

**สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชนในยุคความผัน  
ผวนของโลก สำหรับหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการพัฒนา  
ทรัพยากรมนุษย์และชุมชน คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน**

**The Essential Competencies for Human and Community Resource  
Professionals in a VUCA World for Graduate Programs in Human and  
Community Resource Development, Faculty of Education and Development  
Sciences Kasetsart University Kamphaeng Saen Campus**

ศุภรักษ์ อธิคมสุวรรณ<sup>1\*</sup>, สุภาสิณี นุ่มเนียม<sup>2</sup> และ ระวี จุฑาศฤงค์<sup>3</sup>

Supharuk Aticomswan<sup>1\*</sup>, Supharsinee Numniam<sup>2</sup> and Ravee Chudasring<sup>3</sup>

(วันรับบทความ : 5 พฤษภาคม 2564/วันแก้ไขบทความ : 19 พฤษภาคม 2564/วันตอบรับบทความ : 30 พฤษภาคม 2564)

(Received Date : May 5<sup>th</sup>, 2021, Revised Date : May 19<sup>th</sup>, 2021, Accepted Date : May 30<sup>th</sup>, 2021)

**บทคัดย่อ**

การวิจัยนี้มุ่งค้นหาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชนในยุคความผันผวนของโลก และตรวจสอบความเหมาะสมของสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพร่วมกับวิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือมหาบัณฑิต ดุษฎีบัณฑิต นิสิตที่กำลังศึกษาในหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา ประกอบด้วยหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต อาจารย์ผู้สอนในหลักสูตร และเจ้าหน้าที่ประจำภาควิชาการพัฒนทรัพยากรมนุษย์และชุมชน รวม 76 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยค้นพบ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชนในยุคความผันผวนของโลก มีจำนวน 22 สมรรถนะ เมื่อตรวจสอบความเหมาะสมของสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากและมากที่สุด ทั้งนี้ สมรรถนะที่จำเป็น 5 อันดับแรกที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสำหรับหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ได้แก่ 1) ความยืดหยุ่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ 2) การคิดสร้างสรรค์ 3) ใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 4) การคิดเชิงระบบ และ 5) การแสวงหาความรู้อย่างสร้างสรรค์ ในขณะที่

<sup>1,2,3</sup> ภาควิชาการพัฒนทรัพยากรมนุษย์และชุมชน คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

<sup>1</sup> ผู้ติดต่อหลัก Email: fedusrat@ku.ac.th

<sup>1,2,3</sup> Department of Human and Community Resource Development, Faculty of Education and Development Sciences, Kasetsart University Kamphaeng Saen Campus, Nakhon Pathom Province

\*Corresponding Author, Email: fedusrat@ku.ac.th

ที่สมรรถนะที่จำเป็นฯ 5 อันดับที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสำหรับหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ได้แก่ 1) ความยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ 2) การแสวงหาความรู้สร้างสรรค์ ใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ความสามารถในการมองไปข้างหน้า 3) ความสามารถในการทำวิจัย การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล การคิดเชิงวิพากษ์ การคิดสร้างสรรค์ 4) การคิดเชิงระบบ ความสามารถในการควบคุมตนเอง (อารมณ์) ความสามารถในการจัดการความรู้ และ 5) การแก้ไขปัญหา

**คำสำคัญ:** สมรรถนะที่จำเป็น, นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน, ความผันผวนของโลก

### Abstract

This research aimed at finding essential competencies for human and community resource development professionals in a VUCA World and examine the suitability of the essential competencies for the graduate program in the Human and Community Resource Development, using qualitative and quantitative methods. The research samples consisted of students completing master's and doctoral degrees, current graduate students, lecturers, and support staff at Human and Community Resources Development Department, total of 76 people. The research instruments were an interview guide and a questionnaire. The data were analyzed by content analysis, frequency, percentage, mean and standard deviation.

The study found that essential competencies for human and community resource development professionals in a VUCA World had a total of 22 competencies. When examining the suitability of the essential competencies for the graduate program, it was found that the suitability was at high and highest level. The top five essential competencies with the highest average for Master of Arts in Human and Community Resources Development program were 1) Professional Ethics, 2) Creative Thinking, 3) Continuous Learning, 4) Systematic Thinking, and 5) Creative Pursuit of Knowledge. While the top five essential competencies with the highest average for Doctor of Philosophy program were 1) Professional Ethics, 2) Creative Pursuit of Knowledge, Continuous Learning, Forward-Looking Ability, 3) Research Ability, Analysis and Synthesis Skill, Critical Thinking, Creative Thinking, 4) Systematic Thinking, Emotional Self-Control, Knowledge Management Ability, and 5) Problem-Solving.

**Keyword :** Essential Competency; Human and Community Resource Development Professional; Human and Community Resource Development, VUCA World

### บทนำ

สภาวะแวดล้อมในการดำเนินงานของโลกปัจจุบัน มีความเปลี่ยนแปลงที่พลิกผัน รวดเร็ว และยากจะคาดการณ์ หรือที่เรียกว่า VUCA World โดย VUCA เป็นคำย่อของ ความผันผวน (volatility) ความไม่

แน่นอน (uncertainty) ความสลับซับซ้อน (complexity) และความคลุมเครือ (ambiguity) มีพื้นฐานมาจากทาง  
ทหารของสหรัฐที่ใช้อธิบายสถานการณ์ทางทหารภายหลังสงครามเย็น และช่วงหลังได้ถูกนำมาใช้อธิบายโลก

ปัจจุบันที่มีแต่ความสับสนและผันผวนราวกับอยู่ในสงคราม และสภาวะแวดล้อมเศรษฐกิจในปัจจุบันที่  
เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Giles, 2018) VUCA เป็นปรากฏการณ์ที่เป็นผลมาจากการขับเคลื่อนของ 3 กระแส  
หลัก ซึ่งประกอบด้วย 1) กระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) ที่เชื่อมโยงสังคมโลกเข้าด้วยกัน ทำให้เส้นแบ่ง  
ระหว่างประเทศลดลงเนื่องด้วยผู้คนสามารถติดต่อสื่อสารหรือเดินทางถึงกันได้ทั่วโลกในเวลาอันรวดเร็ว  
2) กระแสการพัฒนาเทคโนโลยี (Big Bang of Technology) ที่มีการพัฒนาขึ้นอย่างก้าวกระโดด ก่อให้เกิด  
นวัตกรรมทางเทคโนโลยีขึ้นในโลกอย่างมากมาย และทำให้โลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วมากยิ่งขึ้น  
และ 3) กระแสความใหญ่โตของเงินทุน (Financialization) ที่เงินเข้ามามีบทบาทมากขึ้นในโลกสมัยใหม่ โลก  
ภิวัตน์และเทคโนโลยีทางการเงินทำให้เงินเป็นตัวขับเคลื่อนโลกในแทบทุกด้าน พร้อมกับการพัฒนารูปแบบเป็น  
ดิจิทัลมากขึ้น (ธานินทร์ เอื้ออภิธร, 2560) ความเปลี่ยนแปลงที่พลิกผันและรวดเร็วดังกล่าวทำให้เกิด Digital  
Disruption ที่ส่งผลให้ธุรกิจหรืองานอาชีพบางประเภทต้องปรับตัวหรือหายไป เกิดการว่างงาน การฝึกฝนเรียนรู้  
ทักษะใหม่ การจัดระเบียบทางสังคมใหม่ ในขณะที่เดียวกันได้เกิดธุรกิจหรืออาชีพอิสระต่าง ๆ เช่น ข้าวกล่อง  
Delivery งานผลิต Online Content ต่าง ๆ รวมถึงงานด้านโลจิสติกส์ ชีพพลายเซน และขนส่งเดลิเวอรี่ เป็นต้น

