



รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

ความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
The Requirement to Develop the Potential of Academic
Support Personnel, Faculty of Engineering,
Rajamangala University of Technology Thanyaburi

อู่ไรวรรณ หิมพานต์

ได้รับการสนับสนุนจากคณะวิศวกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประจำปี พ.ศ. 2566

หัวข้อโครงการวิจัย	ความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ชื่อ - นามสกุล	นางอุไรวรรณ หิมพานต์
ปีงบประมาณ	2566

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 2) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ประชากรทั้งหมดจำนวน 123 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามและเก็บแบบสอบถามได้ จำนวน 110 ชุด คิดเป็นร้อยละ 89.43 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ซึ่งได้แก่ การทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-Test) และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Anova)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทั้งในภาพรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาตนเอง และ ด้านการศึกษา ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\mu = 3.71, \sigma = .55$) รองลงมาคือด้านการพัฒนาตนเอง ($\mu = 3.69, \sigma = .62$) และด้านการศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\mu = 3.33, \sigma = .71$)

2. การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาศักยภาพ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน และในรายด้าน ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน

คำสำคัญ: การพัฒนาศักยภาพ บุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์

Research Project topic	The Requirement to Develop the Potential of Academic Support Personnel, Faculty of Engineering, Rajamangala University of Technology Thanyaburi
Name - Surname	Mrs. Uraivan Himmaman
Fiscal Year	2023

ABSTRACT

This research aimed to 1) investigate the requirement to develop the potential of academic support personnel at the Faculty of Engineering, Rajamangala University of Technology Thanyaburi, and 2) compare personal factors with the requirement to develop the potential of academic support personnel at the Faculty of Engineering, Rajamangala University of Technology Thanyaburi. The research sample consisted of 123 people. The instrument was a questionnaire, and 110 sets were collected, accounting for 89.43 percent. To analyze the data, the researcher conducted statistics consisting of frequency, percentage, mean, and standard deviation. Inferential statistics included the t-test and the one-way Anova test.

The results revealed that:

1. The requirement to develop the potential of personnel appeared to have an overall high level from three viewpoints, namely, training, personal development, and education. Considering particular aspects, training has the highest average ($\mu = 3.71$, $\sigma = .55$). The second highest average was personal development ($\mu = 3.69$, $\sigma = .62$). Education showed the lowest average ($\mu = 3.33$, $\sigma = .71$).

2. To compare personal factors with the potential development, distinct personal factors had indifferent requirements for developing potential significantly different at the .05 level.

3. As for personal factors, the academic support personnel had indifferent requirements for developing potential in an overview. In particular aspects, the three aspects were not significantly different at the .05 level leading to the rejected hypothesis.

Keywords: potential development, academic support personnel, faculty of engineering

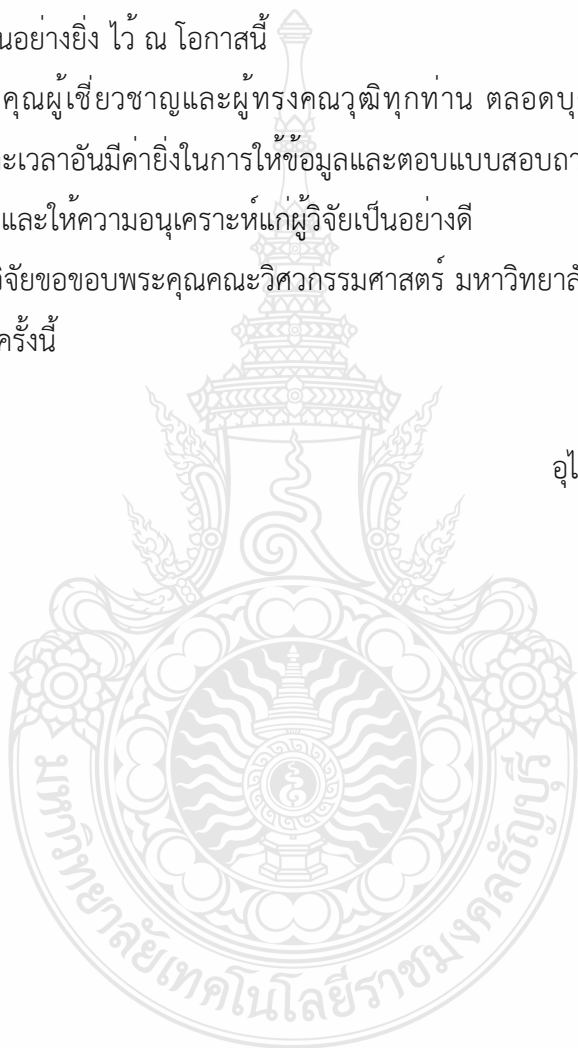
กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้โดยได้รับความอนุเคราะห์รวมทั้งการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เป็นอย่างดี จากคณะวิศวกรรมศาสตร์และได้รับความร่วมมือจากบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นอย่างดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ตลอดจนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทุกท่าน ที่สละเวลาอันมีค่ายิ่งในการให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งได้ให้ ความร่วมมือและให้ความอนุเคราะห์แก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในการทำวิจัยครั้งนี้

อุไรวรรณ หิมพานต์
ผู้วิจัย



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.3 สมมติฐานของการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	3
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการ	6
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	10
2.3 แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ	15
2.4 ข้อมูลพื้นฐานของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี	19
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	24
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	29
3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	29
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	29
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	30
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	31

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	31
บทที่ 4 ผลการวิจัย	32
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยการหาจำนวน และค่าร้อยละ	32
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน	35
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะการวิจัย	51
5.1 สรุปผลการวิจัย	51
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	55
5.3 ข้อเสนอแนะของการวิจัย	58
บรรณานุกรม	60
ภาคผนวก	63
ภาคผนวก ก แบบประเมินผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	64
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	66
ประวัติผู้วิจัย	70

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของเพศผู้ตอบแบบสอบถาม	32
ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของอายุผู้ตอบแบบสอบถาม	32
ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพสมรสผู้ตอบแบบสอบถาม	33
ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของระดับการศึกษาผู้ตอบแบบสอบถาม	33
ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของรายได้ต่อเดือนผู้ตอบแบบสอบถาม	34
ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของประสบการณ์ในการปฏิบัติงานผู้ตอบแบบสอบถาม	34
ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและร้อยละของหน่วยงานที่สังกัดผู้ตอบแบบสอบถาม	35
ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในภาพรวม	35
ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยจำแนกเป็นรายด้าน ด้านการฝึกอบรม	36
ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยจำแนกเป็นรายด้าน ด้านการศึกษา	37
ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยจำแนกเป็นรายด้าน ด้านการพัฒนาตนเอง	38
ตารางที่ 4.12 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามเพศ ในภาพรวมและรายด้าน t-Test	39
ตารางที่ 4.13 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามอายุ ในภาพรวมและรายด้าน F-Test	40

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.14 แสดงการเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามสถานภาพสมรสในภาพรวมและรายด้าน F-Test	41
ตารางที่ 4.15 แสดงการเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ธัญบุรี จำแนกตามระดับการศึกษาในภาพรวมและรายด้าน F-Test	43
ตารางที่ 4.16 แสดงการเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ในภาพรวมและรายด้าน F-Test	44
ตารางที่ 4.17 แสดงการเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมและ รายด้าน F-Test	46
ตารางที่ 4.18 แสดงการเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ในภาพรวมและรายด้าน F-Test	48
ตารางที่ 5.1 แสดงสรุปผลการเปรียบเทียบด้วยค่าสถิติทดสอบ	55

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	5
ภาพที่ 2.1 แผนภูมิโครงสร้างการบริหารงาน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	21



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว ทำให้หลายองค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เพราะการที่องค์กรจะสามารถไปสู่ความเป็นเลิศได้นั้น ผู้บริหารต้องเล็งเห็นความสำคัญและเชื่อว่าการพัฒนาการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นหัวใจสำคัญในการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (พีรวัด พรธนะขาม, 2562)

ในการบริหารงานขององค์กร บุคลากรนับว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์กรเจริญเติบโต องค์กรใดจะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ บุคลากรต้องมีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และทัศนคติที่เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละคน การส่งเสริมให้บุคลากรมีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์กร จะทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ยังเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้สามารถรองรับและเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สำหรับหน่วยงานภาครัฐ บุคลากรควรได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาเพื่อให้ทันต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง เป็นไปตามกรอบพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 72 ซึ่งได้บัญญัติไว้ว่า “ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือน เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด” จึงเป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ และศักยภาพเพิ่มขึ้น ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล (พิมพ์ลักษณ์ อยู่วัฒนา, 2557)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จัดการศึกษาทางวิชาชีพที่เน้นการปฏิบัติทั้งในระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก โดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ผลิตบุคลากรระดับวิชาชีพให้กับประเทศ เป็นแหล่งความรู้แห่งหนึ่งของประเทศ มีบทบาทหน้าที่ในการให้ความรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษารับรู้ให้กับประชาชน จึงต้องมีบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการจำนวนมาก ซึ่งบุคลากรทั้งหมดมีส่วนสำคัญในการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย ให้สอดคล้องกับพันธกิจหลักและเป็นมาตรฐานตามกรอบการปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ที่กำหนดให้มหาวิทยาลัยของรัฐต้องมีการรายงานผลการดำเนินงานตามการประกันคุณภาพการศึกษา ภายในสถานศึกษา ระดับอุดมศึกษา เป็นประจำทุกปีการศึกษา ซึ่งการประกันคุณภาพการศึกษา

ดังกล่าวมีการกำหนดตัวบ่งชี้ด้านกระบวนการในการบริหารและพัฒนาอาจารย์ ตลอดจนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนที่มีคุณภาพ

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นหน่วยงานภาครัฐที่สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีบริบทในการผลิตบัณฑิตให้เป็นนักปฏิบัติที่มีความสามารถและมีคุณภาพด้านวิชาชีพ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มีความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ทั้งในและต่างประเทศ มีการพัฒนาด้านการวิจัยและสิ่งประดิษฐ์เผยแพร่สู่ระดับสากล ด้านการบริการวิชาการและสังคม ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและรักษาสีงแวดล้อม การจัดบุคลากรของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น มีด้วยกันสองส่วนคือ บุคลากรสายวิชาการซึ่งเป็นสายหลักในการปฏิบัติภารกิจหลักของคณะ และบุคลากรสายสนับสนุนทำหน้าที่สนับสนุนงานด้านธุรการ การบริการแก่บุคลากรสายวิชาการ นักศึกษา และบุคคลที่มาติดต่อ งาน บุคลากรสายสนับสนุนเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนจึงมีความสำคัญช่วยให้สนับสนุนให้องค์กรมีความก้าวหน้าทางด้านวิทยาการ นวัตกรรม เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนา ซึ่งเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้นและเป็นการเพิ่มผลผลิตขององค์กร เมื่อบุคลากรสายสนับสนุนมีส่วนช่วยให้คณะวิศวกรรมศาสตร์และมหาวิทยาลัยสามารถพัฒนาคุณภาพด้านการศึกษาและการวิจัยสู่สากล บุคลากรจึงมีความจำเป็นต้องได้รับความรู้ โดยเฉพาะความรู้ใหม่ ๆ มีการพัฒนาให้เกิดทักษะความชำนาญด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การศึกษา การฝึกอบรม การพัฒนาตนเอง ดังนั้นบุคลากรสายสนับสนุนควรได้รับการพัฒนาที่หลากหลายและถูกต้องตรงตามความต้องการเพื่อให้สามารถใช้ศักยภาพของบุคลากรได้อย่างเหมาะสมเต็มกำลังความสามารถ

เนื่องจากผู้วิจัยมีภาระงานเกี่ยวกับงานบุคลากรของคณะวิศวกรรมศาสตร์ จึงต้องการที่จะศึกษาการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เพิ่มสูงขึ้น เพื่อผลลัพธ์ขององค์กร จึงสนใจทำการศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อให้ทราบถึงความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เพิ่มขึ้น และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนา คณะวิศวกรรมศาสตร์ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความต้องการพัฒนาศักยภาพแตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้ทำการศึกษาความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนาตนเอง

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร

การวิจัยครั้งนี้ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ปฏิบัติงานในสังกัด คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 123 คน เก็บแบบสอบถามได้จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 89.43 (ข้อมูล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2566 คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี)

1.4.3 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1.4.3.1 ตัวแปรต้น (Independent Variable) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด

1.4.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนาตนเอง

1.4.4 ขอบเขตด้านพื้นที่

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.4.5 ขอบเขตด้านระยะเวลา

เดือนเมษายน 2566 – ธันวาคม 2566

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัย เรื่อง ความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีคำศัพท์ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ความต้องการ หมายถึง ความรู้สึกอยากได้ หรือความประสงค์จะได้รับการตอบสนองโดยวิธีใดวิธีหนึ่ง ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่เจริญเติบโตไปในทางที่ดีขึ้น ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะต่าง ๆ

ศักยภาพ หมายถึง ภาวะแฝง อำนาจ หรือคุณสมบัติที่แฝงอยู่ในตัวบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ได้รับมาจากการเรียนรู้ ฝึกฝน และประสบการณ์ ส่งผลกระทบต่อการแสดงพฤติกรรม ซึ่งสามารถพัฒนาได้

การพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงตนเองของ บุคลากรสายสนับสนุนของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ให้มีความเหมาะสม เพื่อให้สอดคล้องในความต้องการด้านต่าง ๆ รวมถึงมุ่งเน้นความสำเร็จไปยังเป้าหมายของตนเอง ซึ่งมีด้วยกันหลายวิธี ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา โดยการพัฒนาในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ ความชำนาญ และทัศนคติในทางที่ถูกเพื่อช่วยให้บุคลากรสายสนับสนุนของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมีการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การศึกษา หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อให้เกิดความเจริญในตัวบุคคลและสังคม โดยการสร้างสรรค์องค์ความรู้ที่เกิดจากสังคมสภาพแวดล้อม เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการ

การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะด้วยตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อให้ตนเองมีศักยภาพเพิ่มขึ้น เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและนำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพ

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคลากรของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มาติดต่อขอรับบริการภายในสำนักงานอธิการบดี คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานภายในที่สังกัด

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ได้ทราบความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

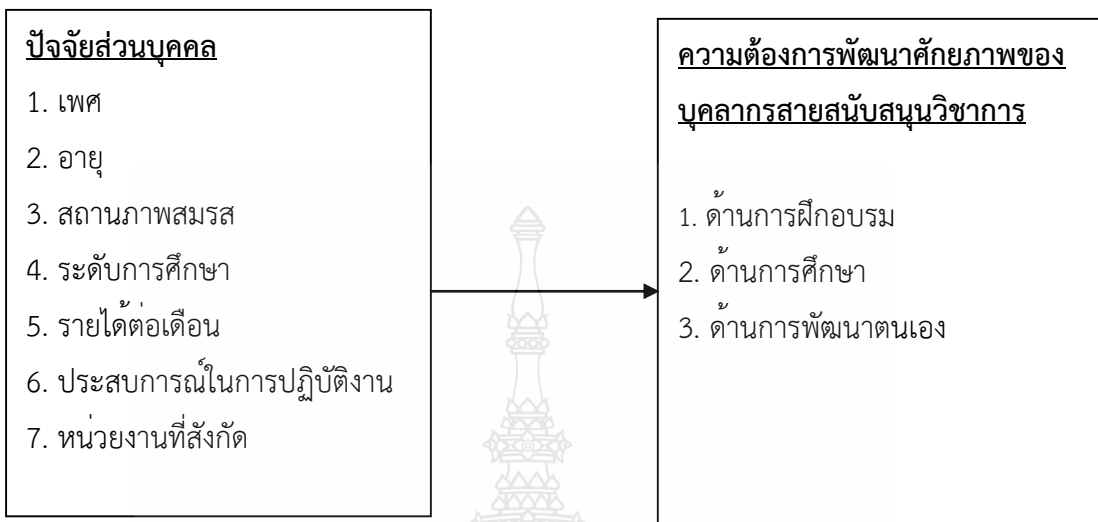
1.6.2 สามารถนำผลการศึกษา ไปเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายและเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการวิจัย เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้ข้อสรุปแนวคิด ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยอ้างอิงตามงานวิจัยต่าง ๆ ที่ได้ทำการศึกษา มาเป็นกรอบแนวคิด ดังภาพที่ 1.1

ตัวแปรต้น (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของการวิจัย



บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการ
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
- 2.3 แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
- 2.4 ข้อมูลพื้นฐานของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการ

ความหมายของความต้องการ

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ได้นิยามว่า “ความต้องการ” หมายถึง ความอยากได้ หรือความประสงค์จะได้รับอย่างใดอย่างหนึ่ง

บุญส่ง ลีละชาติ (2559) กล่าวว่า ความต้องการ หมายถึง ความต้องการของมนุษย์ที่เป็นเครื่องกระตุ้น และเป็นแรงผลักดันให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาในอันที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จบนพื้นฐานความเชื่อหรือสมมติฐานว่า มนุษย์มีความต้องการ และพฤติกรรมของมนุษย์จากความต้องการ

ธีรวดี ยิ่งมี, มงคลชัย โพล่งศิริ (2562) กล่าวว่า ความต้องการ หมายถึง ความประสงค์ของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่จะได้รับการพัฒนาความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์เพื่อให้สามารถนำมาพัฒนาและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ความต้องการ หมายถึง ความต้องการของมนุษย์เป็นแรงขับเคลื่อนที่กระตุ้นพฤติกรรมต่าง ๆ ที่มีผลต่อการกระทำ การพัฒนาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

แนวคิดและทฤษฎีความต้องการ

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543 อ้างถึงใน ณัฐกุล ภูกลาง, 2561) กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการของมนุษย์เป็นการศึกษาเพื่อทราบว่ามนุษย์นั้นมีความต้องการอะไรในชีวิต มนุษย์ทำงานเพื่อบำบัดความต้องการของตนเอง ตั้งใจทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งมีทฤษฎีที่สำคัญ 4 ทฤษฎี และทฤษฎีการจูงใจ 1 ทฤษฎี ได้แก่

2.1.1 ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์

Maslow (1943 อ้างถึงใน ชูิตาภา ทองไชย, 2562) กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการของมนุษย์คือแนวคิดทางจิตวิทยาที่เสนอว่า มนุษย์จะถูกกระตุ้นให้เติมเต็มความต้องการขั้นพื้นฐานในลำดับต้นก่อนที่จะมีการพัฒนาความต้องการนั้นออกไป Maslow เชื่อว่า มนุษย์มีความต้องการทั้งหมด 5 ขั้น

ด้วยกัน ความต้องการทั้ง 5 ชั้น มีการเรียงลำดับจากขั้นต่ำสุดไปหาขั้นสูงสุด มนุษย์จะมีความต้องการในขั้นต่ำสุดก่อน เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นนี้เป็นที่พึงพอใจแล้ว ก็เกิดความต้องการในขั้นสูงต่อไป ความต้องการทั้ง 5 ชั้น มีดังนี้

1) ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นแรกหรือขั้นต่ำสุดหรือเรียกว่า ชั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งความต้องการดังกล่าวเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการอยู่รอดของชีวิตมนุษย์ที่จะขาดเสียมิได้ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จำเป็นสำหรับมนุษย์ทุกคน ทำให้มนุษย์จำเป็นต้องไปหาสิ่งเหล่านี้มาตอบสนองก่อนสิ่งอื่นใด ด้วยเหตุผลดังกล่าวจะเห็นได้ว่าเหล่านี้คือสิ่งหนึ่งที่จูงใจให้มนุษย์เราได้รับการตอบสนองความต้องการ ส่วนสิ่งที่เกี่ยวกับจิตใจหรือความนึกคิด จะมีอิทธิพลก็ต่อเมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองเป็นที่เรียบร้อยแล้วเท่านั้น ดังนั้นความจำเป็นทางด้านร่างกายเป็นความต้องการลำดับแรกๆ ที่มนุษย์จะต้องมีเป็นพื้นฐานก่อนจึงจะมีความต้องการลำดับต่อไป

2) ความต้องการด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Safety or Security Needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองทางด้านร่างกายแล้วตามสมควร มนุษย์ก็จะต้องการในขั้นที่สูงขึ้นต่อไปคือ ความต้องการความปลอดภัย หรือความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน เช่น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน การไม่ถูกปลดให้ออกหรือถูกย้ายงาน แต่เขาและเพื่อนร่วมงานจะต้องได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมทัดเทียมกัน เวลาเจ็บป่วยได้รับการเอาใจใส่ดูแล เมื่อออกจากงานก็ต้องได้รับบำเหน็จบำนาญเป็นการตอบแทน นอกจากนี้ยังต้องมีรายได้ดีพอสมควร หรืออย่างน้อยก็พอเพียงแก่การดำรงชีวิตอย่างสุขสบาย มีหลักประกันต่าง ๆ ในการทำงานอย่างเพียงพอ ตลอดทั้งครอบครัวเป็นสุขปลอดภัยด้วยผู้บริหารจำเป็นต้องสนองสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้เขามีความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีความมั่นคงปลอดภัย ซึ่งจะมีผลทำให้ระดับความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

3) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองตามลำดับความต้องการ 2 ชั้น ดังกล่าวแล้ว คือทั้งทางกายภาพและความปลอดภัย ความต้องการทางด้านสังคม ซึ่งเป็นขั้นที่สูงกว่าตามมา ซึ่งหมายถึง ความต้องการเข้าสู่สังคม ต้องการความรัก ความห่วงใย ความผูกพันจากผู้อื่นในสังคม ความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับตนเข้าเป็นสมาชิกอยู่ด้วยหรือต้องการที่จะเข้าพวกเข้าหมู่มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ความต้องการเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่าง ๆ รวมทั้งมิตรภาพและความเห็นใจจากเพื่อนมนุษย์ด้วย ทั้งนี้ เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม โดยธรรมชาติมนุษย์จึงต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่นเสมอ ในจิตสำนึกจึงมีความกลัวที่จะถูกทอดทิ้ง กลัวการอยู่อย่างโดดเดี่ยว ผู้บังคับบัญชาต้องทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของงานที่ทำหรือหน่วยงานนั้น ตลอดจนให้ได้เข้าร่วมในงานสังคมต่าง ๆ เป็นต้น อาจพูดได้ว่า ความต้องการทางด้านสังคมนี้นี้เป็นความต้องการทางด้านจิตใจมากชิ้นนั่นเอง

4) ความต้องการการยกย่องและยอมรับนับถือ (Esteem Needs) หรือเรียกว่า ความต้องการการยอมรับในสังคม ซึ่งความต้องการด้านนี้จะมีความต้องการสูงกว่าความต้องการทางด้านสังคม คือ นอกเหนือจากมีเพื่อนร่วมกลุ่มในสังคมแล้วยังต้องการให้ตนมีฐานะเด่นในสังคมนั้นด้วย โดยเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น และมีบุคคลอื่นสรรเสริญยกย่องหรือนับหน้าถือตา และนี่คือ

ความต้องการที่จะมีความมั่นใจเชื่อมั่นในเรื่องของความรู้ ความสามารถของตนและความสำคัญของตนเองมากขึ้นนั่นเอง เมื่อบุคคลใดได้รับการยกย่องว่ามีความสำคัญในกิจกรรมต่าง ๆ แล้วเขาผู้นั้น ก็จะเกิดความภาคภูมิใจเมื่อจะชวนให้ทำสิ่งใดก็มักจะร่วมมือด้วยเสมอ

5) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ (Self-Actualization Needs) หมายถึง ความต้องการแสดงศักยภาพภายในออกมาให้ปรากฏและพยายามมุ่งมั่นที่จะทำในสิ่งที่เป็นความมุ่งหวังให้สำเร็จหรือทำในสิ่งที่เป็นความหวังสูงสุดในชีวิตให้ประสบความสำเร็จเป็นความต้องการของบุคคลที่จะบรรลุถึงความสำเร็จในสิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้วทุกชั้นได้รับการตอบสนองแล้ว

2.1.2 ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์

ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ เรียกว่าทฤษฎีอีอาร์จี (ERG: Existence – Relatedness – Growth Theory) โดยแบ่งความต้องการของบุคคลเป็น 3 ประการ

1) ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence Needs: E) เป็นความต้องการที่ตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไป ได้แก่ ความต้องการทางกายภาพและความต้องการความปลอดภัย

2) ความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น (Relatedness Needs: R) เป็นความต้องการของบุคคลที่มีมิตรภาพกับบุคคลรอบข้างอย่างมีความหมาย

3) ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs: G) เป็นความต้องการสูงสุดรวมถึงความต้องการได้รับการยอมรับและความสำเร็จในชีวิต

แอลเดอร์เฟอร์ได้ขยายทฤษฎีของมาสโลว์ ว่ามนุษย์จะมีปฏิริยาความพอใจเมื่อได้รับความก้าวหน้า (Satisfaction – Progression Principle) วิถีทางของบุคคลก้าวสูงขึ้นจะเป็นไปตามลำดับขั้นเมื่อได้รับการตอบสนองในขั้นที่ต่ำกว่าแล้ว ในทางกลับกันหลักการถดถอย (Frustration – Regression Principle) ก็สามารถอธิบาย ได้ว่า เมื่อบุคคลยังมีความสงสัยข้องใจกับการตอบสนองความต้องการระดับสูงขึ้นไป พวกเขาจะหยุดการตอบสนองความต้องการระดับสูงนั้นและถดถอยกลับมาตอบสนองความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าแทน

2.1.3 ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray's Manifest Needs Theory)

เมอร์เรย์ได้อธิบายว่า ความต้องการของมนุษย์มีความต้องการหลายอย่างในเวลาเดียวกันได้ ความต้องการของมนุษย์มีความสำคัญที่เกี่ยวกับการทำงานอยู่ 4 ประการคือ

1) ความต้องการความสำเร็จ หมายถึง ความต้องการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ประสบความสำเร็จ ลุล่วงไปได้ด้วยดี

2) ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ หมายถึง ความต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น โดยคำนึงถึงการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน

3) ความต้องการอิสระ หมายถึง ความต้องการเป็นตัวของตัวเอง

4) ความต้องการมีอำนาจ หมายถึง ความต้องการมีอิทธิพลเหนือคนอื่น และต้องการที่จะ ควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจของตนเอง

2.1.4 ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคเคลีแลนด์ (Mc Clelland's Achieve Ment Motivation Theory)

แมคเคลีแลนด์ได้เน้นความต้องการ โดยสรุปว่า มนุษย์เราเรียนรู้ความต้องการจากสังคมที่เกี่ยวข้อง ความต้องการจึงถูกก่อตัวและพัฒนาตลอดช่วงชีวิตของแต่ละคนและเรียนรู้ว่าในสังคมเรามีความต้องการที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1) ความต้องการความสำเร็จ (Needs for Achievement) เป็นความต้องการให้ทำงานได้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีมาตรฐานสูงขึ้น ซึ่งผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมีพฤติกรรม ในการตั้งเป้าหมายการทำงานชัดเจนและท้าทายความสามารถ มุ่งความสำเร็จของงานมากกว่าการได้รับรางวัล หรือการได้รับผลตอบแทน เป็นต้น

2) ความต้องการอำนาจ (Needs for Power) เป็นความต้องการที่มีอิทธิพลหรือรับผิดชอบในกิจกรรมของผู้อื่น ผู้ที่มีความต้องการอำนาจจะมีลักษณะพฤติกรรมในการแสวงหาโอกาสในการควบคุมหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ชอบการแข่งขัน สนุกสนานในการเผชิญหน้าหรือโต้แย้งกับผู้อื่น ซึ่งความต้องการอำนาจมีสองลักษณะ คือ อำนาจที่มาจากตัวบุคคล เป็นอำนาจที่มุ่งประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าองค์กร และอำนาจสถาบัน เป็นอำนาจที่มุ่งประโยชน์ส่วนรวมโดยทำงานร่วมกับบุคคลอื่น

3) ความต้องการความผูกพัน (Needs for Affiliation) เป็นความต้องการที่จะรักษามิตรภาพและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไว้อย่างใกล้ชิด ผู้มีความต้องการความผูกพันจะมีลักษณะอยากให้บุคคลอื่นชื่นชอบตัวเอง ชอบพบปะสังสรรค์ รวมถึงการแสวงหาการมีส่วนร่วม ด้วยการร่วมกิจกรรมกับกลุ่ม หรือกับองค์กรต่าง ๆ

2.1.5 ทฤษฎีการจูงใจด้วยสองปัจจัยของเฮร์เบริก (Herzberg's Two – Two Theory of Motivation)

ปัจจัยจูงใจ (Motivators Factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยทำให้มนุษย์นั้นเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งมีความสำคัญเรียงลำดับจากมากมาไปหาน้อย ดังนี้

1) ความสำเร็จของงาน เป็นปัจจัยที่สูงที่สุดของมนุษย์ เพราะมนุษย์ต้องทำงานเพื่อเงิน เพื่อเกียรติยศ เป้าหมายอันสูงสุดก็คือความสำเร็จที่มนุษย์ทุกคนพยายามให้บรรลุความสำเร็จ

2) การได้รับการยกย่องชมเชย เป็นปัจจัยที่สำคัญและมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับค่าของคน หากงานที่รับผิดชอบสำเร็จลงด้วยดี ก็จะได้รับค่ายกย่องชมเชย ทั้งจากผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ซึ่งถือว่าเป็นกำลังใจที่สำคัญของมนุษย์

3) ลักษณะของงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญรองลงมา และมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของงาน ลักษณะของงานมีเกียรตีมisticaศักดิ์ศรีตามลักษณะแห่งวิชาชีพ หากมนุษย์ที่ปฏิบัติงานที่มีใช้วิชาชีพชั้นสูงก็จะจัดอยู่ในกลุ่มที่ต่ำ เช่น ปรก. พนักงานขับรถ เป็นต้น นอกจากนั้นลักษณะของงานบางประเภท อาจจะทำให้ความสามารถของมนุษย์อีกด้วย

4) ความรับผิดชอบ เป็นปัจจัยจูงใจที่สำคัญรองลงมาจากลักษณะงาน การพิสูจน์คุณค่าความเป็นมนุษย์ที่มีคุณภาพระดับสูง กลาง หรือต่ำ อาจพิสูจน์ได้อีกทางหนึ่งจาก

ความรับผิดชอบ มนุษย์ที่ได้รับมอบหมายงานจะได้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความมีวินัย ต่อการปฏิบัติงาน อันจะแสดงถึงความรับผิดชอบ มนุษย์จะได้รับความไว้วางใจ จะได้รับ ค่ายกย่อง ชมเชยจาก ความสำเร็จของงาน

5) โอกาสก้าวหน้า เป็นปัจจัยจูงใจที่สำคัญเกือบอันดับสุดท้าย สำหรับมนุษย์ทุกคน ที่ต้องการความก้าวหน้าในอาชีพตำแหน่งหน้าที่การงาน ต้องการได้เลื่อนขั้นเงินเดือน

(6) การได้รับการพัฒนา เป็นปัจจัยจูงใจที่สำคัญเป็นอันดับสุดท้าย เพราะมนุษย์ทุกคนต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน ก่อนที่จะได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือเพิ่มความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน มนุษย์ต้องได้รับการพัฒนา โดยการคัดเลือก สนับสนุน และส่งเสริมให้ได้ศึกษาต่อ ไปศึกษาดูงาน อบรม ประชุมสัมมนา ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เป็นสิ่งจูงใจให้มนุษย์ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ และผลิตงานสร้างสรรค์ พัฒนาความรับผิดชอบของตนเอง ให้ก้าวหน้า

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

การพัฒนาศักยภาพบุคลากร เป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารจัดการด้านทรัพยากร มนุษย์ เพื่อดึงเอาศักยภาพที่มีอยู่ในตัวบุคคลออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เนื่องจากความเจริญ ของวิทยาการใหม่ ๆ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ทำให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม กับหน้าที่ในสมัยหนึ่ง อาจกลายเป็นคนที่หย่อนความสามารถในอีกสมัยหนึ่งได้ ดังนั้น การเพิ่มความรู้ ทักษะ และการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ของบุคลากร จึงมีความสำคัญ ซึ่งองค์กรสามารถสนับสนุน ให้บุคลากรมีการพัฒนาได้หลายวิธี เช่น การสนับสนุนด้านการฝึกอบรม สนับสนุนการให้การศึกษา และสนับสนุนให้บุคลากรมีการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อเพิ่มโอกาสให้บุคลากรได้มีสมรรถนะและ ศักยภาพที่สูงขึ้น สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (กรรณิการ์ สุวรรณศรี, 2563)

ความหมายของการพัฒนา

คำว่า พัฒนา หรือที่มาจากภาษาอังกฤษว่า Development มีคำจำกัดความหลากหลาย ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2554) การพัฒนา หมายถึง การทำให้เจริญ กล่าวได้ว่า การพัฒนาคือ การทำให้เจริญหรือเปลี่ยนแปลงเติบโตไปในทางที่ดีขึ้น

สุจิตรา จับใจ (2557) กล่าวว่า การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น มีเป้าหมาย เป็นประโยชน์ เจริญก้าวหน้ามากขึ้น ทั้งความรู้ ความสามารถ เพื่อให้ตนเองและองค์กร มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

สุทธธัญญ์ โอบอ้อม (2557) กล่าวว่า การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่มีการกระทำ ให้เกิดขึ้นหรือมีการวางแผนกำหนดทิศทางไว้ล่วงหน้า โดยการเปลี่ยนแปลงนี้ต้องเป็นไปในทิศทาง

ที่ดีขึ้น สรุปได้ว่า การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงของบุคลากร ที่เจริญเติบโตไปในทางที่ดีขึ้น ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะต่าง ๆ

สรุปได้ว่า การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงของบุคคล ที่เจริญเติบโตไปในทางที่ดีขึ้น ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะต่าง ๆ

ความหมายของศักยภาพ

คำว่า ศักยภาพ มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ได้ให้คำจำกัดความไว้หลากหลาย ดังนี้ เนตรชนก ดวนใหญ่ (2562) กล่าวว่า ศักยภาพ หมายถึง ความสามารถที่มีแฝงอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งสามารถทำให้ปรากฏหากได้รับการกระตุ้นจากภายนอก ส่งผลต่อความสำเร็จสูงสุด

ราชบัณฑิตยสถาน (2554) ให้ความหมายของ ศักยภาพ หมายถึง ภาวะแฝง อำนาจ หรือคุณสมบัติที่แฝงอยู่ในสิ่งต่าง ๆ ซึ่งพัฒนาได้

สุทธธัญญ์ โอบอ้อม (2557) กล่าวว่า ศักยภาพ หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ส่วนบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อการแสดงพฤติกรรมที่จำเป็นและมีผลทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงาน ในความรับผิดชอบของตนเองได้ดีกว่าผู้อื่น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2563, ออนไลน์) กล่าวว่า ศักยภาพ หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับมาจากการเรียนรู้ ฝึกฝน และประสบการณ์ มีลักษณะสะสมความสามารถ จนเกิดเป็นความชำนาญ

สรุปได้ว่า ศักยภาพ หมายถึง ภาวะแฝง อำนาจ หรือคุณสมบัติที่แฝงอยู่ในตัวบุคคล ที่ได้รับมาจากการเรียนรู้ ฝึกฝน และประสบการณ์ ส่งผลกระทบต่อการแสดงพฤติกรรม ซึ่งสามารถพัฒนาได้

ความหมายของการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

มีนักวิชาการได้ให้คำจำกัดความ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ไว้ดังนี้

นที สะอาดนัก (2563) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านทักษะ ความชำนาญ ตลอดจนการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

นิติธร เจริญยิ่ง (2561) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง กระบวนการดำเนินงาน เพิ่มพูนความรู้ ทักษะความสามารถ ความชำนาญงานของบุคลากร ทำให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเอง และปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แสงมณี วงศ์สุวรรณ (2563) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง พลังความสามารถในด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่เกี่ยวข้อง มีผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด สามารถวัดผลเปรียบเทียบการเป็นที่ยอมรับในพฤติกรรมของแต่ละบุคคล

สรุปได้ว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง พลังอำนาจหรือภาวะแฝงที่มีอยู่ในตัวบุคคล ที่ได้จากการเรียนรู้ ฝึกฝนทักษะ เพื่อให้บุคคลากรมีการเปลี่ยนแปลงและเจริญเติบโตไปในทางที่ดีขึ้น และส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

องค์ประกอบการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

องค์กรควรจะพัฒนาบุคลากรของตนให้มีความรอบรู้ เพิ่มพูนทักษะ จำเป็นต้องวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากร เพื่อให้ทราบถึงแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้ถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในอนาคต (ทัตดาว ชาญประเสริฐ, 2561) ในการวิเคราะห์บุคคลมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความรู้ การมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามตำแหน่ง แนวคิดในสิ่งที่บุคคลนั้นเข้าใจมาจากความรู้ บุคคลสามารถนำความรู้ที่มีมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน การเกิดความรู้มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกรู้สึกนึกคิดและประสบการณ์ที่สะสมมา รวมถึงสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อความคิด ความรู้สึก และการแสดงออกของบุคคล

2. ด้านทักษะ ทักษะในการทำงานของบุคคลมีอยู่ 3 ระดับ คือ

2.1 ทักษะเบื้องต้น เป็นทักษะที่เกิดจาก การดูเป็นตัวอย่างและการชี้แนะจากผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด

2.2 ทักษะขั้นกลาง เป็นทักษะที่สามารถทำได้โดยกำกับและชี้แนะจากผู้บังคับบัญชาแบบห่าง ๆ

2.3 ทักษะที่ทำได้โดยอัตโนมัติ เป็นทักษะที่ทำได้โดยอัตโนมัติไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใด เพียงแต่ผู้บังคับบัญชากำหนดเป้าหมายและผลลัพธ์ที่ต้องการ จะสามารถทำได้ไม่ว่าจะด้วยวิธีการใด

3. ทักษะคิด บุคคลจะมีการเรียนรู้เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน เป็นคนมีเหตุผล เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น บุคคลจะเกิดความรู้สึกในด้านบวกหรือด้านลบ บุคคลก็จะแสดงปฏิกิริยาในทางบวกหรือทางลบต่อสิ่งนั้น

ชัยนรินทร์ วีระสถาวณิชย์ (อ้างถึงใน แสงมณี วงศ์สุวรรณ, 2563) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่นำไปสู่แนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 5 ลักษณะ ดังนี้

1. ความรู้ คือ ความเข้าใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและนำมาสู่การเปลี่ยนแปลงในการดำเนินงาน รวมถึงความรู้ที่เกี่ยวกับทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งประสิทธิภาพของความรู้นี้ได้มาจากการอบรมสัมมนา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้มีความรู้ในด้านต่าง ๆ ความรู้ถูกแบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ

1.1 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งสามารถนำความรู้มาวิเคราะห์ผลกระทบที่มีต่อธุรกิจและเศรษฐกิจโดยรวม และสามารถสื่อสารด้วยภาษาที่กระชับเข้าใจง่าย

1.2 ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจธุรกิจและการจัดการ เช่น ด้านการบริหาร การเงิน การตลาด เป็นการวิเคราะห์เชิงสถิติ

1.3 ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงการจัดการการควบคุมภายใน สำหรับองค์กรที่ใช้คอมพิวเตอร์ เป็นต้น

1.4 ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานและกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ รวมถึงจรรยาบรรณวิชาชีพ ตามตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย

2. ทักษะ คือ ความสามารถที่จำเป็นต่อการนำความรู้ไปปฏิบัติอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ สามารถใช้ระบบข้อมูลที่มีความจำเป็น วิเคราะห์ความเสี่ยงและเรียนรู้ด้วยตนเอง ทักษะในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 5 ประการ คือ

2.1 ทักษะด้านบุคคล การพัฒนาทักษะด้านบุคคลจะทำให้เกิดการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น ประกอบด้วย การบริหารจัดการตนเอง ความสามารถในการจัดระบบการปฏิบัติงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับการสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงและการเรียนรู้ด้วยตนเอง

2.2 ทักษะด้านความสัมพันธ์และการสื่อสาร การมีดุลยพินิจในการตัดสินใจ มีความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น เป็นฝ่ายรับและให้คำปรึกษาแก้ไขข้อขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำเสนอรายงานในรูปแบบการสื่อสารด้วยวาจาและลายลักษณ์อักษร ทั้งแบบทางการและไม่เป็นทางการรวมถึงการทำความเข้าใจในสิ่งที่ผู้อื่นสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ทักษะด้านเทคนิคและการปฏิบัติหน้าที่ ความสามารถในการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับต่าง ๆ มีการตัดสินใจวิเคราะห์ความเสี่ยง การวัดมูลค่าการรายงานและความสามารถในการเรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศ

2.4 ทักษะด้านการเรียนรู้อย่างชาญฉลาด ความสามารถจัดระบบและเข้าใจสารจากสิ่งพิมพ์และแหล่งข้อมูลต่าง ๆ คิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล ละเอียดยรอบคอบ และสามารถระบุปัญหาและแก้ไขปัญหาได้

2.5 ทักษะด้านองค์กรและการบริหารธุรกิจ บุคลากรต้องพัฒนาวิสัยทัศน์กว้างไกล รู้จักวางแผนเชิงกลยุทธ์ มีความเป็นผู้นำ จัดระบบงาน มีการตัดสินใจ เข้าใจในแง่มุมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรสามารถดำเนินไปได้

3. คุณค่า คือ การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม มีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคม ยึดมั่นในประโยชน์ส่วนรวม และตั้งใจพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีความปรารถนาให้งานที่ปฏิบัติแล้วทำให้เกิดความพึงพอใจ มีความภาคภูมิใจในหน้าที่ ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ ปรับแนวทางปฏิบัติให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมได้

4. จรรยาบรรณ ปฏิบัติหน้าที่ยึดมั่นในหลักการ ซื่อสัตย์สุจริตรับผิดชอบต่อ โปร่งใสตรวจสอบได้ ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และไม่ใช้อำนาจผิดทำนองคลองธรรม

5. ทักษะคือ ทักษะและการแสดงออกทางความรู้สึกที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด หรือแรงขับภายในของบุคคลที่พร้อมจะทำอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยอาจเปลี่ยนแปลงไปในทางบวกหรือลบได้ ทักษะที่ดีจะนำพาให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่ที่สุจริตและเหมาะสม บุคคลจะมีทักษะอย่างไรก็ขึ้นอยู่กับความรู้สึก เช่น ชอบ ไม่ชอบ ซึ่งความรู้สึกนั้นจะเกิดจากความรู้หรือประสบการณ์ที่บุคคลนั้นเคยรับรู้หรือรู้สึกมาก่อนและจะแสดงออกเป็นพฤติกรรมหรือการกระทำแต่ในบางครั้งบุคคลอาจจะแสดงพฤติกรรมที่ขัดต่อความรู้สึกก็ได้

แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเป็นกิจกรรมที่สำคัญ และมีบทบาทที่สำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรไว้ดังนี้

Nadler & Wiggs (อ้างถึงใน เนตรชนก ดวนใหญ่, 2562) ได้อธิบายถึงขอบเขตการพัฒนาบุคลากรครอบคลุม 3 ด้าน ดังนี้

1. การศึกษา เป็นกระบวนการที่เตรียมความพร้อมในการทำงานในอนาคตของบุคคลให้ตรงตามความต้องการขององค์กร รวมถึงเตรียมบุคคลให้มีความรู้ความสามารถเพื่อการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือให้ทำงานในหน้าที่ใหม่

2. การฝึกอบรม เป็นกระบวนการในการเรียนรู้สำหรับการทำงานในปัจจุบัน โดยมุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการอบรมมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลง และสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานให้ตรงตามความต้องการขององค์กร

3. การพัฒนา เป็นกระบวนการในการเรียนรู้ที่จัดขึ้นเพื่อเตรียมความพร้อมในการทำงานในอนาคต โดยมีจุดมุ่งหมายให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ แสดงขีดความสามารถและศักยภาพที่ซ่อนอยู่ในตัวบุคคล

ศุภชัย ยาวะประภาษ (อ้างถึงใน พิมพ์ลักษณ์ อยู่วัฒนา, 2557) กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรไว้ 3 แนวทาง ดังนี้

1. การศึกษา เป็นการปลูกฝังคุณค่าในการเรียนรู้ การใช้วิจารณ์ญาณ ความเข้าใจ ทักษะดี และปัญญาในการเติมความรู้ การศึกษาจะทำให้ผ่านการศึกษาในสถานศึกษา การพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาอาจทำได้โดยการ ให้ทุนการศึกษาเพื่อต่อในหลักสูตรระยะสั้น ระยะกลาง และการศึกษาระดับปริญญาตรี การศึกษาเป็นการลงทุนที่สำคัญของตัวบุคคลและองค์กร

2. การฝึกอบรม เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้เสริมสร้างทักษะ เป็นกิจกรรมที่เพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตั้งแต่ระดับปฏิบัติและหัวหน้างาน มีวัตถุประสงค์เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากร นำไปสู่การยกระดับมาตรฐานในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

3. การพัฒนา เป็นวิธีการต่าง ๆ เพื่อขยายมุมมองสำหรับการปฏิบัติงานทั้งในการปฏิบัติงานของตนเองและส่วนรวม ซึ่งมีด้วยกันหลายวิธี เช่น การให้คำปรึกษา การสอนงาน การมอบหมายงานพิเศษ การเป็นพี่เลี้ยง การศึกษาดูงาน การปรับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ หรือการเข้าร่วมประชุมต่าง ๆ

สุจิตรา ธนารักษ์ (อ้างอิงใน เนตรชนก ดวนใหญ่, 2562) พิจารณาแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ซึ่งเป็นกลยุทธ์หลักในการพัฒนาองค์กร มีด้วยกัน 4 แนวทางที่สำคัญ ได้แก่

1. การศึกษา เป็นกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ สำหรับการทำงานในอนาคต
2. การฝึกอบรม เป็นการพัฒนาบุคคลเพื่อใช้ในการทำงานในปัจจุบัน
3. การพัฒนา เป็นการพัฒนาในทั้งตัวบุคคลและงานเพื่อความเติบโตในอนาคต เช่น การพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์กร เป็นต้น
4. การเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยี

2.3 แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2563, ออนไลน์) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ.2563-2565 เพื่อเป็นแนวทางในการให้บุคลากรภาครัฐบริหารจัดการการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง สำหรับการทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21 ให้ผู้บริหารภาครัฐและหน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการพัฒนากรอบแนวคิด และทักษะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายสุดท้ายคือผู้รับบริการและประชาชน ได้กำหนดประเด็นและแนวทางการดำเนินการไว้ 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ประเด็นและแนวทางการดำเนินการ

1. การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าประสงค์เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนากรอบความคิดและทักษะ สำหรับการทำงานในศตวรรษที่ 21 ยุคดิจิทัล มีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

- 1.1 พัฒนากลไกในระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD) ให้เชื่อมโยงสนับสนุน สอดคล้องซึ่งกันและกัน ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องสนับสนุนให้กระบวนการพัฒนาบุคลากรเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน ไม่ว่าจะเป็นด้านกรวางแผนกำลังคน การสรรหา การเลื่อนตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การสืบทอดตำแหน่ง รวมถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งทำให้บุคลากรภาครัฐเห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเอง

- 1.2 กำหนดแนวทางหรือวิธีการพัฒนาที่สร้างการมีส่วนร่วม พัฒนาเครื่องมือและเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ รวมถึงการบริหารจัดการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากร เช่น การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ ระบบการจัดการความรู้ ระบบการจัดการเรียนรู้ผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรภาครัฐสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ และสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

- 1.3 สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรภาครัฐเพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ยึดมั่นค่านิยมองค์กรในการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและประชาชน

กระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

1.4 สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ดำเนินชีวิตแบบผานกันระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานให้เข้ากัน เพื่อให้การทำงานมีความสุขและส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

1.5 สร้างเครือข่ายระหว่างส่วนราชการ หน่วยงานภาครัฐ เอกชน ทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ ตลอดจนมีการทำงานแบบบูรณาการ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีกรอบความคิดและทักษะที่สร้างสรรค์ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน

2. พัฒนารอบทักษะ การทำงานในศตวรรษที่ 21 และในปัจจุบันที่เป็นยุคดิจิทัล การสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนยุทธศาสตร์และการพัฒนาระบบราชการ ในอนาคต มีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

2.1 กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์องค์กรและทิศทางการพัฒนาระดับประเทศ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาประเทศ

2.2 การพัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกระดับให้มีทักษะที่จำเป็นในการปฏิรูปภาครัฐให้สอดคล้องกับการทำงานในศตวรรษที่ 21 และในยุคดิจิทัล โดยมีการกำหนดกรอบทักษะในการขับเคลื่อน

2.3 ส่งเสริมบุคลากรภาครัฐให้มีการเรียนรู้และทำงานร่วมกันเป็นเครือข่าย ทั้งภาครัฐส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อให้บุคลากรได้มีการพัฒนาร่วมกันผ่านโครงการต่าง ๆ

3. ปลุกฝังให้บุคลากรภาครัฐมีกรอบความคิดในการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง โดยมุ่งเน้นการทำงานบนหลักคุณธรรมและเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล มีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

3.1 พัฒนาทัศนคติที่มีต่อตนเองและผู้อื่น โดยการปลุกฝังกระบวนการทางความเชื่อ ความคิด ค่านิยม และอุดมการณ์ในการทำงานเพื่อส่วนรวมและประชาชน ภายใต้มาตรฐานทางจริยธรรมของบุคลากรภาครัฐในทุกระดับ โดยมุ่งพัฒนา

3.1.1 กรอบความคิดแบบเติบโต หมายถึง ทัศนคติแบบยืดหยุ่นและเติบโต พัฒนาต่อไปข้างหน้า อยู่บนความเชื่อในความสามารถของตนเอง และเชื่อในศักยภาพของคนว่าสามารถเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ผู้ที่มีกรอบความคิดนี้จะมองเห็นโอกาสในการเรียนรู้จากความผิดพลาด กล้าเผชิญอุปสรรคและแก้ไขปัญหา รับผิดชอบและพร้อมที่จะพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น ให้โอกาสผู้อื่นในการเรียนรู้

3.1.2 กรอบความคิดแบบมุ่งเน้นส่วนรวม หมายถึง ทัศนคติที่ให้ความสำคัญแก่ผู้อื่น เห็นคุณค่าของผู้อื่นไม่น้อยไปกว่าตนเอง มุ่งเน้นการมีส่วนร่วม การทำงานแบบไม่เลือกปฏิบัติ ยึดมั่นในคุณธรรมการทำงานด้วยจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ส่วนรวมต่อผู้รับบริการ ประชาชน และประเทศ

3.1.3 กรอบความคิดแบบสากล หมายถึง ทักษะคิดที่ตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงในมิติที่หลากหลาย มองเห็นโอกาสในการพัฒนาปรับปรุงงานและองค์กรได้อย่างรวดเร็ว ทำงานภายใต้ความแตกต่างของวัฒนธรรมและปัจเจกบุคคลที่หลากหลาย สามารถนำแนวปฏิบัติตามหลักสากลมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของตนเองและองค์กร

3.1.4 กรอบความคิดในการทำงานยุคดิจิทัล หมายถึง ทักษะคิดที่ช่วยใ้บุคคลมองเห็นโอกาสในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในชีวิตประจำวันของการทำงานและในการพัฒนางาน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและการทำงานให้มีประสิทธิภาพ สามารถเข้าใจรูปแบบและทิศทางการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่รวดเร็ว

3.2 ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นต้นแบบทางความคิดและพฤติกรรมในการทำงาน เพื่อประชาชนและส่วนรวม สามารถถ่ายทอดบุคคลอื่นให้ปฏิบัติตามได้ เพื่อให้มีทัศนคติในการปฏิบัติหน้าที่ที่ดี เป็นการพัฒนาเข้าสู่การเป็นเจ้าหน้าที่ภาครัฐยุคใหม่

3.3 ประชาสัมพันธ์กระตุ้นให้บุคลากรภาครัฐ ยึดมั่นในค่านิยมการทำงาน เพื่อประชาชนและส่วนรวม ปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล โดยการพัฒนาโครงการต่าง ๆ กิจกรรม และเครื่องมือที่ช่วยสร้างพลังในทางบวก สร้างจิตสำนึกในการดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน

ส่วนที่ 2 กรอบทักษะของบุคลากร

กรอบทักษะที่จำเป็นในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ประกอบด้วย

1. ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ เป็นทักษะที่ตอบสนองความเปลี่ยนแปลง สนับสนุนให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม มีทั้งหมด 4 ทักษะด้วยกัน ได้แก่

1.1 ทักษะดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการมองเห็นประโยชน์ของเทคโนโลยี และนำมาปรับเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติงาน สามารถนำมาใช้ในการตัดสินใจเชิงบริหารบนฐานข้อมูลได้อย่างถูกต้องและปลอดภัย มีความคล่องตัว สามารถกำหนดกลยุทธ์ในการปรับเปลี่ยนองค์กรไปสู่ยุคดิจิทัล และเป็นต้นแบบองค์กรในการนำเทคโนโลยีมาใช้ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

1.2 ทักษะการสื่อสารโน้มน้าว หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารและรับข้อมูล ทั้งในรูปแบบการพูด การเขียน หรือการสื่อสารผ่านระบบเทคโนโลยีต่าง ๆ อย่างถูกต้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ รวมถึงความสามารถในการใช้การเจรจาต่อรอง การถ่ายทอดความคิดและข้อมูลในรูปแบบที่ทำให้กลุ่มเป้าหมายเข้าใจ สามารถวิเคราะห์ข้อมูลที่มาจากหลากหลายแหล่งได้ และมีการจัดการกับข้อมูลที่มีความละเอียดอ่อนเพื่อบรรลุผลลัพธ์ขององค์กร

1.3 ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดค้นหาแนวทางใหม่ ๆ ที่ใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้เป็นรูปแบบใหม่ ใช้ทักษะในการช่วยแก้ปัญหาโดยการวิเคราะห์ปัญหาออกเป็นส่วน ๆ และมีการเชื่อมต่อสถานการณ์ที่ไม่เกี่ยวข้องได้อย่างชัดเจน รวมถึงรู้จักการคิดนอกกรอบ และการใช้ทรัพยากรอย่างสร้างสรรค์อย่างเหมาะสม

1.4 ทักษะการคิดวิเคราะห์และวิพากษ์ หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์และแยกส่วนของปัญหาอย่างเป็นระบบ คิดหาแนวทางดำเนินการแก้ไขปัญหาให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่มีความซับซ้อนสามารถใช้เทคนิคขั้นสูงและข้อมูลเชิงลึกในการแก้ไขปัญหาได้

2. ทักษะด้านภาวะผู้นำ มีทั้งหมด 6 ทักษะด้วยกัน ได้แก่

2.1 การยึดมั่นในมาตรฐานและความเป็นมืออาชีพ หมายถึง การมีความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของตนเอง สามารถบริหารจัดการตนเองได้ เป็นแบบอย่างที่ดี ทำงานด้วยความเป็นธรรม คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมไม่เลือกปฏิบัติ โดยยึดมั่นตามหลักจริยธรรมและธรรมาภิบาล

2.2 การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถสนับสนุนและเชื่อมโยงบทบาทหน้าที่และภารกิจงานของตนเองให้เข้ากับยุทธศาสตร์องค์กรและยุทธศาสตร์ของประเทศ สามารถรับรู้ความต้องการของประชาชนและผู้รับบริการ มุ่งเน้นการทำให้กิจกรรมสร้างผลลัพธ์ที่มีคุณค่าให้กับองค์กร

2.3 การพัฒนาตนเองและผู้อื่น และสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพและพัฒนาผลงานของตนเองและผู้อื่นด้วยวิธีการต่าง ๆ ให้ความสำคัญในการเรียนรู้ แสวงหาโอกาสวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาตนเอง ให้คำปรึกษาแนะนำ สร้างการมีปฏิสัมพันธ์การมีส่วนร่วมในแนวปฏิบัติ มีการแบ่งปันความรู้ และสนับสนุนให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

2.4 การสร้างและส่งเสริมให้เกิดการทำงานบูรณาการและความร่วมมืออย่างเต็มที่ หมายถึง ความสามารถในการทำงานแบบบูรณาการร่วมกันภายในองค์กร ระหว่างองค์กร และการทำงานร่วมกับประชาชน โดยมีการแบ่งปันข้อมูลอย่างเหมาะสม สร้างความสัมพันธ์เพื่อประโยชน์ในการขับเคลื่อนองค์กรที่มีคุณค่า แสวงหาโอกาสในการสร้างพันธมิตรเพื่อการทำงานที่มีประโยชน์ต่อส่วนรวม

2.5 การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถในการแสวงหาโอกาสสร้างการเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น เรียนรู้จากการประสบความสำเร็จและล้มเหลว พัฒนางานไปสู่ความยั่งยืนยกระดับคุณภาพบริหารและระบบการทำงาน องค์กรสนับสนุนและกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมและเปิดกว้างให้เกิดการทดลอง เพื่อการเรียนรู้

2.6 การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความสามารถในการตัดสินใจอย่างทันการณ์เป็นไปตามหลักการ มีการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อการบริหารงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย ส่งมอบผลงานและรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ภายใต้ข้อจำกัดที่มีอยู่ให้คุ้มค่ากับภาษีของประชาชน

ส่วนที่ 3 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐจะเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนด จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยมีเงื่อนไขหลัก 3 ประเด็น ได้แก่

1. การปรับปรุงแบบโครงสร้างและกระบวนการทำงานของภาครัฐไทย ให้เป็นการทำงาน มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ โดยมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ลดการทำงานที่เป็นลำดับชั้น ลดการทำงาน ที่เน้นกฎระเบียบ เพื่อผลักดันให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และการริเริ่มการทำงานแบบก้าวหน้า สนับสนุนนวัตกรรม

2. การปรับค่านิยมบางประการที่ฝังรากในระบบการทำงานราชการ ให้เหมาะสมกับบริบท ของสังคมในปัจจุบัน เช่น ระบบเคารพอาวุโสแม้ว่าอาวุโสทำไม่ถูกต้อง ระบบอุปถัมภ์เห็นแก่พวกพ้อง มุ่งเน้นการทำงานร่วมกันทุกระดับทุกเพศทุกวัย เคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือสนับสนุน เช่น กัลยาณมิตร ผู้น้อยกล้าแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์อย่างอ่อนน้อมมีมารยาท ผู้อาวุโส สนับสนุนลูกน้องทุกคนอย่างเท่าเทียม

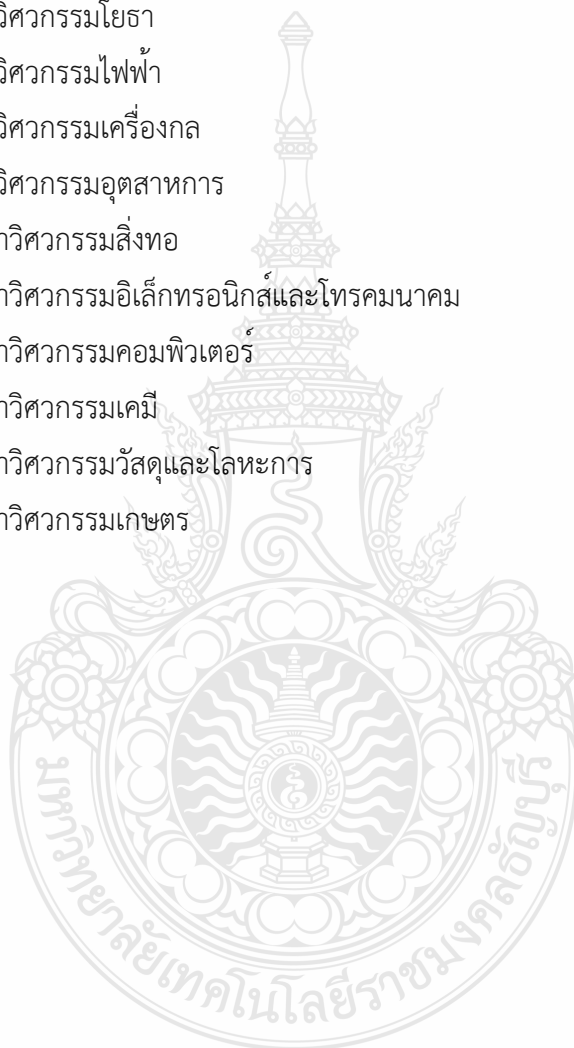
3. การสนับสนุนเทคโนโลยีในการทำงาน เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน ให้มีการใช้เทคโนโลยีอย่างแท้จริง นำไปสู่การปรับโครงการกำลังคน

2.4 ข้อมูลพื้นฐานของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

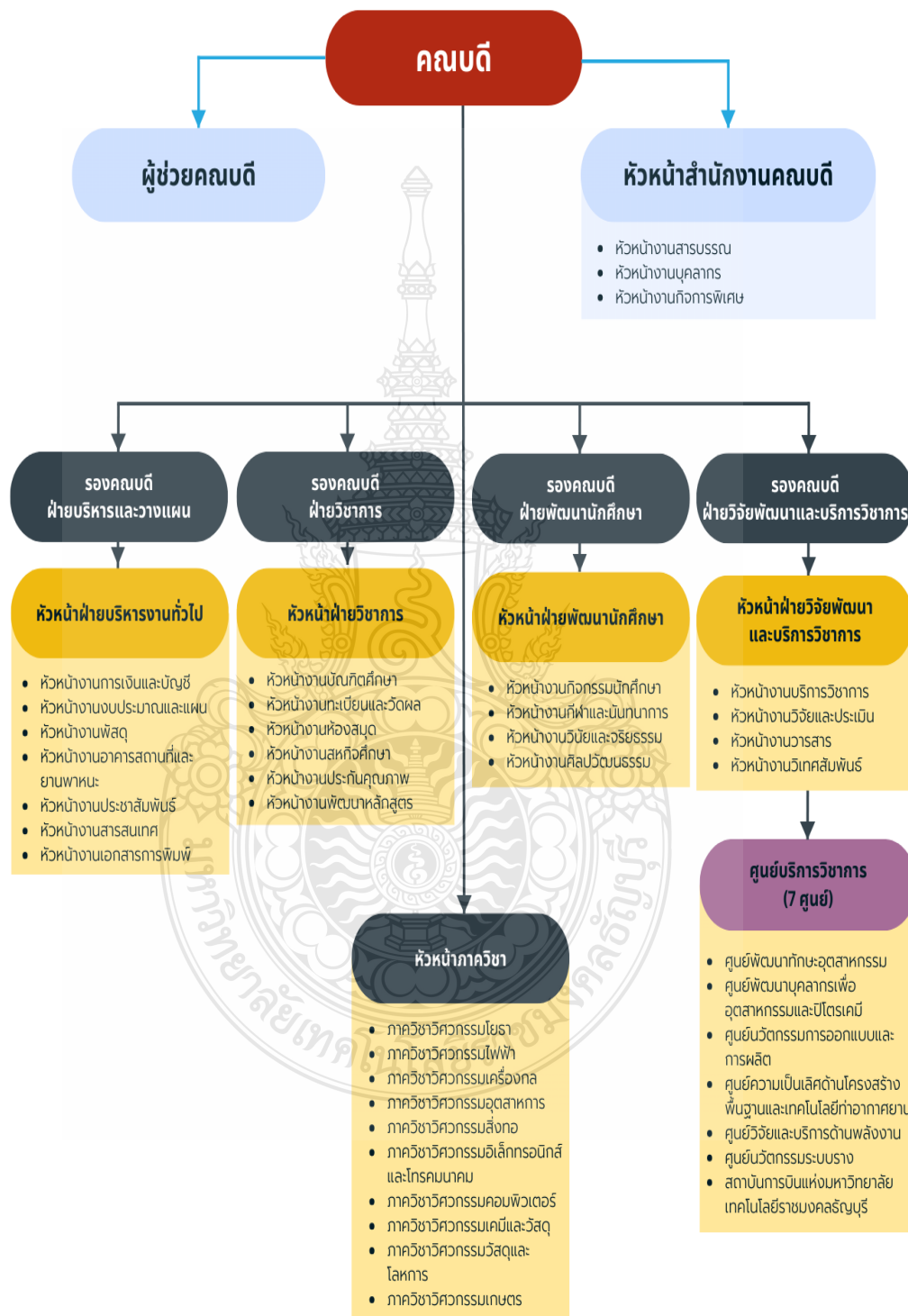
คณะวิศวกรรมศาสตร์ (2566) กล่าวว่า คณะวิศวกรรมศาสตร์เป็นคณะ 1 ใน 16 คณะ ที่เปิด สอนระดับปริญญาตรีสังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล จัดตั้งเมื่อปี พ.ศ.2518 ใช้ชื่อว่า “คณะ วิศวกรรมเทคโนโลยี” เดิมเปิดการเรียนการสอนที่ วิทยาเขตเทเวศร์ มีเนื้อที่ทั้งหมด 9 ไร่ 48 ตารางวา ณ สถานที่นี้เคยเป็น “วังรพีพัฒน์” ของพระเจ้าบรมวงศ์เธอกรมหลวงราชบุรี ดิเรกฤทธิ์ซึ่งเป็น “พระบิดาแห่งกฎหมายไทย” เมื่อเสด็จในกรมฯ สิ้นพระชนม์วังนี้กลายเป็นโรงเรียนรพีพัฒน์ ของเอกชน ตั้งอยู่ได้ไม่นานกระทรวงอุตสาหกรรมขอซื้อต่อเพื่อจัดตั้งโรงงานผลิตนม จากนั้น ได้เปลี่ยนเป็นสถานศึกษา ในปี 2496 กรมอาชีวศึกษาขอซื้อต่อจากกระทรวงอุตสาหกรรม จัดตั้ง โรงเรียนฝึกหัดครูอาชีวศึกษาขึ้น ต่อมาในปี 2518 วิทยาลัยครูอาชีวศึกษาได้เปลี่ยนเป็นวิทยาเขต เทเวศร์ เป็น 1 ใน 31 วิทยาเขตที่สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เปิดสอนหลักสูตรระดับ ปวส. และ ปม. และได้จัดตั้งคณะวิศวกรรมเทคโนโลยี ณ สถานที่แห่งนี้ด้วย ซึ่งเป็นคณะที่เปิดสอนระดับ ปริญญาตรี สาขาช่างอุตสาหกรรม สาขาวิศวกรรมศาสตร์ และสาขาครุศาสตร์ อุตสาหกรรม ต่อมาใน วันที่ 24 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2527 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานนามใหม่ เป็นสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล (Rajamangala Institute of Technology) และในปี 2530 ได้มีนโยบายจัดทำโครงการย้ายคณะต่าง ๆ ไปยังศูนย์กลางสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล โดยมีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ 740 ไร่ และต่อมาในปี พ.ศ.2532 มีพระราชบัญญัติเปลี่ยนชื่อ วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเป็นสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล โดยยกเลิก คณะวิศวกรรม เทคโนโลยี และประกาศในพระราชกิจจานุเบกษา ใช้ชื่อใหม่ว่า “คณะวิศวกรรมศาสตร์” โดยมีผล ตั้งแต่วันที่ 13 ตุลาคม 2537 ซึ่งได้ย้ายมาทำการเรียนการสอน ณ ถนนรังสิต-นครนายก กม.13 ตำบล คลองหก อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ในปัจจุบันมีพระราชบัญญัติจัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี เมื่อวันที่ 18 มกราคม 2548 คณะวิศวกรรมศาสตร์ จึงอยู่ในการแบ่งส่วนราชการใหม่ ของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตั้งแต่บัดนั้นเป็นต้นมา

คณะวิศวกรรมศาสตร์ได้มีการแบ่งส่วนราชการใหม่ ดังนี้

1. สำนักงานคณบดี
2. ฝ่ายบริหารและวางแผน
3. ฝ่ายวิชาการ
4. ฝ่ายพัฒนานักศึกษา
5. ฝ่ายวิจัยพัฒนาและบริการวิชาการ
6. ภาควิชาวิศวกรรมโยธา
7. ภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้า
8. ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล
9. ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหการ
10. ภาควิชาวิศวกรรมสิ่งทอ
11. ภาควิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม
12. ภาควิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์
13. ภาควิชาวิศวกรรมเคมี
14. ภาควิชาวิศวกรรมวัสดุและโลหะการ
15. ภาควิชาวิศวกรรมเกษตร



โครงสร้างการบริหารงาน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
สายบังคับบัญชา



ภาพที่ 2.1 แผนภูมิโครงสร้างการบริหารงาน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ที่มา : <https://www.engineer.mutt.en.ac.th/> (เว็บไซต์ คณะวิศวกรรมศาสตร์

พันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยมองค์กร และสมรรถนะหลักขององค์กร คณะวิศวกรรมศาสตร์

พันธกิจ (Mission)

M1: จัดการเรียนการสอนด้านวิศวกรรมศาสตร์ให้ตอบสนองความต้องการของผู้ประกอบการ อุตสาหกรรมและชุมชน

M2: สร้างงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ และนวัตกรรม เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนผู้ประกอบการ อุตสาหกรรม และชุมชน

M3: ให้บริการทางวิชาการ ฝึกอบรม และทดสอบทางวิศวกรรมให้กับผู้ประกอบการ อุตสาหกรรมและชุมชน

M4: บ่มเพาะสนับสนุนบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในอาชีพการทำงานด้วยหลักธรรมาภิบาล

วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็น 1 ใน 5 อันดับแรกของการจัดลำดับคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยกลุ่มพัฒนาเทคโนโลยี และส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมของประเทศ ด้าน อากาศยาน ระบบรางและยานยนต์ไฟฟ้า ภายในปี พ.ศ. 2570

ค่านิยม "ETHIC"

ต่อยอดเทคโนโลยี (E, Enhanced technology)

เชื่อมั่นในทีม (T, Trust)

ปฏิบัติการได้จริง (H, Hands on)

สร้างนวัตกรรม (I, Innovation)

ประนีประนอม (C, Compromise)

วัฒนธรรมองค์กร (Organization Working Culture)

“รู้รับผิดชอบ คิดสร้างสรรค์ ก้าวทันโลก”

สมรรถนะหลักขององค์กร

CC1: การบ่มเพาะวิศวกรให้เป็นนวัตกรรมเชิงปฏิบัติ

CC2: เทคโนโลยีสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มทางการค้า

CC3: การมีส่วนร่วมของเครือข่ายเชิงกลยุทธ์ (สถานประกอบการ ศิษย์เก่า ชุมชน มหาวิทยาลัย)

ปรัชญา (Philosophy)

“วิศวกรรมสร้างนวัตกรรม สร้างคน สร้างสังคมที่ยั่งยืน”

ปณิธาน (Determination)

“องค์กรผลิตวิศวกรนักปฏิบัติมืออาชีพชั้นนำระดับสากล

เอกลักษณ์ (Uniqueness)

สอนรู้วิชาการ เชี่ยวชาญเทคโนโลยี สร้างคนดีสู่สังคม

อัตลักษณ์ (Identity)

“วิศวกรนักคิด นักปฏิบัติ มืออาชีพ”

คติพจน์ (Motto)

“Engineering the Future”

ปัจจุบัน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มีภาควิชาต่าง ๆ รวม 10 ภาควิชา มีพื้นที่ใช้งานทั้งหมด 43,462 ตารางเมตร มีอาคารเรียน และอาคารปฏิบัติการ 25 หลัง นอกจากนี้คณะวิศวกรรมศาสตร์ มีศูนย์ต่าง ๆ ทั้งหมด 6 ศูนย์ คือ ศูนย์นวัตกรรมออกแบบและการผลิต ศูนย์นวัตกรรมระบบราง ศูนย์วิจัยและบริการด้านพลังงาน ศูนย์พัฒนาบุคลากรเพื่ออุตสาหกรรมและปิโตรเคมี ศูนย์ความเป็นเลิศด้านโครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยีทำอากาศยาน และศูนย์ปฏิบัติการความเป็นเลิศทางวิชาการสถาบันการบินแห่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คณะวิศวกรรมศาสตร์มีการลงนามความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ รวมถึงการแลกเปลี่ยนอาจารย์และนักศึกษา ปัจจุบัน คณะวิศวกรรมศาสตร์ได้ร่วมลงนามความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยมากกว่า 10 ประเทศทั่วโลก อาทิ เช่น Kyoto University ประเทศญี่ปุ่น, Beijing Liaotong University สาธารณรัฐประชาชนจีน, Singapore Polytechnic สาธารณรัฐสิงคโปร์, Hof University of Applied Sciences สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี, Finland University สาธารณรัฐฟินแลนด์ และ Technical University of Liberec สาธารณรัฐเช็ก เป็นต้น อีกทั้งยังได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9001:2000 ทั้งคณะฯ จากสถาบันรับรองมาตรฐานไอเอสโอ (สรอ.) เมื่อวันที่ 13 สิงหาคม 2547 ได้รับการรับรองหลักสูตร วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จากสภาวิศวกร สำหรับผู้ที่เข้าศึกษาตั้งแต่ปีการศึกษา 2546 ถึงปีการศึกษา 2550 สำหรับสาขาวิศวกรรมโยธา สาขาวิศวกรรมไฟฟ้า แขนงไฟฟ้ากำลัง สาขาวิศวกรรมเครื่องกล สาขาวิศวกรรมอุตสาหกรรม สาขาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม แขนงไฟฟ้าสื่อสาร และสาขาวิศวกรรมเคมี คณะวิศวกรรมศาสตร์ มีแผนยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนา ดังนี้

1. การเรียนรู้สู่การเป็นนวัตกรรม Learning to be Innovation
2. การวิจัยเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม Research for Innovation

3. การบริการวิชาการและเพิ่มคุณค่าด้านศิลปวัฒนธรรมด้วยนวัตกรรม Social and Culture Enhance by Innovation

4. การบริหารจัดการด้วยนวัตกรรม Innovation Management

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จารุเนตร เกื้อภักดี (2559) ได้ศึกษาแนวทางพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พบว่า 1) สภาพปัญหาในการดำเนินการด้านการศึกษา มีปัญหาและมีความต้องการพัฒนามากที่สุด รองลงมาคือด้านการฝึกอบรม และด้านที่มีปัญหาและมีความต้องการพัฒนาน้อยที่สุด คือด้านการพัฒนา 2) แนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีดังนี้ ด้านการศึกษา มีการสนับสนุนทุนการศึกษาและการเตรียมความพร้อมด้านภาษาอังกฤษให้แก่บุคลากรสายสนับสนุน ด้านการฝึกอบรม มีการสำรวจความต้องการและจัดหาหลักสูตรที่ทันสมัยในการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรสายสนับสนุนสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง ด้านการพัฒนา มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและใช้ระบบพี่เลี้ยงในการสอนงานหรือช่วยตัดสินใจแก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบ จากผลการศึกษานำไปใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์และกำหนดแนวทางต่าง ๆ ในการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อยกระดับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต

บุญสูง ลีละชาต (2559) ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนของคณะแพทยศาสตร์มีความต้องการพัฒนาบุคลากรในทุก ๆ ด้าน และรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีความต้องการมากคือ ด้านการศึกษาต่อ และการดำเนินการฝึกอบรม และจำแนกตาม เพศ อายุการทำงาน ส่วนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคณะแพทยศาสตร์ ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ พบว่า บุคลากรมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการกำหนดการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า บุคลากรมีการพัฒนาและการเรียนรู้และส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ อยู่ในระดับมาก ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงานของบุคลากร พบว่า การใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศ อยู่ในระดับน้อย ส่วนในด้านข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ในด้านปฐมนิเทศ พบว่า ควรจะมีการจัดประชุมแต่ละหน่วยงานต่าง ๆ นำความคิดเห็นมาแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่อยากให้มีการทำงานหรือมีความสามัคคีพูดคุยกัน ด้านการฝึกอบรม ควรมีการฝึกอบรมให้แก่เจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ ควรเป็นการอบรมในเชิงปฏิบัติการให้มาก เน้นในเรื่องการปฏิบัติงาน เช่น การอบรมการใช้โปรแกรม เป็นต้น ด้านการศึกษาต่อ ได้มีข้อเสนอแนะว่า ควรมีการเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้มีโอกาสในการศึกษาต่อ ในด้านการให้ทุนควรเพิ่มทุนให้มากกว่าเดิม และสนับสนุนให้กับบุคลากรที่เรียนต่อ ด้านการศึกษาดูงาน พบว่า ทางคณะแพทยศาสตร์ ควรมีการจัดไปดูงานต่างประเทศสำหรับบุคลากร

