

รูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

An Administrative Model for Developing Achievement Oriented and Creative Work
of the Ratanakosin Rajabhat University Instructors

ปรมัตต์ปัญปรัชญ์ ต้องประสงค์¹, โกศล มีคุณ, ศักดิ์ชัย นิรัญทวิ, และ วิภาภรณ์ ภูวัฒนกุล

Phorramatpanyaprat Tongprasong¹, Kosol Meekun,

Sakchai Nirunthawee, and Vipaporn Poovatanakul

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา

College of Management, University of Phayao

Email: ptongprasong@gmail.com¹

Received 22 December 2023; Revised 3 March 2024; Accepted 29 August 2024.



บทคัดย่อ

การวิจัยในบทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ 2) เพื่อศึกษากลุ่มอาจารย์ที่ควรได้รับการพัฒนาและปัจจัยส่งเสริม และ 3) เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์ ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70/75 การวิจัยเป็นแบบผสมด้วยวิธีเชิงปริมาณเสริมด้วยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างการวิจัย คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ จำนวน 472 คน โดยการเลือกแบบแบ่งชั้นกำหนดสัดส่วน เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบวัดมาตราประเมินรวมค่า (6 ระดับ) 11 แบบวัด รวม 102 ข้อ มีค่า IOC ตั้งแต่ .60-1.00 ค่าอำนาจจำแนก (r-Item-total Correlation) รายข้อ ตั้งแต่ .23 ถึง .89 ค่าความเที่ยง (α) ตั้งแต่ .67 ถึง .91 สถิติที่ใช้เพื่อตรวจสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย สถิติทดสอบที่ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ และการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลโดยวิเคราะห์โมเดลแบบสมการเชิงโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ได้รับการยืนยันจากข้อมูลเชิงประจักษ์ ($R^2 = .84$) 2) กลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ก่อน คือ อาจารย์ที่สังกัดกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และวิทยาศาสตร์สุขภาพ ปัจจัยส่งเสริมที่สำคัญอย่างน้อย 3 ประการ และ 3) รูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์ที่สร้างขึ้นตามหลักการบริหาร PDCA กับการจัดการทรัพยากรในการบริหาร 4Ms ด้วยโครงการพัฒนาการทำงานของอาจารย์จากฝ่ายอำนวยการ และฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม เมื่อประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิรายด้านได้ค่าเฉลี่ยร้อยละ 89.29-95.71 และโดยภาพรวมได้ร้อยละ 92.41 สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดคือร้อยละ 70/75 ผลการวิจัยนี้เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการทำงาน และ นักวิชาการที่สนใจ

คำสำคัญ : รูปแบบการบริหารการพัฒนา; การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์; การทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์

Abstract

The objectives of this research article were: 1) to study the causal factors model of the Ratanakosin Rajabhat University instructors' achievement oriented and creative work; 2) to explore a group of instructors who deserve to be developed first, and their supported factors, and 3) to evaluate an administrative model for developing achievement oriented and creative work of the Ratanakosin Rajabhat university instructors from criteria percentage of 70/75. A Mixed method was applied. The sample consisted of 472 instructors from Ratanakosin Rajabhat University, obtained by quota stratified random sampling. The instruments of this research were 11 sets of summated rating scales (6 scales from 1-not real to 6-strongly real), totally 102 items with IOC between .60 to 1.00, item correlation (r) from .23 to .89 and coefficient alpha reliabilities from .67 to .91.

The statistics for hypothesis testing were independent t-test, multiple regression analysis, path analysis by structural equation modeling analysis. The research results revealed that 1) the causal factors model of achievement oriented and creative work was confirmed with empirical data and that causal factors explain the variance in results of achievement oriented and creative work at 84 percentage ($R^2=.84$) 2); a group of instructors from science, technology, and health science should be developed first in achievement oriented and creative work and found at first three significant supporting factors, and 3) a study focused on efficiency of administrative model for developing of achievement oriented and creative work of the Ratanakosin Rajabhat university instructors. The experts rated from the PDCA and 4Ms, the result as partly between 89.29-95.71 percentage and a total of 92.41 percentage passed the criteria percentage of 70/75. This research benefited the University board of committees, executives, educators, instructors, and stakeholders in developing instructors' achievement oriented and creative work.

Keywords: Administrative model for developing: Achievement oriented, Creative work,

บทนำ

การก้าวกระโดดไปพร้อมกับโลกยุคใหม่สำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาคนไทยให้แสดงทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นเพื่ออยู่ร่วมกับสังคมโลกที่ปรวนแปร ทั้งด้านความรู้ ทักษะ พฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม การเตรียมพร้อมกำลังคนที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานรวมทั้งพัฒนาหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมเพื่อส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต ซึ่งในมิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ หมายเหตุที่ 12 ประเทศไทยให้มีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต โดยสนับสนุนให้คนทุกช่วงวัยได้รับโอกาสพัฒนาทักษะอย่างเต็มศักยภาพ สร้างพฤติกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และพัฒนาสมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทของโลกยุคใหม่ อาทิ ทักษะดิจิทัล ความคิดสร้างสรรค์ การสร้างนวัตกรรมเพื่อการผลิตกำลังคนให้ตรงความต้องการของภาคการผลิตให้บรรลุตามเป้าหมายของแผนที่ได้กำหนดไว้ (Office of the National Economic and Social Development Council, 2022) มหาวิทยาลัยราชภัฏในฐานะสถาบันผลิตและพัฒนาากำลังคนจะต้องปรับ

บทบาทให้เป็นไปตามแนวทางดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ระยะเวลา 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ที่เน้นการเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชนท้องถิ่น สนับสนุนการพัฒนาอาจารย์ผู้สอนของมหาวิทยาลัย โดยมุ่งประเด็นให้อาจารย์สามารถดำเนินงานได้สำเร็จตามพันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์ของแต่ละมหาวิทยาลัยอย่างมุ่งมั่นจนสำเร็จผล และสร้างนวัตกรรม (Office of Rajabhat President of Thailand, 2018) จำเป็นอย่างยิ่งจะต้องพัฒนาส่งเสริมอาจารย์ให้แสดงสมรรถนะสำคัญก่อนเพื่อการทำงานให้ประสิทธิภาพ ก่อเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร ชุมชน และประเทศชาติ ให้ได้อย่างเต็มกำลังศักยภาพ

สำหรับกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏรัตนโกสินทร์ได้กำหนดและสะท้อนสมรรถนะสำคัญของคณาจารย์ไว้หลายประการสำคัญเพื่อการพัฒนาคุณค่าทรัพยากรมนุษย์ (Chandrakasem Rajabhat University, 2021; Bansomdejchaopraya Rajabhat University, 2021; Division of Management System Development, Office of the President, Dhonburi Rajabhat University, 2021; Phranakhon Rajabhat University, 2022; Suan Sunandha Rajabhat University, 2021) เมื่อพิจารณาวิเคราะห์แล้วพบสองสมรรถนะที่จำเป็นและควรส่งเสริมพัฒนาก่อน คือ “การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์” และ “การทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์” (ในการวิจัยนี้ปรับให้เป็นการทำงานเพื่อศึกษาควบคู่กัน) แต่การพัฒนาสองสมรรถนะหรือการทำงานสองประการควบคู่กันดังกล่าวจำเป็นต้องมีพื้นฐานองค์ความรู้ทางวิชาการ จึงจะคาดหวังความสำเร็จได้ (Nation et al. 2003) โดยเฉพาะองค์ความรู้จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงสาเหตุ และรูปแบบการพัฒนาการทำงานด้วยสมรรถนะอันเป็นเป้าหมายที่สำคัญ ซึ่งยังไม่พบองค์ความรู้ที่กล่าวมานี้จากงานวิจัยที่ผ่านมา

ตามที่ได้กล่าวมาเป็นเหตุผลสำคัญที่จะต้องทำการวิจัย เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ และ รูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานดังกล่าวของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่นำเสนอได้อย่างชัดเจน ลุ่มลึก และน่าเชื่อถือเพียงพอเพื่อการพัฒนาอาจารย์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษารูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุของการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์
- 2) เพื่อศึกษากลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อนและปัจจัยส่งเสริมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์
- 3) เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์กลุ่มเป้าหมาย

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบสาระสำคัญโดยสังเขปดังนี้

การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากร หรืออาจารย์มหาวิทยาลัย หมายถึง การคิดและการกระทำในการทำงานด้วยความมุ่งมั่น ใส่ใจต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของแผนการทำงานที่ท้าทาย มุ่งเน้นผลสำเร็จในการทำงานที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานจากผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตน หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด ขึ้นตามระบบคุณภาพจากการคิดและการกระทำด้วยการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสิ่งที่มีอยู่เดิม พัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ การหาวิธีการใหม่มาแก้ปัญหาที่ได้มาจากการคิดและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

รวมถึงการคิดประยุกต์แนวนโยบายจากยุทธศาสตร์ขององค์การสู่การปฏิบัติได้จริง (Sirisanthiti, and Lalaeng, 2022; Ture, Akkoc, and Okun, 2022)

เมื่อได้บททวนเกี่ยวกับทฤษฎี ไม่พบทฤษฎีที่อธิบายโดยตรงเกี่ยวกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ ส่วนใหญ่ในงานวิจัยใช้การอธิบายลักษณะเชื่อมโยงกับการคิดหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผู้วิจัยจึงใช้ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เชื่อมโยงสู่การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ เช่น ทฤษฎีของ McClelland (McClelland, 1961 as cited in Werdhiastutie, Suhariadi, and Partiw, 2020) ทฤษฎี Atkinson (Atkinson, 1964 as cited in van der Kooij, and Hennink, 2021) ทฤษฎีดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าลักษณะที่เด่นชัดของ “การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Oriented)” คือ การทำงานที่ต้องการความสำเร็จ สร้างโอกาสแห่งความสำเร็จ จากงานที่มีความยาก รับรู้คุณค่าหรือได้รับความพึงพอใจในความสำเร็จของงานที่แสดงความท้าทายอย่าง มุ่งมั่นตั้งใจ แสดงทัศนคติที่ดีต่อการทำงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต

งานวิจัยที่ศึกษาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ เช่น งานวิจัยของ Saengchan, and Namwan (2021) ได้ศึกษาการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู เป็นการวิจัยเชิงสำรวจทำให้ทราบองค์ประกอบและแนวทางพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ งานวิจัยของ Tevarattikal, Sukpun, and Pungnirund (2022) ได้ศึกษาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุของความสำเร็จในการบริหารงาน พบว่าปัจจัยเชิงสาเหตุคือ (1) การบริหารเชิงกลยุทธ์ (2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (3) วัฒนธรรมองค์การ (4) ความผูกพันต่อองค์การ (5) ด้านภาวะผู้นำ (6) ความสำเร็จของผลการดำเนินงาน

สำหรับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ทฤษฎีการคิดอย่างริเริ่มสร้างสรรค์อาจใช้เป็นพื้นฐานเพื่อการอธิบายได้ เช่น ทฤษฎีของ Guilford (Guilford, 1967 as cited in Fedyk and Xu, 2021) ทฤษฎีของ Wallach and Kogan (Wallach and Kogan, 1965 as cited in Storme et al., 2017) และ Freud, Gustav Jung, and Adler (Freud, 1933 as cited in Akhtar, and Twemlow, 2020) สรุป การอธิบายของทฤษฎีที่กล่าวมานี้เชื่อมโยงสู่ “การทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (Creative Work)” ได้ว่าเป็น การคิดทำงานได้หลากหลายรูปแบบจากการเชื่อมโยงสัมพันธ์ การปรับปรุงวิธีทำงานใหม่หรือสร้างผลผลิตใหม่ ๆ สร้างวิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ ที่มาจากการประยุกต์ความรู้ หรือความสามารถในการทำงานให้เกิดความสำเร็จได้

สำหรับประเทศไทยพบงานวิจัยที่ศึกษาการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ เช่น การสร้างสรรค์ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการจัดการนวัตกรรมที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในงาน (Pulpetch, 2019) การศึกษารูปแบบการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และทักษะการทำงานของนักออกแบบสื่อดิจิทัล (Wachiraklinkhajorn, and Whattananarong, 2021) และ ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงาน (Lertpiromsuk, and Laohavichien, 2022) ขณะที่ในต่างประเทศพบงานวิจัยที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพการทำงานเชิงรุกเป็นลักษณะที่แสดงความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของครู (Li et al. 2017) และ พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมแสดงความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานและการรู้ดิจิทัล (Santoso et al. 2019)

จะเห็นว่าการวิจัยที่เกี่ยวกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ทำการศึกษาความสัมพันธ์ และความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ นับเป็นองค์ความรู้พื้นฐานที่ทรงคุณค่า แต่ยังคงต้องศึกษาอย่างเข้มข้นถึงปัจจัยเชิงสาเหตุ และรูปแบบการพัฒนา ให้ถึงขั้นงานวิจัยระดับที่สามารถทำนาย หรือควบคุมได้

