

การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

The Study of Personal Development Needs of Staff at Rajamangala University of Technology Thanyaburi

พรชลิศา ยะจะนะ¹

Pornchalisa Yachana

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ 2) เพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการส่งเสริมความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 400 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยค่าทีและค่าเอฟ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายวิชาการมีความต้องการการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่กลุ่มตัวอย่างต้องการพัฒนาตนเองเป็นลำดับแรก ได้แก่ ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ รองลงมา ด้านการวิจัย ด้านการสอน ด้านการฝึกอบรมและสัมมนา และด้านการศึกษาต่อตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรสายวิชาการที่มีสถานภาพทางครอบครัว และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย พบว่า มหาวิทยาลัยควรมีการจัดสรรทุนสนับสนุนการศึกษาต่อในต่างประเทศให้เพียงพอ และควรจัดสรรเวลาในการจัดทำผลงานวิชาการให้กับบุคลากรได้อย่างเหมาะสม

คำสำคัญ (Keywords): ความต้องการพัฒนาตนเอง; การทำผลงานวิชาการ; บุคลากรสายวิชาการ

Received: 2021-03-23 Revised: 2021-04-27 Accepted: 2021-05-04

¹ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี Rajamangala University of Technology Thanyaburi. Corresponding Author e-mail: pornchalisa_y@rmutt.ac.th

Abstract

This research aims 1) To study the level of self-development needs of academic personnel, 2) To compare the self-development needs of academic personnel according to the characteristics of personal factors, and 3) To obtain policy recommendations for promoting the self-development needs of academic personnel, Rajamangala University of Technology Thanyaburi. This research was survey research using questionnaires. The sample group was 400 academic staff from Rajamangala University of Technology Thanyaburi. The data were analyzed by using percentage, mean, standard deviation, T-test and F-test. The results revealed that academic personnel had a high level of need for self-development as a whole. When considering each aspect, it was found that the sample group wanted to develop themselves first, namely entering academic positions, followed by research, teaching, training and seminars, and continuing education. The results of the comparison of the self-development needs of academic personnel classified by personal factors found that academic personnel with different family status and educational level had statistically different needs for self-development at 0.05 level. For policy recommendations, it was found that universities should allocate sufficient scholarships to support overseas study and should allocate appropriate time for academic performance to personnel.

Keywords: Needs for Self-Development; Academic Title Development; Academic Staff

บทนำ (Introduction)

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางการศึกษาไม่ว่าจะในภาคเอกชนหรือภาครัฐก็ดี มีเป้าหมายหลักโดยมุ่งหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานตามที่องค์กรต้องการ ถือว่าเป็นเครื่องมือในการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมต่อตำแหน่งหน้าที่และตื่นตัวตลอดเวลาในการเรียนรู้เพื่อปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่องค์กรต่าง ๆ กำลังให้ความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญทั้งต่อตัวเองและต่อองค์กร ซึ่งความสำคัญต่อตัวเอง ได้แก่ การได้รับความรู้ ความคิดใหม่ ๆ ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สามารถเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้น ทั้งเป็นการสนองความต้องการที่ก้าวหน้าของบุคลากร ส่วนในความสำคัญขององค์กร ได้แก่ การเพิ่มผลผลิตขององค์กรและทำให้องค์กรได้ผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ และสามารถพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ อันเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่สามารถสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันขององค์กร อีกทั้ง รัฐบาลยังกำหนด Model Thailand 4.0 ที่มุ่งตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและการ

แข่งขันที่รุนแรง โดยกำหนดให้มหาวิทยาลัยมีบทบาทตอบสนองนโยบาย Thailand 4.0 ที่มีภารกิจหลักคือ สร้างคนให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพและตรงกับความต้องการของสังคม สร้างความรู้เพื่อใช้ความรู้ในการสร้างคนให้เป็นคนคิดค้นเก่ง สร้างนวัตกรรมโดยต่อยอดจากงานวิจัยหรือจากจินตนาการโดยเกี่ยวข้องกับองค์ความรู้ การผลิตบัณฑิตในสาขาวิชาต่าง ๆ เพื่อให้พร้อมทำงานทันทีที่สำเร็จการศึกษา (กมลรัตน์ แสนใจงาม, 2557; บุญส่ง ลีละชาติ, 2559; นิภาพรณ เจนสันติกุล, 2561) นอกจากนี้การที่บุคลากรสายวิชาการเป็นบุคลากรสำคัญที่ผลิตบัณฑิตแล้ว ยังต้องมีวิธีในการพัฒนาตนเองให้ถึงเป้าหมายสูงสุด คือ การเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญงาน และทัศนคติของตนให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่สอดคล้องกับหน่วยงาน โดยการพัฒนา มีหลายวิธี ด้วยกัน เช่น การศึกษาต่อ การฝึกอบรมและสัมมนา การวิจัยและเขียนตำรา การเผยแพร่ ข่าวสารทางวิชาการ และการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เป็นต้น ซึ่งวิธีดังกล่าวก็ย่อมขึ้นอยู่กับความต้องการหรือความถนัดของแต่ละคน (ประวีณา คาไซ และณลินี พานสายตา, 2559)