ทั้งนี้ VUCA World เริ่มเห็นเด่นชัดมากขึ้น เมื่อโลกกำลังเผชิญกับสถานการณ์การระบาดของเชื้อไวรัส  
โคโรนาสายพันธุ์ใหม่ (COVID-19) ซึ่งได้ส่งผลกระทบต่อสภาพเศรษฐกิจของแต่ละประเทศในทุกด้านทั้งในด้านเกษตร  
อุตสาหกรรม ท่องเที่ยวและบริการ รวมทั้งสภาพสังคมและความเป็นอยู่ของประชาชนในประเทศต่าง ๆ ทำให้  
ทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ได้รับผลกระทบที่รุนแรงกว่าการเกิดวิกฤตทั้งหลายที่  
เคยเกิดขึ้นในอดีต ส่งผลต่อการดำเนินวิถีชีวิตรูปแบบใหม่ (New Normal) หรือเป็นสภาวะปกติแบบใหม่ของ  
โลกที่คนในสังคมจำเป็นต้องหาเทคนิค วิธีการหรือเครื่องมือในการอยู่กับสถานการณ์การระบาด เกิดเป็น  
มาตรการเว้นระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) ใช้เจลแอลกอฮอล์ และสวมหน้ากากอนามัยเพื่อป้องกัน  
VUCA World ทำให้ทุกภาคส่วนได้รับผลกระทบ ส่งผลให้การศึกษาไทยจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนจากการให้  
ความสำคัญที่ความรู้มาเป็นการให้ความสำคัญที่กระบวนการคิดของผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตและ  
ประกอบสัมมาชีพได้อย่างเป็นปกติสุข ด้วยเหตุนี้ จึงเป็นหน้าที่สำคัญของสถาบันการศึกษาในการพัฒนา  
หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพราะการศึกษาเป็น  
รากฐานสำคัญในการพัฒนาคน ให้มีทักษะและสมรรถนะที่สำคัญจำเป็น สามารถปรับตัวให้อยู่ในสังคมโลกที่  
เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว พลิกผัน ไม่แน่นอน ซับซ้อนและคลุมเครือได้ และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงใน  
ปัจจุบันและอนาคต ทั้งนี้ วัฒนาพร ระบุว่า (2563) เสนอว่า หลักสูตรฐานสมรรถนะจะเป็นทางออกสำคัญใน  
การพัฒนาผู้เรียนให้พร้อมรับและมีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในโลกยุค VUCA อย่างมีคุณภาพ ด้วย  
จุดเด่นของหลักสูตรที่ช่วยให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาสมรรถนะหลักที่สำคัญต่อการใช้ชีวิต การทำงานและการ  
เรียนรู้ซึ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพในโลกแห่งศตวรรษที่ 21 ช่วยให้การจัดการเรียนรู้ มุ่งเป้าหมาย  
ไปที่การพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะที่ต้องการ สมรรถนะจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากร  
มนุษย์

กว่าทศวรรษที่ภาควิชาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษยและชุมชน คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ได้เล็งเห็นความสำคัญของการผลิตมหาบัณฑิต และดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษยและชุมชน ภายใต้ปรัชญาของภาควิชา ที่ต้องการผลิตบัณฑิตให้

เป็นนักวิชาการ นักพัฒนา นักวิจัยด้านการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษยและชุมชน ในหน่วยงานภาครัฐบาลและเอกชนทั้งในและต่างประเทศ ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และตระหนักต่อจรรยาบรรณ มีความสามารถในการบูรณาการศาสตร์ทางการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษยกับศาสตร์อื่น เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม ด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม และมีความรับผิดชอบต่อผู้ปฏิบัติงานในหน้าที่ เรียนรู้และพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2560) ภาควิชา จึงมีการปรับปรุงหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา ซึ่งได้แก่หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษยและชุมชนอย่างต่อเนื่องทุก 5 ปี ตามเกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 (ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552, 2552, 31 สิงหาคม น. 17) โดยหลักสูตรปรับปรุง ฉบับปีพ.ศ. 2560 มีกำหนดครบรอบตามระยะเวลาของการปรับปรุงหลักสูตรในปี 2564 และจะเปิดสอนหลักสูตรปรับปรุงใหม่ในภาคต้นปีการศึกษา 2565 อย่างไรก็ตาม เพื่อให้มีความสอดคล้องกับบริบทของโลก VUCA ทั้งในเชิงการตอบสนองและการชี้แนะเพื่อความยั่งยืนของสังคมผ่านผลผลิตของหลักสูตร และเพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ได้มุ่งเน้นการพัฒนาคนไทยในทุกมิติ และในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี คนเก่ง และคนมีคุณภาพ เป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2561) การพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติบทบาทและหน้าที่ในสายวิชาชีพของตนเองจึงเป็นประเด็นที่สำคัญ เนื่องจากสมรรถนะเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของบุคคลในการประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะต่าง ๆ ในการทำงาน การใช้ชีวิตและการแก้ปัญหา ศาสตราจารย์ David McClelland แห่งมหาวิทยาลัย Harvard พบว่า สมรรถนะเป็นคุณสมบัติที่สามารถทำนายความสำเร็จในการทำงานได้ดีกว่าเขาวนปัญญา สมรรถนะจึงควรจะเป็นผลลัพธ์ของการเรียนรู้ประสงค์ เพราะเป็นความสามารถในระดับใช้การได้ในชีวิตซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิต (ทิสนา แคมมณี, 2562) สมรรถนะ คือ ความสามารถของบุคคลในการใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ตนมีในการทำงานหรือการแก้ปัญหาต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จในระดับใดระดับหนึ่ง สมรรถนะแสดงออกทางพฤติกรรมการปฏิบัติที่สามารถวัดและประเมินผลได้ สมรรถนะจึงเป็นผลรวมของความรู้ ทักษะ เจตคติคุณลักษณะ และความสามารถอื่น ๆ ที่ช่วยให้บุคคลและกลุ่มบุคคลประสบความสำเร็จในการทำงาน (คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา, 2562)

อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับนักพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษยและชุมชนเบื้องต้นพบว่า ยังไม่มีงานวิจัยหรือเอกสารที่ระบุชัดเจนถึงสมรรถนะที่จำเป็นของนักพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษยและชุมชนว่ามีอะไรบ้าง แต่พบว่ามีข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะประจำตำแหน่งงานของนักพัฒนาชุมชน นักพัฒนาสังคม (สถาบันข้าราชการกรุงเทพมหานคร, 2553) และนักพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย (ธัชพงศ์ เศรษฐบุตร, 2555) ดังนั้น การวิจัยนี้จึงมุ่งค้นหาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับนักพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษยและชุมชนในยุคความผันผวนของโลก และตรวจสอบว่าสมรรถนะที่ค้นพบมีความเหมาะสม

สำหรับหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน คณะศึกษาศาสตร์ และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสนหรือไม่ อย่างไร ทั้งนี้ ผลการวิจัยสามารถใช้

