



รายงานวิจัย

แนวทางการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Guidelines for Personnel Development at
Rajamangala University of Technology Thanyaburi.

สุภารัตน์ เมืองโสภา
กองบริหารงานบุคคล

ได้รับทุนสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมงานวิจัย
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประจำปี พ.ศ. 2565

หัวข้อโครงการวิจัย แนวทางการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ชื่อ – นามสกุล สุภารัตน์ เมืองโสภาก
สังกัด กองบริหารงานบุคคล

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ศึกษา 1) การพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 2) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 338 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test (One Way ANOVA) ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ (LSD)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งบุคลากร ประเภทบุคลากร และระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
3. แนวทางการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ควรดำเนินการดังนี้ 1) การส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอต่อความต้องการในการพัฒนาบุคลากรทุกด้าน 2) การสำรวจความต้องการและหลักสูตรที่ทันสมัยในการฝึกอบรมและพัฒนาตนเอง 3) สร้างแรงจูงใจในการค้นหาความรู้และการเรียนรู้ด้วยตนเอง ทั้งนี้ยังสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ และกำหนดแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อยกระดับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต

คำสำคัญ: การพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Research Guidelines for Personnel Development at Rajamangala University of Technology Thanyaburi.
Researcher Ms. Suparat Muangsopa
Organization Personnel Division, Rajamangala University of Technology Thanyaburi
Fiscal Year 2022

Abstract

This research study has the objective To study the development of personnel potential at Rajamangala University of Technology Thanyaburi. To compare personal factors affecting the development of personnel potential at Rajamangala University of Technology Thanyaburi. and to study guidelines for developing the potential of personnel at Rajamangala University of Technology Thanyaburi. It is a mixed method research (Mixed Method Research) between quantitative research. (Quantitative Research) and Qualitative Research (Qualitative Research). The sample group used in the research was 338 personnel of Rajamangala University of Technology Thanyaburi and 10 key informants. The tools used in the research were questionnaires and interviews. Statistics used are frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test (One Wany ANOVA), pairwise difference test (LSD).

The research results found that

1. Developing the potential of personnel at Rajamangala University of Technology Thanyaburi Overall, it is at a high level.
2. A comparison of personal factors affecting the development of personnel potential at Rajamangala University of Technology Thanyaburi found that personnel with gender, age, and educational level Personnel positions Personnel type and working period Different people have different opinions on developing the potential of personnel at Rajamangala University of Technology Thanyaburi. no different
3. Guidelines for personnel development at Rajamangala University of Technology Thanyaburi should be carried out as follows: 1. Promotion and support of a budget sufficient to meet the needs of personnel development in all areas. 2. Survey of needs and modern curricula for training and self-development. 3 . Create motivation to search for knowledge and learn on your own. This can also be used as a guideline for analysis. and determine guidelines for preparing personnel potential

development plans to enhance personnel potential development to be more efficient in the future.

Keywords: potential development, personnel, Rajamangala University of Technology Thanyaburi



กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากทุนอุดหนุนการวิจัย ประเภททุนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research) จากกองทุนส่งเสริมงานวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ให้ดำเนินโครงการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนางานวิจัย เพื่อเพิ่มสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานประจำให้มีศักยภาพสู่ความก้าวหน้าตามสายอาชีพ ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อ้อยทิพย์ ผู้พัฒนารองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภาพร คูพิมาย อาจารย์ประจำสาขาวิชาระบบสารสนเทศ คณะบริหารธุรกิจ และผู้ช่วยศาสตราจารย์จุฑาทิพย์ สองเมือง อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบัญชีและการเงิน คณะบริหารธุรกิจ เป็นอย่างสูง ที่ได้ให้เกียรติในการตรวจแบบสอบถามและแสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้วิจัยได้มุมมองที่กว้างขึ้นและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณเพื่อนร่วมงานทุกท่าน ครอบครัว ที่คอยเป็นกำลังใจเสมอมา รวมถึงการชี้แนะแนวทางในการทำงานวิจัยตลอดจนหาแหล่งข้อมูลความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย และผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานในการพัฒนางานประจำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น

สุภารัตน์ เมืองโสภา
2565

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
1.3 ขอบเขตการวิจัย.....	3
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย.....	4
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร.....	7
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรม.....	10
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการศึกษา.....	12
2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา.....	14
2.5 ข้อมูลเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.....	16
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	22
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	26
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	26
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	29
3.3 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย.....	30
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	31
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	32
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ.....	34
4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ.....	53
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	58
5.1 สรุปผลการศึกษาวิจัย.....	58
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	59
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	62

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
บรรณานุกรม.....	63
ภาคผนวก.....	67
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	68
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย แบบสอบถามการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.....	70
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการงานวิจัย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย.....	76
ภาคผนวก ง การคำนวณหาความเที่ยงตรงจากผู้เชี่ยวชาญ.....	78
ภาคผนวก จ ผลการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability)	82
ประวัติผู้จัดทำ.....	85



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1	ความแตกต่างระหว่างการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา..... 27
ตารางที่ 3.1	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามหน่วยงาน..... 28
ตารางที่ 4.1	แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ..... 35
ตารางที่ 4.2	แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ..... 35
ตารางที่ 4.3	แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา..... 36
ตารางที่ 4.4	แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ..... 36
ตารางที่ 4.5	แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทบุคลากร..... 37
ตารางที่ 4.6	แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเงินเดือน..... 37
ตารางที่ 4.7	แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน..... 38
ตารางที่ 4.8	แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหน่วยงาน..... 39
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นการพัฒนาศูนย์เทคโนโลยีวิทยาลัทยเทคโนโลยีราชมวงคณธัญบุรี ภาพรวม..... 39
ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นการพัฒนาศูนย์เทคโนโลยีวิทยาลัทยเทคโนโลยีราชมวงคณธัญบุรี ด้านการฝึกอบรม..... 40
ตารางที่ 4.11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นการพัฒนาศูนย์เทคโนโลยีวิทยาลัทยเทคโนโลยีราชมวงคณธัญบุรี ด้านการศึกษา 41
ตารางที่ 4.12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นการพัฒนาศูนย์เทคโนโลยีวิทยาลัทยเทคโนโลยีราชมวงคณธัญบุรี ด้านการพัฒนา 42
ตารางที่ 4.13	แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการพัฒนาศูนย์เทคโนโลยีวิทยาลัทยเทคโนโลยีราชมวงคณธัญบุรี จำแนกตามเพศ..... 43
ตารางที่ 4.14	แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการพัฒนาศูนย์เทคโนโลยีวิทยาลัทยเทคโนโลยีราชมวงคณธัญบุรี จำแนกตามอายุ..... 44
ตารางที่ 4.15	แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการพัฒนาศูนย์เทคโนโลยีวิทยาลัทยเทคโนโลยีราชมวงคณธัญบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา..... 45
ตารางที่ 4.16	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างระดับการศึกษากับระดับความคิดเห็นการพัฒนาศูนย์เทคโนโลยีวิทยาลัทยเทคโนโลยีราชมวงคณธัญบุรี ด้านการฝึกอบรม..... 46

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.17 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างระดับการศึกษากับระดับ ความคิดเห็นการพัฒนาคณากรรมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการศึกษาต่อ.....	47
ตารางที่ 4.18 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการพัฒนาคณากรรมมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามประเภทบุคลากร.....	48
ตารางที่ 4.19 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการพัฒนาคณากรรมมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามสถานภาพ.....	49
ตารางที่ 4.20 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการพัฒนาคณากรรมมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามเงินเดือน.....	50
ตารางที่ 4.21 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการพัฒนาคณากรรมมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน.....	51
ตารางที่ 4.22 สรุปผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อระดับความคิดเห็นการพัฒนาค ณากรรมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.....	52
ตารางที่ 4.23 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ร่วมในการสัมภาษณ์.....	53



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดของโครงการวิจัย.....	4
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.....	20



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาและปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐเป็นหนึ่งในประเด็นการดำเนินการปฏิรูปประเทศที่สำคัญตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 - 2564 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2562 - 2580) และแผนการปฏิรูปประเทศ (พ.ศ. 2561 - 2565) กำหนดให้ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ รวมทั้งพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นให้กำลังคนภาครัฐมีสมรรถนะสูง มีความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ทันสมัย ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และยึดมั่นในคุณธรรม รวมถึงพัฒนาภาวะผู้นำในทุกกระดับให้มีขีดความสามารถสูง มีความรับผิดชอบ มีความเป็นมืออาชีพ โดยที่การพัฒนาบุคลากรภาครัฐเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรภาครัฐสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศภายใต้บริบทความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผันได้ ประกอบกับบริบทผันผวนที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ส่งผลให้ต้องมีการทบทวนหลักการ แนวทางรูปแบบการพัฒนาบุคลากรภาครัฐโดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของการพัฒนาที่ต้องเน้นให้บุคลากรภาครัฐเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การสร้างระบบนิเวศที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาที่ยืดหยุ่นต่อเนื่อง พร้อมปรับให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในกระบวนการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อเร่งการเสริมสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2563)

การพัฒนาบุคลากรนับว่าเป็นภารกิจหลักของแต่ละองค์กรที่ต้องดำเนินการเพราะเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่ส่งผลให้องค์กรมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม การพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทันต่อเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก เป็นการส่งเสริมและปรับปรุงทักษะการทำงานของบุคลากร ทั้งยังเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพ และประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กรนั้น ต้องดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่องไม่มีวันจบสิ้น ทั้งนี้เพื่อเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่เพื่อผลงานขององค์กรและเพื่อสนองความต้องการพื้นฐานโดยทั่วไปของมนุษย์ทุกคน

ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานในองค์กรให้บรรลุเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ ศักยภาพของบุคลากรจึงเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งหน่วยงานมหาวิทยาลัยเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับอุดมศึกษาของประเทศให้มีความมาตรฐานสากล จึงมีความจำเป็นที่จะต้องใช้ทรัพยากรบุคคลในการปฏิบัติให้บรรลุภารกิจของมหาวิทยาลัย ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีพึงประสงค์จึงเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนา มหาวิทยาลัยได้อย่างยั่งยืน (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2564) การพัฒนาบุคลากรถือว่าเป็น

สิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการบริหารองค์กรในปัจจุบัน เพราะมนุษย์จัดได้ว่าเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญ และการพัฒนาบุคลากรตลอดจนกระบวนการนั้นมีบทบาทในการทำให้บุคลากรทำงานในหน้าที่ของตนและการทำงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ดังคำว่า “คนสำเร็จ งานสำเร็จ” และนำไปสู่ผลลัพธ์การพัฒนาองค์กร เนื่องจากผลกระทบจากสถานการณ์ทางด้านนโยบาย การเมือง เศรษฐกิจ และสังคมมีการเปลี่ยนแปลง หน่วยงานจึงจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้เกิดสัมฤทธิ์ผลและเป็นประโยชน์ในองค์กรมากที่สุด ขณะเดียวกันบุคคลผู้ทำงานในองค์กรเมื่อมีความพึงพอใจในการทำงานและมีความสุขคุณภาพชีวิตที่ดีนั้น จะเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการบริหารงานไม่ว่าภาครัฐหรือเอกชน ผู้บริหารทุกคนล้วนมีความต้องการให้บุคลากรของตนได้รับการพัฒนาและต้องการให้บุคลากรของตนมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ซึ่งบุคลากรที่มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาหรือองค์กรใดก็ตามที่มีบุคลากรมีการพัฒนาตนเองย่อมก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและนำมาซึ่งความก้าวหน้าขององค์กร นอกเหนือจากการพัฒนาบุคลากรเพื่อองค์กรแล้วการพัฒนาตนเองของบุคลากรยังส่งผลต่อความสำเร็จหรือเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพอีกด้วย (ณัฐกุล ภูกลาง, 2562) มหาวิทยาลัยเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากมหาวิทยาลัยเป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่ต้องมีการสร้างคนที่มีประสิทธิภาพเข้าสู่ตลาดแรงงาน ทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรของมหาวิทยาลัยจึงต้องเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพสูงเพื่อทำหน้าที่อันสำคัญยิ่ง มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องมีแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับองค์กร และจะต้องมีหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงในการพัฒนาบุคลากรอย่างครบวงจร เริ่มตั้งแต่การวางแผน การดำเนินการ การติดตาม และการประเมินผลการดำเนินงานต้องมีเป้าหมายชัดเจนและพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนไปตามความเหมาะสมกับสถานะการเปลี่ยนแปลง มีการวิเคราะห์ผลที่ได้จากการติดตามและการประเมิน พร้อมทั้งนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้แบ่งบุคลากรเป็น 2 สายงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ คือ 1) สายวิชาการ จะทำหน้าที่สอน วิจัย การบำรุงศิลปวัฒนธรรม และให้บริการทางวิชาการ และ 2) สายสนับสนุนวิชาการ จะรับผิดชอบงานด้านการสนับสนุนการเรียนการสอน การบริหารในการที่จะให้ทุกสายงานสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องดำเนินการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งภาระงานในการบริหารงานบุคคลส่วนหนึ่งคือการพัฒนาคุณภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานโดยมุ่งพัฒนาความรู้ ทักษะ และทักษะใหม่ ๆ รวมทั้งพฤติกรรมที่ได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้น เพื่อที่จะทำให้ผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันเพิ่มขึ้นของมหาวิทยาลัยได้รับการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเพิ่มความรู้ทางด้านการปฏิบัติงานหรือการเพิ่มความรู้ทางวิชาชีพของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยและความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ซึ่งมหาวิทยาลัยเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากมหาวิทยาลัยเป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่ต้องมีการสร้างคนที่มีประสิทธิภาพเข้าสู่ตลาดแรงงาน ทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรของมหาวิทยาลัยจึงต้องเป็นทรัพยากร

ที่มีคุณภาพสูงเพื่อทำหน้าที่อันสำคัญยิ่ง มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องมีแผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับองค์กร และจะต้องมีหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง ในการพัฒนาบุคลากรอย่างครบวงจร เริ่มตั้งแต่การวางแผน การดำเนินการ การติดตาม และ การประเมินผลการดำเนินงานต้องมีเป้าหมายชัดเจน และพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนไป ตามความเหมาะสมกับสภาวะการเปลี่ยนแปลง มีการวิเคราะห์ผลที่ได้จากการติดตาม และการประเมิน พร้อมทั้งนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน

จากข้อมูลที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น ทำให้เห็นได้ว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรีจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาที่หลากหลายและถูกต้องตามความต้องการเพื่อที่จะสามารถ ใช้ศักยภาพของบุคลากรได้อย่างเต็มความสามารถ ปัจจุบันผู้วิจัยรับผิดชอบงานด้านการพัฒนา บุคลากรและงานฝึกอบรมบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีทั้งสายวิชาการ สายสนับสนุน รวมถึงผู้บริหารมหาวิทยาลัย จึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ทั้งนี้ เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1.2.1 เพื่อศึกษาการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- 1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี
- 1.2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัย “แนวทางการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” เป็นการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีเกี่ยวกับการพัฒนา บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยได้กำหนดเนื้อหาของการศึกษาตามแนวคิด การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ LEONARD NADLER (1980 : 23) ซึ่งประกอบไปด้วยการฝึกอบรม การศึกษาต่อ และการพัฒนา

1.3.2 ขอบเขตด้านประชากร

การวิจัยครั้งนี้ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี รวมทั้งสิ้น 2,143 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 เมษายน 2565)

1.3.3 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1.3.3.1 ตัวแปรต้น (INDEPENDENT VARIABLE) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งบุคลากร ประเภทบุคลากร ระดับเงินเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน

1.3.3.2 ตัวแปรตาม (DEPENDENT VARIABLE) การพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ และด้านการพัฒนาตนเอง

1.3.4 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 2 พื้นที่ คือ

1.3.4.1 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี(คลองหก) เลขที่ 39 หมู่ 1 ถนนรังสิต-นครนายก ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี 12120

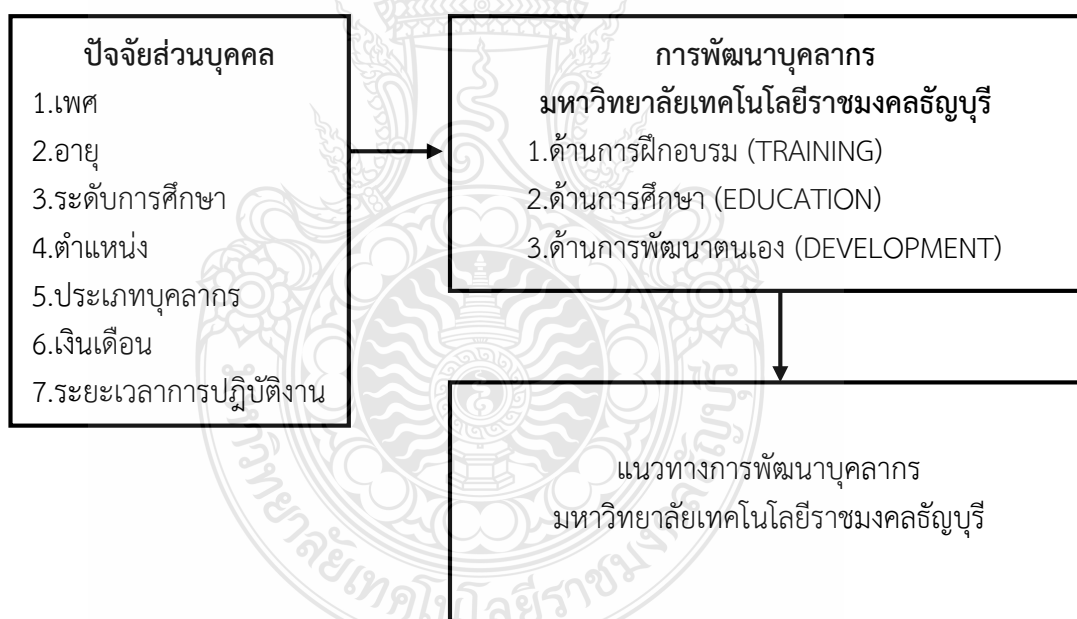
1.3.4.2 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ศูนย์รังสิต เลขที่ 2 พหลโยธิน 87 ซอย2 ตำบลประชาธิปัตย์ อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี 12130

1.3.5 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการทำวิจัยระหว่างเดือนพฤษภาคม 2565 – สิงหาคม 2566

1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา “แนวทางการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาสังเคราะห์เพื่อให้ได้กรอบแนวคิดในการทำวิจัย โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ LEONARD NADLER (1980 : 23) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดของโครงการวิจัย

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1.5.1 ทราบถึงระดับการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.5.2 สามารถนำข้อมูลมาเป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งในด้านความคิดเห็นที่มีต่องานและผลของการปฏิบัติงาน ของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม โดยแบ่งการพัฒนาออกเป็น 3 ด้าน

การฝึกอบรม หมายถึง การเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการเพื่อพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูน ประสบการณ์ หรือเพิ่มพูนความรู้ของบุคลากรแต่ละคน

การศึกษาต่อ หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ด้วยการเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นโดย ได้รับวุฒิการศึกษาระดับที่สูงกว่า

การพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาส่วนบุคคลของแต่ละคน เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ ความทันสมัย การใช้เทคโนโลยี รวมทั้งการมีความสามารถปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้นกับองค์กร

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานเงินรายได้ สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยแบ่งบุคลากรออกเป็น 2 ประเภท

บุคลากรสายวิชาการ หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่งานสอน งานวิจัยและงานบริการ วิชาการ งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม งานที่สอดคล้องกับพันธกิจและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย หมายความว่ารวมถึงงานบริหาร และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

บุคลากรสายสนับสนุน หมายถึง บุคคลซึ่งทำหน้าที่สนับสนุนการศึกษา การให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน และการบริหาร การศึกษาในหน่วยงาน การศึกษาต่าง ๆ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง “แนวทางการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางการศึกษาโดยครอบคลุมเนื้อหา ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรม
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการศึกษา
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา
5. ข้อมูลเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