สถาบันอุดมศึกษาจึงเป็นหน่วยงานที่สำคัญยิ่งต่อการผลักดันเพื่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของประเทศไทย โดยคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้ดำเนินการจัดทำมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษาเพื่อนำไปสู่การพัฒนา ลงวันที่ 24 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2554 ประกอบด้วยมาตรฐานด้านการดำเนินการตามภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา โดยกำหนดเป้าหมายของกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว เมื่อสิ้นสุดแผนในปี พ.ศ. 2565 คือ การยกระดับคุณภาพอุดมศึกษาไทย เพื่อผลิตและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาศักยภาพอุดมศึกษา เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในโลกาภิวัตน์ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552) ดังนั้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จึงได้มีการจัดทำนโยบายสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากรหลายนโยบาย อาทิเช่น แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลประจำปี และสร้างหลักสูตรฝึกอบรม (In-house Training) และส่งบุคลากรฝึกอบรมภายนอกองค์กร (External Training) สนับสนุน และจัดทำงบประมาณให้บุคลากรอบรม/สัมมนา/ประชุมภายนอกองค์กร รวมถึงแผนการให้ทุนเพื่อศึกษาต่อประจำปีแก่บุคลากรทั้งระดับปริญญาโทและปริญญาเอก เป็นต้น

แต่อย่างไรก็ตาม ก็ยังประสบปัญหาคือบุคลากรไม่ได้รับการพัฒนาตนเองเท่าที่ควร ซึ่งเกิดจากปัญหาและอุปสรรคในเรื่องของเวลา เนื่องจากภารกิจหลักของบุคลากรสายวิชาการในปัจจุบันประกอบไปด้วย งานสอน งานวิจัย งานบริการวิชาการ งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งได้รับมอบหมายภาระงานมาจากผู้บังคับบัญชา จึงทำให้ไม่มีเวลาในการพัฒนาตนเอง หรือเข้ารับการพัฒนา ซึ่งส่งผลกระทบต่อจำนวนผู้จบปริญญาเอก จำนวนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ และจำนวนผลงานตีพิมพ์ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ซึ่งการตอบสนองนโยบายและแผนการพัฒนาของมหาวิทยาลัยจะต้องเป็นภารกิจหลักของสถาบัน และด้านการสอนถือเป็นหัวใจสำคัญที่ในการผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ มหาวิทยาลัยได้ถือว่าการที่มีบัณฑิตจะมีคุณภาพนั้นต้องขึ้นอยู่กับอาจารย์ที่มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในศาสตร์ และคุณวุฒิที่เหมาะสมซึ่งจำเป็น

จะต้องมีการปรับเปลี่ยน และแสวงหาความรู้แก่การพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา และสามารถยกระดับมาตรฐานทางการศึกษาของสถาบันให้มีชื่อเสียงยิ่งขึ้นเป็นที่ยอมรับในสังคม (กองเกียรติ รัชชธรรม, 2555) การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการจึงเป็นวิธีที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานให้ได้ผลดี ทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล การเปิดโอกาสให้บุคลากรสายวิชาการมีเสรีภาพในการคิด มีโอกาสพัฒนาคุณภาพผลงาน รวมทั้งการพัฒนาศักยภาพในการนำหลักสูตรไปใช้ในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในวิชาที่สอน สามารถพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจ ความต้องการและระดับพัฒนาการของผู้เรียนด้วยเทคนิควิธีที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (เพชรราวัลย์ ธิระฉวีรัฐพงศ์ และปัญญ์พัชรกร บุญพร้อม, 2558)

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะทำการศึกษาค้นคว้าความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อฝ่ายงานบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และพัฒนาปรับปรุงกระบวนการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและความก้าวหน้าในสายอาชีพมุ่งไปสู่องค์กรคุณภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

1. เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการส่งเสริมต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)

บุคลากรสายวิชาการที่มีสถานภาพบุคคล (เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ การปฏิบัติงาน คณะที่สังกัด และรายได้) ที่แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีจำนวนทั้งสิ้น 1,104 คน (ข้อมูลจากกองบริหารงานบุคคล ณ วันที่ 1 เมษายน 2563)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวนทั้งสิ้น 400 คน โดยใช้สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ ยามาเน่ (Yamane,

1973 : 725-729) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และขนาดความคลาดเคลื่อน +/- 5% และสัมประสิทธิ์ความผันแปรเท่ากับ 0.05 จากประชากรทั้งสิ้น 1,104 คน จะได้กลุ่มตัวอย่าง 399.64 คน ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลด้วยกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน

ในการวิจัยครั้งนี้ มีหลักในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อมาเป็นตัวแทนในการศึกษา โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) ดังนี้

ขั้นที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มแบบโควตา (Quota Sampling) โดยในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีเปรียบเทียบหาสัดส่วนตามจำนวนบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แบ่งออกเป็น 11 คณะ 1 วิทยาลัย ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับ	ชื่อหน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	คณะศิลปศาสตร์	110	40
2	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	107	40
3	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	92	33
4	คณะวิศวกรรมศาสตร์	205	75
5	คณะบริหารธุรกิจ	98	35
6	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	51	18
7	คณะศิลปกรรมศาสตร์	144	52
8	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	51	18
9	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	124	45
10	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	61	22
11	คณะพยาบาลศาสตร์	27	10
12	วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย	34	12
รวม		1,104	400.00

