



การประเมินผลการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ The Evaluation of Human Resources Development in Rajabhat University

ไตรมาศ หุตผล¹

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงผสมผสานที่ใช้เทคนิควิธีการวิจัยเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพมาใช้ในการศึกษา (quantitative and qualitative method ac technique) โดยวิธีเลือกตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Sampling: MSS) โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากมหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง 5 กลุ่มทั่วประเทศ ใช้การสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม ที่ผ่านการตรวจสอบหาความตรงของเนื้อหา (content validity) โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item-Objective Congruence) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากที่สุด จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 63.3 เป็นข้าราชการ และอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย ส่วนใหญ่เป็นคณะวิทยาการจัดการ อายุอยู่ระหว่าง 30-34 ปี การศึกษาระดับปริญญาโทมากที่สุด จำนวน 211 คน อายุการทำงานอยู่ระหว่าง 6-10 ปี ส่วนนโยบายที่สนับสนุนต่อการพัฒนาคณาจารย์มหาวิทยาลัยมีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสพัฒนาตนเองอยู่อย่างสม่ำเสมอใน ระดับมาก กระบวนการและวิธีการพัฒนาคณาจารย์มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้ทางคณะและหลักสูตรจัดโครงการสัมมนาได้เองใน ระดับมาก ผลที่เกิดขึ้นหลังจากมีการพัฒนาคณาจารย์พบว่า โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ช่วยให้คณาจารย์มีแนวทางในการขอรับตำแหน่งทางวิชาการอยู่ใน ระดับมาก สำหรับปัญหาและอุปสรรคจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้แก่ ปัญหาจากการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัย รองลงไปได้แก่การสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยมีข้อจำกัด

คำสำคัญ: การประเมินผล การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต

Abstract

A Research Study on the Evaluation of the Human Resources Development in Rajabhat University used a research integrated methodology of quantitative and qualitative techniques by Multi Stage Sampling: MSS, and selected sample groups from 5 groups of Rajabhat Universities country-wide. Interviewing technique was used coupled with questionnaire which passed content validity test with IOC (Index of Item-Objective Congruence technique). Statistics used in the analysis were descriptive statistics which included Frequency Counts, Arithmetical Average ($\bar{X}$), and Standard Deviation (SD). The research results found that most sample groups were female at 212 samples or 63.3 percent, and were government officials, lecturers and University staff, most of them were working in Management Science Faculty with ages between 30 - 34 years, most of them had Masters Level in education at 211 samples, and their working experience between 6-10 years. On the other hand, the Universities' Faculties Development Support Policy stated that individual faculty was regularly provided with high level opportunities to improve themselves. For procedure and methodology in faculty development, the Universities kept high opportunities open for the Faculties and Curricula to set up own seminars. The result after faculty development showed that Human Resources Development Projects helped lecturers to gain ways in applying for academic decorations at a high level. As for problems and obstacles of human resources development, the study found the followings: problem in communicating information on the University's policy and human resources development plan, and secondly, the University's support in human resources development was limited.

Keywords: Evaluation, Human Resources Development, Rajabhat University

ความเป็นมาและความสำคัญของ ปัญหา

การแบ่งส่วนราชการใหม่ในปี พ.ศ. 2545 ทำให้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารของ สถาบันราชภัฏเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏในปี พ.ศ. 2547 กรอบกับการบริหารงานที่มุ่งเน้นการเพิ่ม ประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยให้มีมาตรฐานทัดเทียมกับมหาวิทยาลัยที่ดำเนินการเรียนการสอน โดยทั่วไปตั้งนั้นในช่วงของแผนพัฒนาการศึกษาระดับ อุดมศึกษาฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2551-2554) ได้มีการกล่าว ถึงการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ทางด้านการศึกษาระดับอุดมศึกษาให้มี คุณภาพและให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยที่ส่ง ผลต่อการปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาที่มีอยู่ ด้วยกันหลากหลายปัจจัยอาทิเช่น จำนวนของ ประชากร การผันผวนของตลาดแรงงาน รูปแบบ การกระจายอำนาจและการปกครอง ความขัดแย้ง และคุณภาพบัณฑิตในอนาคต ซึ่งจากประเด็นตามที่ กล่าวมาทำให้มหาวิทยาลัยทุกแห่งต้องกำหนดแผน และแนวทางเพื่อเตรียมความพร้อมต่อสถานการณ์ที่ อาจเกิดขึ้น ดังนั้นในแผนพัฒนาการศึกษาระดับ อุดมศึกษา ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2551-2554) (สำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2556)ได้กำหนดเป้า หมายและแนวทางในการปฏิบัติเพื่อที่จะยก มาตรฐานคุณภาพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ทั่ว ถึงเพื่อให้ทุกคนในสังคมได้มีโอกาสเข้ารับการศึกษา ในระดับอุดมศึกษา รวมทั้งยังช่วยสร้างเสริมค่องค์ ความรู้และนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้เป็นเครื่องมือเพิ่มขีด ความสามารถให้กับประเทศ ส่งเสริมความร่วมมือ กันในทุกภาคส่วนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จากข้อมูลและปัจจัยดังที่ กล่าวมาในข้างต้นจะเห็นได้ว่าเป็นสิ่งที่มหาวิทยาลัยทุก แห่งต้องปรับตัวและเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับ ต่อสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นรวมทั้ง เป็นการสร้างจุดแข็งให้กับมหาวิทยาลัย ในส่วนของ

ประเด็นและเป้าหมายทางยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนด แนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน มหาวิทยาลัยนั้นจะมุ่งเน้นการพัฒนาคณาจารย์ที่มี คุณภาพ มุ่งหวังให้คณาจารย์มีวุฒิทางการศึกษา ในระดับสูงขึ้นไปกว่าเดิมโดยตั้งเป้าหมายสัดส่วนของ อาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกเพิ่มเป็นร้อยละ 30 รวมทั้งสนับสนุนและผลักดันให้คณาจารย์มีการ สร้างผลงานทางวิชาการเช่นงานวิจัย วารสาร บทความทางวิชาการ และนวัตกรรมทางการศึกษา เพิ่มมากขึ้นทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพให้เป็นไป ตามมาตรฐาน

จากหน้าที่ดังกล่าวในพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยราชภัฏ (2547) สามารถสรุปและ กำหนดสาระสำคัญได้ดังนี้ คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ต้องมีการปรับเปลี่ยนและพัฒนารูปแบบการปฏิบัติ งานของทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏมากยิ่งขึ้น โดยมุ่งเน้นประเด็นความสำคัญในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ให้เป็น มหาวิทยาลัยเพื่อช่วยแก้ปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นโดย มีพันธกิจในการจัดการศึกษาให้กับประชาชน ส่งเสริม วิชาการและวิชาชีพ ผลิตรีสรายวิชาการและสาย วิชาชีพรวมทั้งทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและอนุรักษ์สิ่ง แวดล้อมให้เกิดความสมดุลและยั่งยืน รวมทั้งในบาง มหาวิทยาลัยต้องให้การสนับสนุนส่งเสริมการศึกษา ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้กับนักศึกษา ผู้ ที่สนใจและผู้ที่เกี่ยวข้องจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะ เห็นได้ว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันการศึกษาหนึ่ง ที่เป็นกลไกที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศช่วย แก้ปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นได้กว้างขวางครอบคลุม ทั่วราชอาณาจักร

จะเห็นได้ว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏมีการปรับ เปลี่ยนและการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาตั้งแต่เริ่มมี การเปลี่ยนแปลงและปรับใช้พระราชบัญญัติการศึกษา 2547 จนกระทั่งถึงปัจจุบัน (พ.ศ. 2554) แต่ว่าการบริหารงานต่างๆ ของทางมหาวิทยาลัยราชภัฏยัง

มีหลายปัจจัยที่ต้องดำเนินการแก้ไขและพัฒนาให้สอดคล้องกับพันธกิจที่กำหนดไว้โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยยังขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเนื่องจากว่ามหาวิทยาลัยยังขาดการวางแผนในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมให้มาปฏิบัติหน้าที่แทนตำแหน่งของบุคลากรที่เกษียณอายุราชการ อีกทั้งกระบวนการในการวางแผนกำลังคนของมหาวิทยาลัยยังไม่เป็นไปตามสัดส่วนที่ทางสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนดไว้

จากภาพรวมในการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏอาจกล่าวได้ว่าจากการเปลี่ยนแปลงด้านระบบการบริหารและการแบ่งส่วนราชการในปี พ.ศ. 2545 ทำให้มหาวิทยาลัยราชภัฏทุกแห่งเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารจากสถาบันราชภัฏกลายเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏตั้งแต่ พ.ศ. 2547 จนถึงปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลต่อกระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นอย่างยิ่ง ทั้งในส่วนของระบบการบริหาร การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานทัดเทียมกับสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ จากที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก อันเนื่องมาจากปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลงและความจำเป็นในการบริหารการศึกษาและการพัฒนาที่ได้มาตรฐาน ซึ่งจากการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นการศึกษาเกี่ยวกับการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ การดำเนินการพัฒนาในรูปแบบของโครงการและกิจกรรมต่างๆ ตลอดจนทั้งปัญหาที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏและสัมฤทธิ์ผลที่เกิดขึ้นว่าสนับสนุนต่อการปฏิบัติงาน การพัฒนาวิชาชีพ การเพิ่มคุณวุฒิ และการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่มหาวิทยาลัยคาดหวังไว้หรือไม่

คำถามการวิจัย

1. การประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏทำให้ทราบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่
2. กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ผลตรงตามความต้องการของมหาวิทยาลัยและบุคลากรหรือไม่
3. อะไรเป็นปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ
2. เพื่อประเมินผลกระบวนการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ (พ.ศ. 2551 - 2554)
3. เพื่อเสนอแนะแนวทาง ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องและตรงกับพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

สมมติฐาน

1. การประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่มหาวิทยาลัยราชภัฏกำหนดไว้
2. กระบวนการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏใช้วิธีการให้ทุนเพื่อศึกษาต่อ
3. ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาจากการะงาน

ขอบเขตการศึกษา

ขอบเขตในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาจะใช้วิธีการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้นหลังจากที่มหาวิทยาลัยราชภัฏได้มีการปรับกระบวนการและแนวทางในการพัฒนาทรัพยากร

มนุษย์ให้เกิดขึ้น โดยศึกษาจากกลุ่มของมหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง 40 แห่งทั่วประเทศไทย ซึ่งทำการแบ่งออกไปตามภูมิภาคต่าง ๆ ด้วยกัน 5 กลุ่ม คือกลุ่มรัตนโกสินทร์ กลุ่มภาคกลาง กลุ่มภาคเหนือ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และกลุ่มภาคใต้ โดยในแต่ละกลุ่มผู้วิจัยจะเข้าศึกษาเชิงลึกจากมหาวิทยาลัยราชภัฏที่เป็นตัวแทนกลุ่ม กลุ่มละ 1-2 แห่ง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและรูปแบบของแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
2. ได้ข้อมูลเกี่ยวกับผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ
3. ได้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
4. เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏในอนาคต
5. เป็นข้อมูลสำหรับผู้สนใจในการศึกษา นำไปใช้ประโยชน์หรือวิจัยขยายผลต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพควบคู่กันไป โดยข้อมูลที่น่ามาใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้เก็บรวบรวมจากผู้บริหารหรือตัวแทนของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏด้วยวิธีการสัมภาษณ์ และวิเคราะห์ผลด้วยวิธีการบรรยาย และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ประกอบด้วยมหาวิทยาลัยราชภัฏ 6 แห่ง โดยแบ่งตามภูมิภาคดังนี้ กลุ่มรัตนโกสินทร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร กลุ่มภาคกลาง มหาวิทยาลัย

ราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ กลุ่มภาคเหนือ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี และมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด และมหาวิทยาลัยกลุ่มภาคใต้ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ประชากรที่ศึกษาได้แก่ ผู้บริหาร คณาจารย์ภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวนทั้งสิ้น 335 คน

การศึกษาค้นคว้านี้ได้ทำการวิธีเลือกตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Sampling: MSS) โดยกำหนดตัวอย่างจากกลุ่มของมหาวิทยาลัยราชภัฏ 5 กลุ่มทั่วประเทศ เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม ที่ผ่านการตรวจสอบหาความตรงของเนื้อหา (content validity) โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item-Objective Congruence) เห็นด้วยจำนวน 43 ข้อ และหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยได้ค่าความเชื่อมั่นที่มีความเชื่อถือได้เสียเท่ากับ 0.87 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\bar{x}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจในกลุ่มของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มใหม่ที่ต้องการก้าวไปสู่อนาคตในภาพรวมตามที่ ถนอม อินทรกำเนิด (2553, หน้า 57-58) ได้กล่าวไว้ด้วยกัน 3 กลุ่มคือ กลุ่มที่แรก สถาบันอุดมศึกษาที่ต้องการเป็นส่วนราชการ โดยมีมหาวิทยาลัยราชภัฏ 18 แห่งคือ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง อุดรดิตถ์ กำแพงเพชร นครสวรรค์ พิบูลสงคราม เลย สกลนคร บุรีรัมย์ ร้อยเอ็ด ศรีสะเกษ ชัยภูมิ ราชนครินทร์ พระนครศรีอยุธยา กาญจนบุรี นครศรีธรรมราช ยะลา และมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลานครินทร์ กลุ่มที่สองสถาบันการศึกษาที่ต้องการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ประกอบไปด้วยมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ทั้งหมด 16 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย เชียงใหม่ เพชรบูรณ์ มหาสารคาม อุตรธานี นครราชสีมา เทพสตรี วิทยาลัยสงฆ์ นครปฐม เพชรบุรี หมู่บ้านจอมบึง สุราษฎร์ธานี จันทบุรี หนองบัวลำภู บ้านสมเด็จเจ้าพระยา และมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต และกลุ่มสุดท้ายมหาวิทยาลัยที่ยังไม่ตัดสินใจว่าต้องการเป็นรูปแบบใดคือ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครในการนี้ผู้วิจัยจะใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยพิจารณาเลือกจากมหาวิทยาลัยที่มีพร้อมต่อการเข้าไปศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนั้นจึงใช้วิธีการเลือกมหาวิทยาลัยจากกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีด้วยกัน 5 กลุ่มเพื่อเป็นตัวแทนของแต่ละกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏที่เข้าไปศึกษาทั่วประเทศ

การกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยใช้วิธีการแบบสุ่มของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ได้คำนวณจากสูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane)

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ n คือ จำนวนตัวอย่าง หรือขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนหน่วยทั้งหมด หรือ ขนาดของประชากรทั้งหมด

e คือ ความคาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง (sampling error)

ในที่นี้จะกำหนดเท่ากับ + / - 0.05 ภายใต้ความเชื่อมั่น 95%

แทนค่าโดย

$$n = \frac{2,060}{1+2,060 (.05)^2}$$

$$n = 335 \text{ คน}$$

ตาราง 1

จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างอาจารย์โดยจำแนกไปแต่ละมหาวิทยาลัย

ลำดับ	มหาวิทยาลัยราชภัฏ	จำนวนอาจารย์	กลุ่มตัวอย่าง
1	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	396	64
2	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์	296	48
3	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย	360	59
4	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี	502	82
5	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด	180	29
6	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช	326	53
รวม		2,060	335

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากที่สุด จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 63.3 อายุอยู่ระหว่าง 30-34 ปี มากที่สุด จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5 ระดับการศึกษาปริญญาโทมากที่สุด จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 63 อายุการทำงาน/ประสบการณ์ในการทำงาน/ระยะเวลาในการทำงานอยู่ระหว่าง 6-10 ปี มากที่สุด จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 31 ตำแหน่งทางวิชาการ ส่วนใหญ่เป็นอาจารย์มากที่สุด จำนวน 302 คน คิดเป็นร้อยละ 90.1 สถานภาพในการทำงานส่วนใหญ่เป็นข้าราชการและอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 34 คณาจารย์ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานประจำคณะวิทยาการจัดการ จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 33.1

มหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5 รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 19.1 มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3 และมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ปฏิบัติงานน้อยที่สุด จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 8.7 ตามลำดับ

วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (สามารถเลือกได้มากกว่า 1 คำตอบ) โดยส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า มหาวิทยาลัยใช้การฝึกอบรม จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 77.2 รองลงมาคือ การศึกษาดูงาน

จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 62.1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 59.3 และศึกษาต่อน้อยที่สุด จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 32.8 ตามลำดับ

วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพต่อการทำงานมากที่สุด ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้การฝึกอบรม จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 47.2 รองลงมาคือ การศึกษาต่อ จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1 และการศึกษาดูงาน จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8

วิธีการที่มหาวิทยาลัยใช้ในการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความเห็นว่า มหาวิทยาลัยทำการสัมภาษณ์จากบุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 36.6 รองลงมาคือ การสังเกตจากการปฏิบัติงาน จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 33.1 และการสร้างเครื่องมือประเมินผลและวิเคราะห์ผล จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3

มหาวิทยาลัยมีการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากที่สุดได้แก่ตัวบุคลากรเข้ารับการ พัฒนา จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 40.3 รองลงมาคือ กิจกรรมหรือวิธีการพัฒนา จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5 และเนื้อหาหรือหลักสูตรการพัฒนา จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7

มหาวิทยาลัยมีการนำผลที่ได้จากการประเมินผลไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากที่สุดที่ จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 46.2 รองลงมาคือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 29 และการปรับปรุงโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 24.8

ตาราง 2

ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจากความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามนโยบายที่สนับสนุนต่อการพัฒนาคุณภาพอาจารย์

นโยบายที่สนับสนุนต่อการพัฒนาอาจารย์	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปล ความหมาย
มหาวิทยาลัยมีการกำหนดนโยบายสนับสนุนการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรอย่างชัดเจน	3.42	.972	มาก
นโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มุ่งเน้นในการเพิ่มศักยภาพ ในการปฏิบัติงาน	3.52	.854	มาก
หลักสูตรที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความทันสมัยและ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	3.36	.857	ปานกลาง
นโยบายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ช่วยกระตุ้นให้เกิดการ แสวงหาองค์ความรู้ใหม่ๆ	3.51	.905	มาก
มหาวิทยาลัยมีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสพัฒนา ตนเองอยู่เสมอ	3.54	.817	มาก
มีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลการฝึกอบรมและพัฒนาจาก หน่วยงานภายนอกให้กับอาจารย์ได้รับทราบ	3.36	.923	ปานกลาง
แผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยมาจากความ ต้องการของอาจารย์	3.16	.960	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.41	0.898	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ให้ความเห็นเกี่ยวกับนโยบายที่สนับสนุนต่อการพัฒนาคุณภาพอาจารย์ในระดับมาก จากค่าเฉลี่ยที่ได้ 3.41 เมื่อพิจารณารายละเอียดรายข้ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ มหาวิทยาลัยมีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรมี โอกาสพัฒนาตนเองอยู่เสมอ จากค่าเฉลี่ยที่ได้

3.54 รองลงมาคือ นโยบายการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์มุ่งเน้นในการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน จากค่าเฉลี่ยที่ได้ 3.52 นโยบายในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ช่วยกระตุ้นให้เกิดการแสวงหาองค์ ความรู้ใหม่ ๆ จากค่าเฉลี่ยที่ได้ 3.51

ตาราง 3

ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจากความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามกระบวนการและวิธีการพัฒนาคนอาจารย์

กระบวนการและวิธีการพัฒนาคนอาจารย์	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปล ความหมาย
การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์			
มหาวิทยาลัยใช้วิธีการฝึกอบรมและพัฒนาให้กับคนอาจารย์	3.44	.903	มาก
หัวข้อเรื่องในการฝึกอบรมและพัฒนา มีความสอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย	3.47	.857	มาก
การฝึกอบรมและพัฒนาช่วยเพิ่มศักยภาพให้กับคนอาจารย์	3.47	.987	มาก
การฝึกอบรมและพัฒนาตรงต่อความต้องการของคนอาจารย์	3.48	.959	มาก
ได้เข้าร่วมการฝึกอบรมและพัฒนาที่ทางมหาวิทยาลัยจัดทำขึ้นอยู่เสมอ	3.52	.978	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.48	0.937	มาก
ส่งคนอาจารย์ไปศึกษาต่อ			
มหาวิทยาลัยมีการสำรวจความต้องการของคนอาจารย์ที่ต้องการไปศึกษาต่อ	3.43	.945	มาก
มหาวิทยาลัยมีการกำหนดสัดส่วนการให้ทุนการศึกษากับคณะและสาขาอย่างเท่าเทียมกัน	3.34	.944	ปานกลาง
ผู้ลาศึกษาต่อมีสิทธิในการเลือกสถาบันที่ต้องการศึกษาต่อได้ด้วยตนเอง	3.41	.939	มาก
หลักสูตรที่ลาศึกษาต่อต้องตรงกับความต้องการของมหาวิทยาลัย	3.49	.981	มาก
มหาวิทยาลัยมีการจัดสรรงบประมาณให้กับบุคลากรที่ต้องการศึกษาต่อ	3.45	.955	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.42	0.953	มาก

ตาราง 3 (ต่อ)

กระบวนการและวิธีการพัฒนาอาจารย์	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปล ความหมาย
การสัมมนา			
มหาวิทยาลัยมีการจัดสรรงบประมาณสำหรับคณาจารย์ที่ ต้องการออกไปสัมมนา	3.53	.911	มาก
มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้คณาจารย์ทุกฝ่ายได้มีโอกาสเข้าร่วม การสัมมนา	3.53	.892	มาก
การสัมมนาที่เกิดขึ้นมีส่วนช่วยสนับสนุนให้คณาจารย์มีโอกาส แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร	3.56	.910	มาก
การจัดสัมมนาภายในเป็นช่องทางในการสื่อสารระหว่าง คณาจารย์กับผู้บริหารเกี่ยวกับนโยบายและทิศทางของ มหาวิทยาลัย	3.50	.902	มาก
มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้ทางคณะและหลักสูตรจัดโครงการ สัมมนาได้เอง	3.57	.985	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.54	0.92	มาก

จากตาราง 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญทุกวิธีการในระดับมาก โดยให้การสัมมนาเป็นอันดับแรก จากค่าเฉลี่ยรวม 3.54 รองลงมาคือ การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ค่าเฉลี่ยรวม 3.48 ส่งคณาจารย์ไปศึกษาต่อ ค่าเฉลี่ยรวม 3.42 ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละหัวข้อ ดังต่อไปนี้

การสัมมนา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความเห็นด้วยระดับมากโดยมหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้ทางคณะและหลักสูตรจัดโครงการสัมมนาได้เอง เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ การสัมมนาที่เกิดขึ้นมีส่วนช่วยสนับสนุนให้คณาจารย์มีโอกาสแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร มหาวิทยาลัยมีการจัดสรรงบประมาณ

สำหรับคณาจารย์ที่ต้องการออกไปสัมมนา และมหาวิทยาลัยสนับสนุนให้คณาจารย์ทุกฝ่ายได้มีโอกาสเข้าร่วมการสัมมนา (3.57 3.56 3.53 3.53)

การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้เข้าร่วมการฝึกอบรมและพัฒนาที่ทางมหาวิทยาลัยจัดทำขึ้นอยู่เสมอ รองลงมาคือ การฝึกอบรมและพัฒนาตรงต่อความต้องการของคณาจารย์ การฝึกอบรมและพัฒนาช่วยเพิ่มศักยภาพให้กับคณาจารย์ หัวเรื่องในการฝึกอบรมและพัฒนา มีความสอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยใช้วิธีการฝึกอบรมและพัฒนาให้กับคณาจารย์ (3.52 3.48 3.47 3.47 3.44)

การส่งคณาจารย์ไปศึกษาต่อ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความเห็นในระดับมากกว่าหลักสูตรที่ลาศึกษาต่อต้องตรงกับความต้องการของมหาวิทยาลัย รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยมีการจัดสรรงบประมาณให้กับบุคลากรที่ต้องการศึกษาต่อ มหาวิทยาลัยมีการสำรวจความต้องการของคณาจารย์ที่ต้องการลาไปศึกษาต่อ ผู้ลาศึกษาต่อมีสิทธิในการเลือกสถาบันที่ต้องการศึกษาต่อได้ด้วยตนเอง (3.49 3.45 3.43 3.41) ตามลำดับ ส่วนความคิดเห็นระดับปานกลางคือ มหาวิทยาลัยมีการ

กำหนดสัดส่วนการให้ทุนการศึกษากับคณะและสาขาอย่างเท่าเทียมกัน (3.34)

การวิเคราะห์ผลการประเมินผลที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาคณาจารย์

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ผลการประเมินผลที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาคณาจารย์ จะเห็นได้ว่ามีผลที่เกิดขึ้นทั้งในรูปแบบของงบประมาณ จำนวนผู้ที่มีวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น ตำแหน่งทางวิชาการ การสร้างผลงานทางวิชาการเป็นต้น ดังข้อมูลแสดงในตาราง 4

ตาราง 4

ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจากความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกผลที่เกิดขึ้นหลังจากมีการพัฒนาคณาจารย์

ผลที่เกิดขึ้นหลังจากมีการพัฒนาคณาจารย์	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปล ความหมาย
มหาวิทยาลัยจัดงบประมาณสนับสนุนโครงการศึกษาต่อให้กับคณาจารย์อย่างทั่วถึง	3.41	.907	มาก
สัดส่วนของคณาจารย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยมีคุณวุฒิที่สูงขึ้น	3.41	.927	มาก
โครงการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ช่วยให้คณาจารย์มีแนวทางในการขอรับตำแหน่งทางวิชาการ	3.53	.878	มาก
จำนวนผู้ได้รับตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มมากขึ้นหลังจากผ่านการฝึกอบรมและพัฒนา	3.41	.924	มาก
มีการจัดทำโครงการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการให้กับคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย	3.39	.991	ปานกลาง
คณาจารย์ผลิตและสร้างผลงานทางวิชาการและถูกเผยแพร่ออกไปตามสื่อต่างๆ เพิ่มมากยิ่งขึ้น	3.36	.897	ปานกลาง
คณาจารย์ได้รับโอกาสออกไปเผยแพร่ผลงานทางวิชาการกับองค์การภายนอก	3.44	.948	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.42	0.925	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นระดับมาก โดยให้โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ช่วยให้คณาจารย์มีแนวทางในการขอรับตำแหน่งทางวิชาการ เป็นอันดับแรก (3.53) รองลงมาคือ คณาจารย์ได้รับโอกาสออกไปเผยแพร่ผลงานทางวิชาการกับองค์การภายนอก (3.44) มหาวิทยาลัยจัดงบประมาณสนับสนุนโครงการศึกษาต่อให้กับคณาจารย์อย่างทั่วถึง สัดส่วนของคณาจารย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยมีคุณวุฒิที่สูงขึ้น และจำนวนผู้ได้รับตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มมากขึ้นหลังจากผ่านการฝึกอบรมและพัฒนา (3.41) เท่ากันและให้ความคิดเห็นระดับปานกลาง ได้แก่ มีการจัดทำโครงการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการให้กับคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย (3.39) และคณาจารย์ผลิตและสร้างผลงานทางวิชาการและถูกเผยแพร่ออกไปตามสื่อต่างๆ เพิ่มมากยิ่งขึ้น (3.36)

สรุปผลการศึกษา

ผลการศึกษาการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

กลุ่มคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพบว่า หน่วยงานกลางของมหาวิทยาลัยมีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 52.1 โดยส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า มหาวิทยาลัยใช้การฝึกอบรม จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 77.2 วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพต่อการทำงานมากที่สุด ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้การฝึกอบรม จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 47.2 วิธีการที่มหาวิทยาลัยใช้ในการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความเห็นว่า มหาวิทยาลัยทำการสัมภาษณ์จากบุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง จำนวน 106 คิดเป็นร้อยละ 36.6 มหาวิทยาลัยมีการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากที่สุด ได้แก่ ตัวบุคลากรเข้ารับการพัฒนา จำนวน 117 คน คิด

เป็นร้อยละ 40.3 มหาวิทยาลัยมีการนำผลที่ได้จากการประเมินผลไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากที่สุด จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 46.2

ผลการศึกษานโยบายที่สนับสนุนต่อการพัฒนาคณาจารย์

กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความเห็นเกี่ยวกับนโยบายที่สนับสนุนต่อการพัฒนาคณาจารย์ในระดับมาก จากค่าเฉลี่ยที่ได้ 3.41 เมื่อพิจารณารายละเอียดรายชื่ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ มหาวิทยาลัยมีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสพัฒนาตนเองอยู่เสมอ จากค่าเฉลี่ยที่ได้ 3.54 รองลงมาคือ นโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มุ่งเน้นในการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน จากค่าเฉลี่ยที่ได้ 3.52 นโยบายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ช่วยกระตุ้นให้เกิดการแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ๆ จากค่าเฉลี่ยที่ได้ 3.51

ผลการศึกษากระบวนการและวิธีการพัฒนาคณาจารย์

กลุ่มคณาจารย์ให้ความเห็นเกี่ยวกับกระบวนการและวิธีการ โดยแยกเป็น 3 ด้าน พบว่า ด้านที่หนึ่งการสัมมนาผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความเห็นด้วยระดับมาก โดยมหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้ทางคณะและหลักสูตรจัดโครงการสัมมนาได้เอง เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ การสัมมนาที่เกิดขึ้นมีส่วนช่วยสนับสนุนให้คณาจารย์มีโอกาสแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร มหาวิทยาลัยมีการจัดสรรงบประมาณสำหรับคณาจารย์ที่ต้องการออกไปสัมมนา และมหาวิทยาลัยสนับสนุนให้คณาจารย์ทุกฝ่ายได้มีโอกาสเข้าร่วมการสัมมนา (3.57 3.56 3.53 3.53) ด้านที่สองการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้เข้าร่วมการฝึกอบรมและพัฒนาที่ทางมหาวิทยาลัยจัดทำขึ้นอยู่เสมอ รองลงมาคือ การฝึกอบรมและพัฒนาตรงต่อความต้องการของคณาจารย์ การฝึก

อบรมและพัฒนาช่วยเพิ่มศักยภาพให้กับคณาจารย์ หัวเรื่องในการฝึกอบรมและพัฒนา มีความสอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยใช้วิธีการฝึกอบรมและพัฒนาให้กับคณาจารย์ (3.52 3.48 3.47 3.47 3.44) และด้านสุดท้ายการส่ง คณาจารย์ไปศึกษาต่อ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความเห็นในระดับมากกว่า หลักสูตรที่ลา ศึกษาต่อต้องตรงกับความต้องการของมหาวิทยาลัย รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยมีการจัดสรรงบประมาณ ให้กับบุคลากรที่ต้องการศึกษาต่อ มหาวิทยาลัยมีการสำรวจความต้องการของคณาจารย์ที่ต้องการ ลาไปศึกษาต่อผู้ลาศึกษาต่อมีสิทธิในการเลือกสถาบัน ที่ต้องการศึกษาต่อได้ด้วยตนเอง (3.49 3.45 3.43 3.41) ตามลำดับ ส่วนความคิดเห็นระดับปานกลาง คือ มหาวิทยาลัยมีการกำหนดสัดส่วนการให้ทุนการ ศึกษากับคณะและสาขาอย่างเท่าเทียมกัน (3.34)

ผลการศึกษาผลการประเมินผลที่เกิดขึ้นจากการพัฒนา

กลุ่มคณาจารย์มีความเห็นเกี่ยวกับผลการ ประเมินผลที่เกิดขึ้นจากการพัฒนา พบว่า ผู้ตอบ แบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นระดับมาก โดย ให้โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ช่วยให้คณาจารย์ มีแนวทางในการขอรับตำแหน่งทางวิชาการ (3.53) รองลงมาคือ คณาจารย์ได้รับโอกาสออกไปเผยแพร่ ผลงานทางวิชาการกับองค์การภายนอก (3.44) มหาวิทยาลัยจัดงบประมาณสนับสนุนโครงการศึกษาต่อ ให้กับคณาจารย์อย่างทั่วถึง สัดส่วนของคณาจารย์ที่ ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยมีคุณวุฒิที่สูงขึ้น และ จำนวนผู้ได้รับตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มมากขึ้นหลัง จากผ่านการฝึกอบรมและพัฒนา (3.41) เท่ากันและ ให้ความคิดเห็นระดับปานกลาง ได้แก่ มีการจัดทำ โครงการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการให้กับคณาจารย์ ในมหาวิทยาลัย (3.39) และคณาจารย์ผลิตและสร้าง ผลงานทางวิชาการและถูกเผยแพร่ออกไปตามสื่อต่างๆ เพิ่มขึ้น (3.36)

อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษากการประเมินผลพัฒนาคณาจารย์ใน มหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหาร คณาจารย์และการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก แบบสอบถามครั้งนี้ พบว่า คณาจารย์ส่วนใหญ่ใน มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นอาจารย์ เพศหญิง อายุ 30-34 ปี การศึกษาระดับปริญญาโท มีอายุการทำงาน/ ประสบการณ์ทำงาน/ระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี สถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและปฏิบัติ งานประจำคณะวิทยาการจัดการ สำหรับการ พัฒนาบุคลากรเป็นหน้าที่และบทบาทของหน่วย งานกลางในมหาวิทยาลัย ราชภัฏ โดยใช้วิธีการฝึ กอบรมซึ่งมีประสิทธิภาพในงานทำงานมากที่สุด สอดคล้องตามแนวคิดของ Flippo (1984, p. 200) คือ กลุ่มบุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมแบ่งออกเป็น สองกลุ่มคือ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานและผู้จัดการ ในที่นี้ คณาจารย์ของมหาวิทยาลัยถือเป็นกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน การฝึกอบรมที่มีประสิทธิผลจะทำให้เกิด ประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างดี นอกจากกลด ต้นทุนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ยังเป็นการ สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรด้วย และจาก แนวคิดของอากรณ ภูริทพันธ์ (2551, หน้า 19); กิ่งพร ทองใบ (2554, หน้า 5) การจัดอบรมโดย หน่วยงานของมหาวิทยาลัยเป็นผู้ดำเนินการจะ ทำให้เกิดการพัฒนาด้านความคิด ความรู้ จิตใจ บุคลิกภาพและการทำงาน ซึ่งการพัฒนาองค์รวม ของการพัฒนาสายอาชีพ จะทำให้บุคลากรทราบ จุดเด่นและจุดด้อยของตนเองเพื่อปรับปรุงตนเองให้มี สมรรถนะในการทำงานที่สูงขึ้น ส่งผลให้มหาวิทยาลัย ราชภัฏบรรลุภารกิจตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เมื่อการ พัฒนาคณาจารย์ ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การสัมมนาสิ้นสุดลง มหาวิทยาลัยมีการประเมินผล คณาจารย์ที่เข้ารับการพัฒนาจากการสัมภาษณ์ คณาจารย์และผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหารของหน่วย งานที่คณาจารย์สังกัด นักศึกษา เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการดำเนินการ

เมื่อได้ศึกษาถึงการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ แล้วผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางในการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บางประการเพื่อที่จะช่วยเสริมระบบการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยให้มีความสอดคล้องและเป็นไปอย่างมีระบบมากยิ่งขึ้น

1. ควรมีการพัฒนากระบวนการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏอย่างชัดเจนเพื่อใช้ในการประเมินผลโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยอย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น ซึ่งในส่วนนี้ผู้วิจัยได้เสนอแนะแนวทางในการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมและสามารถนำไปปรับใช้กับระบบการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

2. การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันได้แก่ การนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เสร็จสิ้นมาเป็นแนวทางในการกำหนดแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หลักสูตรการพัฒนา แนวทางในการพัฒนาและตัวบุคคลที่ต้องเข้าสู่กระบวนการพัฒนา

3. มหาวิทยาลัยควรมีการจัดทำฐานข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ ทั้งนี้เพื่อช่วยให้สามารถติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานด้านทักษะ พฤติกรรม ทักษะและความคุ้มค่าในงานมากนักน้อยเพียงใด รวมทั้งวิเคราะห์และวางแนวทางในการพัฒนารายด้านให้กับบุคคลแต่ละคนว่าต้องมีการพัฒนาเพิ่มเติมในส่วนใดบ้างจึงจะเกิดความเหมาะสมในการทำงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเชิงเปรียบเทียบเกี่ยวกับการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏกับมหาวิทยาลัยของรัฐบาลในส่วนของการดำเนินการว่าผลที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แต่ละมหาวิทยาลัยได้ผลออกมาในลักษณะใด เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางและข้อจำกัดที่เกิดขึ้นของแต่ละมหาวิทยาลัยมาพิจารณาเปรียบเทียบ

2. ควรมีการประเมินผลโครงการภายหลังจากที่สิ้นสุดโครงการตามระยะเวลา เพื่อติดตามการประเมินผลของมหาวิทยาลัย ตลอดจนทั้งปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นเพื่อเป็นข้อมูลให้กับผู้ที่สนใจใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาได้อย่างถูกต้อง ก่อนกำหนดแผนการพัฒนาในครั้งต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2547). พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ 2547. ค้นเมื่อ 14 มิถุนายน 2555, จาก http://president.uru.ac.th/legal_uru/prbraj.pdf
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2556). แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2551-2554). ค้นเมื่อ พฤษภาคม 2555, จาก <http://113.53.231.35/ipepb/12/pan.pdf>
- กิ่งพร ทองใบ. (2554). เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 1. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช หน่วยที่ 9-15.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2551). กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ถนนม อินทรกำเนต. (2553). รายงานการวิจัย แนวทางพัฒนา และแก้ไขสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- Flippo, E. B. (1984). *Personal Management* (6th ed). New York: McGraw-Hill.
