

Research and Development of the Training Curricula about Knowledge of ASEAN for the Provincial Government Personnel¹

Ungsinun Intarakamhang²

Pitchada Sutipan³

Wichuda Kijtorntam⁴

Received: June 13, 2016

Accepted: October 10, 2016

Abstract

The purposes of the study were to 1) develop a training curriculum on ASEAN for provincial government personnel, and 2) study the curriculum effectiveness to develop the knowledge of government personnel, a positive attitude towards ASEAN, and behavioral function in ASEAN. The research process was divided into 2 phases. First, need assessment for training was surveyed by using questionnaires that were developed in cooperation with five experts. The questionnaires were given to a group of government personnel that were selected from quota sampling from 76 provinces with 35-45 people for each province, and so the total was 3,200 people. Next was the designing of the structure and content of the seven training curricula for the group of government personnel in professional level or higher from all the regions; with a total was 1,277 people. Interview forms, needs questionnaires as well as knowledge, attitudes and behavior questionnaires were used as tools. The data were analyzed with descriptive statistics: priority needs index, t-test statistics and analysis of content. The result found that a three-day training course was created with seven curricula for which the content was different according to each province or part. After training, the personnel had significantly developed knowledge in the context of ASEAN ($p < 0.05$). The follow-up showed that the participants had a positive attitude towards ASEAN and increased behavioral function in ASEAN statistically significantly ($p < 0.05$) when compared to pre-training.

Keywords: research and development, ASEAN, provincial government personnel, the training curricula, priority needs index

¹ Research was funded by the Office of the Civil Service Commission

² Associate Professor in Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University, Correspondence
E-mail: ungsinun@gmail.com

³ Freelance Researcher

⁴ Assistance Professor in Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University

การวิจัยและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับอาเซียน สำหรับบุคลากรภาครัฐในส่วนภูมิภาค¹

อังศินันท์ อินทรกำแหง²

พิชชาดา สุทธิแป้น³

วิชุดา กิจธรรรม⁴

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ในการวิจัยและพัฒนาครั้งนี้เพื่อ 1) สร้างหลักสูตรฝึกอบรมเกี่ยวกับอาเซียนของบุคลากรภาครัฐในส่วนภูมิภาค และ 2) ศึกษาประสิทธิผลของการใช้หลักสูตรในการพัฒนาความรู้อาเซียนของบุคลากรภาครัฐทัศนคติที่ดีต่ออาเซียน และพฤติกรรมในการทำงานอาเซียน กระบวนการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ โดยเริ่มจากระยะแรกสำรวจหาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมด้วยแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามโควตาใน 76 จังหวัด ๆ ละ 35-45 คน รวมทั้งสิ้น 3,200 คน และในระยะการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมจำนวน 7 หลักสูตรโดยมีกลุ่มที่เข้าอบรม ได้แก่ บุคลากรภาครัฐระดับชำนาญการขึ้นไปทุกภูมิภาครวมจำนวน 1,277 คน เครื่องมือวิจัยที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม ความต้องการจำเป็น แบบวัดความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรม ข้อมูลถูกวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น สถิติค่าที และวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ผลการสร้างหลักสูตรทำให้ได้หลักสูตรฝึกอบรมเป็นเวลา 3 วัน มีจำนวน 7 หลักสูตรที่มีเนื้อหาบางส่วนแตกต่างกันตามพื้นที่ภูมิภาคในกลุ่มจังหวัดที่มีพื้นที่ติดแนวชายแดน ภายหลังจากฝึกอบรม พบว่า บุคลากรภาครัฐที่เข้าอบรมมีความรู้ที่จำเป็นในบริบทอาเซียนเพิ่มมากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) และในระยะติดตาม พบว่า ผู้เข้าอบรมมีระดับทัศนคติที่ดีต่ออาเซียนและพฤติกรรมการทำงานด้านอาเซียนเพิ่มมากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) เมื่อเทียบกับก่อนการอบรม

คำสำคัญ: การวิจัยและพัฒนา อาเซียน บุคลากรภาครัฐในส่วนภูมิภาค หลักสูตรฝึกอบรม ดัชนีความต้องการจำเป็นปริทรรศน์

¹ รายงานวิจัย รับการสนับสนุนงบประมาณจาก สำนักงาน ก.พ.

² รองศาสตราจารย์ ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้วิจัยหลัก E-mail: ungsinun@gmail.com

³ นักวิจัยอิสระ

⁴ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บทนำ

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ได้เน้นถึงการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) ทั้ง 3 เสาหลักตามแผนที่นำทาง (Roadmap) สู่ประชาคมอาเซียน ได้แก่ 1) มิติทางด้านประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Political-Security Community) 2) มิติทางด้านประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community) และ 3) มิติทางด้านประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-Cultural Community) (สำนักคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554) ทำให้ส่งผลต่อนโยบายและการบริหารราชการแผ่นดิน รวมทั้งการปรับตัวของบุคลากรภาครัฐ เพื่อสร้างความร่วมมือและความเข้มแข็งในภูมิภาคในอาเซียนตั้งวิสัยทัศน์อาเซียนปี พ.ศ. 2563 (ค.ศ. 2020) ส่วนที่มองถึง “ความเป็นหุ้นส่วนของการพัฒนาอย่างมีพลวัตและเป็นประชาคมที่เอื้ออาทร” โดยมีเป้าหมายของความเชื่อมโยงระหว่างกันอาเซียนเพื่อ 1) เพิ่มพูนการรวมตัวและความร่วมมือของอาเซียน 2) เพิ่มพูนความสามารถในการแข่งขันในระดับโลกของอาเซียนโดยการมีเครือข่ายการผลิตของภูมิภาคที่เข้มแข็ง 3) ทำให้สภาพความเป็นอยู่และวิถีชีวิตของประชากรอาเซียนดีขึ้น 4) ปรับปรุงกฎระเบียบและธรรมาภิบาลของอาเซียน 5) ส่งเสริมการเชื่อมต่อกับศูนย์กลางทางเศรษฐกิจให้มากขึ้นทั้งในภูมิภาคอาเซียนและภายในชาติสมาชิกรวมถึงการลดช่องว่างของการพัฒนา 6) ส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่น 7) เพิ่มพูนความพยายามในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน และ 8) สามารถจัดการกับผลกระทบในทางลบที่จะเกิดมาจากความเชื่อมโยงในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนนั้นทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทุกภาคส่วน โดยเฉพาะในส่วนของภาครัฐบาล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีความรู้ พัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการทำงานของบุคลากรภาครัฐให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

สำหรับการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของประเทศไทยนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาให้มีทักษะที่จะทำงานร่วมกันทั้งในประเทศและต่างประเทศ ทั้งนี้ จากการศึกษาเรื่องทัศนคติและการตระหนักรู้ต่ออาเซียนของ Thompson และ Thianthai (2008) ในกลุ่มนักศึกษาในระดับปริญญาตรีจากมหาวิทยาลัยชั้นนำของประเทศสมาชิกอาเซียนทั้งสิบประเทศ จำนวนทั้งสิ้น 2,170 คน พบว่า ส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจ และทัศนคติต่อประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับดี แต่ด้านความเป็นพลเมืองอาเซียนในนักศึกษาไทยจัดอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำเพียงร้อยละ 67 ซึ่งคุณลักษณะพื้นฐานของความเป็นพลเมืองอาเซียน ได้แก่ การมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาเซียน การมีทักษะในการสื่อสาร โดยเฉพาะภาษาอังกฤษการมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสร้างสรรค์ และการมีความภาคภูมิใจในความเป็นพลเมืองอาเซียน ในขณะที่ Benny, Yean และ Ramli (2015) พบว่า ประเทศอินโดนีเซีย มาเลเซีย และสิงคโปร์มีทัศนคติและตระหนักถึงความสำคัญในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอยู่ในระดับสูง ส่วนการศึกษาการเตรียมความพร้อมของประเทศไทยในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของศูนย์สารสนเทศยุทธศาสตร์ภาครัฐ สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2555) พบว่า ภาคราชการไทยมีความจำเป็นต้องปรับบทบาท ทั้งทางด้านสมรรถนะหลัก ซึ่งประกอบด้วยความเป็นนานาชาติ (International) ความเป็นมืออาชีพ (Professional) และความเป็นผู้สนับสนุน (Facilitator) รวมทั้งทักษะภาษาอังกฤษและภาษาเพื่อนบ้าน เพื่อให้มีศักยภาพในการทำงานในเวทีระหว่างประเทศ เช่นเดียวกับการศึกษาของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (สำนักงาน ก.พ., 2555) พบว่า ประเทศไทยควรมีแนวทางการดำเนินงานที่สำคัญ 2 ประการ คือ 1) การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจในปัจจุบันและเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคต และ 2) การพัฒนาทักษะทั่วไปและทักษะเฉพาะ การพัฒนาศักยภาพกำลังบุคลากรภาครัฐให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ คือ มีคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ มีความเป็นนานาชาติ เป็นผู้สนับสนุนและมีทักษะเป็นมืออาชีพ ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้เกี่ยวกับอาเซียน ประเทศสมาชิกอาเซียน และความรู้เฉพาะเรื่องตามภารกิจ และ

จากการศึกษา CEOs ของกลุ่มประเทศในอาเซียน พบว่า องค์ประกอบภายนอกที่มีผลต่อองค์การอันดับหนึ่งเป็นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น การใช้ Social Media เทคโนโลยีการสื่อสารสมัยใหม่เพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรสำหรับองค์ประกอบภายในที่มีผลต่อองค์การ ได้แก่ ทรัพยากรบุคคลของกลุ่มประเทศอาเซียนโดยให้ความสำคัญด้านความสำเร็จของหน่วยงานมากถึงร้อยละ 70 และคุณสมบัติของบุคลากรในอาเซียนที่เป็นที่ต้องการประกอบด้วย Collaboration Communication, Creativity และ Flexibility (IBM CEO study, 2012) ดังเช่น ทักษะของผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปที่เป็นที่ต้องการของนายจ้างของประเทศในอินโดนีเซีย 4 อันดับแรก คือ Integrity, Intellectual Capacity, Team Work Skills, Analytical and Problem Solving Skills ส่วนประเทศฟิลิปปินส์ พบว่า ควรเสริมสร้าง Communication Skill และมาเลเซียมีการจัดลำดับทักษะที่สำคัญจากมากไปน้อย ได้แก่ Technical Skills, Soft Skills, Managerial Skills, Team Work, Adaptability (Graduate Employability in Asia, 2012) จากการศึกษาดังกล่าว จะเห็นว่า ความต้องการการพัฒนาทรัพยากรของประเทศในอาเซียนมีความเกี่ยวข้องกับบริบทและความต้องการของสังคมและวัฒนธรรมร่วมด้วย ซึ่งในแต่ละพื้นที่อาจมีความต้องการที่แตกต่างกัน ทั้งในส่วนของประเภทความรู้ คุณลักษณะ และทักษะ และระดับของการพัฒนาจากพื้นฐานไปสู่ระดับความเชี่ยวชาญที่เชื่อมโยงไปสู่การปฏิบัติงานด้านอาเซียนอย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับการพัฒนาหลักสูตรอาเซียนในการวิจัยครั้งนี้ได้ถูกออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอย่างเป็นระบบตามกระบวนการออกแบบการฝึกอบรมที่เรียกว่า ADDIE Model: Analysis-Design-Development Implementation-Evaluation (Lee & Owen, 2000) กล่าวคือ เป็นการดำเนินงานต่อเนื่องครบวงจร การฝึกอบรมรวม 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ (Analysis) ประกอบด้วย การประเมินความต้องการจำเป็น (Need Assessment) และการวิเคราะห์ส่วนหน้า (Front-End Analysis) 2) การออกแบบ (Design) เป็นการสร้างและกำหนดโครงสร้างวิธีการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ 3) การพัฒนา (Development) ทำการทดสอบเพื่อหาข้อผิดพลาดแล้วนำไปปรับปรุงแก้ไข 4) การนำไปใช้ (Implementation) เป็นการดำเนินการนำไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายจริง และ 5) การประเมินผล (Evaluation) ประเมินทักษะการปฏิบัติงาน วิธีประเมินผลองค์ความรู้ความสามารถ ประเมินผลหลักสูตร และรายงานผลพร้อมทั้งข้อเสนอแนะ รวมทั้งทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning Theory) ซึ่งถูกพัฒนาและเสนอโดย Knowles (1980) ซึ่งหลักสูตรที่ถูกพัฒนาขึ้นจะต้องเอื้ออำนวยต่อลักษณะการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้มากที่สุด โดยมีความน่าสนใจและก่อให้เกิดความต้องการที่จะเรียนรู้อย่างอิสระหรือนำตนเองได้ในการแสวงหาประสบการณ์ ทำให้สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้จริง และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการคิด อภิปราย หรือทำกิจกรรม รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทดลองปรับใช้หลักการ ทฤษฎี และมีการให้ผลย้อนกลับ ซึ่งจะช่วยให้สามารถนำความรู้และประสบการณ์ไปใช้ในการทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ภาครัฐ ควรมีหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรภาครัฐในส่วนภูมิภาคในบริบทอาเซียน และดำเนินการพัฒนาหลักสูตรและจัดฝึกอบรมหลักสูตรความรู้เกี่ยวกับอาเซียนของบุคลากรภาครัฐในส่วนภูมิภาคให้ได้รับการพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรภาครัฐในพื้นที่อย่างแท้จริง โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เพื่อสร้างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยเริ่มจากกระบวนการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อค้นหาความต้องการจำเป็นด้วยวิธีแบบคู่ขนาน โดยมีการเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม และเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์ ยุทธศาสตร์ของจังหวัด รวมทั้งการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างกับผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรภาครัฐในส่วนภูมิภาคในบริบทอาเซียนต้นแบบที่มีมาตรฐานจะได้ขยายการดำเนินการให้ครอบคลุมจังหวัดอื่น ๆ ในปีงบประมาณต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเกี่ยวกับอาเซียนของบุคลากรภาครัฐในส่วนภูมิภาคที่เป็นหลักสูตรความต้องการร่วม (Common Needs) ตามกลุ่มพื้นที่จังหวัดที่ติดชายแดนให้สอดคล้องกับภารกิจตามพื้นที่จังหวัดชายแดนจำนวน 31 จังหวัด

2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการใช้หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีความรู้จำเป็นในการปฏิบัติงานอาเซียน ทักษะที่ดีต่ออาเซียน และพฤติกรรมการทำงานด้านอาเซียนที่เหมาะสมสอดคล้องตามบริบทและภารกิจของหน่วยงาน

นิยามเชิงปฏิบัติการ

ความต้องการจำเป็นด้านอาเซียน หมายถึง การค้นหาปัญหาที่เกิดขึ้นและความคาดหวังของหน่วยงานในด้านการปฏิบัติงานในบริบทอาเซียนของบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติในส่วนภูมิภาค ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ ทักษะ หรือบรรยากาศในการทำงาน ในการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมจากข้อมูลหลายแหล่ง ได้แก่ การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับอาเซียน การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ด้านอาเซียนของจังหวัด การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง การสำรวจจากแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านสภาพปัญหาที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และความคาดหวังของหน่วยงานที่มีต่อการรองรับประชาคมอาเซียน โดยทำการวัดด้วยแบบสอบถามมาตราประเมินค่า 4 ระดับ มีลักษณะเป็นการตอบแบบรายการคู่ (Dual Response) คือ สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง จำนวน 72 ข้อ ถ้าผู้ตอบได้คะแนนรวมมากกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่มีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับอาเซียนมากกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนรวมต่ำกว่า

ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับอาเซียน หมายถึง สาระ ข้อมูล และหลักการพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับอาเซียนและความสามารถในการปฏิบัติงานด้านอาเซียนที่บุคคลได้จากการฝึกอบรมในหลักสูตรฝึกอบรมเกี่ยวกับอาเซียนของบุคลากรภาครัฐในส่วนภูมิภาค โดยทำการวัดด้วยแบบทดสอบที่เป็นแบบปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ ถ้าผู้ตอบได้คะแนนรวมมากกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่มีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับอาเซียนมากกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนรวมต่ำกว่า

ทัศนคติที่ดีต่ออาเซียน หมายถึง ความคิดและความรู้สึกที่มีต่อผลการเข้าร่วมกลุ่มเป็นประชาคมอาเซียน ทั้งทางด้านสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และการเมืองและความมั่นคง รวมทั้งการตระหนักถึงความเป็นพลเมืองอาเซียน เช่น พลเมืองอาเซียนจะมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น การอนุรักษ์ส่งเสริมเส้นทางประวัติศาสตร์มรดกทางวัฒนธรรม และอัตลักษณ์ในระดับภูมิภาคร่วมกัน ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนช่วยขยายการค้าและการลงทุนในภูมิภาค รวมทั้งการสร้างควมไว้วางใจและระดับข้อพิพาทโดยสันติ เป็นต้น โดยทำการวัดด้วยแบบสอบถามมาตราประเมินค่า 4 ระดับ ตั้งแต่ความคิดและความรู้สึกที่มีต่ออาเซียนน้อยที่สุดจนถึงมากที่สุด จำนวน 20 ข้อ ถ้าผู้ตอบได้คะแนนรวมมากกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่มีความคิดและความรู้สึกที่มีต่อการทำงานอาเซียนมากกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนรวมต่ำกว่า

พฤติกรรมการทำงานด้านอาเซียน หมายถึง การกระทำของบุคลากรภาครัฐในส่วนภูมิภาคในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจที่เกี่ยวข้องกับอาเซียน ซึ่งอาจส่งผลดีหรือผลเสียต่อการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงาน เช่น การหมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน การปฏิบัติราชการโดยยึดหลักนิติธรรมและธรรมาภิบาลตามหลักสากล การสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานด้านอาเซียน การบริหารความเสี่ยงหรือผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานที่มาจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เป็นต้น โดยทำการวัดด้วยแบบสอบถามแบบมาตราประเมินค่า 4 ระดับ ตั้งแต่ปฏิบัติน้อยที่สุดจนถึงปฏิบัติมากที่สุด จำนวน 20 ข้อ ถ้าผู้ตอบได้คะแนนรวมมากกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานด้านอาเซียนมากกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนรวมต่ำกว่า

นิยามเฉพาะ

หลักสูตรฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับอาเซียนสำหรับบุคลากรภาครัฐ หมายถึง โครงสร้างและรายละเอียด เนื้อหาที่กำหนดความรู้และประสบการณ์เพื่อจัดให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีเนื้อหาเป็นความต้องการร่วม (Common Needs) สอดคล้องกับภารกิจของแต่ละจังหวัดที่ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ที่มา วัตถุประสงค์ หัวข้อวิชา ขอบเขตเนื้อหา ระยะเวลาการฝึกอบรมของรายวิชา วิธีการฝึกอบรม กลุ่มเป้าหมายของแต่ละหลักสูตร วิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้และบรรยากาศการจัดฝึกอบรม และตัวอย่างเครื่องมือประเมิน ทำเนียบวิทยากรพื้นที่และส่วนกลาง เป็นต้น โดยใช้เวลาในระหว่างฝึกอบรมรวมจำนวน 3 วัน

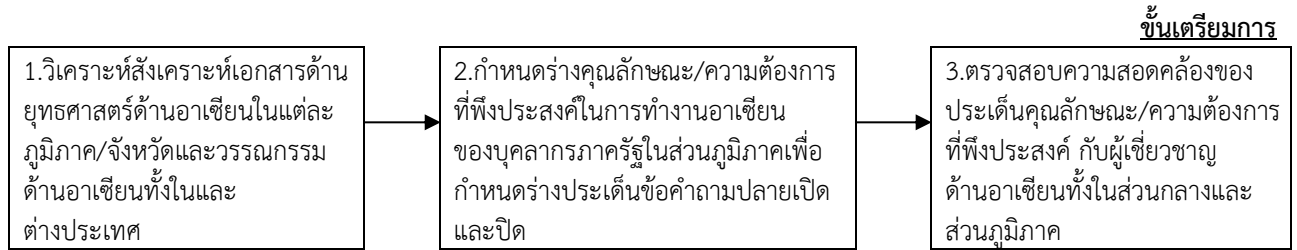
บุคลากรภาครัฐ หมายถึง ข้าราชการหรือพนักงานของรัฐที่ปฏิบัติงานในสังกัดกระทรวงต่าง ๆ ที่มีตำแหน่งอยู่ในระดับชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ หรือระดับเชี่ยวชาญ หรือระดับเทียบเท่าซี 6 ถึงซี 8 รวมทั้งที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานการปกครองส่วนกลางของจังหวัดหรือส่วนท้องถิ่นในระดับจังหวัดหรืออำเภอ ตำบล รวมทั้งที่มีบทบาทภารกิจเกี่ยวข้องกับงานด้านอาเซียน

การประเมินติดตามผลการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลย้อนกลับในทุกขั้นตอน การฝึกอบรมตั้งแต่การประเมินความรู้ความเข้าใจและทักษะของผู้สมัครเข้ารับการฝึกอบรมก่อน ระหว่างและหลัง สิ้นสุดการฝึกอบรมพร้อมทั้งมีการติดตามผลการเปลี่ยนแปลงทัศนคติที่ดีต่อการทำงานด้านอาเซียนและพฤติกรรม การปฏิบัติงานด้านอาเซียนของบุคลากรภาครัฐในส่วนภูมิภาคที่เข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อนำมาสู่การปรับปรุง การดำเนินงานฝึกอบรมและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อให้การฝึกอบรมเกิดสัมฤทธิ์ผล ตรงตามวัตถุประสงค์ของโครงการเพิ่มขึ้นด้วยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพจากหลากหลาย วิธี เช่น แบบทดสอบ แบบสอบถามคำถามปลายปิดและปลายเปิด การสังเกต เป็นต้น

การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง กระบวนการวิจัยและพัฒนาเพื่อให้ได้หลักสูตรความรู้เกี่ยวกับอาเซียน ของบุคลากรภาครัฐในส่วนภูมิภาคที่เป็นหลักสูตรความต้องการร่วมสอดคล้องกับภารกิจตามพื้นที่จังหวัดชายแดน ซึ่งประกอบด้วยวัตถุประสงค์หัวข้อวิชาและขอบเขตเนื้อหาระยะเวลาการฝึกอบรมของรายวิชาวิธีการฝึกอบรมและ กลุ่มเป้าหมายของแต่ละหลักสูตร เป็นต้น โดยมีขั้นตอนการดำเนินการตั้งแต่ 1) การวิเคราะห์สังเคราะห์เอกสาร เกี่ยวกับยุทธศาสตร์ด้านอาเซียนในแต่ละภูมิภาค/จังหวัด หลักสูตรการขับเคลื่อนของประเทศอาเซียนและ วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 2) สัมภาษณ์ความคาดหวังของผู้บริหารที่กำกับงานอาเซียนในภูมิภาค และสัมภาษณ์ กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ในด้านการทำงานอาเซียนของภาครัฐในภูมิภาค 3) สืบหาความต้องการ จำเป็นในการฝึกอบรมความรู้ด้านอาเซียนจากบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค 4) จัดทำร่างและยกร่าง หลักสูตรด้วยการวิพากษ์หลักสูตรความรู้เกี่ยวกับอาเซียนของบุคลากรภาครัฐในส่วนภูมิภาคและรับฟัง ข้อเสนอแนะจากบุคลากรด้านอาเซียนในจังหวัดชายแดน 5) ดำเนินการจัดฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ได้ให้แก่ บุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชายแดนเป็นเวลา 3 วันไม่น้อยกว่า 120 คน และ 6) ประเมินผลทุกระยะ ของการจัดฝึกอบรมพร้อมปรับปรุงหลักสูตรให้สมบูรณ์เสนอต่อ สำนักงาน ก.พ. เพื่อดำเนินการเป็นหลักสูตร ต้นแบบสำหรับหน่วยงานต่าง ๆ นำไปใช้ต่อไป

กรอบแนวคิดและขั้นตอนวิจัย

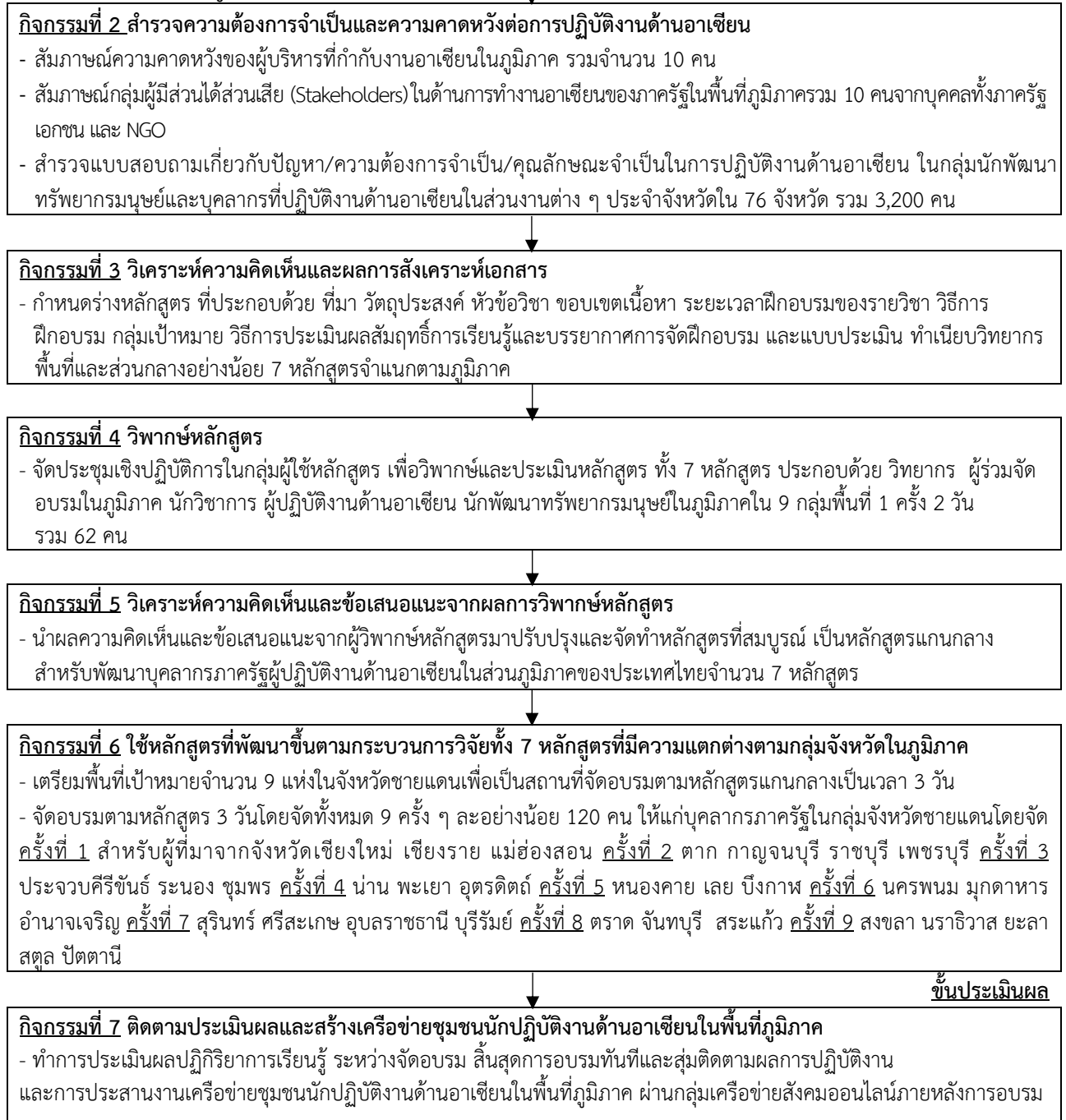
ระยะที่ 1 – ศึกษาความต้องการจำเป็นและความคาดหวัง



ขั้นเตรียมการ

ระยะที่ 2 – พัฒนาหลักสูตรและจัดอบรม

ขั้นดำเนินการ



ขั้นประเมินผล

สมมติฐาน

1. ภายหลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรมทันที บุคลากรภาครัฐในส่วนภูมิภาคมีความรู้ที่จำเป็นในบริบทอาเซียนเพิ่มขึ้นกว่าก่อนได้รับการอบรม
2. ภายหลังจากการฝึกอบรม 1 เดือน บุคลากรภาครัฐในส่วนภูมิภาคมีทัศนคติที่ดีต่ออาเซียนและมีพฤติกรรมการทำงานด้านอาเซียนเพิ่มขึ้นกว่าก่อนได้รับการอบรม

วิธีดำเนินการวิจัย

การสร้างและพัฒนาหลักสูตรความรู้เกี่ยวกับอาเซียนสำหรับบุคลากรภาครัฐโดยได้ดำเนินการตามกรอบขอบเขตงาน (Term Of Reference: TOR) ของสำนักงาน ก.พ. เพื่อออกแบบการศึกษาในลักษณะการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) หลักสูตรฝึกอบรมตามกระบวนการวิจัยซึ่งประกอบด้วย 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 สร้างหลักสูตรด้วยการวิจัยเชิงสำรวจโดยพิจารณาจากค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในงานอาเซียนร่วมกับการวิเคราะห์เอกสารยุทธศาสตร์ เพื่อค้นหาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม และวิพากษ์หลักสูตรเพื่อปรับปรุงแก้ไข ระยะที่ 2 ดำเนินการจัดฝึกอบรมในพื้นที่จังหวัดตามหลักสูตรที่สร้างขึ้น 7 หลักสูตร จำนวน 9 ครั้ง และประเมินผลการใช้หลักสูตรโดยการจัดทำรายงานผลการดำเนินการจัดฝึกอบรมโดยมีรายละเอียด ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป็นบุคลากรภาครัฐระดับชำนาญการถึงระดับเชี่ยวชาญหรือเทียบเท่าที่ปฏิบัติงานในสำนักงานทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และท้องถิ่นทั่วประเทศ รวม 315,161 คน (สำนักงาน ก.พ., 2555)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการภาครัฐระดับชำนาญการถึงระดับเชี่ยวชาญหรือเทียบเท่าที่ปฏิบัติงานเฉพาะในส่วนภูมิภาค และท้องถิ่น โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็น 2 ระยะ ได้แก่

กลุ่มตัวอย่างในระยะที่ 1 เพื่อใช้ในการสำรวจเพื่อหาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม จาก 76 จังหวัดยกเว้นกรุงเทพมหานคร ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 มีการกำหนดขนาดตัวอย่างจากสูตรยามาเน่ ที่กำหนดความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% จากประชากรประมาณ 320,000 คน ด้วยสูตร $n = N/1 + N(e)^2$ จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ $(320,000/1 + (320,000 \cdot 0.025))$ เท่ากับ 400 คน แต่เนื่องจากงานวิจัยนี้มีการรวบรวมข้อมูลให้มีการกระจายครบทุกจังหวัด ดังนั้น คณะทำงานจึงกำหนดขนาดตัวอย่างที่ความเชื่อมั่นร้อยละ 99 หรือยอมรับความผิดพลาดที่ .01 จึงได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง $(320,000 \cdot 0.01)$ เท่ากับ 3,200 คน โดยสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยกำหนดให้จังหวัดเป็นตัวแปรแบ่งชั้นให้ได้ครบทุกจังหวัดรวม 76 จังหวัดตามโควตาจังหวัดละ 35-45 คนโดยที่จังหวัดใดมีข้าราชการมากจะใช้กลุ่มตัวอย่างมากเช่นกัน และให้มีการกระจายตามข้าราชการกระทรวงและส่วนราชการกับข้าราชการท้องถิ่น

กลุ่มตัวอย่างในขั้นตอนที่ 2 เพื่อใช้ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม 7 หลักสูตรตามวัตถุประสงค์ข้อ 2-3 ได้แก่ บุคลากรภาครัฐระดับชำนาญการถึงระดับเชี่ยวชาญหรือเทียบเท่าที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชายแดนที่ได้มาจากกลุ่มประชากรจาก 31 จังหวัดมีจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมฝึกอบรมกลุ่มละไม่น้อยกว่า 120 คนรวมทั้งสิ้นไม่น้อยกว่า 1,240 คน โดยจำแนกเป็น 9 กลุ่มพื้นที่ภูมิภาคแนวเขตชายแดนที่ใกล้เคียงกันพอสังเขป ได้แก่ กลุ่ม 1 เชียงใหม่ เชียงราย แม่ฮ่องสอน กลุ่ม 2 ตาก กาญจนบุรี ราชบุรี เพชรบุรี กลุ่ม 3 ประจวบคีรีขันธ์ ระนอง ชุมพร กลุ่ม 4 น่าน พะเยา อุตรดิตถ์ กลุ่ม 5 หนองคาย เลย บึงกาฬ กลุ่ม 6 นครพนม มุกดาหาร อำนาจเจริญ กลุ่ม 7 สุรินทร์ ศรีสะเกษ อุบลราชธานี บุรีรัมย์ กลุ่ม 8 ตราด จันทบุรี สระแก้ว กลุ่ม 9 สงขลา นราธิวาส ยะลา สตูล ปัตตานี แต่ทั้ง 9 กลุ่มนี้ อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตามผลการวิเคราะห์ Common Needs ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาระยะที่ 1 คณะวิจัยได้มีการจัดส่งแบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการจัดการอบรมด้านอาเซียนที่ผ่านการตรวจพิจารณาแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญ 5 คนในสาขาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การวัดและพฤติกรรมศาสตร์ โดยส่งแบบสอบถามด้วยจดหมายนำจากสำนักงาน ก.พ. ถึงผู้ว่าราชการจังหวัดทุกจังหวัดและประสานงานเพื่อเก็บข้อมูลด้วยตนเองเป็นการภายในร่วมกับหัวหน้าสำนักงานจังหวัดเพื่อเก็บข้อมูลเฉพาะผู้ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับด้านอาเซียนและข้าราชการในตำแหน่งด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งข้าราชการในส่วนภูมิภาคและท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานในสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดละประมาณ 100 ชุด จำนวนทั้งสิ้น 76 จังหวัด

สำหรับข้าราชการที่สังกัดกระทรวงอื่น คณะวิจัยติดต่อขอเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านกรมหรือสำนักงาน เช่น สำนักอัยการสูงสุด สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานการอุดมศึกษา กรมการแพทย์ทหาร สาธารณสุขจังหวัด เป็นต้น พร้อมทั้งประสานงานเพื่อเก็บข้อมูลด้วยตนเองร่วมด้วยสำหรับพื้นที่ที่คณะที่ปรึกษาและผู้ประสานงานภายในเพื่อให้ได้ข้อมูลที่รวดเร็วขึ้น เพื่อให้ได้แบบสอบถามตอบกลับสมบูรณ์จำนวน 3,200 คน

ทั้งนี้ ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามในแต่ละจังหวัด ประกอบด้วยข้าราชการส่วนภูมิภาค ได้แก่ 1) ข้าราชการพลเรือนสามัญ 2) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา 4) ข้าราชการตำรวจ 5) ข้าราชการอัยการและตุลาการ 6) ข้าราชการองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ ส่วนข้าราชการส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด ส่วนตำบล และเทศบาล

ในการศึกษาระยะที่ 2 สำหรับการดำเนินการจัดฝึกอบรม คณะวิจัยดำเนินการประสานงานกับสำนักงานราชการจังหวัดที่ติดชายแดนมี 31 จังหวัด เพื่อสรรหาและคัดเลือกข้าราชการตามคุณสมบัติเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น ให้ได้กลุ่มเป้าหมายที่ครอบคลุมส่วนราชการในภูมิภาคและท้องถิ่น พร้อมทั้งจัดทำทำเนียบผู้สมัครเข้าฝึกอบรม และทำเนียบผู้เข้ารับการอบรมครบตลอดหลักสูตรเพื่อการเก็บข้อมูลประเมินและติดตามผลต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามความต้องการจำเป็นด้านอาเซียน

แบบสอบถามความต้องการจำเป็นด้านอาเซียนได้ถูกสร้างขึ้นจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านอาเซียนทั้งในประเทศไทยและประเทศสมาชิกของประชาคมอาเซียนและการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ด้านอาเซียน มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 4 ระดับ โดยเป็นการตอบแบบรายคู่ (Dual Response) คือ สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังจำนวน 72 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้จำนวน 28 ข้อ ด้านทัศนคติจำนวน 10 ข้อ ด้านทักษะจำนวน 28 ข้อ และด้านบรรยากาศทำงานจำนวน 6 ข้อ แล้วนำแบบสอบถามไปตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องและความเหมาะสมของข้อคำถามเป็นรายข้อกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Item-Objective Congruence: IOC) โดยค่า IOC ของแบบสอบถามมีค่ามากกว่า .80 ซึ่งแสดงว่า รายข้อของแบบสอบถามนั้นมีความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Rovinelli & Hambleton, 1977) พร้อมทั้งทำการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

แบบทดสอบความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับอาเซียน

แบบทดสอบความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับอาเซียนถูกสร้างขึ้นจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอาเซียน มีลักษณะเป็นแบบปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ ถ้าผู้ตอบได้คะแนนรวมมากกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่มีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับอาเซียนมากกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนรวมต่ำกว่า แล้วนำแบบสอบถามไปตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องและความเหมาะสมของข้อคำถาม

เป็นรายชื่อกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Item-Objective Congruence: IOC) โดยค่า IOC ของแบบสอบถามมีค่ามากกว่า .80 ซึ่งแสดงว่า รายชื่อของแบบสอบถามนั้นมีความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Rovinelli & Hambleton, 1977) พร้อมทั้งทำการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

แบบสอบถามทัศนคติที่ดีต่ออาเซียน

แบบสอบถามทัศนคติที่ดีต่ออาเซียนถูกสร้างขึ้นจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติที่ดีต่ออาเซียนมีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า 4 ระดับ ตั้งแต่ความคิดและความรู้สึกที่มีต่ออาเซียนน้อยที่สุดจนถึงมากที่สุด จำนวน 20 ข้อ ถ้าผู้ตอบได้คะแนนรวมมากกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่มีความคิดและความรู้สึกที่มีต่ออาเซียนมากกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนรวมต่ำกว่า แล้วนำแบบสอบถามไปตรวจสอบคุณภาพ ด้านความตรงเชิงเนื้อหา โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องและความเหมาะสมของข้อคำถามเป็นรายชื่อกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Item-Objective Congruence: IOC) โดยค่า IOC ของแบบสอบถามมีค่ามากกว่า .80 ซึ่งแสดงว่า รายชื่อของแบบสอบถามนั้นมีความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Rovinelli & Hambleton, 1977) พร้อมทั้งทำการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

แบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานด้านอาเซียน

แบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานด้านอาเซียนถูกสร้างขึ้นจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านอาเซียน มีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า 4 ระดับ ตั้งแต่น้อยที่สุดจนถึงมากที่สุด จำนวน 20 ข้อ ถ้าผู้ตอบได้คะแนนรวมมากกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานด้านอาเซียนมากกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนรวมต่ำกว่า แล้วนำแบบสอบถามไปตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องและความเหมาะสมของข้อคำถามเป็นรายชื่อกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Item-Objective Congruence: IOC) โดยค่า IOC ของแบบสอบถามมีค่ามากกว่า .80 ซึ่งแสดงว่า รายชื่อของแบบสอบถามนั้นมีความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Rovinelli & Hambleton, 1977) พร้อมทั้งทำการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

สถิติวิเคราะห์ที่ใช้ในการศึกษา

1. ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ การสังเกตใช้การวิเคราะห์เนื้อหา การพรรณานาตีความ
2. ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากการสำรวจตามแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index-PNI)
3. ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากการประเมินประสิทธิผลของหลักสูตร โดยใช้สถิติค่าที (Paired T-Test)

ผลการวิจัย

1. ผลการสำรวจค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) และผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในงานอาเซียนร่วมกับกรวิเคราะห์เอกสารยุทธศาสตร์

จากกระบวนการวิจัยเชิงสำรวจในหาความต้องการจำเป็นด้วยวิธีแบบคู่ขนาน แล้วนำมาจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวทางการจัดฝึกอบรม พบว่า บุคลากรภาครัฐมีความต้องการพัฒนาในด้านทักษะ ด้านความรู้ ด้านบรรยากาศการทำงาน และด้านทัศนคติ โดยมีค่า PNI เท่ากับ 0.34, 0.32, 0.320 และ 0.29 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาประเด็นเนื้อหาในการจัดฝึกอบรมในแต่ละด้านจากการจัดลำดับค่า PNI 3 อันดับแรก พบว่า 1) ด้านทักษะ ควรเน้นทักษะการใช้ภาษาของเพื่อนบ้านในการทำงานกับเพื่อนบ้านที่มีชายแดนใกล้เคียง เทคนิคบริหารความเสี่ยงในการทำงานอาเซียน และทักษะภาษาอังกฤษในการทำงานอาเซียนของข้าราชการ โดยมีค่า PNI เท่ากับ 0.37, 0.36 และ 0.36 ตามลำดับ 2) ด้านความรู้ควรเน้นพัฒนาในประเด็นกฎหมายด้านอาเซียนสำหรับ

ข้าราชการ เทคนิคเจรจาต่อรองกับผู้ปฏิบัติงานราชการในอาเซียน และการประยุกต์แนวคิดทฤษฎีแบบไทยเพื่อสร้างความมั่นคงและความอยู่รอดในระบบทุนนิยมอาเซียน โดยมีค่า PNI เท่ากับ 0.37, 0.37 และ 0.35 ตามลำดับ 3) ด้านบรรยากาศทำงาน โดยควรเน้นการศึกษาดูงานในหน่วยงานภาครัฐ/เอกชนที่ประสบความสำเร็จในงานด้านอาเซียนภายในจังหวัด การถ่ายทอดนโยบาย กลยุทธ์ตัวชี้วัดภายในหน่วยงานสู่การทำงานด้านอาเซียนอย่างชัดเจน และบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอาเซียน โดยมีค่า PNI เท่ากับ 0.35, 0.34 และ 0.33 ตามลำดับและ 4) ด้านทัศนคติ ควรเน้นการสร้างจิตสำนึกร่วมความรับผิดชอบของประชาชนไทยในฐานะพลเมืองอาเซียน ความเข้าใจในความเชื่อและค่านิยมที่ต่างกันระหว่างคนไทยกับคนในประเทศเพื่อนบ้านที่ใกล้กับจังหวัดที่ทำงาน และความท้าทายกับการเรียนรู้สิ่งใหม่ในการทำงานอาเซียน โดยมีค่า PNI เท่ากับ 0.37, 0.36 และ 0.36 ตามลำดับ

จากกระบวนการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อค้นหาความต้องการจำเป็นด้วยวิธีแบบคู่ขนาน โดยมีการเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณจากแบบสอบถามและเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ของจังหวัด รวมทั้งการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างกับผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องและผู้วิพากษ์หลักสูตรเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้ได้หลักสูตรการฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับอาเซียนของบุคลากรภาครัฐในส่วนภูมิภาคเป็นหลักสูตรที่มาจากความต้องการร่วม (Common Need) ตามกลุ่มพื้นที่จังหวัด ซึ่งติดชายแดนที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการจำเป็นของบุคลากรภาครัฐตั้งแต่ระดับชำนาญการถึงเชี่ยวชาญที่ปฏิบัติงานภายในพื้นที่กลุ่มจังหวัด โดยประกอบด้วย 7 หลักสูตร ดังต่อไปนี้

1. หลักสูตรความรู้เกี่ยวกับอาเซียนสำหรับบุคลากรภาครัฐใน 4 จังหวัดชายแดนภาคเหนือ (เชียงใหม่ ตาก แม่ฮ่องสอน) โดยมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองมากที่สุดในด้านทักษะอาเซียน รองลงมาเป็นบรรยากาศการทำงานด้านอาเซียนและความรู้เกี่ยวกับอาเซียน ตามลำดับ

2. หลักสูตรความรู้เกี่ยวกับอาเซียนสำหรับบุคลากรภาครัฐใน 6 จังหวัดชายแดนภาคตะวันตก (กาญจนบุรี ราชบุรี เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ ระนอง ชุมพร) โดยมีความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมที่เน้นในขอบเขตเพื่อการพัฒนาด้านทัศนคติเป็นลำดับแรก รองลงมาเป็นทักษะและความรู้เกี่ยวกับอาเซียน ตามลำดับ

3. หลักสูตรความรู้เกี่ยวกับอาเซียนสำหรับบุคลากรภาครัฐใน 3 จังหวัดชายแดนภาคเหนือตอนล่าง (น่าน พะเยา อุตรดิตถ์) โดยมีความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมที่เน้นในขอบเขตเพื่อการพัฒนาด้านทัศนคติเป็นลำดับแรก รองลงมาเป็นทักษะและความรู้เกี่ยวกับอาเซียน ตามลำดับ

4. หลักสูตรความรู้เกี่ยวกับอาเซียนของบุคลากรภาครัฐใน 3 จังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 (หนองคาย เลย บึงกาฬ) โดยมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะด้านอาเซียนเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับอาเซียน และบรรยากาศในการทำงานด้านอาเซียน ตามลำดับ

5. หลักสูตรความรู้เกี่ยวกับอาเซียนสำหรับบุคลากรภาครัฐใน 4 จังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (นครพนม มุกดาหาร อานาจเจริญ อุบลราชธานี) โดยมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะด้านอาเซียนมากที่สุด รองลงมาเป็นการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับอาเซียน บรรยากาศการทำงานด้านอาเซียนและทัศนคติต่ออาเซียน ตามลำดับ

6. หลักสูตรความรู้เกี่ยวกับอาเซียนสำหรับบุคลากรภาครัฐใน 3 จังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง (สุรินทร์ ศรีสะเกษ บุรีรัมย์) และ 3 จังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ตราด จันทบุรี สระแก้ว) โดยมีความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมจะเน้นในขอบเขตเพื่อการพัฒนาด้านทักษะอาเซียนรองลงมาเป็นบรรยากาศการทำงานด้านอาเซียนและความรู้เกี่ยวกับอาเซียน ตามลำดับ

7. หลักสูตรความรู้เกี่ยวกับอาเซียนของบุคลากรภาครัฐใน 5 จังหวัดภาคใต้ชายแดน (สงขลา นราธิวาส ยะลา สตูล ปัตตานี) โดยมีความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมจะเน้นในขอบเขตเพื่อการพัฒนาด้านทัศนคติเป็นลำดับแรก รองลงมาเป็นทักษะและความรู้ ตามลำดับ

ส่วนองค์ประกอบของหลักสูตรประกอบด้วย 1) ที่มาประกอบด้วยความสำคัญของการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงในสังคมอาเซียน ผลการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ด้านอาเซียนในกลุ่มจังหวัด ผลการสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการปฏิบัติงานด้านอาเซียน รวมทั้งแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานด้านอาเซียน 2) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร 3) กลุ่มเป้าหมาย คือ บุคลากรภาครัฐระดับชำนาญการขึ้นไปถึงเชี่ยวชาญหรือเทียบเท่าที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชายแดนในกลุ่มจังหวัด 4) ขอบเขตเนื้อหาประกอบด้วย 3 หมวดวิชา หมวดความรู้ หมวดทัศนคติ และหมวดการปฏิบัติ โดยมีหัวข้อวิชาและคำอธิบายหัวข้อวิชาในแต่ละหมวดตามความเหมาะสมของแต่ละหลักสูตร 5) ตารางการฝึกอบรมประกอบด้วยหัวข้อวิชา วิธีการฝึกอบรม และระยะเวลาฝึกอบรม 6) การประเมินติดตามผลการอบรมการฝึกอบรม ทั้งระยะหลังสิ้นสุดฝึกอบรมทันทีและติดตามผลในการปฏิบัติงานภายหลังการฝึกอบรม 1 เดือน

2. ผลการดำเนินการจัดฝึกอบรมในพื้นที่จังหวัดตามหลักสูตรที่สร้างขึ้น 7 หลักสูตร

ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมหลักสูตรความรู้เกี่ยวกับอาเซียนของบุคลากรภาครัฐในส่วนภูมิภาคมีจำนวนรวมทั้งหมด 1,277 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นบุคลากรภาครัฐระดับชำนาญการ ร้อยละ 84.5 รองลงมาเป็นระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ร้อยละ 14.7 และ 0.8 ตามลำดับ

ผลการประเมินความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับอาเซียนของผู้เข้าฝึกอบรม ก่อนและหลังการฝึกอบรม พบว่าเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความรู้เกี่ยวกับอาเซียน ระหว่าง ก่อนและหลัง การเข้าฝึกอบรมหลักสูตรความรู้เกี่ยวกับอาเซียนของบุคลากรภาครัฐส่วนภูมิภาค พบว่า มีจำนวนผู้เข้าอบรมที่ส่งแบบทดสอบที่ครบถ้วนสมบูรณ์ทั้งก่อนและหลังฝึกอบรมจำนวน 1,267 คนคิดเป็นร้อยละ 99.2 ของจำนวนผู้เข้าฝึกอบรมทั้งหมด และพบว่าในกลุ่มรวมทั้ง 9 กลุ่มมีคะแนนความรู้เพิ่มขึ้นเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 90.1 ผู้เข้าอบรมมีคะแนนความรู้เท่าเดิมร้อยละ 5.2 และมีคะแนนความรู้ลดลง ร้อยละ 4.7 และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบการเพิ่มขึ้นของคะแนนความรู้ภายหลังการฝึกอบรมกับก่อนการฝึกอบรมด้วยการทดสอบทางสถิติค่าที ในกลุ่มรวมพบว่า ภายหลังการฝึกอบรมผู้เข้าอบรมมีคะแนนเฉลี่ยความรู้เกี่ยวกับอาเซียนสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม ($\bar{x}=13.40 > \bar{x}=8.22$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า $t = 42.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มย่อยทั้ง 9 กลุ่ม พบว่าหลังการฝึกอบรมผู้เข้าอบรมมีคะแนนเฉลี่ยความรู้เกี่ยวกับอาเซียน สูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า t อยู่ระหว่าง 8.02* - 23.45*) รายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความรู้เกี่ยวกับอาเซียนระหว่าง ก่อนและหลังฝึกอบรมในหลักสูตรความรู้เกี่ยวกับอาเซียนของบุคลากรภาครัฐในส่วนภูมิภาคในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยทั้ง 9 กลุ่ม

กลุ่มจังหวัดที่บุคลากรภาครัฐเข้าฝึกอบรม	ระยะการฝึกอบรม	คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	สถิติค่า t
1. เชียงราย เชียงใหม่ ตาก แม่ฮ่องสอน	ก่อนฝึกอบรม	4 - 13	8.13	2.28	23.49*
	หลังฝึกอบรม	9 - 20	16.44	2.67	
2. กาญจนบุรี ราชบุรี เพชรบุรี	ก่อนฝึกอบรม	3 - 14	8.32	2.31	13.11*
	หลังฝึกอบรม	6 - 18	12.58	2.58	
3. ประจวบคีรีขันธ์ ระนอง ชุมพร	ก่อนฝึกอบรม	3 - 15	9.40	2.43	13.74*
	หลังฝึกอบรม	7 - 19	12.92	2.71	

กลุ่มจังหวัดที่บุคลากรภาครัฐเข้าฝึกอบรม	ระยะการฝึกอบรม	คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	สถิติค่า t
4. น่าน พะเยา อุตรดิตถ์	ก่อนฝึกอบรม	2- 14	7.45	3.39	16.11*
	หลังฝึกอบรม	6 - 19	14.16	3.07	
5. หนองคาย เลย บึงกาฬ	ก่อนฝึกอบรม	2 - 14	7.87	2.53	21.36*
	หลังฝึกอบรม	7 - 19	13.40	2.30	
6. นครพนม มุกดาหาร อำนาจเจริญ อุบลราชธานี	ก่อนฝึกอบรม	2 - 14	7.96	2.13	19.07*
	หลังฝึกอบรม	7 - 19	13.26	2.69	
7. สุรินทร์ ศรีสะเกษ บุรีรัมย์	ก่อนฝึกอบรม	3 - 16	8.60	2.90	11.05*
	หลังฝึกอบรม	8 - 20	12.81	3.36	
8. ตราด จันทบุรี สระแก้ว	ก่อนฝึกอบรม	2 - 14	6.63	3.49	19.71*
	หลังฝึกอบรม	5 - 20	14.22	3.12	
9. สงขลา นราธิวาส ยะลา สตูล ปัตตานี	ก่อนฝึกอบรม	3 - 15	9.40	2.42	8.02*
	หลังฝึกอบรม	6 - 20	11.32	2.46	
กลุ่มรวม	ก่อนฝึกอบรม	2- 16	8.22	2.79	42.87*
	หลังฝึกอบรม	6 - 20	13.40	3.05	

*p < .05

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับทัศนคติที่ดีต่ออาเซียนระหว่าง ก่อนกับหลังสิ้นสุดการฝึกอบรม 1 เดือน พบว่า ในกลุ่มรวมที่ตอบแบบสอบถามกลับ (n = 1009) หลังการเข้าฝึกอบรม ผู้เข้าฝึกอบรมมีคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติที่ดีต่ออาเซียนสูงกว่าก่อนการเข้าฝึกอบรม ($\bar{x} = 3.34 > \bar{x} = 2.69$) ($t = 34.31$, $*p < .05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มย่อยทั้ง 9 กลุ่มแล้ว พบเช่นเดียวกัน คือ หลังการฝึกอบรมผู้เข้าฝึกอบรมมีคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติที่ดีต่ออาเซียนสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม (ค่า t อยู่ระหว่าง 7.94-13.24, $*p < .05$)

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนพฤติกรรมการทำงานด้านอาเซียน ระหว่างก่อนกับหลังการฝึกอบรมหลักสูตรความรู้เกี่ยวกับอาเซียนของบุคลากรภาครัฐส่วนภูมิภาค พบว่า ในกลุ่มรวม (n = 1009) หลังการฝึกอบรม ผู้เข้าฝึกอบรม มีคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานด้านอาเซียนสูงกว่าก่อนการเข้าฝึกอบรม ($\bar{x} = 2.52 > \bar{x} = 2.48$) ($t = 33.02$, $*p < .05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มย่อยทั้ง 9 กลุ่มแล้ว พบเช่นเดียวกันว่า หลังการฝึกอบรม ผู้เข้าฝึกอบรมมีคะแนนพฤติกรรมการทำงานด้านอาเซียนสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (t อยู่ระหว่าง 5.58-16.52)

สำหรับความคิดเห็นของผู้เข้าฝึกอบรมในการสะท้อนผลการเรียนรู้ในการทำกิจกรรมกลุ่มของผู้เข้าฝึกอบรมในท้ายชั่วโมงของการจัดฝึกอบรม สามารถสรุปเป็นภาพรวมได้ ดังนี้

1. ความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรม

1.1 ด้านเศรษฐกิจ: ทำให้เกิดความรู้เรื่องเขตเศรษฐกิจพิเศษในการเพิ่มโอกาสในการแข่งขัน รวมทั้งสถานการณ์และศักยภาพของประเทศสมาชิกอาเซียน จุดแข็ง จุดอ่อนแนวทางการดำเนินงานของภาครัฐกับพื้นที่ชายแดนในการรองรับการเปิดการค้าระหว่างประเทศ การเคลื่อนย้ายแรงงาน หรือสาขาวิชาชีพที่เป็นที่ต้องการของกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน และผลกระทบทางการค้าการลงทุนชายแดนกับประเทศเพื่อนบ้าน ตลอดจน

วิธีการติดต่อทางการค้า และมีการเชื่อมโยงด้านคมนาคมและสารสนเทศ รวมทั้งการนำข้อจำกัดในการเข้าสู่อาเซียนไปจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของจังหวัด เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านบุคลากรรองรับอาเซียน ด้านการร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน เป็นต้น และแนวทางการส่งเสริมให้ความรู้แก่ประชาชนการอำนวยความสะดวกและการบริการส่งเสริมการค้าและการลงทุน ตลอดจนสนับสนุนเพื่อให้กลไกขับเคลื่อนไปได้จากระดับจุลภาคไปสู่ระดับมหภาค

1.2 ด้านสังคมและวัฒนธรรม: ทำให้ทราบความเป็นมาของแต่ละประเทศ มีความรู้และความเข้าใจในด้านความเหมือนและอัตลักษณ์ ทั้งทางด้านภาษา วัฒนธรรม ประเพณี ชาติพันธุ์ และความเชื่อในลัทธิ ศาสนาต่าง ๆ ของประชาชนอาเซียน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องเรียนรู้และทำความเข้าใจเพื่อการเตรียมความพร้อมในการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนซึ่งจะทำให้เกิดพัฒนาชุมชนโดยให้ความสำคัญของปัญหาในชุมชนและคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดต่อชุมชนที่สอดคล้องกับพหุวัฒนธรรม

1.3 ด้านการเมืองและความมั่นคง: ทำให้เกิดความรู้และความเข้าใจกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับหรือข้อตกลงระหว่างอาเซียน บทบาทของข้าราชการไทยและหลักธรรมาภิบาลในการทำงานของข้าราชการที่จะต้องเกี่ยวข้องกับประชาคมอาเซียน เช่น กฎหมายสากล กฎหมายระหว่างประเทศ กฎหมายทางการค้า ข้อควรระมัดระวังในการติดต่อประสานงาน รวมทั้งแนวทางในการสร้างความมั่นคงในอาเซียนกฎหมายของประเทศเพื่อนบ้านและสิ่งจำเป็นที่บุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ติดแนวชายแดนต้องเรียนรู้ กล่าวคือ แต่ละประเทศนั้นจะมีกฎหมายหรือระเบียบปฏิบัติที่แตกต่างกันและยังคงต้องทำความเข้าใจในเชิงพื้นที่อีกมากและในอนาคตจะต้องมีการปรับให้เป็นไปในแนวทางเดียว เพื่อความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาผลกระทบที่เกิดขึ้น

2. การประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

2.1 ด้านเศรษฐกิจ: นำความรู้ที่ได้ไปปรับและประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์เพิ่มคุณค่าเพื่อเพิ่มความสามารถทางการแข่งขันกับประเทศในอาเซียนโดยอาศัยการวิจัยมาเป็นส่วนช่วยในการต่อยอด และนำความรู้ที่ได้เป็นฐานข้อมูลในการกำหนดนโยบายและแนวทางด้านเศรษฐกิจให้สอดคล้องกับสภาพและสถานการณ์ของจังหวัดกับประเทศเพื่อนบ้านที่มีชายแดนติดต่อกัน รวมทั้งนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการพัฒนาส่งเสริมภูมิปัญญาชาวบ้าน

2.2 ด้านสังคมและวัฒนธรรม: นำความรู้ที่ได้ไปเผยแพร่ให้กับประชาชนโดยทั่วไปได้ทราบโดยทั่วกัน ไม่ว่าจะเป็นการวางตัวเป็นเจ้าของบ้านที่ดี หรือเป็นเพื่อนบ้านที่ดี จัดตั้งศูนย์ศึกษาเฉพาะด้าน และมีการจัดทำข้อมูลต่าง ๆ ทางด้านภาษา วัฒนธรรม ประเพณี ชาติพันธุ์ของประชาชนอาเซียนเพื่อให้เกิดความเข้าใจในวิถีชีวิตและใช้ชีวิตร่วมกันอย่างมีความสุข และพยายามกระตุ้นให้ประชาชนเกิดจิตวิญญาณแห่งอาเซียนร่วมกัน

2.3 ด้านการเมืองและความมั่นคง: นำความรู้ความเข้าใจที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน บริหารความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกได้การนำความรู้ที่ได้ด้านกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ไปเผยแพร่ให้ข้าราชการในสำนักงานได้ทราบโดยทั่วกันเพื่อจะได้นำไปใช้ปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเพื่อจะได้ไม่ละเมิดของกฎหมายของแต่ละฝ่ายรวมทั้งนำมาวางแผนจัดทำโครงการเกี่ยวกับการป้องกันการค้ำมนุษย์ในเรื่องแรงงานต่างด้าว รวมทั้งส่งเสริมความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตบุคคล ครอบครัว ชุมชน และสมาชิกอาเซียน โดยสร้างความเข้าใจและการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาพื้นฐานทางด้านการเมือง ความมั่นคง เน้นการมีส่วนร่วมและสร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นกับชุมชนตามแนวชายแดนและมุ่งสร้างความปรองดอง ไว้วางใจสร้างความจริงใจ ก่อให้เกิดมิตรภาพที่ดีแก่กันในสังคมอาเซียน ลดความขัดแย้งและช่องว่างทางชาติพันธุ์ถิ่นกำเนิด

สรุปและอภิปรายผล

หลักสูตรฝึกอบรมเกี่ยวกับอาเซียนของบุคลากรภาครัฐในส่วนภูมิภาคที่เป็นหลักสูตรความต้องการร่วม (Common Needs) ตามกลุ่มพื้นที่จังหวัดที่ติดชายแดนให้สอดคล้องกับภารกิจตามพื้นที่จังหวัดชายแดนจำนวน 31 จังหวัด ทำให้บุคลากรภาครัฐในส่วนภูมิภาคมีความรู้ในการปฏิบัติงานอาเซียน ทักษะที่ดีต่ออาเซียน และพฤติกรรมการทำงานด้านอาเซียนที่เพิ่มขึ้นเหมาะสมสอดคล้องตามยุทธศาสตร์ด้านอาเซียนของแต่ละจังหวัด และเสาหลักของประชาคมอาเซียนที่ให้ความสำคัญกับความร่วมมือในด้านเศรษฐกิจ (ASEAN Economic Community หรือ AEC) และความร่วมมือในด้านสังคมและวัฒนธรรม (ASEAN Socio-Cultural Community หรือ ASCC) เนื่องจากหลักสูตรฝึกอบรมเกี่ยวกับอาเซียนของบุคลากรภาครัฐในส่วนภูมิภาคช่วยเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจและทำให้ประชาชนมีการอยู่ดีกินดี ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ มีสิ่งแวดล้อมที่ดี รวมทั้งมีความร่วมมือเฉพาะด้าน (Functional Cooperation) ภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการเสริมสร้างความพร้อมในการพัฒนาข้าราชการสู่ประชาคมอาเซียนของสำนักงาน ก.พ. ตามมติการประชุม ครั้งที่ 1/2554 เมื่อวันที่ 20 มกราคม 2554 โดยเน้นให้ข้าราชการได้มีความรู้ทักษะและสมรรถนะพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนตาม 3 เสาหลักของประชาคมอาเซียน โดยเริ่มตั้งแต่การให้ความรู้ ทักษะและสมรรถนะพื้นฐานเกี่ยวกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในกลุ่มผู้บริหารและข้าราชการที่เกี่ยวข้อง ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค การขยายการพัฒนาและสร้างความพร้อมโดยคำนึงถึงความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเสาหลัก และมีการพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่เข้มข้นในทุกระดับ (มาฆะ ภูจินดา, 2556; วัชรภาพร รัตยานนท์, 2554) เช่นเดียวกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556-2561) เพื่อรองรับการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนที่เน้น 1) ยกระดับองค์การสู่ความเป็นเลิศ ทั้งทางด้านการให้บริการประชาชนความเป็นมืออาชีพ การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารสินทรัพย์ของภาครัฐให้เกิดประโยชน์สูงสุดและการวางระบบการบริหารงานราชการแบบบูรณาการ 2) การส่งเสริมระบบการบริหารแบบร่วมมือกันระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน และการยกระดับความโปร่งใสและสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาในการบริหารราชการแผ่นดิน และ 3) การก้าวสู่สากล โดยการสร้างความพร้อมของระบบราชการไทยเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2556) และกระทรวงศึกษาธิการกระทรวงแรงงาน สำนักงาน ก.พ. ได้ดำเนินการให้ความรู้และพัฒนาความสามารถในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับประชาคมอาเซียนให้แก่ภาคส่วนต่าง ๆ รวมทั้งเพิ่มความร่วมมือระหว่างประเทศสมาชิกในประชาคมอาเซียน เช่น หลักสูตรอาเซียนศึกษา หลักสูตรทักษะการประชุมเจรจาในกรอบอาเซียน การพัฒนาทักษะบัณฑิตเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือ เป็นต้น (ชาญวิทย์ ไกรฤกษ์, 2555)

นอกจากนั้น หลักสูตรฝึกอบรมเกี่ยวกับอาเซียนของบุคลากรภาครัฐในส่วนภูมิภาคมีความสอดคล้องกับหลักสูตรหรือการพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถของบุคคลในระบบราชการในประเทศต่าง ๆ ในประชาคมอาเซียน เช่น สถาบัน The Civil Service College (CSC) ของประเทศสิงคโปร์ได้มีการจัดอบรมทักษะและความสามารถต่าง ๆ ให้กับเจ้าหน้าที่ของทางภาครัฐ เช่น หลักสูตรภาวะผู้นำ หลักสูตรผู้บริหารการบริการรัฐกิจ ฯลฯ (Yip & Wilson, 2008) ส่วนประเทศบรูไนได้มีนโยบายที่จะให้ข้าราชการพลเรือนได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่า 100 ชั่วโมงต่อปี โดยมีหน่วยงานหลักที่ดูแลรับผิดชอบการพัฒนาข้าราชการพลเรือนคือ Civil Service Institute (CSI) ซึ่งทำหน้าที่ในการดำเนินการฝึกอบรมรวมทั้งการให้คำปรึกษาแนะนำออกแบบและจัดหลักสูตรฝึกอบรมต่าง ๆ และ Institute for Leadership, Innovation and Advancement (ILIA) (สำนักงาน ก.พ., 2556) เป็นต้น ดังนั้น หลักสูตรฝึกอบรมเกี่ยวกับอาเซียนของบุคลากรภาครัฐในส่วนภูมิภาคมีประสิทธิภาพ ทำให้บุคลากรภาครัฐในส่วนภูมิภาคมีความรู้ในการปฏิบัติงานอาเซียน ทักษะที่ดีต่ออาเซียน และพฤติกรรมการทำงานด้านอาเซียนที่เพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติ

1. ส่วนราชการและหน่วยงานจังหวัด ควรส่งเสริมให้มีโครงการหรือการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับภารกิจ พื้นที่ และลักษณะงานในบริบทอาเซียนในแต่ละหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง โดยควรทำการสำรวจข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนของบุคลากรในหน่วยงานก่อนที่จะมีการริเริ่มและดำเนินการ ซึ่งจะช่วยให้การจัดสรรงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด
2. ส่วนราชการและหน่วยงานจังหวัด ควรมีการให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ และศึกษาวิจัยพัฒนาระบบบริหารงาน มาตรฐานการให้บริการประชาชน และการปฏิบัติงานของภาครัฐให้สอดคล้องกับประชาคมอาเซียน โดยเน้นความร่วมมือในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของข้าราชการและส่วนราชการให้มีความพร้อมและคุณภาพในระดับมาตรฐานสากล ทั้งระดับระบบ (System Level) ระดับกลุ่ม (Group Level) และระดับบุคคล (Individual Level)

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. หน่วยงานราชการในส่วนภูมิภาคหรือนักวิจัยพื้นที่ ควรมีการนำหลักสูตรที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ซ้ำกับกลุ่มตัวอย่างที่มีบริบทใกล้เคียงกัน เพื่อการพัฒนาหลักสูตรให้มีความสมบูรณ์เหมาะสม
2. หน่วยงานราชการในส่วนภูมิภาคหรือนักวิจัยพื้นที่ ควรมีการติดตามผลในระยะยาว 6 เดือน 12 เดือน เพื่อศึกษาความคงทนและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในด้านทัศนคติที่ดีต่ออาเซียนและพฤติกรรมการทำงานด้านอาเซียนของบุคลากรภาครัฐในส่วนภูมิภาค โดยมี Booster Session เป็นระยะ ๆ
3. หากนักวิจัยที่ทำการวิจัยในลักษณะการวิจัยเชิงทดลองหรือปฏิบัติการ ควรออกแบบให้มีกลุ่มควบคุมที่ไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งจะช่วยให้เห็นประสิทธิผลของหลักสูตรชัดเจนยิ่งขึ้น
4. สำนักงาน ก.พ. หรือหน่วยงานที่กำกับงานด้านทรัพยากรบุคคล สามารถนำรูปแบบการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรแบบเต็มรูปแบบเช่นนี้ไปใช้ในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมอื่น ๆ เพื่อเตรียมข้าราชการให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันระดับสากลได้

เอกสารอ้างอิง

- ชาญวิทย์ ไกรฤกษ์. (2555). การเตรียมความพร้อมข้าราชการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ปี 2558 สืบค้นวันที่ 20 เมษายน 2555 จาก www.dpu.ac.th
- วีชราพร รัตยานนท์. (2554). ข้าราชการไทยก้าวสู่ประชาคมอาเซียน. *วารสารดำรงราชานุภาพ*, 11(41), 50-57.
- มาฆะ ภูจินดา. (2556). การเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรภาครัฐกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน: ก.พ. *วารสารดำรงราชานุภาพ*, 13(47), 6-13.
- สำนักงาน ก.พ. (2555). *กำลังคนภาครัฐ 2555: ข้าราชการพลเรือนสามัญ*. กรุงเทพฯ: อีรานุสรณ์การพิมพ์.
- สำนักงาน ก.พ. (2555). *บทบาทสำนักงาน ก.พ. ในการเตรียมความพร้อมข้าราชการ*. สืบค้นจาก <http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/files/CSTI/ASEAN%20UNIT/Rapeepron%2021-06-56.pdf>
- สำนักงาน ก.พ. (2555). *การพัฒนาข้าราชการเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน: บรูไนดารุสซาลาม*. สืบค้นจาก http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/files/Asean_Unit/00_Report_Brunei_Siriwan.pdf
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2556). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556 - พ.ศ. 2561)*. กรุงเทพฯ: วิชั่นพรีนซ์แอนดิมิเดีย.
- สำนักคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (2555-2559)*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี

- Graduate Employability in Asia. (2012). *UNESCO Bangkok, Asia and Pacific Regional Bureau for Education*. Retrieved from <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002157/215706e.pdf>, Retrieved on June 2012
- IBM CEO study. (2012). *Leading Through Connections*. Retrieved from http://www-935.ibm.com/services/multimedia/anz_ceo_study_2012.pdf
- Lee, W. W., & Owens, D. L. (2000). *Multimedia-Based Instructional Design*. San Francisco: Jossey-Bass/Pfeiffer.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*, 2(49-60).
- Yip, J. & Wilson, M. (2008). Developing Public Service Leader in Singapore. Retrieved from <http://insights.ccl.org/wpcontent/uploads/2015/04/DevelopingPublicServiceLeaders.pdf>

Translated Thai References (ส่วนที่แปลรายการอ้างอิงภาษาไทย)

- Krairik, C. (2012). Government Personnel Preparedness for ASEAN Community 2015, from www.dpu.ac.th
- Office of the civil service commission. (2012). The role of Office of the civil service commission for Government Personnel Preparing, from <http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/files/CSTI/ASEAN%20UNIT/Rapeepron%2021-06-56.pdf>
- Office of the civil service commission. (2012). Government Personnel Preparedness for ASEAN Community: Brunei Darussalam, from http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/files/Asean_Unit/00_Report_Brunei_Siriwan.pdf
- Office of the Public sector Development Commission. (2013). *The strategic plan for Thai civil service system developing (2013 - 2017)*. Bangkok: vision print and media.
- Office of The National Economic and Social Development Board. (2012). *The National Economic and Social Development Plan version 11 (2012-2016)*. Bangkok: Prime Minister's Office.
- Pujinda, M. (2013). Preparing the Government Personnel towards ASEAN Community. *Damrong Rajanubhap journal*, 13(47), 6-13.
- Ratnanon, W. (2011). Civil servant towards the ASEAN Community. *Damrong Rajanubhap journal*, 11(41), 50-57.

3SRi