



การพัฒนารูปแบบสมรรถนะนิติกรมหาวิทยาลัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล

Developing a Professional Competency Framework for the University's Legal Officers to Enhance Their Operational Efficiency in the Digital Age

รุ่งทิพย์ ฮุนตระกูล

Roongthip Hoontrakul

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ กรุงเทพมหานคร 10800

Department of Office of the President, King Mongkut's University of Technology North, Bangkok 10800

Corresponding Author: E-mail: roongthip.h@op.kmutnb.ac.th

Received: 6 พ.ย.66 Revised: 24 ธ.ค.66 Accepted: 21 ก.พ.67

DOI: 10.14416/j.ted.2024.03.017

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนิติกรมหาวิทยาลัยในยุคดิจิทัล 2) พัฒนารูปแบบสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนิติกรมหาวิทยาลัยในยุคดิจิทัล และ 3) ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบสมรรถนะนิติกรมหาวิทยาลัยในการนำไปประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการวิจัยแบบเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วย 1) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ด้านกฎหมาย จำนวน 19 ท่าน ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองกฎหมาย หรือเทียบเท่าที่ปฏิบัติหน้าที่กำกับดูแล และบังคับบัญชานิติกรในองค์กรของรัฐและเอกชน ได้แก่ มหาวิทยาลัย กระทรวง สำนักงานอัยการ รัฐวิสาหกิจ และบริษัทเอกชน และ 2) กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมการประชุมสนทนากลุ่ม จำนวน 13 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามปลายเปิดเพื่อการสัมภาษณ์ แบบสอบถามปลายปิดประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควartil (IQR)

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนิติกรมหาวิทยาลัยในยุคดิจิทัล ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน และ 15 สมรรถนะหลัก ได้แก่ 1. ด้านความรู้ มี 5 สมรรถนะหลัก คือ 1) ความรู้เกี่ยวกับพรบ. การจัดตั้งมหาวิทยาลัย ระเบียบ และประกาศมหาวิทยาลัย 2) ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายทางการเงิน พัสดของทางราชการ และกฎหมายแรงงาน 3) ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายทางเทคโนโลยีดิจิทัล 4) ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแพ่ง กฎหมายอาญา และกฎหมายพิเศษ และ 5) ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานภาครัฐ และความรู้ภาษาอังกฤษ 2. ด้านทักษะ มี 6 สมรรถนะหลัก คือ 1) ทักษะการตีความ สรุปเรื่อง และวิเคราะห์ประเด็นทางกฎหมาย 2) ทักษะในการร่างกฎหมายอนุบัญญัติ งานคดี และงานสอบสวนต่าง ๆ 3) ทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลในงานกฎหมาย 4) ทักษะในการปฏิบัติงานนิติกรตามสัญญา และข้อตกลง 5) ทักษะในการสื่อสาร ประสานงาน และการเจรจาไกล่เกลี่ย และ 6) ทักษะในการจัดเก็บ สืบค้น และให้บริการข้อมูลทางกฎหมาย และ 3. ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์มี 4 สมรรถนะหลัก คือ 1) มีความใฝ่รู้ ร้องครคร รักษา ด้านกฎหมาย มีใจให้บริการ และกล้าแสดงออก 2) มีความมุ่งมั่น รับผิดชอบ กระตือรือร้น ขยัน ตรงต่อเวลา 3) ยึดมั่นในคุณธรรม จรรยาบรรณ มีความซื่อสัตย์ และมีเหตุผล และ 4) มีระเบียบวินัย และมีความรอบคอบในการปฏิบัติงาน



ผลการประเมินรูปแบบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิจากการประชุมสนทนากลุ่มมีความเห็นว่าองค์ประกอบของรูปแบบมีความเหมาะสมครบถ้วน ชัดเจน สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้

คำสำคัญ: รูปแบบสมรรถนะ นิติกรมหาวิทยาลัย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ยุคดิจิทัล

Abstract

The research aims and objectives are 1) to investigate the components of professional competencies among the university's legal officers in the digital age; and 2) to develop an effective competency framework that outlines the necessary skill sets required for these staff members to perform successfully throughout the digital transformation, and 3) to evaluate the effectiveness of the developed competency model to enhance operational efficiency. This study is a qualitative research utilizing the Delphi method to gain expert opinions. The panel consists of 1) 19 legal experts who are holding, or used to hold a position as a legal department Director or equivalent. Their supervisory responsibilities include directing, supervising, and administering legal officers employed in government agencies and private businesses, such as universities, ministries, Office of the Attorney General, state-owned enterprises, and private companies; and 2) a group of 13 legal specialists serving as focus group participants. Research tools consisted of open-ended interview questions and a 5-point Likert scale questionnaire. The median and the interquartile range (IQR) are used for data analysis.

