

## การพัฒนาแบบการเรียนรู้ทางจิตวิทยา เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎร

### THE DEVELOPMENT OF A PSYCHOLOGICAL LEARNING MODEL FOR ENHANCING LOCAL GOVERNMENT OFFICERS' COMPETENCY IN THE PROMOTION OF PEOPLE'S CAREERS

Received: Jun 23, 2021

Revised: Sep 20, 2021

Accepted: Sep 30, 2021

<sup>1\*</sup>วรายุทธ์ เกิดผล <sup>2</sup>ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา <sup>3</sup>พองพรรณ เกิดพิทักษ์

<sup>1\*</sup>Varayouth Kerdphol <sup>2</sup>Prasarn Malakul Na Ayudhaya <sup>3</sup>Pongpan Kirdpitak

<sup>1\*-3</sup>จิตวิทยาเพื่อการพัฒนาศักยภาพมนุษย์, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

<sup>1\*-3</sup>Psychology for Developing Human Potentials, Kasem Bundit University

\*Corresponding Author, E-mail: dr.varayouth1@gmail.com

#### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎร 2) เพื่อพัฒนาแบบการเรียนรู้ทางจิตวิทยา เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎร 3) เพื่อประเมินผลการใช้รูปแบบการเรียนรู้ทางจิตวิทยา เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎร และ 4) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของข้าราชการส่วนท้องถิ่น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มตัวอย่างที่ 1 ใช้ในการศึกษาสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่น จำนวน 181 คน ที่ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นจากประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ใช้ในการเสริมสร้างสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎร ได้มาจากการสุ่มอย่างง่ายจากกลุ่มตัวอย่างที่ 1 ที่มีคะแนนสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่นตั้งแต่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 25 ลงมา และสามารถเข้าร่วมทดลอง จำนวน 30 คน แล้วสุ่มอย่างง่ายเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 15 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 1) แบบวัดสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎร มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .210-.790 และมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .957 และ 2) รูปแบบการเรียนรู้ทางจิตวิทยา มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ .67-1.00

ผลการวิจัย สรุปได้ ดังนี้

1. สมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎรโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง สมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่นรายด้าน ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านการถ่ายทอดความรู้ 2) สมรรถนะด้านการถ่ายทอดทักษะ และ 3) สมรรถนะด้านการถ่ายทอดคุณลักษณะส่วนบุคคลที่พึงประสงค์

**คำสำคัญ:** สมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่น การส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎร  
รูปแบบการเรียนรู้ทางจิตวิทยา

2. การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ทางจิตวิทยา เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎร เป็นการประยุกต์ใช้แนวคิด และเทคนิคการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ การสะท้อนคิดเชิงวิพากษ์ และการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ ประกอบด้วย 1) ชั้นเริ่มต้น 2) ชั้นดำเนินการ และ 3) ชั้นสรุปและประเมินผล

3. สมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎรของกลุ่มทดลองที่ได้รับการใช้รูปแบบการเรียนรู้ทางจิตวิทยา หลังการทดลอง และหลังการติดตามผลเพิ่มขึ้นมากกว่าก่อนการทดลอง

4. สมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎรของกลุ่มทดลองที่ได้รับการใช้รูปแบบการเรียนรู้ทางจิตวิทยา หลังการทดลองและเมื่อสิ้นสุดการติดตามผลเพิ่มขึ้นมากกว่าสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎรของกลุ่มควบคุมที่ไม่ได้รับรูปแบบการเรียนรู้ ทางจิตวิทยาและปฏิบัติงานตามปกติ

5. ผลการสนทนากลุ่มเฉพาะพบว่าข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีความพึงพอใจมากต่อรูปแบบการเรียนรู้ทางจิตวิทยาเพราะได้เรียนรู้เกี่ยวกับการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่พึงประสงค์ในการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎร ทำให้ได้แนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาสมรรถนะในการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎรได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

#### Abstract

The purposes of this research were 1) to study the local government officers' competency in the promotion of people's careers, 2) to develop psychological model for enhancing local government officers' competency in the promotion of people's careers, 3) to evaluate the effects of the psychological learning model for enhancing local government officers' competency in the promotion of people's careers, and 4) to study the satisfaction of the experimental group toward the psychological learning model. The sample group comprised 2 groups: the first group was 181 local government officers, selected by stratified random sampling from the population. The second group was 30 local government officers, purposively selected from the first group whose competency scores were lower than twenty-fifth percentile and could participate in the research. They were then randomly assigned as an experimental group and a control group. Each group consisted of 15 local government officers. The experimental group participated in the psychological learning model while the control group did not receive any model and engaged in the ordinary work activities. The research instruments included 1) the scale of local government officers' competency in the promotion of people's careers with IOC ranged from 0.67-1.00, item discrimination power ranged from .210-.790, and reliability coefficient (alpha) of .957, and 2) a psychological learning model for enhancing local government officers' competency in the promotion of people's careers with the IOC ranged from .67-1.00.

The research results were as follows:

1) The total mean score and each dimension mean score of the local government officers' competencies in the promotion of people's careers were average. The dimensions of the competencies in promotion of people's careers consisted of 1) knowledge transfer competency, 2) skills transfer competency, and 3) desirable attribution transfer competency.

2) The development of psychological learning model for enhancing local government officers' competency in the promotion of people's careers comprised concepts and techniques of the experiential learning, critical reflection, and action learning. The model included: 1) initial stage, 2) working stage, and 3) conclusion and evaluation stage.

3) The local government officers' competency in the promotion of people's careers after participating in the psychological learning model and after the follow-up were significantly higher than before the experimental at .01 level.

4) The competency in promotion of people's careers of the experimental group after participating in the psychological learning model and after the follow-up were significantly higher than that of the control group at .01 level.

5) Focus group reports of the experimental group showed that they were highly satisfied with the psychological learning model. They gained more knowledge, skills, and psychological attribution transfer competencies which enabled them to improve and develop competencies in promotion of people's careers more effectively.