แนวทางการศึกษาและพัฒนาที่มุ่งเน้นปัจจัยเชิงสาเหตุ

การอธิบายปัจจัยเชิงสาเหตุอาจต้องกำหนดขอบเขตของตัวแปรผล และตัวแปรปัจจัยกลุ่มต่าง ๆ ซึ่ง “รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม” (Interactionism Model) ของ Endler, and Magnusson (1976 as cited in Bhanthumnavin, 2005) สามารถใช้เป็นกรอบความคิดพื้นฐานกำหนดกลุ่มตัวแปร ในกรอบแนวคิด

การวิจัยทางสังคมศาสตร์ที่เน้นการพัฒนาการทำงาน (สมรรถนะ) ของบุคคลได้ (Tongprasong, Meekun, Nirunthawee, and Poovatanakul, 2023; Thaipetchkul, Meekun, Nirunthawee, and Poovatanakul, 2023) กรอบแนวคิดดังกล่าวนำมากำหนดกลุ่มตัวแปรเป้าหมายและปัจจัยเชิงสาเหตุของการวิจัยครั้งนี้ได้ คือ

1. กลุ่มตัวแปรผล/ตัวแปรตาม หรือตัวแปรเป้าหมาย ของการวิจัยนี้คือ การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์
2. กลุ่มตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุ/ตัวแปรอิสระ เมื่อทำการประมวลเอกสารสามารถกำหนดเป็นกลุ่มปัจจัยด้านต่าง ๆ ได้แก่ 1) กลุ่มปัจจัยด้านลักษณะทางจิตใจ (เดิม) ของอาจารย์ คัดสรรตัวแปรจากงานวิจัย และ องค์ความรู้จาก “ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม” (Bhanthumnavin, 1998) ได้ 3 ตัวแปร คือ ลักษณะมุ่งอนาคต และควบคุมตน-ทั่วไป ความเชื่ออำนาจในตน-ทั่วไป และ ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ 2) กลุ่มปัจจัยด้านลักษณะทางจิตใจที่เปลี่ยนไปตามสถานการณ์ [เป็น จิตใจลักษณะเฉพาะ (State)] คัดสรรได้ 3 ตัวแปร คือ ทศนคติต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ความตั้งใจในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ และ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ 3) กลุ่มปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคม จากบริบทของอาจารย์และงานวิจัยคัดสรรได้ 3 ตัวแปร คือ วัฒนธรรมองค์การ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม และ การได้รับการอบรมพัฒนา

แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาการทำงานของบุคคล

นักวิชาการได้เสนอขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ พบตั้งแต่ 2 ขั้นตอน ถึง 5 ขั้นตอน ขั้นตอนสำคัญได้แก่ ขั้นศึกษาและรวบรวมปัญหา ขั้นการพัฒนารูปแบบ ขั้นทดสอบรูปแบบ ขั้นนำไปใช้ และ ขั้นปรับปรุงรูปแบบ (Willer, 1986; Jongkhlaikluck, 2013) เพื่อนำเสนอเป็นภาพของความสัมพันธ์ที่สามารถอธิบายได้ชัดเจน

ในการวิจัยนี้ได้สร้างรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์โดยการดำเนินงานตามขั้นตอนดังกล่าว โดยยึดหลักวงจรคุณภาพของเดมมิง (PDCA: Plan-Do-Check-Act) กับการบริหารทรัพยากร 4Ms (Man-Money-Material-Method) สารสำคัญส่วนนี้เป็นแนวทาง (รูปแบบ) ที่ดำเนินการด้วยการบริหารการพัฒนา ซึ่งกำหนดได้เป็น 2 ฝ่ายสำคัญ คือ ก. ฝ่ายอำนวยการ ข. ฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม รวม 6 ชุดฝึกอบรม

ระเบียบวิธีวิจัย/วิธีดำเนินการวิจัย การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็นสองระยะ ดังนี้

การวิจัยระยะที่ 1 การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

ประชากรในการวิจัย คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ จำนวน 2,384 คน (Division of Strategic Information Systems and Management for Higher Education, 2022) กลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดโดยใช้โปรแกรม G*Power version 3.1 (Faul, Erdfelder, Bugner, and Lang, 2009) กำหนดตัวอย่างไม่น้อยกว่า 460 คน ได้มาโดยการเลือกแบบแบ่งชั้นกำหนดสัดส่วน (Stratified Quota Random Sampling) (Best, and Kahn, 1998) ผู้วิจัยเก็บข้อมูลกับอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พระนคร ธนบุรี บ้านสมเด็จพระเจ้าพระยา และสวนสุนันทา โดยประสานงานกับแต่ละมหาวิทยาลัยเพื่อไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองและเก็บผ่านผู้ประสานงานของแต่ละมหาวิทยาลัย ได้จำนวน 472 ฉบับที่มีข้อมูลสมบูรณ์ จึงถือว่าเป็นกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยระยะที่ 1

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1 ประกอบด้วย แบบวัดตัวแปรตามกรอบแนวคิดการวิจัย ลักษณะเป็นมาตรประเมินรวมค่า (Summated Rating Scale) 6 ระดับ (1-6) ตั้งแต่ “ไม่จริงเลย” ถึง “จริงที่สุด” ทั้ง 11 แบบวัด รวม 102 ข้อ ที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .60-1.00 ค่าจำแนกรายข้อ (r Item-total Correlation) ตั้งแต่ .23 ถึง .89 ค่าความเที่ยงจากวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) ตั้งแต่ .67 ถึง .91 แต่ละแบบวัดมีจำนวน 6 ถึง 14 ข้อ ที่ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยพะเยาเรียบร้อยแล้ว

สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติพื้นฐาน และสถิติอ้างอิง ประกอบด้วยสถิติทดสอบที (Independent t-test) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis) การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path Analysis) โดยวิเคราะห์แบบสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM)

การวิจัยระยะที่ 2 การพัฒนาและประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานฯ

การกำหนดผู้ให้ความเห็น/ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารการพัฒนาเป็นผู้เชี่ยวชาญ 10 คน และกำหนดผู้ประเมินรูปแบบที่สร้างขึ้น ด้วยหลักการบริหาร PDCA กับการจัดการทรัพยากร 4Ms คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน เลือกจากผู้มีคุณสมบัติ คุณวุฒิ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ ตามที่ได้กำหนดไว้

เครื่องมือรวบรวมข้อมูล เป็นแบบการสัมภาษณ์หรือสอบถามตามองค์ประกอบการบริหารด้วยวงจรคุณภาพของเดมมิง (PDCA) และการจัดการทรัพยากรในการบริหาร 4Ms รวม 16 ประเด็น และ แบบประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์ สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิใช้ประเมินมี 16 องค์ประกอบ แต่ละองค์ประกอบแสดงมาตรประเมินกำกับ 7 ระดับ ตั้งแต่ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติน้อยที่สุด (1 คะแนน) ถึงความเหมาะสมเป็นไปได้มากที่สุด (7 คะแนน)

โดยรวบรวมและดำเนินการกับข้อมูล คือ ทำการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ด้วยการนัดหมายแล้วนำรูปแบบการบริหารและแบบสัมภาษณ์เพื่อการพัฒนาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นจนได้ครบตามจำนวนแล้วจึงสรุปแนวทางการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ จากนั้นนำรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ พร้อมแบบประเมินสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิจากการนัดหมายแล้วนำไปมอบให้พิจารณาประเมินพร้อมรับคืนเป็นรายคนจนได้ครบจำนวนที่กำหนด เพื่อนำไปวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย มีสาระสำคัญดังนี้

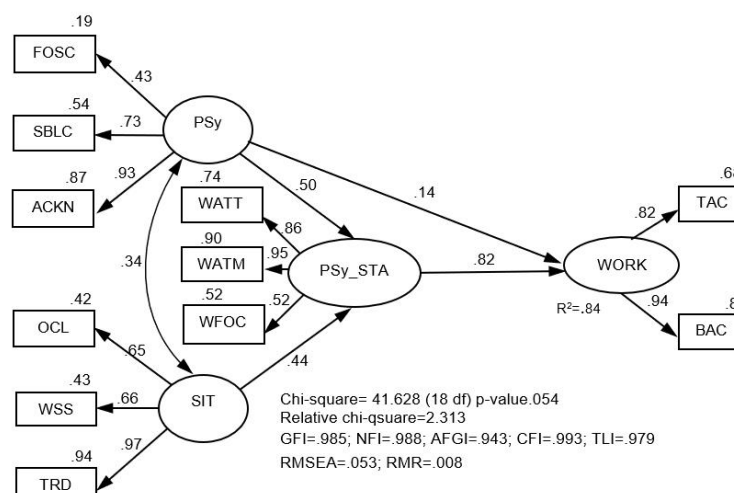
1. ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์

การวิเคราะห์ส่วนนี้ใช้วิธีการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path Analysis) ด้วยวิธี SEM โดยใช้โปรแกรม IBM SPSS/AMOS ตัวแปรในการวิเคราะห์ ประกอบด้วย ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Latent Variables) มี 2 กลุ่มตัวแปร คือ 1) กลุ่มตัวแปรลักษณะทางจิตใจ (เดิม) ของอาจารย์ (PSy) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน-ทั่วไป (FOSC) ความเชื่ออำนาจในตน-ทั่วไป (SBLS) และ ความรู้ ความเข้าใจในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (ACKN) 2) กลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม (SIT) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ วัฒนธรรมองค์การ (OCL) การได้รับการสนับสนุนทางสังคม (WSS) และ การได้รับการอบรมพัฒนา (TRD)

ส่วนตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Latent Variables) มี 2 กลุ่มตัวแปร คือ 1) กลุ่มตัวแปรลักษณะทางจิตใจที่เปลี่ยนไปตามสถานการณ์ (PSy_STA) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ ทักษะคิดต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (WATT) ความตั้งใจในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (WATM) และ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (WFOC) และ 2) กลุ่มตัวแปรการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (WORK) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร คือ การคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (TAC) และ พฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (BAC)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า รูปแบบ (โมเดล) ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุดังกล่าวแสดงความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยผ่านเกณฑ์ค่าสถิติที่เกี่ยวข้องเป็นที่ยอมรับได้ คือ ค่า Chi-Square $\chi^2 = 41.628$ df=18 ค่า Relative chi-Square (χ^2/df)=2.313 ค่า p-value =.054 ค่า GFI=.985 ค่า AGFI=.988 ค่า CFI=.943 ค่า RMSEA=.053 และค่า RMR=.008 พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุในรูปแบบ (Model) สามารถอธิบายการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ได้ร้อยละ 84 [R^2 of Model (WORK) =.84] เมื่อพิจารณาถึงอิทธิพลเชิงสาเหตุ พบประเด็นสำคัญดังนี้

ตัวแปรที่แสดงอิทธิพลเชิงบวกโดยรวมสูงสุด (TE) ต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (WORK) ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ คือ กลุ่มตัวแปรลักษณะทางจิตใจที่เปลี่ยนไปตามสถานการณ์ (PSy_STA: TE=.82) รองลงมา คือ กลุ่มลักษณะทางจิตใจ (เดิม) ของอาจารย์ (PSy: TE=.54) และ กลุ่มสถานการณ์ทางสังคม (SIT: TE=.36) ตามลำดับ กลุ่มตัวแปรที่แสดงอิทธิพลเชิงบวกทางตรงสูงสุดต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ คือ กลุ่มลักษณะจิตใจที่เปลี่ยนไปตามสถานการณ์ (PSy_STA: DE=.82) รองลงไปคือลักษณะทางจิตใจ (เดิม) ของอาจารย์ (PSy: DE=.14) ขณะที่ตัวแปรที่แสดงอิทธิพลทางอ้อมที่เด่นชัด คือ กลุ่มลักษณะทางจิตใจ (เดิม) (PSy: IE=.41) รองลงไปคือ กลุ่มสถานการณ์ทางสังคม (SIT: IE=.36) โดยตัวแปรทั้งสองกลุ่มส่งอิทธิพลผ่านจิตใจที่เปลี่ยนไปตามสถานการณ์สู่การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (WORK) ของอาจารย์ ซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหากลุ่มอาจารย์ที่ควรได้รับการพัฒนาก่อน และปัจจัยส่งเสริมในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์

การวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามว่า อาจารย์กลุ่มใดบ้างที่พบการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์น้อยกว่ากลุ่มอื่น และถ้าต้องการพัฒนาอาจารย์กลุ่มดังกล่าว จะต้องพัฒนาอะไรบ้าง โดยการเปรียบเทียบการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์เมื่อแยกเป็นกลุ่มต่าง ๆ ตามลักษณะทางชีวสังคมของอาจารย์ ได้แก่ เพศกำเนิด กลุ่มสาขา ตำแหน่งวิชาการ อายุการทำงาน ใช้สถิติทดสอบที่แบบสองกลุ่มอิสระต่อกัน (Independent t-test) เพื่อหากลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อน เมื่อพบกลุ่มดังกล่าวแล้วจึงดำเนินการต่อเพื่อหาปัจจัยส่งเสริม โดยใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า อาจารย์ที่สังกัดกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์สุขภาพ เป็นกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อนในด้านการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์และการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ โดยพบปัจจัยส่งเสริม 7 ประการ ประกอบด้วย ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน-ทั่วไป (FOSC) ความตั้งใจในการทำงาน* (WATM) ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่อการทำงาน* (WFOC) ทักษะต่อการการทำงาน* (WATT) ความเชื่ออำนาจในตน-ทั่วไป (SBLS) ความรู้ ความเข้าใจในการทำงาน* (ACKN) และการได้รับการสนับสนุนทางสังคม (WSS) (ปัจจัย 7 ประการดังกล่าวร่วมกันอธิบายการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ได้ร้อยละ 81.4) ซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์สุขภาพ

ตัวแปรอิสระ	Coefficients			t	Sig.
	Unstandardized		Standardized		
	β	<i>S_e</i>	β		
(Constant)	-62.462	5.5557		-11.240	.000
1. ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน-ทั่วไป (FOSC)	.551	.081	.371	6.448	.000
2. ความตั้งใจในการทำงาน* (WATM)	.531	.113	.291	5.230	.000
3. ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่อการทำงาน * (WFOC)	.337	.086	.168	3.985	.000
4. ทักษะคิดต่อการทำงาน* (WATT)	.294	.106	.141	3.034	.006
5. ความเชื่ออำนาจในตน-ทั่วไป (SBLS)	.266	.088	.124	1.980	.003
6. ความรู้ ความเข้าใจในการทำงาน* (ACKN)	.275	.067	.105	2.214	.004
7. การได้รับการสนับสนุนทางสังคม (WSS)	.159	.078	.064	2.036	.043

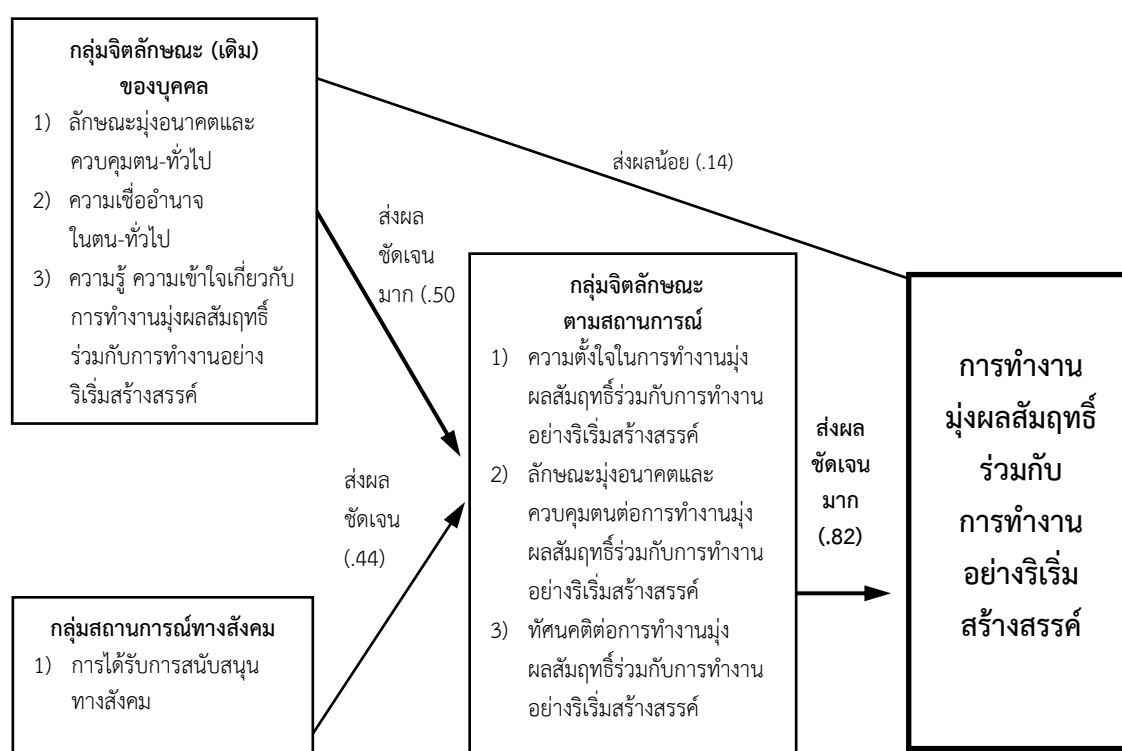
หมายเหตุ: ตัวแปรตาม : WORK ; $R^2 = .814$

* การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์

การวิจัยระยะที่ 2 การสร้างและประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์

เมื่อได้ผลสรุปของการวิจัยระยะที่ 1 ส่วนที่ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ซึ่งถือเป็น “รูปแบบการ

พัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์” เชิงทฤษฎี จึงอธิบายได้ว่า ถ้าจะพัฒนาให้อาจารย์แสดงสมรรถนะการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์เพิ่มมากขึ้น อันดับแรกควรเริ่มต้นที่การพัฒนาด้านลักษณะทางจิตใจ (เดิม) ของอาจารย์ 3 ประการ ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน-ทั่วไป ความเชื่ออำนาจในตน-ทั่วไป และ ความรู้ ความเข้าใจในการทำงาน และพัฒนาด้านสถานการณ์ทางสังคม คือ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม อันดับต่อไปเป็นการพัฒนาด้านจิตใจลักษณะตามสถานการณ์ 3 ประการ คือ ความตั้งใจในการทำงาน ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่อการทำงาน และ ทักษะต่อการการทำงาน ผลจากการดำเนินการเป็นลำดับดังกล่าว คาดว่าจะส่งผลต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์ และเมื่อทำการฝึกทักษะเพื่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ให้เพิ่มขึ้นด้วย คาดว่าจะได้ผลดีมากยิ่งขึ้นประมาณร้อยละ 84 ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 รูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

หมายเหตุ: ค่าตัวเลขในวงเล็บเป็นค่าขนาดอิทธิพล

เมื่อได้รูปแบบการพัฒนาดังกล่าวแล้ว (ภาพที่ 2) จึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 10 คน พิจารณาให้ความเห็น/ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำรูปแบบไปใช้พัฒนาในเชิงบริหารในประเด็นการบริหารด้วยวงจรคุณภาพของเดมมิง (Deming Cycle) คือ PDCA กับปัจจัยการจัดการทรัพยากรในการบริหารคือ 4Ms ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้สร้างเป็น “รูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์” ด้วยลักษณะโครงการอบรมพัฒนาการทำงานของอาจารย์ตามปัจจัยที่ได้จากการวิจัยในระยะที่ 1 แล้วนำรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่ง

ผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ดังกล่าวให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน เป็นผู้ประเมินความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริง

ผลการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า รูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ โดยผลการประเมินค่าเฉลี่ยรายด้านเฉลี่ยร้อยละ 89.29-95.71 และโดยภาพรวมเฉลี่ยร้อยละ 92.41 ซึ่งผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ที่ร้อยละ 70/75 ซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปราย จะดำเนินการตามประเด็นผลการวิจัยที่พบจากการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

