

.....
การเสริมความสามารถขององค์กรและนวัตกรรมทางสังคมสู่การพัฒนาท้องถิ่นของบุคลากรต้นแบบคน
ของพระราชามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามภายใต้บริบทการพลิกโฉมมหาวิทยาลัย
Empowerment of Organizations and Social Innovations to Local Development of
Prototype Personnel: People of the King, Rajabhat Mahasarakham University

ศิรินทร เลียงจินดาถาวร¹, เขมิกา แสนโสม², อมร โททำ³, และ นาวา มาสวนจิก⁴

Sirintorn Liengjindathaworn¹, Kemika Sansom², Amorn Thotham³, and Nava Masaunjik⁴

คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Faculty of management science, Rajabhat Mahasarakham University, Thailand

¹E-mail : sirintorn.l@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-7042-4322>

²E-mail : Kemika6226@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6858-9980>

³E-mail : thotham_am@hotmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-2467-2904>

⁴Corresponding author e-mail : navallou@hotmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8217-8475>

Received 17/02/2023

Revised 14/03/2023

Accepted 23/03/2023

บทคัดย่อ

การยกระดับการผลิตและพัฒนากำลังคนให้เป็นผู้ประกอบการเพื่อสังคมตามความต้องการของพื้นที่ซึ่งมุ่งเน้นการสร้างและพัฒนาบุคลากรที่มีทักษะสูงตามความต้องการของท้องถิ่นเป็นหนึ่งในการเตรียมความพร้อมของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามเพื่อรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ดังนั้นการศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับความสามารถขององค์กรสู่การพัฒนาท้องถิ่น (2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะด้านนวัตกรรมทางสังคมสู่การพัฒนาท้องถิ่นของบุคลากรต้นแบบคนของพระราชาสู่การพัฒนาท้องถิ่น และ (3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของการพัฒนาท้องถิ่น งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ โดยประชากรในการศึกษาเป็นบุคลากรต้นแบบคนของพระราชาสู่การพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 88 คน เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 73 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรต้นแบบคนของพระราชาสู่การพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีระดับความเห็นเกี่ยวกับความสามารถขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทางสังคม ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ด้านการพัฒนาสู่แก่นวัตกรรม ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ระดับความเห็นของบุคลากรต้นแบบคนของพระราชาสู่การพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เกี่ยวกับสมรรถนะด้านนวัตกรรมทางสังคมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการเปลี่ยนแปลงวิถีชุมชนที่ดีขึ้น ด้านการแพร่กระจายนวัตกรรมสู่ชุมชนอื่นได้ และด้านการตอบสนองความต้องการในชุมชนอยู่ในระดับมากทุกด้าน สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับ

[675]

Citation:



ศิรินทร เลียงจินดาถาวร, เขมิกา แสนโสม, อมร โททำ และ นาวา มาสวนจิก. (2566). การเสริมความสามารถขององค์กรและนวัตกรรมทางสังคมสู่การพัฒนาท้องถิ่นของบุคลากรต้นแบบคนของพระราชามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามภายใต้บริบทการพลิกโฉมมหาวิทยาลัย. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (2), 675-692
Liengjindathaworn, S., Sansom, K., Thotham, A., & Masaunjik, N., (2023). Empowerment of Organizations and Social Innovations to Local Development of Prototype Personnel: People of the King, Rajabhat Mahasarakham University. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (2), 675-692; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.98>

.....

ความสำคัญของการพัฒนาท้องถิ่น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีด้านการพัฒนาด้านสังคม ด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ด้านการพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการพัฒนาทางการศึกษา และด้านการพัฒนาด้านศิลปะและวัฒนธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้านและระดับมาก 1 ด้าน ดังนั้นสรุปได้ว่าการเสริมความสามารถขององค์กรการสร้างความสามารถขององค์กรเพื่อส่งเสริมให้เกิดสมรรถนะด้านนวัตกรรมทางสังคมสู่การพัฒนาท้องถิ่นควรให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทางสังคม วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรมทางสังคม การพัฒนาสู่คนนวัตกรรม โครงสร้างองค์กรที่ส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางสังคม และบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรมทางสังคม เพื่อนำให้เกิดสมรรถนะด้านนวัตกรรมทางสังคมของบุคลากรและนำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่นต่อไป

คำสำคัญ: ความสามารถขององค์กร; นวัตกรรมทางสังคม; การพัฒนาท้องถิ่น

Abstract

Upgrading production and developing manpower to become social entrepreneurs according to the needs of the area (Area Based and Community) focuses on creating and developing highly skilled personnel according to local needs, which is one of the preparations of Rajabhat Mahasarakham University to support the development of a Rajabhat University for local development. Thus, this study aims to (1) The organization's ability to contribute to local development, (2) the capacity for social innovation to local development, and (3) the opinions on the importance of local development. This is quantitative research. The research population is the role model personnel of the King for local development. Rajabhat Mahasarakham University, 88 people, and the sample in the research were The King's Model Personnel for Local Development Rajabhat Mahasarakham University, 73 people. The research tools were questionnaires and analyze quantitative data with descriptive research by using frequency, percentage, mean, standard deviation, and qualitative data analysis by descriptive. The results showed that: Prototype personnel, the King's People towards Local Development, Rajabhat Mahasarakham University has an opinion about the capabilities of the organization as a whole, in terms of social innovation leadership, corporate culture building, development to innovators, organizational structure, innovation organization atmosphere in a high level. Prototype personnel, the King's People towards Local Development, Rajabhat Mahasarakham University has an opinion about overall social innovation, community needs a response, change in community trajectory for the better, and spread of innovation to other communities

[676]

Citation:



ศิรินทร เลี้ยงจินดาถาวร, เขมิกา แสนโสม, อมร โททำ และ นาวา มาสวนจิก. (2566). การเสริมความสามารถขององค์กรและนวัตกรรมทางสังคมสู่การพัฒนาท้องถิ่นของบุคลากรต้นแบบคนของพระราชามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามภายใต้บริบทการพลิกโฉมมหาวิทยาลัย. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (2), 675-692
Liengjindathaworn, S., Sansom, K., Thotham, A., & Masaunjik, N., (2023). Empowerment of Organizations and Social Innovations to Local Development of Prototype Personnel: People of the King, Rajabhat Mahasarakham University. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (2), 675-692; DOI:

<https://doi.org/10.14456/iarj.2023.98>

.....

in a high level. Opinion on the importance of local development overall was at the highest level, in terms of social Development, economic development, environmental development, educational Development, and development of art and culture, that is 4 aspects are at the highest level and 1 aspect is at the high level. Therefore, enhancing the capabilities of the organization, and building organizational capabilities to promote social innovation capabilities to local development. The Emphasis should be placed on social innovation leadership, a corporate culture that promotes social innovation, and development of innovators, an organizational structure that promotes the organization of social innovation, and a corporate climate of social innovation to bring about social innovation competence of personnel and contribute to further local development.

Keywords: Corporate Competence; Social Innovation; Local Development

บทนำ

การยกระดับการผลิตและพัฒนากำลังคนให้เป็นผู้ประกอบการเพื่อสังคมตามความต้องการของพื้นที่ (Area Based and Community) ที่มุ่งเน้นการสร้างและพัฒนาบุคลากรที่มีทักษะสูงตามความต้องการของท้องถิ่น เพื่อนำความสามารถไปพัฒนาให้เกิดผลลัพธ์ คือ (นงรัตน์ อัสโร. 2564) 1) มุ่งองค์ความรู้และนวัตกรรมที่สามารถนำไปพัฒนาพื้นที่โดยเน้นการกระจายรายได้และลดความเหลื่อมล้ำของประชาชนในประเทศ 2) สร้างบัณฑิตที่มีทักษะสูงตอบโจทย์การพัฒนาพื้นที่หรือท้องถิ่น 3) พัฒนาบุคลากรในพื้นที่หรือท้องถิ่น 4) พัฒนาวิสาหกิจชุมชนให้มีทักษะการบริหารจัดการ การตลาดตลอดจนการสร้างอาชีพอย่างยั่งยืน เป็นหนึ่งในการเตรียมความพร้อมของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามเพื่อรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น สอดคล้องกับจุดเน้นตามยุทธศาสตร์และศักยภาพของมหาวิทยาลัยกลุ่มการพัฒนาเชิงพื้นที่ (ร่างแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565-2569) ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2564) การกำหนดทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามให้สอดคล้องกับการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ตามกรอบยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) มหาวิทยาลัยต้องปรับเปลี่ยนการผลิตและพัฒนากำลังคนให้เป็นไปตามความต้องการกำลังคนของการพัฒนาท้องถิ่น พื้นที่ และประเทศในการแก้ปัญหา การดูแล และพัฒนาชุมชน ท้องถิ่น และพื้นที่ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทั้งนี้เป้าหมายระยะยาวในการพัฒนาภายในปี 2579 คือ การเป็นมหาวิทยาลัยพันธกิจสัมพันธ์กับท้องถิ่นอย่างยั่งยืน (University Engagement for Sustainable) (แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ระยะ 20 ปี พ.ศ. 2560-2579) (มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. 2561)

[677]

Citation:



ศิริพร เลียงจินดาถาวร, เขมิกา แสนโสม, ออม โททำ และ นาวา มาสวนจิก. (2566). การเสริมความสามารถองค์กรและนวัตกรรมทางสังคมสู่การพัฒนาท้องถิ่นของบุคลากรต้นแบบคนของพระราชามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามภายใต้บริบทการพลิกโฉมมหาวิทยาลัย. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (2), 675-692

Liengjindathaworn, S., Sansom, K., Thotham, A., & Masaunjik, N., (2023). Empowerment of Organizations and Social Innovations to Local Development of Prototype Personnel: People of the King, Rajabhat Mahasarakham University. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (2), 675-692; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.98>

การพัฒนาบุคลากรที่มีทักษะสูงเพื่อเป็นกำลังหลักในการพัฒนาเชิงพื้นที่ดังกล่าว ต้องใช้กลยุทธ์ในการเริ่มสร้าง วางแผน และกำหนดแนวทางการดำเนินงานทางสังคมขององค์กร เพื่อช่วยผู้ปฏิบัติงานในการดำเนินการตามกลยุทธ์ และกระตุ้นบุคลากรในองค์กรสามารถสร้างเสริมสมรรถนะให้สอดคล้องกับความสามารถขององค์กรเพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ดังกล่าว (Husted & Allen, 2001) ความมุ่งมั่นขององค์กรจะช่วยให้พนักงานค้นหาความหมาย และเป้าหมายในการทำงานร่วมกับองค์กรเพื่อเชื่อมโยงความพยายามของพนักงานและองค์กรโดยรวม การรับรู้วัตถุประสงค์ และการสร้างคุณค่าร่วมกันระหว่างพนักงานกับองค์กรก่อให้เกิดประสิทธิภาพขององค์กรทำให้เกิดการสร้างความรู้สึกร่วมกัน สร้างแรงจูงใจพนักงาน รวมถึงความรู้สึกและแรงบันดาลใจจากความมุ่งมั่นที่เพิ่มขึ้นนี้จะเอื้อต่อการเก็บรักษาพนักงานที่มีคุณค่าและช่วยดึงดูดพนักงานที่คาดหวัง การศึกษาลักษณะขององค์กรจึงต้องพิจารณาถึงบุคลากรที่เป็นลักษณะเฉพาะขององค์กร เพื่อสร้างความเข้าใจองค์กร และเป็นพลังในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ทางสังคมขององค์กรไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อนำไปสู่ผลของการพัฒนาที่มีความเชื่อมโยงระหว่างมิติในทุกระดับ โดยเน้นการสร้างคุณค่าร่วมกันเพื่อสร้างคุณค่าสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้องค์กรได้รับความไว้วางใจจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นำไปสู่การเป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน (Schiebel & Pochtrager, 2003)

ประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรในมุมมองของทฤษฎีฐานทรัพยากร ให้ความสำคัญกับทรัพยากรขององค์กรที่ทำให้เกิดความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งทรัพยากรเหล่านั้นต้องสามารถสร้างคุณลักษณะเฉพาะขององค์กรโดยประกอบไปด้วยความมีคุณค่า หายาก ไม่สามารถเลียนแบบ และไม่สามารถทดแทนได้สาระสำคัญของแนวคิดฐานทรัพยากรอยู่ที่ความสำคัญของการใช้ทรัพยากร และความสามารถขององค์กร ซึ่งมีคุณลักษณะเป็นแหล่งกำเนิดของความสามารถในการแข่งขัน (Barney, 1991) ทฤษฎีฐานทรัพยากร อธิบายถึงทรัพยากรที่เป็นกรอบในการสร้างความสามารถในการแข่งขันเพื่อก่อให้เกิดความยั่งยืน

ความสามารถเป็นฐานทรัพยากรที่สร้างความสำเร็จขององค์กร องค์กรต้องมีความสามารถในการปรับตัวและความสามารถเชิงนวัตกรรม อีกทั้งต้องมีการสร้างนวัตกรรมทางสังคม ผ่านกระบวนการความร่วมมือของคนในสังคมนั้นๆ ด้วยการปฏิบัติของคนในสังคมที่ต้องมีความยืดหยุ่น เปิดกว้าง มีพลวัตในกระบวนการปฏิบัติที่สามารถเปลี่ยนแปลงไปตามบริบทและถือปฏิบัติจนเป็นกิจวัตรของคนในสังคมนั้น ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคม (Social change) การสร้างความเข้าใจเป็นพลังในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ทางสังคมขององค์กรไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อนำไปสู่ผลของการพัฒนาที่มีความเชื่อมโยงระหว่างมิติในทุกระดับ โดยเน้นการสร้างคุณค่าร่วมกันเพื่อสร้างคุณค่าสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้องค์กรได้รับความไว้วางใจจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นำไปสู่การเป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน (Eisenhardt & Martin, 2000)

