

ความต้องการและแนวทางการพัฒนาบุคลากรคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

The Requirements and Development Trends of the Faculty of Veterinary Science Staffs, Khon Kaen University

สมบัติ แสงพล¹

Sombat Saengpol¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการและแนวทางการพัฒนาของบุคลากรคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำนวน 56 คน เป็นบุคลากรสายผู้สอน 20 คน และสายสนับสนุน 36 คนที่กำลังปฏิบัติงานจริงในปีงบประมาณ 2553 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1. ความต้องการและแนวทางการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุน ภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านกระบวนการบริหารจัดการ รองลงมาคือ ด้านการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ

2. ปัจจัยย่อยแต่ละด้านที่บุคลากรสายสนับสนุนต้องการพัฒนามากที่สุดคือ 1) การใช้เครื่องมือพื้นฐานหรือสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างถูกต้อง 2) ศึกษาดูงานจากหน่วยงานที่มีบริบทเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน 3) จัดสรรทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ (แบบทุนให้เปล่า) จนจบหลักสูตร 4) แนวคิดและนโยบายที่ชัดเจนในการให้บุคลากรเลื่อนระดับที่สูงขึ้น 5) มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขปัญหาพร้อมกัน และ 6) มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็ง และโอกาสในการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

3. ความต้องการและแนวทางการพัฒนาของบุคลากรสายผู้สอน ภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน รองลงมาคือด้านกระบวนการบริหารจัดการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ

4. ปัจจัยย่อยแต่ละด้านที่บุคลากรสายผู้สอนต้องการพัฒนามากที่สุดคือ 1) การใช้เครื่องมือพื้นฐานหรือสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างถูกต้อง 2) ศึกษาดูงานต่างประเทศ หรือในประเทศตามความเหมาะสม

¹ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ ภาควิชาพยาธิชีววิทยา คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
โทรศัพท์/โทรสาร 0-4320-2404 อีเมลล์: somsae@kku.ac.th

¹ Administrative Officer, Department of Pathobiology, Faculty of Veterinary Medicine, Khon Kaen University.
Tel/Fax 0-432-02404, E-mail: somsae@kku.ac.th

สม 3) ความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ 4) สนับสนุนทุนสำหรับการสร้างขวัญและกำลังใจในด้านต่างๆ 5) สร้างความรู้ ความถนัดและประสบการณ์เฉพาะงานที่ปฏิบัติอย่างชัดเจน และ 6) มีเกณฑ์การวัดความรู้ความสามารถทางวิชาการที่ชัดเจนเพื่อเป็นมาตรฐานประกันคุณภาพการศึกษา

คำสำคัญ: ความต้องการ, แนวทางการพัฒนา, บุคลากรคณะสัตวแพทยศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ABSTRACT

The objective of this study was to find the requirements and development trends of 56 staff at the Faculty of Veterinary Science. The samples, faculty staffs, were divided into 2 groups. The first group was 20 instructors and the latter group was 36 staff assistants, working in the period of 2010. The samples were collected by simple random sampling, using only 15-30 percent of the total staff, and analysis of the sample was by Frequency, Percent, Average and Standard Deviation.

The research conclusions:

1. The requirement and development trends of the staff assistant, overall image, were very high. The requirements, which the staffs needed, were administration process, training and study, respectively. The lowest needed average was continuing study.

2. The factor supports, that staff assistants want to develop more, are 1) Using the basic tools or advance technology modern media 2) Get more study and observer activities from the other institutes 3) Allocate financial supports, free-of-charge, for further education. 4) Clear cut administrator ideas and policy. 5) Need more chances to participate and solve work place problems and 6) Need more time for cooperative weakness and strength analysis in order to adapt.

3. The requirement and development trends of the Instructor staffs, overall image, were high. The requirements, which the staffs needed, were Evaluation process, Administration and Management, respectively. The lowest needed average was continuing study.

4. The support, that the instructor wants to develop more, was 1) Using the basic tools or advanced technology modern media 2) Give more study and observer activities 3) Cooperative learning to the other countries. 4) Cheer up and give more financial support 5) Build up the knowledge, the skill and experience clearly. and 6) Have standard measurement for knowledge and ability in order to guarantee education quality.

Keywords: Requirements, development trends, Faculty of Veterinary Science Staffs, Khon Kaen University

บทนำ

องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนล้วนแสวงหามาตรการในการนำทรัพยากรมนุษย์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรดังจะเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 และฉบับที่ 9 ที่เน้นเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นผลให้การศึกษารองของประเทศไทยในระดับอุดมศึกษามีการตื่นตัวและเกิดการแข่งขันที่จะเร่งรัดพัฒนาสถาบันหรือหน่วยงาน ตลอดจนพัฒนาทรัพยากรบุคคลและเทคโนโลยีต่างๆ ให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาซึ่งการบริหารองค์กรในรูปแบบที่มีทรัพยากรจำกัดแต่ต้องการคุณภาพสูง จึงเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับผู้บริหารองค์กรและนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน อีกทั้งปัจจุบัน ได้มีการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ๆ เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา คนจึงจำเป็นต้องเรียนรู้เพื่อปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและเตรียมความพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายจากกระแสโลก ปัจจัยสำคัญที่จะสามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายได้คือ คุณภาพของคน การพัฒนาคนจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างๆ หากบุคลากรในหน่วยงานได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่แตกต่างและดีกว่าเดิมให้สอดคล้องกับการขยายตัวทางเศรษฐกิจและองค์กรในระยะยาว

การวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการและแนวทางการพัฒนาของบุคลากรคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัย ขอนแก่น เพื่อจะได้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารนำไปกำหนดนโยบายหรือสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานต่อไป

วิธีการศึกษา

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ บุคลากรคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่กำลังปฏิบัติงานจริงในปีงบประมาณ 2553 จำนวนทั้งสิ้น 185 คน (สายผู้สอน 65 คน สายสนับสนุน 120 คน)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่กำลังปฏิบัติงานจริงในปีงบประมาณ 2553 จำนวนทั้งสิ้น 56 คน (สายผู้สอน 20 คน สายสนับสนุน 36 คน) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ประชากรจำนวนหลักร้อย ใช้กลุ่มตัวอย่าง 15-30 %

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามความต้องการพัฒนาจำนวน 6 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน ด้านการศึกษาต่อ ด้านกระบวนการบริหารจัดการ ด้านกระบวนการปฏิบัติการและด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่สร้างขึ้นบนพื้นฐานแนวคิดทฤษฎีของตัวแปรโดยศึกษาจากตำรา เอกสาร ทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและบริบทการสนับสนุนพัฒนาบุคลากรของคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เครื่องมือมี 2 ชุด ชุดที่ 1 ผู้ให้ข้อมูล คือบุคลากรสายสนับสนุน และชุดที่ 2 ผู้ให้ข้อมูลคือบุคลากรสายผู้สอน

3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและภาษาด้วยเทคนิค IOC จากผู้เชี่ยวชาญ ได้ค่า IOC สายสนับสนุนเท่ากับ 0.94 สายผู้สอนเท่ากับ 0.83 และนำไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 20 ชุด เพื่อหาความเที่ยง ได้ค่าความเที่ยงของเครื่องมือวิจัยสายสนับสนุนเท่ากับ 0.86 สายผู้สอนเท่ากับ 0.92

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามชุดที่ 1 เก็บข้อมูลจากสายสนับสนุนแบบสอบถามชุดที่ 2 เก็บข้อมูลจากสายผู้สอน ได้รับกลับคืนจำนวนทั้งสิ้น 56 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูล สถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ และ ความต้องการพัฒนาของบุคลากรคณะสัตวแพทยศาสตร์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6. การแปลผลข้อมูล ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแปลความหมายตามเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2547) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง มีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีความต้องการอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีความต้องการอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีความต้องการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

7. นิยามศัพท์เฉพาะ

7.1 ความต้องการและแนวทางการพัฒนา หมายถึง กิจกรรมหรือนโยบายที่บุคลากร

ต้องการให้หน่วยงานจัดหรือมีขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ แนวความคิดทักษะและประสบการณ์ให้กับบุคลากร

7.2 บุคลากรสายสนับสนุน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ใช่ตำแหน่งอาจารย์สังกัดคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

7.3 บุคลากรสายผู้สอน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

7.4 คณะสัตวแพทยศาสตร์ หมายถึง คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ผลการศึกษา

1. ความต้องการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุน ภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านกระบวนการบริหารจัดการ รองลงมาคือ ด้านการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ความต้องการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุนและสายผู้สอนจำแนกเป็นรายด้าน และโดยรวม

ที่	ความต้องการพัฒนา	สายสนับสนุน			สายผู้สอน		
		\bar{X}	S^2	แปลผล	\bar{X}	S^2	แปลผล
1	ด้านการพัฒนาตนเอง	3.90	0.75	มาก	4.08	0.51	มาก
2	ด้านการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน	4.12	0.77	มาก	4.02	0.59	มาก
3	ด้านการศึกษาต่อ	3.58	1.00	มาก	3.50	1.02	ปานกลาง
4	ด้านกระบวนการบริหารจัดการ	4.33	1.28	มาก	4.25	0.57	มาก
5	ด้านกระบวนการปฏิบัติการ	3.98	0.83	มาก	4.22	0.54	มาก
6	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.99	0.90	มาก	4.27	0.53	มาก
	รวม	3.98	0.76	มาก	4.06	0.47	มาก

โดยปัจจัยย่อยความต้องการของแต่ละด้านมีดังนี้

1.1 ความต้องการพัฒนาตนเอง ข้อที่มีความต้องการพัฒนามากที่สุดคือ การใช้เครื่องมือพื้นฐานหรือสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างถูกต้อง ส่วนข้อที่มีความต้องการน้อยที่สุดคือ การร่างโต้ตอบหนังสือราชการ

1.2 ความต้องการการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน ข้อที่มีความต้องการพัฒนามากที่สุดคือ ศึกษาดูงานจากหน่วยงานที่มีบริบทเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน และข้อที่มีความต้องการพัฒนาน้อยที่สุดคือ มีส่วนร่วมในการวางแผนจัดการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน

1.3 ความต้องการด้านการศึกษาต่อ พบว่า ข้อที่มีความต้องการพัฒนามากที่สุดคือ ต้องการให้จัดสรรทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ(แบบทุนให้เปล่า)จนจบหลักสูตร) ส่วนข้อที่มีความต้องการพัฒนาน้อยที่สุดคือ ศึกษาด้วยตนเองจากทุนส่วนตัว

1.4 ความต้องการด้านกระบวนการบริหารจัดการ ข้อที่มีความต้องการพัฒนามากที่สุดคือ ต้องการแนวคิดและนโยบายที่ชัดเจนในการ

ให้บุคลากรเลื่อนระดับที่สูงขึ้น ส่วนความต้องการพัฒนาน้อยที่สุดคือ มีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดระบบการบริหารจัดการ การระดมทรัพยากร และแหล่งเรียนรู้ต่างๆ และมีนโยบายที่ชัดเจนในการเวียนการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ

1.5 ความต้องการด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ข้อที่มีความต้องการพัฒนามากที่สุดคือ มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขปัญหา ร่วมกัน ส่วนข้อที่มีความต้องการพัฒนาน้อยที่สุดคือ มีการหมุนเวียนการปฏิบัติงานสายสนับสนุนทุกตำแหน่ง

1.6 ความต้องการด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ข้อที่มีความต้องการพัฒนามากที่สุดคือ มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์

จุดอ่อนจุดแข็งและโอกาสในการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ส่วนข้อที่มีความต้องการพัฒนาน้อยที่สุดคือ แจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานของแต่ละคนให้ทราบทุกครั้งเพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ความต้องการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุน 3 อันดับแรกในแต่ละด้าน

ความต้องการพัฒนา	หัวข้อที่ต้องการ	\bar{X}
ด้านการพัฒนาตนเอง	1. การใช้เครื่องมือพื้นฐานหรือสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างถูกต้อง	4.28
	2. การให้บริการอย่างมืออาชีพ	3.97
	3. การกำหนดขั้นตอน/การแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง	3.94
การฝึกอบรมและศึกษาดูงาน	1. ศึกษาดูงานจากหน่วยงานที่มีบริบทเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน	4.33
	2. เข้ารับการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงานอย่างน้อยปีละ 2-3 ครั้ง/คน	4.25
	3. เข้ารับการฝึกอบรมตรงหน้าที่รับผิดชอบ	4.17
การศึกษาต่อ	1. จัดสรรทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ (แบบทุนให้เปล่า)จนจบหลักสูตร	4.06
	2. ระยะเวลาการศึกษาต่อแบบเต็มเวลา	3.92
	3. ศึกษาต่อในประเทศ	3.72

กระบวนการบริหาร	1. แนวคิดและนโยบายที่ชัดเจนในการให้บุคลากรเลื่อนระดับที่สูงขึ้น	4.44
จัดการ	2. สนับสนุนทุนสำหรับการสร้างขวัญและกำลังใจในด้านต่างๆ	4.42
	3. นโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา	4.25
กระบวนการปฏิบัติงาน	1. มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขปัญหาพร้อมกัน	4.14
	2. สร้างความรู้ ความถนัดและประสบการณ์เฉพาะงานที่ปฏิบัติอย่างชัดเจน	4.11 4.06
	3. มีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานและการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน	
ประเมินผลการปฏิบัติงาน	1. มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็ง และโอกาสในการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.06 4.00
	2. มีเกณฑ์การวัดความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อเป็นมาตรฐานประกันคุณภาพการศึกษา	4.00
	3. มีการประเมินผลภาระงาน ผลงาน งานวิจัยที่ปฏิบัติอย่างชัดเจน และเป็นจริง	

2. ความต้องการพัฒนาของบุคลากร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อสายผู้สอน ภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน รองลงมาคือด้านกระบวนการบริหารจัดการ (ตารางที่ 1) โดยปัจจัยย่อยความต้องการของแต่ละด้าน มีดังนี้ (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ความต้องการพัฒนาของบุคลากรสายผู้สอน 3 อันดับแรกในแต่ละด้าน

ความต้องการพัฒนา	หัวข้อที่ต้องการ	\bar{X}
ด้านการพัฒนาตนเอง	1. การใช้เครื่องมือพื้นฐานหรือสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างถูกต้อง	4.55
	2. เทคนิคการสอนแบบบรรยาย การสอนแบบกลุ่มย่อย การตั้งคำถาม	4.20
	3. เทคนิคการสอนทางคลินิก หรือ เทคนิคการสอนทางปริทัศน์	4.20
การฝึกอบรมและศึกษาดูงาน	1. ศึกษาดูงานต่างประเทศ หรือในประเทศตามความเหมาะสม	4.30
	2. ศึกษาดูงานจากหน่วยงานที่มีบริบทเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน	4.15
	3. เข้ารับการฝึกอบรมตรงสาขาวิชาที่สอนหรือมีหน้าที่รับผิดชอบ	4.10
การศึกษาต่อ	1. ความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ	4.25

	2. มีส่วนร่วมในการวางแผนการศึกษาต่อ	3.75
	3. ศึกษาต่อต่างประเทศ และ จัดสรรทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ (แยกออกจากทุนส่วนกลางจัดสรร)	3.60
กระบวนการบริหาร จัดการ	1. สนับสนุนทุนสำหรับการสร้างขวัญและกำลังใจในด้านต่างๆ	4.55
	2. นโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยี ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา	4.30
	3. ข้อมูลเกี่ยวกับการขอตำแหน่งทางวิชาการหรือทางการ บริหาร	4.20
กระบวนการปฏิบัติงาน	1. สร้างความรู้ ความถนัดและประสบการณ์เฉพาะงานที่ปฏิบัติ อย่างชัดเจน	4.45 4.30
	2. เปิดโอกาสให้แสดงความสามารถและความคิดเห็นอย่างเต็มที่ ในเวทีต่างๆ	4.20
	3. มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขปัญหาพร้อมกัน	
ประเมินผลการปฏิบัติงาน	1. มีเกณฑ์การวัดความรู้ความสามารถทางวิชาการที่ชัดเจนเพื่อ เป็นมาตรฐานประกันคุณภาพการศึกษา	4.40 4.35
	2. มีการประเมินผลการะงาน ผลงาน โครงการ การเรียนการ สอน การวิจัยที่ปฏิบัติอย่างชัดเจนและเป็นจริง	4.30
	3. มีการนำผลการประเมินบุคลากรในภาพรวมไปแก้ไขปรับปรุง	

2.1 ความต้องการพัฒนาตนเอง ข้อ
ที่มีความต้องการพัฒนามากที่สุดคือ การใช้เครื่องมือ
พื้นฐานหรือสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างถูกต้อง
ส่วนข้อที่มีความต้องการน้อยที่สุดคือ การทำวิจัย
ในชั้นเรียน

2.2 ความต้องการการฝึกอบรมและ
ศึกษาดูงาน ข้อที่มีความต้องการพัฒนามากที่สุด
คือ ศึกษาดูงานต่างประเทศหรือในประเทศตาม
ความเหมาะสม และข้อที่มีความต้องการพัฒนา
น้อยที่สุดคือ ศึกษาดูงานผลงานบุคคลที่ได้รับ
รางวัลต่างๆ หรือเป็นบุคคลต้นแบบ

2.3 ความต้องการด้านการศึกษาต่อ
ข้อที่มีความต้องการพัฒนามากที่สุดคือ ความร่วม
มือกับสถาบันการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ ส่วน
ข้อที่มีความต้องการพัฒนาน้อยที่สุดคือ ศึกษาใน
ประเทศ

2.4 ความต้องการด้านกระบวนการ
บริหารจัดการ ข้อที่มีความต้องการพัฒนามากที่สุด
คือ สนับสนุนทุนสำหรับการสร้างขวัญและกำลังใจ
ในด้านต่างๆ ส่วนความต้องการพัฒนาน้อยที่สุด
คือ ข้อเสนอแนะในการขอตำแหน่งทางวิชาการหรือ
ตำแหน่งการการบริหาร

2.5 ความต้องการด้านกระบวนการ
ปฏิบัติงาน ข้อที่มีความต้องการพัฒนามากที่สุด
คือ สร้างความรู้ความถนัดและประสบการณ์เฉพาะ
งานที่ปฏิบัติอย่างชัดเจน ส่วนข้อที่มีความต้องการ
พัฒนาน้อยที่สุดคือ มีส่วนร่วมในการวางแผนการ
ดำเนินงานและการปฏิบัติงาน

2.6 ความต้องการด้านการประเมิน
ผลการปฏิบัติงาน ข้อที่มีความต้องการพัฒนามาก
ที่สุดคือ มีเกณฑ์การวัดความรู้ความสามารถทาง
วิชาการที่ชัดเจนเพื่อเป็นมาตรฐานประกันคุณภาพ

การศึกษา ส่วนข้อที่มีความต้องการพัฒนาน้อยที่สุดคือ มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งและโอกาสในการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

อภิปรายผล

บุคลากรสายสนับสนุน

จากผลการวิจัยที่พบว่า ความต้องการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านกระบวนการบริหารจัดการมีค่าเฉลี่ยหรือความต้องการมากที่สุดนั้น อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรสายสนับสนุนไม่เข้าใจหรือไม่ทราบนโยบายที่ชัดเจนในการบริหารจัดการของผู้บริหารหน่วยงานหรือคิดว่าสายสนับสนุนได้รับความสำคัญและขวัญกำลังใจน้อยกว่าสายผู้สอน หรืออาจเป็นเพราะหน่วยงานไม่ได้ประกาศแนวคิดหรือนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับด้านนี้ จึงทำให้ความต้องการด้านกระบวนการบริหารจัดการมากกว่าด้านอื่นๆ และความต้องการด้านการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน มีความต้องการมากเป็นอันดับรองลงมา เนื่องจาก การฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เป็นวิธีการที่สามารถพัฒนาบุคลากรให้เกิดมุมมองใหม่ ได้ความรู้ใหม่ๆ ที่จะนำมาพัฒนาตนเองและหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของชาญวิทย์ จันทรสฤษิต (2540) ศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5 พบว่า ในชั้นหาความจำเป็นเพื่อพัฒนาบุคลากรจะเลือกใช้กิจกรรมการสอนงาน การศึกษาดูงานและการศึกษาจากงานที่ตนกำลังปฏิบัติอยู่เป็นประจำเป็นกิจกรรมหลักในการพัฒนา

ส่วนประเด็นที่มีความต้องการน้อยที่สุดคือ ด้านการศึกษาต่อ อาจเป็นเพราะ การศึกษาต่อ หรือการได้รับวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้นของสายนั้นๆ ไม่มีผลกับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะแตกต่างจากสายผู้สอนมากที่ได้รับโอกาสและทุนสนับสนุนด้านด้านการศึกษาย่างชัดเจน ซึ่งขัดแย้งกับการศึกษาของ อมรรัตน์ ปักโคพานัง(2548)ที่

พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา จะมีความต้องการด้านการศึกษาต่ออยู่ในระดับมากกว่าด้านอื่นๆ

แต่เมื่อพิจารณาประเด็นย่อยในด้านการศึกษาต่อ จะพบว่า หากหน่วยงานจัดสรรทุนการศึกษาต่อให้แก่บุคลากรสายสนับสนุน แบบทุนให้เปล่า บุคลากรสายนี้ จะมีความต้องการสูงสุดนั้นเป็นเพราะธรรมชาติของมนุษย์หากได้รับสิ่งที่ไม่ต้องลงทุนด้วยตนเอง และยังเป็นทุนให้เปล่า ซึ่งจะทำให้เป็นปัจจัยที่ดีที่เสริมส่งคุณภาพชีวิตทั้งหน้าที่การงานและส่วนตัว ดังนั้น ทุกคนจึงมีความต้องการสูง

ด้านกระบวนการปฏิบัติงานนั้น สิ่งที่สายสนับสนุนต้องการมากที่สุดคือ การมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขปัญหาพร้อมกัน เนื่องจาก การวิเคราะห์หรือแก้ไขปัญหาที่กระทำร่วมกัน เป็นแนวทางการสร้างความสำคัญให้กับทุกๆ คน ทุกคนมีความสำคัญเท่าเทียมกัน สิ่งเหล่านี้จะเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานร่วมกันของทุกๆ ตำแหน่งได้อย่างดี อีกประการหนึ่งที่จะอาจเป็นไปได้ที่สายสนับสนุนมีความต้องการสูงนี้ คือ สภาพความเป็นจริงของหน่วยงาน การวิเคราะห์ปัญหาหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน มักจะพูดคุยในระดับผู้บริหารกับหัวหน้างานเป็นส่วนใหญ่เท่านั้น

บุคลากรสายผู้สอน

จากผลการวิจัยที่พบว่าความต้องการพัฒนาของบุคลากรสายผู้สอน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ย หรือความต้องการสูงสุดนั้น อาจเป็นเพราะว่าสายผู้สอนคณะสัตวแพทยศาสตร์ มีเกณฑ์การประเมินการทำงานทั้งด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการที่ชัดเจนอยู่แล้ว และมีการปรับปรุงเกณฑ์ประเมินให้เหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ จึงต้องการพัฒนาเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานสูงกว่าด้านอื่นๆ

ส่วนประเด็นที่มีความต้องการน้อยที่สุดคือ ด้านการศึกษาต่อ ซึ่งมีความต้องการน้อยที่สุด

เช่นเดียวกับสายสนับสนุน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูล ส่วนมากจบการศึกษาในระดับปริญญาเอก จึงทำให้มีความต้องการด้านการศึกษาต่อมีค่าเฉลี่ยต่ำ

ในส่วนของความต้องการพัฒนาเกี่ยวกับกระบวนการบริหารจัดการ ที่ต้องการให้หน่วยงานสนับสนุนทุนสำหรับการสร้างขวัญและกำลังใจในด้านต่างๆ มากที่สุดนั้น อาจมองว่า ปัจจุบันหน่วยงานยังไม่สนับสนุนส่วนนี้สำหรับบุคลากรมากนัก หากได้รับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จะทำให้มีผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและต่อคุณภาพบัณฑิตที่จะจบออกไปและที่พบว่า สายนี้มีความต้องการขอแนะนำในการขอตำแหน่งทางวิชาการหรือตำแหน่งการบริหารน้อยที่สุด เนื่องจาก การขอตำแหน่งทางวิชาการของสายผู้สอน มีกฎกฎระเบียบหรือข้อปฏิบัติที่กำหนดไว้ชัดเจนทุกคนสามารถเข้าถึงได้ โดยที่ไม่ต้องให้หน่วยงานจัดหาหรือแนะนำให้

ถ้าพิจารณาถึงความต้องการพัฒนาด้านกระบวนการปฏิบัติการ สายผู้สอนต้องการสร้างความรู้ความถนัดและประสบการณ์เฉพาะงานที่ปฏิบัติอย่างชัดเจน แต่มีความต้องการมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานและการปฏิบัติงานน้อยที่สุดนั้น เป็นเพราะสายผู้สอนจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีความเชี่ยวชาญชำนาญงานในวิชาการที่ตนเองต้องรับผิดชอบ เพื่อส่งผลกระทบต่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ และหากเชี่ยวชาญชำนาญงานเฉพาะแล้ว การขอตำแหน่งทางวิชาการจะง่ายขึ้น ส่วนกรณีที่ต้องการมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานและการปฏิบัติงานน้อยที่สุด อาจเป็นเพราะ สายผู้สอนมีมุมมองว่า การวางแผนการดำเนินงานเป็นหน้าที่รับผิดชอบของผู้บริหารโดยตรง

ความต้องการพัฒนาตนเองของสายผู้สอนซึ่งมีความต้องการใช้เครื่องมือพื้นฐานหรือสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างถูกต้องมีความต้องการสูงสุดนั้น ไม่ใช่เรื่องแปลกแต่อย่างใด เนื่องจากปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์ การเรียนการสอน

หรือแม้แต่การใช้ชีวิตประจำวันของแต่ละบุคคลล้วนเกี่ยวข้องกับคอมพิวเตอร์หรือสื่อเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา แต่ประเด็นที่น่าสนใจของสายผู้สอนที่มีความต้องการพัฒนาต่ำสุดคือ การทำวิจัยในชั้นเรียน นั้น อาจเป็นเพราะ สายผู้สอน มีงานวิจัยทางด้านวิชาการที่ต้องรายงานตามข้อบังคับของการมีตำแหน่งทางวิชาการ (เช่น ศ. รศ. และ ผศ.) และอีกประเด็นหนึ่งที่สายผู้สอนต้องการต่ำคือ เทคนิคการสอน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สายผู้สอนในมหาวิทยาลัย เปรียบเสมือนหรือเป็นผู้บังคับบัญชาของสายสนับสนุน การสั่งงานจึงไม่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเฉพาะ ส่วนความต้องการพัฒนาด้านการฝึกอบรมและศึกษาดูงานนั้น การดูงานต่างประเทศ หรือในประเทศตามความเหมาะสม ยังเป็นความต้องการพัฒนาของสายผู้สอน เนื่องจาก การศึกษาดูงานต่างหน่วยงานย่อมทำให้เกิดมุมมองใหม่ๆ ที่จะนำมาพัฒนาตนเองหรือหน่วยงาน และในความต้องการพัฒนาด้านการศึกษาต่อ จะเห็นได้ว่า สายผู้สอนต้องการน้อยที่สุด คือการศึกษาต่อในประเทศ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะค่านิยมของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยคือต้องการจบการศึกษาจากต่างประเทศ

สรุป

1. ความต้องการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านที่มีความต้องการหรือมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านกระบวนการบริหารจัดการ รองลงมาคือ ด้านการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน และด้านที่มีความต้องการหรือมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ

2. ความต้องการพัฒนาของบุคลากรสายผู้สอน ด้านที่มีความต้องการหรือมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน รองลงมาคือด้านกระบวนการบริหารจัดการ และด้านที่มีความต้องการหรือมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ

ข้อเสนอแนะ

1. ควรส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณเพื่อจัดกิจกรรมหรือจัดให้มีระบบกลไกต่างๆ ในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ตามความต้องการสูงสุดของแต่ละด้านดังนี้

1.1 ฝึกอบรมการใช้เครื่องมือพื้นฐานหรือสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างถูกต้อง

1.2 ศึกษาดูงานจากหน่วยงานที่มีบริบทเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน

1.3 สนับสนุนทุนการศึกษาต่อ (แบบทุนให้เปล่า) จนจบหลักสูตร

1.4 แนวคิดและนโยบายที่ชัดเจนในการให้บุคลากรเลื่อนระดับที่สูงขึ้น

1.5 มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

1.6 มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็ง และโอกาสในการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

2. ควรส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณเพื่อจัดกิจกรรมหรือจัดให้มีระบบกลไกต่างๆ ในการพัฒนาบุคลากรสายผู้สอน ตามความต้องการสูงสุดของแต่ละด้านดังนี้

2.1 ฝึกอบรมการใช้เครื่องมือพื้นฐานหรือสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างถูกต้อง

2.2 ไปศึกษาดูงานต่างประเทศ หรือในประเทศตามความเหมาะสม

2.3 มีส่วนร่วมในการสร้างความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ

2.4 สนับสนุนทุนสำหรับการสร้างขวัญและกำลังใจในด้านต่างๆ

2.5 สร้างความรู้ความถนัดและประสบการณ์เฉพาะงานที่ปฏิบัติอย่างชัดเจน

2.6 มีเกณฑ์การวัดความรู้ความสามารถทางวิชาการที่ชัดเจนเพื่อเป็นมาตรฐานประกันคุณภาพการศึกษา

3. ควรพัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณเพื่อจัดกิจกรรมหรือจัดให้มีระบบในการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการอันตบรองลงมาของแต่ละด้าน

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่จัดสรรงบประมาณเงินรายได้ ประจำปี พ.ศ. 2553 สำหรับการดำเนินงานวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณ ผศ.ดร.เสาวณี ตรีพุทธรัตน์ ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหาร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และ คุณกิตติมา จันทรสุม ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัย ขอนแก่น ที่ช่วยเหลือแนะนำตรวจสอบความถูกต้องชัดเจน ความสอดคล้องของเครื่องมือ ขอขอบคุณ อ.น.สพ.เรืองทอง กิจเจริญปัญญาที่กรุณาตรวจสอบบทคัดย่อภาษาอังกฤษให้มีความเหมาะสมและทำยสุด ขอขอบคุณบุคลากรคณะสัตวแพทย ศาสตร์ ที่ให้ความร่วมมือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

- ชาญวิทย์ จันทรสฤษดิ์.(2540). การศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เขต
การศึกษา 5. ค้นเมื่อ 18 กุมภาพันธ์ 2554, จาก [http://www.thaihrhub.com/index.php/archives/
research-view/research-475](http://www.thaihrhub.com/index.php/archives/research-view/research-475).
- บุญชม ศรีสะอาด. (2547). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย. เล่ม 1. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สุริยาสาน.
- อมรรัตน์ ปักโคทานัง. (2548). การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาลัยศาลายา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
วิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา.