

รูปแบบการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ในยุคประเทศไทย 4.0

Human resource development model of Rajamangala University of Technology Rattanakosin in the era of Thailand 4.0

สุริวัลย์ เงินพูลทรัพย์¹ และรัชยา ภักดีจิตร²

Sureewan Ngernpoolsab and Ratchaya Pakdej

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

² อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

E-mail: ng_noei@hotmail.com, rachaya_pa@yahoo.co.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อสังเคราะห์สมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ในยุคประเทศไทย 4.0 (2) เพื่อประเมินสมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ในยุคประเทศไทย 4.0 และ (3) เพื่อเสนอรูปแบบการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ในยุคประเทศไทย 4.0 วิธีดำเนินการวิจัย ใช้วิธีการวิจัยแบบผสม โดยการวิจัยเอกสารด้วยวิธีการสังเคราะห์สมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัย การวิจัยเชิงปริมาณ โดยวิธีการสำรวจด้วยแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง 287 คน การวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อสร้างรูปแบบจำลองการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยมีกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 8 คน และการยืนยันรูปแบบการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยผู้บริหารระดับสูง และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน เพื่อเสนอรูปแบบการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ในยุคประเทศไทย 4.0

ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ในยุคประเทศไทย 4.0 ประกอบด้วย 12 ด้าน 2) การประเมินสมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ในยุคประเทศไทย 4.0 โดยรวมในสมรรถนะ 12 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3) รูปแบบการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ในยุคประเทศไทย 4.0 โดยการยืนยันรูปแบบการพัฒนาบุคลากร ใน 4 ประเด็น คือ (1) ในระดับความสำคัญ (2) ในระดับความเหมาะสม (3) ในระดับความเป็นไปได้ และ (4) ในระดับการนำไปใช้ประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีระดับความสำคัญและการนำไปใช้ประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด สามารถนำรูปแบบไปใช้ประโยชน์ได้ โดยเน้นที่การพัฒนาสมรรถนะให้ครอบคลุม ทั้ง 12 ด้าน

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนาบุคลากร สมรรถนะ ประเทศไทย 4.0

Abstract

This research objectives are 1) to synthesize personnel competency of Rajamangala University of Technology Rattanakosin in the era of Thailand 4.0 2) to evaluate the competency of Rajamangala University of Technology Rattanakosin's personnel in the era of Thailand 4.0 and 3) to propose the human resource development model of Rajamangala University of Technology Rattanakosin's personnel in the era of Thailand 4.0. This mixed-methods research comprised with document research to synthesize the university personnel competency and quantitative research with questionnaire to evaluate competency of 287 university personnel as the research sample. Qualitative research with in-depth interviews of 8 key informants was used to create the human resource development model. The confirmation of the model was done by the university senior management officer and experts including 6 persons.

The research results were found that 1) The personnel competencies of Rajamangala University of Technology Rattanakosin in the era of Thailand 4.0 consists of 12 aspects. 2) The overall results of evaluation of the university's personnel based on the synthesized competencies were at a high level. 3) The evaluation topics of the model for model confirmation comprises of four topics: (1) at the priority level, (2) at the suitability level, (3) at the feasibility level, and (4) at the level of utilization. The results found that all 4 topics were rated at the highest level. The priority level and utilization level were rated highest among 4 topics. To utilize 12 competency aspects to thoroughly develop university personnel are suggested.

Keywords: Personnel development model, Competency, Thailand 4.0

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 (ระหว่าง ค.ศ. 2001-2100) ได้เกิดการเปลี่ยนแปลง และส่งผลกระทบต่อประชากรโลก อาทิ ความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม การเข้าสู่สังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่รวดเร็ว ทำให้องค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชนต่างได้รับผลกระทบ จึงต้องมีการปรับเปลี่ยน เพื่อให้อยู่รอดและมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ดังกล่าว (ชัยยนต์ เพาพาน, 2559) ซึ่งได้มีการกำหนดโมเดลเศรษฐกิจรูปแบบใหม่ในศตวรรษที่ 21 ให้กับประเทศของตนเอง ปัจจุบันสำคัญดังกล่าว จึงได้นำไปสู่นโยบายประเทศไทย 4.0 และได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2575) ของรัฐบาลปัจจุบันในศตวรรษที่ 21 กลายเป็นโลกยุคใหม่ที่จะนำไปสู่ประเทศไทย 4.0 เพื่อช่วยการปฏิรูปประเทศให้มีความก้าวหน้า โดยร่วมกันพัฒนาในทุกด้าน ตั้งแต่ในยุค 1.0 ซึ่งเน้นเกษตรกรรมยุค 2.0 ที่ให้ความสำคัญกับอุตสาหกรรมเบา และ ยุค 3.0 ที่อุตสาหกรรมมีความซับซ้อนมากขึ้น พร้อมทั้งเน้นการนำเข้า การส่งออกและการลงทุน จนกระทั่งมาถึง ยุค 4.0 ในปัจจุบันที่เน้นนวัตกรรม ทุกองค์กรจะไปถึงเป้าหมายประเทศไทย 4.0 ได้จะต้องอาศัย การเปลี่ยนแปลงแบบองค์รวมขององค์กร ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนร่วมกัน ให้มีการเปลี่ยนแปลงสู่การดำเนินงานแบบดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบด้วยการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เข้ามาสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานบุคลากรในองค์กรจึงต้องมีการปรับตัว ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการทำงาน เพื่อให้องค์กรสามารถรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ของเทคโนโลยีดิจิทัล ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานแบบบูรณาการ จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง จำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร เพื่อให้เกิดความรู้พื้นฐานทางเครื่องมือดิจิทัลและการสื่อสาร ทักษะการแก้ปัญหา รวมถึงการนำแนวความคิดและนวัตกรรมใหม่ๆ ให้มีความเชื่อมโยงทักษะ การทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่หลากหลาย ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงระบบวิธีการทำงานร่วมกันของบุคลากร วิธีการสร้างทีมงาน และวิธีการสร้างแรงจูงใจเพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าและมีคุณภาพ โดยในส่วนของสถาบันอุดมศึกษาทุกสถาบันต้องร่วมกันผลักดัน และสร้างคนให้เป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงและสร้างคนดี มีคุณธรรมอันจะนำไปสู่องค์กรที่มีจริยธรรมได้ ซึ่งนโยบายต่างๆ ของรัฐบาลส่วนมากจะเกี่ยวข้องกับการศึกษา เพราะการศึกษาจะเชื่อมโยงกับการสร้างคน สร้างหลักคิด สร้างชาติ รวมทั้งสร้างคนให้อยู่ร่วมกับสังคม มีทักษะในการทำงาน ทั้งนี้ สถาบันอุดมศึกษา ต้องเชื่อมโยงกับทุกระดับการศึกษาให้ได้เพื่อร่วมกันผลิตกำลังคนให้ตรงกับความต้องการของประเทศ (สำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรี, 2560)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่จัดการศึกษาด้านวิชาการและวิชาชีพหลากหลายสาขาวิชา ที่มุ่งผลิตบัณฑิตให้ออกไปรับใช้สังคมได้อย่างเป็นสุข โดยการบริหารองค์กรบุคลากรเป็นปัจจัยที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และเป็นหนึ่งในปัจจัยทางด้านการบริหารมหาวิทยาลัย เพราะบุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้มหาวิทยาลัยสามารถดำเนินการกิจการในด้านต่างๆ ไปสู่จุดมุ่งหมายและประสบความสำเร็จได้ การพัฒนาสมรรถนะความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานควรพัฒนาในด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ลักษณะเฉพาะตัว (Attribute) และแรงจูงใจ (Motive) ประกอบกัน ที่จะทำให้อุทิศสามารถปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่างๆ ตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบที่เกิดผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่ได้อ้างไว้ (กรกต ขาวสะอาด, 2559)

