



แนวทางพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์



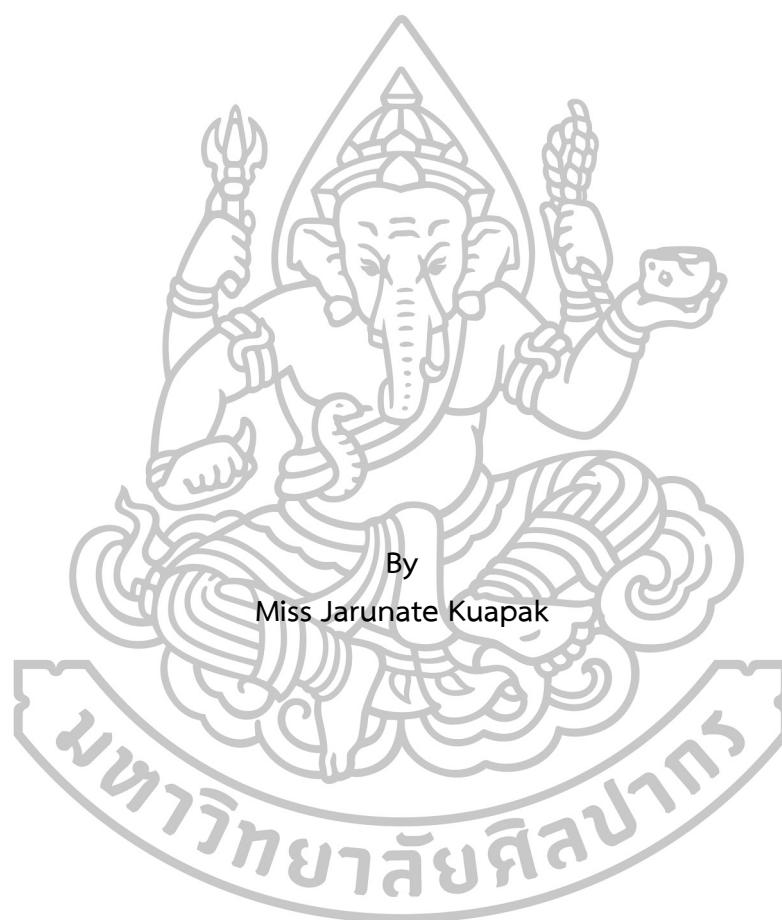
วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2559
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

แนวทางพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2559
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

The Personnel Potential Development Guidelines of Supporting Staff
of Rajamangala University of Technology Rattanakosin



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree
Master of Arts Program in Public and Private Management
Graduate School, Silpakorn University
Academic Year 2016
Copyright of Graduate School, Silpakorn University

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้วิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางพัฒนา ศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์” เสนอโดย นางสาวจารุเนตร เกื้อภักดิ์ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ธารทัศน์วงศ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณวีร์ บุญคุ้ม)

...../...../.....

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.สุทธานิภา ศรีไสย์)

...../...../.....

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์)

...../...../.....

57601304: สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

คำสำคัญ: แนวทางพัฒนาศักยภาพ/ บุคลากรสายสนับสนุน

จารุเนตร เกื้อภักดิ์: แนวทางพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์. อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: รศ.ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์. 90 หน้า.

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ และแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ โดยใช้กรอบแนวคิดในการวิจัยจากทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Nadler ใน 3 ด้าน ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา เป็นการศึกษาเชิงผสมผสาน (Mixed Method Research) เก็บข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ จำนวน 226 ราย การวิเคราะห์เนื้อหาใช้การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้แนวทางการสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารระดับสูงและระดับกลางที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ จำนวน 5 ราย โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัญหาในการดำเนินการด้านการศึกษาที่มีปัญหาและมีความต้องการพัฒนามากที่สุด รองลงมาคือด้านการฝึกอบรม และด้านที่มีปัญหาและมีความต้องการพัฒนาน้อยที่สุด คือด้านการพัฒนา

2. แนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีดังนี้ 1. ด้านการศึกษา ได้แก่ การสนับสนุนทุนการศึกษา และการเตรียมความพร้อมด้านภาษาอังกฤษให้แก่บุคลากรสายสนับสนุน 2. ด้านการฝึกอบรม ได้แก่ การสำรวจความต้องการปลดจัดหาหลักสูตรที่ทันสมัยในการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรสายสนับสนุนสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง 3. ด้านการพัฒนา ได้แก่ การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และใช้ระบบพี่เลี้ยงในการสอนงานหรือช่วยตัดสินใจแก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบ

จากผลการศึกษา สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ และกำหนดแนวทางต่างๆ ในการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อยกระดับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์.....

57601304: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT

KEY WORD: GUIDELINES IN HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT/ SUPPORTING STAFF

JARUNATE KUAPAK: THE PERSONNEL POTENTIAL DEVELOPMENT GUIDELINES OF SUPPORTING STAFF OF RAJAMANGALAUNIVERSITY OF TECHNOLOGY RATTANAKOSIN. THESIS ADVISOR: ASSOC.PROF.DR.PHITAK SIRIWONG. 90 pp.

The purposes of this research were to investigate the state problems, needs and guidelines in potential development of supporting staff of Rajamangala University of Technology Rattanakosin by using Nadler's theory, developing human resource, in three ways: training, education and development. This study used mixed method research in which the data was collected both quantitatively and qualitatively. For quantitative data collecting, the researcher used questionnaire in collecting data process. The sample group of this study was 226 supporting staff of Rajamangala University of Technology Rattanakosin. The collected data was analyzed by percentage, mean, standard deviation. For qualitative data collecting, the executives and managers five people who were purposively selected and involved in human resources policy development were being interviewed.

The results indicated that the state problems in educational management ranked the first in aspect that had problem and wanted to be improved. The second most-needed was training. While the least problematic and improvement-needed was development. Guidelines in potential development of supporting staff of Rajamangala University of Technology Rattanakosin were 1) Education : scholarship support and English preparation for supporting staff. 2) Training : need surver and modern curriculum in training staff. 3) Development : providing work manual and using coaching and mentoring method in teaching and making decision.

The results can be used as guidelines in analysis and guidelines in the plan development personnel. To promote the development of supporting staff to the better performance in the future.

Program of Public and Private Management

Graduate School, Silpakorn University

Student's signature.....

Academic Year 2016

Thesis Advisor's signature.....

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างสูงของรองศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์ ที่ได้สละเวลาอันมีค่าเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ช่วยชี้แนะแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณวีร์ บุญคุ้ม ประธานกรรมการ และอ. ดร.สุทธนิภา ศรีไสย์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาสละเวลาตรวจสอบและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ จึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้แก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาการศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัยศิลปากรแห่งนี้ ซึ่งผู้วิจัยสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ และเป็นพื้นฐานในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ และบุคลากรสายสนับสนุนทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและเปิดโอกาสให้ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลจนกระทั่งได้ข้อมูลและข้อสรุปที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณกำลังใจจากครอบครัวและมิตรภาพที่ดีจากเพื่อนๆ ในสาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน รุ่นที่ 8 คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร รวมถึงเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องทุกท่าน สำหรับการให้คำแนะนำและความช่วยเหลือต่างๆ

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนและเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป นับเป็นความยินดีอย่างยิ่งที่ได้ทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยกราบขออภัยมา ณ ที่นี้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิด.....	5
ประโยชน์ที่ได้รับ.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร.....	7
แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม.....	14
แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษา.....	18
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา.....	20
ข้อมูลเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.....	22
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	29
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	32
ระเบียบวิธีการวิจัย.....	32
กลุ่มผู้ให้ข้อมูลและเกณฑ์การคัดเลือก.....	33
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	33
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย.....	35
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	35
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการ พัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี.....	37
ส่วนที่ 2 แนวทางพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี.....	46

บทที่	หน้า
5 สรุปรูป อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	49
สรุปรูปผลการวิจัย.....	49
อภิปรายผลการวิจัย.....	51
ข้อเสนอแนะ.....	53
รายการอ้างอิง.....	54
ภาคผนวก.....	56
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	57
ภาคผนวก ข แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย.....	64
ประวัติผู้วิจัย.....	66



- 1 การเปรียบเทียบระหว่างการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา
- 2 วิธีการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง.....
- 3



1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
2	ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และจุดเน้น (คณัย เทียนพุทธ 2537).....	
3	ฉ



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) เป็นกรอบการบริหารจัดการ ที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ใช้เป็นเครื่องมือผลักดันให้การพัฒนาระบบราชการมีประสิทธิภาพและยั่งยืน สอดคล้องกับ มาตรฐานสากล และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556 – 2561) มุ่งเน้นให้ หน่วยงานราชการปรับปรุงองค์การอย่างรอบด้านและอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมทั้ง 7 ด้าน ในการ บริหารและดำเนินงานของส่วนราชการ ได้แก่ การนำองค์การ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ การให้ ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การวัด การวิเคราะห์การจัดการความรู้ การ มุ่งเน้นบุคลากร การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ และผลลัพธ์การดำเนินการ (สำนักงานคณะกรรมการ พัฒนาระบบราชการ, 2558) จากการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ได้มี เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ มุ่งเน้นบุคลากร ซึ่งมองเห็นคุณค่าของบุคลากรในด้านการ เรียนรู้และการให้ความสำคัญกับบุคลากรและเครือข่าย แสดงให้เห็นถึงคุณค่าและความสำคัญของ การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าและความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์กร ภาครัฐ การพัฒนาทักษะและศักยภาพของกำลังคนภาครัฐและเตรียมความพร้อมบุคลากรภาครัฐสู่ ประชาคมอาเซียน เป็นภาระกิจการดำเนินงานหลักในปัจจุบันของสำนักงาน ก.พ. โดยมีความมุ่งหวัง ให้บุคลากรภาครัฐมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ดังนี้ 1) ความเป็นมืออาชีพ (Professional) มีสมรรถนะ ในการทำงาน การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทำงานเป็นทีม และมีความรู้เชิงลึกในภารกิจที่ตนเองปฏิบัติ 2) มีความ เป็นนานาชาติ (International) 3) ความเป็นผู้สนับสนุน (Facilitator) 4) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2558 : 2)

การที่องค์กรจะสามารถประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยบุคลากรผู้มีความรู้ ความสามารถและศักยภาพในด้านต่าง ๆ มาร่วมกันปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะการณ์ ปัจจุบันซึ่งถือว่าเป็นสภาวะการณ์แห่งการเปลี่ยนแปลงของระบบราชการ หรือการปฏิรูปราชการ (กระทรวงยุติธรรม, 2554:13) การพัฒนาบุคลากรถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กร เนื่องจากปัจจัยด้านบุคลากร หรืออัตรากำลังเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการชี้ขาดความสำเร็จในการ ทำงานทุกองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถาบันอุดมศึกษาที่มีเป้าหมายในการพัฒนาองค์ความรู้ และ สร้างบุคลากรระดับวิชาชีพออกไปปฏิบัติงานในสังคม ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ได้กำหนดพันธกิจไว้ว่า พัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีคุณธรรม เรียนรู้ ตลอดชีวิต มีทักษะและการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมในแต่ละช่วงวัย สถาบันทางสังคมและชุมชน

ท้องถิ่นมีความเข้มแข็งสามารถปรับตัวรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง จึงทำให้มหาวิทยาลัยต้องสร้างระบบและแนวทางที่เป็นรูปธรรมด้านการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย และทันกับการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาบุคลากร จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเข้าไปขับเคลื่อนการดำเนินการตามโครงสร้างภารกิจหลักของสถาบันให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรในองค์กรจึงเปรียบเสมือนการพัฒนาองค์ประกอบ หรือปัจจัยสำคัญให้ครบถ้วนสมบูรณ์กับองค์กร เพื่อก้าวไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เน้นความสำคัญ และมีเป้าหมายในการสร้างองค์ความรู้และพัฒนาภูมิปัญญาให้กับสังคม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ในการผลิตพัฒนาบุคลากรระดับวิชาชีพให้กับประเทศชาติ และมีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การเรียนรู้ให้กับประชากรของประเทศ ทั้งในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก มีบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ จำนวนทั้งสิ้น 1,073 คน (ข้อมูลจากระบบ MIS (หน่วยงาน) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ณ วันที่ 16 กันยายน 2558) บุคลากรทุกระดับไม่ว่าจะเป็น คณาจารย์ หรือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนวิชาการ ล้วนมีส่วนสำคัญในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ตามพันธกิจหลักของการประกันคุณภาพการศึกษา ที่สถาบันอุดมศึกษาต้องปฏิบัติ คือ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การให้บริการวิชาการแก่สังคมและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2557 : 10) สอดคล้องกับพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในฐานะที่เป็นสถาบันอุดมศึกษา มีภารกิจต้องดำเนินการให้ได้ตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น มาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา มาตรฐานเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของ สมศ. กรอบการปฏิบัติราชการตามมติด้านต่าง ๆ ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ในกรณีมหาวิทยาลัยของรัฐ และต้องมีการรายงานผลการดำเนินงานตามการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ระดับอุดมศึกษา เป็นประจำทุกปีการศึกษา (ระหว่างวันที่ 1 มิถุนายน - 31 พฤษภาคม) ซึ่งการประกันคุณภาพการศึกษาดังกล่าวมีการกำหนดตัวบ่งชี้ด้านกระบวนการ ในการบริหารและพัฒนาอาจารย์ โดยเฉพาะระบบการส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ มีการวางแผนและการลงทุนงบประมาณและทรัพยากรและกิจกรรมการดำเนินงาน ตลอดจนการกำกับดูแลและการพัฒนาคุณภาพอาจารย์ควบคู่ไปกับการมีบุคลากรสายสนับสนุนที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับพันธกิจและเป้าหมายของสถาบันสอดคล้องกับความชัดเจนของกรอบแผนอุดมศึกษา ระยะยาว 15 ปี (พ.ศ. 2551 - 2565) ซึ่งได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอุดมศึกษาและกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาไว้อย่างชัดเจน และส่งผลให้เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ เช่น ระบบการบริหารงานบุคคลระบบแห่ง การสนับสนุนจากภาครัฐเพื่อการศึกษาต่อ ความร่วมมือทางวิชาการกับมหาวิทยาลัยทั้งภายในและนอกประเทศ เป็นต้น ซึ่งตามแผนกลยุทธ์ พ.ศ.2559 - พ.ศ.2563 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ข้อที่ 5 ด้านการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการบริหารจัดการองค์กรเชิงธรรมาภิบาลและ

พัฒนาบุคลากรทุกระดับ ให้มีความชำนาญการในสาขาที่เกี่ยวข้อง และมีเป้าประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุน ให้มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพรวมทั้งมีศักยภาพเชิงบริหารจัดการ

จากข้อมูลที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น ทำให้เห็นได้ว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาที่หลากหลาย และถูกต้องตามความต้องการ เพื่อที่จะสามารถใช้ศักยภาพของบุคลากรได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาบุคลากร ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยผู้วิจัยมีความสนใจที่จะนำแนวคิดของ แนดเลอร์ (Nadler) ซึ่งได้นิยามการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) ว่าจะต้องมองบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า และสามารถใช้ประโยชน์อย่างมากต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานขององค์กร ประกอบด้วยแนวคิดและกิจกรรม 3 ประการ ได้แก่ 1) การฝึกอบรม (Training) 2) การศึกษา (Education) 3) การพัฒนา (Development) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งเป็นแนวคิดที่มีความครอบคลุม เหมาะสม และก่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อจะได้นำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ประกอบการจัดทำคู่มือ การจัดกิจกรรม และโครงการพัฒนาบุคลากรของบุคลากร ให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรสายสนับสนุนต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- 2.2 เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- 2.3 เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

3. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัย “แนวทางพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” ครั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

3.1 ด้านเนื้อหาการวิจัย เรื่องแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นการศึกษาสภาพปัญหา ระดับความต้องการ และแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยได้กำหนดเนื้อหาของการศึกษาตามแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ แนดเลอร์ (Nadler) ซึ่งประกอบไปด้วย 1. การฝึกอบรม (Training) 2. การศึกษา (Education) 3. การพัฒนา (Development)

3.2 ด้านประชากรการวิจัยครั้งนี้ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ทั้ง 4 พื้นที่ คือ พื้นที่ศาลายา พื้นที่บพิตรพิมุข จักรวรรดิพื้นที่เพาะช่าง และพื้นที่วิทยาเขตวังไกลกังวล รวมทั้งสิ้น 550 ราย (ข้อมูล ณ วันที่ 21 มกราคม 2559)

3.3 ด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.3.1 ตัวแปรอิสระ (independent variable)

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายงาน พื้นที่ที่สังกัด ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน

3.3.2 ตัวแปรตาม (dependent variable)การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน ประกอบด้วย

- 1.ด้านการฝึกอบรม (Training)
- 2.ด้านการศึกษา (Education)
- 3.ด้านการพัฒนา (Development)

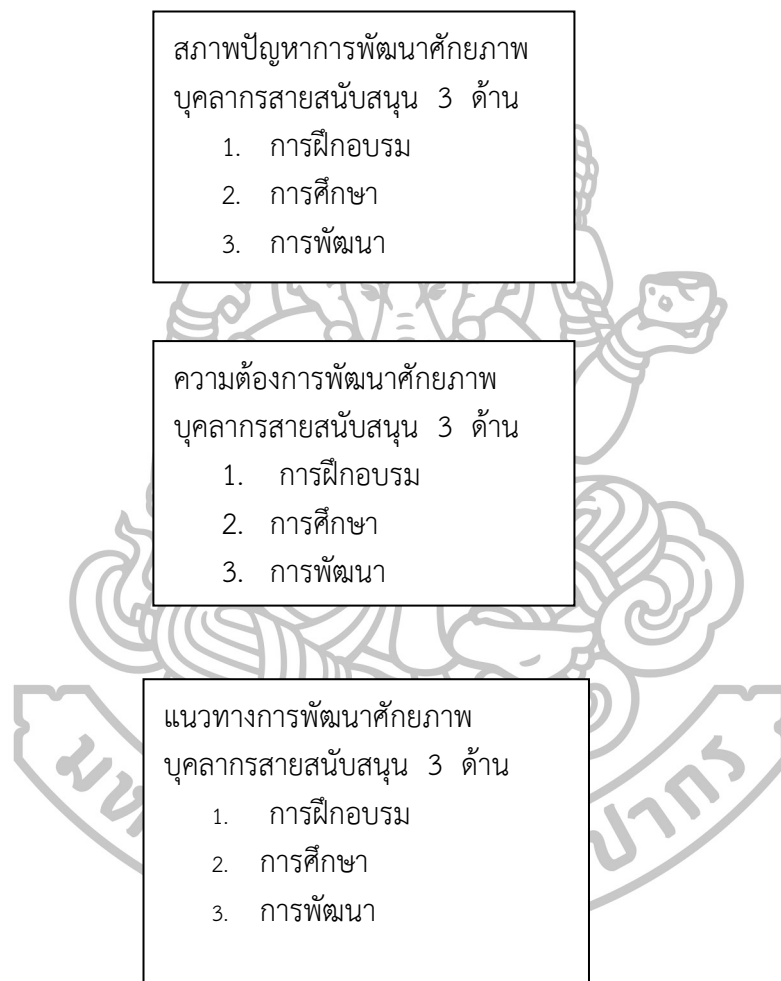
3.4 ด้านพื้นที่พื้นที่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ทั้ง 4 พื้นที่ คือ พื้นที่ศาลายา พื้นที่บพิตรพิมุข จักรวรรดิ พื้นที่เพาะช่าง และพื้นที่วิทยาเขตวังไกลกังวล

3.5 ด้านระยะเวลา ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามในเดือน มกราคม 2559 และดำเนินการประมวลผลการวิจัย และสรุปผลการวิจัยในเดือนมิถุนายน 2559



4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาสังเคราะห์เพื่อให้ได้กรอบแนวคิดในการทำวิจัย โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ Nadler (1979 : 60) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

5.1 เพื่อนำไปสู่การกำหนดแผนกลยุทธ์ในการบริหารงานและเป็นข้อมูลในการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

5.2 บุคลากรสายสนับสนุนได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาด้านการฝึกอบรมการศึกษา และการพัฒนา ซึ่งเป็นการสะท้อนความต้องการพัฒนารายบุคคล

5.3 เพื่อนำไปสู่การสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ตลอดจนเห็นความสำคัญของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรนั้นปฏิบัติงานได้อย่างดียิ่ง

5.4 สามารถใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาผลงานทางวิชาการในเรื่องการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้นิยามความหมายของคำต่าง ๆ ดังนี้

6.1 การศึกษา หมายถึง ระดับของการสำเร็จการศึกษาชั้นสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม

6.2 พื้นที่ที่สังกัด หมายถึง พื้นที่ศาลายา พื้นที่เพาะช่าง พื้นที่บพิตรพิมุข จักรวรรดิ และพื้นที่วิทยาเขตวังไกลกังวล

6.3 ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ผู้ตอบแบบประเมินปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยจนถึงปัจจุบัน

6.4 บุคลากรสายสนับสนุน หมายถึง บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ประกอบไปด้วยตำแหน่งประเภท ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ที่มีใช้ตำแหน่งอาจารย์ มีหน้าที่สนับสนุนวิชาการ

6.5 แนวทางพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง วิธีการ ขั้นตอนในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้รับความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ที่เพิ่มพูนจากเดิมที่มีอยู่ในแต่ละบุคคล เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความถูกต้อง และรวดเร็วบรรลุวัตถุประสงค์ และพันธกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ

6.5.1 การฝึกอบรม หมายถึง การเข้าร่วมกิจกรรมในระยะสั้นๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานและปรับพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เป็นไปในทิศทางที่องค์กรต้องการโดยเฉพาะด้านใดด้านหนึ่ง

6.5.2 การศึกษา หมายถึง กระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ด้วยการศึกษาค้นคว้าในระดับที่สูงขึ้นเพื่อให้ได้รับวุฒิการศึกษาในระดับปริญญา

6.5.3 การพัฒนา หมายถึง การพัฒนาส่วนบุคคลให้มีความรู้ ทักษะ ความทันสมัย ทั้งทางด้านส่วนตัวและองค์กรเป็นการเตรียมพร้อมเพื่อก้าวไปพร้อมๆ กับองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงและเจริญเติบโต

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องแนวทางพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางการศึกษาโดยครอบคลุมเนื้อหาดังต่อไปนี้

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

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

การบริหารงานในองค์กร ทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์กรเจริญเติบโต ซึ่งเมื่อหลังจากกระบวนการสรรหาเสร็จสิ้นแล้ว องค์กรจะต้องมีการธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่นานที่สุด วิธีที่ใช้คือ การพัฒนาบุคลากรหรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อบุคลากรนั้นๆ จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งมีนักวิชาการและนักบริหารหลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรที่น่าสนใจไว้ดังนี้

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

Gilley and Egglan (1992 : 14) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร คือ การนำกิจกรรมที่มีการกำหนดและวางรูปแบบอย่างมีระบบมาใช้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และปรับปรุงพฤติกรรมของพนักงานให้ดีขึ้น โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน 3 ส่วน คือ 1) การพัฒนาบุคคล (Individual Development) 2) การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) 3) การพัฒนาองค์กร (Organization Development) ทั้งนี้ องค์ประกอบทั้ง 3 ส่วน จะมีจุดมุ่งหมายร่วมกันคือ การปรับปรุงการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้น ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

Pace, Smith and Mills (1991 : 10-11) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นการพัฒนาบุคลากรในองค์การเพื่อนำไปสู่คุณภาพที่ดีขึ้น ผลผลิตที่มากขึ้น และต้องเกิดความพึงพอใจกับผู้ปฏิบัติงาน ผู้จัดการ และบุคคลต่างๆ ในองค์การ ซึ่งจะเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ตัวบุคคล โดยใช้วิธีบูรณาการผสมผสานบทบาทต่างๆ ของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับ

การพัฒนาตนเอง (Individual Development) การพัฒนาอาชีพ (Career Development) และการพัฒนาองค์การ (Organization Development) เพื่อให้สมาชิกขององค์การทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์การ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาระบบ (ชีวิต-องค์การ-สังคม) ให้ดีขึ้น นอกจากนี้ยังมีแนวคิดสมมติฐานในการพัฒนาบุคลากรไว้ 7 ประการ (Seven Basic Assumptions) ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. ตระหนักในคุณค่าความเป็นมนุษย์ (Worth of the Individual) องค์การที่มีคุณภาพจะตัดสินใจจากการที่องค์การให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของบุคลากรในองค์การ

2. บุคลากรในฐานะทรัพยากร (Employees as a Resources) ไม่ว่าจะปฏิบัติงานในตำแหน่งใดในองค์การล้วนมีบทบาทต่อความสำเร็จขององค์การ ควรจะได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง

3. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีคุณภาพดี (Quality Work Environment) จัดเป็นภารกิจขององค์การที่ต้องปรับปรุงเพื่อเอื้อให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และเจริญตาเจริญใจ

4. ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน (Employee Satisfaction) เป็นสิ่งที่พึงเกิดขึ้นในองค์การโดยองค์การจะต้องพยายามให้ได้มาหรือรักษาไว้ซึ่งสภาพความพึงพอใจของบุคลากรที่มีชีวิตจิตใจด้วยการออกแบบลักษณะงานให้เหมาะสมและเอื้อต่อสภาพการทำงานที่พึงประสงค์

5. ความต้องการที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning Need) กิจกรรมการฝึกอบรมและพัฒนาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยให้บุคลากรมีทักษะความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่องท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง จะต้องมีการปรับปรุงให้ทันกับภาวการณ์และสามารถรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมและทันเวลา

6. การเตรียมโอกาสสำหรับการเปลี่ยนแปลง (Change Opportunities Preparation) สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ก่อให้เกิดความต้องการบุคลากรที่มีคุณสมบัติทักษะและความรู้ความสามารถที่แตกต่างไปจากเดิม องค์การจึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมที่จะก้าวสู่ตำแหน่งงานใหม่

7. ขอบเขตกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่กว้างไกล (Broad Scope of HRD Concern) กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การมิได้จำกัดอยู่เพียงการให้ความรู้ด้วยการฝึกอบรมเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้เท่านั้น แต่ยังคงครอบคลุมไปถึงความเข้าใจในพฤติกรรม การแสดงออกของมนุษย์ในแง่มุมต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่ลึกซึ้งกว่าที่ปรากฏในตำแหน่งหน้าที่การงานที่องค์การจะต้องให้ความสำคัญ

Nadler (1990 : 20) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า หมายถึง การดำเนินการให้บุคลากรได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อที่จะได้นำความรู้มาปรับปรุงความสามารถในการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งส่วนใหญ่จะมีกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร 3 กิจกรรม คือ 1) กิจกรรมการฝึกอบรม 2) กิจกรรมการศึกษาต่อ และ 3) กิจกรรมการพัฒนาตนเอง

แนวคิดนี้มีเป้าหมายโดยรวมของการพัฒนาบุคลากรอยู่ที่การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน (Improving Job Performance) และส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงาน

Scott and Mithshell (1972 : 281 อ้างถึงใน อัญชิสา ไกรสรณภานทร 2545 : 29) ให้ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในเชิงพฤติกรรมว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่จะช่วยเสริมสร้างให้บุคคลแต่ละคนมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ดีกว่าเดิมยิ่งขึ้น มีความสัมพันธ์กับองค์กรที่ดีสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปได้อย่างดี

วรารภรณ์ แต่งผล (2554 : 9) ได้ให้ความหมายของ การพัฒนาบุคลากร เป็น กระบวนการที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ตลอดจนเปลี่ยนแปลงทัศนคติไปในทางที่ดี อันจะส่งผลให้งานของหน่วยงานที่ปฏิบัติ อยู่สามารถบรรลุได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ธัญญาพันธ์ สิทธิพงษ์ (2553 : 10) ได้อธิบายความหมายของ การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการวางแผนล่วงหน้าเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และปรับปรุง พฤติกรรมของบุคลากรในการทำงานให้แก่บุคลากรนั้นโดยองค์การเป็นผู้จัดขึ้นให้แก่บุคลากร

สมคิด บางโม (2553) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กรรมวิธีต่างๆ ที่จะเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญและประสบการณ์เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ใน ความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไป ในทางที่ดี ให้มีกำลังใจ รักงาน และให้มีความคิดที่จะหาทางปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

สมาน รังสิโยภุชฎี (2552) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นการ ดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถมีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมี ทัศนคติในการทำงานอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นหรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนา บุคลากรเป็นกระบวนการที่จะสร้างเสริมและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการ ทำงาน

दनัย เทียนพุด (2551 : 61) ให้ความหมายว่าการพัฒนาบุคลากร เป็นการพัฒนาให้ บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้นจนสามารถปฏิบัติงานใน ตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพและพร้อมที่จะรับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น ทั้งนี้การ พัฒนาบุคลากรมิได้มีวัตถุประสงค์เพียงเพื่อให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานปัจจุบัน แต่มุ่งหมาย ให้บุคลากรได้ก้าวหน้าและเติบโตต่อไปในอนาคตด้วย

Beach (2551) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึงกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้ บุคคลได้เรียนรู้และความชำนาญเพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้รู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น

ธิดารัตน์ สุขประภรณ์ (2550) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน พิจารณา จากการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะในวิชาชีพ ได้แก่ การส่ง บุคลากรสายสนับสนุนไปศึกษาต่อ ไปอบรมสัมมนา หรือดูงาน และการเข้ารับการฝึกอบรมที่ สถาบันจัดขึ้นเอง โดยมีวัตถุประสงค์ที่พัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุน จะเป็นส่วนช่วยที่ สำคัญที่จะนำมหาวิทยาลัยไปสู่วิสัยทัศน์ที่วางไว้

สุรียา มนตรีภักดิ์ (2550) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึงการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถมีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะส่งเสริมและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย และวิธีการในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

นิรันดร์ เงินดี (2550) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการ หรือ พฤติกรรมหรือกรรมวิธีต่าง ๆ รวมไปถึงการวางแผนที่กระบวนการจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรในองค์กร โดยมุ่งที่เพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในองค์กรมี ประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานที่ปฏิบัติบรรลุถึงวัตถุประสงค์ประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่ องค์กรและในขณะเดียวกันยังสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติให้ได้รับการพัฒนาตนเองและได้รับความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

เกรียงศักดิ์ ชะเอมไทย (2547) กล่าวถึงแนวคิดของ ศาสตราจารย์ เลียนาร์ดแนดเลอร์ (Professor Leonard Nadler) แห่งมหาวิทยาลัยจอร์จ วอชิงตัน (George Washington University) ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้มีแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) ว่าจะต้องมองบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า และสามารถใช้ประโยชน์อย่างมาก ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงานขององค์กร จะต้องประกอบด้วยแนวคิดและกิจกรรม 3 ประการ คือ การฝึกอบรม (Training) โดยมีจุดเน้นของการพัฒนาบุคลากรที่งาน ด้านการศึกษา (Education) โดยมีจุดเน้นของการพัฒนาบุคลากรที่ตัวบุคคล และด้านการพัฒนา (Development) โดยมีจุดเน้นของการพัฒนาบุคลากรที่องค์กรและสังคม

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การฝึกอบรม ปรุมนิเทศ ร่วมสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ ฯลฯ เพื่อให้บุคลากรนั้นๆสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ ผูกพันกับองค์กร และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

แนวทางและวิธีการพัฒนาบุคลากร จากความหมายของการพัฒนาบุคลากรนั้นชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรในองค์กร โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพของบุคลากร ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมียุทธศาสตร์ที่เหมาะสมกับงาน แต่ละด้านเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรหรือหน่วยงานกำหนดไว้ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสนใจศึกษาเกี่ยวกับแนวทางและวิธีการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

Nadler (1980 : 23) ได้แบ่งกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ ถูกออกแบบขึ้นเพื่อให้บุคลากรที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันหรือกำลังจะได้รับมอบหมายให้ทำงานในอนาคตสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น เป้าหมายก็คือ การยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะ ของบุคลากรในขณะนั้นให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นๆ ได้ ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมไปแล้วสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที หรือมีพฤติกรรมในการทำงานเปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการของหน่วยงาน

ช่วยก่อให้เกิดสิ่งใหม่โดยผ่านการเรียนรู้ เป็นการเพิ่มโอกาสให้แต่ละบุคคลเติบโตทำให้คนทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น หรือการสัมมนาเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่บุคลากรในทักษะการปฏิบัติงานทั้งด้านอาชีพและการอยู่ร่วมกันในองค์กร ซึ่งการสัมมนาอาจออกมาในรูปของสัมมนาเชิงปฏิบัติซึ่งทำให้ผู้เข้าสัมมนาได้ปฏิบัติจริง แก้ปัญหาจริงร่วมกับการอภิปราย นอกจากนี้อาจมีรูปแบบของการทำกิจกรรมที่เรียกว่า walk rally เพิ่มเข้าไปเพื่อให้ผู้เข้าสัมมนาได้เรียนรู้ถึงการทำงานเป็นทีม และการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้เข้าสัมมนา

4. การพัฒนาอาชีพ (career development) คือ วิธีการที่เป็นระบบซึ่งจัดทำโดยองค์กรเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า พนักงานที่พร้อมด้วยคุณสมบัติและประสบการณ์ จะมีให้เลือกใช้หรือสนองตอบความต้องการได้อย่างทันทีที่องค์กรต้องการ จะมี 2 ส่วนหลัก ๆ คือ การวางแผนอาชีพ (career planning) เป็นวิธีการที่แต่ละบุคคลกำหนดเป้าหมายอาชีพ และแยกแยะวิธีการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ กับการบริหารอาชีพ (career management) เป็นกิจกรรมและโอกาสต่าง ๆ ขององค์กรที่จัดขึ้นเพื่อช่วยให้มั่นใจว่าองค์กรจะสามารถมีกำลังคนเกินกว่าที่จำเป็นและต้องการใช้ในอนาคต

5. การพัฒนาองค์กร(organizational development) คือ การปรับเปลี่ยนองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) เพื่อชนะในการแข่งขัน ซึ่งในปัจจุบันมีอยู่ 2 แนวทางคือ การปรับปรุงองค์กรอย่างต่อเนื่อง (continuous improvement) เป็นการปรับเปลี่ยนองค์กรค่อยเป็นค่อยไป เช่นการทำ tqm (total quality management) การนำระบบการควบคุมมาตรฐาน iso 9000 กับการปรับรื้อระบบองค์กร (process innovation) ในลักษณะที่รู้จักกันคือ การปรับเปลี่ยนแบบซุตรากลอนโค่น ดังเช่น การรีเอนจิเนียริง (reengineering) หรือการปรับเปลี่ยนที่ไม่รุนแรงนักที่เรียกว่า กลยุทธ์การแข่งขัน (time based strategy)

สมชาติ กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2550 : 5-8) สามารถแบ่งแยกแนวทางในการพัฒนาบุคลากรเป็น 3 วิธีคือ

1. ให้การศึกษาและส่งเสริมให้พัฒนาตนเอง(Sale Development)มีวิธีการต่างๆ ดังนี้
 - 1.1 ใช้บทเรียนสำเร็จรูป
 - 1.2 การศึกษาทางไกล
 - 1.3 การจัดทำวารสารวิชาการในสาขาอาชีพ
 - 1.4 การศึกษาเอกสารจากคู่มือการทำงาน
 - 1.5 ศึกษาจากสื่อโสตทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ
 - 1.6 ให้การศึกษาเพิ่มเติมในระยะสั้นและระยะยาว
 - 1.7 ส่งเอกสารให้สรุปรายงานและเสนอ
 - 1.8 การมอบหมายให้วิจารณ์หนังสือ
2. ให้การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) มีรูปแบบต่างๆ คือ
 - 2.1 จัดโครงการอบรมภายในองค์กร
 - 2.2 ส่งอบรมสถาบันภายนอก
 - 2.3 วางแผนโครงการฝึกอบรมประจำปี
 - 2.4 วางแผนฝึกอบรม พัฒนาบุคลากรตามความจำเป็นหรือทุกระดับ

- 2.5 พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนการและเทคโนโลยี
- 2.6 ใช้เทคนิคการฝึกอบรมแบบผสมผสาน และการพัฒนาบุคลากรสมัยใหม่
- 2.7 ใช้หลักสูตรอบรมในการประเมินผลงาน การเลื่อนขั้น หรือโยกย้าย
- 2.8 สร้างแรงจูงใจในการฝึกอบรมและพัฒนาด้วยกิจกรรม/เกมต่างๆ
3. การพัฒนาในงาน (In – Service Development) มีวิธีการต่างๆ คือ
 - 3.1 รักษาการแทน
 - 3.2 ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการ
 - 3.3 ให้ความร่วมมือคณะกรรมการ
 - 3.4 การจัดตั้งกลุ่มร่วมกิจกรรม
 - 3.5 การให้คำปรึกษาหารือ
 - 3.6 การให้ออกไปสังเกตการณ์
 - 3.7 การมีเพื่อนที่มีประสบการณ์ร่วม
 - 3.8 การเป็นตัวอยางที่ดี
 - 3.9 การเสนอแนะให้นำไปประยุกต์ใช้
 - 3.10 การดูงานใน/นอกหน่วยงาน
 - 3.11 การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน
 - 3.12 การสอนงาน แนะนำงาน
 - 3.13 การฝึกอบรมในงาน
 - 3.14 การมอบหมายงาน

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2550 : 199-205) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางที่เกี่ยวกับหลักการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. การฝึกอบรมในขณะทำงาน เป็นเทคนิควิธีการที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงในสภาพการณ์จริง เหมาะสำหรับการฝึกพนักงานในระดับปฏิบัติการและพนักงานทั่วไป เน้นให้เกิดจุดเชื่อมโยงระหว่างหัวหน้าและลูกน้องในการปฏิบัติงานต่อไป ซึ่งวิธีนี้เหมาะสำหรับพนักงานเข้าใหม่ การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้ายงานและการอธิบายถึงงานใหม่ๆ

2. การสอนงาน เป็นการกำหนดเป้าหมายหรือผลงานที่หัวหน้างานต้องการหรือคาดหวังให้เกิดขึ้น (Result-Oriented) หัวหน้างานและลูกน้องจะต้องตกลงและยอมรับร่วมกัน (Collaborative) จะมุ่งเน้นไปที่ผลการปฏิบัติงานของลูกน้อง (Individual Performance) ในปัจจุบันและการพัฒนาศักยภาพ (Potential) ของลูกน้องให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและมีตำแหน่งงานที่สูงขึ้นต่อไปในอนาคต เป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีหรือทางบวก (Positive Change)

3. การให้คำปรึกษาแนะนำ การวิเคราะห์ วินิจฉัยสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานและกำหนดแนวทางหรือทางเลือกในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นนั้น รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะถึงแนวทางเลือกที่เหมาะสม พบว่าวิธีการนี้เน้นไปที่ปัญหาที่เกิดขึ้นจริง โดยหัวหน้างานจะต้องให้เวลาการรับฟังประเด็นปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความตั้งใจ

4. การหมุนเวียนงาน เป็นเทคนิควิธีการโยกย้ายบุคลากรจากส่วนงานหนึ่งออกไปยังอีกส่วนงานหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดประสบการณ์แตกต่างไปจากเดิม เป็นการหมุนเวียนงานภายในระยะเวลาหนึ่งๆ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์อันดีของบุคคลในส่วนงานต่างๆ

5. การทำกิจกรรม เป็นการกำหนดกิจกรรมต่างๆ ขึ้นมาเพื่อให้บุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการรับการพัฒนาได้ปฏิบัติจริงโดยการทำกิจกรรมต่างๆ ตามที่องค์กรได้กำหนดขึ้น เช่น กิจกรรม 5 ส/กิจกรรมข้อเสนอแนะ (Suggestion) กิจกรรมกลุ่มคุณภาพ เป็นต้น

6. การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นเทคนิควิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรอย่างหนึ่ง ในรูปแบบของการบริหารจัดการความรู้หรือ (Knowledge Management) เน้นให้พนักงานมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองผ่านสื่อต่างๆ เช่น หนังสือ วารสาร ซีดีรอม วีดีโอเทป เป็นต้น

7. การให้ดูงานนอกสถานที่ มักใช้ในระดับจัดการ (Management Level) ขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญเพื่อให้ผู้รับการพัฒนาได้เรียนรู้เรื่องใหม่ๆ ที่ดีจากภายนอกองค์กร วิธีการนี้จะแบ่งออกเป็นการดูงานภายในประเทศและการดูงานต่างประเทศ โดยผลลัพธ์ที่ได้จากการดูงานที่ทุกองค์กรคาดหวัง นั่นก็คือ การนำความรู้และสิ่งใหม่ๆ ที่ได้ไปสัมผัสนำมาประยุกต์ใช้กับงานในองค์กร

8. การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา เป็นการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ จากผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร เป็นการเรียนรู้จากการรับฟังแนวคิดหรือผลงานใหม่ๆ รวมถึงการถกเถียงกันในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่ง เช่น การเข้าร่วมประชุมสัมมนาเพื่อกำหนดบทบาทและทิศทางในการทำงานของหน่วยงานในอนาคต หรือการเข้าร่วมประชุมและสัมมนาในหัวข้อที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรที่สถาบันภายนอกจัดให้มีขึ้น เป็นต้น

9. การศึกษาต่อ เป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ อันเป็นการยกระดับคุณภาพของบุคลากรให้สูงขึ้น หรือให้มากกว่าเดิม ซึ่งจะผูกโยงกับเงื่อนไขต่างๆ เช่น ให้ทุนไปศึกษาต่อในสาขาวิชาที่ตรงกับงานที่ทำให้สามารถนำกลับมาขอปรับเปลี่ยนตำแหน่งหรือระดับให้สูงขึ้นได้ เป็นต้น ซึ่งการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการนี้จำเป็นต้องใช้เวลาการพัฒนาเนื่องจากจะต้องใช้ระยะเวลานานกว่าจะศึกษาจบ โดยอาจจะขอลาศึกษาต่อเต็มเวลา หรืออาจจะขอลาศึกษาต่อหลังเลิกงานหรือวันหยุดก็ได้

10. การฝึกงานและทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ เป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญเจาะลึกในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยตรง ทั้งนี้องค์กรอาจจะนำวิธีการพัฒนาบุคลากรโดยให้ไปทำงานประกบร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งอาจจะเป็นภายในประเทศหรือต่างประเทศเพื่อให้เรียนรู้ถึงเทคนิคและวิธีการจากผู้เชี่ยวชาญนั้น เช่น พัฒนาบุคลากรของฝ่ายผลิต โดยส่งให้พนักงานเข้าร่วมฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญด้านการผลิตที่บริษัทแม่ในต่างประเทศ

11. การเพิ่มคุณค่าในงาน เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการเพิ่มความรู้ และทักษะในการทำงานให้สูงขึ้น โดยการมอบหมายงานที่ท้าทาย งานที่ยากขึ้น โดยเน้นให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) สามารถทำงานจากง่ายไปหายากได้ เช่น

งานบันทึกข้อมูล - ตรวจสอบข้อมูล - วางแผนบริหารข้อมูล

12. การเพิ่มปริมาณงาน เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรโดยการเพิ่มปริมาณหรือขอบเขตงานที่จะต้องรับผิดชอบให้มากขึ้น เพื่อป้องกันมิให้พนักงานเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายกับงานที่ทำอยู่ ซึ่งพนักงานสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองจากปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน เช่น พนักงานได้รับมอบหมายงานให้ดูแลโครงการขายเพิ่มอีก 2 โครงการ ซึ่งเป็นโครงการขายในจังหวัดเชียงใหม่ เป็นต้น

ธวัช บุญยมณี (2550 : 207) กล่าวว่า วิธีการพัฒนาบุคลากรสามารถทำได้ 2 วิธี ดังนี้

1. วิธีการพัฒนาในงานที่ปฏิบัติ (Job-Site Development Methods) เป็นวิธีการพัฒนาในงานที่บุคคลทำ หรือองค์การที่บุคคลทำงานอยู่นั้นด้วยวิธีการต่างๆ ได้แก่ การใช้พี่เลี้ยง (Coaching) การมอบหมายให้เป็นกรรมการ/การประชุม (Committee Assignments/meeting) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ผู้ช่วยในตำแหน่ง (Assistant-To Positional) การพัฒนาออนไลน์ (Online Development) การประสานความร่วมมือกับมหาวิทยาลัย/ศูนย์พัฒนาบุคคล (Corporate University/Development Centers) องค์การการเรียนรู้ (Learning Organization) เพื่อให้เกิดการพัฒนาในงานอย่างแท้จริงและประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ผู้บริหารต้องวางแผนและประสานงานการพัฒนาด้วยวิธีการต่างๆ เหล่านี้อย่างจริงจัง จริงใจและต่อเนื่อง

2. วิธีการพัฒนานอกงานที่ปฏิบัติ (Off-Site Development Methods) เป็นวิธีการพัฒนานอกงานที่บุคคลทำหรือสถานที่อื่นภายนอกองค์การ บุคคลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาได้ตามโอกาสและความสมัครใจ วิธีการพัฒนาเหล่านี้ได้แก่ การเข้าเรียนในชั้นเรียน (Classroom Courses and Degree) การอบรมสร้างความสัมพันธ์ (Human Relations Training) การใช้สถานการณ์จำลอง (Simulations) ทัศนศึกษา (Sabbaticals) ทัศนศึกษา (Sabbaticals) การอบรมภาคสนาม (Outdoor Training)

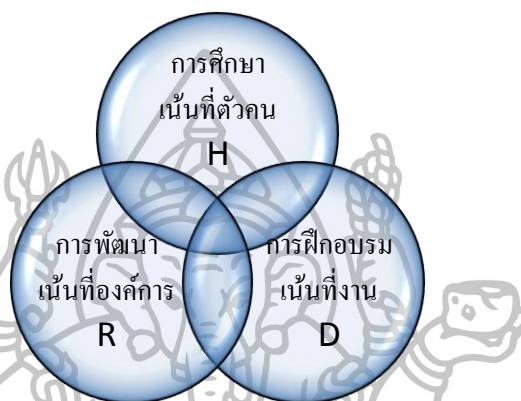
दनัย เทียนพุด (2543) มีความเห็นสอดคล้องกับแนดเลอร์ (Nadler) และวิกส์ (Wiggs) ว่า ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การจะครอบคลุมองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ

1. การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน (Present job) เป้าหมาย คือ การยกระดับความรู้ความสามารถทักษะ ของพนักงานในขณะนั้น ให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้นๆ ได้ ซึ่งผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมไปแล้วสามารถนำความรู้ไปใช้ทันที

2. การศึกษา (Education) เป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรง เพราะการให้การศึกษาเป็นการเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทัศนคติ ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถ ในการปรับตัวในทุกๆ ด้านให้กับบุคคล โดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับงานของพนักงานในอนาคต (Future job) เพื่อเตรียมพนักงานให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต

3. การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการปรับปรุงองค์การให้มีประสิทธิภาพเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ได้มุ่งตัวงาน (Not focus on a job) แต่มีจุดเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่ต้องการ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยี รวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

ถึงแม้ว่าองค์ประกอบข้างต้นต่างเป็นวิธีการที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เหมือนกัน แต่เมื่อพิจารณาถึงความหมายของทั้ง 3 เรื่อง จะพบความแตกต่างในรายละเอียดและจุดเน้น บ่อยครั้งพบว่ามีการใช้คำบางคำรวมกัน คำที่เห็นเหมือนกันเสมอคือ การฝึกอบรมและการพัฒนา ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และจุดเน้น มีรายละเอียดดังปรากฏในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และจุดเน้น

ที่มา : ดนัย เทียนพุ่ม, กลยุทธ์การพัฒนาคน : **สิ่งท้าทายความสำเร็จของธุรกิจ** (กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537 : 22)

โดยสรุป การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา มีความหมายที่ใกล้เคียงกันมาก แต่เพื่อต้องการให้เห็นความหมายที่เด่นชัดของแต่ละความหมายจึงได้แสดงตารางเปรียบเทียบระหว่างการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา ไว้ดังนี้

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบระหว่างการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา

มิติ	การฝึกอบรม	การศึกษา	การพัฒนา
1. จุดเน้น	1. มุ่งงาน	1. มุ่งบุคคล	1. มุ่งองค์กร
2. วัตถุประสงค์	2. เพิ่มความรู้ ทักษะทัศนคติ	2. เพิ่มความรู้ สติปัญญา การปรับตัว	2. เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน
3. ระยะเวลา	3. ใช้เวลาสั้นๆ	3. ใช้เวลานาน	3. ใช้เวลาสั้น ต่อเนื่อง
4. เกณฑ์	4. พิจารณางานที่ทำ	4. พิจารณาอายุและสติปัญญา	4. พิจารณาศักยภาพ
5. กลุ่มเป้าหมาย	5. พนักงานระดับปฏิบัติการ	5. บุคคลทั่วไป	5. ผู้บริหาร
6. การประเมินผล	6. วัดผลที่การทำงาน	6. วัดผลที่การสอบ	6. วัดผลที่ความสำเร็จขององค์กร

จากตารางที่ 1 จะเห็นได้ว่า การฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับการพัฒนา กล่าวคือการพัฒนาบุคลากร คือการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่บุคลากร เพื่อกับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น และหรือเพื่อให้บุคลากรมีความองงามเติบโตทางจิตใจ การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นสิ่งที่มีความหมายระยะยาว และมุ่งหวังผลในด้านการช่วยให้บุคลากรมีความองงามเติบโตมากกว่าการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะสั้น และการแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งเป็นสิ่งที่การฝึกอบรมให้ความสำคัญ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่าการพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการที่ประกอบด้วยรูปแบบและวิธีหลายชนิด ตัวอย่างเช่น การฝึกอบรม การหมุนเวียนงาน การดูงาน การสอนงาน การให้การศึกษา ทั้งในแง่การส่งบุคลากรไปเรียนในสถานศึกษา หรือเรียนด้วยตนเอง การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน และการส่งเสริมสุขภาพและกีฬา เป็นต้น

จากที่กล่าวมาเห็นได้ว่า แนวคิดและวิธีการพัฒนาบุคลากรมีหลากหลายวิธี ซึ่งบางวิธีองค์การเป็นผู้ดำเนินการ แต่บางวิธีผู้ปฏิบัติงานก็สามารถดำเนินการพัฒนาความรู้ความสามารถทางวิชาการ ทักษะและทัศนคติที่ดี ได้ด้วยตนเอง ซึ่งมีเป้าหมายเดียวกันคือ การพัฒนาบุคลากรทั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำแนวคิดนี้ไปใช้ในการหาแนวทางและวิธีการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมกับบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

2. แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม (Training)

เป็นที่ยอมรับกันว่าการฝึกอบรมเป็นกิจกรรมพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม เพราะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพลดการสูญเสียทรัพยากรเพิ่มปริมาณผลผลิต พร้อมทั้งบุคลากรได้ทำงานอย่างเต็มศักยภาพ มีขวัญกำลังใจที่ดีเยี่ยมไปด้วยความรู้ความสามารถ นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสนใจศึกษาเกี่ยวกับการฝึกอบรม โดยได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมที่น่าสนใจไว้ดังนี้

ชูชัย สมितिไกร (2554 : 5) กล่าวว่า การฝึกอบรม คือกระบวนการจัดการเรียนรู้ อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างความรู้หรือเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (ability) และเจตคติ (attitude) ของบุคลากรอันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

