

การศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรของ คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

A Study of the Level of Opinions of Personnel toward the Personnel Development Guidelines of the Faculty of Dentistry, University of Phayao

ดวงใจ ไกล่¹ และปภาอร เขียวสีมา^{1*}
Duangjai Jaikla¹ and Paphaon Kheawseema^{1*}

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรของคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ โดยประชากรที่ศึกษา คือ บุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา 60 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลและวิธีทางสถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติ การทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของอาจารย์ต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.50$, $\sigma = 0.86$) ส่วนความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยาโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.69$, $\sigma = 0.98$) จากผลการวิจัยเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและระดับความแปรปรวนของความคิดเห็นของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ พบว่า ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เพศต่างกันมีระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ ไม่ต่างกัน สถานะต่างกันมีระดับค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นไม่ต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่างกัน ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า หากจะมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันอาจต้องคำนึงถึงกระบวนการในการพัฒนาให้สอดคล้องกับบริบททางด้านการศึกษาของบุคลากรเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

คำสำคัญ: การพัฒนา บุคลากร ความคิดเห็น

Abstract

The research aimed to study the level of opinions of the School of Dentistry personnel toward the School of Dentistry personnel development guidelines. The study population consisted of 60 personnel from the School of Dentistry, University of Phayao. The tool used for data collection is a 5-point scaled questionnaire. Data analysis and statistical methods used were percentage, mean and standard deviation, and one-way variance test was used. The results showed that the overall score for teachers' opinions on human resources development guidelines at the School of Dentistry, University of Phayao, was at a good level ($\mu = 3.50$, $\sigma = 0.86$), and the overall score for the supporting personnel's opinions was also at a good level ($\mu = 3.69$, $\sigma = 0.98$). Comparing the mean and variance of opinions of School of Dentistry personnel towards the School of Dentistry personnel development guidelines, it was found that at the significance level of 0.05, different genders and statuses had no difference in their mean opinions towards the School of Dentistry personnel development guidelines. Personnel with different levels of education had

¹ คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา พะเยา 56000

¹ School of Dentistry University of Phayao, Phayao, 56000

*Corresponding author: e-mail: paphaonkk@gmail.com

Received: March 27, 2023, Accepted: July 25, 2023, Published: April 20, 2024



different mean levels of opinions. Therefore, it can be concluded that if there are guidelines for personnel development with different educational levels, it may be necessary to take the educational context of the personnel into account in order to maximize the efficiency of personnel development.

Keywords: development, personnel, opinions

บทนำ

คณะทันตแพทยศาสตร์ ได้แบ่งโครงสร้างขององค์กรประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ พนักงานสายวิชาการ และพนักงานสายสนับสนุนในการดำเนินการเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน นั้น คณะทันตแพทยศาสตร์ มีปัญหาและอุปสรรค ได้แก่ แผนการบริหาร ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรของคณะทันตแพทยศาสตร์ ยังไม่มีแผนงานที่ชัดเจน และไม่มีการจัดเก็บข้อมูลตั้งแต่ปี 2558 – 2564 ตลอดจนไม่มีการประเมินแผนการบริหาร ส่งเสริม และพัฒนาอาจารย์ จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะการศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรของคณะทันตแพทยศาสตร์ เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาศักยภาพ ของอาจารย์และบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทราบว่าคุณภาพบุคลากรต่างเพศ ต่างสถานะกันมีความแตกต่างกันในความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรหรือไม่ เพื่อกำหนดแผนหรือแนวทางในการพัฒนา เช่น แผนการพัฒนาด้านการศึกษาต่อ แผนการพัฒนาอัตรากำลัง แผนการพัฒนาการฝึกอบรม เป็นต้น เนื่องจากบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการพัฒนาการปฏิบัติงาน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วบุคลากรไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานเสมอไปทุกคน บางคนมีผลงานต่ำกว่ามาตรฐานหรือไม่แน่นอนคงเส้นคงวา องค์กรจึงต้องอาศัยวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์กรและเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานและลูกจ้าง โดยมุ่งส่งเสริม สนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ และความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด (วิไลรัตน์ และวันวร, 2566) และจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร พบว่า แนวคิดทฤษฎีในการพัฒนาบุคลากร Bontis (1999) กล่าวว่า พุนขององค์กรอาจประกอบด้วย พุนมนุษย์ พุนโครงสร้างและพุนความสัมพันธ์ โดยที่พุนมนุษย์จะเกี่ยวข้องกับความรู้ที่สะสม การศึกษาทักษะ ทศนคติ และประสบการณ์ของคนในองค์กร ซึ่งสามารถสร้างศักยภาพ สร้างคุณค่าให้กับองค์กรได้ เช่นเดียวกับ Schultz (1971) กล่าวว่า การสร้างคนให้เกิดเป็นพุนมนุษย์เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในการปรับปรุงคุณภาพในการทำงานและเพิ่มประสิทธิผลของงานนั้น ต้องมีการลงทุนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา (Education) การฝึกอบรม (Training) เพราะในตัวคนมีทักษะและประสบการณ์ที่ก่อให้เกิดความชำนาญ ซึ่งเป็น “พุนความรู้” (Knowledge Capital) สู่การเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ และมีงานวิจัยหลายฉบับที่ศึกษาเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างสถานะของบุคลากรในองค์กรเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรดังนี้ นวลละออง และรชยา (2558) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากร กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า สภาพการพัฒนาบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความต้องการการพัฒนาบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าด้านที่ต้องการให้พัฒนามากที่สุด คือ ด้านทศนคติ บุคลากรที่มีเพศและอายุต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีความต้องการในการพัฒนาแตกต่างกัน ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการพัฒนาบุคลากรในปัจจุบันกับแนวทางการพัฒนาบุคลากร มีความสัมพันธ์กัน ในระดับต่ำและในทิศทางเดียวกัน และความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการพัฒนาบุคลากร กับแนวทางการพัฒนาบุคลากร มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและในทิศทางเดียวกัน เช่นเดียวกับ สนวนบุรี (2545) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูและผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า (1) ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูและผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการฝึกอบรมมีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก นอกนั้นมีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลางโดยเรียงค่าเฉลี่ยไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาตนเองและด้านการศึกษาต่อตามลำดับ (2) ครูและผู้บริหารสถานศึกษา มีความต้องการการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (3) ครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกันโดยภาพรวม มีความต้องการการพัฒนาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณา

เป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาตนเองมีความต้องการพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ (4) ครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความต้องการการพัฒนาโดยรวมทุกด้านและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (5) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเห็นว่าควรส่งเสริมให้ทุกคนได้ศึกษาต่อโดยมีทุนหรืองบประมาณให้และศึกษาต่อแบบเต็มเวลาราชการ โดยได้เลื่อนขั้นเงินเดือนให้มีการศึกษาต่อหลักสูตรระยะสั้นภาคฤดูร้อนโดยการสะสมหน่วยการเรียนรู้ ให้มีการจัดฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง มีการประเมินผลและติดตามผลอย่างเป็นระบบควรให้เข้ารับการฝึกอบรมตามความต้องการโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายและควรจัดให้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนรับตำแหน่งใหม่โดยเร็ว ควรมีแผนงานและมาตรการให้ทุกคนมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการติดตามผลและประเมินผลอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองหลากหลายรูปแบบ เช่น ด้านการศึกษาดูงาน การศึกษาทางไกลหรือศึกษาจากเอกสารงานวิชาการและสื่อต่าง ๆ การไปฝึกงานและเข้าร่วมกับองค์กรต่าง ๆ ในขณะที่ วิไลรัตน์ และวันวร (2566) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรต่อรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานคณะกรรมการการปฏิรูปกฎหมาย โดยคาดหวังว่าบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการปฏิรูปกฎหมายที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานคณะกรรมการการปฏิรูปกฎหมายแตกต่างกันหรือไม่ และในรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นำไปสู่การเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถ ทักษะ ทศนคติอย่างไร และหวังว่าผลที่ได้จากการวิจัยจะสามารถนำไปเป็นข้อมูลสำหรับผู้บังคับบัญชาได้นำข้อมูลไปพิจารณากำหนดแผนและนโยบายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรต่อไป ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการปฏิรูปกฎหมายที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานคณะกรรมการการปฏิรูปกฎหมายแตกต่างกันทั้งในภาพรวมและในรายด้านทั้ง 4 ด้าน ซึ่งประกอบไปด้วยด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาและด้านการศึกษา จากการทบทวนวรรณกรรมทั้งหมด จึงเป็นแนวทางในการศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรของคณะทันตแพทยศาสตร์ เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของคณะทันตแพทยศาสตร์

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรของคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

ระเบียบวิธีวิจัย

ระเบียบวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยมีวิธีการดังนี้

วิธีการดำเนินการวิจัย โดยการใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 60 ชุด ซึ่งเก็บรวบรวมจากอาจารย์และบุคลากร คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา สอบถามโดยการเก็บข้อมูลแบบออนไลน์

สมมติฐานการวิจัย

บุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ มีระดับความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ในระดับดี

H_0 : เพศต่างกันมีระดับความต้องการการพัฒนาไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

H_1 : เพศต่างกันมีระดับความต้องการการพัฒนาต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

H_0 : สถานะต่างกันมีระดับความต้องการการพัฒนาไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

H_1 : สถานะต่างกันมีระดับความต้องการการพัฒนาต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

H_0 : ระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความต้องการการพัฒนาไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

H_1 : ระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความต้องการการพัฒนาต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ประชากร

ประชากร คือ บุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา 60 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 60 ชุด ซึ่งเก็บรวบรวมจากอาจารย์และบุคลากร คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา เกณฑ์การประเมินผลจากค่าเฉลี่ย ดังนี้ ระดับ 4.50-5.00, 3.50-4.49, 2.50-3.49, 1.50-2.49 และ 1.00-1.49 หมายถึง ดีมาก ดี ปานกลาง พอใช้ และควรปรับปรุงตามลำดับ

การทดสอบเครื่องมือ ดำเนินการโดยการหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC: Index of item objective congruence) โดยการนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คนในการให้คะแนน มีค่าเฉลี่ยของคะแนนตั้งแต่ข้อ 1.1 -1.11 ดังนี้ 1.00, 0.60, 1.00, 0.80, 0.80, 0.80, 1.00, 0.80, 1.00, 0.80 และ 0.80 ค่าเฉลี่ยของคะแนนตั้งแต่ข้อ 2-5 ดังนี้ 0.80, 0.60, 0.80 และ 0.80 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลและวิธีทางสถิติที่ใช้

คอมพิวเตอร์และโปรแกรมสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และใช้สถิติ F- test หรือการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA)

งานวิจัยนี้ได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เลขที่รับรอง UP-HEC 2.1/025/65

ผลการวิจัย

ผลของการสำรวจความคิดเห็นแนวทางการพัฒนาบุคลากร คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อประเมินแผนบริหารส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ แสดงดังตารางที่ 1 – 3

ผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นแนวทางการพัฒนาบุคลากร คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา เป็นเพศชาย 21 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 และเป็นเพศหญิง 39 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00, ผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นแนวทางการพัฒนาบุคลากร คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา เป็นอาจารย์ 19 คน คิดเป็นร้อยละ 31.66 และเป็นบุคลากร 41 คน คิดเป็นร้อยละ 68.34 และผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นแนวทางการพัฒนาบุคลากร คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จบการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.40 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี 44 คน คิดเป็นร้อยละ 73.33 และจบการศึกษากว่าปริญญาตรี 12 คน คิดเป็นร้อยละ 7.20 (ตารางที่ 1)

ระดับความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากร คณะทันตแพทยศาสตร์ (อาจารย์) ในภาพรวมอยู่ในระดับดี และระดับความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากร คณะทันตแพทยศาสตร์ (บุคลากร) ในภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.69$, $\sigma = 0.98$) (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นแนวทางการพัฒนาบุคลากร คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	21	35.00
หญิง	39	65.00
สถานะ		
อาจารย์	19	31.66
บุคลากร	41	68.34
การศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	2.40
ปริญญาตรี	44	73.33
สูงกว่าปริญญาตรี	12	7.20

ตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากร คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

หัวข้อ	μ	σ	แปลผล
อาจารย์			
1. การกำหนดลักษณะงานของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ในปัจจุบัน	3.05	0.82	ปานกลาง
2. การบริหารอัตรากำลังในคณะทันตแพทยศาสตร์ และงานที่ท่านได้รับมอบหมาย	3.37	0.67	ปานกลาง
3. หลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรม	3.47	0.75	ปานกลาง
4. การประชุมสัมมนา	3.52	0.88	ดี
5. การประชุมเชิงปฏิบัติการ	3.58	0.82	ดี
6. การศึกษาดูงาน	3.58	0.99	ดี
7. การศึกษาต่อ	3.74	0.71	ดี
8. การทำวิจัย	3.26	1.01	ปานกลาง
9. การสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการ	3.63	0.80	ดี
10. การสนับสนุนพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ	3.58	0.81	ดี
11. แผนการพัฒนาบุคลากรในปัจจุบัน	3.26	0.96	ปานกลาง
12. การสนับสนุนด้านการพัฒนาบุคลากรจากผู้บริหารในปัจจุบัน	3.68	1.08	ดี
13. แผนการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในปัจจุบัน	3.58	0.94	ดี
14. แนวทางการแก้ไขปัญหาและแนวทางการพัฒนา	3.26	0.78	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	3.50	0.86	ปานกลาง
บุคลากร			
1. การกำหนดลักษณะงานของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ในปัจจุบัน	3.73	0.94	ดี
2. การบริหารอัตรากำลังในคณะทันตแพทยศาสตร์ และงานที่ท่านได้รับมอบหมาย	3.61	0.93	ดี
3. หลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรม	3.73	0.83	ดี
4. การประชุมสัมมนา	3.80	0.89	ดี
5. การประชุมเชิงปฏิบัติการ	3.75	0.88	ดี
6. การศึกษาดูงาน	3.54	1.01	ดี
7. การศึกษาต่อ	3.66	1.14	ดี
8. การทำวิจัย	3.78	1.05	ดี
9. การสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการ	3.63	1.14	ดี
10. การสนับสนุนพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ	3.80	1.05	ดี
11. แผนการพัฒนาบุคลากรในปัจจุบัน	3.78	0.95	ดี
12. การสนับสนุนด้านการพัฒนาบุคลากรจากผู้บริหารในปัจจุบัน	3.63	0.98	ดี
13. แผนการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในปัจจุบัน	3.68	0.94	ดี
14. แนวทางการแก้ไขปัญหาและแนวทางการพัฒนา	3.53	0.96	ดี
ค่าเฉลี่ย	3.69	0.98	ดี

จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัย บุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ มีระดับความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ในระดับดี ดังตารางที่ 3

H_0 : เพศต่างกันมีระดับความต้องการการพัฒนาไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

H_1 : เพศต่างกันมีระดับความต้องการการพัฒนาต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

H_0 : สถานะต่างกันมีระดับความต้องการการพัฒนาไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

H_1 : สถานะต่างกันมีระดับความต้องการการพัฒนาต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

H_0 : ระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความต้องการการพัฒนาไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

H_1 : ระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความต้องการการพัฒนาต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ปัจจัยด้านเพศ มีค่า P-value = 0.424 > 0.05 หมายความว่า ยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1 ซึ่งแสดงว่า H_0 : $\mu_1 = \mu_2$ หรือ มีค่า μ ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นสรุปได้ว่า เพศต่างกันมีระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ไม่ต่างกัน

ปัจจัยด้านสถานะ มีค่า $P\text{-value} = 0.151 > 0.05$ หมายความว่า ยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1 ซึ่งแสดงว่า $H_0: \mu_1 = \mu_2$ หรือ มีค่า μ ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นสรุปได้ว่า สถานะต่างกันมีระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ไม่ต่างกัน

ปัจจัยด้านการศึกษา มีค่า $P\text{-value} = 0.00032 < 0.05$ หมายความว่า ยอมรับ H_1 ปฏิเสธ H_0 ซึ่งแสดงว่า $H_1: \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3$ หรือ มีค่า μ แตกต่างกัน ดังนั้นสรุปได้ว่า ระดับการศึกษาต่างกันมีระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและความแปรปรวนของระดับความคิดเห็นของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ ต่อแนวทางการพัฒนาแผนการพัฒนาบุคลากร คณะทันตแพทยศาสตร์ ต่อแนวทางการพัฒนาแผนการพัฒนาบุคลากร คณะทันตแพทยศาสตร์

Source of Variation	SS	df	MS	F	P-value	F crit
เพศชายและเพศหญิง						
Between Groups	0.395	1	0.394	0.647	0.424	4.006
Within Groups	35.345	58	0.609			
Total	35.740	59				
บุคลากรและอาจารย์						
Between Groups	1.254	1	1.254	2.109	0.151	4.006
Within Groups	34.485	58	0.594			
Total	35.739	59				
การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรี						
Between Groups	8.792	2	4.396	9.298	0.00032	3.158
Within Groups	26.947	57	0.472			
Total	35.739	59				

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย การศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรของคณะทันตแพทยศาสตร์ ต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นและความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ โดยประชากรที่ศึกษา คือ บุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา 60 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามปลายเปิดและแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 60 ชุด ซึ่งเก็บรวบรวมจากอาจารย์และบุคลากร คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อนำมาหาความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย One-way ANOVA เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและความแปรปรวนของระดับความคิดเห็นของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

การศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรของคณะทันตแพทยศาสตร์ เป็นการวิจัยกับบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 และเพศชาย 21 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 เป็นอาจารย์ 19 คน คิดเป็นร้อยละ 31.66 และเป็นบุคลากร 41 คน คิดเป็นร้อยละ 68.34 โดยจบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.40 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี 44 คน คิดเป็นร้อยละ 73.33 และจบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี 12 คน คิดเป็นร้อยละ 7.20 และพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากร คณะทันตแพทยศาสตร์ของอาจารย์ในภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.50, \sigma = 0.86$) และระดับความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากร คณะทันตแพทยศาสตร์ของบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.69, \sigma = 0.98$) และจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย One-way ANOVA เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและความแปรปรวนของระดับความคิดเห็นของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ เพศชายและเพศหญิง ต่อแนวทางการพัฒนาแผนการพัฒนาบุคลากร คณะทันตแพทยศาสตร์ พบว่า เพศต่างกันมีระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ ไม่ต่างกัน,

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและความแปรปรวนของระดับความคิดเห็นของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ สถานะบุคลากรและสถานะอาจารย์ ต่อแนวทางการพัฒนาแผนการพัฒนาศูนย์ทันตแพทยศาสตร์ พบว่า สถานะต่างกันมีระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาศูนย์ทันตแพทยศาสตร์ ไม่ต่างกัน และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและความแปรปรวนของระดับความคิดเห็นของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี ต่อแนวทางการพัฒนาแผนการพัฒนาศูนย์ทันตแพทยศาสตร์ พบว่า ระดับการศึกษาต่างกันมีระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาศูนย์ทันตแพทยศาสตร์ต่างกัน จากการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรในปัจจุบันทำให้ทราบแผนการพัฒนาในปัจจุบันนำไปสู่การวางแผนพัฒนาศูนย์ทันตแพทยศาสตร์ในอนาคต เช่น การคำนวณภาระงาน แผนการศึกษาต่อ หลักสูตรการพัฒนาศูนย์ทันตแพทยศาสตร์ และแผนการพัฒนากีฬา/สันทนาการ เป็นต้น

อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ต่อแนวทางการพัฒนาศูนย์ทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา พบว่า บุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์มีระดับความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาศูนย์ทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ความคิดเห็นของอาจารย์อยู่ในระดับดี เนื่องจากแผนการพัฒนาศูนย์ทันตแพทยศาสตร์ที่กำหนดไว้นั้นค่อนข้างมีทิศทางและการกำหนดรูปแบบการพัฒนาที่ชัดเจน ตรงตามความต้องการของคณะฯ และตรงตามภาระงานของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง จึงนำไปสู่การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ต่อแนวทางการพัฒนาศูนย์ทันตแพทยศาสตร์ในด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นการยืนยันผลการสำรวจอีกครั้ง

เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเป็นรายหัวข้อพบว่า บุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์มีระดับความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาศูนย์ทันตแพทยศาสตร์ ในระดับดี คือ การกำหนดลักษณะงานของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ในปัจจุบัน, หลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรม การประชุมสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลรัตน์ และคณะ (2557) ศึกษาแบบการพัฒนารองเสริมสมรรถนะบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนารองเสริมสมรรถนะบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ รองเสริมหลัก จัดอบรมประจำปีของสายสนับสนุนทั้งมหาวิทยาลัยส่วนรองเสริมประจำกลุ่มงาน ควรจัดสัมมนา หรือประชุมเชิงปฏิบัติ ให้สายสนับสนุนแยกตามประเภทของตำแหน่ง และบางตำแหน่งอาจส่งไปฝึกอบรมหน่วยงานภายนอก การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ มีระดับความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาศูนย์ทันตแพทยศาสตร์ ในระดับดี สอดคล้องกับ บุขบงค์ (2560) ศึกษา แนวทางการพัฒนาศูนย์ทันตแพทยศาสตร์สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาศูนย์ทันตแพทยศาสตร์สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านการดำเนินงานพัฒนาศูนย์ทันตแพทยศาสตร์อยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านการฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน อยู่ในระดับปานกลาง และด้านการศึกษาต่ออยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการวิจัยการสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการ การสนับสนุนพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ มีระดับความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาศูนย์ทันตแพทยศาสตร์ อยู่ในระดับดี สอดคล้องกับ ตระกูล (2565) ศึกษาเรื่องแนวทางในการพัฒนารองเสริมสมรรถนะของบุคลากรของสายการบินในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนารองเสริมสมรรถนะของบุคลากรของสายการบินในประเทศไทยจะเป็นการเพิ่มความรู้ความสามารถและทัศนคติที่ดีเพื่อสนับสนุนในการพัฒนารองเสริมสมรรถนะการบริการ เป็นเสริมสร้างขีดความสามารถในการเป็นศูนย์กลางการศึกษา ฝึกอบรม การวิจัย และพัฒนาในระดับภูมิภาค สอดคล้องกับ ณรงค์เวทย์ (2561) ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากร ด้านไซเบอร์ของกองทัพอากาศ ผลการวิจัยสรุปว่า ควรมีการทบทวนแผนงานให้ทันสมัย และครอบคลุมการปฏิบัติ และควรจัดทำระบบการจัดการความรู้ให้มีข้อมูลถูกต้องครบถ้วน ในส่วนของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์มีระดับความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาศูนย์ทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ในระดับปานกลางจำนวน 2 หัวข้อ กล่าวคือ การรับทราบปัญหาและความต้องการพัฒนาจากบุคลากร และแนวทางการแก้ไขปัญหาและแนวทางการพัฒนา สอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2565) กล่าวว่า การพัฒนาศูนย์ทันตแพทยศาสตร์ ไม่ว่าแนวทางใดมีความมุ่งหมายเพื่อการเพิ่มผลผลิตขององค์กรให้เพิ่มขึ้น เมื่อองค์กรมีผลผลิตมากขึ้น บุคลากรที่ร่วมกิจกรรมจะมีโอกาสได้รับผลตอบแทนและผลประโยชน์มากขึ้นด้วย

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและระดับความแปรปรวนของความคิดเห็นของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากร คณะทันตแพทยศาสตร์พบว่า เพศต่างกันมีระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ไม่ต่างกัน สถานะต่างกันมีระดับค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นไม่ต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลรัตน์ และวันวร (2566) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรต่อรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ทั้งในด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษา โดยในภาพรวมและในรายด้านบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากที่สุด และทั้งนี้อาจเป็นไปได้ว่า จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษามีจำนวนน้อยและมีระดับความคิดเห็นที่ใกล้เคียงกันจึงไม่ทำให้เกิดความแตกต่างของระดับความคิดเห็นในทุกประเด็น และด้วยวัฒนธรรมองค์กร การบริหารงานและการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่อาจไม่ได้มุ่งเน้นให้ความสำคัญในเรื่องของการพัฒนาบุคลากรมากนัก จึงทำให้ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของบุคลากรไม่มีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับที่ นวลละออง และรชยา (2558) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากร กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีเพศ และอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีความต้องการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการพัฒนาบุคลากรในปัจจุบันกับแนวทางการพัฒนาบุคลากร มีความสัมพันธ์กัน ในระดับต่ำและในทิศทางเดียวกัน และความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการพัฒนาบุคลากร กับแนวทางการพัฒนาบุคลากร มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและในทิศทางเดียวกัน

กล่าวโดยสรุปจากการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากร คณะทันตแพทยศาสตร์ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นในการพัฒนาบุคลากร ดังนั้นหากจะมีการกำหนดแผนการพัฒนา รูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันอาจต้องคำนึงถึงกระบวนการวิธีการที่จะดำเนินการให้มีความสอดคล้องกับบุคลากร ตัวอย่างเช่น การพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน เป็นต้น เพื่อคงแผนและแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่ดีต่อไปและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาด้านอัตรากำลังของคณะทันตแพทยศาสตร์ เนื่องจากในปัจจุบันไม่ได้มีการคำนวณอัตรากำลังที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานของแต่ละส่วนงานอย่างชัดเจน การคำนวณภาระงานบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ตารางการคำนวณภาระงานบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

ลำดับ	รายละเอียดงานที่ดำเนินการ/กิจกรรม	จำนวนผู้ปฏิบัติ ต่อ 1 ครั้ง (คน)	จำนวนนาฬิกาที่ใช้ในการปฏิบัติ 1 ครั้ง	จำนวนครั้ง (ความถี่) ที่ปฏิบัติใน 1 ปี				จำนวนนาฬิกาที่ใช้ใน 1 ปี	นางสาว เอ	นางสาว บี	นางสาว ซี	
				จำนวนครั้งที่ปฏิบัติ		จำนวนความถี่ที่ปฏิบัติ						จำนวนครั้งที่ปฏิบัติใน 1 ปี
				จำนวน	หน่วยนับ: ราย/ชิ้น/ครั้ง/ฉบับ/อื่น ๆ	จำนวน	หน่วยนับ: คาบ/วัน/สัปดาห์/เดือน/ปี/อื่นๆ					
	คำนวณเป็นจำนวนชั่วโมง											
	FTE											

จากตารางที่ 4 เป็นตารางที่ใช้ในการวิเคราะห์ภาระงานของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลัง ประกอบการพิจารณาจัดทำข้อเสนอการขอกำหนด ตำแหน่งใหม่ ในอนาคต และ เพื่อวิเคราะห์ภาระงานของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังในการบริหารพนักงานของคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

2. ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรในด้าน การศึกษาต่อ และการฝึกอบรมในการกำหนดแผนการศึกษาต่อของบุคลากรสายวิชาการของคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ได้กำหนดได้จากความต้องการอาจารย์ทันตแพทย์ในแต่ละสาขาวิชา โดยคณะทันตแพทยศาสตร์ ได้กำหนดกรอบความต้องการอาจารย์ในแต่ละสาขาวิชาไว้ ตามมาตรฐานที่ทันตแพทยสภากำหนด และสอดคล้องกับข้อกำหนดของหลักสูตรทันตแพทยศาสตรบัณฑิตที่คณะฯ ได้ผ่านการรับรองจากทันตแพทยสภา ในการนี้จะกำหนดแผนในการส่งทันตแพทย์เข้าศึกษาต่อตามลำดับที่รับสมัครเข้ามาปฏิบัติงานและพิจารณาจากความต้องการของหลักสูตร และได้มีการวางแผนให้อาจารย์ทันตแพทย์ได้เข้าศึกษาในระดับปริญญาโทเป็นอย่างน้อย โดยมีการจัดทำตารางแผนการศึกษาต่อปริญญาตรี/โท/เอกของบุคลากรสายวิชาการทุกคนและมีการติดตามผลการดำเนินงานในทุกปี

ในการวิจัย ได้นำผลการวิจัยมาสรุปเป็นหัวข้อในการพัฒนาบุคลากรของคณะทันตแพทยศาสตร์ โดยแต่ละหลักสูตรเป็นความรู้พื้นฐานที่ผู้ปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งควรได้รับความรู้ ทักษะ และการพัฒนา เช่น หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน, หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ, หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะทางของงานในแต่ละตำแหน่ง, หลักสูตรด้านการบริหารจัดการ และหลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรม เป็นต้น

3. ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนากระบวนการพิจารณาขึ้นเงินเดือนของพนักงานในอนาคตได้ โดยกำหนดตัวชี้วัด (KPI) เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

4. ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปเป็นข้อมูลในการดำเนินงานด้านเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ของคณะทันตแพทยศาสตร์ เพื่อให้คณะกรรมการผู้ประเมินได้ทราบถึงแนวทางที่คณะฯ ต้องการพัฒนาในอนาคต

ข้อเสนอแนะเพื่อทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรเป็นรูปแบบงานวิจัยเชิงคุณภาพ มีข้อคำถามที่เจาะลึกในแต่ละประเด็น เพื่อจะได้แก้ไขปัญหามาได้ตรงจุด ศึกษาในเรื่องการวิเคราะห์อัตรากำลัง และศึกษาความต้องการในการทำงานวิจัยของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ และควรมีการแยกการศึกษาระหว่างบุคลากรของโรงพยาบาลทันตกรรมและคณะทันตแพทยศาสตร์ เนื่องจากความต้องการในการฝึกอบรมและการวิเคราะห์อัตรากำลังที่แตกต่างกัน

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณ อธิการบดีมหาวิทยาลัยพะเยา และกองการเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยพะเยาที่สนับสนุนทุนวิจัย และขอขอบพระคุณ ศาสตราจารย์คลินิกเกียรติคุณ ทันตแพทย์หญิงทัศนีย์ เต็งรังสรรค์ คณบดีคณะทันตแพทยศาสตร์ ที่ปรึกษางานวิจัย ที่ได้กรุณาแนะนำและเสนอข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนช่วยตรวจสอบแก้ไขงานวิจัยให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กมลรัตน์ แสนใจงาม จุไรรัตน์ จุลจักรวัฒน์ และประวดี พันผาสุข. 2557. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. วารสารบัณฑิตวิจัย. 5(2): 80-92.
- กระทรวงศึกษาธิการ. 2565. การพัฒนาบุคลากร. [Online]. Available: <https://www.moe.go.th/การพัฒนาบุคลากร>. (สืบค้นเมื่อ 1 กรกฎาคม 2565).
- ณรงค์เวทย์ เรืองจวง. 2561. แนวทางการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากร ด้านไซเบอร์ของกองทัพอากาศ. วารสารรัฐราษฎร์. 6(3): 22-33.
- ตระกูล จิตพัฒนกร. 2565. แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรของสายการบินในประเทศไทย. วารสารวิจัยวิชาการ. 5(3): 83-92.

- นวลละออง อุทมนตร์ และ รชยา อินทนนท์. 2558. การพัฒนาบุคลากรกรณีศึกษามหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัย อุบลราชธานี. 11(1): 25-67.
- บุษบงค์ วงษ์พันทา. 2560. แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา. วารสารสารสนเทศ. 6(2): 115-121.
- วีไลรัตน์ แสงเพชร และวันวร จะนู. 2566. ความคิดเห็นของบุคลากรต่อรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงาน คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย. [Online]. Available: <https://citly.me/mhMR1>. (สืบค้นเมื่อ 1 กรกฎาคม 2565).
- สวนบุรี ถวัลย์รัตน์. 2545. ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์. บุรีรัมย์. 110 หน้า.
- Bontis, N. 1999. Managing an organizational learning system by aligning stocks and flows of knowledge: An empirical examination of intellectual capital, knowledge management, and business performance. Working paper. 63 pages.
- Schultz, T.W. 1971. Investment in human capital: The role of education and of research. The Free Press. New York. 272 pages.