ขั้นที่ 2 เพื่อความสะดวกในการเก็บข้อมูลคณะฯ ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่ม ตัวอย่าง 400 คน โดยการสุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience Sampling) ตามจำนวนโควตาที่ได้กำหนดไว้

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นคำถามให้เลือกตอบ โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง 1.00 ทุกข้อ และมีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .92

3. การวิเคราะห์ข้อมูล และการนำเสนอข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและสถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการทดสอบสมมติฐาน วิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลด้วย ค่าที (Independent Sample: t-test) และค่าเอฟ เพื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis OfVariance: F-test)

ผลการวิจัย (Results)

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า บุคลากรสายวิชาการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 57.00 และเพศชาย ร้อยละ 43.00 มีอายุระหว่าง 36 - 45 ปี ร้อยละ 39.25 มีสถานภาพทางครอบครัวส่วนใหญ่อยู่ในสถานะโสด ร้อยละ 57.50 มีการศึกษาระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า ร้อยละ 61.50 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 49.00 มีรายได้ 45,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 24.00 สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ ร้อยละ 18.75

2. ผลการวิเคราะห์การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า บุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความต้องการการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ รองลงมาด้านการวิจัย ด้านการสอน ด้านการฝึกอบรมและสัมมนา และด้านการศึกษาต่อ

2.1 ด้านการศึกษาต่อ พบว่า บุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความต้องการการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ต้องการให้มหาวิทยาลัยจัดสรรทุน สำหรับการศึกษต่ออย่างเหมาะสม รองลงมาต้องการให้คณะที่สังกัดส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง ต้องการให้มหาวิทยาลัยส่งเสริมและสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นทั้งในประเทศและต่างประเทศ ต้องการศึกษาต่อในหลักสูตรที่สัมพันธ์กับสาขาวิชาที่สอน ต้องการศึกษาต่อในหลักสูตรระยะสั้น ต้องการศึกษาหลักสูตรที่ตนเองสนใจ แม้จะไม่เกี่ยวข้องกับวิชาที่สอน ต้องการศึกษาต่อด้วยระบบทางไกลที่รัฐและเอกชนจัดขึ้นโดยไม่ต้องเข้าชั้นเรียน ต้องการลาศึกษาต่อภายในประเทศโดยใช้เวลาในราชการในวันจันทร์ – ศุกร์ ต้องการศึกษาต่อนอกประเทศโดยไม่ต้องเข้าชั้นเรียน และต้องการศึกษาต่อภายในประเทศโดยใช้เวลานอกเวลาราชการในวันเสาร์ – อาทิตย์

2.2 ด้านการสอน พบว่า บุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความต้องการการพัฒนาตนเองด้านการสอน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ต้องการให้มหาวิทยาลัยสนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อหนังสือ สื่อ อุปกรณ์ที่นำมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนและศึกษาค้นคว้าเพื่อจัดทำผลงานทาง

วิชาการ รองลงมาต้องการให้มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้มีการพัฒนาทางสมรรถนะทางเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน ต้องการให้มหาวิทยาลัยสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาความรู้ด้านการวางแผนการจัดการเรียนการสอน การดำเนินการสอน และการวัดผลและประเมินผลอย่างเพียงพอ ต้องการให้มหาวิทยาลัยส่งเสริม สนับสนุนจัดกิจกรรม การเข้าชั้นเรียนที่สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์กับเพื่อน ต้องการพัฒนาความรู้ความเข้าใจในหลักสูตร เนื้อหาวิชา ที่สอน และการวัดประเมินผลเป็นอย่างดี ต้องการให้มหาวิทยาลัยวิเคราะห์แผนพัฒนาตนเองรายบุคคลในการพัฒนาตนเองของสายวิชาการในทิศทางเดียวกัน และต้องการให้มหาวิทยาลัยมีนโยบายลดภาระงานสอน เพื่อให้มีเวลาในการเตรียมการสอน

2.3 ด้านการฝึกอบรมและสัมมนา พบว่า บุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความต้องการการพัฒนาตนเอง ด้านการฝึกอบรมและสัมมนา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่สอนอย่างต่อเนื่อง รองลงมาต้องการให้มหาวิทยาลัยส่งอาจารย์ไปอบรมและสัมมนาในต่างประเทศ ต้องการฝึกอบรมด้านเทคนิคการสอนใหม่ ๆ เกี่ยวกับการเรียนการสอน ต้องการฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสื่อการสอน ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาในหัวข้อที่ตรงกับแผนพัฒนารายบุคคล IDP ต้องการฝึกอบรมเกี่ยวกับภาษาต่างประเทศ ต้องการฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดการกระบวนการเรียนการสอน ต้องการให้คณะที่สังกัดหมุนเวียนการจัดอบรมอย่างต่อเนื่อง ต้องการให้มหาวิทยาลัยมีการติดตามและประเมินผลหลังการฝึกอบรมและสัมมนา ต้องการฝึกอบรมเทคนิควิธีการให้บริการวิชาการแก่สังคม ต้องการนำผลงานด้านการอบรมและสัมมนาในการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน และต้องการฝึกอบรมเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