ดังนั้น การเสนอรูปแบบการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ในยุคประเทศไทย 4.0 สามารถนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศในสถานะของการเป็น

สถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีบทบาทและหน้าที่ในการจัดการศึกษาพร้อมทั้งสร้างสรรค์สร้างงานวิจัยและภารกิจในด้านการบริการสังคม สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสังเคราะห์สมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีในยุคระยะประเทศไทย 4.0
2. เพื่อประเมินสมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีในยุคระยะประเทศไทย 4.0
3. เพื่อเสนอรูปแบบการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีในยุคระยะประเทศไทย 4.0

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสม โดยการวิจัยเอกสาร ด้วยการสังเคราะห์สมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัย การวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้วิธีการสำรวจด้วยแบบสอบถาม การวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นสำคัญ ในประเด็นที่เกี่ยวกับกรอบแนวคิดในการวิจัย

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดประชากร กลุ่มตัวอย่างและกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณด้วยวิธีการสำรวจ ได้แก่ บุคลากรทั้ง 4 พื้นที่ จำนวน 1,126 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 11 พฤษภาคม 2563)

กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการสำรวจข้อมูล ด้วยการใช้แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง สามารถคำนวณหาขนาดตัวอย่างได้ จำนวน 287 คน โดยเปิดตารางเครชีและเมอร์แกน หลังจากนั้นทำการสุ่มแบบบังเอิญ จากบุคลากรในแต่ละพื้นที่

การวิจัยเชิงคุณภาพ

ในการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยกลุ่มเป้าหมายที่ให้ข้อมูลผู้ให้ข้อมูลสำคัญในครั้งนี้ จากการเลือกแบบเจาะจง โดยแบ่งตามขั้นตอนการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสังเคราะห์สมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีในยุคระยะประเทศไทย 4.0 ด้วยวิธีการวิจัยเอกสารเบื้องต้น โดยได้ศึกษาจากกระบวนการ ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินสมรรถนะบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีในยุคระยะประเทศไทย 4.0 เพื่อสร้างรูปแบบจำลองโครงสร้างเพื่ออธิบายองค์ประกอบต่างๆ ในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในยุคระยะประเทศไทย 4.0 ใน 12 ด้าน โดยมีกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 8 คน

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างรูปแบบจำลองโครงสร้างการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีในยุคระยะประเทศไทย 4.0 ที่สร้างขึ้น เพื่อนำเสนอให้ผู้บริหารมหาวิทยาลัยและผู้ทรงคุณวุฒิ ยืนยันรูปแบบการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีในยุคระยะประเทศไทย 4.0 ต่อไป

ขั้นตอนที่ 4 การยืนยันรูปแบบการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีในยุคระยะประเทศไทย 4.0 โดยมีกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 6 คน โดยให้ยืนยันรูปแบบการพัฒนาบุคลากรฯ ใน 4 ประเด็น คือ 1) ในระดับความสำคัญ 2) ในระดับความเหมาะสม 3) ในระดับความเป็นไปได้ และ 4) ในระดับการนำไปใช้ประโยชน์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งเครื่องมือการวิจัยออกเป็น 4 ชุด ดังนี้

ชุดที่ 1 แบบบันทึกการสังเคราะห์เอกสาร ด้วยวิธีการสังเคราะห์สมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ในยุคประเทศไทย 4.0 ด้วยวิธีการวิจัยเอกสาร

ชุดที่ 2 แบบสอบถาม เป็นการศึกษาเชิงปริมาณด้วยวิธีการสำรวจเพื่อประเมินสมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ในยุคประเทศไทย 4.0 โดยใช้แบบสอบถาม สำหรับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 287 คน

ชุดที่ 3 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง โดยใช้แบบสัมภาษณ์ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะและรูปแบบการพัฒนาศักยภาพ เพื่อสร้างรูปแบบจำลองโครงสร้างเพื่ออธิบายองค์ประกอบต่างๆ ในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในยุคประเทศไทย 4.0 ใน 12 ด้าน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นสำคัญ จำนวน 8 คน

ชุดที่ 4 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เพื่อทำการยืนยันรูปแบบ การพัฒนาศักยภาพของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ในยุคประเทศไทย 4.0 เป็นแบบสัมภาษณ์ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกใน 4 ประเด็น คือ 1) ในระดับความสำคัญ 2) ในระดับความเหมาะสม 3) ในระดับความเป็นไปได้ และ 4) ในระดับการนำไปใช้ประโยชน์ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นสำคัญ จำนวน 6 คน

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ ได้มีการดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง และความถูกต้องของภาษา ได้ออกแบบเนื้อหาของแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามที่ประกอบด้วยข้อคำถามเพื่อให้สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตการวิจัยรวมถึงกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ชุดที่ 1 การแบบบันทึกการสังเคราะห์เอกสาร ได้ตรวจสอบหาความถูกต้องเนื้อหาของแบบบันทึกการสังเคราะห์เอกสาร และแบบสัมภาษณ์ โดยผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง

ชุดที่ 2 แบบสอบถาม เพื่อประเมินสมรรถนะใน 12 ด้าน สำหรับบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน จำนวน 287 คน นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพ จำนวน 3 ท่าน เพื่อหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หรือค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา และตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถามการวิจัยและตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถาม นำแบบสอบถามไปทดลอง กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือโดยหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และความเที่ยงตรงโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาตามวิธีของครอนบาค ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์อยู่ที่ .936

ชุดที่ 3 แบบสัมภาษณ์ กึ่งโครงสร้าง การสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะบุคลากรของมหาวิทยาลัย เพื่อสร้างรูปแบบจำลองโครงสร้างการพัฒนาศักยภาพของมหาวิทยาลัย ใน 12 ด้าน โดยมีกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 8 คน ผู้วิจัยตรวจสอบหาความถูกต้องของเนื้อหาของแบบสัมภาษณ์โดยผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง

ชุดที่ 4 แบบสัมภาษณ์ กึ่งโครงสร้าง สำหรับการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการยืนยันรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของมหาวิทยาลัย โดยมีกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 6 คน ผู้วิจัยตรวจสอบหาความถูกต้องของเนื้อหาของแบบสัมภาษณ์ โดยผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยให้ยืนยันรูปแบบการพัฒนาศักยภาพใน 4 ประเด็น คือ 1) ในระดับความสำคัญ 2) ในระดับความเหมาะสม 3) ในระดับความเป็นไปได้ และ 4) ในระดับการนำไปใช้ประโยชน์

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการสังเคราะห์สมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัย ด้วยวิธีการวิจัยเอกสารเบื้องต้น โดยดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหา และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสังเคราะห์สมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัย

ค่าสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อใช้ในการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ วิเคราะห์ระดับการประเมินสมรรถนะใน 12 ด้าน โดยรวมแต่ละด้านแต่ละข้อด้วยค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) คำถามปลายเปิด แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ใช้การหาค่าความถี่ ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การจัดกลุ่มข้อมูล การตีความ ใช้การหาค่าความถี่ การวิเคราะห์แบบเทียบเคียงหรือตีความหมาย เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัย

1. ผลการสังเคราะห์สมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ในยุคประเทศไทย 4.0 ได้จากวิธีการตามขั้นตอน ดังนี้

1.1 จากการสังเคราะห์วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง สรุปสาระสำคัญจากการศึกษา การวิเคราะห์และการสังเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะและรูปแบบการพัฒนาบุคลากรมีสมรรถนะ 12 ด้าน โดยข้อที่ 1-6 เป็นสมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์, 2556, หน้า 10) คือ 1) ความรู้เกี่ยวกับภารกิจของมหาวิทยาลัย 2) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 3) คุณธรรมและจริยธรรม 4) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 5) จิตบริการ 6) การทำงานเป็นทีม และข้อที่ 7-12 เป็นสมรรถนะตามยุคประเทศไทย 4.0 คือ 7) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม 8) ทักษะชีวิตและอาชีพ 9) ทักษะการใช้เครื่องมือดิจิทัลและการสื่อสาร 10) ทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศ 11) ทักษะการแก้ไขปัญหา และ 12) แรงจูงใจในการทำงาน

1.2 จากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การประเมินสมรรถนะบุคลากรของมหาวิทยาลัยเพื่อร่างตัวแบบสมรรถนะบุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยมีกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 8 คน ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคนมีความคิดเห็นว่า ไม่มีข้อเสนอแนะสมรรถนะอื่นนอกเหนือ 12 สมรรถนะดังกล่าวข้างต้น โดยเฉพาะในข้อที่ 1-5 ซึ่งเป็นสมรรถนะของมหาวิทยาลัยที่ได้มาจากการสรรหาและการคัดเลือกที่มาจาก การประชุมและความต้องการของผู้บริหารที่ต้องการประเมินสมรรถนะในด้านต่าง ๆ ของบุคลากรมหาวิทยาลัย ซึ่งแต่ละสมรรถนะมีความสำคัญ จึงต้องการให้คงเดิมไว้ ส่วนของสมรรถนะในยุคประเทศไทย 4.0 มีความน่าสนใจและมีความสำคัญไม่แตกต่างกัน แต่ผู้ให้สัมภาษณ์ ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับทักษะชีวิตและอาชีพอยู่ในระดับน้อยที่สุด เนื่องจากมองว่า บุคลากรทุกคนสามารถปรับตัวกับสังคมและสภาพแวดล้อมได้เป็นอย่างดีอยู่แล้ว และทักษะการแก้ไขปัญหา เป็นทักษะที่มีอยู่ในการส่งเสริมเชี่ยวชาญในงานและอาชีพ โดยทักษะอื่นๆ มีความสำคัญมากและสมควรที่บุคลากร ควรมีในยุคประเทศไทย 4.0 ซึ่งสามารถจัดลำดับความสำคัญ ในแต่ละด้านได้ ดังนี้ คือ 1) ความรู้เกี่ยวกับภารกิจของมหาวิทยาลัย 2) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 3) คุณธรรมและจริยธรรม 4) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 5) จิตบริการ 6) การทำงานเป็นทีม 7) ทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศ 8) ทักษะการใช้เครื่องมือดิจิทัลและ การสื่อสาร 9) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม 10) แรงจูงใจในการทำงาน 11) ทักษะการแก้ไขปัญหา และ 12) ทักษะชีวิตและอาชีพ

2. การประเมินสมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ในยุคประเทศไทย 4.0 โดย

2.1 จากการประเมินสมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัย เป็นการศึกษาระดับปริมาณด้วยวิธีการสำรวจ โดยใช้แบบสอบถาม สำหรับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 287 คน โดยรวมการประเมินสมรรถนะในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ในสมรรถนะ 12 ด้าน พบว่า สมรรถนะทั้ง 12 ด้าน สามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ย ดังนี้ 1) ความรู้เกี่ยวกับภารกิจของมหาวิทยาลัย 2) คุณธรรมและจริยธรรม 3) แรงจูงใจในการทำงาน 4) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 5) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

6) จิตบริการ 7) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม 8) การทำงานเป็นทีม 9) ทักษะการแก้ไขปัญหา 10) ทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศ 11) ทักษะการใช้เครื่องมือดิจิทัลและการสื่อสาร และ 12) ทักษะชีวิตและอาชีพ ตามลำดับ

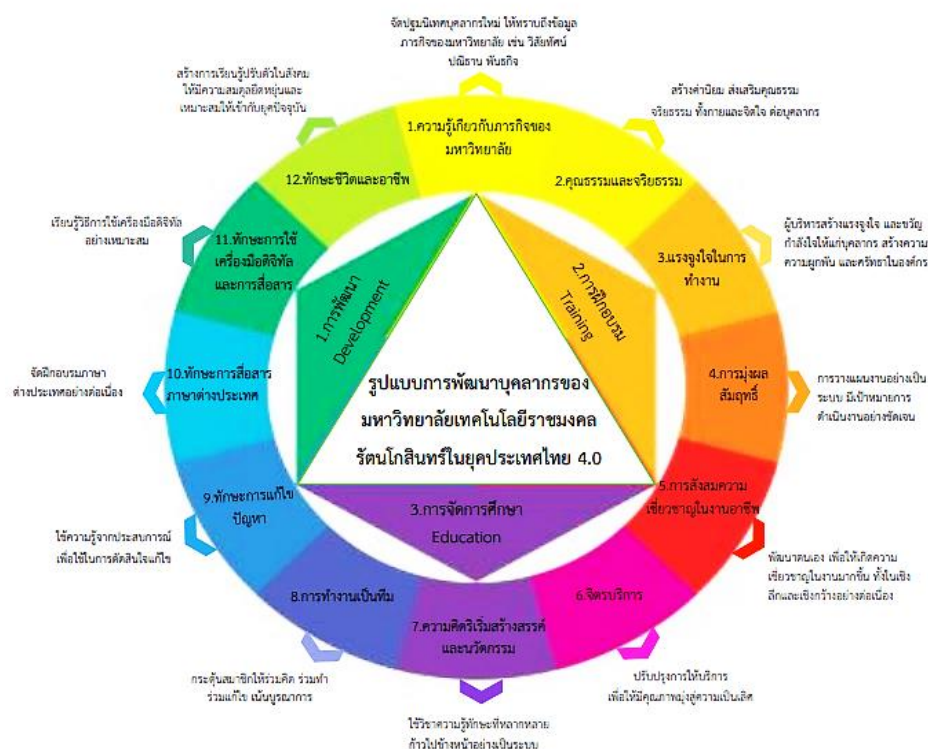
2.2 จากการสรุปตามข้อที่ (1.1) (1.2) (2.1) มีสมรรถนะ 12 ด้าน คือ 1) ความรู้เกี่ยวกับภารกิจของมหาวิทยาลัย 2) คุณธรรมและจริยธรรม 3) แรงจูงใจในการทำงาน 4) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 5) การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 6) จิตบริการ 7) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม 8) การทำงานเป็นทีม 9) ทักษะการแก้ไขปัญหา 10) ทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศ 11) ทักษะการใช้เครื่องมือดิจิทัลและการสื่อสาร และ 12) ทักษะชีวิตและอาชีพ ตามลำดับ

3. เสนอรูปแบบการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีในยุคประเทศไทย 4.0

เป็นการยืนยันรูปแบบการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีในยุคประเทศไทย 4.0 โดยมีกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 6 คน โดยให้ยืนยันรูปแบบการพัฒนาบุคลากร ใน 4 ประเด็น คือ 1) ในระดับความสำคัญ 2) ในระดับความเหมาะสม 3) ในระดับความเป็นไปได้ และ 4) ในระดับการนำไปใช้ประโยชน์ ผลการยืนยันรูปแบบการพัฒนาบุคลากรใน 4 ประเด็น โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า ระดับความสำคัญ และระดับการนำไปใช้ประโยชน์ อยู่ในระดับดีมาก ส่วนระดับความเป็นไปได้ และระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับดี ตามลำดับ ส่วนการยืนยันรูปแบบการพัฒนาบุคลากรใน 4 ประเด็น มีสมรรถนะทั้ง 12 ด้าน เมื่อพิจารณา เป็นรายสมรรถนะพบว่า มีสมรรถนะ 9 ด้าน อยู่ในระดับ มากที่สุด คือ การทำงานเป็นทีม จิตบริการ คุณธรรมและจริยธรรม แรงจูงใจในการทำงาน ทักษะชีวิตและอาชีพ ทักษะการใช้เครื่องมือดิจิทัลและการสื่อสาร ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ตามลำดับ ส่วนข้อที่อยู่ในระดับดี 3 ด้าน คือ ทักษะการแก้ไขปัญหา ความรู้เกี่ยวกับภารกิจของมหาวิทยาลัย และ ทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศ ตามลำดับ รูปแบบการพัฒนาบุคลากร ข้อเสนอรูปแบบการพัฒนาบุคลากร มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้น โดยวิธีการฝึกอบรม การให้การศึกษา และการพัฒนาควรจะมีแนวทางการพัฒนาบุคลากร มีดังนี้

- 1) จัดให้มีการสอบคัดเลือกบุคลากรของมหาวิทยาลัยด้วยวิธีการทดสอบความรู้เกี่ยวกับมหาวิทยาลัย เช่น กฎ ระเบียบหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องและภารกิจของมหาวิทยาลัย เพื่อวัดระดับความรู้เกี่ยวกับภารกิจของมหาวิทยาลัย (ด้านที่ 1) 2) จัดให้มีการปฐมนิเทศเพื่อชี้แจงบทบาทหน้าที่ของบุคลากรหรือพนักงานใหม่ในทุกประเภท เพื่อให้ทราบ บทบาทและหน้าที่ และให้เกิดความเชี่ยวชาญในตำแหน่งของตนเอง (ด้านที่ 5) ให้ปรับทัศนคติ ปลุกฝังค่านิยม ความผูกพันต่อองค์กรให้ปฏิบัติงานตามคุณธรรมและจริยธรรม (ด้านที่ 2) จัดอบรมการให้บริการแก่บุคลากรทุกประเภท เพื่อให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ใช้น้ำเสียง วาจาที่สุภาพ (ด้านที่ 6) 3) จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน กำหนดเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพของแต่ละตำแหน่ง สำหรับบุคลากรในทุกตำแหน่งทุกประเภท ให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยมุ่งผลลัพธ์มากกว่าเน้นกระบวนการปฏิบัติงาน (ด้านที่ 4) 4) บุคลากรควรเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ รวมถึงประสบการณ์มาใช้ปรับปรุงและพัฒนาขั้นตอนและระบบการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อเป็นการสร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งให้สูงขึ้น (ด้านที่ 5) และให้ปฏิบัติงานเป็นทีมเพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีทั้งในมหาวิทยาลัยและภายนอก (ด้านที่ 8) สร้างทักษะ และสร้างการเรียนรู้เพื่อเปิดโอกาสให้มีการนำนวัตกรรมแนวคิดใหม่ๆ มาปรับใช้การปฏิบัติงาน (ด้านที่ 7) ให้มีความยืดหยุ่นปรับตัวเข้ากับสังคมได้อย่างเป็นสุข ให้มีการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าอย่างเป็นระบบ (ด้านที่ 9) ให้มีการใช้ในชีวิตประจำวัน ที่สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมได้อย่างเป็นสุข (ด้านที่ 12) 5) จัดให้มีการนำเครื่องมืออุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้มีการฝึกทักษะการใช้เครื่องมือดิจิทัลและการสื่อสาร ให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา (ด้านที่ 11) 6) จัดให้มีการสื่อสารที่เป็นภาษาต่างประเทศ ไม่ว่าจะเป็นภาษาใดๆ เนื่องจากมหาวิทยาลัยมีบุคลากรต่างชาติและนักศึกษาต่างชาติเข้ามาปฏิบัติงานหรือศึกษาต่อเป็นจำนวนมากขึ้น (ด้านที่ 10) 7) สร้างแรงจูงใจในการทำงาน สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรทางการศึกษาทุกท่านให้ได้รับขวัญและกำลังใจอย่างเต็มที่และคุ้มค่า เปรียบเสมือนสวัสดิการ ด้านหนึ่งของชีวิตในการทำงาน จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างคุ้มค่า และเกิดความความสุขในการปฏิบัติงาน เกิดความรักใคร่ ห่วงเห่นรักองค์กรและเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ผลที่จะตามมาจะทำให้บุคลากรฯ หน่วยงานภายใน-ภายนอก องค์กรต่างๆ ชุมชน ประชาชน สถานประกอบการ และอื่นๆ เกิดความเชื่อมั่น ศรัทธาในองค์กรและมั่นคงในอาชีพของตนเอง (ด้านที่ 3)

จากการยืนยันรูปแบบการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยใน 4 ประเด็น คือ 1) ในระดับความสำคัญ 2) ในระดับความเหมาะสม 3) ในระดับความเป็นไปได้ และ 4) ในระดับการนำไปใช้ประโยชน์ และจากข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ขอนำเสนอรูปแบบการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ในยุคประเทศไทย 4.0 ดังภาพ



ทั้งนี้ รูปแบบการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ในยุคประเทศไทย 4.0 นั้น นอกจากวิธีการพัฒนาสมรรถนะแล้ว ยังต้องมีวิธีการเน้นการพัฒนาใน 1) ด้านการจัดการศึกษา เพื่อเป็นเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ความชำนาญ และ ความสามารถของบุคคลที่ได้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ภายในองค์กร และเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพในตำแหน่ง 2) ด้านการฝึกอบรม เป็นการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ความเข้าใจในงานที่ตนเองปฏิบัติ สามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานทำให้เกิดความชำนาญยิ่งขึ้น และ 3) ด้านการพัฒนา คือ การพัฒนาตนเอง และองค์กรให้มีประสิทธิภาพพร้อมที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในอนาคต เช่น เรียนรู้การใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ในปัจจุบัน รวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป

สรุปและอภิปรายผล

จากข้อค้นพบของการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญที่ค้นพบ จากรูปแบบการพัฒนาบุคลากร สามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ได้ดังนี้

1. การสังเคราะห์สมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ในยุคประเทศไทย 4.0 โดยจากข้อค้นพบเกี่ยวกับ รูปแบบการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ในยุคประเทศไทย 4.0 โดยการพัฒนาบุคลากร มีสมรรถนะที่สำคัญ 12 ด้าน ทั้งนี้ เป็นเพราะว่า ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตามหลักการ แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีสมรรถนะใน 12 ด้าน แบ่งได้จาก 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 สมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ จำนวน 6 ด้าน คือ 1) ความรู้เกี่ยวกับภารกิจของมหาวิทยาลัย 2) การสร้างความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 3) คุณธรรม