ประเด็นที่หนึ่ง การวิจัยพบว่ารูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยกลุ่มตัวแปรเชิงสาเหตุในรูปแบบร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ได้ร้อยละ 84 ผลดังกล่าวสนับสนุนแนวคิดรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) ของ Endler and Magnusson (1976) ที่ได้อธิบายสาระสำคัญว่า พฤติกรรมของบุคคลเกิดจากปัจจัยเชิงสาเหตุกลุ่มต่าง ๆ หลายกลุ่ม ซึ่งในการวิจัยนี้ กำหนดกลุ่มปัจจัยตามรูปแบบดังกล่าว ขณะที่การคัดสรรตัวแปรด้านลักษณะทางจิตใจของอาจารย์ได้พิจารณาในกรอบทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมของ Bhanthumnavin (2001) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับการวิจัยก่อนหน้านี้ เช่น Sornpaiboon (2020) ที่ศึกษาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูได้ร้อยละ 56.5 งานวิจัยของ Woraweg (2020) เรื่องรูปแบบการบริหารพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยผ่านเกณฑ์ค่าสถิติอย่างน้อย 4 จาก 5 ประการ และล่าสุด Wonglas (2023) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของกลุ่มตัวแปรปัจจัยจิตลักษณะ (เดิม) ของครูร่วมกับกลุ่มปัจจัยด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ สามารถอธิบายพฤติกรรมแสวงหาความรู้ของครูอาชีวศึกษาได้ร้อยละ 60.2

ประเด็นที่สอง การวิจัยพบกลุ่มอาจารย์ที่ควรได้รับการพัฒนาก่อนในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ คือ กลุ่มอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์สุขภาพที่พบปัจจัยส่งเสริม 7 ประการ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ถ้ามีทรัพยากรจำกัดควรส่งเสริมพัฒนาอาจารย์กลุ่มดังกล่าวนี้เป็นอันดับแรก โดยสร้างปัจจัยส่งเสริมเหล่านั้น การพบกลุ่มควรได้รับการพัฒนาก่อนเช่นนี้ พบในงานวิจัยก่อนหน้านี้เช่นกัน เช่น ในงานวิจัยของ Woraweg (2020) พบว่า กลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี และ ครูที่สังกัดโรงเรียนเขต 1 ควรได้รับการพัฒนาก่อน ปัจจัยส่งเสริมที่สำคัญได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน การสนับสนุนทางสังคมในโรงเรียน และทัศนคติต่อความเป็นครู ยังมีงานวิจัยของ Wonglas (2023) ได้ศึกษาพบว่า กลุ่มครูอาชีวศึกษาที่มีตำแหน่งข้าราชการครู เป็นกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อนทั้งด้านพฤติกรรมแสวงหาองค์ความรู้และพฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ที่มีปัจจัยส่งเสริมสำคัญคือ ทัศนคติที่ดีต่อการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม และการเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์

ประเด็นที่ 3 การวิจัยพบว่า “รูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์” ผ่านเกณฑ์ประเมิน

ค่าเฉลี่ยรายด้าน และโดยรวม ร้อยละ 70/75 อภิปรายได้ว่ารูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์นี้ ได้พัฒนาจากองค์ความรู้ที่น่าเชื่อถือที่มาจากการวิจัยระยะที่ 1 ได้พบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ และเสริมด้วยข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการพัฒนาอาจารย์ ทำให้ได้รูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ที่ชัดเจน ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยและประเมินความเหมาะสมค่อนข้างสูงทำให้รูปแบบการบริหารการพัฒนาดังกล่าวมีความน่าเชื่อถือ และมั่นใจในการนำไปใช้ปฏิบัติจริง จากการพัฒนาที่แสดงพื้นฐานทางวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลที่เกิดขึ้นจากงานวิจัยจะมีโอกาสสร้างความสำเร็จสูงกว่าโครงการพัฒนาทั่วไปที่ดำเนินการโดยมีพื้นฐานทางวิชาการค่อนข้างน้อย (Nation et al. 2003) อย่างไรก็ตาม การประเมินรูปแบบเป็นการเน้นด้านการบริหารที่ยังไม่ได้ลงลึกทางวิชาการที่เกี่ยวกับการพัฒนาลักษณะที่เป็นปัจจัยสำคัญของจิตลักษณะ (การคิด) และ พฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ความสำเร็จทางวิชาการของรูปแบบการบริหารดังกล่าวจึงต้องขึ้นอยู่กับจัดการทางวิชาการร่วมด้วย