เป็นแนวทางในการพัฒนาการเรียนการสอนของแต่ละรายวิชาในหลักสูตร เพื่อผลิตบัณฑิตให้มีสมรรถนะที่จำเป็น และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต และสร้างนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชนให้พร้อมอาชีพในอนาคต รวมถึงหน่วยงาน หรือองค์กรต่าง ๆ สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ได้ในการวางแผนและพัฒนาบุคลากรของตนเองเพื่อให้มีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการทำงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร ตลอดจนช่วยสร้างบุคลากรด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชนให้กับสังคม และประเทศชาติต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อค้นหาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชนในยุคความผันผวนของโลก
2. เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชนในยุคความผันผวนของโลกสำหรับหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

### ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ผลการวิจัยสามารถนำไปเป็นฐานสำคัญในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชนให้มีความทันสมัยโดยใช้สมรรถนะเป็นฐาน และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และสร้างนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชนให้พร้อมอาชีพในอนาคต
2. ผลการวิจัยสามารถนำไปกำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาการเรียนการสอนของแต่ละรายวิชาในหลักสูตรด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน เพื่อผลิตบัณฑิตให้มีสมรรถนะที่จำเป็นตามที่ผู้ใช้บัณฑิตต้องการ และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคตซึ่งมีความผันผวนอย่างต่อเนื่อง
3. หน่วยงาน หรือองค์กรต่าง ๆ สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนและพัฒนาบุคลากรของตนเองเพื่อให้มีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการทำงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร ตลอดจนช่วยสร้างบุคลากรด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชนให้กับสังคม และประเทศชาติต่อไป

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้มุ่งค้นหาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชนในยุคความผันผวนของโลก โดยศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาท หน้าที่ และสมรรถนะประจำตำแหน่งงานของนักพัฒนาชุมชน นักพัฒนาสังคม และนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จัดกิจกรรมสนทนากลุ่มกับผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชนที่มีประสบการณ์ในการสอนและวิจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และ

ชุมชนในระดับอุดมศึกษามาไม่น้อยกว่า 3 ปี ผู้วิจัยคัดเลือกอย่างเฉพาะเจาะจงตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น และมีความเต็มใจจะให้ข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย และตรวจสอบความเหมาะสมของสมรรถนะที่ค้นพบ โดยการ

สำรวจความคิดเห็นจากมหาบัณฑิต ดุษฎีบัณฑิต นิสิตที่กำลังศึกษาในหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน ซึ่งประกอบด้วย หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต อาจารย์ผู้สอนในหลักสูตร และเจ้าหน้าที่ประจำภาควิชาการพัฒนทรัพยากรมนุษย์และชุมชน ทั้งนี้ มีระยะเวลาในการศึกษาตั้งแต่ กันยายน 2563 - มีนาคม 2564

### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เริ่มต้นด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพและตามด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ ทั้งนี้ รายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

#### 1. การวิจัยเชิงคุณภาพ

เพื่อค้นหาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชนในยุคความผันผวนของโลก โดยจัดกิจกรรมสนทนากลุ่มกับผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชนที่มีประสบการณ์ในการสอนและวิจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชนในระดับอุดมศึกษามาไม่น้อยกว่า 3 ปี เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยคัดเลือกอย่างเฉพาะเจาะจงตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นและมีความเต็มใจจะให้ข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย จำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสนทนากลุ่มในประเด็นบทบาท หน้าที่ และสมรรถนะประจำตำแหน่งงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน ซึ่งได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามในด้านความเหมาะสม ความชัดเจน และความครอบคลุม โดยการจัดประชุมที่มวิจัยเพื่อวิพากษ์แนวคำถามดังกล่าว และปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

#### 2. การวิจัยเชิงปริมาณ

เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชนในยุคความผันผวนของโลก สำหรับหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน โดยผู้วิจัยนำข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยเชิงคุณภาพ เสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการประจำหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน อาจารย์ประจำหลักสูตร และเจ้าหน้าที่ จำนวนทั้งสิ้น 14 คน เพื่อยืนยันผลที่ค้นพบจากการวิจัย แล้วจึงนำสมรรถนะที่จำเป็นที่ได้จากการวิจัยมาพัฒนาเป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับตั้งแต่ระดับเหมาะสมมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 2 ฉบับ คือ แบบสอบถามสำหรับหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต และแบบสอบถามสำหรับหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ มหาบัณฑิต ดุษฎีบัณฑิต นิสิตที่กำลังศึกษาในหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน ซึ่งประกอบด้วย หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต อาจารย์ผู้สอนในหลักสูตร และเจ้าหน้าที่ประจำภาควิชาการพัฒนทรัพยากรมนุษย์และชุมชน รวม 76 คน สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม

คอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

## ผลการวิจัย

### 1. ผลการค้นหาสรรณณะที่จำเป็นสำหรับนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชนในยุคความผันผวนของโลกพบว่า

จากการสนทนากลุ่มกับผู้ทรงคุณวุฒิ ค้นพบสรรณณะที่จำเป็นสำหรับนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชนในยุคความผันผวนของโลก มีจำนวน 22 สรรณณะ ประกอบด้วย การแสวงหาความรู้อย่างสร้างสรรค์ ความสามารถในการทำวิจัย การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล การใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อสร้างองค์ความรู้ ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ การคิดเชิงระบบ ความสามารถในการออกแบบกิจกรรมแนวใหม่ การประสานงาน การประเมินสถานการณ์และความเสี่ยง การเจรจาต่อรอง การโน้มน้าวและจูงใจ การแก้ไขปัญหา การบริหารจัดการข้อมูล การคิดเชิงวิพากษ์ การคิดสร้างสรรค์ การบริหารการเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการนำตนเองและผู้อื่น ใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ความสามารถในการมองไปข้างหน้า ความสามารถในการควบคุมตนเอง (อารมณ์) ความสามารถในการจัดการความรู้ และ ความยืดหยุ่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ ทั้งนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นพ้องตรงกันว่า นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชนต้องสามารถสร้างองค์ความรู้ได้โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน แล้วนำความรู้ที่ได้ไปถ่ายทอดหรือประยุกต์ใช้ในหน่วยงานในขณะเดียวกันต้องทำให้คนในชุมชนหรือองค์กรปรับตัวให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกด้วย

นอกจากนี้ ผลจากการสนทนากลุ่มยังค้นพบบทบาทของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 บทบาท คือ (1) บทบาทนักคิด (Thinker) ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการเป็นนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน เนื่องจากนักคิดที่ดีจะสามารถแสวงหาความรู้อย่างสร้างสรรค์ โดยใช้ทักษะวิจัยเป็นฐานในการค้นหาความรู้ สามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ และสามารถเลือกใช้เครื่องมือที่เหมาะสมต่อการสืบค้น จัดกระทำข้อมูล หรือการจัดเก็บข้อมูลได้ในโลกของความผันผวน ด้วยทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (2) บทบาทนักบริหารจัดการ (Administrator) เป็นบทบาทที่ต้องสามารถเชื่อมโยงหรือประสานงานกับทุกฝ่ายเพื่องานหรือสิ่งที่ต้องการให้ปรับเปลี่ยนเกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่วางแผนไว้ ต้องมีความเสียสละ (3) บทบาทนักปฏิบัติการเชิงรุก (Activist) ต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำให้ความรู้ ให้คำแนะนำหรือเทคนิคในการพัฒนาคน เพื่อให้คนที่ได้รับการพัฒนาสามารถปฏิบัติงานได้ดีมากขึ้น (4) บทบาทนักสร้างแรงบันดาลใจ (Influencer) ทำให้คนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจากข้างใน ต้องให้พลังอำนาจ (empower) และ (5) บทบาทนักพยากรณ์อนาคต (Future Analyst) ที่ต้องมองหรือคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นและมีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอภาพอนาคต ทั้งนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่ (71.4%) เห็นด้วยว่า บทบาทนักคิด สำคัญมากที่สุดสำหรับนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชนในโลกของความผันผวนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในขณะที่ บทบาทนักบริหารจัดการ และ บทบาทของนักปฏิบัติการเชิงรุก จะช่วยให้สิ่งที่คิดหรือกิจกรรมที่ออกแบบสามารถทำให้เกิดขึ้นจริงได้ตามที่วางแผนไว้

