



การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

Needs assessment for Development of research on Academic Staffs of
Rajamangala University of Technology Phra Nakhon

เมทิกา
คณิต
เจนจิรา

พวงแสง
อยู่สมบูรณ์
บ.ป.สูงเนิน

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากงบประมาณเงินรายได้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560
สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร



การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

เมทิกา พ่วงแสง
คณิต อยู่สมบูรณ์
เจนจิรา บ.ป.สูงเนิน

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากงบประมาณเงินรายได้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560
สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

เรื่อง : การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ผู้วิจัย : เมทิกา พ่วงแสง
คณิต อยู่สมบูรณ์
เจนจิรา บ.ป.สูงเนิน
ปี : 2560

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.) เพื่อศึกษาสภาพการคาดหวังและสภาพความเป็นจริงในการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร 2.) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองด้านการวิจัย ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ จาก 9 คณะ จำนวน 234 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าที (t-test) การจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (modified priority needs index : PNI_{Modified}) ซึ่งผลการศึกษารูปได้ดังนี้

สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ พบว่า สภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าสภาพที่คาดหวังเกือบทุกด้าน โดยเมื่อพิจารณาการจัดเรียงสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ ภาพรวมมีค่า PNI_{Modified} อยู่ระหว่าง 0.04 - 0.22 ด้านที่พบว่ามีค่า PNI_{Modified} สูงสุด คือ การพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาต่อ และ การพัฒนาตนเองด้วยการฝึกอบรม/สัมมนา (0.22) สำหรับลำดับสุดท้าย คือ ด้านการบริหารจัดการ (0.04)

คำสำคัญ : การประเมินความต้องการจำเป็น

Research title : Needs assessment for Development of research on Academic Staffs
of Rajamangala University of Technology Phra Nakhon

Researchers : maythika Puangsang
Kanit Yoosomboon
Jenjira B.P.Sungneon

Year : 2560

Abstract

The purposes of this research were 1.) to study of expectation and reality for Development of research on Academic Staffs of RMUTP 2.) to study of needs assessment for Development of research on Academic Staffs of RMUTP. The sample is Academic Staffs of RMUTP from 9 faculty 343 Academic Staffs. The data were analyzed through percentage (%), mean (\bar{x}), standard deviation (S.D), t-test, modified priority needs index: PNI modified and content analysis. The results demonstrated that :

Current conditions and expectations regarding the development and research of academic staff found current weather conditions are on average lower than expected, nearly all sides. Considering the sort of requirements necessary for the development of research staff, academic overview. The PNI Modified between 0.04 - 0.22 and found to have the highest PNI Modified is The development of self-education and self-improvement with training / seminars (0.22) for a final order management (0.04).

Keyword : Needs assessment

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัย เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ครั้งนี้ คณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่สนับสนุนงบประมาณ สำหรับดำเนินการวิจัย ขอขอบคุณอาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามด้วยความเต็มใจอย่างยิ่ง ซึ่งเป็นประโยชน์ในการทำวิจัย อันจะนำผลไปสู่การพัฒนาแนวทางการบริหารการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อไป

คณะผู้วิจัย
กันยายน 2560



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	จ
บทที่ 1 บทนำ	
บทนำ	1
วัตถุประสงค์	2
ขอบเขตการวิจัย	3
กรอบแนวคิดการวิจัย	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
นิยามศัพท์	4
บทที่ 2 ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น	6
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	9
การวิจัยกับสถาบันอุดมศึกษา	16
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	20
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	23
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	23
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	30
บทที่ 5 สรุปและอภิปรายผล	46
บรรณานุกรม	51
ภาคผนวก	
แบบสอบถาม	53
ประวัติผู้วิจัย	57

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	27
ตารางที่ 3.2 แสดงเกณฑ์การแปลผล	29
ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	31
ตารางที่ 4.2 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในแต่ละด้าน	32
ตารางที่ 4.3 ความต้องการจำเป็นในการการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านการบริหารจัดการ	33
ตารางที่ 4.4 ความต้องการจำเป็นในการการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านการพัฒนาตนเอง ด้วยการศึกษาคู่ต่อ	34
ตารางที่ 4.5 ความต้องการจำเป็นในการการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านการพัฒนาตนเอง ด้วยการฝึกอบรม/สัมมนา	35
ตารางที่ 4.6 ความต้องการจำเป็นในการการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านการพัฒนาตนเอง ด้วยการศึกษาดูงาน	36
ตารางที่ 4.7 ความต้องการจำเป็นในการการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย	37
ตารางที่ 4.8 ความต้องการจำเป็นในการการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านการให้ความช่วยเหลือและการบริการข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย	38
ตารางที่ 4.9 การจัดเรียงสำคัญของความต้องการจำเป็นในการการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในแต่ละด้าน	39
ตารางที่ 4.10 การจัดเรียงสำคัญของความต้องการจำเป็นในการการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของ บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านการบริหารจัดการ	40
ตารางที่ 4.11 การจัดเรียงสำคัญของความต้องการจำเป็นในการการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของ บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านการพัฒนา ตนเองด้วยการศึกษาคู่ต่อ	41
ตารางที่ 4.12 การจัดเรียงสำคัญของความต้องการจำเป็นในการการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของ บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านการพัฒนา ตนเองด้วยการฝึกอบรม/สัมมนา	42

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
ตารางที่ 4.13 การจัดเรียงสำคัญของความต้องการจำเป็นในการการพัฒนาศักยภาพด้าน การวิจัยของ บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พระนคร ด้านการพัฒนา ตนเองด้วยการศึกษาดูงาน	43
ตารางที่ 4.14 การจัดเรียงสำคัญของความต้องการจำเป็นในการการพัฒนาศักยภาพด้าน การวิจัยของ บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พระนคร ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนา ศักยภาพด้านการวิจัย	44
ตารางที่ 4.15 การจัดเรียงสำคัญของความต้องการจำเป็นในการการพัฒนาศักยภาพด้าน การวิจัยของ บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระ นคร ด้านการให้ความช่วยเหลือและการบริการข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ศักยภาพด้านการวิจัย	45



บทที่ 1

บทนำ

1. บทนำ

การวิจัยในสถาบันอุดมศึกษากล่าวได้ว่าเป็นภารกิจสำคัญ เนื่องด้วยเป็นนโยบายของทุกสถาบันการศึกษาที่ทำวิจัยเพื่อได้มาซึ่งองค์ความรู้ใหม่ ๆ นำมาใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอนเพื่อการพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ โดยสถาบันอุดมศึกษาได้มีระบบประกันคุณภาพการศึกษาตามภารกิจทั้ง 4 ด้าน คือ สอน วิจัย บริการวิชาการ และบำรูงศิลปวัฒนธรรม (สุวรรณ พรหมเขต, 2558 : 68-80) สำหรับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เป็นสถาบันอุดมศึกษาหนึ่งใน 9 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล มีการดำเนินงานตามมาตรฐานภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย 1) ด้านการผลิตบัณฑิต 2) ด้านการวิจัย 3) ด้านการให้บริการวิชาการแก่สังคม 4) ด้านการบำรูงศิลปวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม สำหรับมาตรฐานด้านการวิจัย ได้มอบหมายสถาบันวิจัยและพัฒนาเป็นหน่วยงานดำเนินงานและบริหารจัดการงานวิจัยของบุคลากรและหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลพระนคร โดยได้รับมอบหมายจากมหาวิทยาลัยต้องนํานโยบายด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติ ซึ่งมีหน่วยงานระดับคณะเป็นผู้ดำเนินการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีการศึกษา 2557 – 2561 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาความเข้มแข็งงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันพัฒนาประเทศ

ทั้งนี้ ถึงแม้มหาวิทยาลัยจะมีการส่งเสริมและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการเพียงใด แต่การส่งเสริมและสนับสนุนนั้นไม่ได้มาจากความต้องการอย่างแท้จริงของบุคลากร จึงทำให้ภารกิจด้านการวิจัยหลายอย่างไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ตามความต้องการ หรือการส่งเสริมในด้านนั้น ๆ ก็จะไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ตามความต้องการ ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เพราะความสำเร็จในการดำเนินงานและการสร้างสรรค์องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการวิจัย ต้องอาศัยศักยภาพของบุคลากรสายวิชาการ ที่เพียบพร้อมไปด้วยความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในด้านนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจเลือกศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อเป็นประโยชน์ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัย ดังที่ สุวิมล ว่องวานิช (2558 : 29-31) ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสำคัญสำหรับการวางแผนแบบครบวงจร เป็นกระบวนการที่สำคัญและมีประโยชน์อย่างมากในการทำให้การวางแผนมีทิศทางเป็นไปได้ และมีโอกาสเกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่มุ่งหวัง นอกจากนี้ ยังเป็นข้อมูลที่ใช้เป็นหลักเทียบความสำเร็จของการดำเนินงาน ทำให้นักประเมินสามารถวางแผนการปฏิบัติภายใต้ทางเลือกที่เหมาะสม เป็นเทคนิคที่ช่วยให้เกิดการใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และสามารถตรวจสอบได้

ซึ่งปัจจุบันพบว่า การประเมินความต้องการจำเป็นได้รับความนิยมน้อยอย่างแพร่หลาย มีหลายองค์กร หลายหน่วยงาน นิยมนำมาใช้เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงแผนการดำเนินงาน โครงการ

กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร และผลของการประเมินความต้องการจำเป็นยังสามารถให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับประกอบการตัดสินใจในการดำเนินงานเชิงนโยบายของผู้บริหาร หัวหน้างาน หรือผู้ปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ อีกด้วย อีกทั้ง ยังเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดเป้าหมาย ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ผลสัมฤทธิ์ของโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ อีกด้วย

จากที่กล่าวมา ทำให้ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญและสนใจศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในการแข่งขันและสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงได้ในอนาคต และยังเป็นประโยชน์ให้องค์กรสามารถกำหนดแผนงานการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการได้ตรงตามความต้องการ ป้องกันการสูญเสียบประมาณและเวลาในการดำเนินงานพัฒนาที่ไม่ได้ผ่านการประเมินและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างแท้จริงจากความต้องการของบุคลากร การประเมินความต้องการจำเป็นจึงส่งผลให้แผนการดำเนินงานทางด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของมหาวิทยาลัยเป็นแผนบรรลุจุดมุ่งหมาย ถือเป็นรากฐานของการพัฒนามหาวิทยาลัยภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้เป็นอย่างดีต่อไป ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการศึกษา เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

2. วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการคาดหวังและสภาพความเป็นจริงในการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
2. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองด้านการวิจัย ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

3. ขอบเขตของโครงการวิจัย

3.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จาก 9 คณะ จำนวน 564 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 234 คน โดยใช้วิธีการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

3.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

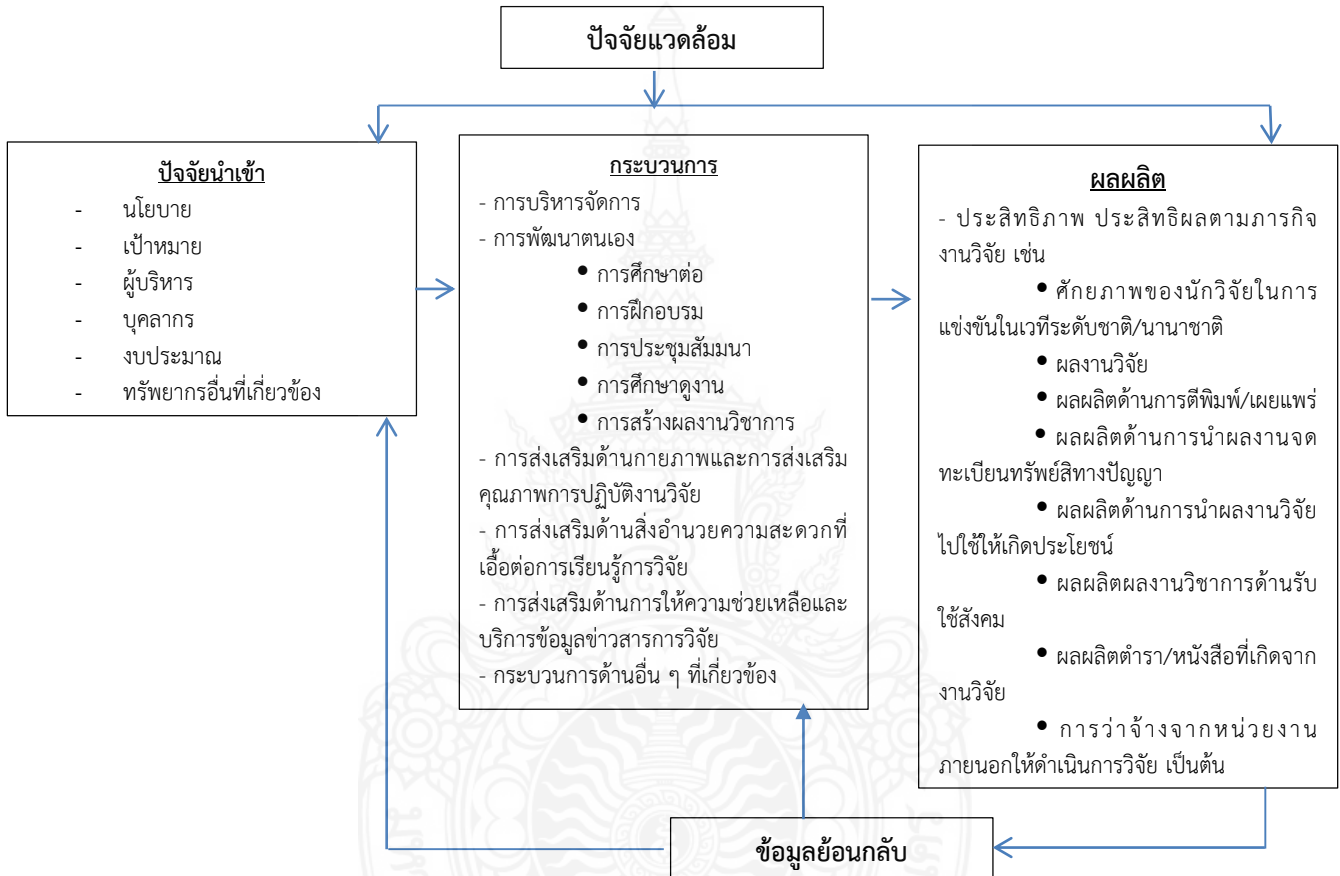
มุ่งศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารจัดการ 2) ด้านการศึกษาต่อ 3) ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา 4) ด้านการศึกษาดูงาน 5) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัย 6) ด้านการให้ความช่วยเหลือและการบริการข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาด้านการวิจัย

3.3 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการทำการศึกษา ตุลาคม 2559 – กันยายน 2560

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครเป็นหน่วยงานระดับสถาบันอุดมศึกษา มีลักษณะเป็นองค์กรที่มีการเคลื่อนไหว เปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การดำเนินการต่าง ๆ จึงจัดรูปแบบในเชิงระบบ ที่ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (input) กระบวนการ (process) และผลผลิต (output) แสดงตามกรอบดังนี้



5. ประโยชน์ของการวิจัย

1. ผลการศึกษาสามารถใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนา ส่งเสริม ด้านการวิจัย ให้ความสอดคล้องและตรงตามความต้องการของบุคลากรสายวิชาการ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

2. ผลการศึกษาใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน ในการจัดลำดับความสำคัญและความต้องการจำเป็นในการจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยให้เกิดประโยชน์กับบุคลากรสายวิชาการ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

6. นิยามศัพท์

การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง การประเมินเพื่อดูความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบันกับสภาพที่ควรจะเป็นโดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเช่นใด และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าลักษณะเช่นใด จากนั้นนำผลที่ได้มาจัดลำดับความสำคัญและวิเคราะห์ ประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้างเพื่อให้สิ่งนั้นได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้น

บุคลากรสายวิชาการ คือ บุคลากรที่ทำหน้าที่สอนและวิจัย หรือเรียกว่า อาจารย์ประจำ

การวิจัย หมายถึง กระบวนการที่มีระเบียบแบบแผนในการค้นหาคำตอบของปัญหา หรือ การเสาะแสวงหาความรู้ใหม่ ตลอดจนถึงการประดิษฐ์คิดค้นที่ผ่านกระบวนการศึกษา ค้นคว้า หรือ ทดลอง วิเคราะห์และตีความข้อมูลตลอดจนสรุปผลอย่างเป็นระบบ



บทที่ 2

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 แนวความคิดเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น
 - 2.1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น
 - 2.1.2 นิยามและความหมายของความต้องการจำเป็น
 - 2.1.3 ขั้นตอนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น
 - 2.1.4 ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น
- 2.2 แนวคิดการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
 - 2.2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
 - 2.2.2 ความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
 - 2.2.3 กระบวนการพัฒนาบุคลากร
 - 2.2.4 ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 2.3 การวิจัยกับสถาบันอุดมศึกษา
 - 2.3.1 บทบาทด้านการวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาไทย
 - 2.3.2 ความสำคัญของงานวิจัยกับสถาบันอุดมศึกษา
 - 2.3.3 ปัญหาโดยรวมของการวิจัยในสถาบันอุดมศึกษา
 - 2.3.4 แนวทางการจัดการกับปัญหาเกี่ยวกับการวิจัยในสถาบันอุดมศึกษา
 - 2.3.5 นโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2560 - 2564)
สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
- 2.4 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
 - 2.4.1 ประวัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
 - 2.4.2 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ระยะ 15 ปี (พ.ศ. 2560-2574)
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวความคิดเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น

