



การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรสายงานสนับสนุน สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร
The Development of a Training Program for Creativity Enhancement in the Work
Performance of Non-Academic Personnel at Private
Higher Education Institutions in Bangkok Metropolis

ผาณิต ธีรวงศ์ชัยพันธุ์^{1*}, ชมสุภักค์ ครูชกาะ², ดวงเดือน จันทร์เจริญ³ และ กฤษดา ตั้งชัยศักดิ์⁴

^{1,2,3}สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

⁴สถาบันการศึกษานานาชาติ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

*ผู้รับผิดชอบบทความ

Phanit Tiravongchaipunt^{1*}, Chomsupak Cruthaka², Duangduen Chanchaen³ and Krisada Tangchaisak⁴

E-mail: phanit_coach@hotmail.com¹, cchomsupak@yahoo.com², duen59@yahoo.com³

and krisda2009@yahoo.com⁴

^{1,2,3}Human Resource Development, Faculty of Human Resource Development,
Ramkhamhaeng University, Thailand

⁴Institute of International Studies, Ramkhamhaeng University, Thailand

*Corresponding author

Received: January 11, 2021 / Revised: April 19, 2021 / Accepted: April 21, 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานสนับสนุนสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร (2) เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานสนับสนุนสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร และ (3) เพื่อประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานสนับสนุน สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ดำเนินการวิจัยโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 17 คน นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับคุณลักษณะความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน จากนั้นนำข้อมูลมาสร้างโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมและนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ตรวจสอบความเหมาะสมและความสอดคล้อง ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะก่อนนำหลักสูตรฝึกอบรมไปทดลองใช้กับบุคลากรสายงานสนับสนุน จำนวน 20 คน เครื่องมือคือแบบทดสอบความรู้และแบบประเมินตนเองด้านความสามารถการคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และแบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือการหาค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่า (1) คุณลักษณะความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานสนับสนุน ประกอบด้วย การปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม สมรรถนะในงาน ทักษะความคิดสร้างสรรค์ และแรงจูงใจภายใน (2) ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของโครงสร้างหลักสูตร

คำสำคัญ: ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน; การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม; บุคลากรสายงานสนับสนุน

ฝึกอบรมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุดและมีความสอดคล้องกันทุกองค์ประกอบ (3) บุคลากรสายสนับสนุนมีความรู้และความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

Abstract

In this dissertation, the researcher examines (1) the creativity in the work performance of non-academic personnel at private higher education institutions (HEI) in Bangkok Metropolis; develops (2) a training program for creativity enhancement in the work performance of the personnel under study; and evaluates (3) the constructed training program. The researcher studied theories, research papers, and conducted in-depth interview with 17 selected specialists through semi-structured interviewing questions. Data were analyzed using content analysis and frequency summary. Results were applied to develop the training program for creativity enhancement in the work performance of the personnel. The draft training program was inspected for appropriateness and consonance by five experts. The training program was adjusted based on the assessors' feedback. The training program was carried out with a sample group of 20 non-academic personnel at Panyapiwat Institute of Management and Thai-Nichi Institute of Technology. The test was conducted on (1) The knowledge test (2) The creativity capability self-assessment (3) Training program satisfaction assessment. The statistics used for data analysis were median, standard deviation and t-test. Research findings were (1) Creativity attributes of non-academic personnel consist of; adjustment based on social change, job competency, creative skill and intrinsic motivation. (2) The training program assessors agreed to the course appropriateness at a high to highest level and exhibited consonance in all components of the training program outline. (3) The post-test result of trainees' knowledge and ability in creativity in work performance was higher than pre-test at the statistical significance level of .05. The result of training course satisfaction assessment was good overall.

Keywords: Creativity in Work; Training Program Development; Non-academic Personnel

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารส่งผลให้เกิดการแข่งขันอย่างรุนแรงทั้งในระดับประเทศ ระดับภูมิภาคและระดับโลก ในยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเช่นนี้ องค์กรจำเป็นต้องปรับตัว ใช้เทคโนโลยีในการทำงานและสร้างสรรค์นวัตกรรมทางธุรกิจเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน (เรวัต ต้นตียนนท์, 2557, 2563; ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2563; Amabile, 1988) องค์กรต้องกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นความสามารถในการคิดอย่างมีจุดหมายเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ที่มีคุณค่า ได้แก่การสร้างผลิตผลที่แตกต่าง ค้นพบวิธีการใหม่ เปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงาน และสามารถแก้ปัญหาที่ซับซ้อน (Martindale, 1989, p. 211) บุคลากรที่มีทักษะความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำเสนอความคิดเพื่อนำสู่นวัตกรรมทางธุรกิจ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการ รูปแบบการทำงาน ปรับทักษะ ค้นพบศักยภาพของตนที่สูงขึ้น ทำให้กระตือรือร้นต่อการเปลี่ยนแปลงเพิ่มความมั่นใจ