**Keywords:** Local Government Officers' Competency, Promotion of People's Careers, Psychological Learning Model

### บทนำ

การส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎรให้มีคุณภาพและมีมาตรฐานสูงขึ้น ผู้ดำเนินการจำเป็นต้องมี สมรรถนะด้านความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน การช่วยเหลือและแก้ปัญหาให้แก่ราษฎร และลักษณะที่พึงประสงค์ สำหรับแนวคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency) นั้น มีบทบาท และถูกนำไปใช้มากขึ้น โดยการกำหนดสมรรถนะจะต้องสอดคล้องเชื่อมโยง ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดขึ้น ซึ่ง ชนะ กลีการ์ (2551) นำเสนอสมรรถนะในความหมายของงานอาชีพหรือวิชาชีพว่า หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานอาชีพ โดยใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่ประยุกต์กันอย่างแนบแน่น เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและจากผลการวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ นั้น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, (2546) ได้สรุปถึงสมรรถนะในการบริหารที่สำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งของข้าราชการ ได้แก่ การพัฒนาตนเอง การมุ่งเน้นความสำเร็จ การทำงานเป็นทีม ความสามารถในการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีทันสมัย ความสามารถใน

การตัดสินใจและสมรรถนะวิชาชีพของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ได้แก่ มีความรู้เกี่ยวกับการวางแผนงานด้านการส่งเสริมอาชีพ การพัฒนาอาชีพ ภาวะผู้นำ การติดตามผล และการประเมินผลงาน นอกจากนี้ Minzberg (1998) เสนอว่ายังต้องมีทักษะเชิงมนุษยสัมพันธ์และทักษะเชิงเทคนิคด้วย

ผู้วิจัยเป็นข้าราชการพลเรือน ดำรงตำแหน่งท้องถิ่นอำเภอ สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย โดยปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่อำเภอ และจังหวัดต่าง ๆ อาทิ ท้องถิ่นอำเภอสุขสำราญ อำเภอละอุ่น อำเภอกระบือ และอำเภอเกาะเปอร์ จังหวัดระนอง ท้องถิ่นอำเภอบ้านตาขุน อำเภอท่าชนะ อำเภอพนม และอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งมีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวก การปฏิบัติงาน และสนับสนุนงานอันเป็นอำนาจหน้าที่ของนายอำเภอ ด้านการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน การสนับสนุนการปฏิบัติงาน ได้พบว่า งานด้านการพัฒนาชุมชน งานด้านการวิเคราะห์นโยบายและแผนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกระบวนการส่งเสริมการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมของราษฎร ให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการประกอบอาชีพได้อย่างเข้มแข็งและยั่งยืน โดยเฉพาะทักษะด้านการส่งเสริมการประกอบอาชีพให้แก่ราษฎรที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นอย่างมาก จึงได้สนใจและทำการศึกษาค้นคว้าหาวิธีการหรือแนวทางในการส่งเสริมให้ความรู้ การให้คำแนะนำ การอธิบาย และการถ่ายทอด การให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์และมีคุณค่าที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพของราษฎร

เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในประเด็นปัญหาดังกล่าว จึงได้เกิดแนวคิดในเรื่องของการเสริมสร้างสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎร จากประเด็นปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 20 แห่งในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี และจังหวัดระนอง ในประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร ควรได้รับการพัฒนาหรือเสริมสร้าง ได้แก่อะไรบ้าง สรุปตรงกันว่า ต้องเสริมสร้างและพัฒนาทักษะของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องให้พียงมีเสียก่อน อีกทั้ง ผู้วิจัยได้สนทนากลุ่มเฉพาะ (focus group) กับข้าราชการส่วนท้องถิ่น จำนวน 40 คน ที่อยู่ในเขตพื้นที่อำเภอบ้านนาสาร อำเภอบ้านนาเดิม อำเภอพุนพิน อำเภอคีรีรัฐนิคม และอำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งมีราษฎรประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรมมากที่สุด โดยเฉพาะพืชผลไม้ อาทิ ทุเรียน เงาะ มังคุด และสละ เป็นอาชีพหลักมากที่สุด เมื่อราษฎรเจอปัญหาวิกฤตราคาสินค้าเกษตรตกต่ำ จะดำเนินการอย่างไรที่จะแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น ผลการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มเฉพาะ สรุปได้ว่าข้าราชการส่วนท้องถิ่น ต้องการมีทักษะหรือองค์ความรู้ใหม่ มีทักษะด้านการถ่ายทอดความรู้ การให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ทั้งแต่การดำเนินการปลูก การบำรุงรักษา การบริหารจัดการ การผลิตและการจำหน่ายผลิตผลทางการเกษตร และการให้ความช่วยเหลือราษฎรในการประกอบอาชีพเกษตรกรรม สรุปได้เป็น 3 ด้าน สำคัญคือ 1) ด้านการถ่ายทอดความรู้ เกี่ยวกับ (1) ความรู้ความเข้าใจประเภทของดิน และลักษณะของดิน (2) การดูแลบำรุง และรักษาดินให้อุดมสมบูรณ์ เหมาะแก่การเพาะปลูก และ (3) ความรู้เกี่ยวกับโรคพืช และวิธีการกำจัดศัตรูพืช 2) ด้านวิธีการถ่ายทอดเทคโนโลยี (technology transfer) ได้แก่ การถ่ายทอด การแสดง กระทำหรือการอธิบาย และ 3) ด้านการปฏิบัติตนที่แสดงออกถึงคุณลักษณะ คือ (1) การคิดบวก (2) การมีจิตมุ่งบริการ (3) ความซื่อสัตย์เที่ยงตรง (integrity) และ (4) การเป็นกัลยาณมิตร

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษารูปแบบการเรียนรู้ทางจิตวิทยา เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎรมี โดยสาระสำคัญดังต่อไปนี้

แนวคิดประการแรก การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (experiential learning) เป็นกระบวนการสร้างความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ โดยการนำเอาประสบการณ์ที่เกิดการสร้างสมเดิม มาเสริมสร้างแรงกระตุ้นให้ร่วมกันสะท้อนคิดเชิงวิพากษ์เกี่ยวกับประสบการณ์ต่าง ๆ นั้นออกมาเพื่อพัฒนาเป็นองค์ความรู้ คุณลักษณะและทักษะใหม่ ๆ (Kolb, 2005: 49-50) โดยมีแนวคิด คือ 1) การสร้างประสบการณ์ 2) สังเกตปฏิกริยาตอบสนอง 3) มโนทัศน์เชิงนามธรรม และ 4) ทดลองปฏิบัติ (Kolb, 2005: 50-51) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง เกิดการทบทวน ไตร่ตรอง และแยกแยะจากวิธีการ หรือทฤษฎี โดยใช้เทคนิค การสะท้อนคิด (Reflection) การปรับเปลี่ยนมุมมองความคิดใหม่ (reframing) และการสร้างรูปแบบขึ้นใหม่ (reform) เพื่อนำมาสรุปเป็นหลักดำเนินการส่งเสริม (Kolb, 1984: 27-49; อ้างถึงใน เกศสุตา รัชฎาวิชิตกุล, 2547)