As results, the competency models for specified employees to promote their performance success displays 3 clusters containing 15 core competencies. The first category is Knowledge, encompassing 5 core competencies, i.e. awareness and proficiency on these aspects: 1) the University Act on establishment procedures, regulations, rules and announcements; 2) the laws relating to finance, public procurement alongside labor and employment laws; 3) information technology regulations; 4) civil versus criminal and special laws; and 5) public administration and English language skills. The second category involves Skills, covering 6 skills and expertise in these dimensions: 1) legal interpretation, briefing and analysis of legal issues; 2) mastering skills relevant to legal drafting, criminal procedure and investigations; 3) adoption of information technology and digital tools in legal practice; 4) performance of the contractual obligations and duties on legally-binding documents and agreements; 5) communication, coordination and mediation skills; and 6) mastery of legal data storage, retrieval and provides legal services. The third cluster covers desirable qualities that legal officers should possess, comprising 4 core competencies: 1) a passion for knowledge and legal work, attitudes of organizational commitment, service-minded mindedness and outgoing attitude; 2) exhibiting positive personality traits incorporating being committed, responsible, energetic, diligent, and punctual; 3) adherence to moral and ethical principles, preservation of integrity and reasoning; and 4) self-discipline and conscientiousness for occupational performance.

According to the focus group discussion, the experts agreed on the appropriateness, completeness and transparency of each aspect of the developed competency framework. It is thus recommended for further application to help employees to achieve their full potential.

Keywords: competency model, university legal officers, operational efficiency enhancement, digital age



1. บทนำ

ปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นส่วนราชการ หรือสถาบัน อุดมศึกษาที่เป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐ ก็ล้วนแต่มีผู้ปฏิบัติงาน ในตำแหน่งนิติกรเพื่อรองรับการปฏิบัติงานด้านกฎหมายของ ตนทั้งสิ้น ซึ่งในกรอบมาตรฐานตำแหน่งหน้าที่และภาระงาน ของนิติกร ส่วนใหญ่จะไม่แตกต่างกันมากนัก โดยนิติกรของ หน่วยงานของรัฐต่าง ๆ จะมีหน้าที่ในการร่างหรือแก้ไขเพิ่ม เติมกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ จัดทำนิติกรรม สัญญาหรือเอกสารที่มีผลผูกพันทางกฎหมาย การสอบข้อเท็จจริง สอบสวนวินัยบุคลากร การอุทธรณ์และ ร้องทุกข์ การดำเนินคดี ปกครองและการประสานงานคดีอาญาและแพ่ง การดำเนินการ เกี่ยวกับความรับผิดชอบแพ่งและการละเมิดของเจ้าหน้าที่ การให้คำปรึกษาแนะนำทางด้านกฎหมาย และภารกิจการ สนับสนุน การดำเนินการตามพันธกิจของหน่วยงานของรัฐ นั้น ๆ ในด้านที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย เป็นต้น ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2553 ตำแหน่งนิติกร [1] ปัจจุบันในมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ ตำแหน่งนิติกรจะมีอัตรากำลังถือครองในโครงสร้างหน่วยงาน ของมหาวิทยาลัย ในหน่วยงานระดับกอง ได้แก่ กองกฎหมาย/ กองนิติการ หรือเป็นหน่วยงานระดับกลุ่มงานวินัยและนิติกร ในหน่วยงานระดับกองในสังกัดสำนักงานอธิการบดี ตาม โครงสร้างการบริหารงานกองกฎหมาย [2] โดยภาระงานที่นิติกร มหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติ นั้น มีภาระงานหลายด้านทั้งภาระงาน ด้านกฎหมาย ได้แก่ งานวินัยและนิติการ งานสอบสวนวินัย งานสอบข้อเท็จจริงและงานสอบข้อเท็จจริงความรับผิดทาง ละเมิดของเจ้าหน้าที่ งานกำกับดูแลจรรยาบรรณ งานคดีโดย ดำเนินการฟ้องคดีต่อศาลปกครองและเป็นผู้ประสานงานคดี กับพนักงานอัยการ ในคดีอาญา คดีแพ่งและคดีปกครอง งานบังคับคดีและติดตามการชำระหนี้ งานอุทธรณ์และร้องทุกข์ งานการจัดการร้องเรียนและข้อร้องเรียนทุจริต งานตรวจสอบ/ ยกร่าง/ปรับปรุงแก้ไขสัญญาและความร่วมมือต่าง ๆ งานจัดทำ คำสั่งและหนังสือมอบอำนาจและการวิเคราะห์เรื่องเพื่อ ประกอบการพิจารณาของมหาวิทยาลัย งานตอบข้อหารือ และให้คำปรึกษาทางด้านกฎหมาย งานร่างกฎหมายโดย ดำเนินการยกร่าง/แก้ไขเพิ่มเติมระเบียบ ข้อบังคับและ ประกาศของมหาวิทยาลัย งานระบบละเมิดและแพ่ง งานบัญชี