ความภาคภูมิใจ (Carnall & Todnem, 2014, pp. 102-107) การพัฒนาบุคคลให้มีความคิดสร้างสรรค์นั้นจะต้องศึกษาความจำเป็นหรือความต้องการในการฝึกอบรม และนำข้อมูลที่ได้นำมากำหนดจุดมุ่งหมาย คัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ และกำหนดวิธีการประเมินผล หลักสูตรฝึกอบรมต้องผ่านการตรวจสอบและนำไปทดลองใช้ก่อนนำไปใช้พัฒนาความคิดสร้างสรรค์อย่างเป็นขั้นเป็นตอนเพื่อให้มั่นใจว่าหลักสูตรฝึกอบรม ที่พัฒนาขึ้นมาสามารถนำไปใช้เสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานได้จริง (Taba, 1962, pp. 9-14)

สถาบันอุดมศึกษาประเภทสถาบันเอกชน กรุงเทพมหานคร จัดตั้งภายใต้พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มี 4 แห่ง ได้แก่ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น สถาบันรัชต์ภาคย์ สถาบันอาศรมศิลป์ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2561) ซึ่งปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ต้องเผชิญต่อภาวะวิกฤตในการแข่งขันด้านจัดการศึกษาทั้งระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนด้วยกัน อีกทั้งนโยบายการคัดเลือกนักศึกษาเข้าศึกษาในระดับอุดมศึกษาโดยรูปแบบ Thai University Admission System หรือ TCAS เปิดโอกาสให้นักศึกษาเข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยของรัฐได้ง่ายขึ้น สถานการณ์เหล่านี้เพิ่มการแข่งขันในกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา โดยเฉพาะที่จัดตั้งประเภทสถาบันเอกชนซึ่งมีข้อจำกัดเกี่ยวกับ จำนวนคณะ ขนาดพื้นที่ สิ่งอำนวยความสะดวก งบประมาณ นอกจากนี้ ณรงค์ อยู่ถนอม (2554) กล่าวว่า สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ไม่สามารถคัดเลือกนักศึกษาได้เหมือนสถาบันของรัฐ ต้องลงทุนด้วยตนเอง จึงจำเป็นต้องบริหารงบประมาณอย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา จึงต้องมีกลยุทธ์การพัฒนาบัณฑิตมีคุณภาพ ภายใต้การบริหารทรัพยากรและงบประมาณด้วยแนวคิดต้นทุนเพื่อแข่งขันได้อย่างยั่งยืน ดังนั้น บุคลากรต้องมีความสามารถในการคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ปรับวิธีการทำงานแบบคิดใหม่ ทำใหม่ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่องานและองค์กร

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาคุณลักษณะความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานและแนวทางการพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานสนับสนุนของสถาบันอุดมศึกษา ประเภทสถาบันเอกชน (ในที่นี้เรียกว่า สถาบันอุดมศึกษาเอกชน) กรุงเทพมหานคร เนื่องจากบุคลากรสายสนับสนุนเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในการอำนวยความสะดวก งานบริการ งานธุรการ ประสานงาน เพื่อช่วยบุคลากรสายวิชาการจัดการศึกษา ซึ่งถ้าบุคลากรสายสนับสนุนมีความคิดสร้างสรรค์ จะส่งเสริมให้ขับเคลื่อนงานได้อย่างคล่องตัว ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีในการทำงาน สร้างประสิทธิภาพและความได้เปรียบในการแข่งขัน ทั้งปัจจุบันและอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานสนับสนุนสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานสนับสนุนสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานสนับสนุนสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณลักษณะความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น สถาบันรัชต์ภาคย์ สถาบันอาศรมศิลป์ โดยการสังเคราะห์ข้อมูลจากทฤษฎีงานวิจัยและสัมภาษณ์บุคลากรระดับบริหารของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน นักวิชาการด้านความคิดสร้างสรรค์ นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งสิ้น 17 คน

2. ขอบเขตเนื้อหา ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานโดยบูรณาการจากแนวคิดทฤษฎีและ ผู้เชี่ยวชาญได้ตั้งองค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์ 4 ด้าน ได้แก่ (1) การปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม (2) แรงจูงใจ ภายใน (3) ทักษะการคิด และ (4) สมรรถนะในงาน เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรโดยบูรณาการแนวคิดของ Taba (1962, pp. 9-14) และแนวคิด ADDIE model (Blanchard & Thacker, 2013, pp. 24-26) ประกอบด้วย (1) สำรวจและ วิเคราะห์ความต้องการความจำเป็นต่าง ๆ (2) ออกแบบและกำหนดจุดมุ่งหมาย (3) คัดเลือกเนื้อหาและประสบการณ์การเรียนรู้ (5) กำหนดวิธีการประเมินผล (6) ทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม

3. ขอบเขตการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงาน สนับสนุนสถาบันอุดมศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานครเป็นการประเมินโดยทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม ดำเนินการทดลองแบบ กลุ่มเดียว ประเมินความรู้และความสามารถด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน และประเมิน ความพึงพอใจที่มีต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานสนับสนุน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้ต้นแบบหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานสนับสนุน สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ที่สามารถนำไปวางแผนฝึกอบรมให้กับบุคลากรสายงานสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต่าง ๆ
2. เป็นแนวทางในการคัดเลือกบุคลากรใหม่เข้าทำงานหรือเลื่อนตำแหน่งโดยใช้ข้อมูลจากผลการวิจัยเกี่ยวกับ คุณลักษณะของผู้มีความคิดสร้างสรรค์ในสถานการณ์ปัจจุบันและในอนาคต
3. เป็นแนวทางในการศึกษาเกี่ยวกับหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานสำหรับ บุคลากรในสถาบันการศึกษาและองค์กรอื่น