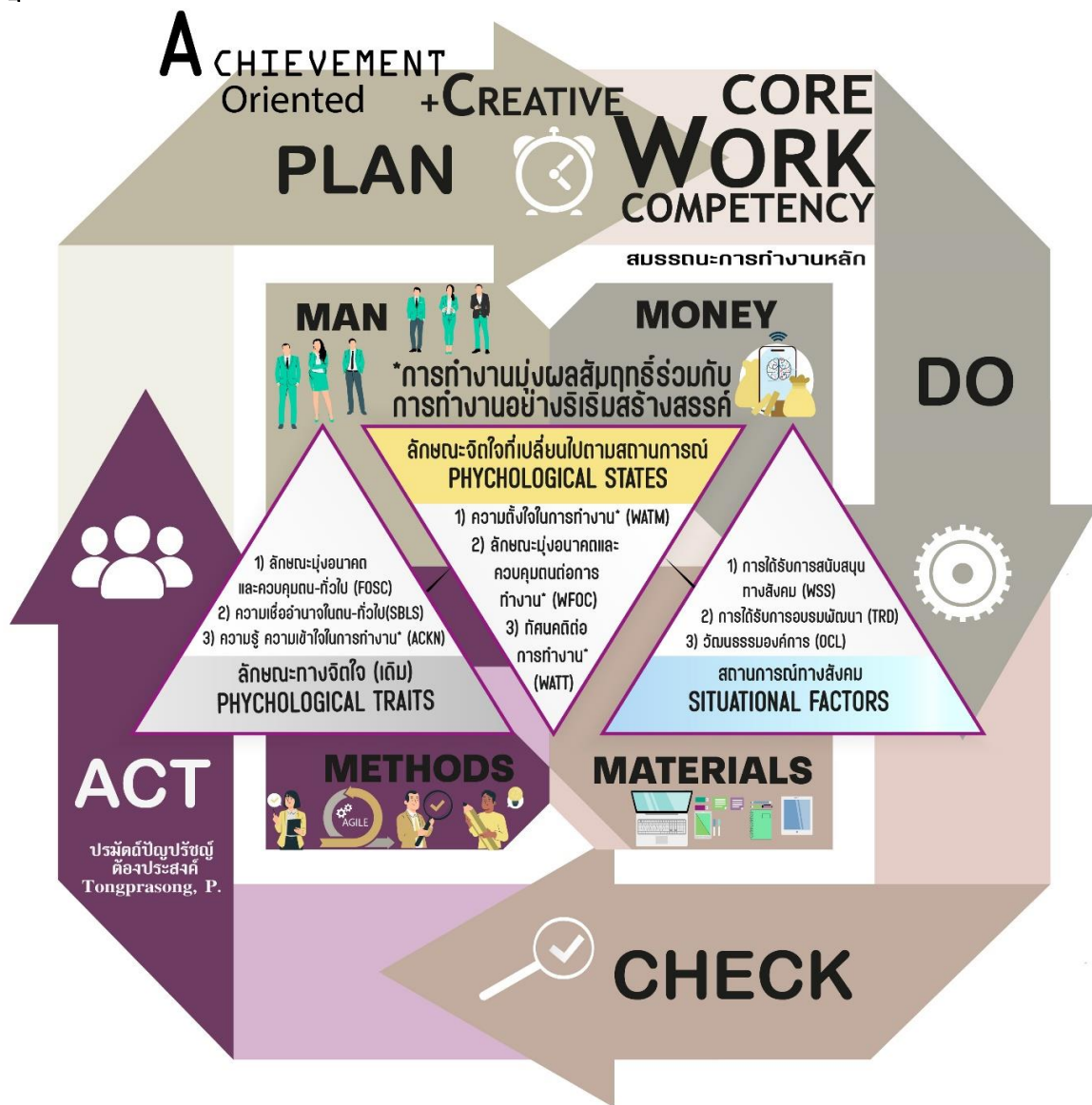
สรุปองค์ความรู้

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้รับจากงานวิจัยนี้ สรุปได้เป็นสามประการดังนี้

ประการแรก องค์ความรู้ในปัจจัยเชิงสาเหตุของสมรรถนะสองประการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ โดยการวิจัยได้สร้างรูปแบบ (โมเดล) เชิงทฤษฎีจากการประมวลเอกสารและตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ ทำให้สามารถอธิบายได้ว่า กลุ่มตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุอย่างน้อย 3 กลุ่ม รวม 9 ตัวแปรที่ร่วมกันอธิบายสมรรถนะการทำงานสองประการสำคัญดังกล่าวได้ถึงร้อยละ 84

ประการที่สอง องค์ความรู้เพื่อการพัฒนาส่วนบุคคลในโอกาสเร่งด่วนหรือกรณีมีความจำกัดด้านทรัพยากร งานวิจัยนี้นอกจากสามารถระบุกลุ่มดังกล่าวได้แล้วยังสามารถระบุได้ว่าจะต้องสร้างปัจจัยส่งเสริมอะไรบ้างสำหรับกลุ่มดังกล่าว

ประการที่สาม งานวิจัยได้สร้างนวัตกรรมที่เด่นสองลักษณะ ลักษณะแรกคือ การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปร (สร้างขึ้นเอง 9 แบบวัด) โดยเป็นการสร้างตามขั้นตอนและหลักวิชาการอย่างเคร่งครัด ลักษณะที่สองงานวิจัยได้สร้างและประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานด้วยสองสมรรถนะที่สำคัญเพื่อการพัฒนาการทำงานของอาจารย์ได้อย่างเด่นชัด ซึ่งนักวิจัย นักพัฒนา นักบริหาร สามารถนำไปใช้เพื่อการพัฒนาการทำงาน หรือการวิจัยต่อยอดได้ (ดังภาพที่ 3) ส่วนการถ่ายทอดหรือนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ประโยชน์ได้นำเสนอในลำดับต่อไป



ภาพที่ 3 การบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์

1. เครื่องมือที่สร้างในการวิจัยนี้ ดำเนินการสร้างโดยยึดมาตรฐานทางวิชาการทุกขั้นตอน ทำให้ได้เครื่องมือที่มีคุณภาพดี ผู้เกี่ยวข้องหรือนักวิจัยจึงมั่นใจที่จะนำไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายที่คล้ายกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ได้
2. ผลการวิจัยที่เป็นองค์ความรู้จากการวิจัยนี้ ผู้บริหาร อาจารย์ หรือฝ่ายพัฒนาบุคลากร สามารถนำไปใช้เพื่ออธิบาย หรือใช้เป็นแนวทางพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์
3. ผลของการวิจัย ผู้บริหารสามารถใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายหรือแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์ในสถาบันการศึกษา มหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานของตน หรือเครือข่ายที่ร่วมรับผิดชอบได้ โดยมีหลักการทางวิชาการสนับสนุน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1. การวิจัยนี้ได้พบปัจจัยเชิงสาเหตุสำคัญกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อน และปัจจัยส่งเสริมของการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ แต่ผลวิจัยที่พบเป็นเพียงระดับ

ความสัมพันธ์ การที่จะนำรูปแบบไปใช้พัฒนาจริงจึงควรพิสูจน์ความเป็นสาเหตุของผล (การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์) ที่แท้จริงให้ได้ คือ ควรทำการวิจัยเชิงทดลองเพื่อประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบนี้ในขั้นตอนต่อไป

2. ผู้บริหารสถาบันการศึกษาอาจใช้รูปแบบการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์นี้ทำเป็นโครงการวิจัยและพัฒนาำร่อง และประเมินผลโครงการพัฒนาดังกล่าว ซึ่งอาจเป็นงานวิจัยในการกิจของผู้บริหาร หรือนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่แสดงความมุ่งมั่นในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านนี้ (การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์) ของอาจารย์ให้เกิดผลเชิงประจักษ์

