

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เขตพื้นที่ภาคพายัพ เชียงใหม่ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เขตพื้นที่ภาคพายัพ เชียงใหม่ โดยกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่บุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เขตพื้นที่ภาคพายัพ เชียงใหม่ จำนวน 167 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เขตพื้นที่ภาคพายัพ เชียงใหม่ ในสภาพปัจจุบันนั้นพบว่าส่วนใหญ่ทราบแหล่งที่มาของนโยบายการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา แต่ไม่ทราบลักษณะการกำหนดนโยบายของการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย รวมทั้งไม่ทราบแนวทางการกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย การเกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่รับนโยบายหรือแผนไปปฏิบัติงาน สำหรับวิธีการสำรวจความต้องการการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนเป็นการสำรวจโดยมีหนังสือแจ้งเวียน ส่วนในด้านวิธีการจูงใจการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรมนั้น ใช้การเชิญชวนให้เข้าร่วมกิจกรรม วิธีการปฏิบัติต่อบุคลากรที่ไม่เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรกระทำโดยให้จัดทำบันทึกข้อความชี้แจงเหตุผล สำหรับผลดีของการเข้ารับการพัฒนาบุคลากรนั้นผลสำรวจพบว่ามีความรู้เพิ่มขึ้น กิจกรรมที่ต้องการให้มหาวิทยาลัยจัดเป็นอันดับ 1 คือการศึกษาดูงานในประเทศ สำหรับหน่วยงานที่ควรรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรเห็นว่าควรจัดตั้งศูนย์พัฒนาบุคลากรขึ้นมา เพื่อรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมนี้โดยเฉพาะ และมีการติดตามผลภายหลังเข้าร่วมการพัฒนาบุคลากร โดยการเขียนรายงานเสนอผู้บังคับบัญชา

ส่วนในด้านแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เขตพื้นที่ภาคพายัพ เชียงใหม่ พบว่าควรมีการบรรจุบุคลากรสายสนับสนุนให้เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยให้มากขึ้น รองลงมาได้แก่ควรมีการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อสร้างแรงจูงใจและความมั่นคงในการทำงาน และควรจัดทำแผนแม่บทในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนที่ชัดเจน รวมทั้งมีการตั้งงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มากขึ้น พร้อมทั้งมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรสายสนับสนุนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ควรมีการยกย่องและให้รางวัลสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนที่มีผลการทำงานที่เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน นอกจากนี้ผู้บริหารควรให้ความสำคัญอย่างจริงจังต่อการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มากขึ้น

The objectives of this study were to investigate: 1) current condition and problems encountered of the development of supporting staff at Rajamangala University of Technology Lanna, Northern Campus Chiangmai and 2) guidelines for the development of the supporting staff. A set of questionnaires was used for data collection administered with 167 supporting staff of the university. Obtained data were analyzed for finding percentage, frequency, weight-mean score, and standard deviation.

Results of the study revealed that most of the respondents perceived sources of the policy for supporting staff development from their superintendants but they did not know the form of policy determination of the university. Besides, they did not know the guidelines for supporting staff development. Most supporting staff development was in the form of making the policy into practice. Memorandum was used for surveying needs for supporting staff development and motivation method was done by persuasion to participate in the activity. Those who did not participate in the activity were requested to inform causes of refusal in writing. It was found that supporting staff participating in the activity had gained an increase of knowledge. Activities most needed by the supporting staff was domestic educational tour. The respondents agreed that the staff development center should be established and outcome monitoring after participating the supporting staff development should be done in the form of report writing.

With regards to guidelines for the development of supporting staff, it was found that supporting staff should be promoted to be the permanent staff of the university. This was followed by the establishment of welfare funds for supporting staff in order to build motivation and job security. Also, the pilot plan on supporting staff development should be clearly prepared. Budget allocation on supporting staff development should be increased. Besides, will power should be created by various supports such as rewarding and admiring those who have outstanding working performance. Lastly, administrators should truly place the importance of supporting staff development.