แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

Approach to the Development of Supportive Staff of Bansomdejchaopraya Rajabhat University

*บุษบงค์ วงษ์พันทา**

*Busabong Wongpanta**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ใน 4 ด้าน ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ด้านการฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน ด้านการประชุมสัมมนา ด้านการลาศึกษาต่อ 2) เพื่อเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา จำแนกตาม เพศ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา จำนวน 275 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ท (Likert's rating scale) และหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าทดสอบ t-test

ผลการวิจัย พบว่า

1) แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรสูงสุดอยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านการฝึกอบรมและการศึกษาดูงาน อยู่ในระดับปานกลาง และด้านการลาศึกษาต่อต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง

2) การเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา จำแนกตาม เพศ พบว่าภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนา บุคลากรสายสนับสนุน

Abtract

The purposes of this research were 1) to study the approach to the development of supportive staff of Bansomdejchaopraya Rajabhat University in 4 aspects, i.e., implementingstaff development, training and technical visit, seminar, and pursuing studies

---

* ผู้อำนวยการ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

* Director of General Affairs Bansomdejchaopraya Rajabhat University

2) to compare the approach to development of supportive staff of Bansomdejchaopraya Rajabhat University on basis of sex. The sample group included 275 supportive staff. Data were collected using Likert's rating scale questionnaire and Cronbach's Alpha for reliability. Data were statistically analyzed using percentage, MEAN, standard deviation, and t-test.

The findings revealed as follows.

1) The approach to development of supportive staff of Bansomdejchaopraya Rajabhat University was generally found at the high level. After item analysis, implementing staff development was rated with the highest MEAN followed by training and technical visit, and pursuing studies as the one with the lowest MEAN.

2) Those who had different sex had the different approach to development of supportive staff of Bansomdejchaopraya Rajabhat University either in overview or in individual items at significant level 0.05.

Keywords : Approach to Development, Supportive Staff

บทนำ

การพัฒนาบุคลากรในปัจจุบัน องค์กรทุกระดับทุกขนาดต้องมีผู้รับผิดชอบในการดำเนินภารกิจขององค์กรให้บรรลุผลตามนโยบายและวัตถุประสงค์ เพื่อให้องค์กรดำรงอยู่ได้ในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม ดังนั้นการที่ผู้บริหารจะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้นั้น การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรถือเป็นปัจจัยสำคัญพื้นฐานประการหนึ่งที่เอื้อประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล การศึกษาศักยภาพของบุคลากร การจัดการศึกษาในด้านทักษะการทำงานจึงเป็นการค้นหาคำตอบและแนวทางในการที่จะพัฒนาปรับปรุงศักยภาพขององค์กรไปสู่ความสำเร็จบรรลุเป้าหมายในการจัดการศึกษาในที่สุด หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมีทักษะในการทำงานที่ดี ก็ย่อมทำให้องค์กร มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีศักยภาพในการแข่งขันและพัฒนา ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรในระยะยาว ผู้บริหารจึงต้องอาศัยเครื่องมือทางการบริหารต่าง ๆ ที่มีอยู่หลากหลาย เพื่อธำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรนานที่สุดเท่าที่องค์กรต้องการ (ธิดารัตน์ สุขประภาภรณ์, 2550)

ปัจจัยที่สำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในงานทุกประเภทของทุกองค์กร ไม่ว่าจะเป็นของรัฐหรือ เอกชน ไม่ใช่เงิน ไม่ใช่เครื่องจักร เครื่องมือ หรือเทคโนโลยี แต่ปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือ คนซึ่งหมายถึงผู้ปฏิบัติงานทั้งหมดโดยรวมขององค์กรที่จะต้องมีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ แม้ในภาวะของการดำเนินงานตามปกติขององค์กร การพัฒนาคนถือเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่จะเอื้ออำนวยให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายอยู่แล้ว ดังนั้นเมื่ออยู่ในภาวะของการปรับเปลี่ยนการพัฒนาคนให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง จึงเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ซึ่งกำลังอยู่ในช่วงของการเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ ด้านและมีแนวคิด แนวปฏิบัติที่เปลี่ยนแปลงไปมากมายที่บุคลากรจำเป็นต้องทราบ เรียนรู้ เข้าใจและปรับทัศนคติเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาจึงได้เล็งเห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดความพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้ในทุกองค์กรหน่วยงานและขอบข่ายภาระหน้าที่ที่อาจจะเปลี่ยนแปลงไป (สมาน รังสิโยกฤษฎ์, 2552)

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ได้เล็งเห็นถึงประโยชน์และความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนความสำเร็จของมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เพื่อสร้างรากฐานที่แข็งแกร่ง เป็นองค์กรหนึ่งในระดับอุดมศึกษาที่มีหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ เพื่อนำมาซึ่งความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ โดยพัฒนาด้านการศึกษาต่อ การฝึกอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาได้นำระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศเข้ามาใช้ปรับปรุงระบบการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงานและคน เนื่องจากปัจจุบันเป็นยุคโลกไร้พรมแดน บุคลากรมีความจำเป็นที่ต้องพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติ และประสบการณ์เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรมากยิ่งขึ้น บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ยังต้องการการพัฒนาศักยภาพในทุก ๆ ด้าน แม้ว่าทางหน่วยงานกองบริหารงานบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่างก็มีการจัดการอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมสัมมนา และส่งเสริมให้บุคลากรของหน่วยงานลาศึกษาต่อ เพื่อให้เกิดความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยในยุคปัจจุบัน แต่จะเห็นได้ว่าบุคลากรส่วนมาก แม้จะได้รับการอบรมอย่างต่อเนื่องแล้ว ด้วยมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เป็นหน่วยงานขนาดใหญ่ มีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 878 คน โดยจำแนกเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ จำนวน 554 คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 324 คน (ข้อมูลกองบริหารงานบุคคล ณ เดือนมีนาคม 2558, ออนไลน์) ทำให้การดูแลพัฒนาบุคลากรทำได้ไม่ทั่วถึงเท่าที่ควรและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทำได้เป็นกลุ่มใหญ่ไม่ได้เจาะตามหน้าที่ที่บุคลากรต้องปฏิบัติงานและหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรง จึงทำให้การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในแต่ละด้านได้ผลลัพธ์ไม่ตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ เมื่อเทียบกับตัวโครงการและประสิทธิภาพที่มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาตั้งเป้าหมายเตรียมความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคปัจจุบัน ที่ให้ความสำคัญของบุคลากรเป็นอันดับแรก ทั้งในเรื่องความมั่นคงในการทำงาน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ โดยมีการจัดประเภทของบุคลากรเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความเท่าเทียมกันสำหรับทุกคนและทุกฝ่ายต่อไป

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ผู้ศึกษาตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในองค์กรและในฐานะที่เป็นข้าราชการสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาให้บุคลากรตื่นตัวในการทำงานให้มีประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอต่อไป

วัตถุประสงค์ของวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ใน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ด้านการฝึกอบรมและการศึกษาดูงาน ด้านการประชุมสัมมนา ด้านการลาศึกษาต่อ

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา จำแนกตามเพศ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive) มุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการศึกษา ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา จำนวน 878 คน (ข้อมูลกองบริหารงานบุคคล ณ เดือนมีนาคม 2558, ออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา จำนวน 275 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ด้านการฝึกอบรมและการศึกษาดูงาน ด้านการประชุมสัมมนา ด้านการลาศึกษาต่อ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ใน 4 ด้าน 1. ด้านการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร 2. ด้านการฝึกอบรมและการศึกษาดูงาน 3. ด้านการประชุมสัมมนา และ 4. ด้านการลาศึกษาต่อ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ท

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าทดสอบ t-test

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาโดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยมีด้านการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรสูงสุดอยู่ในระดับมาก รองลงมา ด้านการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน อยู่ในระดับปานกลางและด้านการลาศึกษาต่อต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง

1.1 ด้านการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าด้านการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ในเรื่องมหาวิทยาลัยมีเป้าหมายและแผนดำเนินงานพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ มหาวิทยาลัยฯ มีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนและพบว่ามหาวิทยาลัยฯ มีการจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอในการสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานเพื่อพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.2 ด้านการฝึกอบรมและการศึกษาดูงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าด้านการฝึกอบรมและการศึกษาดูงานในเรื่องมหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ มหาวิทยาลัยฯ มีการจัดการฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุมเพื่อเพิ่มทักษะการปฏิบัติงานและพบว่าส่งเสริมบุคลากรในการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศเพื่อเพิ่มพูนความรู้และมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.3 ด้านการประชุมสัมมนาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านการประชุมสัมมนา ในเรื่องมหาวิทยาลัยฯ มีการจัดประชุมสัมมนาทางวิชาการในหัวข้อที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ มหาวิทยาลัยฯ มีการส่งเสริมให้มีการประชุมสัมมนานอกสถานที่เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ และพบว่ามหาวิทยาลัยฯ มีการจัดประชุมสัมมนาในช่วงที่ไม่มีการจัดการเรียนสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.4 ด้านการลาศึกษาต่อโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าด้านการลาศึกษาต่อ ในเรื่องมีการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่จะลาศึกษาต่อทั้งภายในและภายนอกประเทศอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารมีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรลาศึกษาต่ออย่างชัดเจนและพบว่า ผูบริหารจัดหาทุนสนับสนุนการศึกษาต่อของบุคลากรอย่างเหมาะสมและพอเพียง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. การเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา จำแนกตาม เพศ พบว่าภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การอภิปรายผล

จากการวิจัยแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่ามหาวิทยาลัยมีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยพะเยาโดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มหาวิทยาลัยมีเป้าหมายและแผนดำเนินงานพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เนื่องจากมหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งเป็นองค์กรขนาดใหญ่มีสภามหาวิทยาลัยกำกับ กำหนดยุทธศาสตร์และแนวนโยบายการบริหารมหาวิทยาลัย จึงต้องกำหนดเป้าหมายและแผนดำเนินงานพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน เพื่อให้ประชาคมทั้งภายในและภายนอกรับทราบและยอมรับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปินฑิรา จันหลวง (2553, น. 37) วิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ผลการวิจัยพบว่าแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ด้านการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

2. ด้านการฝึกอบรมและการศึกษาดูงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าหน่วยงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยมีแผนดำเนินงานพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างชัดเจน เพื่อเติมเต็มความรู้ความสามารถและทักษะความชำนาญของบุคลากรทุกประเภท สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวเพ็ญ คำตุ้ย (2556, น. 56) วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยพะเยา ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการลาศึกษาต่อ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปินฑิรา จันหลวง (2553, น. 37) วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ด้านการฝึกอบรมและการศึกษาดูงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

3. ด้านการประชุมสัมมนาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มหาวิทยาลัยมีการจัดประชุมสัมมนาทางวิชาการในหัวข้อที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้

เนื่องจาก หน่วยงานคณะ/สำนัก ต่าง ๆ ต้องดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยฯ ที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกจะต้องดำเนินงานตามที่หน่วยงานภายนอกกำหนดให้จัดทำหรือร้องขอ เช่น สกอ. สมศ. กพร. เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวเพ็ญ คำตุ้ย (2556, น. 56) วิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยพะเยา ผลการวิจัยพบว่าแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการลาศึกษาต่อโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปินฑิรา จันหลวง (2553, น. 37) ซึ่งวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ผลการวิจัยพบว่าแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ด้านการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

4. ด้านการลาศึกษาต่อ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่จะลาศึกษาต่อทั้งภายในและภายนอกประเทศอย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยได้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาทุนพัฒนาบุคลากรประกอบด้วยกรรมการภายในและผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก โดยกำหนดระเบียบเกี่ยวกับการขอลาศึกษาต่อไว้อย่างชัดเจนซึ่งบุคลากรของมหาวิทยาลัยที่จะลาศึกษาต่อจะเป็นบุคลากรสายวิชาการ เพื่อจะขอลาศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกทั้งในและนอกประเทศ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวเพ็ญ คำตุ้ย (2556, น. 56) วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยพะเยาผลการวิจัยพบว่าแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการลาศึกษาต่อ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปินฑิรา จันหลวง (2553, น. 37) วิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ผลการวิจัยพบว่าแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ด้านการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

5. จากสมมติฐานที่ว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อวิธีการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิจัยพบว่าการเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา จำแนกตาม เพศ พบว่าภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมีความแตกต่างในเรื่องของเพศ โดยอาจมีความคิดเห็น มุมมองหรือทัศนะคติที่แตกต่างกันระหว่างเพศหญิงและเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยสุวเพ็ญ คำตุ้ย (2556, น. 56) วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยพะเยา ผลการวิจัยพบว่า พะเยาการเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยพะเยา จำแนกตาม เพศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ควรจัดสรรงบประมาณพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนในแต่ละด้านอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง

2. ควรมีการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยฯ เป็นลายลักษณ์อักษรไว้อย่างชัดเจนและถือปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน

3. ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรสายสนับสนุนศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเองไปสู่สายวิชาการ หรือตำแหน่งที่สูงขึ้น

4. ควรติดตามผลการดำเนินงานพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

5. ควรมีประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับอย่างชัดเจนในการขอทุนการศึกษาและการศึกษาต่อของบุคลากรสายสนับสนุน และส่งเสริมในทุกระดับ ทุกตำแหน่ง

บรรณานุกรม

กาญจนา เอมดิษฐ์. (2552). *แนวทางการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร* (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

กองบริหารงานบุคคล. (2558). *ข้อมูลบุคลากร กองบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา*. สืบค้น 13 มีนาคม 2558. จาก http://person.bsru.ac.th/1main.php.

เทวมิตร รุ่งเรื่องวงค์. (2542). *การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยพายัพเชียงใหม่ (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต)*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ธนัย เนียมกุญชร. (2551). *สมรรถนะและความต้องการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนตาม ทัศนะของผู้บริหารและบุคลากรสายสนับสนุนในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือตอนบน (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต)*. ลำปาง: มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

ธิดารัตน์ สุขประภาภรณ์. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต)*. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ราตรี สีงาม. (2555). *การเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).* อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ปรีชา เต็งศิริวัฒนา. (2543). *การพัฒนาบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคพายัพ (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต)*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุวเพ็ญ คำตุ้ย. (2556). *แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยพะเยา (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต)*. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

อมรรัตน์ ปักโคทานัง. (2548). *การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต)*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา.

Yamane, T. (1970). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed). New York: Harper & Row.