แนวคิดประการที่สอง การสะท้อนคิดเชิงวิพากษ์ (critical reflection) คือ กระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งหมายใหม่ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในการแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะ และพฤติกรรม (Mezirow, 1990: 1) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และเข้าใจตนเอง สามารถคิดวิเคราะห์ แยกแยะ เปรียบเทียบ และวางแผนแก้ไขปัญหาได้ (Lauterbach & Becker, 1996) ด้วยความเต็มใจ เมื่อนำการสะท้อนคิดเป็นตัวนำ (trigger) สู่กระบวนการถ่ายทอดการเรียนรู้ของวัยผู้ใหญ่ ต่อเหตุการณ์และประสบการณ์ที่ผ่านมา เพื่อให้ได้กระบวนการ วิธีการ และเหมาะสมกว่าที่ผ่านมา ซึ่งสามารถเรียนรู้ได้ 3 ช่วงเวลา คือ การสะท้อนคิดก่อนเกิดเหตุการณ์ (reflection before action) การสะท้อนคิดในขณะที่เกิดเหตุการณ์ (reflection in action) และการสะท้อนคิดหลังเกิดเหตุการณ์ (reflection on action) (Moon, 2004) โดยใช้เทคนิค กระบวนการเรียนรู้ใช้ปัญหาเป็นฐาน (problem-based learning) การเรียนรู้แบบร่วมมือ (collaborative learning) การเรียนรู้โดยการสังเกตจากตัวต้นแบบ (observational learning) และการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ (action learning)

แนวคิดประการที่สาม การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ เป็นการเรียนรู้ในลักษณะกลุ่มย่อยที่มีการนำปัญหาที่กลุ่มสนใจ และมีผลกระทบต่อทั้งกลุ่ม และองค์กรมาเข้าสู่กระบวนการแก้ปัญหา และนำไปลงมือปฏิบัติ โดยลักษณะเฉพาะของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Fiedler and Brent, 1996) ดังนี้ 1) เรียนรู้จากประสบการณ์จริงในการทำงาน คือ การนำปัญหาในการทำงานมาเป็นโจทย์ อีกทั้งต้องมีการคิดวิเคราะห์ หาวิธีในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อทั้งผู้เรียนรู้อเอง และองค์กร 2) เรียนรู้โดยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้อื่น คือ ต้องมีการประชุม การระดมสมอง เพื่อค้นหาวิธีการที่ดี และเหมาะสมเป็นแนวทางในการปฏิบัติในลักษณะที่งานย่อยที่มีสมาชิกจำนวนหนึ่งที่ต้องมีการทำงานร่วมกัน และ 3) การเรียนรู้โดยให้ผู้ร่วมกิจกรรมวิจารณ์และแนะนำ โดยต้องมีการเสนอแนะและให้ข้อคิดเห็นในการดำเนินการปฏิบัติ และอาจมีการปรับปรุงแนวทางปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความสำเร็จในการลงมือปฏิบัติ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบการเรียนรู้ทางจิตวิทยา โดยการนำแนวคิดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ การเรียนรู้การสะท้อนคิดเชิงวิพากษ์ และการเรียนรู้โดยการปฏิบัติมาประยุกต์ใช้เป็นรูปแบบเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในการส่งเสริมการประกอบอาชีพ ประกอบด้วย 1) ด้านการถ่ายทอดด้านความรู้ ประกอบด้วย (1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประเภท และลักษณะของดิน (2) การดูแลบำรุง และรักษาดินให้อุดมสมบูรณ์ เหมาะแก่การเพาะปลูก และ (3) ความรู้เกี่ยวกับโรคพืช และวิธีการกำจัดศัตรูพืช 2) ด้านความสามารถหรือทักษะ ประกอบด้วย (1) วิธีการทำปุ๋ยคอก ปุ๋ยหมัก ปุ๋ยน้ำชีวภาพ (2) การ

แปรรูปผลิตผลทางการเกษตร (3) การบริหารจัดการการตลาด และสถานที่จำหน่ายผลิตผลทางการเกษตร และ 3) ด้านคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย (1) การคิดบวก คือ การมองโลกในแง่บวก การมุ่งความสำเร็จ การมุ่งอนาคต (2) การมีจิตมุ่งบริการ คือ การให้ความช่วยเหลือ การแสดงความมีน้ำใจ การคำนึงถึงจิตใจผู้อื่น (3) ความซื่อสัตย์เที่ยงตรง คือ ประพฤติปฏิบัติด้วยความจริงใจ ไม่คดโกง ไม่หลอกลวง และ (4) การเป็นกัลยาณมิตร คือ การมีสัมพันธภาพที่ดี การเน้นคุณค่าของบุคคลอื่น

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎร
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ทางจิตวิทยา เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในการส่งเสริม การประกอบอาชีพแก่ราษฎร
3. เพื่อประเมินผลการใช้รูปแบบการเรียนรู้ทางจิตวิทยา เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎร โดย
  - 3.1 เปรียบเทียบสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎร กลุ่มทดลอง ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และเมื่อสิ้นสุดการติดตามผล
  - 3.2 เปรียบเทียบสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎร ระหว่างกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผล
4. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของข้าราชการส่วนท้องถิ่น กลุ่มทดลอง ที่มีต่อรูปแบบการเรียนรู้ทางจิตวิทยา เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎรหลังการทดลอง โดย ใช้การสนทนากลุ่มเฉพาะ

### สมมติฐานการวิจัย

1. สมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎรของกลุ่มทดลองที่ได้รับการใช้รูปแบบการเรียนรู้ทางจิตวิทยา หลังการทดลอง และหลังการติดตามผลเพิ่มขึ้นมากกว่าก่อนการทดลอง
2. สมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎรของกลุ่มทดลองที่ได้รับการใช้รูปแบบการเรียนรู้ทางจิตวิทยา หลังการทดลอง และเมื่อสิ้นสุดการติดตามผลเพิ่มขึ้นมากกว่าสมรรถนะการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎรของกลุ่มควบคุม ที่ไม่ได้รับการใช้รูปแบบการเรียนรู้ทางจิตวิทยา และปฏิบัติงานตามปกติ

### ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
  - 1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาสมรรถนะของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎรเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน จำนวน 329 คน ที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลนคร เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 183 แห่ง
  - 1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 2 กลุ่ม

1.2.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎร ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จำนวนทั้งสิ้น 181 คน จากประชากรซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนที่เหมาะสม (ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และดิเรก ศรีสุข, 2551: 150-151) รวมทั้ง ได้มาจากการคัดเลือกตามเกณฑ์คัดเลือก ดังนี้

1. เป็นข้าราชการสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. มีอายุงานตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป (ซึ่งเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่บรรจุใหม่และพ้นจากการทดลองการปฏิบัติหน้าที่ราชการมาแล้ว 6 เดือน)
3. มีอายุระหว่าง 22-50 ปี เนื่องจากข้าราชการที่มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไปจะไม่ลงพื้นที่ ทั้งเพศชายและเพศหญิง
4. ระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป

1.3 กลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมการทดลอง เป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ได้มาจากการเลือกจากกลุ่มตัวอย่าง ข้อที่ 1.2.1 ในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎร ตั้งแต่เปอร์เซ็นต์ที่ 25 ลงมา และสามารถเข้าร่วมการทดลองจำนวน 30 คน แล้วสุ่มอย่างง่าย กลุ่มละ 15 คน โดยแบ่งเป็นกลุ่มทดลอง กลุ่มควบคุม โดยกลุ่มทดลองจะได้รับรูปแบบการเรียนรู้ทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎร ส่วนกลุ่มควบคุมไม่ได้รับการทดลอง และปฏิบัติงานตามปกติ