2.4 ด้านการวิจัย พบว่า บุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความต้องการการพัฒนาตนเอง ด้านการวิจัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ต้องการความสะดวกและรวดเร็วในการเบิกงบประมาณในการทำวิจัย รองลงมาต้องการให้มหาวิทยาลัยสนับสนุนงบประมาณในการทำวิจัยอย่างเพียงพอ ต้องการเวลาในการทำวิจัยอย่างเพียงพอเพื่อค้นหาข้อมูล ต้องการทำวิจัยเพื่อความก้าวหน้าในงานอาชีพ ต้องการให้จัดหาผู้เชี่ยวชาญด้านการทำวิจัยเพื่อให้คำปรึกษาในการทำวิจัย ต้องการให้มหาวิทยาลัยสนับสนุน สื่อ อุปกรณ์ แหล่งค้นคว้าความรู้ในงานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ต้องการสถานที่และเทคโนโลยีเพื่อความสะดวกในการทำวิจัย ต้องการเรียนรู้การในวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน ต้องการให้มีการประชุมวิชาการและการนำเสนอผลการวิจัย และต้องการเรียนรู้ทักษะการทำงานวิจัยจากระบบพี่เลี้ยง

2.5 ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า บุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความต้องการการพัฒนาตนเอง ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

ต้องการให้มหาวิทยาลัยจัดการหาแหล่งข้อมูลให้มีประสิทธิภาพและทันสมัยเพื่อความสะดวกในการค้นคว้า รongลงมาต้องการให้มหาวิทยาลัยอนุมัติการลาเพื่อผลิตผลงานทางวิชาการ งานวิจัย เพื่อการขอเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องการให้มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้อาจารย์นำตำราที่เขียนขึ้นออกเผยแพร่ และจัดหาแหล่งจำหน่ายตำราทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ต้องการให้มหาวิทยาลัยสนับสนุนการจัดพิมพ์ เผยแพร่ผลงาน งานวิจัยและเอกสารตำรา ต้องการการพัฒนาจัดทำตำราผลงานทางวิชาการมีความต่อเนื่อง ต้องการให้มหาวิทยาลัยชี้แจงการบริหารจัดการเกี่ยวกับขั้นตอนการขอตำแหน่งทางวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องการทราบระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการทำผลงานวิชาการเพื่อการเข้ารับการประเมินในตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องการที่ปรึกษาอบรมเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ต้องการให้มหาวิทยาลัยจัดคณะกรรมการ ผู้เชี่ยวชาญ ในการให้คำปรึกษาเมื่อมีปัญหา และต้องการให้มหาวิทยาลัยลดภาระงานด้านต่าง ๆ เพื่อให้มีเวลาในการสร้างผลงานด้านวิชาการ

3. ผลการศึกษาข้อเสนอแนะอื่น ๆ พบว่า บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้เสนอแนะความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ไว้ว่า อยากให้มหาวิทยาลัยมีทุนสนับสนุนการศึกษาต่อในต่างประเทศอย่างเพียงพอและเปิดโอกาสให้ศึกษาต่อจนครบระยะเวลาการเรียนในระดับปริญญาเอก ควรลดภาระงานด้านอื่น ๆ เพื่อเพิ่มเวลาสอนอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ควรให้อบรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ ควรมีการจัดสรรเวลาเพื่อให้มีเวลาในการทำวิจัยอย่างต่อเนื่อง ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการควรมีการจัดระบบที่เลี้ยง

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้ หน่วยงานที่สังกัด ส่วนปัจจัยประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ สถานภาพทางครอบครัว และระดับการศึกษา

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

บุคลากรสายวิชาการสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความต้องการพัฒนาตนเองใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อด้านการสอน ด้านการฝึกอบรมและสัมมนา ด้านการวิจัยและด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่าวิธีการพัฒนาบุคลากรทั้ง 5 ด้านนี้ บุคลากรมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในระดับมาก และเป็นวิธีการพัฒนาที่เป็นไปตามนโยบายมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล จึงนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ด้านการศึกษาต่อ พบว่า บุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความต้องการการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ

พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก คือ ต้องการให้มหาวิทยาลัยจัดสรรทุน สำหรับการศึกษาต่ออย่างเหมาะสม รองลงมา คือ ต้องการให้คณะที่สังกัดส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเองทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ และนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ดังนั้น บุคลากรสายวิชาการเป็นผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่ผู้เรียน ต้องมีการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ เพื่อนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาต่อมาพัฒนาการเรียนการสอนให้ทันสมัยเท่าทันการเปลี่ยนแปลง และมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ ก่องเกียรติ รัชชธรรม, เพ็ญศรี เศรษฐวงศ์ และสมบูรณ์ สุริยวงศ์ (2556) ที่กล่าวว่า การศึกษาต่อเป็นความจำเป็นที่อาจารย์ต้องพัฒนาตนเอง เนื่องจาก การศึกษาหลักสูตรที่ตรงกับสาขาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์สามารถนำมาถ่ายทอดให้กับนิสิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ มหาวิทยาลัยจึงควรกำหนดมีนโยบายส่งเสริมการศึกษาต่อแก่อาจารย์ของมหาวิทยาลัยอย่างชัดเจน เพื่อให้อาจารย์ยึดถือเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง โดยมหาวิทยาลัยสนับสนุนงบประมาณในการศึกษาต่อทั้งหลักสูตร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เปรมฤดี กิ่งแสง (2553) ที่พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยสยามมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากในด้านการศึกษาต่อทั้งนี้อาจเนื่องจากมหาวิทยาลัยมีนโยบายส่งเสริมการศึกษาต่อแก่อาจารย์ของมหาวิทยาลัย อย่างชัดเจนรวมถึงมีการสนับสนุนงบประมาณในการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

2. ด้านการสอน พบว่า บุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการสอน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ต้องการให้มหาวิทยาลัยสนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อหนังสือ สื่อ อุปกรณ์ที่นำมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนและศึกษาค้นคว้าเพื่อจัดทำผลงานทางวิชาการ รองลงมา ต้องการให้มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้มีการพัฒนาทางสมรรถนะทางเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการที่มหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนด้านหนังสือ สื่อ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากจะช่วยให้บุคลากรสายวิชาการสามารถใช้และเข้าถึงสื่ออุปกรณ์ต่าง ๆ ได้อย่างสะดวก และเอื้อต่อสภาพการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ จะทำให้เกิดความมุ่งมั่นในการจัดทำผลงานวิชาการมากขึ้น อันเนื่องจากความพร้อมของหน่วยสนับสนุนบริการสื่อการสอน เช่น สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ห้องสมุดคณะ ที่ให้บริการแหล่งเรียนรู้ และการเข้าถึงข้อมูลทางวิชาการ เพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการทำงานวิชาการและวิจัย รวมไปถึงการจัดการอบรมเทคโนโลยีที่ใช้ในการเรียนการสอน ทั้งแบบออฟไลน์ และออนไลน์ ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ นรภัทร อิมพานิช (2559) ที่กล่าวว่า ภารกิจหลักของหน่วยงานส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอน ควรให้ความสำคัญต่อการสนองความต้องการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย โดยจัดตั้งหน่วยผลิตและให้บริการสื่อการสอนที่ส่งเสริมในเรื่องการใช้สื่อประกอบการสอน กับการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสื่อการสอน รวมไปถึงการพัฒนาคุณภาพของห้องสมุด ที่มีระบบสืบค้นที่สะดวกรวดเร็ว มีตำราเอกสารที่ทันสมัย มีการแจ้งรายชื่อหนังสือใหม่ ๆ ที่จัดซื้อเข้าห้องสมุดแก่ผู้ใช้บริการ ตลอดจนนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมทาง

การศึกษามาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทรเพ็ญ มีนคร (2557) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีความเข้มข้นในการทำนายสูงสุดนั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสนับสนุนส่งเสริมจากมหาวิทยาลัยส่งผลต่อการพัฒนาทางด้านวิชาการของอาจารย์เพิ่มขึ้น ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การที่อาจารย์ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากทางมหาวิทยาลัย ได้แก่ การจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนการสอนและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยงานวิจัยของ ไสริยา สุภาพล และวรรณภา ลือกิตินันท์ (2560) ที่พบว่า แนวทางการส่งเสริม สนับสนุนของมหาวิทยาลัยในการมุ่งใจเพื่อให้นักศึกษารายวิชาการทำตำแหน่งทางวิชาการ คือ การการสนับสนุนทางด้านอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวก และแหล่งค้นคว้าทางวิชาการเช่นห้องเฉพาะทาลงงานทางวิชาการ คอมพิวเตอร์ ปริ้นเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร ฯลฯ และแหล่งข้อมูลทางวิชาการที่มีใหม่ ๆ โดยเป็นข้อมูลทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ก่องเกียรติ รักรัษธรรม, เพ็ญศรี เศรษฐวงศ์ และสมบุรณ์ สุริยวงศ์ (2556) ที่พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิตมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองด้านการสอนในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะต้องการพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการหลักสูตรและเนื้อหาวิชาที่สอน

3. ด้านการฝึกอบรมและสัมมนา พบว่า บุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความต้องการการพัฒนาตนเอง ด้านการฝึกอบรมและสัมมนา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่สอนอย่างต่อเนื่อง รองลงมาต้องการให้มหาวิทยาลัยส่งอาจารย์ไปอบรมและสัมมนาในต่างประเทศทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบุคลากรสายวิชาการต้องการนำความรู้ที่ได้จากการอบรมสัมมนามาต่อยอดความรู้ของตนเอง และประยุกต์ใช้กับการเรียนการสอน เนื่องจาก การพัฒนาตนเองด้วยการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการจะทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ ตลอดจนสร้างทักษะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และวิทยาการใหม่ ๆ ที่ได้รับจากสถาบันหรือหน่วยงานที่จัดฝึกอบรมทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ อัจฉรา หล่อตระกูล (2560) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นรูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสม เพราะจะทำให้ผู้รับการพัฒนารู้จักเรียนรู้จากการฟังและการปฏิบัติจริงอย่างถูกต้องและเกิดประโยชน์สูงสุด และยังเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ และทักษะให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมเพื่อการพัฒนาตนเอง นำไปเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของตน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประวีณา คาไซ และนลินี พานสายตา (2559) ที่พบว่า บุคลากรสายวิชาการ (อาจารย์) ของวิทยาลัยดุสิตธานี มีความต้องการในการพัฒนาการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ความต้องการในการฝึกอบรมและการพัฒนาทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังที่มีต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์วิทยาลัยดุสิตธานี

4. ด้านการวิจัย พบว่า บุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความต้องการการพัฒนาตนเอง ด้านการวิจัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ต้องการความสะดวกและรวดเร็วในการเบิกงบประมาณในการทำวิจัย รองลงมา คือ ต้องการให้มหาวิทยาลัยสนับสนุนงบประมาณในการทำวิจัยอย่างเพียงพอทั้งนี้อาจเป็น