## 2. ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชนในยุคความผันผวนของโลก สำหรับหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

การตรวจสอบความเหมาะสมของสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์แยกออกเป็น 2 หลักสูตร คือ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต โดยรายละเอียดผลการวิจัย ดังนี้

### 2.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต** มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 36 คน พบว่า ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 77.78 เป็นนิสิตที่กำลังศึกษาอยู่ในหลักสูตร จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 36.11 มหาบัณฑิต จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 อาจารย์ผู้สอนในหลักสูตร จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 9 และเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนภาควิชาการพัฒนทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5.56 อายุระหว่าง 23-59 ปี

**หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต** มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 40 คน พบว่า ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 55 เป็นนิสิตที่กำลังศึกษาอยู่ในหลักสูตร จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 35 ดุษฎีบัณฑิต จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50 อาจารย์ผู้สอนในหลักสูตร จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50 และเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนภาควิชาการพัฒนทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5

2.2 ความเหมาะสมของสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชนในยุคความผันผวนของโลก สำหรับหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน ในภาพรวม พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ถึง มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.39 -4.78 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.42 – 0.65 โดยสมรรถนะที่จำเป็น 5 อันดับแรกที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ ( $\bar{x} = 4.78$ , S.D. = 0.42) การคิดสร้างสรรค์ ( $\bar{x} = 4.72$ , S.D. = 0.45) ใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ( $\bar{x} = 4.67$ , S.D. = 0.48) การคิดเชิงระบบ ( $\bar{x} = 4.64$ , S.D. = 0.59) และ การแสวงหาความรู้หรือสร้างสรรค์ ( $\bar{x} = 4.61$ , S.D. = 0.55) ทั้งนี้ สมรรถนะที่จำเป็น ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การประเมินสถานการณ์และความเสี่ยง ( $\bar{x} = 4.39$ , S.D. = 0.55) รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** ความเหมาะสมของสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชนในยุคความผันผวนของโลก สำหรับหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน ในภาพรวม

สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และชุมชนในยุคความผันผวนของโลก	ระดับความเหมาะสม			
	$\bar{x}$	S.D.	แปล	อันดับ
			ความหมาย	
1. การแสวงหาความรู้หรือสร้างสรรค์	4.61	0.55	มากที่สุด	5





สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และชุมชนในยุคความผันผวนของโลก	ระดับความเหมาะสม			
	$\bar{x}$	S.D.	แปล ความหมาย	อันดับ
2. ความสามารถในการทำวิจัย	4.44	0.69	มาก	16
3. การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล	4.53	0.65	มากที่สุด	10
4. การใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อสร้างองค์ความรู้	4.58	0.50	มากที่สุด	6
5. ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้	4.50	0.61	มากที่สุด	12
6. การคิดเชิงระบบ	4.64	0.59	มากที่สุด	4
7. ความสามารถในการออกแบบกิจกรรมแนวใหม่	4.44	0.65	มาก	15
8. การประสานงาน	4.58	0.50	มากที่สุด	6
9. การประเมินสถานการณ์และความเสี่ยง	4.39	0.55	มาก	18
10. การเจรจาต่อรอง	4.44	0.61	มาก	16
11. การโน้มน้าวและจูงใจ	4.50	0.56	มากที่สุด	11
12. การแก้ไขปัญหา	4.56	0.50	มากที่สุด	7
13. การบริหารจัดการข้อมูล	4.47	0.56	มาก	13
14. การคิดเชิงวิพากษ์	4.42	0.60	มาก	17
15. การคิดสร้างสรรค์	4.72	0.45	มากที่สุด	2
16. การบริหารการเปลี่ยนแปลง	4.47	0.61	มาก	14
17. ความสามารถในการนำตนเองและผู้อื่น	4.53	0.56	มากที่สุด	9
18. ใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.67	0.48	มากที่สุด	3
19. ความสามารถในการมองไปข้างหน้า	4.58	0.50	มากที่สุด	6
20. ความสามารถในการควบคุมตนเอง (อารมณ์)	4.56	0.50	มากที่สุด	7

สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และชุมชนในยุคความผันผวนของโลก	ระดับความเหมาะสม			
	$\bar{x}$	S.D.	แปล ความหมาย	อันดับ
21. ความสามารถในการจัดการความรู้	4.53	0.51	มากที่สุด	8
22. ความยืดหยุ่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.78	0.42	มากที่สุด	1

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความคิดเห็นตามกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรและเจ้าหน้าที่สนับสนุนประจำภาควิชาการพัฒนทรัพยากรมนุษย์และชุมชน (กลุ่มผู้ผลิต) และ กลุ่มมหบัณฑิตและนิสิตที่กำลังศึกษาอยู่ (กลุ่มผู้เรียน) พบว่า สมรรถนะที่จำเป็นที่มีความเหมาะสมมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในความคิดเห็นของ **กลุ่มผู้ผลิต** คือ ความยืดหยุ่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ ความสามารถในการทำวิจัย และการแก้ไขปัญหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ( $\bar{x} = 4.91$ , S.D. = 0.30) รองลงมาคือ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล การใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อสร้างองค์ความรู้ ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ การคิดเชิงระบบความสามารถในการนำตนเองและผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ( $\bar{x} = 4.82$ , S.D. = 0.40) ทั้งนี้ สมรรถนะที่จำเป็นที่มีความเหมาะสมน้อยที่สุด คือ การคิดเชิงวิพากษ์ ( $\bar{x} = 4.36$ , S.D. = 0.67) ในขณะที่ **กลุ่มผู้เรียน** มีความคิดเห็นว่า ความยืดหยุ่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ และการคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ( $\bar{x} = 4.72$ , S.D. = 0.46) มีความเหมาะสมมากที่สุด รองลงมาคือ การประสานงาน ( $\bar{x} = 4.60$ , S.D. = 0.50) ทั้งนี้ สมรรถนะที่จำเป็นที่มีความเหมาะสมน้อยที่สุด คือ ความสามารถในการทำวิจัย ( $\bar{x} = 4.24$ , S.D. = 0.72)

2.3 ความเหมาะสมของสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชนในยุคความผันผวนของโลก สำหรับหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนทรัพยากรมนุษย์และชุมชน ในภาพรวม พบว่า ทุกตัว มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.68 – 4.93 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.27 – 0.52 โดยสมรรถนะที่จำเป็น 5 อันดับแรกที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความยืดหยุ่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ ( $\bar{x} = 4.93$ , S.D. = 0.27) การแสวงหาความรู้สร้างสรรค์ ใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ความสามารถในการมองไปข้างหน้า ค่าเฉลี่ยเท่ากัน ( $\bar{x} = 4.90$ , S.D. = 0.30) ความสามารถในการทำวิจัย การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล การคิดเชิงวิพากษ์ การคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ( $\bar{x} = 4.88$ , S.D. = 0.33) การคิดเชิงระบบ ความสามารถในการควบคุมตนเอง (อารมณ์) ความสามารถในการจัดการความรู้ ค่าเฉลี่ยเท่ากัน ( $\bar{x} = 4.88$ , S.D. = 0.38) และ การแก้ไขปัญหา ( $\bar{x} = 4.85$ , S.D. = 0.36) ทั้งนี้ สมรรถนะที่จำเป็นที่มีความเหมาะสมน้อยที่สุด คือ การประเมินสถานการณ์และความเสี่ยง ( $\bar{x} = 4.68$ , S.D. = 0.47) รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** ความเหมาะสมของสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชนในยุคความผันผวนของโลก สำหรับหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนทรัพยากรมนุษย์และชุมชน ในภาพรวม



สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และชุมชนในยุคความผันผวนของโลก	ระดับความเหมาะสม			
	$\bar{x}$	S.D.	แปล ความหมาย	อันดับ
1. การแสวงหาความรู้อย่างสร้างสรรค์	4.90	0.30	มากที่สุด	2
2. ความสามารถในการทำวิจัย	4.88	0.33	มากที่สุด	3
3. การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล	4.88	0.33	มากที่สุด	3
4. การใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อสร้างองค์ความรู้	4.78	0.42	มากที่สุด	8
5. ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้	4.80	0.41	มากที่สุด	6
6. การคิดเชิงระบบ	4.83	0.38	มากที่สุด	5
7. ความสามารถในการออกแบบกิจกรรมแนวใหม่	4.73	0.45	มากที่สุด	10
8. การประสานงาน	4.70	0.46	มากที่สุด	11
9. การประเมินสถานการณ์และความเสี่ยง	4.68	0.47	มากที่สุด	13
10. การเจรจาต่อรอง	4.70	0.52	มากที่สุด	12
11. การโน้มน้าวและจูงใจ	4.75	0.49	มากที่สุด	9
12. การแก้ไขปัญหา	4.85	0.36	มากที่สุด	4
13. การบริหารจัดการข้อมูล	4.75	0.49	มากที่สุด	9
14. การคิดเชิงวิพากษ์	4.88	0.33	มากที่สุด	3
15. การคิดสร้างสรรค์	4.88	0.33	มากที่สุด	3
16. การบริหารการเปลี่ยนแปลง	4.78	0.42	มากที่สุด	8
17. ความสามารถในการนำตนเองและผู้อื่น	4.80	0.46	มากที่สุด	7
18. ใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.90	0.30	มากที่สุด	2
19. ความสามารถในการมองไปข้างหน้า	4.90	0.30	มากที่สุด	2

สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และชุมชนในยุคความผันผวนของโลก	ระดับความเหมาะสม			
	$\bar{x}$	S.D.	แปล ความหมาย	อันดับ
20. ความสามารถในการควบคุมตนเอง (อารมณ์)	4.83	0.38	มากที่สุด	5
21. ความสามารถในการจัดการความรู้	4.83	0.38	มากที่สุด	5
22. ความยืดหยุ่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.93	0.27	มากที่สุด	1

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความคิดเห็นตามกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรและเจ้าหน้าที่สนับสนุนประจำภาควิชาการพัฒนทรัพยากรมนุษย์และชุมชน (กลุ่มผู้ผลิต) และ กลุ่มคณาจารย์บัณฑิตและนิสิตที่กำลังศึกษาอยู่ (กลุ่มผู้เรียน) พบว่า สมรรถนะที่จำเป็นที่มีความเหมาะสมมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในความคิดเห็นของ **กลุ่มผู้ผลิต** คือ การแสวงหาความรู้สร้างสรรค์ ความสามารถในการทำวิจัย การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล การแก้ไขปัญหา ใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ความสามารถในการควบคุมตนเอง (อารมณ์) ความยืดหยุ่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ( $\bar{x} = 5.00$ , S.D. = 0.00) ทั้งนี้ สมรรถนะที่จำเป็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การประสานงาน และการประเมินสถานการณ์และความเสี่ยง ( $\bar{x} = 4.69$ , S.D. = 0.48) ในขณะที่ **กลุ่มผู้เรียน** มีความคิดเห็นว่าการคิดเชิงวิพากษ์ ความสามารถในการมองไปข้างหน้า ความยืดหยุ่นในจรรยาบรรณวิชาชีพมีความเหมาะสมมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ( $\bar{x} = 4.89$ , S.D. = 0.32) ทั้งนี้ สมรรถนะที่จำเป็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การเจรจาต่อรอง ( $\bar{x} = 4.63$ , S.D. = 0.56)

### สรุปและอภิปรายผล

ผลการวิจัยสามารถสรุปและอภิปรายผล ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชนในยุคความผันผวนของโลก จำนวน 22 สมรรถนะ ดังที่นำเสนอผลวิจัยข้างต้น พบว่ามีความสอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม ที่ประกอบด้วย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา และการสื่อสารและการร่วมมือ ซึ่งช่วยทำให้ผู้เรียนพร้อมสู่โลกการทำงานที่มีความซับซ้อนมากขึ้นในปัจจุบัน ในขณะที่สมรรถนะการแสวงหาความรู้สร้างสรรค์ การคิดเชิงระบบ การคิดเชิงวิพากษ์ การคิดสร้างสรรค์ ใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ความสามารถในการมองไปข้างหน้า สามารถอธิบายถึงคุณลักษณะของนักคิด ซึ่งผลการวิจัยพบว่าเป็นบทบาทที่สำคัญมากที่สุดสำหรับนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชนในโลกของความผันผวนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสถานการณ์โลกปัจจุบันมีความผันผวน รวดเร็ว ไม่แน่นอน การคิดเป็น คิดมองไปข้างหน้า จะทำให้นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน สามารถเข้าใจสภาพปัจจุบันที่ตน องค์กร หรือชุมชนนั้น ๆ เป็นอยู่ และคาดการณ์ภาพอนาคตที่จะเกิดขึ้นกับคน องค์กร หรือชุมชนนั้นได้ ด้วยการคิดอย่างเป็นระบบ สร้างสรรค์ มองเห็นความสัมพันธ์ของบริบทที่อยู่รอบตัวบุคคล สามารถวิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดขึ้น และวางแผนเตรียมพร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้ สอดคล้องกับโทมัส

(Thomas, 2000 อ้างใน อัมราลักษณ์ ไชยวงศ์ษา, 2548: 13) ที่อธิบายว่า นักคิดเชิงอนาคตว่าเป็นบุคคลที่มองอนาคตในเชิงวิทยาศาสตร์ และสามารถคาดการณ์อนาคตโดยใช้หลักของเหตุและผล เรียนรู้การเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อสร้างอนาคตที่ต้องการ

การเป็นนักคิดของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน ยังทำให้เกิดเป็นนักวิจัยที่มีคุณภาพ ที่สามารถกำหนดโจทย์หรือความต้องการในการพัฒนา ดำเนินการค้นหาข้อมูล วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล บริหารจัดการข้อมูลได้ด้วยการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อสร้างองค์ความรู้ และนำไปสู่การสร้างสรรคนวัตกรรมให้กับองค์กรหรือชุมชนได้ สมรรถนะดังกล่าวจึงอาจกำหนดให้เป็นสมรรถนะหลักของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชนได้ในการสร้างความชำนาญในอาชีพและการปฏิบัติงาน ทั้งนี้รวมถึง สมรรถนะการยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชนจำเป็นต้องตระหนักถึงหลักจรรยาบรรณวิชาชีพบนฐานของคุณธรรม จริยธรรมเสมอในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดพื้นฐานเชิงทฤษฎีของการ

พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Swanson and Holton (2009: 109-110) ที่นำเสนอเก้าอี้สามขา (Three-Legged Stool of HRD) โดยตั้งอยู่บนฐานของจริยธรรม (Ethics) ซึ่งมีหน้าที่สำคัญในการกลั่นกรอง ส่งเสริมและบูรณาการทฤษฎีทั้งสามเสาหลัก ประกอบด้วย ทฤษฎีด้านเศรษฐศาสตร์ ทฤษฎีด้านจิตวิทยา และทฤษฎีระบบ ในการสร้างและปรับใช้เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างถูกต้องและเป็นธรรม ทั้งนี้ The Academy of Human Resource Development (AHRD) ได้บัญญัติมาตรฐานแห่งคุณธรรมและจริยธรรมของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ethics and integrity standards of HRD Professional) ซึ่งโดยทั่วไปกล่าวถึงขอบเขตของสมรรถนะการพัฒนาความเชี่ยวชาญ พื้นฐานความเป็นมืออาชีพเพื่อการวิจัย และการตัดสินใจในวิชาชีพ การพรรณนาหน้าทำงาน การเคารพผู้อื่น การไม่เลือกปฏิบัติ ลักษณะการมีสัมพันธภาพที่เสมอภาค การไม่ฉกฉวยเอาประโยชน์จากงานในหน้าที่ การสร้างเครือข่าย การกระจายอำนาจและการมอบหมายงานที่เหมาะสม การดำเนินงานในการทำวิจัย การสื่อสาร การประชาสัมพันธ์และการเผยแพร่ผลงาน การรักษาความลับข้อมูลส่วนบุคคล การสอนและการสนับสนุนการเรียนรู้ การแก้ไขข้อขัดแย้งอย่างมีจริยธรรม (www.ahrd.org อ้างใน Swanson and Holton, 2009)

นอกจากนี้ สมรรถนะบางตัวจัดอยู่ในกลุ่มของ Soft Skills ซึ่งเป็นทักษะและคุณลักษณะภายในบุคคลที่ใช้เครื่องมือวัดหรือประเมินเป็นระดับคะแนนได้ยาก มีความเกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ และเมื่อนำไปใช้จำเป็นต้องเข้าใจบริบทและประยุกต์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ (วัฒนาพร ระงับทุกข์, 2563) เช่น การประสานงาน การเจรจาต่อรอง การโน้มน้าวและจูงใจ ความสามารถในการนำตนเองและผู้อื่น ความสามารถในการควบคุมตนเอง (อารมณ์) เป็นต้น สมรรถนะกลุ่มนี้จึงเป็นสมรรถนะที่ช่วยให้นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชนสามารถปฏิบัติบทบาทและหน้าที่ของนักบริหารจัดการ และบทบาทของนักปฏิบัติการเชิงรุก ที่จะช่วยให้สิ่งที่คิดหรือกิจกรรมที่ออกแบบมาสามารถทำให้เกิดขึ้นจริงได้ตามที่วางแผนไว้ รวมถึงสามารถบูรณาการศาสตร์ต่าง ๆ และสร้างความร่วมมือกับชุมชนได้ สอดคล้องกับบทบาทโดยทั่วไปของนักพัฒนาคือ บุคคลหรือกลุ่มที่ประสงค์จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคม (ชินรัตน์ สมสืบ, 2539; มนตรี กรรพุมมาลย์, 2540) และมีหน้าที่หลากหลาย อาทิ นักเสริมสร้างกลุ่ม ที่ช่วยในเรื่องกระบวนการกลุ่ม การติดต่อสื่อสาร นักการศึกษาช่วยสอน ฝึกอบรม นำความรู้สู่ชาวบ้าน นักพัฒนาประชาสัมพันธ์ข่าวสารและกิจกรรมของชาวบ้าน

จากการอภิปรายผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน ภายใต้เป้าหมายการผลิตบัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากร



มนุษย์และชุมชน ให้เป็นนักคิด นักวิจัย และนักพัฒนา โดยการจัดกลุ่มสมรรถนะที่เน้นที่บุคลิกลักษณะที่โดดเด่นของนักคิด นักวิจัย และนักพัฒนา ซึ่งสรุปได้ดังตารางที่ 3

**ตารางที่ 3** การจัดกลุ่มสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน ภายใต้เป้าหมายการผลิตบัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน ให้เป็นนักคิด นักวิจัย และนักพัฒนา

นักคิด	นักวิจัย	นักพัฒนา
○ การแสวงหาความรู้อย่างสร้างสรรค์	○ การแสวงหาความรู้อย่างสร้างสรรค์	○ การถ่ายทอดความรู้
○ การคิดเชิงระบบ	○ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล	○ การออกแบบกิจกรรมแนวใหม่
○ การคิดเชิงวิพากษ์	○ ความสามารถในการทำวิจัย	○ การประสานงาน
○ การคิดสร้างสรรค์	○ การใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อสร้างองค์ความรู้	○ การประเมินสถานการณ์และความเสี่ยง
○ ใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	○ การบริหารจัดการข้อมูล	○ การเจรจาต่อรอง
○ การบริหารจัดการข้อมูล	○ ใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	○ การโน้มน้าวและจูงใจ
○ ความสามารถในการมองไปข้างหน้า	○ การยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ	○ การแก้ไขปัญหา
○ การยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ		○ การบริหารจัดการข้อมูล
		○ การบริหารการเปลี่ยนแปลง
		○ ความสามารถในการนำตนเองและผู้อื่น
		○ ใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
		○ ความสามารถในการควบคุมตนเอง (อารมณ์)
		○ ความสามารถในการจัดการความรู้
		○ การสร้างการมีส่วนร่วม



นักคิด	นักวิจัย	นักพัฒนา
		<ul style="list-style-type: none"><li>○ ความสามารถในการบูรณาการศาสตร์ต่าง ๆ</li><li>○ การยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ</li></ul>

ที่มา: Proposed by Researcher (2564)

2. ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชนในยุคความผันผวนของโลก สำหรับหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน พบว่าทุกตัว มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ถึง มากที่สุด โดยสมรรถนะที่จำเป็น 5 อันดับแรกที่มีความเหมาะสมมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สำหรับหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน ได้แก่ ความยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ การคิดสร้างสรรค์ ใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การคิดเชิงระบบ และการแสวงหาความรู้สร้างสรรค์ ในขณะที่สมรรถนะที่จำเป็น 5 อันดับที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสำหรับหลักสูตร

ปรัชญาคุณูปกตได้แก่ ความยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ การแสวงหาความรู้สร้างสรรค์ ใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ความสามารถในการมองไปข้างหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ความสามารถในการทำวิจัย การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล การคิดเชิงวิพากษ์ การคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน การคิดเชิงระบบ ความสามารถในการควบคุมตนเอง (อารมณ์) ความสามารถในการจัดการความรู้ และการแก้ไขปัญหา

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ซึ่งเป็นนิสิตที่กำลังศึกษาอยู่ในหลักสูตรฯ มหาบัณฑิต ดุษฎีบัณฑิต และอาจารย์ผู้สอนในหลักสูตร มีความคิดเห็นตรงว่า สมรรถนะด้านความยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความเหมาะสมมากที่สุดเป็นอันดับแรก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะจรรยาบรรณเป็นพื้นฐานแนวทางต่อการปฏิบัติงานในอาชีพทุกอาชีพ จรรยาบรรณจะช่วยควบคุมพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรในแต่ละบทบาทหน้าที่ ช่วยให้การปฏิบัติหน้าที่การทำงานเป็นไปโดยถูกต้อง รวมทั้งทำให้องค์กรมีความสามัคคีและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับ ภูชิษฐ์ ศรีเจริญ และ รณกร บุญประเวศ (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่องคุณธรรม จริยธรรม และบทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารจัดการองค์การธุรกิจภาคเอกชน โดยศึกษาจากการวิเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์ผู้บริหารและผู้จัดการที่ทำงานและมีประสบการณ์บริหารทรัพยากรมนุษย์เกินกว่า 5 ปีขึ้นไป เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับจากสังคมและแวดวงนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น ชมรมบริหารงานบุคคล สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย รวมทั้งสภาองค์การนายจ้างผู้ประกอบการค้าและอุตสาหกรรมไทย รวมทั้งสิ้น 5 องค์การ จำนวน 5 คน ซึ่งพบว่า นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ของทั้ง 5 องค์การ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมกับบทบาทการทำงาน และแนวทางปฏิบัติของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะเรื่องกำหนดจรรยาบรรณของวิชาชีพนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการเป็นนักวิชาชีพที่ได้รับการยอมรับในองค์กรและการมีจิตสำนึกในการใช้วิชาชีพทรัพยากรมนุษย์ในการแสวงหาผลประโยชน์ รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีการปฏิบัติอย่างโปร่งใสโดยการตั้งเกณฑ์การปฏิบัติงานไว้เป็นมาตรฐานเพื่อให้ง่ายต่อการปฏิบัติ การตัดสินใจ และการแก้ไขปัญหาพร้อมกันจากหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมายเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีด้านจริยธรรมและบทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต สอดคล้องกับศุภรักษ์ อธิคมสุวรรณ และคณะ

(2564) ที่พบว่าผู้ใช้บัณฑิตมีความคิดเห็นว่าคุณภาพของบัณฑิต หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอุดมศึกษาในสภาพปัจจุบัน ด้านคุณธรรม จริยธรรม กับด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และระวี จุฑาทองค์ และคณะ (2564) พบว่า ความคิดเห็นของผู้ใช้บัณฑิตต่อด้านคุณภาพของบัณฑิต หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอุดมศึกษา ด้านคุณธรรม จริยธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เช่นกัน ดังนั้น ไม่ว่าจะยุคสมัยจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร จรรยาบรรณวิชาชีพถือเป็นสมรรถนะพื้นฐานสำคัญของการเป็นนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชนมืออาชีพในการกำกับความคิด ตระหนักรู้ และเลือกลงมือปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม ในขณะที่สมรรถนะตัวอื่น ๆ จะเป็นตัวช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดี เหมาะสมกับสภาพหรือบริบทนั้น ๆ ด้วยเหตุนี้ การผลิตบัณฑิตให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชนของภาควิชาการพัฒนาศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์และชุมชน จึงเป็นประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญมากขึ้นในอนาคต และสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนที่ต้องการพัฒนาคุณภาพของตนเอง ต้องการมีประสบการณ์ให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม และต้องการมีความก้าวหน้าทาง

วิชาการ ตลอดจนมีความรู้ให้มากยิ่งขึ้น เพราะเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จึงต้องพัฒนาตัวเอง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (เกตุจันทร์ชา ศรีวะรัมย์, 2558) ในขณะที่บทบาทและหน้าที่ของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน มีโอกาสขยายตัวมากขึ้นตามทิศทางการพัฒนาที่ยั่งยืนที่ทั่วโลกกำลังให้ความสำคัญ

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชนเป็นคุณลักษณะที่สร้างนักคิด นักวิจัย และนักพัฒนา ดังนั้น ภาควิชาการพัฒนาศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์และชุมชน คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้น 3 โมดูล ประกอบด้วย โมดูลนักคิด โมดูลนักวิจัย และโมดูลนักพัฒนา ทั้งนี้ ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมร่วมกับรายวิชาในหลักสูตร และพัฒนาคำจำกัดความ พฤติกรรมที่สังเกตได้ และระดับสมรรถนะ เพื่อพัฒนาเป็นสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชนให้มีความชัดเจนมากขึ้นก่อนนำไปใช้

1.2 หน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ได้ในการวางแผนและพัฒนาบุคลากรของตนเองให้มีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการทำงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร ตลอดจนช่วยสร้างบุคลากรด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชนให้กับสังคม และประเทศชาติต่อไป

### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยค้นพบบทบาทและหน้าที่ของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน ซึ่งเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมทั้งในรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ เกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการพัฒนาองค์กรหรือชุมชน การ



วิเคราะห์องค์ประกอบหรือตัวชี้วัดของแต่ละบทบาทหน้าที่ การศึกษาคูณลักษณะของแต่ละบทบาทและหน้าที่ เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อนำความรู้ที่ได้มาเผยแพร่และพัฒนาอาชีพนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชนให้มีความชัดเจนและได้รับการยอมรับมากขึ้นในสายวิชาชีพและสังคม

### กิตติกรรมประกาศ

คณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.ประสงค์ ดันพิชัย รองศาสตราจารย์ ดร. สันติ ศรีสวนแดง รองศาสตราจารย์ ดร. อภิชาติ ใจอารีย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นิรันดร์ ยิ่งยวด ที่กรุณาให้คำปรึกษาและเติมเต็มให้งานวิจัยชิ้นนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ขอขอบคุณมหาบัณฑิต ดุษฎีบัณฑิต นิสิต คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ประจำภาควิชาการพัฒนทรัพยากรมนุษย์และชุมชนทุกท่านที่กรุณาให้ข้อมูล และมีส่วนร่วมเป็นอย่างดีในการทำวิจัยครั้งนี้

### เอกสารอ้างอิง

เกตุจันทร์ทา ศรีวะรมย์. 2558. แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของนักศึกษา วิทยาลัยนครราชสีมา.

*การประชุมวิชาการและเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ “สร้างสรรค์และพัฒนาเพื่อก้าวหน้าสู่ประชาคมอาเซียน”* ครั้งที่ 2 18-19 มิถุนายน 2558. วิทยาลัยนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา.

คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา. (2562). *รายงานพันธกิจด้านการปฏิรูปการศึกษา ผ่านหลักสูตรและการเรียนการสอนฐานสมรรถนะ*. สืบค้นจาก <http://backoffice.onec.go.th/uploads/Book/1734-file.pdf>

ชินรัตน์ สมสืบ. 2539. *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชนบท*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ทิตนา แคมมณี. 2562. *10 สมรรถนะหลัก บัณฑิตไทยฉลาดรู้ อยู่ดีมีสุข มีความสามารถสูงและใส่ใจสังคม*. กรุงเทพฯ: สภา.

ธานินทร์ เอื้ออภิธร. 2560. *มนุษย์จะสร้างทักษะ-การเรียนรู้ใหม่ เพื่อรับมือ ‘ความเปลี่ยนแปลง’ ในอนาคตอย่างไร?* สืบค้นจาก <https://thestandard.co/learning-for-change/>

รัชพงศ์ เศรษฐบุต. 2555. *การพัฒนาสมรรถนะนักทรัพยากรมนุษย์ภาคอุตสาหกรรมเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน*. วารสารสมาคมนักวิจัย 22(2).

ภูษิสส์ ศรีเจริญ และธนากร บุญประเวศ. 2550. *คุณธรรม จริยธรรม และบทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารจัดการองค์การธุรกิจภาคเอกชน (ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.)*

มนตรี กรรพุมมาลย์. 2540. *การพัฒนาชุมชน แนวคิดและการปฏิบัติ*. เชียงใหม่: ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2560. *หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนทรัพยากรมนุษย์และชุมชน คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ระวี จุฑตฤกษ์, ศุภรักษ์ อธิคมสุวรรณ, สุภาสิณี นุ่มเนียม, ประสงค์ ดันพิชัย, สันติ ศรีสวนแดง, อภิชาติ ใจอารีย์ และนิรันดร์ ยิ่งยวด. 2564. *รายงานการวิจัยเรื่องศักยภาพ ความต้องการจำเป็น และทิศทางในการผลิตบัณฑิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนทรัพยากรมนุษย์และชุมชน คณะศึกษาศาสตร์*

- และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. นครปฐม: ภาควิชาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลและชุมชน  
คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน.  
วัฒนาพร รัชนีทุกข์. 2563. สมรรถนะเด็กไทยในยุคโลกพลิกผัน (VUCA World). *วารสารครุสภาวิทยาจารย์*  
1 (1).
- ศุภรักษ์ อธิคมสุวรรณ, สุภาสิณี นุ่มเนียม, ระวี จุฑาทองค์, ประสงค์ ตันพิชัย, สันติ ศรีสวนแดง, อภิชาติ ใจอารีย์  
และนิรันดร์ ยิ่งยวด. 2564. รายงานการวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นด้านศักยภาพของบัณฑิต และ  
ทิศทางในการผลิตบัณฑิตหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลและ  
ชุมชน คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. นครปฐม:  
ภาควิชาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลและชุมชน คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน.
- สถาบันข้าราชการกรุงเทพมหานคร. 2553. คู่มือ *Training Road Map* สายงานนักพัฒนาชุมชน.  
กรุงเทพมหานคร. สืบค้นจาก <http://www.bangkok.go.th/training/page/sub/5274/%E0%B8%84%E0%B8%B9%E0%B9%88%E0%B8%A1%E0%B8%B7%E0%B8%AD>
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. 2561. *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 (ฉบับย่อ)*.  
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. สืบค้นจาก  
<https://infocenter.nationalhealth.or.th/Ebook/NationalStrategy/book.html>
- อัมรลักษ์ณ์ ไชยวงศ์ษา. 2548. การศึกษาคุณลักษณะนักคิดเชิงอนาคตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5  
จังหวัดลำพูน ตามแนวคิดของเวห์เมเยอร์ (ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิ  
โรฒ)
- Giles, Sunnie. (2018). *How VUCA is reshaping the business environment, And What it means for Innovation*. Retrieved from <https://www.forbes.com>.
- Swanson, R.A. & Holton III, E.F. 2009. *Foundations of Human Resource Development* (2nd ed.). San Francisco, CA: Berrett-Koehler.

### Translated Thai References

- Chaiwongsa A. 2005. *A Study of Futurist Characteristics under Wehmeyer's Model of Mathayomsuksa 5 Students in Lamphun Province* (Master thesis, Srinakharinwirot University.)
- BMA Training and Development Institute. 2010. *Training Road Map, Community Development Division*. Retrieved form: <http://www.bangkok.go.th/training/page/sub/5274/%E0%B8%84%E0%B8%B9%E0%B9%88%E0%B8%A1%E0%B8%B7%E0%B8%AD>
- Somsueb C. (1996). *People Participation in Rural Development*. Nonthaburi: Sukhothai Thammathirat Open University.
- Kasetsart University. 2017. *Master of Arts in Human and Community Resource Development Program, Faculty of Education and Development Sciences, Kasetsart University*. Bangkok: Kasetsart University.



- Siwaromaya K. 2015. Motivation Factors of Master's Degree Students to Pursue A Study at Nakhon Ratchasima College. *Proceeding National conferences and research presentations "Creation and development to advance towards the ASEAN community"* 2nd time 18-19 June 2015. Nakhon Ratchasima College Nakhon Ratchasima Province.
- Koppummarn M. (1997). *Community development. Concept and practice*. Chiang Mai: Department of Sociology and Anthropology. Faculty of Social Sciences Chiang Mai University.
- Sricharoen P. and Ronnakorn Bunprawet. 2007. *Morals, Ethics and Roles of Human Resource Administrators in the Management of Private Business Organizations*. (Master of Public Administration, Dhurakij Pundit University.)
- Independent Committee for Educational Reform. 2019. *A Mission Report on Education Reform through Competency-Based Curriculum & Instruction*. Retrieved from <http://backoffice.onec.go.th/uploads/Book/1734-file.pdf>
- Chudasring R., Aticomswan S, Numniam S., Tanpichai P., Suantang S, Jai-Aree A, and Yingyuad N. (2021). *A Research Report titled Potential and Direction to Produce Doctor of Philosophy Program in Human and Community Resource Development Graduates, Faculty of Education and Development Sciences, Kasetsart University*. Nakhon Pathom: Department of Human Resources and Community Development, Faculty of Education and Development Sciences Kasetsart University Kamphaeng Saen Campus.
- Secretariat of the National Strategy Committee. 2018. *National Strategy 2018 - 2037 (Summary)*. Office of the National Economic and Social Development Council. Retrieved from <https://infocenter.nationalhealth.or.th/Ebook/NationalStrategy/book.html>
- Aticomswan S., Numniam S., Chudasring R, Tanpichai P., Suantang S., Jai-Aree A. and Yingyuad N. 2021. *A Research Report titled Need Assessment for Potential of Graduates and Directions to Produce Master of Arts Program in Human Resources and Community Development's Graduates, Faculty of Education and Development Sciences, Kasetsart University*. Nakhon Pathom: Department of Human Resources and Community Development, Faculty of Education and Development Sciences Kasetsart University Kamphaeng Saen Campus.
- Sattabut. T. 2017. The development of human resources competency in industry sector to provide the readiness in ASEAN community. *Journal of the Association of Researcher* 22 (2).
- Euaapithorn T. 2017. *How will humans create new skills and learning to cope with 'change' in the future?* Retrieved from <https://thestandard.co/learning-for-change/>
- Khemmni T. 2019. *10 core competencies for making literate, well-being, smart, and active Thais Citizen with Global Mindedness*. Khurusapha.
- Rangatuk W. 2020. Competency of Thai children in the changing world (VUCA World). *Journal of the Teachers Council of Science* 1 (1).