## 2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

2.1 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในการส่งเสริมการประกอบอาชีพ แก่ราษฎร ประกอบด้วย 1) สมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่นในการถ่ายทอดความรู้เรื่องดินการดูแลและบำรุงรักษาดิน โรคพืช และวิธีการกำจัดโรคพืช 2) สมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่นในการถ่ายทอดทักษะในการทำปุ๋ย การแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร การบริหารการตลาด และสถานที่จำหน่าย และ 3) สมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในการถ่ายทอดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ คือ ด้านการคิดบวก การมีจิตมุ่งบริการ ความซื่อสัตย์เที่ยงตรง และการเป็นกัลยาณมิตร

2.2 ตัวแปรที่ใช้ในการเสริมสร้างสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎร โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้ทางจิตวิทยา

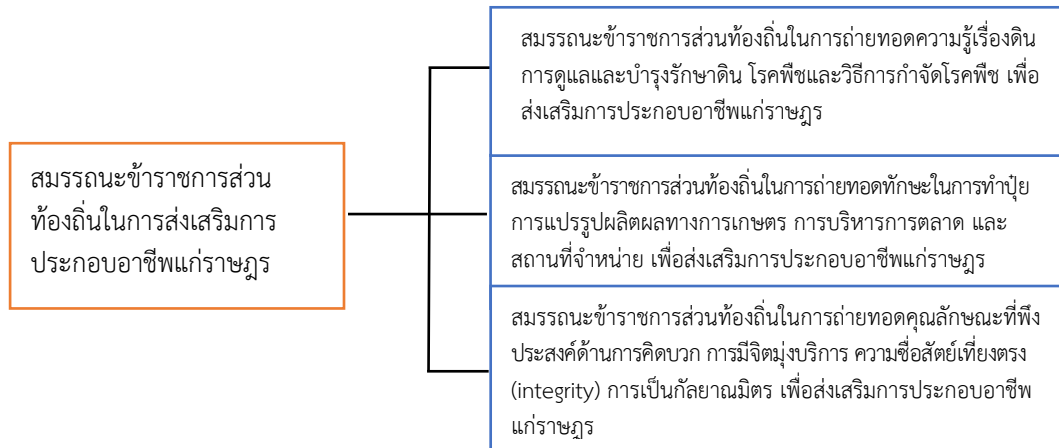
2.2.1 ตัวแปรต้น คือ รูปแบบการเรียนรู้ทางจิตวิทยา

2.2.2 ตัวแปรตาม คือ สมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎร ประกอบด้วย

- 1) สมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่นในการถ่ายทอดความรู้เรื่องดิน การดูแลบำรุงรักษาดิน โรคพืชและวิธีการกำจัดโรคพืช
- 2) สมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่นในการถ่ายทอดทักษะในการทำปุ๋ย การแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร การบริหารการตลาดและสถานที่จำหน่าย
- 3) สมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่นในการถ่ายทอดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านการคิดบวก การมีจิตมุ่งบริการ ความซื่อสัตย์เที่ยงตรง และการเป็นกัลยาณมิตร

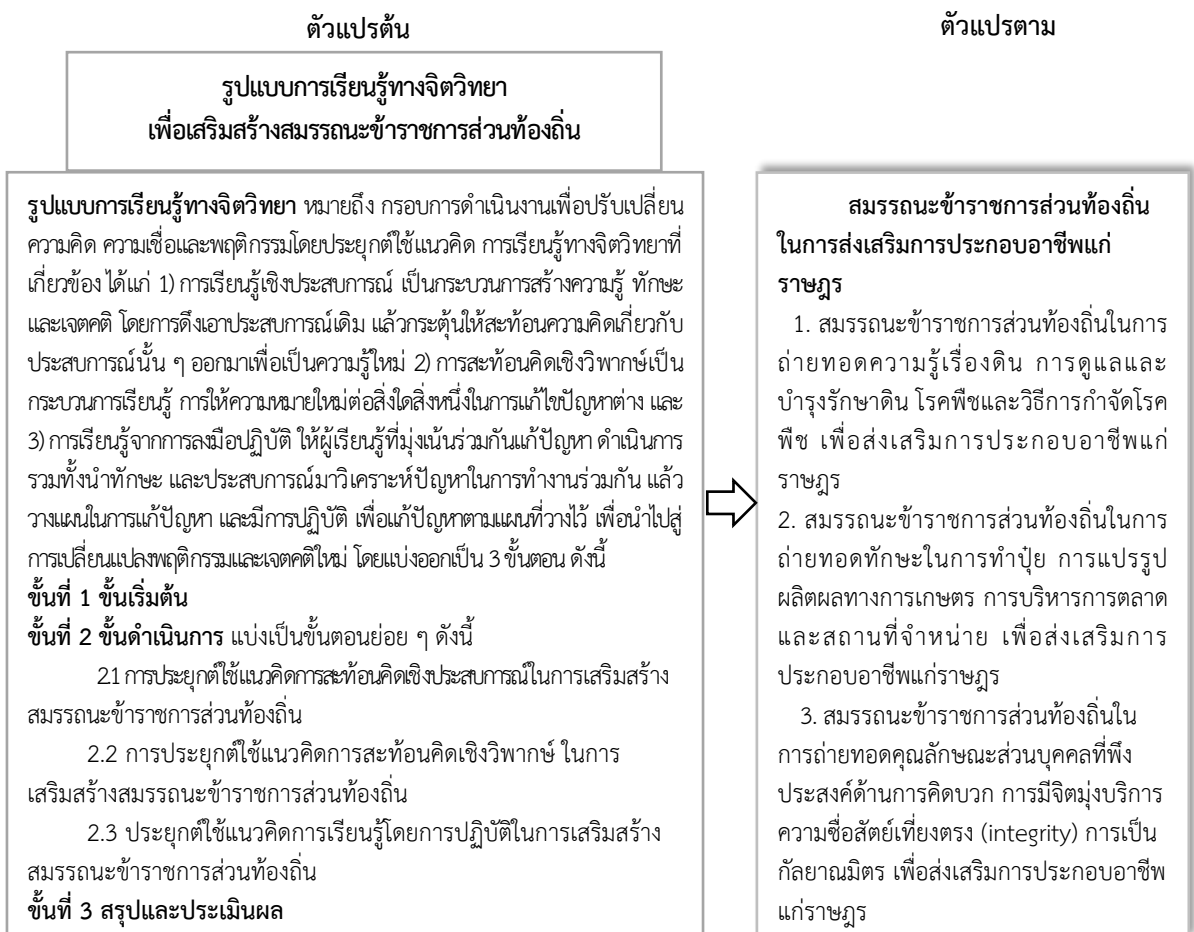
**กรอบแนวคิดในการวิจัย**

1. กรอบแนวคิดการศึกษาสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎร แสดงในแผนภาพที่ 1