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

สมชาติ กิจจรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2550 : 14) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understand) ความชำนาญ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ดีเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง จนกระทั่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วิจิตร อวະกุล (2550 : 15) กล่าวว่า การฝึกอบรมหมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และความสามารถของบุคคลหรือที่เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า เป็นการพัฒนาบุคคล” หรืออาจกล่าวได้ว่า การฝึกอบรม ก็คือ “ กระบวนการที่จะส่งเสริมสมรรถภาพบุคคล (พนักงาน ข้าราชการ)

ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพอันจะส่งผลโดยตรงไปยังผลงานของสถาบัน สังคม ประชาชน

ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์การให้พนักงานมหาวิทยาลัยไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัยและดูงาน พ.ศ. 2552 (2552 : 2) กล่าวว่า “ฝึกอบรม” หมายความว่า การเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญหรือประสบการณ์ ด้วยการเรียน หรือ ตามหลักสูตรของการฝึกอบรม หรือการสัมมนาอบรมเชิงปฏิบัติการ หรือการฝึกงาน การดำเนินงานตามโครงการแลกเปลี่ยนกับต่างประเทศ การไปเสนอผลงานทางวิชาการและการประชุมเชิงปฏิบัติการทั้งในและต่างประเทศ ทั้งนี้ โดยมีได้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพที่ ก.พ.รับรอง และหมายความรวมถึงการฝึกฝนภาษาและการรับคำแนะนำก่อนเข้าฝึกอบรม หรือการดูงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม หรือต่อจากการฝึกอบรมนั้นด้วย

มหาวิทยาลัยมหิดล (2554 : ออนไลน์) ได้อธิบายว่า การฝึกอบรมเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่ต้องมีการวางแผน มีการจัดลำดับกิจกรรม และมีกระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยมีความรู้ความเข้าใจ มีความชำนาญการเกี่ยวกับงานในหน้าที่ หรือในเรื่องหนึ่งเรื่องใดโดยเฉพาะ ภายในระยะเวลาที่กำหนด และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติในทางที่จะส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2554 : ออนไลน์) ได้อธิบายว่า นิยามของการฝึกอบรมมีมากมายขึ้นอยู่กับว่ามองการฝึกอบรมจากแนวคิด (Approach) โดยมีนิยามดังนี้การฝึกอบรม คือ "การถ่ายทอดความรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญ ความสามารถและทัศนคติในทางที่ถูกที่ควร เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ต่างๆ ในปัจจุบันและอนาคตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และ ไม่ว่าจะการฝึกอบรม จะมีขึ้นที่ใดก็ตามวัตถุประสงค์ก็คือ เป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือเพิ่มขีดความสามารถในการจัดรูปขององค์การ"การฝึกอบรม คือ "กระบวนการในอันที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทัศนคติ และความชำนาญ ในเรื่องหนึ่งเรื่องใด และเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์

P.Nick Blanchard and James W.Thacker (2007) การฝึกอบรม หมายถึง การจัดการอย่างเป็นระบบในการจัดกระบวนการเรียนรู้ในลักษณะต่าง ๆ เพื่อสร้างความรู้ ทักษะ ทัศนคติ สำหรับใช้ในการทำงานในปัจจุบันและอนาคต

Goldstein (1993) กล่าวว่า การฝึกอบรม คือกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างความรู้หรือเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (ability) และเจตคติ (attitude) ของบุคลากรอันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ดังนั้น การฝึกอบรมจึงเป็นโครงการที่ถูกจัดขึ้นมาเพื่อช่วยให้พนักงานมีคุณสมบัติในการทำงานสูงขึ้น เช่น เป็นหัวหน้างานที่สามารถบริหารผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดีขึ้น หรือเป็นช่างเทคนิคที่มีความสามารถ ในการซ่อมแซมเครื่องจักรได้ดีขึ้น เป็นต้น

Beach (Beach 1980 : 65 อ้างถึงใน นงลักษณ์ สิ้นสืบทผล 2542 : 31) กล่าวว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการที่จัดให้มีขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญเพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้บุคคลนั้นได้เรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลนั้นไปในแนวทางที่ต้องการ

Mondy, Noe and Premeaux (Mondy, Noe 1999 : GL-9 อ้างถึงในสมชาย หิรัญ กิตติ 2542 : 157) กล่าวถึง การฝึกอบรม (Training) ว่าเป็นกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนรู้เกิดความรู้อย่างลึกซึ้งและทักษะที่ต้องการในงานปัจจุบัน

Flippo (1985: 68) กล่าวว่า “การฝึกอบรมเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งในการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ความชำนาญ และทักษะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น”

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

1. การฝึกอบรมช่วยให้บุคคลต่างๆ ในหน่วยงาน สามารถปฏิบัติงานตามขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงใหม่ได้อย่างถูกต้อง

2. การฝึกอบรมช่วยพัฒนาบุคลากร ปรับปรุงความสามารถในการทำงานให้สูงขึ้น ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะคิด รวมถึงแนวคิดหรือวิทยาการใหม่ๆ อันทันสมัย เพื่อให้ก้าวทันต่อความเจริญก้าวหน้า และทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น

3. การฝึกอบรมช่วยให้บุคคลได้เรียนรู้ เพิ่มเติมประสบการณ์ ทำให้บุคคลเหมาะสมกับงานยิ่งขึ้น

4. การฝึกอบรมช่วยเพิ่มผลผลิต หน่วยงานจะได้ผลงานมากขึ้นเพราะผู้ปฏิบัติงานทำงานได้มาตรฐาน

5. การฝึกอบรมช่วยปรับปรุงหรือเพิ่มพูนคุณภาพ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน ท างานได้มาตรฐานที่กำหนดไว้ และตามความต้องการของหน่วยงาน

6. การฝึกอบรมให้บุคคลได้มีโอกาสพัฒนาอาชีพ และบุคลิกภาพของตนให้เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่

7. การฝึกอบรมเป็นการสนับสนุนการศึกษาตลอดชีพ เพื่อประโยชน์แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเอง จึงเป็นการจูงใจอย่างหนึ่ง

8. การฝึกอบรมช่วยสร้างสัมพันธ์ และความสามัคคีกลมเกลียวกันในการทำงาน ช่วยในการติดต่อประสานงาน และให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันระหว่างผู้เข้ารับการอบรม และผู้ปฏิบัติงานในหน่วยเดียวกัน

9. การฝึกอบรมช่วยลดเวลาในการเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานต่างๆให้น้อยลง
10. การฝึกอบรมช่วยลดการบังคับบัญชาให้น้อยลง ลดเวลาในการตรวจสอบแก้ไขงานให้น้อยลง และช่วยแบ่งภาระการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาได้มากขึ้น เพราะผู้ผ่านการฝึกอบรมจะปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
11. การฝึกอบรมช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพการงานของผู้เข้ารับการอบรม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การฝึกอบรมบางหลักสูตรที่กำหนดเงื่อนไขในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
12. การฝึกอบรมลดความสิ้นเปลือง และประหยัดรายจ่ายได้มาก เพราะการฝึกอบรมจะจัดขึ้นในช่วงเวลาอันสั้น แต่สามารถเรียนรู้เนื้อหาสาระ รวมทั้งขั้นตอนวิธีการต่างๆมาก
13. การฝึกอบรมช่วยให้บุคคลต่างๆ ในหน่วยงาน มีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น
14. การฝึกอบรมช่วยส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ช่วยลดอุบัติเหตุและความเสียหายต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานลงได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้เครื่องจักร เครื่องมือ หรืออุปกรณ์ต่างๆ
15. การฝึกอบรมช่วยลดความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานในหน่วยต่างๆที่เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน และถือเป็นการประชาสัมพันธ์อย่างหนึ่งด้วย
16. การฝึกอบรมช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์กร รวมถึงต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามความต้องการของหน่วยงานได้
17. การฝึกอบรมช่วยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในหน่วยงานให้สอดคล้องและทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามความต้องการของหน่วยงานนั้นๆด้วย ช่วยสร้างสัมพันธ์ และความสามัคคีกลมเกลียวกันในการทำงาน

สรุปได้ว่า การฝึกอบรม เป็นกิจกรรมเพื่อพัฒนาความสามารถของบุคคล และกลุ่มคนในองค์กร ช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถ พัฒนาท่าทีบุคลิกภาพ ช่วยลดเวลาในการเรียนรู้เพิ่มเติมประสบการณ์สนับสนุนการศึกษาตลอดชีพ ช่วยเพิ่มผลผลิต ช่วยปรับปรุงหรือเพิ่มพูนคุณภาพ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ลดการบังคับบัญชาและ ลดเวลาในการตรวจสอบแก้ไขงานให้น้อยลง ช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ลดความสิ้นเปลืองและประหยัดรายจ่าย และยังเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กร ทำให้การฝึกอบรมเป็นเรื่องที่ต้องกระทำอย่างสม่ำเสมอในทุกๆองค์กร

วิธีการฝึกอบรม

การพัฒนาบุคลากรในองค์การโดยการฝึกอบรมนั้นจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับวิธีการถ่ายทอดและสร้างบรรยากาศในการฝึกอบรม ซึ่งมีวิธีการที่จะใช้ในการฝึกอบรมหลายวิธี มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสนใจศึกษาเกี่ยวกับวิธีการฝึกอบรม ดังนี้

พรชัย เจตมานัน (2556) กล่าวว่า การจะเลือกใช้วิธีการฝึกอบรมแบบที่เหมาะสมนั้น ต้องขึ้นกับปัจจัยหลาย ๆ ประการ ซึ่งผู้ที่จัดโครงการฝึกอบรมต้องทราบ หรือพิจารณาถึง สิ่งต่าง ๆ เช่น วัตถุประสงค์ของโครงการ ลักษณะและหัวเรื่องที่จะฝึกอบรม และตัวบุคคลที่จะเข้ารับการอบรม มีวิธีการที่ใช้กันมากมาย เช่น

1. การบรรยาย (Lecture) วิธีนี้เหมาะที่จะใช้กับการที่มีผู้เข้ารับการอบรมเป็นจำนวนมาก เสียค่าใช้จ่ายต่ำ สามารถควบคุม และกำหนดระยะเวลาเสร็จสิ้นได้แน่นอน แต่มีข้อจำกัดที่มีลักษณะ One way Communication ไม่เปิดโอกาสให้ผู้ฟังโต้แย้ง หรือแสดงความคิดเห็นตอบโต้ได้มากนัก และค่อนข้างยากที่จะวัดผลได้ว่า ผู้ฟังได้รับความรู้ และความเข้าใจจากการบรรยายมาน้อยเพียงใด

2. การประชุมอภิปราย (Conference / Discussion) วัตถุประสงค์ของวิธีนี้ คือ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรม รู้จักแสดงออกซึ่งความคิดของตนอย่างอิสระ ซึ่งในการอภิปรายถกเถียงประเด็นปัญหาสำคัญใดสำคัญหนึ่ง อาจเกิดการโต้เถียงเพื่อเอาชนะซึ่งกันและกันได้ และยังคงต้องใช้เวลามาก

3. การศึกษากรณีตัวอย่าง (Case Study) คือการนำเอาประเด็นเรื่องราวหรือเหตุการณ์อย่างใด อย่างหนึ่งมาให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษา วิเคราะห์ และอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน

4. การสร้างสถานการณ์จำลอง (Simulation) คือ การอบรมโดยการจำลองสถานการณ์ต่าง ๆ ให้มีลักษณะคล้ายคลึงกับสภาพความเป็นจริงให้มากที่สุด วิธีนี้มีลักษณะคล้ายกับการศึกษากรณีตัวอย่าง วิธีนี้ในทางธุรกิจมีชื่อเรียกอีกนัยหนึ่งว่า “ In- Basket Method “ ข้อดีของวิธีนี้คือ เป็นวิธีการที่เหมาะสมในการฝึกฝนให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม รู้จักวิธีการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจริง ทำให้แต่ละบุคคลสามารถวัดความสามารถในการแก้ปัญหาของตน และของบุคคลอื่นได้ ส่วนข้อเสีย คือ เสียค่าใช้จ่ายและเวลามาก

5. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing Training) ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคนจะได้รับมอบหมายให้แสดงบทบาทอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่กำหนดขึ้น วิธีนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาพฤติกรรมของบุคคลในด้านต่างๆ คือ

- เพื่อฝึกฝนให้รู้จักวิธีการวิเคราะห์ปัญหา หรือประเด็นทางบริหารอย่างใดอย่างหนึ่ง
- เพื่อเรียนรู้วิธีการปรับปรุง และวิธีการปฏิบัติงานของตำแหน่งใด ตำแหน่งหนึ่ง
- เพื่อสามารถวิจารณ์พฤติกรรมผู้อื่น และสามารถยอมรับการวิจารณ์จากผู้อื่น
- เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน
- เพื่อให้ความคุ้นเคยกับการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

ข้อดี คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม ทำให้ทุกคนมีโอกาสแสดงออก และผู้เข้าอบรมมีโอกาสฝึกฝนความสามารถในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง ข้อบกพร่อง คือ เป็นวิธีค่อนข้างยากในทางปฏิบัติ โอกาสที่จะบิดเบือนเป้าหมายมีได้ง่าย และสร้างความลำบากใจแก่ผู้แสดง

6. การสาธิต (Demonstration) คือ จะมีการแสดงให้เห็นของจริง ซึ่งวิธีการเช่นนี้จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความเข้าใจง่ายและอย่างรวดเร็ว ดังลักษณะสุภาษิตไทย “สืปากว่าไม่เท่าตาเห็น” วิธีนี้ใช้ได้เฉพาะกับบุคคลบางประเภท เช่น ช่างฝีมือ หรือผู้ใช้แรงงาน แต่ไม่เหมาะสมกับการพัฒนานักบริหาร

7. การประชุมแบบซินดิเคท (Syndication) วิธีนี้เริ่มขึ้นที่ประเทศอังกฤษ ต่อมาแพร่หลายไปยังประเทศในเครือจักรภพ และประเทศอื่น ๆ ข้อดีของวิธีนี้ คือ เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้แลกเปลี่ยนความรู้กัน ทำให้ได้คุ้นเคยกับวิธีการประชุมกลุ่ม เพื่อพิจารณาประเด็น

ปัญหา และฝึกฝนให้มีความเป็นผู้นำ ข้อบกพร่อง คือ เสียเวลา และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการมาก และความสำเร็จขึ้นอยู่กับบุคคลเป็นสำคัญ

8. การระดมสมอง (Brain storming) เป็นการที่สมาชิกทุกคนได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี โดยปราศจากข้อจำกัด กฎเกณฑ์ และความเห็นนั้นจะได้รับการยอมรับฟังจากสมาชิกทุกคน วิธีการนี้นิยมใช้เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา โดยผู้ที่เข้าร่วมกิจกรรมเป็นบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในเรื่องนั้น ๆ โดยตรง

9. การใช้แหล่งเรียนรู้ในชุมชน (Community College Training) เป็นการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร โดยใช้สถาบัน วิทยาลัย หรือหน่วยงานของชุมชน เป็นแหล่งฝึกปฏิบัติ เช่น โรงเรียนสารพัดช่าง ปราชญ์ท้องถิ่น เป็นต้น

วิจิตร อวากุล (2550 : 88-93) กล่าวว่า เทคนิคการฝึกอบรม หมายถึง วิธีการสอนการอบรมในรูปแบบต่าง ๆ ที่จะทำให้ผู้รับการฝึกอบรมเรียนรู้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ที่ค่อนข้างถาวรตามวัตถุประสงค์ของการอบรม โดยการฝึกอบรมมีวัตถุประสงค์ที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรมให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เกิดการเรียนรู้ จนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวรไปตามวัตถุประสงค์ของการอบรมตั้งนั้น เทคนิคการสอนแต่ละอย่างย่อมจะเหมาะสมกับบางวิชา กับบางกลุ่ม บางระดับ อายุการศึกษา ช่วงระยะเวลา ฯลฯ ฉะนั้น ผู้สอนจึงต้องเลือกใช้เพื่อให้เกิดผลมากที่สุดเท่าที่จะทำได้มิใช่ว่าเคยใช้เคยสอนอย่างไร ได้ผลหรือไม่ได้ผล ก็ยังใช้วิธีเดิมหรือไม่ใช้วิธีใหม่ๆบ้างเลย เทคนิคการฝึกอบรมจึงมีความสำคัญต่อการถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร และยังมีผลไปถึงการจูงใจ ให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรม รูปแบบของการฝึกอบรมที่ใช้กันทั่วไปมีมากมายแต่ที่นิยมปฏิบัติกันมีดังนี้

1. การบรรยายหรือการสอน (Lecture) เป็นการสอนโดยอาศัยหลักความแตกต่างของความรู้โดยผู้บรรยายมีความรู้สูงกว่าผู้เข้ารับการบรรยาย ผู้อบรมมีความรู้ต่ำ ผู้สอนถ่ายทอดให้ผู้รับการอบรมทางเดียว มีลักษณะการสอนบอกเล่า ทางวิชาการ สื่อสารทางเดียวเพื่อสร้างเปลี่ยนแปลงความรู้สึนึกคิด ความเชื่อเพื่อให้เกิดการยอมรับเรื่องราว หลักการทฤษฎีโดยใช้การจูงใจ ความจริงเหตุผล หลักทฤษฎีและวิธีการต่างๆโดยจะต้องมีเอกสารประกอบคำบรรยาย ตำรา การค้นคว้า การใช้ห้องสมุดด้วยจึงจะได้ผล

2. การประชุม (Meeting) การประชุมเป็นวิธีหนึ่งของการฝึกอบรมในหน่วยธุรกิจขนาดเล็กมักใช้การประชุมเป็นการอบรมเช่น ร้านจำหน่ายสินค้าอาหาร เครื่องดื่ม ฯลฯ มักจะใช้วิธีการประชุม เจ้าหน้าที่พนักงาน มีวิธีการทำงาน กฎระเบียบ ข้อบังคับ มีอะไรก็มาพูด มาบอก ชี้แจงทำความเข้าใจ ในการประชุม ผู้จัดการมักเป็นประธานที่ประชุม หรือการอบรมนั้นๆ เรื่องราวนโยบายใหม่ๆ ก็จะมาพูดในที่ประชุม บางคนมีข้อเสนอแนะดีๆ ก็จะได้รับมาปฏิบัติสรุปเป็นมติที่ประชุมที่ทุกคนต้องปฏิบัติแม้บางคนไม่เห็นด้วย ไม่เชื่อ แต่ก็ต้องปฏิบัติตาม เพราะมติที่ประชุมบังคับให้เขาต้องปฏิบัติตาม และเขามีส่วนรับรู้และเข้าประชุมด้วยนอกจากนั้น เพื่อให้การฝึกอบรมโดยใช้การประชุมได้ผลดียิ่งขึ้น ผู้บริหารอาจใช้บทบาททางการบริหารเข้าช่วยงานฝึกอบรมเพื่อให้ได้ผลดียิ่งขึ้น โดยอาจใช้กฎ ระเบียบ เกณฑ์ต่างๆ บังคับ รวมทั้งการให้รางวัลสำหรับผู้ทำงานได้ผลดีและลงโทษผู้ฝ่าฝืนหรือกระทำผิดระเบียบกฎเกณฑ์

3. การนำอภิปราย (Leading Discussion) เป็นเทคนิคการอบรมเพื่อให้ความโดยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของผู้เข้าร่วมอบรม สามารถแสดงความคิดเห็นเสรีข้อยุติเป็นประโยชน์ในการเพิ่มพูน ความรู้ ความเข้าใจ ตลอดจนการเรียนรู้ที่กว้างขวาง ตามวัตถุประสงค์และกรอบที่กำหนด โดยมีผู้นำอภิปราย ซึ่งต้องมีความรู้ความสามารถเป็นอย่างดีการอภิปรายมักใช้กันกับกลุ่มที่มีความรู้และประสบการณ์จำนวน 20 คน ไม่เกิน 25 คน ข้อมูลข่าวสารจะมาจากผู้นำอภิปราย และส่วนมากภาคปฏิบัติและประสบการณ์จะมาจากผู้อภิปราย ผลจากอภิปรายมักไม่มีการลงคะแนนเสียง แต่มีลักษณะสรุปข้อเสนอแนะต่างๆ จดบันทึก รวมทั้งเก็บรักษาความทรงจำจากถ้อยคำ และการอภิปรายในกลุ่มไว้เพื่อพัฒนาตนเอง การอภิปรายจึงเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ร่วมกันหรือจากประสบการณ์โดยเฉพาะของผู้อื่น มาเป็นสิ่งพัฒนาตนเอง และพัฒนางานที่ตนทำผู้นำการประชุมจึงต้องมีความสามารถในการที่จะทำไม่ให้เกิดการขัดแย้ง และสามารถดึงประสบการณ์จากผู้เข้าร่วมประชุมมาให้เกิดประโยชน์ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

4. การอภิปรายโดยผู้ทรงคุณวุฒิหลายคน (Panel Discussion) การอภิปรายที่มีผู้อภิปรายระหว่าง 3 - 4 คน รวมทั้งผู้นำอภิปรายคอยสรุปและเชื่อมโยงเรื่องราวของวิทยากรแต่ละคนให้ผู้ฟังเข้าใจดีขึ้น โดยวิทยากรจะออกความเห็นในหัวข้อเรื่องเดียวกัน แต่เป็นความเห็นคนละทัศนะของแต่ละคนไป

5. การอภิปรายแบบซิมโปเซียม (Symposium) การอภิปรายแบบนี้คล้ายกับการอภิปรายหมู่ โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิหลายคน วิธีการคือทุกคนพูดเรื่องเดียวกันแต่แบ่งกันพูดคนละตอน เช่น ถ้าพูดเรื่องอ้อย คนที่หนึ่งอาจพูดเรื่องพันธุ์อ้อย คนที่สองพูดเรื่องการปลูก คนที่สามพูดเรื่องการเก็บเกี่ยว เป็นต้น โดยมีผู้ดำเนินการอภิปราย (Moderator) เป็นผู้คอยเชื่อมโยงและประสานเรื่องให้ผู้ฟังเข้าใจดีขึ้น

6. การฝึกอบรมแบบอื่นๆ เช่น การประชุมผู้มีประสบการณ์หรือมีความรอบรู้ในสาขาต่างๆ (Conference) การประชุมทางวิชาการ (Institute) การประชุมระดับผู้นำหัวหน้า (Convention) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) การประชุมซินดิเคต (Syndicate) การสัมมนา (Seminar) การตั้งเป็นคณะทำงาน (Working Group) การตั้งเป็นคณะกรรมการ (Colloquy) การศึกษาจากกรณี (Case Study) การอภิปรายกลุ่มย่อย (Group Discussion) การระดมความคิด (Brain Storming) ฯลฯ

สรุปได้ว่า รูปแบบการฝึกอบรมมีหลายรูปแบบ ซึ่งการที่หน่วยงานหรือองค์การจะใช้รูปแบบใด จะขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ให้สามารถปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพและเสริมสร้างความพึงพอใจให้บุคลากรสามารถสร้างประโยชน์โดยตรงต่อองค์การ

ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำแนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม ไปปรับใช้กับแบบสอบถาม เพื่อใช้วัดระดับความเหมาะสมในปัจจุบัน และระดับความต้องการพัฒนาในความเป็นจริงจากกลุ่มเป้าหมาย

3. แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษา (Education)

การส่งเสริมให้มีการศึกษา เป็นการพัฒนาบุคลากรอีกวิธีหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้น หรือได้ความรู้ใหม่ๆ ซึ่งมีนักวิชาการและนักบริหารหลายท่านได้ให้ความหมายของการศึกษาที่น่าสนใจไว้ดังนี้

Nadler (1980 : 24-25) ได้กล่าวว่า เวลาที่ใช้ประโยชน์จากการศึกษาคือในอนาคต แต่เป็นอนาคตไม่ไกลนัก การศึกษามี 2 รูปแบบ คือ

1. การศึกษาต่อเพื่อเตรียมงานสำหรับงานที่จะบรรจุในระยะเวลาที่แน่นอน คือ การศึกษาเพื่อบรรจุในระยะเวลาแน่นอนจะเฉพาะเจาะจงมากกว่า และระดับความเสี่ยงต่ำ
2. การศึกษาต่อเพื่อเตรียมสำหรับงานที่จะบรรจุในระยะเวลาที่ไม่แน่นอน คือ การศึกษาเป็นการลงทุน ถึงแม้โดยทั่วไปจะเป็นการลงทุนระยะสั้น แต่ถ้าเป็นรูปแบบที่สองจะกลายเป็นการลงทุนระยะยาว โดยทั่วไปผู้บังคับบัญชาจึงมักใช้การให้ศึกษาสำหรับรูปแบบแรก อย่างไรก็ตาม เป็นไปได้ที่การลงทุนไม่ได้ผลตอบแทนคืนมาแก่หน่วยงาน กล่าวคือ ตำแหน่งที่บรรจุอาจมีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมักจะเกิดขึ้นในหน่วยงานขนาดใหญ่ที่การวางแผนกำลังคนขึ้นกับการเคลื่อนไหวภายในหน่วยงาน และเหตุการณ์สภาพแวดล้อม ทำให้ผู้รับการศึกษาต่อยังไม่อาจบรรจุในงานตำแหน่งนั้นได้ การลงทุนอาจสูญเปล่า ถ้าบุคลากรผู้นั้นออกไปอยู่หน่วยงานอื่น แต่บางครั้งหลังจากการศึกษา บุคลากรผู้นั้นก็อาจปฏิบัติงานไม่ถึงมาตรฐานของตำแหน่งใหม่นั้น และอาจไม่สามารถพัฒนาตนเองให้ถึงมาตรฐาน ซึ่งแก้ไขได้โดยเอาบุคลากรอื่นมาบรรจุแทน แล้วเริ่มฝึกอบรมหรือสรรหาจากภายนอก

ธ สุนทรายุทธ (2550 : 4) ให้ความหมายว่า การศึกษาคือ กระบวนการสั่งสอน กระบวนการฝึกอบรม หรือกระบวนการถ่ายทอดความรู้ ความชำนาญ และทัศนคติ ซึ่งรวมเรียกว่าประสบการณ์ที่มนุษย์เป็นผู้จัดให้แก่มนุษย์ด้วยกัน ปัจจุบันมีสถาบันหลายประเภทเป็นผู้จัดการศึกษา ได้แก่โรงเรียน วิทยาลัยและมหาวิทยาลัย รวมเรียกกันว่า สถาบันการศึกษา

V. Good ได้ให้ความหมายของการศึกษาไว้ 3 ความหมาย คือ

1. การศึกษาหมายถึงกระบวนการต่าง ๆ ที่บุคคลนำมาใช้ในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เจตคติ ความประพฤติที่ดีมีคุณค่า และมีคุณธรรมเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม
2. การศึกษาเป็นกระบวนการทางสังคมที่ทำให้บุคคลได้รับความรู้ ความสามารถ จากสิ่งแวดล้อมที่โรงเรียนจัดขึ้น
3. การศึกษาหมายถึงการถ่ายทอดความรู้ต่างๆ ที่รวบรวมไว้อย่างเป็นทางการเป็นระเบียบให้คนรุ่นใหม่ได้ศึกษา

Dewey ได้ให้ความหมายของการศึกษาไว้หลายความหมาย คือ

1. การศึกษาคือชีวิต ไม่ใช่เตรียมตัวเพื่อชีวิต
2. การศึกษาคือความเจริญงอกงาม
3. การศึกษาคือกระบวนการทางสังคม
4. การศึกษาคือการสร้างประสบการณ์แก่ชีวิต

ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์การให้พนักงานมหาวิทยาลัยไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัยและดูงาน พ.ศ. 2552 (2552 : 2) กล่าวว่า “ศึกษา” หมายความว่า การเพิ่มพูนความรู้ด้วยการเรียน หรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาหรือสถาบันวิชาชีพทั้งในและต่างประเทศ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพที่ ก.พ.รับรอง และหมายความรวมถึง การฝึกฝนภาษา การรับคำแนะนำก่อนเข้าศึกษา และการฝึกอบรม หรือ การดูงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหรือต่อจากการศึกษานั้นด้วย

สรุปได้ว่า การศึกษา คือการเพิ่มพูนความรู้ด้วยการเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นโดยได้รับวุฒิการศึกษา ทั้งระดับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพที่ ก.พ.รับรอง ซึ่งทำให้ได้รับความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ความชำนาญ ความสามารถ เพิ่มขึ้นในแต่ละบุคคล

วิธีจัดการศึกษา

การพัฒนาบุคลากรในองค์การโดยการศึกษาขึ้นจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ขึ้นอยู่กับวิธีจัดการศึกษา ซึ่งมีวิธีการที่จะใช้ในการศึกษาหลายวิธี มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสนใจศึกษาเกี่ยวกับวิธีจัดการศึกษา ดังนี้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 (2545 : 15)กำหนดนั้นแบ่งการศึกษาออกเป็น 3 รูปแบบ ได้แก่

1. การศึกษาในระบบ เป็นการศึกษากำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและการประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน ซึ่งการศึกษารูปแบบนี้จัดในโรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย หรือสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเรียกอย่างอื่น สามารถจัดการศึกษาในชั้นเรียนหรือเป็นการศึกษาทางไกล

2. การศึกษานอกระบบ เป็นการศึกษายืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาการศึกษา การวัดและประเมินผลโดยคำนึงถึงความเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของแต่ละบุคคล เช่น การศึกษานอกระบบโรงเรียน การฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ

3. การศึกษาตามอัธยาศัย เป็นการศึกษานำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ได้ด้วยตนเองตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อมและโอกาส สามารถศึกษาได้จากบุคคล สภาพแวดล้อม สื่อหรือแหล่งการเรียนรู้ต่างๆ การศึกษาแบบนี้มีความยืดหยุ่น เปิดโอกาสให้ผู้สนใจสามารถเลือกเนื้อหาที่สนใจตรงกับความต้องการของตนเองและสามารถศึกษาในเวลาที่ไม่ขัดจากภารกิจอื่นได้ เช่น การฟังบรรยายพิเศษ การศึกษาจากเอกสาร การเยี่ยมชมการสาธิต การสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตหรือแหล่งเรียนรู้อื่นๆ

อนรรักษ์ ปัญญาวัฒน์ (2548 : 61-62) ได้กล่าวถึงการจัดการศึกษามี 3 รูปแบบ คือ

1. การศึกษาอย่างไม่เป็นทางการ เป็นกระบวนการที่ทุกคนได้รับความรู้ ทักษะ คติ ค่านิยม ทักษะจากประสบการณ์ในชีวิตประจำวัน และจากแหล่งการศึกษาในสภาพแวดล้อมตลอดชีวิต ซึ่งกระบวนการนี้มิได้จัดขึ้นให้มีความสัมพันธ์กันอย่างมีระบบ หรือระเบียบตายตัว แต่อยู่ที่ต่างคนต่างรับรู้ในสิ่งที่ตนสนใจ

2. การศึกษาในระบบโรงเรียน เป็นระบบการศึกษาที่มีโครงสร้างและขั้นตอนในการทำงานมาจากเบื้องล่างขึ้นสูงขึ้นไปตามลำดับ โดยเริ่มตั้งแต่อนุบาลศึกษาไปจนถึงระดับมหาวิทยาลัย และรวมทั้งการเรียนรู้ทางวิชาการ โครงการพิเศษเฉพาะกิจต่างๆ ที่ให้ความรู้โดยวิธีการเดียวกัน เช่น สถาบันที่ฝึกอบรม ชำนาญงาน และนักเทคนิคที่ทำงานเต็มเวลา เป็นต้น

3. การศึกษานอกโรงเรียน เป็นกิจกรรมการศึกษาที่จัดขึ้นนอกระบบโรงเรียน อาจวางรูปแบบเป็นกิจกรรมทดแทนการเรียนการสอนสำหรับผู้ใหญ่และคนหนุ่มสาวทั้งหลาย ที่ควรจะได้จากโรงเรียนและเป็นกิจกรรมที่ทดแทนในสิ่งที่โรงเรียนไม่สามารถจัดขึ้นได้ ในขณะเดียวกันก็อาจเป็นกิจกรรมที่สนับสนุนการเรียนการสอนในโรงเรียนก็ได้ ทั้งนี้เพื่อเป็นการตอบสนองต่อความต้องการและความประสงค์ของทุกคนและต่อสังคม

สรุปได้ว่า การจัดการศึกษา มี 3 รูปแบบ ซึ่งมีความเชื่อมโยงกัน ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยทั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาไปปรับใช้กับแบบสอบถาม เพื่อใช้วัดระดับความเหมาะสมในปัจจุบัน และระดับความต้องการพัฒนาในความเป็นจริงจากกลุ่มเป้าหมาย

4. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา (Development)

การพัฒนาตนเองเป็นกระบวนการช่วยให้เกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับตนเองเพื่อทำงานให้มีคุณภาพ มีทัศนคติที่ดีต่องาน และส่งผลต่อการเจริญก้าวหน้า คนต้องพัฒนาตนเองจึงจะอยู่รอด ซึ่งการที่จะตอบสนองเป้าหมายขององค์กรได้ต้องอาศัยสมรรถนะของตนเอง อันได้แก่ ความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดีในการแสวงหา ฝึกฝน ฝึกตนให้มีขีดความสามารถตรงกับท้องค้การต้องการ ซึ่งมีนักวิชาการและนักบริหารหลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาที่น่าสนใจไว้ดังนี้

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2552 : 202-203) กล่าวถึงการพัฒนาด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) ว่าเป็นเทคนิควิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรที่เน้นให้พนักงานมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องใช้เวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น พนักงานสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่างๆ ที่ต้องการ ซึ่งวิธีการนี้เหมาะกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (Self Development) โดยเฉพาะกับพนักงานที่มีผลปฏิบัติงานดี และมีศักยภาพสูง (Talented People)

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

วินัย เพชรช่วย (2556 : ออนไลน์) กล่าวว่า การพัฒนาตน ตรงกับภาษาอังกฤษว่า self-development แต่ยังมีคำที่มีความหมายใกล้เคียงกับคำว่าพัฒนาตน และมักใช้แทนกันบ่อยๆ ได้แก่ การปรับปรุงตน (self-improvement) การบริหารตน (self-management) และการปรับตน (self-modification) หมายถึงการเปลี่ยนแปลงตัวเองให้เหมาะสมเพื่อสนองความต้องการและเป้าหมายของตนเอง หรือเพื่อให้สอดคล้องกับ สิ่งที่สังคมคาดหวัง

ฮาบินสัน และไมเออร์ (อ้างถึงใน ภาวิณี วรรณสุข 2541 : 48) เสนอความคิดเห็นว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลแต่ละคนแสวงหาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถของตนขึ้นเอง เพื่อเป็นการเตรียมตนสำหรับความก้าวหน้าในสายงานหรือสายอาชีพต่อไปข้างหน้า ซึ่งองค์การสามารถสนับสนุนการพัฒนาตนเองได้ โดยการจัดให้มีห้องสมุดหรือจัดหาหนังสือบทความ และเอกสารต่างๆ ให้พนักงานได้อ่านหรือเรียนรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งการเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้า

สรุปได้ว่า การพัฒนา หมายถึง การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเพื่อประกอบการปฏิบัติงาน ตามความสนใจและความต้องการของแต่ละคน โดยศึกษาจากคู่มือปฏิบัติงาน หรือเอกสารอื่นๆ เป็นต้น เพื่อเป็นการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะ ความทันสมัย การใช้เทคโนโลยี รวมทั้งความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ สภาพแวดล้อมและการทำงาน

รูปแบบการพัฒนา

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2552 : 202-203) ได้แบ่งรูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็น 2 รูปแบบ คือ

1. การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบคอมพิวเตอร์ (Computer-based Learning)
2. การเรียนรู้โดยสื่ออื่น ไม่ผ่านระบบคอมพิวเตอร์ (Non Computer-based Learning)

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2548 : 179-180) ได้กล่าวถึง วิธีการพัฒนาตนเองว่ามี 2 วิธี คือ

1. วิธีการพัฒนาตนเองตามปกติวิสัย การพัฒนาตนเองตามปกติวิสัยครอบคลุมการเปลี่ยนแปลงการลองผิดลองถูก การอยากลองทำสิ่งใหม่ๆ และความจำเป็นที่จะทำสิ่งที่มีอยู่แล้วดีขึ้น การเรียนรู้ตามปกติวิสัยเป็นการเรียนรู้ที่ไม่ได้ผ่านสถาบันการศึกษา ไม่มีหลักสูตรและเป็นไปโดยธรรมชาติ การเปลี่ยนแปลงเป็นวิธีการพัฒนาตนเองที่ถือเป็นพื้นฐานการสืบต่อการดำรงชีวิตขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม และวิถีชีวิตมนุษย์ เรียนรู้จากการเลียนแบบตั้งแต่ยังเป็นเด็กจนเติบโต การเรียนแบบจึงเป็นจุดเริ่มต้นของการมีความคิดดัดแปลงและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในที่สุด การลองผิดลองถูกเป็นวิธีการพัฒนาตนเองที่จะทำให้มนุษย์เกิดการเรียนรู้ได้ดี

2. วิธีการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ เป็นวิธีการหาความรู้จากสถาบันศาสนา แหล่งวิทยบริการและการสื่อสารมวลชน ซึ่งแหล่งวิทยบริการอาจอยู่ในที่ทำงานและในชุมชน

ปราณี रामสูต และจำรัส ดวงสุวรรณ (2545 : 125-129) ได้กล่าวถึง แนวทางพัฒนาตนเอง ดังนี้

1. การพัฒนาด้านจิตใจ หมายถึง การพัฒนาสภาพของจิตที่มีความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและสิ่งแวดล้อม มองโลกในแง่ดี เชิงสร้างสรรค์

2. การพัฒนาด้านร่างกาย หมายถึง การพัฒนารูปร่างหน้าตา กริยาท่าทาง การแสดงออก น้ำเสียงวาจา การสื่อความหมายรวมถึงสุขภาพอนามัย และการแต่งการเหมาะสมกาลเทศะ รูปร่างและผิวพรรณ

3. การพัฒนาด้านอารมณ์ หมายถึง การพัฒนาความสามารถในการควบคุมความรู้สึกนึกคิดและการแสดงออก ควบคุมอารมณ์ที่เป็นโทษต่อตนเองและผู้อื่น

4. การพัฒนาด้านสติปัญญา และความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง การพัฒนาความรู้ ความฉลาด ไหวพริบ ปฏิภาณ การวิเคราะห์ การตัดสินใจ ความสามารถในการแสวงหาความรู้ และฝึกทักษะใหม่ๆ เรียนรู้วิถีทางการดำเนินชีวิตที่ดี

5. การพัฒนาด้านสังคม หมายถึง การพัฒนาการปฏิบัติตน ท่าทีต่อสิ่งแวดล้อม ประพฤติตนตามปทัสฐานทางสังคม

6. การพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถ หมายถึง การพัฒนาความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น

7. การพัฒนาตนเองสู่ความต้องการของตลาดแรงงาน หมายถึง การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญทางอาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน การพัฒนาคนในองค์กร จึงจำเป็นต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การแสวงหาความรู้โดยการอ่าน และการคิด เพราะความรู้เป็นทรัพย์สินที่มีค่าที่สามารถสร้างคุณค่าและประโยชน์ให้แก่ตนเองและองค์กร

สรุปได้ว่า วิธีการพัฒนาตนเองให้ประสบผลสำเร็จ จำเป็นจะต้องเรียนรู้ ลองผิดลองถูก ให้เกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริงทั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา ไปปรับใช้กับแบบสอบถาม เพื่อใช้วัดระดับความเหมาะสมในปัจจุบัน และระดับความต้องการพัฒนาในความเป็นจริงจากกลุ่มเป้าหมาย

5. ข้อมูลเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ประวัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล (2559) ได้ให้ข้อมูลในการดำเนินงานมากกว่า 40 ปี เกิดจากการเรียกร่องการศึกษาของนักเรียนอาชีวศึกษาในสมัยย้อนไปเมื่อ 40 ปีก่อน ซึ่งถูกสังคมมองว่าเป็นนักเรียนชั้นสองของสังคม จัดการศึกษาได้เพียงแค่ระดับ ปวส.และการก้าวสู่ระดับปริญญาตรีนั้นจะต้องผ่านการสอบแข่งขันกับนักเรียนสายสามัญ เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2518 วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา จึงได้ถือกำเนิดขึ้นตามร่างพระราชบัญญัติวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา พุทธศักราช 2518 ประกาศใช้ในราชกิจจานุเบกษาและมีผลบังคับใช้เป็นต้นมาโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อผลิตครูอาชีวศึกษาระดับปริญญาตรีให้การศึกษาทางด้านอาชีพทั้งระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี และประกาศนียบัตรชั้นสูง ทำการวิจัยส่งเสริมการศึกษาทางด้านวิชาชีพและให้บริการทางวิชาการแก่สังคม วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา

ต่อมา วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา เปลี่ยนชื่อจากวิทยาลัยมาเป็น วิทยาเขตตามลำดับ วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาได้พัฒนาระบบการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐานการศึกษาที่มีคุณภาพและศักยภาพ มีความพร้อมในหลายๆด้าน จนกระทั่งในปี 2531 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชทรง พระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานชื่อใหม่ว่า สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ซึ่งหมายความว่า สถาบันเทคโนโลยีอันเป็นมิ่งมงคลแห่งพระราชฯ ในวันที่ 15 กันยายน พุทธศักราช 2531 สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล มีภารกิจหลักคือ จัดการศึกษา

(ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรีและระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต) ทำการวิจัยสิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

สืบเนื่องจากแนวทางการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจ การบริหารจัดการสู่สถานศึกษาระดับอุดมศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาของรัฐดำเนินการโดยอิสระ และมีความคล่องตัวในการบริหารจัดการภายใต้การกำกับดูแลของสภาสถานศึกษา ดังนั้น สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลจึงได้ปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติฉบับเดิมและยกร่างเป็นพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล โดยมีการรวมวิทยาเขต จัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน 9 แห่ง โดยมีวัตถุประสงค์ให้ 9 มหาวิทยาลัย เป็นมหาวิทยาลัยสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่สามารถจัดการศึกษาวิชาการ และวิชาชีพชั้นสูงที่เน้นการปฏิบัติทั้งในระดับปริญญาตรี โท และ เอก เพื่อรองรับการศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอาชีวศึกษาเป็นหลัก รวมถึงให้โอกาสแก่ผู้เรียนจากวิทยาลัยชุมชน และการศึกษาขั้นพื้นฐานในการศึกษาต่อวิชาชีพระดับปริญญาตรี ซึ่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้ง 9 แห่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

การก้าวสู่มหาวิทยาลัยจากพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 ซึ่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้ทรงลงพระปรมาภิไธยในพระราชบัญญัติ และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 122 ตอนที่ 6 ก เมื่อวันที่ 8 มกราคม 2548 และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 18 มกราคม 2548 พระราชบัญญัติดังกล่าว มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 19 มกราคม 2548 มีผลทำให้สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ตามพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2518 ปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้งเก้าแห่ง ดังนั้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์จึงถือได้ว่ามีฐานะเป็นหนึ่งในเก้ามหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ได้จัดการเรียนการสอน ออกเป็น 6 คณะ 3 วิทยาลัย ได้แก่ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ คณะศิลปศาสตร์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ คณะอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี คณะอุตสาหกรรม การโรงแรมและการท่องเที่ยว วิทยาลัยเพาะช่าง วิทยาลัยพลังงานและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน รัตนโกสินทร์ และวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ โดยมีหน่วยงานสนับสนุนการเรียนการสอน 8 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานสภามหาวิทยาลัย สำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานอธิการบดี สำนักงานวิทยาเขตวังไกลกังวล สถาบันวิจัยและพัฒนา สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน และสำนักบริหารบพิตรพิมุขจักรวรรดิ โดยมีสถานที่ตั้ง/วิทยาเขต 4 พื้นที่ ได้แก่ ศาลายา เพาะช่าง บพิตรพิมุข จักรวรรดิ และวิทยาเขตวังไกลกังวล

พื้นที่ศาลายา จากการศึกษาที่รัฐบาลมีแนวนโยบายสำคัญที่จะกระจายความเจริญไปสู่ชนบทและส่วนภูมิภาค โดยกระจายระบบบริการพื้นฐานทางเศรษฐกิจและการบริการพื้นฐานทางสังคม ซึ่งการบริการสังคมที่สำคัญที่สุด คือ การศึกษา เพื่อเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สนองความต้องการกำลังคนในการพัฒนาเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมของประเทศ รัฐบาลได้วางแนวนโยบายด้านสังคมที่ได้แถลงต่อสภา เมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม พ.ศ. 2535 ในอันที่จะเร่งรัดการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพทั้งในระบบโรงเรียนและนอกโรงเรียน ให้ผู้เรียนได้มีความรู้และทักษะที่

สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการซึ่งมีภารกิจรับผิดชอบในการผลิตกำลังคนทุก ๆ ระดับ จึงได้มอบหมายให้ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลพิจารณาดำเนินการจัดตั้งวิทยาเขตสาขาลงในจังหวัดนครปฐม เดิมโครงการจัดตั้งวิทยาเขตสาขาลง คือ โครงการ ขยายวิทยาเขต อุเทนถวายสาขาลง เนื่องจากสถานที่เดิมมีเนื้อที่จำกัดเพียง 25 ไร่ ต่อมาใน พ.ศ. 2534 ได้ทำการเช่าที่ของวัดบวรนิเวศวิหาร ซึ่งตั้งอยู่ ณ ตำบลสาขลา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม มีเนื้อที่ประมาณ 111 ไร่ ทั้งนี้เพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาในสาขาต่าง ๆ ทางด้านโยธาและสถาปัตยกรรมเป็นการตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานให้สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 โดยได้ดำเนินการก่อสร้างอาคารเรียน อาคารปฏิบัติการและระบบสาธารณูปโภคต่างๆ เสร็จเรียบร้อยเป็นบางส่วน เมื่อวันที่ 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2538 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลได้ประกาศจัดตั้ง วิทยาเขตสาขาลง ให้เป็น วิทยาเขตที่จัดการเรียนการสอนหลากหลายสาขาวิชา (Multi – Technology Campus) ซึ่งเป็นวิทยาเขตแห่งใหม่ นับเป็นวิทยาเขตที่ 35 ของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล และวิทยาเขตสาขาลง ได้เริ่มรับนักศึกษาตั้งแต่ปีการศึกษา 2538 เป็นต้นมา

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่สาขาลง เป็นศูนย์กลางการจัดการศึกษาระดับปริญญาและบัณฑิตศึกษา ตั้งอยู่เลขที่ 96 หมู่ที่ 3 ถนนพุทธมณฑลสาย 5 ตำบลสาขลา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170 ประกอบด้วยหน่วยงานต่างๆ ดังนี้

1. สำนักงานอธิการบดี
2. คณะบริหารธุรกิจ
3. คณะวิศวกรรมศาสตร์
4. คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ
5. คณะศิลปศาสตร์
6. วิทยาลัยพลังงานและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนรัตนโกสินทร์
7. วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
8. สถาบันวิจัยและพัฒนา
9. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
10. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

หมายเหตุ วิทยาลัยพลังงานและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนรัตนโกสินทร์ และวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการจัดตั้งเมื่อปี พ.ศ.2552 เพื่อขยายการศึกษาในระดับปริญญาโท และปริญญาเอก

พื้นที่เพาะช่าง วิทยาลัยเพาะช่าง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ก่อตั้งมาเป็นเวลา 101 ปี ตั้งอยู่เลขที่ 86 ถนนตรีเพชร แขวงวังบูรพาภิรมย์ เขตพระนคร กรุงเทพฯ 10200 วิทยาลัยเพาะช่าง เดิมเรียกว่า “โรงเรียนเพาะช่าง” เป็นสถาบันการศึกษาทางด้านศิลปหัตถกรรมแห่งแรกของประเทศไทย ที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องมาตลอดระยะเวลาอันยาวนาน เพื่อการทำนุบำรุงศิลปปะการช่างของไทยให้คงไว้สืบไป มิให้เสื่อมสูญ พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงโปรดเกล้าให้จัดตั้งขึ้น และพระราชทาน นามว่า “โรงเรียนเพาะช่าง” และเสด็จพระราชดำเนินเปิดโรงเรียนเป็นสวัสดิมงคล เมื่อวันที่ 7 มกราคม พ.ศ. 2456 ปัจจุบัน

เรียกว่า “วิทยาลัยเพาะช่าง” มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่เพาะช่าง มีหน่วยงานต่างๆ ดังนี้

1. สำนักบริหารเพาะช่าง
2. วิทยาลัยเพาะช่าง
3. คณะศิลปศาสตร์

พื้นที่บพิตรพิมุข จักรวรรดิ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่บพิตรพิมุข จักรวรรดิ เป็นพื้นที่ที่เก่าแก่ที่สุด ก่อตั้งมาเป็นระยะเวลา 129 ปี ตั้งอยู่เลขที่ 264 ถนนจักรวรรดิ แขวงจักรวรรดิ เขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพฯ 10100 พื้นที่บพิตรพิมุข จักรวรรดิ เดิมเรียกว่า “โรงเรียนวัดบพิตรพิมุข” หรือ “โรงเรียนวัดเชิงเลน” เป็นสถานศึกษาที่มีการจัดการเรียนการสอนมาช้านานตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 5 โดยมีพระภิกษุสามเณรเป็นครูสอน และใช้กุฎิ ศาลาการเปรียญ หรือศาลาภายในวัดเป็นสถานที่เรียน ในครั้งนั้นมีผู้นิยมส่งบุตรหลานมาฝากเป็นศิษย์เรียนหนังสือในสำนักเรียนวัดบพิตรพิมุขกันมาก นักเรียนยุคนั้น เช่น พระยาภิรมย์ภักดี (บุญรอด ภิรมย์ภักดี) พระยาภักดีวรเศรษฐ (เลิศ เศรษฐบุตร) และพระยารณชัยชาญยุทธ (ศุขโชติเสถียร) เป็นต้น ครั้นถึงเดือนเจ็ด ปีระกา สัปตศก 1247 หรือเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2428 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวฯ (รัชกาลที่ 5) ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ประกาศตั้งโรงเรียนวัดบพิตรพิมุขขึ้นเป็นโรงเรียนหลวงรุ่นแรกสำหรับให้ราษฎรได้ศึกษาเล่าเรียน โดยมีขุนอนุกิจวิธูร (น้อย จุลวิธูร) เป็นอาจารย์คนแรกและมีนักเรียนเพียง 34 คน ในปีแรกที่เปิดสอนอย่างเป็นทางการ ได้เปิดสอนมูลสามัญชั้นต่ำประโยค 1 ก่อนและได้ปรับเปลี่ยนการศึกษามาเรื่อยๆ ปัจจุบันมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่บพิตรพิมุข จักรวรรดิ มีหน่วยงานและคณะต่างๆ ดังนี้

1. สำนักบริหารบพิตรพิมุข จักรวรรดิ
2. คณะบริหารธุรกิจ
3. คณะศิลปศาสตร์

พื้นที่วิทยาเขตวังไกลกังวล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่วิทยาเขตวังไกลกังวล ก่อตั้งมาเป็นระยะเวลา 24 ปี ตั้งอยู่ที่ถนนเพชรเกษม กม.242 ตำบลหนองแก อำเภอบางพลี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 77110 วิทยาเขตวังไกลกังวล ซึ่งเป็นชื่อที่ได้รับพระราชทานจากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม พ.ศ. 2533 เป็นวิทยาเขตที่ 30 ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลเดิม เพื่อเป็นการเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี เนื่องในโอกาสที่สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี มีพระชนมายุ 90 พรรษา ทั้งเป็นการขยายการศึกษาวิชาซีพระดับสูงให้แก่ประชาชนในส่วนภูมิภาค เพื่อจะได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความคิดในการดำรงชีวิต ทั้งเป็นการผลิตและพัฒนากำลังคนสำหรับการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจในบริเวณพื้นที่ตามโครงการพัฒนาชายฝั่งทะเลภาคใต้ (Southern Seaboard) ของรัฐบาล เหตุผลสำคัญอีกประการหนึ่งในการจัดตั้งวิทยาเขตวังไกลกังวล คือ การเกิดวาตภัยพายุไต้ฝุ่นเกย์ ในบริเวณ 3 จังหวัดภาคใต้ ได้แก่ ชุมพร ระนอง ประจวบคีรีขันธ์ เมื่อปี พ.ศ. 2532 ทำให้ประชาชนบางส่วนในพื้นที่ดังกล่าวได้รับความเดือดร้อน รัฐบาลจึงได้เร่งดำเนินการให้ความ

ช่วยเหลือ โดยให้ส่วนราชการร่วมกันแก้ไขปัญหาและให้ความช่วยเหลือเป็นการเร่งด่วน ภายใต้ “แผนฟื้นฟูบูรณะและพัฒนาจังหวัดชุมพรและจังหวัดใกล้เคียง” หน่วยงานและส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ได้นำเสนอโครงการเข้าแผน เช่น โครงการจัดตั้งวิทยาลัยการประมงชุมพรของกรมอาชีวศึกษา ในส่วนของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลนั้น กระทรวงศึกษาธิการได้เสนอให้จัดตั้งวิทยาเขตวังไกลกังวลขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของแผนงานดังกล่าวด้วย วิทยาเขตวังไกลกังวลได้สนองนโยบายของรัฐบาลโดยเร่งด่วนจนสามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาอันรวดเร็ว โดยเปิดรับสมัครนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) รุ่นแรกจำนวน 2 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชา คณะอุตสาหกรรมการโรงแรมและการท่องเที่ยว สาขาละ 30 คน ตั้งแต่ปีการศึกษา 2533 และได้เปิดเรียนเมื่อวันที่ 12 สิงหาคม พ.ศ. 2533 ซึ่งตรงกับวันเฉลิมพระชนพรรษาของสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์พระบรมราชินีนาถ และในปี 2533 เป็นปีครบรอบ 90 พรรษา ของสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าการเริ่มต้นของวิทยาเขตวังไกลกังวลมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับเหตุการณ์ที่สำคัญของชาติ หลังจากนั้น วิทยาเขตวังไกลกังวลก็ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ปัจจุบัน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่วิทยาเขตวังไกลกังวลมีหน่วยงานและคณะต่างๆ ดังนี้

1. สำนักงานวิทยาเขตวังไกลกังวล
2. คณะอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
3. คณะอุตสาหกรรมการโรงแรมและการท่องเที่ยว
4. คณะบริหารธุรกิจ
5. คณะวิศวกรรมศาสตร์
6. สำนักงานการศึกษาทางไกล

วิสัยทัศน์

เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำแห่งสังคมประกอบการ (The leading University of Entrepreneurs)

ปรัชญา

สร้างคนสู่สถาน เชี่ยวชาญเทคโนโลยี มุ่งสู่สังคมการประกอบการ

พันธกิจ

1. ผลิตบัณฑิตด้านศิลปวิทยาที่มีคุณภาพ สามารถก้าวสู่สังคมการประกอบการ
2. สร้างงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม และงานสร้างสรรค์ที่มีคุณค่า สามารถตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนและสังคม
3. เป็นศูนย์กลางบริการวิชาการแก่สังคมที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนในเขตท้องถิ่น
4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และรักษาสิ่งแวดล้อม และให้ความสำคัญกับภูมิปัญญาไทย
5. บริหารจัดการเพื่อพัฒนาองค์กรเข้าสู่องค์กรคุณภาพ
6. พัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ
7. เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในเวทีระดับนานาชาติ

ปณิธาน

เป็นมหาวิทยาลัยแห่งสังคมการประกอบการ (SMART Entrepreneur)

โดยมีคำจำกัดความของ "SMART Entrepreneur" ดังนี้

S = Service Minded/Science

M = Morality/Management

A = Artistic/Academic

R = Responsibility

T = Technology/Thainess

" Entrepreneur" = ผู้ประกอบการ

ค่านิยมหลัก (Core Values)

ใฝ่รู้ ใจรักบริการ รู้รักสามัคคี มีธรรมาภิบาล

วัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture)

ใฝ่ใจเป็นผู้นำ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม มีคุณธรรม และจงรักภักดีต่อองค์กร

จุดมุ่งหมายหลัก (Core Purpose)

เป็นผู้นำการจัดการศึกษาวิชาชีพสู่ความเป็นเลิศ

เป้าหมายสูงสุด (Visionary Goal)

มหาวิทยาลัยชั้นนำด้านนวัตกรรมมุ่งสู่สังคมการประกอบการที่ยั่งยืนของประเทศ

การสะท้อนเจตนารมณ์

- เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำด้านนวัตกรรม : เป็นมหาวิทยาลัยที่จัดการศึกษาด้านวิชาชีพด้าน วิจัย และด้านนวัตกรรมที่เป็นเลิศมีกิจกรรมทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่สอดคล้องกับความ ต้องการของประเทศและเอื้อต่อการพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศชาติ

- ที่บูรณาการศิลปวิทยาสู่สังคมการประกอบการที่ยั่งยืน : ผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติการณ์ที่เชื่อมโยงความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศิลปกรรม การบริการ และบริหารธุรกิจที่มีคุณลักษณะ ในการแสวงหาโอกาส มีแรงขับเคลื่อน บริหารความเสี่ยงได้ มีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตวิญญาณของผู้ประกอบการ

เอกลักษณ์มหาวิทยาลัยฯ (RMUTR Uniqueness) (เอกลักษณ์ หมายถึง ความสำเร็จตามจุดเน้นและ จุดเด่นที่สะท้อนให้เห็นเป็นลักษณะโดดเด่นเป็นหนึ่งในสถาบัน)

“ ศิลปวิทยาการสู่สังคม ” (ศิลปวิทยาการ สู่สังคม หมายถึงความสามารถในการนำความรู้ทางวิชาการและทักษะทางศิลปะไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน เพื่อพัฒนาสังคม ชุมชน และประเทศชาติ)

อัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยฯ (RMUTR Identity) (อัตลักษณ์ หมายถึง ผลผลิตของผู้เรียน ตาม ปรัชญา ปณิธาน พันธกิจ และวัตถุประสงค์ของสถาบันอุดมศึกษา ที่ได้รับความเห็นชอบจากสภาสถาบัน)

“ บัณฑิตนักปฏิบัติ ” (บัณฑิตนักปฏิบัติ หมายถึง การปฏิบัติที่จะต้องได้รับการฝึกฝนทั้งใจและกาย และทั้งจะต้องเป็นนักปฏิบัติงานที่มีหลักวิชาดีด้วย และที่สำคัญต้องมีการปรับปรุงตัวเองให้มีการพัฒนาให้มี การพัฒนาก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา ใฝ่ใจศึกษาทั้งทางลึกและทางกว้าง เพื่อให้บัณฑิตใช้วิชาชีพอสามารถ ความบริสุทธิ์ใจความฉลาดรอบคอบ สามารถสร้างสรรค์ประโยชน์ส่วนตน และประโยชน์ส่วนรวมได้สัมฤทธิ์ผล)

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. พัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีและการสร้างสรรค์สู่สังคมการประกอบการ
2. สร้างงานวิจัย นวัตกรรม และงานสร้างสรรค์ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม
3. บริการวิชาการ/การจัดการรายได้ ส่งเสริมชุมชน/สังคมมีความเข้มแข็งและมีศักยภาพเพิ่มขึ้น
4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม รักษาสิ่งแวดล้อมและให้ความสำคัญกับภูมิปัญญาไทย
5. ส่งเสริมให้มีการบริหารจัดการเชิงธรรมาภิบาล และพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความชำนาญการในสาขาที่เกี่ยวข้อง
6. พัฒนาขีดความสามารถของมหาวิทยาลัยเพื่อก้าวสู่สากล

เป้าประสงค์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีและการสร้างสรรค์สู่สังคมการประกอบการ

1. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญเชื่อมั่นต่อการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย
2. บัณฑิตมีอัตลักษณ์เป็นที่ยอมรับของสังคมการประกอบการ
3. บัณฑิตมีงานทำและมีรายได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน
4. คณาจารย์มีคุณวุฒิทางการศึกษา ทักษะวิชาชีพและตำแหน่งทางวิชาการตามเกณฑ์มาตรฐาน
5. มีการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นเทคโนโลยีและการสร้างสรรค์
6. มีเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างงานวิจัย นวัตกรรม และงานสร้างสรรค์ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

1. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญเชื่อมั่นต่อการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย
2. มหาวิทยาลัยมีผลงานเชิงพาณิชย์และเชิงสังคมที่มีความคุ้มค่า
3. องค์ความรู้ใหม่และนวัตกรรมมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับในระดับสากล/และเผยแพร่ผลงานมากขึ้น

4. การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมสอดคล้องกับยุทธศาสตร์/กลยุทธ์
5. มีความร่วมมือ/แลกเปลี่ยนทรัพยากรร่วมกันกับเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 บริการวิชาการ/การจัดหารายได้ ส่งเสริมชุมชน/สังคมมีความเข้มแข็งและมีศักยภาพ เพิ่มขึ้น

1. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญเชื่อมั่นต่อการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย
2. การบริการวิชาการมีศักยภาพและมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ
3. การสื่อสารและประชาสัมพันธ์เชิงรุกอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม รักษาสิ่งแวดล้อมและให้ความสำคัญกับภูมิปัญญาไทย

1. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญเชื่อมั่นต่อการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย
2. มหาวิทยาลัยมีผลงานเชิงพาณิชย์และเชิงสังคมที่มีความคุ้มค่า
3. ผลงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม และภูมิปัญญาไทยมีคุณภาพได้รับการยอมรับ

4. การบูรณาการทุนทางศิลปวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมและภูมิปัญญาไทย สอดคล้องกับยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 ส่งเสริมให้มีการบริหารจัดการเชิงธรรมาภิบาล และพัฒนานุเคราะห์ทุกระดับให้มีความชำนาญการในสาขาที่เกี่ยวข้อง

1. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญเชื่อมั่นต่อการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย
2. มหาวิทยาลัยมีความมั่นคงทางการเงินที่ต่อเนื่องและยั่งยืน
3. มหาวิทยาลัยผ่านเกณฑ์คุณภาพในระดับสากล
4. โครงสร้างและกระบวนการเข้าสู่มหาวิทยาลัยในกำกับมีประสิทธิภาพ
5. มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลทั่วทั้งองค์กร
6. มีกระบวนการสนับสนุนและช่วยเหลือนักศึกษา

จุดเน้น-จุดเด่นของมหาวิทยาลัย

พื้นที่ศาลายา – ด้านพลังงาน นวัตกรรม วิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์

พื้นที่บึงพิตรพิมุข จักรวรรดิ – ด้านภาษาและบริหารธุรกิจ

พื้นที่เพาะช่าง – ด้านศิลปะและวัฒนธรรม

พื้นที่วิทยาเขตวังไกลกังวล – ด้านเทคโนโลยีและการจัดการ

การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis)

จุดแข็ง

1. มหาวิทยาลัยมีหลักสูตรระดับปริญญาตรีหลากหลายทำให้สามารถเลือกเรียนได้ตามที่ ต้องการและหลักสูตรที่เปิดสอนตอบสนองต่อตลาดแรงงาน
2. บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษามีงานทำร้อยละ 80 ภายในระยะเวลา 1 ปี
3. ได้รับจัดสรรงบประมาณด้านการวิจัยเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานวิจัย
4. มหาวิทยาลัยมีนโยบายและระเบียบที่เอื้อต่อการบริการวิชาการ

5. มีกระบวนการในการดัดแปลงภาพของนักวิจัยสู่การวิจัยและบริการวิชาการสู่ชุมชน
6. ส่งเสริมให้คณาจารย์ทำงานวิจัย ออกแบบ สร้างสรรค์ งานศิลปวัฒนธรรม ร่วมกับองค์กร ภายนอกในระดับชาติและนานาชาติ
7. มีผลงานและชื่อเสียงที่ได้รับการยอมรับมาอย่างต่อเนื่อง ทำให้มหาวิทยาลัยเป็นแหล่งรวบรวมผลงานสร้างสรรค์ด้านศิลปวัฒนธรรมในระดับชาติและนานาชาติ
8. บุคลากรมีความเชี่ยวชาญหลากหลายในสายวิชาชีพ ทำให้สามารถผลิตบัณฑิตได้ตรงตาม ความต้องการของตลาดแรงงาน
9. มีผลงานของอาจารย์และนักศึกษาที่ได้รับรางวัลระดับชาติและนานาชาติที่สร้างชื่อเสียง ให้กับมหาวิทยาลัย
10. มีกระบวนการในการบริหารงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้
11. อาคารสถานที่ และภูมิทัศน์ ทันสมัยและสวยงาม
12. มีห้องปฏิบัติการที่เพียงพอและหลากหลายในแต่ละสาขา พร้อมสำหรับการใช้งาน

จุดอ่อน

1. การเรียนการสอนเพื่อพัฒนานักศึกษาให้เป็นผู้ประกอบการยังไม่ได้คุณภาพและยังขาดความเป็นมืออาชีพ
2. ฐานข้อมูลศิษย์เก่ายังไม่เป็นระบบ จึงไม่สามารถดึงข้อมูลของศิษย์เก่ามาใช้ประโยชน์ได้
3. สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ (ห้องสมุด แหล่งสืบค้นข้อมูล) และการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย
4. สัดส่วนของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิในระดับปริญญาเอกและอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน
5. กิจกรรมเสริมหลักสูตรการเรียนการสอนขาดการพัฒนาที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ
6. ผลงานการวิจัยและงานสร้างสรรค์ ที่ได้รับการตีพิมพ์ เผยแพร่ จดสิทธิบัตรหรือ การนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงสร้างสรรค์ยังมีจำนวนน้อย
7. อาจารย์มีหลายบทบาทหน้าที่ มีภาระงานเกินเกณฑ์ ทำให้ภาระงานของอาจารย์/นักวิจัยไม่สมดุล
8. ความสามารถในการเขียนบทความวิชาการในระดับนานาชาติยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่มี Impact Factor ในระดับสูง
9. จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการยอมรับหรือได้รับการตีพิมพ์ ผลลัพธ์ของงานวิจัย (ตีพิมพ์ การเผยแพร่ การนำไปใช้ประโยชน์) ยังมีจำนวนน้อย
10. มีศักยภาพในการเข้าถึงแหล่งทุนสนับสนุนจากภายนอกน้อย
11. การใช้ประโยชน์จากอาคารสถานที่ได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ

โอกาส

1. แนวโน้มประชากรสูงวัยเพิ่มขึ้นเป็นโอกาสในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อรองรับผู้สูงวัย
2. การเกิดขึ้นของธุรกิจประเภทใหม่ๆ เช่น การขนส่งระบบราง การขนส่งทางอากาศ พลังงาน อุตสาหกรรมสร้างสรรค์ และดิจิทัล การบริการ สุขภาพ และความงามเป็นโอกาสในการพัฒนา หลักสูตรใหม่ๆ เพื่อรองรับธุรกิจประเภทใหม่ๆ
3. การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วทำให้สามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
4. ภาครัฐให้การส่งเสริมด้านอุตสาหกรรมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ และศิลปวัฒนธรรมส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนในสายศิลปะ และสถาปัตยกรรม มีการพัฒนาที่ดีขึ้น
5. นโยบายให้กู้เงินเพื่อการศึกษาของรัฐบาล ทำให้มีผู้สนใจเข้าศึกษาต่อมากขึ้น
6. มีเครือข่ายเป็นผู้ประกอบการขนาดกลางที่หลากหลาย ทำให้นักศึกษาและอาจารย์เข้าถึง ได้มากขึ้น
7. มีเวทีการประกวดผลงานวิจัยในระดับชาติ/นานาชาติ ที่เปิดกว้างมากขึ้น ทำให้สามารถ พัฒนาผลงานเพื่อเข้าร่วมแข่งขันได้มากขึ้น
8. การคุ้มครองงานลิขสิทธิ์และทรัพย์สินทางปัญญาที่ชัดเจน ทำให้นักวิจัยมีแรงจูงใจในการ คิดค้นนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ใหม่ๆ
9. สถาบันศิลปวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัย เป็นแหล่งรวบรวมผลงานด้านศิลปวัฒนธรรมไทยให้เป็นที่รู้จักทั้งในประเทศและต่างประเทศ
10. ความก้าวหน้าทาง ICT ส่งเสริมให้การบริหารจัดการในองค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
11. นโยบายความร่วมมือของรัฐสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และการบริหารจัดการที่ดีขึ้น

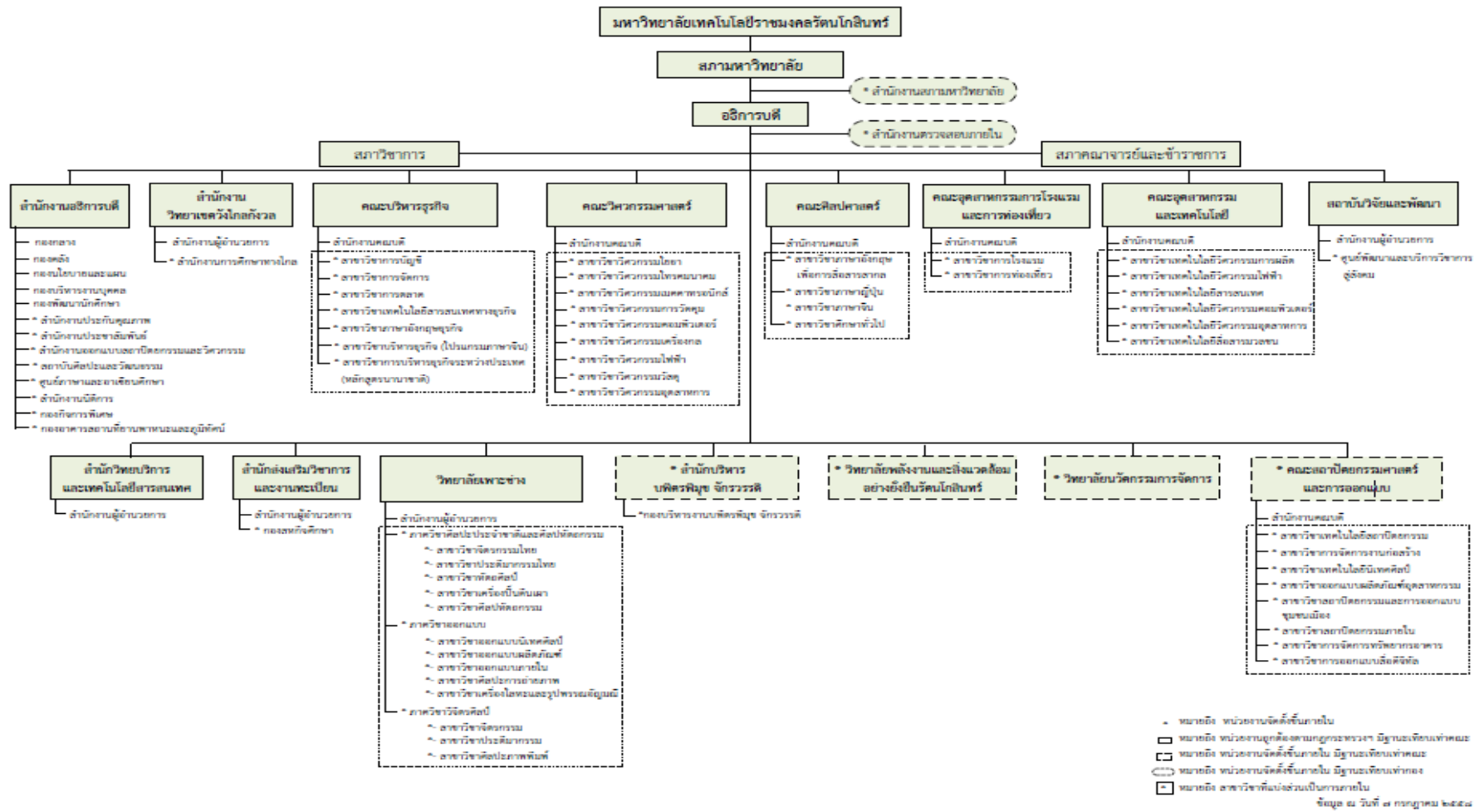
อุปสรรค

1. ระเบียบราชการมีข้อจำกัดทำให้ความคล่องตัวและความยืดหยุ่นของการบริหารงบประมาณมีน้อย
2. จำนวนประชากรในวัยศึกษา มีจำนวนลดลง เนื่องจากค่านิยมการมีบุตรน้อยลง ส่งผลให้ ตัวป้อนมีจำนวนลดลงและสถาบันอุดมศึกษาที่มีการแข่งขันที่สูงขึ้น
3. การกำกับดูแลด้านมาตรฐานการจัดการศึกษา (สกอ. ,สมศ. ,กพร.) และสภาวิชาชีพ มีกฎเกณฑ์มากเกินไปและมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้มหาวิทยาลัยต้องปรับตัวตาม และก่อให้เกิดการสิ้นเปลืองทรัพยากรมากเกินไปจนความจำเป็น
4. การเปลี่ยนแปลงนโยบายด้านการศึกษาของรัฐส่งผลต่อนโยบายการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย

โครงสร้างองค์กร และโครงสร้างการบริหารงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ได้มีการแบ่งส่วนราชการอย่างชัดเจน เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจใหม่ๆ เช่น สำนักงานตรวจสอบภายใน บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ โดยมีจัดโครงสร้างองค์กรดังนี้



โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์



ภาพที่ 2 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ที่มา : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์, ข้อมูลทั่วไปของมหาวิทยาลัย, เข้าถึงเมื่อ 25 กรกฎาคม . สืบค้นจาก <http://www.rmutr.ac.th/>

จากข้อมูลประวัติความเป็นมา วิสัยทัศน์ ปรัชญา พันธกิจ ปณิธาน และโครงสร้างการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นข้อมูลพื้นฐานที่ทำให้ผู้วิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการสร้างข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ได้มีผู้ทำการวิจัยขององค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ไว้ดังนี้

พิมพ์ลักษณ์ อยู่วัฒนา (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน เครือข่ายบริการสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า สภาพการดำเนินการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนปีที่ผ่านมา (1 เมษายน 2556 ถึง 31 ตุลาคม 2556) พบว่า ปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สภาพปัญหาในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหาร ส่วนใหญ่มีสภาพปัญหาในเรื่องคุณภาพงาน งานล่าช้าและไม่ประหยัด, เรื่องพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาช่วยตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบ(ในบางงาน) เรื่อง ความสามารถในการเขียน การเขียนหนังสือที่ใช้ในงานราชการและการจับประเด็นเรื่องแรงจูงใจสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีสภาพปัญหาในเรื่องความสามารถในการเขียน การเขียนหนังสือที่ใช้ในงานราชการและการจับประเด็น เรื่องการคิดอย่างเป็นระบบ เรื่องความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมาย และภารกิจของหน่วยงาน เรื่องพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาช่วยตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบ(ในบางงาน) และเรื่องความรู้เรื่องการวางแผน การวิเคราะห์งาน และการตัดสินใจเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า ปัญหาในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนที่ผ่านมา ในของกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ไม่มีคู่มือในการปฏิบัติงาน งบประมาณสนับสนุนไม่เพียงพอ ไม่มีหลักสูตรที่ตรงกับงานที่รับผิดชอบและไม่มีเวลาเข้าพัฒนาเพราะไม่สามารถปลีกตัวออกจากงานประจำได้ มาตรฐานการพัฒนาบุคลากรด้านความรู้และทักษะ และลำดับความสำคัญ ความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากร พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า สิ่งที่มีความจำเป็นที่ทำให้เกิดความรู้ ทักษะที่จำเป็นต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากร คือ การมีพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาช่วยตัดสินใจ หรือแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบ(ในบางงาน) ,ความรู้เรื่องการวางแผน การวิเคราะห์งาน และการตัดสินใจเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ,ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อเอื้อต่อการทำงานและทักษะในการประสานงานและการสื่อสาร

สุวเพ็ญ คำตุ้ย (2555) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยพะเยา พบว่า แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยพะเยา โดยในภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการลาศึกษาต่อ ด้านการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ด้านการฝึกอบรมและศึกษาคูงาน และด้านการประชุมสัมมนา พบว่ามีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยพะเยา มีดังนี้ ด้านการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ควรมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนในแต่ละด้านอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง ควรมีการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยอย่างชัดเจนและมีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ด้านการฝึกอบรมและศึกษาคูงาน ควรจัดสรรงบประมาณในการศึกษาคูงานของบุคลากรให้เพียงพอและต่อเนื่อง ควรมีการส่งเสริมอย่างจริงจัง ด้านการประชุมสัมมนา ควรมีระเบียบสนับสนุนให้เสนอผลงานเพื่อปรับตำแหน่ง ควรมีการประชุมสัมมนาให้

เหมาะสมกับบุคลากรของแต่ละหน่วยงาน ด้านการลาศึกษาต่อ ควรมีการส่งเสริมพนักงานสายสนับสนุนทุกระดับ ทุกตำแหน่ง ควรมีประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับอย่างชัดเจนในการขอรับทุนศึกษาและการเรียนต่อของบุคลากรสายสนับสนุน และควรเปิดโอกาสให้ศึกษาต่อในแผนการศึกษาแผน ก ได้ เพื่อพัฒนาตนเองไปสู่สายวิชาการ

ปิ่นทิรา จันทหลวง (2552) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การดำเนินงานพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมสัมมนา และการลาศึกษาต่อ ตามลำดับ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากร เห็นว่า การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ควรมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลด้านบุคลากรอย่างต่อเนื่อง รวมถึงสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรเพื่อนำมาเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ในส่วนของการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน เห็นว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงรายควรกำหนดเป้าหมายในการฝึกอบรม การศึกษาดูงานในแต่ละครั้ง ทั้งภายในและภายนอกประเทศ ให้ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรเกิดความตื่นตัว และสามารถนำความรู้ที่ได้ในการฝึกอบรม การศึกษาดูงานมาปรับใช้การพัฒนาในงานในทุกๆ ด้าน ควรเปิดโอกาสให้พนักงานสายสนับสนุนมีการฝึกอบรมและศึกษาดูงานที่ตรงกับสายงานที่ปฏิบัติเพิ่มมากขึ้น การประชุมสัมมนา เห็นว่า ควรมีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ในงานที่ปฏิบัติของพนักงานสายสนับสนุน อย่างประจำและต่อเนื่อง เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูล และเป็นการส่งเสริมให้เกิดความรู้ใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้กับการทำงานอยู่เสมอและในส่วนของการศึกษาต่อ เห็นว่า มหาวิทยาลัยควรเปิดโอกาสให้บุคลากรสายสนับสนุนศึกษาต่อในสาขาที่สามารถนำมาใช้พัฒนามหาวิทยาลัยได้และมีทุนสนับสนุนอย่างทั่วถึง และจัดทำสัญญาให้เกิดประโยชน์กับทั้ง 2 ฝ่าย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปประกอบในการวางแผนและกำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยที่มีความชัดเจน และควรมีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง

จุฑามาส แสงอาวุธ และคณะ (2551) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนที่ดำเนินงานผ่านหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกมี 4 รูปแบบ คือ การประชุมอบรมสัมมนา การศึกษาดูงาน การปฐมนิเทศ และการศึกษาต่อ โดยรูปแบบที่บุคลากรเห็นว่าจำเป็นและเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ การประชุมอบรมสัมมนา โครงการ/กิจกรรมส่วนใหญ่ที่บุคลากรเข้ารับการพัฒนาเป็นการพัฒนาความรู้ที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามสายงานมากกว่าการพัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคลากร สำหรับรูปแบบการพัฒนาที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ดำเนินการเอง พบว่าการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงานมากที่สุด รองลงมาคือศึกษาจากตำรา ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่นๆ การศึกษาจากคู่มือการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานและหัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้างานมีความเห็นตรงกันว่าด้านที่บุคลากรสายสนับสนุนมีความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพระดับมากที่สุดมี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจและทักษะในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ด้านแนวคิดวิธีการขั้นตอนการทำงานและพัฒนาระบบงานให้มีประสิทธิภาพและด้านการวางแผนการวิเคราะห์งานความสามารถในการแก้ปัญหาและการคิดอย่างเป็นระบบ และด้านแนวคิดวิธีการขั้นตอนการทำงานและพัฒนาระบบงานให้มีประสิทธิภาพ โดยมาตรฐานการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนตามวิชาชีพตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า บุคลากรสายสนับสนุนจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพในระดับมากที่สุดเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความรู้

ความเข้าใจ และทักษะในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ด้านมนุษยสัมพันธ์และการทำงานเป็นทีม ด้านแนวคิด วิธีการขั้นตอนการทำงาน และพัฒนาระบบงานให้มีประสิทธิภาพ ด้านหลักการครองตน ครองคน ครองงาน และด้านการวางแผนการวิเคราะห์งานความสามารถในการแก้ปัญหาและการคิดอย่างเป็นระบบ

สุธีรา ใจดี (2551) ทำการศึกษาเรื่อง บทบาทสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ ในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น โดยศึกษาจากผู้บริหารท้องถิ่นในเขตจังหวัดเชียงใหม่ 20 คน และพนักงานส่วนท้องถิ่น 360 คน ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรท้องถิ่นมีความต้องการได้รับพัฒนาด้านการฝึกอบรมมากที่สุดกล่าวคือ ต้องการฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสายงานที่ตนปฏิบัติอยู่ และฝึกอบรมในหลักสูตรที่ทันสมัย องค์ความรู้ใหม่ๆ สามารถนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้ ด้านการสัมมนา ต้องการสนับสนุนช่วยเหลือด้านงบประมาณในการสัมมนาจากหน่วยงานอย่างเพียงพอ และการสัมมนาในหัวข้อที่น่าสนใจ สร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ แก่บุคลากร และสามารถนำมาปรับใช้กับการทำงานได้ ด้านการศึกษาดูงานต้องการให้มีการศึกษาดูงานนอกสำนักงานที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ ศึกษาดูงานการปฏิบัติงานจริงของหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน และต้องการจัดให้มีการศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง ด้านอื่นๆ ต้องการให้มีการสอนงานเพื่อให้รู้และเข้าใจในระบบการทำงานรูปแบบใหม่ๆ และการให้คำปรึกษาเพื่อให้เกิดความกระจ่างในการทำงาน และการศึกษาต่อต้องการศึกษาต่อในระดับหลักสูตรสายงานที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาของรัฐบาล และศึกษาต่อในหลักสูตรที่สามารถนำมาปรับใช้ในหน่วยงานได้ สำหรับผู้บริหารท้องถิ่นที่ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็นว่า ในปัจจุบันท้องถิ่นมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วมาก ดังนั้น บุคลากรท้องถิ่นจึงมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ ด้านคุณธรรม จรรยาบรรณของวิชาชีพ ด้านระเบียบและข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งและหน้าที่ที่รับผิดชอบ และด้านการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย ขณะเดียวกันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น อาทิ บุคลากรท้องถิ่นบางส่วนไม่มีแรงจูงใจและขาดความกระตือรือร้นในการรับการพัฒนา งบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมีจำกัด และผู้บริหารบางท่านให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรน้อย

จะเห็นได้ว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญอันดับต้นๆ ในการบริหารองค์กร ซึ่งจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่า องค์กรทุกๆ องค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรด้านการศึกษา หรือองค์กรด้านการปกครอง บุคลากรส่วนใหญ่มีพื้นฐานอยู่ที่การใฝ่รู้ อยากรหาความรู้มาพัฒนาตนเองและพัฒนางาน เพื่อความสำเร็จของงานและความก้าวหน้าขององค์กร ดังจะเห็นได้จากความต้องการพัฒนาตนเอง และแนวทางการพัฒนาโดยใช้วิธีการที่หลากหลายจากงานวิจัยข้างต้น ซึ่งผู้วิจัยสามารถนำงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเหล่านี้มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษา และอภิปรายวิเคราะห์ผลศึกษาแนวทางพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ในลำดับถัดไป

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องแนวทางพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ 2. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ 3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์โดยผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีดำเนินการวิจัยไว้ดังนี้

1. ระเบียบวิธีวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ (Mixed-Method Research) เพื่อให้ได้ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในชุดข้อมูลเดียวกัน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ทั้ง 4 พื้นที่ คือ พื้นที่ศาลายา พื้นที่บึงพระพิบูล จักรวรรดิ พื้นที่เพาะช่าง และพื้นที่วิทยาเขตวังไกลกังวล รวมทั้งสิ้น 550 ราย (ข้อมูล ณ วันที่ 21 มกราคม 2559) และผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกเป็นกลุ่ม ดังนี้

2.1 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ทั้ง 4 พื้นที่ คือ พื้นที่ศาลายา พื้นที่บึงพระพิบูล จักรวรรดิ พื้นที่เพาะช่าง และพื้นที่วิทยาเขตวังไกลกังวล ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการเปิดตารางสำเร็จรูป

ของ Krejcie and Morgan ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% และระดับค่าความคลาดเคลื่อน 5% ได้จำนวนตัวอย่าง 226 คน

วิธีการได้มาของกลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาได้กำหนดตามสัดส่วนของประชากรจำแนกตามพื้นที่ปฏิบัติงาน หลังจากนั้นจึงดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการสุ่มแบบโควตา ซึ่งแบ่งตามเกณฑ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ได้กลุ่มตัวอย่างดังนี้

ตารางที่ 2 วิธีการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง

	รายการ	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1.	บุคลากรสายสนับสนุนสังกัดสำนักงานอธิการบดี	200	80

2.	บุคลากรสายสนับสนุนสังกัดสำนักงานวิทยาเขตวังไกลกังวล	57	23
3.	บุคลากรสายสนับสนุนสังกัดสำนักบริหารเขตพื้นที่ชุมชน จักรวรรดิ	54	22
4.	บุคลากรสายสนับสนุนสังกัดวิทยาลัยเพาะช่าง	48	20
5.	บุคลากรสายสนับสนุนสังกัดคณะบริหารธุรกิจ	29	12
6.	บุคลากรสายสนับสนุนสังกัดสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	28	11
7.	บุคลากรสายสนับสนุนสังกัดคณะศิลปศาสตร์	24	10
8.	บุคลากรสายสนับสนุนสังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์	20	8
9.	บุคลากรสายสนับสนุนสังกัดสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	19	8
10.	บุคลากรสายสนับสนุนสังกัดสถาบันวิจัยและพัฒนา	19	8
11.	บุคลากรสายสนับสนุนสังกัดคณะอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี	18	8
12.	บุคลากรสายสนับสนุนสังกัดคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	13	6
13.	บุคลากรสายสนับสนุนสังกัดคณะอุตสาหกรรมการโรงแรมและการท่องเที่ยว	11	5
14.	บุคลากรสายสนับสนุนสังกัดสำนักงานตรวจสอบภายใน	6	3
15.	บุคลากรสายสนับสนุนสังกัดสำนักงานสภามหาวิทยาลัย	4	2
	รวม	550	226

2.2 กลุ่มผู้ถูกสัมภาษณ์แบบเจาะลึก คือผู้บริหารระดับสูงและระดับกลางที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยจำแนกเป็นประเภทต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

3.1 เครื่องมือเชิงปริมาณ คือแบบสอบถาม มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิกการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระยะเวลาการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ที่สังกัด ลักษณะข้อคำถามเป็นคำถามปลายปิด โดยให้เลือกตอบ 1 คำตอบ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา ด้านการ

พัฒนา ให้เลือกระดับความเหมาะสมในปัจจุบัน และระดับความต้องการพัฒนา โดยลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเป็นคำถามปลายเปิด

โดยได้กำหนดการให้คะแนนในแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับความต้องการมากที่สุด	ให้คะแนน	5
ระดับความต้องการมาก	ให้คะแนน	4
ระดับความต้องการปานกลาง	ให้คะแนน	3
ระดับความต้องการน้อย	ให้คะแนน	2
ระดับไม่ต้องการหรือต้องการน้อยที่สุด	ให้คะแนน	1

การแปลผลระดับความเหมาะสมในปัจจุบัน และระดับความต้องการพัฒนา

การแปลผลระดับความเหมาะสมในการพัฒนาบุคลากรเป็นรายข้อและรายด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ยของผลคะแนนเป็นตัวชี้วัดตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์ จากการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00	หมายถึง	ยังไม่เกิดปัญหา
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20	หมายถึง	เริ่มเกิดปัญหา
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40	หมายถึง	มีปัญหาในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60	หมายถึง	มีปัญหาในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80	หมายถึง	มีปัญหาในระดับมากที่สุด

การแปลผลระดับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรเป็นรายข้อและรายด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ยของผลคะแนนเป็นตัวชี้วัดตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์ จากการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00	หมายถึง	มีความต้องการ ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20	หมายถึง	มีความต้องการ ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40	หมายถึง	มีความต้องการ ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60	หมายถึง	มีความต้องการ ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80	หมายถึง	มีความต้องการ ในระดับน้อยที่สุด

ความกว้างของอันตรภาคชั้นของค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 0.8 ซึ่งได้ค่ามาจากการคำนวณโดยการใช้สมการทางคณิตศาสตร์ ดังนี้ (Fisher อ้างถึงใน ชัชวาลย์ เรื่องประพันธ์, 2539: 15)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \text{คะแนนสูงสุด} - \frac{\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

3.2 เครื่องมือเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์แบบเชิงลึก เพื่อสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงและระดับกลางที่มีส่วนเกี่ยวข้องการกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ โดยมีประเด็นสัมภาษณ์เจาะลึกในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันการพัฒนากุศลกรสายสนับสนุน
 - 1.1 วัดอุปสรรคในการพัฒนากุศลกรสายสนับสนุน

- 1.2 กระบวนการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน
- 1.3 นโยบายและการวางแผนการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน
- 1.4 การดำเนินการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน
2. การรับทราบปัญหาและความต้องการพัฒนา จากบุคลากรสายสนับสนุน
3. แนวทางแก้ปัญหาและแนวทางพัฒนา

4. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินงานโดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 4.1 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ
 - 4.1.1 ศึกษาตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้รายละเอียดของเนื้อหาเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อวิเคราะห์ลักษณะของข้อมูลที่ต้องการ
 - 4.1.2 ประมวลความรู้ที่ศึกษาเป็นแนวความคิด กำหนดขอบเขต และกำหนดเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย
 - 4.1.3 วิเคราะห์คำถามวิจัย เพื่อศึกษารายละเอียดในการกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดตัวแปรเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
 - 4.1.4 ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยสร้างให้ครอบคลุมปัญหาและความต้องการพัฒนาในด้านต่างๆ
 - 4.1.5 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว ให้ที่ปรึกษาพิจารณาให้ความคิดเห็น จากนั้นได้ปรับปรุงแก้ไขและไปทดลองใช้กับบุคลากร ได้แบบสอบถามคืนมา 23 ชุด
 - 4.1.6 นำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มที่ต้องการศึกษา

- 4.2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ
 - 4.2.1 ศึกษาวิธีสร้างประเด็นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลครอบคลุมประเด็นและวัตถุประสงค์ในการวิจัย จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.2.2 นำแบบสัมภาษณ์ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบถูกต้อง และตรงประเด็นพร้อมกับภาษาที่เหมาะสมและเข้าใจได้ง่าย

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบประเมิน จากการให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้กรอกแบบประเมินด้วยตนเอง ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดให้ทำการแจกและเก็บแบบประเมินให้เสร็จสิ้นในเดือนพฤษภาคม 2559 โดยผู้วิจัยจะดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมโดยการแจกแบบสอบถามไปยังบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดหน่วยงานต่างๆ จำนวน 226 คน
2. ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ผลเสร็จสิ้นภายในเดือนมิถุนายน 2559

3. นำผลคะแนนที่ได้จากการวิเคราะห์ผลทางสถิติ มาใช้ประกอบในการเพิ่มประเด็นการสัมภาษณ์เชิงลึก

4. รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับทิศทางการพัฒนาบุคลากรโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยจะทำการเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งประกอบด้วยคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ จำนวน 5 ราย

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูล

2. การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ขั้นแรกโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปหาค่าสถิติเชิงพรรณนา ดังนี้

ตอนที่ 1 นำข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์โดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 นำข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน มาทำการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 นำข้อมูลข้อเสนอแนะอื่นๆ ของพนักงานมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มาเก็บรวบรวม

ขั้นที่สอง วิเคราะห์ข้อมูลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. จัดกลุ่มข้อมูลเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วนและพิจารณาความเพียงพอของข้อมูลในการตอบวัตถุประสงค์การวิจัย

2. เรียบเรียงข้อมูลจัดลำดับเนื้อหาความสำคัญของเนื้อหาที่ศึกษา

3. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้ข้อมูลอ้อมตัว และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ทำการสังเคราะห์ทิศทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน โดยประยุกต์ใช้ข้อมูลที่รวบรวมมาผนวกกับทฤษฎีตลอดจนงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

4. เชื่อมโยงข้อมูล และพิจารณาข้อมูลเพื่อให้สามารถตอบวัตถุประสงค์ของงานวิจัยได้อย่างสมบูรณ์

5. สรุปและอภิปรายผลพร้อมข้อเสนอแนะ



การศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน และศึกษาความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน พร้อมทั้งศึกษาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ โดยใช้การผสมผสานวิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ และเชิงปริมาณ ผลการศึกษามีดังต่อไปนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

การศึกษาในส่วนนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 226 ชุด ซึ่งผลการศึกษา มีดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 3 ค่าความถี่ และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	61	27.00
หญิง	165	73.00
รวม	226	100.00
อายุ		
ระหว่าง 21-30 ปี	70	31.00
ระหว่าง 31-40 ปี	108	47.80
ระหว่าง 41-50 ปี	39	17.30
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	9	4.00
รวม	226	100.00

ตารางที่ 3 ค่าความถี่ และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล (ต่อ)

ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
การศึกษา		
ระดับปริญญาตรี	181	80.10
ระดับปริญญาโท	40	17.70
ระดับปริญญาเอก	5	2.20
รวม	226	100.00
ประเภทตำแหน่ง		
ข้าราชการ	40	17.70
พนักงานมหาวิทยาลัย	137	60.60
พนักงานราชการ	30	13.30
ลูกจ้างประจำ	7	3.10
ลูกจ้างชั่วคราว	12	5.30
รวม	226	100.00
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
3 เดือน – 1 ปี	52	23.00
ระหว่าง 1-5 ปี	71	31.40
ระหว่าง 5-10 ปี	65	28.80
ระหว่าง 10-15 ปี	16	7.10

ระหว่าง 15-20 ปี	11	4.90
ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป	11	4.90
รวม	226	100.00
สังกัดพื้นที่		
ศालายา	160	70.80
บพิตรพิมุข จักรวรรดิ	18	8.00
เพาะช่าง	23	10.20
วิทยาเขตวังไกลกังวล	25	11.10
รวม	226	100.00

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษาสูงสุด ประเภทตำแหน่ง ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และพื้นที่ที่สังกัด โดยมีรายละเอียดดังนี้

เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 73.00 และเพศชาย จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00

อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 47.80 รองลงมาคือมีอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00 อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 17.30 และอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 ตามลำดับ

การศึกษาสูงสุด พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 80.10 ระดับปริญญาโท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 17.70 และระดับปริญญาเอก จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.20

ประเภทตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 60.60 ข้าราชการ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 17.70 ตำแหน่งพนักงานราชการ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 13.30 ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.30 และตำแหน่งลูกจ้างประจำ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.10

ระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 31.40 รองลงมา มีประสบการณ์ระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 28.80 ประสบการณ์ระหว่าง 3 เดือน - 1 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 23.00 ประสบการณ์ระหว่าง 10-15 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10 ประสบการณ์ระหว่าง 15-20 ปี และ 20 ปีขึ้นไป ในจำนวนที่เท่ากันจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.90

พื้นที่ที่สังกัด พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สังกัดพื้นที่ศาลายา จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 70.80 รองลงมาสังกัดพื้นที่วิทยาเขตวังไกลกังวล จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 11.10 สังกัดพื้นที่บพิตรพิมุขจักรวรรดิ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 10.20 และสังกัดพื้นที่เพาะช่าง จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00

ส่วนที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเหมาะสมในปัจจุบัน ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนในด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเหมาะสมในปัจจุบัน ด้านการฝึกอบรม เป็นรายชื่อ

ระดับความเหมาะสมในปัจจุบัน	\bar{x}	S.D.	แปลความหมาย
ด้านการฝึกอบรม			
1. มีการสำรวจความต้องการ และความจำเป็นของบุคลากรในเรื่องการฝึกอบรมทุกปี	2.85	.79	มีปัญหาปานกลาง
2. มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมที่ชัดเจน	2.90	.84	มีปัญหาปานกลาง
3. มีการนำความต้องการของบุคลากรมาพิจารณาในการจัดฝึกอบรม	2.60	.81	มีปัญหาหนัก
4. มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมต่างๆอย่างทั่วถึง	3.05	.89	มีปัญหาปานกลาง
5. หน่วยงานจัดให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามความต้องการของบุคลากรได้อย่างทั่วถึง	2.78	.75	มีปัญหาปานกลาง
6. มีการจัดฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ	2.91	.81	มีปัญหาปานกลาง
7. มีการส่งเสริมการฝึกอบรมแก่บุคลากรสายสนับสนุนทั้งในและนอกสถานที่	2.83	.79	มีปัญหาปานกลาง
8. หน่วยงานมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานในสัดส่วนที่เหมาะสมกับบุคลากร	2.69	.79	มีปัญหาปานกลาง

9.มีการจัดวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถมาให้ความรู้ ความเข้าใจ แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	3.07	.80	มีปัญหาปานกลาง
10.หลักสูตรที่ใช้ฝึกอบรม บุคลากรที่เข้าฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ได้ เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน	3.03	.83	มีปัญหาปานกลาง

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนในปัจจุบันด้านการฝึกอบรม พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านที่พบปัญหามากที่สุด 3 อันดับแรก คือ มีการนำความต้องการของบุคลากรมาพิจารณาในการจัดฝึกอบรม($\bar{x}=2.60$) รองลงมาคือ หน่วยงานมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานในสัดส่วนที่เหมาะสมกับบุคลากร($\bar{x}=2.69$) และหน่วยงานจัดให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามความต้องการของบุคลากรได้อย่างทั่วถึง($\bar{x}=2.78$) ส่วนด้านที่พบปัญหาน้อยที่สุด 3 อันดับ คือ มีการจัดวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถมาให้ความรู้ ความเข้าใจแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม($\bar{x}=3.07$)รองลงมาคือ มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารเกี่ยวกับโครงการ ฝึกอบรมต่างๆอย่างทั่วถึง($\bar{x}=3.05$) และหลักสูตรที่ใช้ฝึกอบรม บุคลากรที่เข้าฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ให้เกิด ประโยชน์ต่อหน่วยงาน($\bar{x}=3.03$)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเหมาะสมในปัจจุบัน ด้านการศึกษาเป็นรายข้อ

ระดับความเหมาะสมในปัจจุบัน	\bar{x}	S.D.	แปลความหมาย
ด้านการศึกษา			
1. มีการสำรวจความต้องการ และความจำเป็นของบุคลากรในเรื่อง การศึกษาต่อทุกปี	2.74	.91	มีปัญหาปานกลาง
2. มีการส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิ	2.65	1.0	มีปัญหาปานกลาง
3. การประชาสัมพันธ์ข้อมูลทางวิชาการเพื่อให้บุคลากรได้ทราบ เกี่ยวกับรายละเอียดในการศึกษาต่อ	2.55	.88	มีปัญหามาก
4. บุคลากรสายสนับสนุนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการลา ศึกษาต่อ	2.23	.89	มีปัญหามาก
5. การจูงใจให้บุคลากรสายสนับสนุนเห็นความสำคัญของการศึกษาต่อ	2.37	.97	มีปัญหามาก
6. การเตรียมความพร้อมให้บุคลากรก่อนได้รับการศึกษาในระดับที่ สูงขึ้น เช่น การอบรมภาษาอังกฤษ และคอมพิวเตอร์	2.39	.94	มีปัญหามาก
7. มีการสนับสนุนงบประมาณด้านทุนการศึกษาต่อแก่บุคลากรตาม ความเหมาะสมในแต่ละระดับ	2.41	.77	มีปัญหามาก
8.การจัดหาข้อมูลสถานศึกษาเพื่อศึกษาต่อภายในประเทศ	2.32	.76	มีปัญหามาก
9.เกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรในการรับทุน หรือโควต้าลาศึกษาต่อที่ เหมาะสม	2.48	.85	มีปัญหามาก
10.การแจ้งหลักเกณฑ์ศึกษาต่อและรับทุนให้ทราบโดยทั่วกัน	2.56	.89	มีปัญหามาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนในปัจจุบันด้านการศึกษา พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านที่พบปัญหามากที่สุด 3 อันดับแรก คือ บุคลากรสายสนับสนุนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการลาศึกษาต่อ($\bar{x}= 2.23$) รองลงมาคือ การจัดหา

ข้อมูลสถานศึกษาเพื่อศึกษาต่อภายในประเทศ($\bar{x}=2.32$) และการจูงใจให้บุคลากรสายสนับสนุนเห็นความสำคัญของการศึกษาต่อ($\bar{x}=2.37$) ส่วนด้านที่พบปัญหาน้อยที่สุด 3 อันดับ คือ มีการสำรวจความต้องการ และความจำเป็นของบุคลากรในเรื่องการศึกษาต่อทุกปี($\bar{x}=2.74$) รองลงมาคือ มีการส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิ($\bar{x}=2.65$) และการแจ้งหลักเกณฑ์ศึกษาต่อและรับทุนให้ทราบโดยทั่วกัน($\bar{x}=2.56$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเหมาะสมในปัจจุบัน ด้านการพัฒนาเป็นรายชื่อ

ระดับความเหมาะสมในปัจจุบัน	\bar{x}	S.D.	แปลความหมาย
ด้านการพัฒนา			
1. มีการสำรวจความต้องการ และความจำเป็นของบุคลากรในเรื่องการพัฒนาตนเองทุกปีเพื่อประโยชน์ในการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนา	2.71	.84	มีปัญหาปานกลาง
2. มีการจูงใจค้นหาความรู้ และเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning)	2.73	.82	มีปัญหาปานกลาง
3. มีการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านระบบคอมพิวเตอร์ เช่น การค้นคว้าผ่านInternet, e-learning เป็นต้น	2.90	.86	มีปัญหาปานกลาง
4. มีการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยผ่านสื่ออื่นๆ เช่น หนังสือวารสาร เป็นต้น	2.51	.86	มีปัญหาปานกลาง
5. มีการส่งเสริมให้บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น มีโอกาสแสดงผลงานและจัดนิทรรศการเพื่อเผยแพร่ความรู้และผลงาน	2.60	.92	มีปัญหามาก
6. มีการส่งเสริมให้บุคลากรสนใจการผลิตผลงานทางวิชาการ เช่น การฝึกอบรม การทำงานวิจัย การเขียนตำรา คู่มือการปฏิบัติงานและงานวิชาการอื่นๆ	2.67	.85	มีปัญหาปานกลาง
7. การส่งเสริมการพัฒนาทักษะ และเทคนิคด้านบริการวิชาการ	2.69	.78	มีปัญหาปานกลาง
8. มีการสนับสนุนงบประมาณการพัฒนาตนเองของบุคลากรในทุกด้านอย่างเพียงพอ	2.50	.76	มีปัญหามาก
9. มีการประเมินความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากร	2.88	.88	มีปัญหาปานกลาง
10. มีการกำหนดนโยบาย หรือแผนงานในการพัฒนาตนเองอย่างชัดเจน	2.77	.91	มีปัญหาปานกลาง

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนในปัจจุบันด้านการพัฒนา พิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ด้านที่พบปัญหามากที่สุด 3 อันดับแรก คือ มีการสนับสนุนงบประมาณการพัฒนาตนเองของบุคลากรในทุกด้านอย่างเพียงพอ($\bar{x}=2.50$) รองลงมาคือ มีการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยผ่านสื่ออื่นๆ เช่น หนังสือ วารสาร เป็นต้น($\bar{x}=2.51$) และมีการส่งเสริมให้บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น มีโอกาสแสดงผลงานและจัดนิทรรศการเพื่อเผยแพร่ความรู้และผลงาน($\bar{x}=2.60$) ส่วนด้านที่พบปัญหาน้อยที่สุด 3 อันดับ คือ มิมีการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านระบบคอมพิวเตอร์ เช่น การค้นคว้าผ่านInternet, e-learning เป็นต้น($\bar{x}=2.90$)รองลงมาคือ มีการประเมินความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากร($\bar{x}=2.88$) และมีการกำหนดนโยบาย หรือแผนงานในการพัฒนาตนเองอย่างชัดเจน($\bar{x}=2.77$)

ส่วนที่ 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนในด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนด้านการฝึกอบรม เป็นรายชื่อ

ระดับความต้องการพัฒนาศักยภาพ	\bar{x}	S.D.	แปลความหมาย
ด้านการฝึกอบรม			
1. มีการสำรวจความต้องการ และความจำเป็นของบุคลากรในเรื่องการฝึกอบรมทุกปี	3.86	.66	มีความต้องการมาก
2. มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมที่ชัดเจน	3.85	.66	มีความต้องการมาก
3. มีการนำความต้องการของบุคลากรมาพิจารณาในการจัดฝึกอบรม	3.85	.69	มีความต้องการมาก
4. มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมต่างๆอย่างทั่วถึง	3.88	.70	มีความต้องการมาก
5. หน่วยงานจัดให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามความต้องการของบุคลากรได้อย่างทั่วถึง	3.93	.69	มีความต้องการมาก
6. มีการจัดฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.94	.65	มีความต้องการมาก
7. มีการส่งเสริมการฝึกอบรมแก่บุคลากรสายสนับสนุนทั้งในและนอกสถานที่	3.92	.68	มีความต้องการมาก
8. หน่วยงานมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานในสัดส่วนที่เหมาะสมกับบุคลากร	3.91	.72	มีความต้องการมาก

9.มีการจัดวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถมาให้ความรู้ ความเข้าใจแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	3.97	.71	มีความต้องการมาก
10.หลักสูตรที่ใช้ฝึกอบรม บุคลากรที่เข้าฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ได้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน	3.98	.76	มีความต้องการมาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนในด้านการฝึกอบรม พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านที่มีความต้องการพัฒนาที่สุด 3 อันดับแรก คือ หลักสูตรที่ใช้ฝึกอบรม บุคลากรที่เข้าฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ได้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน ($\bar{x}=3.98$) รองลงมาคือ การจัดวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถมาให้ความรู้ ความเข้าใจแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ($\bar{x}=3.97$) และการจัดฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ($\bar{x}=3.94$) ส่วนด้านที่มีความต้องการพัฒนาน้อยที่สุด 3 อันดับ คือ การกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมที่ชัดเจน และการนำความต้องการของบุคลากรมาพิจารณาในการจัดฝึกอบรม ในระดับที่เท่ากัน ($\bar{x}=3.85$) รองลงมาคือ การสำรวจความต้องการ และความจำเป็นของบุคลากรประจำปี ($\bar{x}=3.86$) และการประชาสัมพันธ์ข่าวสารเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมต่างๆ อย่างทั่วถึง ($\bar{x}=3.88$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน ด้านการศึกษา เป็นรายข้อ

ระดับความต้องการพัฒนาศักยภาพ	\bar{x}	S.D.	แปลความหมาย
ด้านการศึกษา			
1. มีการสำรวจความต้องการ และความจำเป็นของบุคลากรในเรื่องการศึกษาต่อทุกปี	3.95	.85	มีความต้องการมาก
2. มีการส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิ	3.96	.79	มีความต้องการมาก
3. การประชาสัมพันธ์ข้อมูลทางวิชาการเพื่อให้บุคลากรได้ทราบเกี่ยวกับรายละเอียดในการศึกษาต่อ	3.93	.84	มีความต้องการมาก
4. บุคลากรสายสนับสนุนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการลาศึกษาต่อ	3.84	.86	มีความต้องการมาก
5. การจูงใจให้บุคลากรสายสนับสนุนเห็นความสำคัญของการศึกษาต่อ	3.97	.86	มีความต้องการมาก
6. การเตรียมความพร้อมให้บุคลากรก่อนได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เช่น การอบรมภาษาอังกฤษ และคอมพิวเตอร์	4.00	.87	มีความต้องการมาก
7. มีการสนับสนุนงบประมาณด้านทุนการศึกษาต่อแก่บุคลากรตามความเหมาะสมในแต่ละระดับ	3.99	.89	มีความต้องการมาก
8. การจัดหาข้อมูลสถานศึกษาเพื่อศึกษาต่อภายในประเทศ	3.88	.83	มีความต้องการมาก
9. เกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรในการรับทุน หรือโควต้าลาศึกษาต่อที่เหมาะสม	3.89	.86	มีความต้องการมาก
10. การแจ้งหลักเกณฑ์ศึกษาต่อและรับทุนให้ทราบโดยทั่วกัน	3.96	.88	มีความต้องการมาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนในด้านการศึกษาพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ด้านที่มีความต้องการพัฒนาที่สุด 3 อันดับแรก คือ การเตรียมความพร้อมให้บุคลากรก่อนได้รับการศึกษาในระดับสูง เช่น การอบรมภาษาอังกฤษและคอมพิวเตอร์ ($\bar{x}=4.00$) รองลงมาคือการสนับสนุนงบประมาณด้านทุนการศึกษาต่อแก่บุคลากรตามความเหมาะสมในแต่ละระดับ ($\bar{x}=3.99$) และการจูงใจให้เห็นความสำคัญของการศึกษาต่อ ($\bar{x}=3.97$) ส่วนด้านที่มีความต้องการพัฒนาน้อยที่สุด 3 อันดับ คือการประชาสัมพันธ์ข้อมูลทางวิชาการเพื่อให้บุคลากรได้ทราบเกี่ยวกับรายละเอียดในการศึกษาต่อ ($\bar{x}=3.84$) รองลงมาคือ การจัดหาข้อมูลสถานศึกษาเพื่อศึกษาต่อภายในประเทศ ($\bar{x}=3.88$) และมีเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรในการรับทุน หรือโควต้าการศึกษาต่อที่เหมาะสม ($\bar{x}=3.89$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนด้านการพัฒนา เป็นรายชื่อ

ระดับความต้องการพัฒนาศักยภาพ	\bar{x}	S.D.	แปลความหมาย
ด้านการพัฒนา			
1. มีการสำรวจความต้องการ และความจำเป็นของบุคลากรในเรื่องการพัฒนาตนเองทุกปีเพื่อประโยชน์ในการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการ พัฒนา	3.89	.71	มีความต้องการมาก
2. มีการจูงใจค้นหาความรู้ และเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning)	3.85	.72	มีความต้องการมาก
3. มีการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านระบบคอมพิวเตอร์ เช่น การค้นคว้าผ่านInternet, e-learning เป็นต้น	3.93	.75	มีความต้องการมาก
4. มีการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยผ่านสื่ออื่นๆ เช่น หนังสือวารสาร เป็นต้น	3.82	.78	มีความต้องการมาก
5. มีการส่งเสริมให้บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น มีโอกาสแสดงผลงานและจัดนิทรรศการเพื่อเผยแพร่ความรู้และผลงาน	3.75	.82	มีความต้องการมาก
6. มีการส่งเสริมให้บุคลากรสนใจการผลิตผลงานทางวิชาการ เช่น การฝึกอบรม การทำงานวิจัย การเขียนตำรา คู่มือการปฏิบัติงานและงานวิชาการอื่นๆ	3.85	.76	มีความต้องการมาก
7. การส่งเสริมการพัฒนาทักษะ และเทคนิคด้านบริการวิชาการ	3.82	.77	มีความต้องการมาก
8. มีการสนับสนุนงบประมาณการพัฒนาตนเองของบุคลากรในทุกด้านอย่างเพียงพอ	3.92	.75	มีความต้องการมาก
9. มีการประเมินความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.97	.74	มีความต้องการมาก
10. มีการกำหนดนโยบาย หรือแผนงานในการพัฒนาตนเองอย่าง	3.92	.72	มีความต้องการมาก

ชัดเจน			
--------	--	--	--

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนในด้านการพัฒนาพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านที่มีความต้องการพัฒนาที่สุด 3 อันดับแรก คือ การประเมินความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{x}=3.97$) รองลงมาคือ การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบคอมพิวเตอร์ เช่น การค้นคว้าผ่าน Internet, e-learning เป็นต้น ($\bar{x}=3.93$) และการกำหนดนโยบายหรือแผนงานในการพัฒนาตนเองอย่างชัดเจน ($\bar{x}=3.92$) ส่วนด้านที่มีความต้องการพัฒนาน้อยที่สุด 3 อันดับ คือ การส่งเสริมให้บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น มีโอกาสแสดงผลงานและจัดนิทรรศการเพื่อเผยแพร่ความรู้และผลงาน ($\bar{x}=3.75$) รองลงมาคือ การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยผ่านสื่ออื่นๆ เช่น หนังสือ วารสาร เป็นต้น และการส่งเสริมการพัฒนาทักษะ และเทคนิคด้านบริการวิชาการ ในระดับที่เท่ากัน ($\bar{x}=3.85$)

4.2 แนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ผลการศึกษาเชิงคุณภาพรวบรวมจากการศึกษาเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัย ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์เชิงปริมาณ และรวบรวมจากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้บริหารระดับสูงและระดับกลางที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ซึ่งนำมาเรียบเรียง สรุปและนำเสนอข้อมูลดังกล่าว โดยเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา ทั้งนี้ จากการศึกษพบว่าแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน มีวิธีการแตกต่างกันออกไปในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านการศึกษา ได้แก่ การสนับสนุนทุนการศึกษาโดยมุ่งเน้นการให้ทุนบุคลากรสายสนับสนุนให้มากขึ้นกว่าเดิม การเตรียมความพร้อมด้านภาษาอังกฤษให้แก่บุคลากรสายสนับสนุน โดยใช้โปรแกรม Tell Me More ในการส่งเสริมทักษะทางด้านภาษาของบุคลากรสายสนับสนุนพร้อมกับส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น

“ผมให้หลักการไปว่า บุคลากรทุกคน ไม่ว่าจะเป็นสายวิชาการหรือสายสนับสนุนต้องได้รับการพัฒนาเท่าเทียมกัน เรามีชุดคณะกรรมการทุนการศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน ของมหาวิทยาลัย เพื่อการจัดสรรทุนการศึกษาให้กับบุคลากร ซึ่งที่ผ่านมาแม้จะมองความจำเป็นในสายวิชาการเป็นลำดับแรก แต่ก็ไม่ได้ละเลยสายสนับสนุน ต่อไปก็จะจัดให้มีการกระตุ้นให้สายสนับสนุนเห็นความสำคัญในการศึกษาต่อ อนุมัติจัดสรรทุนให้กับบุคลากรสายสนับสนุนให้เพิ่มขึ้น” (ผู้บริหารคนที่ 1,2559)

“มหาวิทยาลัยจัดซื้อโปรแกรม Tell Me More ซึ่งไม่ใช่แค่นักศึกษาที่ได้รับประโยชน์ในการฝึกฝนทักษะภาษาอังกฤษ บุคลากรของเราก็ได้ประโยชน์ด้วย ทุกคนสามารถเข้าใช้โปรแกรมเพื่อเรียนภาษาได้เหมือนกัน เร็วๆนี้เพิ่งมีการทดสอบทักษะภาษาอังกฤษของบุคลากรสายสนับสนุนด้วยโปรแกรมนี้นี้แหละ จะได้ว่าใครต้องเพิ่มตรงไหน แล้วก็มีการจัดฝึกอบรมด้านภาษาทุกๆปี ในความรับผิดชอบของศูนย์ภาษาและอาเซียนศึกษา ซึ่งแน่นอนเราเข้าสู่อาเซียน มหาวิทยาลัยต้องก้าวตามให้ทัน ไม่ใช่เฉพาะภาษาอังกฤษ แต่ทุกๆ ภาษาทำให้เขานำไปใช้ในการทำงานหรือติดต่อกับอาจารย์ได้มากขึ้น” (ผู้บริหารคนที่ 3,2559)

2. ด้านการฝึกอบรม ได้แก่ การสำรวจความต้องการลงไปยังบุคลากรสายสนับสนุนแต่ละราย โดยทำแบบสำรวจความต้องการ และจัดหาหลักสูตรที่ทันสมัยในการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรสายสนับสนุนสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริงและเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและสมรรถนะในการทำงาน

“ทางมหาวิทยาลัยจะกระจายให้ทุกหน่วยงานสามารถจัดฝึกอบรมได้เอง โดยการเสนอแผนฝึกอบรมตลอดทั้งปีงบประมาณ ซึ่งทุกๆ หน่วยงานจะเป็นแม่ข่ายในงานที่ตนเองถนัด ทั้งนี้ต้องตอบสนองวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยด้วย ซึ่งในแต่ละปีอาจแตกต่างกัน” (ผู้บริหารคนที่ 4,2559)

“ที่คิดไว้แต่ยังไม่ได้ทำเป็นกระบวนการ คือการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากรสายสนับสนุน ถ้ามองไปเลยว่ายากให้จัดฝึกอบรมเรื่องใด เนื่องจากมีหลายสายงาน ควรได้รับการฝึกอบรมในหน้าที่แตกต่างกัน การสำรวจก่อน นอกจะทำให้ลดค่าใช้จ่ายแล้ว ยังจะช่วยให้เกิดการฝึกอบรมที่ตรงกับความต้องการของบุคลากรอีกด้วย” (ผู้บริหารคนที่ 2,2559)

“การให้ไปอบรมภายนอกก็มีหนังสือเขียนมาบอຍนะ เราก็จะเวียนต่อแล้วให้บุคลากรที่สนใจไปติดต่อสมัครเข้าอบรมของเขาเอง หากมีค่าใช้จ่ายก็ต้องพิจารณาอีกที ออกไปข้างนอกบ้างจะได้รู้ความก้าวหน้าว่าเขาพัฒนาไปอย่างไร ในทุกๆ ปี ก็ยังมีโครงการจัดให้บุคลากรสายสนับสนุนไปศึกษาดูงานต่างประเทศ ที่ผ่านมาก็ 4 รุ่นแล้ว ไปพม่า เวียดนาม ฮองกง เกาหลี ก็ดูเขามีความสุขกันนะ เหมือนให้รางวัลเขาอีกทาง” (ผู้บริหารคนที่ 5,2559)

3. ด้านการพัฒนา ได้แก่ การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และใช้ระบบพี่เลี้ยงในการสอนงานหรือช่วยตัดสินใจแก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบ พร้อมกับการส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาทางวิชาชีพอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง และสนับสนุนให้บุคลากรจัดทำผลงานเพื่อขอปรับตำแหน่งให้สูงขึ้น โดยการจูงใจให้เกิดการพัฒนาโดยการจัดสรรรางวัลหรือการยกย่องเชิดชูเกียรติให้แก่บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น

“ทางมหาวิทยาลัยมีการให้รางวัลคนดีศรีรัตนโกสินทร์ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในทุกๆ ปี โดยให้แต่ละคณะคัดเลือกกันขึ้นมาก่อน แล้วมีชุดคณะกรรมการคัดเลือกในภาพรวมของมหาวิทยาลัยเพื่อคัดเลือกจากผลงานที่ส่งเข้ามาอีกครั้ง รางวัลก็เป็นโล่รางวัลกับเงินรางวัล ผมว่าก็ดีนะ เขามีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น เป็นแรงจูงใจอีกอย่างหนึ่ง” (ผู้บริหารคนที่ 1,2559)

“เราพยายามสร้างวัฒนธรรมการสอนงานให้เกิดขึ้นในองค์กรเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทุกฝ่าย หัวหน้างานก็ได้ประโยชน์จากการสอนงานตรงที่ลูกน้องทำงานถูกต้องตรงตามเวลา รู้จุดแข็งจุดอ่อนในการทำงานของตัวเอง มีกำลังใจในการทำงาน ช่วยกันแก้ไขปัญหาได้ เพราะปัญหาใหม่ๆ มีเข้ามาตลอด” (ผู้บริหารคนที่ 2,2559)

“**จัดทำคู่มือและมาตรฐานการทำงาน** ก่อนที่จะมีการสอนงานจริง โดยต้องมั่นใจว่าระบบคู่มือและการมาตรฐานการทำงานที่เป็นระบบและครบถ้วนแล้ว จริงๆ แล้วการจัดทำคู่มือหรือมาตรฐานการทำงานนี้เป็นจุดเริ่มต้นของการวิเคราะห์งานเพื่อการสอนไปในตัวอยู่แล้ว เพราะถ้าผู้ที่จะเป็น Trainer ได้มีโอกาสจัดทำ ทบทวนหรือพัฒนาคู่มือและมาตรฐานการทำงานด้วยตัวเองมาแล้ว เมื่อถึงเวลาสอนงานจริงก็จะทำให้ง่ายขึ้น เพราะมีความรู้ลึกๆจริงในเรื่องที่จะสอน และก็เป็นส่วนหนึ่งในการสร้าง Career Path ของเขาเองด้วย เป็นผลงานในการขอตำแหน่งชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ ได้ด้วยนะ” (ผู้บริหารคนที่ 3,2559)

“ ถ้าผมคัดเลือกตนเองก็พยายามจะเลือกคนที่สามารถพัฒนาได้ เหมือนน้ำที่ไม่เต็มแก้ว สามารถเรียนรู้ ใส่เพิ่มได้ตลอดเวลา คนจำพวกนี้หายากหน่อย เพราะเด็กจบใหม่ส่วนมากความสามารถสูง แต่ไม่ค่อยเรียนรู้เพิ่มเติม เพราะเขาคิดว่าเขาเก่งอยู่แล้ว” (ผู้บริหารคนที่ 5,2559)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน และศึกษาความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน พร้อมทั้งศึกษาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ โดยใช้การผสมผสานวิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ และเชิงปริมาณ โดยสรุปในบทนี้จะเป็นการสรุปผลการศึกษาเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษา และข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาคั้งนี้ และสำหรับการศึกษาในครั้งต่อไป โดยจะนำเสนอหัวข้อตามลำดับดังนี้

สรุปผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 226 คน เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 73.0 และเพศชายคิดเป็นร้อยละ 27.0 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.8 รองลงมาคือมีอายุระหว่าง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.0 อายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.3 และอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 4.0 ตามลำดับ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 80.1 ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 17.7 และระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 2.2 มีตำแหน่งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 60.6 ข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 17.7 ตำแหน่งพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 13.3 ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 5.3 และตำแหน่งลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 3.1 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.4 รองลงมา มีประสบการณ์ระหว่าง 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.8 ประสบการณ์ระหว่าง 3 เดือน – 1 ปี จำนวน คิดเป็นร้อยละ 23.0 ประสบการณ์ระหว่าง 10-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.1 ประสบการณ์ระหว่าง 15-20 ปี และ 20 ปี ขึ้นไป ในจำนวนที่เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 4.9 มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ดังนี้

1. สภาพปัญหาการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พบว่า ระดับความเหมาะสมในปัจจุบัน ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า

ด้านการศึกษา มีระดับความเหมาะสมน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.47 รองลงมาเป็นด้านการฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 2.88 และด้านที่มีระดับความเหมาะสมมากที่สุด คือด้านการพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 2.96 โดยสามารถอธิบายแยกย่อยข้อได้ดังนี้

1.1 ระดับความเหมาะสมในปัจจุบัน ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน ด้านการฝึกอบรม พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านที่พบปัญหามากที่สุด 3 อันดับแรก คือ มีการนำความต้องการของบุคลากรมาพิจารณาในการจัดฝึกอบรม($\bar{x}=2.60$) รองลงมาคือ หน่วยงานมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานในสัดส่วนที่เหมาะสมกับบุคลากร($\bar{x}=2.69$) และหน่วยงานจัดให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามความต้องการของบุคลากรได้อย่างทั่วถึง($\bar{x}=2.78$) ส่วนด้านที่พบปัญหาน้อยที่สุด 3 อันดับ คือ มีการจัดวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถมาให้ความรู้ ความเข้าใจแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม($\bar{x}=3.07$)รองลงมาคือ มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมต่างๆ อย่างทั่วถึง($\bar{x}=3.05$) และหลักสูตรที่ใช้ฝึกอบรม บุคลากรที่เข้าฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน ($\bar{x}=3.03$)

1.2 ระดับความเหมาะสมในปัจจุบัน ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน ด้านการศึกษา พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านที่พบปัญหามากที่สุด 3 อันดับแรก คือ บุคลากรสายสนับสนุนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการศึกษาต่อ($\bar{x}= 2.23$) รองลงมาคือ การจัดหาข้อมูลสถานศึกษาเพื่อศึกษาต่อภายในประเทศ($\bar{x}=2.32$) และการจูงใจให้บุคลากรสายสนับสนุนเห็นความสำคัญของการศึกษาต่อ($\bar{x}=2.37$) ส่วนด้านที่พบปัญหาน้อยที่สุด 3 อันดับ คือ มีการสำรวจความต้องการ และความจำเป็นของบุคลากรในเรื่องการศึกษาต่อทุกปี($\bar{x}=2.74$) รองลงมาคือ มีการส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิ($\bar{x}=2.65$) และการแจ้งหลักเกณฑ์ศึกษาต่อและรับทุนให้ทราบโดยทั่วกัน($\bar{x}=2.56$)

1.3 ระดับความเหมาะสมในปัจจุบัน ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนด้านการพัฒนา พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านที่พบปัญหามากที่สุด 3 อันดับแรก คือ มีการสนับสนุนงบประมาณการพัฒนาตนเองของบุคลากรในทุกด้านอย่างเพียงพอ($\bar{x}= 2.50$) รองลงมาคือ มีการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยผ่านสื่ออื่นๆ เช่น หนังสือ วารสาร เป็นต้น($\bar{x}=2.51$) และมีการส่งเสริมให้บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น มีโอกาสแสดงผลงานและจัดนิทรรศการเพื่อเผยแพร่ความรู้และผลงาน($\bar{x}=2.60$) ส่วนด้านที่พบปัญหาน้อยที่สุด 3 อันดับ คือ มีมีการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านระบบคอมพิวเตอร์ เช่น การค้นคว้าผ่านInternet, e-learning เป็นต้น($\bar{x}=2.90$)รองลงมาคือ มีการประเมินความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากร($\bar{x}=2.88$) และมีการกำหนดนโยบาย หรือแผนงานในการพัฒนาตนเองอย่างชัดเจน($\bar{x}=2.77$)

2. ความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พบว่า ด้านการศึกษามีระดับความต้องการพัฒนามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.94 รองลงมาคือด้านการฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 3.91 และด้านที่มีระดับความต้องการพัฒนาน้อยที่สุด คือด้านการพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 3.87 โดยสามารถอธิบายแยกย่อยข้อได้ดังนี้

2.1 ความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนในด้านการฝึกอบรม พบว่า ด้านที่มีความต้องการพัฒนาที่สุด 3 อันดับแรก คือ หลักสูตรที่ใช้ฝึกอบรม บุคลากรที่เข้าฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน ($\bar{x}=3.98$) รองลงมาคือ การจัดวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถมาให้ความรู้ ความเข้าใจแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ($\bar{x}=3.97$) และการจัดฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ($\bar{x}=3.94$) ส่วนด้านที่มีความต้องการพัฒนาน้อยที่สุด 3 อันดับ คือ การกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมที่ชัดเจน และการนำความต้องการของบุคลากรมาพิจารณาในการจัดฝึกอบรม ในระดับที่เท่ากัน ($\bar{x}=3.85$)รองลงมาคือ การสำรวจความต้องการและความจำเป็นของบุคลากรประจำปี ($\bar{x}=3.86$) และการประชาสัมพันธ์ข่าวสารเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมต่างๆ อย่างทั่วถึง ($\bar{x}=3.88$)

2.2 ความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนในด้านการศึกษาพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านที่มีความต้องการพัฒนาที่สุด 3 อันดับแรก คือ การเตรียมความพร้อมให้บุคลากรก่อนได้รับการศึกษาในระดับสูง เช่น การอบรมภาษาอังกฤษและคอมพิวเตอร์ ($\bar{x}=4.00$) รองลงมาคือ การสนับสนุนงบประมาณด้านทุนการศึกษาต่อบุคลากรตามความเหมาะสมในแต่ละระดับ ($\bar{x}=3.99$) และการจูงใจให้เห็นความสำคัญของการศึกษาต่อ ($\bar{x}=3.97$) ส่วนด้านที่มีความต้องการพัฒนาน้อยที่สุด 3 อันดับ คือ การประชาสัมพันธ์ข้อมูลทางวิชาการเพื่อให้บุคลากรได้ทราบเกี่ยวกับรายละเอียดในการศึกษาต่อ ($\bar{x}=3.84$) รองลงมาคือ การจัดหาข้อมูลสถานศึกษาเพื่อศึกษาต่อภายในประเทศ ($\bar{x}=3.88$) และมีเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรในการรับทุน หรือโควต้าศึกษาต่อที่เหมาะสม ($\bar{x}=3.89$)

2.3 ความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนในด้านการพัฒนาพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านที่มีความต้องการพัฒนาที่สุด 3 อันดับแรก คือ การประเมินความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{x}=3.97$) รองลงมาคือ การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบคอมพิวเตอร์ เช่น การค้นคว้าผ่าน Internet, e-learning เป็นต้น ($\bar{x}=3.93$)และการกำหนดนโยบายหรือแผนงานในการพัฒนาตนเองอย่างชัดเจน ($\bar{x}=3.92$)ส่วนด้านที่มีความต้องการพัฒนาน้อยที่สุด 3 อันดับ คือ การส่งเสริมให้บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น มีโอกาสแสดงผลงานและจัดนิทรรศการเพื่อเผยแพร่ความรู้และผลงาน ($\bar{x}=3.75$) รองลงมาคือ การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยผ่านสื่ออื่นๆ เช่น หนังสือ วารสาร เป็นต้น และการส่งเสริมการพัฒนาทักษะ และเทคนิคด้านบริการวิชาการ ในระดับที่เท่ากัน ($\bar{x}=3.85$)

3. แนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

จากการศึกษาพบว่าแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน มีวิธีการแตกต่างกันออกไปในแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านการศึกษา ได้แก่ การสนับสนุนทุนการศึกษา การเตรียมความพร้อมด้านภาษาอังกฤษให้แก่บุคลากรสายสนับสนุน โดยใช้โปรแกรม Tell Me More ในการส่งเสริมทักษะทางด้านภาษาของบุคลากรสายสนับสนุนพร้อมกับส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น

ด้านการฝึกอบรม ได้แก่ การสำรวจความต้องการ และจัดหาหลักสูตรที่ทันสมัยในการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรสายสนับสนุนสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริงและเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและสมรรถนะในการทำงาน

ด้านการพัฒนา ได้แก่ การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และใช้ระบบพี่เลี้ยงในการสอนงาน หรือช่วยตัดสินใจแก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบ พร้อมกับการส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาทางวิชาชีพอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง และสนับสนุนให้บุคลากรจัดทำผลงานเพื่อขอปรับตำแหน่งให้สูงขึ้น โดยการจูงใจให้เกิดการพัฒนาโดยการจัดสรรรางวัลหรือการยกย่องเชิดชูเกียรติให้แก่บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น

อภิปรายผลการวิจัย

สภาพปัญหาการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

รัตนโกสินทร์

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าการดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการศึกษา มีความเหมาะสมน้อยที่สุด ซึ่งสะท้อนถึงสภาพปัญหาด้านการดำเนินการพัฒนามากที่สุด รองลงมาคือด้านการฝึกอบรม และการพัฒนา ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ วเรศ หักกะยานนท์ (2546) ได้ศึกษาระดับกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนทางวิชาการ สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการวิจัยพบว่าระดับการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนทางวิชาการ สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ในด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ในด้านการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง และในด้านการศึกษาต่ออยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ สะท้อนให้เห็นว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในหลายๆ มหาวิทยาลัยมีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษาต่อเป็นลำดับต้นๆ ซึ่งเป็นที่น่าสังเกตว่ามหาวิทยาลัยยังไม่ได้ให้ความสำคัญในสวัสดิการด้านการศึกษาต่อแก่บุคลากรสายสนับสนุนมากนัก อาจเห็นได้จากตัวชี้วัดที่ส่งเสริมด้านวิชาการให้กับสายวิชาการ เช่น ตัวชี้วัดด้านคุณวุฒิสูงขึ้นระดับปริญญาเอก แต่กลับกันบุคลากรสายสนับสนุนกลับมุ่งพัฒนาเพื่อเพิ่มความสามารถในงานที่รับผิดชอบมากกว่า

ความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

รัตนโกสินทร์

โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการพัฒนาศักยภาพในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่า

1. ด้านการฝึกอบรม ต้องการพัฒนาหลักสูตรที่ใช้ฝึกอบรม บุคลากรที่เข้าฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน รองลงมาคือ การจัดวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถมาให้ ความรู้ความเข้าใจแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และการจัดฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ สอดคล้องกับ วิจิตร อวกุล (2550 : 88-93) ได้กล่าวถึง เทคนิคการฝึกอบรม หมายถึง วิธีการสอนการอบรม ในรูปแบบต่าง ๆ ที่จะทำให้ผู้รับการอบรมเรียนรู้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ที่ค่อนข้างถาวรตาม วัตถุประสงค์ของการอบรม โดยการฝึกอบรมมีวัตถุประสงค์ที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรม ให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เกิดการเรียนรู้ จนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวรไปตาม วัตถุประสงค์ของการอบรมดังนั้นเทคนิคการสอนแต่ละอย่างย่อมจะเหมาะสมกับบางวิชา กับบางกลุ่ม บางระดับ อายุการศึกษา ช่วงระยะเวลา ฯลฯ ฉะนั้น ผู้สอนจึงต้องเลือกใช้เพื่อให้เกิดผลมากที่สุดเท่าที่จะทำได้มิใช่ ว่าเคยใช้เคยสอนอย่างไร ได้ผลหรือไม่ได้ผล ก็ยังใช้วิธีเดิมหรือไม่ใช้วิธีใหม่ๆบ้างเลย เทคนิคการฝึกอบรมจึงมี

ความสำคัญต่อการถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร และยังมีผลไปถึงการจูงใจ ให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรม

2. ด้านการศึกษา ต้องการพัฒนาด้านการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรก่อนได้รับการศึกษาในระดับสูง เช่น การอบรมภาษาอังกฤษและคอมพิวเตอร์มากที่สุด รองลงมาคือการสนับสนุนงบประมาณด้านทุนการศึกษาต่อแก่บุคลากรตามความเหมาะสมในแต่ละระดับการศึกษา และและการจูงใจให้เห็นความสำคัญของการศึกษาต่อ สอดคล้องกับ V. Good ได้ให้ความหมายของการศึกษาไว้ 3 ความหมาย คือ 1. การศึกษาหมายถึงกระบวนการต่าง ๆ ที่บุคคลนำมาใช้ในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เจตคติ ความประพฤติที่ดีมีคุณค่า และมีคุณธรรมเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม 2. การศึกษาเป็นกระบวนการทางสังคมที่ทำให้บุคคลได้รับความรู้ ความสามารถจากสิ่งแวดล้อมที่โรงเรียนจัดขึ้น 3. การศึกษาหมายถึงการถ่ายทอดความรู้ต่างๆ ที่รวบรวมไว้อย่างเป็นระเบียบให้คนรุ่นใหม่ได้ศึกษา

3. ด้านการพัฒนา ต้องการพัฒนาการประเมินความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากร รองลงมาคือ การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบคอมพิวเตอร์ เช่น การค้นคว้าผ่าน Internet, e-learning และการกำหนดนโยบายหรือแผนงานในการพัฒนาตนเองอย่างชัดเจน สอดคล้องกับ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2548 : 179-180) ได้กล่าวถึง วิธีการพัฒนาตนเอง ว่ามี 2 วิธี คือ 1. วิธีการพัฒนาตนเองตามปกติวิสัย การพัฒนาตนเองตามปกติวิสัยครอบคลุมการเลียนแบบการลองผิดลองถูก การอยากลองทำอะไรที่แปลกใหม่ และความต้องการที่จะทำให้สิ่งที่มีอยู่แล้วดีขึ้น การเรียนรู้ตามปกติวิสัยเป็นการเรียนรู้ที่ไม่ได้ผ่านสถาบันการศึกษา ไม่มีหลักสูตรและเป็นไปโดยธรรมชาติ การเลียนแบบเป็นวิธีการพัฒนาตนเองที่ถือเป็นพื้นฐานการสืบต่อการดำรงชีวิต ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม และวิถีชีวิตมนุษย์ เรียนรู้จากการเลียนแบบตั้งแต่ยังเป็นเด็กจนเติบโต การเรียนแบบจึงเป็นจุดเริ่มต้นของการมีความคิดค้นคิดและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในที่สุด การลองผิดลองถูกเป็นวิธีการพัฒนาตนเองที่จะทำให้มนุษย์เกิดการเรียนรู้ ได้ดี 2. วิธีการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ เป็นวิธีการหาความรู้จากสถาบันศาสนา แหล่งวิทยบริการและการสื่อสารมวลชน ซึ่งแหล่งวิทยบริการอาจอยู่ในที่ทำงานและในชุมชน

ผลการวิจัยความต้องการพัฒนาศักยภาพทั้ง 3 ด้านของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ สอดคล้องกับ การวิจัยของอมรรัตน์ ปักโคพานัง (2548) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก และการวิจัยของประภาพร กุลณวงศ์ (2553) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนงานด้านวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วนและส่วนน้อยต้องการพัฒนาตนเองใน 3 ลำดับแรก ดังนี้ ต้องการสอนงานโดยคำแนะนำให้รู้จักวิธีปฏิบัติงานได้ถูกต้อง และส่วนน้อยต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับการใช้อุปกรณ์หรือเครื่องมือใหม่โดยการสาธิตจากตัวอย่างจริง ส่วนวิธีการฝึกอบรมผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วนต้องการพัฒนาตนเองใน 3 ลำดับแรก ดังนี้ ต้องการฝึกอบรมโดยการนำเอาปัญหาที่เกิดขึ้นจริงๆ มาเป็นหัวข้อในการอบรม แต่ส่วนน้อยต้องการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และฝึกอบรมที่มีการกำหนดประเด็นโดยเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนข้อมูลกันได้อย่างเสรี สำหรับวิธีการศึกษาด้วยตนเองผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วนต้องการพัฒนาตนเองใน 3 ลำดับแรก ดังนี้ ต้องการใช้อินเทอร์เน็ตในการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง แต่ส่วนน้อยต้องการเรียนรู้การปฏิบัติงานด้วยตนเองจากการศึกษา ตำรา หนังสือ คู่มือ และเรียนรู้การปฏิบัติงานด้วยตนเองโดยใช้โปรแกรม E-Media (สื่ออิเล็กทรอนิกส์) ชื่อน่าสังเกตจากผลการวิจัยคือ ทั้งในด้านการศึกษา ด้านการ

ฝึกอบรม และด้านการพัฒนา มีระดับความต้องการพัฒนาที่ไม่แตกต่างกันมากนัก แสดงให้เห็นว่าพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนส่วนใหญ่ยังคิดว่าตนเองควรจะได้รับสวัสดิการมากกว่าที่เป็นอยู่ ไม่ว่าจะเป็น ความก้าวหน้าในงาน ค่าตอบแทน และความเชี่ยวชาญงานปัจจุบัน แม้ว่าหลายๆ มหาวิทยาลัยจะพยายาม ยกมาตรฐานการทำงาน และสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการสูงขึ้น แต่ความคิด ขั้นตอนการทำงาน ยังยึดวิธีการเก่าๆ อยู่ ในขณะที่เดียวกันความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนที่เพิ่มขึ้นอาจเป็นเพราะคนรุ่นใหม่ที่เขาทำงาน มองเห็นช่องทางในการพัฒนาบวกกับการพัฒนาด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยขึ้นกว่ายุคก่อน ซึ่งกลยุทธ์หรือวิธีการพัฒนาศักยภาพที่มหาวิทยาลัยใช้กับบุคลากรก็ควรพัฒนาไปอย่างหลากหลายพร้อมกับมองความต้องการของตัวบุคคลมากขึ้น

แนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

จากการศึกษาพบว่าแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน มีวิธีการแตกต่างกันออกไปในแต่ละด้าน ดังนี้ 1. ด้านการศึกษา ได้แก่ การสนับสนุนทุนการศึกษา และการเตรียมความพร้อมด้านภาษาอังกฤษให้แก่บุคลากรสายสนับสนุน 2. ด้านการฝึกอบรม ได้แก่ การสำรวจความต้องการ และจัดหาหลักสูตรที่ทันสมัยในการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรสายสนับสนุนสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง 3. ด้านการพัฒนา ได้แก่ การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และใช้ระบบพี่เลี้ยงในการสอนงานหรือช่วยตัดสินใจแก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุวเพ็ญ คำต๋อย (2555) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยพะเยา พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยพะเยา มีดังนี้ ด้านการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ควรมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนในแต่ละด้านอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง ควรมีการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยอย่างชัดเจนและมีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ด้านการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน ควรจัดสรรงบประมาณในการศึกษาดูงานของบุคลากรให้เพียงพอและต่อเนื่อง ควรมีการส่งเสริมอย่างจริงจัง ด้านการประชุมสัมมนา ควรมีระเบียบสนับสนุนให้เสนอผลงานเพื่อปรับตำแหน่ง ควรมีการประชุมสัมมนาให้เหมาะสมกับบุคลากรของแต่ละหน่วยงาน ด้านการลาศึกษาต่อ ควรมีการส่งเสริมพนักงานสายสนับสนุนทุกระดับ ทุกตำแหน่ง ควรมีการประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับอย่างชัดเจนในการขอรับทุนศึกษาและการเรียนต่อของบุคลากรสายสนับสนุน และควรเปิดโอกาสให้ศึกษาต่อในแผนการศึกษาแผน ก ได้ เพื่อพัฒนาตนเองไปสู่สายวิชาการ และงานวิจัยของพิมพ์ลักษณ์ อยู่วัฒนา (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน เครือข่ายบริการสาธารณสุข จังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า สิ่งที่มีความจำเป็นที่ทำให้เกิดความรู้ทักษะที่จำเป็นต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากร คือ การมีพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาช่วยตัดสินใจ หรือแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบ(ในบางงาน) ,ความรู้เรื่องการวางแผน การวิเคราะห์งาน และการตัดสินใจเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ,ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อเอื้อต่อการทำงานและทักษะในการประสานงานและการสื่อสาร

ข้อเสนอแนะ

เชิงปฏิบัติการ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ และฝ่ายพัฒนาบุคคล ควบคู่ศึกษาแนวทางการแก้ปัญหา และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในครั้งต่อไป เช่น กลไกการดำเนินงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เนื่องจากผลการตอบแบบสอบถาม การพัฒนาศักยภาพทั้ง 3 ด้าน มี ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการจัดการ ซึ่งไม่ได้สะท้อนถึงความต้องการที่แท้จริงของบุคลากรสายสนับสนุน รูปแบบการดำเนินการทั้งการจัดหลักสูตรฝึกอบรม การเตรียมความพร้อมด้านการศึกษา และการประเมิน ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จึงสะท้อนสภาพปัญหาการพัฒนาที่เกิดขึ้น

เชิงวิชาชีพ เรื่องความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนอยู่ในระดับมากทุกด้าน ผู้บริหารหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับคณะและระดับมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญในการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนให้เพิ่มมากขึ้น ทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยที่จะทำการศึกษาในครั้งต่อไป ควรศึกษาแผนการ พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อดูว่ามียุทธศาสตร์ และตัวชี้วัด มีความสอดคล้องหรือสามารถนำมา ปรับปรุงให้ตอบสนองความต้องการของปฏิบัติได้อย่างจริงจังหรือไม่ และควรศึกษาในกลุ่มเป้าหมายอื่น ๆ เช่น บุคลากรสายวิชาการ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ผู้สอนต่อไป



บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, สำนักงาน (2553) **หลักสูตรการศึกษานอกระบบ ระดับ
ประถมศึกษา พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ : บริษัท ไทย พับบลิก เอ็ดดูเคชั่น จำกัด.
- คณะกรรมการประกันคุณภาพภายในระดับอุดมศึกษา คณะอนุกรรมการพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษา
ภายในระดับอุดมศึกษา. (2557). **คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับอุดมศึกษา
พ.ศ. 2557**. นนทบุรี : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภาพพิมพ์.
- คณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559)**. เข้าถึงเมื่อ 28 ธันวาคม. เข้าถึงได้จาก
http://www.ldd.go.th/files/FilesFolders/Documents/bbd8512c-6c40-4776-bc4c-734fa4f733d7__O.pdf.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.(2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545**. กรุงเทพฯ : พรินทวนกราฟฟิค.
- ชาญ สวัสดิ์สาลี. (2550) **คู่มือนักฝึกอบรมมืออาชีพ : การจัดทำโครงการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ**
กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
- ชาย โปธิสิตา.(2554). **ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ**. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้ง.
- ชูชัย สมितिไกร.(2548). **การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย
- ธวัช บุญยมนี. (2550). **ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ธร สุนทรายุทธ. (2550). **การบริหารความเสี่ยงทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: บริษัทเนติกุลการพิมพ์.
- ชญญาพันธ์ สิทธิพงษ์. (2553). “ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล
จังหวัดตาก”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น). บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยกำแพงเพชร.
- จิรารัตน์ สุขประภากรณ์. (2550) “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัย
ราชภัฏเชียงราย”. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ณรงค์วิทย์ แสงทอง.(2545). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่**. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซนเตอร์จำกัด
- दनัย เทียนพุด. (2537). **กลยุทธ์การพัฒนาคณะ : สิ่งท้าทายความสำเร็จของธุรกิจ**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- दनัย เทียนพุด. (2543). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทศวรรษหน้า**. กรุงเทพฯ: บั๊คแบงค์.
- นรินทร์ เงินดี. (2550). **ศักยภาพการบริหารงานบุคคลของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลนิคมปราสาท
อำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประภาพร กุลฉวงค์ .(2553). “ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนงานด้านวิชาการ คณะ
แพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปิ่นทิวา จันทหลวง .(2553). “แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย”
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

- พัชรินทร์ ราชคมน์. (2554). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ปัญหาพิเศษบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยแม่โจ้
- พิมพ์ลักษณ์ อยู่วัฒนา.(2557). “แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน เครือข่ายบริการสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม” กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลอัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม.
- ภาวิณี วรรณสุข. (2541). “ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสมรรถนะการให้บริการของงานสวัสดิการกองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยรามคำแหง” สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2554). **การฝึกอบรม**. สืบค้นเมื่อวันที่ 5 มกราคม. เข้าถึงได้จาก www.tu.ac.th/org/ofrefector/person/train/handbook/training.html
- วเรศ หักกะยานนท์.(2546). “การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนทางวิชาการ สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา” วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วินัย เพชรช่วย. (2556). **การพัฒนาตนเอง** สืบค้นเมื่อ 30 มีนาคม .เข้าถึงได้จาก <http://std.eng.src.ku.ac.th/?q=node/354>.
- วิจิตร อวาทกุล. (2550). **การฝึกอบรม**. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สมาน รังสิโยภักดิ์. (2535). **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร : ประชาชน.
- สมิต อาชนิจกุล. (2551). **การพัฒนาตนเอง**. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า.
- สมคิด บางโม.(2553). **องค์การและการจัดการ: Organization and management**. กรุงเทพฯ : วิทยพัฒน์.
- สมชาติ กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2550) **เทคนิคการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ**. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- สุวเพ็ญ คำด้อย.(2556). “แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยพะเยา” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สุริยา มนตรีภักดิ์. (2550). “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐาน การปฏิบัติงานของขอบังคับคุรุสภา 2548 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1”. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.). (2558). **เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ.2558**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท วิชั่น พรินท์ แอนด์ มีเดีย จำกัด
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2551). **กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 2551-2556 (พิมพ์ครั้งที่ 3)**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- อนรรักษ์ ปัญญาวัฒน์.(2548).**การศึกษาชุมชนเชิงพหุลักษณะ: บทเรียนจากวิจัยภาคสนาม**.กรุงเทพฯ : โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้สู่ชุมชนเป็นสุข (สรส.).
- อมรรัตน์ ปักโคทานัง .(2548). “ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

อัญชิสา ไกรสรณภานทร. (2545). “การพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของข้าราชการ มหาวิทยาลัยศิลปากร” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2551). **กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2552). **การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล**. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีการพิมพ์.

ภาษาอังกฤษ

Beach, D.S. 1980. **Personel : The Management of People at Work**. Newyok : Macmillan Publishing Co., Inc.

Cronbach, LEE. J. 1990. **ESsentials of Psychological Testing**. 5 th ed. New York : Harper Collins Publishers.,Inc.

Dewey,J.(1983). **Experience and Education**. New York: Collier.

Dwivedi R.S. (1985) . **Management of Human Resources**. New Delhi : Oxford & IBH Publishing.

Flippo, E.B. (1984) a **Personnel Management. Fifth Edition**. Manila, Philippines : Cacho Hermanas, Lnc.

Goldstein, I. L. (1993) **Training in organization: Need assessment, development, and evaluation** ,pacific Grove, CA: Brooks/Cole.

Good, C. V. (1973). **Dictionary of Education**. New York: McGraw-Hill.

Mondy, R., & Noe, R. M. (1996). **Personnal: The Management of Human Resources**. Boston: Allyn Bacon.

Mondy R. Wayne, Robert M. Noe, and Shane R. Premeaux, (1996) . **Human Resource Management**. New Jersey : Prentice Hall, Inc.

Niglo Felix A, (1959). **Public Personnel Administration**. Newyork : Henry Holtand Company

Nadler, L. (1980). **Corporate Human Resource Development: A Management Tool**. Housto: Gulf.

P. Nick Blanchard and James W.Thacker (2007). **Effective Training Systems, Strategies, and Practices**, New Jersey: Pearson Prentice Hall.

Raymond A. Noe (2010) **Employee Training and Development**, New York : McGraw-Hill.







แบบสอบถาม

เรื่อง “แนวทางพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์”

เรียน บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลรัตนโกสินทร์
2. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

รัตนโกสินทร์

คำชี้แจง

ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ส่วนที่ 3 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ทั้งนี้ ขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อตามความเป็นจริง หรือตามความต้องการของท่าน และข้อมูลแบบสอบถามทั้ง 3 ส่วน ผู้วิจัยขอรับรองว่าจะเก็บเป็นความลับ ไม่มีผลกระทบใดต่อท่านและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ นอกจากนี้ใช้เพื่อการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้
น.ส.จารุเนตร เกื้อภักดิ์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

แบบสอบถาม

เรื่อง แนวทางพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ส่วนที่1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1.เพศ () ชาย () หญิง

2.อายุ () 21-30 ปี () 31-40ปี

() 41-50 ปี () 50 ปีขึ้นไป

3.ท่านสำเร็จการศึกษาสูงสุดระดับใด() ระดับปริญญาตรี() ระดับปริญญาโท

() ระดับปริญญาเอก

4.ประเภทตำแหน่ง () ข้าราชการ () พนักงานมหาวิทยาลัย

() พนักงานราชการ () ลูกจ้างประจำ () ลูกจ้างชั่วคราว

5.ระยะเวลาการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ปี

6.พื้นที่ที่สังกัด () ศาลาฯ () เพาะช่าง

() บพิตรพิมุข จักรวรรดิ () วิทยาเขตวังไกลกังวล



ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าตรงกับความเป็นจริงมากน้อยเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ทั้งใน
ช่องสภาพปัญหา และความต้องการพัฒนาด้วย โดยมีกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- 5 มากที่สุด
4 มาก
3 ปานกลาง
2 น้อย
1 น้อยที่สุด

ระดับความเหมาะสมในปัจจุบัน					การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน	ระดับความต้องการพัฒนา				
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5	4	3	2	1		5	4	3	2	1
					ด้านการฝึกอบรม					
					1. มีการสำรวจความต้องการ และความจำเป็นของบุคลากรในเรื่องการฝึกอบรมทุกปี					
					2. มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมที่ชัดเจน					
					3. มีการนำความต้องการของบุคลากรมาพิจารณาในการจัดฝึกอบรม					
					4. มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมต่างๆอย่างทั่วถึง					
					5. หน่วยงานจัดให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามความต้องการของบุคลากรได้อย่างทั่วถึง					

ระดับความเหมาะสมในปัจจุบัน					การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน	ระดับความต้องการพัฒนา				
มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
					ด้านการฝึกอบรม (ต่อ)					
					6. มีการจัดฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ					
					7. มีการส่งเสริมการฝึกอบรมแก่บุคลากรสายสนับสนุนทั้งในและนอกสถานที่					
					8. หน่วยงานมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานในสัดส่วนที่เหมาะสมกับบุคลากร					
					9. มีการจัดวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถมาให้ความรู้ ความเข้าใจแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม					
					10. หลักสูตรที่ใช้ฝึกอบรม บุคลากรที่เข้าฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน					



ระดับความเหมาะสมในปัจจุบัน					การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน	ระดับความต้องการพัฒนา				
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5	4	3	2	1		5	4	3	2	1
					ด้านการพัฒนา (ต่อ)					
					9. มีการประเมินความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากร					
					10. มีการกำหนดนโยบาย หรือแผนงานในการพัฒนาตนเองอย่างชัดเจน					

ปัญหา อุปสรรคข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวจารุเนตร เกื้อภักดิ์
ที่อยู่	102/1 หมู่ 2 ตำบลหอมเกร็ด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2555	สำเร็จการศึกษาระดับปริญญารัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พ.ศ.2557	ศึกษาต่อระดับปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ.2556-ปัจจุบัน	บุคลากรปฏิบัติการ ฝ่ายงานพัฒนาบุคคล กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