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี รวมถึงงานวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานและสังเคราะห์องค์ประกอบ คุณลักษณะความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานได้ 4 ด้าน ได้แก่ (1) การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม (2) สมรรถนะใน งาน (3) ทักษะความคิดสร้างสรรค์ (4) แรงจูงใจภายใน มีดังนี้ (ประจักษ์ ปฏิทัศน์, 2559; Amabile, 1983; Csikszentmihalyi, 1996; Guilford, 1967)

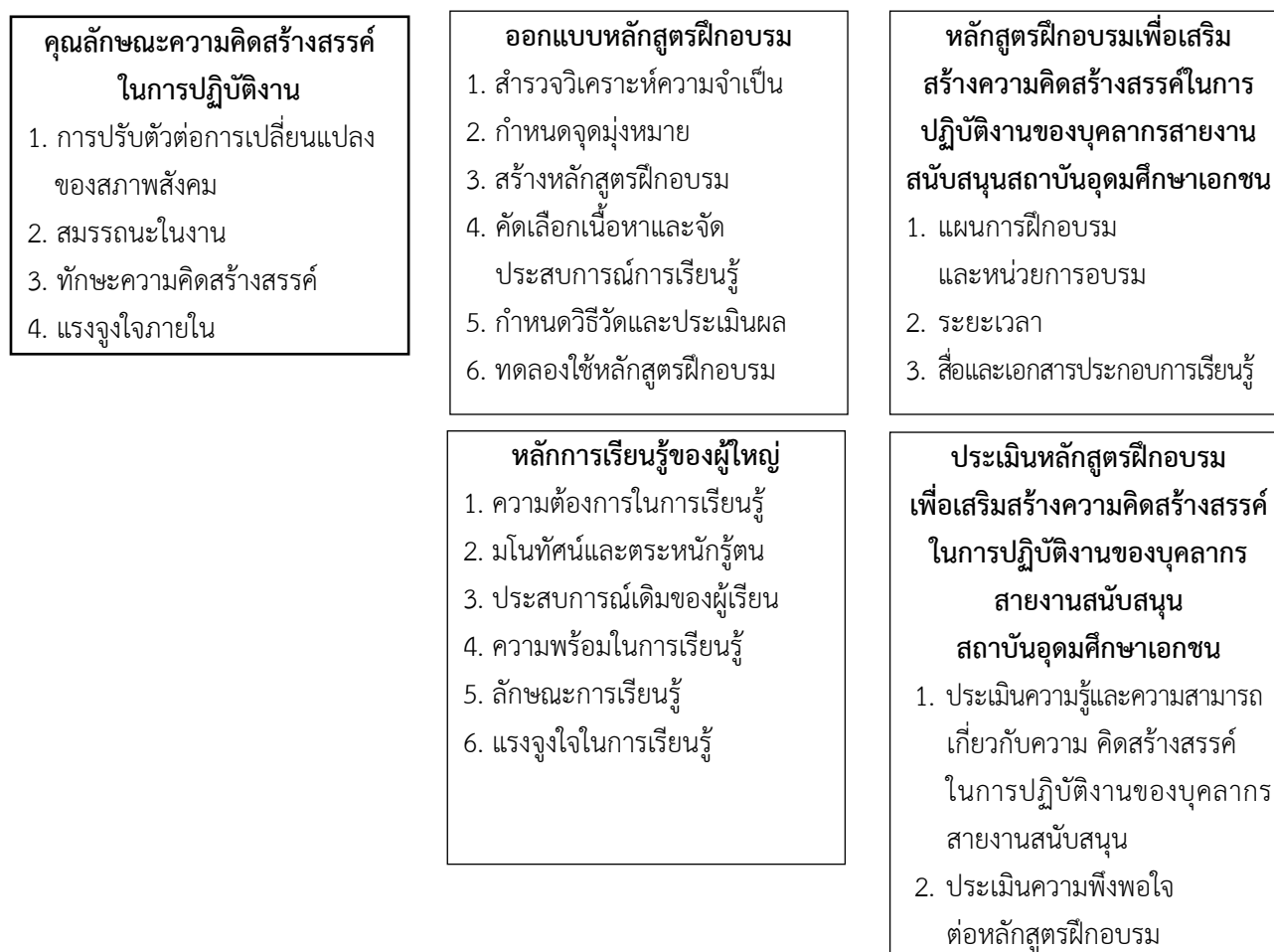
1. การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม กล่าวคือบุคคลที่แสดงถึงความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน พึ่งมี ความสามารถในการประเมินสถานการณ์ล่วงหน้า แสวงหาวิธีปรับปรุงพัฒนางานได้ทันสมัยรวมถึงมีความสามารถบริหารจัดการ ตนเองในสภาวะกดดัน
2. สมรรถนะในงาน หมายถึงความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และความชำนาญที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นพื้นฐาน สมรรถนะ ดังกล่าวจะเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคคล
3. ทักษะความคิดสร้างสรรค์ หมายถึงความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานซึ่งเกิดจากทักษะความคิดหลายรูปแบบ ได้แก่ ความคิดคล่อง ความคิดยืดหยุ่น การคิดริเริ่ม การคิดละเอียดละออ เพื่อเชื่อมโยงความรู้ ประสบการณ์ จินตนาการ เข้าด้วยกัน ทำให้เกิดความคิดหลายมิติสร้างผลลัพธ์ได้หลายวิธี
4. แรงจูงใจภายใน หมายถึง เจตคติที่ขับเคลื่อนให้บุคคลเกิดความมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายให้สำเร็จ แสวงหาวิธี แก้ปัญหาจัดการอุปสรรค ลงมือปฏิบัติอย่างมีวินัย เชื่อในศักยภาพของตน