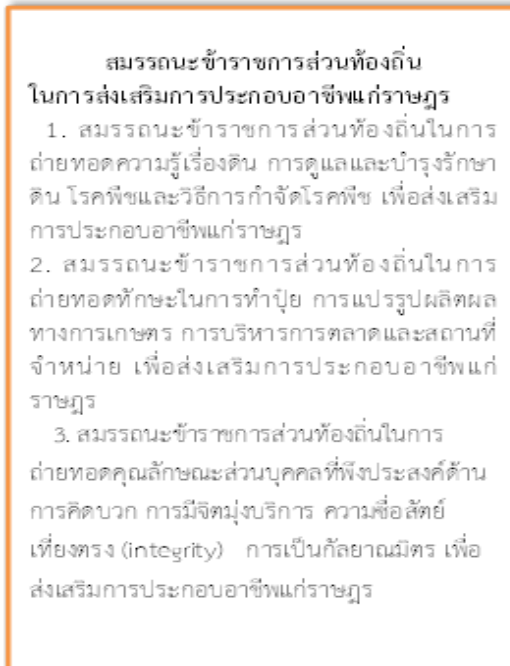


แผนภาพที่ 1. กรอบแนวคิดสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎร

2. กรอบแนวคิดการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ทางจิตวิทยา เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎร แสดงในแผนภาพที่







แผนภาพที่ 2 รูปแบบการเรียนรู้ทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎร

### ประเภทของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาแบบการเรียนรู้ทางจิตวิทยา เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎร” เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed method designs) ซึ่งเป็นการผสมระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้เกิดการวิจัยครอบคลุมและชัดเจน โดยใช้แบบแผนขั้นตอนเชิงสำรวจ Exploratory sequential design (Creswell, 2013)

### วิธีการวิจัย และการดำเนินการ

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาแบบการเรียนรู้ทางจิตวิทยา เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎร” ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย เป็น 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 การสร้างแบบวัดสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎร และการหาคุณภาพของแบบวัด

ระยะที่ 2 การพัฒนาแบบการเรียนรู้ทางจิตวิทยา และการหาคุณภาพของแบบการเรียนรู้ทางจิตวิทยา

ระยะที่ 3 การประเมินผลของการนำแบบการเรียนรู้ทางจิตวิทยาไปประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎร

การดำเนินการวิจัยตามระยะต่าง ๆ มีรายละเอียด ดังนี้

**ระยะที่ 1** การสร้างแบบวัดสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎรและการหาคุณภาพของแบบวัดสมรรถนะตามขั้นตอน

ขั้นตอนการหาคุณภาพแบบวัดสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎร มีดังนี้

1. ผู้วิจัยทบทวนวรรณกรรมและศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎร เพื่อนำมากำหนดนิยามปฏิบัติการ

2. ผู้วิจัยสร้างแบบวัดสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่มีเนื้อหา ประกอบด้วยข้อคำถาม 77 ข้อ คำถาม สอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการของสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่น 3 ด้าน ได้แก่ 1) สมรรถนะการถ่ายทอดด้านความรู้ ประกอบด้วย (1) ความรู้ ความเข้าใจเรื่องดิน ประเภท และคุณลักษณะของดิน (2) การดูแลและบำรุงรักษาดิน และ (3) โรคพืช และวิธีการกำจัดโรคพืช 2) สมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่นด้านทักษะ ประกอบด้วย (1) ทักษะการทำปุ๋ยคอก ปุ๋ยหมัก และปุ๋ยน้ำชีวภาพ (2) การแปรรูปผลิตผลทางการเกษตร และ (3) การบริหารการตลาด และสถานที่จำหน่าย และ 3) สมรรถนะการถ่ายทอดด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย (1) การคิดเชิงบวก (2) การมีจิตมุ่งบริการ (3) ความซื่อสัตย์เที่ยงตรง และ (4) การเป็นกัลยาณมิตร

3. ผู้วิจัยหาคุณภาพของแบบวัดสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่น ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .67-1.00 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .210-.790 และค่าความเที่ยงเท่ากับ .957

**ระยะที่ 2** การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ทางจิตวิทยา และการหาคุณภาพของรูปแบบการเรียนรู้ ทางจิตวิทยา ดังนี้

การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ทางจิตวิทยา เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎร โดยนำแนวคิดทฤษฎี เทคนิคการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ การสะท้อนคิดเชิงวิพากษ์ และการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ มาประยุกต์ใช้ทั้ง 3 ด้าน คือ 1) สมรรถนะด้านการถ่ายทอดความรู้เรื่องดิน การดูแลและบำรุงรักษาดิน เกี่ยวกับโรคพืช และวิธีการกำจัดโรคพืช 2) สมรรถนะด้านการถ่ายทอดทักษะการทำปุ๋ยคอก ปุ๋ยหมัก ปุ๋ยชีวภาพ ทั้งการแปรรูปผลิตผลทางการเกษตร การบริหารการตลาดและสถานที่จำหน่าย 3) สมรรถนะด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ การคิดบวก การมีจิตมุ่งบริการ ความซื่อสัตย์ และการเป็นกัลยาณมิตร โดยกำหนดวัตถุประสงค์ขั้นตอนของรูปแบบการเรียนรู้ทางจิตวิทยา เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎรและตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการเรียนรู้ทางจิตวิทยา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Items objective congruence: IOC) ซึ่งได้ค่า (IOC) อยู่ระหว่าง .67-1.00

**ระยะที่ 3** การประเมินผลของการนำรูปแบบการเรียนรู้ทางจิตวิทยา ไปใช้ในการเสริมสร้างสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎร ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพมาประยุกต์กัน ดังนี้

1. วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi experimental research) โดยใช้รูปแบบ Pretest Posttest Control Group Design (Rausch, Maxwell & Kelly, 2003: 467-486) โดยวัดสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎร ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผลและทำการวิเคราะห์คะแนนสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎรของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผล และเปรียบเทียบสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎรภายในกลุ่มทดลอง ภายในกลุ่มควบคุม และระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผล

2. วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยทำการสนทนากลุ่มเฉพาะ กับสมาชิกกลุ่มทดลอง ซึ่งเป็นเทคนิคหนึ่งของการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ ลักษณะการสนทนา อภิปรายตอบโต้กันอย่างอิสระระหว่างสมาชิกกลุ่มทดลองที่ได้รับรูปแบบการเรียนรู้ทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่นหลังจากเสร็จสิ้นการทดลองการใช้รูปแบบการเรียนรู้ทางจิตวิทยา

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เสนอต่อผู้ว่าราชการจังหวัดสุราษฎร์ธานี ท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี และผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขออนุญาตการจัดเก็บ และรวบรวมข้อมูลเบื้องต้นสำหรับการวิจัย