ทรัพย์สินและหนี้สินของผู้บริหาร และงานพัฒนาและเผยแพร่ กฎหมาย เป็นต้น โดยที่ปัจจุบันประเทศไทยมีการเจริญเติบโต ของเศรษฐกิจและสังคมอย่างต่อเนื่อง โดยมีการเปลี่ยนแปลง หลายอย่างเกิดขึ้นมากมายตามยุคสมัย และมีการเข้าสู่ยุค ดิจิทัลที่มีการพัฒนาเทคโนโลยีการสื่อสารที่มีความรวดเร็ว มาอย่างต่อเนื่องจนปัจจุบันมาถึงยุคดิจิทัล 4.0 ซึ่งนิติกร มหาวิทยาลัยมีความจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา จากภาระงานของนิติกรที่มีอยู่จำนวนมากอยู่แล้ว มีจำนวน เพิ่มขึ้นมากขึ้น จึงส่งผลกระทบต่อการทำงานของนิติกรที่ อาจเกิดความย่อท้อและความตึงเครียดในการปฏิบัติงาน เพราะนอกจากการต้องปฏิบัติงานด้านกฎหมายที่โดยปกติ มีความยากโดยตัวมันเองอยู่แล้ว ยังต้องพยายามแก้ปัญหา ที่เกิดจากการที่มีบุคคลใช้สิทธิเกินส่วนหรือก่อความวุ่นวาย และต้องพยายามควบคุมการปฏิบัติงานให้อยู่ในสภาวะปกติ ให้มากที่สุดด้วย จึงอาจส่งผลให้การปฏิบัติงานของนิติกร อาจไม่ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างที่ควรจะเป็น นอกจากนี้ยังมีผลต่อขวัญและกำลังใจของนิสิตมหาวิทยาลัย ในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจเป็นเหตุให้มีการทยอยลาออก ทำให้ ยิ่งขาดแคลนอัตรากำลังมากยิ่งขึ้น

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับ การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนิสิตมหาวิทยาลัย ในยุคดิจิทัล เพื่อให้ทราบถึงสมรรถนะในการปฏิบัติงานของ นิติกรในสภาวะการณ์ปัจจุบันที่มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และใช้สมรรถนะดังกล่าว ในการกำหนดแนวทางในการพัฒนา สมรรถนะของนิติกรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของ นิติกรมหาวิทยาลัยในยุคดิจิทัล

เพื่อพัฒนารูปแบบสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของนิสิตมหาวิทยาลัยในยุคดิจิทัล

เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบรูปแบบ สมรรถนะนิสิตมหาวิทยาลัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล



3. วิธีการดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

สำหรับขอบเขตด้านผู้เชี่ยวชาญได้เลือกผู้เชี่ยวชาญจำนวน 19 คน โดยผู้วิจัยได้คัดเลือกแบบเจาะจงผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ทำงานกับนิสิตกรมมหาวิทยาลัยที่มีตำแหน่งผู้อำนวยการกองกฎหมายหรือเคยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองกฎหมาย หรือนักกฎหมายหรือผู้บริหารระดับสูงที่ทำงานเกี่ยวข้องกับการกิจของนิสิตกรมในองค์กรของรัฐมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 5 ปี

ส่วนกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่ใช้ในการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้วิจัยได้คัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์กรของรัฐและเอกชนแบบเจาะจง จำนวน 13 คน ที่เป็นผู้ควบคุมและ/หรือกำกับดูแลการบริหารงานของกองกฎหมาย หรือหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่เทียบเท่ากองกฎหมายที่ทำงานร่วมกับนิสิตกรมมาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี

3.2 ขั้นตอนการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) ไว้ 3 รอบ ดังนี้

เทคนิคเดลฟาย รอบที่ 1 : การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ด้านกฎหมายหรือเป็นผู้บริหารระดับสูงที่ทำงานร่วมกับนิสิตกรมในองค์กรของรัฐมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 19 คน เป็นแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยออกแบบสำหรับใช้ในการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญดังกล่าวให้ตอบคำถามจากความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์จริงในการทำงานร่วมกับนิสิตกรมในองค์กรต่าง ๆ ของรัฐ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1) สัมภาษณ์เกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของนิสิตกรมมหาวิทยาลัย โดยผู้วิจัยศึกษาจากเอกสาร ตำรา แนวคิดและทฤษฎี รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและประสบการณ์ของผู้วิจัยที่ทำงานในตำแหน่งนิสิตกรมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มากกว่า 20 ปี ก่อนดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองกฎหมายในปัจจุบันเพื่อสร้างแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อการสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ในการวิจัย

2) คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายที่ปัจจุบันทำงานร่วมกับนิสิตกรมหรือเคยทำงานร่วมกับนิสิตกรม และมีตำแหน่ง

บริหารในระดับผู้อำนวยการกองกฎหมายหรือเทียบเท่าจำนวน 19 คน เพื่อสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของนิสิตกรมมหาวิทยาลัย

3) เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาถอดข้อความการสัมภาษณ์ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อนำมาคัดแยกประเด็นสำคัญของสมรรถนะในการทำงานของนิสิตกรมมหาวิทยาลัย ตามแนวคิดและทฤษฎีของ David McClelland [3] และนำมาสร้างแบบสอบถามปลายปิด

4) นำข้อคำถามในแบบสอบถามปลายปิดที่ได้สร้างมาจัดกลุ่มองค์ประกอบของรูปแบบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนิสิตกรมมหาวิทยาลัยในยุคดิจิทัล

เทคนิคเดลฟาย รอบที่ 2 : การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามปลายปิดจากผู้เชี่ยวชาญในรอบ ที่ 1 มาดำเนินการวิเคราะห์ในรอบที่ 2 ดังนี้

5) นำข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามปลายเปิดที่สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 19 คน ในรอบที่ 1 มาวิเคราะห์สมรรถนะในการทำงานของนิสิตกรมมหาวิทยาลัยโดยนำความเห็นที่ได้รับมาจำแนกประเด็นสำคัญแต่ละประเด็นและจัดกลุ่มรวบรวมที่ใกล้เคียงกันมาไว้ในข้อเดียวกันเพื่อสร้างแบบสอบถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) ได้แก่มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยใช้ประเด็นคำถามที่ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1

6) นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้น ส่งไปให้ผู้เชี่ยวชาญชุดเดิมที่สัมภาษณ์ในรอบที่ 1 ตอบระดับความสำคัญของข้อคำถามแล้วรวบรวมข้อมูลทั้งหมดนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติฐานค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IQR : Interquartile Range) เพื่อแสดงตำแหน่งค่ามัธยฐานรวมและตำแหน่งระดับความสำคัญในแต่ละข้อคำถามของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนที่ตอบแบบสอบถามกลับมาเทคนิคเดลฟายรอบที่ 3 : การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 3 มีการดำเนินการ ดังนี้

7) นำแบบสอบถามชุดเดิมและชุดคำถามที่มีผลการ



วิเคราะห์สถิติ ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ที่ได้จัดทำค่าแสดงตำแหน่งค่ามัธยฐาน ในภาพรวมของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 19 คน และค่าตำแหน่งระดับความสำคัญในแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนที่ตอบไว้ในแบบสอบถามเทคนิคเดลฟาย รอบที่ 2 ส่งกลับไปให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนที่ตอบไว้ในแบบสอบถามเทคนิคเดลฟายรอบที่ 2 ส่งกลับไปให้ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิมพิจารณาคำตอบอีกครั้งเพื่อยืนยันคำตอบเดิม หรืออาจเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่

8) นำข้อมูลที่ได้จากแบบบันทึกการสนทนากลุ่มระดมความคิดเห็น (Focus Group Discussion) โดยกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 13 คน นำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการพิจารณาองค์ประกอบและรูปแบบสมรรถนะของนิสิตมหาวิทยาลัย มาปรับปรุงเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟาย [4] ดังนี้

รอบที่ 1 ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญใช้

วิธีวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

รอบที่ 2 และรอบที่ 3 ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่ามัธยฐาน (Median ด้วย Mdn) หมายถึง ค่าของคะแนนประเมินค่าที่มีตำแหน่งอยู่กึ่งกลางของข้อมูลทั้งหมด เมื่อเรียงข้อมูลจากค่าน้อยที่สุดไปหาค่าที่มากที่สุด หรือจากค่าที่มากที่สุดไปหาค่าที่น้อยที่สุด การคำนวณใช้สูตร

$$\text{ค่ามัธยฐาน (Mdn)} = (N+1)/2$$

N คือ จำนวนข้อมูลทั้งหมด

การแปลความหมายของค่าสถิติมัธยฐาน (Median) คะแนนแสดงระดับความสำคัญในแบบสอบถาม มีดังนี้

คะแนน 1 หมายถึง ระดับความสำคัญน้อยที่สุด

คะแนน 2 หมายถึง ระดับความสำคัญน้อย

คะแนน 3 หมายถึง ระดับความสำคัญปานกลาง

คะแนน 4 หมายถึง ระดับความสำคัญมาก

คะแนน 5 หมายถึง ระดับความสำคัญมากที่สุด

สำหรับเกณฑ์ในการแปลความหมายของระดับ

คะแนนค่ามัธยฐาน (Median) ได้แสดงอยู่ในตารางที่ 3-1

ตารางที่ 3-1 เกณฑ์ในการแปลความหมายของระดับคะแนนค่ามัธยฐาน

ค่ามัธยฐาน	ความหมาย
4.50-5.00	กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า มีความสำคัญในระดับมากที่สุด
3.50-4.49	กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า มีความสำคัญในระดับมาก
2.50-3.49	กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า มีความสำคัญในระดับปานกลาง
1.50-2.49	กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า มีความสำคัญในระดับน้อย
น้อยกว่า 1.50	กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า มีความสำคัญในระดับน้อยที่สุด

ในการแปลความหมายระดับคะแนนค่ามัธยฐานสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการเลือกข้อรายการที่มีค่าตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป โดยค่าความสอดคล้องตามความ

หมายของระดับค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ได้แสดงไว้ในตารางที่ 3-2

ตารางที่ 3-2 ค่าความสอดคล้องตามความหมายของระดับค่าพิสัยระหว่างควอไทล์

ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์	ความหมาย
ต่ำกว่า 0.51	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องกันสูงมาก
0.51-1.00	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องกันสูง
1.01-2.00	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องกันปานกลาง
2.01-3.00	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องกันต่ำ
3.00 ขึ้นไป	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องกันต่ำมาก