รวมถึงการศึกษาดูงานอยากให้ออกไปดูนิทรรศการที่มีเทคโนโลยีใหม่ ๆ และนำมาใช้ในการทำงานได้ ไปศึกษาดูงานต่างจังหวัด นอกจากนี้ยังมีข้อคิดเห็นอีกว่าในการไปศึกษาดูงานในแต่ละครั้งมีกฎเกณฑ์ มากเกินไป และส่วนหนึ่งมีการเสนอว่าอยากให้ทางคณะแพทยศาสตร์ จัดศึกษาดูงานนอกสถานที่ เป็นต้น

ธัญญ์ชนาธร ธัญญ์ชญญาธารักษ์ (2561) ได้ศึกษาการศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนา บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยพะเยา พบว่า สภาพการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยพะเยา โดยภาพรวมมีการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากรมีการพัฒนาสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนาองค์กร ตามลำดับ ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพมีการพัฒนาต่ำสุด สำหรับแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยพะเยา มีดังนี้ 1) มหาวิทยาลัยและหน่วยงาน ในมหาวิทยาลัย ควรมีการส่งเสริมหรือนโยบายเรื่องการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล เพื่อการพัฒนา คุณสมบัติ ความสามารถ หรือศักยภาพในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่บุคลากรคาดหวังไว้และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับเป้าหมายขององค์กร 2) ควรมีแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องกับทิศทางตามยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยผู้บังคับบัญชามีการติดตามผลการปฏิบัติงาน กำกับ ดูแล ให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงาน และมีการนำผลที่ได้จากการประเมินไปประกอบการ พิจารณาตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน 3) ควรมีการนำผลการวิเคราะห์รายบุคคล มาจัดทำแผนการพัฒนาอาชีพหรือเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน 4) ด้านการพัฒนาองค์กรควรมี การกำหนดเป้าหมายขององค์กร ได้แก่การสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัฒนธรรมร่วม อย่างชัดเจน และดำเนินงานพัฒนาให้สอดคล้องกับเป้าหมายนั้น สายบังคับบัญชาควรมีลักษณะที่สั้นและ เป็นองค์กรแบบสมัยใหม่ ควรมีการประเมินผลกระทบและผลลัพธ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นกับการพัฒนา และแนวทางการแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นไว้ล่วงหน้าเกี่ยวกับงบประมาณ ทรัพยากร ระยะเวลา ที่สามารถปฏิบัติได้

ณัฐกุล ภูกลาง (2561) ได้ศึกษาการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงาน ทัวไปในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน ด้านรูปแบบวิธีการและกิจกรรม และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2) การพัฒนา ศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามจำแนก ตาม เพศ อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะความคิดเห็น การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะ ควรมีการเพิ่มสวัสดิการให้เพียงพอ อาทิ บ้านพัก เรียนฟรี รักษาพยาบาล กู้ยืมเงิน ฯลฯ จัดตั้งงบประมาณในการจัดทำระบบฐานข้อมูลระเบียบข้อบังคับใน การปฏิบัติงานและระเบียบอื่น ๆ ให้เป็นมาตรฐานและเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ ระบบอินเทอร์เน็ตควรมี การพัฒนาให้ทันสมัย มีความปลอดภัย รวดเร็ว และเพียงพอต่อการใช้งาน ควรมีการส่งเสริม ให้บุคลากรเข้าร่วมอบรม สัมมนา เพื่อนำมาพัฒนาการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ให้มากขึ้น ควรมี

การปรับปรุงระบบสาธารณูปโภคให้ดีขึ้น อาทิ โทรศัพท์ภายใน ระบบอินเทอร์เน็ต ฯลฯ ควรมีการกำหนดเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งให้เป็นมาตรฐานมากขึ้น ควรมีการฝึกอบรมเทคนิคด้านเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ทันสมัยและทันเหตุการณ์ ควรส่งเสริมให้ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงชื่อเสียงและผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยฯ ตามลำดับ

นิติธร เจริญยิ่ง (2561) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีศักยภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ด้านศักยภาพในการปฏิบัติงานและด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพและความสามารถ ส่วนความคิดเห็นด้านแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการศึกษา ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการฝึกอบรม ตามลำดับ บุคลากรสายสนับสนุนที่มีเพศและระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพในการปฏิบัติงานทั้งภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ส่วนระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพและความสามารถ แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ด้านการพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาและระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สำหรับแนวทางในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนนั้น ด้านการศึกษาควรสนับสนุนทุนการศึกษาที่มุ่งเน้นบุคลากรสายสนับสนุนและส่งเสริมทักษะด้านภาษาอังกฤษและภาษาอื่น ๆ ด้านการพัฒนาตนเองควรจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเสริมทุกตำแหน่งและมีระบบพี่เลี้ยงในการสอนงานเพื่อช่วยในการตัดสินใจตลอดจนสนับสนุนการจัดทำผลงานแก่บุคลากรสายสนับสนุนเพื่อขอปรับตำแหน่งที่สูงขึ้น และด้านการฝึกอบรมควรพัฒนาเทคโนโลยี ควรฝึกอบรมในเรื่องการปฏิบัติงานที่สามารถนำมาพัฒนางานให้เกิดผลและมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย และจัดหาหลักสูตรที่ทันสมัยในการจัดฝึกอบรมเพื่อสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง

ธิดารัตน์ พูลเกิด (2562) ได้ศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เพื่อรองรับยุคไทยแลนด์ 4.0 พบว่า มีการเตรียมความพร้อมรับมือกับสถานการณ์ทั้งจากภายนอกและภายใน แต่แนวทางเดิมในการพัฒนาบุคลากรยังไม่ตอบโจทย์ในช่วงยุคที่กำลังมีการเปลี่ยนแปลง ควรมีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะทั้งในด้านความรู้ทักษะ ทักษะคิด การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรและคณะศิลปศาสตร์ ยังขาดการสื่อสารภายในคณะ จากผลการศึกษา องค์ประกอบของแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เพื่อรองรับยุคไทยแลนด์ 4.0 จึงนำไปสู่ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา โดยควรส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ดังนี้ 1) คณะมีบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ จึงมีความหลากหลายของเจเนอเรชั่น มีการจำกัดอัตรากำลังคนในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์การพัฒนา บุคลากรของคณะได้นั้น คณะจึงควรมีการส่งเสริมประเด็นการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) คือ การสับเปลี่ยนหมุนเวียนให้บุคลากรปฏิบัติงานที่แตกต่างกันในแต่ละช่วงเวลาเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะการสื่อสาร

ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะด้านเทคโนโลยีและด้านภาษาเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงานให้หลากหลายขึ้น 2) ปัญหาในการพัฒนาบุคลากรของคณะศิลปศาสตร์ คือไม่มีการวางแผนหรือวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาบุคลากร และปัญหาเกิดจากตัวบุคคลที่ยังคงมีความเคยชินกับแนวคิดและกฎเกณฑ์แบบเดิม คณะศิลปศาสตร์ควรมีการทำแผนความก้าวหน้าในสายงานให้แก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง เพื่อที่จะนำไปวางแผนพัฒนาให้บุคคลมีความรู้ทักษะและสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานหรือสายงานในอนาคตได้โดยใช้แผนการพัฒนารายบุคคล 3) สมรรถนะและศักยภาพของบุคลากรในปัจจุบัน ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานของแต่ละประเภทงานเป็นประจำทุก ๆ 2-5 ปีเพื่อให้บุคลากรได้เข้าใจในแนวทางการปฏิบัติงานของตนและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ทำให้บุคลากรได้ทบทวนกระบวนการทำงานที่รับผิดชอบอยู่เพื่อพัฒนาให้ดีขึ้นตอนที่สอดคล้องเหมาะสมกับบริบทสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่เปลี่ยนไป และกำหนดสมรรถนะของบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งงาน เพราะแต่ละงานมีบทบาทอำนาจหน้าที่และภารกิจที่แตกต่างกัน ความสามารถความเป็นมืออาชีพแตกต่างกัน ทำให้เกิดความต่างของภารกิจแต่ละหน่วยงานจึงกำหนดสมรรถนะในลักษณะที่เป็นมาตรฐานกลางเดียวกัน สมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในอนาคตควรมีการกำหนดจากการวิจัยหรือเปิดโอกาสให้บุคลากรกำหนดแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและแบบประเมินพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะเองได้ตามเหมาะสม

อมรรัตน์ ตาลสถิต (2562) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรงานการเงินและบัญชีของผู้ปฏิบัติงานบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า 1) ปัญหาการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของผู้ปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานบริหารมีปัญหาในด้านต่าง ๆ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การควบคุมภายใน การบัญชีและรายงาน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารด้านการรับเงิน และการจ่ายเงิน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าควรได้รับการพัฒนาทุกด้าน 2) แนวทางการพัฒนาบุคลากรงานการเงินและบัญชีของผู้ปฏิบัติงานบริหาร ได้จัดทำแผนกลยุทธ์หลักในการพัฒนา 1 กลยุทธ์คือ การเสริมสร้างการพัฒนาความรู้ผู้ปฏิบัติงานบริหารพนักงานการเงินและบัญชี ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม และแผนการส่งเสริมมี 4 แผน คือ 1) การส่งเสริมการสร้างความรู้ในเรื่องการทำงานในหน่วยงานการเงินและบัญชี 2) การศึกษาดูงานตามหน่วยงานรายประเด็นนั้น ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงาน 3) การส่งผู้รับผิดชอบเข้าอบรม/สัมมนาในสถานที่เปิดการอบรม/สัมมนาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี และ 4) การสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

แสงมณี วงศ์สุวรรณ (2563) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานกับความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ พบว่า 1) บุคลากรสายสนับสนุน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 25-35 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี รายได้ 15,001-20,000 บาทต่อเดือน มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี หน่วยงานที่สังกัดสำนักอธิการบดี ตำแหน่งงานผู้ปฏิบัติงาน 2) บุคลากรสายสนับสนุน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีการพัฒนาศักยภาพ การปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ใน

ระดับมาก ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านคุณค่า และด้านเจตคติ 3) บุคลากรสายสนับสนุน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสำเร็จในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านการจัดหาและการใช้ทรัพยากร ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย 4) บุคลากรสายสนับสนุน ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนในปัจจุบัน หน่วยงานที่สังกัด และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 5) บุคลากรสายสนับสนุน ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนในปัจจุบัน หน่วยงานที่สังกัด และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสำเร็จในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

มาริษา อนันทราวัน และโชติ บดีรัฐ (2564) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พบว่า 1) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบ พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ การศึกษา ประเภทบุคลากร และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ควรดำเนินการดังนี้ สนับสนุนทุนการศึกษาและการเตรียมความพร้อมด้านภาษาอังกฤษ สสำรวจความต้องการจัดหาหลักสูตรที่ทันสมัยในการจัดฝึกอบรมนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง และจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และใช้ระบบพี่เลี้ยงในการสอนงานหรือช่วยตัดสินใจแก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบ ทั้งนี้ยังสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์และกำหนดแนวทางต่าง ๆ ในการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อยกระดับการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวนรวมทั้งสิ้น 123 คน (ข้อมูล ณ 31 กรกฎาคม 2566) ซึ่งข้อมูลที่ได้มาจากกองบริหารงานบุคคล โดยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง แต่สามารถเก็บข้อมูลตอบกลับจำนวนแบบสอบถามทั้งสิ้น 110 คน คิดเป็นร้อยละ 89.43

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ที่ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Questionnaire) ที่ประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล ความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed End) ให้เลือกตอบ โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด โดยใช้แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check-list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนาตนเอง โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert) (ธานินทร์ ศิลป์จารุ : 2563) โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5	หมายถึง	ต้องการมากที่สุด
4	หมายถึง	ต้องการมาก
3	หมายถึง	ต้องการปานกลาง
2	หมายถึง	ต้องการน้อย
1	หมายถึง	ต้องการน้อยที่สุด

ผู้วิจัยมีเกณฑ์ในการแปลความหมายของแบบสอบถามตอนที่ 2 ของคะแนนเฉลี่ยที่กำหนด ดังนี้

คะแนน	ความหมาย
ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00	ความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50	ความต้องการอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50	ความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50	ความต้องการอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50	ความต้องการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.2.2 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

1) ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และเอกสารตำราต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดขอบเขตในการสร้างคำถามในแบบสอบถามในการศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

2) นำข้อมูลมาสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ทุกด้าน

3) นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาโดยใช้แบบตรวจเครื่องมือสำหรับผู้เชี่ยวชาญนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence :IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญจะต้องประเมินด้วยคะแนน 3 ระดับ คือ

1	=	สอดคล้อง
0	=	ไม่แน่ใจ
-1	=	ไม่สอดคล้อง

ซึ่งจากการหาค่า IOC ได้ค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 0.95 ซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับได้ คือมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยการแจกแบบสอบถามตามกลุ่มประชากรทั้งหมด 123 คน แต่สามารถเก็บข้อมูลกลับมาได้จำนวน 110 ชุด คิดเป็นร้อยละ 89.43

3.3.2 เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำข้อมูลไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ตามระเบียบวิธีทางสถิติ

3.3.3 ระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วง เดือนกันยายน – ตุลาคม 2566

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.4.1 นำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูล มาทำการตรวจสอบความเรียบร้อย ตรวจสอบจำนวน และนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อประมวลผล

3.4.2 แบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.4.3 แบบสอบถามตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาศักยภาพของ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนาตนเอง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mu) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Sigma)

3.4.4 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน ค่า t-Test และ ค่า F-Test

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.5.1 ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้อธิบายความถี่และร้อยละของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม

3.5.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Sigma) ใช้อธิบายระดับความคิดเห็น ความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

3.5.3 ค่าสถิติ t-Test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในกรณี 2 กลุ่ม กับผลการทดสอบระดับความคิดเห็น ความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

3.5.4 ค่าสถิติ F-Test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Anova) ใช้เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม กับผลการทดสอบระดับความคิดเห็น ความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบ จำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จากกลุ่มประชากรตัวอย่าง 123 คน ซึ่งเป็นบุคลากรสายสนับสนุนของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แบบสอบถามข้อมูลตอบกลับทั้งสิ้น 110 คน คิดเป็นร้อยละ 89.43 และนำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดวิเคราะห์สถิติ และแบ่งการนำเสนอผลการวิจัยดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยการหาจำนวน และค่าร้อยละ

ผลการวิจัยข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด โดยมี รายละเอียดดังตารางที่ 4.1 ถึง 4.7

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของเพศผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ	จำนวนคน	ร้อยละ
ชาย	51	46.40
หญิง	59	53.60
รวม	110	100.00

จากตารางที่ 4.1 จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 53.60 และเป็นเพศชาย จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 46.40

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของอายุผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุ	จำนวนคน	ร้อยละ
น้อยกว่า 31 ปี	27	24.50
31 ปี – 40 ปี	33	30.00
41 ปี – 50 ปี	33	30.00
51 ปีขึ้นไป	17	15.50
รวม	110	100.00

จากตารางที่ 4.2 จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31 ปี-40 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 และอายุ 41 ปี-50 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 และอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 15.50

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพสมรสของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพสมรส	จำนวนคน	ร้อยละ
โสด	68	61.80
สมรส	35	31.80
หม้าย/หย่าร้าง	7	6.40
รวม	110	100.00

จากตารางที่ 4.3 จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 61.80 รองลงมาได้แก่สถานภาพสมรส จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 31.80 และสถานภาพหม้าย / หย่าร้าง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.40

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับการศึกษา	จำนวนคน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	22	20.00
ปริญญาตรี	72	65.50
ปริญญาโท	16	14.50
ปริญญาเอก	0	0.00
รวม	110	100.00

จากตารางที่ 4.4 จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 65.50 รองลงมาได้แก่ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 14.50 ไม่มีผู้จบการศึกษาระดับปริญญาเอก

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของรายได้ต่อเดือนผู้ตอบแบบสอบถาม

รายได้ต่อเดือน	จำนวนคน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20,000 บาท	71	64.50
20,001-25,000 บาท	10	9.10
25,001 – 30,000 บาท	17	15.50
ตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป	12	10.90
รวม	110	100.00

จากตารางที่ 4.5 จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 64.50 รองลงมาได้แก่ รายได้ต่อเดือน 25,001-30,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 15.50 รายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.90 และรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 20,001-25,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9.10

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของประสบการณ์ในการปฏิบัติงานผู้ตอบแบบสอบถาม

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	จำนวนคน	ร้อยละ
ไม่เกิน 10 ปี	56	50.90
มากกว่า 10 ปี – 15 ปี	24	21.80
มากกว่า 15 ปี – 20 ปี	7	6.40
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	23	20.90
รวม	110	100.00

จากตารางที่ 4.6 จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 50.90 รองลงมาได้แก่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี-15ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 21.80 และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี-20 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.40

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของหน่วยงานที่สังกัดผู้ตอบแบบสอบถาม

หน่วยงานที่สังกัด	จำนวนคน	ร้อยละ
สำนักงานคณบดี	8	7.30
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	19	17.30
ฝ่ายวิชาการ	68	61.80
ฝ่ายพัฒนานักศึกษา	4	3.60
ฝ่ายวิจัยพัฒนาและบริการ วิชาการ	11	10.00
รวม	110	100.00

จากตารางที่ 4.7 จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดหน่วยงาน ฝ่ายวิชาการ จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 61.80 รองลงมาได้แก่ สังกัดหน่วยงาน ฝ่ายบริหารงานทั่วไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 17.30 และสังกัดหน่วยงาน ฝ่ายพัฒนานักศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.60

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความต้องการพัฒนาศักยภาพอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Sigma) ของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนาตนเอง โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.8 ถึง 4.11

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ในภาพรวม

ความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	N = 110		แปลผล	ลำดับที่
	μ	σ		
1. ด้านการฝึกอบรม	3.71	.55	ต้องการมาก	1
2. ด้านการศึกษา	3.33	.71	ต้องการปานกลาง	3
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	3.69	.62	ต้องการมาก	2
รวม	3.58	.57	ต้องการมาก	

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยรวมต่อความต้องการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.58, \sigma = .57$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้าน การฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 3.71, \sigma = .55$) รองลงมาคือด้านการพัฒนาตนเอง ($\mu = 3.69, \sigma = .62$) และด้านการศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\mu = 3.33, \sigma = .71$)

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ความต้องการ พัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยจำแนกเป็นรายด้าน ด้านการฝึกอบรม

ด้านการฝึกอบรม	N = 110		แปลผล	ลำดับที่
	μ	σ		
1.มีงบประมาณสนับสนุนการฝึกอบรมทั้งภายในและ ภายนอกหน่วยงาน	3.60	.74	ต้องการมาก	7
2.มีการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมทุกปี	3.85	.61	ต้องการมาก	1
3.มีการจัดอบรมบุคลากรในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับ งานในหน้าที่โดยผู้เชี่ยวชาญ	3.74	.66	ต้องการมาก	2
4.มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับหลักสูตรอบรม ให้บุคลากรทราบ	3.70	.70	ต้องการมาก	4
5.มีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมอย่าง ทั่วถึง	3.71	.70	ต้องการมาก	3
6.มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากร เข้ารับการฝึกอบรมที่ชัดเจน	3.65	.66	ต้องการมาก	6
7.มีการทดสอบความรู้ก่อนและหลังการเข้ารับ การฝึกอบรม	3.68	.70	ต้องการมาก	5
รวม	3.71	.55	ต้องการมาก	

จากตารางที่ 4.9 จะเห็นได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อความต้องการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร ด้านการฝึกอบรม ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.71, \sigma = .55$) เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมทุกปี ($\mu = 3.85, \sigma = .61$) รองลงมาคือ มีการจัดอบรมบุคลากรในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่โดย ผู้เชี่ยวชาญ ($\mu = 3.74, \sigma = .66$) และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีงบประมาณสนับสนุน การฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ($\mu = 3.60, \sigma = .74$)

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยจำแนกเป็นรายด้าน ด้านการศึกษา

ด้านการศึกษา	N = 110		แปลผล	ลำดับที่
	μ	σ		
1.มีงบประมาณเพียงพอในการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.32	.94	ต้องการปานกลาง	4
2.มีการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเพื่อไปศึกษาต่ออย่างยุติธรรม	3.51	.83	ต้องการมาก	2
3.มีโครงการศึกษาดูงานภายในประเทศ	3.27	.84	ต้องการปานกลาง	5
4.มีโครงการศึกษาดูงานต่างประเทศ	2.82	1.05	ต้องการปานกลาง	6
5.มีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมศึกษาดูงานตามความต้องการ	3.50	.87	ต้องการปานกลาง	3
6.มีโครงการสนับสนุนการศึกษาในหลักสูตรระยะสั้น	3.32	.87	ต้องการปานกลาง	4
7.มีการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรโดยการจัดอบรมพัฒนาความรู้ เช่น คอมพิวเตอร์ ภาษาอังกฤษ	3.56	.82	ต้องการมาก	1
รวม	3.33	.71	ต้องการปานกลาง	

จากตารางที่ 4.10 จะเห็นได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการศึกษา ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.33$, $\sigma = .71$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ มีการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรโดยการจัดอบรมพัฒนาความรู้ เช่น คอมพิวเตอร์ ภาษาอังกฤษ ($\mu = 3.56$, $\sigma = .82$) รองลงมาคือ มีการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเพื่อไปศึกษาต่ออย่างยุติธรรม ($\mu = 3.51$, $\sigma = .83$) และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีโครงการศึกษาดูงานต่างประเทศ ($\mu = 2.82$, $\sigma = 1.05$)

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยจำแนกเป็นรายด้าน ด้านการพัฒนาตนเอง

ด้านการพัฒนาตนเอง	N = 110		แปลผล	ลำดับที่
	μ	σ		
1. มีการเข้ารับการอบรมนอกเหนือจากการอบรมที่หน่วยงานจัดให้เพื่อพัฒนาตนเอง	3.77	.64	ต้องการมาก	2
2. มีการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อฝึกการทำงานเป็นทีม	3.74	.65	ต้องการมาก	3
3. มีการส่งเสริมให้มีการฟังบรรยายทางออนไลน์เพื่อพัฒนาตนเอง	3.90	.70	ต้องการมาก	1
4. มีการจัดทำคู่มือต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรได้มีการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง	3.62	.82	ต้องการมาก	5
5. มีการสนับสนุนให้ทำตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	3.60	.93	ต้องการมาก	6
6. มีการจัดทำโครงการ KM เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้	3.51	.83	ต้องการมาก	7
7. มีการสนับสนุนให้บุคลากรจัดทำผลงานวิจัยหรือผลงานทางวิชาการ	3.70	.87	ต้องการมาก	4
รวม	3.69	.62	ต้องการมาก	

จากตารางที่ 4.11 จะเห็นได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการพัฒนาตนเอง ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.69$, $\sigma = .62$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ มีการส่งเสริมให้มีการฟังบรรยายทางออนไลน์เพื่อพัฒนาตนเอง ($\mu = 3.90$, $\sigma = .70$) รองลงมาคือ มีการเข้ารับการอบรมนอกเหนือจากการอบรมที่หน่วยงานจัดให้เพื่อพัฒนาตนเอง ($\mu = 3.77$, $\sigma = .64$) และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีการจัดทำโครงการ KM เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ($\mu = 3.51$, $\sigma = .83$)

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาศักยภาพแตกต่างกัน ใช้สถิติทดสอบความแตกต่างค่าที (t-Test) ในกรณีการเปรียบเทียบของ 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : One-way ANOVA) ในกรณีการเปรียบเทียบมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons) ด้วยวิธี Scheffe โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.12 ถึง 4.18

ตารางที่ 4.12 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามเพศ ในภาพรวม และรายด้าน t-Test

ความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	เพศชาย		เพศหญิง		ค่า t	ค่า Sig.
	μ	σ	μ	σ		
ด้านการฝึกอบรม	3.64	.54	3.77	.57	-1.20	.87
ด้านการศึกษา	3.26	.72	3.39	.71	-.91	.83
ด้านการพัฒนาตนเอง	3.59	.58	3.77	.65	-1.51	.76
รวม	3.50	.55	3.64	.59	-1.31	.86

หมายเหตุ: * หมายถึง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในภาพรวม พบว่า บุคลากรเพศหญิง มีความต้องการพัฒนาศักยภาพ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.64$, $\sigma = .59$) และเพศชาย มีความต้องการพัฒนาศักยภาพ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.50$, $\sigma = .55$) ตามลำดับ

จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t-Test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย โดยตัวแปรตาม (Dependent Variable) ที่มีคำตอบ 2 กลุ่ม คือ เพศชายและเพศหญิง พบว่า ได้ค่า (t) เท่ากับ -1.31 และค่า (Sig.) เท่ากับ .86 ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาศักยภาพ ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการฝึกอบรม ได้ค่า (t) เท่ากับ -1.20 และค่า (Sig.) เท่ากับ .87 ด้านการศึกษา ได้ค่า (t) เท่ากับ -.91 และค่า (Sig.) เท่ากับ .83 และด้านการพัฒนาตนเอง ได้ค่า (t) เท่ากับ -1.51 และค่า (Sig.) เท่ากับ .76 แสดงว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ในรายด้านทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามอายุ ในภาพรวม และรายด้าน F-Test

ความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	อายุ	μ	σ	ค่า F	ค่า Sig.
ด้านการฝึกอบรม	น้อยกว่า 31 ปี	3.67	.50	.188	.904
	31 ปี – 40 ปี	3.69	.57		
	41 ปี – 50 ปี	3.77	.55		
	51 ปีขึ้นไป	3.68	.63		
	รวม	3.71	.55		
ด้านการศึกษา	น้อยกว่า 31 ปี	3.40	.72	.406	.749
	31 ปี – 40 ปี	3.26	.77		
	41 ปี – 50 ปี	3.39	.60		
	51 ปีขึ้นไป	3.22	.83		
	รวม	3.33	.71		
ด้านการพัฒนาตนเอง	น้อยกว่า 31 ปี	3.71	.71	.114	.952
	31 ปี – 40 ปี	3.64	.66		
	41 ปี – 50 ปี	3.73	.50		
	51 ปีขึ้นไป	3.68	.67		
	รวม	3.69	.62		
ความต้องการพัฒนาศักยภาพ	น้อยกว่า 31 ปี	3.59	.60	.208	.891
	31 ปี – 40 ปี	3.53	.61		
	41 ปี – 50 ปี	3.63	.49		
	51 ปีขึ้นไป	3.52	.65		
	รวม	3.58	.57		

หมายเหตุ: * หมายถึง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4.13 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของอายุ พิจารณาถึงความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.58$, $\sigma = .57$) เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ บุคลากรที่มีอายุ 41 ปี-50 ปี มีความต้องการพัฒนาศักยภาพ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.63$, $\sigma = .49$) รองลงมาคือ อายุ น้อยกว่า 31 ปี มีความต้องการพัฒนาศักยภาพ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.59$, $\sigma = .60$) อายุ 31 ปี-40 ปี มีความต้องการพัฒนาศักยภาพ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.53$, $\sigma = .61$) และ อายุ 51 ปีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาศักยภาพ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.52$, $\sigma = .65$) ตามลำดับ

จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ F-Test (One-way Analysis of Variance: One-way Anova) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยโดยตัวแปรตาม (Dependent Variables) ที่มีค่าตอบมากกว่า 2 กลุ่ม คือ อายุ พบว่าได้ค่าสถิติที่คำนวณ (F) เท่ากับ .20 ค่า (Sig.) เท่ากับ .89 ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการฝึกอบรม ได้ค่า (F) เท่ากับ .18 และค่า (Sig.) เท่ากับ .90 ด้านการศึกษา ได้ค่า (F) เท่ากับ .40 และค่า (Sig.) เท่ากับ .74 และด้านการพัฒนาตนเอง ได้ค่า (F) เท่ากับ .11 และค่า (Sig.) เท่ากับ .95 แสดงว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ในรายด้านทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 แสดงการเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามสถานภาพสมรส ในภาพรวมและรายด้าน F-Test

ความต้องการพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ	สถานภาพสมรส	μ	σ	ค่า F	ค่า Sig.
ด้านการฝึกอบรม	โสด	3.68	.54	2.60	.07
	สมรส	3.84	.53		
	หมาย / หย่าร้าง	3.34	.68		
	รวม	3.71	.55		
ด้านการศึกษา	โสด	3.39	.68	.70	.49
	สมรส	3.26	.77		
	หมาย / หย่าร้าง	3.12	.75		
	รวม	3.33	.71		
ด้านการพัฒนาตนเอง	โสด	3.70	.65	.96	.38
	สมรส	3.74	.51		
	หมาย / หย่าร้าง	3.38	.84		
	รวม	3.69	.62		

หมายเหตุ: * หมายถึง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 4.14 แสดงการเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามสถานภาพสมรส ในภาพรวมและรายด้าน F-Test (ต่อ)

ความต้องการพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ	สถานภาพสมรส	μ	σ	ค่า F	ค่า Sig.
ความต้องการพัฒนาศักยภาพ	โสด	3.59	.58	.98	.37
	สมรส	3.61	.53		
	หม้าย / หย่าร้าง	3.28	.74		
	รวม	3.58	.57		

หมายเหตุ: * หมายถึง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4.14 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสถานภาพสมรส พิจารณากับความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.58, \sigma = .57$) เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีความต้องการพัฒนาศักยภาพ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.61, \sigma = .53$) รองลงมาคือ สถานภาพโสด มีความต้องการพัฒนาศักยภาพ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.59, \sigma = .58$) และ สถานภาพสมรส หม้าย/หย่าร้าง มีความต้องการพัฒนา ศักยภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.28, \sigma = .74$) ตามลำดับ

จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ F-Test (One-way Analysis of Variance: One-way Anova) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยโดยตัวแปรตาม (Dependent Variables) ที่มีคำตอบมากกว่า 2 กลุ่ม คือ สถานภาพสมรส พบว่าได้ค่าสถิติที่คำนวณ (F) เท่ากับ .98 ค่า (Sig.) เท่ากับ .37 ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการฝึกอบรม ได้ค่า (F) เท่ากับ 2.60 และค่า (Sig.) เท่ากับ .07 ด้านการศึกษา ได้ค่า (F) เท่ากับ .70 และค่า (Sig.) เท่ากับ .49 และด้านการพัฒนาตนเอง ได้ค่า (F) เท่ากับ .96 และค่า (Sig.) เท่ากับ .38 แสดงว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีสถานภาพสมรส ต่างกัน มีความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ในรายด้านทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 แสดงการเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน F-Test

ความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	ระดับการศึกษา	μ	σ	ค่า F	ค่า Sig.
ด้านการฝึกอบรม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.72	.60	.05	.95
	ปริญญาตรี	3.69	.53		
	ปริญญาโท	3.74	.64		
	ปริญญาเอก	0	0		
	รวม	3.71	.55		
ด้านการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.31	.75	.10	.89
	ปริญญาตรี	3.35	.66		
	ปริญญาโท	3.26	.92		
	ปริญญาเอก	0	0		
	รวม	3.33	.71		
ด้านการพัฒนาตนเอง	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.56	.68	.62	.53
	ปริญญาตรี	3.72	.60		
	ปริญญาโท	3.75	.64		
	ปริญญาเอก	0	0		
	รวม	3.69	.62		
ความต้องการพัฒนาศักยภาพ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.53	.62	.08	.92
	ปริญญาตรี	3.59	.54		
	ปริญญาโท	3.58	.69		
	ปริญญาเอก	0	0		
	รวม	3.58	.57		

หมายเหตุ: * หมายถึง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4.15 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับการศึกษา พิจารณาถึงความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.58, \sigma = .57$) เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี มีความต้องการพัฒนาศักยภาพ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.59, \sigma = .54$) รองลงมาคือ ระดับการศึกษาปริญญาโท

มีความต้องการพัฒนาศักยภาพ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.58, \sigma = .69$) และ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความต้องการพัฒนาศักยภาพ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.53, \sigma = .62$) ตามลำดับ

จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ F-Test (One-way Analysis of Variance: One-way Anova) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยโดยตัวแปรตาม (Dependent Variables) ที่มีค่าตอบมากกว่า 2 กลุ่ม คือ ระดับการศึกษา พบว่าได้ค่าสถิติที่คำนวณ (F) เท่ากับ .08 ค่า (Sig.) เท่ากับ .92 ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการฝึกอบรม ได้ค่า (F) เท่ากับ .50 และค่า (Sig.) เท่ากับ .95 ด้านการศึกษา ได้ค่า (F) เท่ากับ .10 และค่า (Sig.) เท่ากับ .89 และด้านการพัฒนาตนเอง ได้ค่า (F) เท่ากับ .62 และค่า (Sig.) เท่ากับ .53 แสดงว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ในรายด้านทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 แสดงการเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ในภาพรวมและรายด้าน F-Test

ความต้องการพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ	รายได้ต่อเดือน	μ	σ	ค่า F	ค่า Sig.
ด้านการฝึกอบรม	ต่ำกว่า 20,001 บาท	3.69	.53	.49	.68
	20,001-25,000 บาท	3.65	.44		
	25,001-30,000 บาท	3.67	.67		
	ตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป	3.89	.63		
	รวม	3.71	.55		
ด้านการศึกษา	ต่ำกว่า 20,001 บาท	3.34	.70	.07	.97
	20,001-25,000 บาท	3.37	.71		
	25,001-30,000 บาท	3.26	.85		
	ตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป	3.32	.67		
	รวม	3.33	.71		

หมายเหตุ: * หมายถึง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 4.16 แสดงการเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ในภาพรวมและรายด้าน F-Test (ต่อ)

ความต้องการพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ	รายได้ต่อเดือน	μ	σ	ค่า F	ค่า Sig.
ด้านการพัฒนาตนเอง	ต่ำกว่า 20,001 บาท	3.62	.68	.92	.43
	20,001-25,000 บาท	3.80	.58		
	25,001-30,000 บาท	3.86	.51		
	ตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป	3.79	.41		
	รวม	3.69	.62		
ความต้องการพัฒนาศักยภาพ	ต่ำกว่า 20,001 บาท	3.55	.59	.15	.92
	20,001-25,000 บาท	3.60	.53		
	25,001-30,000 บาท	3.59	.64		
	ตั้งแต่ 30,001 บาท ขึ้นไป	3.67	.47		
	รวม	3.58	.57		

หมายเหตุ: * หมายถึง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4.16 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของรายได้ต่อเดือน พิจารณาถึงความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.58$, $\sigma = .57$) เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาศักยภาพ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.67$, $\sigma = .47$) รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือน 20,001-25,000 บาท มีความต้องการพัฒนาศักยภาพ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.60$, $\sigma = .53$) รายได้ต่อเดือน 25,001-30,000 บาท มีความต้องการพัฒนาศักยภาพ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.59$, $\sigma = .64$) และ รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 20,001 บาท มีความต้องการพัฒนาศักยภาพ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.55$, $\sigma = .59$) ตามลำดับ

จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ F-Test (One-way Analysis of Variance: One-way Anova) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยโดยตัวแปรตาม (Dependent Variables) ที่มีค่าตอบมากกว่า 2 กลุ่ม คือ รายได้ต่อเดือน พบว่าได้ค่าสถิติที่คำนวณ (F) เท่ากับ .15 ค่า (Sig.) เท่ากับ .92 ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการฝึกอบรม ได้ค่า (F) เท่ากับ .49 และค่า (Sig.) เท่ากับ .68 ด้านการศึกษา ได้ค่า (F) เท่ากับ .07 และค่า (Sig.) เท่ากับ .97 และด้านการพัฒนาตนเอง ได้ค่า (F) เท่ากับ .92 และค่า (Sig.) เท่ากับ .43 แสดงว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ในรายด้านทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 แสดงการเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมและรายด้าน F-Test

ความต้องการพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ	ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน	μ	σ	ค่า F	ค่า Sig.
ด้านการฝึกอบรม	ไม่เกิน 10 ปี	3.70	.51	.95	.41
	มากกว่า 10 ปี – 15 ปี	3.63	.56		
	มากกว่า 15 ปี – 20 ปี	4.04	.71		
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	3.70	.60		
	รวม	3.71	.55		
ด้านการศึกษา	ไม่เกิน 10 ปี	3.35	.69	1.14	.33
	มากกว่า 10 ปี – 15 ปี	3.11	.71		
	มากกว่า 15 ปี – 20 ปี	3.53	.87		
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	3.44	.72		
	รวม	3.33	.71		
ด้านการพัฒนาตนเอง	ไม่เกิน 10 ปี	3.68	.67	1.87	.13
	มากกว่า 10 ปี – 15 ปี	3.52	.51		
	มากกว่า 15 ปี – 20 ปี	4.14	.43		
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	3.75	.61		
	รวม	3.69	.62		

หมายเหตุ: * หมายถึง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 4.17 แสดงการเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมและรายด้าน F-Test (ต่อ)

ความต้องการพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ	ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน	μ	σ	ค่า F	ค่า Sig.
ความต้องการพัฒนาศักยภาพ	ไม่เกิน 10 ปี	3.58	.58	1.38	.25
	มากกว่า 10 ปี - 15 ปี	3.42	.52		
	มากกว่า 15 ปี - 20 ปี	3.90	.59		
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	3.63	.60		
	รวม	3.58	.57		

หมายเหตุ: * หมายถึง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4.17 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน พิจารณากับความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.58$, $\sigma = .57$) เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ บุคลากรที่มีประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปี - 20 ปี มีความต้องการพัฒนาศักยภาพ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.90$, $\sigma = .59$) รองลงมาคือ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.63$, $\sigma = .60$) มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่เกิน 10 ปี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.58$, $\sigma = .58$) และ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี - 15 ปี อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.42$, $\sigma = .52$) ตามลำดับ

จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ F-Test (One-way Analysis of Variance: One-way Anova) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยโดยตัวแปรตาม (Dependent Variables) ที่มีค่าตอบมากกว่า 2 กลุ่ม คือ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าได้ค่าสถิติที่คำนวณ (F) เท่ากับ 1.38 ค่า (Sig.) เท่ากับ .25 ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน ที่ตั้งไว้ แสดงว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการฝึกอบรม ได้ค่า (F) เท่ากับ .95 และค่า (Sig.) เท่ากับ .41 ด้านการศึกษา ได้ค่า (F) เท่ากับ 1.14 และค่า (Sig.) เท่ากับ .33 และด้านการพัฒนา ตนเอง ได้ค่า (F) เท่ากับ 1.87 และค่า (Sig.) เท่ากับ .13 แสดงว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ในรายด้านทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 แสดงการเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ในภาพรวมและรายด้าน F-Test

ความต้องการพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ	หน่วยงานที่สังกัด	μ	σ	ค่า F	ค่า Sig.
ด้านการฝึกอบรม	สำนักงานคณบดี	3.83	.42	1.19	.31
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	3.75	.48		
	ฝ่ายวิชาการ	3.63	.53		
	ฝ่ายพัฒนานักศึกษา	3.93	1.03		
	ฝ่ายวิจัยพัฒนาและ บริการวิชาการ	3.94	.67		
	รวม	3.71	.55		
ด้านการศึกษา	สำนักงานคณบดี	3.28	.64	.68	.60
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	3.27	.71		
	ฝ่ายวิชาการ	3.29	.72		
	ฝ่ายพัฒนานักศึกษา	3.57	.84		
	ฝ่ายวิจัยพัฒนาและ บริการวิชาการ	3.63	.69		
	รวม	3.33	.71		
ด้านการพัฒนาตนเอง	สำนักงานคณบดี	3.83	.36	2.22	.07
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	3.57	.56		
	ฝ่ายวิชาการ	3.62	.63		
	ฝ่ายพัฒนานักศึกษา	3.92	.92		
	ฝ่ายวิจัยพัฒนาและ บริการวิชาการ	4.15	.51		
	รวม	3.69	.62		

หมายเหตุ: * หมายถึง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 4.18 แสดงการเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ในภาพรวมและรายด้าน F-Test (ต่อ)

ความต้องการพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ	หน่วยงานที่สังกัด	μ	σ	ค่า F	ค่า Sig.
ความต้องการพัฒนาศักยภาพ	สำนักงานคณบดี	3.65	.31	1.37	.24
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	3.53	.54		
	ฝ่ายวิชาการ	3.51	.58		
	ฝ่ายพัฒนานักศึกษา	3.82	.90		
	ฝ่ายวิจัยพัฒนาและ บริการวิชาการ	3.91	.58		
	รวม	3.58	.57		

หมายเหตุ: * หมายถึง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4.18 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของหน่วยงานที่สังกัด พิจารณากับความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.58$, $\sigma = .57$) เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ บุคลากรที่สังกัดฝ่ายวิจัยพัฒนาและบริการวิชาการ มีความต้องการพัฒนาศักยภาพ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.91$, $\sigma = .58$) รองลงมาคือ สังกัดฝ่ายพัฒนานักศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.82$, $\sigma = .90$) สังกัดสำนักงานคณบดี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.65$, $\sigma = .31$) สังกัดฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีความต้องการพัฒนาศักยภาพ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.53$, $\sigma = .54$) และ สังกัดฝ่ายวิชาการ มีความต้องการพัฒนาศักยภาพ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.51$, $\sigma = .58$) ตามลำดับ

จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ F-Test (One-way Analysis of Variance: One-way Anova) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยโดยตัวแปรตาม (Dependent Variables) ที่มีค่าตอบมากกว่า 2 กลุ่ม คือ หน่วยงานที่สังกัด พบว่าได้ค่าสถิติที่คำนวณ (F) เท่ากับ 1.37 ค่า (Sig.) เท่ากับ .24 ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีหน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการฝึกอบรม ได้ค่า (F) เท่ากับ 1.19 และค่า (Sig.) เท่ากับ .31 ด้านการศึกษา ได้ค่า (F) เท่ากับ .68 และค่า (Sig.) เท่ากับ .60 และด้านการพัฒนาตนเอง ได้ค่า (F) เท่ากับ 2.22 และค่า (Sig.) เท่ากับ .07 แสดงว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีหน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกัน
มีความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ในรายด้านทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะการวิจัย

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1.1 สรุปผลการวิจัยปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด

1) เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 53.60 และเป็นเพศชาย จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 46.40

2) อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31 ปี-40 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 และมีอายุ 41 ปี-50 ปี จำนวน 33 คิดเป็นร้อยละ 30.00 รองลงมาได้แก่ อายุต่ำกว่า 31 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 24.50 และอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 15.50

3) สถานภาพสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 61.80 รองลงมาได้แก่สถานภาพสมรส จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 31.80 และสถานภาพหม้าย / หย่าร้าง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.40

4) ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 65.50 รองลงมาได้แก่ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และระดับการศึกษาปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 14.50

5) รายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 64.50 รองลงมาได้แก่ รายได้ต่อเดือน 25,001-30,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 15.50 และรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 20,001-25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9.10

6) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่เกิน 10 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 50.90 รองลงมาได้แก่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี-15 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 21.80 และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี-20 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.40

7) หน่วยงานที่สังกัด ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดหน่วยงานฝ่ายวิชาการ จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 61.80 รองลงมาได้แก่ สังกัดหน่วยงานฝ่ายบริหาร

งานทั่วไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 17.30 และสังกัดหน่วยงาน ฝ่ายพัฒนานักศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.60

5.1.2 สรุปผลการศึกษาความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามด้านความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.58, \sigma = .57$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\mu = 3.71, \sigma = .55$) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาตนเอง ($\mu = 3.69, \sigma = .62$) และด้านการศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\mu = 3.33, \sigma = .71$)

1) ด้านการฝึกอบรม

ผลการวิจัย พบว่า ด้านการฝึกอบรม ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.71, \sigma = .55$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ มีการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมทุกปี ($\mu = 3.85, \sigma = .61$) รองลงมาคือ มีการจัดอบรมบุคลากรในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่โดยผู้เชี่ยวชาญ ($\mu = 3.74, \sigma = .66$) และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีงบประมาณสนับสนุนการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ($\mu = 3.60, \sigma = .74$)

2) ด้านการพัฒนาตนเอง

ผลการวิจัย พบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.69, \sigma = .62$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ มีการส่งเสริมให้มีการพึงบรรยายทางออนไลน์เพื่อพัฒนาตนเอง ($\mu = 3.90, \sigma = .70$) รองลงมาคือ มีการเข้ารับการอบรมนอกเหนือจากการอบรมที่หน่วยงานจัดให้เพื่อพัฒนาตนเอง ($\mu = 3.77, \sigma = .64$) และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีการจัดทำโครงการ KM เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ($\mu = 3.51, \sigma = .83$)

3) ด้านการศึกษา

ผลการวิจัย พบว่า ด้านการศึกษา ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.33, \sigma = .71$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ มีการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรโดยการจัดอบรมพัฒนาความรู้ เช่น คอมพิวเตอร์ ภาษาอังกฤษ ($\mu = 3.56, \sigma = .82$) รองลงมาคือ มีการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเพื่อไปศึกษาต่ออย่างยุติธรรม ($\mu = 3.51, \sigma = .83$) และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีโครงการศึกษาดูงานต่างประเทศ ($\mu = 2.82, \sigma = 1.05$)

5.1.3 สรุปผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-Test) ในกรณีการเปรียบเทียบของ 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-Test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : One-way ANOVA) ในกรณีการเปรียบเทียบมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons) ด้วยวิธี Scheffe ผลการวิจัยพบว่า

1) เพศ

ผลการวิจัย พบว่า เพศชายและเพศหญิง ได้ค่า (t) เท่ากับ -1.31 และค่า (Sig.) เท่ากับ .86 ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาศักยภาพไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการฝึกอบรม ได้ค่า (t) เท่ากับ -1.20 และค่า (Sig.) เท่ากับ .87 ด้านการศึกษา ได้ค่า (t) เท่ากับ -.91 และค่า (Sig.) เท่ากับ .83 และด้านการพัฒนาตนเอง ได้ค่า (t) เท่ากับ -1.51 และค่า (Sig.) เท่ากับ .76 แสดงว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ในรายด้านทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

2) อายุ

ผลการวิจัย พบว่า อายุ ได้ค่าสถิติที่คำนวณ (F) เท่ากับ .20 ค่า (Sig.) เท่ากับ .89 ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาศักยภาพ ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการฝึกอบรม ได้ค่า (F) เท่ากับ .18 และค่า (Sig.) เท่ากับ .90 ด้านการศึกษา ได้ค่า (F) เท่ากับ .40 และค่า (Sig.) เท่ากับ .74 และด้านการพัฒนาตนเอง ได้ค่า (F) เท่ากับ .11 และค่า (Sig.) เท่ากับ .95 แสดงว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ในรายด้านทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

3) สถานภาพสมรส

ผลการวิจัย พบว่า สถานภาพสมรส ได้ค่าสถิติที่คำนวณ (F) เท่ากับ .98 ค่า (Sig.) เท่ากับ .37 ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาศักยภาพ ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการฝึกอบรม ได้ค่า (F) เท่ากับ 2.60 และค่า (Sig.) เท่ากับ .07 ด้านการศึกษา ได้ค่า (F) เท่ากับ .70 และค่า (Sig.) เท่ากับ .49 และด้านการพัฒนาตนเอง ได้ค่า (F) เท่ากับ .96 และค่า (Sig.) เท่ากับ .38 แสดงว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ในรายด้านทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

4) ระดับการศึกษา

ผลการวิจัย พบว่า ระดับการศึกษา ได้ค่าสถิติที่คำนวณ (F) เท่ากับ .08 ค่า (Sig.) เท่ากับ .92 ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาศักยภาพ ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการฝึกอบรม ได้ค่า (F) เท่ากับ .05 และค่า (Sig.) เท่ากับ .95 ด้านการศึกษา ได้ค่า (F) เท่ากับ .10 และค่า (Sig.) เท่ากับ .89 และด้านการพัฒนาตนเอง ได้ค่า (F) เท่ากับ .62 และค่า (Sig.) เท่ากับ .53 แสดงว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ในรายด้านทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

5) รายได้ต่อเดือน

ผลการวิจัย พบว่า รายได้ต่อเดือน ได้ค่าสถิติที่คำนวณ (F) เท่ากับ .15 ค่า (Sig.) เท่ากับ .92 ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาศักยภาพ ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการฝึกอบรม ได้ค่า (F) เท่ากับ .49 และค่า (Sig.) เท่ากับ .68 ด้านการศึกษา ได้ค่า (F) เท่ากับ .07 และค่า (Sig.) เท่ากับ .97 และด้านการพัฒนาตนเอง ได้ค่า (F) เท่ากับ .92 และค่า (Sig.) เท่ากับ .43 แสดงว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ในรายด้านทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

6) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัย พบว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ได้ค่าสถิติที่คำนวณ (F) เท่ากับ 1.38 ค่า (Sig.) เท่ากับ .25 ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาศักยภาพ ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการฝึกอบรม ได้ค่า (F) เท่ากับ .95 และค่า (Sig.) เท่ากับ .41 ด้านการศึกษา ได้ค่า (F) เท่ากับ 1.14 และค่า (Sig.) เท่ากับ .33 และด้านการพัฒนาตนเอง ได้ค่า (F) เท่ากับ 1.87 และค่า (Sig.) เท่ากับ .13 แสดงว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ในรายด้านทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

7) หน่วยงานที่สังกัด

ผลการวิจัย พบว่า หน่วยงานที่สังกัด ได้ค่าสถิติที่คำนวณ (F) เท่ากับ .137 ค่า (Sig.) เท่ากับ .24 ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีหน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาศักยภาพ ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการฝึกอบรม ได้ค่า (F) เท่ากับ 1.19 และค่า (Sig.) เท่ากับ .31 ด้านการศึกษา ได้ค่า (F) เท่ากับ .68 และค่า (Sig.) เท่ากับ .60 และด้านการพัฒนาตนเอง ได้ค่า (F) เท่ากับ 2.22 และค่า (Sig.) เท่ากับ .07 แสดงว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีหน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ในรายด้านทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

5.1.4 สรุปผลการวิจัยตามสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความต้องการพัฒนาศักยภาพ แตกต่างกัน จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ตามตารางที่ 5.2 ดังนี้

ตารางที่ 5.1 แสดงสรุปผลการเปรียบเทียบด้วยค่าสถิติทดสอบ

ตัวแปรทดสอบ	ผลรวมการพัฒนาศักยภาพบุคลากร				
	t	F	Sig	ยอมรับ	ปฏิเสธ
1. เพศ	-1.31		.86		✓
2. อายุ		.20	.89		✓
3. สถานภาพสมรส		.98	.37		✓
4. ระดับการศึกษา		.08	.92		✓
5. รายได้ต่อเดือน		.15	.92		✓
6. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		1.38	.25		✓
7. หน่วยงานที่สังกัด		1.37	.24		✓

สรุปผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน และในรายด้าน ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการฝึกอบรม 2) ด้านการศึกษา และ 3) ด้านการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สามารถอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ได้ดังนี้

5.2.1 ความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนาตนเอง

ผลการวิจัยพบว่า

1) ความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ด้านการฝึกอบรม บุคลากรมีความต้องการพัฒนาศักยภาพมาก โดยเฉพาะต้องการให้มีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในการฝึกอบรมทุกปี ต้องการให้มีการจัดอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยผู้เชี่ยวชาญ สนับสนุนให้มีการฝึกอบรมอย่างทั่วถึง และมีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับหลักสูตรอบรมต่าง ๆ ให้ทราบอย่างทั่วถึง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การจัดสรรงบประมาณด้านการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกสำหรับบุคลากรไม่เพียงพอ ขาดผู้รับผิดชอบในการเขียนโครงการฝึกอบรมต่าง ๆ บุคลากรมีภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานจำนวนมากทำให้ไม่มีเวลาในการเข้ารับการฝึกอบรม สอดคล้องกับ อมรรรัตน์ ตาลสถิต (2562) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรงานการเงินและบัญชีของผู้ปฏิบัติงานบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ผู้ปฏิบัติงานบริหารมีปัญหาในด้านการควบคุมภายในมากที่สุด เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม แนวทางแก้ไข ส่งผู้รับผิดชอบเข้าอบรม/สัมมนาในสถานที่เปิดการอบรม/สัมมนาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี สอดคล้องกับ มาริษา อนันทราวัน และโชติ บดีรัฐ (2564) ศึกษา แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากรมีแนวทางในการพัฒนาด้านการฝึกอบรม โดยให้การสนับสนุนจัดหาหลักสูตรในการฝึกอบรมที่ทันสมัยสามารถนำไปใช้ได้จริงทั้งในปัจจุบันและอนาคต สอดคล้องกับ Nadler & Wiggs (อ้างถึงใน เนตรชนก ดวนใหญ่, 2562) กล่าวว่า การฝึกอบรม เป็นกระบวนการในการเรียนรู้สำหรับการทำงานในปัจจุบัน โดยมุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการอบรมมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลง และสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานให้ตรงตามความต้องการขององค์กร

2) ความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ด้านการศึกษา บุคลากรมีความต้องการพัฒนาศักยภาพมาก โดยเฉพาะต้องการให้มีการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรโดยการจัดอบรมพัฒนาความรู้ เช่น คอมพิวเตอร์ ภาษาอังกฤษ เป็นต้น ต้องการให้มีการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเพื่อไปศึกษาต่ออย่างยุติธรรม ต้องการให้มีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมศึกษาตามความต้องการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนไม่ค่อยได้ใช้ภาษาต่างประเทศในการปฏิบัติงาน ทำให้ขาดทักษะในการพูด อ่าน และเขียน สอดคล้องกับ บุญส่ง สีสะชาต (2559) ศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่ออยู่

ในระดับมาก ต้องการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศที่ใช้ในการทำงาน บุคลากรสายสนับสนุนของ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีทักษะในการใช้ ภาษาต่างประเทศ ในด้านการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน ยังอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ จารุเนตร เกื้อภักดี (2559) ศึกษาแนวทางพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รัตนโกสินทร์ กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาทางการศึกษา ให้การสนับสนุนทุนการศึกษาและการเตรียมความพร้อมด้านภาษาอังกฤษให้แก่บุคลากรสายสนับสนุน กำหนดแนวทางต่าง ๆ ในการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อยกระดับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต

3) ความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง บุคลากร มีความต้องการพัฒนาศักยภาพมาก โดยเฉพาะ ต้องการให้มีการส่งเสริมให้มีการฟังบรรยาย ทางออนไลน์เพื่อพัฒนาตนเอง ต้องการให้มีการเข้ารับการอบรมนอกเหนือจากการอบรมที่หน่วยงาน จัดให้เพื่อพัฒนาตนเอง ต้องการให้มีการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อฝึกการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ หลังจากสถานการณ์โรคระบาดไวรัสโคโรนา (Covid-19) ทำให้ระบบการเรียนรู้ เปลี่ยนไป เป็นระบบออนไลน์มากขึ้น และเพิ่มความสะดวกในการเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง ได้ง่ายขึ้น อีกทั้ง บุคลากรมีหน้าที่ความรับผิดชอบจำนวนมาก การสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการ อบรมแบบระบบออนไลน์ สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2563) ศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ.2563-2565 กล่าวว่า ทักษะที่จำเป็นในการพัฒนา บุคลากรภาครัฐหนึ่งอย่าง ได้แก่ ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรมีความสามารถในการมองเห็น ประโยชน์ของเทคโนโลยี และนำมาปรับเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติงาน ให้มีความคล่องตัวและ นำเทคโนโลยีมาใช้ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐให้มีการเรียนรู้และ สามารถทำงานร่วมกันเป็นเครือข่าย สอดคล้องกับ ศุภชัย ยาวะประภาส (อ้างอิงใน พิมพ์ลักษณ์ อยู่วัฒนา, 2557) กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาตนเอง กล่าวว่า เป็นวิธี การต่าง ๆ เพื่อขยายมุมมองสำหรับการปฏิบัติงานทั้งในการปฏิบัติงานของตนเองและส่วนรวม ซึ่งมี ด้วยกันหลายวิธี เช่น การให้คำปรึกษา การสอนงาน การมอบหมายงานพิเศษ การเป็นพี่เลี้ยง การศึกษาดูงาน การปรับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ หรือการเข้าร่วมประชุมต่าง ๆ