ผู้วิจัยนำคุณลักษณะ 4 ด้านข้างต้นมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรโดยบูรณาการแนวคิดของ Taba (1962, pp. 9-14) ได้แก่ (1) สำรวจความต้องการและความจำเป็น (2) กำหนดจุดมุ่งหมาย (3) คัดเลือกเนื้อหาสาระ (4) ลำดับ



เนื้อหาสาระ (5) คัดเลือกประสบการณ์ (6) ลำดับประสบการณ์การเรียนรู้ (7) กำหนดวิธีการประเมินผล และแนวคิด ADDIE training process model (Blanchard & Thacker, 2013, pp. 24-26) ประกอบด้วย (1) สำรวจวิเคราะห์ปัญหาและความจำเป็น (2) ออกแบบและกำหนดจุดมุ่งหมาย (3) สร้างหลักสูตร (4) ทดลองใช้หลักสูตร และ (5) ประเมินผลการทดลองใช้หลักสูตร ซึ่งผู้วิจัยนำแนวคิดของ Kirkpatrick เป็นแนวทางในการประเมินผลการทดลองใช้หลักสูตร (Swanson & Holton, 2009, pp. 382-383) โดยประเมินในระดับที่ 1 ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมภายหลังการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม และระดับที่ 2 ประเมินการเรียนรู้ โดยใช้แบบทดสอบความรู้ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และแบบประเมินตนเอง ด้านความสามารถในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยยึดแนวคิดการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ของ Knowles, Holton and Swanson (2005) ในการจัดอบรม ประกอบด้วย (1) ความต้องการในการเรียนรู้ ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีเมื่อรู้ถึงวัตถุประสงค์การเรียนรู้ของตนเองว่าเรียนเพื่ออะไร (2) มโนทัศน์และการตระหนักตัวตนของผู้เรียน สามารถพิจารณาและตัดสินใจการเรียนรู้ด้วยตนเอง (3) ประสบการณ์เดิมของผู้เรียน ผู้ใหญ่จะนำเอาประสบการณ์มาต่อยอดเป็นความรู้ใหม่ (4) ความพร้อมในการเรียนรู้ ผู้ใหญ่มีวุฒิภาวะรู้ว่าตนจำเป็นต้องเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ในการทำงาน (5) วิธีการและลักษณะการเรียนรู้ ผู้ใหญ่ต้องการประยุกต์จากสถานการณ์จริงของตนเองซึ่งจะทำให้ผู้ใหญ่เกิดการเรียนรู้ได้ดี และ (6) แรงจูงใจในการเรียนรู้ ผู้ใหญ่ต้องการเรียนรู้เพื่อสร้างความเชื่อมั่น และความภาคภูมิใจให้กับตนเอง สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา มีวิธีดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยศึกษาคุณลักษณะความคิดสร้างสรรค์จากงานวิจัย แนวคิดทฤษฎีและสำรวจความคิดเห็นโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 17 คน คัดเลือกแบบเจาะจงตามวัตถุประสงค์ของกรวิจัย เครื่องมือคือแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยสัมภาษณ์และอัดเทปจดบันทึกตามวันและเวลาที่ผู้เชี่ยวชาญกำหนด จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา และแจกแจงเป็นความถี่

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานสนับสนุนสถาบันอุดมศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร โดยนำข้อมูลคุณลักษณะความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มาสร้างหลักสูตรฝึกอบรม โดยดำเนินงานดังนี้ (1) การสร้างโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม ได้กำหนดส่วนประกอบของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมออกเป็น 3 ส่วน คือ สภาพปัญหาความจำเป็น จุดมุ่งหมายของหลักสูตร และหน่วยการอบรม 4 หน่วยอบรมในแต่ละหน่วยอบรมประกอบด้วย สภาพปัญหาความจำเป็น จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม เนื้อหาสาระ กิจกรรมหรือวิธีการอบรม สื่อประกอบการอบรม และการวัดประเมินผล (2) การประเมินโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม นำโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการวัดประเมินผล จำนวน 5 คน พิจารณาความเหมาะสมและสอดคล้องของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม นำข้อมูลมาหาค่าเฉลี่ย และค่าความสอดคล้องภายในโครงร่างหลักสูตรและ (3) การพัฒนาโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม พิจารณาจากการตรวจสอบคุณภาพโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมและข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ นำมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ได้โครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมที่สมบูรณ์เหมาะสำหรับการทดลองฝึกอบรมต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินหลักสูตรฝึกอบรม โดยการนำหลักสูตรฝึกอบรมที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ในขั้นตอนที่ 2 ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายงานสนับสนุนจากสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์และสถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น จำนวน 20 คน โดยใช้แบบแผนการวิจัยกลุ่มเดียว ทำการวัดผลก่อนและหลังการฝึกอบรม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ (1) หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน (2) แบบทดสอบความรู้ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมีลักษณะแบบเลือกตอบถูกและผิดที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ มีความยากง่ายอยู่ระหว่าง 0.30-0.73 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.11-0.93 ค่า KR 20 เท่ากับ 0.90 และปรับข้อคำถามตามข้อเสนอแนะ ได้จำนวนทั้งสิ้น 24 ข้อ และ (3) แบบประเมินตนเองด้านความสามารถในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานสนับสนุน เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ คือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 (4) แบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาคุณลักษณะความคิดสร้างสรรค์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานสนับสนุนสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย คุณลักษณะ 4 ด้าน แต่ละด้านมีคุณลักษณะย่อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ (1) ด้านการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และคุณลักษณะย่อย ได้แก่ (1.1) สามารถปรับตัวได้ทันต่อเทคโนโลยีและการแข่งขัน (1.2) สามารถบริหารอารมณ์ในสภาวะกดดัน (1.3) สามารถพัฒนาปรับปรุงงาน (2) ด้านสมรรถนะในงานและคุณลักษณะย่อย ได้แก่ (2.1) ความรอบรู้ในงาน (2.2) การบริการอย่างใส่ใจ (2.3) ทักษะการสื่อสารที่ดี (3) ด้านทักษะความคิดสร้างสรรค์ และ



คุณลักษณะย่อย ได้แก่ (3.1) ความเป็นผู้สนุกคิด (3.2) การคิดลุ่มลึกหลายมิติ (3.3) การคิดริเริ่มไม่ซ้ำเดิมเพื่อกำหนดเป้าหมายวางแผน แก้ปัญหา (4) ด้านแรงจูงใจภายใน และคุณลักษณะย่อย ได้แก่ (4.1) กำหนดเป้าหมายเชิงรุก (4.2) แก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (4.3) มีวินัย (4.4) ความเชื่อในศักยภาพของตน

2. ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานสนับสนุนสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ประกอบด้วย 4 หน่วยการเรียนรู้ ได้แก่ (1) ด้านการปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลง (2) ด้านสมรรถนะในงาน (3) ด้านทักษะความคิดสร้างสรรค์ (4) ด้านลักษณะแรงจูงใจ ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่าโครงสร้างหลักสูตรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ($\bar{X} = 4.20-4.80$) และมีความสอดคล้องกันทุกองค์ประกอบ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80-1.00

3. ผลการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานสนับสนุนสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร (ดูตาราง 1-2)

ตาราง 1

เปรียบเทียบความรู้ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานสนับสนุน ก่อนการฝึกอบรม (O1) กับหลังการฝึกอบรม (O2) เป็นรายด้าน

ทดสอบความรู้	n	ก่อนฝึกอบรม		หลังฝึกอบรม		t	Sig.
		\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ด้านการปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม	20	2.90	1.21	5.65	1.53	-5.72*	.000
2. ด้านความคิดสร้างสรรค์กับ สมรรถนะในงาน	20	2.35	1.31	5.05	1.15	-6.03*	.000
3. ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	20	1.85	1.27	3.40	1.27	-4.97*	.000
4. ด้านลักษณะแรงจูงใจเพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	20	3.20	1.28	5.10	.91	-7.29*	.000
ภาพรวม	20	10.30	3.45	19.20	3.88	-7.86*	.000

* $p < .05$

จากตาราง 1 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับความรู้ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานสนับสนุนในทุกด้าน หลังสิ้นสุดการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 2

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสามารถในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรสายงานสนับสนุนก่อนการฝึกอบรม (O1) กับหลังการฝึกอบรม (O2) เป็นรายด้าน

ความสามารถในการใช้ความคิดสร้างสรรค์	n	ก่อนฝึกอบรม		หลังฝึกอบรม		t	Sig.
		\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ด้านการปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม	20	3.53	.40	4.06	.33	-5.14*	.000

ความสามารถในการใช้ความคิดสร้างสรรค์	n	ก่อนฝึกอบรม		หลังฝึกอบรม		t	Sig.
		\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
2. ด้านความคิดสร้างสรรค์กับสมรรถนะในงาน	20	3.57	.34	4.36	.42	-9.41*	.000
3. ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	20	3.55	.35	4.22	.42	-6.20*	.000
4. ด้านลักษณะแรงจูงใจเพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	20	3.66	.30	4.16	.34	-6.26*	.000
ภาพรวม		3.58	.26	4.20	.33	-10.63*	.000

* $p < .05$

จากตาราง 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรสายงานสนับสนุนทุกด้าน หลังสิ้นสุดการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการประเมินความพึงพอใจพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมด้านวิทยากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านกิจกรรมเพื่อการเรียนการสอน ด้านเนื้อหาวิชา ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสื่อประกอบการอบรม ด้านประโยชน์ที่ได้รับ และ ด้านการวัดประเมินผล อยู่ในระดับมาก

