

รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้การประยุกต์ใช้

เทคนิคเดลฟาย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร*

Human Capital Development Model for Becoming a Learning Organization

Using the Delphi Technique Rajamangala University

of Technology Phra Nakhon

¹พันธ์ชิต ธรรมพิชัย, ชัยวิชิต เชียรชนะ และ สยาม แกมขุนทด

¹Punchid Tumpichai, Chaiwichit Chianchana and Siam Khamkhunthot

ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

Department of Technical Education Management, Faculty of Technical Education,

King Mongkut's University of Technology North Bangkok, Thailand.

¹Corresponding Author's Email: Punchid.t@rmutp.ac.th



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้การประยุกต์ใช้เทคนิคเดลฟาย 2) เพื่อพัฒนารูปแบบทุนมนุษย์สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้การประยุกต์ใช้เทคนิคเดลฟาย โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงผลสามวิธี ซึ่งประกอบด้วย การวิจัยเชิงคุณภาพ และการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ คณบดี และรองคณบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 20 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา เครื่องมือการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์

ผลการวิจัย พบว่า การศึกษาองค์ประกอบของการพัฒนาทุนมนุษย์สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย การสังเคราะห์เนื้อหาจากแนวคิด ทฤษฎี แล้วนำมากำหนดประเด็นในการสัมภาษณ์ ให้ครอบคลุมทฤษฎีโดยใช้เทคนิคเดลฟาย จากแบบสัมภาษณ์ตามทฤษฎี Delphi Technique จำนวน 3 รอบ ดังนี้ (รอบที่ 1) ศึกษาความคิดเห็นโดยใช้แบบสอบถามสัมภาษณ์เชิงลึกลักษณะปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 20 คน ให้ได้ขั้นต่ำ 17 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (รอบที่ 2) ศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิม โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม รอบที่ 1 มาวิเคราะห์เพื่อหาค่า (Rating Scale Questionnaire) โดยคัดเลือกข้อความที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์น้อยกว่า 1.50 (รอบที่ 3) ศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิม โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม รอบที่ 2 มาวิเคราะห์ เพื่อหาค่า (Rating Scale Questionnaire) โดยคัดเลือกข้อความที่มีค่ามัธยฐาน ตั้งแต่ 4.50 ขึ้นไป และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ น้อยกว่า 1.00 ทำให้ได้รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคเดลฟาย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์; เทคนิคเดลฟาย; ทุนมนุษย์

Abstract

The research article consisted of the following objectives: 1) to investigate the components the human capital development model for becoming a learning organization using the Delphi technique; and 2) to develop the human capital development model for becoming a learning organization using the Delphi technique. The study employed a quantitative research method, including both quantitative and qualitative methods. A sample group included 20 deans and deputy deans at Rajamangala University of Technology Phra Nakhon, who were selected via purposive sampling. The research tool was a research form. The statistics used were median and interquartile range.

The study found that the components of human capital development toward becoming a learning organization were identified by synthesizing concepts and theories to establish key points for interviews using the Delphi technique. The study was conducted in three rounds as follows: 1) Gathering opinions through open-ended, in-depth interviews with at least 17 out of 20 experts. The interviews were conducted using a semi-structured format; 2) Gathering opinions from the same experts, this round involved using the findings from the first round to develop a rating scale questionnaire. Messages with a median value of 3.50 or higher and an interquartile range of less than 1.50 were selected; and 3) Gathering opinions from the same experts, the round involved using the findings from the second round to develop a rating scale questionnaire. Messages with a median value of 4.50 or higher and an interquartile range of less than 1.00 were selected. As a result, the human capital development model for becoming a learning organization using the Delphi technique at Rajamangala University of Technology Phra Nakhon was obtained.

Keywords: Human Capital Development Model; Delphi Technique; Human Capital

บทนำ

การศึกษาถือได้ว่าเป็นเครื่องมือและกลไกที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เป็นกำลังคนที่มีคุณภาพของสังคมและประเทศชาติภายใต้สภาวะการณที่เปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดด จะเป็นรากฐานสำคัญที่จะทำให้เกิดความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคม และมีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และยืนหยัดในเวทีโลก ดังนั้นการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับของทุกภาคส่วนทั้งระดับชาติและระดับสากลจึงเป็นเรื่องสำคัญจำเป็นในการผลิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วที่ขับเคลื่อนโดยภูมิปัญญาและนวัตกรรม ด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นต้องมีการวางรากฐานการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพอย่างเป็นระบบ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เป็นสถาบันอุดมศึกษาในระบบมหาวิทยาลัยของรัฐสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ได้รับการสถาปนาขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พุทธศักราช 2548 เมื่อวันที่ 18 มกราคม 2548 มีฐานะเป็นนิติบุคคล เกิดจากการยกฐานะของวิทยาเขตในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล 5 แห่ง คือ วิทยาเขตพณิชยการ

พระนคร วิทยาเขตโชติเวช วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์วิทยาเขต เทเวศร์และวิทยาเขตพระนครเหนือ รวมกันเป็น “มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร” มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประกอบด้วย 9 คณะได้แก่ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน คณะบริหารธุรกิจ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอฯ และคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ โดยสามารถแบ่งประเภทของบุคลากรสายสนับสนุน ได้ 5 ประเภท ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว จากแผนพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2564 – 2565)

เทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) เป็นเทคนิคการวิจัยที่ได้รับการยอมรับและเป็นที่ยอมรับแพร่หลาย ไม่ว่าจะเป็นด้านธุรกิจ การเมือง เศรษฐกิจ และการศึกษา สำหรับทางเทคโนโลยีการศึกษาได้มีการนำมาใช้อย่างกว้างขวาง เช่น การวิจัยเกี่ยวกับแนวโน้มของเทคโนโลยีการศึกษา อีกความหมายของเทคนิคเดลฟาย 5 ปี ทิศทางการวิจัยเทคโนโลยีการศึกษาในอนาคต แนวทางการพัฒนาการเรียนการสอนแบบ e-Learning ของประเทศไทย เป็นต้น ซึ่งเทคนิคเดลฟายเป็นวิธีการวินิจฉัยหรือตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ โดยไม่มีการเผชิญหน้ากันโดยตรงของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ สอดคล้องกับ Jensen (1996) กล่าวว่า เทคนิคเดลฟายเป็นการจัดทำรายละเอียดรอบคอบ ในการที่จะสอบถามบุคคลด้วยแบบสอบถามในเรื่องต่าง ๆ เพื่อจะได้ให้ข้อมูลและความคิดเห็นกลับมาโดยมุ่งที่จะรวบรวมการพิจารณาการตัดสินใจและสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในเรื่องที่เกี่ยวกับความเป็นไปได้ในอนาคต

รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคเดลฟาย เป็นการศึกษาบนฐานการบริหารจัดการโดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เป็นฐานในการพัฒนาบุคลากรฝ่ายสนับสนุนที่เหมาะสม ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่แท้จริง เพิ่มความเข้าใจ ทักษะ สมรรถนะเฉพาะด้านความชำนาญ และเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน และเป็นการพัฒนาบุคลากรฝ่ายสนับสนุนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลให้เป็นที่ยอมรับ และน่าเชื่อถือของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของการพัฒนาทุนมนุษย์สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคเดลฟาย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
2. เพื่อพัฒนารูปแบบทุนมนุษย์สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้การประยุกต์ใช้เทคนิคเดลฟาย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัย และพัฒนา (Research and Development) โดยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นนำข้อสรุปที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง นำไปตรวจสอบความสมบูรณ์ของเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ได้รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคเดลฟาย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคเดลฟายประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ผู้วิจัยศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาบุคลากรฝ่ายสนับสนุน โดยกำหนดประเด็นให้ครอบคลุมทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ (Swomson, and Holton, 2001) ทักษะในการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคเดลฟาย เพื่อหาข้อสรุปที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารใช้เป็นกรอบ ในการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาพิจารณาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำไปตรวจสอบความสมบูรณ์ของเครื่องมือ จากผู้เชี่ยวชาญนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบทวนมนุษย์สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้การประยุกต์ใช้เทคนิคเดลฟาย พัฒนารูปแบบทวนมนุษย์สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคเดลฟาย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จากแบบสัมภาษณ์เพื่อไปดำเนินการตามทฤษฎี Delphi Technique จำนวน 3 รอบ ดังนี้

รอบที่ 1 ศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญโดยใช้แบบสอบถามสัมภาษณ์เชิงลึก ลักษณะปลายเปิดให้ แสดงความคิดเห็น จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 20 คน ให้ได้ขั้นต่ำ 17 คน (Johnson et al, 1987; Witkin, and Altschuld, 1995; University of Wisconsin Extension, 2009) โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เกี่ยวกับทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Swomson, and Holton, 2001) ทักษะในการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล และ ความต้องการเพื่อพัฒนาบุคลากรฝ่ายสนับสนุน ว่าเหมาะสมหรือเห็นด้วยหรือไม่ นำแบบสัมภาษณ์ ให้ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเที่ยงตรงของเนื้อหาและทำการปรับปรุงและแก้ไขแบบสัมภาษณ์ ตาม คำแนะนำ

รอบที่ 2 ส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิม 20 คน ให้ได้ขั้นต่ำ 17 คน โดยนำข้อมูลที่ได้จาก แบบสอบถาม รอบที่ 1 มาวิเคราะห์คำตอบในรอบแรก เพื่อลงคะแนนแบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scale Questionnaire) โดยผู้วิจัยคัดเลือกข้อที่มีค่ามัธยฐาน (Median) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range) น้อยกว่า 1.50 ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

รอบที่ 3 ส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิม 20 คน ให้ได้ขั้นต่ำ 17 คน พร้อมทั้งระบุตำแหน่ง ของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ทราบคำตอบของกลุ่มและคำตอบของผู้เชี่ยวชาญว่ามีความสอดคล้องกันเพียงใดเพื่อให้ ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาทบทวนคำตอบของตนเองอีกครั้ง ถ้าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่ม และ ยืนยันคำตอบเดิมให้ผู้เชี่ยวชาญเขียนอธิบายเหตุผลประกอบ โดยคัดเลือกข้อความที่ค่ามัธยฐาน (Median) ตั้งแต่ 4.50 ขึ้นไป และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range) น้อยกว่า 1.00 ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาทวนมนุษย์สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้การประยุกต์ใช้เทคนิคเดลฟาย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า รูปแบบการพัฒนา ทวนมนุษย์สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ได้จากการสัมภาษณ์คนบติ และรองคณบดี จำนวน 20 คน จาก 9 คณะ ได้แก่คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ คณะเทคโนโลยี สื่อสารมวลชน คณะบริหารธุรกิจ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอฯ และคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ทำให้ได้ความต้องการเพื่อพัฒนาทวนมนุษย์สู่การเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล โดยผู้วิจัยทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้น นำข้อสรุปที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง นำไป ตรวจสอบความสมบูรณ์ของเครื่องมือ จากผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ได้รูปแบบการพัฒนาทวนมนุษย์สู่การเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคเดลฟาย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย

1) ด้านความรู้และทักษะการใช้เทคโนโลยี 2) ด้านระบบบริการทรัพยากรการเรียนรู้สารสนเทศระบบนิเวศดิจิทัล 3) ด้านระบบงานบริการอิเล็กทรอนิกส์ และ 4) ด้านการใช้ภาษาอังกฤษสารสนเทศระบบนิเวศดิจิทัล

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อพัฒนารูปแบบทุนมนุษย์สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้การประยุกต์ใช้เทคนิคเดลฟาย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า รูปแบบทุนมนุษย์สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคเดลฟายได้จากแบบสัมภาษณ์เพื่อดำเนินการตามทฤษฎี Delphi Technique จำนวน 3 รอบ ดังนี้ (รอบที่ 1) ศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญโดยใช้แบบสอบถามสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ลักษณะปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็น จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 20 คน ให้ได้ขั้นต่ำ 17 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เกี่ยวกับทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อพัฒนาบุคลากรฝ่ายสนับสนุนว่าเหมาะสม หรือ เห็นด้วยหรือไม่ นำแบบสัมภาษณ์ ให้ผู้เชี่ยวชาญช่วยตรวจสอบความถูกต้องและเที่ยงตรงของเนื้อหาและทำการปรับปรุงและแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำ (รอบที่ 2) ศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิม 20 คน ให้ได้ขั้นต่ำ 17 คน โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม รอบที่ 1 มาวิเคราะห์คำตอบในรอบแรกมาลงคะแนน แบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scale Questionnaire) โดยผู้วิจัยคัดเลือกข้อความที่มีค่ามัธยฐาน (Median) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range) 1.50 ลงมาตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (รอบที่ 3) ศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิม 20 คน ให้ได้ขั้นต่ำ 17 คน เพื่อให้ทราบคำตอบของกลุ่มและคำตอบของผู้เชี่ยวชาญว่ามีความสอดคล้องกันเพียงใดเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาทบทวนคำตอบของตนเองอีกครั้ง ถ้าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่ม และยืนยันคำตอบเดิมให้ผู้เชี่ยวชาญเขียนอธิบายเหตุผลประกอบ โดยคัดเลือกข้อความที่มีค่ามัธยฐาน (Median) ตั้งแต่ 4.50 ขึ้นไป และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range) น้อยกว่า 1.00 ทำให้ได้องค์ความรู้ใหม่ซึ่งเป็นข้อค้นพบที่ได้จากศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคเดลฟาย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประกอบด้วย 5 ด้าน จำนวน 46 ข้อ ได้แก่ 1) ด้านความรู้และทักษะการใช้เทคโนโลยี จำนวน 9 ข้อ 2) ด้านระบบบริการทรัพยากรการเรียนรู้สารสนเทศระบบนิเวศดิจิทัล จำนวน 9 ข้อ 3) ด้านระบบงานบริการ อิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 8 ข้อ 4) ด้านการใช้ภาษาอังกฤษสารสนเทศระบบนิเวศดิจิทัล จำนวน 9 ข้อ และ 5) ด้านวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล จำนวน 11 ข้อ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Montha (2018) ที่พบว่า คุณภาพ การศึกษาของโรงเรียนได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจากตัวแปรด้านครู รองลงมาคือ ด้านการบริหารการศึกษา ด้านผู้บริหาร ด้านการจัดการเรียนรู้และการวิจัย ด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือของชุมชน

ตารางที่ 1 ผลจากการวิเคราะห์ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคเดลฟาย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามทฤษฎีเดลฟาย (Delphi technique) เพื่อหาค่ามัธยฐาน (Median) และส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ (Quartile Deviation) เมื่อส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ (Quartile Deviation) คือ Q และค่ามัธยฐาน (Median) ดังนี้

ลำดับ	ข้อความคำถาม Delphi 1	Delphi 2			Delphi 3		
		Med	Q	ผล	Med	Q	ผล
1. ด้านความรู้และทักษะการใช้เทคโนโลยี							
1.1	การมีทักษะในเรื่องของเทคโนโลยีต่าง ๆที่จะนำไปใช้ในการทำงาน	5.00	0.50	ผ่าน	5.00	0.50	ผ่าน
1.2	การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดเก็บข้อมูลและการประมวลผลข้อมูลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	5.00	0.50	ผ่าน	5.00	0.50	ผ่าน

ลำดับ	ข้อความคำถาม Delphi 1	Delphi 2			Delphi 3		
		Med	Q	ผล	Med	Q	ผล
1.3	การทำคู่มือปฏิบัติงานของตนเองขึ้นมาเพื่อเวลาที่ตนเองไม่มาคนที่อยู่จะได้สามารถทำงานต่อได้โดยดูจากคู่มือที่มี	5.00	0.50	ผ่าน	5.00	0.50	ผ่าน
1.4	การมีสมรรถนะที่จำเป็นด้านเทคโนโลยีดิจิทัล(Digital Literacy)	5.00	0.50	ผ่าน	5.00	0.50	ผ่าน
1.5	การใช้เทคโนโลยีเพื่อเข้ามาช่วยอาจารย์ผู้สอน	4.50	0.50	ผ่าน	4.50	0.50	ผ่าน
1.6	การใช้ Google classroom ได้คล่อง หรือโปรแกรมอื่น ๆ ในลักษณะใกล้เคียงกันได้	5.00	0.13	ผ่าน	5.00	0.13	ผ่าน
1.7	การสร้าง QR Code เพื่อใช้แทนข้อความที่เยาะ ๆ หรือตอบแบบประเมินได้	4.50	0.50	ผ่าน	4.50	0.50	ผ่าน
1.8	การนำโปรแกรมเฉพาะทางเข้ามาช่วยในของงานที่รับผิดชอบ	4.50	1.00	ผ่าน	4.50	1.00	ผ่าน
1.9	การอบรมเพื่อพัฒนาด้านความรู้และทักษะการใช้เทคโนโลยีของตนเองอยู่เสมอ	4.50	0.50	ผ่าน	4.50	0.50	ผ่าน
2. ด้านระบบบริการทรัพยากรการเรียนรู้สารสนเทศระบบนิเวศดิจิทัล							
2.1	การมีทรัพยากรที่เพียงพอ และเหมาะสม	5.00	0.50	ผ่าน	5.00	0.50	ผ่าน
2.2	การเข้าถึงระบบอินเทอร์เน็ตที่เร็วขึ้น	5.00	0.50	ผ่าน	5.00	0.50	ผ่าน
2.3	การมีห้องสมุดที่มีข้อมูลสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน เช่น หนังสือเกี่ยวกับกฎระเบียบสารบัญ และคู่มือหนังสือในการจัดเก็บสารบัญ	4.50	0.50	ผ่าน	4.50	0.50	ผ่าน
2.4	การนำระบบออนไลน์เข้ามาใช้ในการให้บริการเพื่อให้เข้าถึงได้ง่ายช่วยลดขั้นตอนในการให้บริการ	5.00	0.50	ผ่าน	5.00	0.50	ผ่าน
2.5	การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรที่กระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารต่าง ๆ มารวมไว้ที่ส่วนกลาง	5.00	0.50	ผ่าน	5.00	0.50	ผ่าน
2.6	การใช้ Google form ในการสมัครเรียน	4.50	0.50	ผ่าน	4.50	0.50	ผ่าน
2.7	การคงสภาพ และเรียนรู้เทคโนโลยี เพราะเทคโนโลยีไม่มีวันตาย เช่นกันการการ Upskill และ Reskill	4.50	0.50	ผ่าน	4.50	0.50	ผ่าน
2.8	การจัดอบรมเรื่องระบบบริการทรัพยากรการเรียนรู้สารสนเทศระบบนิเวศดิจิทัลให้กับบุคลากร	5.00	0.50	ผ่าน	5.00	0.50	ผ่าน
2.9	การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ สายสนับสนุน สารสนเทศระบบนิเวศดิจิทัล	5.00	1.00	ผ่าน	5.00	1.00	ผ่าน
3. ด้านระบบงานบริการอิเล็กทรอนิกส์							
3.1	การพัฒนาบบอิเล็กทรอนิกส์	5.00	0.50	ผ่าน	5.00	0.50	ผ่าน
3.2	การพัฒนาบบการให้บริการให้เพิ่มมากขึ้นในทุกช่องทาง	5.00	0.50	ผ่าน	5.00	0.50	ผ่าน
3.3	การนำระบบงานบริการอิเล็กทรอนิกส์มาใช้กับบุคลากรสายสนับสนุนในเรื่องของการลา การสาย การขอยืมห้องประชุม	5.00	0.50	ผ่าน	5.00	0.50	ผ่าน
3.4	การให้บริการอิเล็กทรอนิกส์ควรมีการใช้งานที่ง่ายผู้ใช้สามารถเข้าใช้งานระบบได้ตลอดเวลา	5.00	0.50	ผ่าน	5.00	0.50	ผ่าน
3.5	การให้บริการสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์มีการแจ้งเตือนเมื่อมีหนังสือเข้ามาใหม่ผ่านระบบจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (Email) ส่วนตัว	5.00	0.50	ผ่าน	5.00	0.50	ผ่าน

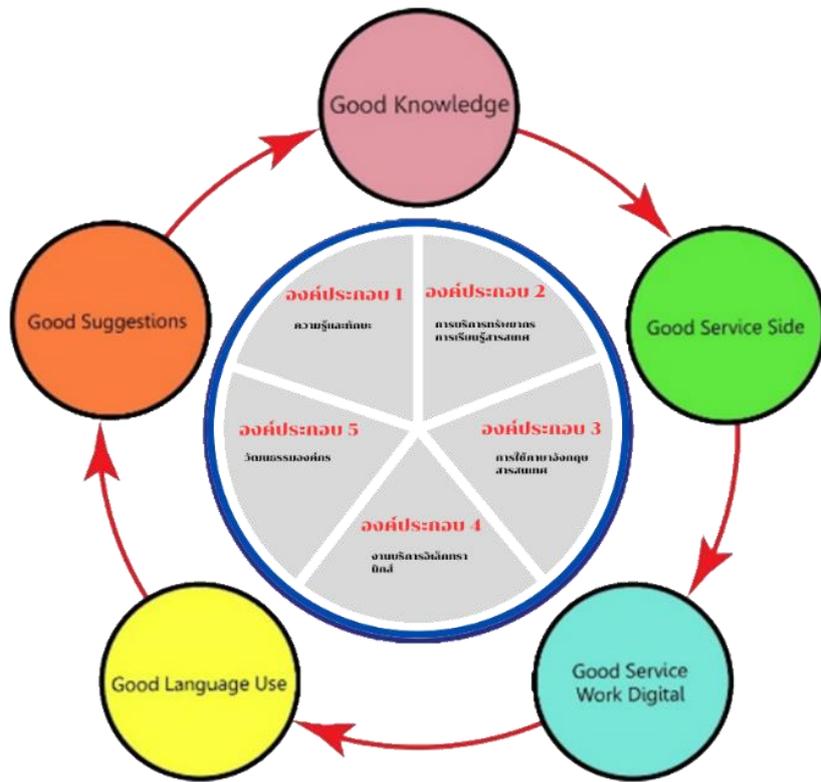
ลำดับ	ข้อความ Delphi 1	Delphi 2			Delphi 3		
		Med	Q	ผล	Med	Q	ผล
3.6	การใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการอย่างเป็นรูปธรรม เช่น e-Meeting E-DOK การเรียนการสอนที่ผ่านระบบออนไลน์ บุคลากรสายสนับสนุนจะต้องให้บริการ และซัพพอร์ตอาจารย์ผู้สอนได้	5.00	0.50	ผ่าน	5.00	0.50	ผ่าน
3.7	การมี database(ดาต้าเบส)ตัวเดียวกันทุกคณะ โดยที่มีหน่วยงานกลางเป็นคนควบคุมแล้วแจก Username และ Password ให้ไปตามคณะ	5.00	1.00	ผ่าน	5.00	1.00	ผ่าน
3.8	การนำ Paperless เข้ามาใช้เพื่อลดการใช้กระดาษในการทำงาน	5.00	1.00	ผ่าน	5.00	1.00	ผ่าน
4. ด้านการใช้ภาษาอังกฤษสารสนเทศระบบนิเวศดิจิทัล							
4.1	การมีทักษะและความเชี่ยวชาญในการใช้ภาษาอังกฤษอย่างถูกต้อง	4.50	1.00	ผ่าน	4.50	1.00	ผ่าน
4.2	การนำโปรแกรมหรือซอฟต์แวร์เข้ามาช่วยในการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของบุคลากร	5.00	0.75	ผ่าน	5.00	0.75	ผ่าน
4.3	การสอบวัดระดับภาษาอังกฤษของบุคลากรเพื่อนำไปแบ่งกลุ่มเพื่อนำไปจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ	4.50	0.63	ผ่าน	4.50	0.63	ผ่าน
4.4	การมีข้อสอบวัดความรู้ทางด้านภาษาอังกฤษที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน	4.50	0.63	ผ่าน	4.50	0.63	ผ่าน
4.5	การพัฒนาภาษาอังกฤษด้วยอาจารย์ชาวต่างชาติมาช่วยในการพูดคุยภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวันละ 1 ชั่วโมง	5.00	1.00	ผ่าน	5.00	1.00	ผ่าน
4.6	การมีความรู้ภาษาอังกฤษขั้นพื้นฐานในการออกเอกสารภาษาอังกฤษให้นักศึกษาต่างชาติได้	4.50	1.00	ผ่าน	4.50	1.00	ผ่าน
4.7	การให้บุคลากรทางสายวิชาการสาขาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และบุคลากรกลุ่มวิชาภาษาต่างประเทศ เข้ามาฝึกอบรมพัฒนาองค์ความรู้ให้กับบุคลากรสายสนับสนุน	5.00	1.00	ผ่าน	5.00	1.00	ผ่าน
4.8	ความจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรสายสนับสนุนควรมีความรู้ด้านการใช้ภาษาอังกฤษ	4.50	0.50	ผ่าน	4.50	0.50	ผ่าน
4.9	การกำหนดตัวบ่งชี้ที่วัดความรู้ ความสามารถ การทดสอบ การพูด การเขียน และหลักทฤษฎีภาษาอังกฤษสารสนเทศระบบนิเวศดิจิทัลทุกปี	5.00	1.00	ผ่าน	5.00	1.00	ผ่าน
5. ด้านวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล							
5.1	การมีปฏิสัมพันธ์ร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน ควรมีสกิลในการทำงานหลายด้าน มีส่วนร่วมในการทำงานซึ่งกันและกัน บุคลากรสายสนับสนุนไม่ควรที่จะทำงานด้านเดียว ควรที่จะนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการสืบค้นหาข้อมูล	5.00	0.50	ผ่าน	5.00	0.50	ผ่าน
5.2	การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า	5.00	0.50	ผ่าน	5.00	0.50	ผ่าน
5.3	การมีคุณธรรมและจริยธรรม	5.00	0.50	ผ่าน	5.00	0.50	ผ่าน
5.4	การมีจิตสำนึกในการรักองค์กร	5.00	0.50	ผ่าน	5.00	0.50	ผ่าน
5.5	การพัฒนาความรู้ทางวิชาการ	5.00	0.50	ผ่าน	5.00	0.50	ผ่าน

ลำดับ	ข้อความคำถาม Delphi 1	Delphi 2			Delphi 3		
		Med	Q	ผล	Med	Q	ผล
5.6	การมีคุณภาพชีวิตทางกาย และจิตใจ เช่นสวัสดิการให้กับเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน	5.00	0.50	ผ่าน	5.00	0.50	ผ่าน
5.7	การใช้ soft skill , mind set ในการทำงานที่ดีตัวบ่งชี้การบริการที่ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส ตัวบ่งชี้สามารถทำงานเป็นทีมได้	5.00	0.50	ผ่าน	5.00	0.50	ผ่าน
5.8	การทำงานเป็นทีม	5.00	0.50	ผ่าน	5.00	0.50	ผ่าน
5.9	การสื่อสาร	5.00	0.50	ผ่าน	5.00	0.50	ผ่าน
5.10	การมีจิตอาสา เห็นควรให้บุคลากรสายสนับสนุนหนึ่งคนต้องทำงานได้มากกว่าหนึ่งงานสิ่งที่จะทำให้บุคลากรสายสนับสนุนมีคุณภาพมากขึ้นก็คือการเรียนรู้งานที่ไม่ใช้งานของตนเอง การเรียนรู้งานของคนอื่น มีการเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบ มีการหมุนเวียนเปลี่ยนงานกันหมุนมนุษย์ที่มีคุณภาพจะสามารถอยู่ได้	5.00	0.50	ผ่าน	5.00	0.50	ผ่าน
5.11	การมีจิตใจ ทัศนคติ และวิสัยทัศน์	5.00	0.50	ผ่าน	5.00	0.50	ผ่าน

รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคเดลฟาย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามทฤษฎีเดลฟาย(Delphi technique) เพื่อหาค่ามัธยฐาน (Median) และส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ (Quartile Deviation) ของแต่ละข้อโดยคัดเลือกข้อความที่ค่ามัธยฐาน (Median) ตั้งแต่ 4.50 ขึ้นไป และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ (Quartile Deviation) น้อยกว่า 1.00 ประกอบด้วย 5 ด้าน จำนวน 46 ข้อ ได้แก่ 1) ด้านความรู้และทักษะการใช้เทคโนโลยี จำนวน 9 ข้อ 2) ด้านระบบบริการทรัพยากรการเรียนรู้สารสนเทศระบบนิเวศดิจิทัล จำนวน 9 ข้อ 3) ด้านระบบงานบริการ อิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 8 ข้อ 4) ด้านการใช้ภาษาอังกฤษสารสนเทศระบบนิเวศดิจิทัล จำนวน 9 ข้อ และ 5) ด้านวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล จำนวน 11 ข้อ

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้จากการวิจัยในครั้งนี้ ได้ทราบถึงองค์ประกอบรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้วย 5 G Model คือ ความรู้ที่ดี (Good knowledge) การบริการที่ดี (Good Service side) การบริการงานดิจิทัลที่ดี (Good Service work digital) การใช้ภาษาที่ดี (Good Language use) วัฒนธรรมองค์กรที่ดี (Good corporate culture) จากการวิจัยสรุปการวิเคราะห์รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลที่ได้นำไปประยุกต์ใช้ ทำให้ได้ประโยชน์ กับ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้รูปแบบการพัฒนาบุคลากรฝ่ายสนับสนุนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล (Cheng, 1993) ซึ่งสอดคล้องกับหลักการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้มหาวิทยาลัยเป็นฐานที่ต้องอาศัยทรัพยากรและบุคลากรที่ตนเองดำเนินการพัฒนาในลักษณะพึ่งตนเองในสถานที่ปฏิบัติงานจริงเกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และการเรียนรู้ระหว่างปฏิบัติงาน ที่จะทำให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนางานที่ทำส่งผลให้มีสมรรถนะที่เป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย และช่วยทำให้เห็นแนวทางหรือกรอบความคิดการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองเป้าหมายใหม่ วัตถุประสงค์ใหม่ สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สรุปได้ดังรูปภาพที่ 1



Picture 1: Developing Human Capital into a Learning Organization in the Digital Age
Rajamangala University of Technology Phra Nakhon Using the 5 G Model

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การประยุกต์ใช้เทคนิคเดลฟาย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระ ผู้วิจัยมีประเด็นการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

จากผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การประยุกต์ใช้เทคนิคเดลฟาย ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้และทักษะการใช้เทคโนโลยี 2) ด้านระบบบริการทรัพยากรการเรียนรู้สารสนเทศระบบนิเวศดิจิทัล 3) ด้านระบบงานบริการอิเล็กทรอนิกส์ และ 4) ด้านการใช้ภาษาอังกฤษสารสนเทศระบบนิเวศดิจิทัล ซึ่งได้มาจากจากการสัมภาษณ์คณบดี และรองคณบดี จำนวน 20 คน จาก 9 คณะ ได้แก่คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน คณะบริหารธุรกิจ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอฯ และคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ทั้งนี้เพราะได้จากแผนพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2564 เป็นการจัดทำแผนระยะ 5 ปี ทำให้ทราบถึงปัญหาสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนมีความรู้ไม่เพียงพอในการทำงานที่ซับซ้อน หรือทำงานที่เกี่ยวข้องกับนโยบายใหม่ ๆ ขาดทักษะในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ รวมทั้งยังมีขีดจำกัดในการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Baumgart, and Kaluge (1987) ให้ความหมายความเป็นเลิศ ว่าเป็นรูปแบบของความเป็นเลิศ หรือสิ่งที่ดีกว่าหรือเหนือกว่าปกติธรรมดา และ Corad, and Blackburn (1985) ที่กล่าวว่าความเป็นเลิศกับคำว่า “คุณภาพ” สามารถใช้แทนกันได้ โดยทั้งสองคำ

ต่างคำนึงถึงมิติของรูปแบบโดยไม่เพียงแต่คำนึงถึงผลสำเร็จเท่านั้นแต่ยังคำนึงถึงลักษณะที่ทำให้เกิดผลสำเร็จด้วยทั้งคุณภาพและการวางแผนกลยุทธ์การมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เหมาะสม

จากผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า การวิเคราะห์ และประเมินความเหมาะสมของรูปแบบทุนมนุษย์สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้การประยุกต์ใช้เทคนิคเดลฟาย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามทฤษฎีเดลฟาย (Delphi technique) เพื่อหาค่ามัธยฐาน (Median) และส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ (Quartile Deviation) ของแต่ละข้อโดยคัดเลือกข้อความที่ค่ามัธยฐาน (Median) ตั้งแต่ 4.50 ขึ้นไป และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ (Quartile Deviation) น้อยกว่า 1.00 ทำให้ได้รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคเดลฟาย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประกอบด้วย 5 ด้าน จำนวน 46 ข้อ ได้แก่ 1) ด้านความรู้และทักษะการใช้เทคโนโลยี จำนวน 9 ข้อ 2) ด้านระบบบริการทรัพยากรการเรียนรู้สารสนเทศระบบนิเวศดิจิทัล จำนวน 9 ข้อ 3) ด้านระบบงานบริการ อิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 8 ข้อ 4) ด้านการใช้ภาษาอังกฤษสารสนเทศระบบนิเวศดิจิทัล จำนวน 9 ข้อ และ 5) ด้านวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล จำนวน 11 ข้อ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Keeves (1988) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของรูปแบบมีลักษณะเป็นข้อความที่แสดงถึงสิ่งที่ต้องการจะให้เกิดผลในแต่ละกิจกรรมหรือวิธีการในรูปแบบ โดยสามารถตรวจวัดและประเมินผลได้

สรุป

รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้การประยุกต์ใช้เทคนิคเดลฟาย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้การประยุกต์ใช้เทคนิคเดลฟาย โดยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นนำข้อสรุปที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความรู้และทักษะการใช้เทคโนโลยี ด้านระบบบริการทรัพยากรการเรียนรู้สารสนเทศระบบนิเวศดิจิทัล ด้านระบบงานบริการอิเล็กทรอนิกส์ และ ด้านการใช้ภาษาอังกฤษสารสนเทศระบบนิเวศดิจิทัล และเพื่อพัฒนารูปแบบทุนมนุษย์สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้การประยุกต์ใช้เทคนิคเดลฟาย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยดำเนินการตามทฤษฎี Delphi Technique จำนวน 3 รอบ ทำให้ได้องค์ความรู้ใหม่ซึ่งเป็นข้อค้นพบที่ได้จากศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้การประยุกต์ใช้เทคนิคเดลฟาย ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ ด้านความรู้และทักษะการใช้เทคโนโลยี ด้านระบบบริการทรัพยากรการเรียนรู้สารสนเทศระบบนิเวศดิจิทัล ด้านระบบงานบริการ อิเล็กทรอนิกส์ ด้านการใช้ภาษาอังกฤษสารสนเทศระบบนิเวศดิจิทัล และด้านวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 ผู้บริหารคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ควรกำหนดเป็นนโยบายในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนสู่ความเป็นเลิศ เพื่อการสร้างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ให้เหมาะสมกับบริบทของตนเอง และควรให้บุคลากรสายสนับสนุนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร อันเป็นการสร้างความคิดสร้างสรรค์หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ในคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

1.2 ควรส่งเสริมบุคลากรสายสนับสนุนให้มีการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ หรือนำเทคโนโลยีที่ทันสมัย มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีการสร้างแรงจูงใจ และสวัสดิการให้กับบุคลากรสายสนับสนุน ทุกประเภทเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรทาง การศึกษาทุกท่าน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคเดลฟาย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ไปทดลองใช้กับอีก 8 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เพื่อศึกษา ซึ่งจะทำให้ได้ข้อค้นพบใหม่ ๆ มาพัฒนาปรับปรุงในแต่ละด้าน รวมถึงพัฒนาไปสู่ตัวแปรย่อยในแต่ละด้านด้วย

References

- Baumgart, N., & Kaluge, L. (1987). *Quality in Higher Education: Inputs*. in Baumgart, N. (ed.) *Equity, Quality and Cost in Higher Education*. Bangkok: UNESCO Principal Regional Office for Asia and the Pacific.
- Cheng, Y. C. (1993). Profiles of Organizational Culture and Effective School. *School Effectiveness and School Improvement*, 4, 85-110.
- Conrad, C. F., & Blackburn, R. T. (1985). *Program Quality in Higher Education: A Review and Critique of Literature and Research*. in Smart, J. C. (ed). *Higher Education: Handbook of Theory and Research*, Vol. 1, (283-308). New York: Agathon.
- Jensen, C. (1996). *Delphi in Depth: Power Techniques from the Experts Berkeley*. Berkeley, CA: Mcgraw-Hill.
- Johnson, D., Meller, L., & Summers, G. (1987). *Needs Assessment: Theory and Methods*. Ames, IA: Iowa State University Press.
- Keeves, P. J. (1988). *Model and Model Building Education Research, Methodology and Measurement: An International Handbook*. Oxford: Pegamon Press.
- Montha, K. (2018). *Factors Effecting the Quality of School under the Office of Bangkok Primary Education Service Area*. (Doctoral Dissertation). Siam University. Bangkok.