

การติดตามผลการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาก่อนประจำการ
กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย
Training Course on Pre-service Community Development
Technical Officer Follow-up, Community Development
Department, Ministry of Interior

วิน ไลประเสริฐ¹ อภิชาติ ใจอารีย์² และวรรณิ์ เนียมหอม³
Win Laiprasert¹, Apichart Jai-aree² and Wannee Niamhom³

Received : April 11, 2021; Revised : May 3, 2021; Accepted : May 3, 2021

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความคิดเห็นต่อการนำความรู้และทักษะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน 2) ผลลัพธ์ในการนำความรู้และทักษะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมที่มีผลกระทบต่อตนเองและองค์กร 3) ปัญหา/อุปสรรค และเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรพัฒนาก่อนประจำการ กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย เก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากการทำแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาชุมชนระดับปฏิบัติการที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาก่อนประจำการ ในปีพ.ศ. 2560 – 2561 จำนวน 227 คน และเสริมข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการประชุมกลุ่มย่อยกับตัวแทนผู้ผ่านการฝึกอบรมและผู้บังคับบัญชาที่เลือกแบบเจาะจง จำนวน 15 คน การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความรู้ที่ได้รับ การนำความรู้และทักษะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานจากหลักสูตรฯ โดยภาพรวม และจำแนกตาม

¹คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน; Faculty of Education and Development Sciences, Kasetsart University Kamphaeng Saen Campus, Thailand; e-mail : laiprasert.winwin@gmail.com

²⁻³คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน; Faculty of Education and Development Sciences, Kasetsart University Kamphaeng Saen Campus, Thailand.

หัวข้อวิชาอยู่ในระดับมากที่สุด ผลลัพธ์ในการนำความรู้ และทักษะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน พบว่า สามารถนำความรู้และทักษะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานไปการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในงานพัฒนาชุมชนมากที่สุด ปัญหา/อุปสรรคหลักๆ ที่พบ คือ เนื้อหาในบางหัวข้อวิชาไม่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ไม่ตรงกับสภาพความเป็นจริงในพื้นที่ปฏิบัติงาน ส่วนแนวทางการพัฒนาหลักสูตรพัฒนาก่อนประจำการ คือ กรมการพัฒนาชุมชนควรทำการวิจัยเพื่อเก็บข้อมูลจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในลักษณะการทำวิจัยสถาบันเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงหลักสูตร ทั้งนี้เพราะกระบวนการพัฒนาหลักสูตรแบบมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะทำให้หลักสูตรที่สมบูรณ์

คำสำคัญ (Keywords) : พัฒนาก่อนประจำการ, กรมการพัฒนาชุมชน, นักวิชาการพัฒนาชุมชน, การติดตามผลการฝึกอบรม

Abstract

The objectives of this research were to examine 1) the level of attitudes towards the knowledge and skill utilization on the performance; 2) the results of the knowledge and skill utilization on the performance of participants affecting themselves and the organization; and 3) problems/obstacles and to propose guidelines for developing pre-service community development technical officer curriculum, Community Development Department, the Ministry of Interior. The questionnaires were conducted for collection of the quantitative data. The sample of 227 cases were drawn from community development officers, practitioner level starting working in 2017-2018 and trained a pre-service community development technical officer curriculum. In addition, the qualitative data was collected via focus group discussion. A sample was selected 15 cases down from representative of training participant and supervisor using purposive sampling method. The quantitative data were analyzed using descriptive statistics: frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis for qualitative data. The results of this research indicated that a sample of community development officers, practitioner level attending the training course had the opinions towards applying the knowledge and skill on the overall performance of the curriculum and classifying academic topic

at high level. The results of the knowledge and skill utilization on the performance found that community development officers, practitioner level could apply the knowledge and skill on the performance to create new innovations for community development project at high level. In addition, the main problems and obstacles were that the content in some subject was inconsistent with current conditions and did not match the actual conditions as a result. The guideline for developing pre-service training community development worker curriculum was that Community Development Department should research for collecting information from all involved sectors by institutional research to develop and improve the curriculum because participant curriculum development made curriculum complete.

Keywords : Pre-Service Community Development Technical Officer, Community Development Department, Community Development Technical Officer, The Follow-Up of Training Result

บทนำ (Introduction)

“พัฒนากร” เป็นตัวจักรสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานพัฒนาชุมชนของกรมการพัฒนาชุมชนให้ประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่วางไว้ เป็นข้าราชการที่อยู่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด โดยทำงานร่วมกับประชาชนในระดับหมู่บ้านมีหน้าที่ให้คำแนะนำและให้คำปรึกษาหารือแก่องค์กรบริหารการพัฒนาของหมู่บ้านและตำบล ผูกอบรมผู้นำท้องถิ่น จัดกลุ่มอาชีพ และกลุ่มผู้สนใจต่าง ๆ และทำงานกับกลุ่มเหล่านั้น ในช่วงเริ่มก่อร่างสร้างองค์การกรมการพัฒนาชุมชน พัฒนากรเป็นข้าราชการเพียงคนเดียว และส่วนราชการเพียงหน่วยงานเดียวที่ลงไปปฏิบัติงานร่วมกับประชาชนในระดับหมู่บ้านตำบลโดยไม่มีเครื่องมืออันใดทั้งสิ้นที่จะไปสร้างอำนาจร่วมกับชาวบ้านนอกจากหนึ่งสมองกับสองมือที่เปี่ยมไปด้วยพลัง ความตั้งใจ เสียสละ อดทน และสติปัญญา เพื่อนำความรู้ ความแปลกใหม่ในการสร้างวิถีชีวิตใหม่ให้กับชาวบ้าน กล่าวได้ว่าเป็นผู้ร่วมทุกข์ร่วมสุข เป็นเพื่อน เป็นที่ปรึกษา และอื่น ๆ อีกหลายอย่างเมื่อประชาชนมีปัญหาหรือความทุกข์เกิดขึ้นชาวบ้านจะนึกถึงพัฒนากรเป็นคนแรก อดีตอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน นายพัฒน์ บุญยรัตพันธุ์ เคยเปรียบเปรยถึงพัฒนากรไว้ว่า “พัฒนากร” คือศรัทธาเดินได้ พัฒนากร คือไม้เท้าหลังของชาวบ้านซึ่งเป็นคำพูดที่ตรงประเด็นที่สุดเพราะพัฒนากรเปรียบเหมือนเส้นประสาทสุดท้ายของราชการที่ยื่นไปสัมผัสกับชาวบ้านท่ามกลางความอ้างว้างโดดเดี่ยวของประชาชนจะหันหน้าไปทำงานใดก็มีแต่ความว่างเปล่า นอกจากพัฒนากรเพียงคนเดียวที่เดินอยู่เคียงข้างข้อจำกัดของทางราชการเองก็มีอยู่ไม่น้อยในการ