เพราะการทำวิจัยจะช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรสายวิชาการได้อย่างเต็มที่ ด้วยกระบวนการวิจัยจะช่วยพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ได้ทำวิจัยในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนทำให้ผู้วิจัยสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน นำผลการวิจัยมาใช้แก้ปัญหา หรือเสนอแนวทางต่าง ๆ เพื่อพัฒนาสิ่งที่ศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ทั้งต่อตนเอง หน่วยงาน และสังคม อีกทั้ง สามารถนำมาพัฒนาเป็นผลงานทางวิชาการเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น จึงทำให้บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านวิจัยมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณ พรหมเขต (2558) ที่พบว่า บุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงานด้านการสอนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยระดับมาก เป็นลำดับแรกคือ ด้านความสำเร็จในอาชีพ ส่วนผลการวิจัยที่พบว่า บุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ต้องการความสะดวกและรวดเร็วในการเบิกงบประมาณในการทำวิจัยและต้องการให้มหาวิทยาลัยสนับสนุนงบประมาณในการทำวิจัยอย่างเพียงพอ ทั้งนี้ เนื่องจากการในการทำวิจัยยังมีปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่ทำให้การทำวิจัยไม่ราบรื่นหรือไม่ประสบผลสำเร็จ โดยเฉพาะในเรื่องของการเบิกจ่ายงบประมาณที่ล่าช้า ทำให้การดำเนินการวิจัยดำเนินการต่อไม่ได้ ต้องชะลอไว้ และเงินทุนที่ได้รับการสนับสนุนไม่เหมาะสมเพียงพอกับงานวิจัยที่ดำเนินการ ดังนั้น บุคลากรสายวิชาการจึงมีความต้องการให้มหาวิทยาลัยสนับสนุนทุนวิจัย หรือประชาสัมพันธ์แหล่งทุนทางวิจัยให้ทั่วถึง ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ ทิพย์วัลย์ ศรีพรม (2554) ที่พบว่า เงินทุนอุดหนุนการทำวิจัยนับได้ว่ามีความสำคัญต่อการทำวิจัยให้ประสบผลสำเร็จ อันเนื่องมาจากการดำเนินการวิจัยเรื่องหนึ่ง ๆ ย่อมต้องเสียค่าใช้จ่ายสูง ดังนั้น เงินจึงเป็นปัจจัยสำคัญมากในการจูงใจให้อาจารย์ทำงานวิจัยหน่วยงานควรมีการจัดหาแหล่งทุนและสนับสนุนเงินทุนการทำวิจัยให้กับอาจารย์ ซึ่งอาจจะเป็นงบประมาณจากหน่วยงานภายนอกหรือหน่วยงานภายใน อีกทั้งประชาสัมพันธ์เรื่อง การขอทุนวิจัยในแต่ละปีให้ทั่วถึง มีการจัดสรรเงินทุนให้อาจารย์เพื่อทำงานวิจัยในหัวข้อที่อาจารย์พอใจ รวมถึงการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้และประสบการณ์ในการเบิกจ่ายเงินตามระเบียบราชการและสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิพร สายทอง และชนิดาภา สายทอง (2560) ที่เสนอแนวทางไว้ว่า มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนอาจารย์ให้เข้าถึงแหล่งทุนวิจัย รวมทั้งกำหนดแนวทางการพัฒนางานวิจัย นโยบายและทิศทางการสนับสนุนงานวิจัยของหน่วยงานให้ชัดเจน

5. ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า บุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความต้องการการพัฒนาตนเอง ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ต้องการให้มหาวิทยาลัยจัดการหาแหล่งข้อมูลให้มีประสิทธิภาพและทันสมัยเพื่อความสะดวกในการค้นคว้า ร่องลงมาต้องการให้มหาวิทยาลัยอนุมัติการลาเพื่อผลิตผลงานทางวิชาการ งานวิจัย เพื่อการขอเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยมีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการขอตำแหน่งตำแหน่งทางวิชาการอย่างชัดเจน เหมาะสม รวมไปถึงการสนับสนุนแหล่งค้นคว้าวิจัย เพื่อให้อาจารย์ได้เข้ามาศึกษาค้นคว้าเพื่อทำผลงานวิชาการได้อย่างสะดวก จึงสร้างทัศนคติที่ดีและเกิด

แรงจูงใจให้อาจารย์ผลิตผลงานทางวิชาการ เห็นคุณค่า ให้ความสำคัญ พร้อมทั้งจะเสียสละเวลาในการทำผลงานและตั้งใจทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ ประกอบกับความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษณา วัฒนศักดิ์, กรองทิพย์ นาควิเชตร, วรสิทธิ์ รัตนวราหะ และมานะ สินธุวงษานนท์ (2561) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า มหาวิทยาลัยมีการนำนโยบายมาปฏิบัติและเอื้อให้อาจารย์ผลิตและพัฒนาผลงานทางวิชาการ ตลอดจนควรได้มีการจูงใจด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้อาจารย์เห็นความสำคัญของการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งต้องสร้างบรรยากาศองค์การในมหาวิทยาลัย ตลอดจนสภาพแวดล้อมทางวิชาการภายในมหาวิทยาลัยให้เอื้อต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสรยา สุภาพล และวรรณภา ลือภิตินันท์ (2560) ที่ได้เสนอแนะทางไว้ว่า มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนแหล่งค้นคว้าทางวิชาการเช่นแหล่งข้อมูลทางวิชาการที่มีใหม่ ๆ โดยเป็นข้อมูลทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ และงานวิจัยของทิพย์วัลย์ ศรีพรหม (2554) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า หน่วยงานควรลดภาระงานสอนและภาระงานอื่นลงให้เหมาะสมเพื่อให้อาจารย์มีเวลาได้ทำงานวิจัย และควรจัดสรรเวลาเพื่อให้อาจารย์ได้ทำงานวิจัย รวมถึงการสนับสนุนให้เวลาในการไปศึกษาค้นคว้างานวิจัยเพิ่มเติมที่เพียงพอที่ทำให้งานวิจัยเสร็จสมบูรณ์

6. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการแตกต่างกัน ได้แก่ สถานภาพทางครอบครัว และระดับการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน สรุปได้ดังนี้

6.1 บุคลากรสายวิชาการที่มีสถานภาพทางครอบครัวแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการฝึกอบรมและสัมมนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การที่บุคลากรสายวิชาการที่มีสถานภาพทางครอบครัว และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้ที่มีสถานภาพโสดย่อมมีเวลามากกว่าผู้ที่มีการสมรส เนื่องจากมีภาระเรื่องการดูแลบุตร สามี ภรรยาทำให้มีเวลาในการทุ่มเทให้กับผลงานวิชาการได้น้อยกว่า ทำให้เกิดความท้อใจในการทำผลงาน ซึ่งต่างกับผู้ที่มีสถานภาพโสดสามารถที่จะทุ่มเทเวลาในการทำผลงานได้อย่างเต็มที่ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณ พรหมเขต (2558) ที่พบว่า สถานภาพการสมรสที่ต่างกันของบุคคลที่ปฏิบัติงานด้านการสอนมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรสายวิชาการย่อมมีหน้าที่ภาระความรับผิดชอบด้านครอบครัวที่แตกต่างกันเช่น บุคลากรสายวิชาการที่มีสถานภาพสมรสจะมีความต้องการที่แบ่งเป็น 2 ประเด็น คือ การมีหน้าที่การงานดี และมีเวลาให้กับครอบครัว ส่วนบุคลากรสายวิชาการที่มีสถานภาพโสดหรือหย่าร้างมักที่จะมุ่งมั่นในหน้าที่การงานเพื่อชดเชยสิ่งขาดไปในชีวิต ดังนั้นบุคลากรที่มีสถานภาพโสดหรือหย่าร้างมักมีโอกาสสร้างงานวิจัยและประสบความสำเร็จในหน้าที่งานได้อย่างรวดเร็ว

6.2 บุคลากรสายวิชาการที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการการพัฒนาตนเอง ด้านการสอนด้านการฝึกอบรมและสัมมนา ด้านการวิจัย ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ ผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอกมีความต้องการ

พัฒนาตนเองสูงกว่าผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท อาจเนื่องจาก ผู้จบการศึกษาระดับปริญญาเอกสามารถขอตำแหน่งทางวิชาการได้ในระยะเวลาที่รวดเร็วกว่า คือ ปฏิบัติงานและพ้นการทดลองงานในระยะเวลา 1 ปี จึงสามารถเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการได้ และด้วยมีเงินเดือนที่สูงกว่าจึงมีโอกาสเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการได้มากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เปรมฤดี กิ่งแสง (2553) ที่พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยรังสิต จังหวัดปทุมธานีที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะวุฒิการศึกษาเป็นตัวกำหนดคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถของอาจารย์ งานวิจัยของ จันทน์ จารุโณปถัมภ์ และสัญญา เคนาภูมิ (2558) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ระดับการศึกษา เมื่อบุคลากรจบการศึกษาที่สูงขึ้นก็จะมีโอกาสเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมากขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณ พรหมเขต (2558) ที่พบว่า อาจารย์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยแตกต่างกันในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ด้านการศึกษา มหาวิทยาลัยควรจัดสรรทุนสำหรับการศึกษาต่ออย่างเหมาะสมส่วนคณะที่สังกัดควรส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเองอย่างชัดเจนและส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ เพื่อนำมาปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ด้านการสอน มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อหนังสือ สื่อ อุปกรณ์ที่นำมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนและศึกษาค้นคว้าเพื่อจัดทำผลงานทางวิชาการ รวมไปถึงสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพโดยเฉพาะควรมีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาทางสมรรถนะทางเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้สอนมีสมรรถนะในการใช้เทคโนโลยีการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสม
3. ด้านการฝึกอบรมและสัมมนา มหาวิทยาลัยควรส่งเสริม และสนับสนุนให้ผู้สอนได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่สอนอย่างต่อเนื่อง มีการอบรมและสัมมนาในต่างประเทศเพื่อการเรียนรู้เทคนิคการสอนใหม่ๆซึ่งเป็นการเสริมสร้างความรู้ ความชำนาญและเพิ่มพูนทักษะให้ตรงกับความต้องการโดยมีการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานรายบุคคล ในรูปแบบของการฝึกอบรมและพัฒนาด้วยรูปแบบวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้สามารถพัฒนาผลงานวิชาการและมีตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น
4. ด้านการวิจัย มหาวิทยาลัยจะต้องวางนโยบายจัดหน่วยงาน จัดกำลังคนระบบงาน และงบประมาณให้ทำงานวิจัยอย่างจริงจัง ควรมีการบริหารจัดการงานวิจัยที่ให้ความสะดวกและรวดเร็วในการเบิกงบประมาณในการทำวิจัย สนับสนุนงบประมาณในการทำวิจัยอย่างเพียงพอและเวลาในการ

ทำวิจัยอย่างเพียงพอเพื่อค้นหาข้อมูล เนื่องจากผู้สอนมีภาระงานมาก จึงควรลดภาระงานสอน และกำหนดเวลาอย่างชัดเจนในการทำวิจัย เพราะการวิจัยเป็นสิ่งสำคัญที่จะสามารถนำองค์ความรู้และนวัตกรรมที่ได้จากผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน และสามารถนำมาพัฒนาตนเองได้ต่อไป

5. ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมหาวิทยาลัยควรมีจัดการหาแหล่งข้อมูลให้มีประสิทธิภาพและทันสมัยเพื่อความสะดวกในการค้นคว้าเพื่อช่วยให้บุคลากรสายวิชาการได้มีแหล่งเรียนรู้และแหล่งข้อมูล มาศึกษาค้นคว้าเพื่อการจัดทำผลงานทางวิชาการได้อย่างสะดวก เข้าถึงได้ง่ายควรมีนโยบายสนับสนุนการทำตำแหน่งทางวิชาการอย่างชัดเจน กำหนดให้นำผลงานทางวิชาการมาใช้ประกอบการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง เงินเดือน และเงินประจำตำแหน่ง และที่สำคัญควรอนุมัติการลาเพื่อผลิตผลงานทางวิชาการ งานวิจัย เพื่อการขอเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ

6. มหาวิทยาลัยควรกำหนดนโยบายการพัฒนาอาจารย์ของหน่วยให้ชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางพัฒนาอาจารย์อย่างเป็นระบบ ให้ครอบคลุมการพัฒนาในทุกด้านและสอดคล้องกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ ตลอดจนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและกำหนดสมรรถนะ เพื่อใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขกระบวนการ รูปแบบที่จะก่อให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำผลงานทางวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการเพื่อสามารถทำนายความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองซึ่งสามารถนำมาเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้ และแนวทาง วิธีการดำเนินการที่เหมาะสมในการพัฒนาต่อไป

เอกสารอ้างอิง (References)

กมลรัตน์ แสนใจงาม. (2557). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

กฤษฎา วัฒนศักดิ์, กรองทิพย์ นาควิเชตร, วรสิทธิ์ รัตนวราหะ และมานะ สิ้นธวงษานนท์. (2561).

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัย

เอกชน. วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา, 12 (3), 150-165.

ก่องเกียรติ รักเกียรติธรรม. (2555). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของอาจารย์

มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ:

มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ก่องเกียรติ รักษัธรรม, เพ็ญศรี เศรษฐวงษ์ และสมบุรณ์ สุริยวงศ์. (2556). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของอาจารย์ มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต*, 7 (2), 87-99.
- จันทน์ จารุโณปถัมภ์ และสัญญา เคณาภูมิ. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. *วารสารรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์*, 4 (2), 208-231.
- จันทร์เพ็ญ มินคร. (2557). การพัฒนาทางด้านวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยปทุมธานี*, 6 (3), 40-49.
- ทิพย์วัลย์ ศรีพรหม. (2554). การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบน. *วารสารการวิจัยกาสะลองคำ*, 5 (2), 6-15.
- นรภัทร อิมพานิช. (2559). รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์. *สุทธิปริทัศน์*, 30(94), 83-97.
- นิภาพรรณ เจนสันติกุล. (2561). อนาคตภาพของการบริหารและการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในภูมิภาคตะวันตก. *วารสารสาระคาม*, 9 (1), 23-38.
- บุญส่ง ลีละชาติ. (2559). ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. *ปริญญาานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประวีณา คาไซ และนลินี พานสายตา. (2559). ความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนา กับความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายวิชาการวิทยาลัยดุสิตธานี. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี*, 10 (2), 77-92.
- เปรมฤดี กิ่งแสง. (2553). ความต้องการพัฒนาตนเองของอาจารย์มหาวิทยาลัยสยาม. *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เพชรวัลย์ ธีระวัฒน์พงศ์ และปัญญ์พัชรกร บุญพร้อม. (2558). การพัฒนาศักยภาพอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา*, 8 (1), 33-40.
- สุวรรณ พรหมเขต. (2558). แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย*, 7 (2), 68-80.
- สุทธิพร สายทอง และชนิดาภา สายทอง. (2560). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กลุ่มภาคเหนือตอนบน. *รายงานวิจัย*. ลำปาง: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง.

โสธยา สุภาพผล และวรรณภา ลือภิตินันท์. (2560). ความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*, 11 (25), 78-87.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2552). *ปรัชญาการอุดมศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและแผนการอุดมศึกษา.

อัจฉรา หล่อตระกูล. (2560). การพัฒนาสมรรถนะพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 6 (1), 183-195.

Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rd Ed.). New York: Harper and Row.