

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสมรรถนะการวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

The development of a training curriculum enhancing the research competency to develop the
routine for nonacademic personnel in Buriram Rajabhat University

ธิตาภรณ์ เวียงวิเศษ¹ / สำเร็จ บุญเรืองรัตน์² / จำเริญรัตน์ จิตต์จิรจรรย์³ / สงวนพงศ์ ชวนชม⁴

Thitaporn Wiengwiset/ Samrerng Boonruangrutana/ Chamroenrat Chitchirachan/ Sanguanpong Chuanchom

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสมรรถนะการวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ (2) เพื่อตรวจสอบประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสมรรถนะการวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ วิธีดำเนินการวิจัยมี 5 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานและการวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อเสริมสมรรถนะการวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ ประกอบด้วย หน่วยการเรียนรู้ 5 หน่วย ผู้วิจัยได้เชิญผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน มาพิจารณาหลักสูตร 3) การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม โดยนำหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้กับบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์กลุ่มย่อย จำนวน 9 คน หลังจากนั้นจึงปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องและปรับระยะเวลา นำไปทดลองกับกลุ่มทดลองจำนวน 23 คนในการทดลองครั้งนี้ประเมินผลโดยใช้การทดสอบ การวัดเจตคติ ประเมินผลจากพัฒนางานประจำด้วยงานวิจัย และสำรวจความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม วิเคราะห์ข้อมูลโดยนำผลการทดสอบ การวัดเจตคติที่มีต่อการพัฒนางานประจำด้วยงานวิจัยมาเปรียบเทียบกันโดยใช้การทดสอบซายน์ (The Sign Test) 4) การติดตามผลการฝึกอบรม โดยนัดหมายผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่งผลงานที่พัฒนางาน ประจำด้วยงานวิจัยหลังจากฝึกอบรมผ่านไป 15 วัน และ 5) การปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมโดย

¹ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ศษ.ด.) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

² ศาสตราจารย์ คณะประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

⁴ ...

ศึกษาผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการฝึกอบรม การสัมภาษณ์ การสังเกตพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม แล้วนำข้อมูลมาปรับปรุง ผลการวิจัย พบว่า (1) หลักสูตรฝึกอบรมมี 6 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการของหลักสูตรฝึกอบรม 2) วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม 3) โครงสร้างหลักสูตร เนื้อหา และระยะเวลาการฝึกอบรม 4) วิธีการฝึกอบรม 5) สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม และ 6) การวัดผลและประเมินผล มี 5 หน่วยการเรียนรู้ คือ 1) ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำด้วยงานวิจัย 2) การพัฒนาโครงสร้างวิจัย 3) เครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูล 4) สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล และ 5) การเขียนรายงานและการนำเสนอผลการวิจัย (2) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเสริมสมรรถนะการวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ มีความรู้ ความเข้าใจหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเสริมสมรรถนะการวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ มีเจตคติที่ดีต่อการวิจัยหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (4) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการพัฒนางานประจำด้วยงานวิจัย โดยมีผลงานวิจัยที่เสร็จตามกำหนด จำนวน 16 เรื่อง ผลการพิจารณาอยู่ในระดับดีมาก 4 เรื่อง ดี 4 เรื่อง พอใช้ 3 เรื่อง และ ควรปรับปรุง 5 เรื่อง อยู่ระหว่างดำเนินการ 3 เรื่อง และ ไม่ได้ดำเนินการ 3 คน ผลงานวิจัยที่อยู่ในระดับดีขึ้นไปจำนวน 8 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 34.78 ของจำนวนผู้เข้ารับการอบรม งานวิจัยเหล่านี้ได้นำไปปรับปรุงและพัฒนางานได้ดีขึ้น

คำสำคัญ : การพัฒนาหลักสูตร สมรรถนะการวิจัย บุคลากรสายสนับสนุน

Abstract

This research aimed to 1) to develop a training curriculum for enhancing a research competency to develop a routine for nonacademic personnel of Buriram Rajabhat University, 2) to evaluate the effectiveness of the training curriculum. The methodology of the research was divided into five stages as follows: the first stage dealt with studying and analyzing Basic Information and relating Studies. The second stage dealt with constructing of Training Curriculum which consisted of 5 learning units that had been assessed and given suggestions by nine experts. The third stages dealt with the experiment in which the researcher tried out the curriculum with minor group which consists of 9 nonacademic staffs of Buriram Rajabhat University and then the researcher corrected the shortcoming and revised the duration of training and then tried out with 23 participants who were assessed both before and after the experiment with the writing test, attitude test, developing of routine with research, and survey of a satisfaction of participants by questionnaire. The collected data were analyzed through the Sign Test.