2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล ความหมาย คุณลักษณะและวิธีการพัฒนาเกี่ยวกับสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎร จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบวัดสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่น แล้วนำไปหาคุณภาพของแบบวัดสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่น โดยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน นำผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิไปหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Items objective congruence index: IOC) ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง .67-1.00 จากนั้นนำไปทำการทดลองการใช้ (try out) กับข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ได้ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .210 - .790 และค่าความเที่ยงเท่ากับ .957

3. ผู้วิจัยพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ทางจิตวิทยา เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎร แล้วนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน แล้วนำผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิไปหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ได้ค่า IOC ของรูปแบบการเรียนรู้ทางจิตวิทยา อยู่ระหว่าง .67-1.00

4. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อประเมินผลของการใช้รูปแบบการเรียนรู้ทางจิตวิทยา เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎร โดยมีการเก็บข้อมูลก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผล

### ผลการวิจัย

1. การศึกษาสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎรโดยรวม และรายได้ โดยวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานประกอบด้วย ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แสดงในตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** ผลการศึกษาสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎรโดยรวมและรายด้าน (n=181)

สมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่น	Max	Min	$\bar{x}$	SD	การแปลผล
1. สมรรถนะด้านการถ่ายทอดความรู้					
1.1 ความรู้เรื่องดิน	3.75	1.75	2.69	.45	ปานกลาง
1.2 การดูแลและบำรุงรักษาดิน	3.75	1.50	2.92	.40	ปานกลาง
1.3 โรคพืชและวิธีการกำจัดโรคพืช	3.50	2.00	2.96	.26	ปานกลาง
สมรรถนะด้านการถ่ายทอดความรู้			2.86	.21	ปานกลาง

2. สมรรถนะด้านการถ่ายทอดทักษะ						
2.1	ในการทำปุ๋ย	3.00	1.67	2.40	.22	น้อย
2.2	การแปรรูปผลิตผลทางการเกษตร	3.75	1.00	2.96	.42	ปานกลาง
2.3	การบริหารการตลาดและสถานที่ จัดจำหน่าย	3.63	1.00	2.65	.36	ปานกลาง
สมรรถนะด้านการถ่ายทอดทักษะ				2.58	.19	ปานกลาง
3. สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่พึงประสงค์						
3.1	การคิดเชิงบวก	3.60	2.80	3.03	.12	ปานกลาง
3.2	การมีจิตมุ่งบริการ	4.00	3.00	3.11	.29	ปานกลาง
3.3	ความซื่อสัตย์เที่ยงตรง (integrity)	3.50	1.67	2.99	.34	ปานกลาง
3.4	การเป็นกัลยาณมิตร	4.20	1.00	2.99	.69	ปานกลาง
สมรรถนะด้านการถ่ายทอดความรู้				3.00	.21	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม				2.82	.13	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะโดยรวมของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎรในการถ่ายทอดความรู้เรื่องดิน การถ่ายทอดทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.82$ ,  $SD = .13$ ) และสมรรถนะรายด้านซึ่งได้แก่ด้านการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86, 2.58 และ 3.00 ตามลำดับ

2. ผลการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎร 1) ด้านการถ่ายทอดความรู้เรื่องดิน การดูแล บำรุงรักษาดิน โรคพืช วิธีการกำจัดโรคพืช 2) ด้านถ่ายทอดทักษะในการทำปุ๋ย การแปรรูปผลิตผลทางการเกษตร การบริหารการตลาด สถานที่จัดจำหน่าย และ 3) ด้านการถ่ายทอดคุณลักษณะส่วนบุคคลที่พึงประสงค์ ได้แก่ การคิดเชิงบวก การมีจิตมุ่งบริการ ความซื่อสัตย์เที่ยงตรง และการเป็นกัลยาณมิตร โดยประยุกต์ 3 แนวคิด ได้แก่ 1. แนวคิดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ 2. การสะท้อนคิดสะท้อนคิดเชิงวิพากษ์ และ 3. การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ รูปแบบการเรียนรู้ทางจิตวิทยา มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .67–1.00 นำไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มทดลอง จำนวน 15 คน จำนวน 10 ครั้ง ครั้งละ 36 ชั่วโมง ตั้งแต่วันที่ 4 – 26 มีนาคม 2562

3. ผลการประเมินผลการใช้รูปแบบการเรียนรู้ทางจิตวิทยา เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎร

3.1 ผลการเปรียบเทียบคะแนนสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎรของกลุ่มทดลอง และของกลุ่มควบคุม ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผล แสดงในตารางที่ 2 และ 3 ดังนี้

**ตารางที่ 2** ผลการเปรียบเทียบคะแนนสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎร โดยรวมและรายด้านของกลุ่มทดลอง ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผลโดยใช้ Wilcoxon matched-pairs signed-ranks test ( $n=15$ )

สมรรถนะข้าราชการส่วน ท้องถิ่นในการส่งเสริมการ ประกอบอาชีพ แก่ราษฎร	ก่อนการทดลอง		หลังการทดลอง		หลังการติดตามผล		เปรียบเทียบช่วงเวลา	Z	p
	Med	IQR	Med	IQR	Med	IQR			
1. สมรรถนะการถ่ายทอด ด้านความรู้	2.500	.25	3.791	.46	3.541	.25	ก่อนการทดลอง	-3.409**	.001
							หลังการทดลอง		
							ก่อนการทดลอง		
							หลังการติดตามผล		
2. สมรรถนะการถ่ายทอด ด้านทักษะ	2.416	.21	3.791	.08	3.458	.38	ก่อนการทดลอง	-3.412**	.001
							หลังการทดลอง		
							ก่อนการทดลอง		
							หลังการติดตามผล		
3. สมรรถนะ คุณลักษณะส่วน บุคคลที่พึงประสงค์	2.370	.19	3.592	.15	3.444	.19	ก่อนการทดลอง	-3.409**	.001
							หลังการทดลอง		
							ก่อนการทดลอง		
							หลังการติดตามผล		
สมรรถนะข้าราชการส่วน ท้องถิ่นในการส่งเสริมการ ประกอบอาชีพแก่ราษฎร โดยรวม	2.467	.21	3.745	.17	3.490	.81	ก่อนการทดลอง	-3.408**	.001
							หลังการทดลอง		
							ก่อนการทดลอง		
							หลังการติดตามผล		
							หลังการทดลอง	-3.237**	.001
						หลังการติดตามผล			

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 2 พบว่า สมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎร โดยรวม และรายด้านข้าราชการส่วนท้องถิ่นของกลุ่มทดลอง หลังการทดลอง กับหลังการติดตามผลสูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนสมรรถนะการถ่ายทอดด้านความรู้ หลังการทดลองสูงกว่าหลังการติดตามผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่น โดยรวมและรายด้านของสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่นของกลุ่มควบคุม ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผลด้วยสถิติดังตารางที่ 3

**ตารางที่ 3** ผลการเปรียบเทียบคะแนนสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎร โดยรวมและรายละเอียดของแต่ละด้านของกลุ่มควบคุม ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผล โดยใช้ Wilcoxon matched-pairs signed-ranks test (n=15)

สมรรถนะข้าราชการส่วน ท้องถิ่นในการส่งเสริมการ ประกอบอาชีพแก่ราษฎร	ก่อนการทดลอง		หลังการทดลอง		หลังการติดตาม ผล		เปรียบเทียบช่วงเวลา	Z	p
	Med	IQR	Med	IQR	Med	IQR			
1. สมรรถนะการถ่ายทอด ด้านความรู้	2.541	.29	2.583	.33	2.500	.33	ก่อนการทดลอง	-675	.500
							หลังการทดลอง		
							ก่อนการทดลอง	-1.074	.283
							หลังการติดตามผล		
2. สมรรถนะการถ่ายทอด ด้านทักษะ	2.375	.21	2.416	.13	2.416	.21	ก่อนการทดลอง	-1.108	.268
							หลังการทดลอง		
							ก่อนการทดลอง	-.316	.752
							หลังการติดตามผล		
3. สมรรถนะด้าน คุณลักษณะ ส่วนบุคคลที่พึง ประสงค์	2.370	.19	2.444	.11	2.407	.15	ก่อนการทดลอง	-2.677**	.007
							หลังการทดลอง		
							ก่อนการทดลอง	-2.002*	.045
							หลังการติดตามผล		
สมรรถนะข้าราชการส่วน ท้องถิ่นในการส่งเสริมการ ประกอบอาชีพแก่ราษฎร	2.441	.10	2.484	.17	2.459	.14	ก่อนการทดลอง	-2.732**	.006
							หลังการทดลอง		
							ก่อนการทดลอง	-.312	.755
							หลังการติดตามผล		
							หลังการทดลอง	-1.676	.094
							หลังการติดตามผล		

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าคะแนนสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎร โดยรวมของกลุ่มควบคุม หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนหลังการติดตามผลกับก่อนการทดลองและกับหลังการทดลองไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎร เป็นรายด้านของกลุ่มควบคุมก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผล พบว่า

1) สมรรถนะการถ่ายทอดด้านความรู้ ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผล ไม่แตกต่างกัน

2) สมรรถนะการถ่ายทอดด้านทักษะ ก่อนการทดลอง หลังการทดลองและหลังการติดตามผล ไม่แตกต่างกัน

3) สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลที่พึงประสงค์ หลังการทดลองและหลังการติดตามผลสูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ ส่วนหลังการทดลอง และหลังการติดตามผล ไม่แตกต่างกัน

3.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎร ทั้งโดยรวม และรายด้านระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลรายคู่ Mann Whitney U-test ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตารางที่ 4 ดังนี้

**ตารางที่ 4** ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎร ทั้งโดยรวม และรายด้าน ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลรายคู่ Mann Whitney U-test (n=30)

สมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎร	กลุ่มตัวอย่าง	ช่วงเวลาในการวัด	Med	Mean Rank	IQR	Z	p		
1. สมรรถนะการถ่ายทอดด้านความรู้	ก่อนการทดลอง	กลุ่มทดลอง	2.50	18.77	.25	-0.271	.786		
		กลุ่มควบคุม	2.54	12.23	.29				
	หลังการทดลอง	กลุ่มทดลอง	3.79	23.00	.46				
		กลุ่มควบคุม	2.58	8.00	.33				
หลังการติดตามผล	กลุ่มทดลอง	3.54	23.00	.25	-4.673**	.000			
	กลุ่มควบคุม	2.50	8.00	.33					
	ก่อนการทดลอง	กลุ่มทดลอง	2.41	18.77			.21	-.334	.739
		กลุ่มควบคุม	2.37	12.23			.21		
หลังการทดลอง	กลุ่มทดลอง	3.79	23.00	.08					
	กลุ่มควบคุม	2.41	8.00	.13					
หลังการติดตามผล	กลุ่มทดลอง	3.45	23.00	.38	-4.672**	.000			
	กลุ่มควบคุม	2.41	8.00	.21					
	ก่อนการทดลอง	กลุ่มทดลอง	2.37	11.00			.19	.680	
		กลุ่มควบคุม	2.37	10.00			.19		
หลังการทดลอง	กลุ่มทดลอง	3.59	15.50	.15					
	กลุ่มควบคุม	2.44	5.50	.19					
หลังการติดตามผล	กลุ่มทดลอง	3.44	15.50	.19	-4.681**	.000			
	กลุ่มควบคุม	2.40	5.50	.10					
	ก่อนการทดลอง	กลุ่มทดลอง	2.46	18.73			.21	-249	.803
		กลุ่มควบคุม	2.44	12.27			.11		
หลังการทดลอง	กลุ่มทดลอง	3.74	23.00	.17					
	กลุ่มควบคุม	2.48	8.00	.17					
หลังการติดตามผล	กลุ่มทดลอง	3.49	23.00	.18	-4.667**	.000			
	กลุ่มควบคุม	2.45	8.00	.14					

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 4 พบว่า สมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎร โดยรวมและรายด้านก่อนการทดลอง พบว่า ทั้งกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุมมีสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่น ไม่แตกต่างกัน หลังการทดลอง พบว่า กลุ่มทดลองมีสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่น โดยรวม และรายด้านสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และหลังการติดตามผล พบว่า กลุ่มทดลองมี สมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่น โดยรวมสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### ผลการวิเคราะห์การสนทนากลุ่มเฉพาะ (focus group)

เพื่อศึกษาความพึงพอใจของข้าราชการส่วนท้องถิ่น กลุ่มทดลอง ที่มีต่อรูปแบบการเรียนรู้ทางจิตวิทยา เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎร หลังการทดลอง โดยใช้การสนทนากลุ่มเฉพาะ พบว่า ข้าราชการส่วนท้องถิ่น กลุ่มทดลองมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการเรียนรู้ทางจิตวิทยา มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของการเรียนรู้ การนำไปประยุกต์ใช้เป็นกรอบหรือแนวทางในการปฏิบัติงานกับสภาพปัญหาในพื้นที่ได้ตรงตามความต้องการของราษฎร ความคิดในการพัฒนาต่อตนเองและต่อองค์กร การตระหนักรู้ การนำรูปแบบกิจกรรมที่มีรูปแบบขั้นตอนที่เข้าใจง่าย เพื่อการแสวงหาความรู้ใหม่ให้มากขึ้นอย่างต่อเนื่อง เมื่อเผชิญกับปัญหาด้านการส่งเสริมหรือการพัฒนา อีกทั้งรูปแบบมีเทคนิค ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ และสามารถทำได้ในทุกสถานการณ์ โดยไม่ต้องใช้เวลาทำการศึกษาหรือค้นหา หรือต้องรอผู้บังคับบัญชาสั่งการและการจัดกิจกรรมดำเนินการสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างต่อเนื่อง มีความสุขที่ทำหน้าที่ ในการแก้ปัญหาให้กับราษฎรที่ได้รับผลกระทบหรือวิกฤติหรือสถานการณ์ผันผวนเกี่ยวกับอาชีพของตนได้อย่างมีภูมิคุ้มกัน โดยการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (triangulation technique) เมื่อได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์และจดบันทึกมาแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องเพียงพอและความเชื่อถือได้ของข้อมูลว่าจะสามารถตอบปัญหาของการวิจัยได้อย่างครบถ้วน ผู้วิจัยถึงใช้วิธีการ ตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (data triangulation) เป็นการพิสูจน์ว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มานั้นถูกต้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แท้จริงและตอบปัญหาการวิจัยโดยการตรวจสอบแหล่งข้อมูลพิจารณาแหล่งบุคคลผู้ให้ข้อมูลเปลี่ยนไปหากเปลี่ยนไป ข้อมูลจะเหมือนเดิมหรือไม่ การวิจัยในครั้งนี้ได้ใช้การตรวจสอบจากแหล่งบุคคลมากที่สุด โดยการสอบถามข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างหลายกลุ่ม ในคำถามเดียวกัน และจากกลุ่มตัวอย่างคนเดียวกันจากแหล่งบุคคลหลาย ๆ คน เพื่อเป็นการยืนยันในข้อมูลที่ได้รับว่ามีความถูกต้องตรงกันหรือไม่

### การอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาศมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎร
2. ผลการพัฒนา รูปแบบการเรียนรู้ทางจิตวิทยา เป็นการดำเนินการจากขั้นเริ่มต้น ขั้นดำเนินการ และขั้นสรุปและประเมินผล โดยการนำแนวคิดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Kolb, 2005: 49-50) การสะท้อนคิดเชิงวิพากษ์ (Mezirow, 1990: 1) และการเรียนรู้โดยปฏิบัติ (Felder and Brent, 1996) มาประยุกต์ใช้ในการถ่ายทอดความรู้ การถ่ายทอดทักษะ และการถ่ายทอดคุณลักษณะส่วนบุคคลที่พึงประสงค์ เพื่อนำไปพัฒนาและปรับปรุงใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎรได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. ผลการประเมินการใช้รูปแบบการเรียนรู้ทางจิตวิทยา เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎร กลุ่มทดลอง ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผลเพิ่มขึ้นมากกว่าก่อนการทดลอง และเปรียบเทียบสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในการส่งเสริมการประกอบอาชีพ แก่ราษฎร ระหว่างกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผลเพิ่มขึ้นมากกว่าสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่นของกลุ่มควบคุม
4. ผลการศึกษาคความพึงพอใจของข้าราชการส่วนท้องถิ่น กลุ่มทดลอง ที่มีต่อรูปแบบการเรียนรู้ทางจิตวิทยา เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎรหลังการทดลอง โดยใช้



การสนทนากลุ่มเฉพาะ มีความพึงพอใจมากต่อรูปแบบการเรียนรู้ทางจิตวิทยาเพราะได้เรียนรู้เกี่ยวกับการถ่ายทอดความรู้ การถ่ายทอดทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่พึงประสงค์ในการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎร ทำให้ได้แนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาสมรรถนะในการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎรได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

### ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะในการนำเอาผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1.1 ผู้บริหาร และบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎร ควรนำรูปแบบการเรียนรู้ทางจิตวิทยาไปปรับใช้ โดยอาจจะปรับจำนวนครั้ง ระยะเวลา และกิจกรรมให้มีความเหมาะสมกับการให้บริการในช่วงเวลานั้น ๆ เช่น การส่งเสริมการประกอบอาชีพเกษตรกรรมประเภทอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกันซึ่งอาจเป็นประโยชน์จากการใช้วิธีการเดียวกันนี้

1.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย : องค์กรควรนำเนื้อหาและวิธีการตามรูปแบบการเรียนรู้ทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎร ควรบรรจุไว้ในแผนหรือโครงการหรือกิจกรรมการฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่อง อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง เพื่อเป็นการเน้นย้ำถึงความสำคัญของการเสริมสร้างสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่น

#### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยในครั้งนี้มีการติดตามผลในระยะเวลา 1 เดือน การตรวจสอบการคงอยู่ของสมรรถนะการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎรในระยะยาว ผู้วิจัยจึงเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปได้มีระยะเวลาในการติดตามผลที่นานขึ้นโดยประมาณ 3 เดือน และ 6 เดือน และทำเป็นกิจกรรมต่อเนื่องปีละ 4 ครั้ง เพื่อเน้นย้ำสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ราษฎรว่ามีความมั่นคงยั่งยืน

### เอกสารอ้างอิง

- เกตุสุดา รัชฎาวิชิตกุล. (2547). การพัฒนาการเรียนการสอนที่สนองต่อรูปแบบการเรียนรู้ภาษาอังกฤษของนักศึกษาในระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. [วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีบัณฑิตศึกษา]  
<https://dric.nrct.go.th/index.php?/Search/SearchDetail/140451>
- ชนะ กลีภรณ์. (2555). *มาตรฐานอาชีพ เอกสารประกอบการใช้ทดลองประเมินสมรรถนะ วิชาชีพบุคลากรตามระบบคุณวุฒิวิชาชีพ*. <http://thaivq.org>.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2546). *คู่มือสมรรถนะข้าราชการพลเรือนไทย*. สำนักงาน ก.พ.
- ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และดิเรก ศรีสุโข. (2551). *การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 5). โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Creswell, J.W. (2013). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Felder, R., & Brent, R. (1996). Navigating the Bumpy Road to Student-Centered Instruction. *Journal of College Teaching*, 44(2), 43-47.
- Kolb, D. A. (1984). *Organizational psychology: A book of readings* (4th ed.). Prentice-Hall.

- Kolb, D. A. (2005). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice-Hall.
- Lauterbach, S., & Becker, H. (1996). Caring for self: Becoming a self-reflective nurse. *Holist Nurs Pract*. 10(2), 57-68. doi: 10.1097/00004650-199601000-00008. PMID: 8550691.
- Kelley, K., Maxwell, S., & Rausch, J. (2003). Obtaining power or obtaining precision delineating methods of sample-size planning. *Evaluation & the health professions*. 26(3). 258-287. <https://doi.org/10.1177/0163278703255242>.
- Mezirow, J. (1990). *Fostering critical reflection in adulthood: A guide to transformative and emancipatory learning*. Jossey-Bass.
- Mintzberg, H. (1998). *Strategy Safari. A Guided Tour Through the Wilds of Strategic Management*. Free Press.
- Moon, J. A. (2004). *A Handbook of reflective and experiential learning: Theory and practice*. Routledge Falmer.
- Rausch J. R., Maxwell, S.E., & Kelley, K. (2003). Analytic methods for questions pertaining to a randomized pretest, posttest, follow-up design. *J Clin Child Adolesc Psychol*, 32(3), 467-486. [https://doi.org/10.1207/S15374424JCCP3203\\_15](https://doi.org/10.1207/S15374424JCCP3203_15)
- .....