2.1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

แนวคิดเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นมีจุดกำเนิดในช่วงทศวรรษที่ 1930 อันเป็นช่วงที่มีการจัดการศึกษาตามแนวปรัชญาก้าวหน้านิยม (progressivism) กิจกรรมประเมินความต้องการจำเป็นเริ่มต้นเป็นครั้งแรกโดยเฉพาะคณะกรรมการติดตามประเมินผลโครงการศึกษา 8 ปี (Eight-Year Study) ซึ่งได้ทำการศึกษาความสนใจหรือความต้องการของผู้เรียน เพื่อนำประโยชน์ในการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาที่สนองความสนใจหรือความต้องการของผู้เรียน การนำแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นไปปฏิบัติเกิดขึ้นอย่างมากในช่วงปลายทศวรรษที่ 20 โดยเริ่มปรากฏชัดในประเทศที่พัฒนาแล้ว ตามความคิดของ Witkin การศึกษาเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นเกิดขึ้นในประเทศแคนาดาตามากกว่าสำหรับอเมริกามีการพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ เกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นในวงการศึกษ โยเฉพาะทางสาขาอุดมศึกษาและการศึกษาต่อเนื่อง และพบในด้านการประเมินมากกว่าด้านการวางแผน นอกจากนี้ ยังพบในประเทศที่กำลังพัฒนาโดยการสนับสนุนขององค์การ UNESCO ซึ่งส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับการจัดการให้บริการประชาชน (สุวิมล ว่องวานิช, 2558 : 3-6)

2.1.2 นิยามและความหมายของความต้องการจำเป็น

สำหรับนิยามและความหมายของความต้องการจำเป็นมีผู้ให้นิยามและความหมายไว้หลากหลาย (อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช, 2558 : 60)

Kuafman (1977) ได้ให้นิยามการประเมินความต้องการจำเป็นว่าเป็นการวิเคราะห์ที่เป็นระบบซึ่งแสดงความแตกต่างระหว่างผลที่เกิดขึ้นในปัจจุบันกับผลลัพธ์ (outcome) ที่พึงปรารถนาในอนาคต จากนั้นทำการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น แล้วเลือกความต้องการจำเป็นมาแก้ไข

Witkin (1984) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นว่า กระบวนการที่ระบบซึ่งใช้กำหนดความแตกต่างระหว่างที่สภาพที่มุ่งหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริง

Kaufman, Rojas และ mayer (1993) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่ใช้เพื่อระบุช่องว่างระหว่างผลที่เกิดขึ้นในปัจจุบันกับที่ปรารถนาให้เกิดขึ้น แล้วจัดลำดับความสำคัญของช่องว่างดังกล่าว จากนั้นเลือกช่องว่างที่สำคัญที่สุดมาเป็นประเด็นที่ต้องดำเนินการต่อไป

สุวิมล ว่องวานิช (2548 : 12) ได้ให้ความหมาย การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็นโดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเช่นใด และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าลักษณะเช่นใด จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าสมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง การประเมินความต้องการจำเป็นทำให้ได้ข้อมูลที่น่าไปสู่การเปลี่ยนแปลง กระบวนการจัดการศึกษาหรือการเปลี่ยนแปลงผลที่เกิดขึ้นปลายทาง การเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์และเป็นการเปลี่ยนแปลงทางบวก

สรุป การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง การประเมินเพื่อดูความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบันกับสภาพที่ควรจะเป็นโดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเช่นใด และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าลักษณะเช่นใด จากนั้นนำผลที่ได้มาจัดลำดับความสำคัญและวิเคราะห์ประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้างเพื่อให้สิ่งนั้นได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้น

2.1.3 ขั้นตอนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็นตามแนวคิดของ Kaufman (อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช, 2558 : 90-91) kaufman (1987) เสนอขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นแบบองค์รวม โดยให้ความสำคัญกับการดำเนินงานแต่ละขั้นตอนรวม 10 ขั้นตอน รายละเอียดของแต่ละขั้นตอนมี ดังนี้

1. การกำหนดหลักการและเหตุผลในการประเมินความต้องการจำเป็น ขั้นตอนนี้เป็นการตัดสินใจวางแผนโดยใช้ข้อมูลจากการประเมินความต้องการจำเป็น

2. การกำหนดระดับความเข้มข้นในการประเมินความต้องการจำเป็น ขั้นตอนนี้เป็นการตัดสินใจเลือกระดับของการประเมินความต้องการจำเป็นซึ่งจำแนกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับกลาง ระดับรวบยอด และระดับกลยุทธ์

ระดับกลาง (middle) เป็นการประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับปัจจัยป้อน (inputs) และกระบวนการหรือวิธีการ (processes) และผลผลิตที่เกิดขึ้นโดยทันที (immediate products)

ระดับรวบยอด (comprehensive) เป็นการประเมินความต้องการจำเป็นระดับกลางรวมกับการประเมินความต้องการจำเป็นด้านผลิตผล (outputs) หรือ บริการ (services) ในระดับองค์กรที่ได้ให้บริการกับลูกค้าขององค์กร

ระดับกลยุทธ์ (strategic) เป็นการประเมินความต้องการจำเป็นระดับองค์กรรวม (holistic level) เป็นการประเมินความต้องการจำเป็นระดับรวบยอด รวมกับการประเมินความต้องการจำเป็นด้านผลลัพธ์ (outcomes) ซึ่งองค์กรได้ให้บริการที่ส่งผลกระทบต่อสังคม รวมทั้งผลกระทบ (impact) ที่มีต่อสังคม

3. การระบุและคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่จะวางแผนและประเมินความต้องการจำเป็น กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องมี 3 กลุ่ม ได้แก่ (1) กลุ่มผู้ได้รับผลกระทบจากผลที่เกิดขึ้นขององค์กร (2) กลุ่มผู้ทำหน้าที่ประเมินความต้องการจำเป็น และ (3) กลุ่มลูกค้าหรือสมาชิกในสังคมผู้ได้รับผลขององค์กร การคัดเลือกบุคคลร่วมการประเมินความต้องการจำเป็นควรคำนึงถึงความเป็นตัวแทนกลุ่มมากกว่าปริมาณของคนเข้าร่วม

4. การสร้างบรรยากาศการทำงานแบบมีส่วนร่วม ขั้นตอนนี้เป็นการจัดหากิจกรรมและการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ช่วยให้การประเมินความต้องการจำเป็นดำเนินไปได้ อย่างคล่องตัว โดยผู้เกี่ยวข้องทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เนื่องจากความต้องการจำเป็นมีหลายความหมาย ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องเข้าใจความหมายตรงกัน จึงต้องมีกิจกรรมเพื่อให้ผู้ร่วมประเมินทุกฝ่ายมีความเข้าใจตรงกัน ซึ่งจะนี้เป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยให้เกิดการดำเนินงานแบบมีส่วนร่วมอย่างได้ผลดี

5. การสร้างความตกลงร่วมกันในทุกขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น ขั้นตอนนี้เป็นการยอมรับมติชนที่ถูกต้องตรงกันทุกฝ่ายเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น การใช้

ประโยชน์จากผลประเมินความต้องการจำเป็น และระดับความต้องการจำเป็น ทั้งนี้ระดับความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมาก คือ ระดับกลยุทธ์ ซึ่งเป็นการศึกษาความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่จริงกับสภาพที่ควรจะเป็นโยพิจารณาผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับสังคม

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล ขั้นตอนนี้เป็นการกำหนดขอบข่ายการสร้างเครื่องมือ และรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการประเมินทั้งความต้องการจำเป็นภายในและความต้องการจำเป็นภายนอก

7. การระบุความต้องการจำเป็น ขั้นตอนนี้เป็นการนำข้อมูลที่เกี่ยวข้องรวบรวมในขั้นตอนที่ 6 มาวิเคราะห์เพื่อกำหนด/ระบุความต้องการจำเป็น

8. การวิเคราะห์จัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

9. การสร้างข้อสรุปร่วมกันในการระบุความต้องการจำเป็นที่เกิดขึ้น โดยประสานความคิดของกลุ่มผู้เกี่ยวข้องให้มิตเห็นพ้องและสรุปผลการประเมินความต้องการจำเป็น โดยอิงข้อมูลที่จัดเก็บได้ มีการระดมความคิด และอภิปรายจนเกิดฉันทามติ

10. การระบุปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและจำเป็นต้องได้รับการแก้ไข

2.1.4 ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2548 :15-16) กล่าวว่าความต้องการจำเป็น แบ่งได้หลายประเภท ขึ้นอยู่กับลักษณะที่ใช้ในการจัดประเภท ดังนี้

1. ระดับความต้องการจำเป็น เช่น ความต้องการจำเป็นขององค์กร (organizational needs) ความต้องการจำเป็นของบุคลากร (personal needs) ความจำเป็นของกลุ่ม (group needs)

2. สาระเนื้อหาของความต้องการจำเป็น เช่น ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร (staff development needs) ความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม (development needs) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตร (curriculum development needs)

3. ระดับความลึกซึ้งของความต้องการจำเป็น เช่น ความต้องการจำเป็นตามการรับรู้ (felt needs) ความต้องการจำเป็นเชิงวิเคราะห์ (analytical needs) ด้านกระบวนการ (process needs) ความต้องการจำเป็นด้านผลลัพธ์ (outcome needs) ความต้องการจำเป็นด้านแก้ปัญหา (solution needs) ตามความคิดของ Kaufman ความต้องการจำเป็นด้านปัจจัยและด้านกระบวนการ ถือเป็น “ความต้องการจำเป็นเทียม หรือกึ่งความต้องการจำเป็น” (quasi needs) ส่วนความต้องการจำเป็นด้านผลลัพธ์ถือเป็น “ความต้องการที่แท้จริง” (needs)

คอร์ฟแมน (1981 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช ,2548) จัดแยกประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ 2 ประเภท ตามขอบข่ายของการประเมิน คือ

1. การประเมินความต้องการจำเป็นภายนอก (external needs assessment)

2. การประเมินความต้องการจำเป็นภายใน (internal needs assessment)

เกณฑ์ที่ใช้การแบ่งประเภทวิธีการประเมินความต้องการจำเป็นดังกล่าว ได้แก่ ขอบข่ายการดำเนินงานและประโยชน์ ที่ได้จากการประเมินความต้องการจำเป็น นั่นคือการประเมินความต้องการจำเป็นภายในเป็นการ วิเคราะห์ตีความความต้องการจำเป็นเพื่อศึกษาจัดลำดับและคัดเลือก ความต้องการจำเป็นภายในขอบเขตขององค์กร ในขณะที่ความต้องการจำเป็นภายนอกเป็นการ

ประเมินความต้องการจำเป็นที่มุ่งจะให้ความต้องการจำเป็นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรทั้งในปัจจุบัน และในอนาคต และต่อสังคมโดยรวม

2.2 แนวคิดการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

2.2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สำหรับแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีผู้ให้แนวคิดไว้ ดังนี้ (อ้างถึงใน ชลชาติ พหุโล และวิไลวรรณ วรคามิน, 2560 : ออนไลน์)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์ไม่เพียงแต่ให้ความสำคัญกับขั้นตอนการสรรหา และคัดเลือกบุคคลให้เข้ามาทำงาน ตลอดจนมีการสลับสับเปลี่ยน โอนย้าย เลื่อนขั้นตำแหน่งบุคคล เหล่านั้น ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับความสามารถของเขา ดังคำที่ว่า จัดคนให้เหมาะสมกับงาน (“Put the right man in the right job”) เท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นผู้ที่มีความสามารถพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้ารองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และกระแสการค้าโลกได้อย่างทันท่วงที การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นการลงทุนที่คุ้มค่ากับการพัฒนาความมั่นคงขององค์กรในอนาคต (จุฑามณี ตระกูลมุกดา, 2544)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถ ตลอดจน การอุทิศตัว บุคลิกภาพการปรับตัว และการคิดริเริ่มของบุคคลในองค์กร ผ่านกระบวนการของการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา ซึ่งองค์กรเป็นผู้จัดดำเนินการให้ หรือโดยบุคลากร ดำเนินการเอง เพื่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านความคิด ความรู้ จิตใจ บุคลิกภาพและการทำงาน เมื่อได้รับการพัฒนาแล้ว สามารถวัดผลงานหรือความประพฤติดของบุคลากรในองค์กรได้ว่าการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่องค์กรต้องการหรือไม่ (อรุณ รักธรรม, 2537)

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2543) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การให้ การศึกษาในอันที่จะส่งเสริมความรู้ความสามารถ ความถนัดและทักษะบุคลากรทั้งนี้มีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาศักยภาพของคนในองค์การให้สามารถ ปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้นทั้งใน ด้านความรู้ความสามารถความชำนาญและ ประสบการณ์นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรยังมีความหมายที่จะพัฒนาทัศนคติหรือเจตคติของการ ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดีมีกำลังใจในการทำงานและมีความคิดที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอีกด้วย

ศุภชัย ยาวะประภาษ (2548) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การจัด ประสบการณ์การเรียนรู้อย่างเป็นระบบในห้วงเวลาที่กำหนดเพื่อเพิ่มโอกาสให้บุคลากรในองค์การมี สมรรถนะสูงขึ้น สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้เป็นผลดี อันเป็นผลต่อการเจริญเติบโต ก้าวหน้าของบุคลากรและองค์กร

พรชัย เจตมามาน (2556) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดี เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

Nadler และ Wiggs (1989) ได้อธิบายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็น กระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและปรับปรุง

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้น โดยวิธีการฝึกอบรม การให้การศึกษา และการพัฒนา ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงครอบคลุม 3 เรื่องด้วยกัน คือ

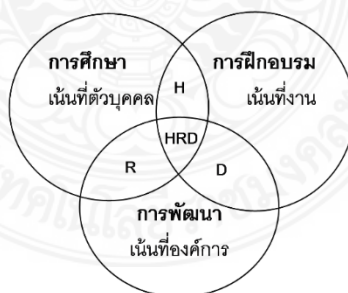
1. การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อการเรียนรู้สำหรับงานปัจจุบัน มุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันทีหรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์กร การฝึกอบรมมีความเสี่ยงอยู่บ้าง ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่อาจทำงานได้ตามความมุ่งหวังขององค์กร อาจเป็นเพราะการจัดหลักสูตรยังไม่เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น ขั้นตอนการทำงาน เทคโนโลยี เครื่องมือ เครื่องใช้ หรือสภาพการแข่งขันผันแปรไปจากที่ได้คาดคะเนไว้

2. การศึกษา (Education) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้น เพื่อเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต การศึกษายังคงต้องเกี่ยวกับการทำงานอยู่ แต่จะแตกต่างไปจากการฝึกอบรม เนื่องจากเป็นการเตรียมเรื่องงานในอนาคตที่แตกต่างไปจากงานปัจจุบัน การศึกษาจึงเป็นการเตรียมบุคคลากรเพื่อการเลื่อนขั้นตำแหน่ง (Promotion) หรือให้ทำงานในหน้าที่ใหม่

3. การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์กร เป็นการช่วยเตรียมความพร้อมของบุคลากรสำหรับการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตและจุดหมายที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กร ช่วยให้บุคลากรขององค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ ได้แสดงขีดความสามารถของตน ได้แสดงความคิดเห็นรวมทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถ ศักยภาพที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในออกมา

ดนัย เทียนพุฒ (2527) มีความเห็นสอดคล้องกับ Nadler และ Wiggs ว่าขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจะครอบคลุมด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา ซึ่งขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และจุดเน้น มีรายละเอียดดังปรากฏในภาพที่ 2.1

ภาพที่ 2.1 ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และจุดเน้น



H ย่อมาจาก Human

R ย่อมาจาก Resource

D ย่อมาจาก Development

HRD ย่อมาจาก Human Resource Development

ที่มา : ดนัย เทียนพุฒ. (2537). กลยุทธ์การพัฒนาคน : สิ่งท้าทายความสำเร็จของธุรกิจ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. หน้า 22.

(อ้างถึงใน ชลชาติ พุทธิ และวิไลวรรณ วรรคามิน ; 2560 : ออนไลน์)

การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา มีความหมายและความสัมพันธ์ที่ใกล้เคียงกันมาก และเพื่อให้เห็นความหมายที่เด่นชัดของแต่ละความหมาย จึงได้แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา ตามตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ความแตกต่างระหว่างการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา

รายละเอียด	จุดเน้น	การพิจารณาเชิงเศรษฐกิจ	การประเมินผล	อัตราการเสี่ยง
การฝึกอบรม	งานปัจจุบันของผู้ดำรงตำแหน่ง	เป็นค่าใช้จ่าย	จากการปฏิบัติงาน	ต่ำ
การศึกษา	ในอนาคตซึ่งแต่ละคนต้องเตรียมศึกษาไว้	เป็นการลงทุน (ระยะสั้น)	จากการปฏิบัติงานที่จะต้องทำในอนาคต	ปานกลาง
การพัฒนาตนเอง	คนและงานหรือกิจกรรมขององค์กรในอนาคต	เป็นการลงทุน (ระยะยาว)	ทำได้ยากมาก	สูง

ที่มา : สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร.(2545). การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. พิมพ์ครั้งที่ 3.

กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.เจ. พรินต์ติ้ง. หน้า 11.

