

แนวทางการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน
ในสถาบันอุดมศึกษา : กรณีวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์*

GUIDELINES FOR SELF-DEVELOPMENT IN THE PERFORMANCE OF
SUPPORT PERSONNEL IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS: CASE
OF THE COLLEGE OF MANAGEMENT INNOVATION UNIVERSITY OF
TECHNOLOGY RAJAMANGALA RATTANAKOSIN

รพี ม่วงนนท์¹, คัชรินทร์ การพินิจ², ชัยณรงค์ สิริพรปริดา³, อภิภู สิทธิภูมิมงคล⁴ และ ฉลอง รัตนพงษ์⁵

Rapee Mounngnont¹, Katchrin Kanpinit², Chainarong Siripornpreeda³, Apipu Sittiphummongkol⁴

and Chalong Rattanaphong⁵

¹⁻⁵วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

¹⁻⁵College of Management Innovation Rajamangala University of Technology Rattanakosin, Thailand

Corresponding Author's Email: tom.rcim@gmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา : กรณีวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ และ 2) แนวทางการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ ด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยี ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง กลุ่มเป้าหมาย คือ บุคลากรสายสนับสนุนพื้นที่สาขาสายและวิทยาเขตวังไกลกังวล ซึ่งทำการสัมภาษณ์แบบเจาะจง 20 คน เครื่องมือการวิจัย ได้แก่ ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์แบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารในรูปแบบของการวิเคราะห์เนื้อหา (*content analysis*) และส่วนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบเจาะจง แล้ว

* Received 8 July 2024; Revised 12 July 2024; Accepted 30 August 2024

นำมาตรวจสอบแบบสามเส้าด้านวิธีการรวบรวมข้อมูล (methodological Triangulation) เพื่อพิจารณาข้อเท็จจริงนั้นสมบูรณ์สามารถนำมาตอบคำถามการวิจัยได้และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ซึ่งทำโดยการสังเกตควบคู่กับการซักถามผู้ให้ข้อมูล เมื่อได้ข้อมูลเชิงวิเคราะห์แล้ว จะนำเสนอเป็นข้อความบรรยาย

ผลการศึกษาพบว่า

1. มีความต้องการทางด้านการศึกษาต่อ รองลงมาเป็นด้านฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ ด้านเทคนิคการปฏิบัติ ด้านเทคโนโลยี ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ

2. แนวทางการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา : กรณีวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พบว่า ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในทุกระดับโดยให้ทุนการศึกษา สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับองค์กรภายนอก สนับสนุนให้ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้มีโอกาสได้เรียนรู้เทคนิคในการปฏิบัติงาน จ่ายค่าตอบแทนตามวุฒิที่ได้รับตามนโยบายและกฎหมายกำหนด มีมุมมองในรูปแบบของบริษัทที่ดึงดูดผู้มีความสามารถไว้กับองค์กร มุ่งเน้นเรื่องความก้าวหน้าและมีลำดับขั้นการขึ้นสู่ตำแหน่งบริหารที่ชัดเจน

คำสำคัญ: การพัฒนาตนเอง, ด้านการปฏิบัติงาน, บุคลากรสายสนับสนุน, สถาบันอุดมศึกษา

Abstract

The objectives of this research are 1) to study the needs for self-development in the work performance of support personnel in higher education institutions: the case of the College of Management Innovation. Rajamangala University of Technology Rattanakosin and 2) guidelines for self-development in further education Training Learning aspect technical aspects of operations Technology Remuneration Job security and advancement in the position. The target group is support personnel in the Salaya area and Wang Klai Kangwon campus. The purpose of this study was to interview 20 people. The research tools included studying related documents and interviewing in a

narrative format. Data analysis is divided into 2 parts: Part 1 analyzes data from documents in the form of content analysis and Part 2 analyzes data from specific interviews. Then it was triangulated in terms of data collection methods. (Methodological Triangulation) to consider the facts to be complete, able to answer the research questions and consistent with the objectives. This was done by observing along with questioning the informants. Once the analytical data has been obtained, it will be presented as a descriptive text.

The research results found that:

1. Have a need for further education Second is training. Learning aspect technical aspects of practice Technology Job security Advancement in job positions and remuneration respectively

2. Guidelines for self-development in the work performance of support personnel in higher education institutions: the case of the College of Management Innovation Rajamangala University of Technology Rattanakosin found that personnel should be encouraged to continue their education at all levels by providing scholarships. Support the exchange of knowledge with outside organizations. Support the use of technology that is appropriate for operations. Support the opportunity to learn techniques for working Pay remuneration according to the degree obtained according to policy and law. There is a view of the company that attracts talented people to the organization. Focus on advancement and have a clear hierarchy for reaching management positions.

Keywords: Self-development, Operational aspect, Support personnel, Higher education institution

บทนำ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บรรลุนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น แนวคิดและการดำเนินงานอันเหมาะสมจะช่วยสร้างสรรค์ให้คนมีความรู้ ความสามารถและมีขวัญกำลังใจในการทำงาน การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ หากสังคมใดใช้ทรัพยากรอย่างมีค่าโดยมีการฝึกอบรมและให้การศึกษา ทำให้คนมีความรู้ความสามารถ ความชำนาญและคุณธรรมอื่น ๆ จะสามารถผลิตสินค้าและบริการให้แก่สังคมอย่างมีประสิทธิภาพและจะเป็นคนที่สร้างแต่ความสุขความเจริญให้แก่สังคม ซึ่งองค์กรต่าง ๆ จำต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนมากยิ่งขึ้น มีกระบวนการ ยุทธศาสตร์ ตลอดจนกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่ช่วยในการบริหารองค์กรทางการศึกษา ขับเคลื่อนให้เป็นไปตามนโยบายได้อย่างมีคุณภาพ โดยอาศัยคน (Man) เพราะคนคือผู้ที่นำเอาทรัพยากรอื่น ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์และคนเป็นปัจจัยในการกำหนดความสำเร็จขององค์กร ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวใหม่จึงต้องให้ความสำคัญต่อการเป็นบุคลากรที่มีความรอบรู้ มีสมรรถนะสูงและให้ความสำคัญต่อจิตใจและอารมณ์ นอกจากนี้ ยังต้องให้ความสำคัญต่อการเตรียมบุคลากรให้พร้อมต่อการปฏิบัติงานในบริบทต่าง ๆ ตระหนักถึงความเป็นมืออาชีพเพื่อความเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร ซึ่งเป็นประโยชน์มหาศาลหากองค์กรสามารถพัฒนาคนและองค์กรให้มีความสุขควบคู่กันไปได้ (ธีรธรรม วุฒิวิตรชัยแก้ว และคณะ, 2561)

สถาบันอุดมศึกษาเป็นแหล่งผลิตบุคลากรเพื่อตอบสนองความต้องการของประเทศ มีการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้มีความเป็นสากลเทียบเท่าสถาบันการศึกษาชั้นนำของโลก พัฒนานักศึกษา พัฒนาคณาจารย์และส่งเสริมให้คณาจารย์สร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ ตลอดจนการจัดโครงสร้างพื้นฐานทางการศึกษาเพื่อวางรากฐานที่มั่นคงสำหรับความเจริญก้าวหน้าต่อไป (วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ, 2567) จากภารกิจดังกล่าวต้องอาศัยความมุ่งมั่นของบุคลากรที่จะทำให้ห้องค์กรสามารถเป็นผู้นำทางการศึกษา เป็นสถาบันการศึกษาอันเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติและเป็นสถานศึกษาที่มีนวัตกรรมได้รับการยอมรับในระดับโลก ด้วยเหตุนี้ จะเห็นได้ว่าบุคลากรมีบทบาทสำคัญไม่น้อยที่จะดำเนินภารกิจตามเป้าหมาย เมื่อความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาลัย ไม่ว่าจะเป็นทางด้านการศึกษาต่อ การฝึกอบรม การเรียนรู้ เทคนิคการปฏิบัติงานและเทคโนโลยี

ความรู้สึกถึงคุณค่าของตนเองที่มีต่อองค์กร บุคลากรจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะทำหน้าที่ผลักดันให้องค์กรสามารถที่จะก้าวไปสู่เป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยไทยประสบปัญหามากมายและคาดว่าปัญหาเหล่านั้นจะซับซ้อนและรุนแรงขึ้น การแปรรูปหน่วยงานรัฐไปสู่มือเอกชน รวมทั้งความเชื่อที่ว่ากลไกตลาดสามารถแก้ปัญหาได้อย่างเบ็ดเสร็จ ทำให้มหาวิทยาลัยของรัฐซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษามีการเปลี่ยนแปลงด้านการอุดมศึกษาครั้งใหญ่ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) สาเหตุดังกล่าวจะต้องมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีพัฒนาตนเอง เพราะพฤติกรรมหลายอย่างที่ไม่สามารถปรับพฤติกรรมให้เข้ากับคนอื่นได้ง่าย ๆ ยกเว้นตนเอง ตั้งใจที่จะเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเป็นเรื่องยากและไม่มีความสุข หากตนเองไม่สมัครใจทำเองแล้วการรอให้คนอื่นมาช่วยมักไม่สำเร็จเพราะตนเองขาดความตั้งใจอย่างแน่วแน่ การพัฒนาตนเองไม่ใช่แค่เพียงการทำให้พฤติกรรมที่มีปัญหาหมดไป แต่เพื่อประโยชน์ในการจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นในอนาคตให้มีประสิทธิภาพมากกว่าในอดีต การเตรียมตัวให้พร้อมเพื่อที่จะมีอิสระที่เลือกจะทำพฤติกรรมสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับตนเอง และโสมวลี ชยามฤต (2564) ได้กล่าวไว้ว่า ความปรารถนาของบุคลากรในมิติต่าง ๆ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างเด่นชัดกับความจงรักภักดีของบุคลากร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะความรู้ ความเชี่ยวชาญ ก้าวทันความทันสมัยของเทคโนโลยีเป็นเป้าหมายการพัฒนาคนแบบใหม่ คือ การพัฒนาคนให้เป็นคนเก่ง เป็นคนดี มีความสุขยาวนาน มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา : กรณีวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สามารถก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา: กรณีวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

2. แนวทางการพัฒนาตนเอง ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ ด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยี ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา : กรณีวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรในวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ จำนวน 2 พื้นที่ ได้แก่ พื้นที่ศาลายาและวิทยาเขตวังไกลกังวล

กลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจงตามพื้นที่และความสอดคล้องกับหน้าที่ในการปฏิบัติงาน จำนวนทั้งสิ้น 20 คน ดังตารางที่ 1 นี้ (วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ, 2567 : ออนไลน์)

ตารางที่ 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

พื้นที่	กลุ่มตัวอย่าง	รวม (คน)
พื้นที่ศาลายา	บุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาลัย - พนักงานวิทยาลัย - ลูกจ้างชั่วคราว	10
วิทยาเขตวังไกลกังวล	บุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาลัย - พนักงานวิทยาลัย - ลูกจ้างชั่วคราว	10

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา : กรณีวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์” ได้ดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) โดยใช้วิธีการศึกษาจากเอกสาร งานวิจัยและบทความที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนระเบียบ ข้อปฏิบัติ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์กรและการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างเป็นรูปแบบของการเล่าเรื่อง วิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) แล้วนำมาตรวจสอบข้อมูลอีกครั้งโดยการตรวจสอบแบบสามเส้าด้านวิธีการรวบรวมข้อมูล (methodological Triangulation)

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 การเก็บรวบรวมข้อมูลทางด้านเอกสารผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาและรวบรวมข้อมูลในรูปแบบของเอกสารสิ่งพิมพ์ บทความงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนระเบียบข้อปฏิบัติ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสถาบันอุดมศึกษา

ส่วนที่ 2 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้เตรียมข้อมูลสัมภาษณ์โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ด้วยตนเองและสัมภาษณ์รูปแบบออนไลน์ ในการสัมภาษณ์นั้นจะกำหนดประเด็นเป็นรูปแบบของการเล่าเรื่อง ซึ่งให้ผู้ถูกสัมภาษณ์เล่าเรื่องและอธิบายประสบการณ์ตามประเด็นที่กำหนดและเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงาน แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ทั้งหมดมาเรียบเรียงข้อมูลให้ถูกต้องและครบถ้วน เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการการศึกษาข้อมูลจากเอกสาร บทความงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาวิเคราะห์ในรูปแบบของการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) เพื่อให้เกิดความเข้าใจในเนื้อหาและสาระสำคัญ

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ นำมาตรวจสอบข้อมูลอีกครั้งโดยการตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีการรวบรวมข้อมูล (methodological Triangulation) เพื่อพิจารณาว่าข้อเท็จจริงที่ได้มานั้นสมบูรณ์สามารถนำมาตอบคำถามการวิจัยได้และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนด ซึ่งทำได้โดยการสังเกตควบคู่กับการซักถามผู้ให้ข้อมูล เมื่อได้ข้อมูลเชิงวิเคราะห์แล้ว จะนำข้อมูลดังกล่าวมานำเสนอเป็นข้อความบรรยาย (descriptive)

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา : กรณีวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์โดยรวม

ตามวัตถุประสงค์ที่ 1 ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา: กรณีวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีความต้องการทางด้านการศึกษาต่อ รองลงมาเป็นด้าน

ฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ ด้านเทคนิคการปฏิบัติ ด้านเทคโนโลยี ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. ด้านการศึกษาต่อโดยรวม พบว่า 3 อันดับแรก ได้แก่ ต้องการให้มีการส่งเสริมการศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง รองลงมา คือ ต้องการให้มีการส่งเสริมการศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน และ ต้องการให้สนับสนุนทุนการศึกษาต่อเพื่อให้มีวิทยฐานะดีขึ้น ส่วนความต้องการน้อยที่สุด คือ ต้องการศึกษาลักษณะที่ตนเองสนใจแม้จะไม่เกี่ยวข้องกับงานในหน่วยงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้

2. ด้านการฝึกอบรมโดยรวม พบว่า 3 อันดับแรก ได้แก่ ต้องการให้หน่วยงานที่สังกัดส่งเสริมบุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รองลงมา คือ ต้องการให้หน่วยงานที่สังกัดให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้ความรู้ ความสามารถยิ่งขึ้น และ ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่วนความต้องการน้อยที่สุด คือ ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมด้านทักษะอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ เช่น ภาษาต่างประเทศ ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

3. ด้านการเรียนรู้โดยรวม พบว่า 3 อันดับแรก ได้แก่ ต้องการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถใหม่ในด้านอื่น ๆ รองลงมา คือ ต้องการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานทั้งในและนอกองค์กร และต้องการหาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งในและนอกหน่วยงาน ส่วนความต้องการน้อยที่สุด คือ ต้องการเพิ่มพูนความรู้ทางด้านภาษาต่างประเทศ

4. ด้านเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน / ตำแหน่งโดยรวม พบว่า 3 อันดับแรก ได้แก่ ต้องการเรียนรู้เทคนิคการปฏิบัติงานจากผู้เชี่ยวชาญ รองลงมา คือ ต้องการให้หน่วยงานส่งเสริมหรือสนับสนุน งานทางด้านวิชาการ ต้องการเรียนรู้เทคนิคการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน ต้องการให้หน่วยงานแสวงหาความร่วมมือทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ และต้องการให้หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรได้นำเสนอผลงานทางด้านวิชาการ ส่วนความต้องการน้อยที่สุด คือ ต้องการให้หน่วยงานจัดอบรมเรื่องหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรสามารถเป็นผู้ช่วยฝ่ายบริหารได้

5. ด้านเทคโนโลยีโดยรวม พบว่า 3 อันดับแรก ได้แก่ ต้องการเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะสมเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ต้องการประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และต้องการศึกษาดูงานด้าน

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทั้งในและต่างประเทศ และต้องการเทคโนโลยีด้านโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางานด้านวิชาการ ส่วนความต้องการน้อยที่สุด คือ ต้องการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาพัฒนาช่องทางการเผยแพร่ผลงานด้านวิชาการขององค์กร

6. ด้านความมั่นคงในงานโดยรวม พบว่า 3 อันดับแรก ได้แก่ ตำแหน่งงานมีความสำคัญต่อสายงานของท่าน รองลงมา คือ ขนาดขององค์กรทำให้รู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน และความมั่นคงและชื่อเสียงขององค์กรทำให้รู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพการงาน ส่วนความต้องการน้อยที่สุด คือ การทำงานในองค์กรนี้ทำให้รู้สึกมั่นคง ไม่ต้องกลัวถูกไล่ออกจากงานโดยง่าย

7. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานโดยรวม พบว่า 3 อันดับแรก ได้แก่ หน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสก้าวหน้าโดยมีการส่งเสริมให้เรียนต่อหรือส่งไปอบรมต่าง ๆ อยู่เสมอ รองลงมา คือ การมีโอกาสดำเนินงานความรู้ความสามารถใหม่ในด้านอื่น ๆ และความก้าวหน้าในการทำงานของหน่วยงานขึ้นอยู่กับผลงานและความสามารถในการทำงาน ส่วนความต้องการน้อยที่สุด คือ มีโอกาสดำเนินตำแหน่ง

8. ด้านค่าตอบแทนโดยรวม พบว่า 3 อันดับแรก ได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ รองลงมา คือ กิจกรรมสันทนาการ เช่น กีฬา การนำเที่ยว งานสังสรรค์ประจำปีจัดได้อย่างเหมาะสมและได้รับเงินช่วยเหลืออื่น ๆ เช่น งานศพ ค่าคลอดบุตร ค่าเล่าเรียนอย่างเหมาะสม ส่วนความต้องการน้อยที่สุด คือ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับการดำรงชีวิตของท่าน

ตามวัตถุประสงค์ที่ 2 แนวทางการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ ด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยี ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในงานและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา : วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีดังต่อไปนี้

1. ส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาเพิ่มพูนความรู้ในหลักสูตรที่ตนเองสนใจแม้จะไม่เกี่ยวข้องกับงานในหน่วยงาน

2. ส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรมด้านทักษะอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ เช่น ภาษาต่างประเทศ ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

3. สนับสนุนในด้านการสร้างแหล่งเรียนรู้ให้กับบุคลากรทั้งภายใน และภายนอกองค์กร เพื่ออำนวยความสะดวกในการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้และเพิ่มพูนความรู้ทางด้านภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ เป็นต้น

4. เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้เทคนิคการปฏิบัติงานจากผู้เชี่ยวชาญในสายงานที่รับผิดชอบ เป็นการเพิ่มประสบการณ์ให้บุคลากรจากผู้เชี่ยวชาญ เช่น หลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรสามารถเป็นผู้ช่วยฝ่ายบริหารวิชาการ
5. ควรสอบถามถึงความต้องการด้านเทคโนโลยี เพื่อให้การจัดหาเทคโนโลยีต่าง ๆ มีความสอดคล้องตรงกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งจะสามารถให้แต่ละ หน่วยงานได้ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
6. จัดสรรงบประมาณสวัสดิการให้เพียงพอกับการดำรงชีวิตของบุคลากร เช่น งานศพ ค่าคลอดบุตร ค่าเล่าเรียนอย่างเหมาะสม
7. สร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรรู้สึกมั่นคง ไม่ต้องกลัวถูกไล่ออกจากงานโดยง่าย โดยรู้สึกว่าการดำเนินงานมีความสำคัญต่อสายงาน
8. สนับสนุนบุคลากรได้เลื่อนตำแหน่ง และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความเหมาะสมและยุติธรรม

อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา : กรณีวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายดังต่อไปนี้

1. ความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา : กรณีวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีวิธีการแตกต่างกันออกไปในแต่ละด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของกมลฉัตร อยู่เจริญพงษ์ (2564) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองใน 5 ด้าน คือ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรม ทั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย คือ ควรมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละด้านอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง มีการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรและการเลื่อนขั้นตำแหน่งที่ชัดเจน มีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง จัดสรรงบประมาณและส่งเสริมในการเรียนรู้ศึกษาดูงานของบุคลากรให้เพียงพอและต่อเนื่อง มีระเบียบสนับสนุนให้เสนอผลงานเพื่อปรับ

ตำแหน่ง ส่งเสริมบุคลากรทุกระดับ ทุกตำแหน่ง มีประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับอย่างชัดเจน การขอรับทุนศึกษาและการเรียนต่อของบุคลากร และ

2. แนวทางการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา : กรณีวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุริวัลย์ เงินพูลทรัพย์และรัชยา ภักดีจิตร (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ในยุคประเทศไทย 4.0 พบว่า สิ่งที่เป็นที่ทำให้เกิดความรู้ทักษะต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร คือ การมีพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาช่วยตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบ (ในบางงาน) ความรู้เกี่ยวกับการวางแผน การวิเคราะห์งาน และการตัดสินใจเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อเอื้อต่อการทำงานและทักษะในการประสานงานและการสื่อสาร

สรุป/ข้อเสนอแนะ

บุคลากรสายสนับสนุนเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันให้การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ ประสพการณ์ มีคุณธรรม จริยธรรม มีทัศนคติที่ดีเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและมีความสำคัญต่อการพัฒนาขององค์กรให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา : กรณีวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ทั้ง 8 ด้านอย่างละเอียด แล้วนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผน จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลและผู้บริหารควรมีความตระหนัก เห็นความสำคัญกับบุคลากรทุกคน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้ ฝึกทักษะใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือบุคลากรอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาถึงความต้องการพัฒนาตนเองกับหน่วยงานหรือองค์กรอื่น ๆ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เพื่อกำหนดนโยบายสำหรับพัฒนาองค์กรให้มีทิศทางเดียวกันและเป็นมาตรฐานเดียวกัน และควรศึกษาถึงคุณภาพการให้บริการของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

รัตนโกสินทร์ เพื่อรับทราบถึงคุณภาพของบุคลากรและแนวทางการปรับปรุงงานบริการวิชาการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กมลฉัตร อยู่เจริญพงษ์. (2564). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี. ใน รัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ และนิติศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีรธรรม วุฒิวัตรชัยแก้ว และคณะ. (2561). กลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: แอทโพรพรินท์.
- วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ. ออนไลน์ (2567). เรียกใช้เมื่อ 28 มิถุนายน 2567. จาก <https://www.rcim.in.th/>
- สุริวัลย์ เงินพูลทรัพย์และรัชยา ภักดีจิตร. (2564). รูปแบบการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ในยุคประเทศไทย 4.0. Journal of Administrative and Management Innovation, 9(1), 68-78
- โสมวลี ชยามฤต. (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัลขององค์การภาครัฐและเอกชน. วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 4 (1).
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). ฐานข้อมูลหน่วยงานภาครัฐ. ออนไลน์ . เรียกใช้เมื่อ 10 กรกฎาคม 2567 . จาก <https://www.onec.go.th/index.php/page/view/Outstand/2532>