

กลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเข้าสู่วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

สุวิมล เจียรธรวานิช^{1*} ธรรมมา เจียรธรวานิช² และ ธนินาฏ ณ สุนทร³

^{1*}ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

³ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ สถาบันสารสาสน์เทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

*Corresponding author e-mail: Suwimol.J@mail.rmutk.ac.th

วันที่รับบทความ (Received) 21 มกราคม 2568

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 10 มีนาคม 2568

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 18 มีนาคม 2568

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้านี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนากลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาบุคลากรเข้าสู่วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ระเบียบวิธีวิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างคือ อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกและที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาเอก และผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้บริหาร ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขตพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล พบปัจจัยและกลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาบุคลากรเข้าสู่วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล คือ 1) การสนับสนุนทางการเงิน การมอบทุนการศึกษาให้กับบุคลากรในองค์กรที่จะเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก 2) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การสนับสนุนทางด้านวิชาการจะช่วยให้บุคลากรรู้สึกมั่นใจในการเรียนและเพิ่มแรงจูงใจในการศึกษาต่อ 3) การให้ความสำคัญกับโปรแกรมการศึกษาที่สามารถปรับเปลี่ยนเวลาและสถานที่เรียนได้ การเรียนแบบรวมกับการทำงานจะช่วยให้บุคลากรสามารถเรียนรู้และทำงานไปพร้อมกันได้ 4) การส่งเสริมความเข้าใจในความสำคัญของการศึกษาระดับปริญญาเอก เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองผ่านการเรียนระดับสูง และ 5) การศึกษาในระดับปริญญาเอกกับโอกาสในการเติบโตในอาชีพภายในองค์กร ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเห็นถึงคุณค่าของการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกได้ต่อไป

คำสำคัญ: กลยุทธ์ แรงจูงใจ ปริญญาเอก อุดมศึกษา

STRATEGIES TO ENHANCE MOTIVATION FOR LECTURER DEVELOPMENT TOWARDS DOCTORAL DEGREE AT RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY

Suwimol Jairtalawanich,^{1*} Thamma Jairtalawanich² and Taneenart Na soontorn³

¹Assistant Professor, Department of Industrial Technology, Faculty of Technical Education,
Rajamangala University of Technology Krungthep, Thailand

²Assistant Professor, Department of Civil Engineering, Faculty of Engineering,
Rajamangala University of Technology Krungthep, Thailand

³Assistant Professor, Department of Educational Administration, Faculty of Education and Liberal Arts,
Sarasas Suvanabhum Institute of Technology, Thailand

Abstract

The purpose of this study is to develop strategies to enhance motivation for staff to pursue a doctoral degree at Rajamangala University of Technology. The research methodology defines the sample as faculty members holding a doctoral degree, those currently pursuing a doctoral degree, and qualified executives from Rajamangala University of Technology in Bangkok and the surrounding areas. The factors and strategies identified to enhance motivation for staff to pursue a doctoral degree at Rajamangala University of Technology include: 1) Financial support: Providing scholarships for personnel within the organization who wish to pursue doctoral studies. 2) Creating a conducive learning environment: Academic support will help staff feel confident in their studies and increase their motivation to pursue further education. 3) Prioritizing educational programs that allow for flexible learning schedules and locations: Work-Based Learning will enable staff to learn while working. 4) Promoting the understanding of the importance of obtaining a doctoral degree: Recognizing the significance of self-development through higher education. 5) The link between doctoral studies and opportunities for career advancement within the organization: This encourages staff to see the value of pursuing a doctoral degree.