5.2.2 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิจัยพบว่า

1) เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และ หน่วยงานที่สังกัด ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนา

ศักยภาพ ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาศักยภาพไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เล็งเห็นการพัฒนาศักยภาพเป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น บรรลุเป้าหมายขององค์กร เห็นความสำคัญของการฝึกอบรม การเข้ารับการศึกษาเพิ่มเติม การเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับ แสงมณี วงศ์สุวรรณ (2563) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง พลังความสามารถในด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่เกี่ยวข้อง มีผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด สามารถวัดผลเปรียบเทียบการเป็นที่ยอมรับในพฤติกรรมของแต่ละบุคคล ซึ่งมีงานวิจัยที่มีความเห็นสอดคล้องกัน ได้แก่ มาริษา อนันทราวัน และโชติ บติรัฐ (2564) ศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม การพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ การศึกษา ประเภทบุคลากร และประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ไม่แตกต่างกัน และ นิติธร เจริญยิ่ง (2561) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ พบว่า ด้านระดับการศึกษาและระยะเวลาปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนที่ต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการพัฒนาไม่แตกต่างกัน ได้เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ควรสนับสนุนด้านการศึกษา ให้ทุนการศึกษา มุ่งเน้นส่งเสริมทักษะด้านภาษาต่างประเทศ จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเสริมทุกตำแหน่งและมีระบบพี่เลี้ยงในการสอนงาน ตลอดจนสนับสนุนการจัดทำผลงานแก่บุคลากรสายสนับสนุนเพื่อขอปรับตำแหน่งที่สูงขึ้น ด้านการฝึกอบรมควรพัฒนาเทคโนโลยี และจัดฝึกอบรมในเรื่องการปฏิบัติงานที่สามารถนำมาพัฒนางานให้เกิดผลและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และจัดหาหลักสูตรที่ทันสมัยในการจัดฝึกอบรมเพื่อสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง

5.3 ข้อเสนอแนะของการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พบประเด็นข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ด้านการฝึกอบรม ขอเสนอแนะแนวทางต่อผู้บริหารคณะวิศวกรรมศาสตร์และผู้บริหารมหาวิทยาลัย ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยการสนับสนุนให้บุคลากรได้มีความรู้ใหม่ๆ โดยการเข้ารับการศึกษา สรรวจความต้องการของบุคลากรในการฝึกอบรมทุกปี จัดให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับระเบียบต่าง ๆ เช่น ระเบียบการจัดซื้อ

จัดจ้าง ระเบียบสารบรรณธุรการ การจัดทำหนังสือราชการ ระเบียบว่าด้วยการจัดทำงานวิจัยและนวัตกรรม เป็นต้น ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาในหลักสูตรต่าง ๆ มีโครงการสนับสนุนการศึกษาในหลักสูตรระยะสั้น รวมถึงสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมนอกเหนือจากการอบรมที่หน่วยงานจัดให้เพื่อพัฒนาตนเอง

2) ด้านการศึกษา ขอเสนอแนะแนวทางต่อผู้บริหารคณะวิศวกรรมศาสตร์และผู้บริหารมหาวิทยาลัย ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรทางการสื่อสารและคอมพิวเตอร์ การใช้สื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ อย่างทั่วถึง ทั้งภายในและภายนอกองค์กร พัฒนาทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ จัดอบรมการใช้ภาษาต่างประเทศ เฉพาะเจาะจงตามสายงานที่ปฏิบัติ ส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษาศึกษาในหลักสูตรระยะสั้น จัดทำระเบียบการสรรหาบุคลากรเข้ารับการศึกษาดูงานในระดับที่สูงขึ้น และให้ทุนการศึกษาย่างต่อเนื่อง เข้าร่วมกิจกรรมแบบกลุ่มเพื่อฝึกทักษะในการทำงานเป็นทีม ช่วยพัฒนาในเรื่องของการสื่อสารและการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

3) ด้านการพัฒนาตนเอง ขอเสนอแนะแนวทางต่อผู้บริหารคณะวิศวกรรมศาสตร์และผู้บริหารมหาวิทยาลัย ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ควรจะส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างทั่วถึง จัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอในแต่ละปี ส่งเสริมให้มีการศึกษาดูงานเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานภายนอก สนับสนุนให้บุคลากรจัดทำผลงานวิจัยและผลงานทางวิชาการ เพื่อทำตำแหน่งงานที่สูงขึ้น จัดหาสื่อทางด้านเทคโนโลยีสำหรับบุคลากรเพื่อค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง มอบหมายงานให้ปฏิบัติได้ตรงความรู้ ความสามารถและความถนัดของบุคลากร อีกทั้งการจัดให้มีเอกสารคู่มือในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม มีอิสระทางความคิดเพื่อหาแนวทางการปฏิบัติงานด้วยตนเอง

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่า ความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ยังอยู่ในระดับมาก สามารถส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพของตนเองให้อยู่ในระดับมากที่สุดได้ ดังนั้น ควรสร้างรูปแบบและแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ระยะ 5 ปี 10 ปี และ 20 ปี ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย และทำการวิจัยอีกครั้งหลังจากที่มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะความชำนาญในงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ต่อบุคลากรเองและต่อองค์กรต่อไป

2) ควรทำการศึกษา ปัจจัยอื่นที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อหาปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องและนำมาพัฒนาศักยภาพบุคลากรต่อไป

บรรณานุกรม

- กรรณิการ์ สุวรรณศรี. (2563). เอกสารรายวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 9011106. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (2565). **ข้อมูล คณะวิศวกรรมศาสตร์**. ข้อมูล ณ 30 กันยายน 2565.
- คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (2565). **สถิติบุคลากร**. ข้อมูล ณ 30 กันยายน 2565.
- จารุเนตร เกื้อภักดิ์ (2559). **แนวทางพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ฐิตาภา ทองไชย. (2562). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**. รายงานการวิจัยบุคลากร (R2R) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณัฐกุล ภูกลาง. (2561). **การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม**. รายงานการวิจัยบุคลากร (R2R) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ทัตดาว เชิญประเสริฐ. (2561). **ความต้องการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่แก้ว อำเภอสบปราบ จังหวัดลำปาง**. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- ทิพย์สิริ กาญจนวาสี และคณะ. (2564). **วิธีวิทยาการวิจัย**. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธิดารัตน์ พูลเกิด. (2562). **แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เพื่อรองรับยุคไทยแลนด์ 4.0**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การเมืองการปกครอง) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธีรวดี ยิ่งมี, มงคลชัย โพล่งศิริ. (2562). **ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**. รายงานวิจัย กองทุนส่งเสริมงานวิจัย กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธัญญ์ชนาธร ธัญญ์ชญญาธารักษ์. (2561). **การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยพะเยา**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาบริหารการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ธานินทร์ ศิลป์ จารุ. (2563). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS**. พิมพ์ครั้งที่ 18 กรุงเทพฯ.
- นที สะอาดนัก. (2563). **แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสหกรณ์การเกษตรสู่องค์กรหลักระดับอำเภอ**. สหกรณ์การเกษตรเขาย้อย จำกัด อำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นิติธร เจริญยิ่ง. (2561). **แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา คณะกรรมการบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- นิติธร เจริญยิ่ง. (2561). **แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา คณะกรรมการบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- บุญส่ง ลีละชาติ. (2559). **ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.** การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การเมืองการปกครอง) สาขาวิชาการเมืองการปกครอง สำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เนตรชนก ดวนใหญ่. (2562) **การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในศอาญา ยุคดิจิทัล ประจำปี 2562.** การค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พิมพ์ลักษณ์ อยู่วัฒนา. (2557). **แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน เครือข่ายบริการสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม.** กลุ่มบริหารงานทั่วไป โรงพยาบาลอัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม.
- พีรวัศ พรรณขาม. (2562). **การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร.** การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มาริษา อนันทราวัน และโชติ บดีรัฐ. (2564). **แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวิบูลสงคราม. วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์ ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 (กันยายน-ธันวาคม 2564).**
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554.** สืบค้นวันที่ 15 กันยายน 2565 จาก <https://dictionary.orst.go.th>.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2563). **คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563-2565.** สืบค้นวันที่ 20 กันยายน 2565 จาก <https://www.ocsc.go.th/about-ocsc>.
- สุจิตรา จับใจ. (2557). **การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน.** วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุทธญาณ์ โอบ้ออม. (2557). **การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา.** วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- แสงมณี วงศ์สุวรรณ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานกับความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ. รายงานวิจัย คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- อมรรัตน์ ตาลสถิตย์. (2562). แนวทางการพัฒนาบุคลากรงานการเงินและบัญชีของผู้ปฏิบัติงานบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. รายงานการวิจัยบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบประเมินผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

- | | |
|---|---|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ต๋อสกุล | รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน
คณะวิศวกรรมศาสตร์ |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.กล้าหาญ ฒ นาน | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
อาจารย์คณะบริหารธุรกิจ |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิปไตย โสตถิวรรณ | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี |



แบบประเมินผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
เรื่อง ความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ข้อ	ความคิดเห็น ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปล ผล
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
1	มีงบประมาณสนับสนุนการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอก หน่วยงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
2	มีการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมทุกปี	1	1	1	1	ใช้ได้
3	มีการจัดอบรมบุคลากรในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่โดย ผู้เชี่ยวชาญ	1	1	1	1	ใช้ได้
4	มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับหลักสูตรอบรมให้บุคลากรทราบ	0	1	1	0.67	ใช้ได้
5	มีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมอย่างทั่วถึง	1	1	1	1	ใช้ได้
6	มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ที่ชัดเจน	1	1	1	1	ใช้ได้
7	มีการทดสอบความรู้ก่อนและหลังการเข้ารับการฝึกอบรม	0	1	1	0.67	ใช้ได้
8	มีงบประมาณเพียงพอในการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่ สูงขึ้น	1	1	1	1	ใช้ได้
9	มีการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเพื่อไปศึกษาต่ออย่างยุติธรรม	1	1	1	1	ใช้ได้
10	มีโครงการศึกษาดูงานภายในประเทศ	1	1	1	1	ใช้ได้
11	มีโครงการศึกษาดูงานต่างประเทศ	1	1	1	1	ใช้ได้
12	มีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมศึกษาดูงานตามความ ต้องการ	1	1	1	1	ใช้ได้
13	มีโครงการสนับสนุนการศึกษาในหลักสูตรระยะสั้น	1	1	1	1	ใช้ได้
14	มีการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรโดยการจัดอบรมพัฒนา ความรู้ เช่น คอมพิวเตอร์ ภาษาอังกฤษ	1	1	1	1	ใช้ได้
15	มีการเข้ารับการอบรมนอกเหนือจากการอบรมที่หน่วยงานจัดให้ เพื่อพัฒนาตนเอง	1	1	1	1	ใช้ได้
16	มีการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อฝึกการทำงานเป็นทีม	1	1	1	1	ใช้ได้
17	มีการส่งเสริมให้มีการฟังบรรยายทางออนไลน์เพื่อพัฒนาตนเอง	1	1	1	1	ใช้ได้
18	มีการจัดทำคู่มือต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรได้มีการศึกษาค้นคว้าด้วย ตนเอง	1	1	1	1	ใช้ได้
19	มีการสนับสนุนให้ทำตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	1	1	1	1	ใช้ได้
20	มีการจัดทำโครงการ KM เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้	0	1	1	0.67	ใช้ได้
21	มีการสนับสนุนให้บุคลากรจัดทำผลงานวิจัยหรือผลงานทาง วิชาการ	1	1	1	1	ใช้ได้
ค่า IOC รวม					= 20.01/ 21	
					= 0.953	
สรุปว่า					ใช้ได้	

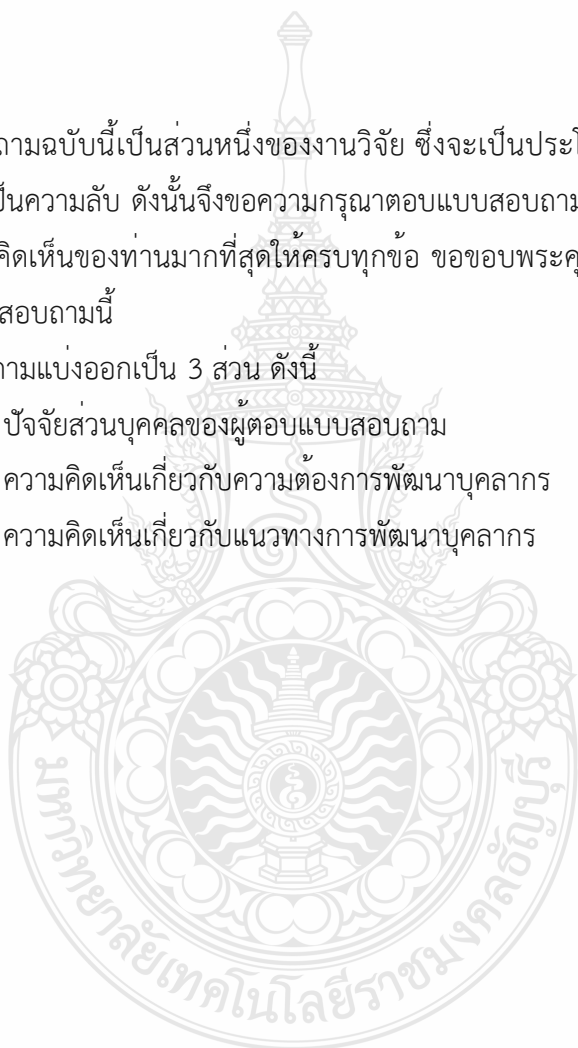
ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อองค์กรในภาพรวม คำตอบของท่านจะเป็นความลับ ดังนั้นจึงขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงที่ตรงกับความรู้สึกและความคิดเห็นของท่านมากที่สุดให้ครบทุกข้อ ขอขอบพระคุณสำหรับความร่วมมือของท่านในการตอบแบบสอบถามนี้

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาบุคลากร
- ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากร



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อความที่เกี่ยวข้องกับตัวท่าน ตามความเป็นจริง

1. เพศ

<input type="checkbox"/> 1) ชาย	<input type="checkbox"/> 2) หญิง
---------------------------------	----------------------------------
2. อายุ เศษของอายุเกิน 6 เดือนถือเป็น 1 ปี

<input type="checkbox"/> 1) น้อยกว่า 31 ปี	<input type="checkbox"/> 2) 31 ปี - 40 ปี
<input type="checkbox"/> 3) 41 ปี - 50 ปี	<input type="checkbox"/> 4) 51 ปีขึ้นไป
3. สถานภาพสมรส

<input type="checkbox"/> 1) โสด	<input type="checkbox"/> 2) สมรส
<input type="checkbox"/> 3) หม้าย / หย่าร้าง	
4. ระดับการศึกษา

<input type="checkbox"/> 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> 2) ปริญญาตรี
<input type="checkbox"/> 3) ปริญญาโท	<input type="checkbox"/> 4) ปริญญาเอก
5. รายได้ต่อเดือน

<input type="checkbox"/> 1) ต่ำกว่า 20,001 บาท	<input type="checkbox"/> 2) 20,001 – 25,000 บาท
<input type="checkbox"/> 3) 25,001 – 30,000 บาท	<input type="checkbox"/> 4) ตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป
6. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เศษของปีที่เกิน 6 เดือนถือเป็น 1 ปี

<input type="checkbox"/> 1) ไม่เกิน 10 ปี	<input type="checkbox"/> 2) มากกว่า 10 ปี – 15 ปี
<input type="checkbox"/> 3) มากกว่า 15 ปี – 20 ปี	<input type="checkbox"/> 4) มากกว่า 20 ปีขึ้นไป
7. หน่วยงานที่สังกัด

<input type="checkbox"/> 1) สำนักงานคณบดี	<input type="checkbox"/> 2) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
<input type="checkbox"/> 3) ฝ่ายวิชาการ/ภาควิชา	<input type="checkbox"/> 4) ฝ่ายพัฒนานักศึกษา
<input type="checkbox"/> 5) ฝ่ายวิจัยพัฒนาและบริการวิชาการ/ศูนย์	

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะ
วิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คำชี้แจง แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความสำคัญที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

5	หมายถึง	มากที่สุด
4	หมายถึง	มาก
3	หมายถึง	ปานกลาง
2	หมายถึง	น้อย
1	หมายถึง	น้อยที่สุด

ข้อ	ความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ด้านการฝึกอบรม						
1	มีงบประมาณสนับสนุนการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน					
2	มีการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมทุกปี					
3	มีการจัดอบรมบุคลากรในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่โดยผู้เชี่ยวชาญ					
4	มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับหลักสูตรอบรมให้บุคลากรทราบ					
5	มีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมอย่างทั่วถึง					
6	มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมที่ชัดเจน					
7	มีการทดสอบความรู้ก่อนและหลังการเข้ารับการฝึกอบรม					
2. ด้านการศึกษา						
8	มีงบประมาณเพียงพอในการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
9	มีการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเพื่อไปศึกษาต่ออย่างยุติธรรม					
10	มีโครงการศึกษาดูงานภายในประเทศ					
11	มีโครงการศึกษาดูงานต่างประเทศ					
12	มีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมศึกษาดูงานตามความต้องการ					
13	มีโครงการสนับสนุนการศึกษาในหลักสูตรระยะสั้น					
14	มีการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรโดยการจัดอบรมพัฒนาความรู้ เช่น คอมพิวเตอร์ ภาษาอังกฤษ					
3. ด้านการพัฒนาตนเอง						
15	มีการเข้ารับการอบรมนอกเหนือจากการอบรมที่หน่วยงานจัดให้เพื่อพัฒนาตนเอง					
16	มีการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อฝึกการทำงานเป็นทีม					
17	มีการส่งเสริมให้มีการฟังบรรยายทางออนไลน์เพื่อพัฒนาตนเอง					

ข้อ	ความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
17	มีการส่งเสริมให้มีการฟังบรรยายทางออนไลน์เพื่อพัฒนาตนเอง					
18	มีการจัดทำคู่มือต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรได้มีการศึกษาคนควาด้วยตนเอง					
19	มีการสนับสนุนให้ทำตำแหน่งงานที่สูงขึ้น					
20	มีการจัดทำโครงการ KM เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้					
21	มีการสนับสนุนให้บุคลากรจัดทำผลงานวิจัยหรือผลงานทางวิชาการ					



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นางอุไรวรรณ หิมพานต์
ภูมิลำเนา	เลขที่ 34 หมู่ 9 ต.บางศาลา อ.ปากพ่อง จ.นครศรีธรรมราช
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านพักสวัสดิการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ห้อง 634 อาคาร 6 เลขที่ 39 หมู่ 1 ต.รังสิต อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี
ตำแหน่ง	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป วิทยาลัยครูจันทระเกษม กรุงเทพมหานคร
สถานที่ปฏิบัติงาน ธัญบุรี	งานบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี
E-mail Address	หมายเลขโทรศัพท์ 02-549-3476 uraiwan.h@en.mutt.ac.th