และจริยธรรม 4) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 5) จิตบริการ 6) การทำงานเป็นทีม และกลุ่มที่ 2 สมรรถนะของประเทศไทยในยุค 4.0 จำนวน 6 ด้าน 7) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม 8) ทักษะชีวิตและอาชีพ 9) ทักษะการใช้เครื่องมือดิจิทัลและการสื่อสาร 10) ทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศ 11) ทักษะการแก้ไขปัญหา และ 12) แรงจูงใจในการทำงาน จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีสมรรถนะใน 12 ด้าน โดยเรียงลำดับ ดังนี้ 1) ความรู้เกี่ยวกับภารกิจของมหาวิทยาลัย 2) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 3) คุณธรรมและจริยธรรม 4) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 5) จิตบริการ 6) การทำงานเป็นทีม 7) ทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศ 8) ทักษะการใช้เครื่องมือดิจิทัลและการสื่อสาร 9) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม 10) แรงจูงใจในการทำงาน 11) ทักษะการแก้ไขปัญหา และ 12) ทักษะชีวิตและอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย รุจี จารุภาชน์ (2548) รูปแบบการประเมินสมรรถนะ ใช้เนื้อหาการประเมินสมรรถนะหลักของสำนักงานคณะกรรมการพลเรือน (ก.พ.) ใน 5 หัวข้อหลัก คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ความร่วมแรงร่วมใจ และคุณธรรม จริยธรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยมยุรี คำปาเชื้อ, อินตา ศิริวรรณ และอุทัย สติมัน (2559) สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานครประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการบริการที่ดี 3) ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม

2. การประเมินสมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ในยุคประเทศไทย 4.0 โดย 2.1) จากข้อค้นพบเกี่ยวกับ รูปแบบการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ในยุคประเทศไทย 4.0 โดยข้อค้นพบเกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะจะเห็นว่า ที่มาของสมรรถนะได้ถูกสังเคราะห์ จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะใน 12 ด้าน แล้วมีการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 8 คน มีการสอบถามผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงาน ด้านสมรรถนะของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีสมรรถนะที่สำคัญ ในสมรรถนะ 12 ด้าน ซึ่งมีทักษะลำดับสุดท้าย คือ 12) ทักษะชีวิตและอาชีพ ซึ่งสมรรถนะมีการเปลี่ยนแปลงจาก การทบทวนวรรณกรรม โดยให้ทักษะชีวิตและอาชีพอยู่ในระดับสุดท้าย ซึ่งสอดคล้องกับการสัมภาษณ์ สมรรถนะด้านทักษะชีวิตและอาชีพผู้ให้สัมภาษณ์ เห็นว่า มีความสำคัญแต่ค่อนข้างน้อย และไม่จำเป็นต้องมีทักษะตัวนี้ ดังผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2 กล่าวว่า “ทักษะข้อนี้ มีความสำคัญแต่ค่อนข้างน้อย เพราะเป็นทักษะที่ทุกคนต้องเรียนรู้ตัวเองในส่วนของเรื่องวัฒนธรรมขององค์กรก็มี ส่วนที่จะต้องทำให้ต้องมีการปรับเข้าหากันมีความยืดหยุ่น” (คนที่ 2, สัมภาษณ์, 6 สิงหาคม 2563) และผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3 “บุคลากรส่วนใหญ่สามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรได้อยู่แล้ว โดยไม่จำเป็นต้องมีทักษะตัวนี้” (คนที่ 3, สัมภาษณ์, 5 สิงหาคม 2563) และ 2.2) จากการประเมินสมรรถนะของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 287 คน พบว่า สมรรถนะ ทั้ง 12 ด้าน สามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ย ดังนี้ 1) ความรู้เกี่ยวกับภารกิจของมหาวิทยาลัย 2) คุณธรรมและจริยธรรม 3) แรงจูงใจในการทำงาน 4) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 5) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 6) จิตบริการ 7) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม 8) การทำงานเป็นทีม 9) ทักษะการแก้ไขปัญหา 10) ทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศ 11) ทักษะการใช้เครื่องมือดิจิทัลและการสื่อสาร และ 12) ทักษะชีวิตและอาชีพ ซึ่งสมรรถนะมีการเปลี่ยนแปลงจาก การทบทวนวรรณกรรมและการสัมภาษณ์ โดยให้ทักษะชีวิตและอาชีพอยู่ในระดับสุดท้ายเหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับการสัมภาษณ์ คนที่ 2 กล่าวว่า “ทักษะข้อนี้ มีความสำคัญแต่ค่อนข้างน้อย เพราะเป็นทักษะที่ทุกคนต้องเรียนรู้ตัวเอง ในส่วนของเรื่องวัฒนธรรมขององค์กรก็มี ส่วนที่จะต้องทำให้ต้องมีการปรับเข้าหากันมีความยืดหยุ่น” (คนที่ 2, สัมภาษณ์, 6 สิงหาคม 2563) และผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3 “บุคลากรส่วนใหญ่สามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรได้อยู่แล้ว โดยไม่จำเป็นต้องมีทักษะตัวนี้” (คนที่ 3, สัมภาษณ์, 5 สิงหาคม 2563) ส่วนสมรรถนะที่มีการปรับเปลี่ยนกลุ่มที่ 1 สมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัย ไปอยู่กลุ่มที่ 2 สมรรถนะของประเทศไทย 4.0 คือ 8) การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะที่มีการปรับเปลี่ยน กลุ่มที่ 2 สมรรถนะของประเทศไทย 4.0 ไปอยู่กลุ่มที่ 1 สมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัย คือ 3) แรงจูงใจในการทำงาน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 287 คน ซึ่งเป็นบุคลากรตามกลุ่มตัวอย่าง เห็นว่า แรงจูงใจในการทำงานมีส่วนช่วยให้เป็นพลังในการช่วยให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาบุคลากรของผู้ตอบแบบสอบถามให้ไว้ว่า “แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรทางการศึกษาทุกท่าน หากเมื่อบุคลากรฯ ทุกท่านได้รับขวัญและกำลังใจอย่าง

เต็มทีและคุ้มค่า เปรียบเสมือนสวัสดิการ ด้านหนึ่งของชีวิตในการทำงาน ก็จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างคุ้มค่าและทุ่มเทและเกิดความความสุข มีความสุขในการปฏิบัติงานเกิดความรักใคร่หวงแหนรักองค์กรและเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ผลที่จะตามมา ก็จะทำให้บุคลากรฯ หน่วยงานภายใน-ภายนอก องค์กรต่างๆ ชุมชน ประชาชน สถานประกอบการ และอื่นๆ เกิดความเชื่อมั่นศรัทธาในองค์กรและมั่นคงในอาชีพของตนเอง” ซึ่งสอดคล้องกับ Spencer, L. M. and Spencer, S. M. (1993, pp. 9-11) กล่าวไว้ในสมรรถนะข้อที่ 5 ว่า แรงจูงใจ (Motive) เป็นสิ่งที่บุคคลคิดคำนึงถึงหรือต้องการ ซึ่งเป็นแรงขับให้แสดงพฤติกรรมเป็นแรงจูงใจเป็นแรงส่งเสริมให้เลือกจะทำหรือแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการ และเป็นสาเหตุที่ทำให้แต่ละบุคคลแสดงพฤติกรรมแตกต่างกัน เช่น คนที่มีลักษณะมุ่งมั่นต่อความสำเร็จสูง ก็จะเป็นคนที่ตั้งเป้าหมายกับตนเองอย่างท้าทาย ส่วน David C. McClelland (1961) กล่าวว่า แรงจูงใจ ในส่วนที่อยู่เหนือน้ำ เป็นส่วนที่มีความสัมพันธ์กับเขาวนปัญญาของบุคคล ซึ่งการที่บุคคลมีความฉลาดสามารถเรียนรู้องค์ความรู้ต่างๆ และทักษะได้นั้น ยังไม่เพียงพอที่จะทำให้ผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น จึงจำเป็นต้องมีแรงผลักดันเบื้องลึก คุณลักษณะส่วนบุคคล ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมอย่างเหมาะสมด้วย จึงจะทำให้บุคคลกลายเป็นผู้ที่มีผลงานโดดเด่นได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยนฤตล สนิทราษฎ์ (2557) โดยการพัฒนาสมรรถนะ ควรให้ความสำคัญด้านทัศนคติ โดยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานและพิจารณา ความอดทนความมุ่งมั่น ความสำเร็จใน การทำงาน และงานวิจัยของวรลสิ ฉิมทองดี (2558) ที่พบว่า แรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสนับสนุน จากองค์กรและการคิดสร้างสรรค์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสามารถในการสร้างนวัตกรรม

3. เสนอรูปแบบการพัฒนาศูนย์กลางของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ในยุคประเทศไทย 4.0 ผลจากการเสนอรูปแบบการพัฒนาศูนย์กลาง พบว่า ระดับความสำคัญ และระดับการนำไปใช้ประโยชน์ อยู่ในระดับดีมาก ส่วนระดับความเป็นไปได้ และระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับดี ตามลำดับ ส่วนยืนยันรูปแบบการพัฒนาศูนย์กลาง ใน 4 ประเด็น มีสมรรถนะทั้ง 12 ด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายสมรรถนะพบว่า มีสมรรถนะ 9 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด คือ การทำงานเป็นทีม จิตบริการ คุณธรรมและจริยธรรม แรงจูงใจในการทำงาน ทักษะชีวิตและอาชีพ ทักษะการใช้เครื่องมือดิจิทัลและการสื่อสาร ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ตามลำดับ ส่วนข้อที่อยู่ในระดับดี 3 ด้าน คือ ทักษะการแก้ไขปัญหา ความรู้เกี่ยวกับการกิจของมหาวิทยาลัย และทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ เลเกีย เขียวดี พิสมัย, รบชนะชัย พูลสุข และ พชรไพ โประภัสสร (2562) ที่พบว่า ผลการประเมินรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า รูปแบบมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนสมหมาย คำภาพงษา, กิติรัตน์ สืบพันธ์ และมาลี ไชยเสนา (2562) พบว่า ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกองกำกับการ 6 กองบังคับการตำรวจทางหลวง ผลการประเมินรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า รูปแบบมีความเหมาะสมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.47) และมีความเป็นไปได้ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.05) ส่วนกมลรัตน์ แสนใจงาม (2557) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า โดยรวมบุคลากรของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีสมรรถนะที่จำเป็นต้องมีแบ่งเป็นสมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมี ทั้งผู้บริหาร สายวิชาการและสายสนับสนุน อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด สายวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด และสายสนับสนุนอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนวูลและซุลลิแวน (Wool and Sullivan, 1996, pp. 48-57) ได้ศึกษาวิจัยถึง สมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารงานบุคคลในอนาคต ผลการวิจัยพบว่า ในอนาคตผู้บริหารงาน ด้านบุคคลขององค์กรพึงมีสมรรถนะที่ต้องการอยู่ 3 ประการสำคัญที่สุด คือ 1) การมีความรอบรู้ในธุรกิจและ งานองค์กรเป็นอย่างดี 2) ความสามารถในการขับเคลื่อนก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลง และ 3) ทักษะในการโน้มน้าวใจ

ทั้งนี้การศึกษาในครั้งนี้ พบว่า รูปแบบการพัฒนาศูนย์กลางของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ในยุคประเทศไทย 4.0 มีสมรรถนะ 12 ด้าน ดังนี้ 1) ความรู้เกี่ยวกับการกิจของมหาวิทยาลัย 2) คุณธรรมและจริยธรรม 3) แรงจูงใจในการทำงาน 4) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 5) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 6) จิตบริการ 7) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม 8) การทำงานเป็นทีม 9) ทักษะการแก้ไขปัญหา 10) ทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศ 11) ทักษะการใช้เครื่องมือดิจิทัลและการสื่อสาร และ 12) ทักษะชีวิตและอาชีพ โดยมีการยืนยันรูปแบบการพัฒนาศูนย์กลาง ใน 4 ประเด็น คือ (1) ในระดับความสำคัญ