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานสนับสนุนสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่าความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานประกอบไปด้วย 4 ด้าน สามารถอภิปรายในประเด็นสำคัญดังนี้

1.1 ด้านการปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม ได้แก่ ความสามารถของบุคลากรสายงานสนับสนุนในการรับรู้ทิศทางการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมและความสามารถบริหารอารมณ์ ทักษะคิดของตน เป็นสิ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงานภายใต้ความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วที่ได้รับอิทธิพลจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทางเลือกในการศึกษาระดับอุดมศึกษา วิถีชีวิต สังคม ความต้องการของนักศึกษาและการแข่งขันเชิงธุรกิจ ส่งผลให้บุคลากรจะต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และเครื่องมือที่ทันสมัยในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและการให้บริการที่ดี ตอบสนองความต้องการของผู้ขอรับบริการ ความสามารถในการปรับตัวต่อความท้าทายอย่างสร้างสรรค์มีส่วนเกี่ยวข้องกับระดับความสามารถในการบริหารอารมณ์และการรักษาทัศนคติเชิงบวกของบุคลากรผู้นั้น ประเด็นเหล่านี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Maslow และ Roger นักทฤษฎีมนุษยนิยม ที่ ประจักษ์ปฏิทัศน์ (2559) ได้กล่าวสรุปถึงการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ว่าประกอบด้วยปัจจัยเอื้ออำนวย 4 ประการกล่าวคือ (1) การเข้าใจตนเอง พร้อมทั้งจะพัฒนาตน เปิดรับความรู้ใหม่ประสบการณ์ใหม่ (2) เข้าใจเรื่องเข้าใจประเด็นปัญหา (3) รู้เทคนิคการคิดสร้างสรรค์ และ (4) ตระหนักถึงความสำคัญของการแก้ปัญหาของตน

1.2 สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ประเด็นที่นำมาอภิปรายได้แก่ บุคลากรสายงานสนับสนุนมีความรอบรู้ในงานมอบบริการที่ดี และสื่อสารเป็น ทั้งนี้เนื่องจากการคิดสร้างสรรค์เพื่อปฏิบัติและปรับปรุงพัฒนางานนั้นบุคลากรต้องมีความรู้และความเข้าใจในงานเพียงพอที่จะตระหนักถึงสาเหตุ พลิกแพลงวิธีการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Amabile (1983, 1996) และ Csikszentmihalyi (1996) กล่าวว่า คุณสมบัติของผู้มีความคิดสร้างสรรค์จะต้องเป็นผู้มีความรักและใส่ใจในงาน



มีความรู้และทักษะในสาขานั้นมาก่อน การสร้างสิ่งใหม่ได้นั้นบุคคลต้องฝึกฝน เรียนรู้และทำสิ่งเดิมได้ก่อน สอดคล้องงานวิจัยของ Bandura (1997) พบว่า สมรรถนะในงาน มีความสำคัญส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน อีกทั้งการเป็นผู้ให้บริการอย่างใส่ใจย่อมมุ่งอำนวยความสะดวกตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความสร้างสรรค์ให้ผู้รับบริการพึงพอใจและประทับใจ

1.3 ทักษะความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ประเด็นทักษะที่นำมาอภิปรายได้แก่ (1) ความสนุกคิด (2) คิดได้ลุ่มลึกหลายมิติ (3) คิดริเริ่มไม่ซ้ำเดิม และนำความคิดประยุกต์ใช้ในการกำหนดเป้าหมาย วางแผน แสวงหาวิธีแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ทั้งนี้เนื่องมาจากการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานสนับสนุนในปัจจุบันนี้ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้แก่ การระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 (โควิด-19) และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้บุคลากรจำเป็นต้องปรับความคิดและค้นหาวิธีใหม่ ๆ ในการทำงานซึ่งจะดำเนินการต่าง ๆ ได้สำเร็จนั้นจำเป็นต้องใช้การคิดนอกกรอบ ค้นหาวิธีการทำงานที่หลากหลายซึ่งสอดคล้องกับหลักการคิดนอกกรอบ (divergent thinking) ของ Guilford (1967) อันประกอบด้วย (1) ทักษะการคิดคล่อง (2) ทักษะการคิดยืดหยุ่น (3) ทักษะการคิดริเริ่ม และ (4) ทักษะการคิดละเอียดละออ

1.4 ลักษณะแรงจูงใจที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ประเด็นที่นำมาอภิปรายได้แก่ บุคลากรสายงานสนับสนุนมีการกำหนดเป้าหมายเชิงรุก มีความมุ่งมั่นแก้ปัญหา ยินยอมลดมือปฏิบัติอย่างมีวินัย และมีความเชื่อในตนเองที่สามารถทำได้ ซึ่งคุณลักษณะความคิดสร้างสรรค์ดังกล่าวมีความสำคัญต่อบุคลากรสายงานสนับสนุนในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะในสภาวะปัจจุบันที่มีการแข่งขันทางธุรกิจการศึกษาระดับอุดมศึกษาสูงขึ้น ปัญหาต่างๆ ซับซ้อนมากขึ้น สอดคล้องแนวคิดของ Amabile (1983, 1988, 1996) ระบุว่า ระดับแรงจูงใจภายในของบุคคลส่งผลต่อความสามารถในการเอาชนะข้อจำกัดภายนอกและการแสดงความคิดสร้างสรรค์

2. ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานสนับสนุน สถาบันอุดมศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่าโครงสร้างหลักสูตรมีความเหมาะสมมากที่สุด และมีความสอดคล้องกันทุกองค์ประกอบเนื่องจากผู้วิจัยออกแบบหลักสูตรที่ได้มาจากการสำรวจความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เป็นการสะท้อนให้เห็นถึงประเด็นที่จำเป็นในการนำมากำหนดเนื้อหา และออกแบบกิจกรรมที่เหมาะสมต่อการนำมาพัฒนาเป็นหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องกับชาญชัย อาจิมสมาจาร (2550, หน้า 10-12) กล่าวว่า การสร้างหลักสูตรเกี่ยวข้องกับการจัดตั้งจุดมุ่งหมาย การคัดเลือกเนื้อหาที่เหมาะสม การออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้ กำหนดวิธีการสอน และการประเมิน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชมสุภัท ครุฑทะ (2559) พบว่า โครงสร้างโปรแกรมฝึกอบรมตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เห็นว่าทุกองค์ประกอบของโครงสร้างโปรแกรมฝึกอบรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความสอดคล้องกัน

3. ผลการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานสนับสนุน สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร มีดังนี้

3.1 ผลการเปรียบเทียบคะแนนค่าเฉลี่ยความรู้ด้านความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรสายสนับสนุน หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม ทั้งนี้เป็นผลมาจากการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมที่ได้มาจากการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร และผู้วิจัยได้เชิญวิทยากรผู้มีความรู้มีประสบการณ์มาบรรยาย ออกแบบกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติโดยมีทีมผู้ช่วยวิทยากรอำนวยความสะดวกและประเมินการมีส่วนร่วม หลังสิ้นสุดการฝึกอบรมผู้เข้าอบรมมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับวิทยากร สอดคล้องกับแนวคิดของอารีรักษ์ มีแจ้ง และสิริพร ปาณางษ์ (2553) ซึ่งกล่าวว่า การทำให้ผู้รับการฝึกอบรมเข้าใจในเนื้อหาของหลักสูตรสิ่งสำคัญคือเนื้อหาจำเป็นต้องสอดคล้องกับความต้องการหรือปัญหาของผู้รับการฝึกอบรม การฝึกอบรมควรเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วม และเป็นผู้สร้างองค์ความรู้จากการแสวงหาคำตอบด้วยตนเอง

3.2 ผลการเปรียบเทียบความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานสนับสนุน หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลลัพธ์เช่นนี้มาจากการได้ลงมือปฏิบัติจริงของผู้เข้าอบรมทั้งแบบเดี่ยวและแบบกลุ่มเพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ทดลอง สำรองตนเอง และแลกเปลี่ยนประสบการณ์

มีการกำหนดเป้าหมายพัฒนางาน ค้นหาสาเหตุที่แท้ จริ่งของปัญหาในงาน และแสวงหาวิธีทางแก้ไขแบบใหม่ ไม่ซ้ำเดิม ซึ่งเป็นปัจจัยทำให้ความสามารถของบุคลากรที่เข้าอบรมสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ สิริินทร์ ลัดดาภิรมย์ บัญญัติ (2559) พบว่า ผลของการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบกำกับตนเองในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย ได้คะแนนทดสอบหลังการจัดกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบกำกับตนเองในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัยสูงกว่าก่อนการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยมีนัยทางสถิติที่ ระดับ .05

3.3 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากการออกแบบหลักสูตรตอบสนองต่อความต้องการ การของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งมีความต้องการจะเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์และได้แนวทาง แก้ไขปัญหาที่สอดคล้องกับปัญหาของตน เมื่อผู้วิจัยเชิญวิทยากร ที่มีประสบการณ์ตรงกับประเด็นแต่ละด้านมาตอบปัญหาต่าง ๆ จึงทำให้ความพึงพอใจในด้านนี้มีมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ ขวลิขิต ชูกำแหง (2559, หน้า 4-7) กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์ทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนมีทั้งส่วนที่เป็น เอกสารหลักฐาน กระบวนการที่ใช้ในการเรียน การสอน การจัดกิจกรรม สื่อวัสดุต่าง ๆ ที่จัดขึ้นให้ผู้เรียนไปสู่เป้าหมายที่พึงปรารถนา และยังสอดคล้องกับผลวิจัยของ นรินทร์ สุทธิศักดิ์ (2550) พบว่า ความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ด้านพลศึกษา ของกลุ่มทดลองในภาพรวมระดับดีมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้วิจัยคัดเลือกประเด็นที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นตรงกันมากที่สุด 3 ลำดับแรกมาออกแบบจัดอบรมดังนั้นหากจะเพิ่มเติมเนื้อหาในประเด็นอื่น ๆ ตามผลการสำรวจ ควรมีการวางแผนและออกแบบฝึกอบรมที่หาข้อสรุปในการจัดกิจกรรมและออกแบบการวัดโดยผู้ทรงคุณวุฒิอีกต่อไป
2. ควรมีการติดตามผลการใช้หลักสูตรเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานสนับสนุน ในระยะต่อเนืองและนำผลมาปรับปรุงรูปแบบการฝึกอบรมให้เหมาะสมยิ่งขึ้น
3. การนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้ควรทำความเข้าใจแผนการอบรมและประสานกับวิทยากรเพื่อให้การเรียนการสอน และกิจกรรมเป็นไปตามแผนที่กำหนดโครงสร้างเนื้อหาและกิจกรรมการฝึกอบรมรวมถึงวิธีการวัดประเมินได้สอดคล้องกับแผนการฝึกอบรม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานด้วยการวัดประเมิน ความคงทนความรู้ ความสามารถ ในการคิดสร้างสรรค์
2. ควรมีการศึกษาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานผ่านการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมยุควิทย์ใหม่
3. ควรศึกษาโดยวิธีการวัดประเมินความรู้ ความสามารถด้านความคิดสร้างสรรค์โดยใช้การเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มควบคุมและกลุ่มที่เข้ารับการอบรม

เอกสารอ้างอิง

- ขวลิขิต ชูกำแหง. (2559). *การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร แนวคิดและกระบวนการ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาญชัย อาจิมสมาจาร. (2550). *หลักสูตรและการสอน*. ปัตตานี: สถาบันเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ.
- ชมสุภัค ครุฑกะ. (2559). *โครงการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ ด้านเทคโนโลยีของอาจารย์มหาวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.



- นรินทร์ สุทธิศักดิ์. (2550). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ด้านพลศึกษาของนักศึกษาในสถาบันการพลศึกษา. คุชชินนิพนธ์การศึกษาคุชชินบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณรงค์ อยู่ถนอม. (2554). การบริหารงานอุดมศึกษาระดับสูง (สำหรับผู้บริหารสายสนับสนุน). ค้นเมื่อ 30 มีนาคม 2562, จาก <http://www.sport.ru.ac.th/RuDocument/1business-skill.pdf>
- ประจักษ์ ปฏิทัศน์. (2559). การคิดเชิงระบบและความคิดสร้างสรรค์. กรุงเทพมหานคร: โอ. เอส. พรินติ้ง เฮ้าส์.
- เรวัต ตันตียนนท์. (2557). กลยุทธ์เทคโนโลยี. ค้นเมื่อ 30 ตุลาคม 2563, จาก <https://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/617611>
- เรวัต ตันตียนนท์. (2563). เอสเอ็มอีกับนวัตกรรมบริการ. ค้นเมื่อ 2 มกราคม 2564, จาก <https://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/617611>
- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2563). เทคโนโลยีช่วย SME โตไม่หยุดยุคดิจิทัล. ค้นเมื่อ 30 ตุลาคม 2563, จาก <https://kasikornbank.com/th/business/sme/KSMEKnowledge/article/KSMEAnalysis/Documents/Technology-helps-SME-in-digital-age.pdf>
- สิรินทร์ ลัดดาภิรมย์ บุญเชิดชู. (2559). การพัฒนาความสามารถด้านความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษา สาขาวิชาปฐมวัยโดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบกำกับตนเอง. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 9(2), 1245-1261.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2561). สถาบันอุดมศึกษาเอกชน. ค้นเมื่อ 19 เมษายน 2562, จาก http://www.mua.go.th/users/bhes/MUA_CURR/CurrCer5.html
- อารีรักษ์ มีแจ้ง และสิริพร ปาณาวงศ์ (2553). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูภาษาอังกฤษโดยใช้ปัญหาเป็นฐานสำหรับผู้สอนช่วงชั้นปีที่ 2. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์, 12(2), 18-31.
- Amabile, T. M. (1983). The social psychology of creativity: A componential conceptualization. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45(2), 357-376.
- Amabile, T. M. (1988). A model of creativity and innovation in organizations. *Research in Organizational Behavior*, 10, 123-167.
- Amabile, T. M. (1996). *Creativity in context update to the social psychology of creativity*. Boulder, CO: Westview Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman.
- Blanchard, P. N., & Traker, J. W. (2013). *Effective training* (5th ed.). Harlow, United Kingdom: Pearson.
- Carnall, C., & Todnem, R. (2014). *Managing change in organizations* (6th ed.). England: Pearson Education.
- Csikszentmihalyi, M. (1996). *Creativity: Flow and the psychology of discovery and intention*. New York: Harper-Collins.
- Guilford, J. P. (1967). *The nature of human intelligence*. New York: McGraw-Hill.
- Knowles, M., Holton, III, E., & Swanson, R. (2005). *The adult learner* (6th ed.). Burlington, MA: Elsevier.
- Martindale, C. (1989). *Personality, situation, and creativity*. New York: Plenum.
- Swanson, R. A., & Holton, E. F. (2009). *Foundations of human resource development* (2nd ed.). San Francisco: Berrett-Koehler.
- Taba, H. (1962). *Curriculum development theory and practice*. New York: Harcourt, Bruce & World.