References

- Akhtar, S., & Twemlow, S. (2020). *Textbook of Applied Psychoanalysis*. (eds.). Routledge.
- Bansomdejchaopraya Rajabhat University. (2021). *The Government Action Plan of Bansomdejchaopraya Rajabhat University for the fiscal year 2021 (B.E. 2564)*. Bangkok: Bansomdejchaopraya Rajabhat University.
- Best, J., & Kahn, J. V. (1998). *Research in Education*. (8th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Bhanthumnavin, D. (1998). Interactionism Model for Causal Research of Behavior and the Development of Human Behavior. *Thai Dental Nurse Journal*, 10(2), 105-108.
- Bhanthumnavin, D. (2001). *Ethical Tree Theory, Research and Personnel Development, Advanced Textbooks in Social Behavioral Sciences*. (4th ed.). Bangkok: Faculty of Social Development, National Institute of Development Administration.
- Bhanthumnavin, D. (2005). *Psychological Behavioral Research for Personal Development and Society. Workshop Training Material on "Using and Production Research in Psycho-behavioral Science for the Benefit of Thai Society"*. Bangkok: National Research Council of Thailand.
- Chandrakasem Rajabhat University. (2021). *The Government Action Plan for the Year 2022 (B.E. 2565)*. Bangkok: Chandrakasem Rajabhat University.
- Division of Management System Development, Office of the President, Dhonburi Rajabhat University. (2021). *Human Resources Management Plan of Dhonburi Rajabhat University 2021 (B.E. 2564)*. Bangkok: Dhonburi Rajabhat University.
- Division of Strategic Information Systems and Management for Higher Education. (2022). *Download Higher Education Statistics, Personnel Statistics*. Bangkok: Office of the Permanent Secretary, Ministry of Higher Education Science Research and Innovation.
- Endler, N.S., & Magnusson, D. (1976). *International psychology and personality*. New York: Halsted-Wiley.
- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A. G. (2009). Statistical Power Analysis Using G*power 3.1: Tests for Correlation and Regression Analyses. *Behavior Research Methods*. 41(4), 1149-1160.

- Fedyk, M., & Xu, F. (2021). Creativity as Potentially Valuable Improbable Constructions. *European Journal for Philosophy of Science*, 11(1), 1-24.
- Jongkhlaiklang, S. (2013). *Development of a Management Model for the Empowerment of Teachers in Basic Education Institutions*. (Doctoral of Dissertation). Chulalongkorn University. Bangkok.
- Lertpiromsuk, S., & Laohavichien, T. (2022). *The Influence of Innovative Organization Climate on Innovative Work Behavior through Workplace Happiness and Generation of Employee as a Moderated*. *Journal of Humanities and Social Sciences Thonburi University*, 16(2), 135-145.
- Li, M., Liu, Y., Liu, L., & Wang, Z. (2017). Proactive Personality and Innovative Work Behavior: The Mediating Effects of Affective States and Creative Self-efficacy in Teachers. *Current Psychology*, 36(4), 697-706.
- Nation, M., Crusto, C., Wandersman, A., Kumpfer, K. L., Seybolt, D., Morrissey-Kane, E., & Davino, K. (2003). What works in prevention principles of effective prevention programs. *American Psychologist*, 58(6/7), 449-456.
- Office of Rajabhat President of Thailand. (2018). *Rajabhat University Strategy for Local Development for 20 Years (B.E. 2560-2579)*. Bangkok: Office of Rajabhat President of Thailand.
- Office of the National Economic and Social Development Council. The 13th National Economics and Social Development Plan A.D. 2023-2027 (B.E. 2566-2570). (2022, November 1). *Government Gazette*. No. 138 Section 258 D. page 1.
- Phranakhon Rajabhat University. (2022). *The Work Plan for the Fiscal Year 2022 (B.E. 2565)*. Bangkok: Phranakhon Rajabhat University.
- Pulpetch, T. (2019). Creativity Human Resource Management System and Innovation Management Predicting Work Achievement. *Social Science Journal of Prachachuen Research Network: SSJPRN*, 1(3), 51-61.
- Saengchan, W., & Namwan, T. (2021). The Guidelines for Work Motivation of the Teacher's Achievement Motivation under the Office of Secondary Educational Service Area Si Sa Ket Yasothon. *Journal of Buddhist Philosophy Evolved*, 5(2), 61-74.
- Santoso, H., Elidjen, E., Abdinagoro, S., & Arief, M. (2019). The Role of Creative Self-efficacy, Transformational Leadership, and Digital Literacy in Supporting Performance through Innovative Work Behavior: Evidence from Telecommunications Industry. *Management Science Letters*, 9(13), 2305-2314.
- Sirisanthiti, P., & Lalaeng, C. (2022). The Causal and Effect of Creative Work Behavior. PSAKU International Journal of Interdisciplinary Research, Forthcoming, *Journal of Interdisciplinary Research: Graduate Studies*, 11(1).

- Sornpaiboon, P. (2020). *A Model to Enhance Dedicate Working Behaviors of Teachers in Schools under Bangkok Metropolitan Administration*. (Doctoral of Dissertation). University of Payao. Bangkok.
- Storme, M., Lubart, T., Myszkowski, N., Cheung, P. C., Tong, T., & Lau, S. (2017). A Cross-cultural Study of Task Specificity in Creativity. *The Journal of Creative Behavior*, 51(3), 263-274.
- Suan Sunandha Rajabhat University. (2021). *The Strategic Plan for 15 Years (2017-2031) (B.E. 2560-2574)*. Bangkok: Suan Sunandha Rajabhat University.
- Tevarattikal, U., Sukpun, P., & Pungnirund, B. (2022). Model of Causal Factors on the Success of Educational Institution Management in Thailand, *Rajapark Journal*, 15(3), 84–100.
- Thaipetchkul, C., Meekun, K., Nirunthawee, S., & Poovatanakul, V. (2023). Study Guislines and Development of Juvenile’s Self-reliance and Adsptation Behaviors in Juvenile Detention and Protection Facilities, *Journal of MCU Buddhapanya Review*, 8(5), 291-301.
- Tongprasong, P., Meekun, K., Nirunthawee, S., & Poovatanakul, V. (2023). An Achievement Oriented Work together with Creativity in Work: Key Core Competencies of Rajabhat University Instructors, *Journal of MCU Buddhapanya Review*, 8(4), 300-311.
- Ture, A., Akkoc, I., & Okun, O. (2022). The Mediating Role of Person-Organization Fit in the Effect of Perceived Organizational Identification and Leader-Member Exchange on Innovative Behaviors in Nurses. *International Journal of Caring Sciences*, 15(1), 509-520.
- van der Kooij, K., & Hennink, T. (2021). Motivation as a Function of Success Frequency. *Motivation and Emotion*, 45(6), 759-768.
- Wachiraklinkhajorn, N., & Whattananarong, K. (2021). Teaching Model for Enhancing the Creativity and Skills of Digital Media Designers, *Romphruek Journal of Krirk University*, 39(3), 12-31.
- Werdhiastutie, A., Suhariadi, F., & Partiw, S. G. (2020). Achievement Motivation as Antecedents of Quality Improvement of Organizational Human Resources. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 3(2), 747–752.
- Willer, D. (1986). *Scientific Sociology: Theory and Method*. Englewood Cliff, New Jersey: Prentice-Hall.
- Wonglas, P. (2023). *Administrative Model for the development of Vocational Teachers in Exploration and Exploitation to Enhance Teaching Profession and Quality of Life*. (Doctoral of Dissertation). University of Payao. Bangkok.
- Woraweg, S. (2020). *An Administrative Model for the Teacher Development for Enhancing Students to be Good Persons*. (Doctoral of Dissertation). University of Payao. Bangkok.