(2) ในระดับความเหมาะสม (3) ในระดับความเป็นไปได้ และ (4) ในระดับการนำไปใช้ประโยชน์ โดยรวมทั้ง 4 ประเด็นอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีระดับความสำคัญ และระดับการนำไปใช้ประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ระดับการนำไปใช้ประโยชน์ และระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ผู้บริหารระดับสูงในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ควรตรวจสอบดูความเหมาะสม และมีการยอมรับในเชิงนโยบาย กำหนดเป็นนโยบายในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ และเพื่อการสร้างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ในยุคประเทศไทย 4.0 ให้เหมาะสมกับแต่ละพื้นที่/วิทยาเขต
2. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ควรให้มีการแข่งขันด้านการบริหารสมรรถนะในแต่ละคณะหรือแต่ละหน่วยงาน มีการให้รางวัลและค่าตอบแทนในการบริหารสมรรถนะที่ประสบผลสำเร็จ และควรมีการเทียบเคียงกับองค์กรในระดับเดียวกัน เพื่อการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
3. ควรส่งเสริมหรือสนับสนุนจัดหาให้มีการนำเครื่องมือ อุปกรณ์หรือนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานในหน่วยงาน
4. ควรมีการสร้างแรงจูงใจและสวัสดิการให้กับบุคลากรทุกประเภทเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรทางการศึกษาทุกท่าน
5. ควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยอันเป็นการสร้างความคิดสร้างสรรค์หรือนวัตกรรมใหม่ๆ ในมหาวิทยาลัยได้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ควรทำเป็นโครงการนำร่อง เพื่อทดลองนำรูปแบบการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ในยุคประเทศไทย 4.0 อันเป็นการยืนยันสมรรถนะและรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่พิสูจน์ข้อเท็จจริงจากงานวิจัย เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาสภาพการณ์แบบไม่มีการทดลอง
2. ควรมีการวิจัยในรายละเอียดแต่ละสมรรถนะทั้ง 12 ด้าน เพื่อนำรูปแบบการพัฒนาบุคลากร มายืนยันในความสมบูรณ์ของงานวิจัย เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาจาก การสังเคราะห์สมรรถนะ ที่เป็นตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งจะทำให้สมรรถนะที่ได้จากข้อค้นพบได้รับการพัฒนาปรับปรุงในแต่ละด้าน รวมถึงพัฒนาไปสู่ตัวแปรย่อยในแต่ละด้านด้วย
3. ควรมีการวิจัยรูปแบบการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ในยุคประเทศไทย 4.0 ในทฤษฎีหรือหลักการที่เป็นรูปแบบสำเร็จรูปแบบอื่นๆ อาทิของ David C. McClelland มี 5 ส่วน คือ 1) ความรู้ 2) ทักษะ 3) ทักษะและค่านิยม เจตคติ 4) คุณลักษณะส่วนบุคคล และ 5) แรงจูงใจ, Spencer, L. M. and Spencer, S. M. มี 5 ลักษณะ คือ 1) ความรู้ 2) ทักษะ 3) ทักษะ 4) คุณลักษณะเฉพาะ และ 5) แรงจูงใจ เป็นต้น เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ ใช้กรอบแนวคิดของการวิจัยและขอบเขตของการวิจัย จากการทบทวนวรรณกรรม การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญสมรรถนะ และรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่สำเร็จรูปแบบอื่นๆ เพื่อประมวลการวิจัยให้เป็นแบบกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

เอกสารอ้างอิง

- กองบริหารงานบุคคล. (2562). ข้อมูลบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. เข้าถึงจาก <https://hr.rmutr.ac.th/>. (สืบค้นเมื่อ 11 พฤษภาคม 2563).
- กรกต ขาวสะอาด. (2559). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2558). แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นฤตล สนิทราษฎร์. (2557). สมรรถนะที่จำเป็นในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรที่ศึกษาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในอุตสาหกรรมการเงินการธนาคาร. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เพ็ญศรี ฉิรินัง. (2562). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่ 2). นครปฐม: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (2556). คู่มือสมรรถนะ Competency Manual. (พิมพ์ครั้งที่ 3). นครปฐม: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- มยุรี คำปาเชื้อ, อินดา ศิริวรรณ และอุทัย สติมัน. (2559). รูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร. วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา, 10(1), 97-105.
- เลเกีย เขียวดี, พิสมัย รบชนะชัย พูลสุข และพชรไพ ประภัสสร. (2562). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง. สักทอง : วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 25(4), 138-150.
- วรลี ฉิมทองดี. (2558). โมเดลเชิงสาเหตุของความสามารถในการสร้างนวัตกรรมของครูโดยมีการคิดสร้างสรรค์เป็นตัวแปรส่งผ่าน. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา, 10(4), 324-332.
- รุจี จารุภาชน์. (2548). การพัฒนารูปแบบการประเมินผลสมรรถนะของบุคลากรเพื่อการพัฒนา กรณีศึกษา วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์. ศศ.ม. (สังคมวิทยาการพัฒนาศาสตร์). ขอนแก่น: วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรขอนแก่น.
- สำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรี. (2560). ข่าวสำนักงานรัฐมนตรี 228/2560. เข้าถึงจาก <https://www.moe.go.th/websm/2017/may/228.html>. (สืบค้นเมื่อ 3 กุมภาพันธ์ 2563).
- สมหมาย คำภาพงษา, กิตติรัตน์ สืบพันธ์ และมาลี ไชยเสนา. (2562). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของ บุคลากรกองกำกับการ 6 กองบังคับการตำรวจทางหลวง. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 8(1), 96-107.
- McClelland, David C. (1961). *The Achieving Society*. New York: D. Van Nostrand Company Inc.
- Nadler, L. (1980). *Corporate Human Resource Development : A Management Tool*. Available: <https://sites.google.com/site/group1class52557/4-raeng-cungci/thvsdi-raeng-cungci?tmpl=%2Fsystem%2Fapp%2Ftemplates%2Fprint%2F&showPrintDialog=1>.
- Spencer, L.M. & Spencer, S.M. (1993). *Competency at work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Son.
- Wool, S. and Sullivan, D. (1996). *The United States magazine and Democratic review*. New York: Kettell & Moore.