สำหรับเกณฑ์การแปลความหมายค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ในการวิจัยนี้ กำหนดเกณฑ์ในการเลือกข้อรายการที่มีระดับค่าไม่เกิน 1.50 ดังแสดงในตัวอย่างข้างล่าง

ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์	ความหมาย
≤ 0.51	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องกัน
> 1.50	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญไม่มีความสอดคล้องกัน

4. ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นพัฒนารูปแบบสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนิติกรมหาวิทยาลัยในยุคดิจิทัล ซึ่งมีผลการวิจัยดังนี้

4.1 สรุปผลการศึกษารายองค์ประกอบ จากการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟาย โดยการวิเคราะห์ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ถึงโครงสร้างและผลที่ได้จากแบบสอบถามทั้งสองรอบ จากผู้เชี่ยวชาญ

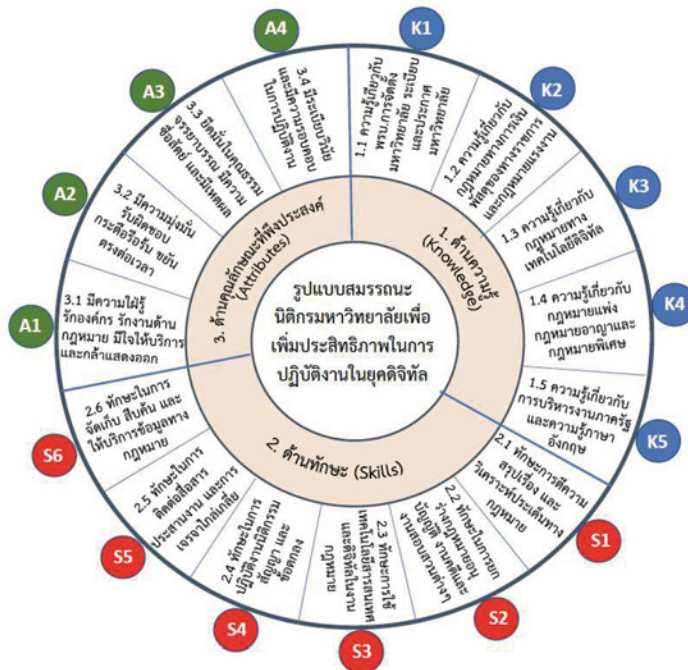
จำนวน 19 คน จนกระทั่งได้องค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาสมรรถนะของนิติกรมหาวิทยาลัย จนกระทั่งได้องค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนารูปแบบสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนิติกรมหาวิทยาลัยในยุคดิจิทัล ที่ประกอบด้วยองค์ประกอบสมรรถนะ 3 ด้าน พบว่าใน 3 องค์ประกอบนี้ ประกอบด้วยสมรรถนะหลักทั้งหมดจำนวน 15 สมรรถนะ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 องค์ประกอบและสมรรถนะหลักของรูปแบบสมรรถนะนิติกรมหาวิทยาลัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล

องค์ประกอบสมรรถนะ	สมรรถนะหลัก
ด้านความรู้ (Knowledge)	K1 ความรู้เกี่ยวกับ พรบ.การจัดตั้งมหาวิทยาลัย ระเบียบ และประกาศมหาวิทยาลัย K2 ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายทางการเงิน พัสตของทางราชการ และกฎหมายแรงงาน K3 ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายทางเทคโนโลยีดิจิทัล K4 ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแพ่ง กฎหมายอาญา และกฎหมายพิเศษ K5 ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานภาครัฐ และความรู้ภาษาอังกฤษ
ด้านทักษะ (Skills)	S1 ทักษะการตีความ สรุปเรื่อง และวิเคราะห์ประเด็นทางกฎหมาย S2 ทักษะในการยกร่างกฎหมายอนุบัญญัติ งานคดี และงานสอบสวนต่าง ๆ S3 ทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลในงานกฎหมาย S4 ทักษะในการปฏิบัติงานนิติกรรม สัญญา และข้อตกลง S5 ทักษะในการสื่อสาร ประสานงาน และการเจรจาไกล่เกลี่ย S6 ทักษะในการจัดเก็บ สืบค้น และให้บริการข้อมูลทางกฎหมาย
ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (Attributes)	A1 มีความใฝ่รู้ รักองค์กร รักงานด้านกฎหมาย มีใจให้บริการ และกล้าแสดงออก A2 มีความมุ่งมั่น รับผิดชอบ กระตือรือร้น ขยัน ตรงต่อเวลา A3 ยึดมั่นในคุณธรรม จรรยาบรรณ มีความซื่อสัตย์ และมีเหตุผล A4 มีระเบียบวินัย และความรอบคอบในการปฏิบัติงาน

4.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและสร้างรูปแบบสมรรถนะนิสิตมหาวิทยาลัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล ผู้วิจัยได้นำผลสรุปองค์ประกอบที่ได้มาสร้างเป็นรูปแบบที่สมบูรณ์ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 รูปแบบสมรรถนะนิสิตมหาวิทยาลัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล

5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

สรุปรูปแบบสมรรถนะนิสิตมหาวิทยาลัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล ประกอบด้วยองค์ประกอบสมรรถนะ 3 ด้าน และ 15 สมรรถนะหลัก ดังนี้ 1. ด้านความรู้ มี 5 สมรรถนะหลัก คือ 1) ความรู้เกี่ยวกับพรบ. การจัดตั้งมหาวิทยาลัย ระเบียบ และประกาศมหาวิทยาลัย 2) ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายทางการเงิน พัสดุของทางราชการ และกฎหมายแรงงาน 3) ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายทางเทคโนโลยีดิจิทัล 4) ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแพ่ง กฎหมายอาญา และกฎหมายพิเศษ และ 5) ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานภาครัฐและความรู้ภาษาอังกฤษ 2. ด้านทักษะ มี 6 สมรรถนะหลัก คือ 1) ทักษะการตีความ สรุปเรื่อง และวิเคราะห์ประเด็นทางกฎหมาย 2) ทักษะในการกรร่างกฎหมายอนุบัญญัติ

งานคดี และงานสอบสวนต่าง ๆ 3) ทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลในงานกฎหมาย 4) ทักษะในการปฏิบัติงานนิติกรรม สัญญา และข้อตกลง 5) ทักษะในการสื่อสาร ประสานงาน และการเจรจาไกล่เกลี่ย และ 6) ทักษะในการจัดเก็บสืบค้นและให้บริการข้อมูลทางกฎหมาย และ 3. ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มี 4 สมรรถนะหลัก คือ 1) มีความใฝ่รู้ รักองค์กร รักงานด้านกฎหมาย มีใจให้บริการ และกล้าแสดงออก 2) มีความมุ่งมั่น รับผิดชอบ กระตือรือร้น ขยัน ตรงต่อเวลา 3) ยึดมั่นในคุณธรรม จริยบรรณ มีความซื่อสัตย์ และมีเหตุผล และ 4) มีระเบียบวินัย และมีความรอบคอบในการปฏิบัติงาน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบสมรรถนะนิสิตมหาวิทยาลัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล ที่ได้จากการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายในแต่ละองค์ประกอบแต่ละ



ด้านของสมรรถนะได้ดังนี้

5.2.1 องค์ประกอบสมรรถนะ ด้านความรู้ (Knowledge) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะหลัก ที่เกี่ยวกับความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ [5] พ.ร.บ. ข้าราชการพลเรือน (2552) เป็นการกำหนด มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สายงาน นิติกร ซึ่งกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้ คือ ศึกษาข้อมูล รวบรวม แสวงหาข้อเท็จจริงและข้อกฎหมาย เสนอความเห็น ในการดำเนินการเรื่องใด ๆ ที่เกี่ยวกับวินัยข้าราชการการร้องทุกข์ การพิทักษ์ระบบคุณธรรม รวมถึงการ ดำเนินการใด ๆ ตาม กฎหมายปกครองที่เกี่ยวข้องกับการบริหารราชการ และการดำเนินคดีของ หน่วยงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการ ปฏิบัติงาน และสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง และจะ ต้องมีการปฏิบัติงานดังนี้ ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัยด้านงานนิติการและกฎหมายพิเศษต่าง ๆ การจัดทำ เอกสารวิชาการ คู่มือเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ และ เผยแพร่ผลงานทางด้านนิติการ เพื่อพัฒนางานวิชาการ และ พัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ความรู้ เกี่ยวกับกฎหมายทางเทคโนโลยีดิจิทัล ความรู้เกี่ยวกับการ บริหารงานภาครัฐ องค์การโปร่งใส และมีความรู้ภาษาอังกฤษ สำหรับการใช้ในงานกฎหมาย สอดคล้องกับ [6] งานวิจัยของ Kennet (2003) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสามารถของผู้นำที่ ต้องการในงานด้านการจัดซื้อและบริหารพัสดุอย่างมืออาชีพ ที่ต้องคำนึงถึงการวิเคราะห์ต้นทุน มีความรู้เรื่องกฎหมายที่ เกี่ยวข้อง การแสวงหาวัตถุดิบใหม่ ๆ มีความรู้ด้านการเงิน มีภาวะผู้นำ มีการสั่งการและสื่อสารข้อมูลเป็นอย่างดี และ สอดคล้องกับ [7] มติเอกฉันท์ของที่ประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) (2567) ที่ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 13 คน ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับสูงจากองค์กรของรัฐและเอกชนที่มี ความรู้ความชำนาญด้านกฎหมาย เทคโนโลยีดิจิทัล และ คอมพิวเตอร์ ได้มีฉันทานุมัติว่านิสิตกรมมหาวิทยาลัยต้องมี สมรรถนะด้านความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ดังนี้ คือ จะ ต้องมีความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติการจัดตั้งมหาวิทยาลัย ระเบียบ และประกาศที่สำคัญต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยที่ใช้ใน การบริหารงาน ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายทางการเงิน พระราช- บัญญัติพัสดุ และกฎหมายพิเศษต่าง ๆ เช่น กฎหมายแรงงาน กฎหมายทรัพย์สินทางปัญญา กฎหมายทางเทคโนโลยีดิจิทัล

ตลอดจนกฎหมายและพรบ.อุดมศึกษา และความรู้ในการใช้ ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงานด้านกฎหมาย

5.2.1 องค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะ (Skills) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะหลักที่เกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นใน การปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ [8] งานวิจัยของ Sanchez (2006) ที่ได้ศึกษาศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่มี ความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงาน ในเรื่องความรู้ความ สามารถของทรัพยากรบุคคลด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดย สรุปว่าประสิทธิภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศจะช่วยให้การ บริหารองค์กรมีความคล่องตัว รวดเร็ว และเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานซึ่งจะทำให้มีความสามารถในการแข่งขัน และสอดคล้องกับ [5] พ.ร.บ. ข้าราชการพลเรือน (2552) ได้ กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สายงานนิติกร ได้กำหนด หน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้ คือ การพิจารณา ตีความ ตอบ ข้อหารือ หรือวินิจฉัยปัญหากฎหมายเกี่ยวกับระเบียบของ ทางราชการ ที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน เพื่อหาทางแก้ไขที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์กับหน่วยงาน และการให้บริการวิชาการด้านต่าง ๆ เช่น ฝึกอบรม เผยแพร่ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและ วิธีการของงาน นิติการ ให้คำปรึกษา แนะนำ ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ [7] มติเอกฉันท์ของ ที่ประชุมสนทนากลุ่ม (2567) ที่มีมติว่านิสิตกรมมหาวิทยาลัย จะต้องมีความรู้ด้านกฎหมายด้านองค์กร ดังนี้ มีทักษะใน การวิเคราะห์ข้อมูลทางกฎหมาย มีทักษะในการจัดทำและ ยกย่องระเบียบ ข้อบังคับและประกาศมหาวิทยาลัย มีทักษะ ในการสอบสวนวิเคราะห์พยานหลักฐาน ทักษะการตีความ สรุปเรื่อง และวิเคราะห์ประเด็นทางกฎหมาย ทักษะในการ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลในงานกฎหมาย ทักษะ ในการปฏิบัติงานนิติกรรม สัญญา และข้อตกลง ทักษะใน การติดต่อสื่อสาร ประสานงาน และการเจรจาไกล่เกลี่ย และ ทักษะในการจัดเก็บ สืบค้น และให้บริการข้อมูลทางกฎหมาย ในลักษณะของการจัดทำฐานข้อมูล

5.2.1 องค์ประกอบสมรรถนะด้านคุณลักษณะที่พึง ประสงค์ (Attributes) ประกอบด้วย 4 สมรรถนะหลัก ซึ่ง สอดคล้องกับ [4] งานวิจัยของ Kennet (2003) ที่ได้ศึกษา



เกี่ยวกับความสามารถของผู้นำที่ต้องการในงานด้านการจัดซื้อและบริหารพัสดุอย่างมืออาชีพ ที่พบว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำนั้น จะต้องมีความรู้ความเป็นผู้นำ มีการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์ มีจรรยาบรรณทางธุรกิจ การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง และมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะสร้างแรงจูงใจและความผูกพันให้กับบุคลากรในองค์กร และสอดคล้องกับ [7] มติเอกฉันท์ของที่ประชุมสนทนากลุ่ม (2567) ที่มีมติว่า นิติกรมมหาวิทยาลัยจะต้องมีความรู้ รับผิดชอบ รับผิดชอบ รับผิดชอบ มีใจให้บริการ และกล้าแสดงออก มีความมุ่งมั่น รับผิดชอบ รับผิดชอบต่อหน้าที่ ยั่งยืน ตรงต่อเวลา มีธรรมาภิบาล จรรยาบรรณ มีความซื่อสัตย์ มีเหตุผลมีระเบียบวินัย รักษาความลับได้ดี และมีความรอบคอบในการปฏิบัติงาน

5.3 ข้อเสนอแนะ

ในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ โดยการพิจารณาจากรูปแบบสมรรถนะของนิติกรมมหาวิทยาลัยที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ เพื่อนำไปพัฒนาสมรรถนะของนิติกรนั้น จะต้องพิจารณาถึงหน้าที่รับผิดชอบหลักของผู้ที่ต้องการพัฒนา เพื่อให้สามารถพัฒนาได้ตรงกับลักษณะงานที่รับผิดชอบของแต่ละฝ่ายหรือกลุ่มงาน และการกำหนดหัวข้อเนื้อหาในการฝึกอบรมและพัฒนา โดยควรจะต้องพิจารณาองค์ประกอบสมรรถนะของรูปแบบที่เหมาะสมเพื่อนำไปหาสมรรถนะที่ขาด (Competency Gap) ของกลุ่มผู้ที่รับการพัฒนาก่อน แล้วจึงกำหนดหัวข้อ และระยะเวลาอย่างเหมาะสม เพื่อพัฒนาเนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรมและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ

5.3.1 ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมควรมอบหมายให้มหาวิทยาลัยต่าง ๆ ได้พิจารณารูปแบบที่ได้จากงานวิจัยนี้ ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะนิติกรมมหาวิทยาลัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล และควรนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อให้ตามทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล

สถาบันฝึกอบรมสมรรถนะวิชาชีพด้านกฎหมายขององค์กรภาครัฐและภาคเอกชน เช่น สภาทนายความ สถาบันอนุญาโตตุลาการ สำนักงานอัยการสูงสุด เป็นต้น

ควรนำรูปแบบพัฒนาสมรรถนะนิติกรมมหาวิทยาลัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล ที่ได้จากงานวิจัยนี้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม และพัฒนาสมรรถนะนิติกรขององค์กรต่าง ๆ

5.3.2 ข้อเสนอแนะระดับองค์กร

เนื่องจากจากการบริหารงานของมหาวิทยาลัยในปัจจุบันซึ่งเป็นยุคเศรษฐกิจดิจิทัล มีปัญหาทางด้านกฎหมาย การร้องเรียนต่าง ๆ มากขึ้นเนื่องจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่มีช่องทางในการสื่อสารและเปิดโอกาสให้มีการร้องเรียนได้มากขึ้น ดังนั้นผู้บริหารมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ทั้งของรัฐ และเอกชน จึงควรคัดเลือกนิติกรที่มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ รวมทั้งประสบการณ์ในด้านกฎหมายมาทำงานในองค์กร เพื่อให้สามารถดำเนินงานตามภาระงานในปัจจุบันได้ถูกต้อง

ผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรสนับสนุนนโยบายส่งเสริมให้นิติกรมมหาวิทยาลัยได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในการให้ความรู้ รวมทั้งเพิ่มทักษะของนิติกร ให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยให้มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในห้องกฎหมายอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

ผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรสร้างแรงจูงใจที่จะนำไปสู่การสร้างสมรรถนะสำหรับนิติกรมมหาวิทยาลัย คือแรงจูงใจที่เกิดจากตัวของนิติกรซึ่งจะต้องมีความเชื่อมั่น และศรัทธาในวิชาชีพของตน มุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างไม่หยุดนิ่ง พร้อมทั้งจะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ดังนั้นผู้บริหารควรสนับสนุนให้นิติกรมมหาวิทยาลัยได้มีโอกาสในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ในวิชาชีพ และสร้างเครือข่ายนิติกรระหว่างมหาวิทยาลัยเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีและช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

ผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญในการสร้างขวัญและกำลังใจให้นิติกรมมหาวิทยาลัยได้มีความพึงพอใจในงานที่ทำ โดยให้นิติกรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีการพิจารณาผลการปฏิบัติงานเป็นกรณีพิเศษ มีสวัสดิการที่ดี มอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถให้ทำ เป็นต้น เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้นิติกรมมหาวิทยาลัยตั้งใจทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร



5.3.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารระดับผู้อำนวยการกองกฎหมายของมหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ รวมทั้งผู้กำกับควบคุมงานทางด้านกฎหมาย โดยเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการบริหารจัดการงานด้านความรู้จักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารระดับผู้อำนวยการกองกฎหมาย

ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความต้องการเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ และทักษะด้านกฎหมายของหัวหน้างานและหัวหน้ากลุ่มงานในกองกฎหมายของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และมีความถูกต้องเป็นธรรมต่อผู้ปฏิบัติงาน และบุคลากรของมหาวิทยาลัย

ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ด้านกฎหมายต่าง ๆ ที่ใช้ในการสอบสวนคดีความ โดยจัดทำเป็นหลักสูตรฝึกอบรมและพัฒนาความรู้และทักษะด้านกฎหมาย รวมทั้งคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนิติกรมมหาวิทยาลัยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

[5] สำนักงาน ก.พ. (2552). กฎ ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งมาตรฐานกำหนดตำแหน่งงาน กพ. ฉบับแก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ 1 : วันที่ 18 กันยายน พ.ศ. 2552.

[6] Kenneth V.L. (2003). Competency Requirements of Purchasing and Supply Management Professional for the Beginning of 21st Century by Walden University, New York.

[7] มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ การประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) งานวิจัย เรื่อง “การพัฒนาแบบสมรรถนะนิติกรมมหาวิทยาลัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล” (16 กุมภาพันธ์ 2567) ณ ห้องราชพฤกษ์อาคารนวมินทรราชินี มจพ.

[8] Sanches. (2006). “The Effect of Information Technology Management Capability on Firm Competitiveness.” EMCIS. 15(18), 344-355.

เอกสารอ้างอิง

- [1] มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2553 ตำแหน่ง นิติกร.
- [2] โครงสร้างการบริหารกองกฎหมาย เผยแพร่บนเว็บไซต์กองกฎหมาย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ https://law.kmutnb.ac.th/?page_id=26
- [3] McClelland, D.C. (1973). “Testing for Competence Rather Than for Intelligence.” American Psychologists. Vol. 17 : 1-14.
- [4] ชัยลิขิต สร้อยเพชรเกษม. (2555). การวิจัยด้วยวิธีเดลฟาย: การใช้มติสอดคลองโดย เสียงข้างมาก วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. 7(18), 1-13.