their field. This research aims to: 1. develop a research, measurement, and evaluation clinic for academic support staff at distance universities in Thailand, and 2. implement the research, measurement, and evaluation clinic and study the progress of research competency among academic support staff at distance universities in Thailand. The research follows a mixed-methods approach, combining experimental and qualitative multiple-case studies. In Phase 1, the research, measurement, and evaluation clinic was developed through focus group discussions, a research, measurement, and evaluation clinic, and evaluation by five experts to evaluate content validity and relevance using the Content Validity Index (CVI). In Phase 2, the clinic was implemented, and the progress of research competency was studied among a target group of 8 participants using a small-group experimental design and multiple case studies. Data were analyzed using mean scores, standard deviations, and the development of research competence was analyzed according to the 5-level Rubrics scoring and presented as a linear diagram based on the ABA design concept.

The research findings revealed that: 1. The research, measurement, and evaluation clinic consists of a service process consisting of six stages: 1) access to services, 2) assessment and screening, 3) classification of service recipients, 4) service provision based on identified issues, 5) scheduling/appointment and follow-up, and 6) records-based research. The evaluation of the clinic showed that the Item-Content Validity Index (I-CVI) ranged from .80 to 1.00, and the Scale-Content Validity Index (S-CVI) was .95. 2. The clinic's implementation revealed that the clinic users were highly satisfied with the outcomes of the service (M = 4.18, SD = 0.79), and the participants demonstrated improved research competencies according to their potential, with clear evidence of progress.
Keywords: research measurement and evaluation clinic, academic support staff, distance education

บทนำ

ตามประกาศมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะกรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง พ.ศ. 2565 ได้กำหนดให้มีการใช้ผลงานผลงานเชิงวิเคราะห์ หรืองานสังเคราะห์ หรืองานวิจัยในการเสนอเพื่อขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นซึ่งครอบคลุมทั้งระดับชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ในสัดส่วนเชิงปริมาณงาน คุณภาพงาน และความลุ่มลึกของงานที่แตกต่างกันตามระดับของการดำรงตำแหน่งดังที่กล่าวมา ดังนั้น บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยทางไกลจึงจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถหรือมีสมรรถนะการทำวิจัย รวมถึงสมรรถนะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์และส่งเสริมซึ่งกันและกัน เพื่อประโยชน์ต่อหน่วยงานและความก้าวหน้าในสายงานด้วยการดำรง

ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรแต่ละคน ซึ่งสมรรถนะการวิจัย (research competencies) เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่บ่งชี้ว่าเป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกระบวนการต่างๆ ของการทำวิจัย มีทักษะความสามารถในการค้นหา การสืบค้น การประเมิน การบริหารจัดการ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการสื่อสารข้อมูลสารสนเทศ ซึ่งมีความจำเป็นต่อความสำเร็จในการทำวิจัยที่แบ่งออกเป็น 6 ขั้นตอน คือ 1. การกำหนดปัญหาการวิจัย 2. การทบทวนวรรณกรรม 3. การออกแบบการวิจัย 4. การวิเคราะห์ และการแปลผล 5. การเขียนรายงานวิจัย และ 6. การเผยแพร่ผลงานวิจัย (Alpay & Walsh, 2008; Bray & Boon, 2011; Böttcher & Thiel, 2017; Evans, 2012; John & Creighton, 2011; McIntyre, Brun, & Cameron, 2010; OECD, 2013; Swank & Lambie, 2016; Buisman-Pijlman, 2016; Vitae, 2010; Whipple, Hughes, & Bowden, 2015; Weston & Laursen, 2015; Yarullin, 2015; วรรณะ บรรจง, 2551; อรอุมา รุ่งเรืองวณิชกุล, 2556)

จากการสำรวจความต้องการแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยทางไกล จำนวน 311 คน ของสมเกียรติ แก้วเกาะสะบ้า และศิริรัตน์ จำแนกสาร (2565) พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยบุคลากรสายสนับสนุนอยู่ในระดับมาก ต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการตีพิมพ์เผยแพร่งานวิจัยมากที่สุด เมื่อพิจารณาแยกตามตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนตำแหน่งงานประเภททั่วไปมีความต้องการสูงที่สุด เช่นเดียวกับ ตำแหน่งงานอื่นๆ ที่ต้องการในระดับมากทั้งหมด ยกเว้นเพียงระดับชำนาญการพิเศษที่มีความต้องการในระดับน้อย รูปแบบการสนับสนุนฯ ที่บุคลากรสายสนับสนุนต้องการมากที่สุด คือ ระบบพี่เลี้ยงหรือทีมโค้ชเกี่ยวกับการทำวิจัย รองลงมาคือ คลินิกให้คำปรึกษา จะเห็นได้ว่าระบบพี่เลี้ยงหรือทีมโค้ชเกี่ยวกับการทำวิจัย และคลินิกให้คำปรึกษามีความสำคัญต่อบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยทางไกล สอดคล้องกับ ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน (2561) ที่ได้พัฒนาระบบคลินิกการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อให้บริการครูผู้สอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน นิสิตระดับปริญญาตรี โท และเอก รวมถึงบุคลากรทางการศึกษาทั่วไปที่สนใจ ผลการให้บริการคลินิกการวิจัย พบว่า ผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจของต่อระบบคลินิกการวิจัยในระดับมากที่สุด ทำให้มีความรู้ด้านการวิจัยเพิ่มขึ้น มีเจตคติต่อการวิจัยในทางที่ดีขึ้น และมีทักษะการทำวิจัยเพิ่มขึ้น นอกจากนั้นยังมีผลกระทบให้เกิดการบริการวิชาการที่เป็นรูปธรรม เช่น โครงการคลินิกการวิจัยเคลื่อนที่ และเกิดการสร้างเครือข่ายทางวิชาการกับมหาวิทยาลัยและองค์กรทางการศึกษาอย่างหลากหลาย ดังนั้น การออกแบบระบบคลินิกการวิจัย วัดและประเมิน เพื่อพัฒนาสมรรถนะการวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จึงคาดว่าจะเกิดประโยชน์อย่างมากกับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ต้องการพัฒนาตนเองและต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ทั้งนี้ การทดลองกลุ่มเล็กแบบการสลับกลับ (reversal design) ที่เป็นการสลับเงื่อนไขควบคุมและเงื่อนไขทดลองกลับไปกลับมาภายในบุคคลเดียวกัน แบบ ABA Design กล่าวคือ เงื่อนไข A ระยะที่ 1 เป็นการวัดพฤติกรรมก่อนให้เงื่อนไขทดลอง เพื่อใช้เป็นเส้นฐานในการเปรียบเทียบผลของตัวแปรอิสระต่อตัวแปรตาม เรียกว่า “เงื่อนไขควบคุม” เงื่อนไข B เป็นการวัดพฤติกรรมระหว่างที่ให้เงื่อนไขทดลอง เพื่อศึกษาผลของการจัดกระทำที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่ศึกษา เรียกว่า “เงื่อนไขทดลอง” เงื่อนไข A ระยะที่ 2 เป็นการถอดถอนเงื่อนไขทดลองออกจากกรณีศึกษา (Withdrawal) เพื่อกลับมาสู่ระยะเส้นฐานอีกครั้ง พร้อมสังเกตและบันทึกการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมที่ศึกษาในช่วงที่ไม่มีเงื่อนไขทดลอง เป็นรูปแบบการทดลองที่มีความเหมาะสมระบบคลินิกการวิจัย วัดและประเมิน

จากที่มาและความสำคัญของปัญหาด้านสมรรถนะการวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนดังที่กล่าวมา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดประเด็นการวิจัยเพื่อพัฒนาและทดลองใช้คลินิกการวิจัย วัดและประเมินสำหรับส่งเสริมสมรรถนะการวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยทางไกลในประเทศไทย โดยเลือกวิธีวิจัยแบบการทดลองกลุ่มเล็กชนิดการสลับกลับแบบ ABA design ผสานกับการศึกษาแบบพหุกรณี มาใช้ในงานวิจัยนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

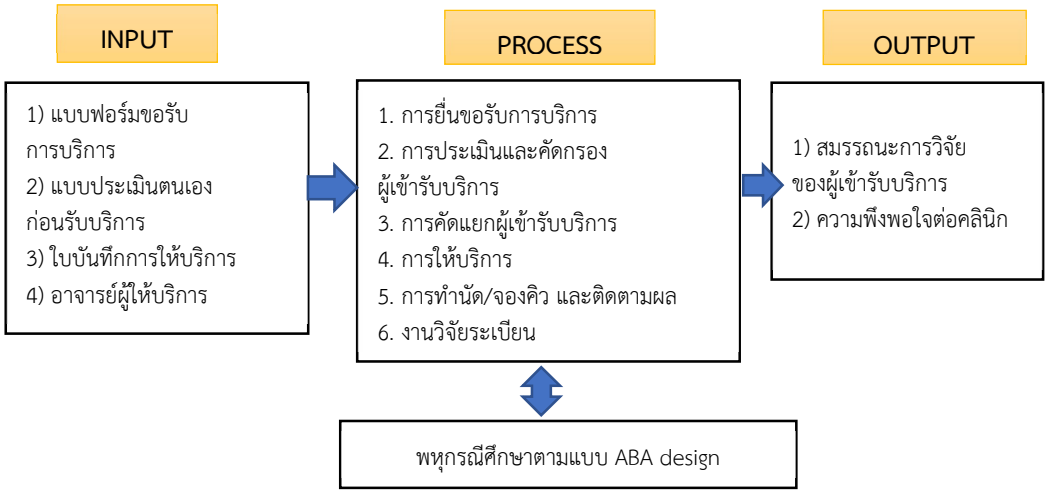
1. เพื่อพัฒนาคลินิกการวิจัย วัดและประเมินสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยทางไกลในประเทศไทย

2. เพื่อทดลองใช้คลินิกการวิจัย วัดและประเมิน และศึกษาพัฒนาการด้านสมรรถนะการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยทางไกลในประเทศไทย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

สำหรับงานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยแบบผสานวิธีระหว่างการวิจัยที่ใช้การทดลองกับการศึกษาแบบพหุกรณี โดยผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลทุติยภูมิเพื่อนำมาใช้ออกแบบกระบวนการของการขอใช้และการให้บริการของคลินิกการวิจัย วัดและประเมิน โดยอิงกระบวนการทำงานของคลินิกเวชกรรมสำหรับผู้ป่วยนอก แล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ได้พิจารณาเสนอแนะเพื่อการพัฒนาปรับปรุงก่อนนำไปทดลองใช้กับผู้ใช้บริการซึ่งเป็นบุคลากรสายสนับสนุน เนื่องจากเป็นการวิจัยเพื่อศึกษาพัฒนาการเป็นรายบุคคลผู้วิจัยจึงเลือกใช้วิธีการวิจัยที่ใช้การทดลองกับกลุ่มเล็กที่เรียกว่าพหุกรณี และเลือกใช้ระเบียบวิธีที่เรียกว่า “รูปแบบการสลับกลับ (Reversal Designs) ชนิด ABA design” ซึ่งมีจุดเด่น คือ เป็นการมุ่งพัฒนาสมรรถนะตามเป้าประสงค์เป็นรายบุคคล สามารถดูพัฒนการของผู้ใช้บริการเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่มย่อยตั้งแต่ เริ่มต้น ระหว่าง สิ้นสุดการใช้บริการ และระยะติดตามผลเพื่อดูความคงอยู่ของพัฒนาการด้านสมรรถนะที่เกิดขึ้น ซึ่งไม่ได้วัดเฉพาะพัฒนาการหลังการทดลองเปรียบเทียบกับก่อนการทดลองเหมือนการวิจัยที่ใช้การทดลองแบบกลุ่มใหญ่ ดังนั้น ผลการวิจัยที่ได้จะสามารถอธิบายสิ่งที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินการของคลินิกได้ชัดเจน และสามารถวิเคราะห์พร้อมสรุปได้ว่าผู้ใช้บริการแต่ละคน/กลุ่มย่อยมีจุดเด่น จุดด้อยอย่างไร ควรได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านใดก่อนหรือหลังตามลำดับ

เมื่อนำระบบคลินิกการวิจัย วัดและประเมินที่มีกระบวนการทำงานอิงกับกระบวนการของคลินิกเวชกรรมผู้ป่วยนอกมาใช้ในการออกแบบการวิจัยคู่กับโมเดลการคิดเชิงระบบ ทำให้สามารถเขียนเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ตามภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสานวิธีระหว่างการวิจัยที่ใช้การทดลองกับการศึกษาแบบพหุกรณี โดยแบ่งการดำเนินการออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 พัฒนาคลินิกการวิจัย วัดและประเมิน สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ผู้ให้ข้อมูลหลัก

1. ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่ม จำนวน 8 ท่าน ประกอบด้วย อาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการวิจัย วัด และประเมิน 1 ท่าน และที่มีความเชี่ยวชาญด้านคลินิกเวชกรรม 1 ท่าน บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่คาดว่าจะใช้งานวิจัยในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น 6 ท่าน

2. ผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของระบบคลินิกการวิจัย วัดและประเมิน จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย วัด และประเมิน 2 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านการให้คำปรึกษา 2 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญด้านคลินิกเวชกรรม 1 ท่าน

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือวิจัยในระยะนี้ ได้แก่ แบบประเมิน “ระบบคลินิกการวิจัย วัดและประเมิน” ใบคำถามและใบบันทึกการระดมสมองจากการสนทนากลุ่ม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เป็นการสนทนากลุ่มผ่านระบบออนไลน์โดยใช้เครื่องมือวิจัย คือ ใบคำถามและใบบันทึกการระดมสมองจากการสนทนากลุ่ม และเก็บข้อมูลผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของระบบคลินิกการวิจัย วัดและประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา (content validity index : CVI) และความเหมาะสมของคลินิกการวิจัย วัดและประเมิน จากคะแนนประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ที่ใช้แบบประเมินแบบมาตรประเมินค่า 4 ระดับ (1-4: ควรปรับปรุง พอใช้ ดี และดีมาก) โดยทำการวิเคราะห์ (1) ค่าดัชนีความตรงรายข้อ (I-CVI) โดยที่ I-CVI = n/N เมื่อเมื่อ n คือ จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้คะแนน 3 หรือ 4 คะแนน (ดี หรือ ดีมาก) ส่วน N คือ จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด และดัชนีความตรงรายฉบับ (S-CVI) ที่ได้จากค่าเฉลี่ยของ I-CVI ซึ่ง Polit, Beck, and Owen (2007) (2007) ระบุว่าค่า I-CVI และ ค่า S-CVI ไม่ควรต่ำกว่า 0.80

ระยะที่ 2 ทดลองใช้คลินิกการวิจัย วัดและประเมิน และศึกษาพัฒนาการด้านสมรรถนะการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ผู้ให้ข้อมูลหลัก

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่มีสมรรถนะการทำวิจัยระดับที่ต่ำกว่าระดับปกติและมีความสมัครใจที่จะร่วมเป็นกรณีศึกษาให้กับการวิจัย แบ่งเป็น 2 กลุ่มที่มีลักษณะร่วมกัน คือ (1) บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ไม่มีประสบการณ์ในการทำวิจัย จำนวน 4 คน (2) บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีประสบการณ์ในการทำวิจัยหรือกำลังทำวิจัยอยู่ในปัจจุบัน จำนวน 4 คน

เครื่องมือวิจัย

ประกอบด้วย 1. ระบบคลินิกการวิจัย วัดและประเมิน 2. แบบฟอร์มการขอรับบริการคลินิกการวิจัย 3. แบบวิเคราะห์ปัญหาผู้ใช้บริการ ใช้สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและปัญหาของผู้ใช้บริการ 4. ระเบียนผู้ใช้บริการคลินิกการวิจัย วัดและประเมิน ใช้สำหรับบันทึกประวัติและร่องรอยการให้บริการของคลินิกการวิจัย วัดและประเมิน 5. ใบบันทึกพัฒนาการของผู้ใช้บริการ ใช้สำหรับสังเกต บันทึกพฤติกรรม และประเมินพัฒนาการด้านสมรรถนะการวิจัยของผู้ใช้บริการ และ 6. แบบสำรวจความพึงพอใจต่อระบบคลินิกการวิจัย วัดและประเมินของผู้ใช้บริการ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เป็นการเก็บข้อมูลในขั้นตอนการทดลองใช้คลินิกการวิจัย วัดและประเมิน ซึ่งใช้วิธีการทดลองกลุ่มเล็กแบบ ABA design เก็บข้อมูลผู้ใช้บริการแต่ละคน กล่าวคือ 1. ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ใช้บริการคลินิกการวิจัย เก็บผ่านระบบออนไลน์ด้วย Google Form 2. ข้อมูลสภาพปัจจุบันและปัญหาของผู้ใช้บริการโดยใช้ข้อมูลจากแบบฟอร์มขอใช้บริการ 3. ระเบียนประวัติและร่องรอยการให้บริการของคลินิกการวิจัย วัดและประเมิน 4. การสังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้ใช้บริการ โดยใช้การประเมินตามเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ 5. สำรวจความพึงพอใจและข้อเสนอแนะที่มีต่อระบบคลินิกการวิจัย วัดและประเมินของผู้ใช้บริการผ่านระบบออนไลน์ด้วย Google Form

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในระยะศึกษาพัฒนาการด้านสมรรถนะการวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

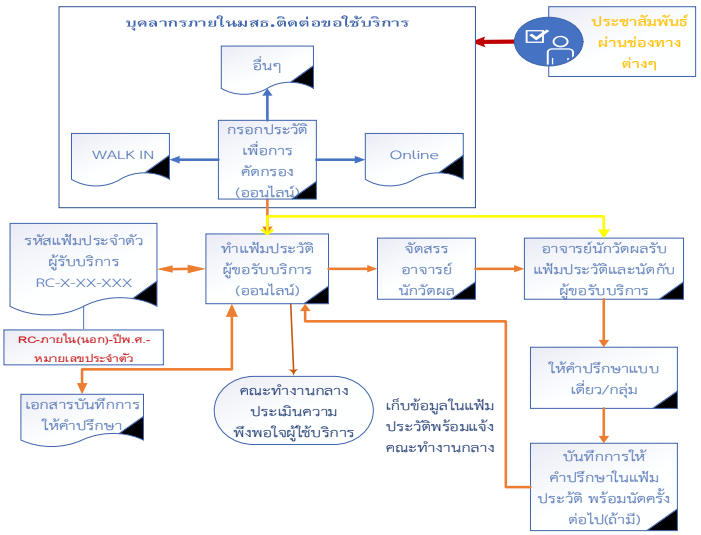
1. การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจต่อระบบคลินิกการวิจัย วัดและประเมิน ด้วยค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลของพหุกรณีศึกษา เป็นการวิเคราะห์พัฒนาการด้านสมรรถนะการวิจัยโดยใช้เกณฑ์ให้คะแนน (Scoring Rubrics) ที่แบ่งระดับสมรรถนะการวิจัยเป็น 5 ระดับ คือ ต่ำ พอใช้ ปานกลาง ดี และดีมาก และจัดทำแยกเป็น 2 เกณฑ์ สำหรับกรณีศึกษาที่ไม่มีประสบการณ์ในการทำวิจัย และกรณีศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำวิจัยหรือกำลังทำวิจัยอยู่ในปัจจุบัน ผู้วิจัยทำการแปลผลข้อมูลแล้วนำเสนอด้วยกราฟเชิงเส้น

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การพัฒนาคลินิกการวิจัย วัดและประเมิน สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ผลจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและการสนทนากลุ่ม ทำให้ได้ระบบคลินิกการวิจัย วัดและประเมิน สำหรับพัฒนาสมรรถนะการวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยทางไกล ตามภาพที่ 2



ภาพที่ 2 กระบวนการทำงานของคลินิกการวิจัย วัดและประเมิน สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยทางไกลในประเทศไทย

ผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของระบบคลินิกการวิจัย วัดและประเมินฯ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน แล้ววิเคราะห์ค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity index : CVI) พบว่า ค่า I-CVI อยู่ในช่วง .80 – 1.00 และ S-CVI เท่ากับ .95 (ตามเกณฑ์ของ Polit & Beck, 2012 ค่า I-CVI และ S-CVI ไม่ควรต่ำกว่า 0.80) แปลความได้ว่าระบบคลินิกการวิจัย วัดและประเมินสำหรับพัฒนาสมรรถนะการวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชที่พัฒนาขึ้นมีความตรงเชิงเนื้อหาและมีความเหมาะสมในการจะนำไปใช้งานจริง

ตอนที่ 2 ทดลองใช้คลินิกการวิจัย วัดและประเมิน และศึกษาพัฒนาการด้านสมรรถนะการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

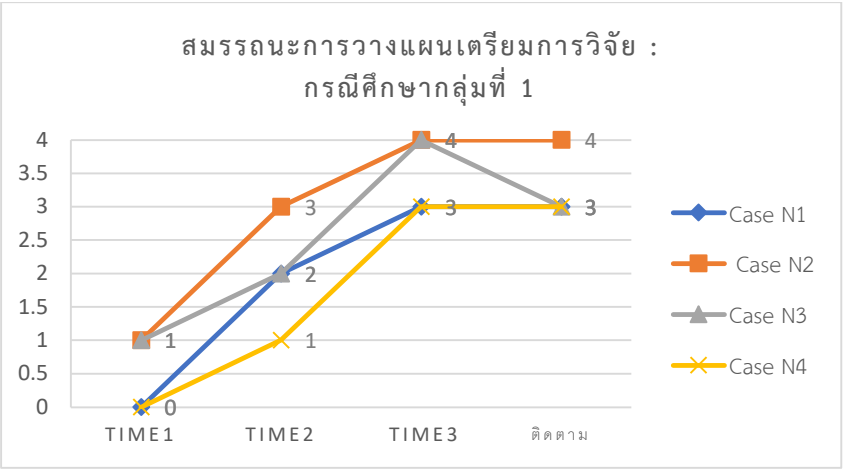
1. ผลการทดลองใช้คลินิกการวิจัย วัดและประเมินกับบุคลากรสายสนับสนุน 8 ท่าน

หลังจากที่คลินิกได้ให้บริการกับบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย 8 ท่าน ผลการประเมินตนเองของผู้ใช้บริการคลินิกเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อผลที่ได้รับจากการใช้บริการคลินิกรวม 5 ประเด็น พบว่า คะแนนเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (M =4.18 SD = 0.79) อยู่ในระดับมาก และผลการประเมินรายข้อ (M =4.00-4.38 SD = 0.71-1.07) เรียงลำดับคะแนนจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้ (1) ปัญหาได้รับการแก้ไขตรงจุดและมีประสิทธิภาพ (M =4.38) (2) มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการวิจัยในประเด็นที่ขอรับบริการคลินิก (M =4.25) (3) สามารถนำความรู้และคำปรึกษาที่ได้จากคลินิกไปพัฒนางานวิจัยของตนเอง (4) สามารถพัฒนางานวิจัยของตนเองได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ (M =4.13) และ (5) มีทักษะในการทำวิจัยที่ดีขึ้นกว่าเดิม (M =4.00) อยู่ในระดับมาก

2. พัฒนาการด้านสมรรถนะการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนที่ใช้บริการคลินิกการวิจัย วัดและประเมินผล

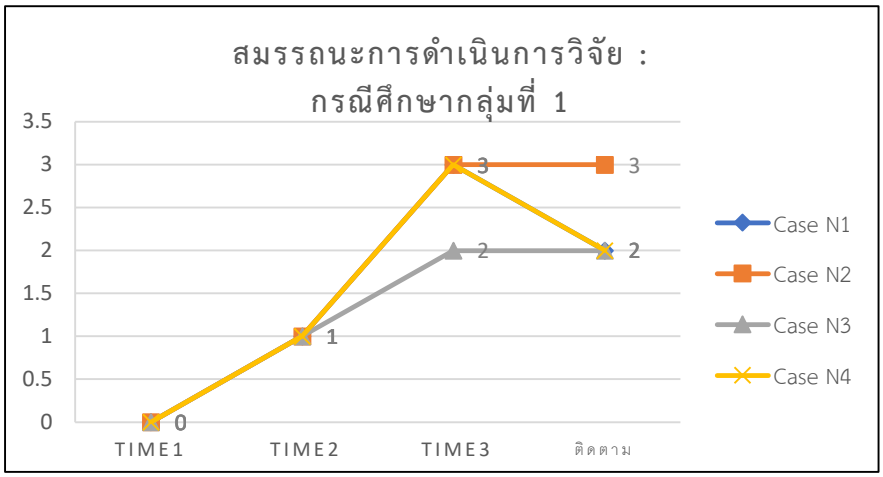
จากการเก็บข้อมูลโดยการสนทนาพูดคุยให้คำปรึกษา และสังเกตพฤติกรรมของผู้ขอรับบริการเพื่อศึกษาพัฒนาการด้านการวิจัยโดยมีเกณฑ์ประเมินเบื้องต้น 6 ระดับ (0-5 คะแนน) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดดังนี้

2.1. พัฒนาการด้านสมรรถนะการวางแผนเตรียมการวิจัยของกรณีศึกษากลุ่มที่ไม่มีประสบการณ์ในการทำวิจัย พบว่า ครั้งแรกที่มาใช้บริการคลินิก ผู้ขอรับบริการจะไม่มีหรือมีสมรรถนะการวิจัยในระดับต่ำ ซึ่งผู้ให้บริการจึงค่อยๆ เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่จำเป็นในการทำวิจัยตามสภาพปัญหาที่แต่ละคนกำลังเผชิญอยู่ แล้วได้มอบหมายงานให้ไปฝึกปฏิบัติพร้อมนัดหมายครั้งต่อไป จากการสังเกตพฤติกรรมทำให้เห็นว่าผู้ขอรับบริการมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่จำเป็นในการเตรียมการวิจัยพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งแต่ละคนก็จะมีพัฒนาการที่แตกต่างกัน ในการมาใช้บริการคลินิกครั้งที่ 2 และ 3 หลังจากนั้นทางคลินิกก็ได้ติดตามผลกับผู้ขอรับบริการแต่ละคนเพื่อศึกษาพัฒนาการโดยเว้นระยะเวลาหลังจากการให้บริการครั้งที่ 3 ประมาณ 1 เดือน พบว่า ผู้ขอรับบริการมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่จำเป็นในการทำวิจัยใกล้เคียงกับตอนมาใช้บริการครั้งที่ 3 และมีบางคนที่สมรรถนะลดต่ำลงกว่าเดิม



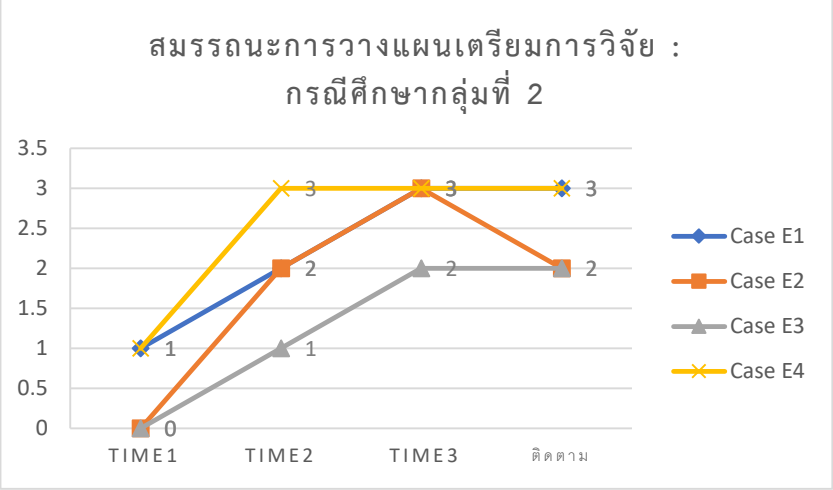
ภาพที่ 3 พัฒนาการด้านสมรรถนะการวางแผนเตรียมการวิจัยของกรณีศึกษากลุ่มที่ไม่มีประสบการณ์ในการทำวิจัย

2.2 พัฒนาการด้านสมรรถนะการดำเนินการวิจัยของกรณีศึกษากลุ่มที่ไม่มีประสบการณ์ในการทำวิจัย พบว่า ครั้งแรกที่มาใช้บริการคลินิก ผู้ขอรับบริการทุกคนไม่มีสมรรถนะการดำเนินการวิจัยแต่อย่างใด ทางผู้ให้บริการจึงค่อย ๆ เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่จำเป็นในการทำวิจัยตามสภาพปัญหาที่แต่ละคนกำลังเผชิญอยู่ แล้วได้มอบหมายงานให้ไปฝึกปฏิบัติพร้อมนัดหมายครั้งต่อไป จากการสังเกตพฤติกรรมทำให้เห็นว่าผู้ขอรับบริการมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่จำเป็นในการดำเนินการวิจัย เช่น การเลือกกลุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลและเขียนผลการวิเคราะห์ข้อมูลพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งแต่ละคนก็จะมีพัฒนาการที่เท่าเทียมกันในครั้งที่ 2 คือยังอยู่ในระดับต่ำ และมีพัฒนาการที่แตกต่างกันในการมาใช้บริการคลินิกครั้งที่ 3 หลังจากนั้นทางคลินิกก็ได้ติดตามผลกับผู้ขอรับบริการแต่ละคนเพื่อศึกษาพัฒนาการโดยเว้นระยะเวลาหลังจากการให้บริการครั้งที่ 3 ประมาณ 1 เดือน พบว่า ผู้ขอรับบริการมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่จำเป็นในการดำเนินการวิจัยใกล้เคียงกับตอนมาใช้บริการครั้งที่ 3 และมีบางคนที่สมรรถนะลดต่ำลงกว่าเดิม



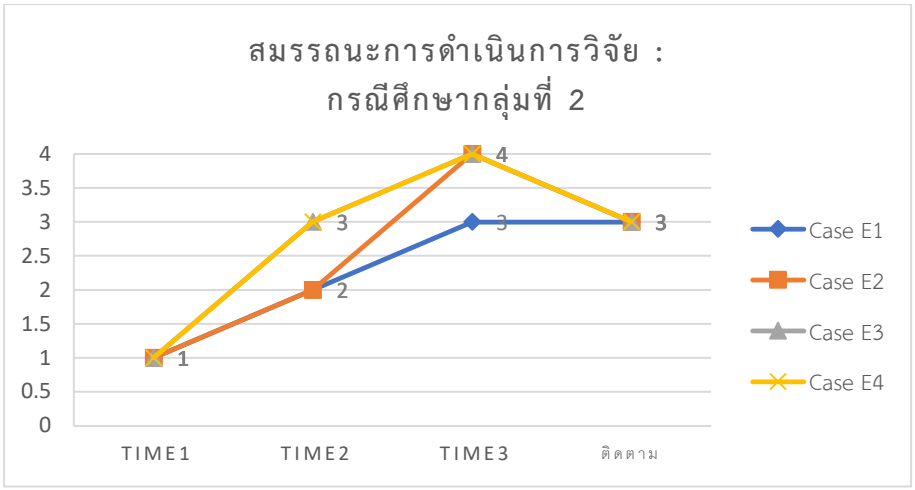
ภาพที่ 4 พัฒนาการด้านสมรรถนะการดำเนินการวิจัยของกรณีศึกษากลุ่มที่ไม่มีประสบการณ์ในการทำวิจัย

2.3 พัฒนาการด้านสมรรถนะการวางแผนเตรียมการวิจัยของกรณีศึกษากลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำวิจัย พบว่า ครั้งแรกที่มาใช้บริการคลินิก ผู้ขอรับบริการจะไม่มีหรือมีสมรรถนะการเตรียมการวิจัยในระดับต่ำ ทางผู้ให้บริการจึงค่อย ๆ เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่จำเป็นในการเตรียมการวิจัยตามสภาพปัญหาที่แต่ละคนกำลังเผชิญอยู่ แล้วได้มอบหมายงานให้ไปฝึกปฏิบัติพร้อมนัดหมายครั้งต่อไป จากการสังเกตพฤติกรรมในขณะที่มาใช้บริการครั้งที่ 2 ทำให้พบว่าผู้ขอรับบริการมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่จำเป็นในการเตรียมการวิจัยพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น จากไม่มีเลยเป็นมีในระดับต่ำ และมีในระดับพอใช้ อย่างละ 1 คน ส่วนผู้ขอรับบริการที่เริ่มแรกมีสมรรถนะต่ำก็พัฒนาตนเองจนมีสมรรถนะในระดับพอใช้และปานกลาง อย่างละ 1 คน ส่วนในการมาใช้บริการครั้งที่ 3 พบว่า แต่ละคนจะมีพัฒนาการที่แตกต่างกัน กล่าวคือมีสมรรถนะพอใช้ 1 คน และมีสมรรถนะปานกลาง 3 คน หลังจากนั้นทางคลินิกก็ได้ติดตามผลกับผู้ขอรับบริการแต่ละคนเพื่อศึกษาพัฒนาการโดยเว้นระยะเวลาหลังจากการให้บริการครั้งที่ 3 ประมาณ 1 เดือน พบว่า ผู้ขอรับบริการมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่จำเป็นในการดำเนินการวิจัยใกล้เคียงกับในช่วงที่มาใช้บริการครั้งที่ 3 และมี 1 คนที่สมรรถนะลดต่ำลงว่าเดิมจากสมรรถนะปานกลางเหลือระดับพอใช้



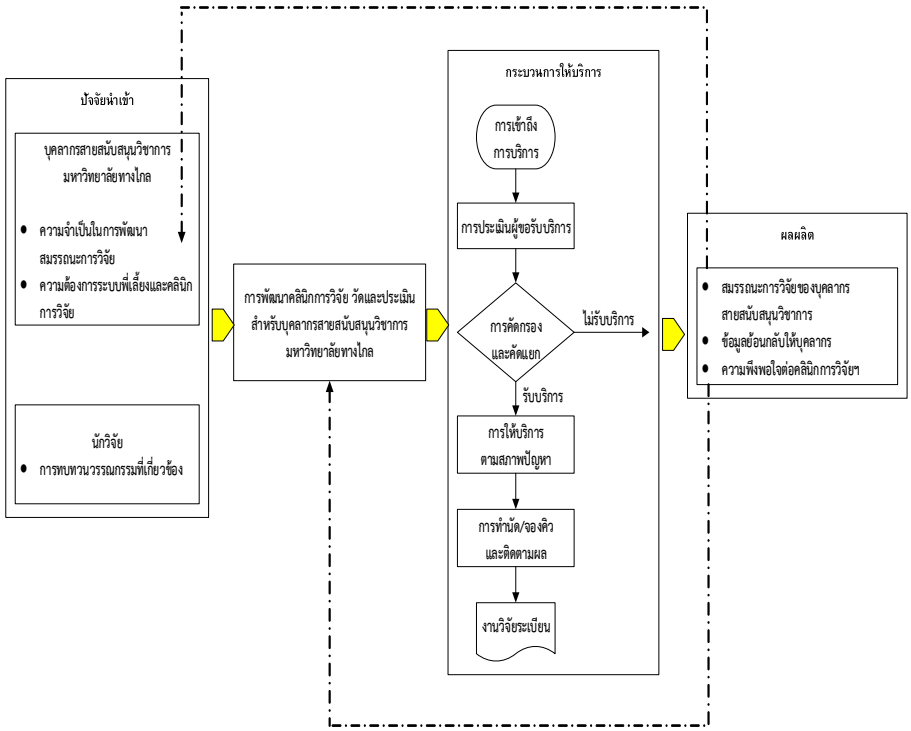
ภาพที่ 5 พัฒนาการด้านสมรรถนะการดำเนินการวิจัยของกรณีศึกษากลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำวิจัย

2.4 พัฒนาการด้านสมรรถนะการดำเนินการวิจัยของกรณีศึกษากลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำวิจัย พบว่า ครั้งแรกที่มาใช้บริการคลินิกผู้ขอรับบริการมีสมรรถนะการเตรียมการวิจัยในระดับต่ำ ทางผู้ให้บริการจึงค่อย ๆ เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่จำเป็นในการดำเนินการวิจัยตามสภาพปัญหาที่แต่ละคนกำลังเผชิญอยู่ เช่น การเลือกกลุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลและเขียนผลการวิเคราะห์ข้อมูล แล้วได้มอบหมายงานให้ไปฝึกปฏิบัติพร้อมนัดหมายครั้งต่อไป จากการสังเกตพฤติกรรมในขณะที่มาใช้บริการครั้งที่ 2 ทำให้เห็นว่าผู้ขอรับบริการมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่จำเป็นในการดำเนินการวิจัยพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นจากในระดับต่ำไปเป็นระดับพอใช้และปานกลางอย่างละ 2 คน ส่วนในการมาใช้บริการครั้งที่ 3 พบว่า แต่ละคนจะมีพัฒนาการที่แตกต่างกัน กล่าวคือ จากระดับปานกลางไประดับดี 2 คน ส่วนคนที่มีสมรรถนะระดับพอใช้พัฒนาไปยังระดับปานกลางและระดับดี อย่างละ 1 คน หลังจากนั้นทางคลินิกก็ได้ติดตามผลกับผู้ขอรับบริการแต่ละคนเพื่อศึกษาพัฒนาการโดยเว้นระยะเวลาหลังจากการให้บริการครั้งที่ 3 ประมาณ 1 เดือน พบว่า ผู้ขอรับบริการมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่จำเป็นในการดำเนินการวิจัยใกล้เคียงกับตอนมาใช้บริการครั้งที่ 3 และมี 1 คน ที่ สมรรถนะลดต่ำลงกว่าเดิมจากระดับดีเป็นระดับปานกลาง



ภาพที่ 6 พัฒนาการด้านสมรรถนะการดำเนินการวิจัยของกรณีศึกษากลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำวิจัย

จากผลการพัฒนา การทดลองใช้คลินิกการวิจัย วัดและประเมิน และศึกษาพัฒนาการด้านสมรรถนะการวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยทางไกลในประเทศไทย สามารถสรุปผลการวิจัยได้ตามภาพที่ 7



ภาพที่ 7 สรุปผลการพัฒนาคลินิกการวิจัย วัดและประเมินสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยทางไกลในประเทศไทย

อภิปรายผล

1. ผลการพัฒนาคลินิกการวิจัย วัดและประเมิน สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยทางไกลในประเทศไทย

ผลการพัฒนาคลินิกการวิจัย วัดและประเมิน สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยทางไกลในประเทศไทย พบว่ากระบวนการทำงานของ“คลินิกการวิจัย วัดและประเมิน” มุ่งเน้นให้บริการด้านองค์ความรู้และการให้คำปรึกษา เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการวิจัย การวัดและประเมิน ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยอิงกระบวนการทำงานของคลิกนิกเวชกรรมผู้ป่วยนอก กล่าวคือ แบ่งขั้นตอนการดำเนินการเป็น ดังนี้ *(1) การเข้าถึงการบริการของคลินิก* มีช่องทางการเข้าถึงที่หลากหลาย บุคลากรสามารถเข้าถึงได้ง่าย ได้ทุกที่ ทุกเวลา *(2) การประเมินและคัดกรองผู้เข้ารับบริการ* มีแบบฟอร์มการลงทะเบียนประวัติทั่วไปและประวัติด้านการวิจัย การวัดและประเมิน และผู้ขอรับบริการประเมินศักยภาพการวิจัยของตนเองด้วยใบตรวจสอบรายการเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการให้คำปรึกษาต่อไป *(3) การคัดแยกผู้เข้ารับบริการตามวิธีการบริการที่เหมาะสม* ใช้ข้อมูลจากประวัติและการประเมินตนเอง เพื่อเลือกและจัดสรรวิธีการให้บริการที่เหมาะสมให้กับผู้ขอรับบริการแต่ละคน *(4) การให้บริการตามสภาพปัญหา* หลังจากการประเมินและคัดแยกผู้ขอรับบริการคลินิกตามสภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงแล้ว ทางคลินิกก็จะส่งต่อผู้ขอรับบริการไปยังกระบวนการให้คำปรึกษาในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งจากอาจารย์ผู้ให้คำปรึกษาและจากสื่อการเรียนรู้ภายนอกในช่องทางต่าง ๆ แสวงหาความร่วมมือกับคณาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญจากสาขาวิชา และสำนักต่าง ๆ มาเป็นทีมงานในการให้บริการ *(5) การทำนัด/จองคิว และติดตามผล* หลังจากการให้คำปรึกษาแต่ละครั้งคลินิกมีการนัดหมายเพื่อติดตามความก้าวหน้า ให้ข้อมูลย้อนกลับสำหรับพัฒนางานของผู้ขอรับบริการแต่ละคน และเพื่อดูพัฒนาการที่เปลี่ยนแปลงไป นัดหมายผ่าน Google Forms หรือ Line กลุ่มได้ *(6) งานวิจัยระเบียน สำหรับผู้รับบริการใหม่และผู้รับบริการเก่า* เป็นการบันทึกข้อมูลการให้บริการทั้งหมดตั้งแต่ประวัติผู้ขอรับบริการ ศักยภาพเริ่มต้น พัฒนาการและผลลัพธ์ที่สามารถพบได้เชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน (2561) ได้ศึกษากระบวนการ ขั้นตอน วิธีการทำงานของคลินิกเวชกรรมทางการแพทย์ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้เทียบเคียงกับคลินิกการวิจัย ประกอบด้วย กระบวนการที่สำคัญคือคือ 1) การเข้าถึงการบริการของคลินิก 2) การประเมินและคัดกรองผู้เข้ารับบริการ 3) การคัดแยกผู้เข้ารับบริการตามวิธีการบริการที่เหมาะสม 4) การให้บริการ 5) การทำนัด/จองคิว และติดตามผล 6) งานวิจัยระเบียน ส่วนอุดมลักษณ์ บำรุงญาติ (2554) ได้ทำการวิจัยและให้ข้อเสนอแนะที่สำคัญคือ ควรมีการมอบหมายให้ผู้ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านวิจัย ได้ควบคุม ดูแล และช่วยเหลือให้บุคลากรการวิจัย สามารถปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าวได้ พร้อมทั้งจัดหลักสูตรอบรมหรือมีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรการวิจัยรุ่นใหม่ให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้บุคลากรการวิจัยรุ่นใหม่ได้มีความรู้ ทักษะและสมรรถภาพด้านการวิจัย อันจะก่อเกิดการสร้างงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์และนำไปใช้ได้จริง ส่วนนุชรีย์ บวชชุม และยวงทอง พุ่มแก้ว (2555 ได้เสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยในภาพรวม คือ พัฒนาด้านการฝึกอบรมการวิจัย สร้างแรงจูงใจ และเผยแพร่ผลงานวิจัย ตามลำดับ และมีข้อเสนอแนะให้สถาบันวิจัยและพัฒนาจัดอบรมการวิจัยให้มากขึ้นและพัฒนางานวิจัยให้มีคุณภาพ ส่วนรูปแบบในการส่งเสริมและพัฒนา ศักยภาพด้านการวิจัยนั้นควรกำหนดเป็นโครงสร้างในการบริหารจัดการสถาบันวิจัยและพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับนรีรัตน์ สุเมผา และปิยธิดา อภิรักษ์สัตยา (2560) ได้ให้ข้อเสนอแนะในการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดประชุมสัมมนาหรือฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยอย่างสม่ำเสมอ และสนับสนุนเงินทุนในการทำงานวิจัย เพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรสายสนับสนุนสนใจในการทำวิจัยเพื่อประโยชน์ต่อหน่วยงานและสถาบันต่อไป

2. ผลการทดลองใช้คลินิก และพัฒนาการด้านสมรรถนะการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยทางไกลที่ใช้บริการคลินิกการวิจัย วัดและประเมินผล

ผลการศึกษาพัฒนาการด้านสมรรถนะการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ใช้บริการคลินิกการวิจัย วัดและประเมินผล มีรายละเอียดดังนี้ **1) พัฒนาการ *ด้านสมรรถนะการวางแผนเตรียมการวิจัย* ของกรณีศึกษากลุ่มที่*ไม่มีประสบการณ์ในการทำวิจัย*** พบว่า ครั้งแรกที่มาใช้บริการคลินิก ผู้ขอรับบริการจะไม่มีหรือมีสมรรถนะการวิจัยในระดับต่ำ ทางผู้ให้บริการจึงค่อย ๆ เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่จำเป็นในการทำวิจัยตามสภาพปัญหาที่แต่ละคนกำลังเผชิญอยู่ แล้วได้มอบหมายงานให้ไปฝึกปฏิบัติพร้อมนัดหมายครั้งต่อไป จากการสังเกตพฤติกรรมทำให้เห็นว่าผู้ขอรับบริการมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่จำเป็นในการเตรียมการวิจัยพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งแต่ละคนก็จะมีพัฒนาการที่แตกต่างกัน ในการมาใช้บริการคลินิกครั้งที่ 2 และ 3 หลังจากนั้นทางคลินิกก็ได้ติดตามผลกับผู้ขอรับบริการแต่ละคนเพื่อศึกษาพัฒนาการโดยเว้นระยะเวลาหลังดูจากการให้บริการครั้งที่ 3 ประมาณ 1 เดือน พบว่า ผู้ขอรับบริการมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่จำเป็นในการทำวิจัยใกล้เคียงกับตอนมาใช้บริการครั้งที่ 3 และมีบางคนที่สมรรถนะลดต่ำลงกว่าเดิม **2) พัฒนาการด้านสมรรถนะ*การดำเนินการวิจัย*ของกรณีศึกษากลุ่มที่*ไม่มีประสบการณ์ในการทำวิจัย*** พบว่า ครั้งแรกที่มาใช้บริการคลินิก ผู้ขอรับบริการทุกคนไม่มีสมรรถนะการดำเนินการวิจัยแต่อย่างใด ทางผู้ให้บริการจึงค่อยๆ เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่จำเป็นในการทำวิจัยตามสภาพปัญหาที่แต่ละคนกำลังเผชิญอยู่ แล้วได้มอบหมายงานให้ไปฝึกปฏิบัติพร้อมนัดหมายครั้งต่อไป จากการสังเกตพฤติกรรมทำให้เห็นว่าผู้ขอรับบริการมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่จำเป็นในการดำเนินการวิจัย เช่น การเลือกกลุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลและเขียนผลการวิเคราะห์ข้อมูลพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งแต่ละคนก็จะมีพัฒนาการที่เท่าเทียมกันในครั้งที่ 2 คือยังอยู่ในระดับต่ำ และมีพัฒนาการที่แตกต่างกันในการมาใช้บริการคลินิกครั้งที่ 3 หลังจากนั้นทางคลินิกก็ได้ติดตามผลกับผู้ขอรับบริการแต่ละคนเพื่อศึกษาพัฒนาการโดยเว้นระยะเวลาหลังจากการให้บริการครั้งที่ 3 ประมาณ 1 เดือน พบว่า ผู้ขอรับบริการมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่จำเป็นในการดำเนินการวิจัยใกล้เคียงกับตอนมาใช้บริการครั้งที่ 3 และมีบางคนที่สมรรถนะลดต่ำลงกว่าเดิม **3) พัฒนาการด้านสมรรถนะ*การวางแผนเตรียมการวิจัย*ของกรณีศึกษากลุ่มที่*มีประสบการณ์ในการทำวิจัย*** พบว่า ครั้งแรกที่มาใช้บริการคลินิก ผู้ขอรับบริการจะไม่มีหรือมีสมรรถนะการเตรียมการวิจัยในระดับต่ำ ทางผู้ให้บริการจึงค่อยๆ เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่จำเป็นในการเตรียมการวิจัยตามสภาพปัญหาที่แต่ละคนกำลังเผชิญอยู่ แล้วได้มอบหมายงานให้ไปฝึกปฏิบัติพร้อมนัดหมายครั้งต่อไป จากการสังเกตพฤติกรรมในขณะที่มาใช้บริการครั้งที่ 2 ทำให้เห็นว่าผู้ขอรับบริการมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่จำเป็นในการเตรียมการวิจัยพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น จากไม่มีเลยเป็นมีในระดับต่ำ และมีในระดับพอใช้อย่างละ 1 คน ส่วนผู้ขอรับบริการที่เริ่มแรกมีสมรรถนะต่ำก็พัฒนาตนเองจนมีสมรรถนะในระดับพอใช้และปานกลางอย่างละ 1 คน ส่วนในการมาใช้บริการครั้งที่ 3 พบว่า แต่ละคนจะมีพัฒนาการที่แตกต่างกัน กล่าวคือมีสมรรถนะพอใช้ 1 คน และมีสมรรถนะปานกลาง 3 คน หลังจากนั้นทางคลินิกก็ได้ติดตามผลกับผู้ขอรับบริการแต่ละคนเพื่อศึกษาพัฒนาการโดยเว้นระยะเวลาหลังจากการให้บริการครั้งที่ 3 ประมาณ 1 เดือน พบว่า ผู้ขอรับบริการมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่จำเป็นในการดำเนินการวิจัยใกล้เคียงกับตอนมาใช้บริการครั้งที่ 3 และก็มี 1 คนที่สมรรถนะลดต่ำลงกว่าเดิมจากสมรรถนะปานกลางเหลือระดับพอใช้ **4) พัฒนาการด้านสมรรถนะ*การดำเนินการวิจัย*ของกรณีศึกษากลุ่มที่*มีประสบการณ์ในการทำวิจัย*** พบว่า ครั้งแรกที่มาใช้บริการคลินิกผู้ขอรับบริการมีสมรรถนะการเตรียมการวิจัยในระดับต่ำ ทางผู้ให้บริการจึงค่อย ๆ เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่จำเป็นในการดำเนินการวิจัยตามสภาพปัญหาที่แต่ละคนกำลังเผชิญอยู่ เช่น การเลือกกลุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลและเขียนผลการวิเคราะห์ข้อมูล แล้วได้มอบหมายงานให้ไปฝึกปฏิบัติพร้อมนัดหมายครั้งต่อไป จากการสังเกตพฤติกรรมในขณะที่มาใช้บริการครั้งที่ 2 ทำให้เห็นว่าผู้ขอรับบริการมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่จำเป็นในการดำเนินการวิจัยพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นจากในระดับต่ำไปเป็นระดับพอใช้และปานกลางอย่างละ 2 คน ส่วนในการมาใช้บริการครั้งที่ 3 พบว่า แต่ละคนจะมีพัฒนาการที่แตกต่างกัน กล่าวคือ จากระดับปานกลางไประดับดี 2 คน

ส่วนคนที่มีสมรรถนะระดับพอใช้พัฒนาไปยังระดับปานกลางและระดับดี อย่างละ 1 คน หลังจากนั้นทางคลินิกก็ได้ติดตามผลกับผู้ขอรับบริการแต่ละคนเพื่อศึกษาพัฒนาการโดยเว้นระยะเวลาหลังจากการให้บริการครั้งที่ 3 ประมาณ 1 เดือน พบว่า ผู้ขอรับบริการมีความรู้ความเข้าใจ และทักษะที่จำเป็นในการดำเนินการวิจัยใกล้เคียงกับตอนมาใช้บริการครั้งที่ 3 และมี 1 คน ที่สมรรถนะลดต่ำลงกว่าเดิมจากระดับดีเป็นระดับปานกลาง กล่าวคือ จากเดิมที่สามารถระบุปัญหาเกี่ยวกับดำเนินการวิจัย สามารถวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเหล่านั้นได้ มีความเข้าใจว่าต้องพัฒนาตนเองในเรื่องไหนก่อนหลัง และได้ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงงานไปแล้วบางส่วนแต่ยังไม่สำเร็จตามผลลัพธ์ที่คาดหวัง ลดลงมาเป็นสามารถระบุปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการวิจัย สามารถวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเหล่านั้นได้ และมีความรู้ความเข้าใจว่าต้องพัฒนาตนเองในเรื่องไหนก่อนหลังและรู้ถึงวิธีการทำ แต่ไม่สามารถทำได้ตามที่ตนเองรู้และเข้าใจ ซึ่งจะเห็นได้ว่าพัฒนาการด้านสมรรถนะการวิจัยผู้วิจัยจะต้องมีทั้งความรู้ ทักษะ และเจตคติในการทำวิจัยและเป็นสมรรถนะที่ต้องได้รับการส่งเสริมอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน สอดคล้องกับปิยวรรณ บุญเพ็ญ, ยุทธนา ไชยจูกุล, ดุษฎี โยเหลา (2561) สมรรถนะวิจัยหลักที่นักวิจัยที่จะประสบความสำเร็จในการทำวิจัยได้ควรมีได้แก่ 1) สมรรถนะด้านความรู้ในการทำวิจัย (Knowledge) 2) สมรรถนะด้านทักษะและความสามารถในการทำวิจัย (Skill) 3) สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Attribute) และ 4) สมรรถนะด้านพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวัง (Behavior Desirable) และสอดคล้องกับวิจัยอีกหลายท่านที่ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะการวิจัย ได้แก่ OECD (2013), Whipple, Hughes, & Bowden (2015), Weston & Laursen (2015), Yarullin (2015), Buisman-Pijlman (2016), Swank& Lambie (2016), Böttcher & Thiel (2017) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญคือ 1) สติปัญญาหรือความรู้ในการทำวิจัย 2) ความรู้สึกหรือเจตคติต่อการวิจัย และ 3) ทักษะความชำนาญในการทำวิจัย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ปาลีรัตน์ การดี (2559) ได้ศึกษาในบริบทของการทำวิจัยสถาบันการศึกษาในระบบการศึกษาทางไกล พบว่า สมรถนะด้านความรู้และการสนับสนุน เป็น 1 ใน 3 อันดับแรกของปัญหาการวิจัยของบุคลากรในระบบการศึกษาทางไกล ดังนั้น การศึกษาพัฒนาการด้านสมรรถนะการทำวิจัยของบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้

1.1 มหาวิทยาลัยทางไกลควรสนับสนุนให้มีระบบคลินิกการวิจัย วัดและประเมินเพื่อเป็นช่องทางหนึ่งในการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยสำหรับบุคลาการสายสนับสนุน รวมทั้งจัดกิจกรรมอื่นๆ เพิ่มเติม ได้แก่ การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการวิจัย การจัดเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำวิจัย รวมทั้งการแนะนำแหล่งสารสนเทศงานวิจัยให้แก่บุคลากสายสนับสนุน

1.2 การวิจัยนี้พบว่า หลังจากเสร็จสิ้นกระบวนการให้บริการของคลินิกแล้ว บุคลากรในทั้งสองกลุ่มจำนวนหนึ่งมีสมรรถนะการทำวิจัยลดลง เนื่องจากขาดความต่อเนื่องหรือเว้นช่วงในการดำเนินการวิจัยให้สำเร็จตามแผนที่ตั้งไว้ ดังนั้น การดำเนินการของคลินิกการวิจัย วัดและประเมินต้องให้ความสำคัญกับการติดตามผลเพื่อดูความคงอยู่และพัฒนาการของผู้ใช้บริการคลินิก เป็นการกระตุ้นให้ผู้ใช้บริการไม่ละทิ้งการทำวิจัยกลางคันและสามารถให้ความช่วยเหลือผู้ใช้บริการได้ทันกับเวลาและสถานการณ์จริง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 สามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาแอปพลิเคชันที่อำนวยความสะดวกในการให้บริการของระบบคลินิกการวิจัย วัดและประเมิน คือ การทำนัด/จองคิว ติดตามผล/ให้ข้อเสนอแนะ และรายงานผลการดำเนินการของคลินิก

2.2 ควรสนับสนุนให้มีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนในตำแหน่งงานที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนสามารถพัฒนาผลงานวิจัยหรือผลงานวิชาการได้สอดคล้องกับลักษณะงานหรือ

ภาระหน้าที่ที่ปฏิบัติ เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนมีการเติบโตก้าวหน้าตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของตนเองอย่างชัดเจน

2.3 ในการทำวิจัยต่อไปสามารถเพิ่มกลุ่มเป้าหมายเป็นบุคลากรทั้งสายสนับสนุนและสายวิชาการ รวมถึงนักศึกษาของมหาวิทยาลัยที่มีความสนใจซึ่งรูปแบบการวิจัยอาจไม่ใช่เพียงแค่การให้คำปรึกษารายบุคคลอย่างเดียวแต่อาจศึกษาทดลองในรูปแบบของการฝึกอบรม การสร้างสื่อเพื่อการเรียนรู้ของผู้ใช้บริการในรูปแบบต่างๆ เป็นต้น เพื่อให้ผลการวิจัยสามารถอ้างอิงไปยังกลุ่มประชากรที่กว้างขวางขึ้นกว่าเดิม

เอกสารอ้างอิง

นรีรัตน์ สุเมผา และปิยธิดา อภิรักษ์สัตยา. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำของบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. *วารสารสาระคาม. 8(2),* 48-62.

นุชรีย์ บวชชุม และยวงทอง พุ่มแก้ว. (2555). แนวทางการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. *วารสารจันทรเกษมสาร, 18(34)*, 33-41.

ปาลีรัตน์ การดี. (2559). แนวทางการส่งเสริมการทำวิจัยด้านการศึกษาทางไกล มหาวิทยาลัยทางไกล. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม (E-Jodil), 6(1),* https://e-jodil.stou.ac.th.

ปิยวรรณ บุญเพ็ญ, ยุทธนา ไชยจูกุล, ดุษฎี โยเหลา. (2561). สมรรถนะวิจัยและตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยให้ประสบความสำเร็จ: กรณีศึกษานักวิจัยในมหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติ. *วารสารเกษมบัณฑิต, 19(1),* 73-88.

วรรณะ บรรจง. (2551). ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของเอกลักษณ์นักศึกษาครูและการรับรู้ ความสามารถของตนในการเป็นครูนักวิจัยที่มีพฤติกรรมครูนักวิจัยของนักศึกษาครูใน ยุคปฏิรูปการศึกษา. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์, 14(1)*, 117-134.

สมเกียรติ แก้วเกาะสะบ้า และศิริรัตน์ จำแนกสาร. (2567). การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยทางไกลในประเทศไทย. *วารสารหาดใหญ่วิชาการ, 22(1)*, 95-110.

อรอุมา รุ่งเรืองวณิชกุล. (2556). *การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูนักวิจัยด้วยการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้ สำหรับข้าราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.* ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (การศึกษาผู้ใหญ่). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อุดมลักษณ์ บำรุงญาติ. (2554). *การพัฒนาศักยภาพการวิจัยของ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น* (รายงานการวิจัย). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

Alpay, E., & Walsh, E. (2008). A skills perception inventory for evaluating postgraduate transferable skills development. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, *33(6),* 581-598.

Böttcher, F. & Thiel, F. (2017). Evaluating research-oriented teaching: a new instrument to assess university students' research competences. *Higher Education, 75(1),* 91-110. DOI:10.1007/s10734-017-0128-y.

Buisman-Pijlman, J. W. F. (2016). PhD prepared: research skill development across the undergraduate years. *International Journal for Researcher Development*, *7(1)*, 63–83.

Chickering, A. W. & Reisser, L. (1993). *Education and identity*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Evans, L. (2012). Leadership for Researcher Development: What Research Leaders Need to Know and Understand. *Educational Management Administration & Leadership, 40(4)*, 423–435.

John, Joanna and Creighton, John (2011) Researcher development: the impact of undergraduate research opportunity programmes on students in the UK. *Studies in Higher Education, 36 (7)*, 781-797. doi: https://doi.org/10.1080/03075071003777708

McIntyre E., Brun L., Cameron H., Lyle D. (2010). *Evaluation of the Researcher Development Program (RDP) of the Primary Health Care Research Evaluation and Development (PHCRED) Strategy: The Fellows' perspective.* (Primary Health Care Research & Information Service: Adelaide). Available at: http://www.phcris.org.au/publications/catalogue.php?elibid=8328

OECD. (2013). Transferable skills training for researchers-supporting career. *Development World Science Forum*, 24-27 November 2013, Rio.

Polit, D. F., Beck, C. T., & Owen, S. V. (2007). Is the CVI an acceptable indicator of content validity? Appraisal and recommendations. *Research in nursing & health*, *30(4)*, 459-467.

Swank, J.M., & Lambie, G.W. (2016). Development of the Research Competencies Scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development, 49(2)*, 91–108. DOI: 10.1177/0748175615625749

Vitae. (2010). *Researcher Development Framework: Summary of the Analysis of Consultation Responses.* available at: ww.vitae.ac.uk/CMS/files/upload/Vitae-RDF-consultationanalysis-may-2010.pdf (accessed 6 October 2011).

Weston, T. J., & Laursen, S. L. (2015). The Undergraduate Research Student Self-Assessment (URSSA): Validation for Use in Program Evaluation. *CBE—Life Sciences Education*, *14*, 1–10.

Whipple E. E., Hughes, A.,& Bowden, S. (2015). Evaluation of a BSW Research Experience: Improving Student Research Competency. *Journal of Teaching in Social Work, 35(4)*, 397-409.

Yarullin, F. (2015). The Research Competence Development of Students Trained in Mathematical. *Mathematics Education, 10(3),* 137-146.

ผู้เขียนบทความ

ศิริรัตน์ จำแนกสาร และสมเกียรติ แก้วเกาะสะบ้า สำนักทะเบียนและวัดผล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จังหวัดนนทบุรี Corresponding author E-mail: somkiat.kae@stou.ac.th

ความต้องการศึกษาต่อหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

REQUIRE FURTHER STUDY FOR MASTER OF EDUCATION PROGRAM IN THAI LANGUAGE ROI-ET RAJABHAT UNIVERSITY

เชอร์รี่ เกษมสุขสำราญ, เมตตา ฟองฤทธิ์, ชมบุญ สุทธิปัญโญ, ชาญยุทธ สอนจันทร์, อนันตศักดิ์ พลแก้วเกษ และ อุไรวรรณ สิงห์ทอง

CHERRY KASEMSUKSAMRAN, METTAR FONGRIT, CHOMBOON SUTTHIPUNYO, CHANYUTH SONJAN, ANANTASAK PHONKAEWHET AND URAIWAN SINGTHONG

คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

FACULTY OF EDUCATION AND HUMAN DEVELOPMENT, ROI ET RAJABHAT UNIVERRSITY

จังหวัดร้อยเอ็ด

ROI ET PROVINCE

Received: September 8, 2024
Revised: October 11, 2024
Accepted: October 21, 2024

บทคัดย่อ

สาขาวิชาภาษาไทย คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด มีความพร้อมในการพัฒนาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย จึงได้มีการสำรวจข้อมูลความต้องการที่จะศึกษาของบัณฑิตเป็นเบื้องต้น บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการศึกษาต่อหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด โดยการเก็บข้อมูลจากกลุ่มครูและบุคคลากรทางการศึกษาที่สำเร็จการศึกษาแล้วในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ จังหวัดร้อยเอ็ด ยโสธร กาฬสินธุ์ และอำนาจเจริญ จำนวน 51 คน ได้มาจากการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบมี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการศึกษาต่อ จำนวน 4 ข้อ ด้านสิ่งสนับสนุนที่ท่านต้องการในการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา จำนวน 2 ข้อ และแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่ท่านพิจารณาในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 12 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.93 การวิเคราะห์ข้อมูลร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ด้านข้อมูลส่วนบุคคล ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 58.80) สังกัดสถานศึกษาของรัฐ อายุ 24-28 ปี (ร้อยละ 94.10) สถานภาพการศึกษาส่วนใหญ่ สำเร็จการศึกษาแล้วและทำงานแล้ว (ร้อยละ 76.50) สำเร็จการศึกษา 1-2 ปี (ร้อยละ 74.50) และส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ (คิดเป็นร้อยละ 72.50)

2. ด้านความต้องการศึกษาต่อ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความต้องการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด (ร้อยละ 94.10) โดยมีเป้าหมายเพื่อต้องการต่อยอดองค์ความรู้ในหัวข้อ/สาขาที่สนใจ (ร้อยละ 76.50) ช่วงเวลาที่เห็นว่าเหมาะสมสำหรับการศึกษา

ต่อหลังจากทำงานแล้ว 1-2 ปี (ร้อยละ 47.10) และวุฒิการศึกษาของปริญญาที่ต้องการเมื่อสำเร็จการศึกษา คือ ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การสอนภาษาไทย) (ร้อยละ 58.80)

3. ด้านสิ่งสนับสนุน ส่วนใหญ่ตอบว่า ต้องการได้รับทุนอุดหนุนการศึกษาทั้งหมด (ค่าธรรมเนียม/ทำวิทยานิพนธ์/ค่าครองชีพ) (ร้อยละ 60.00) และด้านรูปแบบการเรียนการสอนที่เหมาะสมส่วนใหญ่ตอบว่า เรียนในชั้นเรียน ร่วมกับการทำวิทยานิพนธ์เต็มเวลาที่คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ (แบบ ก2) (ร้อยละ 37.25)

4. ด้านปัจจัยที่จะส่งผลให้ตัดสินใจศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความน่าสนใจของหลักสูตร (ค่าเฉลี่ย 4.92) รองลงมา คือ ค่าใช้จ่ายต่อเทอม (ค่าเฉลี่ย 4.86) ดังนั้นการเปิดหลักสูตรการศึกษาจึงควรคำนึงถึงการออกแบบหลักสูตรที่ทันสมัย น่าสนใจต่อผู้เรียน

จากผลการวิจัยดังกล่าวจึงสรุปได้ว่า สาขาวิชาภาษาไทย คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด มีความพร้อมที่จะพัฒนาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องที่จะเข้าศึกษาต่อของบัณฑิต จากการสำรวจข้อมูลความต้องการศึกษาต่อหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย ในเบื้องต้น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 58.80) สังกัดสถานศึกษาของรัฐ อายุ 24-28 ปี (ร้อยละ 94.10) สถานภาพการศึกษาส่วนใหญ่ สำเร็จการศึกษาแล้วและทำงานแล้ว (ร้อยละ 76.50) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความต้องการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด (ร้อยละ 94.10) โดยมีเป้าหมายเพื่อต้องการต่อยอดองค์ความรู้ในหัวข้อ/สาขาที่สนใจ (ร้อยละ 76.50) สำหรับสิ่งสนับสนุน ส่วนใหญ่ตอบว่า ต้องการได้รับทุนอุดหนุนการศึกษาทั้งหมด (ร้อยละ 60.00) ด้านปัจจัยที่จะส่งผลให้ตัดสินใจศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความน่าสนใจของหลักสูตร (ค่าเฉลี่ย 4.92) ด้านปัจจัยที่จะส่งผลให้ตัดสินใจศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความน่าสนใจของหลักสูตร (ค่าเฉลี่ย 4.92)

คำสำคัญ: ความต้องการศึกษาต่อ, หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาภาษาไทย

Abstract

Thai language major Faculty of Education and Human Development Roi Et Rajabhat University ready to develop the Master of Education program Thai language major Therefore, there has been a preliminary survey of graduates' educational needs. Ready to develop the master. This research aimed at studying the Require further study for Master of Education Program Tin Thai Roi-et Rajabhat University. The respondents were 51 government teachers and education officers, graduated with bachelor degree in the Northeastern region, namely Roi Et, Yasothon Kalasin and Amnat Charoen provinces. The samples were selected by accidental sampling as the sample group of this study. The research instrument was a questionnaire which was as multiple-choice questionnaire which consisted of 2 aspects, which were 4 items on the need for further education, 2 items on support and a questionnaire on factors affecting the decision to enroll 12 with five level rating scale. The items had a confidence value of 0.93. The data were analyzed by percentage, mean and standard Deviation

The results were as follows:

1. Personal data: most of the respondents were female (58.80) under state educational institution, aged 24 – 28 years (94.10), most educational status Already graduated and working (76.50), graduated for 1-2 years (74.50), and working as government teacher/education office/state-owned company (72.50).

2. The Requirement for further education: Most of the respondents require further study in a master of education program in Thai language Roi-et Rajabhat University (94.10). The purpose of their studies was further developing their knowledge and skills involving their work and their interesting (76.50), suitable time for study in master's degree should at least two years with master of education (47.10) and the educational qualification of the degree required upon graduation is master of education program in teaching Thai language (58.80).

3. Learning facilities: Most responded require for the scholarships such as fees for thesis, living expenses (60.00). The most suitable for the teaching management was study in class and working on a thesis full time at the Faculty of Education and Human Development (type A 2) (37.25)

4. Factors that will affect their decision to study at the graduate show the highest mean on interest of the course (4.92), followed by expenses per semester (4.86) Therefore, the opening of educational programs should therefore take into account the design of modern curriculum and interesting to students.

In the research results, It can be concluded the Thai language major Faculty of Education and Human Development Roi Et Rajabhat University ready to develop the Master of Education program Thai language major to be consistent with the needs of graduates to continue their studies. In the beginning of the survey of information on the desire to study in the Master of Education program. Thai language field found that Most respondents were female (58.80 %), belonging to public educational institutions, aged 24-28 years (94.10%). The goal of the study is to expand the body of knowledge in the topic/field of interest (76.50%). Educational support, most of the respondents answered that want to receive all educational grants (60.00 percent). For factors that will influence the decision to continue studying at the graduate level. The item with the highest average value was the interestingness of the curriculum (average 4.92) in terms of factors that will influence the decision to continue studying at the graduate level. The item with the highest average value was the interestingness of the curriculum (average 4.92)

Keywords: Require for the further study, Master of Education program, Thai language

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 65 ได้กำหนดให้รัฐจัดยุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาที่ขับเคลื่อนโดยภูมิปัญญาและนวัตกรรมในอีก 20 ปี ข้างหน้า โดยเฉพาะการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนบทบาทครู การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา และการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต การสร้างความตื่นตัวให้คนไทยตระหนักถึงบทบาท ความรับผิดชอบ และการวางตำแหน่งของประเทศไทยในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์และประชาคมโลก การวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม การสร้างระบบการศึกษาเพื่อเป็นเลิศทาง

วิชาการระดับนานาชาติ ประกอบด้วย การปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21 โดยออกแบบกระบวนการเรียนรู้ในทุกระดับอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงอุดมศึกษาที่มุ่งเน้นการใช้ฐานความรู้และระบบคิดในลักษณะสหวิทยาการ การเปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ โดยปรับบทบาทจาก “ครูสอน” เป็น “โค้ช” หรือ “ผู้อำนวยการการเรียนรู้” ทำหน้าที่กระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจ แนะนำวิธีเรียนรู้และวิธีจัดระเบียนการสร้างความรู้ ออกแบบกิจกรรมและสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับ ทุกประเภท จัดให้มีมาตรฐานขั้นต่ำของโรงเรียนทุกระดับ จัดโครงสร้างการจัดการการศึกษาเพื่อสร้างความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์และให้เอื้อต่อการเข้าถึงการศึกษาอย่างเสมอภาค ทั่วถึง และใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเน้นการจัดระบบการศึกษาและระบบฝึกอบรมบนฐานสมรรถนะที่มีคุณภาพสูงและยืดหยุ่นผ่านการพัฒนากลไกต่าง ๆ อาทิ การพัฒนาการศึกษาออนไลน์แบบเปิด การพัฒนาระบบการเรียนรู้เกี่ยวกับทักษะการรู้ดิจิทัล การมีระบบเทียบโอนประสบการณ์ ระบบธนาคารหน่วยกิต มาตรการจูงใจให้คนเข้าสู่การยกระดับทักษะ การให้สถานประกอบการเพิ่มผลิตภาพแรงงานผ่านการพัฒนาความสามารถทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องภายใต้กรอบคุณวุฒิวิชาชีพ เป็นต้น (ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 (ฉบับย่อ), 2561)

ตามที่กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้มอบหมายให้คณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษาจัดทำกฎกระทรวง และประกาศต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานการอุดมศึกษาเพื่อให้สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน โดยเริ่มแรกได้มีการประกาศกฎกระทรวง จำนวน 5 ฉบับ คือ กฎกระทรวงมาตรฐานการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 กฎกระทรวงมาตรฐานหลักสูตรการศึกษาระดับอุดศึกษา พ.ศ. 2565 กฎกระทรวงมาตรฐานการขอตำแหน่งวิชากรรในระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานการอุดมศึกษาอื่น พ.ศ. 2565 และกฎกระทรวงมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 ซึ่งกฎกระทรวงทั้ง 5 ฉบับ ได้ประกาศ ณ วันที่ 10 มีนาคม พ.ศ. 2565 ตามคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษาได้มีจัดมีการจัดทำประกาศออกมาเป็นระยะ เช่น ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2565 ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2565 ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา เรื่อง รายละเอียดผลลัพธ์การเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการแต่งตั้งหรือมอบหมายผู้ตรวจสอบและการตรวจสอบการดำเนินการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 โดยประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี และประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2565 ได้กำหนดให้ทุกหลักสูตรพัฒนหลักสูตรให้ทันสมัย โดยมีการประเมินและรายงานผลการดำเนินการของหลักสูตรทุกปีการศึกษาเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรเป็นระยะ ๆ อย่างน้อยตามรอบระยะเวลาของหลักสูตร หรือทุกรอบ 5 ปีซึ่งเป็นสิ่งที่ทุกหลักสูตรที่สังกัดสถาบันอุดมศึกษาต้องปฏิบัติให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน (ณัฐณา ขำศิริ, มัทรี วรรณชัย, และนุชนาถ พันธุราษฎร์, 2566 : 1)

ในส่วนคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ต้องการดำเนินการให้สอดคล้องกับกฎกระทรวงและประกาศดังกล่าว โดยคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2549 จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต ภายใต้วิสัยทัศน์ คือ เป็นสถาบันต้นแบบในการผลิตและพัฒนาครูที่มีความเป็นเลิศในวิชาชีพด้วยนวัตกรรม และเป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน โดยมีพันธกิจ (Mission) (1) ผลิตบัณฑิตสาขาครุศาสตร์ให้มีคุณภาพและมาตรฐานโดยจัดให้มีการเรียนการสอนในทุกระดับปริญญา (2) ศึกษา วิจัย และเผยแพร่องค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ๆ ทางด้าน

การศึกษาโดยประสานความร่วมมือกับสถาบันภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน ทั้งในและต่างประเทศ ตอบสนองการพัฒนาครูในด้านคุณธรรม จริยธรรม วิชาการและทักษะในการถ่ายทอดความรู้ที่มีระบบการประกันคุณภาพที่ได้มาตรฐาน (3) ให้บริการทางด้านการศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน ชุมชน องค์กรของรัฐและเอกชน ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (4) ทำนุบำรุง สนับสนุน และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับการพัฒนาทางด้านการศึกษา (5) เสริมสร้างความเข้มแข็งของวิชาชีพครู ผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง (2565, ออนไลน์)

จากนโยบายของชาติที่มียุทธศาสตร์การพัฒนามนุษย์เพื่อจะยกระดับในการพัฒนาประเทศในทุกมิติ ลงมาสู่บทบาทของอุดมศึกษาในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศด้วยการสร้างฐานทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพทางวิชาการและทักษะการดำรงชีพ โดยเฉพาะคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด เป็นสถาบันต้นแบบในการผลิตและพัฒนาครูที่มีความเป็นเลิศในวิชาชีพด้วยนวัตกรรม และเป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน ดังกล่าวข้างต้นนั้น สาขาวิภาษาไทย คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด มีความต้องการที่พัฒนาหลักสในการตอบสนอง เพื่อสอดรับกับยุทธศาสตร์การพัฒนามนุษย์ตั้งแต่ระดับประเทศจนถึงท้องถิ่นชุมชน ทั้งนี้ สาขาวิชาภาษาไทย คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ได้ตระหนักถึงภารกิจที่จะต้องพัฒนาบัณฑิตที่มีคุณภาพเพื่อเป็นผู้นำทางการศึกษาและนักบริหารการศึกษามืออาชีพ ซึ่งจะเป็นพลังสำคัญในการปฏิรูปคุณภาพการศึกษาของประเทศไทยให้พร้อมในการผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีทักษะในศตวรรษที่ 21 และสมรรถนะอื่นที่จำเป็นต่อการนำพาประเทศให้พร้อมเผชิญความท้าทายทางเศรษฐกิจต่าง ๆ ข้างต้น และก้าวสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ตามเจตนารมณ์ของกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) และกรอบทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ผู้บริหารและผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาภาษาไทย คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด เพื่อการผลิตและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 จึงได้ทำการศึกษาความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย เพื่อจะได้นำผลความต้องการที่ได้รับจากการวิจัยไปกำหนดและพัฒนาหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความต้องการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

การทบทวนวรรณกรรม

ชุติมา สัจจานันท์ (2554) ได้เสนอบทความเรื่อง การวิจัยระดับบัณฑิตศึกษากับการพัฒนา ได้เสนอว่าการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษามุ่งสร้างนักวิชาการและนักวิชาชีพชั้นสูงซึ่งมีสมรรถนะหลักในการวิจัยสามารถแสวงหาเรียนรู้และสร้างความรู้ได้ด้วยกระบวนการวิจัย การวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาในประเทศไทย มีมาตรฐานและเกณฑ์ต่าง ๆ ในการจัดการศึกษาเกี่ยวข้องกับการวิจัย ช่วยส่งเสริมการวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาในประเทศไทยให้กว้างขวางและมีความสำคัญเพิ่มมากขึ้น ประเด็นสำคัญของการวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาในประเทศไทยที่นำเสนอเน้นด้านรูปแบบและปริมาณ ด้านประเด็นปัญหาหรือโจทย์การวิจัยและเนื้อหา ด้านระเบียบวิธีการวิจัย ด้านการเผยแพร่งานวิจัย ด้านการบริหารจัดการการวิจัย และด้านจรรยาบรรณและจริยธรรมการวิจัย ส่วนการพัฒนาการวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาเน้นบทบาทของผู้บริหาร อาจารย์ผู้สอนและนักศึกษาอันจะนำไปสู่การพัฒนาการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาและองค์ความรู้ของศาสตร์

ทัศนีย์ ชาติไทย (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจและความต้องการในการศึกษาต่อระดับ บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20 – 29 ปี ส่วนใหญ่ไม่ได้รับทุนการศึกษาจากมหาวิทยาลัย สำหรับแรงจูงใจในการศึกษา นักศึกษาส่วนใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีแรงจูงใจและความต้องการด้านส่วนตัว โดยต้องการได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น และมีความต้องการส่วนตัวมากที่สุดรองลงมาคือ การมีความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น แรงจูงในและความต้องการด้านอาชีพของนักศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความมั่นคงก้าวหน้าด้านอาชีพเป็นแรงจูงใจและความต้องการด้านอาชีพของนักศึกษามากที่สุด รองลงมาคือ ความเป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยกย่องในสังคม แรงจูงใจและความต้องการด้านสถาบันการศึกษามากที่สุด รองลงมา คือ หลักสูตรเกี่ยวข้องกับงานที่ทำหรือจะทำในอนาคต

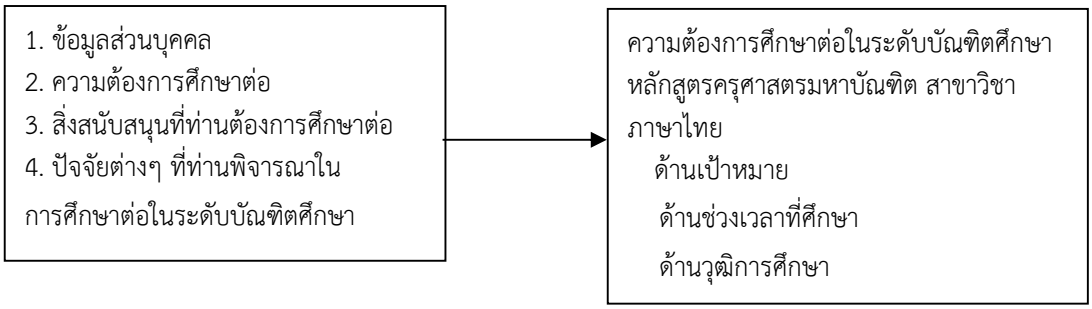
พัชราภา ตันติชูเวช และคณะ (2564) ได้เสนอบทความวิจัยเรื่อง ความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ผลการวิจัยพบว่า ด้านข้อมูลส่วนบุคคล ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครู เพศหญิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา จบการศึกษาระดับปริญญาตรีและทำงานที่จังหวัดนครปฐม ด้านความต้องการศึกษาต่อสาขาวิชาการบริหารการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต้องการศึกษาต่อในระดับปริญญาโท แต่ยังไม่แน่ใจว่าจะสมัครเรียนในปีการศึกษา 2564 หรือไม่ โดยต้องการให้จัดการเรียนการสอนนอกเวลาราชการในวันเสาร์ – อาทิตย์ เรียนสัปดาห์เว้นสัปดาห์ และมีการเรียนแบบออนไลน์ผสมกับในชั้นเรียนเป็นบางครั้ง รวมถึงต้องการให้มหาวิทยาลัยสนับสนุนด้านทุนการศึกษา ที่พัก ห้องทำงานและอินเทอร์เน็ต

เสกสรรค์ สนวา (2564) ได้นำเสนอบทความวิจัยเรื่อง ความต้องการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 53.7) อายุอยู่ในช่วงระหว่าง 21 25 ปี (ร้อยละ 53.7) ปริญญาตรี (ร้อยละ 87.8) นิสิต/นักศึกษาและอื่น ๆ (ร้อยละ 26.8) และมีประสบการณ์ระหว่าง 1–2 ปี (ร้อยละ 34.2) และความต้องการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามความต้องการในการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ส่วนใหญ่มีความต้องมากที่สุด (ร้อยละ 78) รองลงมาคือ ไม่ต้องการ (ร้อยละ 22)

ประสาร ศรีพงษ์เพลิด, ปริญ รสจันทร์, ทิพย์สุดา ปรีดาพันธ์, อัธยา เมิดไธสงค์, เกศินี ศรีวงษา, คชษิณ สุวิชา, และปริเยส พรหมประสิทธิ์ (2566) ได้นำเสนอผลงานวิจัย ความต้องการศึกษาต่อหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ในการประชุมสัมมนาวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติเครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ครั้งที่ 22 “ชีวิตวิถีใหม่ของการศึกษาในสังคมดิจิทัล” ผลการวิจัยพบว่า ด้านข้อมูลส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย สังกัดในสถานศึกษาของรัฐ อายุ 24-28 สถานภาพศึกษาส่วนใหญ่ สำเร็จการศึกษาแล้วและทำงานแล้ว ด้านความต้องการศึกษาต่อ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความต้องการต่อการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด โดยมีเป้าหมายเพื่อต้องการต่อยอดองค์ความรู้ในหัวข้อ/สาขาที่สนใจ ช่วงเวลาที่ที่เห็นว่าเหมาะสมสำหรับการศึกษาต่อหลังจากทำงานแล้ว 1-2 ปี ด้านสิ่งสนับสนุน ส่วนใหญ่ตอบว่าต้องการได้รับทุนอุดหนุนการศึกษาทั้งหมด และด้านปัจจัยที่จะส่งผลให้ตัดสินใจศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา คือ เวลาเรียนภาคพิเศษ (เรียนนอกเวลาราชการ เช่น เสาร์-อาทิตย์) ซึ่งการเปิดหลักสูตรจึงควรคำนึงถึงความสามารในการจ่ายของผู้โดยเก็บค่าใช้จ่ายสำหรับการจัดการเรียนการสอนเท่าที่จำเป็น

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาเรื่องความต้องการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้นำเสนอวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กลุ่มครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นศิษย์เก่าที่สำเร็จการศึกษาแล้ว ตั้งแต่ พ.ศ. 2560-2563 จำนวน 224 คน (สถิติผู้สำเร็จการศึกษา 2560-2562, เว็ปไซต์)

2. เครื่องมือที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล เป็นคำถามปลายปิดมีลักษณะให้เลือกตอบ จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 ความต้องการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา เป็นคำถามปลายปิดมีลักษณะให้เลือกตอบ จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 3 สิ่งสนับสนุนที่ท่านต้องการในการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา เป็นคำถามปลายปิดมีลักษณะให้เลือกตอบ จำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 4 ปัจจัยต่างๆ ที่ท่านพิจารณาในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษามีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 12 ข้อ

3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำเป็นแบบสอบถาม

3.2 สร้างรายการข้อคำถาม ซึ่งมีลักษณะเลือกตอบและเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามประเด็นที่กำหนดในแบบสำรวจ

3.3 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามฉบับร่างไปให้ผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับประสบการณ์จัดทำหลักสูตร เช่น เคยมีประสบการณ์ปรับปรุงหลักสูตรไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือ ผู้ที่มีตำแหน่งทางวิชาการทางด้าน

ภาษาไทย เกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรระดับ บัณฑิตศึกษาพิจารณา จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content Validity) โดยการหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.6-1.00

3.4 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงใช้เป็นเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ แล้วหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliabilty) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.93

3.5 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้ไปสร้างเป็นแบบสอบถามออนไลน์ใน Google form

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลกับครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ระหว่างวันที่ 19–31 สิงหาคม 2567 ผ่านระบบ google form และมีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 51 คน

5. สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ วิเคราะห์โดยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำไปเทียบเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึง ความเห็นด้วย/ความสำคัญอยู่ในระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง ความเห็นด้วย/ความสำคัญอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง ความเห็นด้วย/ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง ความเห็นด้วย/ความสำคัญอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง ความเห็นด้วย/ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 **ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม**

ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาภาษาไทย ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาภาษาไทย

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	21	41.20
หญิง	30	58.80
รวม	**51**	**100.00**
สังกัดสถานที่ทำงาน		
สถานศึกษาของรัฐ	48	94.10
สถานศึกษาเอกชน	3	5.90
รวม	**51**	**100.00**

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
18-23 ปี	14	27.50
24-28 ปี	31	60.80
29-35 ปี	3	5.90
36 ปีขึ้นไป	3	5.90
รวม	**51**	**100.00**
สถานภาพการศึกษา/อาชีพ		
กำลังศึกษาอยู่	0	0
สำเร็จการศึกษา	12	23.50
สำเร็จการศึกษาและทำงานแล้ว	39	76.50
รวม	**51**	**100.00**
กรณีทำงานแล้ว ท่านสำเร็จการศึกษามาแล้ว		
1-2 ปี	38	74.50
3-5 ปี	9	17.60
มากกว่า 5 ปี	4	7.80
รวม	**51**	**100.00**
สถานภาพการทำงาน		
ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ	37	72.50
เอกชน	2	3.90
ประกอบธุรกิจส่วนตัว	1	2.00
อื่น ๆ	11	21.60
รวม	**51**	**100.00**

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 58.80 และเพศชาย จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 41.20 สังกัดสถานที่ทำงาน ส่วนใหญ่สังกัดสถานศึกษาของรัฐ จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 94.10 สถานศึกษาเอกชน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.90 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 24-28 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 60.80 รองลงมาคือ อายุ 18-22 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50 อายุ 29-35 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.90 และอายุ 36 ปี ขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.90 สถานภาพการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ สำเร็จการศึกษาและทำงานแล้ว จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 76.50 และสำเร็จการศึกษา จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 23.50 กรณีทำงานแล้วและสำเร็จการศึกษามาแล้ว 1-2 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 74.50 สำเร็จการศึกษาและทำงานแล้ว 3-5 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 17.60 สำเร็จการศึกษาและทำงานแล้วมากกว่า 5 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 7.80 ตามลำดับ สถานภาพการทำงานส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 72.50 รองลงมาคืออื่น ๆ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 21.60 ทำงานเอกชน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.90 และประกอบธุรกิจส่วนตัว จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00

ตอนที่ 2 ความต้องการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา

ผลการศึกษาความต้องการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

ความต้องการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด	จำนวน	ร้อยละ
ระดับ		
ระดับปริญญาโท	48	94.10
ไม่ต้องการศึกษาต่อ	3	5.90
รวม	**51**	**100.00**
เป้าหมายที่ต้องการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
ต้องการต่อยอดองค์ความรู้ในหัวข้อ/สาขาที่สนใจ	39	76.50
เพื่อใช้ในการประกอบอาชีพในอนาคต	30	58.80
แก้ปัญหาหรือพัฒนางานที่ทำอยู่	14	27.50
ปรับเพิ่มอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทนในการทำงานและ/หรือในสายอาชีพ	27	52.90
อื่น ๆ	1	2.00
รวม	**51**	**100.00**
ช่วงเวลาที่ท่านเห็นว่าเหมาะสมสำหรับการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา		
ศึกษาต่อทันทีที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี	4	7.80
ศึกษาต่อหลังจากทำงานแล้ว 1-2 ปี	24	47.10
ศึกษาต่อหลังจากทำงานแล้ว 3-5 ปี	23	45.10
ศึกษาต่อหลังจากทำงานแล้ว มากกว่า 5 ปี	5	9.80
อื่น ๆ	1	2.00
รวม	**51**	**100.00**
วุฒิการศึกษาของปริญญาที่ต้องการเมื่อสำเร็จการศึกษา		
ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การสอนภาษาไทย)	30	58.80
ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ภาษาไทย)	21	41.20
รวม	51	**100.00**

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความต้องการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ในระดับปริญญาโท จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 94.10 และพบผู้ไม่ต้องการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา

ภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.90 เป้าหมายที่ต้องการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต้องการต่อยอดองค์ความรู้ในหัวข้อ/สาขาที่สนใจ จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 76.50 รองลงมาคือเพื่อใช้ในการประกอบอาชีพในอนาคต จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 58.80 ปรับเพิ่มอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทนในการทำงานและ/หรือในสายอาชีพ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 52.90 แก้ปัญหาหรือพัฒนางานที่ทำอยู่ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50 และอื่น ๆ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00 ตามลำดับ ช่วงเวลาที่เห็นว่าเหมาะสมสำหรับการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต้องการศึกษาต่อหลังจากทำงานแล้ว 1-2 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 47.10 รองลงมาคือ ต้องการศึกษาต่อหลังจากทำงานแล้ว 3-5 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 45.10 ศึกษาต่อ หลังจากที่ทำงานแล้ว มากกว่า 5 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 9.80 ศึกษาต่อทันทีที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 7.80 และอื่น ๆ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00 ตามลำดับ วุฒิการศึกษาของปริญญาที่ต้องการเมื่อสำเร็จการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต้องการคือ ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การสอนภาษาไทย) จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 58.80) รองลงมาคือ ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ภาษาไทย) จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 41.20

ตอนที่ 3 สิ่งสนับสนุนที่ท่านต้องการในการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา

ผลการศึกษาสิ่งสนับสนุนที่ท่านต้องการในการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์สิ่งสนับสนุนที่ท่านต้องการในการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา

สิ่งสนับสนุนที่ท่านต้องการในการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ทุนอุดหนุนการศึกษา (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
ต้องการได้รับทุนอุดหนุนการศึกษาทั้งหมด (ค่าธรรมเนียม/ทำวิทยานิพนธ์/ค่าครองชีพ)	30	60.00
ต้องการได้รับทุนการศึกษาบางส่วน (ค่าธรรมเนียมการศึกษา/ทำวิทยานิพนธ์)	17	34.00
ต้องการได้รับทุนผู้ช่วยสอนหรือผู้ช่วยวิจัย (TA/RA)	3	5.89
ไม่ต้องการได้รับทุนการศึกษา	1	2.00
รวม	**51**	**100.00**
รูปแบบการเรียนการสอนที่เหมาะสมสำหรับท่าน (หลักสูตรแบบ ก 1 หรือ ก 2 ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับคุณสมบัติของผู้เข้าศึกษาด้วย)		
สัมมนาและทำวิทยานิพนธ์อย่างเดียว เต็มเวลาที่คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ (แบบ ก1)	4	8.00
สัมมนาที่คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ และทำวิทยานิพนธ์อย่างเดียว ณ สถานที่ทำงานของท่าน (แบบ ก1)	13	26.00
เรียนในชั้นเรียน ร่วมกับการทำวิทยานิพนธ์เต็มเวลาที่คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ (แบบ ก2)	19	37.25
เรียนในชั้นเรียนที่คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ และทำวิทยานิพนธ์ ณ สถานที่ทำงานของท่าน (แบบ ก2)	15	30.00
รวม	**51**	**100**

จากตารางที่ 3 พบว่า เมื่อสอบถามเกี่ยวกับสิ่งสนับสนุนที่ท่านต้องการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา ส่วนใหญ่ตอบว่า ด้านทุนอุดหนุนการศึกษา ต้องการได้รับทุนอุดหนุนการศึกษาทั้งหมด (ค่าธรรมเนียม/ทำวิทยานิพนธ์/ค่าครองชีพ) จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองลงมาต้องการได้รับทุนการศึกษาบางส่วน (ค่าธรรมเนียมการศึกษา/ทำวิทยานิพนธ์) จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 34.00 ต้องการได้รับทุนผู้ช่วยสอนหรือผู้ช่วยวิจัย (TA/RA) จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.89 ไม่ต้องการได้รับทุนการศึกษา จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00 ด้านรูปแบบการเรียนการสอนที่เหมาะสมสำหรับท่าน (หลักสูตรแบบ ก 1 หรือ ก 2 ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับคุณสมบัติของผู้เข้าศึกษาด้วย) ส่วนใหญ่ตอบว่า เรียนในชั้นเรียน ร่วมกับการทำวิทยานิพนธ์เต็มเวลาที่คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ (แบบ ก2) จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 37.25 รองลงมาคือ เรียนในชั้นเรียนที่คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ และทำวิทยานิพนธ์ ณ สถานที่ทำงานของท่าน (แบบ ก2) จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 สัมมนาที่คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ และทำวิทยานิพนธ์อย่างเดียว ณ สถานที่ทำงานของท่าน (แบบ ก1) จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 26.00 และสัมมนาและทำวิทยานิพนธ์อย่างเดียว เต็มเวลาที่คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ (แบบ ก1) จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00

ตอนที่ 4 ปัจจัยต่าง ๆ ที่ท่านพิจารณาในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา

ผลการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่ท่านพิจารณาในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา ดังตาราง 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ที่ท่านพิจารณาในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา

ปัจจัยต่าง ๆ ที่ท่านพิจารณาในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
1. ค่าใช้จ่ายต่อเทอม	**4.86**	**0.35**	มากที่สุด
2. แหล่งทุนการศึกษา	**4.63**	**0.56**	มากที่สุด
3. ทุนการศึกษา/ทำวิจัยในต่างประเทศ	**4.43**	**0.94**	มาก
4. การผูกมัดของทุนหรือแหล่งทุนการศึกษา	**4.52**	**0.71**	มากที่สุด
5. ความน่าสนใจของหลักสูตร	**4.92**	**0.27**	มากที่สุด
6. ชื่อเสียงของสถาบันการศึกษา	**4.41**	**0.75**	มาก
7. การประชาสัมพันธ์ของหลักสูตรและสถานศึกษา	**4.47**	**0.67**	มาก
8. ความมีชื่อเสียงของอาจารย์	**4.14**	**0.85**	มาก
9. เวลาเรียนภาคปกติในเวลาราชการ	**4.10**	**1.04**	มาก
10. เวลาเรียนภาคพิเศษ (เรียนนอกเวลาราชการ เช่น เสาร์-อาทิตย์)	**4.76**	**0.59**	มากที่สุด
11. ความสะดวกของสถานที่เรียน	**4.73**	**0.57**	มากที่สุด
12. การวิจัยหรือทำวิทยานิพนธ์ ณ สถานที่ทำงานได้โดยไม่ต้องมาทำที่คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์	**4.76**	**0.51**	มากที่สุด
รวม	**4.56**	**0.65**	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยที่จะส่งผลให้ตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (4.56) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความน่าสนใจของหลักสูตร (4.92) รองลงมา คือ ค่าใช้จ่ายต่อเทอม (4.86) เวลาเรียนภาคพิเศษ (เรียนนอกเวลาราชการ เช่น เสาร์-อาทิตย์) (4.76) การวิจัยหรือทำวิทยานิพนธ์ ณ สถานที่ทำงานได้โดยไม่ต้องมาทำที่คณะครุศาสตร์และการพัฒนา (4.76) ความสะดวกของสถานที่เรียน (4.73) แหล่งทุนการศึกษา (4.63) การผูกมัดของทุนหรือแหล่งทุนการศึกษา (4.52**)** การประชาสัมพันธ์ของหลักสูตรและสถานศึกษา (4.47) ทุนการศึกษา/ทำวิจัยในต่างประเทศ (4.43) ชื่อเสียงของสถาบันการศึกษา (4.41) ความมีชื่อเสียงของอาจารย์ (4.14) และเวลาเรียนภาคปกติในเวลาราชการ (4.10) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย คณะครุศาสตร์และพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ผู้วิจัยนำผลการวิจัยประเด็นที่สำคัญมาอภิปรายผล ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความต้องการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ร้อยละ 94.10 และมีเป้าหมายที่ต้องการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา คือ ต้องการต่อยอดองค์ความรู้ในหัวข้อ/สาขาที่สนใจ ร้อยละ 76.50 รองลงมาคือ เพื่อใช้ในการประกอบอาชีพในอนาคต ร้อยละ **5**8.80 และปรับเพิ่มอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทนในการทำงานและ/หรือในสายอาชีพ ร้อยละ 52.90 ตามลำดับ เหตุที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าการศึกษาในระดับปริญญาโท สาขาภาษาไทย เป็นที่นิยมสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา เนื่องจากสาขาวิชาภาษาไทยเป็นศาสตร์บูรณาการ (Integration) เน้นหลักการประยุกต์ทฤษฎี เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงความต้องการในการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในด้านความรู้ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพซึ่งสอดคล้องกับ ชาญณรงค์ พรรุ่งโรจน์ (2555) อธิบายว่า การศึกษาเป็นกระบวนการ เรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้การฝึกการอบรม การสืบสานทาง วัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการการสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคมการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตศึกษา และอาจเป็นเพราะว่าการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นจะส่งผลให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อีกทั้งยังส่งผลต่อการมีเกียรติและชื่อเสียงในสังคม สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ทัศนีย์ ชาติไทย (2555) ที่ศึกษาแรงจูงใจและความต้องการในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ที่พบว่า แรงจูงใจและความต้องการด้านส่วนตัว การได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้นเป็นแรงจูงใจและความต้องการส่วนตัวของนักศึกษามากที่สุด รองลงมาคือ ความเป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยกย่องในสังคม

ประเด็นที่ 2 ด้านสิ่งที่ต้องการให้มหาวิทยาลัยสนับสนุน ส่วนใหญ่ตอบว่า ด้านทุนอุดหนุนหนุนการศึกษาต้องการได้รับทุนอุดหนุนการศึกษาทั้งหมด (ค่าธรรมเนียม/ทำวิทยานิพนธ์/ค่าครองชีพ) มากที่สุด ร้อยละ 60.00 รองลงมาคือ ต้องการได้รับทุนการศึกษาบางส่วน (ค่าธรรมเนียมการศึกษา/ทำวิทยานิพนธ์) ร้อยละ 34.00 สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสกสรรค์ สนวา (2564) ที่ได้ศึกษาความต้องการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต พบว่า ส่วนใหญ่มีความต้องการทุนการศึกษามากที่สุด ร้อยละ 65 รองลงมาคือ ห้องปฏิบัติการรัฐประศาสนศาสตร์ ร้อยละ 50 งานวิจัยของ พัชราภา ตันติชูเวช, สุมิตร สุวรรณ, วินัย พูลศรี, กุลธิดา นุกูลธรรม,ทัศตริน วรรณเกตุศิริ, วรรณี เนียมหอม, สุคนธ์ มณีรัตน์ ,และ ฐิติกมลสิริ ลาโพธิ์ (2564) ที่ได้ศึกษาความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ และพัฒนศาสตร์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน พบว่าด้านสิ่งที่ต้องการให้มหาวิทยาลัยสนับสนุน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต้องการให้มหาวิทยาลัยให้ทุนสนับสนุนการทำวิจัยหรือการศึกษาในบางส่วน คิดเป็นร้อยละ 83.8 ซึ่งมีจำนวนมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสาร ศรีพงษ์เพลิด, ปริญ รสจันทร์, ทิพย์สุดา ปรีดาพันธ์, อัธยา เมิดไธสงค์, เกศินี ศรีวงษา, คชษิณ สุวิชา, และปริเยส พรหมประสิทธิ์ (2566) ที่ศึกษาความต้องการศึกษาต่อหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด พบว่าด้านสิ่งที่ต้องการให้มหาวิทยาลัยสนับสนุน ส่วนใหญ่ตอบว่า ด้านทุนอุดหนุนการศึกษา ต้องการได้รับทุนอุดหนุนการศึกษาทั้งหมด (ค่าธรรมเนียม/ทำวิทยานิพนธ์/ค่าครองชีพ มากที่สุด ร้อยละ 66.70 รองลงมาต้องการได้รับทุนการศึกษาบางส่วน (ค่าธรรมเนียมการศึกษา/ทำวิทยานิพนธ์ ร้อยละ 37.30

ประเด็นที่ 3 ด้านปัจจัยที่จะส่งผลให้ตัดสินใจศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (4.56) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความน่าสนใจของหลักสูตร (4.92) รองลงมา คือ ค่าใช้จ่ายต่อเทอม (4.86) เวลาเรียนภาคพิเศษ (เรียนนอกเวลาราชการ เช่น เสาร์-อาทิตย์) (4.76) ซึ่งเป็นที่น่าสังเกตว่าหลักสูตรได้รับความน่าสนใจเป็นพิเศษจึงควรคำนึงถึงการออกแบบหลักสูตรที่ทันสมัย น่าสนใจต่อผู้เรียน ตลอดถึงความสะดวกที่จะเรียนในภาคปกติในเวลาราชการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสกสรรค์ สนวา (2564) ที่ได้ศึกษาความต้องการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต พบว่า ส่วนใหญ่มีความต้องการศึกษานอกเวลาราชการ (วันเสาร์ อาทิตย์) มากที่สุด (ร้อยละ 80) รองลงมาคือ ในเวลาราชการ นอกเวลาราชการ (ทุกเย็นวันจันทร์ - ศุกร์) (ร้อยละ 8.6) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชราภา ตันติชูเวช, สุมิตร สุวรรณ, วินัย พูลศรี, กุลธิดา นุกูลธรรม,ทัศตริน วรรณเกตุศิริ, วรรณี เนียมหอม, สุคนธ์ มณีรัตน์ ,และฐิติกมลสิริ ลาโพธิ์ (2564) ที่ได้ศึกษาความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ หาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน พบว่า ด้านเวลาและรูปแบบที่ต้องการให้จัดการเรียนการสอนคือ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต้องการให้หลักสูตรจัดการเรียนการสอนนอกเวลาราชการในวันเสาร์-อาทิตย์ โดยเรียนสัปดาห์เว้นสัปดาห์ คิดเป็นร้อยละ 45.6 รองลงมาคือ จัดการเรียนการสอนนอกเวลาราชการในวันเสาร์-อาทิตย์ คิดเป็นร้อยละ 42.5 ส่วนประเด็นรองลงมาคือค่าใช้จ่ายต่อเทอมที่ส่งผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา (4.60) และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสาร ศรีพงษ์เพลิด, ปริญ รสจันทร์, ทิพย์สุดา ปรีดาพันธ์, อัธยา เมิดไธสงค์, เกศินี ศรีวงษา, คชษิณ สุวิชา, และปริเยส พรหมประสิทธิ์ (2566) ที่ได้ศึกษาความต้องการศึกษาต่อหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด พบว่า ปัจจัยที่จะส่งผลให้ตัดสินใจศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (4.61) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เวลาเรียนภาคพิเศษ (เรียนนอกเวลาราชการ เช่น วันเสาร์-อาทิตย์) (4.62) รองลงมาคือ ค่าใช้จ่ายต่อเทอม (4.60) เหตุที่เป็นเช่นนี้ เพราะว่าผู้ตอบสอบถามส่วนใหญ่รับราชการครูไม่สะดวกที่จะเรียนในภาคปกติในเวลาราชการ เพราะว่า การศึกษาต่อในระดับปริญญาโทในยุคปัจจุบันนี้มีค่าใช้จ่ายสูงเมื่อเทียบกับเงินเดือนราชการครูที่ค่อนข้างน้อย ดังนั้นการเปิดหลักสูตรการศึกษาจึงควรคำนึงถึงถึงการออกแบบหลักสูตรที่ทันสมัย น่าสนใจต่อผู้เรียน ตลอดถึงควรคำนึงถึงความสามารถในการจ่ายของผู้เรียนด้วย โดยเก็บค่าใช้จ่ายสำหรับการจัดการเรียนการสอนเท่าที่จำเป็น ซึ่งอาจจะมีการลดค่าตอบแทนในส่วนของผู้สอนลงให้เหมาะสม นอกจากนี้ ควรสนับสนุนให้ผู้เรียนขอรับทุนสนับสนุนการวิจัยของมหาวิทยาลัยและสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ประเภทบัณฑิตศึกษา เพื่อลดค่าใช้จ่ายในการเรียนเพิ่มมากขึ้น

จากการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจความต้องการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย ดังกล่าวข้างต้น ทำให้รับองค์ความรู้ใหม่ทางการศึกษาหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลส่วนตัวของบัณฑิต ความต้องการศึกษาต่อ สิ่งสนับสนุนต่อการศึกษาต่อ ตลอดถึงปัจจัยต่าง ๆ ในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา อันจะเป็นประโยชน์

ต่อการกำหนดทิศทางในการพัฒนาหลักสูตรบัณฑิตศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมาย ช่วงเวลาที่ศึกษา ตลอดถึงวุฒิการศึกษาต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความต้องการศึกษาต่อหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด หลังจากทำงานแล้ว 1-2 ปี มีค่าร้อยละที่สูง (47.10) รองลงมาหลังจากทำงาน 3-5 ปี (45.10) และศึกษาต่อหลังจากทำงานแล้ว มากกว่า 5 ปี (9.80) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงควรนำสารสนเทศที่ได้จากการวิจัยไปวางแผนสร้างและพัฒนาหลักสูตร ให้ทันกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย

1.2 การจัดการศึกษาควรจัดนอกเวลาราชการในวันเสาร์ - อาทิตย์ เพื่อให้ผู้เรียนที่ทำงานแล้ว สามารถมาศึกษาต่อได้และควรสนับสนุนทุนการวิจัยหรือทุนการศึกษาบางส่วน ตลอดจนแหล่งทุนต่าง ๆ รวมทั้งความพร้อมของสถานที่เรียน

1.3 จากผลการวิจัย พบว่า ความเป็นไปได้ในการเปิดดำเนินการจัดการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นสถาบันต้องมีการเตรียมความพร้อมในด้านอาจารย์ ทรัพยากร และสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ในการเปิดดำเนินการจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาโท

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยความต้องการศึกษาต่อหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด กับกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น บุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ และนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี เป็นต้น

2.2 ควรศึกษาวิจัยในรูปแบบของการติดตามและประเมินการนำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด เพื่อนำผลที่ได้มาวางแผนพัฒนาหลักสูตรให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

2.3 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์หลักสูตรกับกลุ่มเป้าหมาย เพื่อเพิ่มจำนวนผู้เข้ามาศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา

2.4 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเทคนิค/กระบวนการจัดการเรียนการสอน เพื่อเปรียบเทียบผลของการใช้เทคนิค/กระบวนการการจัดการเรียนการสอนที่มีลักษณะการสอนที่แตกต่างจากหลักสูตรอื่น ๆ ในระดับบัณฑิตศึกษา

เอกสารอ้างอิง

คณะครุศาสตร์. (2565). *เกี่ยวกับคณะครุศาสตร์.* สืบค้นเมื่อวันที่ 12 มกราคม 2565. เข้าถึงได้จาก http://edu.reru.ac.th/?p=154

ชาญณรงค์ พรรุ่งโรจน์. (2555). *เอกสารประกอบการชุมวิชาการประจำปี 2555 เรื่อง “ฝ่าวิกฤติอุดมศึกษา ไทย”*. กรุงเทพฯ : สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน).

ชุติมา สัจจานันท์. (2554). การวิจัยระดับบัณฑิตศึกษากับการพัฒนา. *วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา). 11(4),* 1-8.

ณัฐณา ขำศิริ, มัทรี วรรณชัย, และนุชนาถ พันธุราษฎร์. (2566). *การศึกษาการรับรู้การจัดทำหลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร พ.ศ. 2565 กรณีศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น*. โครงการวิจัยจากสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2566.

ทัศนีย์ ชาติไทย. (2555). *รายงานการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจและความต้องการในการศึกษาต่อระดับ บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์*. นนทบุรี: สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน วิทยาลัยครุศาสตร์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

ประสาร ศรีพงษ์เพลิด, ปริญ รสจันทร์, ทิพย์สุดา ปรีดาพันธ์, อัธยา เมิดไธสงค์, เกศินี ศรีวงษา, คชษิณ สุวิชา, และปริเยส พรหมประสิทธิ์. (2566). ความต้องการศึกษาต่อหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด. *การประชุมสัมมนาวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติเครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ครั้งที่ 22 “ชีวิตวิถีใหม่ของการศึกษาในสังคมดิจิทัล”*, 313-324

พัชราภา ตันติชูเวช และคณะ. (2564). “ความต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน”. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ปีที่ 9, ฉบับที่ 36 (กรกฎาคม-กันยายน)*, 30-49.

สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 (ฉบับย่อ)*..

สำนักวิชาการและประมวลผล. (2565). *สถิติผู้สำเร็จการศึกษา*. สืบค้นเมื่อ 10 มกราคม 2565. เข้าถึงได้จาก https://academic.reru.ac.th/2020/Home.php

เสกสรรค์ สนวา. (2564). “ความต้องการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด”. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร. วิทยาเขตอีสาน ปีที่ 2, ฉบับที่ 1 (เดือนมกราคม – เมษายน)*, 1-12.

ผู้เขียนบทความ

เชอร์รี่ เกษมสุขสำราญ อาจารย์ประจำสาขาวิชาภาษาไทย คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด อีเมล Cherryka.reru@gmail.com

เมตตา ฟองฤทธิ์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาภาษาไทย คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด อีเมล muaymettar@gmail.com

ชมบุญ สุทธิปัญโญ อาจารย์ประจำสาขาวิชาภาษาไทย คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด อีเมล Chomboonmay@gmail.com

ชาญยุทธ สอนจันทร์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาภาษาไทย คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด อีเมล chanyuth_s@hotmail.co.th

อนันตศักดิ์ พลแก้วเกษ อาจารย์ประจำสาขาวิชาภาษาไทย คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด อีเมล anantasak01@gmail.com

อุไรวรรณ สิงห์ทอง อาจารย์ประจำสาขาวิชาภาษาไทย คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด อีเมล auriwan_s@hotmail.com

หลักเกณฑ์การส่งบทความตีพิมพ์

วารสารชัยพฤกษ์ภิรมย์ได้เปลี่ยนชื่อจากวารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ตามประกาศคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ที่ 26/2563 วันที่ 30 ธันวาคม 2563 เปลี่ยนเป็น **วารสารชัยพฤกษ์ภิรมย์ Jayaphruekpirom** โดยเผยแพร่ตีพิมพ์อย่างต่อเนื่องจากวารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ตั้งแต่ พ.ศ. 2562 ซึ่งบทความทุกเรื่องจะได้รับการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านสาขานั้นหรือสาขาที่เกี่ยวข้อง จากทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาอย่างน้อย 3 คน โดยมีรูปแบบการกลั่นกรองบทความก่อนตีพิมพ์ (Peer review) ซึ่งผู้พิจารณาไม่ทราบชื่อผู้แต่งและผู้แต่งไม่ทราบชื่อผู้พิจารณา (Double-blind peer review) เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ สำหรับการนำเสนอผลงานวิจัย งานวิชาการหรือความเห็นทางวิชาการใหม่ ๆ เป็นสื่อกลางในการเผยแพร่ความรู้ ความคิดเห็นจากการศึกษาค้นคว้า การวิจัย ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในบริบทต่าง ๆ ของวิทยาการที่หลากหลาย รวมทั้งเป็นข้อมูลในการศึกษา การค้นคว้าทางวิชาการของชุมชนท้องถิ่นที่สามารถนำผลการศึกษาวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยมีกำหนดเผยแพร่ปีละ 3 ฉบับ ได้แก่ ฉบับที่ 1 ประจำเดือน มกราคม–เมษายน ฉบับที่ 2 ประจำเดือนพฤษภาคม–สิงหาคม และฉบับที่ 3 ประจำเดือน กันยายน–ธันวาคม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิชาการทางด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ซึ่งมีขอบเขตสาขาวิชาทางด้านสังคมศาสตร์ทั่วไป (General Social Sciences) ศิลปะทั่วไปและมนุษยศาสตร์ (General Arts and Humanities) รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (Political Science and Public Administration) ภาษาและวรรณกรรม (Language and Literature) และการศึกษา (Education) และหรือที่เกี่ยวข้องกับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์นี้
2. เพื่อเป็นสื่อกลางการแลกเปลี่ยนความรู้ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์สำหรับคณาจารย์ ผู้ทรงคุณวุฒิ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา และนักวิชาการ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย
3. เพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้เกิดผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้จริงอันก่อเกิดประโยชน์แก่สังคมโดยรวม

การพิจารณาบทความ

1. บทความที่ตีพิมพ์ลงวารสารชัยพฤกษ์ภิรมย์ต้องเป็นบทความใหม่ที่อยู่ในขอบเขตสาขาวิชาทางด้านสังคมศาสตร์ทั่วไป (General Social Sciences) ศิลปะทั่วไปและมนุษยศาสตร์ (General Arts and Humanities) รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (Political Science and Public Administration) ภาษาและวรรณกรรม (Language and Literature) และการศึกษา (Education) และหรือที่เกี่ยวข้องกับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์นี้
2. บทความต้องไม่เคยพิมพ์เผยแพร่ในวารสารอื่นใดมาก่อน และไม่อยู่ในระหว่างการพิจารณาของวารสารอื่น ๆ
3. บทความต้องผ่านการพิจารณาและประเมินคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer review) ที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านสาขานั้นหรือสาขาที่เกี่ยวข้อง จากทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาอย่างน้อย 3 คน ซึ่งผู้พิจารณาไม่ทราบชื่อผู้แต่ง และผู้แต่งไม่ทราบชื่อผู้พิจารณา (Double-blind peer review)

4. บทความที่ได้รับการตีพิมพ์เป็นข้อคิดของผู้เขียนเท่านั้น และผู้เขียนจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบต่อผลทางกฎหมายใด ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากบทความนั้น

5. บทความที่ตีพิมพ์ มี 3 ประเภท ดังนี้

5.1 บทความวิจัย (Research Article) เป็นบทความที่มีการนำเสนอผลการศึกษา หรือการค้นคว้าอย่างมีระบบ ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ของการวิจัย กรอบแนวคิดในการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.2 บทความวิชาการ (Academic Article) เป็นบทความที่มีการนำเสนอความรู้ทั่วไปที่เขียนขึ้นจากการสังเคราะห์ พร้อมทั้งเสนอความคิดเห็นของผู้เขียนที่มีประโยชน์แก่ผู้อ่าน ประกอบด้วยบทนำ เนื้อหา และสรุป

5.3 บทความวิจารณ์ (Review Article) เป็นบทความที่วิจารณ์หนังสือและการนำเสนอความคิดเห็นของผู้เขียนที่มีประโยชน์แก่ผู้อ่าน ประกอบด้วยภาพปกหนังสือ ข้อมูลทางบรรณานุกรมของหนังสือ เนื้อหา และข้อเสนอแนะแนวทางการเลือกหนังสือ

การส่งบทความ

ผู้เขียนบทความต้องส่งแบบรับรองประกอบการพิจารณาบทความมาพร้อมกับบทความ ดังนี้

1. แบบเสนอต้นฉบับเพื่อตีพิมพ์ (เอกสาร 4)
2. แบบรับรองบทความวิจัยของอาจารย์ที่ปรึกษา (เอกสาร 5 กรณีนักศึกษา)
3 แบบตรวจสอบบทความ (เอกสาร 6 หรือ เอกสาร 7 หรือ เอกสาร 8 ตามลักษณะบทความ)

หากรูปแบบการพิมพ์บทความไม่เป็นไปตามกำหนดของการเตรียมต้นฉบับและแบบฟอร์มบทความวิจัยหรือบทความวิชาการ รวมทั้งไม่นำส่งแบบรับรองดังกล่าว กองบรรณาธิการจะไม่รับพิจารณาบทความ

การติดต่อวารสาร

กองบรรณาธิการวารสารชัยพฤกษ์ภิรมย์
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
340 ถนนสุรนารายณ์ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา 30000
โทรศัพท์: 044-009009 ต่อ 3620-3624 และ 3628
โทรสาร: 044-254103 E-Mail: jppj@nrru.ac.th

การเตรียมต้นฉบับ

การเตรียมต้นฉบับเพื่อตีพิมพ์ในวารสารชัยพฤกษ์ภิรมย์บทความต้องพิมพ์ด้วยโปรแกรมไมโครซอฟท์เวิร์ด (Microsoft word) ใช้อักษร TH SarabhanPSK กระดาษขาว B5 ตั้งค่ากระดาษหน้าเดียว โดยเว้นหัวกระดาษ 2 เซนติเมตร ท้ายกระดาษ 2.5 เซนติเมตร กั้นซ้าย 2 เซนติเมตร กั้นขวา 1.5 เซนติเมตร พิมพ์เว้นวรรคหรือช่องว่าง 1 เคาะ ระยะห่างบรรทัด 1 เท่าปกติ และจัดข้อความกระจายแบบไทย (Thai Distributed)

วารสารชัยพฤกษ์ภิรมย์กำหนดให้บทความมีความยาวอยู่ระหว่าง 8-15 หน้ากระดาษ โดยมีจำนวนไม่ต่ำกว่า 8 หน้า และไม่เกิน 15 หน้ากระดาษ B5 โดยเนื้อหารูปภาพและตาราง กรณีที่บทความไม่เป็นไปตามกำหนดกองบรรณาธิการจะไม่รับพิจารณา

องค์ประกอบและการเรียงลำดับหัวข้อในบทความ

1. ชื่อเรื่อง (Title) ต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ชื่อเรื่องภาษาอังกฤษตัวพิมพ์ใหญ่และหนาทั้งหมด โดยชื่อเรื่องภาษาไทยใช้ตัวอักษรพิมพ์หนาขนาด 18 point ส่วนชื่อเรื่องภาษาอังกฤษใช้ตัวอักษรพิมพ์ใหญ่และหนาขนาด 16 point

2. ชื่อผู้เขียน (Author) มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ระบุชื่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยพิมพ์เฉพาะชื่อ-นามสกุลเท่านั้น กรณีที่มีผู้ร่วมวิจัยมากกว่า 6 คน ให้ระบุชื่อผู้วิจัยคนแรก และตามด้วยคำว่า “และคณะ” ชื่อผู้เขียนภาษาไทยใช้ตัวอักษรพิมพ์หนาขนาด 16-point ส่วนชื่อผู้เขียนภาษาอังกฤษใช้ตัวอักษรพิมพ์ใหญ่และหนาขนาด 14-point

2.2 ระบุชื่อหน่วยงาน โดยระบุรายละเอียดของผู้เขียนแต่ละคน ประกอบด้วยหน่วยงานที่สังกัดและจังหวัด ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยชื่อหน่วยงานและจังหวัดภาษาไทยใช้ตัวอักษรพิมพ์หนาขนาด 14-point ส่วนชื่อหน่วยงานและจังหวัดภาษาอังกฤษใช้ตัวอักษรพิมพ์ใหญ่และหนาขนาด 12-point

3. บทคัดย่อ (Abstract) มีรายละเอียดดังนี้

3.1 บทความต้องนำเสนอบทคัดย่อภาษาไทยและตามด้วยภาษาอังกฤษ กำหนดให้มีจำนวนคำระหว่าง 200-300 คำ โดยเรียงลำดับการเขียนบทคัดย่อตามความสำคัญ ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการวิจัย และผลการวิจัย

3.2 คำว่า “บทคัดย่อ” ใช้ตัวอักษรพิมพ์หนาขนาด 16-point ชิดขอบด้านซ้าย

3.3 คำว่า ABSTRACT ใช้ตัวอักษรพิมพ์ใหญ่และหนาขนาด 16-point ชิดขอบด้านซ้าย

3.4 รายละเอียดเนื้อหาในบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ใช้ตัวอักษรพิมพ์ปกติขนาด 14 point

4. คำสำคัญ (Keywords) มีรายละเอียดดังนี้

4.1 ระบุคำสำคัญที่มีความเกี่ยวข้องกับชื่อเรื่อง จำนวน 3-5 คำ ใช้ตัวอักษรพิมพ์ปกติขนาด 14-point

4.2 คำว่า “คำสำคัญ” ใช้ตัวอักษรพิมพ์หนาขนาด 14-point ชิดขอบด้านซ้าย ตามด้วยเครื่องหมาย (:) หลังเครื่องหมาย (:) ให้เว้นวรรค 1 ส่วนระหว่างคำให้เว้นวรรค 2 วรรค

4.3 คำว่า “Keywords” ใช้ตัวอักษรพิมพ์หนาขนาด 14-point ชิดขอบด้านซ้าย ตามด้วยเครื่องหมาย (:) หลังเครื่องหมาย (:) ให้เว้นวรรค 1 ส่วนระหว่างคำใช้เครื่องหมายจุลภาค (,) คั่น หลังเครื่องหมายจุลภาคให้เว้นวรรค 1 วรรค

5. เนื้อหา (Text) หัวข้อใหญ่ใช้ตัวอักษรพิมพ์หนา TH SarabunPSK 16-point ส่วนรายละเอียดของเนื้อหาใช้ตัวอักษรพิมพ์ปกติ TH SarabunPSK 14-point ส่วนประกอบการเขียนแบ่งออกเป็น 3 แบบ ดังนี้

5.1 บทความวิจัย มีส่วนประกอบดังนี้

5.1.1 บทนำ

5.1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

5.1.3 สมมุติฐานการวิจัย (ถ้ามี)

5.1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย (การทบทวนวรรณกรรม หรือภาพประกอบกรอบแนวคิด)

5.1.5 วิธีดำเนินการวิจัย (ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้การวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์)

5.1.6 ผลการวิจัย (หากมีตารางควรระบุตารางที่ ใช้อักษรหนาชิดขอบด้านซ้าย ส่วนภาพประกอบควรเป็นภาพชัดเจนและใช้เฉพาะที่จำเป็นเท่านั้น โดยระบุภาพที่ และที่มาของภาพ)

5.1.7 อภิปรายผล

5.1.8 ข้อเสนอแนะ (ระบุข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป)

5.1.9 กิตติกรรมประกาศ (ถ้ามี ต้องระบุชื่อทุน หรือแหล่งทุนหรือผู้ให้การสนับสนุนที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย)

5.1.10 เอกสารอ้างอิง (ใช้การอ้างอิงตามรูปแบบ APA แบบระบบนาม-ปี การอ้างอิงในเนื้อหาให้ระบุชื่อผู้แต่งและปีพิมพ์ไว้ข้างหน้าหรือท้ายข้อความที่ต้องการอ้าง ส่วนการอ้างอิงท้ายบทความผู้เขียนจะต้องรวบรวมเอกสารทั้งหมดที่อ้างอิงและจัดเรียงตามตัวอักษรชื่อผู้แต่ง)

5.2 บทความวิชาการ มีส่วนประกอบดังนี้

5.2.1 บทนำ (หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ ขอบเขต คำนิยามศัพท์)

5.2.2 เนื้อหา (การสังเคราะห์)

5.2.3 สรุป

5.2.4 เอกสารอ้างอิง

5.3 บทความวิจารณ์ มีส่วนประกอบดังนี้

5.3.1 ภาพปกหนังสือ

5.3.2 ข้อมูลทางบรรณานุกรมของหนังสือ (เนื้อหาควรเขียนให้ชัดเจนเกี่ยวกับชื่อหนังสือ ชื่อผู้เขียนหนังสือ จัดพิมพ์โดย จำนวนหน้า ปีที่พิมพ์ และเลข ISBN)

5.3.3 บทนำ

5.3.4 เนื้อหา (การวิจารณ์หนังสือ)

5.3.5 ข้อเสนอแนะ

5.3.6 เอกสารอ้างอิง

รูปแบบการเขียนอ้างอิงในบทความ

กองบรรณาธิการวารสารชัยพฤกษ์ภิรมย์ได้กำหนดรูปแบบการเขียนอ้างอิงแทรกในเนื้อหาแบบ APA Style และรูปแบบการเขียนอ้างอิงแบบระบบนาม-ปี (Name-Year System) โดยจะแสดงไว้ในหน้ารายการอ้างอิง รวบรวมรายการเอกสารทั้งหมดที่ผู้เขียนใช้อ้างอิงเฉพาะที่ปรากฏในบทความเท่านั้น และจัดเรียงรายการตามลำดับชื่ออักษรผู้แต่ง

การอ้างอิงในเนื้อหา

การอ้างอิงผู้แต่ง 1-2 คนให้ระบุทุกคน หากมีผู้แต่งตั้งแต่ 3-6 คน การเขียนอ้างอิงครั้งแรกจะต้องเขียนให้ครบทุกคนโดยคั่นด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) ตามด้วยคำว่า “และ” ส่วนการอ้างอิงในครั้งต่อมาให้เขียนย่อ ชื่อผู้แต่ง 1 คน ตามด้วยคำว่า “และคณะ” คั่นด้วยเครื่องหมายจุลภาคและตามด้วยปีพิมพ์ ดังนี้

1. การอ้างอิงในเนื้อหาหน้าข้อความ

ตัวอย่าง

จิรวัฒน์ เพชรรัตน์ และอัมพร ทองใบ (2556)

พิชญาวี ทองกลาง (2560, น. 66-72)

ชุมชนวิจัย (สัมภาษณ์, 19 มิถุนายน 2562)

Fairclough (1995, p. 59)

Gersten, Baker and Loyed (2000, pp. 9-10)

2. การอ้างอิงในเนื้อหาท้ายข้อความ

ตัวอย่าง

(เรไร สุวีรานนท์, 2562, น. 98)

(อภินันท์ สุวรรณรักษ์, 2554, น. 76-77)

(ชุมชนวิจัย, สัมภาษณ์, 19 มิถุนายน 2562)

(Cronbach, 1990, pp. 202-204)

(Interview, June 19, 2019)

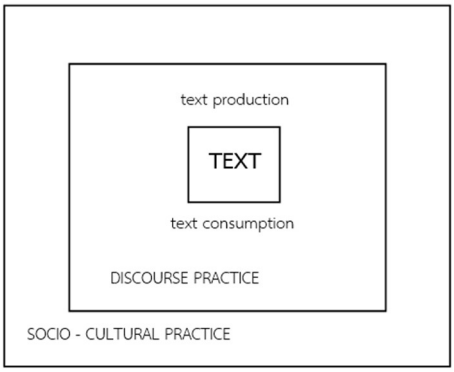
การอ้างอิงให้เพิ่มเครื่องหมายจุลภาคต่อจากปีพิมพ์ตามด้วยตัวอักษรย่อของหน้า โดยใช้อักษรย่อ น. และ p. (อ้างหน้าเดียว) และ pp. (อ้างมากกว่า 1 หน้า) อยู่ในเครื่องหมายวงเล็บ

การอ้างอิงที่มาของภาพประกอบ

ภาพประกอบอาจเป็นภาพที่ผู้เขียนจัดทำขึ้นเองหรือนำมาจากแหล่งอื่น ๆ ให้จัดภาพประกอบกึ่งกลางกระดาษ ส่วนคำว่า “ภาพที่” ให้พิมพ์อักษรหนาชิดขอบด้านซ้าย หากชื่อภาพยาวเกินกว่า 1 บรรทัด ให้พิมพ์บรรทัดที่สองตรงกับคำแรกของชื่อภาพ ดังนี้

1. การอ้างอิงภาพประกอบที่นำมาจากแหล่งอื่น ให้ระบุแหล่งที่มา แล้วนำไปเขียนรายการอ้างอิงท้ายบทความ

ตัวอย่าง



ภาพที่ 1 กรอบมิติทั้งสามของวาทกรรม (the three dimensional framework)
ที่มา: Fairclough (1995b, 59)

2. การอ้างอิงภาพประกอบที่ผู้เขียนถ่าย หรือวาด หรือสร้างสรรค์ขึ้นเอง ให้ระบุที่มาว่าถ่ายเมื่อวันที่เท่าไร ณ สถานที่ใด เพื่อแสดงความเป็นลิขสิทธิ์ โดยไม่ต้องนำไปเขียนรายการอ้างอิงท้ายบทความ

ตัวอย่าง

ภาพที่ 2 ชื่อภาพตัวอักษรปกติ
ที่มา: พิชญาวี ทองกลาง ถ่ายเมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2563 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

การอ้างอิงท้ายบทความ

อ้างอิงตามรูปแบบ APA Style โดยบรรทัดแรกของแต่ละรายการต้องพิมพ์ชิดขอบด้านซ้าย หากรายการอ้างอิงนั้นพิมพ์ไม่จบในบรรทัดเดียวให้พิมพ์ต่อบรรทัดที่ 2 โดยเว้นระยะเข้าไป 7-9 อักษรหรือเยื้องประมาณ 1.5 ซม. การเว้นวรรคตามเครื่องหมายทับ (/) ส่วนการเรียงบรรณานุกรมให้หลักการเดียวกับการเรียงคำในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน โดยคำที่มีตัวสะกดจัดเรียงไว้ก่อนคำที่มีรูปสระตามลำดับตั้งแต่ กก-กฮ และภาษาอังกฤษ A-Z ดังนี้

1. การอ้างอิงหนังสือ

ผู้แต่ง.//(ปีพิมพ์).//*ชื่อเรื่อง*/(พิมพ์ครั้งที่).//สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

ตัวอย่าง

กำชัย ทองหล่อ. (2550). *หลักภาษาไทย* (พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพฯ: รวมสาส์น (1977).

โชษิตา มณีใส (2553). *การใช้ภาษาไทยเพื่อประสิทธิผล.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ผจงวาด พูลแก้ว, พัชณี ปี่เพราะ และสุวรรณี โสประดิษฐ์. (2551). *การเขียนเรียงความจดหมาย.* กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of Psychological Testing* (3th ed.). New York: Harper & Collings.

Fairclough, N. (1995). *Critical Discourse Analysis: The Critical Study of Language.* London: longman.

2. การอ้างอิงวารสาร

2.1 วารสารฉบับพิมพ์

ผู้แต่ง.//(ปีพิมพ์).//ชื่อบทความ.//*ชื่อวารสาร,/เลขปีที่(เลขฉบับที่),*/น. หรือ p. หรือ pp./เลขหน้า.

2.2 วารสารฉบับอิเล็กทรอนิกส์

ผู้แต่ง.//(ปีพิมพ์).//ชื่อบทความ.//*ชื่อวารสาร,/เลขปีที่(เลขฉบับที่),*/น. หรือ p. หรือ pp./เลขหน้า.//สืบค้นเมื่อวัน/เดือน/ปี,/จาก/http://www.xxxxxxxxxx

ตัวอย่าง

วิภาดา รัตนดิลก ณ ภูเก็ก. (2559). ความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างความเป็นชาย–ความเป็นหญิงในหนังสือชุด “เมื่อคุณตาคุณยายยังเด็ก”. *รมยสาร, 14(3),* น. 29–33.

ชำนาญ ชูรัตน์. (2561). ประสิทธิผลการให้บริการโรงพยาบาลพัทลุง อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง. *วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์, 6(2),* น. 16-24.

Al-Matari, E. M., Swidi, A. K., & Fadzil, F. H. (2014). The Measurement of Firm Performance’s Dimension. *Asian Journal of Finance & Accounting, 6(1),* pp. 24-49.

Choorat, C. (2017). Efficiency in Service Operation of Phatthalung Hospital. *Journal of Administrative and Management, 6(2),* pp. 16-24.

3. การอ้างอิงรายงานการวิจัย

ผู้แต่ง.//(ปีพิมพ์).//*ชื่อเรื่อง*/(รายงานผลการวิจัย).//สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

ตัวอย่าง

ภูสิทธิ์ ขันติกุล. (2553). *รูปแบบการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร* (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

JabJone, S., Jabjone, S., & Tawkaew, P. (2018). *The study of demand and supply factors that influence to Buddhist art tourism in amphur Pak Thong Chai, Nakhon Ratchasima province* (Research report). NakhonRatchasima: NakhonratchasimaRajabhat University.

Khantikun, P. (2010). *Political participation patterns of people in Dusit district, Bangkok*

(Research report). Bangkok: SuanSunandhaRajabhat University.

4. การอ้างอิงเอกสารการประชุมวิชาการ

ผู้แต่ง.//(ปีพิมพ์).//ชื่อบทความหรือชื่อเรื่องของบท./ใน หรือ In/ชื่อบรรณาธิการ (บ.ก. หรือ Ed. หรือ Eds.).//*ชื่อการประชุม*/(น. หรือ p. หรือ pp./เลขหน้า).//สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์.

ตัวอย่าง

เฉลิมชัย มนูเสวต. (2560). ครูผู้นำ:บทบาทเชิงก้าวหน้าของครู. ใน ไพฑูรย์ สินลารัตน์ และนักรบ หมื้แสน (บ.ก.), *ความเป็นครูและการพัฒนาครูมืออาชีพ* (น. 63-78). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นพรัตน์ น้อยเจริญ. (2558). “ครูคือใคร” : มโนอุปลักษณ์ครูในบทเพลงไทย. ใน *การประชุมทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครั้งที่ 53* (น. 933-941) กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

5. การอ้างอิงวิทยานิพนธ์

5.1 การอ้างอิงแบบรูปเล่ม

ผู้แต่ง.//(ปีพิมพ์).//*ชื่อเรื่อง*/(วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต หรือวิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย).

5.2 การอ้างอิงแบบอิเล็กทรอนิกส์

ผู้แต่ง.//(ปีพิมพ์).//*ชื่อเรื่อง*/(วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต หรือวิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย).//สืบค้นเมื่อ/วัน/เดือน/ปี,/จาก//http://www.xxxxxxxxxx

ตัวอย่าง

ทินวัฒน์ สร้อยกุดเรือ. (2558). *ภาษากับอัตลักษณ์เมียฝรั่งในวาทกรรมสาธารณะ* (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).

บุณย์เสนอ ตรีวิเศษ. (2559). *พลังภาษาในวาทกรรมของเสกสรร ประเสริฐกุล* (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์). สืบค้นเมื่อ 28 ธันวาคม 2564, จาก https://tdc.thailis.or.th/tdc/dccheck.php?Int_code=91&RecId=67676&obj_id=371807&showmenu=no

Boonarkas, W. (2013). *The Effects of the STAD Cooperative Learning Technique towards Learning Achievement and Critical Thinking Skills in Mathematics of Pratomsuksa6 Students* (Master of Education, RambhaiBarniRajabhat University).

6. การอ้างอิงเอกสารอิเล็กทรอนิกส์

ผู้แต่ง.//(ปีพิมพ์).//*ชื่อเรื่อง*.//สืบค้นเมื่อ/วัน/เดือน/ปี,/จาก//http://www.xxxxxxxxxx

ตัวอย่าง

ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์. (2559). *การพัฒนานักศึกษาสู่ Thailand 4.0.* สืบค้นเมื่อ 4 มีนาคม 2560, จาก http://www.moe.go.th/mobile1/viewNews.php?nCatId=news_act&moe_mod_news_ID=46900

Charoensethasil, T. (2016). *Student development to Thailand 4.0*. Retrieved 4 March 2017, from http://www.moe.go.th/mobile1/viewNews.php?nCatId=news_act& moe_mod_news_ID=46900 (In Thai)

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
340 ถนนสุรนารายณ์ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดนครราชสีมา 30000 โทรศัพท์ 044-256103