(อ้างถึงใน ชลชาติ พหุโล และวิไลวรรณ วรคามิน ; 2560 : ออนไลน์)

สรุป การพัฒนาศักยภาพบุคลากร คือ การเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรสามารถทำได้ด้วยวิธีการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน สัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ เป็นต้น เพื่อบุคลากรนั้นๆ จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

2.2.2 ความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

วันนี้อยู่ สายพิมพ์ (2558 : 8) ทรัพยากรบุคคล ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในองค์กร และจะมีความสำคัญมากขึ้นในอนาคต เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยหลักในการผลักดันให้องค์กรเติบโตได้อย่างยั่งยืน เมื่อบุคลากรมีความตั้งใจปฏิบัติงานด้วยความร่วมมือและความสามารถ และพร้อมที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา องค์กรนั้นย่อมประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย หรือเป้าหมายขององค์กร โดยการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีความสำคัญ 3 ด้าน คือ

1. ด้านองค์กร

การพัฒนาบุคลากรช่วยปรับปรุงทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปในทางบวก ช่วยปรับปรุงความรู้และทักษะของบุคลากร บุคลากรมีความชำนาญมากขึ้น ข้อผิดพลาดต่าง ๆ จะลดลง ช่วยให้บุคลากรรู้ถึงนโยบายขององค์กร ช่วยให้ข้อมูลต่อความต้องการในอนาคตขององค์กร นอกจากนี้ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลช่วยสร้างผลสำเร็จในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

2. ด้านบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรช่วยให้บุคคลตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ดีขึ้น ช่วยให้เกิดความตระหนักในความสำเร็จความเจริญและความรับผิดชอบ ตลอดจนความก้าวหน้า ช่วยให้เกิดความมั่นใจในตนเอง ช่วยลดความเครียด ความไม่พอใจ ความขัดแย้ง ช่วยปรับปรุงความรู้ ทัศนคติ

การติดต่อสื่อสาร ช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและการยอมรับ ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่บุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึง นอกจากนี้ การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องจะช่วยลดอัตราการออกของคนที่มีความสามารถ เพราะการพัฒนาบุคลากรสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กร

3. ด้านมนุษยสัมพันธ์

การพัฒนาบุคลากรช่วยในการปรับปรุงการติดต่อสื่อสารระหว่างกลุ่มบุคคลให้เกิดความเท่าเทียมกันในโอกาสและการทำงาน สร้างความเป็นปึกแผ่นขึ้นในกลุ่มผู้ทำงาน ช่วยให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้ และความร่วมมือประสานงาน การพัฒนาขีดความสามารถ ทำให้องค์กรเป็นสถานที่ที่น่าทำงานและน่าอยู่ สร้างสังคมภายในองค์กรให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ในการทำงานก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี จัดปัญหาการทะเลาะวิวาท การเอาใจเอาเปรียบ พนักงานจึงเกิดความทุ่มเท และเอาใจใส่ในการทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2.2.3 กระบวนการพัฒนาบุคลากร

กระบวนการหรือวิธีการพัฒนาบุคลากรมีหลายวิธีได้แก่ การฝึกอบรม การประชุมเชิงวิชาการ การอนุญาต ให้ศึกษาต่อ ฯลฯ แต่วิธีการที่นิยมกันมากที่สุดคือ การฝึกอบรม เพราะองค์กรสามารถกำหนด หลักสูตรการฝึกอบรม เป้าหมายและการประเมินผลการอบรมได้อย่างเป็นระบบ โดยมีผู้ให้แนวคิดขั้นตอน ไว้ดังนี้ (อ้างถึงใน รวีวรรณ สัมฤทธิ์, 2556 : 16)

ธัญญา ผลอนันต์ (2546, หน้า 22) ได้ระบุขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. การประเมินเพื่อหาความจำเป็นในการฝึกอบรม (Assess Training Needs) โดยการตอบคำถามประเด็นหลัก ๆ อย่างน้อย 3 ข้อ คือ ใครที่ต้องการฝึกอบรม พวกเขาควรรู้เรื่องอะไรและ พวกเขามีความพร้อมในการรับความรู้นั้นหรือไม่
2. กำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม (Training Objectives) โดยทั่วไปเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ให้สอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม
3. กำหนดมาตรฐานและตัวชี้วัดเพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จของการฝึกอบรม (Plan Training Evaluation)
4. สร้างหลักสูตรฝึกอบรม (Develop Training Program) โดยการกำหนดเนื้อหาสาระ วิธีการ สถานที่ฝึก ช่วงเวลา วิทยากรที่ใช้ในแต่ละหลักสูตร
 - 4.1 ดำเนินการฝึกอบรม (Conduct Training)
 - 4.2 ประเมินผลการฝึกอบรม (Evaluate Training)
 - 4.3 ติดตามการฝึกอบรมด้วยการทบทวน และปรับปรุงการฝึกอบรมเพื่อนำผลที่ได้ ไปใช้ในการฝึกอบรมครั้งต่อไป

กรรณิการ์ นาโคอยู่ และคณะ (2547) กล่าวว่าการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวมแบ่งได้เป็น 3 วิธีใหญ่ ๆ ดังนี้

1. การอบรม (Training) แบ่งได้เป็น 2 ส่วนคือ การฝึกอบรมภายนอกส านักงานหรือบาง แห่งเรียกว่าการส่งอบรมภายนอกพร้อมกับหน่วยงานอื่น ๆ

2. การให้การศึกษาต่อเนื่องเป็นโครงการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความสามารถของบุคลากรในองค์กรโดยให้ศึกษาทั้งในระยะยาวและระยะสั้น

3. การจัดกิจกรรมเสริมเป็นการให้ความรู้เพิ่มเติม เช่น การให้ข่าวสาร ข้อมูล กฎระเบียบ กติกาวัฒนธรรมองค์กร นโยบายใหม่ ๆ การจัดทาคู่มือปฏิบัติการ การสร้างขวัญและกำลังใจการพัฒนาทีมงาน รวมถึงการจัดสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง

กัญญาภักดิ์ จันทรสสมบัติ (2545, หน้า 28) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาบุคลากร 2 วิธี ดังนี้

1. การพัฒนาบุคคลโดยใช้หน่วยงานภายในองค์กร การพัฒนาบุคคลในหน่วยงานในลักษณะนี้ได้แก่ การสอนงาน การประชุม การอบรม การปฐมนิเทศ การสัมมนา การระดมความคิด และวิธีการอื่น ๆ โดยการให้บุคคลภายในองค์กรเป็นกลไกในการพัฒนา

2. การพัฒนาบุคคลโดยใช้หน่วยงานภายนอกองค์กร โดยใช้หน่วยงานนอกองค์กรในการพัฒนาบุคคล อาจทำได้โดยการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง การศึกษาต่อ การไปประชุม การอบรมฝึกทักษะและความชำนาญในหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งอาจให้องค์กรเป็นผู้สนับสนุนหรือ เกิดจากความสนใจของผู้ปฏิบัติงานเอง

กิลลีส (Gillies, 1994) กล่าวถึงกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่จัดขึ้นว่าเป็นการช่วยให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น และเพิ่มความสามารถตลอดจนความก้าวหน้าในงานอาชีพ ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมการพัฒนาหลักๆ ดังนี้

1. การแนะนำงาน
2. การปฐมนิเทศ
3. การอบรมขณะปฏิบัติงาน
4. การลาศึกษาต่อ
5. การฝึกสำหรับหน้าที่พิเศษ

2.2.4 ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

พรชัย เจดามาน (2560 : ออนไลน์) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีปัจจัยที่สำคัญที่เป็นกระทบซึ่งอาจจะทำให้ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ ดังต่อไปนี้

1. นโยบายขององค์กร (Policy)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ถ้าได้มีการกำหนดให้เป็นนโยบายแล้ว จะทำให้ประสบความสำเร็จได้ง่าย เพราะถ้ากำหนดให้เป็นนโยบายแล้ว บุคลากรทุกคน ทุกฝ่าย ทุกหน่วยงานในองค์กร จะต้องถือปฏิบัติ จะหลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่ถ้าไม่ได้กำหนดให้เป็นนโยบาย บุคลากรบางคน บางฝ่าย บางหน่วยงานในองค์กรอาจจะไม่ถือปฏิบัติหรือหลีกเลี่ยงได้ ดังนั้น นโยบายขององค์กรจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นผลกระทบ ซึ่งอาจจะทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้

2. ทักษะคติของผู้บริหาร (Management Attitude)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร จะประสบความสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ ก็เพราะการได้รับความเห็นชอบและการสนับสนุนจากผู้บริหารโดยเฉพาะผู้บริหาร

ระดับสูง กล่าวคือ ถ้าผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีและมีความเข้าใจในคุณค่าของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในองค์กรแล้ว จะทำให้การดำเนินการพัฒนาและฝึกอบรมเป็นไปอย่างราบรื่นและบรรลุผลสำเร็จ ตามที่ต้องการ แต่ถ้าผู้บริหารไม่มีความเข้าใจในคุณค่าและมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์แล้ว ก็อาจจะเกิดปัญหาต่างๆ ในการดำเนินการได้ ดังนั้น ทัศนคติของผู้บริหาร จะเป็นปัจจัย สำคัญประการหนึ่งที่เป็นผลกระทบทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรประสบความสำเร็จ หรือล้มเหลวได้

3. งบประมาณ (Budget)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร จะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ได้ อาจจะเกิดจากปัจจัยด้านงบประมาณ เพราะถ้าจะมีการดำเนินการเรื่องอะไรก็ตาม ถ้าไม่มี งบประมาณในการจัดทำ การดำเนินการเรื่องนั้นๆ ก็อาจจะไม่บรรลุผลสำเร็จตามต้องการได้ ถ้าไม่มี งบประมาณให้จัดทำ การดำเนินการในเรื่องนั้นๆ ก็จะไม่บรรลุผลสำเร็จตามต้องการได้โดยง่าย ดังนั้น งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาและฝึกอบรม จะเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งเป็นผลกระทบทำให้การ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้

4. สถานที่ (Place)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร จะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ได้ อาจจะเกิดจากปัจจัยด้านสถานที่ เช่น การพัฒนาและฝึกอบรมระดับผู้บริหารหรือการพัฒนาและ ฝึกอบรมระดับปฏิบัติงาน การกำหนดสถานที่เพื่อใช้ในการดำเนินการพัฒนาและฝึกอบรมระดับ ผู้บริหารจะมีการดำเนินการภายนอกองค์กร ทั้งนี้เพราะ ถ้ามีการดำเนินการภายในองค์กรแล้ว ผู้บริหารอาจจะยังไม่ปลอดจากการทำงานปกติ จึงนิยมไปจัดนอกสถานที่ เป็นต้น นอกจากนี้ สถานที่ ควรที่จะพิจารณาถึงปัจจัยอื่น ๆ อีก เช่น ผู้ที่เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม อายุ การเดินทาง ความ ปลอดภัย เวลา เป็นต้น ดังนั้น สถานที่ในการพัฒนาฝึกอบรม จะเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่เป็นผลกระทบทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้

6. วิทยากร (Trainer/Instructor)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร จะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ได้ อาจจะเกิดจากปัจจัยด้านวิทยากร ทั้งนี้เพราะวิทยากรจะเป็นผู้ที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ การรับรู้ ความเข้าใจ โดยวิทยากรจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ มีประสบการณ์มีความสามารถในการถ่ายทอด มี ความสามารถในการจูงใจ สร้างความประทับใจและพึงพอใจให้กับผู้รับฟังได้เป็นอย่างดี ถ้าวิทยากรไม่ มีในสิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้วก็อาจจะเกิดปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานได้ ดังนั้น วิทยากรใน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้

7. หลักสูตร (Content)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร จะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ได้ อาจจะเกิดจากปัจจัยด้านหลักสูตร ทั้งนี้ หลักสูตรจะต้องน่าสนใจสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ได้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต เป็นที่ต้องการของบุคลากรหรือมีความจำเป็นที่จะต้องมีการดำเนินการ เพราะถ้าหลักสูตรไม่เป็นดังที่กล่าวมานี้แล้วผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายก็อาจจะไม่ให้ความสนใจได้ และ อาจจะส่งผลทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้เช่นกัน

8. ระยะเวลา (Time/Period)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร จะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ อาจเกิดจากปัจจัยด้านระยะเวลา ทั้งนี้เพราะ การกำหนดระยะเวลาหรือช่วงเวลา รวมทั้งวันและเวลาที่จะทำการพัฒนาและฝึกอบรม จะต้องเป็นช่วงเวลาที่เหมาะสม มีผลกระทบต่อบุคลากรหน่วยงานและองค์การน้อยที่สุด ดังนั้น ระยะเวลาในการพัฒนาและฝึกอบรม จะเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่เป็นผลกระทบทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้

9. อุปกรณ์ (Equipment)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร จะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ อาจเกิดจากปัจจัยด้านอุปกรณ์ต่างๆ ในการให้ความรู้และถ่ายทอดให้กับผู้ที่เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมถ้ามีความพร้อมและพอเพียง ก็จะทำให้ผู้ที่เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมมีความสนใจ แต่ถ้าไม่พร้อมก็อาจจะหมดความสนใจลงได้ ดังนั้น อุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการพัฒนาและฝึกอบรม จะเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่เป็นผลกระทบทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้

10. ผู้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม (Target Group)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร จะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ อาจเกิดจากปัจจัยด้านบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม ทั้งนี้เพราะ ผู้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมถูกกำหนดให้เป็นเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ของโครงการ ถ้าผู้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมไม่ให้ความสนใจ ไม่ให้ความร่วมมือ และไม่เห็นคุณค่าของการพัฒนาและฝึกอบรมแล้ว โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็จะมีผลตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ดังนั้น บุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม จะเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่เป็นผลกระทบทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้

11. ผู้ดำเนินการ (Organizer)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร จะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ อาจเกิดจากปัจจัยด้านผู้ที่รับผิดชอบในการดำเนินการพัฒนาและฝึกอบรม ไม่ว่าจะเป็นเจ้าหน้าที่ ผู้ประสานงาน ผู้รับผิดชอบโครงการ หรือผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง จะต้องปฏิบัติและดำเนินการให้เป็นไปตามที่ได้กำหนดไว้ในโครงการ เช่น ระเบียบ ข้อบังคับ กำหนดการ วิธีการในการพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผล การติดตามผล เป็นต้น ดังนั้น บุคลากรผู้รับผิดชอบในการดำเนินการพัฒนาและฝึกอบรม จะเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่เป็นผลกระทบทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้

12. อื่นๆ (Others)

นอกจากปัจจัยต่างๆ ตามที่กล่าวมาแล้ว ยังมีปัจจัยอื่นๆ อีกที่อาจจะมีผลกระทบทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ เช่น ความซับซ้อนขององค์การ (Organization Complexity) อิทธิพลอื่นๆ ในองค์กร การแข่งขันสภาพแวดล้อม เป็น

2.3 การวิจัยกับสถาบันอุดมศึกษา

2.3.1 บทบาทด้านการวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาไทย

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2558 : 106) กล่าวว่า สถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งอาจมีจุดเน้นในเรื่องการวิจัยที่แตกต่างกันขึ้นกับสภาพแวดล้อมและความพร้อมของแต่ละสถาบัน อย่างไรก็ตาม ทุกสถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องมีพันธกิจนี้เป็นส่วนหนึ่งของพันธกิจสถาบัน ดังนั้น จึงต้องมีระบบและกลไกควบคุมให้สามารถให้สามารถดำเนินการในพันธกิจด้านนี้อย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพตามจุดเน้นเฉพาะของแต่ละสถาบันเพื่อให้ได้ผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่เกิดประโยชน์ การวิจัยจะประสบความสำเร็จและเกิดประโยชน์จำเป็นต้องมีส่วนสำคัญ 3 ประการ คือ 1) สถาบันต้องมีแผนการวิจัย มีระบบและกลไก ตลอดจนมีการสนับสนุนทรัพยากรให้สามารถดำเนินการได้ตามแผน 2) คณาจารย์มีส่วนร่วมในการวิจัยอย่างเข้มแข็ง โดยบูรณาการงานวิจัยกับการเรียนการสอน และพันธกิจอื่นๆของสถาบัน และ 3) ผลงานวิจัยมีคุณภาพ มีประโยชน์ สอดคล้องยุทธศาสตร์ของชาติและมีการเผยแพร่อย่างกว้างขวาง

อุดมลักษณ์ บำรุงญาติ (2554 : 7) กล่าวว่า การวิจัยเป็นภารกิจที่สำคัญประการหนึ่งของสถาบันอุดมศึกษา เนื่องจากการวิจัย เป็นกระบวนการที่จะนำไปสู่การบุกเบิกและแสวงหาความรู้ที่มีคุณค่าแก่สังคม ขณะเดียวกัน บุคลากรของ สถาบันการศึกษา ก็จะได้เพิ่มพูนสติปัญญาและสามารถถ่ายทอดความรู้ตลอดจนนำความรู้นั้นไป ประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ตรงตามความต้องการของสังคม ซึ่งมีความสำคัญเทียบเท่ากับการสอน (Appleby, 1973) ดังนั้น อาจารย์ในมหาวิทยาลัยต้องทำการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลง ดังที่ศ.นพ.เกษม วัฒนชัย (2544) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า ความรู้เป็นของสากลและเกิดขึ้นอยู่ ตลอดเวลา เร็วหรือช้าขึ้นอยู่กับความสามารถของมนุษย์ในการสร้างข้อมูล การสื่อสาร การถกแถลง และ การสร้างความรู้ใหม่ๆ ถ้าหากประเทศไทยจะเป็น Knowledge Society เราจะต้องสร้างความรู้ให้ได้มาก ที่สุดในทุกเวลา ทุกสถานที่ และทำให้เกิดอย่างกว้างขวาง มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันที่ดีที่สุด ในการส่งเสริม ความรู้ฉะนั้นการวิจัยจึงควรได้รับการสนับสนุน และแสวงหาแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาให้มีความ เหมาะสมอยู่เสมอ ด้วยความจริงที่ว่าสถาบันอุดมศึกษาเป็นสถาบันที่มีความพร้อมในการวิจัยมากกว่า สถาบันอื่นๆ กล่าวคือ เป็นสถาบันที่อยู่ในฐานะเป็นผู้นำและมีความเป็นเลิศทางวิชาการ เป็นแหล่งรวม นักวิชาการ รวมทั้งมีอิสระและเสรีภาพทางวิชาการอย่างเพียงพอแก่การทำวิจัย ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษา จึงมีความเหมาะสมในการเป็นผู้นำสำหรับดำเนินงานทางด้านวิจัย

2.3.2 ความสำคัญของงานวิจัยกับสถาบันอุดมศึกษา

ญาณภา สมนึก (2559 : ออนไลน์) กล่าวว่า การบริหารจัดการงานวิจัยภายในมหาวิทยาลัยนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่ง มหาวิทยาลัยทุกแห่งก็ไม่สามารถปฏิเสธการทำวิจัยได้ ในปัจจุบันนับได้ว่างานวิจัยมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อมหาวิทยาลัยทุกมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยใด ไม่มีผลงานวิจัยย่อมแสดงให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยนั้นไม่ประสบความสำเร็จ

1) งานวิจัยคือปัจจัยที่อธิบายความแตกต่างระหว่างโรงเรียนกับมหาวิทยาลัย

อาจารย์ผู้สอนภายในมหาวิทยาลัยมีหน้าที่ที่สำคัญอีกอย่างคือจะต้องทำวิจัย ให้กับมหาวิทยาลัยที่ตนสังกัด ซึ่งมหาวิทยาลัยใดที่อาจารย์ผู้สอนไม่ทำวิจัย มหาวิทยาลัยนั้นก็ไม่มี

แตกต่างจากโรงเรียนทั่ว ๆ ไป งานวิจัยเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความแตกต่างระหว่างมหาวิทยาลัยกับโรงเรียน

2) งานวิจัยเป็นการพัฒนาผู้สอนในมหาวิทยาลัยหลังสำเร็จการศึกษามาแล้ว

อาจารย์ผู้สอนภายในมหาวิทยาลัย มีหน้าที่ในการสอนนักศึกษา การสอนหนังสือของอาจารย์ในแต่ละปีจะต้องมีการสอนที่ไม่เหมือนเดิม มีการพัฒนาการสอนอยู่ตลอดเวลา อาจารย์ผู้สอนที่ทำงานวิจัยสามารถที่จะนำเอาผลการวิจัยมาช่วยพัฒนาการเรียนการสอน งานวิจัยจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ผู้สอนมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3) งานวิจัยทำให้มหาวิทยาลัยผลิตองค์ความรู้ใหม่ให้แก่สังคมได้

อาจารย์ภายในมหาวิทยาลัย จะต้องถูกบังคับจากมหาวิทยาลัยที่ตนสังกัดให้คิด ให้เขียนผลงานวิชาการ ให้คิดอะไรใหม่ๆ ผลิตองค์ความรู้ใหม่เพื่อมาพัฒนาการสอน พัฒนา มหาวิทยาลัย ซึ่งจะไปสู่การพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าต่อไป งานวิจัยเป็นสิ่งที่บ่งบอกได้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม หากมหาวิทยาลัยใดมีผลงานวิจัยมาก แสดงให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยนั้นมีอาจารย์และบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยที่ช่วยกันคิดอะไรใหม่ ผลิตองค์ความรู้ใหม่ๆ ในการพัฒนา มหาวิทยาลัยและพัฒนาสังคมได้อย่างแน่นอน

4) งานวิจัยเป็นปัจจัยชี้วัดระดับความก้าวหน้าและความสำเร็จของมหาวิทยาลัย

หากมหาวิทยาลัยใดมีการทำวิจัยมาก ซึ่งการทำวิจัยมากต้องมีการศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ ผลิตองค์ความรู้ใหม่ๆ และนำผลการวิจัยนั้นมาพัฒนามหาวิทยาลัย พัฒนาสังคมรอบข้างได้ ย่อมแสดงถึงความก้าวหน้าและความสำเร็จของมหาวิทยาลัย การที่มหาวิทยาลัยจะประสบความสำเร็จได้ ดูจากการที่มีนักศึกษาเข้ามาเรียนเพิ่มขึ้น มีการได้รับการสนับสนุนจากสถาบันต่าง ๆ หากมหาวิทยาลัยไม่มีการทำวิจัย มหาวิทยาลัยก็ไม่สามารถที่จะพัฒนาสังคมหรือพัฒนาประเทศชาติได้ มหาวิทยาลัยเป็นผู้ที่ต้องแบกรับความคาดหวังจากสังคม มหาวิทยาลัยจะเป็นมหาวิทยาลัยที่ดีได้ ย่อมดูจาก ผลงานวิชาการของมหาวิทยาลัยนั้น ๆ มหาวิทยาลัยของไทยที่ไม่ได้มาตรฐานของโลก ก็เนื่องมาจากมหาวิทยาลัยนั้น ๆ ไม่ผลิตผลงานวิชาการ ไม่ทำงานวิจัย ซึ่งผลงานวิชาการ งานวิจัย แสดงถึงศักยภาพของมหาวิทยาลัยได้

เหตุผลของการที่มหาวิทยาลัยจะเกิดขึ้นหรือดำรงอยู่ได้นั้น มหาวิทยาลัยจะต้องสร้างผลงานวิจัย ซึ่งเป็นปัจจัยที่อธิบายความแตกต่างระหว่างโรงเรียนกับมหาวิทยาลัย งานวิจัยเป็นการพัฒนาผู้สอนในมหาวิทยาลัยหลังสำเร็จการศึกษามาแล้ว งานวิจัยทำให้มหาวิทยาลัยผลิตองค์ความรู้ใหม่ๆ ให้แก่สังคมได้ ทั้งสามเหตุผลที่กล่าวมานี้ คือสิ่งที่จะทำให้มหาวิทยาลัยดำรงอยู่ได้ และงานวิจัยก็เป็นตัวชี้วัดความก้าวหน้าและความสำเร็จของมหาวิทยาลัยได้

2.3.3 ปัญหาโดยรวมของการวิจัยในสถาบันอุดมศึกษา

1) การขาดทรัพยากรที่เพียงพอและเหมาะสมสำหรับนักวิจัย

มหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลางสำหรับการทำวิจัย มหาวิทยาลัยต่าง ๆ ควรยึดหลักความเสมอภาคมีการจัดสรรงบประมาณอย่างเท่าเทียม

2) การขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการวิจัย

ประเทศไทยมีคนเก่งมากแต่ไม่ค่อยมีคนทำงานวิจัย และคนที่เก่ง ทำงานวิจัยไม่ค่อยเข้ามาทำงานในมหาวิทยาลัย ทำให้มหาวิทยาลัยไม่ประสบความสำเร็จ และที่สำคัญ

มหาวิทยาลัยคิดว่าไม่จำเป็นต้องทำ ทำวิจัยแล้ว งานวิจัยไม่ได้ให้อะไร จึงทำให้มหาวิทยาลัยขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการทำวิจัย

3) การขาดการจัดระบบงานที่สนับสนุนการวิจัย

มหาวิทยาลัยต่าง ๆ ไม่ได้มีการจัดระบบงานที่ช่วยสนับสนุนการวิจัย หากมหาวิทยาลัยต่าง ๆ มีการจัดระบบงานที่สนับสนุนการวิจัยก็จะทำให้มีการวิจัยอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการทำวิจัยอยู่ตลอดเวลา ย่อมกระตุ้นให้การทำวิจัยเพิ่มมากขึ้น เช่น มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ได้มีการจัดตั้งหน่วยงานที่สนับสนุนการทำวิจัยคือ สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์(TU- RAC) เป็นหน่วยงานหลักในการให้บริการด้านการบริหารงานวิจัยและดำเนินการวิจัยในนามมหาวิทยาลัย โดยมีการบริหารงานที่คล่องตัวนอกกระบวนการ ทั้งนี้ สถาบันถือเป็นหน่วยงานของมหาวิทยาลัยเพียงหน่วยงานเดียวที่สามารถให้บริการการวิจัย ให้คำปรึกษา และฝึกอบรมสัมมนา นอกจากนี้มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ยังมีกองบริหารการวิจัย เป็นหน่วยงานด้านการบริหารการวิจัยของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ดำเนินการอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการด้านการวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์อย่างเท่าเทียมและทั่วถึง

4) การขาดแรงจูงใจที่จะชักนำไปสู่การวิจัย

มหาวิทยาลัยต่าง ๆ ไม่ได้สร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร ให้ทำงานวิจัย เมื่อไม่มีแรงจูงใจก็ไม่สนใจที่จะทำเพราะทำแล้วคิดว่าไม่ได้อะไร ในส่วนของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีการให้ทุนสำหรับผู้ทำวิจัย มีการประกวดผลงานวิจัย ให้รางวัลทั้งที่เป็นเงินและโล่เกียรตินิยม เพื่อยกย่องผู้ทำวิจัย ทำป้ายยกย่องผู้มีผลงานวิจัยดีเด่น สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยมีแรงจูงใจที่จะสร้างผลงานวิจัย เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนามหาวิทยาลัยให้ก้าวหน้าต่อไป

2.3.4 แนวทางการจัดการกับปัญหาเกี่ยวกับการวิจัยในสถาบันอุดมศึกษา

1) การจัดระบบงบประมาณเฉพาะสำหรับรองรับการวิจัย

มหาวิทยาลัยจะต้องมีการจัดระบบงบประมาณเฉพาะสำหรับรองรับการวิจัย มหาวิทยาลัยต้องคิดหาหนทางที่จะมีงบประมาณในการทำวิจัยโดยเฉพาะ มีหลักเกณฑ์อย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ ซึ่งงานวิจัยส่วนใหญ่จะไม่น่าจะเห็นผลเร็ว ผู้บริหารมหาวิทยาลัยจะต้องการมองการณ์ไกล มีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการทำวิจัยอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ก็จะช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนงานวิจัยได้

2) การจัดระบบการสร้างและบ่มเพาะนักวิจัย

เมื่อมหาวิทยาลัยมีการจัดสรรงบประมาณเฉพาะสำหรับรองรับการวิจัยแล้ว ก็จะต้องสร้างบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยให้มีส่วนร่วมในการทำวิจัย เช่น มหาวิทยาลัยจะต้องสร้างระบบนักวิจัย ต้องมีผู้เริ่มต้นในการทำวิจัย สร้างระบบพุ่มพีการทำวิจัย มหาวิทยาลัยต้องจัดระบบสนับสนุนให้ผู้ทำวิจัย

3) การสร้างระบบบริหารจัดการที่เอื้อต่อการพัฒนาการวิจัย

มหาวิทยาลัยจะต้องหาคนมาบริหารจัดการระบบ จัดทีมงานที่เข้าใจในงาน ต้องเลือกบุคลากรที่มีความสามารถที่จะประสานงานกับอาจารย์ได้ ต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติพิเศษ มีความคิดริเริ่ม ซึ่งเป็นงานที่ต้องรับผิดชอบต่อความเป็นความตายของมหาวิทยาลัย

4) การให้ความสำคัญและส่งเสริมงานวิจัยและนักวิจัย

ผู้บริหารมหาวิทยาลัยจะต้องให้ความสำคัญและส่งเสริมงานวิจัย และนักวิจัย ถึงแม้มหาวิทยาลัยจะมีการจัดระบบงบประมาณ มีการจัดระบบการสร้างและบ่มเพาะนักวิจัย มีการสร้างระบบบริหารจัดการที่เอื้อต่อการพัฒนาการวิจัย แต่ถ้าหากมหาวิทยาลัยไม่ได้ให้ความสำคัญและส่งเสริมงานวิจัยและนักวิจัย มหาวิทยาลัยนั้น ๆ ย่อมไม่ประสบความสำเร็จทางด้านการวิจัย

5) การกำหนดให้มีหน่วยงานเฉพาะเพื่อบริหารงานวิจัย

มหาวิทยาลัยต่าง ๆ จะต้อง มีหน่วยงานเฉพาะเพื่อบริหารงานวิจัย ต้องมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการตรวจสอบการทำวิจัย มีการให้ทุนต่าง ๆ มีการให้รางวัล เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมการวิจัยขึ้นในองค์กร การกำหนดให้มีหน่วยงานเฉพาะเพื่อบริหารการวิจัย ถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่ง

6) การขยายผลของงานวิจัยที่ประสบความสำเร็จ

ทุกวันนี้โลกหมุนเร็วขึ้น มีการประเมินมหาวิทยาลัย ทำให้มหาวิทยาลัยต่าง ๆ ต้องแก้ปัญหาเกี่ยวกับการทำวิจัย ต้องมีผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการทำวิจัยอย่างจริงจัง บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยทุกคนต้องมีภาระหน้าที่ในการทำวิจัยเพื่อให้อาจารย์พัฒนา และเจริญก้าวหน้าประสบความสำเร็จต่อไป

2.3.5 นโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2560 - 2564) สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

นโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2560 - 2564) มีวิสัยทัศน์ว่า “ประเทศไทย เป็นประเทศที่พัฒนาบนพื้นฐานการวิจัยและนวัตกรรม มีผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ มีการนำองค์ความรู้และ นวัตกรรมจากงานวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริงในด้านเศรษฐกิจและสังคม และมีความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานและบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อสนับสนุนการ พัฒนาประเทศให้มั่นคง มั่งคั่ง อย่างยั่งยืน”

ยุทธศาสตร์การวิจัยแห่งชาติ ประกอบด้วย 7 ยุทธศาสตร์การวิจัย ได้แก่

(1) เร่งส่งเสริมการวิจัยและ พัฒนาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและสนองตอบต่อประเด็นเร่งด่วนตามยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาประเทศ และ ภารกิจของหน่วยงาน โดยรัฐลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนาเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

(2) ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาในภาคเอกชน

(3) ส่งเสริมการนำกระบวนการวิจัย ผลงานวิจัย “องค์ความรู้ นวัตกรรม และเทคโนโลยีจากงานวิจัยไปใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม” โดยความร่วมมือของภาคส่วนต่าง ๆ

(4) เร่งรัด พัฒนาระบบวิจัยของประเทศให้เข้มแข็ง เป็นเอกภาพ และยั่งยืน รวมถึงสร้างระบบนิเวศการวิจัยที่เหมาะสม

(5) พัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของโครงสร้างพื้นฐานด้านการวิจัยและพัฒนาของประเทศ

(6) เพิ่มจำนวนและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนา เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

(7) พัฒนาความร่วมมือของเครือข่ายวิจัยในประเทศและระหว่างประเทศ

2.4 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

2.4.1 ประวัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้รับการสถาปนาขึ้นในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เมื่อวันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2548 ซึ่งดูเหมือนจะเป็นมหาวิทยาลัยใหม่ในสายตาของคนทั่วไป แต่ความจริงแล้วมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีประวัติความเป็นมาที่ยาวนาน และจัดเป็นสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียงและมีความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพมาเป็นเวลาช้านาน จากเดิมที่รวมอยู่กับสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลซึ่งเป็นสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนสายวิชาชีพ อันประกอบด้วยวิทยาเขตต่าง ๆ มากกว่า 35 วิทยาเขตทั่วประเทศ และเมื่อมีการปรับเปลี่ยนสถานภาพจาก สถาบัน มาเป็น มหาวิทยาลัย ในปี พ.ศ. 2548 ก็ได้มีการรวมกลุ่มวิทยาเขตในสังกัดแยกออกเป็น 9 มหาวิทยาลัย และหนึ่งในมหาวิทยาลัยที่แยกอิสระออกมา ก็คือ “มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร”

จนถึงปัจจุบัน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เป็นมหาวิทยาลัยที่อยู่ใจกลางกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยวิทยาเขตเดิม 5 แห่ง ที่มีพื้นที่ไม่ห่างไกลกันนัก ได้แก่

1. วิทยาเขตเทเวศร์
2. วิทยาเขตโชติเวช
3. วิทยาเขตพณิชยการพระนคร
4. วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์
5. วิทยาเขตพระนครเหนือ

มหาวิทยาลัยยังคงยึดมั่นในการสร้างบัณฑิตนักปฏิบัติ ที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยแบ่งการจัดการเรียนการสอน ออกเป็น 9 คณะ ได้แก่

1. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
2. คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์
3. คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน
4. คณะบริหารธุรกิจ
5. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
6. คณะวิศวกรรมศาสตร์
7. คณะศิลปศาสตร์
8. คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น
9. คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ

2.4.2 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ระยะ 15 ปี (พ.ศ. 2560-2574)

1) ยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย ประกอบด้วย 5 ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ 2 เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานวิจัยและพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาการบริการวิชาการและพัฒนาอาชีพอย่างมีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและรักษาสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาล
อย่างมีคุณภาพ

2) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย

• พัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานสากล

1) คณาจารย์พัฒนาศักยภาพ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับในวงการศึกษาของตน และเป็น
ผู้สร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษา มีระบบพัฒนาอาจารย์เพื่อการจัดการเรียนการสอนจากการวิจัย
และสร้างองค์ความรู้เฉพาะ ทางเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของวงวิชาการของตนไปสู่การสร้างสิ่งประดิษฐ์ที่
ใช้ประโยชน์ได้จริงทางด้าน เศรษฐกิจและสังคม ส่งเสริมชุมชนเข้มแข็ง และสามารถสร้างแรงบันดาลใจ
ให้นักศึกษาได้

2) ระบบและทรัพยากรสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนมีความเข้มแข็งทาง
วิชาการ โดยการจัดให้มีแผน กลยุทธ์ด้านครุภัณฑ์ เครื่องมือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มี
ห้องปฏิบัติการเครื่องมือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีดิจิทัล ห้องเรียนทันสมัยที่เหมาะสมและเพียงพอ
ต่อความต้องการของนักศึกษา และคณาจารย์ มีการผลิตสื่อ ต ารา และเทคโนโลยีการศึกษา ที่
เหมาะสม และมีการให้บริการเรียนผ่านระบบเครือข่ายของมหาวิทยาลัยมากขึ้น

3) หลักสูตรและการจัดการทันสมัย มีมาตรฐานระดับชาติและสากล พัฒนาขีด
ความสามารถของนักศึกษาในด้านภาษาต่างประเทศ ส่งเสริมให้ครอบคลุมทุก รายวิชา มีสื่อการเรียน
การสอนในรูปแบบสองภาษา สร้างบรรยากาศในการเป็นนานาชาติ ในมหาวิทยาลัย มีหลักสูตรที่
ตอบสนองการพัฒนาประเทศและประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน นักศึกษา ของมหาวิทยาลัยมีความรู้
และความเข้าใจในการสร้างเครือข่ายในประชาคมอาเซียนมากขึ้น

4) บัณฑิตคิดเป็นระบบ ปฏิบัติเป็นเลิศ มีอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย และเป็นที่พึ่ง
ของสังคม โดยพัฒนากระบวนการเรียนการสอน เพื่อยกระดับศักยภาพของนักศึกษาครอบคลุมตาม
กรอบมาตรฐานคุณวุฒิการศึกษา ได้แก่ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา
ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข
การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีการบูรณาการการเรียนการสอนระหว่างสาขาวิชา เน้น
ผู้เรียนเป็นสำคัญ มีสิ่งอ ำนวยความสะดวกในการค้นคว้าด้วยตนเองด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อ
รองรับการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีความร่วมมือกับสถาบันในต่างประเทศอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม
บูรณาการกิจกรรมนักศึกษา และการเพิ่มเติมความรู้ด้านสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ ศิลปะ และ
วัฒนธรรมการเรียนการสอน และมีกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนานักศึกษาตามความสนใจและถนัด
เสริมสร้างแนวทางเพื่อให้มีนักเรียนที่มีศักยภาพสูง และมีผลการเรียนดีมาศึกษาในมหาวิทยาลัยเพิ่ม
มากขึ้น หานักเรียนที่มีศักยภาพสูงแต่ขาดแคลนทุนทรัพย์ได้รับการดูแลอย่างเหมาะสมระหว่าง
การศึกษาในมหาวิทยาลัย และมีโรงเรียนส่งเสริมการผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติ งานได้ทันที

• เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานวิจัยและพัฒนา

1) นักวิจัยพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยจะสนับสนุนให้กลุ่มวิจัย
เชี่ยวชาญเฉพาะทางได้รับการพัฒนาขีดความสามารถไปสู่ระดับชาติและนานาชาติมากขึ้น มี
คณาจารย์และนักวิจัยที่มีศักยภาพในการผลิตงานวิจัย ที่มีคุณภาพสูงเพิ่มขึ้น มีเครือข่ายความร่วมมือ
กับหน่วยงานภายนอกเพิ่มขึ้น มีการวิจัยแบบบูรณาการ และการทำงานเป็นทีมวิจัยมากขึ้น

2) ระบบสนับสนุนการวิจัยมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ระบบคลังข้อมูลและสารสนเทศงานวิจัยที่มีความสมบูรณ์ ถูกต้อง ครบถ้วน ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ

3) มีการวิจัยเพื่อการจัดการศึกษาทางเทคโนโลยีและการวิจัยเชิงพาณิชย์ มีนวัตกรรมและทรัพย์สินทางปัญญาจากงานวิจัยเพิ่มขึ้น มีผลงานวิจัยที่นำไปสู่การตีพิมพ์ในวารสารวิชาการในระดับชาติและนานาชาติเพิ่มขึ้น ต่อยอดงานวิจัยเป็นองค์ความรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนด้านเทคโนโลยี ผลิตหนังสือ ตำรา ส่งเสริมการผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติ

• พัฒนาการบริการวิชาการและพัฒนาอาชีพอย่างมีคุณภาพ

1) มีระบบเครือข่ายความร่วมมือและบูรณาการการทำงานร่วมกับองค์กรภายนอก

2) ระบบบริหารจัดการด้านบริการวิชาการมีประสิทธิภาพและเอื้อต่อการแข่งขันพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร กฎ และระเบียบการให้บริการวิชาการที่เอื้อต่อการแข่งขัน และมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง พัฒนาศักยภาพให้สามารถบริการวิชาการอย่างมืออาชีพ มีการเผยแพร่ผลงานบริการวิชาการที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

3) การบริการวิชาการสามารถตอบสนองความต้องการด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ มหาวิทยาลัยส่งเสริมการบริการวิชาการที่เชื่อมโยงและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ทั้งด้านการบูรณาการที่สัมพันธ์กับ Agenda และ Area ตามแผนงบประมาณของภาครัฐ ไปสู่การสร้างอุทยานเทคโนโลยีเป็นศูนย์กลางการถ่ายทอดไปสู่สังคมที่สมบูรณ์แบบมากขึ้น สามารถบริการวิชาการเพื่อการแก้ปัญหาเร่งด่วนของสังคมและภาคอุตสาหกรรม

4) พัฒนารายได้จากองค์ความรู้และการบริการวิชาการ สนับสนุนการสร้างรายได้จากองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย พัฒนาเป็นโครงการบริการวิชาการ ที่นำไปสู่การสร้างรายได้ โดยสนับสนุนให้การรับรองมาตรฐานระดับชาติและระดับสากลมากขึ้น

5) ได้รับการยอมรับจากประชาชนให้เป็นที่พึ่งทางเทคโนโลยีและการพัฒนาอาชีพ

• พัฒนาการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและรักษาสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

1) มีกลไกการอนุรักษ์และทำนุบำรุง ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ตามบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป ของประเทศ สร้างองค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรม และบูรณาการองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีที่มหาวิทยาลัย เชี่ยวชาญ ส่งเสริมให้มีการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่มีความโดดเด่นตามอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย เพิ่มมากขึ้น มีกิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรมในมหาวิทยาลัยที่เพียงพอและมีการจัดกิจกรรมชุมชนมากขึ้น มีการเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐานในการสนับสนุน พัฒนาให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านศิลปวัฒนธรรมมากขึ้น

2) มหาวิทยาลัยสร้างจิตสำนึก รักษาสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืน ส่งเสริมการประหยัดและอนุรักษ์พลังงานภายในมหาวิทยาลัย การกำจัดขยะด้วยเทคนิค 3R (Reduce Reuse Recycle)

• พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาลอย่างมีคุณภาพ

1) มีระบบการพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมืออาชีพพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมุ่งการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ส่งเสริมการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ในเชิงรุก พัฒนา ระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีความเป็นมืออาชีพ มีวัฒนธรรมองค์กรเข้มแข็ง มีความรักและ ความภูมิใจในมหาวิทยาลัย

2) ปฏิรูปมหาวิทยาลัยเป็น Digital University

3) การบริหารจัดการมีความคล่องตัวเอื้อต่อการแข่งขันอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักการมีส่วนร่วมและธรรมาภิบาล พัฒนาระบบบริหารจัดการให้คล่องตัวมีประสิทธิภาพตามหลักการมีส่วนร่วมและธรรมาภิบาล โดยมุ่งเน้นสร้างบรรยากาศและคุณภาพชีวิตที่ดีในการดำรงชีวิตในมหาวิทยาลัย การพัฒนาดูแล อาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยในมหาวิทยาลัย เพื่อให้มีระบบการจัดการทรัพยากร ร่วมกันและเกิดประโยชน์สูงสุด

4) มหาวิทยาลัยเป็นผู้นำด้าน Digital Economy ตามการประยุกต์ศาสตร์ มหาวิทยาลัย กลุ่มใหม่ของกระทรวงศึกษาธิการ การพัฒนาเทคโนโลยีระบบสารสนเทศและการบริหาร การส่งเสริมการสร้างและการใช้ นวัตกรรมด้านการบริหาร และปฏิรูปมหาวิทยาลัยให้เป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัล

5) มหาวิทยาลัยมีรายได้ และทรัพย์สิน สามารถพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืน แสวงหา รายได้อื่นนอกเหนือจากงบประมาณแผ่นดินที่ได้รับจากภาครัฐ โดยมีแผนกลยุทธ์ด้าน การเงินของ มหาวิทยาลัย มีการนำผลการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินการมาใช้ ประโยชน์ใน การจัดสรรงบประมาณ มีการบริหารจัดการทรัพย์สิน เพื่อให้เกิดผลตอบแทนในรูปของ การเงินและ ในเชิงสังคม มีการนำเทคโนโลยีส่งเสริมมาตรการประหยัดและลดต้นทุนในการดำเนินงาน พัฒนา เทคโนโลยีให้มีความเข้มแข็งและสามารถช่วยสนับสนุนกิจการของมหาวิทยาลัยได้สูงขึ้นใน อนาคต

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 สิทธิชัย เวศสุวรรณ (2558) ได้ศึกษา เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการ พัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพองค์กร ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการศึกษา พบว่า 1) สภาพที่เป็นจริงของการบริหารคุณภาพองค์กรในสำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา รวมทุกด้าน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (= 3.93, S.D. = .719) 2) สภาพที่ควรจะเป็น ของการบริหารคุณภาพองค์กรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา รวมทุกด้าน โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (= 4.40, S.D. = .588) 3) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการ บริหารคุณภาพองค์กรในสำ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา โดยรวมทุกด้าน กลุ่มตัวอย่างมี ความต้องการจำเป็นทุกรายการ โดยมีค่า PNI Modified อยู่ระหว่าง 0.16 ถึง 0.12 โดยภาพรวม เฉลี่ย 0.12

2.5.2 ปราณิ ทาสีลา (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า 1) การประเมินการ สนับสนุนของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการในปัจจุบัน พบว่าโดยภาพรวมอยู่ ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการปฏิบัติงานวิจัยและด้านการศึกษาอบรมมีระดับ การสนับสนุนอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ด้านการออกไปปฏิบัติงาน บริการทางวิชาการ และด้านการแลกเปลี่ยนคณาจารย์มีระดับการสนับสนุนในระดับปานกลาง 2) การประเมินความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ พบว่าโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านมีความต้องการอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการแลกเปลี่ยนคณาจารย์ ด้านการเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ด้านการปฏิบัติงานวิจัย และด้าน การศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน 3) การประเมินความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสาย

วิชาการ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า บุคลากรสายวิชาการมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองมากที่สุด ได้แก่ การแลกเปลี่ยนคณาจารย์ รองลงมา ได้แก่ ด้านการออกไปปฏิบัติงานบริการวิชาการ และด้านการเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ตามลำดับ

2.5.3 เจนจิรา วิศพันธ์ (2554) ได้ศึกษา เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยทักษิณ ผลการศึกษาพบว่า 1)บุคลากรผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยทักษิณ มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเป็นอันดับแรก คือ ด้านความรู้ มีความต้องการพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวกับเทคนิคการสร้างขวัญกำลังใจ ด้านทักษะ มีความต้องการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงาน และด้านเจตคติ มีความต้องการพัฒนาเจตคติที่เกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง 2) บุคลากรผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยทักษิณ เลือกให้ความสำคัญต่อวิธีการพัฒนาเป็นอันดับแรก คือ แบบรายบุคคล เลือกให้ความสำคัญกับวิธีการฝึกอบรมในงาน และแบบรายกลุ่ม เลือกให้ความสำคัญกับวิธีการส่งไปดูงานกับหน่วยงานภายนอก

2.5.4 ก้องเกียรติ รักษัธรรม (2556) ได้ศึกษา เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต ผลการศึกษาพบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิตมีความคาดหวังในการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพความเป็นจริงในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจารย์มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิตมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองในทุกด้านโดยเฉพาะด้านการศึกษาต่อ ด้านการสอน ด้านวิชาการและการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ด้านการฝึกอบรมและสัมมนาที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

2.5.5 รณิดา ธิรपालวัฒน์ (2555) ได้ศึกษา เรื่อง โมเดลเชิงสาเหตุของความต้องการจำเป็นระดับบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ ในการนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ : การวิจัยประเมินความต้องการแบบสมบูรณ ผลการศึกษาพบว่า 1) พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจมีระดับความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการและด้านผลผลิตในระดับมาก ความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการมีค่าสูงสุด รองลงมา คือ ด้านปัจจัยป้อนและด้านผลผลิต 2) โมเดลเชิงสาเหตุของความต้องการจำเป็นระดับบุคคลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ ด้านปัจจัยป้อน กระบวนการ และผลผลิตในการนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสอดคล้อง กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ค่าไค-สแควร์ = 5.06, องศาอิสระ = 10, ค่า P = 0.89, GFI = 1.00, AGFI = 0.99) ด้านปัจจัยป้อนมีอิทธิพลทางตรงต่อด้านกระบวนการเท่ากับ 0.78 และ ด้านกระบวนการมีอิทธิพลทางตรงต่อด้านผลผลิตเท่ากับ 0.80 และโมเดลสามารถอธิบาย ความแปรปรวนของความต้องการจำเป็นระดับบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ ในการนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 74 3) การกำหนดทางเลือก คือ 1.ผู้บริหารระดับสูงต้องสร้างกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร และกระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการ สร้างวิสัยทัศน์องค์กร 2.ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบ 3.องค์กรต้องมีการเน้นการวิจัยและพัฒนา สนับสนุนการใช้ผลการวิจัยในการปฏิบัติงาน และ 4.กระตุ้นให้บุคลากรเพิ่มขีดสมรรถนะของตนเองโดยการวางแผนการพัฒนาตนเองอย่างเหมาะสม และเป็นระบบ

2.5.6 สุบิน ยุระรัช (2554) เขียนบทความ เรื่อง แนวคิดเกี่ยวกับการสังเคราะห์งานประเมินความต้องการจำเป็น บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวคิดและอธิบายขั้นตอนของการ

สังเคราะห์งานประเมินความต้องการจำเป็น โดยที่การสังเคราะห์งานประเมินความต้องการจำเป็นเป็นการวิจัยรูปแบบหนึ่งที่อยู่บนฐานของการใช้ข้อมูลทุติยภูมิ และเป็นการสังเคราะห์งานประเมินความต้องการจำเป็นในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพที่ทำในหัวข้อเดียวกัน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อหาข้อสรุปหรือข้อค้นพบใหม่ แต่ไม่ได้มุ่งตัดสินคุณค่าของงานประเมิน สำหรับวิธีการสังเคราะห์งานประเมินความต้องการจำเป็นอยู่บนรากฐานของการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณด้วยการวิเคราะห์อภิमान และการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการอภิमानเชิงชาติพันธุ์วรรณา และการออกแบบการวิจัยแบบผสมโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาช่วยอธิบาย เปรียบเทียบ และแปลความหมายของข้อมูล จุดเด่นของการสังเคราะห์งานประเมินความต้องการจำเป็นในบทความนี้ มุ่งไปที่การศึกษาความต้องการจำเป็นในระดับองค์กรที่เกิดจากการสังเคราะห์งานประเมินความต้องการจำเป็นในระดับหน่วยงานย่อยแล้วได้ข้อสรุปหรือข้อค้นพบใหม่ที่ชัดเจน นอกจากนี้ การสังเคราะห์งานประเมินความต้องการจำเป็นนี้เป็นเครื่องมือที่หน่วยงานต้นสังกัดหรือสถานศึกษาสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อช่วยส่งเสริมและปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้ สำหรับกระบวนการสังเคราะห์งานประเมินความต้องการจำเป็นมีจำนวน 6 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การระบุปัญหาและประเภทของเอกสาร (2) การรวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (3) การประเมินข้อมูลและสารสนเทศ (4) การวิเคราะห์ข้อมูล (5) การเขียนรายงาน และ (6) การนำข้อค้นพบไปใช้ประโยชน์



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

โครงการวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร คณะผู้วิจัยใช้การประเมินความต้องการจำเป็น โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 564 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 234 คน โดยใช้วิธีการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Taro Yamane ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

วิธีการได้มาของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ซึ่งเป็นการจัดประชากรจำแนกตามคณะที่สังกัด จำนวน 9 คณะ หลังจากนั้นจึงทำการคำนวณหาสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่างจากประชากรที่ได้แบ่งเป็นกลุ่มไว้อีกครั้งหนึ่ง และทำการสุ่มโดยใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญ โดยหาสัดส่วนของประชากรแต่ละหน่วยงาน

วิธีการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง

นำจำนวนประชากรทั้งหมดของแต่ละคณะ จำนวน 9 คณะ มาคำนวณหากกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการในแต่ละกลุ่ม โดยมีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการหาได้จาก

จำนวนประชากรทั้งหมด = 564 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ = 234 คน

เช่น จำนวนประชากรของคณะครุศาสตร์ = 37 คน

$$\text{กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ} = \frac{37 \times 234}{564} = 15.35 \text{ คน (15 คน)}$$

จากการคำนวณโดยใช้สัดส่วนของประชากรในแต่ละหน่วยงานได้ผลดังแสดงในตาราง
 ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

หน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	37	15
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	75	31
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	32	13
คณะบริหารธุรกิจ	90	38
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	70	29
คณะวิศวกรรมศาสตร์	117	49
คณะศิลปศาสตร์	87	36
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	31	13
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	25	10
รวม	564	234

ที่มา : จำนวนบุคลากรสายวิชาการประกอบการจัดทำ SAR ประจำปีการศึกษา 2559 .
 กองบริหารงานบุคคล มทร.พระนคร. 2559)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้ประเมินสร้างขึ้น ประกอบด้วย 4 ตอน ได้แก่

- ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list)
- ตอนที่ 2 สภาพความเป็นจริงและความคาดหวังของบุคลากรสายวิชาการในการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย มีลักษณะเป็นแบบมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)
- ตอนที่ 3 เป็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่ต้องการได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย

3.3 ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ศึกษาวัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. กำหนดหัวข้อประเด็น และตัวบ่งชี้ที่ต้องการถามตามวัตถุประสงค์
3. รวบรวมข้อคำถาม ข้อความ หรือพฤติกรรมจากตัวบ่งชี้ที่กำหนดไว้ให้มากที่สุด
4. พิจารณาแต่ละข้อคำถามว่ามีความเป็นปรนัย ความถูกต้องเหมาะสมของภาษาที่จะใช้กับกลุ่มตัวอย่าง และกำหนดสเกล หรือคำตอบที่เหมาะสม
5. นำข้อคำถาม/ข้อความ ไปหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อความ โดยนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้นตรวจสอบว่า ข้อคำถาม/ข้อความแต่ละข้อ วัดได้ตรงกับประเด็น/ตัวบ่งชี้ที่เรา

ต้องการศึกษา และข้อคำถาม/ข้อความทั้งหมดวัดได้ครอบคลุมสิ่งที่ต้องการศึกษาทั้งหมดหรือยัง 6 .
ปรับข้อคำถาม/ข้อความตามที่คุณผู้เชี่ยวชาญแนะนำ

7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกันกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เพื่อหาคุณภาพแบบสอบถาม

8. วิเคราะห์ผลการนำแบบสอบถามที่ได้จากการทดลองใช้ (Try Out) มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach

9. ปรับปรุงข้อความ และเลือกเฉพาะข้อที่เหมาะสม จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 9 คน
2. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อเตรียมวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 วิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการสร้างเครื่องมือ

1. วิเคราะห์ค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยใช้สูตร

$$\text{สูตร} \quad \text{IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ $\sum R$ แทน ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหาตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยถือว่า IOC จะต้องมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 จึงจะถือได้ว่าวัดได้สอดคล้อง

2. วิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการประเมิน

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปหาค่าสถิติโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ดังนี้

1. นำข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปของตารางประกอบความเรียง

2. เป็นการประเมินความต้องการสภาพความเป็นจริงและสภาพที่คาดหวังในการพัฒนาศักยภาพตนเองของบุคลากรสายวิชาการ วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. จัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยใช้หลักการประเมินความต้องการจำเป็นที่ใช้โมเดลความแตกต่าง ซึ่งมีการรวบรวมข้อมูลการตอบสนองคู่จากมาตรวัดที่แสดงระดับความสำคัญ (I=Importance) และมาตรวัดที่แสดงระดับที่ข้อรายการนั้น ได้รับการตอบสนองหรือระดับสัมฤทธิ์ผล (D=Degree of Success) โดยการใช้สูตรวิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ด้วยวิธี Priority Needs Index (PNI) วิธีการที่หาค่าผลต่างของ (I-D) แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่ฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม ดังนี้

$$PNI_{\text{modified}} = \frac{(I-D)}{D}$$

3.7 เกณฑ์ในการแปลผล

เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย เป็นการแปลผล โดยพิจารณาจากโอกาสของความเป็นไปได้ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การประเมินไว้ 5 ระดับ แต่ละระดับคุณภาพจะมีค่าเฉลี่ยเท่าๆกัน ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีคำนวณตามสูตร $\frac{5-1}{5} = \frac{4}{5} = 0.80$ และกำหนดระดับคุณภาพได้ ดังนี้

ตารางที่ 3.2 แสดงเกณฑ์การแปลผล

ช่วงของค่าเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.20 – 5.00	มากที่สุด
3.40 – 4.19	มาก
2.60 – 3.39	ปานกลาง
1.80 – 2.59	น้อย
1.00 – 1.79	น้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผู้วิจัยขอเสนอผลการศึกษา โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t-test	หมายถึง	การทดสอบ (paired samples t-test)
I	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็น
D	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง
$PNI_{Modified}$	หมายถึง	ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ

ตอนที่ 3 การจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ ตามลำดับความต้องการจากมากไปหาน้อย

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมและวิเคราะห์ โดยหาจำนวน และค่าร้อยละ ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ		จำนวน(คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	96	41.03
	หญิง	138	58.97
	รวม	234	100
อายุ	21-30 ปี	29	13.94
	31-40 ปี	93	44.71
	41-50 ปี	78	37.50
	51 ปี ขึ้นไป	8	3.84
	รวม	208	100
ระดับการการศึกษา	ปริญญาตรี	8	3.51
	ปริญญาโท	180	78.95
	ปริญญาเอก	40	17.54
	รวม	228	100
ประสบการณ์	ต่ำกว่า 1 ปี	14	6.11
	1 – 5 ปี	54	23.58
	6 – 10 ปี	78	34.06
	11 – 15 ปี	42	18.34
	15 ปี ขึ้นไป	41	17.90
	รวม	229	100
คณะ	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	15	6.41
	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	31	13.25
	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	13	5.55
	คณะบริหารธุรกิจ	38	16.24
	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	29	12.39
	คณะวิศวกรรมศาสตร์	49	20.94
	คณะศิลปศาสตร์	36	15.39
	คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอฯ	13	5.55
	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ฯ	10	4.28
	รวม	234	100

จากตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

- ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 58.97 เป็นเพศชาย จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 41.03
- ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 44.71 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 41.50 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50
- ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประสบการณ์การทำงานสูงสุด 6 – 10 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 34.06 รองลงมา 1 – 5 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 23.58
- ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 78.95 รองลงมา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 17.54 และ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.51
- ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ สูงสุด จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 20.94 รองลงมา คือ คณะบริหารธุรกิจ จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 16.24 และ คณะศิลปศาสตร์ จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 15.39

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ

สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการวิเคราะห์จากความต้องการจำเป็นซึ่งได้จากค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันกับสภาพที่คาดหวังจะเป็นในแต่ละด้าน แสดงดังตารางที่ 4.2 – 4.8

ตารางที่ 4.2 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในแต่ละด้าน

n=234

รายด้าน	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่คาดหวัง		t-test
	\bar{x}	S.D	\bar{x}	S.D.	
1. ด้านการบริหารจัดการ	3.78	.912	3.82	.885	.345
2. ด้านการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาต่อ	3.69	1.063	3.47	1.013	1.856
3. ด้านการพัฒนาตนเองด้วยการฝึกอบรม/สัมมนา	3.51	1.096	3.73	.908	1.912
4. ด้านการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาดูงาน	3.67	.985	3.77	.976	.879
5. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพด้านการทำงานวิจัย	3.68	.992	3.80	.937	1.020
6. ด้านการให้ความช่วยเหลือและการบริการข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย	3.69	.963	3.87	.918	1.587

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.2 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันกับสภาพที่คาดหวังในการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในแต่ละด้านโดยการทดสอบค่า t-test พบว่า ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวังไม่แตกต่างกัน และจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลยังพบอีกว่า สภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าสภาพที่คาดหวังในทุกด้าน

ตารางที่ 4.3 ความต้องการจำเป็นในการการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านการบริหารจัดการ

n=234

ต้องการจำเป็น	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่คาดหวัง		t-test
	\bar{x}	S.D	\bar{x}	S.D.	
1. ด้านการบริหารจัดการ					
1.1 มหาวิทยาลัยมีนโยบาย เป้าหมาย และแผนการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการอย่างชัดเจน	3.87	.890	3.97	.875	.951
1.2 มหาวิทยาลัยเปิดให้โอกาสให้บุคลากรสายวิชาการได้มีส่วนร่วมในการเสนอหลักสูตรหรือกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย	3.87	.910	3.91	.935	.434
1.3 ผู้บริหารหน่วยงานที่รับผิดชอบมีวิสัยทัศน์ในการจัดหลักสูตรหรือกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ	3.71	1.020	3.78	.997	.668
1.4 มหาวิทยาลัยมีนโยบายลดภาระงานด้านต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการได้ทำงานวิจัย	3.71	1.010	3.83	.903	1.102
1.5 มหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนงบประมาณสำหรับจัดกิจกรรมต่างด้านการวิจัยที่เป็นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการอย่างต่อเนื่อง	3.67	1.027	3.73	1.100	.557

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.3 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันกับสภาพที่คาดหวังความต้องการจำเป็นในการการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในด้านการบริหารจัดการ พบว่า มีความเห็นค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันกับสภาพที่คาดหวังไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลยังพบอีกว่า สภาพที่เป็นจริงมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าสภาพที่ควรจะเป็นในทุกด้าน

ตารางที่ 4.4 ความต้องการจำเป็นในการการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ
ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาต่อ

n=234

ต้องการจำเป็น	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่คาดหวัง		t-test
	\bar{x}	S.D	\bar{x}	S.D.	
2. ด้านการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาต่อ					
2.1 มหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.77	1.053	3.52	1.102	1.910
2.2 มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการได้ศึกษาต่อในประเทศทั้งแบบเต็มเวลานอกเวลา และแบบใช้เวลาราชการบางส่วน	3.69	1.082	3.55	1.095	1.033
2.3 มหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการได้ศึกษาต่อต่างประเทศ	3.77	1.077	3.54	1.102	1.706
2.4 มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในหลักสูตรที่ตรงกับสาขาที่ปฏิบัติงาน	3.79	1.082	3.55	.954	1.850
2.5 มหาวิทยาลัยมีการกำหนดนโยบายในการสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการศึกษาต่ออย่างชัดเจน	3.67	1.114	3.49	1.115	1.377

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.4 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันกับสภาพที่คาดหวังความต้องการจำเป็นในการการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในด้านการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาต่อ พบว่า มีความเห็นค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันกับสภาพที่คาดหวังไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลยังพบอีกว่า สภาพที่เป็นจริงมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสภาพที่ควรจะเป็นในทุกด้าน

ตารางที่ 4.5 ความต้องการจำเป็นในการการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ
ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านการพัฒนาตนเองด้วยการฝึกอบรม/
สัมมนา

n=234

ต้องการจำเป็น	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่คาดหวัง		t-test
	\bar{x}	S.D	\bar{x}	S.D.	
3. ด้านการพัฒนาตนเองด้วยการฝึกอบรม/ สัมมนา					
3.1 มหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมฝึกอบรม/สัมมนา ด้านการวิจัยได้สอดคล้องตรงกับความต้องการ ของบุคลากรสายวิชาการ	3.56	1.069	3.73	.944	1.572
3.2 มหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมฝึกอบรม/สัมมนา ด้านการวิจัยอย่างสม่ำเสมอและมีความ หลากหลาย กระตุ้นให้เกิดการแสวงหาความรู้	3.55	1.117	3.72	.956	1.507
3.3 หลักสูตรอบรม/กิจกรรม มีความทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน	3.49	1.097	3.69	.968	1.683
3.4 มหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนงบประมาณ สำหรับบุคลากรสายวิชาการเข้าร่วมกิจกรรม ฝึกอบรม/สัมมนาด้านการวิจัยกับหน่วยงาน ภายนอกทั้งหมด	3.46	1.148	3.69	.932	1.970
3.5 มหาวิทยาลัยมีการติดตามประเมินผลและ การนำความรู้จากการฝึกอบรม/สัมมนาไปใช้ ประโยชน์อย่างต่อเนื่อง	3.56	1.134	3.74	.930	1.529

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.5 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันกับสภาพที่คาดหวังความ
ต้องการจำเป็นในการการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในด้านการพัฒนาตนเองด้วยการฝึกอบรม/สัมมนา พบว่า มีความเห็น
ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันกับสภาพที่คาดหวังไม่แตกต่างกัน และจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลยังพบอีก
ว่า สภาพที่เป็นจริงมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าสภาพที่ควรจะเป็นในทุกด้าน

ตารางที่ 4.6 ความต้องการจำเป็นในการการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาดูงาน

n=234

ต้องการจำเป็น	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่คาดหวัง		t-test
	\bar{x}	S.D	\bar{x}	S.D.	
4. ด้านการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาดูงาน					
4.1 มหาวิทยาลัยมีการกำหนดวัตถุประสงค์การศึกษาดูงานอย่างชัดเจน	3.68	1.062	3.84	.955	1.385
4.2 มหาวิทยาลัยมีกิจกรรมการศึกษาดูงานเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ และข้อคิดเห็นในการทำงานวิจัย อันจะนำมาใช้ในการพัฒนางานวิจัยสม่ำเสมอ	3.74	1.101	3.88	1.018	1.180
4.3 มหาวิทยาลัยมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อให้บุคลากรสายวิชาการได้ศึกษาดูงานในประเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย	3.65	1.099	3.75	.978	.800
4.4 มหาวิทยาลัยมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อให้บุคลากรสายวิชาการได้ศึกษาดูงานต่างประเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย	3.70	.963	3.80	.938	.892

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.6 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันกับสภาพที่คาดหวังความต้องการจำเป็นในการการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในด้านการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาดูงาน พบว่า มีความเห็นค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันกับสภาพที่คาดหวังไม่แตกต่างกัน และจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลยังพบอีกว่าสภาพที่เป็นจริงมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าสภาพที่ควรจะเป็นในทุกด้าน

ตารางที่ 4.7 ความต้องการจำเป็นในการการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย

n=234

ต้องการจำเป็นในการเป็น	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่คาดหวัง		t-test
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D.	
5. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย					
5.1 มีห้องปฏิบัติการหรือปฏิบัติงาน หรือศูนย์เครื่องมือ หรือศูนย์ให้คำปรึกษาในการทำงานวิจัย หรือมีระบบพี่เลี้ยงให้คำปรึกษา	3.67	1.004	3.80	.941	1.130
5.2 มีห้องสมุดหรือแหล่งค้นคว้าที่สนับสนุนข้อมูลสำหรับการทำงานวิจัย หนังสือและอุปกรณ์ในห้องสมุดมีเพียงพอและทันสมัย	3.66	1.058	3.73	1.016	.549
5.3 มีกิจกรรมส่งเสริมด้านการวิจัยอย่างต่อเนื่อง เช่น การประชุมวิชาการ การจัดให้มีศาสตราจารย์รับเชิญมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้	3.60	1.070	3.75	.981	1.220
5.4 มีระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการวิจัย เช่น ฐานข้อมูลแหล่งค้นคว้างานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ หรือ โปรแกรมสำเร็จรูปต่างๆ เช่น สำหรับการตรวจสอบผลงานวิจัย หรือโปรแกรมสำหรับใช้วิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย	3.64	1.062	3.88	.975	2.028

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.7 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันกับสภาพที่คาดหวังความต้องการจำเป็นในการการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย พบว่า มีความเห็นค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันกับสภาพที่คาดหวังแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลยังพบอีกว่า สภาพที่เป็นจริงมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าสภาพที่ควรจะเป็นในทุกด้าน

ตารางที่ 4.8 ความต้องการจำเป็นในการการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านการให้ความช่วยเหลือและการบริการข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย

n=234

ต้องการจำเป็นในการเป็น	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่คาดหวัง		t-test
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D.	
6. การให้ความช่วยเหลือและการบริการข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย					
6.1 มีบริการข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย	3.74	1.044	3.80	1.088	.537
6.2 มีหน่วยงานที่คอยให้คำปรึกษาในการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย	3.64	1.117	3.82	1.056	1.476
6.3 มีหน่วยงานทำหน้าที่จัดหลักสูตร/กิจกรรมสำหรับการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย	3.71	1.025	3.98	.925	2.234
6.4 มีหน่วยงานทำหน้าที่ติดต่อประสานงานการเข้าร่วมพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยกับหน่วยงานภายนอก	3.88	1.000	3.92	1.011	.281

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.8 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันกับสภาพที่คาดหวังความต้องการจำเป็นในการการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในด้านการให้ความช่วยเหลือและการบริการข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย พบว่า มีความเห็นค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันกับสภาพที่คาดหวังไม่แตกต่างกัน และจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลยังพบอีกว่า สภาพที่เป็นจริงมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าสภาพที่ควรจะเป็นในทุกด้าน

ตอนที่ 3 การจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ ตามลำดับความต้องการจากมากไปหาน้อย

การจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยวิธี Modified Priority Need Index (PNI_{Modified}) ซึ่งเป็นดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความจำเป็นที่ใช้หลักการประเมินความแตกต่างและปรับสูตรการคำนวณจากจากดัชนี PNI โดยการหารค่าผลต่างจากสภาพที่ควรจะเป็น(I) และค่าสภาพที่เป็นจริง(D) ด้วยค่าสภาพที่เป็นจริง(D) เพื่อถ่วงน้ำหนักก่อนที่จะนำมาจัดเรียงลำดับความสำคัญ โดยมีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$PNI_{\text{Modified}} = \frac{I - D}{D}$$

เมื่อ	PNI_{Modified}	หมายถึง	ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญ
ต้องการจำเป็น			
	I	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวัง
	D	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน

ผลการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ ดังแสดงในตารางที่ 4.9 – 4.15

ตารางที่ 4.9 การจัดเรียงสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในแต่ละด้าน

รายด้าน	I	D	PNI	ลำดับ
1. ด้านการบริหารจัดการ	3.82	3.78	0.04	5
2. ด้านการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาต่อ	3.69	3.47	-0.22	1
3. การพัฒนาตนเอง : การฝึกอบรม/สัมมนา	3.73	3.51	0.22	1
4. การพัฒนาตนเอง : การศึกษาดูงาน	3.77	3.67	0.09	4
5. สิ่งอำนวยความสะดวกในการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพด้านการทำงานวิจัย	3.80	3.68	0.12	3
6. การให้ความช่วยเหลือและการบริการข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย	3.87	3.69	0.18	2

จากตารางที่ 4.9 แสดงผลการจัดเรียงสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในแต่ละด้าน กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็น โดยมีค่า PNI_{Modified} ดังนี้

ค่า PNI_{Modified} อยู่ระหว่าง 0.04 - 0.22 ด้านที่พบว่ามีค่า PNI_{Modified} สูงสุด มีความสำคัญเป็นลำดับที่ 1 คือ การพัฒนาตนเองด้วยการฝึกอบรม/สัมมนา และ การพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาต่อ สำหรับลำดับสุดท้าย คือ ด้านการบริหารจัดการ

ตารางที่ 4.10 การจัดเรียงสำคัญของความต้องการจำเป็นในการการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านการบริหารจัดการ

ด้านการบริหารจัดการ	I	D	PNI	ลำดับ
1.1 มหาวิทยาลัยมีนโยบาย เป้าหมาย และแผนการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการอย่างชัดเจน	3.97	3.87	0.10	2
1.2 มหาวิทยาลัยเปิดให้โอกาสให้บุคลากรสายวิชาการได้มีส่วนร่วมในการเสนอหลักสูตรหรือกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย	3.91	3.87	0.04	5
1.3 ผู้บริหารหน่วยงานที่รับผิดชอบมีวิสัยทัศน์ในการจัดหลักสูตรหรือกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ	3.78	3.71	0.07	3
1.4 มหาวิทยาลัยมีนโยบายลดภาระงานด้านต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการได้ทำงานวิจัย	3.83	3.71	0.12	1
1.5 มหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนงบประมาณสำหรับจัดกิจกรรมต่างด้านการวิจัยที่เป็นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการอย่างต่อเนื่อง	3.73	3.67	0.06	4

จากตารางที่ 4.10 แสดงผลการจัดเรียงสำคัญของความต้องการจำเป็นในการการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในด้านบริหารจัดการ กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็น โดยมีค่า $PNI_{Modified}$ ดังนี้

ค่า $PNI_{Modified}$ อยู่ระหว่าง 0.04 - 0.12 ด้านที่พบว่ามีค่า $PNI_{Modified}$ สูงสุด มีความสำคัญเป็นลำดับที่ 1 คือ มหาวิทยาลัยมีนโยบายลดภาระงานด้านต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการได้ทำงานวิจัย และ ลำดับสุดท้าย คือ มหาวิทยาลัยเปิดให้โอกาสให้บุคลากรสายวิชาการได้มีส่วนร่วมในการเสนอหลักสูตรหรือกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย

ตารางที่ 4.11 การจัดเรียงสำคัญของความต้องการจำเป็นในการการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาต่อ

ด้านการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาต่อ	I	D	PNI	ลำดับ
2.1 มหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.52	3.77	-0.25	1
2.2 มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการได้ศึกษาต่อในประเทศทั้งแบบเต็มเวลานอกเวลา และแบบใช้เวลาราชการบางส่วน	3.55	3.69	-0.14	5
2.3 มหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการได้ศึกษาต่อต่างประเทศ	3.54	3.77	-0.23	3
2.4 มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในหลักสูตรที่ตรงกับสาขาที่ปฏิบัติงาน	3.55	3.79	-0.24	2
2.5 มหาวิทยาลัยมีการกำหนดนโยบายในการสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการศึกษาต่ออย่างชัดเจน	3.49	3.67	-0.18	4