หาบุคลากรที่เปี่ยมไปด้วยความอดทนอย่างมากในการลงมือต่อสู้กับความยากลำบากเช่นนั้น การสรรหาบุคคลที่มีคุณลักษณะเหมาะสมที่จะเป็นพัฒนากรจึงได้ถูกกำหนดขึ้นอย่างละเอียดถี่ถ้วน ผ่านกระบวนการกลั่นกรองหลายรูปแบบ เพื่อให้ได้บุคลากรที่ดีที่สุด (Community Development Department, 2008; 2020)

กรมการพัฒนาชุมชน ได้ดำเนินการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ ตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาชุมชนระดับปฏิบัติการ หรือ “พัฒนากร” เป็นประจำทุกปีและเพื่อให้สอดคล้องกับกฎของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กระทรวงมหาดไทยได้พิจารณามอบอำนาจให้กรมการพัฒนาชุมชนดำเนินการอบรมสัมมนา “ภาคการเป็นข้าราชการที่ดี” ภายใต้หลักสูตรพัฒนากรก่อนประจำการเพื่อเป็นการเสริมสร้างสมรรถนะผู้บรรจุเข้ารับราชการให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งการพัฒนาข้าราชการให้เป็นข้าราชการที่ดี รอบรู้ในกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ สามารถเป็นแรงผลักดันที่สำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรและความเข้มแข็งของชุมชน โดยสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน (Office of the Civil Service Commission, 2020)

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ปี พ.ศ. 2551 มาตรา 72 ระบุให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณภาพชีวิตดี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดสัมฤทธิ์ผลต่อภารกิจของรัฐ (Office of the Civil Service Commission, 2008) และมาตรา 59 วรรค 1 ผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและให้ได้รับการพัฒนาเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการและเป็นข้าราชการที่ดีตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. 2553 มีผลบังคับใช้ ณ วันที่ 2 มิถุนายน 2553 ตามกฎของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ข้อ 8 ระบุให้มีการพัฒนาข้าราชการพลเรือนที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการและเป็นข้าราชการที่ดี โดยให้ดำเนินการตามกระบวนการใน 3 ขั้นตอน สรุปได้ดังนี้ (Office of the Civil Service Commission, 2010) คือ 1) ภาคการปฐมนิเทศ เพื่อให้ข้าราชการที่บรรจุใหม่ได้เข้าใจถึงสภาพแวดล้อมการทำงานในหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้าง บทบาทหน้าที่ ตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจ 2) ภาคการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นการเรียนรู้ด้วยชุดการเรียนรู้ เกี่ยวกับกฎหมาย กฎ และระเบียบแบบแผนของทางราชการ และ 3) ภาคการอบรมสัมมนาร่วมกัน เพื่อปลูกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี

เสริมสร้างสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติราชการ ส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม การทำงานเป็นทีม และพัฒนาเครือข่ายการทำงาน การสร้างสายสัมพันธ์ที่ดี

สถาบันการพัฒนาชุมชน โดยวิทยาลัยการพัฒนาชุมชน เป็นหน่วยงานหลักในจัดอบรม ข้าราชการใหม่ หลักสูตรพัฒนาก่อนประจำการ มีการอบรมให้ความรู้ ทักษะ รวมถึงการฝึก ปฏิบัติ และมีการติดตามประเมินผลทั้งก่อน ระหว่างและหลังการฝึกอบรมเฉพาะในห้วงเวลาสั้นๆ มีการติดตามประเมินผลในระดับการประเมินปฏิกิริยา (Reaction) ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีความรู้สึกร้อย่างไรเกี่ยวกับโครงการหรือหลักสูตร และระดับการประเมินการเรียนรู้ (Learning) ผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมเท่านั้น ส่วนการติดตามประเมินผลในระดับการประเมิน พฤติกรรม (Behavior) เป็นผลลัพธ์ของหลักสูตร เมื่อลงไปปฏิบัติหน้าที่ในระยะเวลาที่เหมาะสม ได้มีการนำความรู้และทักษะได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ มีการนำไปใช้ได้ อย่างถูกต้อง เหมาะสม ยังไม่มีการติดตามผล และการประเมินผลในระดับการประเมินผลลัพธ์ (Results) ผลลัพธ์ที่มีผลกระทบต่อตนเองและองค์กร หลังจากข้าราชการผ่านช่วงทดลองปฏิบัติหน้าที่ ราชการปฏิบัติหน้าที่ในส่วนภูมิภาคสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอรับผิดชอบทั้งงานตามนโยบายรัฐ ยุทธศาสตร์กรม และจังหวัดอย่างเต็มที่ ได้เรียนรู้หน้าที่งานรวมถึงการทำงานร่วมกับผู้นำและชุมชน ก็ยังไม่มีมีการติดตามเช่นกันซึ่งภารกิจหน้าที่ในสถานการณ์ปัจจุบันนักวิชาการพัฒนาชุมชนหรือ พัฒนาการถือได้ว่าเป็นข้าราชการที่มีความสำคัญต่อชุมชน สังคมและประเทศชาติอย่างยิ่ง มีเสียง สะท้อนความคิดเห็นในแง่มุมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการนำความรู้และทักษะที่ได้ไปใช้ประโยชน์จาก หลักสูตรฯได้น้อย ไม่สอดคล้องกับสภาพการทำงานจริงในปัจจุบัน มีปัญหา/อุปสรรคในการนำ ความรู้และทักษะไปใช้มากมาย และมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรในแง่มุมต่าง ๆ ที่ ออกมาจากนักวิชาการพัฒนาชุมชนที่จะทำให้หลักสูตรมีประสิทธิภาพมากขึ้น ตอบสนองความ ต้องการ สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของนักพัฒนาชุมชนในปัจจุบัน จากสถานการณ์ดังกล่าวผู้วิจัย เห็นว่าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการติดตามผลเพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับมาสู่หน่วยงานที่ รับผิดชอบใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหรือปรับปรุงแก้ไข หลักสูตรต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อความรู้ การนำความรู้และทักษะไปใช้ประโยชน์ในการ ปฏิบัติงานของนักวิชาการพัฒนาชุมชนที่ผ่านการฝึกอบรม หลักสูตรพัฒนาก่อนประจำการ กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย

2. เพื่อศึกษาผลลัพธ์ในการนำความรู้และทักษะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมที่มีผลกระทบต่อตนเองและองค์กร

3. เพื่อศึกษาปัญหา/อุปสรรค และเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรพัฒนาก่อนประจำการ กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

ประชากร คือ ข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาชุมชน (พัฒนากร) ระดับปฏิบัติการ ที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาก่อนประจำการ กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย บรรจุเข้ารับราชการในปีพ.ศ. 2560 – 2561 จำนวน 900 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาชุมชน (พัฒนากร) ระดับปฏิบัติการ ที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาก่อนประจำการ กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย บรรจุเข้ารับราชการในปีพ.ศ. 2560 – 2561 คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรคำนวณของทาโร ยามาเน่ จำนวน 227 คน

ผู้ให้ข้อมูล คือ ประธานหรือตัวแทนของผู้ที่ผ่านการเข้ารับการฝึกอบรมจากทุกระดับและผู้บังคับบัญชา โดยที่ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการประชุมกลุ่มย่อย (Focus group) เลือกแบบเจาะจง จำนวน 15 คน โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือก เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุง หลักสูตรพัฒนาก่อนประจำการ กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย

เครื่องมือวิจัย

1. แบบสอบถาม เรื่องการติดตามผลการฝึกอบรม หลักสูตรพัฒนาก่อนประจำการ กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ศึกษาระดับความคิดเห็นต่อการนำความรู้และทักษะไปใช้ประโยชน์ ปัญหาและอุปสรรค ในการนำความรู้และทักษะไปใช้ประโยชน์ รวมถึงผลลัพธ์ในการนำความรู้และทักษะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ผ่านการฝึกอบรมที่มีผลกระทบต่อตนเองและองค์กรและแนวทางการปรับปรุงหลักสูตรพัฒนาก่อนประจำการ กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการทบทวนวรรณกรรมจากเอกสาร วารสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เกี่ยวกับการติดตามผลการฝึกอบรมฯ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางสร้างเครื่องมือ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานะภาพส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และสถานที่ทำงาน มีลักษณะเลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นต่อการนำความรู้และทักษะไปใช้ประโยชน์ ลักษณะเลือกตอบตามมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) จากระดับมากที่สุดถึงระดับน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามระดับการนำความรู้และทักษะไปใช้ประโยชน์ของแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ดังนี้ (Likert, 1961)

5	หมายถึง	มีการนำไปใช้ประโยชน์ระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	มีการนำไปใช้ประโยชน์ระดับมาก
3	หมายถึง	มีการนำไปใช้ประโยชน์ระดับปานกลาง
2	หมายถึง	มีการนำไปใช้ประโยชน์ระดับน้อย
1	หมายถึง	มีการนำไปใช้ประโยชน์ระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับผลลัพธ์ในการนำความรู้ และทักษะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานที่มีผลกระทบต่อตนเองและองค์กร มีลักษณะเลือกตอบ

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค ในการนำความรู้ และทักษะไปใช้ประโยชน์และแนวทางการปรับปรุงหลักสูตรพัฒนากรก่อนประจำการ กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย

การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยการตรวจสอบความ สอดคล้องระหว่างข้อเนื้อหา/วัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) อยู่ ในช่วง 0.67 – 1.00

2. การตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการ ตรวจสอบความเที่ยงตรงแล้วไปตรวจสอบความเชื่อมั่นโดยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับนักวิชาการพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติการ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่า ความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach มีค่าความเชื่อมั่น ของข้อมูล เท่ากับ 0.96 และนำไปใช้กับประชากรที่ต้องการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ ข้อคำถามในการประชุมกลุ่มย่อย เพื่อระดม ความคิดเกี่ยวกับปัญหา/อุปสรรค และเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรพัฒนากรก่อน ประจำการ กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทยโดยเครื่องมือดังกล่าวผ่านการตรวจแก้ไขจาก อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เรียบร้อยแล้ว

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ทำหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยจากภาควิชาการพัฒนาศาสตร์สุขภาพชุมชน คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เสนอขอความอนุเคราะห์ถึงอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. ผู้วิจัยจัดทำแบบสอบถามแบบออนไลน์ เพื่อเก็บรวบรวมแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง
3. นำแบบสอบถามที่ได้การตอบกลับมารวบรวม 227 ฉบับ มาตรวจสอบความถูกต้องและวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์
4. ผู้วิจัยจัดประชุมกลุ่มย่อยกับผู้ให้ข้อมูลหลัก โดยนำเสนอผลวิจัยเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อความรู้ การนำความรู้และทักษะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ผลลัพธ์ในการนำความรู้และทักษะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน หลังจากนั้นได้ระดมความคิดเพื่อค้นหาแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรพัฒนาก่อนประจำการ กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) การแปลความหมายระดับความคิดเห็นต่อความรู้ที่ได้รับ และระดับการนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน แบ่งช่วงชั้น 5 ระดับ (Best, 1977) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.51 - 5.00	มีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด
3.51 - 4.50	มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก
2.51 - 3.50	มีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง
1.51 - 2.50	มีระดับความคิดเห็นด้วยน้อย
1.00 - 1.50	มีระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด

การพิทักษ์สิทธิของผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยยื่นขอจริยธรรมการวิจัย จากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เลขที่ IRB Study code KUREC-SS63/262 และทาการวิจัยโดยยึดหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ นักวิจัยเคารพสิทธิความเป็นส่วนตัว และปกปิดข้อมูลเป็นความลับภายใต้การดูแลอย่างใกล้ชิดจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผลการวิจัย (Research Results)

สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 60.6 เพศชายร้อยละ 39.4 หนึ่งในสามของผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 31-35 ปี ร้อยละ 35.4 รองลงมา อายุระหว่าง 36-40 ปี ร้อยละ 26.4 เกินกว่าครึ่งมีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 65.0 และระดับปริญญาโท ร้อยละ 35.0 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานก่อนเข้ารับราชการ คิดเป็นร้อยละ 80.5 และมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.2 รองลงมา คือ มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.3

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้ที่ได้รับจำแนกตามหัวข้อวิชาจากหลักสูตรพัฒนารก่อนประจำการ

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักวิชาการพัฒนาชุมชน (พัฒนาร) ระดับปฏิบัติการ ที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนารก่อนประจำการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้ที่ได้รับจำแนกตามหัวข้อวิชาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.17$, S.D. = 0.57) โดยรายวิชาที่มีคะแนนสูงสุด 5 ลำดับแรก ได้แก่ วิชาทักษะการพูดในชุมชน ($\bar{x} = 4.42$, S.D. = 0.69) การฝึกปฏิบัติงานกระบวนการพัฒนาชุมชนในหมู่บ้าน 10 วัน ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.75) วิชาศาสตร์พระราชและหลักการทรงงาน ($\bar{x} = 4.39$, S.D. = 0.75) วิชาบทบาทและหน้าที่ของนักพัฒนา ($\bar{x} = 4.38$, S.D. = 0.73) และ การเรียนรู้กิจกรรมงานพัฒนาชุมชนในหมู่บ้านเรียนรู้ 3 วัน ($\bar{x} = 4.31$, S.D. = 0.74) ตามลำดับ (ตารางที่ 1)

ระดับความคิดเห็นต่อการนำความรู้และทักษะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานจากหลักสูตรพัฒนารก่อนประจำการ

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักวิชาการพัฒนาชุมชน (พัฒนาร) ระดับปฏิบัติการ ที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนารก่อนประจำการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำความรู้และทักษะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.04$, S.D. = 0.64) โดยรายวิชาที่สามารถนำความรู้และทักษะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานมากที่สุด 5 ลำดับแรก คือ วิชาทักษะการพูดในชุมชน ($\bar{x} = 4.34$, S.D. = 0.79) การฝึกปฏิบัติงานกระบวนการพัฒนาชุมชนในหมู่บ้าน 10 วัน ($\bar{x} = 4.27$, S.D. = 0.82) วิชาศาสตร์พระราชและหลักการทรงงาน ($\bar{x} = 4.25$, S.D. = 0.86) วิชาการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = 0.78) วิชาบทบาทและหน้าที่ของนักพัฒนา ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.85) และวิชาคุณธรรม จริยธรรมสำหรับนักพัฒนา ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.78) ตามลำดับ

ผลลัพธ์ในการนำความรู้และทักษะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานต่อตนเองและองค์กร

จากการศึกษาการนำความรู้และทักษะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมทำให้สามารถสร้างผลงานให้ทั้งแก่ตนเองและองค์กร พบว่า นักวิชาการพัฒนาชุมชน (พัฒนากร) ระดับปฏิบัติการ ที่ผ่านการฝึกอบรมฯ สามารถนำความรู้และทักษะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานไปการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในงานพัฒนาชุมชนมากที่สุดถึงร้อยละ 27.89 เช่น การประยุกต์ใช้ data studio กับงานโคกหนองนา รายงานออนไลน์ลูกจ้าง และโคกหนองนา การใช้ระบบ online real time มาใช้ในการทำงาน เป็นต้น รองลงมา คือ การเป็นวิทยากร เท่ากับ การสร้างองค์ความรู้ใหม่ ในงานพัฒนาชุมชน (ร้อยละ 19.72) การทำงานวิจัยด้านการพัฒนาชุมชน ร้อยละ 15.64 นอกจากนี้ยังมีบางส่วนที่ถูกเชิญเป็นอาจารย์พิเศษสอนนักศึกษาในระดับปริญญาตรี ในวิชาเกี่ยวกับการศึกษาชุมชน ร้อยละ 0.68 รวมจำนวนทั้งสิ้น 147 รายการ

ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรพัฒนากรก่อนประจำการ

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้อคำถามปลายเปิดในแบบสอบถามหัวข้อ ปัญหา/อุปสรรคในการนำความรู้และทักษะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน จากการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนากรก่อนประจำการ กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย สามารถแบ่งออกเป็น 5 ด้านดังนี้

ด้านหัวข้อวิชาและเนื้อหา

บางหัวข้อวิชาไม่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันมีเนื้อหาที่ล้าสมัย ไม่ตรงกับสภาพความเป็นจริงในพื้นที่ปฏิบัติงาน เนื้อหาบางส่วนที่ได้รับไม่สามารถนำไปใช้งานในการปฏิบัติงานจริงได้ การจัดลำดับและให้ความสำคัญของรายวิชาและเนื้อหาที่จำเป็นกับการทำงานที่ต้องได้รับ รวมไปถึงรายละเอียดในรายวิชาที่ไม่ลึกซึ้ง

“...ความรู้และทักษะบางอย่าง เช่น เครื่องมือการทำงานชุมชน...การทำแผนที่เดินดิน
แผนผัง

เครื่องมือ...ปัจจุบันมันไม่ค่อยทันสมัย มันมีเครื่องมือชนิดอื่น มีแอปพลิเคชันที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้แต่หัวข้อที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีกับไม่มีหรือไม่ได้เน้น...เมื่อไปปฏิบัติงานจริงจึงมีปัญหาต่อการนำมาใช้ทำงานบ้างโดยเฉพาะช่วงแรก ๆ...”

“วิชาที่อบรมส่วนใหญ่ไม่ได้ใช้ในการทำงานจริง...ออกมาทำงานจริงเราขาดทักษะหรือความเข้าใจการทำงานภาพรวม เราไม่รู้ว่าจะงานมันจะหลากหลาย ต้องติดต่อประสานงานพื้นที่...”

ด้านระยะเวลาฝึกอบรม

บางหัวข้อวิชาใช้ระยะเวลายาวนานจนเกินไปทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ในทางกลับกันบางวิชาที่จำเป็นและเน้นที่การลงมือปฏิบัติจริงระยะเวลาน้อยไม่เพียงพอ ระยะเวลาในการฝึกภาคสนามน้อยเกินไปมองไม่เห็นภาพที่เกิดขึ้นจริงทั้งสำนักงานและพื้นที่ทำงาน ทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ได้ไม่เต็มที่ บางวิชาเคร่งเครียดเกินไปไม่มีการยืดหยุ่น ระยะเวลาการอบรมที่มากจนเกินไป โดยเฉพาะช่วงหัวค่ำ ไม่มีเวลาเพื่อทบทวนวิชาที่เรียนและจัดเวลาในการพักผ่อนน้อย ส่งผลให้ผู้อบรมรู้สึกเหนื่อย ร่างกายไม่สดชื่นทำให้ประสิทธิภาพการเรียนรู้ลดน้อยลง

“...ระยะเวลากระบวนการของหลักสูตรเคร่งเครียดไปไม่ยืดหยุ่นเวลาให้ผู้อบรมได้มีเวลาพักผ่อนเท่าที่ควร”

“...อยากให้เน้นรายวิชาที่จำเป็นต้องใช้งานจริง ๆ และให้ชั่วโมงการฝึกปฏิบัติมากขึ้น โดยเฉพาะการลงภาคสนามในชุมชนและสำนักงาน...”

ด้านวิทยากรและกระบวนการเรียนรู้

วิทยากรในรายวิชาส่วนใหญ่ขาดทักษะในการสอนใช้รูปแบบการสอนเดิม ๆ เน้นการบรรยาย ทำให้รู้สึกเบื่อหน่าย ขาดการยกตัวอย่างให้เห็นภาพเพื่อให้เกิดความเข้าใจ รวมถึงวิทยากรที่เลี้ยงที่มีประสบการณ์ในการทำงานในระดับอำเภอ และระดับจังหวัดน้อยจึงให้คำแนะนำ หรือปรึกษาได้ไม่มาก เนื่องจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมยังไม่มีประสบการณ์ทำงานในหน้าที่จึงมองภาพงานไม่ออก ไม่มีการฝึกปฏิบัติในบางรายวิชาและการเรียนรู้จากบุคคลต้นแบบ แนะนำทักษะ เทคนิคในการทำงานรวมถึงการเลือกใช้เครื่องมือในการพัฒนาชุมชนให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมายที่น้อยเกินไป ที่สำคัญคือได้เรียนรู้เฉพาะในพื้นที่ชุมชนที่ประสบความสำเร็จ ไม่บอกปัญหาที่เกิดขึ้นจริง ผู้อบรมจึงได้รับเฉพาะข้อมูลด้านดี เมื่อไปปฏิบัติงานจริง จึงไม่รับทราบและเตรียมวิธีการแก้ไขปัญหาได้ทันทั่วทั้งที่ เมื่อเจอภาระงานที่หลากหลาย และต้องรับผิดชอบติดต่อประสานงานพื้นที่ทำให้เกิดความเครียดและท้อแท้ใจ

“...กิจกรรมส่วนใหญ่ไม่เน้นการฝึกปฏิบัติและแลกเปลี่ยนกับวิทยากร วิทยากรแม้จะมีความรู้ แต่ก็เน้นการบรรยายมากเกินไป...หรือนักวิชาการพัฒนาชุมชนต้นแบบที่มีประสบการณ์ในการทำงาน รวมถึงผู้นำชุมชนนักพัฒนา...”

“ส่วนใหญ่ก็สอนเชิงอุดมคติ พาไปดูแต่ชุมชนดี ๆ แต่พอมาทำงานจริงมีแต่ปัญหา...ไม่ค่อยยกตัวอย่าง ไม่เห็นภาพในอนาคต และไม่บอกความจริงที่เกิดจริงที่ต้องเจอ...ตัวอย่างสถานการณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม กับสิ่งที่เจอจริงในการทำงาน ค่อนข้างแตกต่างกัน...การบ้านที่ยะเยิ่นไป

ด้านบริบททางสังคมของพื้นที่ปฏิบัติงาน

งานของนักพัฒนาเกี่ยวข้องกับบริบทของชุมชน ปัจจุบันมีความเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมาก ความเป็นเมืองมากขึ้น บริบทชุมชนไม่เอื้อต่อการลงมือทำเท่าที่ควร ความแตกต่างกันของพฤติกรรมของประชาชนระหว่างชุมชนเมืองและชนบทที่มีความยากง่ายไม่เหมือนกันในการทำงาน การเข้าถึง รวมถึงความร่วมมือในการทำงานความกระตือรือร้น ความรับผิดชอบ ของผู้นำและประชาชนในชุมชน ทศนคติความเคยชิน ความไม่พร้อมของหมู่บ้าน ตลอดจนความแตกต่างกันของวัฒนธรรม ภาษา อาชีพ รวมถึงความน่าเชื่อถือของบุคคล และองค์กร ทำให้การมีส่วนร่วมลดน้อยลงจึงยากในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

“...พื้นที่การศึกษาในการฝึกอบรมมักจะเป็นพื้นที่ประสบความสำเร็จ เป็นชุมชนเข้มแข็ง... ซึ่งแตกต่างจากพื้นที่ลงไปปฏิบัติงานจริง บริบททางสังคมก็ต่าง คนในชุมชนแตกต่างกัน... ทำให้มีปัญหากับการนำความรู้และทักษะมาใช้จริง ประกอบกับบางสำนักงานฯ มีเจ้าหน้าที่น้อยทุกคนต่างมีงานมาก จึงไม่มีคนสอนงาน...”

ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรฯ

หลักสูตรและการบริหารจัดการเกิดจากนโยบายของกรมฯ เป็นผู้กำหนดกำหนด (Top down) ไม่ได้เกิดจากความต้องการที่แท้จริง และขาดการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่างๆ ในการร่วมร่างหลักสูตร หรือร่วมออกแบบกิจกรรมที่เหมาะสม อีกทั้งเมื่อผู้อบรมลงไปปฏิบัติงานจริงมักจะพบว่าผู้บริหารของสำนักงานมีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างบ่อยและนโยบายก็ปรับเปลี่ยนตามผู้บริหาร และไม่ได้คำนึงถึงความแตกต่างของมนุษย์และภูมิสังคม เพราะความสามารถส่วนบุคคลที่ต่างกันจึงทำให้ขาดการประยุกต์องค์ความรู้และทักษะที่ได้อบรมมา ประกอบกับประสบการณ์ทำงานน้อย ขาดความมั่นใจในตัวเอง และภาระงานค่อนข้างมากและหลากหลาย แรงกดดัน ทำให้ไม่มีเวลาไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในการปฏิบัติงาน รวมถึงผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานไม่สามารถดูแลหรือให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานได้

“...หลักสูตรอบรมเป็นหลักสูตรที่กรมฯ พัฒนาขึ้นมาเอง และใช้มาอย่างต่อเนื่อง และค่อนข้างล้าสมัย...ผมมองว่าอาจจะต้องสร้างการมีส่วนร่วมกับสถาบันอุดมศึกษาร่วมร่างหลักสูตร ก่อนร่างอาจจะมีการทำวิจัย...เชิญอาจารย์ที่เชี่ยวชาญด้านการทำงานกับคนมาช่วยสอน เชิญผู้นำชุมชนที่ประสบความสำเร็จมาร่วมจัดกิจกรรม...”

“...ขาดการประสานงานและเตรียมความพร้อมของสำนักงานที่ให้ผู้อบรมไปฝึกปฏิบัติจริง ทำให้ไม่มีเวลามากพอที่จะลงพื้นที่ ศึกษาปัญหา ของหมู่บ้านอย่างจริงจัง...พัฒนากรพี่เลี้ยงมรเวลาในการให้คำแนะนำค่อนข้างน้อย เนื่องจากภาระงานเยอะ...”

แนวทางในการพัฒนาหลักสูตรพัฒนาก่อนประจำการ กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย

จากการจัดประชุมกลุ่มย่อยกับผู้ให้ข้อมูลหลักเพื่อค้นหาแนวทางการพัฒนาหลักสูตรพัฒนาก่อนประจำการ กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ร่วมกับข้อเสนอแนะจากคำถามปลายเปิดในแบบสอบถาม สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาหลักสูตรพัฒนาก่อนประจำการ ที่สำคัญ คือ ในการพัฒนาหลักสูตรฯ กรมการพัฒนาชุมชนควรทำการวิจัยเพื่อเก็บข้อมูลจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เช่น พัฒนากرที่เคยผ่านการฝึกอบรม หัวหน้างานของพัฒนากรที่ผ่านการฝึกอบรม ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาหลักสูตรและการพัฒนาชุมชน ผู้นำชุมชน เป็นต้น ในลักษณะเช่นเดียวกับการทำวิจัยสถาบันเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงหลักสูตรของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้เพราะกระบวนการพัฒนาหลักสูตรแบบมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะทำให้หลักสูตรที่สมบูรณ์ ทั้งทางด้านเนื้อหาที่ครอบคลุม ทันสมัยสอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม และบริบทการทำงานในสถานการณ์จริงในพื้นที่ปฏิบัติการที่มีความหลากหลาย ควรจัดลำดับความสำคัญรวมทั้งคัดเลือกเนื้อหาไม่ให้ซ้ำซ้อน เน้นเกี่ยวกับทักษะการพูดในชุมชน ศาสตร์พระราช และหลักการทรงงาน บทบาทและหน้าที่ของนักพัฒนา คุณธรรม จริยธรรมสำหรับนักพัฒนา การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมใน และการทำงานการฝึกปฏิบัติงานกระบวนการพัฒนาชุมชนในหมู่บ้าน ตรงตามความต้องการของผู้อบรมและผู้ที่ใช้ประโยชน์จากผู้ผ่านการอบรม ทั้งนี้เพราะเป็นเนื้อหาที่พัฒนากรที่ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง

การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมมาช่วยสอน รวมทั้งการใช้กิจกรรมกลุ่มเพื่อให้เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนรู้และการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบของผู้อบรม ซึ่งกิจกรรมการเรียนรู้ลักษณะนี้ทำให้ผู้เข้าอบรมเกิดความน่าสนใจ ไม่น่าเบื่อและตื่นตัวอยู่เสมอ ใช้แนวคิดการเสริมแรงเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ปลุกพลังจิตวิญญาณในการทำงานและการความภาคภูมิใจในการเป็นพัฒนากร ทำให้พัฒนากรและชุมชนรักองค์กร และมีอุดมการณ์ที่เข้มแข็ง ควรมีการทบทวนงานภารกิจของกรม เพื่อลดงานที่ไม่จำเป็น รวมถึงรายงานต่าง ๆ ซึ่งเยาะเกินความจำเป็น เน้นงานหลักเพื่อสร้างศรัทธาในองค์กร วางงานใดจำเป็น มีความสำคัญ หรืองานใดควรปรับลด และยกเลิกไป เพื่อพัฒนาองค์กร บุคลากรให้มีประสิทธิภาพน่าเชื่อถือเป็นที่ยอมรับมากยิ่งขึ้น การจัดทำกำหนดการในการอบรมที่เหมาะสมลงตัว โดยคำนึงถึงศักยภาพของผู้เข้าอบรมเป็นหลักทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

นอกจากนี้ ควรต้องมีการคัดเลือกวิทยากรที่มีทั้งความรู้ความสามารถเชิงวิชาการ และความสามารถในการถ่ายทอดหรือมีความสามารถในการจัดประสบการณ์เรียนรู้ที่น่าสนใจ ซึ่งในบาง

เนื้อหาอาจจะทำความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานกับมหาวิทยาลัยเพื่อเชิญอาจารย์ที่เชี่ยวชาญมาจัดกิจกรรมการเรียนรู้ รวมทั้งการออกแบบวิธีการและเครื่องมือในการวัดและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ สามารถนำข้อมูลที่ได้รับในละรุ่มที่ฝึกอบรมมาใช้ในการปรับปรุงเป็นระยะ การจัดระบบพี่เลี้ยงที่คอยให้ทั้งคำปรึกษาในการทำงานและให้กำลังใจก็เป็นอีกหนึ่งกลไกที่สำคัญที่ควรต้องปรากฏในหลักสูตรการฝึกอบรม ทั้งเพราะจากเสียงสะท้อนของพัฒนากรที่ผ่านการฝึกอบรมฯ เมื่อลงไปปฏิบัติงานในพื้นที่จริง พบว่า พัฒนารุ่นพี่ต่างมีงานค่อนข้างเยอะไม่มีเวลาในการสอนงาน ขาดความมั่นใจและขาดกำลังใจ เป็นต้น