Keywords: Strategies, Motivation, Doctoral Degree, Higher Education

ความสำคัญและที่มาของงานวิจัย

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ซึ่งมีเป้าหมายในการสร้างบัณฑิตที่มีความรู้และทักษะเพื่อพัฒนาตนเองและขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชนและสังคม จึงต้องการสร้างกลยุทธ์ในการดึงดูดและเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในองค์กรหรือชุมชนที่มีศักยภาพ แต่กลับไม่เข้าสู่เส้นทางการศึกษาระดับปริญญาเอก โดยเหตุผลที่บุคลากรหลายคนยังไม่ได้ดำเนินการเข้าสู่การศึกษาระดับสูงนั้น อาจมาจากปัจจัยต่างๆ เช่น ขาดแรงจูงใจที่ชัดเจน ความยากลำบากทางด้านการเงิน ขาดการสนับสนุนจากองค์กร หรือแม้กระทั่งข้อจำกัดทางด้านเวลาหรือการทำงานที่ซับซ้อน การเข้าเรียนในระดับปริญญาเอกจะช่วยเสริมสร้างความรู้และทักษะให้กับบุคลากร สามารถทำงานวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีที่ทันสมัย ซึ่งจะมีส่วนช่วยในการพัฒนาองค์กรและประเทศโดยรวม ปัญหานี้จึงเป็นสิ่งที่ควรได้รับการแก้ไขและพัฒนาอย่างจริงจัง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564)

จากที่มาและความสำคัญดังกล่าวทำให้การศึกษากลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจพัฒนาบุคลากรเข้าสู่วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล มีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยแสดงถึงการศึกษา ด้วยการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เก็บรวบรวม นำไปสู่การปรับตัวในด้านต่าง ๆ โดยพัฒนากลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจพัฒนาบุคลากรเข้าสู่วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลให้มีความยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนากลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจพัฒนาบุคลากรเข้าสู่วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

ขอบเขตของงานวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยจะทำการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจพัฒนาบุคลากรเข้าสู่วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลเฉพาะในเขตพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล สำหรับการกำหนดกลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจพัฒนาบุคลากรเข้าสู่วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกและมีแนวโน้มกำลังศึกษาในระดับปริญญาเอกทั้งในและต่างประเทศของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขตพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล จำนวน 3,251 คน (กองบริหารงานบุคคล 9 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล, 2567)

2. ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้บริหาร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขตพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล ที่รับผิดชอบงานหรือมีประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา การบริหารงานบุคคล การพัฒนาอาจารย์ จำนวน 5 คน

กลุ่มตัวอย่าง

1. กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกและที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาเอกของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขตพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1.1 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ ในการตอบแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจพัฒนาบุคลากรเข้าสู่วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ใช้การหาขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธี Yamane Taro Statistic ที่ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ โดยที่ขนาดประชากร 3,251 คน จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 356 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้วิจัยคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวนรวม 5 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประชุมกลุ่มเพื่อกำหนดกลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจพัฒนาบุคลากรเข้าสู่วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล โดยเลือกผู้ทรงคุณวุฒิและผู้บริหารอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ที่รับผิดชอบงานหรือมีประสบการณ์ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการบริหารการศึกษการบริหารงานบุคคล จำนวน 5 ท่าน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกและที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาเอก ทั้งในและต่างประเทศของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

2. แบบสัมภาษณ์อาจารย์วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกและที่กำลังศึกษาระดับปริญญาเอก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างโดยเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

3. แบบประเมินความเหมาะสมของกลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจพัฒนาบุคลากรเข้าสู่วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

ขั้นตอนการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจพัฒนาบุคลากรเข้าสู่วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

1.1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎีจากหนังสือตำราวารสารงานวิจัยต่างๆ

1.2 รวบรวมข้อมูลและทำการวิเคราะห์เพื่อสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและสรุปเป็นตัวแปรปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ

1.3 สร้างแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน พิจารณาตรวจสอบทำการปรับปรุงแก้ไขก่อนนำแบบสอบถามไปทดลองใช้และจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

1.4 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

1.5 วิเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจพัฒนาบุคลากรเข้าสู่วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

1.6 สร้างแบบสัมภาษณ์ปัจจัยสำคัญที่มีความสนใจต่อการพัฒนาบุคลากรเข้าสู่วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลโดยนำผลที่ได้จากการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามอาจารย์

1.7 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์โดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนากลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาบุคลากรเข้าสู่วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล โดยเป็นการจัดการประชุมกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิและผู้บริหารอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ที่รับผิดชอบงานหรือมีประสบการณ์ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา การบริหารงานบุคคล การพัฒนาอาจารย์ จำนวน 5 คน โดยการทำ SWOT Analysis จัดทำเป็นตาราง TOWS Matrix