จากตารางที่ 4.11 แสดงผลการจัดเรียงสำคัญของความต้องการจำเป็นในการการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในด้านการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาต่อ กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็น โดยมีค่า $PNI_{Modified}$ ดังนี้

ค่า $PNI_{Modified}$ อยู่ระหว่าง 0.18 - 0.25 ด้านที่พบว่ามีค่า $PNI_{Modified}$ สูงสุด มีความสำคัญเป็นลำดับที่ 1 คือ มหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และ ลำดับสุดท้าย คือ มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการได้ศึกษาต่อในประเทศทั้งแบบเต็มเวลา นอกเวลา และแบบใช้เวลาราชการบางส่วน

ตารางที่ 4.12 การจัดเรียงสำคัญของความต้องการจำเป็นในการการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านการพัฒนาตนเองด้วยการฝึกอบรม/สัมมนา

ด้านการพัฒนาตนเอง ด้วยการฝึกอบรม/สัมมนา	I	D	PNI	ลำดับ
3.1 มหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมฝึกอบรม/สัมมนา ด้านการวิจัยได้สอดคล้องตรงกับความต้องการ ของบุคลากรสายวิชาการ	3.73	3.56	0.17	4
3.2 มหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมฝึกอบรม/สัมมนา ด้านการวิจัยอย่างสม่ำเสมอและมีความ หลากหลาย กระตุ้นให้เกิดการแสวงหาความรู้	3.72	3.55	0.17	4
3.3 หลักสูตรอบรม/กิจกรรม มีความทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน	3.69	3.49	0.20	2
3.4 มหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนงบประมาณ สำหรับบุคลากรสายวิชาการเข้าร่วมกิจกรรม ฝึกอบรม/สัมมนาด้านการวิจัยกับหน่วยงาน ภายนอกทั้งหมด	3.69	3.46	0.23	1
3.5 มหาวิทยาลัยมีการติดตามประเมินผลและ การนำความรู้จากการฝึกอบรม/สัมมนาไปใช้ ประโยชน์อย่างต่อเนื่อง	3.74	3.56	0.18	3

จากตารางที่ 4.12 แสดงผลการจัดเรียงสำคัญของความต้องการจำเป็นในการการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในด้านด้านการพัฒนาตนเองด้วยการฝึกอบรม/สัมมนา กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็น โดยมีค่า $PNI_{Modified}$ ดังนี้

ค่า $PNI_{Modified}$ อยู่ระหว่าง 0.17 - 0.23 ด้านที่พบว่ามีค่า $PNI_{Modified}$ สูงสุด มีความสำคัญเป็นลำดับที่ 1 คือ มหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนงบประมาณสำหรับบุคลากรสายวิชาการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม/สัมมนาด้านการวิจัยกับหน่วยงานภายนอกทั้งหมด และ ลำดับสุดท้าย คือ มหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมฝึกอบรม/สัมมนาด้านการวิจัยอย่างสม่ำเสมอและมีความหลากหลาย กระตุ้นให้เกิดการแสวงหาความรู้

ตารางที่ 4.13 การจัดเรียงสำคัญของความต้องการจำเป็นในการการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาดูงาน

ด้านการพัฒนาตนเอง ด้วยการศึกษาดูงาน	I	D	PNI	ลำดับ
4.1 มหาวิทยาลัยมีการกำหนดวัตถุประสงค์การศึกษาดูงานอย่างชัดเจน	3.84	3.68	0.16	2
4.2 มหาวิทยาลัยมีกิจกรรมการศึกษาดูงานเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ และข้อคิดเห็นในการทำงานวิจัย อันจะนำมาใช้ในการพัฒนางานวิจัยสม่ำเสมอ	3.88	3.74	0.14	1
4.3 มหาวิทยาลัยมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อให้บุคลากรสายวิชาการได้ศึกษาดูงานในประเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย	3.75	3.65	0.10	3
4.4 มหาวิทยาลัยมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อให้บุคลากรสายวิชาการได้ศึกษาดูงานต่างประเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย	3.80	3.70	0.10	3

จากตารางที่ 4.13 แสดงผลการจัดเรียงสำคัญของความต้องการจำเป็นในการการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในด้านด้านการพัฒนาตนเอง ด้วยการศึกษาดูงาน กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็น โดยมีค่า $PNI_{Modified}$ ดังนี้

ค่า $PNI_{Modified}$ อยู่ระหว่าง 0.10 - 0.16 ด้านที่พบว่ามีค่า $PNI_{Modified}$ สูงสุด มีความสำคัญเป็นลำดับที่ 1 คือ มหาวิทยาลัยมีกิจกรรมการศึกษาดูงานเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ และข้อคิดเห็นในการทำงานวิจัย อันจะนำมาใช้ในการพัฒนางานวิจัยสม่ำเสมอ และ ลำดับสุดท้าย คือ มหาวิทยาลัยมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อให้บุคลากรสายวิชาการได้ศึกษาดูงานในประเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย

ตารางที่ 4.14 การจัดเรียงสำคัญของความต้องการจำเป็นในการการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย

ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย	I	D	PNI	ลำดับ
5.1 มีห้องปฏิบัติการหรือปฏิบัติงาน หรือศูนย์เครื่องมือ หรือศูนย์ให้คำปรึกษาในการทำงานวิจัย หรือมีระบบพีแอลซีให้คำปรึกษา	3.80	3.67	0.13	3
5.2 มีห้องสมุดหรือแหล่งค้นคว้าที่สนับสนุนข้อมูลสำหรับการทำงานวิจัย หนังสือและอุปกรณ์ในห้องสมุดมีเพียงพอและทันสมัย	3.73	3.66	0.07	4
5.3 มีกิจกรรมส่งเสริมด้านการวิจัยอย่างต่อเนื่อง เช่น การประชุมวิชาการ การจัดให้มีศาสตราจารย์รับเชิญมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้	3.75	3.60	0.15	2
5.4 มีระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการวิจัย เช่น ฐานข้อมูลแหล่งค้นคว้างานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ หรือ โปรแกรมสำเร็จรูปต่าง ๆ เช่น สำหรับการตรวจสอบผลงานวิจัย หรือ โปรแกรมสำหรับใช้วิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย	3.88	3.64	0.24	1

จากตารางที่ 4.14 แสดงผลการจัดเรียงสำคัญของความต้องการจำเป็นในการการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็น โดยมีค่า $PNI_{Modified}$ ดังนี้

ค่า $PNI_{Modified}$ อยู่ระหว่าง 0.07 - 0.24 ด้านที่พบว่ามีความสำคัญสูงสุด มีความสำคัญเป็นลำดับที่ 1 คือ ระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการวิจัย เช่น ฐานข้อมูลแหล่งค้นคว้างานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ หรือ โปรแกรมสำเร็จรูปต่าง ๆ เช่น สำหรับการตรวจสอบผลงานวิจัย หรือโปรแกรมสำหรับใช้วิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยและ ลำดับสุดท้าย คือ มีห้องสมุดหรือแหล่งค้นคว้าที่สนับสนุนข้อมูลสำหรับการทำงานวิจัย หนังสือและอุปกรณ์ในห้องสมุดมีเพียงพอและทันสมัย

ตารางที่ 4.15 การจัดเรียงสำคัญของความต้องการจำเป็นในการการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านการให้ความช่วยเหลือและการบริการข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย

ด้านการให้ความช่วยเหลือและการบริการข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย	I	D	PNI	ลำดับ
6.1 มีบริการข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ศักยภาพด้านการวิจัย	3.80	3.74	0.06	3
6.2 มีหน่วยงานที่คอยให้คำปรึกษาในการ พัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย	3.82	3.64	0.18	2
6.3 มีหน่วยงานทำหน้าที่จัดหลักสูตร/กิจกรรม สำหรับการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย	3.98	3.71	0.27	1
6.4 มีหน่วยงานทำหน้าที่ติดต่อประสานงานการ เข้าร่วมพัฒนา ศักยภาพด้านการวิจัยกับ หน่วยงานภายนอก	3.92	3.88	0.04	4

จากตารางที่ 4.15 แสดงผลการจัดเรียงสำคัญของความต้องการจำเป็นในการการพัฒนา ศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในด้าน การให้ความช่วยเหลือและการบริการข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ศักยภาพด้านการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง มีความต้องการจำเป็น โดยมีค่า $PNI_{Modified}$ ดังนี้

ค่า $PNI_{Modified}$ อยู่ระหว่าง 0.04 - 0.27 ด้านที่พบว่ามีค่า $PNI_{Modified}$ สูงสุด มีความสำคัญ เป็นลำดับที่ 1 คือ มีหน่วยงานทำหน้าที่จัดหลักสูตร/กิจกรรมสำหรับการพัฒนา ศักยภาพด้านการวิจัย และ ลำดับสุดท้าย คือ มีมีหน่วยงานทำหน้าที่ติดต่อประสานงานการเข้าร่วมพัฒนา ศักยภาพด้านการ วิจัยกับหน่วยงานภายนอก

บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร สามารถสรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

5.1 วิธีดำเนินการวิจัย

สำหรับการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ เป็นวิจัยเชิงประเมินความต้องการจำเป็น โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีการศึกษา 2559 จำนวน 234 คน โดยใช้วิธีการคำนวณตามสูตร Taro Yamane ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเพื่อประเมินความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบประเมินความต้องการจำเป็นการสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เป็นแบบมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 6 ด้าน รวม 27 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability) เท่ากับ .920

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าความถี่ และ ร้อยละ สำหรับการประเมินความต้องการจำเป็นที่ใช้โมเดลความแตกต่าง ตามสูตร $PNI_{\text{modified}} = \frac{(I-D)}{D}$

5.2 สรุปผลการศึกษา

5.2.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามจาก 9 คณะ จำนวน 234 คน ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จำนวน 138 คน (ร้อยละ 58.97) เป็นเพศชาย จำนวน 96 คน (ร้อยละ 41.03) โดยมีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 93 คน (ร้อยละ 44.71) ประสบการณ์การทำงานสูงสุด 6 – 10 ปี จำนวน 78 คน (ร้อยละ 34.06) สำเร็จการศึกษาปริญญาโท จำนวน 180 คน (ร้อยละ 78.95) และสังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ สูงสุด จำนวน 49 คน (ร้อยละ 20.94)

5.2.2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ

1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการวิเคราะห์จากความต้องการจำเป็นซึ่งได้จากค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันกับสภาพที่คาดหวังจะเป็นในแต่ละด้าน โดยพบว่าสภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าสภาพ

ที่คาดหวัง จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบริหารจัดการ, ด้านการพัฒนาตนเอง : การฝึกอบรม/สัมมนาการพัฒนาตนเอง : การศึกษาดูงาน, ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพด้านการทำงานวิจัย, ด้านการให้ความช่วยเหลือและการบริการข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย และ สภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสภาพที่คาดหวัง จำนวน 1 ด้าน คือ การพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาต่อ

2) การจัดเรียงสำคัญของความต้องการจำเป็นในการการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในภาพรวมและรายด้าน กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็น โดยมีค่า $PNI_{Modified}$ ดังนี้

ภาพรวมมีค่า $PNI_{Modified}$ อยู่ระหว่าง 0.04 - 0.22 ด้านที่พบว่ามีค่า $PNI_{Modified}$ สูงสุด คือ การพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาต่อ และ การพัฒนาตนเองด้วยการฝึกอบรม/สัมมนา (0.22) สำหรับลำดับสุดท้าย คือ ด้านการบริหารจัดการ (0.04) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านบริหารจัดการมีค่า $PNI_{Modified}$ อยู่ระหว่าง 0.04 - 0.12 ด้านที่พบว่ามีค่า $PNI_{Modified}$ สูงสุด คือ มหาวิทยาลัยมีนโยบายลดภาระงานด้านต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการได้ทำงานวิจัย (0.12) และ ลำดับสุดท้าย คือ มหาวิทยาลัยเปิดให้โอกาสให้บุคลากรสายวิชาการได้มีส่วนร่วมในการเสนอหลักสูตรหรือกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย (0.04)

ด้านการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาต่อมีค่า $PNI_{Modified}$ อยู่ระหว่าง 0.18 - 0.25 ด้านที่พบว่ามีค่า $PNI_{Modified}$ สูงสุด คือ มหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (0.25) และ ลำดับสุดท้าย คือ มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการได้ศึกษาต่อในประเทศทั้งแบบเต็มเวลา นอกเวลา และแบบใช้เวลาราชการบางส่วน (0.18)

ด้านด้านการพัฒนา ตนเองด้วยการฝึกอบรม/สัมมนา มีค่า $PNI_{Modified}$ อยู่ระหว่าง 0.17 - 0.23 ด้านที่พบว่ามีค่า $PNI_{Modified}$ สูงสุด คือ มหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนงบประมาณสำหรับบุคลากรสายวิชาการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม/สัมมนาด้านการวิจัยกับหน่วยงานภายนอกทั้งหมด และ ลำดับสุดท้าย คือ มหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมฝึกอบรม/สัมมนาด้านการวิจัยอย่างสม่ำเสมอและมีความหลากหลาย กระตุ้นให้เกิดการแสวงหาความรู้

ด้านด้านการพัฒนาตนเอง ด้วยการศึกษาดูงาน มีค่า $PNI_{Modified}$ อยู่ระหว่าง 0.10 - 0.16 ด้านที่พบว่ามีค่า $PNI_{Modified}$ สูงสุด คือ มหาวิทยาลัยมีกิจกรรมการศึกษาดูงานเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ และข้อคิดเห็นในการทำงานวิจัย อันจะนำมาใช้ในการพัฒนางานวิจัยสม่ำเสมอ (0.16) และ ลำดับสุดท้าย คือ มหาวิทยาลัยมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อให้บุคลากรสายวิชาการได้ศึกษาดูงานในประเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย (0.10)

ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย มีค่า $PNI_{Modified}$ อยู่ระหว่าง 0.07 - 0.27 ด้านที่พบว่ามีค่า $PNI_{Modified}$ สูงสุด คือ ระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการวิจัย เช่น ฐานข้อมูลแหล่งค้นคว้างานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ หรือ โปรแกรมสำเร็จรูปต่าง ๆ เช่น สำหรับการตรวจสอบผลงานวิจัย หรือโปรแกรมสำหรับใช้วิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย (0.27) และ ลำดับสุดท้าย คือ มีห้องสมุดหรือแหล่งค้นคว้าที่สนับสนุนข้อมูลสำหรับการทำงานวิจัย หนังสือและอุปกรณ์ในห้องสมุดมีเพียงพอและทันสมัย (0.24)

ด้านการให้ความช่วยเหลือและการบริการข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย มีค่า PNI_{Modified} อยู่ระหว่าง 0.04 - 0.27 ด้านที่พบว่ามีความ PNI_{Modified} สูงสุด คือ มีหน่วยงานทำหน้าที่จัดหลักสูตร/กิจกรรมสำหรับการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย (0.27) และ ลำดับสุดท้าย คือ มีหน่วยงานทำหน้าที่ติดต่อประสานงานการเข้าร่วมพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยกับหน่วยงานภายนอก (0.04)

5.3 อภิปรายผล

การศึกษาครั้งนี้ครั้งนี้อภิปรายผลได้ ดังนี้

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความต้องการจำเป็นเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านการศึกษาต่อ สะท้อนให้เห็นว่าสภาพที่ควรจะเป็นมีความมุ่งหวังสูงแต่สภาพปัจจุบันนั้นยังไม่เป็นไปตามที่ต้องการ จึงทำให้มีความแตกต่างกันมาก ดังนั้นทุกด้านจึงเป็นความต้องการจำเป็นทั้งสิ้น

ซึ่งปัจจุบันเราจะเห็นได้ว่า สถาบันอุดมศึกษาหลายแห่งในประเทศไทยต่างให้ความสำคัญกับการพัฒนาบทบาททางด้านการวิจัยของตนและกำหนดนโยบาย วางแผน และกำหนดเป้าหมายที่จะขับเคลื่อนไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยวิจัย หลายหน่วยงานต่างพัฒนาศักยภาพด้านวิจัยโดยการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยในด้านต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทางด้านการวิจัยให้แก่บุคลากรสายวิชาการและนักวิจัย มีการจัดระบบสร้างแรงจูงใจ จัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการศึกษาค้นคว้าวิจัย ตลอดจนให้การสนับสนุนงบประมาณในการทำวิจัยแก่อาจารย์หรือนักวิจัยในสถาบันของตนเอง รวมถึงการสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ตรงตามสาขา และ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงานวิจัยกับผู้ที่มีประสบการณ์หรือนักวิจัยอาวุโส ซึ่ง **วิจารณ์ พานิช (2540 : 7)** ให้แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยในมหาวิทยาลัยว่า การที่จะทำให้การวิจัยใน มหาวิทยาลัยมีคุณภาพและเจริญก้าวหน้าขึ้น ต้องขึ้นอยู่กับองค์กรในมหาวิทยาลัยที่ทำงานวิจัยสามารถ สะสมองค์ความรู้ความสามารถและทำงานวิจัยได้อย่างจริงจัง โดยเชื่อมโยงกับการผลิตบัณฑิตระดับปริญญาเอกได้ส่วนนักวิจัยใหม่ ๆ จะต้องสร้างทีมงานวิจัยกับนักวิจัยที่เก่ง นั่นคือ เข้าไปฝึกกับนักวิจัยที่มี ประสบการณ์และมีความสามารถ

นอกจากนี้ สถาบันอุดมศึกษาเองจะต้องมองภาพรวมการวิจัยในภาพที่สามารถผสมผสานไปกับการเรียนการสอน การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และภารกิจอื่น ๆ ของสถาบันอีกด้วย และควรมีการมองการวิจัยในอนาคตควรเป็นการบริหารองค์รวมด้านการวิจัยให้ครอบคลุมในประเด็น ดังต่อไปนี้ 1) การจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ที่เพียงพอ และมีประสิทธิภาพ 2) ความเป็นอิสระของสถาบันอุดมศึกษาและตัวบุคลากร 3) ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เช่น ท้องถิ่น ชุมชน หรือ ภาคอุตสาหกรรม ในการจัดการศึกษา ระดับอุดมศึกษา 4) การเพิ่มพูนคุณภาพของบัณฑิตในระดับอุดมศึกษา และ 5) การเพิ่มพูนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการทำงานวิจัย

นอกจากสถาบันอุดมศึกษาจะมองภาพรวมในการพัฒนาแล้ว การมองภาพเพื่อการพัฒนาในมุมมองเล็ก ๆ ก็มีความสำคัญเช่นเดียวกัน เช่น การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อที่สูงขึ้น ตรงตามสาขาที่ถนัด และการศึกษาต่อในต่างประเทศ ทั้งนี้ เนื่องจากการศึกษาต่อมีความจำเป็นต่อบุคลากรสายวิชาการเป็นอย่างยิ่งเพราะจะทำให้บุคคลนั้นมีความเชี่ยวชาญในศาสตร์ของ

ตนเอง และการศึกษาต่อต่างประเทศยังเป็นการเรียนการสอนที่แตกต่างจากในไทยอย่างสิ้นเชิง การเรียนการสอนในต่างประเทศพยายามส่งเสริมให้นักเรียนในห้องได้เปิดโอกาสแสดงความคิดเห็น ส่งเสริมให้มีการพูดคุยกันในห้องเรียนเพื่อแก้ไขปัญหาาร่วมกันเป็นทีม ส่งเสริมให้มีการถกเถียงและเสนออะไรใหม่ ๆ ในห้องเรียน เพื่อให้นักเรียนแต่ละคนได้คิดนอกกรอบ อีกทั้ง การเรียนต่อต่างประเทศยังเปิดโอกาสให้ได้พบเจอผู้เชี่ยวชาญในการทำงานวิจัยจากหลากหลายสาขาวิชาอีกด้วย รณิดา ธิรปาลวัฒน์ (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง โมเดลเชิงสาเหตุของความต้อการจำเป็นระดับบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ ในการนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ : การวิจัยประเมินความต้อการแบบสมบูรณ พบว่า ผู้บริหารระดับสูงต้องสร้างกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรและกระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการ สร้างวิสัยทัศน์องค์กร ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบ องค์กรต้องมีการเน้นการวิจัยและพัฒนา สนับสนุนการใช้ผลการวิจัยในการปฏิบัติงาน และกระตุ้นให้บุคลากรเพิ่มขีดสมรรถนะของตนเองโดยการวางแผนการพัฒนาตนเองอย่างเหมาะสม และเป็นระบบ

ในขณะที่ **อุดมลักษณ์ บำรุงญาติ (2554)** ได้ทำการศึกษา เรื่อง การพัฒนาศักยภาพการวิจัยของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้ให้ข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาศักยภาพการวิจัย สรุปได้ดังนี้ 1) การวิจัยและพัฒนาที่สร้างองค์ความรู้ให้เพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถในการแข่งขัน และ 2) สร้างความร่วมมือทางวิชาการด้านการวิจัยกับต่างประเทศโดยเน้นประเทศในภูมิภาคเอเชีย โดยมีรายละเอียดของข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาศักยภาพการวิจัย 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การพัฒนาศักยภาพด้านทิศทางการวิจัย 2) การพัฒนาศักยภาพด้านบุคลากรการวิจัย 3) การพัฒนาศักยภาพด้านระบบสนับสนุนและระบบแรงจูงใจ 4) การพัฒนาศักยภาพด้านการติดตามและประเมินผล

5.4 ข้อเสนอแนะ

5.4.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากผลการศึกษาความต้อการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็น ทั้ง 6 ด้าน อันได้แก่ 1) ด้านการบริหารจัดการ 2) ด้านการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาต่อ 3) ด้านการพัฒนาตนเองด้วยการฝึกอบรม/สัมมนา 4) ด้านการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาดูงาน 5) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพด้านการงานวิจัย 6) ด้านการให้ความช่วยเหลือและการบริการข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยส่วนใหญ่สภาพที่เป็นจริงมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าสภาพที่ควรจะเป็น ดังนั้นมหาวิทยาลัย ต้องมีการจัดลำดับความต้อการจำเป็น โดยหาสาเหตุและแนวทางแก้ไข เช่น 1) นำมากำหนดเป็นวาระพัฒนามหาวิทยาลัย/แผนพัฒนามหาวิทยาลัย/กลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย 2) สสำรวจความต้อการหัวข้อ/หลักสูตร ที่บุคลากรมีความสนใจหรือต้อการให้มหาวิทยาลัยจัดการอบรม 3) จัดทำ Training Road Map for Research หรือเส้นทางการฝึกอบรมหรือพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัยที่สามารถมีการกำหนดการดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบและมีแบบแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน โดยระบุว่าบุคลากร

ด้านการวิจัย เช่น อาจารย์ นักวิจัย หรือ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการวิจัย จะต้องได้รับหรือมีความจำเป็นจะต้องพัฒนาและฝึกอบรมในหลักสูตร หัวข้อ หรือเรื่องใดบ้าง และควรได้รับการพัฒนาเมื่อไหร่ ซึ่ง Training Road Map จะเป็นเหมือนแผนที่หรือทิศทางที่สามารถบอกได้ว่าในแต่ละปีหรือช่วงเวลาจะต้องเดินทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัยไปทางไหน เป็นต้น

5.4.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยนี้เปรียบเสมือนเป็นการประเมินการบริหารจัดการในการดำเนินการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรสายวิชาการในด้านการวิจัยที่ผ่านมา เพื่อให้การดำเนินการในช่วงต่อ ๆ ไป ประสบความสำเร็จมากขึ้น ควรมีการศึกษาวิเคราะห์หรือวิจัยเพิ่มเติม เช่น

1. ศึกษาความพึงพอใจต่อการจัดโครงการ/กิจกรรมฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องหรือมีความสัมพันธ์กับการวิจัยแต่ละปี
2. ศึกษาแนวทางหรือการกำหนดนโยบายในการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
3. ศึกษาแนวทางจัดทำแผนการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัย ระบบการสร้างแรงจูง และ ระบบติดตามและประเมินผล



บรรณานุกรม

- กองบริหารงานบุคคล มทร.พระนคร. (2559). จำนวนบุคลากรสายวิชาการประกอบการจัดทำ SAR ประจำปีการศึกษา 2559. มทร.พระนคร : กรุงเทพฯ.
- กองนโยบายและแผน มทร.พระนคร. (2559). แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ระยะ 15 ปี (พ.ศ.2560 – 2574). มทร.พระนคร : กรุงเทพฯ.
- ก้องเกียรติ รัชชธรรม (2556). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต. วารสารรัตนบัณฑิต, 7(2), 96-108.
- เจนจิรา วิศพันธ์. (2554). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยทักษิณ.วิทยานิพนธ์หลักสูตรพัฒนามนุษย์และสังคม.สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ชลชาติ พุโธ และวิไลวรรณ วรคามิน. (2560). แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://www.hrdbridge.com/>. สืบค้นเมื่อ กันยายน 2560.
- ญาณภา สมนึก. (2559). การบริหารงานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษา. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://203.131.219.167/km2559/2015/12/11/>. สืบค้นเมื่อ กันยายน 2560.
- ปราณี ทาสีลา. (2554). การประเมินความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย. รายงานการวิจัย. เชียงราย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- พรชัย เจดามาน. (2556). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://oknation.nationtv.tv/blog/jedaman/2013/03/29/entry-1>. สืบค้นเมื่อ กันยายน 2560.
- รณิดา ธิรปาวัฒน์. (2555). โมเดลเชิงสาเหตุของความต้องการจำเป็นระดับบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ ในการนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ : การวิจัยประเมินความต้องการแบบสมบูรณ .วารสารเกื้อการุณย์, 19(1), 5-20.
- ระวีวรรณ สัมฤทธิ์. (2556). ความต้องการกิจกรรมการพัฒนาศูนย์บุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ใน ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา บรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิจารณ์พานิช. (2539, 13 มิถุนายน). มหาวิทยาลัยการวิจัย: การปรับเปลี่ยนภารกิจสร้างสรรค์ปัญญา. กรุงเทพฯธุรกิจ. หน้า7.
- วันतीय สายพิมพ์ิน. (2558). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของนักวิเทศน์สัมพันธ์ของสำนักงานต่างประเทศ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาให้สามารถสนับสนุนภารกิจด้านต่างประเทศของวุฒิสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล. รายงานการศึกษาของการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารการทูต รุ่นที่ 7. กรุงเทพฯ : สถาบันการต่างประเทศเทวะศิวโรปกการกระทรวงการต่างประเทศ.
- สุบิน ยุระรัช. (2554). แนวคิดเกี่ยวกับการสังเคราะห์งานประเมินความต้องการจำเป็น. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 13(2), 1-24.

- สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. พิมพ์ครั้งที่ 3 ฉบับปรับปรุง.
กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2548). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวรรณ พรหมเขต. (2558). แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย.วารสารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย,
7(2), 68-80.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2557). คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน
สถานศึกษา ระดับอุดมศึกษา พ.ศ.2557. สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา :
กรุงเทพฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.(2559). นโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ ฉบับที่ 9
(พ.ศ. 2560 - 2564). สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ : กรุงเทพฯ.
- อุดมลักษณ์ บำรุงญาติ. (2554). การพัฒนาศักยภาพการวิจัย ของคณะมนุษยศาสตร์และ
สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สิทธิชัย เวศสุวรรณ. (2558). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการบริหาร
คุณภาพองค์กร ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์สาขาบริหาร
การศึกษา.ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

แบบสอบถาม
การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

คำชี้แจง

- แบบประเมินนี้ใช้สำหรับประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
- แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพความจริงและความคาดหวังของบุคลากรสายวิชาการในการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย
ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย
- ความคิดเห็นของท่าน จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการวางแผนกำหนดแนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย ของบุคลากรสายวิชาการ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

- เพศ
 1. ชาย 2. หญิง
- อายุ
 1. อายุ 21-30 ปี 2. อายุ 31-40 ปี
 3. อายุ 41-50 ปี 4. อายุ 51 ปี ขึ้นไป
- ระดับการศึกษา
 1. ปริญญาตรี 2. ปริญญาโท
 3. ปริญญาเอก 4. อื่นๆ
- ประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
 1. ต่ำกว่า 1 ปี 2. อายุงาน 1-5 ปี 3. อายุงาน 6-10 ปี
 4. อายุงาน 11-15 ปี 5. อายุงาน 15 ปี
- หน่วยงาน
 1. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม 2. คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์
 3. คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน 4. คณะบริหารธุรกิจ
 5. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 6. คณะวิศวกรรมศาสตร์
 7. คณะศิลปศาสตร์ 8. คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น
 9. คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพความจริงและความคาดหวังของบุคลากรสายวิชาการในการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย

คำชี้แจง : แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 สอบถามสภาพที่เป็นจริงของมหาวิทยาลัยในการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ

ส่วนที่ 2 สอบถามสภาพที่ท่านคาดหวังในการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับสภาพที่เป็นจริงขององค์กรกับสภาพที่คาดหวังของท่าน โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

สภาพที่เป็นจริง

- 1 = ตามสภาพจริงน้อยที่สุด
- 2 = ตามสภาพจริงน้อย
- 3 = ตามสภาพจริงปานกลาง
- 4 = ตามสภาพจริงมาก
- 5 = ตามสภาพจริงค่อนข้างมาก

สภาพที่คาดหวังของท่าน

- 1 = คาดหวังน้อยที่สุด
- 2 = คาดหวังน้อย
- 3 = คาดหวังปานกลาง
- 4 = คาดหวังมาก
- 5 = คาดหวังมากที่สุด

รายการ	สภาพที่เป็นจริง					สภาพที่คาดหวัง				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. การบริหารจัดการ										
1.1 มหาวิทยาลัยมีนโยบาย เป้าหมาย และแผนการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการอย่างชัดเจน										
1.2 มหาวิทยาลัยเปิดให้โอกาสให้บุคลากรสายวิชาการได้มีส่วนร่วมในการเสนอหลักสูตรหรือกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย										
1.3 ผู้บริหารหน่วยงานที่รับผิดชอบมีวิสัยทัศน์ในการจัดหลักสูตรหรือกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ										
1.4 มหาวิทยาลัยมีนโยบายลดภาระงานด้านต่างๆ เพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการได้ทำงานวิจัย										
1.5 มหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนงบประมาณสำหรับจัดกิจกรรมต่างด้านการวิจัยที่เป็นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการอย่างต่อเนื่อง										
2. การพัฒนาตนเอง : ด้านการศึกษาต่อ										
2.1 มหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น										
2.2 มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการได้ศึกษาต่อในประเทศทั้งแบบเต็มเวลา นอกเวลา และแบบใช้เวลาราชการบางส่วน										
2.3 มหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการได้ศึกษาต่อต่างประเทศ										
2.4 มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในหลักสูตรที่ตรงกับสาขาที่ปฏิบัติงาน										
2.5 มหาวิทยาลัยมีการกำหนดนโยบายในการสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการศึกษาต่ออย่างชัดเจน										

รายการ	สภาพที่เป็นจริง					สภาพที่คาดหวัง				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3. การพัฒนาตนเอง : ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา										
3.1 มหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมฝึกอบรม/สัมมนาด้านการวิจัยได้สอดคล้องตรงกับความต้องการของบุคลากรสายวิชาการ										
3.2 มหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมฝึกอบรม/สัมมนาด้านการวิจัยอย่างสม่ำเสมอและมีความหลากหลาย กระตุ้นให้เกิดการแสวงหาความรู้										
3.3 หลักสูตรอบรม/กิจกรรม มีความทันสมัยสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน										
3.4 มหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนงบประมาณสำหรับบุคลากรสายวิชาการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม/สัมมนาด้านการวิจัยกับหน่วยงานภายนอกทั้งหมด										
3.5 มหาวิทยาลัยมีการติดตามประเมินผลและการนำความรู้จากการฝึกอบรม/สัมมนาไปใช้ประโยชน์อย่างต่อเนื่อง										
4. การพัฒนาตนเอง : ด้านการศึกษาดูงาน										
4.1 มหาวิทยาลัยมีการกำหนดวัตถุประสงค์การศึกษาดูงานอย่างชัดเจน										
4.2 มหาวิทยาลัยมีกิจกรรมการศึกษาดูงานเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ และข้อคิดเห็นในการทำงานวิจัย อันจะนำมาใช้ในการพัฒนางานวิจัยสม่ำเสมอ										
4.3 มหาวิทยาลัยมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อให้บุคลากรสายวิชาการได้ศึกษาดูงานในประเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย										
4.4 มหาวิทยาลัยมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อให้บุคลากรสายวิชาการได้ศึกษาดูงานต่างประเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย										
5. สิ่งอำนวยความสะดวกในการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพด้านการงานวิจัย										
5.1 มีห้องปฏิบัติการหรือปฏิบัติงาน หรือศูนย์เครื่องมือ หรือศูนย์ให้คำปรึกษาในการทำงานวิจัย หรือมีระบบพี่เลี้ยงให้คำปรึกษา										
5.2 มีห้องสมุดหรือแหล่งค้นคว้าที่สนับสนุนข้อมูลสำหรับการทำงานวิจัย หนังสือและอุปกรณ์ในห้องสมุดมีเพียงพอและทันสมัย										
5.3 มีกิจกรรมส่งเสริมด้านการวิจัยอย่างต่อเนื่อง เช่น การประชุมวิชาการ การจัดให้มีศาสตราจารย์รับเชิญมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้										
5.4 มีระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการวิจัย เช่น ฐานข้อมูลแหล่งค้นคว้างานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ หรือ โปรแกรมสำเร็จรูปต่างๆ เช่น สำหรับการตรวจสอบผลงานวิจัย หรือโปรแกรมสำหรับใช้วิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย										

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – นามสกุล	นางสาวเมทิกา พ่วงแสง
ตำแหน่งปัจจุบัน	นักวิจัย
หน่วยงาน	สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร 399 ถนนสามเสน แขวงวชิรพยาบาล เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300
ประวัติการศึกษา	
2545	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2549	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2554	ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
2555	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง มสธ.
2556	สัมฤทธิ์บัตร กฎหมายทรัพย์สินทางปัญญา มสธ.
2557	สัมฤทธิ์บัตร ขอบข่ายการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์ มสธ.
2557	สัมฤทธิ์บัตร สถิติการวิจัยทางอาหารและโภชนาการ มสธ.
2558	สัมฤทธิ์บัตร สถิติและการวิจัยด้านพัฒนาการมนุษย์และครอบครัว มสธ.
ผลงานวิจัย	<ol style="list-style-type: none">1. การดำเนินงานประกันคุณภาพการวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลพระนคร2. การประเมินคุณภาพผลงานวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2552-25543. กระบวนการและแนวปฏิบัติที่เหมาะสมเพื่อการบริหารจัดการข้อมูล ประกันคุณภาพการศึกษา องค์ประกอบด้านการวิจัย4. การจัดการความรู้งานวิจัยข้ามสถาบัน5. การพัฒนารูปแบบ WiL และนโยบายการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ด้าน STEM ที่เหมาะสม สำหรับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ชื่อ-สกุล	นายคณิต อยู่สมบูรณ์
ตำแหน่งปัจจุบัน	อาจารย์
หน่วยงาน	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร 168 ถนนศรีอยุธยา แขวงวชิรพยาบาล เขตดุสิต กรุงเทพฯ. 10300
ประวัติการศึกษา	
2552	เทคโนโลยีบัณฑิต/สาขาวิชาการออกแบบบรรจุภัณฑ์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
2558	ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต/สาขาเทคโนโลยีการออกแบบ ผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ผลงานวิจัย	1. การออกแบบและการสื่อสารตราสินค้ามหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลพระนคร 2. การสร้างและออกแบบระบบกลไกการจัดเก็บหลักฐานด้านการประกัน คุณภาพมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ชื่อ – นามสกุล	นางสาวเจนจิรา บ.ป.สูงเนิน
ตำแหน่งปัจจุบัน	นักวิจัย
หน่วยงาน	สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร 399 ถนนสามเสน แขวงวชิรพยาบาล เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300
ประวัติการศึกษา	
2550	คหกรรมศาสตร์บัณฑิต สาขาคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลพระนคร
2557	คหกรรมศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลพระนคร