

ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ
วิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
The Demand for Self-Improvement of Operational Personnel at
College of Arts, Media and Technology, Chiang Mai University

ศิริพัสดร์ ธารายัย¹

Siripat Tha-ai

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ และเพื่อสร้างข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการ สังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยวิธีการสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือบุคลากรสายปฏิบัติการ ในสังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งหมด 58 คน วิเคราะห์ผลการศึกษาด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยการคำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ (Independent Samples T-Test) และ สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ค่านัยสำคัญทางสถิติ $\text{sig} < 0.05$ ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ และปัจจัยส่วนบุคคล ประเภทบุคลากร กับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาดูงาน มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ $p\text{-value} < 0.05$ ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการและปัจจัยส่วนบุคคล อายุงานตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติงาน กับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อ มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ $p\text{-value} < 0.05$ ความต้องการในการพัฒนาตนเองประกอบด้วยด้านการพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยี (Technological Proficiency) มีความต้องการระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการฝึกอบรมมีความต้องการระดับมาก ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายประกอบด้วยวางแผนการอบรมพัฒนา วางแผนด้านงบประมาณ และวางแผนการประเมินผล

คำสำคัญ (Keywords) : ความต้องการพัฒนาตนเอง; ปัญหาในการพัฒนาตนเอง; บุคลากรสายปฏิบัติการ

Abstract

The research article's objectives were to study the self-development needs of operational personnel and to provide policy recommendations for promoting their development at the College of Media, Arts, and Technology, Chiang Mai University. This quantitative research was conducted through a survey method. The population consisted of 58 operational staff members at the College, completing the survey. The data were analyzed using statistical software to calculate the percentage, standard deviation (SD); and hypothesis testing was performed using Independent Samples T-Test and One-Way ANOVA,

Received: 2024-09-26 Revised: 2024-10-12 Accepted: 2024-10-13

¹ หัวหน้างานบริหารทั่วไป วิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ Head of General Administration at College of Arts, Media and Technology, Chiang Mai University. E-mail: siripat.t@camt.info

with statistical significance set at $\text{sig} < 0.05$. The study showed that the relationship, between the self-development needs of the operational staff and personal factors, such as staff type and the need for development through study visits, was statistically significant with a p-value < 0.05 . Additionally, the relationship, between self-development needs and the duration of employment in relation to the need for further education, was statistically significant with a p-value < 0.05 . The self-development needs consisted of the highest demand for the development of technological proficiency, followed by a high demand for training. Policy recommendations are planning for training and development, budget planning, and evaluation planning.

Keywords: demand for self-improvement; issues in self-improvement; operational personnel

บทนำ (Introduction)

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรเพื่อ Reskilled/Up skilled อย่างเป็นระบบ (CMU Brain Power Concept) ตามแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ระยะที่ 13 วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (SO) ที่ 6 Flagship : Learning & Innovative Workforce with Growth Mindset บุคลากรที่พร้อมเรียนรู้และสร้างนวัตกรรม (High Performance Workforce) ผ่านเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (CMU Proactive IDP) เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองทั้งในด้านความรู้ทักษะสมรรถนะ โดย IDP เป็นการพัฒนาจุดอ่อน (weakness) และสร้างจุดแข็ง (Strength) ให้มีมากขึ้น พร้อมนำไปประยุกต์ใช้ในงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเพื่อให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ภายใต้แผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มุ่งการพัฒนาที่ยั่งยืน บรรลุตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ในการบริหารจัดการองค์กรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (CMU Excellence Management) การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีความพร้อมในการปรับตัวด้านความรู้และทักษะภายใต้สถานการณ์ที่ผันผวนและพร้อมขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์และบรรลุ วิสัยทัศน์ (Human Resource Capacity Development) จึงจำเป็นจะต้องมีการบริหารจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความพร้อมทั้งความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและยกระดับความสามารถของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จึงต้องมีการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงาน (Functional Competency for Staff) โดยกระบวนการประเมินสมรรถนะ (Competency Gap Analysis) การจัดทำแผนพัฒนาและวัดผลลัพธ์ผ่านระบบพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (CMU IDP System)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ วิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการให้ตรงกับสมรรถนะตามตำแหน่งงานและตรงกับความต้องการของบุคลากรสายปฏิบัติการเพื่อเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และศักยภาพในการทำงานให้พร้อมกับการเลื่อนสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ สังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
2. เพื่อสร้างข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการสังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

บุคลากรสายปฏิบัติการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยวิธีการสำรวจ (Survey Research) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรสายปฏิบัติการวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี จำนวน 58 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสร้างและดัดแปลงแบบสอบถามจากงานวิจัยอื่น ๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน และนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับการวิจัยในครั้งนี้ โดยมีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร (Documentary Research) โดยสืบค้นจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ เช่น วารสารทางวิชาการ หนังสือ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ บทความ โดยศึกษาข้อมูลแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วยด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการพัฒนา ด้านการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น และด้านการพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยี (Technological Proficiency)

1.2 ขอบเขตด้านประชากร ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรสายปฏิบัติการ สังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี จำนวน 58 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ทำการศึกษาในเขตพื้นที่วิทยาลัยศิลปะ สื่อและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2567 ถึงวันที่ 31 สิงหาคม 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสร้างและดัดแปลงแบบสอบถามจากงานวิจัยอื่น ๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน และนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับการวิจัยในครั้งนี้ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

แบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ประเภทบุคลากร อายุงานตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติงาน หน่วยงานที่ท่านสังกัด แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check – list)

แบบสอบถามส่วนที่ 2 ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check – list) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert)

แบบสอบถามส่วนที่ 3 ความรู้ และทักษะ (Knowledge & Skill) หรือเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ท่านต้องการใช้ในการพัฒนาตนเอง

แบบสอบถามส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

3. การรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง แจกแบบสอบถามตามกลุ่มประชากร จำนวน 58 คน

3.2 เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ ของแบบสอบถามแล้วนำข้อมูลไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติตามระเบียบวิธีทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 นำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูล มาทำการตรวจสอบความเรียบร้อย ตรวจสอบจำนวน และดำเนินการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อประมวลผล

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ประเภทบุคลากร อายุงานตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติงาน หน่วยงานที่ท่านสังกัด วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency distribution) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : SD) และระดับข้อคิดเห็นโดยแปลความหมายเทียบกับเกณฑ์ของเบสท์ (Best)

4.4 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 3 ความรู้ และทักษะ (Knowledge & Skill) หรือเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ท่านต้องการใช้ในการพัฒนาตนเอง

4.5 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะทั่วไป

4.6 ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการจัดการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการประมวลผล ซึ่งผู้วิจัยกำหนดการแปลความหมายจากแบบสอบถามและการอภิปรายผลของการศึกษาของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผล ด้วยวิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนาเพื่อตอบปัญหาวิจัยตามวัตถุประสงค์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลถ้าค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มเท่ากัน หมายถึง ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ถ้าค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1)

ผลการวิจัย (Research Results)

ผู้วิจัยได้ศึกษา รวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ตามกระบวนการศึกษาวิจัยเพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ วิทยาลัยศิลปะ สื่อและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยมี ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรวิทยาลัยศิลปะ สื่อและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ตารางที่ 1 แสดงปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
1) ชาย	16	27.60
2) หญิง	38	65.50
3) อื่น ๆ (LGBTQ)	4	6.90
ประเภทบุคลากร		
1) พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	44	75.90
2) พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว	14	24.10
อายุงานตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติงาน		
1) ต่ำกว่า 1 ปี	8	13.80
2) 1-2 ปี	3	5.20
3) 3-5 ปี	12	20.70
4) 6-10 ปี	11	19.00
5) 11-15 ปี	17	29.30
6) 16 ปี ขึ้นไป	7	12.00
หน่วยงานที่ทำงานสังกัด		
1) งานนโยบายและแผนและประกันคุณภาพการศึกษา	4	6.90
2) การเงิน การคลังและพัสดุ	10	17.20
3) งานบริหารการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักศึกษา	23	39.80
4) งานบริหารงานวิจัยและวิเทศสัมพันธ์	4	6.90
5) งานบริหารทั่วไป	10	17.20
6) สำนักวิชาศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี	2	3.40
7) หน่วยคอมพิวเตอร์และพัฒนาระบบ	5	8.60

ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายปฏิบัติการ วิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า เพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 38 คน คิดเป็น ร้อยละ 65.50 ประเภทบุคลากร กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นบุคลากรประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 75.90 อายุงานตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงานตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติงาน 11-15 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 29.30 หน่วยงานที่สังกัด กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สังกัดหน่วยงานงานบริหารการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักศึกษา จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 39.80

2. ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ สังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า

ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ สังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นความต้องการในการพัฒนาตนเอง

ข้อ	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านการศึกษาต่อ	4.27	0.75	เห็นด้วยมาก
2	ด้านการฝึกอบรม	4.46	0.52	เห็นด้วยมาก
3	ด้านการศึกษาดูงาน	4.34	0.60	เห็นด้วยมาก
4	ด้านการพัฒนา	3.93	0.73	เห็นด้วยมาก
5	ด้านการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.33	0.62	เห็นด้วยมาก
6	ด้านการพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยี (Technological Proficiency)	4.59	0.55	เห็นด้วยมากที่สุด
รวม		4.31	0.47	เห็นด้วยมาก

ระดับความคิดเห็นความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ สังกัดวิทยาลัย ศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 4.31 ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อ บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 4.27 ด้านการฝึกอบรม บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 4.46 ด้านการศึกษาดูงาน บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 4.34 ด้านการพัฒนา บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.93 ด้านการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 4.33 ด้านการพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยี (Technological Proficiency) บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.59

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ สังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า

ตารางที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง/ ปัจจัยส่วนบุคคล	เพศ	ประเภท บุคลากร	อายุงานตั้งแต่ เริ่มเข้าปฏิบัติงาน	หน่วยงาน ที่ท่านสังกัด
1. ด้านการศึกษาต่อ	0.564	0.173	0.006**	0.937
2. ด้านการฝึกอบรม	0.544	0.161	0.494	0.372
3. ด้านการศึกษาดูงาน	0.128	0.001**	0.271	0.142
4. ด้านการพัฒนา	0.519	0.179	0.057	0.986
5. ด้านการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น	0.437	0.800	0.097	0.471
6. ด้านการพัฒนาความสามารถ ด้านเทคโนโลยี (Technological Proficiency)	0.261	0.661	0.579	0.330

** มีค่านัยสำคัญทางสถิติ $p\text{-value} < 0.05$

ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาดูงานมีนัยสำคัญทางสถิติกับประเภทบุคลากร และความต้องการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อมีนัยสำคัญทางสถิติกับอายุงานตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติงาน

4. ความรู้ และทักษะ (Knowledge & Skill) หรือเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ต้องการใช้ในการพัฒนาตนเอง

ความรู้ และทักษะ (Knowledge & Skill) หรือเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่บุคลากรสายปฏิบัติการมีความต้องการใช้ในการพัฒนาตนเองสามารถจำแนกได้ 5 ด้าน ดังนี้

1) ทักษะด้านภาษาและการสื่อสาร

ภาษาจีนเพื่อการสื่อสาร : บุคลากรมีความต้องการฝึกฝนภาษาจีนเพื่อเพิ่มทักษะการสื่อสารในงานที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษาต่างชาติ (จีน) แต่ประสบปัญหาเรื่องค่าใช้จ่ายในการลงทะเบียนเรียนเพื่อเพิ่มพูนความรู้ จึงต้องการให้วิทยาลัยฯ มีการสนับสนุนด้านงบประมาณหรือการสนับสนุนส่งเสริมด้านการอบรมให้ความรู้ด้านภาษาจีนให้แก่บุคลากร

ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร : บุคลากรมีความต้องการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและประสานงานระหว่างนักศึกษาต่างชาติ และการทำงานร่วมกับชาวต่างชาติ โดยเน้นไปที่การสื่อสารในงานประจำวันและงานเชิงวิชาการ

การสื่อสารเชิงจิตวิทยา : บุคลากรมีความต้องการฝึกทักษะและเทคนิคในการสื่อสารเชิงจิตวิทยาเพื่อช่วยให้เข้าใจตนเองได้ดีขึ้น สามารถจัดการกับอารมณ์และความคิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเพื่อช่วยให้เข้าใจอารมณ์และความคิดของผู้อื่นได้ดีขึ้นสามารถลดความขัดแย้งช่วยให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพและช่วยลดความตึงเครียดในสถานการณ์ที่มีความขัดแย้ง

2) ทักษะการออกแบบและการนำเสนอ (Design and Presentation Skills)

บุคลากรมีความต้องการพัฒนาทักษะในการออกแบบงานให้เหมาะสมกับบริบทของงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ให้เกิดความน่าสนใจและเข้าใจง่าย เพื่อใช้ในการนำเสนองาน การเรียนรู้เกี่ยวกับการใช้งานเครื่องมือที่ช่วยในการออกแบบเช่น Canva และ Infographic เพื่อช่วยให้การนำเสนอข้อมูลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บุคลากรมีความต้องการพัฒนาทักษะในการนำเสนองานอย่างมีประสิทธิภาพโดยการใช้เทคนิคเพื่อสร้างความสนใจดึงดูดผู้ฟัง สามารถสื่อสารข้อมูลได้อย่างชัดเจน และสร้างความประทับใจให้กับผู้ฟัง

3) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการวิเคราะห์ข้อมูล

บุคลากรต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับการใช้งาน AI (Artificial Intelligence) และ Generative AI ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่มุ่งเน้นการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล การสร้างสรรค์งานใช้เพื่อผลิตเนื้อหาหรือข้อมูลใหม่ ๆ ที่มีความสร้างสรรค์

บุคลากรต้องการให้วิทยาลัยฯ ให้ความรู้เรื่องการเลือกใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีที่เหมาะสม มาช่วยในกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อค้นหาข้อมูลเชิงลึกโดยใช้เทคนิคและเครื่องมือต่าง ๆ ในการรวบรวมข้อมูล จัดระเบียบ ประมวลผล วิเคราะห์และตีความข้อมูลเพื่อช่วยประกอบการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การใช้งาน Power BI การสร้าง Data Dashboard

บุคลากรมีความต้องการเรียนรู้การใช้ Prompt เพื่อนำมาประยุกต์กับการใช้งาน AI (Artificial Intelligence) และเครื่องมือดิจิทัลต่าง ๆ ในการทำงานเชิงสร้างสรรค์มากขึ้น ซึ่งจะช่วยลดความซับซ้อนของกระบวนการทำงาน

4) การจัดการความรู้และระบบการบริหารงาน

บุคลากรต้องการพัฒนาความรู้ด้านระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การวางแผนงาน การบริหารโครงการ และการบริหารทรัพยากร โดยเฉพาะในหน่วยงานที่มีงานซับซ้อนหรือมีหลายหน่วยงานเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง

บุคลากรต้องการพัฒนาความรู้ด้านการจัดการความรู้และการใช้เทคโนโลยีที่สามารถตอบโจทย์การทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสารและแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากร

บุคลากรต้องการพัฒนาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลง

5) การฝึกอบรมและพัฒนาเครื่องมือสำหรับการทำงาน

บุคลากรต้องการให้วิทยาลัยฯ สนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อซอฟต์แวร์ที่สนับสนุนการทำงานให้แก่บุคลากร เช่น Canva Pro รวมทั้งต้องการเรียนรู้การใช้เครื่องมือในการจัดเก็บข้อมูล การทำ Presentation การประชุมออนไลน์ และเทคโนโลยีอื่น ๆ ที่ช่วยลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

บุคลากรต้องการให้วิทยาลัยฯ ให้ความรู้และฝึกอบรมทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้บุคลากรสามารถใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเข้าถึงข้อมูลวิเคราะห์ สื่อสาร และสร้างข้อมูลอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เช่น การเขียนโค้ด (Coding) Low-code programming และ IT Literacy

5. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะทั่วไป

1) ควรวางแผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลให้สอดคล้องกับหน้าที่ ตรงตามตำแหน่งงานและความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง เพื่อทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2) ควรจะมีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรทั้งในระยะสั้นและระยะยาวเพื่อช่วยให้บุคลากรมีเส้นทางการเติบโตในสายงานที่ชัดเจน

3) ควรสร้างกรอบความคิดในการส่งเสริมให้บุคลากรที่เข้ารับการอบรมมีความต้องการพัฒนาตนเองด้วยเพื่อเป็นการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

4) เพื่อเป็นการเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง วิทยาลัยฯ ควรสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างโดยพิจารณาจากความจำเป็นในการนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หรือเพื่อลดขั้นตอนในการทำงาน ไม่ควรจะจำกัดวงเงินงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรเป็นรายหัว

5) เพื่อให้การจัดอบรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ก่อนที่จะมีการจัดอบรมวิทยาลัยฯ ควรจะมีการสำรวจหัวข้อหรือทักษะที่บุคลากรต้องการจะพัฒนาตนเองหรือหัวข้อที่บุคลากรมีความสนใจ รวมทั้งควรจะมีการสำรวจช่วงเวลาที่เหมาะสมสำหรับการจัดอบรมอบรมให้แก่บุคลากร

6) ควรส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อของบุคลากรทุกระดับ เช่น พนักงานปฏิบัติงานช่วยสอน สามารถได้รับทุนสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกได้

7) วิทยาลัยฯ ควรมีฐานข้อมูลกลางที่บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้

8) ในบางลักษณะตำแหน่งงาน เช่น งานการเงิน พัสดุ เนื่องจาก กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง ดังนั้น วิทยาลัยฯ ควรจะจัดให้มีระบบที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในด้านดังกล่าว

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussions)

การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ วิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สามารถอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อภิปรายได้ว่า บุคลากรสายปฏิบัติการย่อมมีความต้องการผลักดันเรื่องการปรับขึ้นเงินเดือนตามคุณวุฒิที่สูงขึ้น และต้องการให้องค์กรประชาสัมพันธ์กฎเกณฑ์ในการพิจารณาการให้ทุนการศึกษาต่อให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรภรณ์ ก้อนแก้ว (2558: 72) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาต่อ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญส่ง ลีละชาต (2559: 88) พบว่า ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนของคณะแพทยศาสตร์ มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในทุก ๆ ด้าน และรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีความต้องการมาก คือ ด้านการศึกษาต่อ และด้านการฝึกอบรม และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของปริญธร สระทองฮ่อม (2560: 93) พบว่า การพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย การศึกษาต่อ การฝึกอบรม/สัมมนา ศึกษาดูงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การพัฒนาบุคลิกภาพ

ความต้องการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรม ของบุคลากรสายปฏิบัติการ พบว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อภิปรายได้ว่า บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความต้องการในการพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ บุคลากรยังมีความต้องการการสนับสนุนงบประมาณในการฝึกอบรมอย่างเพียงพอ แสดงถึงการรับรู้ถึงความสำคัญของการสนับสนุนด้านการเงินในการเข้ารับการฝึกอบรม การจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอจะช่วยให้บุคลากรสามารถเข้าถึงหลักสูตรการฝึกอบรมที่หลากหลายและเหมาะสมกับความต้องการในยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะหลักสูตรที่มีองค์ความรู้สมัยใหม่ซึ่งชี้ให้เห็นว่าบุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการปรับตัวและการนำความรู้ใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การพัฒนาหลักสูตรที่มีเนื้อหาสมัยใหม่จึงเป็นสิ่งจำเป็น อย่างไรก็ตาม ความต้องการฝึกอบรมในหลักสูตรที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับสายงานเดิมมีระดับความต้องการที่น้อยกว่าซึ่งอาจบ่งชี้ว่า บุคลากรมีความสนใจในความหลากหลายของทักษะแต่มีความกังวลเกี่ยวกับการลงทุนเวลาและทรัพยากรในหลักสูตรที่ไม่ตรงกับสายงานของตน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรภรณ์ ก้อนแก้ว (2558: 76) ที่ชี้ให้เห็นว่าความต้องการการพัฒนาตนเองมีความสำคัญในด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองและการฝึกอบรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญส่ง ลีละชาต (2559) ที่ยืนยันถึงความสำคัญของการสนับสนุนการศึกษาเพื่อพัฒนาความสามารถของบุคลากร การสนับสนุนจากหน่วยงานในการจัดสรรงบประมาณและพัฒนาหลักสูตรที่ตอบโจทย์ความต้องการด้านความรู้สมัยใหม่ จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความพึงพอใจในงานของบุคลากร การสร้างโอกาสในการเข้าร่วมสัมมนาและการเรียนรู้จากแหล่งต่าง ๆ จะเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องซึ่งความต้องการ

ของบุคลากรในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรม ถือเป็นเรื่องที่จำเป็นต่อการพัฒนาองค์กรและความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาดูงาน พบว่ามีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาดูงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายได้ว่าบุคลากรสายปฏิบัติการต้องการให้หน่วยงานจัดทัศนศึกษาและการศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และต้องการให้หน่วยงานส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาดูงานของหน่วยงานภายในองค์กรเดียวกันหรือหน่วยงานภายนอกองค์กรที่มีขอบเขตงานที่รับผิดชอบเหมือนกันหรือลักษณะงานที่ต้องทำงานร่วมกันเพื่อเรียนรู้เฉพาะเรื่อง อันอาจจะทำให้เกิดรูปแบบการทำงานที่มีวิธีปฏิบัติเป็นเลิศ และต้องการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้เชี่ยวชาญและเพื่อนร่วมงานจากองค์กรอื่น ๆ เพื่อเป็นการสร้างเครือข่าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีดิตร สระทองฮ่วม (2560: 92-93) เกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ พบว่า ทั้งภาพรวมและรายด้านมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย การศึกษาต่อ การฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการพัฒนาบุคลิกภาพ

ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการพัฒนา พบว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายได้ว่าบุคลากรสายปฏิบัติการต้องการให้มีการมอบหมายงาน การกระจายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ และมอบอำนาจการตัดสินใจภายในขอบเขตที่กำหนดเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ ๆ หรืองานที่ทำทลายความสามารถและต้องการฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะลึกเฉพาะด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรวดี ยังมี และมงคลชัย โพล้งศิริ (2562: 43) พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านการพัฒนาในภาพรวมมีความต้องการด้านการพัฒนาอยู่ในระดับมาก

ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น พบว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อภิปรายได้ว่า บุคลากรสายปฏิบัติการต้องการให้มีการมอบหมายงาน การกระจายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ และมอบอำนาจการตัดสินใจภายในขอบเขตที่กำหนดเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ ๆ หรืองานที่ทำทลายความสามารถ และต้องการฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะลึกเฉพาะด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รณชัย ทิพย์มณฑา (2566: 156) พบว่า ความต้องการด้านการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นมีระดับความต้องการมาก

ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยี พบว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยีอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อภิปรายได้ว่า บุคลากรสายปฏิบัติการยังมีความต้องการให้หน่วยงานจัดการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการเลือกใช้และการประยุกต์เทคโนโลยีในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานและลดขั้นตอนที่ซับซ้อน โดยมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ความต้องการที่มีอยู่ในระดับสูงทางด้านนี้สะท้อนถึงการตระหนักรู้ถึงความสำคัญของเทคโนโลยีในยุคปัจจุบัน การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน จะส่งผลโดยตรงต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพและพัฒนาทักษะของบุคลากร รวมถึงการพัฒนาหลักสูตรหรือการอบรมที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดการพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยีที่สามารถสนับสนุนและเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญส่ง สีสะชาต (2559) ที่ศึกษาเกี่ยวกับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความต้องการพัฒนาศักยภาพในทุกด้าน เมื่อจำแนกรายข้อพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

มีความต้องการในระดับมากทุกด้านเกี่ยวกับการฝึกฝนการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญโดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการ สังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

จากผลการศึกษาทำให้ทราบว่า บุคลากรสายปฏิบัติการมีความต้องการให้วิทยาลัยฯ จัดการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการเลือกใช้และการประยุกต์เทคโนโลยีในการทำงาน เมื่อพิจารณาบริบทขององค์กรภายใต้วิสัยทัศน์ของวิทยาลัยฯ ที่ระบุไว้ว่า “วิทยาลัยแห่งความเป็นเลิศด้านนวัตกรรมดิจิทัลสร้างสรรค์ Excellent College in Creative Digital Innovation” ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับนวัตกรรมดิจิทัล จึงทำให้บุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องตระหนักรู้ถึงความสำคัญของเทคโนโลยีในปัจจุบัน และต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีองค์ความรู้ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีอยู่เสมอ และฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการเลือกใช้และการประยุกต์เทคโนโลยีในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานและลดขั้นตอนที่ซับซ้อนจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาตนเอง และองค์กรเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของวิทยาลัยฯ ที่ได้กำหนดไว้ ดังนั้นการส่งเสริมการพัฒนาคความรู้ ความสามารถของบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะตามมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนดหรือตรงตามในตำแหน่งงาน จึงถือเป็นกระบวนการสำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาความสามารถเดิมที่มีอยู่ให้ดียิ่งขึ้นและช่วยผลักดันให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองเพื่อปรับปรุงและพัฒนาผลการปฏิบัติงาน โดยดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เป็นการเพิ่มศักยภาพการทำงานของบุคลากรให้มีความสามารถที่จะรับผิดชอบงานที่สูงขึ้น จนเกิดทักษะในการทำงานหลายด้านทำให้สามารถทำงานทดแทนกันได้ในกรณีที่เจ้าของงานเดิมไม่อยู่หรือโอนย้ายไปที่อื่น อีกทั้ง ยังทำให้บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสะท้อนให้เห็นความก้าวหน้าด้วยผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้นและบรรลุตามเป้าหมายองค์กร การพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการ เป็นสิ่งที่จำเป็นในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและความต้องการในอนาคต จากการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ สังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า บุคลากรสายปฏิบัติการมีความต้องการในด้านการพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยีมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการฝึกอบรม ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ในการบริหารจัดการองค์กรเพื่อบู่มงสู่ความเป็นเลิศ (CMU Excellence Management) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีความพร้อมในการปรับตัวด้านความรู้และทักษะภายใต้สถานการณ์ที่ผันผวนและพร้อมขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์และบรรลุ วิสัยทัศน์ (Human Resource Capacity Development) พันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่ตั้งไว้ วิทยาลัยฯ ควรจัดทำแผนการพัฒนาคบุคลากรที่รวมถึงการสำรวจความต้องการด้านเทคโนโลยีและทักษะอย่างเป็นระบบ ดังนี้

1) วางแผนการอบรมพัฒนา: จัดให้มีการฝึกอบรมที่เน้นการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีและการจัดหลักสูตรที่ตอบโจทย์ความต้องการของบุคลากรในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงการวางแผนพัฒนาในระยะสั้นและระยะยาวเพื่อสร้างโอกาสในการเรียนรู้

2) วางแผนด้านงบประมาณ: สนับสนุนงบประมาณที่เพียงพอสำหรับการฝึกอบรมและการพัฒนาหลักสูตร รวมถึงการจัดหาซอฟต์แวร์และเครื่องมือที่ทันสมัยสำหรับการทำงาน ควรกำหนดงบประมาณเป็นรายปีที่ยืดหยุ่นตามสถานการณ์เทคโนโลยีในโลกปัจจุบัน

3) วางแผนการประเมินผล: มีการประเมินผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปรับปรุงนโยบายการพัฒนาบุคลากรให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพสูงสุด

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ สังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี ทุกด้านอยู่ในระดับมาก แต่ด้านการพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยี (Technological Proficiency) อยู่ในระดับมากที่สุด และมีความต้องการมากที่สุด โดยเฉพาะการสนับสนุนงบประมาณเพื่อจัดซื้อซอฟต์แวร์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และบุคลากรสายปฏิบัติการยังมีความต้องการให้วิทยาลัยฯ จัดการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการเลือกใช้และการประยุกต์เทคโนโลยีในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานและลดขั้นตอนที่ซับซ้อน เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ในการบริหารจัดการองค์กรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (CMU Excellence Management) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีความพร้อมในการปรับตัวด้านความรู้ และทักษะภายใต้สถานการณ์ที่ผันผวนและพร้อมขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์และบรรลุ วิสัยทัศน์ (Human Resource Capacity Development) พันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่ตั้งไว้ วิทยาลัยฯ ควรจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรที่รวมถึงการสำรวจความต้องการด้านเทคโนโลยีและทักษะอย่างเป็นระบบ ดังนี้

1) วางแผนการอบรมพัฒนา: จัดให้มีการฝึกอบรมที่เน้นการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีและการจัดหลักสูตรที่ตอบโจทย์ความต้องการของบุคลากรในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงการวางแผนพัฒนาในระยะสั้นและระยะยาวเพื่อสร้างโอกาสในการเรียนรู้

2) วางแผนด้านงบประมาณ: สนับสนุนงบประมาณที่เพียงพอสำหรับการฝึกอบรมและการพัฒนาหลักสูตร รวมถึงการจัดหาซอฟต์แวร์และเครื่องมือที่ทันสมัยสำหรับการทำงาน ควรกำหนดงบประมาณเป็นรายปีที่ยืดหยุ่นตามสถานการณ์เทคโนโลยีในโลกปัจจุบัน

3) วางแผนการประเมินผล: มีการประเมินผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปรับปรุงนโยบายการพัฒนาบุคลากรให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพสูงสุด

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการศึกษาค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในภาพรวมของความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ สังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี ด้านการพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยี (Technological Proficiency) มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับที่มากที่สุดจากความต้องการในการพัฒนาตนเองทั้งหมด 6 ด้าน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า บุคลากรสายปฏิบัติการเล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยีของตนเอง ดังนั้น วิทยาลัยฯ ควรจะมีการสำรวจความต้องการพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยีของบุคลากรโดยแยกตามตำแหน่งงาน ลักษณะและความจำเป็นในการใช้งาน รวมทั้งควรสนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อซอฟต์แวร์ที่ทันสมัยเพื่อใช้สนับสนุนการทำงานให้แก่บุคลากร

1.2 จากผลการศึกษาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในภาพรวมบุคลากรสายปฏิบัติการมีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมในระดับมากรองลงมาจากการพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยี ซึ่งเมื่อพิจารณาในรายละเอียดจะพบว่า บุคลากรสายปฏิบัติการต้องการให้วิทยาลัยฯ สนับสนุน

งบประมาณการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ ดังนั้น เพื่อเป็นการเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง วิทยาลัยฯ ควรสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างโดยพิจารณาจากทักษะที่บุคลากรต้องได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะตำแหน่งงาน ความรู้สมัยใหม่ที่มีความจำเป็นจะต้องนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้น จึงไม่ควรจะจำกัดวงเงินงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล

1.3 วิทยาลัยฯ ควรจะมีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรทั้งในระยะสั้นและระยะยาวเพื่อช่วยพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับความก้าวหน้าตามสายงาน

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยครั้งต่อไป โดยควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการประเมินระดับความรู้และทักษะที่ได้รับหลังจากการพัฒนาตนเองของบุคลากร หรือศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ความสามารถในการนำความรู้หลังจากการพัฒนาตนเองไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง

เอกสารอ้างอิง (References)

- ธีรวิทย์ ยิงมี และ มงคลชัย โพล้งศิริ. (2562). ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. รายงานวิจัย. กองทุนส่งเสริมงานวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บุญส่ง ลีละชาต. (2559). ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การเมืองการปกครอง) สาขาวิชาการเมืองการปกครองสำหรับนักบริหาร. คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปรีฉัตร สระทองอ่วม. (2560). การพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร. วารสารวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. 4(1): 84-96.
- รณชัย ทิพย์มณฑา. (2566). ความต้องการพัฒนาศักยภาพตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนสู่การวางแผนการพัฒนาบุคลากร คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยพะเยา. วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต. 20(1) :143-158.
- วัชรภรณ์ ก้อนแก้ว. (2558). ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