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเหมาะสมของกลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาบุคลากรเข้าสู่
สู่วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

ผลการวิจัย

วิสัยทัศน์ :

“มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลมุ่งเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีโอกาสพัฒนาศักยภาพทาง
วิชาการอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาในระดับปริญญาเอก โดยการสนับสนุนทุกด้านเพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนา
องค์ความรู้ ทักษะ และนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อความท้าทายของสังคมและเศรษฐกิจในยุคปัจจุบัน สร้าง
บุคลากรที่มีความสามารถในการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมที่มีคุณค่าต่อการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยและ
ประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า”

คำอธิบายวิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์นี้มุ่งเน้นการเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความรู้สึกถึงคุณค่าและความสำคัญของ
การศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก ทั้งในด้านการพัฒนาทักษะทางวิชาการและการวิจัย รวมถึงการสร้าง
นวัตกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและอุตสาหกรรม

การศึกษาในระดับปริญญาเอกไม่เพียงแต่จะพัฒนาความรู้ในสาขาวิชาที่เรียนเท่านั้น แต่ยังเป็นการ
เตรียมบุคลากรให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว
การศึกษาระดับนี้ช่วยให้บุคลากรมีทักษะในการคิดวิเคราะห์ การวิจัย ที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กร
และประเทศ ด้วยการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยทั้งในด้านการเงิน ทรัพยากร และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่
ดี บุคลากรจะมีแรงจูงใจและโอกาสในการพัฒนาตนเองและก้าวสู่ความเป็นเลิศในระดับโลก

พันธกิจ

1. สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการของบุคลากรผ่านการศึกษาในระดับปริญญาเอก
มหาวิทยาลัยจะจัดให้มีโอกาสและแหล่งสนับสนุนที่เหมาะสมในการศึกษาและพัฒนาศักยภาพบุคลากรใน
ระดับปริญญาเอก โดยการมอบทุนการศึกษา, ทุนวิจัย, และการจัดโปรแกรมการเรียนการสอนที่ยืดหยุ่น
เพื่อให้บุคลากรสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่
2. ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนางานองค์ความรู้ที่ตอบสนองต่อความท้าทายของสังคมและเศรษฐกิจ
มหาวิทยาลัยจะสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการวิจัยและนวัตกรรม โดยสนับสนุนบุคลากรให้มีโอกาสพัฒนา
ผลงานวิจัยที่มีคุณค่าทางวิชาการและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในสังคมและเศรษฐกิจ เพื่อตอบสนอง
ต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ

พันธกิจเหล่านี้จะเป็นแนวทางสำคัญในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้สามารถพัฒนาบุคลากรที่มี
คุณภาพและสามารถสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสังคมและเศรษฐกิจในระดับประเทศได้

เป้าประสงค์

เป้าประสงค์: สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการของบุคลากรผ่านการศึกษาในระดับปริญญาเอก

1. จำนวนบุคลากรที่ได้รับทุนการศึกษาหรือทุนวิจัยจากมหาวิทยาลัยสำหรับการศึกษาต่อในระดับ
ปริญญาเอก
2. อัตราการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกของบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย
ภายในระยะเวลาที่กำหนด

เป้าประสงค์: ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนางานองค์ความรู้ที่ตอบสนองต่อความท้าทายของสังคมและ
เศรษฐกิจ

1. จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติ
2. จำนวนผลงานวิจัยที่มีการนำไปใช้ประโยชน์ในภาคอุตสาหกรรมหรือสังคม (เช่น การได้รับการจดสิทธิบัตร หรือการนำไปพัฒนาโครงการร่วมกับองค์กรภายนอก)

เป้าประสงค์เหล่านี้จะช่วยให้นักศึกษามีความสามารถติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรและผลงานวิจัยที่สร้างผลกระทบในระดับที่มีคุณค่าและสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาทางวิชาการและสังคมได้อย่างยั่งยืน

กลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ

1. การสนับสนุนทางการเงิน การมอบทุนการศึกษา หรือการสนับสนุนทางการเงินให้กับบุคลากรในองค์กรที่จะเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก จะช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายและกระตุ้นให้บุคลากรเห็นความเป็นไปได้ในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งอาจเป็นทางเลือกที่ดีในการเพิ่มจำนวนบุคลากรที่มีทักษะระดับสูง
2. การพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น การมีคณาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำวิจัย การให้คำแนะนำ และการสนับสนุนทางด้านวิชาการจะช่วยให้บุคลากรรู้สึกมั่นใจในการเรียนและเพิ่มแรงจูงใจในการศึกษาต่อ
3. การจัดทำโปรแกรมเรียนที่ยืดหยุ่น การให้ความสำคัญกับโปรแกรมการศึกษาที่สามารถปรับเปลี่ยนเวลาและสถานที่เรียนได้ เช่น การเรียนออนไลน์ หรือการเรียนแบบรวมกับการทำงาน (Work-Based Learning) จะช่วยให้บุคลากรสามารถเรียนรู้และทำงานไปพร้อมกันได้ โดยไม่ต้องละทิ้งการทำงาน
4. การส่งเสริมความเข้าใจในความสำคัญของการศึกษาระดับปริญญาเอก การจัดอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับประโยชน์และโอกาสทางอาชีพที่สามารถได้รับจากการศึกษาระดับปริญญาเอก อาจช่วยให้บุคลากรเห็นภาพรวมของการศึกษาระดับนี้และเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองผ่านการเรียนระดับสูง
5. การสร้างแรงจูงใจจากการพัฒนาองค์กร การเชื่อมโยงการศึกษาในระดับปริญญาเอกกับโอกาสในการเติบโตในอาชีพภายในองค์กร เช่น การรับรองตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือการได้มีส่วนร่วมในโครงการวิจัยที่สำคัญ จะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเห็นถึงคุณค่าของการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก

นโยบายเสริมสร้างแรงจูงใจ

1. นโยบายการสนับสนุนทุนการศึกษาและการฝึกอบรม มหาวิทยาลัยสามารถจัดสรรทุนการศึกษาให้แก่บุคลากรที่มีศักยภาพในการศึกษาต่อระดับปริญญาเอก โดยเฉพาะในสาขาวิชาที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาวิชาการและนวัตกรรมของมหาวิทยาลัย รวมถึงการสนับสนุนทุนการวิจัยเพื่อให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินการวิจัยในสาขาวิชาเฉพาะทาง เช่น ทุนศึกษาต่อในต่างประเทศหรือทุนวิจัยร่วมกับองค์กรภายนอก เพื่อเป็นการเสริมสร้างความพร้อมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นโดยไม่ต้องกังวลเรื่องค่าใช้จ่าย
2. การสร้างระบบการประเมินและการคัดเลือกที่โปร่งใส การสร้างระบบการประเมินบุคลากรที่มีความสามารถในการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก โดยการคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพและความสนใจในการทำวิจัยและพัฒนาผลงานวิชาการจะช่วยเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา ตัวอย่างเช่น การประเมินผลงานวิจัยที่เคยทำในระดับปริญญาตรีหรือโท ซึ่งอาจเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาให้เข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก
3. การพัฒนาโปรแกรมการศึกษาแบบยืดหยุ่น การจัดการเรียนการสอนในระดับปริญญาเอกที่สามารถปรับเวลาเรียนให้ยืดหยุ่นและสอดคล้องกับการทำงานในองค์กร เช่น การเรียนออนไลน์ การจัดหลักสูตรนอกเวลา หรือการเรียนร่วมกับการทำงาน (Work-Based Learning) จะช่วยให้บุคลากรที่ทำงานในองค์กรสามารถศึกษาต่อได้อย่างไม่เสียโอกาสทางอาชีพและยังสามารถนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนางานได้ทันที
4. การเชื่อมโยงการศึกษาและการพัฒนาอาชีพ มหาวิทยาลัยสามารถเชื่อมโยงการศึกษาระดับปริญญาเอกกับการพัฒนาอาชีพ โดยการให้โอกาสบุคลากรที่เรียนต่อในระดับนี้ได้รับตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นใน

องค์กรหรือการได้มีส่วนร่วมในโครงการวิจัยที่สำคัญ จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจและเห็นถึงคุณค่าของการศึกษาระดับสูงในเชิงปฏิบัติ

5. การส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจจากภายในองค์กร มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมให้บุคลากรเห็นถึงคุณค่าและผลประโยชน์จากการศึกษาระดับปริญญาเอก ผ่านการจัดกิจกรรมหรือเวิร์คช็อปที่เน้นการแสดงผลสำเร็จจากบุคลากรที่ได้ศึกษาต่อและนำความรู้มาใช้ในการพัฒนางานจริง รวมถึงการให้รางวัลหรือการยกย่องบุคลากรที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก

6. การส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการวิจัยและนวัตกรรม การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการวิจัยและนวัตกรรมจะช่วยให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการศึกษาต่อ โดยการจัดงานวิจัยหรือนำเสนอผลงานวิจัยที่ได้จากการศึกษาระดับปริญญาเอกเพื่อเสริมสร้างเครือข่ายทางวิชาการและการแบ่งปันความรู้ ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรเห็นถึงประโยชน์ของการศึกษาและการพัฒนาความรู้ที่สูงขึ้น

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษา ผู้วิจัยสามารถสรุปกลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจพัฒนาบุคลากรเข้าสู่วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ได้ 5 กลยุทธ์ ดังนี้

1. การสนับสนุนทางการเงิน การมอบทุนการศึกษา หรือการสนับสนุนทางการเงินให้กับบุคลากรในองค์กรที่จะเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก จะช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายและกระตุ้นให้บุคลากรเห็นความเป็นไปได้ในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งอาจเป็นทางเลือกที่ดีในการเพิ่มจำนวนบุคลากรที่มีการศึกษาระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับ วรณิ ชลนภาสถิต และคณะ, (2563) ที่พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการศึกษาระดับปริญญาเอกในประเทศไทย ปัจจัยหนึ่ง คือเงิน ที่จะต้องนำมาใช้จ่ายเป็นค่าเล่าเรียน

2. การพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น การมีคณาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำวิจัย การให้คำแนะนำ และการสนับสนุนทางด้านวิชาการจะช่วยให้บุคลากรรู้สึกมั่นใจในการเรียนและเพิ่มแรงจูงใจในการศึกษาต่อ ซึ่งสอดคล้องกับ ทนกร ศรีก่อ และคณะ, (2561) ที่พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการจัดการศึกษาระดับปริญญาเอกสาขาการบริหารการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ประกอบด้วยปัจจัยนำเข้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ คือ อาจารย์ ผู้บริหารหลักสูตร และทรัพยากรสนับสนุนการเรียนรู้

3. การจัดทำโปรแกรมเรียนที่ยืดหยุ่น การให้ความสำคัญกับโปรแกรมการศึกษาที่สามารถปรับเปลี่ยนเวลาและสถานที่เรียนได้ เช่น การเรียนออนไลน์ หรือการเรียนแบบรวมกับการทำงานจะช่วยให้บุคลากรสามารถเรียนรู้และทำงานไปพร้อมกันได้ โดยไม่ต้องละทิ้งการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ วาสนา ส้วยเกร็ด, (2565) ที่พบว่า รูปแบบการจัดอบรมภาษาเมียนมาของสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นรูปแบบการจัดอบรมในลักษณะการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Hybrid Learning) เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์อันไม่อาจคาดการณ์ได้ในอนาคตอีกด้วย

4. การส่งเสริมความเข้าใจในคุณค่าของการศึกษาระดับปริญญาเอก การจัดอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับประโยชน์และโอกาสทางอาชีพที่สามารถได้รับจากการศึกษาระดับปริญญาเอก อาจช่วยให้บุคลากรเห็นภาพรวมของการศึกษาระดับนี้และเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองผ่านการเรียนระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับ ไพฑูรย์ สีนลารัตน์, (2553) ซึ่งพบว่าความสำคัญของมหาวิทยาลัยที่ต้องปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงที่ต้องมีการแข่งขันในระดับโลก ระดับภูมิภาค และระดับประเทศไทยเอง ด้านติดการจ้างงานกับบุคลากร โดยมีกติกายที่เปลี่ยนไปที่สำคัญคือ การทำผลงานทางวิชาการ ความสามารถในการทำ