ส่วนการบริหารจัดการหลักสูตรฯ กรมการพัฒนาชุมชนควรต้องบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานภายในกรมฯ ทั้งระดับอำเภอ และจังหวัดให้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานทั้งด้านการประชาสัมพันธ์ โดยเฉพาะการทำหน้าที่เป็นวิทยากรและพี่เลี้ยงในขณะการฝึกอบรม และร่วมนิเทศงานในช่วงที่ลงพื้นที่การทำงานการฝึกปฏิบัติงานกระบวนการพัฒนาชุมชนในหมู่บ้าน เพื่อจะได้ทราบข้อมูลที่เป็นจริงเพื่อพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรก่อนใช้อบรมครั้งต่อไป

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ระดับความรู้ที่ได้รับ การนำความรู้และทักษะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานจากหลักสูตรพัฒนาก่อนประจำการ

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความรู้ที่ได้รับ การนำความรู้และทักษะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและจำแนกตามหัวข้อวิชาอยู่ในระดับมากทั้งหมด ทั้งนี้เพราะเนื้อหาในหลักสูตรผ่านการพัฒนาและใช้งานมาค่อนข้างนาน เนื้อหาทั้งหมดสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาชุมชนเป็นหลัก ซึ่งเป็นเนื้อหาที่ผู้อบรมต่างเรียนมาก่อนหน้าในระดับปริญญาตรี โดยเฉพาะเนื้อหาที่สามารถนำมาใช้งานได้จริง เช่น ทักษะการพูดในที่ชุมชน เนื่องจากพัฒนากรทุกคนต้องทำงานเชิงรุกในชุมชนที่ตนเองบรรจุ หรือศาสตร์พระราชาและหลักการทรงงาน ซึ่งเป็นนโยบายในการขับเคลื่อนงานของกรมพัฒนาชุมชน เป็นต้น ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sriwong (2010) เรื่องการติดตามผลหลักสูตรฝึกอบรมนักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า นักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับความรู้และมีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและจำแนกตามทุกหมวดวิชาในระดับมากทั้งหมด โดยเฉพาะการศึกษาดูงานและหมวดวิชาเฉพาะตำแหน่ง และการวิจัยของ Leebonoi (2014) เรื่อง การติดตามผลการฝึกอบรม หลักสูตร วิศวกรรมงานทางระดับสูง กรมทางหลวง พบว่า ระดับความรู้ที่ได้รับและระดับ

การนำไปใช้ประโยชน์ ตามความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 2 ด้าน

ผลลัพธ์ในการนำความรู้และทักษะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานต่อตนเองและองค์กร

นักวิชาการพัฒนาชุมชน (พัฒนานกร) ระดับปฏิบัติการ ที่ผ่านการฝึกอบรมฯ สามารถนำความรู้และทักษะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานไปการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในงานพัฒนาชุมชนมากที่สุด รองลงมา คือ การเป็นวิทยากร เท่ากับ การสร้างองค์ความรู้ใหม่ ในงานพัฒนาชุมชน การทำงานวิจัยด้านการพัฒนาชุมชน ทั้งนี้เพราะด้วยพันธกิจของสำนักงาน คือ การพัฒนาระบบกลไกการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้การพึ่งตนเอง พัฒนาการบริหารจัดการชุมชนให้พึ่งตนเองได้ สร้างระบบกลไกและกิจกรรมทางเศรษฐกิจฐานรากให้มั่นคงตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาองค์กรให้มีความขีดสมรรถนะสูง และบุคลากรมีอุดมการณ์ในงานพัฒนาชุมชนและเชี่ยวชาญการทำงานเชิงบูรณาการ (Community Development Department, 2020) และสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของพัฒนานกร 4 ประการ คือ 1) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change agent) 2) เป็นนักรวมกลุ่ม (Organizer) 3) เป็นผู้ให้การศึกษา (Educator) 4) เป็นผู้กระตุ้นเตือนยั่วยุ (Stimulator) และ 5) เป็นผู้ประสานงาน (Coordinator) (Community Development Department, 2008: 57-62) และสอดคล้องกับการวิจัยของ Leebonoi (2014) เรื่อง การติดตามผลการฝึกอบรม หลักสูตร วิศวกรรมงานทางระดับสูง กรมทางหลวง พบว่า ผู้ผ่านการอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ทั้งการเป็นวิทยากร การสร้างนวัตกรรมงานทาง การเขียนบทความ การเป็นที่ปรึกษา เป็นต้น ส่งผลให้ได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เกียรติบัตร หรือการได้เลื่อนตำแหน่ง

แนวทางในการพัฒนาหลักสูตรพัฒนานกรก่อนประจำการ กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย

แนวทางการพัฒนาหลักสูตรพัฒนานกรก่อนประจำการ คือ การพัฒนาหลักสูตรฯ กรมการพัฒนาชุมชนควรทำการวิจัยเพื่อเก็บข้อมูลจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ในลักษณะเช่นเดียวกับการทำวิจัยสถาบันเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงหลักสูตรของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้เพราะกระบวนการพัฒนาหลักสูตรแบบมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะทำให้หลักสูตรที่สมบูรณ์ ทั้งทางด้านเนื้อหาที่ครอบคลุม ทันสมัยสอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม และบริบทการทำงานในสถานการณ์จริงในพื้นที่ปฏิบัติการที่มีความหลากหลาย กิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการลงมือปฏิบัติงานจริง การทำงานกลุ่ม กำหนดการต้องกระชับ บูรณาการการทำงานของหน่วยงาน

ภายในกรมการพัฒนาชุมชนและสร้างร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารจัดการหลักสูตรของ Prasitwuthivech (1999) และ Sinrarat (2012) ที่กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรและการบริหารจัดการหลักสูตรตามปรัชญาการศึกษา คือ การร่วมมือกันของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งตัวผู้เรียน ผู้สอนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ เช่น ผู้ใช้บัณฑิต ตัวแทนสังคม โดยทั้งเนื้อหาและกิจกรรมคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วย (Wanichwattanachai, 2016) และสอดคล้องกับข้อเสนอแนะจากการวิจัยของ Sriwong (2010) และ Leebonoi (2014) ที่เสนอไว้ในทำนองเดียวกัน ดังนี้ 1) ผู้จัดโครงการควรมีการวางแผนกิจกรรมต่าง ๆ ที่สนับสนุนให้เกิดกระบวนการคิด สอดแทรกกิจกรรมที่ลดความแตกต่างของบุคคล รวมถึงผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรให้การสนับสนุนเพื่อให้เกิดการคิดผลงานใหม่ๆ 2) ผู้มีหน้าที่จัดทำหลักสูตรต้องมีการวางแผนในเรื่องของรูปแบบ วิธีการที่ทำให้การนำเสนอผลงานทางวิชาการส่วนบุคคล เป็นการฝึกปฏิบัติที่ได้ผลจริง รวมถึงการเชิญบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญในหลาย ๆ ด้าน มาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้คำแนะนำ 3) การศึกษาดูงานและการปฏิบัติงานจริง ต้องกำหนดบทบาทให้ชัดเจนเพื่อให้บุคลากรนำมาปรับใช้อย่างจริงจัง สร้างความเข้าใจในการดำเนินงานกับชุมชน เพิ่มเติมเทคนิคการพัฒนาชุมชน การประสานงานและการสังคมสงเคราะห์ และ 4) ก่อนดำเนินการจัดทำหลักสูตร ควรมีการศึกษาข้อมูลของหลักสูตรย้อนหลังจากการประเมินผลโครงการ หรือการติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดทำหลักสูตรต่อไป (Chutimadevinthra, 2001) และสอดคล้องกับข้อเสนอแนะจากการวิจัยของ Sinchai & Lamdee (2013) เรื่อง การติดตามผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ข้าราชการบรรจุใหม่” กรมปศุสัตว์ คือ เจ้าหน้าที่ผู้ดำเนินโครงการควรนำข้อมูลที่ค้นพบมาใช้พัฒนา ปรับปรุงหลักสูตรการจัดโครงการฝึกอบรม ปรับปรุงรูปแบบการดำเนินการของหลักสูตรฯ ให้ตรงตามวัตถุประสงค์มีประสิทธิภาพเหมาะสมยิ่งขึ้น และสามารถใช้เป็นหลักสูตรมาตรฐาน ทั้งยังสามารถนำแนวทางการติดตามประเมินผลที่นำมาปรับปรุงในโอกาสต่อไป

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลประกอบในการติดตามผลการฝึกอบรมที่ผ่านๆ มาอีกครั้งอย่างเหมาะสม เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรในการฝึกอบรมในอนาคต

1.2 ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลประกอบในการศึกษาวิเคราะห์ ปรับปรุง เพิ่มเติม แก้ไข หลักสูตร ในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านเนื้อหาวิชา ความจำเป็น ระยะเวลา อื่น ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานในสถานการณ์จริง ตรงความต้องการของผู้เข้าฝึกอบรม หรือหน่วยงานสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในหน้าที่การงานได้มากที่สุด

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการติดตามผลเชิงลึกตามระดับของนักพัฒนาชุมชน ตามภาคภูมิศาสตร์ที่สังกัด หรือตามประสบการณ์ เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเฉพาะด้านที่สอดคล้องกับสถานการณ์ ตรงตามความต้องการและตามความจำเป็นมากที่สุด ส่งผลต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของนักวิชาการพัฒนาชุมชนที่ผ่านการฝึกอบรม เพื่อนำมาใช้เป็นฐานในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้และการพัฒนาหลักสูตรต่อไป

2.3 ควรมีการติดตามผลจากตัวชี้วัดความสำเร็จจากการปฏิบัติหน้าที่เพื่อตรวจสอบผลและความคุ้มค่าของนักพัฒนาชุมชน

เอกสารอ้างอิง (References)

- Best, John W. (1977). **Research in Education**. 3rd ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Chutimadevinthra, J. (2001). **Development training**. Bangkok: Office of Chulalongkorn University. [In Thai]
- Community Development Department. (2008). **Role of development**. Bangkok: Community Development Institute, Community development Department, Ministry of Interior. [In Thai]
- _____. (2017). **Pre-active development course**. Bangkok: Community Development Institute, Community development Department, Ministry of Interior. [In Thai]
- _____. (2020). **History, mission, organization structure**. Bangkok: Community Development Institute, Community development Department, Ministry of Interior. [In Thai]

- Leebonoi, S. (2014). Training Course on Executive Highway Engineering Follow Up, Department of Highways. **Veridian E-Journal, Humanities, Social Sciences and Arts issue**, 7 (2): 1191-1202. [In Thai]
- Likert, R. (1961). **New Pattern of Management**. New York: McGraw – Hill.
- Office of the Civil Service Commission. (2008). **Civil Service Regulations B.E. 2551 (2008)**. Bangkok: Global Intercom Communication Company Limited. [In Thai]
- _____. (2010). **Handbook for conducting public service trials**. Bangkok: Thai Effect Studio Co., Ltd. [In Thai]
- _____. (2020). **Position standards**. Bangkok: Global Intercom Communication Co., Ltd. [In Thai]
- Prasitwuthivech, W. (1999). **Local Curriculum Development: Continuing Local**. Bangkok: Center Discovery Co., Ltd. [In Thai]
- Sinchai, T. and Lamdee, P. (2013). **Follow-up of the training program for the "civil servants new packaging" Department of Livestock Fiscal Year 2011-2013**. Bangkok: Personnel Development Group, Staff Division, Department of Livestock. [In Thai]
- Sinrarat, P. (2012). **Introduction to Educational Philosophy**. (No. 7). Bangkok: Chulalongkorn University Publishing House. [In Thai]
- Sriwong, P. (2010). **Monitoring of the community developer training course of the local government organization**. Master of Education Department of Adult Education, Srinakharinwirot University. [In Thai]
- Wanichwattanachai, S. (2016). Learning management that emphasizes individual differences. **Journal of Education Silpakorn University**, 13 (2): 65-75. [In Thai]