4) In monitoring training, the

researcher asked the trainees to submit their work developed by research 15 days after the training.

5) In improving curriculum, the researcher improved the curriculum by taking the results of training, interview, and observation of behaviors of participants into an account. The finding of research revealed the following results: The training curriculum comprised of 6 components : 1) Principles of the curriculum 2) The objectives of curriculum 3) The structure of curriculum, the contents and training duration 4) The method of training, 5) The training instructional materials, and 6) Assessment and evaluation. The training curriculum composed of 5 learning units: 1) The Fundamental Knowledge of Developing Routines with Research, 2) Research Proposal Developing, 3) Instruments and Data Collecting, 4) Statistics and Data Analyzing, and 5) Report Writing and Research Results Presentation. The specialists all agreed that the structure was suitable and its components were completely woven together as well. (2) The trainees gained more knowledge and understanding of developing routine by research after the training with .05 level of statistical significance. (3) The trainees' attitude after training was also better than before training at .01 level of statistical significance. (4) The

trainees have developed the routine with their research with 16 complete studies, of which 4 studies were evaluated with 'Very Good', 4 studies with 'Good', 3 studies with 'Average' and 5 studies with 'Below Average', 3 incomplete studies, and 3 trainees have not done any studies. The researches which had been evaluated with the good level onward which accounted for 34.78 % of total number of the trainees were used to improve and develop the work.

Keywords : training curriculum, research competency, routine of nonacademic personnel

บทนำ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ได้ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบราชการมาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีการปรับปรุงการทำงาน ยกกระตือรือร้นการบริหารจัดการ โดยนำเทคนิคและเครื่องมือบริหารจัดการสมัยใหม่มาใช้ เช่น การลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้เกิดความยั่งยืนของระบบ การยกระดับคุณภาพมาตรฐานของหน่วยงานภาครัฐ และเป็นการรองรับการพัฒนาระบบราชการในขั้นตอนต่อไป ในการประชุมคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม 2551 มีมติเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2551 – พ.ศ. 2555) ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 “มุ่งสู่การเป็นองค์กรการที่มีขีดสมรรถนะสูง บุคลากรมีความพร้อมและความ

สามารถในการเรียนรู้ คิตรีเริ่ม เปลี่ยนแปลง และปรับตัวได้อย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์ต่าง ๆ” เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐจัดทำขึ้น โดยอาศัยค่านิยมหลัก (Core-Value) 11 ประการ การเรียนรู้ของบุคลากรจะส่งผลให้ บุคลากรที่อยู่ในองค์การมีความพึงพอใจ และมีทักษะหลากหลายมากขึ้น เกิดการเรียนรู้ข้ามหน่วยงาน สร้างสินทรัพย์ทางความรู้ขององค์การ และมีสภาพแวดล้อมที่ดีขึ้น เพื่อให้มีนวัตกรรม สำหรับการให้ความสำคัญกับบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีวิธีการคือ แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของผู้นำองค์การที่มีต่อความสำเร็จของบุคลากร ยกย่องชมเชยบุคลากรมากกว่า การให้ค่าตอบแทนตามปกติ สนับสนุนการพัฒนา และความก้าวหน้าของบุคลากร แบ่งปันความรู้ขององค์การเพื่อให้บุคลากรสามารถให้บริการผู้รับบริการได้ดียิ่งขึ้น สร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ และมีนวัตกรรม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2553)

การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของการมีประสิทธิภาพ (Efficiency) มีประสิทธิผล (Effectiveness) และความคุ้มค่าในทุกภารกิจ เพื่อตอบสนองความต้องการอย่างแท้จริงของลูกค้าทั้งภายในและภายนอกองค์กร ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานจึงจำเป็นต้องมีสมรรถนะที่ดี เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้เป็นอย่างดี อีกทั้งการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจะนำไปสู่กลยุทธ์ที่เหมาะสมเพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน (สำนักสริพัฒนา, 2555 : ออนไลน์) จึงจำเป็นต้องมีการสร้างวัฒนธรรมที่เน้นองค์ความ

รู้ (Knowledge-centric Culture) ซึ่งต้องใช้เวลาอย่างที พาลบี (Parlby อ้างถึงใน Evans, 2003 ; นิพัฒน์ ภัทรชิตี ผู้แปล, 2552) ได้ชี้ว่า มีองค์กรจำนวนมากที่ได้ไปถึงจุดนั้นในการดำเนินการด้านการจัดการความรู้ของตน ในขณะที่มีกิจกรรมมาตรฐานหลายๆ อย่าง

ออกเฟม (Oxfam อ้างถึงใน Marquardt, 2005) ได้กำหนดแนวทางการดำเนินการเพื่อการกระตุ้นสนับสนุนให้เกิดการสร้างและแบ่งปันองค์ความรู้ ได้แก่ เพิ่มการสื่อสารให้ทั่วทั้งองค์กร จัดทำวารสารและบทความภายใน การเล่าสู่กันฟัง ใช้วิดีโอบันทึกเรื่องราวต่าง ๆ ขององค์กรเพิ่มมากขึ้น ใช้อินเทอร์เน็ต นอกจากนี้ยังสนับสนุนส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในชุมชนนักปฏิบัติ (Communities of Practice : COPs) ต่าง ๆ เอกสารภายในเพื่อการส่งเสริมกิจกรรมชุมชนนักปฏิบัติ นี้ได้เน้นว่า “ชุมชนนักปฏิบัติไม่ใช่เพียงแค่ อะไรอย่างหนึ่งที่ทำ แต่เป็นวิธีการที่ทุกคนใช้ทำงานของตน” ในการปฏิบัติงานตามภาระงานประจำก็คืองานที่มีคนกำหนดว่าให้ทำ เรียกว่า “มาตรฐานการทำงาน” การทำงานแบบนี้เปรียบเสมือนการทำงานแบบเครื่องจักร แวดวงการทำงานด้านการศึกษาไม่อาจทำงานด้วยวิธีนี้ได้ เพราะสภาพแวดล้อม เงื่อนไข เทคโนโลยี ความรู้ ฯลฯ เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา งานประจำจึงต้องได้รับการพัฒนาขึ้นไปเรื่อยๆ ไม่อาจทำแบบงานซ้ำซาก วิธีคิด “มาตรฐาน” ซึ่งในภาษาอังกฤษใช้คำว่า Standard Operating Procedure (SOP) ไม่มีตายตัว วิจารณ์ พานิช กล่าว ว่า มาตรฐานไม่ได้มีไว้ให้ยึดถือ แต่มีไว้ให้ทำลาย เพื่อไปสู่มาตรฐานที่ดีกว่า ฉะนั้น มาตรฐาน (SOP) จึงไม่ได้มีอยู่ตัวเดียว แต่มี SOP 1, 2, 3, 4 เรื่อย

ไป และสิ่งที่จะมาทำลายมาตรฐาน ก็คือการพัฒนา งานประจำด้วยงานวิจัย (Routine to Research : R2R) ซึ่งเป็นลักษณะการนำการวิจัยมาพัฒนา ปรับปรุงงานประจำซึ่งเรียกเป็นภาษาเลี่ยนเสียงว่า R2R มาจากคำว่า Routine to Research (วิจารณ์ พานิช, 2551)

จากผลการประเมินภายในของ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2553 ผลการประเมินมีค่าเฉลี่ย 4.04 จากคะแนนเต็ม 5 อยู่ในระดับดี (สำนักงานมาตรฐานประกันคุณภาพ การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 2554) ผลการ ปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 มีค่าคะแนน 4.3761 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2554) และ ผลการประเมินของสำนักงานรับรอง มาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การ มหาชน) ที่ประเมินมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ปีการ ศึกษา 2548 มีค่าเฉลี่ย 4.25 อยู่ในระดับดี ได้รับการ รับรองมาตรฐาน มาตรฐานที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มาตรฐานด้านงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ย 3.40 อยู่ในระดับพอใช้ (สำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2550) จะเห็นว่าผลการประเมินไม่คงที่ บางปีก็อยู่ใน ระดับดี บางปีก็อยู่ในระดับพอใช้โดยเฉพาะผล การประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและ ประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (สมศ) ที่ประเมินมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ด้านวิจัยนั้น อยู่ในระดับพอใช้ แสดงว่าควรต้องมีการปรับปรุง แนวทางหนึ่งที่ผู้วิจัยเห็นว่าบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ซึ่งมีหน้าที่ปฏิบัติ งานตามภาระงานที่กำหนดตามภาระที่ได้รับมอบ

หมายนั้น ควรได้รับการพัฒนาบุคลากรดังกล่าวให้ มีความสามารถในการทำวิจัยงานในหน้าที่เพื่อนำ มาพัฒนางานในหน้าที่ เน้นการทำงานและเรียนรู้ ร่วมกัน เป็นชุมชนนักปฏิบัติ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงเสนอ การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสมรรถนะการ วิจัยสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย ราชภัฏให้สามารถพัฒนางานประจำด้วยงานวิจัย โดยมีความมุ่งหมาย ของการวิจัย ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริม สมรรถนะการวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ สำหรับ บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏ บุรีรัมย์
2. เพื่อตรวจสอบประสิทธิผลของ หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสมรรถนะการวิจัยเพื่อ พัฒนางานประจำ สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนใน มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสมรรถนะ การวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ สำหรับบุคลากร สายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
2. เป็นแนวทางให้หน่วยงานระดับคณะ สำนัก สถาบัน หรือ มหาวิทยาลัยอื่น ๆ ไปพัฒนา บุคลากรสายสนับสนุนให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยว กับการพัฒนางานประจำด้วยงานวิจัย
3. เป็นแนวทางให้ผู้บริหารระดับคณะ สำนัก สถาบัน หรือ ระดับมหาวิทยาลัย นำผล การวิจัยหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสมรรถนะการ วิจัย สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย

ราชภัฏบุรีรัมย์ ให้สามารถพัฒนางานประจำด้วยงานวิจัย ไปพัฒนาการดำเนินงานประจำให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะนำไปสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ หรือชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice : CoPs)

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มีขอบเขต ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสมรรถนะการวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ มีเนื้อหาของหลักสูตรประกอบด้วย 5 หน่วยการเรียนรู้ คือ 1) ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำด้วยงานวิจัย 2) การพัฒนาโครงร่างวิจัย 3) เครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูล 4) สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล และ 5) การเขียนรายงานและการนำเสนอผลการวิจัย วิธีดำเนินการฝึกอบรมใช้การเรียนรู้โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน (Project Based Learning) แบ่งการอบรมเป็น 3 ระยะ คือ 1) การพัฒนาโครงร่างวิจัย 2) การสร้างเครื่องมือวิจัย และ 3) การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติเพื่อการวิจัย การเขียนรายงานการวิจัย และการนำเสนอผลการวิจัย โดยมีการส่งงานที่ให้ฝึกปฏิบัติทุกระยะอย่างต่อเนื่อง

2. กลุ่มเป้าหมาย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ที่สังกัดตามหน่วยงานระดับ คณะ สำนัก สถาบัน หรือหน่วยงานอื่นที่เทียบเท่าที่ดำรงตำแหน่งข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้าง ในปีงบประมาณ 2556 จำนวน 23 คน ซึ่งได้มาจากความสมัครใจ หรือหัวหน้าหน่วยงานส่งรายชื่อเข้าอบรม

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมมีการดำเนินการ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานจากเอกสารการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพร้อมกับสำรวจความต้องการพัฒนาสมรรถนะการวิจัย

2. การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

2.1 การสร้างโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม โดยนำข้อมูลพื้นฐานจากขั้นตอนที่ 1 มากำหนดเนื้อหาและกิจกรรมของหลักสูตรฝึกอบรม

2.2 การตรวจสอบโครงร่างของหลักสูตรฝึกอบรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 ท่าน

2.3 ประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรโดยใช้แบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรในประเด็นต่าง ๆ ประเมินความเหมาะสม 5 ระดับให้ผู้ทรงคุณวุฒิตอบ จากนั้นนำคะแนนมาคำนวณค่าเฉลี่ยความเหมาะสมจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ การยอมรับความเหมาะสมในการวิจัยครั้งนี้ คือ ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป

2.4 ประเมินความสอดคล้องของหลักสูตรฝึกอบรมโดยใช้แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม โดยคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) เกณฑ์การยอมรับความสอดคล้องของหลักสูตรที่ถือว่าหลักสูตรมีความสอดคล้องมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

2.5 ทดลองใช้หลักสูตรกับกลุ่มย่อย (Pilot

Study) เพื่อการตรวจสอบโครงร่างของหลักสูตรฝึกอบรม ตรวจสอบความเข้าใจภาษาและจับเวลาในการทำกิจกรรมของบุคลากร สายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ จำนวน 9 คน

2.6 การปรับปรุงโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมหลังการตรวจสอบของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

3. การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ขั้นตอนนี้เป็น การนำหลักสูตรฝึกอบรมที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ มาทดลองจัดฝึกอบรมในสถานการณ์จริงกับกลุ่มเป้าหมายเพื่อตรวจสอบสมมติฐานของการวิจัย โดยใช้แบบแผนการทดลองแบบ One-Group Pretest – Posttest Design กับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการอบรมเป็นบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ที่ได้มาตามความสมัครใจ จำนวน 23 คน ดำเนินการฝึกอบรมด้วยการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน (Project Based Learning) ระยะเวลาในการฝึกอบรมตามหลักสูตร 5 วัน จำนวน 30 ชั่วโมง แบ่งเป็น 3 ระยะ แต่ละระยะห่างกัน 1 สัปดาห์ คือ ระยะที่ 1 2 วัน จำนวน 12 ชั่วโมง เพื่อให้ได้เค้าโครงการวิจัย ระยะที่ 2 1 วัน จำนวน 6 ชั่วโมง เพื่อให้ได้เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล และ ระยะที่ 3 2 วัน จำนวน 12 ชั่วโมง เพื่อให้ได้รายงานผลการวิจัย ในการวิเคราะห์ข้อมูลคำนวณค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ เปรียบเทียบผลการทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม ผลการวัดเจตคติก่อนและหลังการฝึกอบรมด้วยการทดสอบไชยน์ (The Sign Test)

4. การติดตามผลการฝึกอบรม เป็นการติดตามผลการฝึกอบรมหลังการฝึกอบรม 15 วัน

เกี่ยวกับการพัฒนางานประจำด้วยงานวิจัยของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยประเมินจากรายงาน การพัฒนางานประจำด้วยการวิจัย และสัมภาษณ์หัวหน้าหน่วยงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการอบรม และ เพื่อนร่วมงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

5. การปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม หลังจากนำหลักสูตรฝึกอบรมไปทดลองใช้ ประเมินผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม และติดตามผลการฝึกอบรมแล้ว ผู้วิจัยนำหลักสูตรฝึกอบรม มาปรับปรุงแก้ไขโดยพิจารณาจาก ผลการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม ผลการประเมินสมรรถนะด้านการวิจัยของผู้เข้ารับการอบรมทั้งด้านความรู้ เจตคติ และการพัฒนางานประจำด้วยงานวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ลักษณะหลักสูตรฝึกอบรม

1.1 หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสมรรถนะการวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์มีองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบคือ 1) หลักการของหลักสูตรฝึกอบรม 2) วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม 3) โครงสร้างหลักสูตร เนื้อหา และระยะเวลาการฝึกอบรม 4) วิธีการฝึกอบรม 5) สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม และ 6) การวัดผลและประเมินผล มี 5 หน่วยการเรียนรู้ คือ 1) ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำด้วยงานวิจัย 2) การพัฒนาโครงร่างวิจัย 3) เครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูล 4) สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล และ 5) การเขียนรายงานและการนำเสนอผลการวิจัย วิธีดำเนินการฝึกอบรมใช้การจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน (Project

Based Learning)

1.2 หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสมรรถนะ การวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำของบุคลากรสาย สนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์มีความ เหมาะสมมาก และสอดคล้องตามเกณฑ์ที่กำหนด

2. ประสิทธิภาพการฝึกอบรม

2.1 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร เสริมสมรรถนะการวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำของ บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏ บุรีรัมย์ มีความรู้ ความเข้าใจหลังการฝึกอบรม สูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

2.2 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร เสริมสมรรถนะการวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำของ บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏ บุรีรัมย์ มีเจตคติต่อการวิจัยหลังการฝึกอบรมสูงกว่า ก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ มีเจตคติที่ดีมากต่อการวิจัยเพื่อพัฒนา งานประจำ

2.3 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทำวิจัยจาก ปัญหาการปฏิบัติงานประจำ โดยมีผลงานวิจัยที่ เสร็จตามกำหนด จำนวน 16 เรื่อง อยู่ระหว่างดำเนินการ 3 เรื่อง และ ไม่ได้ดำเนินการ 3 คน ผลงาน วิจัยอยู่ในระดับดีขึ้นไปจำนวน 8 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 34.78 ของจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม และมีการนำผลงานวิจัยไปปรับปรุงพัฒนางานประจำของ ตนให้ดีขึ้น

3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจ มากต่อการจัดหลักสูตรฝึกอบรม

อภิปรายผล

ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการ วิจัย ดังนี้

1. ลักษณะของหลักสูตรฝึกอบรม ผู้วิจัยได้ สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่สะท้อน ความต้องการในการอบรมได้เนื้อหาที่ต้องอบรม จำนวน 10 เรื่อง ได้แก่ 1) ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำด้วยงานวิจัย 2) การกำหนด ปัญหาและวัตถุประสงค์ของการวิจัย 3) การวางแผน การวิจัย 4) การเขียนโครงการวิจัย 5) การสร้าง เครื่องมือวิจัย 6) การเก็บรวบรวมข้อมูล 7) การ วิเคราะห์ข้อมูล 8) สถิติเพื่อการวิจัย 9) การเขียน รายงานการวิจัย และ 10) การนำเสนอผลงานวิจัย (สมคิด พรหมจ้อย, 2547) และได้พัฒนาหลักสูตรซึ่ง มีองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบคือ 1) หลักการของ หลักสูตรฝึกอบรม 2) วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม 3) โครงสร้างหลักสูตร เนื้อหา และระยะเวลาการ ฝึกอบรม 4) วิธีการฝึกอบรม 5) สื่อที่ใช้ในการฝึก อบรม และ 6) การวัดผลและประเมินผล หลักสูตร ดังกล่าวผู้วิจัยได้เชิญผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 ท่าน มาวิพากษ์ ตรวจสอบความเหมาะสมของหลักสูตร ความสอดคล้องของหลักสูตร ผู้ทรงคุณวุฒิมีความ เห็นร่วมกันว่าร่างหลักสูตรมีความเหมาะสมมาก องค์ประกอบของหลักสูตรมีความสอดคล้องซึ่งกัน และกัน จึงกล่าวได้ว่าหลักสูตรฝึกอบรมนี้ได้รับการ พัฒนาอย่างดียิ่งตามหลักวิชาการพัฒนาหลักสูตร (Tylor, 1949 ; Taba,1962 ; วิชัย วงษ์ใหญ่, 2554 ; บัณฑิต ตั้งประเสริฐ, 2550; คันศร คงยืน, 2552 ; วรายุทธ ทวีลาภ, 2555)

2. ประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม

2.1 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร เสริมสมรรถนะการวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำของ

บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ มีความรู้ ความเข้าใจหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แม้ว่าค่าเฉลี่ยหลังการฝึกอบรมด้านความรู้ความเข้าใจเพียง 13.96 จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 46.53 ทั้งนี้เนื่องจากว่าระยะเวลาการฝึกอบรมนานเกินไปทำให้ลืมเนื้อหาเดิมและผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีงานประจำต้องดำเนินการทุกวันอาจจะทำให้ไม่มีเวลาในการทบทวนความรู้เดิม

2.2 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเสริมสมรรถนะการวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ มีเจตคติต่อการวิจัยหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ มีเจตคติที่ดีมากต่อการวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ ทั้งนี้เนื่องจากผู้เข้ารับการอบรมเห็นว่าการฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าวสามารถนำไปใช้ในการพัฒนางานประจำของตนได้ และงานวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำไม่ใช่เรื่องยาก ดังคำกล่าวของผู้เข้ารับการอบรมท่านหนึ่งกล่าวว่า *“อ้อ เป็นแบบนี้เองนี่กว่ายาก แต่จริง ๆ แล้วไม่ยาก บางคนไม่กล้าเข้ารับการอบรมเพราะกลัวคำว่าสมรรถนะวิจัย”*

2.3 ผู้เข้าอบรมมีผลงานการพัฒนางานประจำด้วยงานวิจัยเกือบทุกคนมีผลงานอยู่ในระดับดีมาก 4 เรื่อง ดี 4 เรื่อง พอใช้ 3 เรื่อง ควรปรับปรุง 5 เรื่อง ผลงานวิจัยอยู่ในระดับดีขึ้นไปจำนวน 8 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 34.78 ของจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม ถึงแม้ผลงานที่ทำขึ้นบางส่วนอาจจะยังไม่ได้มาตรฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเป็นเรื่องใหม่สำหรับบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ แต่ในโอกาส

ต่อไปน่าจะดีขึ้นเนื่องจากมีตัวอย่างงานวิจัยระดับดีและดีมาของผู้เข้ารับการอบรมรุ่นนี้ นอกจากนี้จะเห็นว่าบุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนางานวิจัยเพิ่มขึ้นและได้นำผลการวิจัยมาปรับปรุงงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและปฏิบัติ

1.1 ควรนำหลักสูตรดังกล่าวนี้ไปใช้กับบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หรือมหาวิทยาลัยราชภัฏอื่น ๆ

1.2 ควรจัดการอบรมในช่วงปิดภาคเรียน โดยจัดอบรมต่อเนื่องกัน 5 วัน โดยไม่ต้องเว้นระยะเวลา หรือถ้าจัดในช่วงเปิดภาคเรียนควรแบ่งการอบรมเป็น 2 ระยะเวลา คือ ระยะเวลาแรก 3 วัน และระยะที่ 2 จำนวน 2 วัน โดยเว้นช่วงระยะเวลา 1 สัปดาห์ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและผู้เข้าอบรมยังมีความรู้สึกกระตือรือร้นอยู่

1.3 ในการตั้งชื่อเรื่องหลักสูตรฝึกอบรม ถ้าใช้คำว่าพัฒนาสมรรถนะการวิจัยทำให้ผู้ที่ยังไม่เข้ารับการอบรมจะกลัวไม่กล้าเข้าอบรม แต่ถ้าใช้คำว่า Routine to Research หรือ R to R จะทำให้มีคนอยากเข้าอบรมมากขึ้น เนื่องจากบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์เริ่มคุ้นเคยกับคำเหล่านี้มากขึ้น

1.4 ในการนัดหมายการเข้าอบรมควรเริ่มอบรมเวลา 10.00 น. เป็นต้นไป เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้เตรียมงานในที่เร่งด่วนหรือมอบหมายงานให้ผู้อื่นดำเนินการแทนในช่วงเช้า

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยเพื่อจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมที่ใช้ใน

การพัฒนางานประจำด้วยงานวิจัย เช่น หลักสูตรฝึก
อบรมการเขียนคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากร
สายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ทำให้ผู้เข้าอบรม
หลักสูตรเสริมสมรรถนะการวิจัยสามารถพัฒนา
งานประจำด้วยงานวิจัยได้ประสบผลสำเร็จหรือไม่
ประสบผลสำเร็จ

เอกสารอ้างอิง

- บัณฑิต ตั้งประเสริฐ. (2550). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักจัดรายการวิทยุกระจายเสียงภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขา การบริหารการศึกษา. นครราชสีมา: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- วิจารณ์ พานิช. (2551). R2R ...อย่าสำคัญ(ผิด)ว่าเป็นเป้าหมาย. R2R : Routine to Research สยบงานจำเจด้วยการวิจัย ทั่วโลกใหม่ของงานประจำ. นนทบุรี : สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.).
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2554). นวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้สู่ความเป็นพลเมือง (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : อาร์ แอนด์ เอ็น ปริ้น.
- สมคิด พรหมจ้อย. (2547). การวิจัยและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมนักวิจัย. วารสารสุโขทัยธรรมมาธิราช. 17(2) : 97 – 103.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2553). คู่มือคำอธิบายตัวชี้วัดการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ปิงบประมาณ พ.ศ. 2554. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- _____. (2554). ผลการประเมินการปฏิบัติราชการตามคำรับรองปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553. ที่ นร 1201/927 ลงวันที่ 9 สิงหาคม 2554.
- สำนักงานมาตรฐานประกันคุณภาพการศึกษา. (2554) รายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2553. บุรีรัมย์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2550). รายงานการประเมินคุณภาพภายนอกสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์. กรุงเทพฯ : สำนักงานรับรองมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน).
- อีวานส์, คริสติน่า. (2552). บทบาท HR ในโลก (แปลจาก KM Managing for Knowledge HR's Strategic Role โดย นิพัทธ์ ภัทรธิต). กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- มาร์ควอดด์, ไมเคิล เจ. (2548). การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ (แปลจาก Building the Learning Organization โดย บดินทร์ วิจารณ์). กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- Taylor, R.W. (1949). Basic Principles of Curriculum and Instruction. Chicago : University of Chicago Press.