วิจัย ความสำคัญของกติกา ที่จะทำให้มหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยตามมาตรฐานสากล จึงมีกติกาใหม่และแนวทางการปฏิบัติ คือการมีคุณวุฒิปริญญาเอก การมีตำแหน่งทางวิชาการ อีกทั้ง อาจารย์ที่อยู่ในตำแหน่งบริหารมีเงื่อนไขที่ต้องมีตำแหน่งทางวิชาการและจบระดับปริญญาเอก

5. การสร้างแรงจูงใจจากการพัฒนาองค์กร การเชื่อมโยงการศึกษาในระดับปริญญาเอกกับโอกาสในการเติบโตในอาชีพภายในองค์กร เช่น การรับรองตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือการได้มีส่วนร่วมในโครงการวิจัยที่สำคัญ จะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเห็นถึงคุณค่าของการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก ซึ่งสอดคล้องกับ ไพฑูรย์ สินลารัตน์, (2553) ซึ่งพบว่าการเตรียมการสอนเพื่อเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ ผู้เขียนได้จัดลำดับหัวข้อ ซึ่งมีความสัมพันธ์กันคือ 1) บทบาทและความรับผิดชอบของผู้บริหารและการแบ่งรูปแบบของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทความรับผิดชอบของผู้บริหารเพราะมีความสำคัญต่องานวิชาการมาก 2) หลักเกณฑ์การสอนและการประเมินการสอน และ 3) ข้อคิดทางการสอนเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพของการสอนและการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การสนับสนุนทางการเงิน การมอบทุนการศึกษาให้กับบุคลากรในองค์กรที่จะเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก

1.2 การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การสนับสนุนทางด้านวิชาการจะช่วยให้บุคลากรรู้สึกมั่นใจในการเรียนและเพิ่มแรงจูงใจในการศึกษาต่อ

1.3 การให้ความสำคัญกับโปรแกรมการศึกษาที่สามารถปรับเปลี่ยนเวลาและสถานที่เรียนได้ การเรียนแบบร่วมกับการทำงาน (Work-Based Learning) จะช่วยให้บุคลากรสามารถเรียนรู้และทำงานไปพร้อมกันได้

1.4 การส่งเสริมความเข้าใจในความสำคัญของการศึกษาระดับปริญญาเอก เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองผ่านการเรียนระดับสูง

1.5 การศึกษาในระดับปริญญาเอกกับโอกาสในการเติบโตในอาชีพภายในองค์กร ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเห็นถึงคุณค่าของการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างกำลังศึกษาระดับปริญญาเอก

2.2 ควรมีการวางแผนเป้าหมาย และพัฒนาแผนที่นำทางเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจพัฒนาบุคลากรเข้าสู่วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). *แผนพัฒนาการศึกษาระดับสูงของประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์กระทรวงศึกษาธิการ.

กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ. (2567). *ข้อมูลจำนวนบุคลากร*. สืบค้นจาก <https://personnel.rmutk.ac.th/>

กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (2567). *ข้อมูลจำนวนบุคลากร*. สืบค้นจาก <https://www.ped.rmutt.ac.th/>

- กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. (2567). ข้อมูลจำนวนบุคลากร. สืบค้นจาก <https://hrm.offpre.rmutp.ac.th/wordpress/>
- กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์. (2567). ข้อมูลจำนวนบุคลากร. สืบค้นจาก <https://hr.rmutr.ac.th/>
- กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. (2567). ข้อมูลจำนวนบุคลากร. สืบค้นจาก <https://personnel.rmutsb.ac.th/>
- ทนากร ศรีก่อ และคณะ. (2561). รูปแบบการจัดการศึกษาระดับปริญญาเอกสาขาการบริหารการศึกษา ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 5(1), 36-46.
- ไพฑูรย์ สีนลรัตน์. (2553). *เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ : เกณฑ์และการเตรียมตัว*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณิ ชลนภาสถิต และคณะ. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการศึกษาระดับปริญญาเอกในประเทศไทย. *วารสารสุโขทัยธรรมมาธิราช*, 33(2), 93-114.
- วาสนา ส้วยเกร็ด. (2565). รูปแบบการจัดอบรมของโครงการอบรมภาษาเมียนมา ของสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล. *วารสารวิพิธพัฒนศิลป์ บัณฑิตศึกษา*, 2(3), 52-69.