สถาบันอุดมศึกษามีผลงานวิจัยที่เป็นการสร้างและประยุกต์ใช้องค์ความรู้ใหม่ สร้างสรรค์นวัตกรรมหรือทรัพย์สินทางปัญญา ที่เชื่อมโยงกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม ศิลปวัฒนธรรม หรือสิ่งแวดล้อมตามศักยภาพและประเภทของสถาบัน มีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษา องค์กรภาครัฐและเอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศ ผลงานวิจัยและนวัตกรรมตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติ ความต้องการจำเป็นของสังคม ชุมชน ภาครัฐและเอกชน และประเทศ ผลลัพธ์ของการวิจัยและนวัตกรรมมีผลกระทบสูงต่อการพัฒนาผู้เรียน

.....
การสร้างคุณภาพชีวิต หรือการสร้างโอกาส มูลค่าเพิ่ม และขีดความสามารถของประเทศในการแข่งขันระดับนานาชาติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561)

คณะผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสามารถขององค์กร และนวัตกรรมทางสังคมสู่การพัฒนาท้องถิ่นของบุคลากรต้นแบบคนของพระราชามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามภายใต้บริบทการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยเพื่อศึกษา 1) ความสามารถขององค์กร 2) สมรรถนะด้านนวัตกรรมทางสังคมสู่การพัฒนาท้องถิ่นของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามภายใต้บริบทการพลิกโฉมมหาวิทยาลัย ผลการศึกษานี้สามารถนำไปสู่วางแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่เน้นสมรรถนะ จริยธรรม และผลลัพธ์ (Performance, Ethics& Outcome-Based) เพื่อพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยในการปรับตัวปรับทัศนคติ ในการครองตน การทำงานให้เข้ากับบริบทการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ทำให้บุคลากรตระหนักและรับรู้การเปลี่ยนแปลง เป็นบุคลากรที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง พร้อมเรียนรู้การปรับตัวสร้างนวัตกรรมจากการวิจัยเชิงพื้นที่เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นด้วยฐานข้อมูลเชิงพื้นที่เป็นหลักในการเป็นแกนนำหรือเป็นต้นแบบ ขยับเข้าสู่กระบวนการพัฒนาตัวเอง ที่เน้นการพัฒนาสมรรถนะและจริยธรรม สู่การเป็นต้นแบบ “คนของพระราช...สู่การพัฒนาท้องถิ่น” ที่สะท้อนการเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น และพร้อมปรับตัวสู่การพัฒนาในบริบทของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นต่อไป

คำถามการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามจะเสริมสร้างความสามารถขององค์กร และสมรรถนะด้านนวัตกรรมทางสังคมของบุคลากรเพื่อนำไปสู่สมรรถนะของบุคลากรในการเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของความสามารถขององค์กรสู่การพัฒนาท้องถิ่น
2. เพื่อศึกษาระดับของสมรรถนะนวัตกรรมสังคมของบุคลากรสู่การพัฒนาท้องถิ่น
3. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของการพัฒนาท้องถิ่น

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสามารถขององค์กร และนวัตกรรมทางสังคมสู่การพัฒนาท้องถิ่นของบุคลากรต้นแบบคนของพระราชามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามภายใต้บริบทการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยครั้งนี้ คณะผู้ศึกษาวิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาดังนี้

1. ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล คือ บุคลากรในโครงการต้นแบบคนของพระราชสู่การพัฒนาท้องถิ่นมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

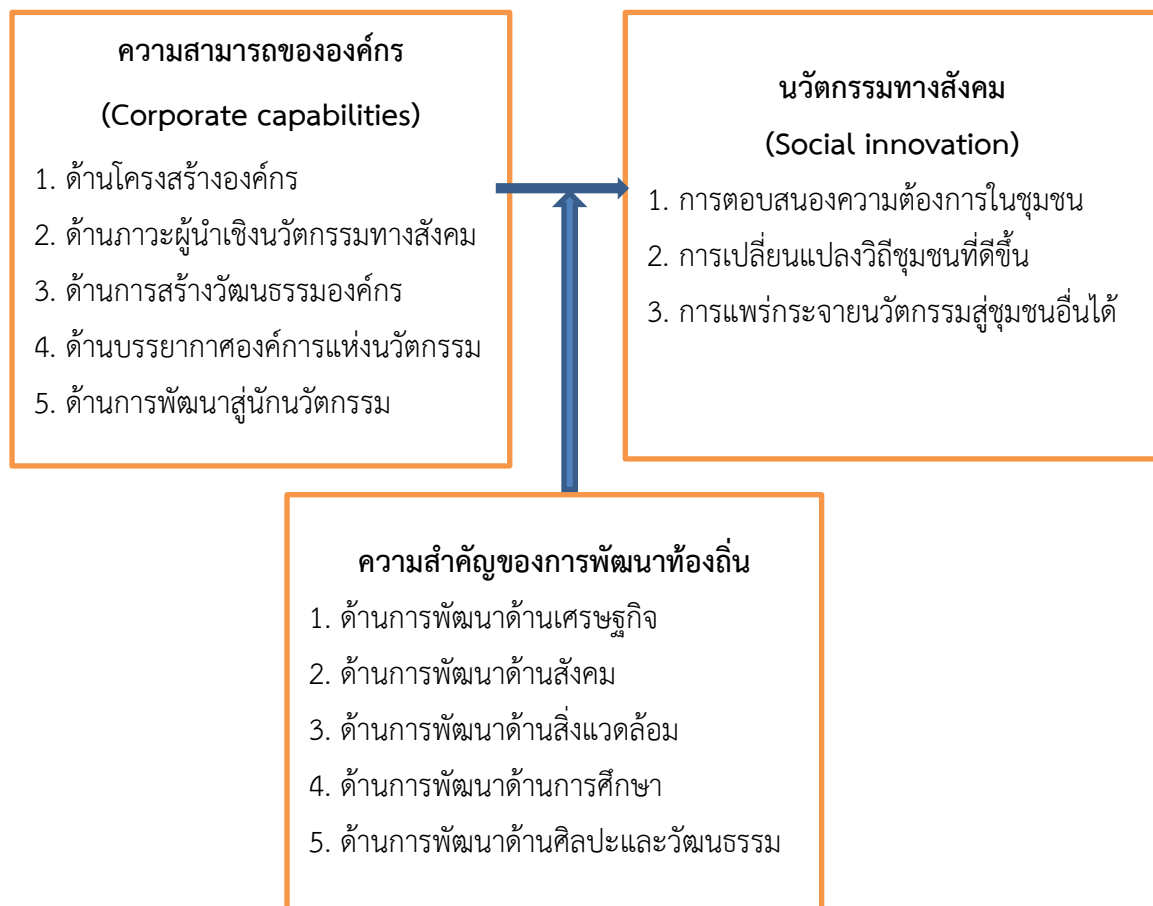
2. **ขอบเขตด้านเนื้อหา** การวิจัยครั้งนี้เป็นทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีเนื้อหาที่ศึกษาประกอบด้วยความสามารถขององค์กร และนวัตกรรมสังคมสู่การพัฒนาท้องถิ่นของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามภายใต้บริบทการพลิกโฉมมหาวิทยาลัย

3. **ขอบเขตด้านพื้นที่** ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

4. **ขอบเขตด้านระยะเวลา** เริ่มจาก เดือนกรกฎาคม 2564 ถึงเดือน มิถุนายน 2565

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาการวิจัยเรื่อง ความสามารถขององค์กรและสมรรถนะนวัตกรรมทางสังคมของบุคลากรสู่การพัฒนาท้องถิ่นของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามแสดงกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยการเสริมสร้างความสามารถขององค์กรและสมรรถนะนวัตกรรมทางสังคมของบุคลากรสู่การพัฒนาท้องถิ่น

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง การเสริมความสามารถขององค์กรและนวัตกรรมทางสังคมสู่การพัฒนาท้องถิ่นของบุคลากรต้นแบบคนของพระราชามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ภายใต้บริบทการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยครั้งนี้ คณะผู้ศึกษาวิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง: ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรในโครงการต้นแบบคนของพระราชามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 88 คน และกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วยบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนในโครงการบุคลากรต้นแบบคนของพระราชามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ซึ่งขนาดกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร่ ยามานะ (Yamane, T., 1973) เมื่อคำนวณแล้วได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 73 คน โดยเป็นบุคลากรสายวิชาการจำนวน 49 คน และสายสนับสนุนจำนวน 24 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย: การวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำบัญชีของเกษตรกรอัตลักษณ์พื้นถิ่น ใช้มาตรวัดแบบประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบ Likert Scale แต่ก่อนที่จะนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัด โดยการวัดความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Analysis) โดยให้นักวิชาการ และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 4 ท่าน ตรวจสอบความเหมาะสมของแบบสอบถามและข้อคำถามความสามารถในการเข้าใจได้รวมถึงความเหมาะสมตามวัตถุประสงค์งานวิจัยของแบบสอบถาม แล้วผู้วิจัยได้ปรับข้อคำถามตามที่คุณผู้ทรงคุณวุฒิได้แนะนำ ก่อนจะนำแบบสอบถามไปใช้กับหน่วยวิเคราะห์ต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล: การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาความสามารถขององค์กร และนวัตกรรมทางสังคมสู่การพัฒนาท้องถิ่นของบุคลากรต้นแบบคนของพระราชามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามภายใต้บริบทการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ส่งไปในไลน์กลุ่มบุคลากรต้นแบบคนของพระราชามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่มีความสนใจเข้าร่วมโครงการของกลุ่มงานพัฒนาบุคลากรเน้นสมรรถนะ โครงการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ติดตามข้อมูลจนได้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ จำนวน 73 ฉบับ จึงได้นำมาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้: งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยที่ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษารอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับความสามารถขององค์กร และนวัตกรรมสังคมสู่การพัฒนาท้องถิ่นของบุคลากรต้นแบบคนของพระราชามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามภายใต้บริบทการพลิกโฉมมหาวิทยาลัย เพื่อให้การศึกษาวิจัยครั้งนี้บรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย และได้รับผลการวิจัยที่มีประสิทธิภาพ มีคุณค่าต่อวงการวิชาการ หน่วยงานรัฐบาล ผู้ประกอบการธุรกิจ ชุมชน ท้องถิ่น รวมไปถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกกลุ่ม ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการวิเคราะห์ตามข้อกำหนดของระเบียบวิธีวิจัย

[681]

Citation:



ศิริพร เลียงจินดาถาวร, เขมิกา แสนโสม, อมร โททำ และ นาวา มาสนจิก. (2566). การเสริมความสามารถขององค์กรและนวัตกรรมทางสังคมสู่การพัฒนาท้องถิ่นของบุคลากรต้นแบบคนของพระราชามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามภายใต้บริบทการพลิกโฉมมหาวิทยาลัย. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (2), 675-692
Liengjindathaworn, S., Sansom, K., Thotham, A., & Masaunjik, N., (2023). Empowerment of Organizations and Social Innovations to Local Development of Prototype Personnel: People of the King, Rajabhat Mahasarakham University. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (2), 675-692; DOI:

<https://doi.org/10.14456/iarj.2023.98>

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) นำเสนอในรูปของความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์ความถี่ และร้อยละ ดังนี้

ตารางที่ 1 ความถี่และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	50	68.50
1.2 หญิง	23	31.50
รวม	73	100.00
2. สายงาน		
2.1 สายวิชาการ	49	67.10
2.2 สายสนับสนุน	24	32.90
รวม	73	100.00
3. สังกัด		
3.1 คณะครุศาสตร์	6	8.20
3.2 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	3	4.10
3.3 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	8	11.00
3.4 คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์	4	5.50
3.5 คณะนิติศาสตร์	2	2.70
3.6 คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	5	6.80
3.7 คณะวิศวกรรมศาสตร์	2	2.70
3.8 คณะวิทยาการจัดการ	15	20.50
3.9 คณะเทคโนโลยีการเกษตร	4	5.50
3.10 สำนักงานอธิการบดี	3	4.10
3.11 สำนักวิทยบริการและสารสนเทศ	4	5.50
3.12 สำนักมาตรฐานและประกันคุณภาพ	6	8.20
3.13 สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	4	5.50

[682]

Citation:



ศิริพร เลียงจินดาถาวร, เขมิกา แสนโสม, อมร โททำ และ นาวา มาสวนจิก. (2566). การเสริมความสามารถขององค์กรและนวัตกรรมทางสังคมสู่การพัฒนาท้องถิ่นของบุคลากรต้นแบบคนของพระราชามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามภายใต้บริบทการพลิกโฉมมหาวิทยาลัย. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (2), 675-692
 Liengjindathaworn, S., Sansom, K., Thotham, A., & Masaunjik, N., (2023). Empowerment of Organizations and Social Innovations to Local Development of Prototype Personnel: People of the King, Rajabhat Mahasarakham University. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (2), 675-692; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.98>

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
3.14 สำนักวิเทศสัมพันธ์และการจัดการศึกษานานาชาติ	3	4.10
3.15 สำนักบริการวิชาการ	4	5.50
รวม	73	100.00
4. ระยะเวลาการทำงาน		
4.1 น้อยกว่า 5 ปี	6	8.20
4.2 5-10 ปี	18	24.70
4.3 11-15 ปี	34	46.60
4.4 16-20 ปี	7	9.60
4.5 มากกว่า 20 ปี	8	11.00
รวม	73	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรต้นแบบคนของพระราชานุรักษ์การพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 68.50) เป็นสายวิชาการ (ร้อยละ 67.10) สังกัดคณะวิทยาการจัดการ (ร้อยละ 20.50) รองลงมา คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (ร้อยละ 11.0) และระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี (ร้อยละ 46.60) รองลงมา 5-10 ปี (ร้อยละ 24.70)

2. การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถขององค์กรสู่การพัฒนาท้องถิ่น

จากผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสามารถขององค์กรสู่การพัฒนาท้องถิ่น แสดงได้ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสามารถขององค์กรโดยรวมและเป็นรายด้าน

ความสามารถขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ความคิดเห็น
1. ด้านโครงสร้างองค์กร	4.35	0.67	มาก
2. ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทางสังคม	4.41	0.72	มาก
3. ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร	4.38	0.74	มาก
4. ด้านบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม	4.26	0.82	มาก
5. ด้านการพัฒนาผู้นำนวัตกรรม	4.36	0.71	มาก
โดยรวม	4.35	0.73	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรต้นแบบคนของพระราชาสู่การพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีระดับความเห็นเกี่ยวกับความสามารถขององค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.35 เพื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทางสังคม มีค่าเฉลี่ย 4.41 ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.38 และด้านการพัฒนาผู้นำนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ย 4.36

3. การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะด้านนวัตกรรมทางสังคมสู่การพัฒนาท้องถิ่น

จากผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับสมรรถนะด้านนวัตกรรมทางสังคม แสดงได้ดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะด้านนวัตกรรมทางสังคม โดยรวมและเป็นรายด้าน

สมรรถนะด้านนวัตกรรมทางสังคม	$\bar{X}$	S.D.	ความคิดเห็น
1. ด้านการตอบสนองความต้องการในชุมชน	4.34	0.72	มาก
2. ด้านการเปลี่ยนแปลงวิถีชุมชนที่ดีขึ้น	4.39	0.70	มาก
3. ด้านการแพร่กระจายนวัตกรรมสู่ชุมชนอื่นได้	4.35	0.73	มาก
โดยรวม	4.36	0.69	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า บุคลากรต้นแบบคนของพระราชาสู่การพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีระดับความเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะด้านนวัตกรรมทางสังคมโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.36 เพื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเปลี่ยนแปลงวิถีชุมชนที่ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ย 4.39 ด้านการแพร่กระจายนวัตกรรมสู่ชุมชนอื่นได้ มีค่าเฉลี่ย 4.35 และด้านการตอบสนองความต้องการในชุมชน มีค่าเฉลี่ย 4.34

4. การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของการพัฒนาท้องถิ่น

จากผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของการพัฒนาท้องถิ่น แสดงได้ดังนี้

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความสำคัญของการพัฒนาท้องถิ่นโดยรวมและเป็นรายด้าน

ความสำคัญของการพัฒนาท้องถิ่น	$\bar{X}$	S.D.	ความคิดเห็น
1. ด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	4.55	0.75	มากที่สุด
2. ด้านการพัฒนาด้านสังคม	4.60	0.59	มากที่สุด
3. ด้านการพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม	4.53	0.67	มากที่สุด
4. ด้านการพัฒนาทางการศึกษา	4.53	0.69	มากที่สุด
5. ด้านการพัฒนาด้านศิลปะและวัฒนธรรม	4.44	0.73	มาก
โดยรวม	4.54	0.58	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 พบว่า บุคลากรต้นแบบคนของพระราชาสู่การพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีระดับความเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของการพัฒนาท้องถิ่นโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.54 เพื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาด้านสังคม มีค่าเฉลี่ย 4.60 ด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ย 4.55 และด้านการพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม และด้านการพัฒนาทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ย 4.53 และอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาด้านศิลปะและวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ย 4.44

สรุปได้ว่า บุคลากรต้นแบบคนของพระราชาสู่การพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีระดับความเห็นเกี่ยวกับความสามารถขององค์กรโดยรวมและเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทางสังคม ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ด้านบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม และด้านการพัฒนาสู่นวัตกรรม อยู่ในระดับมาก

บุคลากรต้นแบบคนของพระราชาสู่การพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีระดับความเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะด้านนวัตกรรมทางสังคมโดยรวมและเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการตอบสนองความต้องการในชุมชน ด้านการเปลี่ยนแปลงวิถีชุมชนที่ดีขึ้น และด้านการแพร่กระจายนวัตกรรมสู่ชุมชนอื่นได้ อยู่ในระดับมาก

พบว่า บุคลากรต้นแบบคนของพระราชาสู่การพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีระดับความเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของการพัฒนาท้องถิ่นโดยรวมและเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ด้านการพัฒนาด้านสังคม ด้านการพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม และด้านการพัฒนาทางการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด และมีระดับความเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของการพัฒนาท้องถิ่นโด ด้านการพัฒนาด้านศิลปะและวัฒนธรรม อยู่ในระดับมาก

5. ข้อเสนอแนะปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มสมรรถนะด้านนวัตกรรมสังคมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

จากผลการวิเคราะห์ความถี่และร้อยละของผู้ให้ข้อเสนอแนะถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มสมรรถนะด้านนวัตกรรมสังคมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น แสดงได้ดังนี้

[685]

Citation:



ศิริพร เลียงจินดาถาวร, เขมิกา แสนโสม, อมร โทथा และ นาวา มาสอูนจิก. (2566). การเสริมความสามารถขององค์กรและนวัตกรรมทางสังคมสู่การพัฒนาท้องถิ่นของ

บุคลากรต้นแบบคนของพระราชามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามภายใต้บริบทการพลิกโฉมมหาวิทยาลัย. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (2), 675-692

Liengjindathaworn, S., Sansom, K., Thotham, A., & Masaunjik, N., (2023). Empowerment of Organizations and Social Innovations to Local Development of Prototype Personnel: People of the King, Rajabhat Mahasarakham University. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (2), 675-692; DOI:

<https://doi.org/10.14456/iarj.2023.98>

ตารางที่ 5 ความถี่และร้อยละของผู้ให้ข้อเสนอแนะถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มสมรรถนะด้านนวัตกรรมสังคมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มสมรรถนะด้านนวัตกรรมสังคมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น	จำนวน	ร้อยละ
1. การจัดกิจกรรมอบรม เพื่อให้ได้รับความรู้ทักษะใหม่ๆ พัฒนาศักยภาพ เพื่อเพิ่มความเชี่ยวชาญในสายงาน และการบริการชุมชน	14	29.79
2. การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง การส่งเสริมสนับสนุน ค่าตอบแทน งบประมาณ	12	25.53
3. การมีภาวะผู้นำ ทักษะของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร การกำหนดนโยบายและทิศทางอย่างชัดเจน	6	12.77
4. ความมุ่งมั่นตั้งใจ ความสนใจเรียนรู้ที่จะพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเอง	6	12.77
5. การเรียนรู้และปรับตัวในยุคปัจจุบัน	5	10.64
6. การมีส่วนร่วม การเรียนรู้ร่วมกัน การเปิดโอกาสอย่างเท่าเทียมกัน	4	8.51
โดยรวม	47	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า บุคลากรต้นแบบคนของพระราชาสู่การพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีข้อเสนอแนะถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มสมรรถนะด้านนวัตกรรมสังคมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ส่วนใหญ่เป็นการการจัดกิจกรรมอบรม เพื่อให้ได้รับความรู้ทักษะใหม่ๆ พัฒนาศักยภาพ เพื่อเพิ่มความเชี่ยวชาญในสายงาน และการบริการชุมชน (ร้อยละ 29.79) รองลงมา การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง การส่งเสริมสนับสนุน ค่าตอบแทน งบประมาณ (ร้อยละ 25.53)

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มสมรรถนะด้านนวัตกรรมสังคมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ได้แก่ การจัดกิจกรรมอบรมเพื่อให้ความรู้ ทักษะใหม่ๆ ในการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มความเชี่ยวชาญในสายงานด้านการบริการชุมชน พร้อมทั้งการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาบุคลากร โดยการส่งเสริม สนับสนุนค่าตอบแทน งบประมาณในการพัฒนาตนเอง

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำบัญชีของเกษตรกรอัตลักษณ์พื้นถิ่นในจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. บุคลากรต้นแบบคนของพระราชาสู่การพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีระดับความเห็นเกี่ยวกับความสามารถขององค์กรโดยรวม ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทางสังคม ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ด้านบรรยากาศองค์การแห่งนวัตกรรม และด้านการพัฒนาสู่คนนวัตกรรม อยู่ใน

[686]

Citation:



ศิริพร เลียงจินดาถาวร, เขมิกา แสนโสม, อมร โททำ และ นาวา มาสวนจิก. (2566). การเสริมความสามารถขององค์กรและนวัตกรรมทางสังคมสู่การพัฒนาท้องถิ่นของบุคลากรต้นแบบคนของพระราชามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามภายใต้บริบทการพลิกโฉมมหาวิทยาลัย. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (2), 675-692
 Liengjindathaworn, S., Sansom, K., Thotham, A., & Masaunjik, N., (2023). Empowerment of Organizations and Social Innovations to Local Development of Prototype Personnel: People of the King, Rajabhat Mahasarakham University. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (2), 675-692; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.98>

ระดับมาก เนื่องจาก ด้านโครงสร้างองค์กรที่ส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางสังคม ประกอบด้วย องค์กรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์การสร้างนวัตกรรมทางสังคม โครงสร้างองค์กรมีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับภารกิจในการพัฒนาท้องถิ่น องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ในการพัฒนาท้องถิ่น องค์กรมีการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารที่มีความยืดหยุ่น เข้ากับสถานการณ์ในการเปลี่ยนแปลงได้ง่าย และองค์กรมีการเน้นการทำงานร่วมกันสู่เป้าหมายในการพัฒนาท้องถิ่น สอดคล้องกับ Husted & Allen (2001) แนวคิดการพัฒนาบุคลากรที่มีทักษะสูงเพื่อเป็นกำลังหลักในการพัฒนาเชิงพื้นที่ ต้องใช้กลยุทธ์ในการเริ่มสร้าง วางแผน และกำหนดแนวทางการดำเนินงานทางสังคมขององค์กร เพื่อช่วยผู้ปฏิบัติงานในการดำเนินการตามกลยุทธ์ และกระตุ้นบุคลากรในองค์กรสามารถสร้างเสริมสมรรถนะให้สอดคล้องกับความสามารถขององค์กรเพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทางสังคม ผู้นำในองค์กรยอมรับการเปลี่ยนแปลง ผู้นำในองค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคม ผู้นำในองค์กรมีจิตใจเปิดกว้างเป็นผู้ฟังที่ดี ผู้นำในองค์กรมุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้นำในองค์กรมีความสามารถในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นไว้วางใจซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรกล้าคิดกล้าเสี่ยงและยอมรับความผิดพลาดในการทำงาน องค์กรให้ความสำคัญและยกย่องชมเชยกับความคิดใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ มีการสนับสนุนส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางสังคม องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ McKee & Carlson ที่พบว่าทัศนคติแบบเดียวกันในกลุ่มสมาชิกเป็นบรรทัดฐานส่วนบุคคลมีความเกี่ยวข้องกับค่านิยมที่สะท้อนออกมาเป็นพฤติกรรมการตัดสินใจของบุคคล บรรทัดฐานของกลุ่มสะท้อนให้เห็นในรูปแบบของประเพณี ธรรมเนียมปฏิบัติ ระเบียบ จารีต กฎข้อบังคับ นโยบายและขั้นตอนในการดำเนินงาน ปัจจัยเหล่านี้เป็นตัวกำหนดวิถีในการดำเนินงาน และผลการดำเนินงานขององค์กร (McKee & Carlson, 2003) สำหรับองค์กรที่มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนสูงจะเน้นการสื่อสารในบรรทัดฐาน วัฒนธรรม และค่านิยมที่มุ่งเน้นในความรับผิดชอบต่อทั้งภายในและภายนอกองค์กร (Eccles, 2011) มีความมุ่งมั่นที่จะรักษาค่านิยมหลักและอุดมการณ์ร่วมของสมาชิกในองค์กรที่ผูกพันสมาชิกด้วยกัน (Kantabutra & Avery, 2013) วัฒนธรรมขององค์กร ส่งผลกระทบต่อระดับของความมุ่งมั่นในการดำเนินการ ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (Kantabutra & Avery, 2013; Maignan & Ferrell, 2004) ด้านการพัฒนาผู้นำนวัตกรรม ประกอบด้วย องค์กรมีการบริหารจัดการส่งต่อข้อมูลข่าวสารภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรมีภารกิจด้านนวัตกรรมสังคมให้บุคลากรมีโอกาสเลือกตามความสนใจของตนเอง องค์กรมีการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรให้ได้เรียนรู้วิธีการกระบวนการทางด้านนวัตกรรมทางสังคม บุคลากรในองค์กรมีความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ องค์กรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ สอดคล้องกับ Higgins, (1995); Christiansen, (2000) ที่กล่าวว่า การสร้างนวัตกรรมทางสังคมก็คือการให้ความสำคัญของความรู้ทักษะ และ ประสบการณ์ที่อยู่ในตัวบุคคล โดยต้องสามารถดึงศักยภาพ ในตัวบุคคลออกมาเป็นความสามารถขององค์กรเพื่อพัฒนาเป็นผลงานด้านนวัตกรรม และด้านบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรมทาง

[687]

Citation:



ศิริพร เลียงจินดาธาร, เขมิกา แสนโสม, อมร โทथा และ นาวา มาสนาจิ. (2566). การเสริมความสามารถขององค์กรและนวัตกรรมทางสังคมสู่การพัฒนาท้องถิ่นของบุคลากรต้นแบบคนของพระราชามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามภายใต้บริบทการพลิกโฉมมหาวิทยาลัย. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (2), 675-692
Liengjindathaworn, S., Sansom, K., Thotham, A., & Masaunjik, N., (2023). Empowerment of Organizations and Social Innovations to Local Development of Prototype Personnel: People of the King, Rajabhat Mahasarakham University. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (2), 675-692; DOI:

<https://doi.org/10.14456/iarj.2023.98>

สังคม ประกอบด้วย องค์การมีการส่งเสริมให้บุคลากรทำงานในการพัฒนาท้องถิ่น องค์การมีบรรยากาศของการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานเพื่อท้องถิ่น องค์การมีการเก็บรวบรวมความรู้และข้อมูลข่าวสารด้านนวัตกรรมทางสังคมจากภายในและเครือข่ายภายนอก องค์การยอมรับและเรียนรู้ปัญหาที่เกิดจากผลการทำงานด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางสังคม และองค์การมีการสนับสนุนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์แก่บุคลากรที่คิดค้นพัฒนานวัตกรรมทางสังคม

2. บุคลากรต้นแบบคนของพระราชสู่การพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีระดับความเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะด้านนวัตกรรมทางสังคมโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ด้านการเปลี่ยนแปลงวิถีชุมชนที่ดีขึ้น ประกอบด้วย การใช้ฐานทรัพยากรชุมชน เพื่อเสริมความสามารถและต่อยอดไปสู่วิถีชุมชนที่ดีขึ้น การสร้างความเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นให้กับสังคม การสร้างความสามารถในการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงทางสังคม การเสริมทักษะการสื่อสาร การเข้าถึงข้อมูล รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่มในชุมชน การสร้างเสถียรภาพทางการเมืองโดยเน้นการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน สอดคล้องกับการศึกษาของ ชื่นฤทัย กาญจนะจิตรา และวาสนา อิ่มอม, (2546) ซึ่งพบว่า นวัตกรรมทางสังคม เป็นกระบวนการทางความคิด (จินตนาการ) หรือการสร้างโอกาส หรือการลงมือปฏิบัติ เพื่อแก้ปัญหาหรือเพื่อให้สังคมดีขึ้น สิ่งใหม่ๆ นี้รวมถึงการปรับหรือพัฒนามาตรฐานเดิมด้วย อีกทั้ง Rogers (2003) ยังได้เสนอว่า องค์ประกอบที่จำเป็นของนวัตกรรมทางสังคม คือคุณค่าของนวัตกรรมที่มีต่อสังคมส่วนรวม ไม่ว่าจะเป็นเชิงแก้ปัญหา หรือเชิงพัฒนา นั่นคือนวัตกรรมสังคมเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินชีวิตที่คนในชุมชนทำอยู่ประจำให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น โดยคุณค่านี้อาจเป็นคุณประโยชน์เชิงเปรียบเทียบ (Relative Advantage) หรืออาจเป็นคุณค่าเพิ่มที่นวัตกรรมนั้นก่อให้เกิดขึ้นในสังคม ด้านการแพร่กระจายนวัตกรรมสู่ชุมชนอื่นได้ ประกอบด้วย ความเข้าใจในวัฒนธรรม เช่น วัฒนธรรมด้านภาษา การสื่อสาร ความปรารถนาที่จะเป็นนวัตกรรมชุมชนด้วยการสร้างความคุ้นเคยและการทำความเข้าใจชุมชน การมีส่วนร่วมในสถานการณ์ที่เป็นปัญหา และสามารถเข้าใจปัญหาได้อย่างลึกซึ้ง การมีทักษะการสื่อสาร กระบวนการสื่อสารและช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสม ความสะดวกในการเข้าถึงชุมชน และนวัตกรรมสามารถใช้งานง่ายและนำไปใช้กับชุมชนอื่นได้ และด้านการตอบสนองความต้องการในชุมชน ประกอบด้วย การพัฒนาองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น การตอบสนองความต้องการในการปรับปรุงและพัฒนาทรัพยากรเพื่อผลิตในท้องถิ่น การตอบสนองความต้องการบรรลุกิจกรรมตามเป้าหมายของท้องถิ่น การมีเครือข่ายและความร่วมมือกับองค์กรเพื่อการพัฒนาต่างๆ การตอบสนองความต้องการให้ท้องถิ่นเกิดการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยบุคลากรต้นแบบคนของพระราชสู่การพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีระดับความเห็นเกี่ยวกับความสามารถขององค์กร สมรรถนะด้านนวัตกรรมทางสังคม อยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มสมรรถนะด้านนวัตกรรมสังคมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ได้แก่ การจัดกิจกรรมอบรมเพื่อให้ความรู้ทักษะใหม่ๆ ในการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มความเชี่ยวชาญในสายงานด้านการบริการชุมชน พร้อมทั้งการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาบุคลากร โดยการส่งเสริม สนับสนุนค่าตอบแทน งบประมาณในการพัฒนาด้านตนเองนั้น คณะผู้วิจัยจึงได้เสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการสร้างความสามารถขององค์กรเพื่อส่งเสริมให้เกิดสมรรถนะด้านนวัตกรรมทางสังคมสู่การพัฒนาท้องถิ่นควรให้ความสำคัญกับ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทางสังคม วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริม นวัตกรรมทางสังคม การพัฒนาผู้นำนวัตกรรม โครงสร้างองค์กรที่ส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางสังคม และบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรมทางสังคม เพื่อนำให้เกิดสมรรถนะด้านนวัตกรรมทางสังคมของบุคลากรและนำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่นต่อไป

1.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการยกระดับการผลิตและพัฒนากำลังคนให้เป็นผู้ประกอบการเพื่อสังคมตามความต้องการของพื้นที่ (Area Based and Community) ที่มุ่งเน้นการสร้างและพัฒนาบุคลากรที่มีทักษะสูงตามความต้องการของท้องถิ่น เพื่อนำความสามารถไปพัฒนาให้เกิดผลลัพธ์คือ มีองค์ความรู้และนวัตกรรมที่สามารถนำไปพัฒนาพื้นที่โดยเน้นการกระจายรายได้และลดความเหลื่อมล้ำของประชาชนในประเทศ ข้อเสนอแนะการเสริมความสามารถขององค์กร และนวัตกรรมทางสังคมสู่การพัฒนาท้องถิ่นของบุคลากรต้นแบบคนของพระราช มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามภายใต้บริบทการพลิกโฉมมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยควรพัฒนาสมรรถนะบุคลากรโดยการสร้างหลักสูตรอบรมดังนี้

(1) หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะ เฉพาะสายวิชาการและสนับสนุนประกอบด้วย 1) สมรรถนะเชิงยุทธศาสตร์ 2) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ 3) สมรรถนะตามสายงาน 4) สมรรถนะจริยธรรม และ 5) สมรรถนะความเป็นมืออาชีพ

(2) หลักสูตรการออกแบบกิจกรรม/บูรณาการเรียนรู้สู่ด้านนวัตกรรมทางสังคมเรียนรู้ เข้าใจ เข้าถึง และเข้าร่วมพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นอย่างสร้างสรรค์ ตามแนวโครงการ “ยุวชนอาสา”

(3) หลักสูตรการสร้างงานวิจัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับนักศึกษา ชุมชนเพื่อการพัฒนา นวัตกรรมและนำเทคโนโลยี

(4) หลักสูตรการบูรณาการสร้างองค์ความรู้ สู่การพัฒนาท้องถิ่นที่สะท้อนการที่การเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

(5) หลักสูตรการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและมีความพร้อมในการพัฒนาตนเองปรับตัวสู่การพัฒนาในบริบทของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นด้วยเทคโนโลยีและการวิจัยเชิงพื้นที่

(6) หลักสูตรการพัฒนาเป็นแกนนำต้นแบบ “คนของพระราช...สู่ท้องถิ่น”

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ควรมีการวิจัยการพัฒนากิจการบำบัดทุกข์ของเกษตรกรอัตลักษณ์พื้นถิ่น เพื่อนำปัญหาสู่การพัฒนาให้เกิดผลลัพธ์เชิงเศรษฐกิจโดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงพัฒนา เพื่อสามารถนำข้อมูลจากการวิจัยไปประยุกต์ใช้งานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และควรใช้กลุ่มตัวอย่างกรณีศึกษาเดิมของเกษตรกรอัตลักษณ์พื้นถิ่นในจังหวัดมหาสารคาม เพื่อใช้เป็นข้อมูลและความคิดเห็นที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3. ข้อจำกัดสำหรับงานวิจัย

ผลการวิจัยที่ค้นพบนั้น ซึ่งงานวิจัยครั้งนี้รวบรวมข้อมูลเพียงบุคลากรต้นแบบคนของพระราชที่ประสงค์เข้าร่วมโครงการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ภายใต้การพลิกโฉมของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามเท่านั้น เป็นข้อมูลเฉพาะกลุ่ม ซึ่งขาดข้อมูลครบทุกคนในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับการสนับสนุนงบประมาณภายใต้โปรแกรม 16 โครงการปฏิรูประบบ อววน. แผนงานย่อย “การพัฒนาความเป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาและการผลิตกำลังคนชั้นสูง” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จากคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (กสว.) และมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามที่ได้จัดสรรในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด คณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับ. ปรับปรุง พุทธศักราช 2560)*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- ชื่นฤทัย กาญจนจิตรา และวาสนา อิ่มอม. (2546). นวัตกรรมทางสังคม : ทางเลือกเพื่อประเทศไทยรอด. *วารสารสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข*, (1), 145.
- นงรัตน์ อิสโร (2564). “พระบรมราโชบายด้านการศึกษากับการกิจของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏในการเป็นสถาบันการศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น,” *วารสารทหารพัฒนา*. 45(2), 53-63.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. (2561). *แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ระยะ 20 ปี พ.ศ. 2560-2579*. ฉบับได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม วันที่ 21 ธันวาคม 2561.
- Barney, J. B. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*. 17(1),99-120.
- Christiansen, J. A. (2000). *Building the innovative organization: Management systems that encourage innovation*. Hampshire: Macmillan Press
- Eccles, J. S., & Roeser, R. W. (2011). Schools as Developmental Contexts during Adolescence. *Journal of Research on Adolescence*. 21 (1), 225-241.
- Eisenhard, K. M., & Martin, J. A. (2000). Dynamic Capabilities: What are they? *Strategic Management Journal*. 21(1), 1105–1121.
- Higgins, J. M. (1995). *Innovate or Evaporate: Test & Improve Your Organization's IQ-Its Innovation Quotient*. New York: New Management Publishing Company.
- Husted, B. W. and Allen, D. B. (2001). Toward a model of corporate social strategy Formulation, *Proceedings of the Social Issues in Management Division at Academy of Management Conference*. Washington D.C., Washington, Estados Unidos, 61.
- Kantabutra, S., & Avery, G. (2013). Sustainable leadership: Honeybee practices at a leading Asian industrial conglomerate. *Asia-Pacific Journal of Business Administration Asia-Pacific J of Bus Admin*, 36-56.
- Maignan, I., & Ferrell, O. C. (2004). Corporate Social Responsibility and Marketing: An Integrative Framework. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 32(1), 3–19. <https://doi.org/10.1177/0092070303258971>

[691]

Citation:



ศิริพร เลียงจินดาถาวร, เขมิกา แสนโสม, อมร โททำ และ นาวา มาสวนจิก. (2566). การเสริมความสามารถขององค์กรและนวัตกรรมทางสังคมสู่การพัฒนาท้องถิ่นของบุคลากรต้นแบบคนของพระราชามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามภายใต้บริบทการพลิกโฉมมหาวิทยาลัย. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ*, 3 (2), 675-692

Liengjindathaworn, S., Sansom, K., Thotham, A., & Masaunjik, N., (2023). Empowerment of Organizations and Social Innovations to Local Development of Prototype Personnel: People of the King, Rajabhat Mahasarakham University. *Interdisciplinary Academic and Research Journal*, 3 (2), 675-692; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.98>

.....
McKee, Rachel K., & Carlson, B. (2003). *The Power to Change*. Austin, Texas: Grid International.

Rogers, Everett M. (2003). *Diffusion of Innovations*. 5th edition. New York: Free Press A Division of Simon & Schuster, Inc.

Schiebel, W., & Pochtrager, S. (2003). Corporate Ethics as a Factor for Success - the Measurement Instrument of the University of Agricultural Sciences. *Vienna Supply Chain Management: An International Journal*, 8(2), 116-121.

Yamane, T., (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: New York: Harper & Row.