



รายงานการวิจัย

กระบวนการเสริมสมรรถนะด้านการวิจัยของนักวิจัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

Research Competency Development Process
for Researchers of Rajabhat Phetchabun University.

เกื้อกูล พิมพ์ดี
สถาบันวิจัยและพัฒนา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ประจำปีงบประมาณ 2563

รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์

กระบวนการเสริมสมรรถนะด้านการวิจัยของนักวิจัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

Research Competency Development Process
for Researchers of Rajabhat Phetchabun University

เกื้อกูล พิมพ์ดี

ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนางานวิจัย

สถาบันวิจัยและพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ทุนอุดหนุนงานวิจัยสถาบัน

งบประมาณเงินรายได้ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

ชื่องานวิจัย	กระบวนการเสริมสมรรถนะด้านการวิจัยของนักวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
ผู้วิจัย	เกื้อกุล พิมพ์ดี
ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นุชจรี สิงห์พันธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวัฒน์ อินทรประไพ
หน่วยงาน	สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ปีเสร็จวิจัย 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจสภาพปัญหาอุปสรรคและความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ และนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปกำหนดแนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ อาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ โดยใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental sampling) จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลแสดงผลในสถิติพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย

จากผลการวิจัยพบว่าปัญหาและอุปสรรคในการทำงานวิจัยของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ 3 อันดับแรก ได้แก่ (1) การกำหนดระยะเวลาในดำเนินงานวิจัย มีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 37.50 (2) การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยและการเปิดรับทุนอุดหนุนการวิจัย มีสัดส่วนเท่ากันคิดเป็นร้อยละ 33.30 และ (3) การเบิกจ่ายงบประมาณสนับสนุนการวิจัย มีสัดส่วนเท่ากันคิดเป็นร้อยละ 30.00 ตามลำดับ สามารถประเมินความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยมีระดับความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ การสร้างเสริมให้มีแรงจูงใจในการทำงานวิจัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 (0.97) และการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการวิจัยของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 (0.83) ตามลำดับ

แนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ 2 แนวทาง ได้แก่ (1) การสร้างเสริมให้มีแรงจูงใจในการทำงานวิจัย ควรมีการกำหนดให้งานวิจัยเป็นภารกิจของอาจารย์อย่างเป็นรูปธรรม โดยการสร้างเกณฑ์เพื่อกำหนดงานวิจัยให้เป็นภาระงานใช้ประกอบประเมินความดีความชอบเช่นเดียวกับจำนวนภาระการสอน (2) การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการวิจัยของหน่วยงาน ควรเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากผลการดำเนินงานวิจัยได้มีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์การวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

คำสำคัญ : การพัฒนาศักยภาพ การฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนา

Title	Research competency development process for researchers of Rajabhat Phetchabun University.
Researcher	Mr. Kuekoon Pimdee
Advisor	Asst.Prof. Dr. Nootjaree Singphan Asst.Prof. Dr. Suwat Intarapraphai
Affiliation	Research and Development Institute Phetchabun Rajabhat University Year 2020

Abstract

The objective of this research were to survey the state of problems, and needs to develop research capabilities of researchers Rajabhat Phetchabun university and using the data obtained from the study to formulate guidelines for developing research capacity. The sample consisted of teachers Phetchabun Rajabhat University by using the accidental sampling method. The data were analyzed by descriptive statistics such as, the frequency, the percentage and the average.

The results found that, The problems and obstacles in research work The top 3 are (1) Determining the period of research work (37.50%) (2) Publication and dissemination of research results to the public and The process of applying for research grants (33.30%) and (3) Process of disbursement of research funding (30.00), respectively. The need to develop research competencies have the highest level of development requirements 2 point. First creating incentives for research work ($\bar{x} = 4.67$ (0.97)) second participation in the organization's research policy. ($\bar{x} = 4.53$ (0.83)), respectively.

Guidelines for developing research potential of teachers of Phetchabun Rajabhat University. There are 2 approaches (1) Research work should be defined as the mission of the teacher by creating criteria to define research work as workload. (2) Participation in the organization's research policy should be given to stakeholders from the research results. Has been involved in the research strategy of Phetchabun Rajabhat University.

Keywords : Capacity development, Training, Education, Development

กิตติกรรมประกาศ

รายงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยคำแนะนำต่างๆ จากผู้บริหารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ และความร่วมมือช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากบุคคลภายในสถาบันวิจัยและพัฒนา ที่สละเวลาให้คำแนะนำ คำปรึกษา รวมถึงข้อเสนอแนะต่างๆ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้

ผู้วิจัยขอขอบคุณ ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ที่ให้คำปรึกษา แนะนำให้แก่ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กาญจน์ คุ่มทรัพย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นุชจรี สิงห์พันธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวัฒน์ อินทรประไพ เป็นอย่างสูง ที่ได้ให้ความกรุณาเป็นที่ปรึกษา โครงการวิจัยและเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบประเมินเครื่องมือวิจัย ขอขอบคุณคุณบรรจง สุรินทร์ ที่ให้ความช่วยเหลือการจัดทำแบบสอบถามออนไลน์ สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ที่ได้จัดสรรทุนสนับสนุนการวิจัยประเภทวิจัยสถาบันจากงบประมาณเงินรายได้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มา ณ ที่นี้ด้วย

เกื้อกูล พิมพ์ดี
สิงหาคม 2563

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย	2
1.3 ขอบเขตของโครงการวิจัย	2
1.4 กรอบแนวคิดของโครงการวิจัย	3
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	3
1.6 ประโยชน์ของการวิจัย	3
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม	
2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์	4
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร	6
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม	10
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษา	14
2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา	16
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	18
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	
3.1 ขั้นตอนวิธีดำเนินการวิจัย	21
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	21
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	21
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	23
3.5 วิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลข้อมูล	23
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	26
4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพปัญหา การดำเนินงานวิจัย	29
4.3 ความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย	32
4.4 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่นๆ	33

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย	34
5.2 อภิปรายผล	35
5.3 ข้อเสนอแนะ	37
บรรณานุกรม	38
ภาคผนวก	
ก แบบสอบถาม	42
ข ผลการตรวจสอบความถูกต้อง คุณภาพ และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา	46
ค ผลการประเมินประสิทธิภาพของของเครื่องมือ	50
ประวัติผู้วิจัย	52

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	26
4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามช่วงอายุ	27
4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา	27
4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	27
4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ทำงานวิจัย	28
4.6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ	28
4.7 การมีส่วนร่วมกับงานวิจัยที่ได้ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563	29
4.8 สถานะของการมีส่วนร่วมกับงานวิจัยที่ได้ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563	29
4.9 ประเภทของงานวิจัย ที่ได้ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563	30
4.10 ประเภทของงบประมาณสนับสนุนงานวิจัยที่ได้ดำเนินการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563	30
4.11 ประเภทของการเผยแพร่ผลงานวิจัยสู่สาธารณชน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563	31
4.12 ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานวิจัย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563	31
4.13 ค่าเฉลี่ยระดับความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย	32

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ประกาศนโยบายการบริหารมหาวิทยาลัยฯ เพื่อให้มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามมาตรา 7 และมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 และมี นโยบาย กรอบทิศทางการดำเนินงานตามพันธกิจ ที่สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมและท้องถิ่น ได้อย่างแท้จริง ไว้ 2 นโยบาย ได้แก่ 1) นโยบายตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อพัฒนา ท้องถิ่น ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ การพัฒนาท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ การผลิตและพัฒนาครู ยุทธศาสตร์ยกระดับคุณภาพการศึกษา และยุทธศาสตร์พัฒนาระบบบริหาร จัดการ 2) นโยบายตามภารกิจ ประกอบด้วย การผลิตบัณฑิต การพัฒนางานวิจัย การพัฒนางาน บริการวิชาการ และการพัฒนางานด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย ราชภัฏเพชรบูรณ์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2561-2565))

นโยบายการพัฒนางานวิจัย สร้างงานวิจัยเชิงพาณิชย์ และงานวิจัยสหวิทยาการที่มีคุณภาพสู่ การตีพิมพ์เผยแพร่ระดับนานาชาติ และการจัดการทรัพยากรสินทางปัญญา ซึ่งมอบหมายให้สถาบันวิจัย และพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานกลางทำหน้าที่บริหารจัดการ งานวิจัยของมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามนโยบายมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ด้านการพัฒนา งานวิจัย เพื่อสร้างงานวิจัยเชิงพาณิชย์ และวิจัยแบบสหวิทยาการที่มีคุณภาพสู่การตีพิมพ์ระดับ นานาชาติ และการจัดการทรัพยากรสินทางปัญญา มีนโยบายเร่งด่วน ที่ต้องดำเนินการ 3 ประเด็นได้แก่ 1) ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยอย่างเป็นระบบ และรูปธรรม การพัฒนาองค์ความรู้เพื่อเสริมสร้าง ความเข้มแข็งทางวิชาการและพัฒนาท้องถิ่น 2) พัฒนาระบบติดตามผลลัพธ์ ผลกระทบ หรือการใช้ ประโยชน์จากการวิจัยที่บูรณาการกับการบริการวิชาการอย่างเป็นรูปธรรม 3) ผลักดันการตีพิมพ์ เผยแพร่ผลงานวิจัยที่มีคุณภาพในรูปแบบที่หลากหลายและสามารถนำไปขอกำหนดตำแหน่งทาง วิชาการได้(แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2561-2565))เพื่อให้ บรรลุตามวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ของแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2561-2565 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ เพื่อยกระดับคุณภาพ มาตรฐานงานวิจัย พัฒนาสู่มาตรฐานสากล และเป็นแหล่งองค์ความรู้ในการพัฒนาสังคมและท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง

การพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ ต้องมีบุคลากรที่มีศักยภาพ มีความสามารถและ ทักษะ ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งวิธีการหนึ่งซึ่งจะช่วย ให้บุคลากรในหน่วยงานมีทักษะในการปฏิบัติงาน โดยใช้เวลาในการพัฒนาไม่มากนักคือการพัฒนา สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร (แผนพัฒนาบุคลากรประจำปีวิทยาลัยปิโตรเลียมและ ปิโตรเคมี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประจำปี พ.ศ. 2556-2560) ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของการ

พัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยตามความสามารถและความต้องการอาจารย์ โดยทำการสำรวจความต้องการพัฒนาตนเองด้านการวิจัย เพื่อจัดทำโครงการ หรือกิจกรรมพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยที่เป็นพื้นฐานในการพัฒนางานวิจัยไปสู่ความสำเร็จของนโยบายการพัฒนางานวิจัยที่มหาวิทยาลัยฯได้กำหนดไว้

ผู้วิจัยจึงเห็นถึงความสำคัญต้องการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย โดยต้องศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ที่มาจากความต้องการของนักวิจัยอย่างแท้จริง เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

1.2 วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย

1.2.1. เพื่อสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

1.2.2. เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

1.3 ขอบเขตของโครงการวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านพื้นที่ศึกษา

กำหนดพื้นที่ศึกษาเฉพาะภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

1.3.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยเรื่องกระบวนการเสริมสมรรถนะด้านการวิจัยของนักวิจัย ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เป็นการศึกษาสภาพปัญหา ระดับความ ต้องการ และแนวทางในการพัฒนาตัวเองด้านการวิจัย โดยได้กำหนดเนื้อหาของการศึกษาตามแนวคิดการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ของ เนดเลอร์ (Nadler) ซึ่งประกอบไปด้วย 1. การฝึกอบรม (Training) 2. การศึกษา (Education) 3. การพัฒนา (Development)

1.3.3 ขอบเขตด้านประชากร

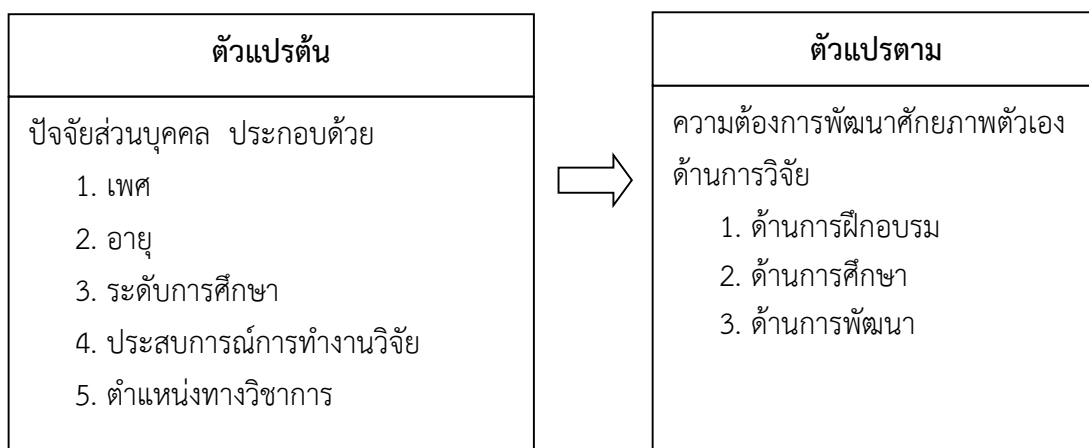
การวิจัยครั้งนี้ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ อาจารย์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ รวมทั้งสิ้น 309 ราย (แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2561-2565 (ฉบับปรับปรุง 2562))

1.3.4 ขอบเขตด้านเวลา

ทำการเก็บข้อมูลระหว่างเดือน มีนาคม – สิงหาคม 2563

1.4 กรอบแนวความคิดของโครงการวิจัย

การศึกษากระบวนการเสริมสมรรถนะด้านการวิจัยของนักวิจัย ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ Nadler (1979 : 60) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย ดังนี้



1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

การพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การนำเอาความสามารถที่ซ่อนเร้นภายในร่างกายนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างมีกระบวนการ

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการจัดกิจกรรมที่ตรงกับความเป็นจริงของปัญหา เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและเปลี่ยนเจตคติของบุคลากร และสามารถนำประสบการณ์ทั้งหมดที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้แก้ปัญหาของงานที่ทำอยู่ให้บรรลุความสำเร็จตามความต้องการขององค์กร

การศึกษา หมายถึง เป็นวิธีการส่งผ่านจุดมุ่งหมายและธรรมเนียมประเพณีให้ดำรงอยู่จากรุ่นหนึ่งสู่อีกรุ่นหนึ่ง

การพัฒนา หมายถึง การชักชวนหรือการกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยการปฏิบัติตามแผนและโครงการอย่างจริงจังและเป็นลำดับขั้นตอนต่อเนื่องกันในลักษณะที่เป็นวงจรไม่มีการสิ้นสุด

1.6. ประโยชน์ของการวิจัย

1.6.1 เพื่อนำไปสู่การกำหนดแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.6.2 นักวิจัยได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาด้านการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา ซึ่งเป็นการสะท้อนความต้องการพัฒนา

1.6.3 สามารถใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยเพื่อส่งเสริมการขอผลงานทางวิชาการได้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กระบวนการเสริมสมรรถนะด้านการวิจัยของนักวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานการศึกษาต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
3. แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม
4. แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษา
5. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

บทบาทหน้าที่ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มาตรา 8 กำหนดหน้าที่ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามมาตรา 7 ให้กำหนดภาระหน้าที่ของมหาวิทยาลัยดังต่อไปนี้

1. แสวงหาความจริงเพื่อสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ บนพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และภูมิปัญญาสากล
2. ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรม สำนึกในความเป็นไทย มีความรักและผูกพันต่อท้องถิ่น อีกทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ ตลอดชีวิตในชุมชน เพื่อช่วยให้คนในท้องถิ่นรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง การผลิตบัณฑิต ดังกล่าว จะต้องให้มีจำนวน และคุณภาพสอดคล้องกับแผนการผลิตบัณฑิตของประเทศ
3. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในคุณค่า ความสำนึก และความภูมิใจในวัฒนธรรมของท้องถิ่น และของชาติ
4. เรียนรู้และเสริมสร้างความเข้มแข็งของผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนาและนักการเมืองท้องถิ่น ให้มีจิตสำนึกประชาธิปไตย คุณธรรม จริยธรรม และความสามารถในการบริหารงานพัฒนาชุมชน และท้องถิ่นเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม
5. เสริมสร้างความรู้ความเข้มแข็งของวิชาชีพครู ผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐาน ที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง
6. ประสานความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างมหาวิทยาลัย ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรอื่น ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
7. ศึกษาและแสวงหาแนวทางพัฒนาเทคโนโลยีพื้นบ้านและเทคโนโลยีสมัยใหม่ให้เหมาะสมกับการดำรงชีวิตและ การประกอบอาชีพของคนในท้องถิ่น รวมถึงการแสวงหาแนวทาง เพื่อส่งเสริม

ให้เกิดการจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน

8. ศึกษา วิจัย ส่งเสริมและสืบสานโครงการอันเนื่องจากการแนวพระราชดำริในการปฏิบัติภารกิจของมหาวิทยาลัย เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

ปรัชญา “ปัญญา เสถียร” “ปัญญาเป็นสิ่งประเสริฐสุด”

ปณิธาน “ประทีปธรรมของท้องถิ่น ประทีปค่าประชาชน”

เอกลักษณ์ “มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เป็นแหล่งองค์ความรู้ เพื่อพัฒนาท้องถิ่น”

อัตลักษณ์ “บัณฑิตที่มีคุณธรรม มีความรู้ สู้งาน”

วิสัยทัศน์ “แหล่งองค์ความรู้ตามศาสตร์พระราชาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน”

พันธกิจ

1. การผลิตบัณฑิตที่มีคุณธรรม คุณภาพและสมรรถนะตามความต้องการของตลาดแรงงาน
2. การผลิตและพัฒนาครูที่ได้มาตรฐานวิชาชีพ
3. การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาชุมชนโดยศาสตร์พระราชาและสานพลังประชารัฐ

สู่การพัฒนาท้องถิ่น

4. การบูรณาการพันธกิจสัมพันธ์โดยใช้องค์ความรู้ตามศาสตร์พระราชาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

5. การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่สากล

6. การบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

ค่านิยมองค์กร

1. ปฏิบัติงานตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง
2. มุ่งสู่ความสำเร็จเพื่อส่วนรวม
3. แสวงหาความรู้ สร้างสรรค์ และพัฒนาสิ่งใหม่ๆ
4. รับผิดชอบต่อหน้าที่ด้วยความสามัคคี
5. ดำรงไว้ซึ่งจรรยาบรรณในวิชาชีพ

ยุทธศาสตร์

1. การเพิ่มคุณภาพบัณฑิตให้มีสมรรถนะตามบริบทที่เปลี่ยนแปลง

2. การผลิตและพัฒนาครูที่มีมาตรฐานวิชาชีพ

3. การพัฒนางานวิจัย นวัตกรรมสู่การสร้างมูลค่าและการใช้ประโยชน์เพื่อพัฒนาสังคมตามศาสตร์พระราชาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น

4. การบูรณาการพันธกิจสัมพันธ์โดยใช้องค์ความรู้ตามศาสตร์พระราชาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น

5. สืบสานศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

6. การพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาล

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

การบริหารงานในองค์การ ทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์การเจริญเติบโต ซึ่งเมื่อหลังจากกระบวนการสรรหาเสร็จสิ้นแล้ว องค์การจะต้องมีการธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่ยาวนานที่สุด วิธีที่ใช้คือ การพัฒนาบุคลากรหรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อบุคลากรนั้นๆ จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ซึ่งมีนักวิชาการและนักบริหารหลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรที่น่าสนใจไว้ดังนี้

Woolner (1992 : 9) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร คือ การพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) แนวคิดนี้จะเป็นการบูรณาการระหว่างการเรียนรู้และการทำงานเข้าด้วยกัน ซึ่งสามารถนำมารวมกันได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบใน 3 ส่วน คือ ในระดับบุคคล (Individual) ระดับกลุ่มหรือทีมผู้ปฏิบัติงาน (Work Groups of Team) และระดับ โดยรวม (The System)

Gilley and Eggland (1993 : 14) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร คือ การน ากิจกรรมที่มีการกำหนดและวางรูปแบบอย่างมีระบบมาใช้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และปรับปรุงพฤติกรรมของพนักงานให้ดีขึ้น โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน 3 ส่วน คือ 1) การพัฒนาบุคคล (Individual Development) 2) การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) 3) การพัฒนา องค์การ (Organization Development) ทั้งนี้ องค์ประกอบทั้ง 3 ส่วน จะมีจุดมุ่งหมายร่วมกันคือ การปรับปรุงการท างานของพนักงานให้ดีขึ้น ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

Pace, Smith and Mills (1991 : 10-11) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นการพัฒนาบุคลากรในองค์การเพื่อนำไปสู่คุณภาพที่ดีขึ้น ผลผลิตที่มากขึ้น และต้องเกิดความพึงพอใจกับผู้ปฏิบัติงาน ผู้จัดการ และบุคคลต่างๆ ในองค์การ ซึ่งจะเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ตัวบุคคล โดยใช้วิธีบูรณาการผสมผสานบทบาทต่างๆ ของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง (Individual Development) การพัฒนาอาชีพ (Career Development) และการพัฒนาองค์การ (Organization Development) เพื่อให้สมาชิกขององค์การทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์การ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาาระบบ (ชีวิต-องค์การ-สังคม) ให้ดีขึ้น นอกจากนี้ยังมีแนวคิดสมมติฐานในการพัฒนาบุคลากรไว้ 7 ประการ (Seven Basic Assumptions) ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. ตระหนักในคุณค่าความเป็นมนุษย์ (Worth of the Individual) องค์การที่มีคุณภาพจะตัดสินใจจากการที่องค์การให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของบุคลากรในองค์การ
2. บุคลากรในฐานะทรัพยากร (Employees as a Resources) ไม่ว่าจะปฏิบัติงานในตำแหน่งใดในองค์การล้วนมีบทบาทต่อความสำเร็จขององค์การ ควรจะได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง
3. สภาพแวดล้อมในการท างานที่มีคุณภาพดี (Quality Work Environment) จัดเป็นภารกิจขององค์การที่ต้องปรับปรุงเพื่อเอื้อให้เกิดสภาพแวดล้อมการท างานที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะและเจริญตาเจริญใจ

4. ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน (Employee Satisfaction) เป็นสิ่งที่พึงเกิดขึ้นในองค์การ โดยองค์การจะต้องพยายามให้ได้มาหรือรักษาไว้ซึ่งสภาพความพึงพอใจของบุคลากรที่มีชีวิตจิตใจด้วยการออกแบบลักษณะงานให้เหมาะสมและเอื้อต่อสภาพการทำงานที่พึงประสงค์

5. ความต้องการที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning Need) กิจกรรมการฝึกอบรมและพัฒนาจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะช่วยให้บุคลากรมีทักษะความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่องท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง จะต้องมีการปรับปรุงให้ทันกับภาวการณ์และสามารถรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมและทันเวลา

6. การเตรียมโอกาสสำหรับการเปลี่ยนแปลง (Change Opportunities Preparation) สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ก่อให้เกิดความต้องการบุคลากรที่มีคุณสมบัติทักษะและความรู้ความสามารถที่แตกต่างไปจากเดิม องค์การจึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมที่จะก้าวสู่ตำแหน่งงานใหม่

7. ขอบเขตกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่กว้างไกล (Broad Scope of HRD Concern) กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การมิได้จำกัดอยู่เพียงการให้ความรู้ด้วยการฝึกอบรมเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้เท่านั้น แต่ยังครอบคลุมไปถึงความเข้าใจในพฤติกรรมแสดงออกของมนุษย์ในแง่มุมต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่ลึกซึ้งกว้างขวางที่ปรากฏในตำแหน่งหน้าที่การงานที่องค์การจะต้องให้ความสำคัญ

Nadler (1980 : 20) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า หมายถึง การ ดำเนินการให้บุคลากรได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อที่จะได้นำความรู้ มาปรับปรุงความสามารถในการท างานให้ดีขึ้น ซึ่งส่วนใหญ่จะมีกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร 3 กิจกรรม คือ 1) กิจกรรมการฝึกอบรม 2) กิจกรรมการศึกษาต่อ และ 3) กิจกรรมการพัฒนาตนเอง 14 แนวคิดนี้มีเป้าหมายโดยรวมของการพัฒนาบุคลากรอยู่ที่การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน (Improving Job Performance) และส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงาน

การพัฒนาบุคลากร มีความสำคัญยิ่งในทุกวงการ คนเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานต่างๆ จะสำเร็จไปได้ด้วยดีขึ้นอยู่กับคน เพราะคนเป็นผู้ใช้วัสดุ คนเป็นผู้ใช้กระบวนการต่างๆ เพื่อจัดเก็บวัสดุ และเงินเพื่อบรรลุมูลค่าประสงค์ที่กำหนดไว้ และคนเป็นผู้เอาผลผลิตที่ได้จากการผลิตไปสู่สังคม คนที่จะทำงานให้สำเร็จด้วยดี จะต้องเป็นคนที่มีความรู้ ความสามารถในการทำงานด้านนั้นๆ คนที่มีความรู้ความสามารถจะทำงานสำเร็จลงไปได้ด้วยดี คือ คนที่พัฒนาอย่างดีมาแล้ว

ทฤษฎีการพัฒนาและแนวทางการพัฒนา ความหมายของการพัฒนาคำว่า “การพัฒนา” ใช้ในภาษาอังกฤษว่า “Development” นำมาใช้เป็นคำเฉพาะและใช้ประกอบคำอื่นก็ได้ เช่น การพัฒนาประเทศ การพัฒนาชนบท การพัฒนาเมือง และการพัฒนาข้าราชการ เป็นต้น การพัฒนาจึงถูกนำไปใช้โดยทั่วไปและมีความหมายแตกต่างกันออกไปดังกล่าวนำมาแล้ว เกี่ยวกับความหมายของการพัฒนานั้น ได้มีผู้ให้ความหมายเอาไว้หลายความหมาย ทั้งความหมายที่คล้ายคลึงกัน และแตกต่างกันออกไป (ฉานนท์ แก้วทาสี. 2552 : 57 – 62)

แนวความคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา คำว่าการพัฒนา (Development) ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายหรือคานิยามไว้หลายท่านดังนี้ ในคริสต์ศตวรรษที่ 19 นักเศรษฐศาสตร์ได้นำคำว่า “การพัฒนา” ใช้เรียกการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น (สนธยา พลศรี. 2545 : 2 - 8) จากการ

ปฏิวัติอุตสาหกรรมในทวีปยุโรปที่เป็นการเปลี่ยนแปลงการใช้แรงงานคนและสัตว์เป็นพลังงานเทคโนโลยี เช่น เครื่องจักรกล เครื่องยนต์ต่างๆ ทำให้วิถีการดำรงชีวิตเปลี่ยนไปจากเดิมหลายประการ เช่น อาชีพเปลี่ยนจากเกษตรกรรมเป็นอุตสาหกรรม สถานที่ประกอบอาชีพจากเรือกสวนไร่นาเป็นโรงงานอุตสาหกรรม ระบบการผลิตแบบเพื่อการยังชีพ เป็นเพื่อการค้าที่อยู่อาศัยเปลี่ยนจากชนบทเป็นเมือง สิ่งแวดล้อมเปลี่ยนจากสิ่งแวดล้อมธรรมชาติเป็นสิ่งแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้น เป็นต้น ชีวิตในโรงงานอุตสาหกรรมยังไม่ได้มาตรฐานหลายประการ เช่น ขาดสวัสดิการและความปลอดภัย โรงงานคับแคบ แสงสว่างไม่เพียงพอ มีการใช้แรงงานเด็กและผู้หญิง ค่าจ้างต่ำ เป็นต้น นักเศรษฐศาสตร์ จึงนำ คำว่า “การพัฒนา” มาใช้เพื่อเรียกวิถีการยกระดับมาตรฐานความเป็นอยู่ของชาวยุโรปในขณะนั้นให้สูงขึ้น และได้ให้ความหมายของการพัฒนาไว้หลายความหมาย เช่น ความหมายจากรูปศัพท์ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดความเจริญเติบโตงอกงามและดีขึ้นจนเป็นที่พึงพอใจ ความหมายดังกล่าวนี้ เป็นที่มาของความหมายในภาษาไทยและเป็นแนวทางในการกำหนดความหมายอื่นๆและความหมายโดยทั่วไป การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้คุณภาพดีขึ้นกว่าเดิม ความหมายนี้นับว่าเป็นความหมายที่รู้จักกันโดยทั่วไป เพราะนำมาใช้มากกว่าความหมายอื่นๆ

แนวทางและวิธีการพัฒนาบุคลากร จากความหมายของการพัฒนาบุคลากรนั้น ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรในองค์กร โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพของบุคลากร ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาให้เหมาะสมกับงาน แต่ละด้านเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ สูงสุดต่อการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้การท างานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรหรือหน่วยงาน กำหนดไว้ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสนใจศึกษาเกี่ยวกับแนวทางและวิธีการพัฒนาบุคลากร ดังนี้ Nadler (1980 : 23) ได้แบ่งกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้ 1) การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ ถูกออกแบบขึ้น เพื่อให้บุคลากรที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันหรือกำลังจะได้รับมอบหมายให้ทำงานในอนาคต สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น เป้าหมายก็คือ การยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะ ของบุคลากร ในขณะนั้นให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นๆ ได้ ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมไปแล้วสามารถนำความรู้ ไปใช้ได้ทันที หรือมีพฤติกรรมในการท างานเปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการของหน่วยงาน 2) การศึกษาต่อ (Education) การศึกษาต่อเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเป็นการ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในทุก ๆ ด้านให้กับ บุคลากร โดยวิธีการลาศึกษาต่อทั้งแบบเต็มเวลา หรือใช้เวลาบางส่วน เพื่อเตรียมความพร้อมที่จะ ทำงานตามความต้องการของหน่วยงานในอนาคต 3) การพัฒนาตนเอง (Development) หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดขึ้น เพื่อให้บุคลากรได้เตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดแก่หน่วยงานในอนาคต ไม่ได้ มุ่งเน้นที่ตัวงาน แต่มุ่งเน้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามหน่วยงานที่ต้องการ กัญญามน อินทว้าง (2554) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้นจำเป็นต้อง ศึกษารูปแบบที่เหมาะสมกับสถานการณ์ขององค์กรเนื่องจากรูปแบบการพัฒนาย่อมแตกต่างกันตาม ปัญหาที่เกิดขึ้นของแต่ละองค์กรและแต่ละความต้องการของบุคคลที่จะพัฒนาตนเอง ฉะนั้นการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ (human resource development :hrd) จึงเป็นการทำให้มนุษย์มีคุณค่ายิ่งขึ้น ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาระยะสั้น ระยะยาวและการพัฒนา อาชีพ การพัฒนาตนเองเพื่อปรับปรุงทีมและประสิทธิผลขององค์กรการ

พัฒนาทรัพยากรบุคคลไม่ใช่ ผลรวมของกิจกรรม แต่เป็นการใช้ประโยชน์ทั้งหมดเพื่อการพัฒนาให้เกิดความสำเร็จในระดับที่สูงขึ้น ของแต่ละคน และก่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์การ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อการพัฒนาองค์การส่วนใหญ่จะมีเรื่องที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. การฝึกอบรม (training) หมายถึงการมุ่งที่จะวิเคราะห์ทำให้มั่นใจและช่วย พัฒนาการเรียนรู้ หัวใจสำคัญของการฝึกอบรมก็คือทำให้แต่ละบุคคลสามารถทำหน้าที่ในปัจจุบันให้ ได้การอบรมเริ่มแรกก็คือ การเรียนรู้ของแต่ละบุคคลเช่น การฝึกอบรมทักษะเบื้องต้น (basic skills training) เพื่อการปฏิบัติงานของพนักงานให้เกิดประสิทธิภาพ การฝึกอบรมปฐมนิเทศ (orientation training) เพื่อให้พนักงานใหม่ได้ทราบถึงวัตถุประสงค์ขององค์การและทราบนโยบายโดยทั่วไปของ องค์การ หรือการฝึกอบรมรูปแบบต่างๆล้วนมีจุดประสงค์เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองให้เกิด ทักษะ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพตามที่องค์กรต้องการ เช่น การอบรมให้ได้ตาม คุณสมบัติของงาน(qualifying training) การฝึกอบรมเพื่อให้ได้ตามคุณสมบัติของงาน (second chance training) การอบรมข้ามหน้าที่การงาน (cross-training) การฝึกอบรมซ้ำ/ทบทวน (retraining) การฝึกอบรมเพื่อเตรียมหางาน (outplacement training)

2. การศึกษา (education) คือ การเรียนรู้ที่มุ่งเพื่องานในอนาคต หรือการ เปลี่ยนแปลงความรู้ เป็นการช่วยแต่ละบุคคลให้มีคุณสมบัติที่จะเติบโตหรือประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของอาชีพในอนาคต การศึกษามักจะสัมพันธ์กับ การพัฒนาอาชีพและเป็นการริเริ่มโดย บุคคลมากกว่าองค์การ ใน องค์การมักจะเรียกว่าการศึกษาของพนักงาน (employee education) เช่น การศึกษาเพื่อให้ได้ พื้นฐานที่จะเป็นในงาน (remedial education) การศึกษาเพื่อเพิ่มความ เป็นวิชาชีพ (qualifying education) การศึกษาต่อเนื่อง (continuing education)

3. การพัฒนาพนักงาน (employee development) ด้วยวิธีต่างตามที่องค์กร กำหนด เช่น การสอนงานให้กับบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง โดยมอบหมายให้บุคคลที่มีประสบการณ์ สอนงาน อาจเพื่อการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรืออาจเป็นการเตรียมพร้อมเพื่อการหมุนเวียนงานของ องค์การ เป็นลักษณะที่องค์กรเป็นผู้ดำเนินการ เพื่อให้พนักงานที่มุ่งการวิเคราะห์ ทำให้มั่นใจและช่วย ก่อให้เกิดสิ่งใหม่โดยผ่านการเรียนรู้เป็นการเพิ่มโอกาสให้แต่ละบุคคลเติบโตทำให้งานทำงานได้มี ประสิทธิภาพสูงขึ้น หรือการสัมมนาเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่บุคลากรในทักษะการ ปฏิบัติงานทั้งด้านอาชีพและการอยู่ร่วมกันในองค์กร ซึ่งการสัมมนาอาจออกมาในรูปของสัมมนาเชิง ปฏิบัติซึ่งทำให้ผู้เข้าสัมมนาได้ปฏิบัติจริง แก้ปัญหาจริงร่วมกับการอภิปราย นอกจากนี้อาจมีรูปแบบ ของการท ากิจกรรมที่เรียกว่า walk rally เพิ่มเข้าไปเพื่อให้ผู้เข้าสัมมนาได้เรียนรู้ถึงการท างานเป็น ทีม และการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้เข้าสัมมนา

4. การพัฒนาอาชีพ (career development) คือ วิธีการที่เป็นระบบซึ่งจัดทำโดย องค์การ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า พนักงานที่พร้อมด้วยคุณสมบัติและประสบการณ์ จะมีให้เลือกใช้ หรือ สนองตอบความต้องการได้อย่างทันทีที่องค์กรต้องการ จะมี 2 ส่วนหลักๆ คือ การวางแผน อาชีพ (career planning) เป็นวิธีการที่แต่ละบุคคลกำหนดเป้าหมายอาชีพ และแยกแยะวิธีการที่ จะนำไปสู่ ความสำเร็จกับการบริหารอาชีพ (career management) เป็นกิจกรรมและโอกาสต่าง ๆ ของ องค์การที่จัดขึ้นเพื่อช่วยให้อำนาจขององค์การจะสามารถมีกำลังคนเกินกว่าที่จำเป็นและต้องการใช้ ในอนาคต

เพ็ญจันทร์ สังข์แก้ว (2544) กล่าวว่ากระบวนการฝึกอบรม หมายถึงลำดับการกระทำซึ่งดำเนินการต่อเนื่องกันไปจนสำเร็จ ณ ระดับหนึ่ง และได้แบ่งกระบวนการฝึกอบรมเป็นขั้นตอนที่สำคัญ 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การพิจารณาความจำเป็นของการฝึกอบรม 2) การวางแผนฝึกอบรม 3) การดำเนินการฝึกอบรม 4) การประเมินผลการฝึกอบรม จากความหมายของการฝึกอบรมที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่า การฝึกอบรมเป็นวิธีการในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถ มีทักษะ เกิดเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานโดยใช้กลวิธีที่เหมาะสมในการสร้างประสบการณ์จากการฝึกปฏิบัติจริงของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง และหน่วยงานให้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น

ชูชัย สมितिไกร (2554 : 5) กล่าวว่า การฝึกอบรม คือกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างความรู้หรือเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Adility) และเจตคติ (Attitude) ของบุคลากรอื่นจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

อาภรณ์ ภูวพิณพันธุ์ (2550 : 194) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง เครื่องมือที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ระยะสั้น (Short Term Learning) เกิดขึ้นในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเท่านั้น

สมชาติ กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2550 : 14) กล่าวว่า การฝึกอบรมหมายถึงกระบวนการที่จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understand) ความชำนาญ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ดีเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งจนกระทั่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วิจิตร อวะกุล (2550 : 15) กล่าวว่า การฝึกอบรมหมายถึง กระบวนการเพิ่มความรู้ความชำนาญ และความสามารถของบุคคลหรือที่เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า เป็นการพัฒนาศักยภาพบุคคล ” หรืออาจกล่าวได้ว่า การฝึกอบรม ก็คือ “ กระบวนการที่จะส่งเสริมสมรรถภาพบุคคล (พนักงาน ข้าราชการ) ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพอันจะส่งผลโดยตรงไปยังผลงานของสถาบัน สังคม ประชาชน

ความสำคัญของการฝึกอบรม กิตติ พชรวิชัย (2544 : 447 - 448) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

1. สร้างความประทับใจให้พนักงานที่เริ่มทำงาน
2. เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น
3. เตรียมขยายงานขององค์การ
4. พัฒนาพนักงานขององค์การให้ทันกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี
5. สร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานขององค์การให้เกิดความมั่นคงการทำงาน
6. เพิ่มพูนวิทยาการที่เป็นประโยชน์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานองค์การ
7. ลดงบประมาณค่าวัสดุสูญเสียเปล่า
8. สร้างความสามัคคีในหมู่พนักงาน

9. เป็นวิธีการแห่งประชาธิปไตย

10. เป็นการส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตของบุคคล

มณูญ ไชยทองศรี (2544 : 16) กล่าวว่า หน่วยงานต่างๆ จำเป็นต้องการฝึกอบรมให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน เนื่องจาก 1) สถานศึกษาไม่สามารถผลิตบุคคลที่สามารถปฏิบัติงาน ได้ทันที ที่จบการศึกษาจำเป็นต้องทำการฝึกอบรมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติที่ดี และเพียงพอก่อนที่จะเริ่มลงมือปฏิบัติงานนั้นๆ 2) ปัจจุบันเทคโนโลยีมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ผู้ปฏิบัติงานจึงควรได้รับการพัฒนาให้สามารถทำงานได้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งการฝึกอบรมเป็นวิธีการที่ดีที่สุด 3) ความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในการที่จะมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพนั้นๆ จึงพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง เพื่อให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้าต่อหน่วยงาน และสร้างขวัญกำลังใจต่อผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

ชาญ สวัสดิ์สาธิ (2550 : 16) กล่าวว่าไม่มีสถาบันการศึกษาใดที่สามารถสอนและผลิตนักศึกษาให้สามารถเข้าปฏิบัติงานใน หน่วยงานต่างๆ ได้ทันทีหลังจากสำเร็จการศึกษาแล้ว จึงจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมบุคคลที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่ๆ และไม่เคยมีประสบการณ์ในการทำงานนั้นมาก่อน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน่วยงานได้อย่างถูกต้องตามขั้นตอน แนวทางปฏิบัติ และกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ ของหน่วยงานนั้นเมื่อการฝึกอบรม เป็นวิธีการพัฒนาบุคคลอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้คนมีคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น การฝึกอบรมจึงเป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นอย่างมากของทุกหน่วยงาน ในสภาวะการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและการแข่งขันสูงมาก โดยสาเหตุที่ต้องมีการฝึกอบรมและประโยชน์ของการฝึกอบรมอาจประมวลได้ดังนี้

1. การฝึกอบรมช่วยให้บุคคลต่างๆ ในหน่วยงาน สามารถปฏิบัติงานตามขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงใหม่ได้อย่างถูกต้อง
2. การฝึกอบรมช่วยพัฒนาบุคลากร ปรับปรุงความสามารถในการทำงานให้สูงขึ้นให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติ รวมถึงแนวคิดหรือวิทยาการใหม่ๆ อันทันสมัย เพื่อให้ก้าวทันต่อความเจริญก้าวหน้า และทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น
3. การฝึกอบรมช่วยให้บุคคลได้เรียนรู้ เพิ่มเติมประสบการณ์ ทำให้บุคคลเหมาะสมกับงานยิ่งขึ้น
4. การฝึกอบรมช่วยเพิ่มผลผลิต หน่วยงานจะได้ผลงานมากขึ้นเพราะผู้ปฏิบัติงานทำงานได้มาตรฐาน
5. การฝึกอบรมช่วยปรับปรุงหรือเพิ่มพูนคุณภาพ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้มาตรฐานที่กำหนดไว้ และตามความต้องการของหน่วยงาน
6. การฝึกอบรมให้บุคคลได้มีโอกาสพัฒนาทำที่ และบุคลิกภาพของตนให้เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่

7. การฝึกอบรมเป็นการสนับสนุนการศึกษาตลอดชีพ เพื่อประโยชน์แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเอง จึงเป็นการจงใจอย่างหนึ่ง

8. การฝึกอบรมช่วยสร้างสัมพันธ์ และความสามัคคีกลมเกลียวกันในการทำงานช่วยในการติดต่อประสานงาน และให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันระหว่างผู้เข้ารับการอบรม และผู้ปฏิบัติงานในหน่วยเดียวกัน

9. การฝึกอบรมช่วยลดเวลาในการเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานต่างๆให้น้อยลง

10. การฝึกอบรมช่วยลดการบังคับบัญชาให้น้อยลง ลดเวลาในการตรวจสอบแก้ไขงานให้น้อยลง และช่วยแบ่งภาระการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาได้มากขึ้น เพราะผู้ผ่านการฝึกอบรมจะปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

11. การฝึกอบรมช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพการงานของผู้เข้ารับการอบรม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การฝึกอบรมบางหลักสูตรที่กำหนดเงื่อนไขในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

12. การฝึกอบรมลดความสิ้นเปลือง และประหยัดรายจ่ายได้มาก เพราะการฝึกอบรมจะจัดขึ้นในช่วงเวลาอันสั้น แต่สามารถเรียนรู้เนื้อหาสาระ รวมทั้งขั้นตอนวิธีการต่างๆมาก

13. การฝึกอบรมช่วยให้บุคคลต่างๆ ในหน่วยงาน มีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

14. การฝึกอบรมช่วยส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ช่วยลดอุบัติเหตุและความเสียหายต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานลงได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้เครื่องจักร เครื่องมือ หรืออุปกรณ์ต่างๆ

15. การฝึกอบรมช่วยลดความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานในหน่วยต่างๆที่เกี่ยวข้องทำให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน และถือเป็นการประชาสัมพันธ์อย่างหนึ่งด้วย

16. การฝึกอบรมช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์กร รวมถึงต่างๆ ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามความต้องการของหน่วยงานได้

17. การฝึกอบรมช่วยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในหน่วยงานให้สอดคล้องและทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามความต้องการของหน่วยงานนั้นๆ ด้วยช่วยสร้างสัมพันธ์ และความสามัคคีกลมเกลียวกันในการทำงาน

การพัฒนาบุคลากรด้วยการจัดโครงการฝึกอบรมนั้นจะส่งผล และเอื้ออำนวยประโยชน์ให้กับองค์กรหรือหน่วยงานได้เพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและทัศนคติที่มีต่องานของบุคลากรผู้รับผิดชอบจัดการฝึกอบรมเป็นสำคัญ หากจะให้ได้มาซึ่งการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกเหนือไปจากจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรมและหลักการบริหารงานฝึกอบรมแต่ละขั้นตอนแล้ว ผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมควรจะต้องมีความรู้พื้นฐานทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์แขนงต่างๆ อย่างกว้างขวาง เช่น สังคมวิทยา จิตวิทยา และศาสตร์การจัดการ ซึ่งจะช่วยให้เอื้ออำนวยให้สามารถกำหนดหลักสูตรและโครงการฝึกอบรมได้ง่ายขึ้น มีความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารบุคคลและการพัฒนาบุคคลด้วยวิธีการอื่นๆ นอกเหนือไปจากการฝึกอบรม มีความเข้าใจถึงหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เพื่อให้สามารถปฏิบัติต่อผู้

เข้าอบรมได้อย่างเหมาะสม ตลอดจน เข้าใจถึงหลักการวิจัยทางสังคมศาสตร์อยู่บ้างพอที่จะทำการสำรวจ เพื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่จำเป็นในการบริหารงานฝึกอบรมได้ นอกจากนี้ผู้ดำเนินการฝึกอบรมยังจำเป็นที่จะต้องมีความสามารถในการสื่อสาร ทั้งด้านการเขียนและการพูดในที่ชุมนุมชน ตลอดจนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเพื่อให้สามารถติดต่อสื่อสารกับกลุ่มผู้เข้าอบรมและประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษา

การศึกษาเป็นกระบวนการให้และการรับความรู้ ประสบการณ์ การปรับเปลี่ยนทัศนคติการ สร้างจิตสำนึก การเพิ่มพูนทักษะ การทำความเข้าใจให้กระจ่าง การอบรมปลูกฝังค่านิยม การถ่ายทอดศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมของสังคม โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าทางปัญญา มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมสำหรับการประกอบอาชีพ สามารถดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม มีค่านิยมที่ดีและอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข และที่สำคัญการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาประเทศ ทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง การศึกษาจะช่วยยกระดับคุณภาพประชากรของชาติให้มีคุณภาพ สอดคล้องตามแนวทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หากประเทศมีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย สภาพของสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง การจัดการศึกษาของประเทศก็จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย แนวทางในการจัดการศึกษาในแต่ละประเทศจึงแตกต่างกัน ตามความเชื่อ แนวคิด และปรัชญาการจัดการศึกษา

Nadler (1980 : 24-25) ได้กล่าวว่า เวลาที่ใช้ประโยชน์จากการศึกษาคือในอนาคตแต่เป็นอนาคตไม่ไกลนัก การศึกษามี 2 รูปแบบ คือ 1) การศึกษาต่อเพื่อเตรียมงานสำหรับงานที่จะบรรจุในระยะเวลาที่แน่นอน คือการศึกษาเพื่อบรรจุในระยะเวลาแน่นอนจะเฉพาะเจาะจงมากกว่า และระดับความเลี้ยต่ำ 2) การศึกษาต่อเพื่อเตรียมสำหรับงานที่จะบรรจุในระยะเวลาที่ไม่แน่นอน คือการศึกษาเป็นการลงทุน ถึงแม้โดยทั่วไปจะเป็นการลงทุนระยะสั้น แต่ถ้าเป็นรูปแบบที่สองจะกลายเป็นการลงทุนระยะยาว โดยทั่วไปผู้บังคับบัญชาจึงมักใช้การให้ศึกษาสำหรับรูปแบบแรกอย่างไรก็ตาม เป็นไปได้ที่การลงทุนไม่ได้ผลตอบแทนคืนมาแก่หน่วยงาน กล่าวคือ ตำแหน่งที่บรรจุอาจมีการเปลี่ยนแปลงซึ่งมักจะเกิดขึ้นในหน่วยงานขนาดใหญ่ที่การวางแผนกำลังคนขึ้นกับการเคลื่อนไหวภายในหน่วยงาน และเหตุการณ์สภาพแวดล้อม ทำให้ผู้รับการศึกษาต่ออย่างไม่อาจบรรจุในงานตำแหน่งนั้นได้ การลงทุนอาจสูญเปล่า ถ้าบุคลากรผู้นั้นออกไปอยู่หน่วยงานอื่น แต่บางครั้งหลังจากการศึกษา บุคลากรผู้นั้นก็อาจปฏิบัติงานไม่ถึงมาตรฐานของตำแหน่งใหม่นั้น และอาจไม่สามารถพัฒนาตนเองให้ถึงมาตรฐานซึ่งแก้ไขได้โดยเอาบุคลากรอื่นมาบรรจุแทน แล้วเริ่มฝึกอบรมหรือสรรหาจากภายนอก

ความหมายของการศึกษา พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้ให้ความหมายของการศึกษาไว้ว่า “การศึกษา” หมายความว่า กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญ งอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้า ทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัด สภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้ บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต”

สาโรช บัวศรี (2549) ให้ความหมายว่า การศึกษา คือความเจริญงอกงาม โดยเป็นการจัดประสบการณ์ที่เหมาะสมให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนงอกงาม หรือหมายถึงการศึกษาเพื่อการพัฒนาสิ่ง ที่เรียกว่า การพัฒนาขั้น 5 ซึ่งประกอบไปด้วย 1) รูป คือ ร่างกาย รวมทั้งคุณสมบัติและพฤติกรรมทั้ง ปวง 2) เวทนา คือ อารมณ์ทุกข์และสุขของมนุษย์ 3) สัญญา คือ การเรียนรู้และเป็นตัวสร้างความจำ 4) สังขาร คือ องค์ประกอบทางจิตที่คอยปรุงแต่งให้คิดดีหรือชั่ว 5) วิญญาณ คือการรับรู้ที่เกิดจาก การสัมผัส ทางตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ มีความโลภ ความโกรธ ความหลงอยู่ จะได้ลดน้อยถอยไป และได้บรรลุถึงชีวิตที่ร่มเย็นตามควรแก่กรณี

ชาญณรงค์ พรุ่งรุ่งโรจน์ (2555) กล่าวว่าการศึกษา หมายถึง กระบวนการเรียนรู้เพื่อความ เจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทาง วัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัด สภาพแวดล้อม สังคมการเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

ธรร สุนทรายุทธ (2550 : 4) ให้ความหมายว่า การศึกษา คือ กระบวนการส่งสอนกระบวนการ ฝึกอบรม หรือกระบวนการถ่ายทอดความรู้ ความชำนาญ และทัศนคติ ซึ่งรวมเรียกว่าประสบการณ์ ที่มนุษย์เป็นผู้จัดให้แก่มนุษย์ด้วยกัน ปัจจุบันมีสถาบันหลายประเภทเป็นผู้จัดการศึกษา ได้แก่โรงเรียน วิทยาลัยและมหาวิทยาลัย รวมเรียกกันว่า สถาบันการศึกษา

ความมุ่งหมายของการศึกษา คือ เป้าหมายหรืออุดมการณ์ที่ตั้งไว้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ และเป็นแนวทางนำไปสู่ความสำเร็จและความปรารถนาที่ต้องการ การกระทำต่าง ๆ จำเป็นต้องมีความมุ่งหมายเพื่อจะได้ไปถึงเป้าหมายที่วางไว้ การศึกษามีความสำคัญต่อบุคคล สังคม ประเทศชาติ และต่อโลกเป็นอย่างยิ่ง จึงจำเป็นต้องมีความมุ่งหมายที่ชัดเจน ความมุ่งหมายของการศึกษาที่ดีและ ชัดเจนจะชี้นำการศึกษาไปสู่ความสำเร็จในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และสังคม เพื่อเป็นพลโลกอย่างมีคุณภาพ

ความสำคัญของการศึกษา การศึกษามีความสำคัญต่อมนุษย์เป็นอย่างมากดังคำกล่าวที่ว่า การศึกษาคือชีวิต และชีวิตคือการศึกษาคำกล่าวเช่นนี้ยังคงเป็นความจริงอยู่ตลอดไป ชีวิตมนุษย์ ตั้งแต่เริ่มปฏิสนธิในครรภ์มารดา ก็เริ่มมีการศึกษา การศึกษาของมนุษย์จะเริ่มต้นอย่างจริงจังเมื่อได้สัมผัส ตาหูโลก และต้องศึกษาไปตลอดชีวิต การศึกษาจึงมีความสำคัญต่อบุคคล สังคม ประเทศชาติ และต่อ โลกเป็นอย่างยิ่ง

พนม พงษ์ไพบูลย์ (2557) กล่าวว่า การศึกษามีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ ช่วยพัฒนาคนให้มี ความรู้ความสามารถ เสริมสร้างสติปัญญา เป็นแนวทางในการเลี้ยงชีพที่สุจริต และเป็นพลเมืองที่มี ประสิทธิภาพของประเทศชาติซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศในทุก ๆ ด้าน การศึกษาคือการสร้าง คนให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะพื้นฐานที่จำเป็น มีลักษณะนิสัยจิตใจที่ดีงาม มีความพร้อมที่จะ ต่อสู้เพื่อตนเองและสังคม มีความพร้อมที่จะประกอบภาระงานอาชีพได้ การศึกษาช่วยให้คนเจริญงอก งาม ทั้งทางปัญญา จิตใจ ร่างกาย และสังคม การศึกษาจึงเป็นความจำเป็นของชีวิตอีกประการหนึ่ง นอกเหนือจากความจำเป็นด้านที่อยู่อาศัย อาหาร เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค การศึกษาจึงเป็น ปัจจัยที่จะช่วยแก้ปัญหาทุก ๆ ด้านของชีวิตและเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของชีวิตในโลกที่มีกระแส ความเปลี่ยนแปลงทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว และส่งผลกระทบให้วิถีชีวิตต้อง

เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเช่นเดียวกัน การศึกษายังมีบทบาทและความจำเป็นมากขึ้นด้วย การศึกษาที่จะช่วยให้ทุกคนมีชีวิตที่ดี มีความสุข จะต้องมียุทธศาสตร์ที่สำคัญดังนี้

1) การศึกษาให้ความรู้และทักษะพื้นฐานที่จำเป็นอย่างเพียงพอ เช่น ความรู้และทักษะทางด้านภาษา การคิดคำนวณ ความเข้าใจหลักการทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สภาพปัจจุบันมีความจำเป็นต้องสนับสนุนให้ทุกคนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างน้อย 12 ปี จึงจะเพียงพอกับความต้องการและความจำเป็นที่จะยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น

2) การศึกษาทำให้คนเป็นคนฉลาด เป็นคนมีเหตุผล คิดเป็นแก้ปัญหาเป็น และรู้จักวิธีแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและเพื่อการทำงานอาชีพ

3) การศึกษาสร้างนิสัยที่ดีงามให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน โดยเฉพาะนิสัยรักการเรียนรู้ และนิสัยอื่น ๆ เช่น ความเป็นคนซื่อสัตย์ ขยัน อดทน รับผิดชอบ

4) การศึกษาสร้างความงอกงามทางร่างกาย มีสุขภาพพลานามัยที่ดี รู้จักรักษาตนให้แข็งแรงปลอดภัยจากโรคภัยไข้เจ็บและสารพิษ

5) การศึกษาทำให้ผู้เรียนไม่เป็นคนเห็นแก่ตัว เห็นความสำคัญของประโยชน์ส่วนรวม ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในสังคม อยู่ร่วมกับผู้อื่น ช่วยเหลือผู้อื่น ช่วยสร้างสังคมที่สงบเป็นสุข รักษาสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืน

6) การศึกษาทำให้คนมีทักษะการทำงานอาชีพที่เพียงพอต่อการเข้าสู่การทำงานอาชีพ รู้จักการประกอบอาชีพ และรู้จักพัฒนาการทำงานอาชีพ

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา

แนวคิดการพัฒนา หมายถึงแนวทางในการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้ทัศนคติ และพฤติกรรมของสมาชิกในสังคม ตั้งแต่ระดับบุคคล สถาบันไปจนถึงระดับสังคมจากลักษณะที่สังคมเคยเป็นอยู่ให้ก้าวไปสู่การเป็นสังคมตามแบบอย่างที่เราควรจะเป็นหรือเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม ซึ่งอาจเรียกว่า สังคมที่ได้รับการพัฒนานั่นเอง คำว่า พัฒนา ถูกกำหนดขึ้น โดยนักวิชาการด้านต่าง ๆ แตกต่างกันไป ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาต่างมีรากฐานพัฒนาการทางความคิดที่แตกต่างกันด้านความเชื่อพื้นฐานของนักคิดแต่ละยุคสมัยและความเหมาะสม ของสถานการณ์ภายใต้บริบทการพัฒนาที่แตกต่างกันในแต่ละกลุ่มทฤษฎี ทฤษฎีที่สำคัญ ได้แก่ ทฤษฎีความทันสมัย ทฤษฎีการพัฒนาแบบพึ่งพาและทฤษฎีทางเลือกอื่น ๆ ได้แก่ทฤษฎีการพัฒนา ที่เน้นความต้องการขั้นพื้นฐาน และทฤษฎีการพัฒนาแบบยั่งยืน

ความหมายของการพัฒนา คำว่า การพัฒนา ใช้ในภาษาอังกฤษว่า Development นำมาใช้เป็นคำเฉพาะและใช้ประกอบคำอื่นก็ได้ เช่น การพัฒนาประเทศ การพัฒนาชนบท การพัฒนาเมือง และการพัฒนาข้าราชการ เป็นต้น การพัฒนาจึงถูกนำไปใช้กันโดยทั่วไปและความหมายแตกต่างกันออกไปดังกล่าแล้ว เกี่ยวกับความหมายของการพัฒนานั้น ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายความหมาย ทั้งความหมายที่คล้ายคลึงกัน และแตกต่างกัน ส่วนความหมายจากรูปศัพท์ในภาษาไทยนั้น หมายถึง การทำความเจริญ การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น การคลี่คลายไปในทางที่ดี ถ้าเป็นกริยา ใช้คำว่า พัฒนา หมายความว่า ทำให้เจริญ คือ ทำให้เติบโตได้ งอกงาม ทำให้งอกงามและมากขึ้น เช่น เจริญทางไมตรี (พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2538, หน้า 238)

ดีเรก ฤกษ์ห่วย (2543 : 282) ให้ความหมายว่า การพัฒนานั้นเป็นกระบวนการ (Process) ที่จะต้องมีองค์ประกอบของเครื่องชี้วัดที่สำคัญและต้องผสมผสานระหว่าง

1. มีการเปลี่ยนแปลง (Change) ในทางบวก ได้แก่ การปรับปรุงเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตเสมอ ถ้าเปลี่ยนแปลงในทางลบไม่ถือว่าเป็นการพัฒนา คือการเปลี่ยนแปลงนั้นจะต้องดีขึ้น เจริญขึ้น งดงามขึ้น และต้องเกี่ยวข้องกับ 4 แกนหลัก คือคน โครงสร้าง เทคโนโลยีและระบบหรืองาน

2. การเปลี่ยนแปลงนั้นต้องมีการควบคุม (Control) ทิศทางของการเปลี่ยนแปลงได้โดยการกำหนดเป็นแผนที่ชัดเจนและนำไปสู่การปฏิบัติที่ดำเนินตามเป้าหมายอย่างเด่นชัดและปรับเปลี่ยนยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสมของสถานการณ์และเวลาที่เปลี่ยนแปลงไป โดยมีจุดเน้นของการพัฒนาโดยประชาชน เพื่อประชาชนและเป็นการพัฒนาแบบยั่งยืน

3. ผลของการพัฒนานั้นต้องเกิดความเสมอภาค (Equity) และการกระจายใหม่ (Redistribution) ในการกระจายความเป็นธรรมในเรื่องรายได้ และการกระจายความเป็นธรรมในเรื่องคุณภาพชีวิต (Quality of Life) แก่กลุ่มคนในสังคมอย่างยุติธรรมและจะต้องทำให้เกิดความเท่าเทียมกันอย่างแท้จริงในเรื่องโอกาส (การศึกษา การทำงาน ความก้าวหน้า ฯลฯ)

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2547 : 3) กล่าวว่าการพัฒนา คือการเปลี่ยนแปลงตามแผนหรือการเปลี่ยนแปลงที่มีการกำหนดทิศทาง (Planned or Directed Change) นั่นคือการพัฒนาได้เป็นเรื่องธรรมชาติหากเป็นความพยายามของมนุษย์ที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น โดยกำหนดทิศทางหรือรายละเอียดเอาไว้ล่วงหน้าว่าจะพัฒนาอะไร พัฒนาอย่างไร ช้าเร็วอย่างไร ใครจะเป็นผู้พัฒนาและเป็นผู้ถูกพัฒนา เป็นต้น

การพัฒนาตนเองเป็นกระบวนการช่วยให้เกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับตนเองเพื่อทำงานให้มีคุณภาพ มีทัศนคติที่ดีต่องาน และส่งผลต่อการเจริญก้าวหน้า คนต้องพัฒนาตนเองจึงจะอยู่รอดซึ่งการที่จะตอบสนองเป้าหมายขององค์กรได้ต้องอาศัยสมรรถนะของตนเอง อันได้แก่ ความรู้ทักษะ เจตคติที่ดี ในการแสวงหา ฝึกฝน ฝึกตนให้มีขีดความสามารถตรงกับท้องถื่นความต้องการ ซึ่งมีนักวิชาการและนักบริหารหลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาที่น่าสนใจไว้ดังนี้

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2552 : 202-203) กล่าวถึงการพัฒนาด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) ว่าเป็นเทคนิควิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรที่เน้นให้พนักงานมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องใช้เวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้นพนักงานสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่างๆ ที่ต้องการ ซึ่งวิธีการนี้เหมาะกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (Self Development) โดยเฉพาะกับพนักงานที่มีผลปฏิบัติงานดี และมีศักยภาพสูง (Talented People)

สมิต อาชนิจกุล (2551 : 5) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาตนเอง หรือการสอนใจตนเองในการสร้างอุปนิสัยที่ดีเข้าทดแทนอุปนิสัยที่เลว อันจะยังประโยชน์ให้แก่ตนเองในการอยู่ภายในสังคมได้อย่างสงบสุขและมีความก้าวหน้าในงานอาชีพ รวมทั้งการพัฒนาเพื่อให้ตนเองเป็นที่พึ่งของตนเอง ตลอดจนเป็นที่พึ่งของครอบครัวหรือบุตรหลานต่อไป

วินัย เพชรช่วย (2556 : ออนไลน์) กล่าวว่า การพัฒนาตน ตรงกับภาษาอังกฤษว่า self-development แต่ยังมีคำที่มีความหมายใกล้เคียงกับคำว่าพัฒนาตน และมักใช้แทนกันบ่อยๆ ได้แก่ การปรับปรุงตน (self-improvement) การบริหารตน (self-management) และการ

ปรับตน (self-modification) หมายถึงการเปลี่ยนแปลงตัวเองให้เหมาะสมเพื่อสนองความต้องการ และเป้าหมายของตนเอง หรือเพื่อให้สอดคล้องกับ สิ่งที่สังคมคาดหวัง

อาภรณ์ ภูวพิทยพันธุ์ (2552 : 202-203) ได้แบ่งรูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็น 2 รูปแบบ คือ 1) การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบคอมพิวเตอร์ (Computer-based Learning) 2) การเรียนรู้โดยสื่ออื่น ไม่ผ่านระบบคอมพิวเตอร์ (Non Computer-based Learning)

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2548 : 179-180) ได้กล่าวถึง วิธีการพัฒนาตนเอง ว่ามี 2 วิธี คือ 1) วิธีการพัฒนาตนเองตามปกติวิสัย การพัฒนาตนเองตามปกติวิสัยครอบคลุมการเลียนแบบการลองผิดลองถูก การอยากลองทำสิ่งใหม่ๆ และความต้องการที่จะทำให้สิ่งที่มียู่แล้วดีขึ้น การเรียนรู้ตามปกติวิสัยเป็นการเรียนรู้ที่ไม่ได้ผ่านสถาบันการศึกษา ไม่มีหลักสูตรและเป็นไปโดยธรรมชาติ การเลียนแบบเป็นวิธีการพัฒนาตนเองที่ถือเป็นพื้นฐานการสืบต่อการดำรงชีวิต ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม และวิถีชีวิตมนุษย์ เรียนรู้จากการเลียนแบบตั้งแต่ยังเป็นเด็ก จนถึงโต การเรียนแบบจึงเป็นจุดเริ่มต้นของการมีความคิดดัดแปลงและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในที่สุด การลองผิดลองถูกเป็นวิธีการพัฒนาตนเองที่จะทำให้มนุษย์เกิดการเรียนรู้ได้ดี 2) วิธีการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ เป็นวิธีการหาความรู้จากสถาบันศาสนา แหล่งวิทยบริการและการสื่อสารมวลชน ซึ่งแหล่งวิทยบริการอาจอยู่ในที่ทำงานและในชุมชน

2.6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พิมพ์ปิณัฏ สุวรรณโณ (2560) การพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ ศึกษาการพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า โครงสร้างสมรรถนะการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคใต้ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ความรู้การวิจัย (Knowledge) ทักษะการวิจัย (Research skill) และบุคลิกลักษณะและแรงจูงใจ (Trait and motive) มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วสิริรักษ์ สิทธิสมและคณะ (2560) การพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย โดยใช้กระบวนการวิจัยแบบมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาและประเมินระบบการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยโดยใช้กระบวนการวิจัยแบบมีส่วนร่วม รวมทั้งวิเคราะห์ศักยภาพในการทำวิจัยและการเผยแพร่ผลงานวิจัยของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย และประเมินความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมอาจารย์ในการเขียนบทความวิจัยเพื่อการเผยแพร่ในระดับนานาชาติ ผลการวิจัยพบว่า ด้านสภาพปัญหาการพัฒนาระบบบริหารงานวิจัยของมหาวิทยาลัย (1) ด้านการได้รับนโยบายการส่งเสริมของมหาวิทยาลัยมีค่าเฉลี่ย 3.58 อยู่ในระดับมาก (2) การได้รับการส่งเสริมการเผยแพร่ งานวิจัยของมหาวิทยาลัยระดับชาติ มีค่าเฉลี่ย 3.50 อยู่ในระดับปานกลาง และระดับนานาชาติ มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับ 3.31 อยู่ในระดับปานกลาง และ (3) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการวิจัย มีค่าเฉลี่ย 3.56 อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านศักยภาพในการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย ด้านศักยภาพที่มีพบว่า มีค่าเฉลี่ย 3.41 อยู่ในระดับปานกลาง ในศักยภาพที่ต้องการ พบว่า มีค่าเฉลี่ย 4.36 อยู่ในระดับมาก ศักยภาพในการดำเนินการวิจัย ด้านศักยภาพที่มี พบว่า มีค่าเฉลี่ย 3.40 อยู่ในระดับปานกลางและในศักยภาพที่ต้องการ พบว่า มีค่าเฉลี่ย 4.40 อยู่ในระดับมาก และด้านการประเมินความ

ต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมอาจารย์การเขียนบทความวิจัยเพื่อการเผยแพร่ในระดับนานาชาติ ด้านระดับความรู้และทักษะที่มีในปัจจุบัน พบว่า มีค่าเฉลี่ย 3.22 อยู่ในระดับปานกลางและสิ่งที่ต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติม มีค่าเฉลี่ย 4.42 อยู่ในระดับมากซึ่งได้นำข้อมูลดังกล่าวไปสร้าง Model การพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยโดยใช้กระบวนการวิจัยแบบมีส่วนร่วม

จารุเนตร เกื้อภักดี (2559) แนวทางพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ และแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ โดยใช้กรอบแนวคิดในการวิจัยจากทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Nadler ใน 3 ด้าน ได้แก่การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา เป็นการวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed Method Research) เก็บข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พบว่าสภาพปัญหาในการดำเนินการด้านการศึกษามีปัญหาและมีความต้องการพัฒนามากที่สุด รองลงมาคือด้านการฝึกอบรม และด้านที่มีปัญหาและความต้องการพัฒนาน้อยที่สุด คือด้านการพัฒนา ส่วนแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีดังนี้ 1. ด้านการศึกษา ได้แก่ การสนับสนุนทุนการศึกษา และการเตรียมความพร้อมด้านภาษาอังกฤษให้แก่บุคลากรสายสนับสนุน 2. ด้านการฝึกอบรม ได้แก่ การสำรวจความต้องการจัดหาหลักสูตรที่ทันสมัยในการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรสายสนับสนุนสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง 3. ด้านการพัฒนา ได้แก่ การจัดหาคู่มือการปฏิบัติงาน และใช้ระบบพี่เลี้ยงในการสอนงานหรือช่วยตัดสินใจแก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบ

นุชรีย์ บวชชุมและยวงทอง พุ่มแก้ว (2555) แนวทางการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ศึกษาความรู้การทำวิจัย ความรู้การทำวิจัย ปัญหาและอุปสรรครวมทั้งกำหนดรูปแบบในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยสู่ความเป็นสากลของคณาจารย์ และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนโดยได้ทำการสุ่มตัวอย่างและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วย แบบสอบถาม พบว่า บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้อง คือ งานวิจัยทุกเรื่องต้องมีการอภิปรายผล รองลงมาขนาดตัวอย่างขึ้นอยู่กับหลายองค์ประกอบ ส่วนมีความรู้ผิด ได้แก่ การให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย รองลงมา คือ IOC บุคลากรที่ทำวิจัยประสบกับปัญหา อุปสรรค คือ การเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อของบประมาณ รองลงมา การพัฒนาโจทย์วิจัย สำหรับแนวทางการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยในภาพรวมและทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก คือ พัฒนาด้านการฝึกอบรมการวิจัย สร้างแรงจูงใจและเผยแพร่ผลงานวิจัยตามลำดับ ส่วนผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุ ระดับการศึกษาและสถานภาพมีความสัมพันธ์กับแนวทางการพัฒนานักวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ ส่วนปัจจัยที่เหลือไม่มีความสัมพันธ์กัน นอกจากนี้บุคลากรมีข้อเสนอแนะให้สถาบันวิจัยและพัฒนาจัดอบรมการวิจัยให้มากขึ้นและพัฒนางานวิจัยให้มีคุณภาพ ส่วนรูปแบบในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยนั้นควรกำหนดเป็นโครงสร้างในการบริหารจัดการสถาบันวิจัยและพัฒนา ให้ทันสมัยเป็นแบบบูรณาการ มีปฏิทินการอบรมการวิจัยตลอดทั้งปีในทุกระดับ มีการสร้างแรงจูงใจที่หลากหลาย ซึ่งผลงานวิจัยนี้ คณะผู้วิจัยได้นำไปสู่ภาคปฏิบัติ

แล้ว เช่น การอบรมการเขียนบทความวิจัย การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ มาประเมินข้อเสนอการวิจัยเพื่อขอ
งบประมาณประจำปี 2556 และเปิด Research Clinic สัปดาห์ละ 1-2 วัน เป็นต้น

อุดมลักษณ์ บำรุงญาติ (2554) การพัฒนาศักยภาพการวิจัยของคณะมนุษยศาสตร์และ
สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อศึกษาศักยภาพการวิจัยของคณะมนุษยศาสตร์และ
สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และเพื่อศึกษาข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาศักยภาพการ
วิจัยของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ใช้ระเบียบวิธีวิเคราะห์แบบผสม
ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ มีในการวิเคราะห์เชิงปริมาณใช้หน่วย
วิเคราะห์ในระดับองค์กร คือ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น การพัฒนา
ศักยภาพด้านทิศทางการวิจัย พบว่า คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีระบบบริหารงานวิจัยและ
สร้างสรรค์ โดยมีการพัฒนาสถาบันสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแผนของคณะ
และมหาวิทยาลัยและให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ จึงมีการจัดการแผนยุทธศาสตร์
ปีงบประมาณ 2550-2553 ซึ่งในการประชุมดังกล่าวได้มีการกำหนดกรอบการวิจัยในระดับ
คณะและระดับกลุ่มวิชา มีการเชื่อมโยงกับกรอบการวิจัยของมหาวิทยาลัย การพัฒนาศักยภาพด้าน
บุคลากรการวิจัย คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ควรมีการกำหนดภาระงานที่ชัดเจนด้านการวิจัย
เพื่อกระตุ้นให้อาจารย์หรือบุคลากรการวิจัยปฏิบัติการทำงานวิจัยมากขึ้นกว่าในปัจจุบันและมี
ความสุขกับการทำวิจัย โดยกำหนดให้งานวิจัยเป็นภารกิจของอาจารย์อย่างเป็นรูปธรรม และควรมี
การกำหนดมาตรการเกี่ยวกับการใช้ผลงานวิจัยในการเสนอความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากรการ
วิจัยสายสนับสนุน อนึ่งควรมีการกำหนดมาตรการเพื่อสร้างบรรยากาศความตื่นตัวด้านการวิจัยขึ้น
ภายในคณะ ตลอดจนควรมีการกำหนดมาตรการสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการชื่นชมผลงานระหว่าง
บุคลากรการวิจัยด้วยกันในคณะ

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การออกแบบเครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการศึกษาวิจัยเรื่อง กระบวนการเสริมสมรรถนะด้านการวิจัยของนักวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์นี้ ผู้วิจัย ได้ศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎีจากเอกสาร ตำราตลอดจน ระเบียบ และพระราชบัญญัติและพระราชกฤษฎีกาที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยและทำการจัดเตรียมอุปกรณ์และวิธีดำเนินงาน ตามขั้นตอนการดำเนินการวิจัยไว้ ดังนี้

3.1 ขั้นตอนวิธีดำเนินการวิจัย

- 3.1.1 ค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง
- 3.1.2 จัดทำเครื่องมือ และเสนอเครื่องมือให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
- 3.1.3 เก็บข้อมูลจากคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
- 3.1.4 วิเคราะห์ข้อมูล
- 3.1.5 อภิปรายผลและสรุปผลการวิจัย
- 3.1.6 เขียนรายงานผลการวิจัยและจัดพิมพ์รูปเล่ม

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 การวิจัยครั้งนี้ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ อาจารย์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ รวมทั้งสิ้น 309 ราย (แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2561-2565 (ฉบับปรับปรุง 2562))

3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษา คำนวณหากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane. 1967 : 398) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 174 คน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3.1 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินระดับการปฏิบัติที่มีต่อสภาพการบริหารจัดการงานวิจัย เป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบประเมินระดับความต้องการ ปัญหา ข้อเสนอแนะและแนวทางในการกระบวนการเสริมสมรรถนะด้านการวิจัยของนักวิจัย

3.3.2 ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

- 1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักการ วิธีการสร้างเครื่องมือที่ และการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ
- 2) ดำเนินการออกแบบแบบสอบถามให้มีรูปแบบเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มตัวอย่าง

3) นำร่างแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง คุณภาพ และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งมีรายนามต่อไปนี้ประกอบด้วย

(1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ คุ้มทรัพย์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

(2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นุชจรี สิงห์พันธ์ คณะเทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

(3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวัฒน์ อินทรประไพ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง คือ

เห็นว่าสอดคล้อง	ให้คะแนน +1
ไม่แน่ใจ	ให้คะแนน 0
เห็นว่าไม่สอดคล้อง	ให้คะแนน -1

คำนวณค่าสอดคล้อง (IOC) ตามสูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

$\sum R$ = ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

นำข้อมูลที่รวบรวมจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC แล้วเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าข้อคำถามมีค่า IOC เท่ากับ 1.00

4) ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

5) นำไปทดลอง (Try out) เพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ ดังนี้
หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริงที่ทำการศึกษานาน 35 ชุดตัวอย่าง เพื่อตรวจสอบว่าคำถามสามารถสื่อความหมายตรงตามความต้องการและมีความเหมาะสมหรือไม่ จากนั้นจึงนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ได้เท่ากับ 0.95

คำนวณค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Try out) ตามสูตร

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

n แทน จำนวนข้อของแบบทดสอบ

S_i^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรายข้อ

S_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนทั้งฉบับ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ และข้อเสนอแนะ ที่มีต่อระบบกลไกการบริหารจัดการงานวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการกระบวนกรเสริมสมรรถนะด้านการวิจัยของนักวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ประกอบด้วย 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน ตำแหน่งทางวิชาการ ประสบการณ์ทำงาน ประสบการณ์ทำงานวิจัย

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพปัญหาการดำเนินงานวิจัย การมีส่วนร่วมกับงานวิจัยที่ได้ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ได้แก่ หน้าที่รับผิดชอบในวิจัย ประเภทของงานวิจัย แหล่งทุนสนับสนุนงานวิจัย การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัย ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานวิจัยในช่วงที่ผ่านมา

ตอนที่ 3 ความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้างเสริมให้มีแรงจูงใจในการทำงานวิจัย 2) การสร้างเสริมทัศนคติที่ดีในการทำงานวิจัย 3) การสร้างเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจหลักการทำงานวิจัย 4) การเสริมสร้างให้มีทักษะในการทำงานวิจัย 5) การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการวิจัยของหน่วยงาน ใช้แบบประเมินระดับความต้องการ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่นๆ เป็นคำถามแบบปลายเปิดในด้านกระบวนการเสริมสมรรถนะด้านการวิจัยของนักวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

3.5 วิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลข้อมูล

3.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อใช้อธิบายข้อมูลและนำเสนอในรูปของตารางประกอบความเรียง

3.5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ดังนี้

(1) ค่าเฉลี่ย (Mean)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน จำนวนผู้ประเมินทั้งหมด

(2) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของกำลังสองของคะแนน

$(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

n แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

3.5.3 การแปลผลข้อมูลระดับการปฏิบัติที่มีต่อความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย จากแบบคำถามเป็นแบบสอบถามจัดลำดับคุณภาพตามแบบวัดของ Likert ซึ่งเป็นข้อคำถามแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับได้แก่

เกณฑ์การให้คะแนน

มีระดับการปฏิบัติชัดเจน/มีส่วนร่วม/สอดคล้อง ให้ 5 คะแนน

มีระดับการปฏิบัติค่อนข้างชัดเจน/ค่อนข้างมีส่วนร่วม/ค่อนข้างสอดคล้อง ให้ 4 คะแนน

มีระดับการปฏิบัติปานกลาง ให้ 3 คะแนน

มีระดับการปฏิบัติชัดเจนน้อย/มีส่วนร่วมน้อย/สอดคล้องน้อย ให้ 2 คะแนน

มีระดับการปฏิบัติไม่ชัดเจน/ไม่มีส่วนร่วม/ไม่สอดคล้อง ให้ 1 คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมายคะแนน

ค่าเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.49 หมายถึง ไม่ชัดเจน/ไม่มีส่วนร่วม/ไม่สอดคล้อง

ค่าเฉลี่ย 1.50 ถึง 2.49 หมายถึง ชัดเจนน้อย/มีส่วนร่วมน้อย/สอดคล้องน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.50 ถึง 3.49 หมายถึง ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.50 ถึง 4.49 หมายถึง ค่อนข้างชัดเจน/ค่อนข้างมีส่วนร่วม/ค่อนข้างสอดคล้อง

ค่าเฉลี่ย 4.50 ถึง 5.00 หมายถึง ชัดเจน/มีส่วนร่วม/สอดคล้อง

3.5.4 การแปลผลข้อมูลระดับความต้องการในการพัฒนาระบบกลไกการบริหารจัดการ งานวิจัยจากแบบคำถามเป็นแบบสอบถามจัดลำดับคุณภาพตามแบบวัดของ Likert ซึ่งเป็นข้อคำถามแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับได้แก่

เกณฑ์การให้คะแนน

มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด ให้ 5 คะแนน

มีระดับการปฏิบัติมาก ให้ 4 คะแนน

มีระดับการปฏิบัติปานกลาง ให้ 3 คะแนน

มีระดับการปฏิบัติน้อย ให้ 2 คะแนน

มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมายคะแนน

ค่าเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.49 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.50 ถึง 2.49 หมายถึง ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.50 ถึง 3.49 หมายถึง ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.50 ถึง 4.49 หมายถึง ระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.50 ถึง 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ศึกษาในครั้งนี้ กระบวนการเสริมสมรรถนะด้านการวิจัยของนักวิจัย ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เป็นการศึกษาสภาพปัญหา ระดับความ ต้องการ และแนวทางในการพัฒนาตัวเอง ด้านการวิจัย โดยได้กำหนดเนื้อหาของการศึกษาตามแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของแนดเลอร์ (Nadler) ซึ่งประกอบไปด้วย 1) การฝึกอบรม (Training) 2) การศึกษา (Education) 3) การพัฒนา (Development)

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อเพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ประกอบด้วย 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพปัญหาการดำเนินงานวิจัย ตอนที่ 3 ความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่นๆ

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้กรอกแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน ตำแหน่งทางวิชาการ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ประสพการณ์ในการทำงานวิจัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	ความถี่	ร้อยละ
ชาย	72	41.38
หญิง	102	58.62
รวม	174	100.0

จากตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 174 คน ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชาย จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 41.38 ส่วน เพศหญิง จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 58.62

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามช่วงอายุ

ช่วงอายุ	ความถี่	ร้อยละ
น้อยกว่า 30 ปี	13	7.47
31 – 40 ปี	105	60.34
41 – 50 ปี	41	23.56
51 – 60 ปี	15	8.62
รวม	174	100.0

จากตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามช่วงอายุ พบว่ามีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี มีจำนวนมากเป็นอันดับแรก จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 60.34 รองลงมาได้แก่ช่วงอายุ 41-50 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 23.56 และช่วงอายุ 51-60 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 8.62 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ความถี่	ร้อยละ
ปริญญาตรี	0	0.00
ปริญญาโท	142	81.61
ปริญญาเอก	32	18.39
รวม	174	100.0

จากตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจบการศึกษาในระดับปริญญาโทมากที่สุด จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 81.61 รองลงมาได้แก่ จบการศึกษาในระดับปริญญาเอกมากที่สุด จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 18.39

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน	ความถี่	ร้อยละ
น้อยกว่า 3 ปี	13	7.47
3 – 5 ปี	25	14.37
6 – 10 ปี	72	41.38
10 ปีขึ้นไป	64	36.78
รวม	174	100.0

จากตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ทำงานอยู่ระหว่าง 6 – 10 ปี มากที่สุด จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 41.38 รองลงมามีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 36.78 และมีประสบการณ์ทำงานอยู่ระหว่าง 3 – 5 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 14.37 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ทำงานวิจัย

ประสบการณ์ทำงานวิจัย	ความถี่	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 เรื่อง	60	34.50
5 - 10 เรื่อง	95	54.50
11 - 15 เรื่อง	16	9.10
16 เรื่องขึ้นไป	3	1.90
รวม	174	100.0

จากตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ทำงานวิจัย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ทำงานวิจัย จำนวน 5 - 10 เรื่อง มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 54.50 รองลงมาเป็นผู้มีประสบการณ์ทำงานวิจัย น้อยกว่า 5 เรื่อง มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 34.50 และเป็นผู้มีประสบการณ์ทำงานวิจัย จำนวน 11 - 15 เรื่อง มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 9.10 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

ตำแหน่งทางวิชาการ	ความถี่	ร้อยละ
อาจารย์	160	91.95
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	11	6.32
รองศาสตราจารย์	3	1.73
รวม	174	100.0

จากตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นอาจารย์มากที่สุด จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 91.95 รองลงมา เป็นมีตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.32 และมีตำแหน่งทางวิชาการเป็นรองศาสตราจารย์ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.73 ตามลำดับ

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพปัญหา การดำเนินงานวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพปัญหา การดำเนินงานวิจัยของคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมกับงานวิจัยที่ได้ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ประเภทของงานวิจัยที่ได้ดำเนินการ แหล่งทุนอุดหนุนการวิจัย รูปแบบการเผยแพร่ผลงานวิจัย และปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานวิจัย ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.7 การมีส่วนร่วมกับงานวิจัยที่ได้ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

ประเด็น	ความถี่	ร้อยละ
มี	99	56.90
ไม่มี	75	43.10
รวม	174	100.0

จากตารางที่ 4.7 การมีส่วนร่วมกับงานวิจัยที่ได้ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้มีส่วนร่วมกับงานวิจัยได้ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 56.90 และเป็นผู้ที่ไม่มีส่วนร่วมกับงานวิจัยได้ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 43.10

ตารางที่ 4.8 สถานะของการมีส่วนร่วมกับงานวิจัยที่ได้ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

ประเด็น	ร้อยละ
เป็นหัวหน้าโครงการวิจัยชุด	12.50
เป็นหัวหน้าโครงการวิจัยย่อย	12.50
เป็นหัวหน้าโครงการวิจัยเดี่ยว	54.20
เป็นผู้ร่วมโครงการวิจัย	29.20
เป็นที่ปรึกษาโครงการวิจัย	0.00

จากตารางที่ 4.8 สถานะของการมีส่วนร่วมกับงานวิจัยที่ได้ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีส่วนร่วมกับงานวิจัยที่ได้ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 โดย เป็นหัวหน้าโครงการวิจัยเดี่ยวมากที่สุด มีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 54.20 รองลงมาคือเป็นผู้ร่วมโครงการวิจัย สัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 29.20 เป็นหัวหน้าโครงการวิจัยชุดและเป็นหัวหน้าโครงการวิจัยย่อย มีสัดส่วนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 12.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ประเภทของงานวิจัย ที่ได้ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

ประเด็น	ร้อยละ
งานวิจัยเพื่อใช้ประโยชน์เชิงนโยบาย	0.00
งานวิจัยเพื่อใช้ประโยชน์เชิงวิชาการ	50.00
งานวิจัยเพื่อใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์	0.00
งานวิจัยเพื่อใช้ประโยชน์เชิงสาธารณะ	8.30
งานวิจัยเพื่อใช้ประโยชน์เชิงชุมชนและพื้นที่	41.70

จากตารางที่ 4.9 ประเภทของงานวิจัย ที่ได้ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามได้ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ประเภทงานวิจัยเพื่อใช้ประโยชน์เชิงวิชาการ มากที่สุด มีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาเป็นงานวิจัยประเภทงานวิจัยเพื่อใช้ประโยชน์เชิงชุมชนและพื้นที่ มีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 41.70 และงานวิจัยประเภทงานวิจัยเพื่อใช้ประโยชน์เชิงสาธารณะ มีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 8.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ประเภทของงบประมาณสนับสนุนงานวิจัยที่ได้ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

ประเด็น	ร้อยละ
งบประมาณส่วนตัว	20.80
งบประมาณเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย	45.80
งบประมาณแผ่นดิน	29.20
งบประมาณจากแหล่งทุนภายนอก	16.70

จากตารางที่ 4.10 ประเภทของงบประมาณสนับสนุนงานวิจัยที่ได้ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามได้รับงบประมาณสนับสนุนงานวิจัยที่ได้ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จากงบประมาณเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยมากที่สุด มีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 45.80 รองลงมาได้รับงบประมาณสนับสนุนงานวิจัยจากงบประมาณแผ่นดิน มีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 29.20 และ ได้รับงบประมาณสนับสนุนงานวิจัยจากงบประมาณส่วนตัว สัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 20.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ประเภทของการเผยแพร่ผลงานวิจัยสู่สาธารณชน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

ประเด็น	ร้อยละ
ตีพิมพ์บทความวิจัยในวารสารระดับนานาชาติ	25.00
ตีพิมพ์บทความวิจัยในวารสารระดับชาติ	66.70
เสนอผลงานวิจัยด้วยวาจาในงานประชุมวิชาการระดับนานาชาติ	8.30
เสนอผลงานวิจัยด้วยวาจาในงานประชุมวิชาการระดับชาติ	12.5
เสนอผลงานวิจัยด้วยโปสเตอร์ในงานประชุมวิชาการระดับนานาชาติ	8.30
เสนอผลงานวิจัยด้วยโปสเตอร์ในงานประชุมวิชาการระดับชาติ	0.00
จัดอบรมถ่ายทอดองค์ความรู้จากงานวิจัย	16.70

จากตารางที่ 4.11 ประเภทของการเผยแพร่ผลงานวิจัยสู่สาธารณชน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ผู้ตอบแบบสอบถามมีการเผยแพร่ผลงานวิจัยสู่สาธารณชน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 โดยการตีพิมพ์บทความวิจัยในวารสารระดับชาติมากที่สุด มีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 66.70 รองลงมาเป็นการเผยแพร่ผลงานวิจัยโดยการตีพิมพ์บทความวิจัยในวารสารระดับนานาชาติ มีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 25.00 และการจัดอบรมถ่ายทอดองค์ความรู้จากงานวิจัย มีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 16.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานวิจัย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

ประเด็น	ร้อยละ
การเปิดรับทุนอุดหนุนการวิจัย	33.30
การส่งข้อเสนอโครงการ	29.20
การประเมินข้อเสนอโครงการวิจัย	12.50
การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนงานวิจัย	16.70
การทำสัญญารับทุนอุดหนุนงานวิจัย	4.20
การรายงานความก้าวหน้าโครงการวิจัย	0.00
การรายงานผลงานวิจัยฉบับสมบูรณ์	12.50
การกำหนดระยะเวลาในดำเนินงานวิจัย	37.50
การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัย	33.30
การใช้ประโยชน์จากผลการวิจัย	12.50
การถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรม	8.30
การเบิกจ่ายงบประมาณสนับสนุนการวิจัย	30.00

จากตารางที่ 4.12 ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานวิจัย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานวิจัย 3 อันดับแรกได้แก่ การกำหนดระยะเวลาในดำเนินงานวิจัย มีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 37.50 รองลงมาได้แก่ การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยและการเปิดรับทุนอุดหนุนการวิจัย มีสัดส่วนเท่ากันคิดเป็นร้อยละ 33.30 และการเบิกจ่ายงบประมาณสนับสนุนการวิจัย มีสัดส่วนเท่ากันคิดเป็นร้อยละ 30.00 ตามลำดับ

4.3 ความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย

วิเคราะห์ความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย ของคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้างเสริมให้มีแรงจูงใจในการทำงานวิจัย 2) การสร้างเสริมทัศนคติที่ดีในการทำงานวิจัย 3) การสร้างเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจหลักการทำงานวิจัย 4) การเสริมสร้างให้มีทักษะในการทำงานวิจัย 5) การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการวิจัยของหน่วยงาน ใช้แบบประเมินระดับความต้องการ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยระดับความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย	SD	แปลผล
การสร้างเสริมให้มีแรงจูงใจในการทำงานวิจัย	4.67	0.97	มากที่สุด
การสร้างเสริมทัศนคติที่ดีในการทำงานวิจัย	3.91	0.78	มาก
การสร้างเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจหลักการทำงานวิจัย	3.98	0.76	มาก
การเสริมสร้างให้มีทักษะในการทำงานวิจัย	3.88	0.83	มาก
การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการวิจัยของหน่วยงาน	4.53	0.83	มากที่สุด

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยระดับความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยมีระดับมากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ การสร้างเสริมให้มีแรงจูงใจในการทำงานวิจัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 (0.97) และการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการวิจัยของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 (0.83) และมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยได้ระดับมากอีก 3 ด้าน ได้แก่ การสร้างเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจหลักการทำงานวิจัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 (0.76) การสร้างเสริมทัศนคติที่ดีในการทำงานวิจัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 (0.78) และการเสริมสร้างให้มีทักษะในการทำงานวิจัย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 (0.83) ตามลำดับ

4.4 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่นๆ

เป็นคำถามแบบปลายเปิดในด้านกระบวนการเสริมสมรรถนะด้านการวิจัยของนักวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

1. จัดคลินิกเพื่อให้คำปรึกษาการทำวิจัยให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. อยากให้สถาบันวิจัยและพัฒนาจัดอบรมการเขียนวิจัยเพื่อส่ง Scopus ฐาน 1 และระดับนานาชาติ
3. อาจารย์มีภาระการสอนเยอะจนไม่มีเวลาทำงานวิจัย
4. การพิจารณาทุนวิจัยควรให้ครอบคลุมทุกกลุ่ม ทุกสาขาวิชาตามสังกัดของอาจารย์
5. ควรเปิดโอกาสให้นักวิจัยทุกระดับได้มีโอกาสขอรับทุนอย่างเท่าเทียมกัน เช่นอาจารย์ลูกจ้างชั่วคราว

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ศึกษากระบวนการเสริมสมรรถนะด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เป็นการศึกษาสภาพปัญหาระดับความ ต้องการ และแนวทางในการพัฒนาตัวเองด้านการวิจัย โดยได้กำหนดเนื้อหาของการศึกษาตามแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของแนดเลอร์ (Nadler) ซึ่งประกอบไปด้วย 1) การฝึกอบรม (Training) 2) การศึกษา (Education) 3) การพัฒนา (Development) ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 174 คน เป็นเพศชาย จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 41.38 ส่วน และเพศหญิง จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 58.62 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 60.34 รองลงมาได้แก่ช่วงอายุ 41-50 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 23.56 และช่วงอายุ 51-60 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 8.62 ตามลำดับ โดยตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาโทมากที่สุด จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 81.61 รองลงมาได้แก่ จบการศึกษาในระดับปริญญาเอกมากที่สุด จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 18.39 ซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์อยู่ระหว่าง 6 – 10 ปี มากที่สุด จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 41.38 รองลงมามีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 36.78 และมีประสบการณ์ทำงานจำนวน 3 – 5 ปี มากที่สุดจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 14.37 ตามลำดับ และเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานวิจัยจำนวน 5 - 10 เรื่อง มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 54.50 รองลงมาเป็นผู้มีประสบการณ์ทำงานวิจัยน้อยกว่า 5 เรื่อง มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 34.50 และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 91.95 รองลงมาเป็นผู้มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.32 และมีตำแหน่งทางวิชาการเป็นรองศาสตราจารย์ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.73 ตามลำดับ

5.1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพปัญหา การดำเนินงานวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้มีส่วนร่วมกับการงานวิจัยที่ได้ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 56.90 และเป็นผู้ที่ไม่มีส่วนร่วมกับการงานวิจัยได้ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 43.10 ซึ่งส่วนใหญ่เป็นหัวหน้าโครงการวิจัยเต็มวามมากที่สุด มีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 54.20 รองลงมาคือเป็นผู้ร่วมโครงการวิจัย มีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 29.20 เป็นหัวหน้าโครงการวิจัยชุดและเป็นหัวหน้าโครงการวิจัยย่อย มีสัดส่วนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 12.50 ตามลำดับ โดยประเภทของงานวิจัย ที่ได้ดำเนินการในปีงบประมาณ

พ.ศ. 2563 ส่วนใหญ่ประเภทงานวิจัยเพื่อใช้ประโยชน์เชิงวิชาการ มากที่สุด มีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาเป็นงานวิจัยประเภทงานวิจัยเพื่อใช้ประโยชน์เชิงชุมชนและพื้นที่ มีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 41.70 และงานวิจัยประเภทงานวิจัยเพื่อใช้ประโยชน์เชิงสาธารณะ มีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 8.30 ตามลำดับ และงบประมาณสนับสนุนงานวิจัยที่ได้ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ส่วนใหญ่ได้มาจากงบประมาณเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยมากที่สุด มีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 45.80 รองลงมาได้รับงบประมาณสนับสนุนงานวิจัยจากงบประมาณแผ่นดิน มีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 45.80 และ ได้รับงบประมาณสนับสนุนงานวิจัยจากงบประมาณส่วนตัว สัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 20.80 ตามลำดับ สำหรับการเผยแพร่ผลงานวิจัยสู่สาธารณชน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 โดยการตีพิมพ์บทความวิจัยในวารสารระดับชาติมากที่สุด มีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 66.70 รองลงมาเป็นการเผยแพร่ผลงานวิจัยโดยการตีพิมพ์บทความวิจัยในวารสารระดับนานาชาติ มีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 25.00 และการจัดอบรมถ่ายทอดองค์ความรู้จากงานวิจัย มีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 16.70 ตามลำดับ

ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานวิจัยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ได้แก่ การกำหนดระยะเวลาในดำเนินงานวิจัย มีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 37.50 รองลงมาได้แก่ การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยและการเปิดรับทุนอุดหนุนการวิจัย มีสัดส่วนเท่ากันคิดเป็นร้อยละ 33.30 และการเบิกจ่ายงบประมาณสนับสนุนการวิจัย มีสัดส่วนเท่ากันคิดเป็นร้อยละ 30.00 ตามลำดับ

5.1.3 ความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย

ความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยมีระดับความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ การสร้างเสริมให้มีแรงจูงใจในการทำงานวิจัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 (0.97) และการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการวิจัยของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 (0.83) และมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยอยู่ในระดับมากอีก 3 ด้าน ได้แก่ การสร้างเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจหลักการทำงานวิจัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 (0.76) การสร้างเสริมทัศนคติที่ดีในการทำงานวิจัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 (0.78) และการเสริมสร้างให้มีทักษะในการทำงานวิจัย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 (0.83) ตามลำดับ

5.2 อภิปรายผล

5.2.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นนักวิจัยรุ่นกลาง ซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์อยู่ในช่วง 6 – 10 ปีที่ผ่านมา และเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานวิจัยมาแล้วจำนวน 5 - 10 เรื่อง โดยส่วนใหญ่ยังไม่ได้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

5.2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพปัญหา การดำเนินงานวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้มีส่วนร่วมกับงานวิจัยที่ได้ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ซึ่งส่วนใหญ่เป็นหัวหน้าโครงการวิจัยเดี่ยว และเป็นผู้ร่วมโครงการวิจัย โดยงานวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนเป็นงานวิจัยประเภทงานวิจัยเพื่อใช้ประโยชน์เชิงวิชาการ และงานวิจัย

ประเภทงานวิจัยเพื่อใช้ประโยชน์เชิงชุมชนและพื้นที่ ซึ่งแหล่งทุนสนับสนุนงานวิจัยยังเป็นแหล่งทุนที่ได้มาจากงบประมาณเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยฯ งบประมาณแผ่นดิน และงบประมาณส่วนตัวสำหรับงบประมาณจากแหล่งทุนภายนอกยังได้รับการสนับสนุนน้อย

ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานวิจัยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ได้แก่ การกำหนดระยะเวลาในดำเนินงานวิจัยที่มีการกำหนดระยะเวลาในการทำงานวิจัยไม่ถึง 12 เดือนตามข้อเสนอโครงการที่นักวิจัยได้เสนอไว้ในข้อเสนอโครงการวิจัย ทำให้เมื่อนักวิจัยได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยและทำสัญญารับทุนแล้วต้องมีการปรับแผนปฏิบัติงานวิจัยใหม่ โดยกำหนดระยะเวลาให้เร็วขึ้นโดยให้งานวิจัยต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในปีงบประมาณนั้นๆ และอีกประการคือการเปิดรับทุนอุดหนุนการวิจัย โดยหน่วยงานจัดสรรทุนระดับประเทศมีการปรับเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบการให้ทุนการวิจัย ทำให้นักวิจัยไม่ได้รับเข้าถึงแหล่งข้อมูลข่าวสารการเปิดรับทุนได้เท่าที่ควร และข้อเสนอเป็นการเปิดรับจากแหล่งทุนโดยตรง ไม่ผ่านการกลั่นกรองของคณะกรรมการระดับหน่วยงาน และอีกประเด็นคือการเบิกจ่ายงบประมาณสนับสนุนการวิจัย ที่มีการปรับเปลี่ยนระเบียบการบริหารจัดการงบประมาณสนับสนุนการวิจัยในเรื่องการจัดเก็บเอกสารและหลักฐานประกอบงานวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชรีย์ บวขุมและยวงทอง พุ่มแก้ว (2555) ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พบว่าการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อของบประมาณและการอบรมการเขียนบทความวิจัย เป็นปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานวิจัย

5.1.3 ความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย

ความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยมีระดับความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ การสร้างเสริมให้มีแรงจูงใจในการทำงานวิจัย และการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการวิจัยของหน่วยงาน สอดคล้องกับการวิจัยของ วลีรักษ์ สิทธิสมและคณะ (2560) ศึกษาการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยโดยใช้กระบวนการวิจัยแบบมีส่วนร่วม พบว่าความต้องการด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการส่งเสริมของมหาวิทยาลัยมีค่าเฉลี่ย 3.58 อยู่ในระดับมาก

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยสำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มี 3 รูปแบบ ได้แก่ 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษา 3) การพัฒนา เช่นเดียวกับงานวิจัยของ จารุเนตร เกื้อภักดิ์ (2559) ศึกษาแนวทางพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ศึกษาสภาพปัญหาความต้องการ และแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ โดยใช้กรอบแนวคิดในการวิจัยจากทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Nadler ใน 3 ด้าน ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาพบว่าสภาพปัญหาในการดำเนินการด้านการศึกษามีปัญหาและมีความต้องการพัฒนามากที่สุด รองลงมาคือด้านการฝึกอบรม และด้านที่มีปัญหาและความต้องการพัฒนาน้อยที่สุด คือด้านการพัฒนา ส่วนแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีดังนี้ 1. ด้านการศึกษา ได้แก่ การสนับสนุน

ทุนการศึกษา และการเตรียมความพร้อมด้านภาษาอังกฤษให้แก่บุคลากรสายสนับสนุน 2. ด้านการฝึกอบรม ได้แก่ การสำรวจความต้องการและจัดหาหลักสูตรที่ทันสมัยในการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรสายสนับสนุนสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง 3. ด้านการพัฒนา ได้แก่ การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และใช้ระบบพี่เลี้ยงในการสอนงานหรือช่วยตัดสินใจแก้ไขปัญหาในงานที่ได้รับผิดชอบ

5.1.4 แนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จากความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์สามารถสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาได้ 2 แนวทาง ดังนี้

(1) การสร้างเสริมให้มีแรงจูงใจในการทำงานวิจัย ควรมีการกำหนดให้งานวิจัยเป็นภารกิจของอาจารย์อย่างเป็นรูปธรรม โดยการสร้างเกณฑ์เพื่อกำหนดงานวิจัยให้เป็นภาระงานใช้ประกอบประเมินความดีความชอบเช่นเดียวกับจำนวนภาระการสอนได้ สอดคล้องกับการวิจัยของอุดมลักษณ์ บำรุงญาติ (2554) ศึกษาการพัฒนาศักยภาพการวิจัยของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น การพัฒนาศักยภาพด้านบุคลากรการวิจัย คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ควรมีการกำหนดภาระงานที่ชัดเจนด้านการวิจัย เพื่อกระตุ้นให้อาจารย์หรือบุคลากรการวิจัยปฏิบัติการทำงานวิจัยมากขึ้นกว่าในปัจจุบันและมีความสุขกับการทำวิจัย โดยกำหนดให้งานวิจัยเป็นภารกิจของอาจารย์อย่างเป็นรูปธรรม และควรมีการกำหนดมาตรการเกี่ยวกับการใช้ผลงานวิจัยในการเสนอความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากรการวิจัยสายสนับสนุน อนึ่งควรมีการกำหนดมาตรการเพื่อสร้างบรรยากาศความตื่นตัวด้านการวิจัยขึ้นภายในคณะ ตลอดจนควรมีการกำหนดมาตรการสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการชื่นชมผลงานระหว่างบุคลากรการวิจัยด้วยกันในคณะ

(2) การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการวิจัยของหน่วยงาน ควรเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากผลการดำเนินงานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์การวิจัยของมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามบทบาทหน้าที่ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ด้านการวิจัย โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ต้องศึกษา วิจัย ส่งเสริมและสืบสานโครงการอันเนื่องจากการแนวพระราชดำริในการปฏิบัติภารกิจของมหาวิทยาลัย เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น และให้ได้มาซึ่งงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาชุมชนโดยศาสตร์พระราชและสานพลังประชารัฐสู่การพัฒนาท้องถิ่น ตามแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ระยะ 5 ปี (ฉบับปรับปรุง 2562) (พ.ศ. 2561-2565)

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

(1) ควรศึกษากระบวนการเสริมสมรรถนะด้านการวิจัยของนักวิจัย ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

บรรณานุกรม

- กัญญาณน อินทว้าง สุพจน์ อินทว้าง และอภิชาติ วรรณภีระ. (2554).**การจัดการวิสาหกิจชุมชน**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.
- กิตติ พชรวิชัย. (2544). **การฝึกอบรมการศึกษานอกระบบ ในเอกสารการสอนชุดวิชา หลักสูตรการเรียนรู้และเทคนิคการฝึกอบรม เล่มที่2 หน่วยที่10** นนทบุรี. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- กองนโยบายและแผน สำนักงานอธิการบดี (2562). **แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2561-2565)** มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- จกกลณี ชุตินาเทวินทร์. (2544). **การฝึกอบรมเชิงพัฒนา**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จารุเนตร เกื้อภักดี (2559). **แนวทางพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์**. วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธ สุนทรายุทธ. (2550). **การบริหารความเสี่ยงทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- ชาญณรงค์ พรุ่งรุ่งโรจน์. (2555). **ความคิดสร้างสรรค์**. กรุงเทพฯ: บริษัทด้านสุทธาการพิมพ์ จำกัด.
- ชาญ สวัสดิ์สาลี. (2550). **คู่มือฝึกอบรมมืออาชีพ การจัดทำแผนการฝึกอบรม อย่างมีประสิทธิภาพ**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- ชูชัย สมบัติไกร. (2548). **การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ฉานนท์ แก้วทาสี (2552) **แนวทางการพัฒนาการดำเนินการจัดการเรียนการสอนโดยใช้สื่อทางไกลผ่านดาวเทียมของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดนิเวศธรรมประวัติจังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ดิเรก ฤกษ์ห่วย. (2528). **การนำการเปลี่ยนแปลง : เน้นกระบวนการกระจายวัฒนธรรม**. กรุงเทพฯ : โครงการตำราพัฒนาชนบท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นุชรี บวชชุมและยวงทอง พุ่มแก้ว (2555). **แนวทางการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยของมหาวิทยาลัย ราชภัฏจันทรเกษม**.วารสารจันทรเกษมสาร ปีที่ 18 ฉบับที่ 34 (มกราคม – มิถุนายน 2555)
- พนม พงษ์ไพบูลย์. (2557). **รายงานผลการสัมมนาระดับผู้บริหารของสถาบันการศึกษาในภาคใต้ เรื่องยุทธศาสตร์และกิจกรรมเสนอแนะการสร้างจิตสำนึก “ความซื่อสัตย์สุจริตในสถาบัน การศึกษา” : การศึกษากับการเสริมสร้างทัศนคติค่านิยมในความซื่อสัตย์**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ปิยะวรรณ.

- พิมพ์ปวีณ์ สุวรรณโณ (2560). การพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้. วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เพ็ญจันทร์ สังข์แก้ว. (2544). การบริหารการฝึกอบรม. เพชรบูรณ์: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- มนูญ ไชยทองศรี. (2544). ความต้องการพัฒนาดตนเองของบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาอำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2544). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพมหานคร : 3K BOOKNET 929-6719.
- วลีรักษ์ สิทธิสมและคณะ (2560). การพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย โดยใช้กระบวนการวิจัยแบบมีส่วนร่วม. วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ ปีที่ 7 ฉบับที่ 3 (กันยายน - ธันวาคม 2560)
- วิจิตร อวาทกุล . (2550). การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิทยาลัยปิโตรเลียมและปิโตรเคมี. (2556) แผนพัฒนาบุคลากรประจำวิทยาลัยปิโตรเลียมและปิโตรเคมี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประจำปี พ.ศ. 2556-2560. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สนธยา พลศรี. (2545). ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- สมชาติ กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2550) เทคนิคการจัดฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2547) ทฤษฎีและกลยุทธ์การพัฒนาสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 5, กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ แห่งมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์.
- สาโรช บัวศรี (2549) การศึกษาและจริยธรรม. กรุงเทพฯ : กริดส์ ดีไซน์ แอนด์ คอมมิวนิเคชั่น.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2550). Career Development in Practice. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : เอช. อาร์. เซ็นเตอร์.
- อุดมลักษณ์ บำรุงญาติ (2554). การพัฒนาศักยภาพการวิจัยของคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อานวย เดชชัยศรี (2542). สื่อการศึกษาพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : ฟิสิกส์เซ็นเตอร์.
- Cronbach, LEE. J. (1990). *Essentials of Psychological Testing*. 5 th ed. New York : Harper Collins Publishers.,Inc.
- Gilley, W.J. & Eggland, A.S. (1993). *Principles of human resource development*. 6th ed. Massachusetts : Addison-Wesley Publishing Company.
- Nadler, L. (1980). *Corporate Human Resource Development: A Management Tool*. Housto: Gulf.

- Pace, R.W, Smith P.C, Mills G E. (1991). **Human Resource Development The Field.**
USA. Prentice Hall.
- Yamane, Taro. and Row. (1976). **Statistics: An introductory analysis** (2nd ed.).
New York: Harper.
- Woolner, P. (1992). **The purposes and stages of the learning organization.**
Dissertation Abstracts International. 9(23), 41 – 45.

ภาคผนวก ก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถามเลขที่.....

แบบสอบถาม

เรื่อง กระบวนการเสริมสมรรถนะด้านการวิจัยของนักวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เครื่องมือในการวิจัยเรื่อง กระบวนการเสริมสมรรถนะด้านการวิจัยของนักวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มีวัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

2. แบบสอบถามนี้มี 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพปัญหาการดำเนินงานวิจัย

ตอนที่ 3 ความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่นๆ

การตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นสิ่งที่มีคุณค่าและสำคัญยิ่งต่อผลการศึกษา จึงขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความคิดเห็นของท่าน เพื่อความสมบูรณ์ในการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความร่วมมือที่ดีของท่าน โดยข้อมูลจากแบบสอบถามนี้จะถูกเก็บเป็นความลับ และจะใช้ประโยชน์เฉพาะการศึกษาวิจัยนี้เท่านั้น

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ท่านเลือก

- | | |
|----------------------------|---|
| 1. เพศ () ชาย | () หญิง |
| 2. อายุ () น้อยกว่า 30 ปี | () 31 – 40 ปี |
| () 41 – 50 ปี | () 51 – 60 ปี |
| 3. ระดับการศึกษา | ()ปริญญาตรี ()ปริญญาโท |
| | ()ปริญญาเอก |
| 4. ประสบการณ์ทำงาน | () น้อยกว่า 3 ปี () 3 – 5 ปี |
| | () 6 – 10 ปี () 10 ปีขึ้นไป |
| 5. ประสบการณ์ทำงานวิจัย | () น้อยกว่า 5 เรื่อง () 5 - 10 เรื่อง |
| | () 11 - 15 เรื่อง () 16 เรื่องขึ้นไป |
| 6. ตำแหน่งทางวิชาการ | () อาจารย์ () ผู้ช่วยศาสตราจารย์ |
| | () รองศาสตราจารย์ |

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพปัญหา การดำเนินงานวิจัย

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ท่านเลือก

1. ท่านมีส่วนร่วมกับการงานวิจัยที่ได้ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 หรือไม่
 () มี () ไม่มี (หากไม่มีให้ข้ามไปตอนที่ 3)
2. ท่านมีส่วนร่วมกับการงานวิจัยในฐานะใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
 () เป็นหัวหน้าโครงการวิจัยชุด () เป็นหัวหน้าโครงการวิจัยย่อย
 () เป็นหัวหน้าโครงการวิจัยเดี่ยว () เป็นผู้ร่วมโครงการวิจัย
 () เป็นที่ปรึกษาโครงการวิจัย
3. งานวิจัยของท่านในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เป็นงานวิจัยประเภทใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
 () งานวิจัยเพื่อใช้ประโยชน์เชิงนโยบาย () งานวิจัยเพื่อใช้ประโยชน์เชิงวิชาการ
 () งานวิจัยเพื่อใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ () งานวิจัยเพื่อใช้ประโยชน์เชิงสาธารณะ
 () งานวิจัยเพื่อใช้ประโยชน์เชิงชุมชนและพื้นที่ () อื่นๆ (ระบุ).....
4. ท่านได้รับงบประมาณสนับสนุนงานวิจัยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จากแหล่งใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
 () งบประมาณส่วนตัว () งบประมาณเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย
 () งบประมาณแผ่นดิน () งบประมาณจากแหล่งทุนภายนอก
5. ท่านได้เผยแพร่ผลงานวิจัยรูปแบบใด ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
 () ตีพิมพ์บทความวิจัยในวารสารระดับนานาชาติ
 () ตีพิมพ์บทความวิจัยในวารสารระดับชาติ
 () เสนอผลงานวิจัยด้วยวาจาในงานประชุมวิชาการระดับนานาชาติ
 () เสนอผลงานวิจัยด้วยวาจาในงานประชุมวิชาการระดับชาติ
 () เสนอผลงานวิจัยด้วยโปสเตอร์ในงานประชุมวิชาการระดับนานาชาติ
 () เสนอผลงานวิจัยด้วยโปสเตอร์ในงานประชุมวิชาการระดับชาติ
 () จัดอบรมถ่ายทอดองค์ความรู้จากงานวิจัย
 () อื่นๆ (ระบุ).....
6. ท่านคิดว่าขั้นตอนใดเป็นอุปสรรคในการทำงานวิจัยของท่าน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
 () การเปิดรับทุนอุดหนุนการวิจัย () การส่งข้อเสนอโครงการ
 () การประเมินข้อเสนอโครงการวิจัย () การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนงานวิจัย
 () การทำสัญญาับทุนอุดหนุนงานวิจัย () การรายงานความก้าวหน้าโครงการวิจัย
 () การรายงานผลงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ () การกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงานวิจัย
 () การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัย () การใช้ประโยชน์จากผลการวิจัย
 () การถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรม () การเบิกจ่ายงบประมาณสนับสนุนการวิจัย
 () อื่นๆ (ระบุ).....

ตอนที่ 3 ความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ท่านเลือก

ศักยภาพด้านการวิจัย	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
การสร้างเสริมให้มีแรงจูงใจในการทำงานวิจัย					
การสร้างเสริมทัศนคติที่ดีในการทำงานวิจัย					
การสร้างเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจหลักการทำงานวิจัย					
การสร้างเสริมให้มีความทักษะในการทำงานวิจัย					
การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการวิจัยของหน่วยงาน					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณ
ฝ่ายงานวิจัย สถาบันวิจัยและพัฒนา

ผลการตรวจสอบความถูกต้อง คุณภาพ และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประเด็น	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC
	1	2	3	
1. เพศ () ชาย () หญิง	1	1	1	1
2. อายุ () น้อยกว่า 30 ปี () 31 – 40 ปี () 41 – 50 ปี () 51 – 60 ปี	1	1	1	1
3. ระดับการศึกษา () ปริญญาตรี () ปริญญาโท () ปริญญาเอก	1	1	1	1
4. ประสบการณ์ทำงาน () น้อยกว่า 3 ปี () 3 – 5 ปี () 6 – 10 ปี () 10 ปีขึ้นไป	1	1	1	1
5. ประสบการณ์ทำงานวิจัย () น้อยกว่า 5 เรื่อง () 5 - 10 เรื่อง () 11 - 15 เรื่อง () 16 เรื่องขึ้นไป	1	1	1	1
6. ตำแหน่งทางวิชาการ () อาจารย์ () ผู้ช่วยศาสตราจารย์ () รองศาสตราจารย์	1	1	1	1

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพปัญหาการดำเนินงานวิจัย

ประเด็น	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC
	1	2	3	
1. ท่านมีส่วนร่วมกับการงานวิจัยที่ได้ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 หรือไม่ () มี () ไม่มี (หากไม่มีให้ข้ามไปตอนที่ 3)	1	1	1	1
2. ท่านมีส่วนร่วมกับการงานวิจัยในฐานะใด () เป็นหัวหน้าโครงการวิจัยชุด () เป็นหัวหน้าโครงการวิจัยย่อย () เป็นหัวหน้าโครงการวิจัยเดี่ยว () เป็นผู้ร่วมโครงการวิจัย () เป็นที่ปรึกษาโครงการวิจัย	1	1	0	0.66
3. งานวิจัยของท่านในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เป็นงานวิจัยประเภทใด () งานวิจัยเพื่อใช้ประโยชน์เชิงนโยบาย () งานวิจัยเพื่อใช้ประโยชน์เชิงวิชาการ () งานวิจัยเพื่อใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์	1	1	0	0.66

ประเด็น	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC
	1	2	3	
☐ งานวิจัยเพื่อใช้ประโยชน์เชิงสาธารณะ ☐ งานวิจัยเพื่อใช้ประโยชน์เชิงชุมชนและพื้นที่ ☐ อื่นๆ (ระบุ).....				
4. ท่านได้รับงบประมาณสนับสนุนงานวิจัยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จากแหล่งทุนใด ☐ งบประมาณส่วนตัว ☐ งบประมาณเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย ☐ งบประมาณแผ่นดิน ☐ งบประมาณจากแหล่งทุนภายนอก	1	1	0	0.66
5. ท่านได้เผยแพร่ผลงานวิจัยรูปแบบใด ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ☐ ตีพิมพ์บทความวิจัยในวารสารระดับนานาชาติ ☐ ตีพิมพ์บทความวิจัยในวารสารระดับชาติ ☐ เสนอผลงานวิจัยด้วยวาจาในระดับนานาชาติ ☐ เสนอผลงานวิจัยด้วยวาจาในระดับชาติ ☐ เสนอผลงานวิจัยด้วยโปสเตอร์ในระดับนานาชาติ ☐ เสนอผลงานวิจัยด้วยโปสเตอร์ในระดับชาติ ☐ จัดอบรมถ่ายทอดองค์ความรู้จากงานวิจัย ☐ อื่นๆ (ระบุ).....	1	1	0	0.66
6. ท่านคิดว่าขั้นตอนใดเป็นอุปสรรคในการทำงานวิจัยของท่าน ☐ การเปิดรับทุนอุดหนุนการวิจัย ☐ การส่งข้อเสนอโครงการ ☐ การประเมินข้อเสนอโครงการวิจัย ☐ การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนงานวิจัย ☐ การทำสัญญาับทุนอุดหนุนงานวิจัย ☐ การรายงานความก้าวหน้าโครงการวิจัย ☐ การรายงานผลงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ ☐ การกำหนดระยะเวลาในดำเนินงานวิจัย ☐ การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัย ☐ การใช้ประโยชน์จากผลการวิจัย ☐ การถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรม ☐ การเบิกจ่ายงบประมาณสนับสนุนการวิจัย ☐ อื่นๆ (ระบุ)	1	1	1	1

ตอนที่ 3 ความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย

ประเด็น	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC
	1	2	3	
การสร้างเสริมให้มีแรงจูงใจในการทำงานวิจัย	1	1	1	1
การสร้างเสริมทัศนคติที่ดีในการทำงานวิจัย	1	1	1	1
การสร้างเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจหลักการทำงานวิจัย	1	1	1	1
การเสริมสร้างให้มีทักษะในการทำงานวิจัย	1	1	1	1
การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการวิจัยของหน่วยงาน	1	1	1	1

ภาคผนวก ค

ผลการประเมินประสิทธิภาพของของเครื่องมือ

Case processing Summary

	N	%
Cases Valid	35	100.00
Excluded	0	.00
Total	35	100.00

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.95	17

ประวัติหัวหน้าโครงการวิจัย

1. ชื่อ – นามสกุล นายเกื้อกุล พิมพดี
Mr. Kuekoon Pimdee
2. หมายเลขบัตรประจำตัวประชาชน 3402000116664
3. ตำแหน่งปัจจุบัน เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
4. ฝ่าย งานส่งเสริมและพัฒนางานวิจัย
5. หน่วย พัฒนางานวิจัย
6. หน่วยงานและสถานที่อยู่ติดต่อได้สะดวก
สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
อำเภอเมือง จังเพชรบูรณ์ 67000
โทรศัพท์ 056 – 717141
Email: pedpimdee@hotmail.com
7. ประวัติการศึกษา
วท.ม. (ชีววิทยา) สาขาวิชาชีววิทยา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 2550
วท.บ. (ชีววิทยา) สาขาวิชาชีววิทยา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 2542