การบริหารงานในองค์กรทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์กรเจริญเติบโต ซึ่งเมื่อหลังจากกระบวนการสรรหาเสร็จสิ้นแล้ว องค์กรจะต้องมีการธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่ยาวนานที่สุด วิธีที่ใช้ คือ การพัฒนาบุคลากรหรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงานตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อบุคลากรนั้น ๆ จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งมีนักวิชาการและนักบริหารหลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรที่น่าสนใจไว้ดังนี้

จุฑารัตน์ เพ็ชรสุวรรณ (2560) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การกระทำใด ๆ ที่มีจุดมุ่งหมายให้บุคคลได้พัฒนา เพื่อให้เกิดทัศนคติ ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และ พฤติกรรมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ทั้งงานในปัจจุบันและงานในอนาคต รวมทั้งเป็นการผสมผสานกันระหว่างการพัฒนาบุคคล การพัฒนาอาชีพ และการพัฒนาองค์กร เพื่อก่อให้เกิดคุณภาพ ผลผลิต โอกาส และการบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายของตัวบุคคล ซึ่งการปรับปรุงประสิทธิภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นเป็นผลทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและจะส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพด้วย ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรไว้ ดังนี้

ธีระเดช รุ่งมงคล (2562) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดีเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดียิ่งขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ฉวีวรรณ แก้วทองดี (2562) ได้สรุปความหมายของการพัฒนาบุคลากร หมายถึง วิธีการที่เพิ่มพูนและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรในด้านความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ทัศนคติ ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม ความสามารถ ตลอดจนการให้แนวคิดใหม่ในการปฏิบัติงาน

โดยจุดมุ่งหมายให้บุคลากรมีคุณภาพที่ดีขึ้น และมีผลสะท้อนทำให้หน่วยงานหรือองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

วรฤทัย ทานะเวช (2563) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถ ความถนัด ความสามารถในการทำงาน ทักษะคติ ค่านิยมของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นการสร้างเสริมและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ

ชุตติกาญจน์ สลาหลง (2563) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ความสามารถ โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะปรับปรุงผลงานภายในองค์กร สะท้อนความสำคัญกับบุคคลเท่าเทียมกับผูกมัดที่ยึดปรัชญาในการพัฒนาคนภายในองค์กรสู่ความเป็นมืออาชีพ โดยการพัฒนาบุคคลด้านอาชีพเพื่อมุ่งสู่การพัฒนาองค์กร

สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์กรมหาชน) (2564) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มเติมความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น มีความเชี่ยวชาญในการทำงานมากขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำงานด้วยความสุข ด้วยการส่งเสริมอุดมการณ์และทำความเข้าใจกับภารกิจขององค์กร โดยใช้เครื่องมือการบริหารทรัพยากรบุคคลมาใช้ในการดำเนินงาน

นที สะอาดนัก (2564) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การปรับปรุง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตของบุคลากร โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของบุคลากรในทุกกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

จากความหมายข้างต้น จึงสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งในด้านความคิดเห็นที่มีต่องาน และผลของการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม

ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเริ่มต้นจากสถาบันครอบครัว การศึกษา การฝึกอบรม การมีสุขภาพอนามัยและหลักโภชนาการที่ดี ประสบการณ์ในการทำงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมเหล่านี้ ล้วนเป็นปัจจัยทำให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ นอกจากนี้ปัญหาที่เกิดขึ้นของแต่ละองค์กร ก็จะส่งผลให้รูปแบบการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน และความต้องการของบุคคลที่จะพัฒนาตนเอง ก็แตกต่างกันด้วย ดังนั้น ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรนั้นต้องอาศัยการฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษา และการพัฒนาตนเอง เพื่อช่วยพัฒนาให้เกิดทักษะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามที่องค์กรต้องการ (สมาน ศรีสะอาด และคณะ, 2559: 14)

Leonard Nadler, 1980 (อ้างถึงในจินต์จุฑา จันทร์ประสิทธิ์, 2559: 25) อธิบายว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเป็นเรื่องของการนำกิจกรรมการพัฒนามาใช้พัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์กร เพื่อให้เกิดผลในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และได้แบ่งกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ดังนี้

1. การฝึกอบรม มีจุดเน้นอยู่ที่งานของบุคลากรในขณะนั้นที่ต้องการเรียนและมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการยกระดับความสามารถในการทำงานเพื่อมุ่งให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้ หรือทำงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่มีความยากมากยิ่งขึ้น โดยเมื่อผู้ผ่านการฝึกอบรมไปแล้ว จะสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที หรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์กร

2. การศึกษา เพื่อเตรียมพนักงานให้มีความพร้อมที่จะทำงานเฉพาะกิจ หรือกลุ่มงาน บางอย่างต้องการขององค์กรในอนาคต แต่จะแตกต่างจากการฝึกอบรม เนื่องจากเป็นการเตรียม เรื่องงานในอนาคตที่แตกต่างไปจากงานปัจจุบัน การศึกษาที่องค์กรใช้เสมอ ๆ ก็เพื่อเตรียมพนักงาน เพื่อการเลื่อนตำแหน่งงานหรือทำงานในหน้าที่ใหม่ การศึกษามักจะดำเนินการโดยใช้ระยะเวลา ที่ยาวนาน ซึ่งจะต้องมีการกำหนดเป็นแผนพัฒนาพนักงานที่ชัดเจนรองรับ เพื่อไม่ให้เกิดความสูญเปล่า เนื่องจากการลงทุนอย่างหนึ่งขององค์กรในการเตรียมพนักงานของตน ให้มีความพร้อมที่จะ ปฏิบัติงานให้กับองค์กรในอนาคต

3. การพัฒนา จุดเน้นของการพัฒนาอยู่ที่ยังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามความต้องการ ขององค์กรที่ต้องการเติบโตมีการเปลี่ยนแปลงไม่หยุดนิ่ง การพัฒนามีความเกี่ยวข้องกับการจัด โปรแกรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์กร เพื่อให้พนักงานเหล่านี้ มีความพร้อมที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตามความต้องการขององค์กรนั่นเอง

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรต้องคำนึงถึงองค์ประกอบ 2 ประการ คือ ตัวบุคคลต้องคำนึงถึง ความต้องการของบุคคลในการพัฒนาและประสบการณ์เดิม และองค์กรต้องคำนึงถึงการ จัดสภาพแวดล้อม การให้การสนับสนุนจากองค์กร และการจัดกิจกรรมในการพัฒนาแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ คือ การฝึกอบรม การศึกษาต่อ และการพัฒนาตนเอง

แนวคิดของการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

สำหรับแนวคิดการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสามารถแบ่งได้ 3 แนวคิดใหญ่ ๆ คือ

แนวคิดที่ 1 Leonard Nadler, 1980 (อ้างถึงในจินตจุฑา จันทร์ประสิทธิ์, 2559, หน้า 27) ให้นิยามการพัฒนาศักยภาพบุคลากรว่า หมายถึง การดำเนินการให้บุคคลได้รับประสบการณ์ และการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อที่จะนำเอามาปรับปรุงความสามารถในการทำงานโดยวิธีการ 3 ประการ คือ

1.การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้มุ่งเน้นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ ในปัจจุบัน เป้าหมาย คือ การยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะของพนักงานในขณะนั้น ให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้ ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมแล้วสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที

2.การศึกษา (Education) การศึกษานับเป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรง เพราะการให้การศึกษเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทัดคนคิด ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถ ในการปรับตัวในทุก ๆ ด้านให้กับบุคคล ถ้าพิจารณาในองค์กรแล้วการศึกษาจะเน้นการเตรียม พนักงานในอนาคต เพื่อเตรียมพนักงานให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กร ในอนาคต หรืออีกกรณีหนึ่งการให้การศึกษานำมาใช้ในการศึกษาสามารถใช้เพื่อเตรียมพนักงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งใหม่ ซึ่งอาจต้องใช้เวลาที่ยาวนาน

3.การพัฒนา (Development) เป็นการปรับปรุงองค์กรให้มีประสิทธิภาพเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ได้มุ่งเน้นที่ตัวงาน แต่มีจุดเน้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามทิศทางที่ต้องการ การพัฒนาองค์กรนั้นจะเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับองค์กร เพื่อปฏิบัติงานขององค์กรในอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยี รวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

ตารางที่ 2.1 ความแตกต่างระหว่างการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา ตามแนวคิดของ Leonard Nadler

กิจกรรม	จุดเน้น	ผลที่คาดหวัง	งบประมาณ	ความเสี่ยง
การฝึกอบรม	งานปัจจุบัน	ณ ปัจจุบัน	ค่าใช้จ่าย	ต่ำ
การศึกษา	งานในอนาคต	ในเวลาอันใกล้	ลงทุนระยะสั้น	ปานกลาง
การพัฒนา	ความเปลี่ยนแปลง	ณ เวลานั้น ในอนาคต	ลงทุนระยะยาว	สูง

ที่มา : จินต์จุฑา จันทรประสิทธิ์, 2559 หน้า 25.

แนวคิดที่ 2 Gilley & Egglan, 1990 (อ้างถึงในปิยวรรณ ปินตาโมงค์, 2560, หน้า 16) ให้นิยามการพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง การนำกิจกรรมที่มีการเน้น กำหนดและวางรูปแบบอย่างเป็นระบบเพื่อใช้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และปรับปรุงพฤติกรรมของพนักงานให้ดีขึ้นโดยมุ่งเน้นการพัฒนา 3 ส่วน คือ

1. การพัฒนาบุคลากร (Individual Development)
2. การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development)
3. การพัฒนาองค์กร (Organization Development)

แนวคิดที่ 3 Woolner, 1992 (อ้างถึงในจินต์จุฑา จันทรประสิทธิ์, 2559, หน้า 28) ให้นิยามการพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง การที่จะพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งแนวคิดนี้จะเป็นการบูรณาการระหว่างการเรียนรู้และงานเข้าด้วยกัน ซึ่งสามารถนำมารวมกันได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบใน 3 ส่วน คือ

1. ระดับบุคคล (Individual)
2. ระดับกลุ่มหรือทีมผู้ปฏิบัติงาน (Work Groups of Teams)
3. ระดับระบบโดยรวม (The System)

จากแนวคิดดังกล่าว พอสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร คือ การนำกิจกรรมที่มีการกำหนดและวางรูปแบบอย่างเป็นระบบมาใช้เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ ความสามารถ และปรับปรุงพฤติกรรมของบุคลากรให้ดีขึ้น

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรม

เป็นที่ยอมรับกันว่าการฝึกอบรมเป็นกิจกรรมพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมเพราะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพลดการสูญเสียทรัพยากร เพิ่มปริมาณผลผลิตพร้อมทั้งบุคลากรได้ทำงานอย่างเต็มศักยภาพมีขวัญกำลังใจที่ดีเยี่ยมไปด้วย ความรู้ความสามารถ นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสนใจศึกษาเกี่ยวกับการฝึกอบรมโดยได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมที่น่าสนใจไว้ดังนี้

ระเบียบคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยหลักเกณฑ์การให้พนักงานมหาวิทยาลัยไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ และดูงาน พ.ศ.2558 (2558) กล่าวว่า “ฝึกอบรม” หมายความว่า การเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ หรือประสบการณ์ด้วยการเรียนตามหลักสูตรของการฝึกอบรม การสัมมนาอบรมเชิงปฏิบัติการ การฝึกงาน หรือการดำเนินงานตามโครงการแลกเปลี่ยนกับต่างประเทศ ทั้งนี้ โดยมีได้มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ที่ ก.พ. รับรอง และหมายรวมถึงการฝึกฝนภาษา และการรับคำแนะนำก่อนเข้าฝึกอบรม หรือการดูงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม หรือต่อจากการฝึกอบรมนั้นด้วย

จารุเนตร เกื้อภักดี (2559) การฝึกอบรม หมายถึง กิจกรรมเพื่อพัฒนาความสามารถ ของบุคคล และกลุ่มคนในองค์กร ช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถพัฒนาทำที่บุคลิกภาพ ช่วยลดเวลา ในการเรียนรู้ เพิ่มเติมประสบการณ์สนับสนุนการศึกษาตลอดชีพ ช่วยเพิ่มผลผลิต ช่วยปรับปรุงหรือ เพิ่มพูนคุณภาพ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ลดการบังคับบัญชาและลดเวลา ในการตรวจสอบแก้ไข งานให้น้อยลง ช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ลดความสิ้นเปลือง และประหยัดรายจ่าย และยังเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กร ทำให้การฝึกอบรมเป็นเรื่องที่ต้อง กระทำอย่างสม่ำเสมอในทุก ๆ องค์กร

สุรัชณี เคนสุโพธิ์ (2560) การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ ในอันที่จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ เรียนรู้ให้เกิดทักษะความชำนาญ และความสามารถที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น พร้อมทั้งจะรับ สิ่งใหม่ ๆ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร

ณัฐพล ภมรคนเสวิต และนิตยา วงศ์ภินันท์วัฒนา (2561) การฝึกอบรม คือ กระบวนการ ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้เกิดความรู้ ทักษะ เพื่อให้บุคลากรสามารถใช้ศักยภาพของตนเอง อย่างเต็มที่และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพรองรับ ความพร้อมขององค์กรต่อการแข่งขันทางธุรกิจ อีกทั้งยังเป็นการสร้างหนทางความก้าวหน้า ในสายงานของบุคลากร

สรุปได้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง การพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ความสามารถทักษะ หรือความชำนาญตลอดจนประสบการณ์ และเจตคติที่ดีให้เหมาะสมกับการทำงานและเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

วิธีการฝึกอบรม

การพัฒนาบุคลากรในองค์กรโดยการฝึกอบรมนั้นจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับวิธีการถ่ายทอดและสร้างบรรยากาศในการฝึกอบรม ซึ่งมีวิธีการที่จะใช้ในการฝึกอบรมหลายวิธีมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสนใจศึกษาเกี่ยวกับวิธีการฝึกอบรม ดังนี้

พรชัย เจตมาทาน (2556) กล่าวว่า การจะเลือกใช้วิธีการฝึกอบรมแบบที่เหมาะสมนั้นต้องขึ้นกับปัจจัยหลาย ๆ ประการซึ่งผู้ที่จัดโครงการฝึกอบรมต้องทราบหรือพิจารณาถึงสิ่งต่าง ๆ เช่น วัตถุประสงค์ของโครงการลักษณะและหัวเรื่องที่จะฝึกอบรม และตัวบุคคลที่จะเข้ารับการอบรม มีวิธีการที่ใช้กันมากมาย เช่น

1. การบรรยาย (Lecture) วิธีนี้เหมาะที่จะใช้กับการที่มีผู้เข้ารับการอบรมเป็นจำนวนมาก เสียค่าใช้จ่ายต่ำ สามารถควบคุม และกำหนดระยะเวลาเสร็จสิ้นได้แน่นอน แต่มีข้อจำกัดที่มีลักษณะ One way Communication ไม่เปิดโอกาสให้ผู้ฟังโต้แย้ง หรือแสดงความคิดเห็นตอบโต้ได้มากนัก และค่อนข้างยากที่จะวัดผลได้ว่า ผู้ฟังได้รับความรู้ และความเข้าใจจากการบรรยายมากนักเพียงใด

2. การประชุมอภิปราย (Conference / Discussion) วัตถุประสงค์ของวิธีนี้คือเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมรู้จักแสดงออกซึ่งความคิดของตนอย่างอิสระซึ่งในการอภิปรายถกเถียงประเด็นปัญหาสำคัญใดสำคัญหนึ่งอาจจะเกิดการโต้เถียงเพื่อเอาชนะซึ่งกันและกันได้ และยังต้องใช้เวลามาก

3. การศึกษากรณีตัวอย่าง (Case Study) คือการนำเอาประเด็นเรื่องราวหรือเหตุการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งมาให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษา วิเคราะห์ และอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน

4. การสร้างสถานการณ์จำลอง (Simulation) คือ การอบรมโดยการจำลองสถานการณ์ต่าง ๆ ให้มีลักษณะคล้ายคลึงกับสภาพความเป็นจริงให้มากที่สุด วิธีนี้มีลักษณะคล้ายกับการศึกษากรณีตัวอย่าง วิธีนี้ในทางธุรกิจมีชื่อเรียกอีกนัยหนึ่งว่า “In- Basket Method” ข้อดีของวิธีนี้คือเป็นวิธีการที่เหมาะสมในการฝึกฝนให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรู้จักวิธีการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจริง ทำให้แต่ละบุคคลสามารถวัดความสามารถในการแก้ปัญหาของตน และของบุคคลอื่นได้ ส่วนข้อเสียคือเสียค่าใช้จ่ายและเวลามาก

5. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing Training) ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคนจะได้รับมอบหมายให้แสดงบทบาทอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่กำหนดขึ้น วิธีนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาพฤติกรรมของบุคคลในด้านต่าง ๆ คือ

- เพื่อฝึกฝนให้รู้จักวิธีการวิเคราะห์ปัญหาหรือประเด็นทางบริหารอย่างใดอย่างหนึ่ง
- เพื่อเรียนรู้วิธีการปรับปรุงและวิธีการปฏิบัติงานของตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง
- เพื่อสามารถวิจารณ์พฤติกรรมผู้อื่นและสามารถยอมรับการวิจารณ์จากผู้อื่น
- เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน
- เพื่อให้ความคุ้นเคยกับการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

ข้อดี คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในการฝึกอบรมทำให้ทุกคนมีโอกาสแสดงออก และผู้เข้าอบรมมีโอกาสฝึกฝนความสามารถในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง ข้อบกพร่อง คือ เป็นวิธีค่อนข้างยากในทางปฏิบัติโอกาสที่จะบิดเบือนเป้าหมายมีได้ง่าย และสร้างความลำบากใจแก่ผู้แสดง

6. การสาธิต (Demonstration) คือ จะมีการแสดงให้เห็นของจริงซึ่งวิธีการเช่นนี้ จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความเข้าใจง่ายและอย่างรวดเร็วดังลักษณะสุภาชิตไทย “สืบปากว่า ไม่เท่าตาเห็น” วิธีนี้ใช้ได้เฉพาะกับบุคคลบางประเภท เช่น ช่างฝีมือ หรือผู้ใช้แรงงาน แต่ไม่เหมาะสมกับการพัฒนานักบริหาร

7. การประชุมแบบซินดิเคท (Syndication) วิธีนี้เริ่มขึ้นที่ประเทศอังกฤษต่อมาแพร่หลายไปยังประเทศในเครือจักรภพ และประเทศอื่น ๆ ข้อดีของวิธีนี้ คือ เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แลกเปลี่ยนความรู้กันทำให้ได้คุ้นเคยกับวิธีการประชุมกลุ่ม เพื่อพิจารณาประเด็นปัญหา และฝึกฝนให้มีความเป็นผู้นำ ข้อบกพร่อง คือ เสียเวลา และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการมาก และความสำเร็จขึ้นอยู่กับบุคคลเป็นสำคัญ

8. การระดมสมอง (Brain storming) เป็นการที่สมาชิกทุกคนได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีโดยปราศจากข้อจำกัด กฎเกณฑ์ และความเห็นนั้นจะได้รับการยอมรับฟังจากสมาชิกทุกคน วิธีการนี้นิยมใช้เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาโดยผู้ที่เข้าร่วมกิจกรรมเป็นบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในเรื่องนั้น ๆ โดยตรง

9. การใช้แหล่งเรียนรู้ในชุมชน (Community College Training) เป็นการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรโดยใช้สถาบันวิทยาลัยหรือหน่วยงานของชุมชนเป็นแหล่งฝึกปฏิบัติ เช่น โรงเรียนสารพัดช่าง วิทยาลัยทอผ้า เป็นต้น

สรุปได้ว่า รูปแบบการฝึกอบรมมีหลายรูปแบบซึ่งการที่หน่วยงานหรือองค์กรจะใช้รูปแบบใด จะขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ให้สามารถปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพและเสริมสร้างความพึงพอใจให้บุคลากรสามารถสร้างประโยชน์โดยตรงต่อองค์กร

ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำแนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมไปปรับใช้กับแบบสอบถามเพื่อใช้วัดระดับสภาพการดำเนินงานในปัจจุบัน และระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีในความเป็นจริงจากกลุ่มเป้าหมาย

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการศึกษา

การศึกษาเป็นการพัฒนาบุคลากรอีกวิธีหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้น หรือได้ความรู้ใหม่ ๆ ซึ่งมีนักวิชาการและนักบริหารหลายท่านได้ให้ความหมายของการศึกษาที่น่าสนใจไว้ดังนี้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ให้ความหมายว่า การศึกษา คือ กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึกอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้า ทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2557) การศึกษา ความหมายว่า เป็นวิธีการส่งผ่านจุดมุ่งหมายและธรรมเนียมประเพณีให้ดำรงอยู่ จากรุ่นหนึ่งสู่อีกรุ่นหนึ่ง โดยทั่วไปการศึกษาเกิดขึ้นผ่านประสบการณ์ใด ๆ ซึ่งมีผลกระทบเชิงพัฒนา ต่อวิธีที่คน ๆ หนึ่งจะคิด รู้สึกหรือกระทำ แต่ในความหมายเทคนิคอย่างแคบ การศึกษา เป็นกระบวนการอย่างเป็นทางการซึ่งส่งผ่านความรู้ ทักษะ จารีตประเพณีและค่านิยมที่สั่งสมมา จากรุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่ง นั่นคือ การสอนในสถานศึกษา สำหรับปัจจุบันนี้มีการแบ่งระดับชั้น ทางการศึกษาออกเป็นชั้น ๆ เช่น การศึกษาปฐมวัย ประถมศึกษา มัธยมศึกษา ทั้งนี้รวมไปถึงระดับ อาชีวศึกษา อุดมศึกษา และการฝึกงาน

ระเบียบคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยหลักเกณฑ์การให้พนักงานมหาวิทยาลัยไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ และดูงาน พ.ศ. 2558 (2558:2) กล่าวว่า “การศึกษา” หมายความว่า การเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียน หรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาหรือสถาบันวิชาชีพทั้งในประเทศ และต่างประเทศ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาที่ ก.พ.รับรอง หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ และหมายรวมถึง การฝึกอบรมภาษา และการรับคำแนะนำก่อนเข้าศึกษา และการฝึกอบรมหรือการดูงาน ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหรือภายหลังสำเร็จจากการศึกษานั้นด้วย

Carter V. Good (2560) ได้ให้ความหมายของการศึกษาไว้ 3 ความหมาย คือ

1. การศึกษา หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ที่บุคคลนำมาใช้ในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เจตคติ ความประพฤติที่ดีมีคุณค่า และมีคุณธรรมเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม
2. การศึกษาเป็นกระบวนการทางสังคมที่ทำให้บุคคลได้รับความรู้ความสามารถ จากสิ่งแวดล้อมที่โรงเรียนจัดขึ้น
3. การศึกษา หมายถึง การถ่ายทอดความรู้ต่าง ๆ ที่รวบรวมไว้อย่างเป็นระเบียบ ให้คนรุ่นใหม่ได้ศึกษา

รัศมี เทพแก้ว (2561) ให้ความหมายของการศึกษา คือ กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญ งามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม ให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณภาพ มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

สรุปได้ว่า การศึกษา หมายถึง กระบวนการเรียนรู้โดยการถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการ การฝึกอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้าง องค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคมการเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

วิธีจัดการศึกษา

การพัฒนาบุคลากรในองค์กรโดยการศึกษา นั้นจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับ วิธีจัดการศึกษา ซึ่งมีวิธีการที่จะใช้ในการศึกษาหลายวิธี มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสนใจศึกษา เกี่ยวกับวิธีจัดการศึกษา ดังนี้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่3) พ.ศ.2545, 2553 แบ่งการศึกษาออกเป็น 3 รูปแบบ ได้แก่

1. การศึกษาในระบบ เป็นการศึกษาที่กำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษา การวัด และการประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษา ที่แน่นอน

2. การศึกษานอกระบบ เป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม

3. การศึกษาตามอัธยาศัย เป็นการศึกษาที่ให้ผู้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ศักยภาพความพร้อมและโอกาสโดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ หรือแหล่งความรู้อื่น ๆ สถานศึกษาอาจจัดการศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือทั้งสามรูปแบบก็ได้ ให้มีการเทียบโอนผลการเรียนที่ผู้เรียนสะสมไว้ในระหว่างรูปแบบเดียวกัน หรือต่างรูปแบบได้ไม่ว่าจะเป็นผลการเรียนจากสถานศึกษาเดียวกันหรือไม่ก็ตาม รวมทั้งจากการเรียนรู้นอกระบบตามอัธยาศัย การฝึกอาชีพ หรือจากประสบการณ์ทำงาน

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองเป็นกระบวนการช่วยให้เกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับตนเองเพื่อทำงานให้มีคุณภาพ มีทัศนคติที่ดีต่องาน และส่งผลต่อการเจริญก้าวหน้า บุคลากรต้องพัฒนาตนเองจึงจะอยู่รอดซึ่งการที่จะตอบสนองเป้าหมายขององค์กรได้ต้องอาศัยสมรรถนะของตนเอง อันได้แก่ ความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดีในการแสวงหา ฝึกฝน ฝึกตนให้มีขีดความสามารถตรงกับที่องค์กรต้องการ ซึ่งมีนักวิชาการและนักบริหารหลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาที่น่าสนใจไว้ดังนี้

ชัยยุทธ อนุวรรณ (2560) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง กระบวนการปรับเปลี่ยนของบุคคล ที่ต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพ เพื่อตอบสนองหรือให้บรรลุตาม เป้าหมาย และจุดประสงค์ที่ตนเองต้องการ สร้างความสามารถของตนเองให้มากขึ้น มีโอกาสเพิ่มพูน ความรู้ ทั้งยังมีคุณธรรม จริยธรรม ทัศนคติต่าง ๆ ที่ดีต่องานตลอดจนจรรยาบรรณในวิชาชีพ และยังส่งผล ให้เกิดประโยชน์กับองค์กร ตลอดตนเป็นการเรียนรู้ไปตลอดชีวิต

พรชัย เจดามาน (2556) (อ้างถึงในนุชสรนา นาคทอง, 2560) การพัฒนาตนเอง คือ กระบวนการในการพัฒนา และส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะ ในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติ และพฤติกรรมที่ดี เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น ทั้งในปัจจุบัน และอนาคต ซึ่งการพัฒนาตนเองมีผลอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กรสมัยใหม่โดยควรเริ่มตั้งแต่การเข้ามาทำงาน เช่น มีการปฐมนิเทศ และ จะต้องดำเนินการพัฒนาอีกต่อไปตลอดเวลาที่ยังทำงานอยู่ในองค์กร

ธิตีมา บรรลุศิลป์ (2562) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิมทั้งร่างกายจิตใจ อารมณ์ และสังคม โดยการแสวงหาความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ เพื่อให้มี ความสามารถในการปฏิบัติงานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พรพรรณ พุฒนาธนสิน (2562) การพัฒนาตนเองหมายถึง กระบวนการที่มุ่งเปลี่ยนแปลง หรือปรับปรุงวิธีการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และวิเคราะห์ตนเองว่ามีความต้องการที่จะตอบสนองวัตถุประสงค์หรือสิ่งที่ตนเองต้องการ โดยการเปลี่ยนแปลงความคิดและพฤติกรรม ของตนเองให้เกิดการพัฒนาศักยภาพและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์ สูงสุดต่อตนเองและองค์กร

ศิณัญญา ศรีเกตุ (2562) การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลพยายามปรับปรุง เปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม เพื่อให้ตนเองมีความเจริญงอกงามในด้านร่างกาย ด้านความรู้ ทักษะอาชีพ ด้านจิตใจ และสังคม ทำให้สามารถดำเนินกิจกรรม แสดงพฤติกรรมหรือสนองความ ต้องการ แรงจูงใจ หรือเป้าหมายที่ตนกำหนดไว้ และเพื่อให้ตนเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคม

ธีระ กุลสวัสดิ์ และสมคิด เพชรประเสริฐ (2564) ให้ความหมายของ การพัฒนาตนเอง คือ การพัฒนาความสามารถของตนเองให้มีมากขึ้น โดยเหตุที่มนุษย์เราต้องการที่จะให้ตนเอง เจริญก้าวหน้า (ความเจริญก้าวหน้าส่วนตัวและการรับรู้ศักยภาพของตนเอง) ดังนั้น ทุกคนต้องการ พัฒนาตนเองเพื่อให้มีชีวิตที่ดียิ่งขึ้น

วินัย เพชรช่วย (2565) การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงตัวเองให้เหมาะสม เพื่อสนองความต้องการและเป้าหมายของตนเอง หรือเพื่อให้สอดคล้องกับสิ่งที่สังคมคาดหวัง

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง กระบวนการส่งเสริมสร้างความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะต่าง ๆ ให้แก่ตนเอง เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยอาศัยวิธีการ กระบวนการ และขั้นตอนต่าง ๆ ซึ่งอาจจะมีทั้งในกรณีที่ทำด้วยตนเองหรือได้รับการสนับสนุน จากองค์กร

รูปแบบการพัฒนา

Meggison & Pedler (1992) (อ้างถึงใน ธีระ กุลสวัสดิ์ และสมคิด เพชรประเสริฐ, 2564, หน้า 5) ได้อธิบายแนวทางในการพัฒนาตนเองไว้ว่า การพัฒนาตนเองจะเกิดมากหรือน้อยก็ขึ้นอยู่กับ ความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง การเรียนรู้ และมีแรงจูงใจที่จะผลักดันมีกระบวนการพัฒนาตนเอง ดังนี้

1) การเรียนรู้ (Learning) การพัฒนาตนเองต้องเริ่มจากการเรียนรู้เกี่ยวกับงานนั้น และเข้าใจขององค์กรว่าต้องการอะไร สิ่งที่จะเกิดขึ้นตามมาคือความก้าวหน้าในงาน หากบุคคลไม่มีความเข้าใจ ความรู้ในองค์กรก็จะไม่เกิดการพัฒนาตนเอง เพราะการเรียนรู้จะรับรู้ได้ว่าอะไรเป็นสิ่งที่ ตนเองต้องการรู้และพัฒนา

2) การวินิจฉัยตนเอง (Self Diagnosis) การที่จะพัฒนาตนเอง บุคคลควรจะต้องสำรวจ วิเคราะห์ เพื่อให้ทราบจุดเด่น จุดด้อย และข้อบกพร่องของตนเอง จึงจะนำข้อมูลตรงนั้นมาเพื่อใช้ในการแก้ไข ปรับปรุง เพื่อยกระดับความสามารถของตนเอง

3) การกำหนดเป้าหมาย (Goal) กำหนดให้ทราบถึงเป้าหมายในการพัฒนาตนเองว่าจะต้อง พัฒนาไปแนวทางไหน และพัฒนาจากเดิมยังไง คือสิ่งที่ควรกำหนดเพื่อนำไปประเมินหรือวัดผลตนเอง

4) การหาทรัพยากรที่เหมาะสม (Finding Appropriate Resources) หลังจากที่ทำกาตั้งเป้าหมายเรียบร้อยแล้ว จะต้องสามารถกำหนดวิธีการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้นได้ โดยการหาความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ และค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ และสามารถเชื่อถือได้

5) การหาเพื่อน (Recruit of other People) เป็นการหาความช่วยเหลือ หรือการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้าง เพื่อให้พัฒนาตนเองในการประสบความสำเร็จ บุคคลที่ว่านี้ ก็คือ เพื่อนร่วมงาน เจ้านาย หัวหน้า ผู้ใหญ่ ที่มีทักษะความเชี่ยวชาญ ที่จะสามารถช่วยแนะนำการเรียนรู้อยู่สม่ำเสมอ และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ รวมถึงข้อมูลจากการเรียนและได้ข้อมูลกลับจากผู้ร่วมงาน

6) ความอดทนและพยายาม (Strickability and Perseverance) การเรียนรู้ควรควบคู่ไปกับการพักเพียร พยายาม อดทน ไม่ท้อต่ออุปสรรคที่จะเกิดขึ้นหรือกำลังเจออยู่ ควรใช้เวลาให้คุ้มค่า เพื่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้สำเร็จ

7) การประเมินผล (Evaluation) การตั้งเป้าหมายในการประเมินตนเองว่าผลลัพธ์ของการกระทำนั้น บรรลุเป้าหมาย หรือมีการเปลี่ยนแปลงอะไรเกิดขึ้น โดยการให้คะแนน หรือตั้งเป้าหมายใหม่เพื่อแก้ไข และพัฒนาตนเองต่อไป

2.5 ข้อมูลเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ที่ให้บริการการศึกษาและผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าให้กับสังคมไทยเป็นระยะเวลายาวนานนับร้อยจากการสถาปนาในนาม “วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา” เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2518 ซึ่งเป็นวันที่พระราชบัญญัติวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา พ.ศ. 2518 ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา และมีผลบังคับใช้เพื่อผลิตครูอาชีวศึกษาระดับปริญญาตรีให้การศึกษาทางด้านอาชีพทั้งระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และประกาศนียบัตรชั้นสูง ทำการวิจัยส่งเสริมการศึกษาทางด้านวิชาชีพ และให้บริการทางวิชาการแก่สังคม วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาได้พัฒนาระบบการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐานการศึกษาที่มีคุณภาพและศักยภาพมีความพร้อมหลาย ๆ ด้าน ซึ่งต่อมาในวันที่ 15 กันยายน 2531 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานชื่อใหม่ว่า “สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล” สืบเนื่องจากแนวทางการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจการบริหารจัดการสู่สถานศึกษาระดับอุดมศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาของรัฐดำเนินการโดยอิสระและมีความคล่องตัวในการบริหารจัดการภายใต้การกำกับดูแลของสภาสถานศึกษา ดังนั้น สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลจึงได้ปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติฉบับเดิมและยกฐานะเป็นพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล โดยมีการรวมวิทยาเขตจัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลจำนวน 9 แห่ง อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นมหาวิทยาลัยด้านสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่สามารถจัดการศึกษาวิชาการ และวิชาชีพชั้นสูงที่เน้นการปฏิบัติ ทั้งในระดับปริญญาตรี โท และเอก เพื่อรองรับการศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอาชีวศึกษาเป็นหลัก รวมถึงให้โอกาสแก่ผู้เรียนจากวิทยาลัยชุมชน และการศึกษาขั้นพื้นฐานในการศึกษาต่อวิชาชีพระดับปริญญาตรี ซึ่งต่อมาพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้ทรงลงพระปรมาภิไธยในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี

ราชมณฑล พ.ศ. 2548 และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 19 มกราคม 2548 เป็นต้นมา (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2565)

วันสถาปนามหาวิทยาลัย

ในปีพ.ศ. 2531 นับเป็นพระมหากรุณาธิคุณที่มีต่อนักเรียนอาชีวศึกษา เมื่อพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ โปรดเกล้าฯ พระราชทานชื่อให้วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาใหม่ว่า "สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล" โดยหมายความคือ "สถาบันเทคโนโลยีอันเป็นมิ่งมงคลแห่งพระราชา" เมื่อวันที่ 15 กันยายน พ.ศ. 2531 ทั้งนี้ทางมหาวิทยาลัยได้ถือเอาวันที่ 15 กันยายน ของทุกปีเป็น "วันราชมงคล" ซึ่งเป็นวันคล้ายวันพระราชทานนาม "ราชมงคล"

ตราสัญลักษณ์

ลักษณะและองค์ประกอบในตราสัญลักษณ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นตราวงกลมมีรูปลักษณะและองค์ประกอบในตราสัญลักษณ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นตราวงกลมมีรูปดอกบัวบาน 8 กลีบ ล้อมรอบ ดอกบัวบาน 8 กลีบ หมายถึง ทางแห่งความสำเร็จ มรรค 8 และความสดชื่นเบิกบาน ก่อให้เกิดปัญญาแผ่ขจรไปทั่วสารทิศ ภายใต้ดอกบัวเป็นดวงตราพระราชลัญจกรบรรจุอยู่ อันเป็นสัญลักษณ์และเครื่องหมายประจำองค์พระมหากษัตริย์รัชกาลที่ 9 ซึ่งพระองค์ท่านได้เป็นผู้พระราชทานนามว่า “สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล” บนตรารูปวงกลมมีพระมหาพิชัยมงกุฎครอบ และมีเลข 9 บรรจุอยู่ หมายถึง รัชกาลที่ 9 ด้านล่างของตราวงกลมทำเป็นกรอบโค้งรองรับมีชื่อ “มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” คั่นปิดหัวท้ายของกรอบด้วยลวดลายดอกไม้พิมพ์ประจำยามทั้งสองข้าง หมายถึง ความเจริญรุ่งเรืองแจ่มใส เบิกบาน

ประติมากรรมสัญลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

ประติมากรรมสัญลักษณ์รูปดอกบัวเป็นเครื่องหมายแห่งความคิด ความรู้สีกรวม ในอันที่จะช่วยกันพัฒนาการศึกษาด้านวิชาชีพให้เจริญก้าวหน้าสืบไป รูปดอกบัวซ้อนกัน 3 ชั้น เพื่อให้เกิดความรู้สึกโปร่งเบา มีกลีบบัว 8 เส้น เส้นทั้ง 8 หมายถึง มรรค 8 ประการ ส่วนยอดแหลมแทรกขึ้นสู่ฟ้า หมายถึง ผู้จะพบความสำเร็จได้จะต้อง ใช้ความพยายามอย่างสูงสุดในการผ่านแต่ละขั้นตอนการเรียนรู้

ปรัชญา (Philosophy)

“นวัตกรรมการสร้างชาติ ราชมงคลธัญบุรีสร้างนวัตกรรม”

ปณิธาน (Determination)

“มุ่งมั่นจัดการศึกษาและวิจัยผลิตนวัตกรรมและนวัตกรรมที่ทรงคุณค่าต่อเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน”

วิสัยทัศน์ (Vision)

“มหาวิทยาลัยนวัตกรรมที่สร้างคุณค่าสู่สังคมและประเทศ”

เอกลักษณ์ (Uniqueness)

“มหาวิทยาลัยนักปฏิบัติ พัฒนานวัตกรรม และสร้างสรรค์นวัตกรรม”

อัตลักษณ์ (Identity)

“นักปฏิบัติ นักคิด นักสร้างสรรค์นวัตกรรม”

ค่านิยมองค์กร (Core Values)

“เป็นผู้สร้างนวัตกรรมที่มีคุณค่า”

วัฒนธรรมองค์กร (Organization Working Culture)

“ทำงานอย่างมืออาชีพและมีความสามัคคี”

บัณฑิตที่พึงประสงค์

- 1.Head Connect “Vision with Values” เชื่อมต่อวิสัยทัศน์และแนวคิดโดยโฟกัสถึงคุณค่าตาม Visionary Mission และสร้างวิถีคิดแบบเปิด(Open Mindset) นอกจากทำให้ทุกคนมุ่งสู่เป้าหมาย (Destination)ที่กำหนดไว้ล่วงหน้าสู่คุณค่าแล้ว จะทำให้หน่วยงานหรือองค์กรเลือกทางเดิน (Diverging Journey) อันเหมาะสมที่สุดกับโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ตลอดจนเส้นทางเดิน ขององค์กรที่เปิดกว้างในโลกความเป็นจริง
- 2.Heart ทำไปด้วยใจสั่งมา “องค์กร มุ่งสร้างคุณค่าภายในที่Love & Respect” หากเพียงกำหนดว่าคนของเราต้องพัฒนาตนเองแต่ถ้าคนอยู่ในองค์กรแล้วไม่มีใจต่องานชีวิตหน้าที่การงานก็ยากที่จะทรงคุณค่า
- 3.Hand ลงมือทำ ไม่มีงานใดสำเร็จ โดยไม่ลงมือทำ
- 4.Hip การดูแลสุขภาพและบุคลิกให้อยู่ในสัดส่วนที่ฉับไวมีประสิทธิภาพ
- 5.Heel การลงพื้นที่ปฏิบัติงาน ตรวจสอบและประเมินผลงานที่ทำอย่างจริงจัง ระมัดระวัง (Due Care : Check/Inspect/Verify)

พันธกิจ (Mission)

1. ผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีความสามารถทางวิชาการ วิชาชีพ คิดสร้างสรรค์ และเรียนรู้ตลอดชีวิต
2. สร้างงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ และนวัตกรรมสู่การนำไปใช้ประโยชน์ ในภาคอุตสาหกรรม สังคม ชุมชน หรือสร้างมูลค่าเชิงพาณิชย์
3. ให้บริการวิชาการแก่ชุมชนในพื้นที่เป้าหมายหรือภาคประกอบการเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

4. ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
5. บริหารจัดการอย่างมีธรรมาภิบาล เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้วยนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

พื้นที่ตั้ง

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมีพื้นที่จำนวนทั้งสิ้น 898 ไร่ ประกอบด้วย

1. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี คลองหก อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี 740 ไร่
2. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ศูนย์รังสิต อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี 125 ไร่
3. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พื้นที่คลองสามวา จังหวัดกรุงเทพมหานคร 33 ไร่
4. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิทยาเขตปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี 425 ไร่

หน่วยงานราชการภายในมหาวิทยาลัย

สำนักงานสภามหาวิทยาลัย เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการ งานประชุม สภามหาวิทยาลัย ประสานงานกับมหาวิทยาลัย ในการนำนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ มติ ที่ประชุม ข้อเสนอแนะ และข้อเสนอแนะ ของสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติ พร้อมทั้งติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานตามมติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย

สำนักงานอธิการบดี ประกอบด้วย หน่วยงานระดับกอง ได้แก่ กองกลาง กองคลัง กองนโยบายและแผน กองบริหารงานบุคคล กองพัฒนานักศึกษา กองประชาสัมพันธ์* สำนักจัดการ ทรัพย์สิน* กองอาคารสถานที่* กองยุทธศาสตร์ต่างประเทศ* และกองกฎหมาย*

หมายเหตุ : * เป็นหน่วยงานที่ตั้งเป็นการภายในของมหาวิทยาลัยฯ

สถาบัน / สำนัก เป็นหน่วยงานที่ให้บริการเกี่ยวกับการดำเนินการสนับสนุนด้านวิชาการ ศึกษาวิจัย ค้นคว้าทดลอง และฝึกอบรม 6 หน่วยงาน ดังนี้

1. สถาบันวิจัยและพัฒนา
2. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
3. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
4. สำนักสหกิจศึกษา*
5. สำนักประกันคุณภาพการศึกษา*
6. สำนักบัณฑิตศึกษา*

หมายเหตุ : * เป็นหน่วยงานที่ตั้งเป็นการภายในของมหาวิทยาลัยฯ

คณะ / วิทยาลัย เป็นหน่วยงานหลักที่จัดการเรียนการสอน การวิจัย และการให้บริการ ทางวิชาการกับสังคม ปัจจุบันมี 11 คณะ และ 1 วิทยาลัย คือ

1. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
2. คณะเทคโนโลยีการเกษตร
3. คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์
4. คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน

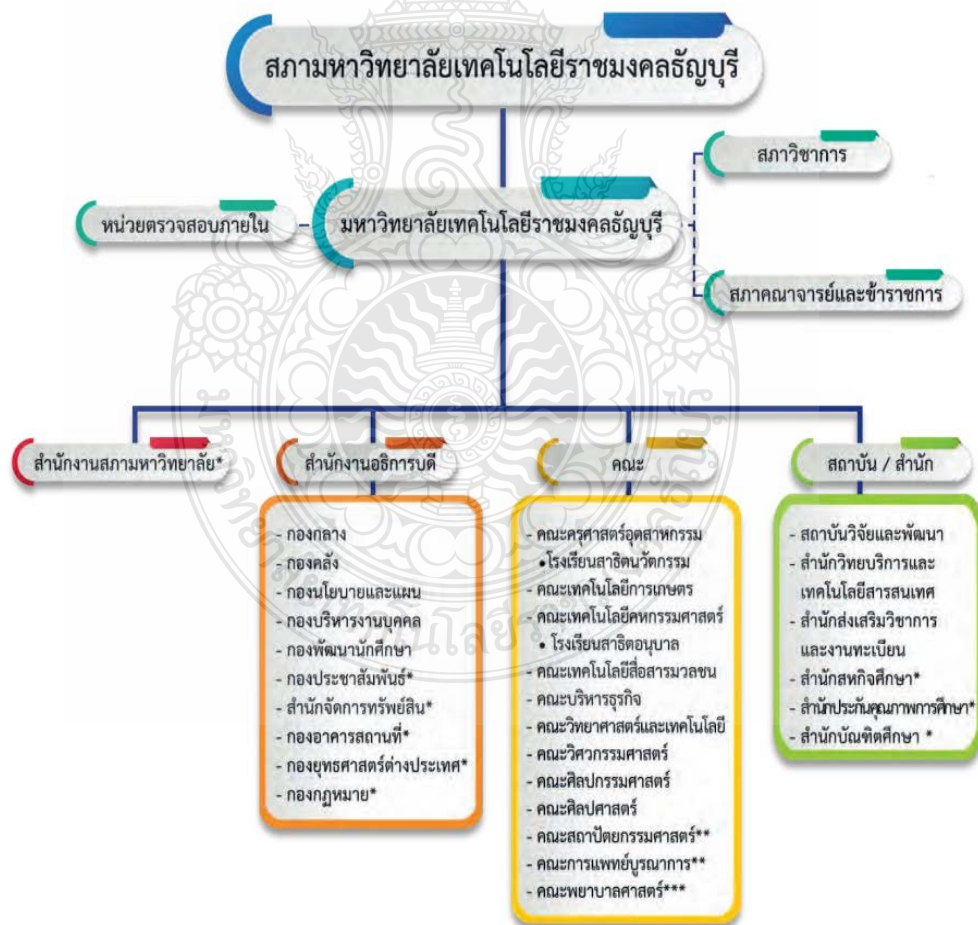
5. คณะบริหารธุรกิจ
6. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
7. คณะวิศวกรรมศาสตร์
8. คณะศิลปกรรมศาสตร์
9. คณะศิลปศาสตร์
10. คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์*
11. คณะพยาบาลศาสตร์**
12. คณะการแพทย์บูรณาการ*

หมายเหตุ

* เป็นส่วนราชการที่ตั้งเป็นการภายในของมหาวิทยาลัยฯ

** เป็นส่วนราชการที่ตั้งเป็นการภายใน โดยใช้งบประมาณ เงินรายได้

โครงสร้างมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ที่มา : กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2565

หมายเหตุ :

- * เป็นหน่วยงานภายในที่ตั้งเป็นการภายในของมหาวิทยาลัยฯ
 - ** เป็นส่วนราชการที่ตั้งเป็นการภายในของมหาวิทยาลัยฯ
 - *** เป็นส่วนราชการที่ตั้งเป็นการภายใน โดยใช้งบประมาณเงินรายได้
- โรงเรียนสาธิตนวัตกรรมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นหน่วยงานภายใน มทร.ธัญบุรี โดยมีฐานะเทียบเท่าภาควิชา และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
 - โรงเรียนสาธิตอนุบาลราชมงคลธัญบุรี เป็นหน่วยงานภายใน มทร.ธัญบุรี และอยู่ภายใต้กำกับดูแลของคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ เชื่อมโยงจากยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการพัฒนาบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)

1. การพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารทุกระดับ เพื่อรักษาคนดี คนเก่ง และเตรียมความพร้อมในการเป็นผู้นำ
2. การพัฒนาระบบบริหารจัดการโดยใช้หลักธรรมาภิบาลและการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของมหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์

1. บุคลากรได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสุขในการทำงานบนฐานสมรรถนะของบุคลากร เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มด้านผลงานให้เกิดขึ้นกับองค์กร
2. มีระบบบริหารจัดการที่มีคุณภาพควบคู่กับการสร้างธรรมาภิบาลและมาตรฐานการทำงานที่มีผลสัมฤทธิ์สูง (high performance organization)

กลยุทธ์

1. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์
2. พัฒนาระบบการบริหารจัดการสมัยใหม่ : Modern Management

กลวิธี/มาตรการ

1. จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการ เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี
2. พัฒนาบุคลากร อาจารย์ ให้มีทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ โดยการฝึกอบรม สื่อการเรียนรู้ การใช้สื่อ e-Learning
3. ปรับปรุงกฎระเบียบเพื่อเอื้อต่อการเข้ามาทำงานของบุคลากรชาวต่างชาติเพิ่มสัดส่วนของบุคลากรที่เป็นชาวต่างชาติ
4. ปรับปรุงระบบการสรรหา คัดเลือกบุคลากร สายวิชาการ และสายสนับสนุนให้ได้บุคลากรที่มีสมรรถนะสูง และมีประสบการณ์วิชาชีพ

5. พัฒนาระบบการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแผนพัฒนารายบุคคล Individual Development Plan และสนับสนุนรางวัลให้กับผู้ทำผลงานทางวิชาการ
6. พัฒนาระบบ Successor Plan
7. พัฒนาระบบอาจารย์สมทบจากผู้เชี่ยวชาญภายนอกทั้งในและต่างประเทศเพื่อดึงดูดผู้มีความสามารถทางวิชาการ/วิชาชีพเข้าสู่อาชีพอาจารย์
8. พัฒนาบุคลากรและหมุนเวียน (Rotate) ตำแหน่งตามศักยภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุน
9. ส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำ เพื่อเตรียมสร้างบุคลากรให้มีวิสัยทัศน์และมีความสามารถในการบริหารจัดการ
10. สนับสนุนการสร้างภาวะผู้นำ และสร้างเครือข่ายของผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัยให้สามารถพัฒนาระบบบริหารมหาวิทยาลัยและการบริหารวิชาการในระดับมาตรฐานสากล
11. สร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการทำงาน
12. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความร่วมมือในทุกภาคส่วน
13. ส่งเสริมระบบธรรมาภิบาลในมหาวิทยาลัย
14. จัดตั้งกองทุนเพื่อการพัฒนา นักศึกษา บุคลากร การวิจัยเพื่อเพิ่มความคล่องตัวในการบริหารจัดการ

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากร ได้มีผู้ทำการวิจัยขององค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ไว้ดังนี้

พิมพ์ลักษณ์ อยู่วัฒนา (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน เครือข่ายบริการสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า สภาพการดำเนินการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนปีที่ผ่านมา พบว่า ปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สภาพปัญหาในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารส่วนใหญ่ มีสภาพปัญหาในเรื่องคุณภาพงาน งานล่าช้าและไม่ประหยัด เรื่องที่เลื่องหรือที่ปรึกษาช่วยตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบ(ในบางงาน) เรื่อง ความสามารถในการเขียนการเขียนหนังสือที่ใช้ในงานราชการและการจับประเด็นเรื่องแรงจูงใจสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีสภาพปัญหาในเรื่องความสามารถในการเขียน การเขียนหนังสือที่ใช้ในงานราชการ และการจับประเด็นเรื่องการคิดอย่างเป็นระบบเรื่องความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายและภารกิจของหน่วยงาน เรื่องที่เลื่องหรือที่ปรึกษาช่วยตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบ(ในบางงาน) และเรื่องความรู้เรื่องการวางแผนการวิเคราะห์งาน และการตัดสินใจเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า ปัญหาในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนที่ผ่านมามีความคิดเห็นว่า ไม่มีคู่มือในการปฏิบัติงาน งบประมาณสนับสนุนไม่เพียงพอ ไม่มีหลักสูตรที่ตรงกับงานที่รับผิดชอบและไม่มีเวลาเข้าพัฒนาเพราะไม่สามารถปลีกตัวออกจากงานประจำได้ มาตรฐานการพัฒนาบุคลากรด้านความรู้และทักษะ และลำดับความสำคัญ ความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการพัฒนาบุคลากร พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความคิดเห็น

ว่า สิ่งที่มีความจำเป็นที่ทำให้เกิดความรู้ ทักษะที่จำเป็นต่อการพัฒนาบุคลากร คือ การมีพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาช่วยตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบ(ในบางงาน) ความรู้เรื่องการวางแผน การวิเคราะห์งานและการตัดสินใจเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อเอื้อต่อการทำงานและทักษะในการประสานงานและการสื่อสาร

จารุเนตร เกื้อภักดี(2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ผลการศึกษาพบว่าแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน มีวิธีการแตกต่างกันออกไปในแต่ละด้าน ดังนี้ 1.ด้านการศึกษา ได้แก่ การสนับสนุนทุนการศึกษา และการเตรียมความพร้อมด้านภาษาอังกฤษให้แก่บุคลากรสายสนับสนุน 2. ด้านการฝึกอบรม ได้แก่ การสำรวจความต้องการและจัดหาหลักสูตรที่ทันสมัยในการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรสายสนับสนุนสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง 3. ด้านการพัฒนา ได้แก่ การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และใช้ระบบพี่เลี้ยงในการสอนงานหรือช่วยตัดสินใจแก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบ

จินต์จุฑา จันทรประสิทธิ์ (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษาสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ผลการศึกษาพบว่าความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เห็นว่าบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และระดับปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากความคิดเห็นของบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน แต่มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันชี้ให้เห็นว่าการมีอายุน้อยหรือมีอายุมากจะเป็นวัยไหนก็ตามช่วงอายุไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็น ส่วนระดับการศึกษานั้นไม่ว่าบุคลากรมีระดับการศึกษามากหรือน้อยความหลากหลายของสาขาวิชาความรู้เหล่านั้นไม่ส่งผลต่อระดับความคิดเห็น และอายุราชการ/อายุการทำงานก็เช่นเดียวกันไม่ว่าจะเพิ่งเริ่มรับราชการ/ปฏิบัติงานไม่นานหรือรับราชการ/ปฏิบัติงานมานานแล้วไม่ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษา จึงมีความคิดเห็นต่อระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และระดับปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

บุญส่ง ลีละชาติ (2559) การศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนของคณะแพทยศาสตร์ มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในทุก ๆ ด้าน และรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีความต้องการมาก คือ ด้านการศึกษาต่อ และการด้านการฝึกอบรม และจำแนกตามเพศอายุการทำงาน ส่วนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคณะแพทยศาสตร์ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการพบว่า บุคลากรภายในคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการกำหนดการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าบุคลากรมีการพัฒนาและการเรียนรู้และส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ อยู่ในระดับมาก ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงานของบุคลากร พบว่า การใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศ อยู่ในระดับน้อย ส่วนในด้านข้อคิดเห็น

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ในด้านปฐมนิเทศ พบว่า ควรจะมีการจัดประชุมแต่ละหน่วยงานต่าง ๆ นำความคิดเห็นมาแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่อยากให้มีการทำงาน หรือมีความสามัคคีพูดคุยกัน ด้านการฝึกอบรม ควรมีการฝึกอบรมให้แก่เจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ ควรเป็นการอบรมในเชิงปฏิบัติการให้มาก เน้นในเรื่องการปฏิบัติงาน เช่น การอบรมการใช้โปรแกรม เป็นต้น ด้านการศึกษาต่อ ได้มีข้อเสนอแนะว่า ควรมีการเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้มีโอกาส ในการศึกษาต่อ ในด้านการให้ทุนควรเพิ่มทุนให้มากกว่าเดิม และสนับสนุนให้กับบุคลากรที่เรียนต่อ ด้านการศึกษาดูงาน พบว่า ทางคณะแพทยศาสตร์ ควรมีการจัดไปดูงาน ต่างประเทศสำหรับบุคลากร รวมถึงการศึกษาดูงาน อยากให้จัดไปดูนิทรรศการที่มีเทคโนโลยีใหม่ ๆ และนำมาใช้ในการทำงานได้ ไปศึกษาดูงานต่างจังหวัด นอกจากนี้ยังมีการเสนอแนะอีกว่าในการไปศึกษาดูงานในแต่ละครั้ง มีกฎเกณฑ์มากเกินไป และส่วนหนึ่งมีการเสนอว่าอยากให้ทางคณะแพทยศาสตร์จัดศึกษาดูงานนอกสถานที่ เป็นต้น

บุษบงค์ วงษ์พันทา (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ผลการวิจัยพบว่า 1) แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรสูงสุดอยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านการฝึกอบรมและการศึกษาดูงาน อยู่ในระดับปานกลาง และด้านการลาศึกษาต่อต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง 2) การเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา จำแนกตามเพศ พบว่าภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นิติธร เจริญยิ่ง ชาตรี เกษโพหนอง และอิทธิวัตร ศรีสมบัติ (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า 1. บุคลากรสายสนับสนุนมีศักยภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานด้านศักยภาพในการปฏิบัติงานและด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพและความสามารถ ส่วนความคิดเห็นด้านแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการศึกษา ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการฝึกอบรม ตามลำดับ 2. แนวทางในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษา ควรสนับสนุนทุนการศึกษาที่มุ่งเน้นบุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษา ควรสนับสนุนทุนการศึกษาที่มุ่งเน้นบุคลากรสายสนับสนุนและส่งเสริมทุกตำแหน่งและมีระบบพี่เลี้ยงในการสอนงาน เพื่อช่วยในการตัดสินใจตลอดจนสนับสนุนการจัดทำผลงานแก่บุคลากรสายสนับสนุนเพื่อขอปรับตำแหน่งสูงขึ้น และด้านการฝึกอบรมควรพัฒนาเทคโนโลยี ควรฝึกอบรมในเรื่องการปฏิบัติงานที่สามารถนำมาพัฒนางานให้เกิดผลและประสิทธิภาพ

ธัญญ์ชนาธร ธัญญ์ชญญาธารักษ์ (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยพะเยา ผลการวิจัย พบว่า สภาพทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยพะเยา โดยภาพรวมมีการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนารายบุคคลมีการพัฒนาสูงสุด รองลงมาคือด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนาองค์กรตามลำดับ ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพ

มีการพัฒนาต่ำสุด สำหรับแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยพะเยา มีดังนี้

- 1) มหาวิทยาลัยและหน่วยงานในมหาวิทยาลัย ควรมีการส่งเสริมหรือนโยบายเรื่องการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล เพื่อพัฒนาคุณสมบัติ ความสามารถหรือศักยภาพในการทำงานให้สำเร็จ เป้าหมายที่บุคลากรคาดหวังไว้และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับเป้าหมายขององค์กร
- 2) ควรมีแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับทิศทางตามยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยผู้บังคับบัญชา มีการติดตามผลการปฏิบัติงาน กำกับดูแล ให้คำปรึกษา แก่ผู้ปฏิบัติงาน และมีการนำผลที่ได้จากการประเมินไปประกอบการพิจารณาตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน
- 3) ควรมีการนำผลการวิเคราะห์รายบุคคลมาจัดทำแผนการพัฒนาอาชีพ หรือเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน
- 4) ด้านการพัฒนาองค์กรควรมีการกำหนดเป้าหมายขององค์กร ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัฒนธรรมร่วมอย่างชัดเจน และดำเนินงานพัฒนาให้สอดคล้องกับเป้าหมายนั้น สายบังคับบัญชา ควรมีลักษณะที่สั้นและเป็นองค์กรแบบสมัยใหม่ ควรมีการประเมินผลกระทบและผลลัพธ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นกับการพัฒนา และแนวทางการแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นไว้ล่วงหน้าเกี่ยวกับงบประมาณ ทรัพยากร ระยะเวลาที่สามารถปฏิบัติได้

มาริษา อนันทรารวัน (2562) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ผลการวิจัยพบว่า

- 1) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
- 2) การเปรียบเทียบพบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ การศึกษา ประเภทบุคลากร และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่าง มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ไม่แตกต่างกัน
- 3) แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ควรดำเนินการดังนี้ 1. การสนับสนุนทุนการศึกษาและการเตรียมความพร้อมด้านภาษาอังกฤษให้แก่บุคลากรสายสนับสนุน 2. การสำรวจความต้องการและจัดหาหลักสูตรที่ทันสมัยในการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรสายสนับสนุนสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง 3. การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และใช้ระบบพี่เลี้ยงในการสอนงาน หรือช่วยตัดสินใจแก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบ ทั้งยังสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ และกำหนดแนวทางต่าง ๆ ในการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อยกระดับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต

บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยผู้วิจัยใช้การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 1,006 คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 1,137 คน รวมบุคลากรทั้งหมด 2,143 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทนของประชากรในการศึกษา โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรการคำนวณของ Taro Yamane (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560) มีระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อนในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 338 คน ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน มีวิธีการคำนวณ กลุ่มตัวอย่างดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

โดยที่ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่ม (0.05) หรือ 5%

$$n = \frac{2,143}{1+2,143(0.05^2)}$$

$$= 338$$

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 338 คน จากจำนวนประชากรทั้งหมด 2,143 คน ทำการสุ่มตัวอย่างแต่ละชั้นภูมิด้วยวิธีการกำหนดสัดส่วนของจำนวนสมาชิกในแต่ละชั้นภูมิ โดยคำนวณจากสูตร

$$n_i = \frac{N_i}{N/n}$$

โดยที่

n_i	แทน	ขนาดตัวอย่างชั้นภูมิที่ i
n	แทน	ขนาดตัวอย่าง
N_i	แทน	ขนาดของประชากรในชั้นภูมิที่ i
N	แทน	ขนาดของประชากร

ตาราง 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามหน่วยงาน

หน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	1	1
สภาคณาจารย์และข้าราชการ	3	1
กองกลาง	35	6
กองอาคารสถานที่	183	29
กองนโยบายและแผน	20	3
กองบริหารงานบุคคล	27	4
กองคลัง	49	8
กองประชาสัมพันธ์	15	2
กองพัฒนานักศึกษา	47	7
กองกฎหมาย	7	1
กองยุทธศาสตร์ต่างประเทศ	9	1
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	48	7
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	81	13
สำนักประกันคุณภาพการศึกษา	8	1
สำนักสหกิจศึกษา	4	1
สำนักจัดการทรัพย์สิน	17	2
สถาบันวิจัยและพัฒนา	24	4
หน่วยตรวจสอบภายใน	6	1

ตาราง 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามหน่วยงาน (ต่อ)

หน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
สถานีวิทยุกระจายเสียงฯ	6	1
สำนักบัณฑิตศึกษา	8	1
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	189	30
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	123	19
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	101	16
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	82	13
คณะบริหารธุรกิจ	151	24
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	173	27
คณะวิศวกรรมศาสตร์	334	53
คณะศิลปกรรมศาสตร์	113	18
คณะศิลปศาสตร์	139	22
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	70	11
คณะพยาบาลศาสตร์	17	2
คณะการแพทย์บูรณาการ	52	8
หน่วยบ่มเพาะวิสาหกิจ	1	1
รวม	2,143	338

ประชากรกลุ่มที่ 2 ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ (Key Informant) คือ ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบงานบุคลากรระดับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และผู้รับผิดชอบงานบุคลากรระดับหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Judgement Selection) การวิจัยนี้กำหนดจำนวนผู้แทนผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญจากผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบงานบุคลากรระดับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และผู้รับผิดชอบงานบุคลากรระดับหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่ได้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยเชิงปริมาณมาก่อน โดยการสุ่มตัวอย่างจากการแบ่งเป็นหน่วยงาน คณะ รวมผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญทั้งสิ้น จำนวน 10 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยนี้เป็นแบบผสมผสานวิธีการทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพร่วมกัน (Mixed Method Research) ในลักษณะการออกแบบวิจัยแบบเรียงตามลำดับ (The Sequential Design) ซึ่งจะเริ่มต้นจากการวิจัยเชิงปริมาณก่อนให้ได้ข้อมูลมาประกอบการทำวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ แล้วกำหนดคำนิยามเชิงปฏิบัติการที่วัดได้ จากนั้นจึงสร้างแบบสอบถาม กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน และตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามร่วมกับข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ รายละเอียดดังนี้

3.2.1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) โดยผู้วิจัยได้รวบรวมและศึกษาค้นคว้าจากแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และผลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกมาเป็นแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม ลักษณะคำถามแบบปลายปิด (Close ended Question) เพื่อให้ครอบคลุมเรื่องที่ต้องการศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งบุคลากร ประเภทบุคลากร เงินเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และสังกัด ลักษณะข้อคำถามเป็นคำถามปลายปิด สามารถเลือกตอบได้ 1 คำตอบ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนาตนเอง ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยจะใช้มาตราวัดลิเคิร์ต (Likert Scale) ประมาณค่า 5 ระดับ กำหนดการให้คะแนนในแต่ละระดับ ดังนี้

5	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลผลระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีเป็นรายด้านและรายข้อโดยใช้ค่าเฉลี่ยของผลคะแนนเป็นตัวชี้วัดตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์ โดยใช้สูตรคำนวณหาความกว้างอันตรภาคชั้น (Interval Scale) (Fisher อ้างถึงในชัชวาลย์ เรื่องประพันธ์, 2539: 15) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

การแปลผลระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีเป็นรายด้านและรายข้อโดยใช้ค่าเฉลี่ยของผลคะแนนเป็นตัวชี้วัดตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์ จากการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเป็นคำถามปลายเปิด เป็นข้อมูลที่สามารถใช้เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลและธัญบุรี

3.3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ การสัมภาษณ์ (Interview) ผู้วิจัยได้กำหนดหัวข้อคำถามที่จะศึกษาในลักษณะกว้าง ๆ ก่อนที่จะทำการศึกษา โดยคำถามจะเป็นแบบปลายเปิดเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก ซึ่งการตั้งคำถามจะมีการกำหนดคำถามในประเด็นที่สำคัญ คือ การพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ และด้านการพัฒนาตนเอง รวมถึงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

กลุ่มตัวอย่างสำหรับการสัมภาษณ์ จำนวน 10 คน วิธีการคัดเลือกตัวอย่างใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยแยกสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ ตำแหน่งงาน อายุ ระดับการศึกษา และสังกัด ลักษณะข้อคำถามเป็นคำถามปลายปิด

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ลักษณะคำถามแบบปลายเปิด

1. การพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการฝึกอบรม
2. การพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการศึกษาต่อ
3. การพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการพัฒนาตนเอง

3.3 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินงานโดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.3.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ในเรื่องการพัฒนาศักยภาพบุคลากร จากนั้นนำมากำหนดกรอบความคิดเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.3.2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาความเหมาะสม และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับการพิจารณาและ

ข้อเสนอแนะในด้านต่าง ๆ จากผู้ทรงคุณวุฒิมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ให้มีความสมบูรณ์และความเหมาะสมยิ่งขึ้น จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อ้อยทิพย์ ผู้พัฒนา คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภาพร คูพิมาย คณะบริหารธุรกิจ
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์จุฑาทิพย์ สองเมือง คณะบริหารธุรกิจ

โดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ทำการตรวจสอบแบบสอบถามโดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง IOC (Item Objective Congruence Index) เป็นรายบุคคล ว่าข้อคำถามแต่ละข้อสามารถวัดได้ตรงกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยให้คะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้

ค่า +1 หมายถึง ข้อคำถามมีเนื้อหาตรงตามวัตถุประสงค์

ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีเนื้อหาตรงตามวัตถุประสงค์

ค่า -1 หมายถึง ข้อคำถามมีเนื้อหาไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

นำคะแนนของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่านมาวิเคราะห์ความสอดคล้องของข้อคำถามกับจุดประสงค์ เพื่อหาค่าเฉลี่ย โดยข้อคำถามใดที่มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถือว่ามีคุณภาพและสามารถนำไปทดลองใช้ได้ ส่วนข้อคำถามใดที่มีค่า IOC น้อยกว่า 0.50 นำมาปรับปรุงแก้ไขให้ได้ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตามเกณฑ์ ทั้งนี้ผู้วิจัยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC (ค่าดัชนีความสอดคล้อง) มากกว่า 0.50 มาใช้เป็นข้อคำถามโดยพบว่า IOC เท่ากับทุกข้อ

3.3.3 หลังจากผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบแบบสอบถามแล้วเห็นว่าแบบสอบถามทุกข้อที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความเที่ยงตรงของเนื้อหาครอบคลุมในแต่ละด้าน และครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธี Cronbach's Alpha Coefficient (ยูทธ ไกยวรรณ, 2550) ด้วยการใส่โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งผลการทดสอบได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90 (ภาคผนวก ค.) ซึ่งมากกว่า 0.70 ขึ้นไป แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

3.3.4 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ ประเด็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปลงข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูลและรายละเอียดต่าง ๆ ไปใช้ในการสัมภาษณ์เจาะลึกโดยการกำหนดประเด็นคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ นำแบบสัมภาษณ์ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบถูกต้อง และตรงประเด็น พร้อมกับภาษาที่เหมาะสมและเข้าใจได้ง่าย

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแจกให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้กรอกแบบประเมินด้วยตนเอง ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดให้ทำการแจกและเก็บแบบประเมินให้เสร็จสิ้นในเดือนกรกฎาคม 2565 โดยผู้วิจัยจะดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมโดยการแจกแบบสอบถามไปยังบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 338 คน

2. ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ผลเสร็จสิ้นภายในเดือนสิงหาคม 2565
3. นำผลคะแนนที่ได้จากการวิเคราะห์ผลทางสถิติมาประกอบในการเพิ่มประเด็นการสัมภาษณ์เชิงลึก
4. รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับทิศทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยจะทำการเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบงานบุคลากรระดับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และผู้รับผิดชอบงานบุคลากรระดับหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่ได้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยเชิงปริมาณมาก่อน จำนวน 10 คน

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลขั้นแรกโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูลโดยได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง ประเภทบุคลากร เงินเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน สังกัด หาค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ทำการวิเคราะห์โดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ หาค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และนำมาทำการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ t-test (Independent Sample t-test) ใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม โดยนำมาใช้ทดสอบข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และ สถิติ F-test ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่ตัวแปรที่มีค่ามากกว่า 2 กลุ่ม กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยใช้วิธี Fisher's Significant Difference: LSD

ตอนที่ 4 นำข้อมูลข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของบุคลากรเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมาเก็บรวบรวม

ขั้นที่สอง วิเคราะห์ข้อมูลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. จัดกลุ่มข้อมูลเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วนและพิจารณาความเพียงพอของข้อมูลในการตอบวัตถุประสงค์การวิจัย
2. เรียบเรียงข้อมูลจัดลำดับเนื้อหาความสำคัญของเนื้อหาที่ศึกษา

3.การวิเคราะห์ข้อมูลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกโดยใช้ข้อมูลอ้อมตัว และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ทำการสังเคราะห์ทิศทางการพัฒนาบุคลากรโดยประยุกต์ใช้ข้อมูล ที่รวบรวมมาผนวกกับทฤษฎีตลอดจนงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

4.เชื่อมโยงข้อมูล และพิจารณาข้อมูลเพื่อให้สามารถตอบวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ได้อย่างสมบูรณ์

5.สรุปและอภิปรายผลพร้อมข้อเสนอแนะ



บทที่ 4 ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 2) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 338 คน โดยนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 10 คน และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ
2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

4.1.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
MS	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวน (Mean of Squares)
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (degree of freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t – Distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F – Distribution
LSD	แทน	การเปรียบเทียบพหุคูณ Least – Significant Different
*	แทน	มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

4.1.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประเภทบุคลากร เงินเดือน และหน่วยงานที่สังกัด

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ และด้านการพัฒนาตนเอง

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความคิดเห็นการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นเพิ่มเติมแนวทางการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

4.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการแจกแจงข้อมูลทั่วไปของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงานในการศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประเภทบุคลากร เงินเดือน และหน่วยงานที่สังกัด โดยแจกแจงจำนวน และค่าร้อยละ รายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน(ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	117	34.62
หญิง	221	65.38
รวม	338	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 65.38 และเพศชาย จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 34.62

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน(ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 30 ปี	54	15.98
ระหว่าง 31 – 40 ปี	149	44.08
ระหว่าง 41-50 ปี	90	26.63
50 ปี ขึ้นไป	45	13.31
รวม	338	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 44.08 รองลงมาคือมีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 26.63 อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 15.98 และอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 13.31

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน(ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	7.40
ปริญญาตรี	164	48.52
ปริญญาโท	112	33.14
ปริญญาเอก	37	10.95
รวม	338	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 48.52 รองลงมาในระดับปริญญาโท จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 33.14 ระดับปริญญาเอก จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 10.95 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.40

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน(ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการ	48	14.20
พนักงานมหาวิทยาลัย	178	52.66
พนักงานราชการ	20	5.92
ลูกจ้างประจำ	9	2.66
พนักงานเงินรายได้	83	24.56
รวม	338	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 52.66 รองลงมาเป็นลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 24.56 ข้าราชการ จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 14.20 พนักงานราชการ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.92 และพนักงานเงินรายได้ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.66

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน(ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทบุคลากร

ประเภทบุคลากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
บุคลากรสายวิชาการ	158	46.75
บุคลากรสายสนับสนุน	185	53.25
รวม	338	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 185 คน คิดเป็น ร้อยละ 53.25 และบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 46.75

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน(ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเงินเดือน

เงินเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 10,000 บาท	15	4.44
ระหว่าง 10,001 บาท – 20,000 บาท	99	29.29
ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท	135	39.94
ระหว่าง 30,001 บาท – 40,000 บาท	64	18.93
ระหว่าง 40,001 – 50,000 บาท	19	5.62
50,000 บาทขึ้นไป	6	1.78
รวม	338	100.00

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 39.94 รองลงมา มีระดับเงินเดือนระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 29.29 ระดับเงินเดือนระหว่าง 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 18.93 เงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.44 และเงินเดือน 50,000 บาทขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.78

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวน(ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี	157	46.45
ปฏิบัติงานระหว่าง 5 – 10 ปี	70	20.71
ปฏิบัติงานระหว่าง 11 - 20 ปี	65	19.23
ปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี	46	13.61
รวม	338	100.00

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 46.45 รองลงมาปฏิบัติงานระหว่าง 5 – 10 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 20.71 ปฏิบัติงานระหว่าง 11 – 20 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 19.23 และปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 13.61

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวน(ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหน่วยงาน

หน่วยงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	30	8.88
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	19	5.62
คณะบริหารธุรกิจ	24	7.10
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	16	4.73
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	13	3.85
คณะวิศวกรรมศาสตร์	53	15.68
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	27	7.99
คณะศิลปกรรมศาสตร์	18	5.33
คณะศิลปศาสตร์	22	6.51
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	11	3.25
คณะการแพทย์บูรณาการ	8	2.37
คณะพยาบาลศาสตร์	2	0.59
กองกฎหมาย	1	0.30

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวน(ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหน่วยงาน(ต่อ)

สังกัด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กองกลาง	6	1.78
กองคลัง	8	2.37
กองนโยบายและแผน	3	0.89
กองบริหารงานบุคคล	4	1.18
กองยุทธศาสตร์ต่างประเทศ	1	0.30
กองประชาสัมพันธ์	2	0.59
กองพัฒนานักศึกษา	7	2.07
กองอาคารสถานที่	29	8.58
สถานีวิทยุกระจายเสียงฯ	1	0.30
สถาบันวิจัยและพัฒนา	4	1.18
สำนักจัดการทรัพย์สิน	2	0.59
สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	1	0.30
สภาคณาจารย์และข้าราชการ	1	0.30
สำนักบัณฑิตศึกษา	1	0.30
สำนักประกันคุณภาพการศึกษา	1	0.30
สำนักสหกิจศึกษา	1	0.30
หน่วยตรวจสอบภายใน	1	0.30
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	13	3.85
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	7	2.07
หน่วยบ่มเพาะวิสาหกิจ	1	0.30
รวม	338	100.00

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 15.68 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 8.88 กองอาคารสถานที่ จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 8.58 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 7.99 คณะบริหารธุรกิจ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10 คณะศิลปศาสตร์ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 6.51 คณะเทคโนโลยีการเกษตร จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.62 คณะศิลปกรรมศาสตร์ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.33 คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.73 คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.85 คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.25 คณะการแพทย์บูรณาการ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.37 กองพัฒนานักศึกษา สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน หน่วยงานละ 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.07 กองกลาง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.78 กองบริหารงานบุคคล สถาบันวิจัยและพัฒนา หน่วยงานละ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.18 กองนโยบายและแผน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.89 คณะพยาบาลศาสตร์ สำนักจัดการทรัพย์สิน หน่วยงานละ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.59 กองกฎหมาย กองยุทธศาสตร์

ต่างประเทศ สถาบันวิทยุกระจายเสียงฯ สำนักงานสภามหาวิทยาลัย สภาคณาจารย์และข้าราชการ
สำนักบัณฑิตศึกษา สำนักประกันคุณภาพการศึกษา สำนักสหกิจศึกษา หน่วยตรวจสอบภายใน
หน่วยบ่มเพาะวิสาหกิจ หน่วยงานละ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.30

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ภาพรวมของระดับความคิดเห็นการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีภาพรวม รายด้าน และรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
(S.D.) ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 4.9 ถึง 4.12

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ภาพรวม

การพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านการฝึกอบรม	3.84	0.64	มาก
2. ด้านการศึกษาต่อ	3.74	0.38	มาก
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	3.55	0.66	มาก
รวม	3.54	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นการพัฒนา
บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.54$, S.D.= 0.58)
เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ด้านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.84$, S.D.= 0.64) รองลงมา คือ ด้านการศึกษาต่อ ($\bar{X}=3.74$,
S.D.= 0.38) และด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X}=3.55$, S.D.= 0.66) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการฝึกอบรม เป็นรายข้อ

การพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการฝึกอบรม	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มีการสำรวจความต้องการ และความจำเป็นของบุคลากรในเรื่องการฝึกอบรมทุกปี	3.97	0.86	มาก
2. มีการนำความต้องการของบุคลากรมาพิจารณาในการจัดฝึกอบรม	3.96	0.84	มาก
3. มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณา คัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมที่ชัดเจน	3.99	0.83	มาก

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการฝึกอบรม เป็นรายชื่อ (ต่อ)

การพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการฝึกอบรม	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
4.มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมต่าง ๆ อย่างทั่วถึง	3.84	0.90	มาก
5.มีการจัดให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามความต้องการของบุคลากรได้อย่างทั่วถึง	3.83	0.86	มาก
6.มีการจัดฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.96	0.89	มาก
7.มีการส่งเสริมการฝึกอบรมแก่บุคลากรทั้งภายในและนอกสถานที่	3.69	0.83	มาก
8.มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานในสัดส่วนที่เหมาะสมกับบุคลากร	3.67	0.79	มาก
9.มีการจัดวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถมาให้ความรู้ความเข้าใจแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	3.77	0.83	มาก
10.หลักสูตรที่ใช้ฝึกอบรมบุคลากรที่เข้าฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน	3.76	0.86	มาก
รวม	3.84	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการฝึกอบรม โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X}=3.84$, S.D.=0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X}=3.99$, S.D.= 0.83) รองลงมา คือ มีการสำรวจความต้องการ และความจำเป็นของบุคลากรในเรื่องการฝึกอบรมทุกปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X}=3.97$, S.D.= 0.86) มีการนำความต้องการของบุคลากรมาพิจารณาในการจัดฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X}=3.96$, S.D.= 0.84) และมีการจัดฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X}=3.96$, S.D.= 0.89) มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมต่าง ๆ อย่างทั่วถึง มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X}=3.84$, S.D.= 0.90) มีการจัดฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X}=3.83$, S.D.= 0.86) มีการจัดวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถมาให้ความรู้ความเข้าใจแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X}=3.77$, S.D.= 0.83) หลักสูตรที่ใช้ฝึกอบรมบุคลากรที่เข้าฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X}=3.76$, S.D.= 0.86) มีการส่งเสริมการฝึกอบรมแก่บุคลากรทั้งภายในและนอกสถานที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X}=3.69$, S.D.= 0.83) และมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการฝึกอบรมทั้งภายในและ

ภายนอกหน่วยงานในสัดส่วนที่เหมาะสมกับบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X}=3.67$, S.D.= 79) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการศึกษาต่อ เป็นรายชื่อ

การพัฒนาศักยภาพบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการศึกษาต่อ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.มีการสำรวจความต้องการความจำเป็นเรื่องการศึกษาต่อทุกปี	3.80	0.87	มาก
2.มีการส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิ	3.54	0.78	มาก
3.มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลทางวิชาการ เพื่อให้บุคลากรได้ทราบเกี่ยวกับรายละเอียดในการศึกษาต่อ	3.91	0.69	มาก
4.บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการลาศึกษาต่อ	3.60	0.96	มาก
5.มีแรงจูงใจให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการศึกษาต่อ	3.56	0.72	มาก
6.การเตรียมความพร้อมให้บุคลากรก่อนได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เช่น อบรมภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์	3.69	0.90	มาก
7.มีการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อแก่บุคลากรตามความเหมาะสม	3.98	0.14	มาก
8.มีการจัดหาข้อมูลสถานศึกษาเพื่อศึกษาต่อภายในประเทศ	3.89	0.31	มาก
9.มีเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรในการรับทุนหรือโควต้าลาศึกษาต่อที่เหมาะสม	3.89	0.32	มาก
10.มีการแจ้งหลักเกณฑ์ศึกษาต่อและรับทุนให้ทราบโดยทั่วถึงกัน	3.58	0.80	มาก
รวม	3.74	0.38	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการศึกษาต่อ โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X}=3.74$, S.D.=0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า มีการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อ แก่บุคลากรตามความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X}=3.98$, S.D.= 0.14) รองลงมา คือ มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลทางวิชาการเพื่อให้บุคลากรได้ทราบเกี่ยวกับรายละเอียดในการศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X}=3.91$, S.D.= 0.69) มีเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรในการรับทุนหรือโควต้าลาศึกษาต่อที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X}=3.89$, S.D.= 0.32) มีการจัดหาข้อมูลสถานศึกษาเพื่อศึกษาต่อภายในประเทศ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X}=3.89$, S.D.= 0.31) มีการสำรวจความต้องการความจำเป็นเรื่องการศึกษาต่อทุกปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X}=3.80$, S.D.= 0.87) การเตรียมความพร้อมให้บุคลากรก่อนได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เช่น อบรมภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ มีค่าเฉลี่ยอยู่

ระดับมาก ($\bar{X}=3.69$, S.D.= 0.90) บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X}=3.60$, S.D.= 0.96) มีการแจ้งหลักเกณฑ์ศึกษาต่อและรับทุนให้ทราบโดยทั่วถึงกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X}=3.58$, S.D.= 0.80) มีแรงจูงใจให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X}=3.56$, S.D.= 0.72) มีการส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X}=3.54$, S.D.= 0.78) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการพัฒนาตนเอง เป็นรายชื่อ

การพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการพัฒนาตนเอง	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.มีการสำรวจความต้องการ และความจำเป็นของบุคลากรในเรื่องการพัฒนาตนเองทุกปีเพื่อประโยชน์ในการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนา	3.73	0.45	มาก
2.มีแรงจูงใจค้นหาความรู้ และเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning)	3.79	0.68	มาก
3.มีการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบคอมพิวเตอร์ เช่น ค้นคว้าผ่าน Internet e-learning	3.53	0.72	มาก
4.มีการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยผ่านสื่ออื่น ๆ เช่น หนังสือ วารสาร	3.71	0.67	มาก
5.มีการส่งเสริมให้บุคลากรที่มีผลงานดีเด่นมีโอกาสแสดงผลงานและจัดนิทรรศการเพื่อเผยแพร่ผลงาน	3.51	0.76	มาก
6.มีการส่งเสริมให้บุคลากรทำงานวิจัย การเขียนตำรา คู่มือ การปฏิบัติงานและงานวิชาการอื่น ๆ	3.53	0.75	มาก
7.มีการส่งเสริมการพัฒนาทักษะ และเทคนิคด้านบริการวิชาการ	3.72	0.62	มาก
8.มีการสนับสนุนงบประมาณการพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างเพียงพอ	3.52	0.65	มาก
9.มีการประเมินความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.69	0.63	มาก
10.มีการกำหนดนโยบาย หรือแผนงานในการพัฒนาตนเองอย่างชัดเจน	3.56	0.63	มาก
รวม	3.55	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการพัฒนา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ระดับมาก ($\bar{X}=3.55$, S.D.= 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า มีแรงจูงใจค้นหาความรู้ และเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมากที่สุด ($\bar{X}=3.79$, S.D.= 0.68) รองลงมา มีการสำรวจ

ความต้องการ และความจำเป็นของบุคลากรในเรื่องการพัฒนาตนเองทุกปีเพื่อประโยชน์ในการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนามีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X}=3.73$, S.D.= 0.45) มีการส่งเสริมการพัฒนาทักษะ และเทคนิคด้านบริการวิชาการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X}=3.72$, S.D.= 0.62) มีการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยผ่านสื่ออื่น ๆ เช่น หนังสือ วารสาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X}=3.71$, S.D.= 0.67) มีการประเมินความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X}=3.69$, S.D.= 0.63) มีการส่งเสริมให้บุคลากรทำงานวิจัย การเขียนตำรา คู่มือการปฏิบัติงาน และงานวิชาการอื่น ๆ ค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X}=3.53$, S.D.= 0.75) มีการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบคอมพิวเตอร์ เช่น ค้นคว้าผ่าน Internet e-learning ค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X}=3.53$, S.D.= 0.72) มีการสนับสนุนงบประมาณการพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างเพียงพอ ค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X}=3.52$, S.D.= 0.65) มีการส่งเสริมให้บุคลากรที่มีผลงานดีเด่นมีโอกาสแสดงผลงานและจัดนิทรรศการเพื่อเผยแพร่ผลงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X}=3.51$, S.D.= 0.76) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความคิดเห็นการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความคิดเห็นการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประเภทบุคลากร เงินเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 4.13 ถึง 4.20

ตารางที่ 4.13 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามเพศ

การพัฒนาบุคลากร	ชาย (N=117)		หญิง (N=221)		T-Value	P-Value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านการฝึกอบรม	3.86	0.61	3.83	0.66	0.366	0.715
ด้านการศึกษาต่อ	3.79	0.35	3.71	0.40	1.584	0.114
ด้านการพัฒนาตนเอง	3.45	0.70	3.60	0.63	1.917	0.057
รวม	3.55	0.50	3.53	0.62	0.190	0.849

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามเพศ พบว่า เพศแตกต่างกันระดับความคิดเห็นการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

เพศแตกต่างกันระดับความคิดเห็นการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการฝึกอบรม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เพศแตกต่างกันระดับความคิดเห็นการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการศึกษาต่อ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เพศแตกต่างกันระดับความคิดเห็นการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.14 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามอายุ

การพัฒนาบุคลากร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-Value
ด้านการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	.893	4	.223	.531	.713
	ภายในกลุ่ม	140.002	333	.420		
	รวม	140.895	337			
ด้านการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.044	4	.261	1.760	.136
	ภายในกลุ่ม	49.385	333	.148		
	รวม	50.429	337			
ด้านการพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	.269	4	.067	.152	.962
	ภายในกลุ่ม	147.376	333	.443		
	รวม	147.645	337			
ภาพรวมการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	.288	4	.072	.206	.935
	ภายในกลุ่ม	116.379	333	.349		
	รวม	116.668	337			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามอายุ พบว่า อายุแตกต่างกันระดับความคิดเห็นการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

อายุแตกต่างกันระดับความคิดเห็นการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการฝึกอบรม จำแนกตามอายุ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุแตกต่างกันระดับความคิดเห็นการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการศึกษาต่อ จำแนกตามอายุ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุแตกต่างกันระดับความคิดเห็นการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการพัฒนาตนเอง จำแนกตามอายุ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.15 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

การพัฒนาบุคลากร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-Value
ด้านการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	5.611	3	1.870	4.618	.004*
	ภายในกลุ่ม	135.284	334	.405		
	รวม	140.895	337			
ด้านการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2.792	3	.931	6.524	.000*
	ภายในกลุ่ม	47.638	334	.143		
	รวม	50.429	337			
ด้านการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	.990	3	.330	.752	.522
	ภายในกลุ่ม	146.655	334	.439		
	รวม	147.645	337			
ภาพรวมการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	1.571	3	.524	1.520	.209
	ภายในกลุ่ม	115.097	334	.345		
	รวม	116.668	337			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันระดับความคิดเห็นการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ระดับการศึกษาแตกต่างกันระดับความคิดเห็นการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการฝึกอบรม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับการศึกษาแตกต่างกันระดับความคิดเห็นการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการศึกษาต่อ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับการศึกษาแตกต่างกันระดับความคิดเห็นการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันระดับความคิดเห็นการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาต่อ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ตามตารางที่ 4.16 และ ตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.16 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างระดับการศึกษากับระดับความคิดเห็นการพัฒนากุศลกรรมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการฝึกอบรม

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-.18232	-.37679*	-.42400*
ปริญญาตรี	-	-	-.19447*	-.24168
ปริญญาโท	-	-	-	-.04721
ปริญญาเอก	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างระดับการศึกษากับระดับความคิดเห็นการพัฒนากุศลกรรมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการฝึกอบรมพบว่า

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นการพัฒนากุศลกรรมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการฝึกอบรม แตกต่างกับระดับการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีระดับความคิดเห็นการพัฒนากุศลกรรมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการฝึกอบรมมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นการพัฒนากุศลกรรมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการฝึกอบรม แตกต่างกับระดับการศึกษาปริญญาเอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอกมีระดับความคิดเห็นการพัฒนากุศลกรรมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการฝึกอบรมมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นการพัฒนากุศลกรรมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการฝึกอบรม แตกต่างกับระดับการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทมีระดับความคิดเห็นการพัฒนากุศลกรรมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการฝึกอบรมมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.18 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการพัฒนาคณากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามประเภทบุคลากร

การพัฒนาคณากร	บุคลากร สายวิชาการ (N=158)		บุคลากร สายสนับสนุน (N=180)		T-Value	P-Value
	x	sd	x	sd		
	ด้านการฝึกอบรม	3.8070	.65240	3.8778		
ด้านการศึกษาต่อ	3.7658	.35759	3.7233	.41076	1.008	.314
ด้านการพัฒนา	3.5696	.63212	3.5333	.68829	0.502	.616
รวม	3.6335	.45254	3.4633	.67715	2.745	.066

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นการพัฒนาคณากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่าประเภทบุคลากรแตกต่างกันระดับความคิดเห็นการพัฒนาคณากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ประเภทบุคลากรแตกต่างกันระดับความคิดเห็นการพัฒนาคณากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการฝึกอบรม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประเภทบุคลากรแตกต่างกันระดับความคิดเห็นการพัฒนาคณากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการศึกษาต่อ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประเภทบุคลากรแตกต่างกันระดับความคิดเห็นการพัฒนาคณากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.19 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการพัฒนาคณากรรมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามสถานภาพ

การพัฒนาคณากรรม	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	3.803	4	.951	2.310	.058
	ภายในกลุ่ม	137.092	333	.412		
	รวม	140.895	337			
ด้านการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.464	4	.116	.773	.543
	ภายในกลุ่ม	49.965	333	.150		
	รวม	50.429	337			
ด้านการพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	.917	4	.229	.520	.721
	ภายในกลุ่ม	146.728	333	.441		
	รวม	147.645	337			
ภาพรวมการพัฒนาคณากรรม	ระหว่างกลุ่ม	.503	4	.126	.360	.837
	ภายในกลุ่ม	116.165	333	.349		
	รวม	116.668	337			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นการพัฒนาคณากรรมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามสถานภาพ พบว่าสถานภาพแตกต่างกันระดับความคิดเห็นการพัฒนาคณากรรมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

สถานภาพแตกต่างกันระดับความคิดเห็นการพัฒนาคณากรรมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการฝึกอบรม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สถานภาพแตกต่างกันระดับความคิดเห็นการพัฒนาคณากรรมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการศึกษาต่อ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สถานภาพแตกต่างกันระดับความคิดเห็นการพัฒนาคณากรรมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.20 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการพัฒนาคณากรมหาวิทาลัยเทคโนโลยีราชวมงคลธัญบุรี จำแนกตามเงินเดือน

การพัฒนาคณากร	แหล่งความแปรปรวม	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	2.598	5	.520	1.247	.287
	ภายในกลุ่ม	138.297	332	.417		
	รวม	140.895	337			
ด้านการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.326	5	.265	1.793	.114
	ภายในกลุ่ม	49.104	332	.148		
	รวม	50.429	337			
ด้านการพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	1.507	5	.301	.685	.635
	ภายในกลุ่ม	146.138	332	.440		
	รวม	147.645	337			
ภาพรวมการพัฒนาคณากร	ระหว่างกลุ่ม	2.356	5	.471	1.368	.236
	ภายในกลุ่ม	114.312	332	.344		
	รวม	116.668	337			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นการพัฒนาคณากรมหาวิทาลัยเทคโนโลยีราชวมงคลธัญบุรี จำแนกตามเงินเดือน พบว่าเงินเดือนแตกต่างกันระดับความคิดเห็นการพัฒนาคณากรมหาวิทาลัยเทคโนโลยีราชวมงคลธัญบุรีไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

เงินเดือนแตกต่างกันระดับความคิดเห็นการพัฒนาคณากรมหาวิทาลัยเทคโนโลยีราชวมงคลธัญบุรี ด้านการฝึกอบรม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เงินเดือนแตกต่างกันระดับความคิดเห็นการพัฒนาคณากรมหาวิทาลัยเทคโนโลยีราชวมงคลธัญบุรี ด้านการศึกษาต่อ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เงินเดือนแตกต่างกันระดับความคิดเห็นการพัฒนาคณากรมหาวิทาลัยเทคโนโลยีราชวมงคลธัญบุรี ด้านการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.21 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการพัฒนาคณากรรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชวมงคลธัญบุรี จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

การพัฒนาคณากรรม	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	2.005	4	.501	1.202	.310
	ภายในกลุ่ม	138.891	333	.417		
	รวม	140.895	337			
ด้านการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.478	4	.120	.797	.528
	ภายในกลุ่ม	49.951	333	.150		
	รวม	50.429	337			
ด้านการพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	.850	4	.212	.482	.749
	ภายในกลุ่ม	146.795	333	.441		
	รวม	147.645	337			
ภาพรวมการพัฒนาคณากรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.208	4	.302	.871	.482
	ภายในกลุ่ม	115.460	333	.347		
	รวม	116.668	337			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นการพัฒนาคณากรรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชวมงคลธัญบุรี จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่าระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันระดับความคิดเห็นการพัฒนาคณากรรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชวมงคลธัญบุรี ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันระดับความคิดเห็นการพัฒนาคณากรรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชวมงคลธัญบุรี ด้านการฝึกอบรม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันระดับความคิดเห็นการพัฒนาคณากรรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชวมงคลธัญบุรี ด้านการศึกษาต่อ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันระดับความคิดเห็นการพัฒนาคณากรรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชวมงคลธัญบุรี ด้านการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.22 สรุปผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อระดับความคิดเห็นการพัฒนาคูคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ค่า t	ค่า F	Sig	ผลการศึกษา	
					ยอมรับ	ปฏิเสธ
เพศ	การพัฒนาคูคลากร	0.190	-	0.849	-	✓
อายุ	การพัฒนาคูคลากร	-	0.206	0.935	-	✓
ระดับการศึกษา	การพัฒนาคูคลากร	-	1.520	0.209	-	✓
ประเภทคูคลากร	การพัฒนาคูคลากร	2.745	-	0.066	-	✓
สถานภาพ	การพัฒนาคูคลากร	-	0.360	0.837	-	✓
เงินเดือน	การพัฒนาคูคลากร	-	1.368	0.236	-	✓
ระยะเวลาปฏิบัติงาน	การพัฒนาคูคลากร	-	0.871	0.482	-	✓

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นการพัฒนาคูคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประเภทคูคลากร เงินเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นการพัฒนาคูคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธ สมมติฐานที่ตั้งไว้

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคูคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

จากข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคูคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีจากผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยสามารถสรุปภาพรวมดังนี้

1. ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาคูคลากรให้ครอบคลุมคูคลากรทั้งสายวิชาการและคูคลากรสายสนับสนุน
2. ควรหารูปแบบหรือวิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาคูคลากร
3. ควรมีการจัดกิจกรรมร่วมกันเพื่อเป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในมหาวิทยาลัย เพื่อให้รู้จัก เพื่อความง่ายในการติดต่อประสานงาน ตลอดจนมีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน
4. ควรส่งเสริมสนับสนุนให้คูคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
5. ควรมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ทั้งด้านฝึกอบรมด้านการศึกษาต่อ และด้านการพัฒนาตนเอง
6. ควรส่งเสริมสนับสนุนคูคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพทั้งคูคลากรสายวิชาการ คูคลากรสายสนับสนุน รวมถึงระดับผู้บริหาร

4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านบุคลากรระดับหน่วยงานและระดับมหาวิทยาลัย โดยการสุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 10 คน

4.2.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้รับผิดชอบงานด้านบุคลากร

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ร่วมในการสัมภาษณ์ เพื่อแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และแนวทางการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 10 คน ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้สัมภาษณ์ สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 4.24 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ร่วมในการสัมภาษณ์

ผู้ให้ข้อมูล	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	ประสบการณ์ทำงาน	ตำแหน่งผู้ให้ข้อมูล
A1	ชาย	53	ปริญญาโท	32	ผู้บริหาร
A2	หญิง	47	ปริญญาโท	23	ผู้บริหาร
A3	หญิง	50	ปริญญาโท	25	ผู้บริหาร
A4	หญิง	38	ปริญญาโท	17	บุคลากร
A5	หญิง	26	ปริญญาตรี	8	บุคลากร
A6	หญิง	32	ปริญญาตรี	12	บุคลากร
A7	ชาย	39	ปริญญาตรี	21	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
A8	หญิง	40	ปริญญาตรี	16	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
A9	หญิง	41	ปริญญาตรี	19	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
A10	หญิง	38	ปริญญาตรี	13	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

4.2.2 แนวทางการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ผลการศึกษาเชิงคุณภาพรวบรวมจากการศึกษาเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัย ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์เชิงปริมาณ และรวบรวมจากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีส่วนเกี่ยวข้องการกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี บุคลากรที่รับผิดชอบงานบุคลากรระดับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และบุคลากรที่รับผิดชอบงานบุคลากรระดับหน่วยงานสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีซึ่งนำมาเรียบเรียง สรุปและนำเสนอข้อมูลดังกล่าว โดยเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ทั้งนี้ จากการวิจัยพบว่าแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีวิธีการแตกต่างกันออกไปในแต่ละด้าน ดังนี้

1) การพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการฝึกอบรม ได้แก่ มีการสำรวจความต้องการ และความจำเป็นของบุคลากรในเรื่องการฝึกอบรมทุกปี มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมที่ชัดเจนและมีการนำความต้องการของบุคลากรมาพิจารณาในการจัดหลักสูตรฝึกอบรมให้เหมาะสมกับบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

การพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรมควรสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมทุกปีงบประมาณ เพื่อนำผลการอบรมมาใช้ในการพัฒนาการทำงาน พัฒนาตนเอง เพื่อการพัฒนาของมหาวิทยาลัย โดยบุคลากรทุกคนจะต้องมีกำหนดแผนการพัฒนาตนเองทุกปีงบประมาณเสนอต่อมหาวิทยาลัย เพื่อขอรับทุนสนับสนุนการฝึกอบรมซึ่งปีงบประมาณที่ผ่านมาด้วยสถานการณ์โควิด บุคลากรส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนาผ่านระบบออนไลน์ ซึ่งก็เป็นช่องทางในการพัฒนาตนเองอีกช่องทางหนึ่งและอยากให้มหาวิทยาลัยสนับสนุนงบประมาณในการฝึกอบรมทุกปีงบประมาณ

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ A2, 7 สิงหาคม 2565)

ควรมีการสำรวจความต้องการด้านการฝึกอบรมของบุคลากรจากทุกหน่วยงานในสังกัด มทร.ธัญบุรี ควรมีการประชาสัมพันธ์ จัดหา ส่งเสริม และสนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอต่อความต้องการฝึกอบรมทั้งจากหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอก เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรให้ตรงตามสมรรถนะรายบุคคล ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรได้เรียนรู้และมีความชำนาญ และนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริง เกิดความคุ้มค่า และเป็นประโยชน์กับมหาวิทยาลัยในภาพรวมมากที่สุด

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ A3, 7 สิงหาคม 2565)

แนวทางการพัฒนาบุคลากร ด้านการฝึกอบรม ต้องมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมหรือกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ รวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาเพื่อเร่งการเสริมสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและมีความยืดหยุ่น เช่น การส่งเสริมการฝึกอบรมผ่านระบบประชุมทางไกล การฝึกอบรมด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ระบบมัลติมีเดีย ฝึกอบรมโดยใช้คอมพิวเตอร์เป็นฐาน ฝึกอบรมจากสื่อออนไลน์ ฝึกอบรมโดยวิธีทัศนศึกษาตามประสงค์ เป็นต้น

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ A4, 7 สิงหาคม 2565)

ส่งเสริมบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้จากการฝึกอบรมและพัฒนางานของตนเองอย่างต่อเนื่อง ให้ได้ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ สร้างแรงจูงใจ ดึงดูด กระตุ้นการทำงานให้บุคลากรเข้าฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้ขับเคลื่อนได้ตามกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อาจมีความมุ่งหมายเช่นการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง วิธีการ จัดขึ้นเป็นทางการ ณ สถานที่ภายในหน่วยงานที่ทำอยู่หรือสถานที่อื่น เช่น อบรมด้านวิชาชีพ หรืออบรมตามรูปแบบที่ใช้สื่อเทคโนโลยีถ่ายทอดดำเนินการสอบถามบุคลากรด้านการอบรมพัฒนาวิชาชีพ ความต้องการรายบุคคล เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ดำเนินการตามแผนส่งบุคลากรเข้าอบรมและติดตามรายงานผลการอบรมและการนำไปประยุกต์ใช้งาน

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ A9, 7 สิงหาคม 2565)

2. การพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการศึกษาต่อ ได้แก่ มีการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อบุคลากรตามความเหมาะสมทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน รวมถึงการจัดทำแผนความต้องการการศึกษาต่อ มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลทางวิชาการ เพื่อให้บุคลากรได้ทราบเกี่ยวกับรายละเอียดในการศึกษาต่อ และมีเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรในการ รับทุนหรือโควต้าการศึกษาต่อที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

ส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาด้านการศึกษาต่อโดย บุคลากรที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน บางคนก็ ต้องการไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น แต่ยังมีขาดงบประมาณ ซึ่งการขอรับทุนสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยต้องมีผลการสอบภาษาอังกฤษตามเกณฑ์จึงจะได้รับทุนสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นอุปสรรคสำหรับบุคลากรบางคนที่ต้องการพัฒนาตนเองแต่เกณฑ์ไม่ผ่าน จึงอยากให้มหาวิทยาลัย ช่วยสนับสนุนบุคลากรในกลุ่มนี้บ้าง

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ A2, 7 สิงหาคม 2565)

ควรให้การส่งเสริม สนับสนุนโดยการให้ทุน อนุญาตให้บุคลากรไปศึกษาต่อได้ อาจขอใช้เวลา บางส่วนตามความต้องการศึกษาต่อของบุคลากรในหน่วยงานสายสนับสนุน โดยการพิจารณาบุคลากร จากพื้นฐานการศึกษาส่วนหนึ่งและบทบาทหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมที่จะไปศึกษาต่อ เพื่อจะได้นำ ความรู้กลับมาพัฒนาหน่วยงาน

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ A3, 7 สิงหาคม 2565)

ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นทั้งบุคลากรสายวิชาการและ บุคลากรสายสนับสนุน รวมถึงการส่งเสริมสนับสนุนทุนการศึกษา

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ A5, 7 สิงหาคม 2565)

สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อ แต่เลือกเวลาและสถานที่ที่ใช้ในการศึกษาต่อที่ไม่กระทบต่อ การทำงานในเวลาปกติ ทำให้บุคลากรเกิดประสบการณ์ทำงานอย่างต่อเนื่อง และสามารถนำความรู้ที่ ได้จากการเรียนรายวิชาที่ลงทะเบียนมาประยุกต์ใช้ได้โดยทันทีไม่ต้องรอให้เรียนจบการศึกษา ดำเนินการสอบถามความประสงค์ที่ต้องการลาศึกษาต่อทุกภาควิชาเพื่อจัดทำแผนกำกับติดตาม การลาศึกษาต่อรายงานผลการศึกษา

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ A9, 7 สิงหาคม 2565)

สนับสนุนให้บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับ ภารกิจของแต่ละสาย เพื่อนำความรู้ ประสบการณ์ มาพัฒนาในสายงานของตนเอง

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ A10, 7 สิงหาคม 2565)

3. การพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการพัฒนาตนเอง
ได้แก่ การสำรวจความต้องการ และความจำเป็นของบุคลากรในเรื่องการพัฒนาตนเองทุกปีเพื่อประโยชน์ในการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนามีการส่งเสริมการพัฒนาทักษะ และเทคนิคด้านบริการวิชาการ มีแรงจูงใจค้นหาความรู้ และเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) รวมถึงการส่งเสริมให้บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

ในการพัฒนาตนเองบุคลากรทุกคนจะต้องได้รับการพัฒนาตนเองทุกปีเพื่อนำมาพัฒนาตนเองในการทำงาน เช่น การเข้ารับการฝึกอบรมตามวิชาชีพที่ตนเองปฏิบัติหน้าที่อยู่ไม่ว่าจะสายวิชาการหรือสายสนับสนุน ก็ต้องได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเอง หรือบุคลากรสายสนับสนุนก็ควรมีการฝึกอบรมตามที่หน่วยงานกำหนดซึ่งหน่วยงานต้องกำหนดว่าในปีนี้จะให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาในส่งไหนเพื่อนำผลการอบรมมาพัฒนาในภาพรวมของหน่วยงาน

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ A2, 7 สิงหาคม 2565)

พัฒนาบุคลิกภาพ พฤติกรรม วิธีการทำงาน หาข้อบกพร่อง ปรับปรุงให้ดีขึ้น ศึกษาและเรียนรู้เพิ่มเติมพัฒนาแนวทางในการทำงานเพื่อให้การทำงานมันง่ายขึ้นแต่ได้ผลลัพธ์ที่ดี มีความคิดทางบวก ถ้าเป็นคนคิดบวก คิดดี ก็สามารถก้าวข้ามปัญหาทุกอย่างได้โดยง่าย งานง่ายก็เป็นส่วนช่วยให้ทำงานได้อย่างมีความสุข

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ A3, 7 สิงหาคม 2565)

แนวทางการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาตนเอง ควรมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติเกี่ยวการเรียนรู้ของบุคลากรให้เป็นไปในทางที่ดี มีคุณลักษณะในการเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และพัฒนา ไม่ควรบังคับหรือกดดัน แต่ควรแจ้งให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาตนเอง ควรมีความยืดหยุ่น ให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองในด้านที่สนใจ ซึ่งบางครั้งอาจจะไม่เกี่ยวข้องกับภาระงานที่รับผิดชอบโดยตรง แต่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์กับภาระงานได้ เป็นการกระตุ้นให้บุคลากรสนใจที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ A4, 7 สิงหาคม 2565)

ส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นส่วนที่ส่งเสริมลักษณะเฉพาะของบุคคลที่ทำให้เกิดผลต่อทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกรณีที่เป็นการพัฒนาด้วยการสัมมนาหรือ on the job training ฝึกฝนและเปลี่ยนพฤติกรรมหรือการแก้ไขปัญหาร่วมกัน

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ A8, 7 สิงหาคม 2565)

เป็นความสนใจใฝ่รู้สั่งสม ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ A9, 7 สิงหาคม 2565)

แนวทางการพัฒนาของสายวิชาการ คือ ให้ได้รับการอบรมพัฒนาในด้านวิชาการ และเทคนิคการสอน การวิจัยต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ในด้านที่เกี่ยวข้อง และเพิ่มพูนประสบการณ์ด้วยการไปฝึกประสบการณ์ในสถานประกอบการเพื่อได้รับประสบการณ์โดยตรงจากผู้ประกอบการจริง ได้รับรู้ปัญหา และแนวทางการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และแนวทางการพัฒนาตนเองของสายสนับสนุน ในด้านการศึกษา สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีการฝึกอบรมพัฒนาในด้านสาขาวิชาชีพที่ตนปฏิบัติงาน ให้เกิดความชำนาญ ลดขั้นตอนการทำงาน และการได้เรียนรู้งานจากผู้ที่มีความชำนาญในงานแต่ละด้าน การศึกษาดูงานจากหน่วยงานที่เป็นที่ยอมรับ เพื่อนำมาพัฒนางานของตนเอง ตลอดจนการฝึกอบรมด้านการบริการ ด้านภาษาอังกฤษ

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ A10, 7 สิงหาคม 2565)



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 2) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และ 3) แนวทางการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยใช้การผสมผสานวิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ และเชิงปริมาณ โดยการสรุปผลการศึกษาในบทนี้เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษา ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาคำนี้ และสำหรับการศึกษาในครั้งต่อไป โดยจะนำเสนอหัวข้อตามลำดับดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 338 คน พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ร้อยละ 65.38 และ 34.62 ตามลำดับ มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ร้อยละ 44.08 และมีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี ร้อยละ 26.63 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากกว่าปริญญาโท ร้อยละ 48.52 และ ร้อย 33.14 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย ร้อยละ 52.66 และลูกจ้างชั่วคราว ร้อยละ 24.56 เป็นบุคลากรสายสนับสนุน ร้อยละ 53.25 บุคลากรสายวิชาการ ร้อยละ 46.75 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 6 เดือน – 5 ปี ร้อยละ 41.72 รองลงมาคือระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 6 - 10 ปี ร้อยละ 20.71 ส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือนระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท ร้อยละ 39.94 และเงินเดือนระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท ร้อยละ 29.29

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 การพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ผลการวิจัยระดับความคิดเห็นการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.54$, S.D.= 0.58) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.84$, S.D.= 0.64) รองลงมา คือ ด้านการศึกษาต่อ ($\bar{X}=3.74$, S.D.= 0.38) และด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X}=3.55$, S.D.= 0.66) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ผลการวิจัยการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประเภทบุคลากร เงินเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 แนวทางการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informant) จำนวน 10 คน ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบงานบุคลากรระดับมหาวิทยาลัย และผู้รับผิดชอบงานบุคลากรระดับหน่วยงาน รวมถึงข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยสรุปแนวทางการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังนี้ 1. การส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอต่อความต้องการในการพัฒนาบุคลากรทุกด้าน 2. การสำรวจความต้องการและหลักสูตรที่ทันสมัยในการฝึกอบรม การศึกษาต่อ และการพัฒนาตนเอง 3. สร้างแรงจูงใจในการค้นหาความรู้และการเรียนรู้ด้วยตนเอง ทั้งนี้ยังสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ และกำหนดแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อยกระดับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 การพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านการฝึกอบรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณา คัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมที่ชัดเจน ความจำเป็นของบุคลากรในเรื่องการฝึกอบรมทุกปี มีการนำความต้องการของบุคลากรมาพิจารณาในการจัดฝึกอบรม มีการจัดฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมต่าง ๆ อย่างทั่วถึง การจัดฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ มีการจัดวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถให้ความรู้ ความเข้าใจแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรที่ใช้ฝึกอบรมบุคลากรที่เข้าฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน มีการส่งเสริมการฝึกอบรมแก่บุคลากรทั้งภายในและนอกสถานที่ และมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานในสัดส่วนที่เหมาะสมกับบุคลากร ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนิติธร เจริญยิ่ง ชาตรี เกษโพหนอง และอิทธิวัตร ศรีสมบัติ (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า 1. บุคลากรสายสนับสนุนมีศักยภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม

อยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานด้านศักยภาพ ในการปฏิบัติงานและด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพและความสามารถ ส่วนความคิดเห็นด้านแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการศึกษา ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการฝึกอบรม ตามลำดับ 2. แนวทางในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษา ควรสนับสนุนทุนการศึกษาที่มุ่งเน้นบุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษา ควรสนับสนุนทุนการศึกษาที่มุ่งเน้นบุคลากรสายสนับสนุนและส่งเสริมทุกตำแหน่ง และมีระบบพี่เลี้ยงในการสอนงาน เพื่อช่วยในการตัดสินใจตลอดจนสนับสนุนการจัดทำผลงานแก่บุคลากรสายสนับสนุนเพื่อขอปรับตำแหน่งสูงขึ้น และด้านการฝึกอบรมควรพัฒนาเทคโนโลยี ควรฝึกอบรมในเรื่องการปฏิบัติงานที่สามารถนำมาพัฒนางานให้เกิดผลและประสิทธิภาพ

2. ด้านการศึกษาต่อ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อแก่บุคลากรตามความเหมาะสม มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลทางวิชาการ เพื่อให้บุคลากรได้ทราบเกี่ยวกับรายละเอียดในการศึกษาต่อ มีเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรในการรับทุนหรือโควต้าการศึกษาต่อที่เหมาะสม มีการจัดหาข้อมูลสถานศึกษาเพื่อศึกษาต่อภายในประเทศ มีการสำรวจความต้องการความจำเป็นเรื่องการศึกษาต่อทุกปี การเตรียมความพร้อมให้บุคลากรก่อนได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เช่น อบรมภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการลาศึกษาต่อ มีการแจ้งหลักเกณฑ์ศึกษาต่อและรับทุนให้ทราบโดยทั่วถึงกัน มีแรงจูงใจให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการศึกษาต่อ มีการส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของจารุเนตร เกื้อภักดิ์ (2559) ทำการศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการและแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ โดยใช้กรอบแนวคิดในการวิจัยจากทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Nadler ใน 3 ด้าน ได้แก่การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา เป็นการวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed Method Research) ผลการวิจัย พบว่าสภาพปัญหาในการดำเนินการด้านการศึกษามีปัญหาและมีความต้องการพัฒนาด้านการศึกษาต่อมากที่สุด รองลงมาคือด้านการฝึกอบรม และด้านที่มีปัญหาและความต้องการพัฒนาน้อยที่สุดคือด้านการพัฒนา

3. ด้านการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจค้นหาความรู้ และเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) มีการสำรวจความต้องการและความจำเป็นของบุคลากรในเรื่องการพัฒนาตนเองทุกปีเพื่อประโยชน์ในการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนามีการส่งเสริมการพัฒนาทักษะ และเทคนิคด้านบริการวิชาการ มีการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยผ่านสื่ออื่นๆ เช่น หนังสือ วารสาร มีการประเมินความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการส่งเสริมให้บุคลากรทำงานวิจัย การเขียนตำรา คู่มือการปฏิบัติงานและงานวิชาการอื่น ๆ มีการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบคอมพิวเตอร์ เช่น ค้นคว้าผ่าน Internet e-learning มีการสนับสนุนงบประมาณการพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างเพียงพอ มีการส่งเสริมให้บุคลากรที่มีผลงานดีเด่นมีโอกาสแสดงผลงานและจัดนิทรรศการเพื่อเผยแพร่ผลงาน

5.2.2 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุการศึกษา ประเภทบุคลากร เงินเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยภาพรวมและเป็นรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจินต์จุฑาจันทร์ประสิทธิ์ (2559) ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ผลการวิจัยพบว่า 1) สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการด้านการฝึกอบรม การศึกษาต่อ และการพัฒนาตนเอง 2) สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์มีปัญหาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาต่อ 3) บุคลากรทางการศึกษาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ สถานภาพการรับราชการ และหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ไม่แตกต่างกัน และ 4) แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ควรมีการสำรวจความต้องการของบุคลากร ควรมีการวางแผนการฝึกอบรม ทบทวนแผน ด้านการศึกษาต่อ ควรมีการชี้แจงหลักเกณฑ์ วิธีการ ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการศึกษาต่อ และด้านการพัฒนาตนเอง ควรมีการสร้างแรงจูงใจกระตุ้นให้บุคลากรสนใจที่จะพัฒนาตนเอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาริษา อนันทราวิน (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบ พบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ การศึกษา ประเภทบุคลากร และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ควรดำเนินการดังนี้ 1. การสนับสนุนทุนการศึกษาและการเตรียมความพร้อมด้านภาษาอังกฤษให้แก่บุคลากรสายสนับสนุน 2. การสำรวจความต้องการและจัดหาหลักสูตรที่ทันสมัยในการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรสายสนับสนุนสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง 3. การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และใช้ระบบพี่เลี้ยงในการสอนงาน หรือช่วยตัดสินใจแก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบ ทั้งนี้ยังสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์และกำหนดแนวทางต่าง ๆ ในการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อยกระดับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- 1) ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการ
- 2) ควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรในการพัฒนา
ด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ และด้านการพัฒนาตนเอง
- 3) ควรมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทั้งระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว
ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย และควรส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรของ
มหาวิทยาลัยอย่างครอบคลุมและต่อเนื่อง

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ



บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กำชัย บุตกร. (2565). การพัฒนาศักยภาพบุคลากรยุคใหม่ท้องถิ่นไทย. วารสารการบริหาร และสังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 5(2), 123 – 130.
- จารุเนตร เกื้อภักดี. (2559). แนวทางพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จินต์จุฑา จันทร์ประสิทธิ์ (2559). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษาสถาบัน บัณฑิตพัฒนศิลป์. การศึกษาอิสระ. วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- จินตนา กาญจนวิสุทธิ์ (2558). เส้นทางวิสาหกิจชุมชนเพื่อการพัฒนาอาชีพและการพึ่งตนเอง. (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก https://kukr.lib.ku.ac.th/kukr_es/index.php?/BKN/search_detail/result/313254.
- จุฑารัตน์ เพ็ชรสุวรรณ. (2560). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ชัยยุทธ อนุวรรณ. (2560). การศึกษาแนวทางการพัฒนาการพัฒนาดตนเองของบุคลากร ในสหวิทยาเขต สวนเทพรัตน์ที่ปัทม์สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ชุติกานุญ สลาหลง. (2563). ความต้องการและความคาดหวังในการพัฒนาดตนเองของข้าราชการ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดตรัง. มหาวิทยาลัย ทักษิณ.
- ณัฐกุล ภูกลาง. (2561). การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปใน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. (รายงานการวิจัยบุคลากร). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัย ราชภัฏมหาสารคาม.
- ณัฐพล ภมรคณเสวิต และนิตยา วงศ์ภินันท์วัฒนา. (2561). รูปแบบการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับทักษะ ในงานทางด้านเทคโนโลยี. วารสารระบบสารสนเทศด้านธุรกิจ (JISB), 4(3), 66 – 85.
- ธิดิมา บรรลุศิลป์. (2562). ความต้องการพัฒนาดตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงาน ของผู้นำท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ธีระ กุลสวัสดิ์ และสมคิด เพชรประเสริฐ. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาดตนเอง ของบุคลากรในเทศบาลนครในภาคตะวันออกเฉียง. (รายงานการวิจัย). ชลบุรี: คณะรัฐศาสตร์ และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ธีระเดช รุ่งมงคล. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: Human Resource Development, (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธัญญ์ชนาธร ธัญญ์ชญ์ธัญญ์ธารก. (2561). การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยพะเยา (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- นที สะอาดนัก. (2563). แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสหกรณ์การเกษตรสู่องค์กรหลักระดับอำเภอ. เพชรบุรี : ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ที่ 16.
- นิติธร เจริญยิ่ง ชาตรี เกษโพหนอง และอิทธิวัตร ศรีสมบัติ (2561). แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 20(1), 169 – 180.
- นุชสรานาคทอง. (2560). ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคาร กรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี. (งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญส่ง ลีละชาติ. (2559). ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุษบงค์ วงษ์พันทา. (2560). แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา. (รายงานวิจัยสำนักงานอธิการบดี). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- ปิยวรรณ ปินตาโมงค์ (2560). การพัฒนาบุคลากรไทย ในบริบทสถานศึกษา ศตวรรษที่ 21 โรงเรียนยุวทูตศึกษาพัฒนา เชียงใหม่. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. (2547, ธันวาคม 21). ราชกิจจานุเบกษา. 121(79ก), 22-74.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. (2553, กรกฎาคม 12). ราชกิจจานุเบกษา. 127(45ก), 7 - 11.
- พิมพ์ลักษณ์ อยู่วัฒนา. (2557). แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน เครือข่ายบริการสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม. (รายงานการวิจัย). สมุทรสงคราม : โรงพยาบาลอัมพวา.
- พรชัย เจตมามาน. (2556). การจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยใช้หัวใจและมันสมอง. กรุงเทพมหานคร : สตรีไฟศาลปิวดอร์.
- พรพรรณ พุฒนารณสิน. (2562) ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ. วารสาร สมาคมนักวิจัย, 24(3), 290 – 305.
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กองบริหารงานบุคคล (2565). ข้อมูลการบริหารงานบุคคล. (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก <http://www.ped.rmutt.ac.th>.

- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (2558). **ระเบียบคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยหลักเกณฑ์การให้พนักงานมหาวิทยาลัยไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ และดูงาน พ.ศ. 2558** (ประกาศฉบับลงวันที่ 29 มีนาคม 2558). ปทุมธานี : ผู้แต่ง.
- มาริษา อนันทรารวัน. (2564). แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. **วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์**, 6(3), 153 – 162.
- ยุทธ ไกรวรรณ. (2557). **การวิเคราะห์สถิติหลายตัวแปรสำหรับงานวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัศมี เทพแก้ว. (2561). **ความสำคัญของการศึกษา** เข้าถึงได้ที่ <https://education.maggang.com/>
- วินัย เพชรช่วย. (2565). **การพัฒนาตนเอง**. เข้าถึงได้ที่ <http://std.eng.src.ku.ac.th/?q=node/354>.
- วรฤทัย ทานะเวช. (2563). แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารด้วยการประยุกต์ใช้สุนทรียสาธก กรณีศึกษา ธนาคาร ABC ในจังหวัดขอนแก่น. **วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. 10(3), 120 – 135.
- วรรณวิสา แยมเกต. (2559). **ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง**. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- ศิณัญญา ศรีเกต. (2562). **กระบวนการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองของคนพิการทางการเคลื่อนไหว. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาและการพัฒนาสังคม คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา**.
- สมาน ศรีสะอาด และคณะ. (2559). **รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม**. (รายงานการวิจัย). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). (2564). **แนวทางการพัฒนาบุคลากรปีงบประมาณ 2564**. งานพัฒนาบุคลากร สำนักทรัพยากรบุคคล.
- สมภพ ห่วงทอง และสุทธิศักดิ์ สุริรัช. (2564). **ความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติการโรงพยาบาลบ้านคา จังหวัดราชบุรี**. **วารสารศาสตร์สาธารณสุขและนวัตกรรม**, 1(1), 51 – 64.
- สุวเพ็ญ คำต้อย. (2556). **แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยพะเยา**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สุรัชนี เคนสุโพธิ์ (2560). **การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยอุตรธานี.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2563). **คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ**, กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). **คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลัก**. นนทบุรี : บริษัทประชุมช่าง จำกัด.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2557). การศึกษา. เข้าถึงได้ที่ <https://www.onesqa.or.th/th/media-view/951/67/>

อากาศ์ร ย่องกิม. (2564). **การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้วยวิธีหมุนเวียนงาน : กรณีศึกษาศาลแขวงสงขลา**. วิทยาลัยข้าราชการศาลยุติธรรม สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม.

ภาษาอังกฤษ

Gilley, Jerry W., Egglund, Steven A., & Ann Gilley, Maycunich. (2002). Principles of Human Resource Development (2nd ed.). Reading, MA: Perseus.

Magginson, D., & Pedler, M. (1992). Self development: A facilitator' guide. London: McGrawHill.

Nadle, L. (1980). Corporate Human Resources Development. New York: American For Training and Development.

Wendell, French. (1994). Human Resource Management (3rd ed.). Boston Massachusetts: Houghton Mifflin.





ภาคผนวก ก.
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อ้อยทิพย์ ผู้พัฒน์
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภาพร คูพิมาย
อาจารย์ประจำสาขาวิชาระบบสารสนเทศ
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์จุฑาทิพย์ สองเมือง
อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบัญชีและการเงิน
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี





ภาคผนวก ข.
เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง การพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

เรียน บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คำชี้แจง

ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ส่วนที่ 3 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ทั้งนี้ ขอความกรุณาทำแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อความเป็นจริง หรือตามความต้องการของท่าน และข้อมูลแบบสอบถามทั้ง 3 ส่วน ผู้วิจัยขอรับรองว่าจะเก็บเป็นความลับ ไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่านและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นอกจากใช้เพื่อการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้
นางสาวสุภารัตน์ เมืองโสภา
บุคลากรปฏิบัติการ กองบริหารงานบุคคล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แบบสอบถาม

เรื่อง การพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1.เพศ

() ชาย

() หญิง

2.อายุ

() น้อยกว่า 30 ปี

() ระหว่าง 31 – 40 ปี

() ระหว่าง 41-50 ปี

() 50 ปี ขึ้นไป

3.ท่านสำเร็จการศึกษาสูงสุดระดับใด

() ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

() ระดับปริญญาตรี

() ระดับปริญญาโท

() ระดับปริญญาเอก

4.สถานะภาพ

() ข้าราชการ

() พนักงานมหาวิทยาลัย

() พนักงานราชการ

() ลูกจ้างประจำ

() พนักงานพิเศษเงินรายได้

5.ประเภทบุคลากร

() บุคลากรสายวิชาการ

() บุคลากรสายสนับสนุน

6.เงินเดือน

() น้อยกว่า 10,000 บาท

() 10,001 บาท – 20,000 บาท

() 20,001 – 30,000 บาท

() 30,001 บาท – 40,000 บาท

() 40,001 – 50,000 บาท

() 50,000 บาทขึ้นไป

7.ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

() ปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี

() ปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี

() ปฏิบัติงาน 11 - 20 ปี

() ปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี

8.สังกัด

() คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

() คณะเทคโนโลยีการเกษตร

() คณะบริหารธุรกิจ

() คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์

() คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน

() คณะวิศวกรรมศาสตร์

() คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

() คณะศิลปกรรมศาสตร์

() คณะศิลปศาสตร์

() คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์

() คณะการแพทย์บูรณาการ

() คณะพยาบาลศาสตร์

() กองกฎหมาย

() กองกลาง

() กองคลัง

() กองนโยบายและแผน

() กองบริหารงานบุคคล

() กองประชาสัมพันธ์

() กองพัฒนานักศึกษา

() กองยุทธศาสตร์ต่างประเทศ

() กองอาคารสถานที่

() สถาบันวิทยุกระจายเสียง

() สถาบันวิจัยและพัฒนา

() สำนักจัดการทรัพย์สิน

() สำนักงานสภามหาวิทยาลัย

() สภาคณาจารย์และข้าราชการ

() สำนักบัณฑิตศึกษา

() สำนักประกันคุณภาพการศึกษา

() หน่วยตรวจสอบภายใน

() สำนักสหกิจศึกษา

() สำนักวิทยบริการและ

() สำนักส่งเสริมวิชาการและ

() หน่วยบ่มเพาะ

เทคโนโลยีสารสนเทศ

งานทะเบียน

วิสาหกิจ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าตรงกับความเป็นจริงมากน้อยเพียงใดแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง โดยมีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ 5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, 1 = น้อยที่สุด

การพัฒนาบุคลากร	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านการฝึกอบรม					
1. มีการสำรวจความต้องการ และความจำเป็นของบุคลากรในเรื่องการฝึกอบรมทุกปี					
2. มีการนำความต้องการของบุคลากรมาพิจารณาในการจัดฝึกอบรม					
3. มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณา คัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมที่ชัดเจน					
4. มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารเกี่ยวกับ โครงการฝึกอบรมต่างๆ อย่างทั่วถึง					
5. มีการจัดให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามความต้องการของบุคลากรได้อย่างทั่วถึง					
6. มีการจัดฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ					
7. มีการส่งเสริมการฝึกอบรมแก่บุคลากรทั้งภายในและนอกสถานที่					
8. มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานในสัดส่วนที่เหมาะสมกับบุคลากร					
9. มีการจัดวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถ มาให้ความรู้ ความสำเร็จแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม					
10. หลักสูตรที่ใช้ฝึกอบรมบุคลากรที่เข้าฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน					
ด้านการศึกษาต่อ					
1. มีการสำรวจความต้องการความจำเป็นเรื่องการศึกษาต่อทุกปี					
2. มีการส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิ					
3. มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลทางวิชาการ เพื่อให้บุคลากรได้ทราบเกี่ยวกับรายละเอียดในการศึกษาต่อ					
4. บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการลาศึกษาต่อ					

การพัฒนาบุคลากร	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ด้านการฝึกอบรม					
5.มีแรงจูงใจให้บุคลากรเห็น ความสำคัญของการศึกษาต่อ					
6.การเตรียมความพร้อมให้บุคลากรก่อนได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เช่น อบรมภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์					
7.มีการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อแก่บุคลากรตามความเหมาะสม					
8.มีการจัดหาข้อมูลสถานศึกษาเพื่อศึกษาต่อภายในประเทศ					
9.มีเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรในการรับทุนหรือโควต้าการศึกษาต่อที่เหมาะสม					
10.มีการแจ้งหลักเกณฑ์ศึกษาต่อและรับทุนให้ทราบโดยทั่วถึงกัน					
ด้านการพัฒนา					
1. มีการสำรวจความต้องการ และความจำเป็นของบุคลากรในเรื่องการพัฒนาตนเองทุกปีเพื่อประโยชน์ในการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนา					
2. มีแรงจูงใจค้นหาความรู้ และเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning)					
3. มีการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านระบบคอมพิวเตอร์ เช่น ค้นคว้าผ่าน Internet, e-learning					
4. มีการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยผ่านสื่ออื่นๆ เช่น หนังสือ วารสาร					
5. มีการส่งเสริมให้บุคลากรที่มีผลงานดีเด่นมีโอกาสแสดงผลงาน และจัดนิทรรศการเพื่อเผยแพร่ผลงาน					
6. มีการส่งเสริมให้บุคลากรทำงานวิจัย การเขียนตำรา คู่มือการปฏิบัติงาน และงานวิชาการอื่น ๆ					
7. มีการส่งเสริมการพัฒนาทักษะ และเทคนิค ด้านบริการวิชาการ					
8. มีการสนับสนุนงบประมาณการพัฒนา ตนเองของบุคลากรอย่างเพียงพอ					
9. มีการประเมินความก้าวหน้าในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร					
10. มีการกำหนดนโยบาย หรือแผนงานในการพัฒนาตนเองอย่างชัดเจน					

ตอนที่ 3 ปัญหา อุปสรรคข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....





ภาคผนวก ค
แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

แบบสัมภาษณ์เรื่อง การพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

1. ชื่อ สกุล
2. ตำแหน่งสังกัด.....
3. วุฒิการศึกษา
4. ระยะเวลาการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.....
5. วันที่ให้สัมภาษณ์ เวลา น. ถึง น.

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาบุคลากร

1. การพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการฝึกอบรม

.....
.....
.....
.....
.....

2. การพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการศึกษาต่อ

.....
.....
.....
.....
.....

3. การพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการพัฒนาตนเอง

.....
.....
.....
.....
.....

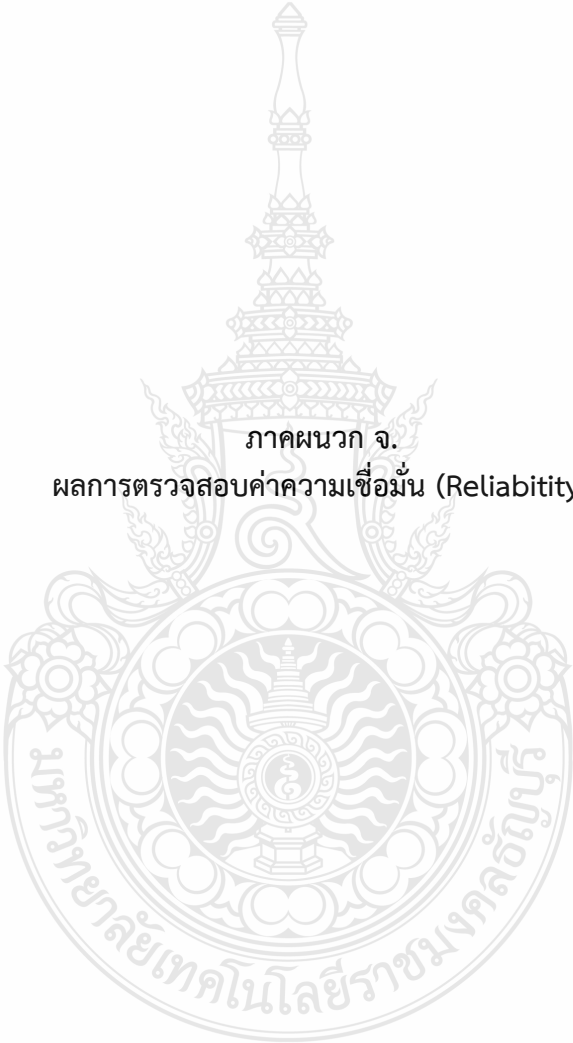


การคำนวณหาความเที่ยงตรงจากผู้เชี่ยวชาญ
และการพิจารณาผลของค่า IOC ของเครื่องมืองานวิจัย
เรื่อง การพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอน/ข้อประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ตอนที่ 1						
1.เพศ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
2.อายุ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
3.การศึกษา	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
4.ตำแหน่ง	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
5.ประเภทบุคลากร	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
6.ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
7.เงินเดือน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
8.สังกัด	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
ตอนที่ 2						
ด้านการฝึกอบรม						
1. มีการสำรวจความต้องการ และความจำเป็นของบุคลากรในเรื่องการฝึกอบรมทุกปี	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
2. มีการนำความต้องการของบุคลากรมาพิจารณาในการจัดฝึกอบรม	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
3. มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณา คัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมที่ชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
4. มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมต่างๆอย่างทั่วถึง	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
5. มีการจัดให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามความต้องการของบุคลากรได้อย่างทั่วถึง	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
6. มีการจัดฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง

ตอน/ข้อประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	ค่า คะแนน เฉลี่ย	ผลการ พิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
7. มีการส่งเสริมการฝึกอบรมแก่บุคลากรทั้งภายในและนอกสถานที่	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
8. มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานในสัดส่วนที่เหมาะสมกับบุคลากร	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
9. มีการจัดวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถ มาให้ความรู้ ความเข้าใจ แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
10. หลักสูตรที่ใช้ฝึกอบรมบุคลากรที่เข้าฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
ด้านการศึกษา						
1.มีการสำรวจความต้องการความจำเป็นเรื่องการศึกษาต่อทุกปี	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
2. มีการส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
3.มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลทางวิชาการ เพื่อให้บุคลากรได้ทราบเกี่ยวกับรายละเอียดในการศึกษาต่อ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
4.บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการลาศึกษาต่อ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
5.มีแรงจูงใจให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการศึกษาต่อ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
6.การเตรียมความพร้อมให้บุคลากรก่อนได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เช่น อบรมภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
7.มีการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อแก่บุคลากรตามความเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
8.มีการจัดหาข้อมูลสถานศึกษาเพื่อศึกษาต่อภายในประเทศ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง

ตอน/ข้อประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	ค่า คะแนน เฉลี่ย	ผลการ พิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
9. มีเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรในการรับ ทุนหรือโควต้าการศึกษาต่อที่เหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
10. มีการแจ้งหลักเกณฑ์ศึกษาต่อและรับ ทุนให้ทราบโดยทั่วถึงกัน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
ด้านการพัฒนา						
1. มีการสำรวจความต้องการ และความ จำเป็นของบุคลากรในเรื่องการพัฒนา ตนเองทุกปีเพื่อประโยชน์ในการจัดส่ง บุคลากรเข้ารับการพัฒนา	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
2. มีแรงจูงใจค้นหาความรู้ และเรียนรู้ ด้วยตนเอง (Self Learning)	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
3. มีการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านระบบคอมพิวเตอร์ เช่น ค้นคว้าผ่าน Internet, e-learning	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
4. มีการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยผ่านสื่ออื่นๆ เช่น หนังสือ วารสาร	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
5. มีการส่งเสริมให้บุคลากรที่มีผลงาน ดีเด่นมีโอกาสแสดงผลงานและจัด นิทรรศการเพื่อเผยแพร่ผลงาน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
6. มีการส่งเสริมให้บุคลากรทำงานวิจัย การเขียนตำรา คู่มือการปฏิบัติงาน และ งานวิชาการอื่น ๆ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
7. มีการส่งเสริมการพัฒนาทักษะ และ เทคนิค ด้านบริการวิชาการ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
8. มีการสนับสนุนงบประมาณการ พัฒนา ตนเองของบุคลากรอย่าง เพียงพอ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
9. มีการประเมินความก้าวหน้าในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
10. มีการกำหนดนโยบาย หรือแผนงาน ในการพัฒนาตนเองอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง



ภาคผนวก จ.
ผลการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ผลการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.901	30

Item-Total Statistics				
Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	109.1000	108.024	.747	.891
A2	109.0667	111.582	.725	.892
A3	109.2000	105.959	.833	.889
A4	109.3000	105.666	.845	.888
A5	109.3000	109.183	.782	.890
A6	109.2333	112.116	.806	.891
A7	109.1667	111.592	.684	.893
A8	109.2333	112.185	.762	.891
A9	109.0000	112.276	.632	.894
A10	109.2000	111.890	.628	.894
B1	108.0667	125.306	.091	.904
B2	108.3333	121.678	.280	.901
B3	108.2667	119.099	.369	.900
B4	109.0000	122.069	.317	.900
B5	109.0333	122.861	.329	.900
B6	108.2667	118.271	.487	.897
B7	108.1667	118.626	.418	.899
B8	108.1667	119.247	.501	.897

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B9	108.0000	121.517	.390	.899
B10	108.1333	118.464	.506	.897
C1	108.4333	127.289	.000	.902
C2	108.4333	127.289	.000	.902
C3	108.4333	127.289	.000	.902
C4	109.4333	127.289	.000	.902
C5	108.4333	127.289	.000	.902
C6	108.4333	127.289	.000	.902
C7	108.4333	127.289	.000	.902
C8	108.4333	127.289	.000	.902
C9	108.4333	127.289	.000	.902
C10	108.4333	127.289	.000	.902



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล นางสาวสุภารัตน์ เมืองโสภา
ที่อยู่ 27/1 หมู่ 1 ซอยคลองหกตะวันออก8 ถนนเลียบบคลองหก ตำบลคลองหก
อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2554 สำเร็จการศึกษาระดับบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาการจัดการ-การจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
พ.ศ.2546 สำเร็จการศึกษาระดับบริหารธุรกิจบัณฑิต
สาขาการจัดการ-การจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ
สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

ประวัติการทำงาน

2566 – ปัจจุบัน บุคลากรปฏิบัติการ ฝ่ายอัตรากำลังและค่าตอบแทน
กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2557 – 2566 บุคลากรปฏิบัติการ ฝ่ายพัฒนาและฝึกอบรม
กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2549 – 2557 นักวิชาการศึกษา สำนักประกันคุณภาพการศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2547 – 2549 เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เลขานุการผู้อำนวยการ
สถาบันพัฒนาและบริการวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล