

ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี
ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปริญญานิพนธ์

ของ

ธนกร บุญพันธ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา

พฤษภาคม 2548

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๒๗.๑๑
ถึ 132๓
ร 2

ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี
ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บทคัดย่อ
ของ
ธนกร บุญพันธ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา
พฤษภาคม 2548

ธนกร บุญพันธ์. (2548). ความต้องการการพัฒนานุเคราะห์ของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี
ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม :
อาจารย์ ดร. จารุวรรณ สกุลคู่, อาจารย์ ดร. สุวพร ตั้งสมรพงษ์.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความต้องการการพัฒนานุเคราะห์ของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่
การเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและเป็นรายด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม
ด้านการศึกษาต่อและด้านการศึกษาดูงาน จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งงาน วุฒิการศึกษาและประสบ
การณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 85 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามความ
ต้องการการพัฒนานุเคราะห์ของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวของไลเคิร์ท แบบสอบถามชุด
นี้มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.9901 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย
ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และทดสอบเป็นรายคู่ในกรณี
ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความ
ต้องการการพัฒนานุเคราะห์ในแต่ละด้านและโดยรวมในระดับมาก
2. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มี
สถานภาพตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความต้องการการพัฒนานุเคราะห์ในแต่ละด้านและโดยรวม
ไม่แตกต่างกัน
3. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มี
วุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการการพัฒนานุเคราะห์โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีวุฒิปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีมีความต้องการ
การพัฒนานุเคราะห์ด้านการศึกษาต่อและด้านการศึกษาดูงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ส่วนด้านการฝึกอบรมไม่พบความแตกต่าง
4. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มี
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความต้องการการพัฒนานุเคราะห์ในแต่ละด้านและ
โดยรวมไม่แตกต่างกัน

NEEDS ON PERSONNEL DEVELOPMENT OF FINANCIAL AND ACCOUNTING
OFFICERS AT SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY

AN ABSTRACT
BY
TANAKORN BOONPHAN

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education degree in Higher Education
at Srinakharinwirot University
May 2005

Tanakorn Boonphan. (2005). *Needs on Personnel Development of Financial and Accounting Officers at Srinakharinwirot University*. Master Thesis, M.Ed. (Higher Education). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University.
Advisor Committee : Dr. Jaruwan Skulkhu, Dr. Suwaporn Tungsomworapongs

The purposes of this study were to investigate and to compare needs of financial and accounting officers at Srinakharinwirot University on personnel development on overall and in three aspects : training, further study, and field study according to position, educational level, and work experience. A sample included 85 financial and accounting officers. The instrument used was a Likert-type, five-point-rating-scale questionnaire. The data analysis methods employed were mean, standard deviation, one-way ANOVA and Scheffe's method.

The results revealed that :

1. Financial and accounting personnel at Srinakharinwirot University showed high level of needs on self development in each aspect and in all aspects combined.
2. There was no difference found when compared financial and accounting personnel with different positions in overall and in each aspect of personnel development needs.
3. Financial and accounting personnel with different educational level differed significantly on overall personnel development need, when considered each aspect, it was found that personnel with Bachelor's and graduate degrees differed significantly in the aspects of further study and field study, but not in the training aspect.
4. There was no difference found when compared personnel with different work experiences.

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

ความต้องการการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี
ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ของ

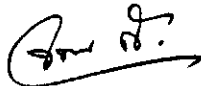
ธนกร บุญพันธ์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

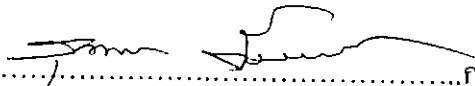


.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)
วันที่ 20 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2548

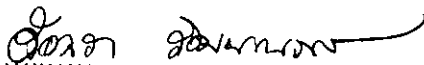
คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์



.....ประธาน
(อาจารย์ ดร. จารุวรรณ สกุลฤๅ)



.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร. สุวพร ตั้งสมวรพงษ์)



.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อัจฉรา วัฒนารงค์)



.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(รองศาสตราจารย์ ดร. พินิติ รตะนานุกูล)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความช่วยเหลือและแนะนำอย่างดียิ่งจาก อาจารย์ ดร. จารุวรรณ สกุลคู่ ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ และ อาจารย์ ดร. สุวพร ตั้งสมวรพงษ์ กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ และนอกจากนี้ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อังฉรา วัฒนานรงค์ และรองศาสตราจารย์ ดร. พินิติ รตะนานุกูล ที่ได้กรุณาเป็นกรรมการแต่งตั้งเพิ่มเติม ในการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์โดยให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างดียิ่งจาก อาจารย์ ดร. อรรถนพ โพธิสุข รองศาสตราจารย์ ดร. อารี พันธุ์มณี และคุณธวัชชัย ผดุงศาล ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ทำให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณ อย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณบุคลากรผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้งที่เป็นข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย ในครั้งนี้ และให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยและทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จและสมบูรณ์ได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร. ธำรงค์ อุคมไพจิตรกุล และรองศาสตราจารย์ ดร. พิสมัย จารุจิตติพันธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำและให้กำลังใจในการทำวิจัยในครั้งนี้ตลอดมา และพี่ ๆ เพื่อน ๆ และ น้อง ๆ คณะสังคมศาสตร์และสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ให้ความช่วยเหลือ และให้กำลังใจกับผู้วิจัยมาโดยตลอด

ตลอดระยะเวลาของการศึกษาและการทำวิจัย ผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างดียิ่งจากคณาจารย์ สาขาวิชาการอุดมศึกษาทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัย รวมทั้งเพื่อน ๆ นิสิต ปริญญาโทสาขาการอุดมศึกษาภาคพิเศษ รุ่น 9 ทุกคนที่เป็นกำลังใจให้ตลอดมา

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ และน้อมระลึกถึงพระคุณ บิดา มารดา ครูบาอาจารย์และ ผู้ที่มีพระคุณที่เคยเลี้ยงดูอบรมสั่งสอนให้กับผู้วิจัยได้มีโอกาสศึกษาเล่าเรียนมาถึงระดับนี้ได้ผู้วิจัยขอ ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ธนกร บุญพันธ์

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย
จาก
สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
และ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	6
ความสำคัญของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
สมมติฐานในการวิจัย.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
ความหมายของการพัฒนานุเคราะห์.....	9
ความสำคัญของการพัฒนานุเคราะห์.....	10
ประโยชน์ของการพัฒนานุเคราะห์.....	12
รูปแบบการพัฒนานุเคราะห์.....	14
ความหมายของการฝึกอบรม.....	18
ความสำคัญของการฝึกอบรม.....	19
การศึกษาต่อ.....	25
การศึกษาดูงานและการสังเกตวิธีการทำงาน.....	27
ระเบียบการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.....	30
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	32
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	32
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	34
ลักษณะของแบบสอบถาม.....	35
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	35
การจัดกระทำข้อมูล.....	36
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	55
ความมุ่งหมายของการวิจัย	55
วิธีดำเนินการวิจัย	55
การวิเคราะห์ข้อมูล	55
สรุปผลการวิจัย.....	56
การอภิปรายผล	57
ข้อเสนอแนะ	62
บรรณานุกรม.....	64
ภาคผนวก.....	70
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	71
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญ.....	79
ภาคผนวก ค จดหมายขอความอนุเคราะห์เชิญผู้เชี่ยวชาญ.....	81
ภาคผนวก ง จดหมายขอความอนุเคราะห์เพื่อทำวิจัย.....	85
ภาคผนวก จ คำอำนาจำแนกรายข้อและคำความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม...	107
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	110

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการสาย ค ผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี.....	32
2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี.....	33
3 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา	39
4 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการการพัฒนาศักยภาพ ของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในแต่ละด้านและโดยรวม.....	40
5 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการการพัฒนาศักยภาพ ของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านการฝึกอบรม เป็นรายชื่อ.....	41
6 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการการพัฒนาศักยภาพ ของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านการศึกษาต่อ เป็นรายชื่อ.....	44
7 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการการพัฒนาศักยภาพ ของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านการศึกษาสูง เป็นรายชื่อ.....	46
8 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการการพัฒนาศักยภาพ ของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในแต่ละด้านและโดยรวม จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งงาน.....	49
9 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการการพัฒนาศักยภาพ ของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในแต่ละด้านและโดยรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษา	49
10 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการการพัฒนาศักยภาพ ของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในแต่ละด้านและโดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	50
11 เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงิน และบัญชี ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในแต่ละด้านและโดยรวม จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งงาน.....	51

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

- | | | |
|----|--|----|
| 12 | เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงิน
และบัญชี ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในแต่ละด้านและโดยรวม
จำแนกตามวุฒิการศึกษา..... | 52 |
| 13 | เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงิน
และบัญชี ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในแต่ละด้านและโดยรวม
จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน..... | 53 |
| 14 | จำนวนความถี่ของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของความต้องการการพัฒนา
บุคลากรของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อและด้านการศึกษาดูงาน | 54 |

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

จากสถานะความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ทั้งทางด้านภาษา สัญลักษณ์ เทคโนโลยีรวมทั้งสภาพจิตใจมนุษย์ที่ไม่หยุดนิ่งนั้น นับเป็นแรงผลักดันที่สำคัญให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคคลในองค์กร บุคลากรจำเป็นต้องหันมาให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มีความรู้ความสามารถเหนือคู่แข่ง ซึ่งจะเห็นได้จากการที่มีโครงการฝึกอบรม สัมมนาบุคลากรในระดับต่าง ๆ เป็นจำนวนมากโดยถือว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการลงทุนที่คุ้มค่า อันมีผลต่อการพัฒนาความมั่นคงขององค์กรในอนาคต (ขงยุทธ เกษสาคร. 2544 : คำนำ) ดังนั้น ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 ซึ่งเป็นแผนยุทธศาสตร์ที่ชี้นำทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะปานกลางที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระยะยาว และมีการดำเนินการต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ในด้านแนวคิดที่ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ในทุกมิติอย่างเป็นองค์รวมจึงได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่สมดุลทั้งด้านตัวคน สังคม เศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อมโดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างระบบการบริหารจัดการภายในที่ดีให้เกิดขึ้นในทุกระดับอันจะทำให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนที่มี “คน” เป็นศูนย์กลางได้อย่างแท้จริง

(สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2545 : ข)

การปฏิบัติงานของบุคคลนั้นเป็นพฤติกรรมการทำงานของทรัพยากรในองค์กร ซึ่งองค์การคาดหวังและพยายามอย่างยิ่งให้ทรัพยากรบุคคลแต่ละกลุ่มในหน่วยงานของตนมีการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศสนองตอบความจำเป็นและความต้องการขององค์การ ได้เป็นอย่างดี แต่การบริหารพฤติกรรม การปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคลนั้นเป็นการบริหารบนความมีชีวิตจิตใจ และความมีคุณค่าของทรัพยากรบุคคลจึงมีความยากลำบากอย่างยิ่งสำหรับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งความต้องการของคนและขององค์การมักจะมีขัดแย้งกันกล่าวคือ คนต้องการงานเพื่อสนองตอบความต้องการในการดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรีในสังคม ส่วนความต้องการขององค์การ คือต้องการเจริญเติบโตมีชื่อเสียงสร้างประโยชน์ให้สังคม ซึ่งสิ่งเหล่านี้ต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ผลักดัน กระทำและดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จโดยสร้างระบบความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรบุคคลและองค์การ (สมโภชน์ นพคุณ. 2544 : 105 -106)

สำหรับนโยบายการพัฒนาข้าราชการพลเรือน ก็ได้เน้นให้มีการส่งเสริม สนับสนุนส่วนราชการในด้านทรัพยากร อัตรากำลัง และงบประมาณรวมทั้งให้คณะกรรมการข้าราชการร่วมมือ

ประสานงานกันอย่างจริงจังในการพัฒนาข้าราชการพลเรือนเพื่อให้การพัฒนาข้าราชการพลเรือนนั้นเกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีรายละเอียดนโยบายและมาตรการพัฒนาข้าราชการพลเรือนให้ส่วนต่าง ๆ เป็นแนวทางปฏิบัติได้ การส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการพลเรือนทุกคนทุกระดับ ทุกสาขาวิชาชีพอย่างเป็นระบบทั่วถึงและต่อเนื่อง การปรับเปลี่ยนหมุนเวียนข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการพัฒนา การฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการพลเรือนโดยมุ่งให้ข้าราชการมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ถูกต้องทันสมัยในการให้บริการประชาชน และสามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายและสอดคล้องรองรับกับความเปลี่ยนแปลง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการนำประเทศไปสู่การแข่งขันในเวทีโลกได้ดังนั้นการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการพลเรือนจึงมุ่งให้เกิดผลในทางปฏิบัติอย่างแท้จริงมีระบบและวิธีการที่น่าผลการฝึกอบรมและพัฒนาไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอันเนื่องจากการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างจริงจังส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการพลเรือนเมื่อจะมีการเปลี่ยนแปลงสายงานและตำแหน่ง ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมาะสม โดยให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนากำหนดคุณภาพเพื่อยกระดับคุณภาพ และได้ประโยชน์สูงสุดจากข้าราชการพลเรือนที่มีอยู่แทนการเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ รวมทั้งฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการพลเรือนในสาขาที่วิชาชีพที่ขาดแคลน การสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการพลเรือนอย่างจริงจังในทุกส่วนราชการ และให้ถือว่าการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการพลเรือนเป็นการลงทุนของรัฐโดยมีการจัดสรรเงินงบประมาณและกำหนดสัดส่วนระยะเวลาที่เหมาะสมในการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างชัดเจน การระดมสรรพกำลังทรัพยากร ความร่วมมือ และการประสานงานระหว่างส่วนราชการ สถาบันการศึกษาและหน่วยงานเอกชนเพื่อให้การฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการพลเรือนเกิดประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพประหยัด และสามารถป้องกันความซ้ำซ้อนได้อย่างแท้จริงการกำหนดนโยบายดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการพลเรือนในกระทรวง ทบวง กรม และจังหวัดให้สอดคล้องกับนโยบายนี้ รวมทั้งมีการติดตามและประเมินผลอย่างจริงจังการส่งเสริมสนับสนุนให้กระทรวง ทบวง กรม และจังหวัดมีโครงสร้างของหน่วยงานฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการที่เหมาะสมและมีอัตรากำลังที่มีคุณภาพและจำนวนที่เพียงพอ ดังนั้นหน่วยงานกลางและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องให้ความร่วมมือสนับสนุนและประสานงานกับกระทรวง ทบวง กรม และจังหวัดต่าง ๆ ในด้านงบประมาณ กำลังคน ความช่วยเหลือจากต่างประเทศ วิทยากร และการดำเนินการพัฒนาข้าราชการพลเรือนให้เป็นไปตามนโยบายนี้ ทั้งนี้ให้สำนักงาน ก.พ. เป็นศูนย์ประสานเพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ (นโยบายพัฒนาข้าราชการพลเรือน. 2540 : 50-51) ซึ่งบรรณาธิการสถานศึกษา สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์ได้กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นยุทธศาสตร์หลักในการพัฒนาประเทศซึ่งกำลังทวีความสำคัญยิ่งขึ้นในปัจจุบัน ซึ่งระบบเศรษฐกิจทั่วโลกกำลังปรับตัว

ให้ทันกับกระแสโลกาภิวัตน์ แต่สถาบันอุดมศึกษาไทยซึ่งเป็นสถาบันหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับมัธยมศึกษาของชาติกับประสบปัญหาในการพัฒนาตนเองอันเนื่องมาจากการขาดแคลนบุคลากร ความไม่คล่องตัวในการบริหาร และข้อจำกัดด้านงบประมาณ (บรรณาธิการสถานศึกษา สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์. 2537 : บทบรรณาธิการ)

จากการที่รัฐได้ตระหนักในคุณค่าของทรัพยากรบุคคลและต้องการที่จะให้ทรัพยากรบุคคลของภาครัฐเป็นบุคคลที่มีคุณภาพคุณธรรมและสามารถปฏิบัติงานตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพการพัฒนาข้าราชการจึงเป็นกิจกรรมหนึ่งของกระบวนการบริหารงานบุคคล ที่จะช่วยเสริมสร้างศักยภาพให้แก่ข้าราชการ อย่างไรก็ตามสภาพปัญหาของข้าราชการที่พบเห็นได้ทั่วไป คือข้าราชการส่วนหนึ่งขาดความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และบางส่วนขาดความสามารถในการใช้ศักยภาพของตนเองให้เต็มที่อาจจะด้วยสาเหตุที่ไม่รู้จักตัวเองดีพอ หรือสภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยส่งผลทำให้องค์การ หรือราชการส่วนรวมต้องเสียประโยชน์เป็นจำนวนมาก (รัตนา อุบลสิงห์. 2545 : 177-178)

สถาบันอุดมศึกษาเป็นองค์กรที่มีความสำคัญยิ่งของประเทศชาติ เพราะเป็นแหล่งที่รวมและผลิตกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถระดับสูงออกไปช่วยกันพัฒนาประเทศชาติ มหาวิทยาลัยจึงเปรียบเสมือนเป็นมันสมองของชาติมีบทบาทที่จะทำให้ชาติก้าวหน้าไปได้มากหรือน้อย กล่าวกันว่า การที่จะดูว่าชาติใดเจริญหรือไม่นั้นให้ดูที่มหาวิทยาลัย หากมหาวิทยาลัยมีบุคลากรและวิทยาการก้าวหน้าทันสมัยชาตินั้นก็เจริญ หลายประเทศที่ให้ความสำคัญแก่มหาวิทยาลัยได้ทุ่มเททรัพยากรต่างๆ เพื่อความเจริญของมหาวิทยาลัยและหาทางให้มีบุคลากรของตนเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูง มีเครื่องมือที่ทันสมัยสำหรับเป็นแหล่งที่ระดมความคิดสร้างสรรค์เกิดวิทยาการใหม่ๆ และผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพออกไปช่วยพัฒนาชาติ ปัจจุบันการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาต้องตอบสนองตามความมุ่งหวังของสังคม รูปแบบการจัดสถาบันอุดมศึกษาจึงเปลี่ยนไปจากการเป็นแหล่งวิชาการที่มีภารกิจเรียนการสอนเพียงอย่างเดียว ได้ขยายขอบเขตกว้างขวางออกไปโดยเน้นการจัดการเรียนการสอนเพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพสูงทั้งทางด้านวิชาการ และความสำนึกในภาระรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม ครอบคลุมถึงการวิจัย การบริการทางวิชาการแก่สังคม และการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติด้วย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2553 : 185-199)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่เก่าแก่แห่งหนึ่งของประเทศที่มีประวัติความเป็นมาอันยาวนานนับเป็นเวลากว่าครึ่งศตวรรษ เริ่มตั้งแต่เป็นโรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูง ถนนประสานมิตรขึ้นในวันที่ 8 เมษายน 2492 และต่อจากนั้นในปี พ.ศ. 2496 ได้ประกาศตั้งวิทยาลัย

วิชาการศึกษาน สถานที่เกี่ยวข้องกัน และต่อมากระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศรวมโรงเรียนฝึกหัดครู
ชั้นสูง ถนนประสานมิตรเข้ากับวิทยาลัยวิชาการศึกษาและให้เรียกชื่อว่า “วิทยาลัยวิชาการศึกษา”
ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2496 จนกระทั่งวันที่ 15 มกราคม 2517 คณะรัฐมนตรีมีมติให้ยกฐานะ
เป็นมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วันที่ 28 มิถุนายน 2517 ประกาศใช้ พ.ร.บ. มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ในราชกิจจานุเบกษาเลข ที่ 91 ตอนที่ 112 ตามความในมาตรา 6 แห่งพระราช
บัญญัติ 2517 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย และต่อมาได้ตราพระราช
บัญญัติขึ้นใหม่ พ.ศ. 2541 ด้วยเหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือเนื่องจากปริมาณงาน
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ. 2517 ได้เพิ่มมากขึ้นทำให้โครงสร้างของมหาวิทยาลัยที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไม่สามารถรองรับภารกิจ
ของมหาวิทยาลัยได้ และเกิดข้อจำกัดในการดำเนินงานสมควรปรับปรุงโครงสร้างอำนาจและหน้าที่
และระบบบริหารงานของมหาวิทยาลัยเสียใหม่ให้เหมาะสม และสอดคล้องกับความเจริญก้าวหน้าของ
มหาวิทยาลัย ทั้งนี้เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีความคล่องตัวในการบริหารงานสามารถให้บริการทางการศึกษา
ได้อย่างกว้างขวางและสามารถปฏิบัติหน้าที่ในการให้การศึกษาส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง การ
สอน การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมได้ตามวัตถุประสงค์
ของการจัดตั้งจึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้ขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของรัฐสภา ซึ่งได้ให้
ไว้เมื่อวันที่ 28 สิงหาคม พ.ศ. 2541 และประกาศใช้ในราชกิจจานุเบกษาเล่มที่ 115 ตอนที่ 57 ก วันที่ 4
กันยายน พ.ศ. 2541 (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2544 : 13-200)

การดำเนินการในสถาบันอุดมศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งโดยเฉพาะการบริหารจัดการ
ด้านการเงินและบัญชี ทำให้เกิดปัญหาขึ้นเป็นอย่างมากถ้าหากผู้ปฏิบัติงานไม่เข้าใจหรือไม่มีความรู้
ความสามารถเพียงพอ อาจทำให้เกิดการผิดพลาดขึ้นได้ การฝึกอบรม การศึกษาต่อ และการศึกษาดูงาน
จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับบุคลากรด้านการเงินและบัญชีเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพในการ
บริหารจัดการให้ถูกต้องและเกิดความคล่องตัวสำหรับหน่วยงานย่อยและระดับมหาวิทยาลัยต่อไป
จากความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้นนั้น โดยเฉพาะ
บุคลากรด้านการเงินและบัญชี ซึ่งก็จำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพในการทำงานเช่นกันในทุก
มหาวิทยาลัยรวมทั้งมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สภาพปัญหาในการพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติ
งานหน้าที่การเงินและบัญชีของหน่วยงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่ง ธวัชชัย
ผดุงตาล (2543 : คำนำ) ได้ให้แนวทางปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
เกี่ยวกับการศึกษาวิเคราะห์เสนอแนะแนวทางในการกำหนดนโยบายหรือ รูปแบบวิธีการพัฒนา
บุคลากรของมหาวิทยาลัยที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานสำรวจความจำเป็นและความต้องการเกี่ยวกับ
การฝึกอบรมสัมมนา รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรในรูปการของการศึกษาต่อ การศึกษาดูงานทั้งภายใน

ประเทศและต่างประเทศ การเสนอขออนุมัติให้ข้าราชการไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ และด้านการแลกเปลี่ยนบุคลากรจากการสัมมนา ศิริพร จันทพันธ์ (2546 : สัมภาษณ์) นักวิชาการเงินและบัญชีให้ความเห็นว่า การพัฒนาบุคลากรสายการปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีสำหรับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีค่อนข้างน้อย อันเนื่องจาก ด้านงบประมาณ ด้านเวลา ด้านจำนวนบุคลากรมีน้อย ซึ่งการจัดฝึกอบรม การศึกษาต่อ หรือการให้โอกาสในการลาศึกษาดูงานก็เป็นไปได้ยาก เนื่องจากข้อจำกัดที่ได้กล่าวมา การจัดประชุมหรือการจัดฝึกอบรมให้กับผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีมีน้อยซึ่งเจ้าหน้าที่ตามหน่วยงานย่อยขาดความรู้ในระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ อย่างละเอียด ขาดความชำนาญ หรือไม่ได้รับการฝึกฝนที่ดีพอ ดังนั้นจึงเห็นควรจะต้องให้มีการจัดฝึกอบรม การศึกษาต่อ หรือให้โอกาสในการศึกษาดูงานเพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้ให้เกิดความชำนาญ และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอันจะเกิดประโยชน์แก่หน่วยงานที่ตนปฏิบัติและมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒต่อไป นอกจากนี้ เสถียร อักษรชู (2546 : สัมภาษณ์) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีว่าควรได้รับการพัฒนาบุคลากรในด้านการฝึกอบรมหรือการสัมมนาเกี่ยวกับด้านกฎ ระเบียบต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย กรมบัญชีกลาง และระเบียบข้อบังคับของกระทรวงการคลังให้เข้าใจหากบุคลากรผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีไม่แม่นในระเบียบแล้วก็จะก่อให้เกิดความผิดพลาดและขาดความคล่องตัว ดังนั้นจึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่สมควรได้รับการพัฒนาอย่างจริงจัง ซึ่งสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ อมรรัตน์ แก้วเก็บ (2546 : สัมภาษณ์) ว่า ระยะเวลาที่ผ่านมามหาวิทยาลัยให้ความสำคัญในเรื่องการฝึกอบรมน้อย เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีของหน่วยงานย่อยไม่ได้รับโอกาสในการจัดฝึกอบรมหรือศึกษาหาความรู้เท่าที่ควร การจัดส่งผู้ที่จะเข้ารับการฝึกอบรมส่วนมากจะเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานจากส่วนกลาง ซึ่งบุคลากรในส่วนหนึ่งของหน่วยงานย่อยไม่ค่อยได้รับโอกาสเหล่านี้เท่าที่ควรในการจัดฝึกอบรม ฝ่ายพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับบุคลากรที่อยู่ตามหน่วยงานอื่นๆ โดยการจัดการฝึกอบรมและเชิญผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมการฝึกอบรมอย่างพร้อมเพรียงกัน เพื่อแลกเปลี่ยนและเสนอแนวทางในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การจัดทำข้อมูลหลังการฝึกอบรมเพื่อสรุปผลการจัดฝึกอบรมก็เป็นสิ่งจำเป็นเพื่อนำมาเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องจากผู้ปฏิบัติงานไม่รู้ระบบงานที่แท้จริงการติดตามผลของการฝึกอบรมหลังจากการฝึกอบรมไปแล้วควรมีการติดตามว่าผู้ปฏิบัติงาน มีความรู้ ความชำนาญขึ้นมากน้อยเพียงใด ผลที่ได้กับหน่วยงานที่ส่งไปฝึกอบรมมีความเปลี่ยนแปลงหรือไม่ ดังนั้นการติดตามผลหลังการฝึกอบรม ก็มีความสำคัญเช่นกัน ส่วนด้านการศึกษาต่อ และการศึกษาดูงานหน่วยงานควรให้ความสำคัญ การศึกษาต่อเป็นการพัฒนาตนเองของบุคลากร เพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพให้กับหน่วยงานในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ด้านการศึกษาต่อของบุคลากร มหาวิทยาลัยควร

ให้โอกาสและให้การส่งเสริม เช่นเดียวกับการศึกษาคุณงาน จึงจะเกิดผลดีต่อหน่วยงานและตัวของบุคลากรเอง

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินการ การพัฒนาบุคลากรและให้บุคลากรนำผลไปใช้ในการพัฒนาตนเอง ให้ประสบความสำเร็จของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีให้เกิดประสิทธิภาพต่อหน้าที่การงาน การดำรงชีวิต และเป็นประโยชน์ต่อองค์กรหรือหน่วยงานเพื่อให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุที่คุณภาพของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญบุคลากรถือเป็นทรัพยากรอีกประการหนึ่งในการบริหารงานการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และทัศนคติที่เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละคนสามารถก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒยิ่งขึ้นไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านการฝึกอบรม การศึกษาต่อ และการศึกษาคุณงานและโดยรวมทุกด้าน
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในแต่ละด้านและโดยรวม จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งงาน วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒและผู้เกี่ยวข้อง โดยใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย การจัดดำเนินการการพัฒนาบุคลากรของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒให้เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงระเบียบการบริหารการเงินและบัญชีและให้สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของบุคลากร นอกจากนี้ยังสามารถใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากร

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี จำนวน 55 คน และพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี จำนวน 30 คน ประชากรทั้งสองกลุ่มรวมกันจำนวน 85 คน และนำประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

2.1.1 สถานภาพตำแหน่งงาน

2.1.1.1 ข้าราชการ

2.1.1.2 พนักงานมหาวิทยาลัย

2.1.2 วุฒิการศึกษาจำแนกเป็น

2.1.2.1 ปริญญาตรี

2.1.2.2 สูงกว่าปริญญาตรี

2.1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (เศษของปีถ้าเกิน 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี)

2.1.3.1 1 – 5 ปี

2.1.3.2 6 – 10 ปี

2.1.3.3 11 ปีขึ้นไป

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี จำแนกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ และด้านการศึกษาดูงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การพัฒนาศักยภาพ หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ และทัศนคติที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งแบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1.1 การฝึกอบรม หมายถึง การจัดกิจกรรมการอบรม การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการสัมมนา หรือการฝึกฝนเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญหรือประสบการณ์ ให้กับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี

1.2 การศึกษาต่อ หมายถึง การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานหน้าทางการเงินและบัญชีได้ไปศึกษาต่อในสถาบันที่เปิดสอนในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องเพื่อสามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยให้เกิดประโยชน์ โดยให้การสนับสนุนในเรื่องเงินทุน การลาศึกษาโดยใช้เวลาแบบเต็มเวลา หรือใช้เวลาบางส่วน และการให้โอกาสได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

1.3 การศึกษาครู หมายถึง การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานหน้าทางการเงินและบัญชีได้เข้าเยี่ยมชมสถาบันอุดมศึกษาหรือหน่วยงานต่างๆ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์และเทคนิคใหม่ ๆ เพื่อจะได้นำความรู้และประสบการณ์มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานหน้าที่และนำมาปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ผู้ปฏิบัติงานหน้าทางการเงินและบัญชี หมายถึง บุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเงินและบัญชี ได้แก่ ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานหน้าทางการเงินและบัญชีและพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ปฏิบัติงานหน้าทางการเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

3. สถานภาพตำแหน่งงาน หมายถึง บุคลากรผู้ปฏิบัติงานทางการเงินและบัญชีที่เป็นข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ปฏิบัติงานหน้าทางการเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

4. วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานหน้าทางการเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยแบ่งเป็นปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานหน้าทางการเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่เริ่มบรรจุเข้าทำงานจนถึงช่วงเวลาการศึกษาค้นคว้าเพื่อการทำวิจัย โดยแบ่งเป็นช่วงเวลาดังแต่ 1 - 5 ปี 6 - 10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป

สมมติฐานในการวิจัย

1. ผู้ปฏิบัติงานหน้าทางการเงินและบัญชีที่มีสถานภาพตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความต้องการการพัฒนาศักยภาพในแต่ละด้านและโดยรวมแตกต่างกัน

2. ผู้ปฏิบัติงานหน้าทางการเงินและบัญชีที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการการพัฒนาศักยภาพในแต่ละด้านและโดยรวมแตกต่างกัน

3. ผู้ปฏิบัติงานหน้าทางการเงินและบัญชีที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความต้องการการพัฒนาศักยภาพในแต่ละด้านและโดยรวมแตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความต้องการการพัฒนานุเคราะห์ของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ครั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมและศึกษาจาก เอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานุเคราะห์เป็นการกำหนดกรอบเนื้อหาของการวิจัยครั้งนี้ คือ ความหมายของการพัฒนานุเคราะห์ ความสำคัญของการพัฒนานุเคราะห์ ประโยชน์ของการพัฒนานุเคราะห์ รูปแบบการพัฒนานุเคราะห์ ความหมายของการฝึกอบรม ความสำคัญของการฝึกอบรม การศึกษาต่อการศึกษาดูงานและการสังเกตวิธีการทำงาน ระเบียบในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความหมายของการพัฒนานุเคราะห์

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการพัฒนานุเคราะห์ไว้มากมายและแตกต่างกันออกไปพอจะสรุปได้ ดังนี้

การพัฒนานุเคราะห์ หมายถึง การฝึกอบรม ซึ่งเป็นความหมายที่เก่า ส่วนความหมายใหม่หรือความหมายที่กว้างขวางขึ้นก็คือ การพัฒนาบุคคล การพัฒนาอาชีพ และการพัฒนาองค์การซึ่งเป็นการพัฒนาองค์การไปสู่ปรัชญาขององค์การอังกริชะ (คณีย์ เทียนพูน. 2541 : 10) การพัฒนาเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่เป็นระบบ ทั้งเกี่ยวข้องกับความประสงค์และความสนใจของบุคลากรแต่ละคนในอันที่จะมีความก้าวหน้าในงาน และอาชีพ รวมทั้งเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่จะส่งเสริม โดยจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกันระหว่างความประสงค์ของบุคลากรและองค์การเพื่อให้บังเกิดผลเป็นที่พึงพอใจด้วยกัน ดังนั้น ความหมายของการพัฒนานุเคราะห์ คือการเพิ่มพูน ปรับปรุงสมรรถภาพของกำลังคน ประสพการณ์ให้สอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ ซึ่งมีปัจจัยบางอย่างที่ต้องพัฒนานุเคราะห์ เช่น เศรษฐกิจรุ่งเรืองขึ้น การขยายตัวของสถานที่ การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี และการพัฒนาต่อผู้บริหาร (ทองฟู ชินะโชติ. 2531 : 155-158) การพัฒนานุเคราะห์ คือ การดำเนินการเพื่อช่วยให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งการพัฒนานุเคราะห์ แบ่งเป็น 2 ลักษณะใหญ่ๆ คือ

1. ส่งเสริมการเพิ่มพูนความรู้ด้วยการไปศึกษาต่อ การพัฒนานุเคราะห์ในลักษณะนี้มักจะทำกันมากในทางราชการและรัฐวิสาหกิจ เพื่อสร้างคนตามแผนพัฒนาองค์การ หรือหน่วยงาน สำหรับในด้านธุรกิจจะมีเฉพาะในธุรกิจขนาดใหญ่ที่มีแผนพัฒนาที่ชัดเจน

2. การเสริมสมรรถภาพ ด้วยการจัดฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การส่งไปฝึกปฏิบัติงาน และการศึกษาหลักสูตรระยะสั้น เป็นต้น การพัฒนาบุคลากรในลักษณะนี้ ใช้เวลาน้อย สามารถพัฒนาคนให้เป็นไปตามความต้องการขององค์กร กล่าวคือ การพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีเสริมสมรรถภาพ เป็นที่นิยมในด้านธุรกิจมาก เพราะสามารถสร้างคนให้ปฏิบัติงานได้ทันทีที่เสร็จสิ้นการฝึกอบรมหรือฝึกปฏิบัติงานสั้นเปลืองเวลาน้อยได้ผลคุ้มค่าแก่การลงทุน (ฐิระ ประวาลพฤษย์. 2538 : 2)

จากความหมายการพัฒนาบุคลากรดังกล่าวทำให้ทราบว่า การพัฒนาบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรม การศึกษาต่อและการศึกษาดูงานก็มีความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรต่อองค์กร และเป็นการพัฒนาตนเองไปสู่การพัฒนางานที่ตนรับผิดชอบเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและองค์กรที่สูงขึ้นไปตามความสำคัญโดยเฉพาะมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งของหน่วยงาน ทั้งนี้เพราะคนเป็นปัจจัยที่สำคัญในการผลิตงานออกมา ส่วนทรัพยากรอื่นๆ เช่น เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ มีความสำคัญรองลงมาจากคนหากหน่วยงานใดมีคนดีปฏิบัติงาน ก็จะทำให้ได้ผลงานที่มีทั้งคุณภาพและปริมาณคนดี ในหน่วยงานหมายถึงผู้ปฏิบัติงานให้มีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ (บุญชู ไซยทองศรี. 2544 : 9) กำลังคน หรือทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรทางเศรษฐกิจ ที่สำคัญประการหนึ่ง และจำเป็นต้องให้ความสนใจที่ไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากิจกรรมอื่นๆ ขององค์กรที่จะต้องได้รับการพัฒนา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นแนวความคิดที่มีมานานแล้ว เริ่มต้นจากมนุษยปรัชญาในครมการมาเรื่อยๆ ไปจนจบการศึกษาพร้อมที่จะเข้าทำงานตามองค์กรต่างๆ และเมื่อเข้าทำงานแล้วก็ต้องศึกษาอบรมอยู่จนอาจถือได้ว่าตราบใดที่มนุษย์ยังมีชีวิตอยู่จะต้องได้รับการพัฒนาตลอดเวลาไม่ว่าจะเป็นเรื่องใดก็ตาม (เมธี ปิยะคุณ. 2535 : 18) เบเกอร์ (Baker. 1955 : 1) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคลากรถือเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงาน (Management) ซึ่งต้องมีการวางแผนงานการจัดองค์การและการควบคุมพฤติกรรมต่างๆ ในเรื่องของการจัดหา การพัฒนา การดำรงรักษา ตลอดจนการนำมาใช้ให้ได้ประโยชน์จากบุคลากรนั้นๆ เพื่อเป้าหมายและผลประโยชน์ที่ได้กำหนดไว้โดยสิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวชี้ทำให้ได้มาซึ่งประสิทธิภาพขององค์กร นอกจากนั้นแล้วเป้าหมายและผลประโยชน์ที่บุคลากรจะได้รับตอบสนองก็จะสูงขึ้นตามไปด้วย เม็กกินสัน, แมททิว และแบนฟิลด์. (Megginson, Matthews and Banfield. 1994 : 133) ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความเกี่ยวเนื่องอย่างมากกับกระบวนการพัฒนายุทธศาสตร์ขององค์กร กระบวนการถือเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่ง

เป็นสาขาวิชาแขนงหนึ่งของการพัฒนาอุตสาหกรรมภายในองค์กร ตลอดจนการร่วมมือกันในการปฏิรูปสิ่งที่บุคลากรต้องการหรือจำเป็นจะต้องปฏิบัติไปในทางที่ถูกและควรด้วย ดังที่ ตูลา มหาสุธานนท์ (2545 : 175) ได้กล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นการเปิดเผยถึงจุดอ่อนของพนักงานแต่ละคน โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานจะทำให้องค์กรสามารถกำหนดแผนในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรเพื่อเสริมสร้างจุดอ่อนเหล่านั้นให้เข้มแข็งมากขึ้น ผู้บริหารในหน่วยงานหลักต้องร่วมมือกับหน่วยงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการให้ข้อมูลของพนักงานอย่างแท้จริงไม่ปิดบังอำพรางหรือประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสังเขป การดำเนินกิจกรรมดังกล่าวจะช่วยให้องค์กรสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น กับพนักงานอย่างตรงจุดมากที่สุด และไพศาล ไกรสิทธิ์ (2541 : 1-3) ได้ให้ความสำคัญของการศึกษาว่า การศึกษานอกจากจะเป็นสิทธิมนุษยชนแล้วยังเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศอันได้แก่ การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรม การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคนให้มีความสามารถในการพัฒนาได้อย่างสมดุล สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ผลผลิตของระบบการศึกษา คือ ความรู้ที่ทำให้พลเมืองของประเทศมีความสามารถในการปรับตัวแก้ไขปัญหอันหลากหลายในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีความสามารถที่จะริเริ่มพัฒนาครอบครัว ชุมชน ตลอดจนประเทศชาติให้ก้าวหน้าไปได้ โดยตั้งอยู่บนความมีเหตุมีผลและความถูกต้องดีงาม ซึ่ง สมหวัง เพ็ชรกลาง (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพบว่า ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสาย ค มหาวิทยาลัยมหาสารคามในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความต้องการด้านการฝึกอบรมและด้านการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ส่วนความต้องการด้านการศึกษาคืออยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบข้าราชการสาย ค มหาวิทยาลัยมหาสารคามที่มีวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่งต่างกันมีความต้องการการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน ทั้งด้านการศึกษาคือ การฝึกอบรม และการพัฒนาตนเอง ดังที่ พิไล จิรไกรศิริ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบปัญหาและความต้องการของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า การพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยรวมและในแต่ละด้าน คือ ด้านนโยบาย และงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรด้านการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในกิจกรรมการฝึกอบรมการศึกษาคือ การศึกษาดูงานและการผลิตผลงานทางวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่าเจ้าหน้าที่สายบริหารและสายปฏิบัติการมีปัญหาด้าน กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในกิจกรรมการศึกษาคือ และการศึกษาดูงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยรวมและในแต่ละด้าน คือ ด้านนโยบายและงบประมาณ

ในการพัฒนาบุคลากร ด้านการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ในกิจกรรม การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การศึกษาสูง และการผลิตผลงานทางวิชาการอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการด้านกิจกรรม การพัฒนาบุคลากร ในกิจกรรมการศึกษาต่อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ เจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 1-5 ปี และ 6-10 ปี มีความต้องการด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ในกิจกรรม การศึกษาสูง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่ง วรากรณ์ นักพิณพาทย์ (2545 : 76) ได้ศึกษา ความคิดเห็นของข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่าข้าราชการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านการศึกษาสูงที่ข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนโยบายการสนับสนุน ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรของข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ยังมีความไม่ชัดเจนเพียงพอ ขาดการวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในระยะยาว เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพสังคม ที่เปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็ว และจำเนียร ชุณหโสภาค (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องทัศนคติของ ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า มหาวิทยาลัยควรมีนโยบายและกำหนดทิศทางในการพัฒนาให้ชัดเจน ควรจัดทำแผนการ ดำเนินงานอย่างมีเป้าหมายโดยเริ่มจากการส่งบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม มีแผนงานรองรับเมื่อกลับเข้า ทำงานควรมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานว่าได้นำความรู้มาพัฒนางานได้มากน้อยเพียงใด รวมทั้งการให้โอกาสก้าวหน้าในสายงาน

ดังนั้นความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นองค์การเล็กไปจนถึงองค์การใหญ่ก็ต้อง ให้ความสำคัญเพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นตัวจักรที่สำคัญและเป็นการพัฒนางานขององค์การไปสู่ ความสำเร็จและความมั่นคงเจริญก้าวหน้า และเติบโตขององค์การ การพัฒนาบุคลากรยังเป็นการ เตรียมความพร้อมในการที่จะขยายงานต่างๆ ออกไปเพื่อให้ทันต่อวิทยาการ และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร

ประโยชน์ของการพัฒนา การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการที่ช่วยให้บุคลากรได้เกิดการพัฒนา เพื่อความสำเร็จและสัมฤทธิ์ผลในงานเพิ่มขึ้นซึ่งนำความสำเร็จมาสู่งานนั้นโดยส่วนรวม ผลที่ได้รับ จากการพัฒนาบุคลากรมีดังนี้ (นฤมล ชันสัมฤทธิ์. 2542 : 33-37)

1. ช่วยทำให้ระบบวิธีการทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น มีการติดต่อประสานงานดีขึ้นเพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยกระตุ้นความสนใจในการทำงานของบุคลากรให้มีจิตใจรักงาน และทำงานได้ผลมากขึ้น เมื่อได้รับความรู้จากการฝึกอบรมดูงาน ก็สามารถนำเทคนิคและวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถแก้ไขข้อบกพร่องและปรับปรุงให้งานมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

2. เป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้เกิดการประหยัดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการทำงานซึ่งจะมีผลต่อเนื่องไปถึงงบประมาณค่าใช้จ่ายในการซื้อวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้ลดน้อยลงไปด้วย เพราะเมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดีแล้ว ความผิดพลาดที่ก่อให้เกิดความสิ้นเปลืองย่อมลดน้อยลง

3. ช่วยลดเวลาในการเรียนงานให้น้อยลง ปกติในการเริ่มรับราชการนั้นควรจะได้รับ การอบรม แนะนำเสียก่อน เพราะคนที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั้นจะสามารถปฏิบัติงานได้ผลดี และทุ่มเท เวลามากกว่าคนที่ต้องทำงานและเรียนงานควบคู่กันไปในเวลาเดียวกัน

4. เป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่การทำงานของผู้บริหาร เพราะไม่ต้องเสียเวลาชี้แจง และ แนะนำกันอีก เป็นการลดภาระผู้บริหาร

5. เป็นทางหนึ่งที่จะกระตุ้นเตือนผู้ปฏิบัติงานให้ทำงาน เพื่อความก้าวหน้าในงานของตน ตามปกติการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง มักจะได้รับการพิจารณาคัดเลือกจากผู้ได้รับการฝึกอบรมมาแล้ว และมีผลงาน ย่อมแสดงว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นการแนะแนวทางในความก้าวหน้าของบุคคล

วิลลิสและเดสลีย์ (Willis and Daisley, 1992 : 136) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรว่าหมายถึง การฝึกฝนในการพัฒนาตนเอง ไม่ใช่เพียงแต่การเรียนรู้เทคโนโลยีที่ล้ำสมัยอยู่ตลอดเวลาเท่านั้น แต่ ยังจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้กับระบบต่างๆ ขององค์กรที่จัดตั้งขึ้น โดยระยะแรกๆ นั้น บุคลากรอาจจะยังไม่ค่อยเข้าใจถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงขององค์กรว่าเป็นไปในทางทิศใด จนกว่าจะได้รับการ พัฒนาก่อนแล้วค่อยปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ซึ่ง แจ็กสัน (Jackson, 1991 : 92) ได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับความรับผิดชอบของบุคลากรว่าอาจมีส่วนในการช่วยจัดระบบเวลา ของบุคลากรภายในองค์กร ทั้งนี้ก็เพื่อที่จะได้ติดตามเป้าหมายต่าง ๆ ขององค์กรตลอดจนการได้ ประกอบกิจกรรมเบื้องต้น ซึ่งบุคลากรของหน่วยงานต่าง ๆ เหล่านี้ก็มีส่วนผลักดันให้เกิดความสำเร็จ ได้เช่นกัน ดังที่ กิติมา ปรีดีดิลก ได้กล่าวว่าบุคคลมีความสำคัญต่อองค์กรอย่างมากองค์กรจะดำเนินงานไปได้ย่อมต้องมีบุคลากรที่ดีเป็นองค์ประกอบ ดังนั้นในการบริหารองค์กรผู้บริหารซึ่งจำเป็นจะต้องเกี่ยวข้องกับบุคลากรจึงควรศึกษาบุคคลในองค์กรให้ถ่องแท้ตั้งแต่การสรรหาคัดเลือก ปฏิบัติ งาน และส่งเสริมการพัฒนาด้วย (กิติมา ปรีดีดิลก, 2529 : 53) และวิจิตร อวาระกุล ได้กล่าวถึงวิธีการ พัฒนาบุคลากรว่า บุคคลจะสามารถพัฒนาได้ต้องเกิดมีการยอมรับซึ่งกันและกันได้รับการกระตุ้นที่

ถูกวิธีอย่างทั่วถึงมีโอกาสแสดงออกตามศักยภาพของตนเองรวมถึงโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมและพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าของตนได้อย่างเต็มที่ (วิจิตร อาวะกุล. 2540 : 62-63)

การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นกระบวนการที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ การเปลี่ยนแปลง ทัศนคติ และวิธีการทำงานให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น การพัฒนาบุคลากรจะไม่บังเกิดผลดีแต่ประการใด หากการพัฒนาจัดขึ้นโดยไม่มีความต้องการหรือความจำเป็น ดังนั้นก่อนที่จะมีการพัฒนาบุคลากรจึงจำเป็นต้องมีการสำรวจความต้องการความจำเป็นของบุคลากรเสียก่อนจึงจะสามารถดำเนินการไป ได้โดยบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

รูปแบบการพัฒนาบุคลากร

รูปแบบหรือกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในสถาบันการศึกษาที่มีหลักการ วัตถุประสงค์ และลักษณะดำเนินการคล้ายคลึงกัน มีการจัดและวิธีการจัดกิจกรรมต่างๆ ในการพัฒนาบุคลากร พอสรุปได้ดังนี้ (วิน เชื้อโพธิ์หัก. 2537 : 19-22)

1. การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ (Up-grading) เป็นการเพิ่มวุฒิของบุคลากรให้มีความรู้ดีขึ้น หรือได้รับความรู้ใหม่ เพราะวิธีการทำงานและเครื่องมือปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไป การให้ไปศึกษาจัดเป็นการพัฒนาบุคลากรประเภทหนึ่ง การที่บุคลากรทำงานอยู่ ณ ที่ใดนานๆ ความรู้ความสามารถอาจจะล้าสมัยไม่ทันโลก หรืออาจจะใช้วิธีการใหม่ๆ ไม่เป็น หน่วยงานหรือองค์กรจึงต้องหาทางส่งบุคลากรไปศึกษาต่อในระดับปริญญาต่างๆ ในประเทศเพิ่มเติม โดยไปศึกษาในสถานศึกษานอกเวลา หรือเวลาบางส่วนของการทำงาน และอาจให้ไปศึกษาหรือศึกษาเพิ่มเติม การให้โอกาสบุคลากรเพื่อไปศึกษาต่อหรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และช่วยให้เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการทำงานจะทำให้บุคคลมีความมั่นใจในตนเอง เข้าใจจุดมุ่งหมายในการทำงานดีขึ้น โอกาสที่จะได้เลื่อนวิทยฐานะก็มีมากขึ้น ย่อมเป็นเรื่องจำเป็นและเป็นการตอบแทน (Reward) ที่ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริม เพราะนอกจากจะเป็นการส่งเสริมให้กำลังใจแล้วยังเป็นการสร้างบรรยากาศและสัมพันธภาพระหว่างกันต่อไป (กัญญา โสธร. 2517 : 325-333) นอกจากนี้การศึกษาคือหลังจากที่บุคคลได้ทำงานมาแล้วมีประโยชน์อย่างยิ่ง เพราะทำให้ได้ประสบการณ์ซึ่งเป็นรากฐานที่จะเข้าใจปัญหาต่อไปโดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาที่เกี่ยวกับการศึกษา ผู้ที่ไปศึกษาต่อก็มีโอกาสได้สำรวจหรือทบทวนงานที่ตนเองทำไปแล้วและพร้อมที่จะใช้ความรู้ใหม่ผสมผสานกันสร้างแนวทางที่จะปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ ให้ดีขึ้นต่อไป

2. การฝึกอบรม คือ วิธีการอย่างหนึ่งของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ทั้งนักวิชาการและนักปฏิบัติการต่างยอมรับว่า วิธีการฝึกอบรมเป็นวิธีที่ดีที่สุดวิธีหนึ่ง การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลมีความรู้ โดยจัดขึ้นภายใต้เงื่อนไขและภาวะบางประการซึ่งไม่ถึงกับเป็นแบบนักเรียนที่เรียนในสถาบันการศึกษาทั่วไป นอกจากนี้เพื่อที่จะหาทางให้บุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมใน

การปฏิบัติงานให้ดีขึ้น เช่น รู้จักใช้เทคนิคต่างๆ ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและเกิดผลสำเร็จขององค์กร ดังที่ ธงชัย สันติวงษ์ (2525 : 165-173) ได้กล่าวว่าการฝึกอบรมอาจจัดขึ้นในหน่วยงานหรือนอกหน่วยงานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาทักษะและความรู้เฉพาะอย่างของบุคลากร เพราะเป็นการศึกษาระยะสั้นๆ สามารถนำเอาปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานมาร่วมกันแก้ไขได้ และการฝึกอบรมระยะสั้นนั้นอาจจัดขึ้นเป็นครั้งคราว เช่น การสัมมนา การประชุมเชิงวิชาการ เป็นต้น

การฝึกอบรมควรได้รับความร่วมมือจากหลายกลุ่มคน เพื่อดำเนินการฝึกอบรม และควรตั้งอยู่บนความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งจัดขึ้นเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากแนวความคิดเกี่ยวกับประเภทการฝึกอบรมของ ภิญโญ สารร สามารถแบ่งประเภทการฝึกอบรมได้ 2 ส่วน ดังนี้ (ภิญโญ สารร. 2517 : 442-452)

2.1 การฝึกอบรมก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง (Pre – Service Training) เพื่อให้เกิดความพร้อมความเข้าใจในหน้าที่มีความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่ดีก่อนเข้าสู่การปฏิบัติงาน

2.2 การฝึกอบรมระหว่างประจำการ (In – Service Education) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเพื่อให้ทันความก้าวหน้าในเชิงวิชาการ หรือวิธีการต่างๆ ในวิชาชีพ อาจจะแยกได้เป็นฝึกอบรมเพื่อเพิ่มวิทยฐานะหรือการฝึกอบรมเฉพาะกิจเป็นครั้งคราว ตามความจำเป็นที่เกิดขึ้นของแต่ละบุคคลหรือหน่วยงานเพราะจะช่วยเสริมสร้างความรู้ และวิชาการอันทันสมัย สามารถแก้ปัญหาและกล้าตัดสินใจรวมทั้งเป็นการพบปะแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์กับเพื่อนร่วมวิชาชีพอันจะทำให้เกิดความสามัคคีร่วมมือร่วมใจกันพัฒนาวิชาชีพให้มีคุณภาพ และวิธีการนี้จะไม่ทำให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงาน ในขณะที่บุคคลนั้นๆ อยู่ระหว่างการฝึกอบรม สำหรับองค์การทางการศึกษา การฝึกอบรมบุคลากรประจำการ (In – service Training) นับเป็นงานอีกขั้นตอนที่หนึ่งที่จะต้องกระทำต่อจากการผลิตบุคลากร

3. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หมายถึง การพบปะ การประชุมหารือกันเพื่อแก้ปัญหาทางภาคปฏิบัติในระหว่างที่มีประสบการณ์ในงานนั้นมาแล้วและมีความสนใจจะแก้ปัญหา ร่วมกัน โดยให้ผู้เข้ารับฟังการบรรยายในภาคเช้าและเข้าห้องปฏิบัติการเรื่องที่ได้เรียนตอนเช้าในภาคบ่ายเป็นการฝึกอบรมตามทฤษฎีที่ได้เรียนมา ซึ่งเท่ากับว่าได้ประยุกต์ทฤษฎี ถ้ากล่าวโดยรวมแล้ว การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นการแก้ปัญหาภาคปฏิบัติ โดยมีผู้สนใจร่วมกัน ดังนั้น การวางแผนและการดำเนินงานเป็นไปตามความต้องการของส่วนรวมและจัดโดยส่วนรวม องค์ประกอบสำคัญที่ควรพิจารณา คือ สถานที่ วิทยากร และการจัดบริการต่างๆ รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์ด้วย

4. การสัมมนาทางวิชาการ คำว่า สัมมนา ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 มีความหมายดังนี้ “การสัมมนา คือ การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นเพื่อหาข้อสรุปเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ผลการสัมมนาถือว่าเป็นข้อเสนอแนะ ผู้เกี่ยวข้องจะนำไปปฏิบัติตามหรือไม่ก็ได้”

การสัมมนามักจะเป็นการอภิปรายของกลุ่มแบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi structured Discussion) ไม่ว่าจะเป็นคำถามเรื่องวิกฤตหรือ ข้อถกเถียง ซึ่งสมาชิกของกลุ่มนำเสนอในที่ประชุมสัมมนาการอภิปรายสัมมนาในเรื่องใดๆ นั้น อาจเกิดขึ้นภายหลังจากการบรรยาย การอภิปรายของวิทยากร การมอบหมายงาน รับผิดชอบไปค้นคว้าข้อมูล การสาธิต การดูเทปโทรทัศน์ เป็นต้น วัตถุประสงค์ของการสัมมนาก็เพื่อที่จะแก้ปัญหาที่สมาชิกมีความสนใจร่วมกัน และเพื่อการเรียนรู้และประโยชน์จากการแก้ปัญหาร่วมกัน ผู้เข้าสัมมนาต้องทำหน้าที่ร่วมกันคือ เป็นทั้งผู้รับและผู้ให้ กล่าวคือ เป็นทั้งผู้ฟังความคิดเห็นของสมาชิกหรือวิทยากร และเป็นผู้ให้ความเห็นและข้อเท็จจริงอันจะนำไปสู่การแก้ปัญหาร่วมกัน สำหรับการสัมมนาทางวิชาการส่วนใหญ่จะเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ในปัญหาต่างๆ มากกว่าที่จะมุ่งทางทฤษฎีหรือหลักการศึกษาโดยตรง ซึ่งจะใช้เวลาประมาณ 1-3 วัน เป็นการจัดให้บุคลากรได้ประชุมกัน

5. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ เป็นกิจกรรมการพัฒนามูลากรอย่างหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์ให้บุคลากรได้รับความรู้กว้างขวางยิ่งขึ้น ซึ่งสามารถทำได้หลายรูปแบบ เช่น การทำจุลสาร การเผยแพร่งานวิจัย ซึ่งเน้นการให้ความรู้หลักการทางการศึกษามากกว่าการเน้นประยุกต์กับสาขาวิชาต่างๆ มีการส่งเสริมให้บุคลากรเขียนบทความทางวิชาการไปลงหนังสือวารสารต่างๆ รวมถึงการสร้างบรรยากาศทางวิชาการให้เกิดขึ้นในหมู่บุคลากร นอกจากนี้อาจจัดให้มีสัปดาห์แห่งความก้าวหน้า โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิมาบรรยายในหัวข้อเรื่องที่บุคลากรส่วนใหญ่ต้องการหรือสนใจ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการอาจจะทำให้เกิดบริการห้องสมุด (Library Service) เป็นการจัดบริการด้านการศึกษาซึ่งเป็นการให้ความรู้โดยทางอ้อม

6. การพัฒนาด้านจิตใจ การพัฒนามูลากรโดยทั่วไปมีจุดมุ่งหมายเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของบุคคลทั้งด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การพัฒนามูลากรนั้น ควรจะมีการพัฒนาการด้านจิตใจด้วย เพราะหน้าที่แล้วบุคลากรที่ดีควรมีคุณลักษณะที่จะต้องเป็นแบบอย่างแก่บุคคลทั่วไป การพัฒนาจิตใจจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง และจะต้องดำเนินการควบคู่กับการพัฒนาวิชาการไปพร้อมๆ กันจึงจะทำให้ได้รับผลดีที่สุด ซึ่งประพันธ์ ช่วงภูศรี และคณะ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพบว่า รูปแบบการพัฒนามูลากรในหลักสูตรการฝึกอบรมของแต่ละตำแหน่งรูปแบบการจัดฝึกอบรมในห้องเรียนมีความเหมาะสมมากเป็นอันดับหนึ่ง รูปแบบการจัดเอกสารชุดวิชาให้ศึกษาด้วยตนเองและจัดวิทยากรสอนเสริมมีความเหมาะสมมากเป็นอันดับสองและรูปแบบการจัดเอกสารชุดวิชาให้ศึกษาด้วยตนเองมีความเหมาะสมมากเป็นอันดับสาม ส่วนด้านการจัดฝึกอบรมควรจัดให้มีทั้ง 3 ภาคคือ ภาควิชาการ ภาคปฏิบัติ และภาคสรุป และ เสถียร อักษรชู (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนามูลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒใน 4 ด้าน คือการฝึกอบรม การศึกษาต่อ การศึกษาดูงานและการผลิตผลงานทางวิชาการ พบว่า การฝึกอบรมของแต่ละหน่วยงาน

ควรมีนโยบายชัดเจนและมีการปฏิบัติตามแผนงานที่วางไว้ วัตถุประสงค์ในการจัดฝึกอบรมครอบคลุมการพัฒนาในด้านต่างๆ การส่งเสริมการฝึกอบรมแก่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทุกระดับทั้งภายในและภายนอกสถานที่ การสำรวจความต้องการฝึกอบรมและนำความต้องการของบุคลากรมาพิจารณาในการจัดฝึกอบรม การจัดโครงการฝึกอบรมบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้ครบทุกสายงาน การแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการฝึกอบรม การมอบหมายความรับผิดชอบให้หน่วยงานพัฒนาและฝึกอบรมในการประสานงานและน่านโยบายไปปฏิบัติ หลักสูตรที่ใช้ฝึกอบรมเมื่อบุคลากรผ่านการฝึกอบรมแล้วสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน บุคลากรผู้ให้ความรู้ในการฝึกอบรมควรมีความรู้ความสามารถตรงตามหัวข้อของการฝึกอบรมควรมีการประชาสัมพันธ์โครงการฝึกอบรมของหน่วยงานภายในและภายนอกให้บุคลากรทราบ และมีการประเมินโครงการฝึกอบรมหลังสิ้นสุดการฝึกอบรม การศึกษาต่อ นโยบายเกี่ยวกับการให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการลาศึกษาต่อควรมีความชัดเจน บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการลาศึกษาต่อ การวางแผนเกี่ยวกับการให้บุคลากรได้ศึกษาต่อไว้ล่วงหน้าเป็นระยะยาว การศึกษาต่อของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการตรงตามความต้องการของหน่วยงาน การจัดสรรจำนวนเงินทุนการศึกษาต่อทั้งภายในประเทศและต่างประเทศให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน การจัดสรรงบประมาณเพื่อให้บุคลากรกู้ยืมเพื่อใช้จ่ายในระหว่างการศึกษาต่อ การจูงใจให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเห็นความสำคัญของการลาศึกษาต่อ และควรมีเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรในการรับทุนหรือโควต้าลาศึกษาต่อที่เหมาะสม การศึกษาดูงานที่จัดแต่ละครั้งควรช่วยเสริมความรู้แก่บุคลากรในงานที่รับผิดชอบและเป็นความรู้ความเคลื่อนไหว และความก้าวหน้าของวิทยาการสำหรับการปฏิบัติงานในสายงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโครงการศึกษาดูงานควรได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบโครงการศึกษาดูงานและผลของการศึกษาดูงานที่ผ่านมา การจัดสรรงบประมาณให้แก่หน่วยงานเพื่อให้บุคลากรไปศึกษาดูงาน การจัดอัตราส่วนให้แต่ละหน่วยงานคัดเลือกบุคลากรไปศึกษาดูงาน และควรกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเพื่อไปศึกษาดูงานที่เหมาะสม และการผลิตผลงานทางวิชาการควรมีนโยบายการสนับสนุนการผลิตผลงานทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ การจูงใจให้บุคลากรสนใจในการผลิตผลงานทางวิชาการ การจัดสรรงบประมาณเงินรายได้ในการจัดซื้อตำราและอุปกรณ์เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้า การจัดหาแหล่งเงินทุนเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการผลิตผลงานทางวิชาการ การจัดสรรเงินทุนสำรองสำหรับให้บุคลากรได้กู้ยืมเป็นค่าใช้จ่ายในการผลิตผลงานทางวิชาการและจัดสรรเงินทุนสำรองสำหรับให้บุคลากรได้กู้ยืมเป็นค่าใช้จ่ายในการผลิตผลงานทางวิชาการ การจัดระบบการทำงานให้เหมาะสม การจัดสรรกำลังคนให้ตรงกับตำแหน่งหน้าที่ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรได้ผลิตผลงานได้ตามข้อกำหนด

การจัดหาผู้เชี่ยวชาญด้านการผลิตผลงานทาง วิชาการในแต่ละสาขาวิชาให้คำปรึกษาแนะนำและควรมีการจัดหาแหล่งเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการการพัฒนามูลฐานพบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานสายสนับสนุนวิชาการมีความต้องการการพัฒนามูลฐานในด้านต่างๆ แตกต่างกัน รูปแบบหรือกิจกรรมต่างๆ ที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนามูลฐานมีหลากหลายวิธี สถาบันอุดมศึกษาแต่ละสถาบันจะสามารถดำเนินการพัฒนาด้วยรูปแบบอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับกำลังทรัพยากรและแนวความคิดของผู้ดำเนินการรับผิดชอบ ซึ่งไม่จำเป็นต้องทำเหมือนกันหรือทำตามแบบกัน จุดมุ่งหมายที่สำคัญที่สุดในแนวคิดเดียวกันคือ การพัฒนามูลฐานให้มีศักยภาพทั้งทางร่างกาย จิตใจ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ความหมายของการฝึกอบรม

ขงยุทธ เกษสาคร. (2544 : 7-8) ได้ให้ความหมายการฝึกอบรม (Training) ว่าหมายถึงกระบวนการ (Process) อย่างหนึ่งในการพัฒนาองค์การ โดยอาศัยการดำเนินงานอย่างเป็นระบบขั้นตอน มีการวางแผนที่ดีและเป็นการกระทำที่ต่อเนื่อง โดยไม่มีการหยุดยั้ง ซึ่งการกระทำทั้งหมดก็เพื่อความมุ่งหมายในการเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) เนื่องจากความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของวิทยาการในปัจจุบัน ก่อให้เกิดความจำเป็นที่ทุกคนจะต้องขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติมให้ทันเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้บังเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น และเพิ่มพูนทักษะ (Skill) ความชำนาญเพื่อการบรรเทา การสูญเสียอันเกิดจากการทำงาน โดยขาดความชำนาญและประสบการณ์ ตลอดจนไปจนถึงการปรับเปลี่ยนเจตคติ (Attitudes) และพฤติกรรม (Behaviors) เพื่อให้เกิดความคิดใหม่ๆ เปลี่ยนแปลงเจตคติเก่าๆ ความเชื่อดั้งเดิมที่ล้าสมัย และเลิกล้มถ้อยเพื่อให้บังเกิดประโยชน์ตามความประสงค์ขององค์การ เพราะเจตคติเป็นปัจจัยสำคัญที่จะมีผลต่อความก้าวหน้าขององค์การ ตลอดจนการพัฒนาวิสัยทัศน์ (Vision) และพฤติกรรมให้มีการกระทำที่เหมาะสม ถูกต้องตามระเบียบแบบแผนยิ่งขึ้น

การฝึกอบรมจึงเป็นกระบวนการที่จะช่วยเพิ่มพูนความสามารถ (Ability) เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (Efficiency) ของบุคลากรในองค์การ อันจะก่อให้เกิดประสิทธิผล (Effectiveness) ตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งนอกจากองค์การจะช่วยพัฒนาให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมก็ควรได้มีการฝึกฝนพัฒนาตนเอง (Self Development) เช่น ศึกษาหาความรู้จากเอกสารที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ศึกษาความเปลี่ยนแปลงของโลกเทคโนโลยีและติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบาย และโครงการของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรง หรือที่ตนเกี่ยวข้องเป็นต้น นอกจากนี้พัฒนาสุขประเสริฐ. (2540 : 1-4) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการสำคัญที่จะช่วย

พัฒนาหรือฝึกอบรมเจ้าหน้าที่บุคลากรใหม่ที่จะเข้าทำงานหรือปฏิบัติงานประจำอยู่แล้วในหน่วยงาน ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมทั้งก่อให้เกิดความรู้ลึก เช่น ทักษะคิด หรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานอันจะส่งผลพอบุคลากรแต่ละคนในหน่วยงาน หรือองค์การมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ทำให้หน่วยงานหรือองค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและประสิทธิภาพที่ดีขึ้น ดังที่ พงศ์ หรดาล (2539 : 210) ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า หมายถึง กลวิธีหรือยุทธวิธีหรือแนวทางปฏิบัติที่วิทยากร หรือผู้ฝึกอบรมแต่ละคนใช้ในการถ่ายทอดความรู้ความคิดเห็น ประสบการณ์หรือทักษะให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทัศนคติ ตลอดจนเกิดการพัฒนาและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจากเดิม ไปสู่พฤติกรรมที่ต้องการ

ดังนั้นการฝึกอบรมจึงเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ การเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ พฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลดีต่อหน่วยงานและองค์การในภาพรวมก่อให้เกิดผลสำเร็จต่อหน้าที่การงานตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ทุกประการ

ความสำคัญของการฝึกอบรม

ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 ซึ่งเป็นแผนพัฒนาฯ ฉบับปัจจุบันได้เน้นให้คนเป็นจุดศูนย์กลางของการพัฒนา ซึ่งก็คือการให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล อันถือว่าคนเป็นทรัพยากรที่เป็นกลไกสำคัญต่อความสำเร็จและเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดในองค์กร หรือหน่วยงาน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพทัดเทียมมีความรู้ความสามารถพอที่จะแข่งขันกับโลกภายนอกได้ (จงกลนี ชุติมาเทวินทร์, 2542 : 4-5 อ้างจาก Beach, 1964 :54) การบริหารงานบุคลากรเป็นการวางแผนนโยบาย การกำหนดแผนการเลือกสรรการฝึกอบรม การกำหนดค่าตอบแทน การจัดอัตราค่าจ้าง การเสริมสร้างแรงจูงใจ ตลอดจนการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ และบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร สิ่งที่สำคัญสำหรับผู้บริหาร คือ ติดตามความก้าวหน้าใหม่ๆ ให้ทันเหตุการณ์ตลอดเวลา ทั้งนี้เพราะความชำนาญและความรู้ดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่องานปัจจุบันหรืองานที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ดังที่ โบคและทอมสัน (จงกลนี ชุติมาเทวินทร์, 2542 : 4-5 อ้างจาก Boak & Thompson : 1998) ได้แสดงทัศนะว่าในองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งก็คือ ในองค์กรที่สถานที่ๆ ผู้คนขยับขยายปรับตัวกันอย่างต่อเนื่องในศักยภาพของตน เพื่อสร้างสรรค์ประสิทธิผลของงานที่บุคคลนั้นๆ มีความปรารถนาอยากให้เกิดขึ้น ซึ่งองค์กรหรือสถานที่นั้นมีความจำเป็นที่ต้องให้การดูแลและระดมพลังใจร่วมกัน เพื่อให้ผู้คนจะได้เรียนรู้ด้วยกันอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพราะการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มมากขึ้น เร็วขึ้น ทำให้การแข่งขัน

ขั้นเข้มข้นขึ้น ทำให้มองเห็นได้ชัดถึงความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้ในทุกระดับ เช่น ในระดับเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรทั่วไป จำเป็นจะต้องเรียนรู้เพิ่มเติมตลอดเวลาในเรื่องของทักษะใหม่ๆ ส่วนผู้ที่อยู่ในระดับตัดสินใจหรือระดับบริหารจะต้องทบทวนให้สอดคล้องกับสภาพที่เปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดมีนวัตกรรมใหม่ๆ ในผลิตภัณฑ์บริการและวิธีการทำงานของบุคลากร ซึ่งการอบรมเป็นวิธีการหนึ่งที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว ทุกหน่วยงานต้องการบุคลากรที่กระตือรือร้นที่จะทำการพัฒนาศักยภาพแห่งตน ต้องการคนทำงานดี มีคุณภาพ ซึ่งแต่ละคนที่จะมีคุณสมบัติเช่นนี้ได้ จะต้องผ่านการสะสมประสบการณ์มากมาย บางคนอาจจะต้องผ่านการฝึกอบรมในรูปแบบต่าง ๆ มาแล้ว หลายครั้งหลายหน ทั้งการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ และไม่ใช่ว่าทางการ ตั้งแต่จากผู้ที่ทำงานได้น้อยให้มาเป็นผู้ที่ทำงานได้มากขึ้น จากผู้ทำงานมีประสิทธิภาพอยู่แล้ว ให้เพิ่มประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นไปอีก เพื่อที่จะรองรับกับงานที่จะมีการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ซึ่งจะเห็นได้ว่าการฝึกอบรมมีความจำเป็นอย่างต่อเนื่องสำหรับองค์กรที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ

การฝึกอบรมนอกจากจะได้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรทางด้านเทคนิควิชาการ และความชำนาญงาน เพื่อเพิ่มผลผลิตให้กับหน่วยงานแล้ว การฝึกอบรมยังสามารถใช้แก้ปัญหาอื่นๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร อาทิ ปัญหาของความขัดแย้ง ไม่ไว้วางใจกัน ปัญหาสัมพันธภาพของคนในหน่วยงาน รวมทั้งปัญหาของทัศนคติและปัญหาอื่นๆ ที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงานที่สามารถแก้ไขได้ด้วยการอบรม โดยเทคนิคการอบรมที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะของปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งการจัดหลักสูตรฝึกอบรมที่ดีจะสามารถเปลี่ยนแปลงสิ่งที่เกิดขึ้นเหล่านี้ได้ ซึ่งจะมีผลต่อการพัฒนาองค์กรโดยตรง (จกกลณี ชูติมาเทวินทร์, 2542 : 4-5 อ้างจาก Boak & Thompson : 1998) ซึ่ง ยงยุทธ เกษสาคร (2544 : 8-10) ได้ให้ความสำคัญของการฝึกอบรมว่าหากพิจารณาบทบาทของการฝึกอบรมมีต่อการพัฒนาบุคลากรในปัจจุบัน จะเห็นได้จากองค์กรต่างๆ เริ่มเห็นความสำคัญของการฝึกอบรมมากขึ้นและได้นำวิธีการฝึกอบรมมาเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งในการปรับปรุงการผลิตการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาองค์กรด้วยเหตุผล ดังนี้

1. เพื่อป้องกันปัญหาความไม่รู้วิธีปฏิบัติงาน (Prevention) การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีช่วยป้องกันปัญหาต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากความไม่รู้จริง เพราะตามปกติแล้วผู้ที่สำเร็จการศึกษาใหม่นั้น มักจะมีความรู้ทางด้านทฤษฎีตามหลักสูตรที่ตนเองจบการศึกษามาเท่านั้น แต่ยังไม่มีความรู้ประสบการณ์ ความเข้าใจที่จะนำสิ่งที่ตนเรียนรู้นั้นมาประยุกต์กับชีวิตในการทำงานจริงๆ รวมทั้งในการปรับตัว ปรับความรู้สึกลำบากให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปจากที่ตนคุ้นเคย

2. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีหนึ่งที่จะช่วยลดปัญหาการเกิดอุบัติเหตุ (Curative) เพราะในการปฏิบัติงานในทุกองค์กรมักต้องมีปัญหาเกิดขึ้นเสมอ การเกิดอุบัติเหตุขณะปฏิบัติงานอันเนื่องมา

จากความประมาท หรือขาดความรอบคอบส่งผลให้เกิดอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนสร้างความเสียหายต่อวัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ

3. การฝึกอบรมเป็นการทำให้บุคลากรขององค์กรทันสมัย (Up-date) และปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลาได้เป็นอย่างดี เพราะมีความเข้าใจและยอมรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

4. การฝึกอบรมช่วยประหยัดรายจ่ายได้มาก เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่จัดขึ้นในระยะเวลาอันสั้นสำหรับเฉพาะบางหัวข้อที่ต้องการให้เข้ารับการฝึกอบรม และเป็นเรื่องที่ได้รับการคัดเลือกกว่าจำเป็นต้องได้รับการอบรม เพื่อให้มีความรู้ ความชำนาญ เพิ่มวิสัยทัศน์และเจตคติในเรื่องนั้นๆ

5. การฝึกอบรมช่วยให้บุคลากร ได้เกิดการเรียนรู้ เป็นการเพิ่มเติมประสบการณ์โดยไม่ต้องเสียเวลาการทำงานมากนัก เนื่องจากการจัดฝึกอบรมเป็นการจัดในช่วงเวลาที่สั้น อาจจัดนอกเวลาทำงานตามปกติ หรือในวันหยุดสุดสัปดาห์ จึงทำให้มีผลกระทบต่องานประจำวันน้อยมาก ทั้งยังช่วยให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอีกด้วย

6. การฝึกอบรมทำให้เกิดความสามัคคีระหว่างบุคลากรที่ทำงานในองค์กรเดียวกัน เนื่องจากการฝึกอบรมเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน ทำกิจกรรมร่วมกัน แก้ปัญหาร่วมกัน ก่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีประโยชน์ในการสร้างมิตรสัมพันธ์ในองค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. การฝึกอบรมเป็นการให้โอกาสแก่บุคลากรในการพัฒนานุคลิกภาพของตนเอง เพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership) ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ในบางตำแหน่ง ซึ่งต้องอาศัยคุณสมบัติทางด้านนี้เป็นการเฉพาะ

8. การฝึกอบรมเป็นการช่วยให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความพร้อมที่จะทำงานเมื่อบุคลากรได้รับความรู้ที่แท้จริงและประสบการณ์ตรง จึงกล้าเผชิญกับอุปสรรคและสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

9. การฝึกอบรมเป็นการสนับสนุนการศึกษาตลอดชีพอย่างต่อเนื่อง (Life-long Education) ซึ่งเป็นพื้นฐานความต้องการของบุคลากรในองค์กรต่างๆ ในปัจจุบัน

10. การฝึกอบรมช่วยเสริมสภาพคล่องด้านโอกาส (Opportunity) เป็นการช่วยเหลือผู้มีอุปสรรคต่างๆ ที่เป็นเหตุให้ขาดโอกาสได้รับการศึกษาในเบื้องต้น เมื่อองค์กรเปิดโอกาสให้รับการอบรม จึงทำให้สามารถเรียนต่อเพิ่มศักยภาพให้ตนเองได้

นอกจากนี้ เรายังพบว่าในปัจจุบันองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและองค์กรธุรกิจเอกชน มีโครงสร้างขนาดใหญ่และมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้สภาพการณ์ที่ไม่เป็นที่ต้องการ

ขององค์กรเกิดขึ้นตามมาด้วย เช่น ปัญหาในด้านกระบวนการทางการบริหารองค์กรอันประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการ การควบคุม และการประเมินผลติดตามผล ซึ่งจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อมาตรฐานที่องค์กรนั้นๆ ได้กำหนดไว้ และเมื่อผลดำเนินงานต่างๆ ไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงมีความจำเป็นต้องดำเนินการแก้ไขปรับปรุง ปัญหาต่างๆ เหล่านั้น ซึ่งแนวทางหนึ่งที่ผู้มีหน้าที่ในการพัฒนาองค์กร ได้ให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาก็คือ การจัดให้มีการฝึกอบรมขึ้นเพราะแม้จะมีจำนวนผู้ปฏิบัติงานครบถ้วนเพียงพอกับปริมาณแล้วก็ตาม แต่ถ้าบุคลากรเหล่านั้นขาดความรู้ความชำนาญและเจตคติที่สอดคล้องกับหน้าที่การงานที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ก็ยังไม่อาจทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การฝึกอบรมจึงมีบทบาทสำคัญในการที่จะพัฒนาและสร้างเสริมให้บุคลากรได้เกิดความรู้ ความชำนาญ เพิ่มวิสัยทัศน์ตลอดจนมีเจตคติที่ดีต่อองค์กร เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรนั้นๆ

สมพงษ์ เกษมสิน (2516 : 259-260) กล่าวว่า หลักสำคัญของการฝึกอบรม คือ การที่จะเพิ่มพูนประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน โดยการเปลี่ยนแปลงท่าทีและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของตน ดังนั้น ในการวางแผนโครงการฝึกอบรมจึงต้องพิจารณาถึงความจำเป็น และความต้องการของการฝึกอบรมด้วยอาจกล่าวถึงความมุ่งหมายของการฝึกอบรมได้เป็น 2 ประการคือ

1. ความมุ่งหมายขององค์กร (Institutional objectives) ความมุ่งหมายขององค์กรเป็นความมุ่งหมายที่เน้นหนักไปในแง่ของส่วนรวมได้แก่

- 1.1 เพื่อสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ หน่วยงานและเจ้าหน้าที่
- 1.2 เพื่อเสนอแนะวิธีปฏิบัติงานที่ดีที่สุด
- 1.3 เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด
- 1.4 เพื่อลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน
- 1.5 เพื่อวางมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
- 1.6 เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานของบุคคล
- 1.7 เพื่อพัฒนาการบริหาร โดยเฉพาะการบริหารด้านบุคคล โดยพยายามให้เป็นที่พอใจของทุกฝ่าย
- 1.8 ฝึกฝนบุคลากรไว้เพื่อความก้าวหน้าของงานและการขยายองค์กร
- 1.9 สนองบริการอันมีประสิทธิภาพแก่สาธารณะ หรือประชาชนผู้มาติดต่อ

2. ความมุ่งหมายส่วนบุคคล (Employee objective) หมายถึง ความมุ่งหมายของข้าราชการ พนักงาน เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร หรือหน่วยงาน ความมุ่งหมายส่วนบุคคลนี้ ได้แก่

- 2.1 เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง
- 2.2 เพื่อพัฒนาท่าที บุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน

- 2.3 เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงาน โดยทดลองปฏิบัติ
- 2.4 เพื่อฝึกฝนการใช้วินิจฉัยในการตัดสินใจ
- 2.5 เพื่อเรียนรู้งานและลดการเสี่ยงอันตรายในการปฏิบัติงาน
- 2.6 เพื่อปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
- 2.7 เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน
- 2.8 เพื่อเข้าใจนโยบาย และความมุ่งหมายขององค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ให้ดีขึ้น
- 2.9 เพื่อให้มีความพอใจในการปฏิบัติงาน

การฝึกอบรมบุคลากรมีอยู่ด้วยการหลายประเภท และสามารถจำแนกตามเกณฑ์ต่างๆ ได้ดังต่อไปนี้ (ชูชัย สมิทธิไกร. 2540 : 8-10)

1. แหล่งของการฝึกอบรม เกณฑ์ประเภทนี้แบ่งถึงแหล่งของผู้รับผิดชอบการฝึกอบรม ซึ่งแบ่งได้เป็นสองลักษณะ คือ

1.1 การฝึกอบรมภายในองค์การ (in-house training) การฝึกอบรมแบบนี้เป็นที่ต้องการจัดขึ้นเองภายในสถานที่ทำงาน โดยหน่วยฝึกอบรมขององค์การจะเป็นผู้ออกแบบและพัฒนาหลักสูตร กำหนดตารางเวลาและเชิญผู้ทรงคุณวุฒิทั้งจากภายในและภายนอกองค์การมาเป็นวิทยากรการฝึกอบรม ประเภทนี้มีข้อดีตรงที่ว่า องค์การสามารถกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพการดำเนินงานขององค์การได้อย่างเต็มที่ แต่ข้อเสียก็คือ องค์การอาจจะต้องทุ่มเททรัพยากรทั้งในด้านกำลังคน และเงินทองให้แก่การฝึกอบรมประเภทนี้มากพอสมควร เนื่องจากจำเป็นจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินการทั้งหมดตั้งแต่การออกแบบและพัฒนาหลักสูตร การจัดหาวิทยากร การจัดการด้านต่างๆ รวมทั้งการประเมินผล

1.2 การซื้อการฝึกอบรมจากภายนอก การฝึกอบรมประเภทนี้มีได้เป็นสิ่งที่ต้องการจัดขึ้นเองแต่เป็นการจ้างองค์การฝึกอบรมภายนอกให้เป็นผู้จัดการฝึกอบรมแทน หรืออาจจะส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งจัดขึ้นโดยองค์การภายนอก องค์การที่รับจัดการฝึกอบรมให้แก่ผู้อื่นมีอยู่ด้วยกันหลายองค์กร ตัวอย่างเช่น สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (PMAT) ศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทย สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) และกองฝึกอบรม กรมแรงงาน เป็นต้น การซื้อการฝึกอบรมจากภายนอก มักจะเป็นที่นิยมขององค์กรที่มีขนาดเล็ก มีพนักงานไม่มาก และไม่มีหน่วยฝึกอบรมเป็นของตนเอง

2. การจัดประสบการณ์การฝึกอบรม เกณฑ์ข้อนี้บ่งบอกว่าการฝึกอบรมได้รับการจัดขึ้นในขณะที่ผู้รับการฝึกอบรมกำลังปฏิบัติงานอยู่ด้วย หรือหยุดพักการปฏิบัติงานไว้ชั่วคราวเพื่อรับการอบรมในห้องเรียน

2.1 การฝึกอบรมในงาน (on-the-job training) การฝึกอบรมประเภทนี้จะกระทำโดยการให้ผู้รับการฝึกอบรมลงมือปฏิบัติงานจริงๆ ในสถานที่ทำงานจริง ภายใต้การดูแลเอาใจใส่ของพนักงานซึ่งทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา โดยการแสดงวิธีการปฏิบัติงานพร้อมทั้งอธิบายประกอบ จากนั้นจึงให้ผู้รับการอบรมปฏิบัติตามที่ปรึกษาจะคอยดูแลให้คำแนะนำและช่วยเหลือหากมีปัญหาเกิดขึ้น

2.2 การฝึกอบรมนอกงาน (off-the-job training) ผู้รับการฝึกอบรมประเภทนี้จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ในสถานที่ฝึกอบรมโดยเฉพาะและต้องหยุดพักการปฏิบัติงานภายในองค์กรไว้เป็นเวลาชั่วคราวจนกว่าการฝึกอบรมจะเสร็จสิ้น

3. ทักษะที่ต้องการฝึก หมายถึง สิ่งที่ต้องการฝึกอบรมต้องการเพิ่มพูนหรือสร้างขึ้นในตัวผู้รับการฝึกอบรม

3.1 การฝึกอบรมทักษะด้านเทคนิค (technical skills training) คือ การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านเทคนิค เช่น การบำรุงรักษาเครื่องจักร การวิเคราะห์สินเชื้อ การซ่อมแซมรถยนต์ เป็นต้น

3.2 การฝึกอบรมทักษะด้านการจัดการ (managerial skills training) คือ การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะด้านการจัดการและบริหารงานโดยส่วนใหญ่แล้วผู้รับการฝึกอบรมมักจะมีตำแหน่งเป็นผู้จัดการหรือหัวหน้างานขององค์กร

3.3 การฝึกอบรมทักษะด้านการติดต่อสัมพันธ์ (interpersonal skills training) การฝึกอบรมประเภทนี้มุ่งเน้นให้ผู้รับการฝึกอบรมมีการพัฒนาทักษะในด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นรวมทั้งการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

4. ระดับชั้นของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม หมายถึง ระดับความรับผิดชอบในงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

4.1 การฝึกอบรมระดับบุคลากรปฏิบัติการ (employee training) คือ การฝึกอบรมที่จัดให้แก่บุคลากรระดับปฏิบัติการ ซึ่งทำหน้าที่ผลิตสินค้าหรือให้บริการแก่ลูกค้าโดยตรง โดยมักจะเป็นการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับลักษณะและขั้นตอนของการปฏิบัติงาน

4.2 การฝึกอบรมระดับหัวหน้างาน (supervisory training) คือ การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นกลุ่มพนักงานที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารระดับต้นขององค์กร โดยส่วนใหญ่แล้วการฝึกอบรมประเภทนี้มักจะมีหลักสูตรที่ให้ความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารงาน

4.3 การฝึกอบรมระดับผู้จัดการ (managerial training) กลุ่มเป้าหมายของการฝึกอบรมประเภทนี้คือกลุ่มพนักงานระดับผู้จัดการฝ่ายหรือผู้จัดการระดับกลางขององค์กร เนื้อหาของการฝึกอบรมแบบนี้ก็จะมุ่งเน้นให้ผู้รับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจในหลักการจัดการและการบริหารงานที่ลึกซึ้งมากขึ้นกว่าเดิม เพื่อให้สามารถบริหารงานและจัดการคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.4 การฝึกอบรมระดับผู้บริหารชั้นสูง (executive training) การฝึกอบรมประเภทนี้มุ่งเน้นให้ผู้รับการอบรม ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์กร อาทิ ผู้อำนวยการฝ่าย กรรมการบริหาร ให้มีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับการบริหารองค์กร เช่น การวางแผนและการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ (strategic planning and decision-making) หรือ การพัฒนาองค์การ (organizational development) เป็นต้น ซึ่งวีระศักดิ์ พรหมหาราช ได้ศึกษาพบว่า การพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมมีแนวทางในการแก้ปัญหา คือ การจัดฝึกอบรมควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ ทั้งค่าเบี้ยเลี้ยงที่พัก และสวัสดิการอื่นๆ สำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ควรจัดหลักสูตรให้ตรงตามความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม สถานที่เข้ารับการฝึกอบรมควรมีความเหมาะสม การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงานมีแนวทางในการแก้ปัญหา คือ ผู้บริหารควรสร้างขวัญและกำลังใจ และสิ่งตอบแทนสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่กำหนดมาตรการให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างจริงจังและเป็นระบบ (วีระศักดิ์ พรหมหาราช, 2544 : บทคัดย่อ) ซึ่ง อังคณา นันท์ธิพาวรรณ ได้ศึกษาพบว่า ข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชกลุ่มผู้จัดการฝึกอบรมและกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทัศนะว่า การจัดการฝึกอบรมคอมพิวเตอร์ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการกลุ่มผู้จัดการฝึกอบรมและกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทัศนะว่า การจัดการฝึกอบรมคอมพิวเตอร์มีความเหมาะสมในระดับมากเกือบทุกด้านยกเว้นด้านการจัดฝึกอบรมและด้านการประเมินการฝึกอบรมที่ ข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชทั้งสองกลุ่มมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง (อังคณา นันท์ธิพาวรรณ, 2546 : บทคัดย่อ)

ดังนั้น การฝึกอบรมจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรขององค์กรและหน่วยงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และก่อให้เกิดการสร้างสรรคและพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีในปัจจุบันที่มีความเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

การศึกษาต่อ

ในยุคโลกาภิวัตน์ที่เต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจรวมทั้งการลดน้อยของทรัพยากรธรรมชาติ จึงถือเป็นความเร่งด่วนของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายจะต้องมาร่วมมือกันในการพัฒนากระบวนและนโยบายเพื่อปรับโครงสร้างของหน่วยงานและปรับปรุงหลักสูตร เพื่อที่จะให้การ จัด (Technical and Vocational Education, TVE) ตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของสมาชิกในสังคมและสามารถที่จะเข้าสู่โลกของการทำงาน การประสานงานระหว่างโรงเรียน สถานประกอบการและภาคงานนอกระบบเพื่อที่จะมั่นใจได้ว่าการจัดสรรโอกาสเพื่อรับการศึกษา TVE มีความยืดหยุ่นพอสำหรับทุกกลุ่มเป้าหมาย การประชุมระดับโลกของการอุดม

ศึกษาที่จัดโดยยูเนสโก เมื่อเดือนตุลาคม 1998 ได้ประกาศปริญญาลอการอุดมศึกษาสำหรับ ศตวรรษที่ 21 โดยเน้นที่จะต้องมีการประสานเชื่อมโยงระหว่างการศึกษา กับ TVE และโลกของ การทำงาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. 2543 : 8-9) ทำนอง เดียวกับที่ รัชชชัย ผดุงตาล (2543 : 6) ได้กล่าวถึงฝ่ายพัฒนานุเคราะห์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าได้มีการปรับปรุงแยกออกมาจากกองการเจ้าหน้าที่ ซึ่งเดิมเป็นงานพัฒนาและฝึกอบรมเป็น “ฝ่าย พัฒนานุเคราะห์” และมีบทบาทหน้าที่ในการรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินงานการศึกษาวิเคราะห์วิจัย เพื่อการเสนอแนะแนวทางในการกำหนดนโยบาย หรือรูปแบบวิธีการเกี่ยวกับการพัฒนานุเคราะห์ของ มหาวิทยาลัยที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานตามสภาพความเป็นจริงของมหาวิทยาลัย การสำรวจความ จำเป็นและความต้องการของข้าราชการในการพัฒนา การจัดทำแผนและเสนอโครงการประชุม สัมมนา การฝึกอบรม และปฐมนิเทศข้าราชการ/ พนักงานมหาวิทยาลัย การดำเนินงานพัฒนานุเคราะห์ ในรูปแบบของการลาศึกษาทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ดำเนินการเกี่ยวกับข้าราชการลาไป เพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการซึ่งเป็นการพัฒนานุเคราะห์ของมหาวิทยาลัยอีกทางที่จะต้องได้รับการ สนับสนุน ดังที่ ลิปพนนท์ เกตุทัต. (2538 : 32) ได้กล่าวไว้ว่า การศึกษาที่เอื้อต่อสภาพสังคมต้อง เป็นการศึกษาที่มุ่งพัฒนาตัวบุคคลเป็นสำคัญโดยส่งเสริมให้บุคคลมีการศึกษาและพัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่องตลอดชีวิต ดังนั้นบุคลากรทางการศึกษาต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม การให้โอกาสแก่ข้าราชการ เพื่อศึกษาต่อหรือเพิ่มพูนความรู้ทักษะ จะช่วยให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในการทำงานทำให้ข้าราชการมี ความมั่นใจในตนเอง และเข้าใจจุดมุ่งหมายการทำงานด้วย ซึ่ง ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2542 : 20) ได้ให้ ความคิดและทัศนคติการศึกษาที่เป็นอยู่ เน้นหนักไปที่การศึกษาในสถาบันและเป็นการศึกษาตาม หลักสูตร เมื่อเรียนครบตาม หลักสูตรแล้วก็จะถือว่าจบการศึกษา และ ไม่จำเป็นต้องศึกษาเพิ่มเติมอีก ต่อไป ซึ่งในความเป็นจริงของโลกปัจจุบันความคิดและวิธีการดังกล่าวได้ล้าสมัยไปอย่างมากแล้ว เพราะวิชาการต่างๆ ของโลกสมัยใหม่ก้าวหน้า พัฒนาและเติบโตอย่างรวดเร็วมากจนอาจจะกล่าวได้ ว่ามีการเปลี่ยนแปลงทุกนาทีก็ว่าได้ โดยเหตุนี้ผู้ที่จบการศึกษาไปแล้วจึงมีความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้ อยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ทันกับเปลี่ยนแปลงของความรู้และวิชาการใหม่ๆ ในสังคม ซึ่ง สำนักงาน คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ (2544 : 297) ได้ให้แนวทางในพัฒนาข้าราชการโดยการกระตุ้น และส่งเสริมให้ข้าราชการมีความสนใจในการเพิ่มพูนความรู้ทางสังคม เศรษฐกิจ การเมืองให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ เช่น ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้ข้าราชการมี โอกาสศึกษาต่ออย่างเต็มที่ โดยการให้ทุนการศึกษาหรือการอนุญาตให้ศึกษาต่อและส่งเสริมให้ ข้าราชการเพิ่มพูนความรู้ในการทำงานตลอดเวลา และวีระศักดิ์ พรหมหาราช ได้ศึกษาเกี่ยวกับสภาพ ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาในการพัฒนานุเคราะห์ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัดเลย พบว่าการพัฒนานุเคราะห์โดยการส่งไปศึกษาต่อควรมีแนวทางในการแก้

ปัญหา คือควรเลื่อนขั้นเงินเดือนตามปกติสำหรับผู้ลาศึกษาต่อควรสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับผู้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือสำเร็จการศึกษาและควรให้ทุนการศึกษาสำหรับบุคลากรที่ได้รับการอนุมัติให้ศึกษาต่อของบุคลากร (วีระศักดิ์ พรหมหาราช. 2544 : บทคัดย่อ)

ดังนั้น การให้ความสำคัญของบุคลากรในด้านการศึกษาคือจึงเป็นเครื่องมือที่จำเป็นต่อการสร้างศักยภาพของบุคคลที่สามารถนำไปใช้ในการสร้างดุลยภาพในกระบวนการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม มีบุคลิกภาพที่สามารถปรับตัวได้ รู้จักวิพากษ์วิจารณ์ในการแก้ปัญหาที่หลากหลายรู้จักการตัดสินใจที่ตั้งอยู่บนรากฐานของเหตุผลบนความถูกต้องและหลักคุณธรรมเป็นผู้ที่สนับสนุนการพัฒนาตนเองและสังคมได้ ซึ่งการเปิดโอกาสให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยได้ศึกษาต่อจึงเป็นกระบวนการการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การศึกษาดูงานและการสังเกตวิธีการทำงาน

การส่งเสริมให้ข้าราชการมีโอกาสได้ไปศึกษาดูงาน และการสังเกตวิธีการทำงานเป็นกรรมวิธีหนึ่งของการพัฒนาบุคคล ซึ่ง สมพงษ์ เกษมสิน (2516 : 531) เชื่อว่าการพัฒนานั้นเพื่อมุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานใดหน่วยงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น การศึกษาดูงานและการสังเกตวิธีการทำงานจะก่อให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงานและตัวบุคคลควบคู่กันไป กล่าวคือ ทำให้หน่วยงานมีบุคลากรที่มีคุณภาพเหมาะสมกับงานส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การและในขณะเดียวกันที่จะทำใหบุคคลเกิดขวัญและกำลังใจ เนื่องจากตนได้เรียนรู้เทคนิคและวิธีการทำงานใหม่ๆ ที่จะใช้ปรับปรุงความสามารถในการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งจะทำได้มีโอกาสดีที่จะก้าวหน้าในการทำงานต่อไป

การศึกษาดูงานและการสังเกตวิธีการทำงาน เป็นกิจกรรมวิธีหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรดังกล่าวแล้วนั้น ดังนั้น กิจกรรมนี้จะต้องเริ่มด้วยกระบวนการวางแผนการใช้กำลังคน ซึ่ง สมาน รังสิโยภฤกษ์ กล่าวได้ว่า การวางแผนการใช้กำลังคน (Manpower utilization planning) เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในหน่วยงานให้ได้ประโยชน์สูงสุดโดยมีข้อพิจารณา ดังนี้ (สมาน รังสิโยภฤกษ์. 2540 : 78)

1. สำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังที่มีอยู่
 2. พัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีสมรรถภาพสูงขึ้น
 3. ใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของแต่ละคน
- การส่งข้าราชการ ไปศึกษาดูงาน และสังเกตการทำงาน ควรยึดหลักเกณฑ์ดังนี้

1. สาขาวิชาที่จะส่งข้าราชการไปศึกษาดูงานและสังเกตการทำงานนั้น จะต้องเป็นประโยชน์แก่ส่วนราชการนั้นๆ โดยตรง

2. ข้าราชการที่จะส่งไปศึกษาดูงานและสังเกตการทำงานนั้น จะต้องมีความรู้ความสามารถพอที่จะรับการเรียนรู้ใหม่ๆ ได้

3. หน่วยงานเจ้าสังกัดจะต้องกำหนดแผนหรือจัดทำโครงการว่าจะให้ไปศึกษาดูงานและสังเกตการทำงานในเรื่องใดหรือสาขาวิชาใดให้แน่ชัด

การศึกษาดูงานและการสังเกตวิธีการทำงาน โดยทั่วไปแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ (อุทัย หิรัญโต. 2531 : 98-101)

1. การไปศึกษาและดูงานในต่างประเทศ ปัจจุบันนี้พัฒนาการด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศมีการฟื้นฟู และช่วยเหลือซึ่งกันและกันมากขึ้น ประเทศที่เจริญและพัฒนามากว่าได้ให้ความช่วยเหลือแก่ประเทศไทยมากขึ้น ทั้งในด้านให้กู้ยืมเงินส่งผู้เชี่ยวชาญมาช่วยเหลือให้วัสดุเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ตลอดจนให้ทุนการศึกษาและดูงานแก่ข้าราชการ เพื่อจะได้นำความรู้วิชาการต่าง ๆ มาใช้ให้เป็นประโยชน์แก่ประเทศชาติ ประเทศไทยได้รับความช่วยเหลือด้านทุนเกี่ยวกับการส่งข้าราชการไปศึกษาต่อและดูงานในต่างประเทศจากองค์การและประเทศต่าง ๆ ดังนี้

1.1. องค์การสหประชาชาติประเทศไทยได้รับความช่วยเหลือจากองค์การสหประชาชาติภายใต้หน่วยงานใหญ่ๆ คือ กองเงินทุนพิเศษและขยายความช่วยเหลือทางวิชาการอันประกอบด้วยองค์การย่อยๆ อีก 10 องค์การ คือ องค์การอาหารและเกษตร องค์การแรงงานระหว่างประเทศ องค์การบินพลเรือนระหว่างประเทศ องค์การอนามัยโลก องค์การอุดมศึกษาแห่งโลก ทบวงการปรมาณูระหว่างประเทศเพื่อสันติภาพสหภาพโทรคมนาคมระหว่างประเทศ เพื่อองค์การศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรม กองทุนขามลุกเงินสำหรับเค็กระหว่างประเทศ และสหภาพสากลไปรษณีย์

1.2. องค์การระหว่างประเทศอื่นๆ ได้แก่ องค์การสนธิสัญญาป้องกันแอเซียตะวันออกเฉียงใต้ ความช่วยเหลือทางวิชาการที่ประเทศไทยได้รับ ได้แก่ ทุนการวิจัย ซึ่งมอบให้แก่นักศึกษาและข้าราชการไปศึกษาวิจัยในประเทศภาคีสมาชิก

1.3. แผนการโคลัมโบอันประกอบด้วยสมาชิก 23 ประเทศ แต่ประเทศที่ให้ความช่วยเหลือแก่ประเทศไทยมี 7 ประเทศ ได้แก่ อังกฤษ ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ ญี่ปุ่น อินเดีย แคนาดา และมาเลเซีย ได้ช่วยเหลือให้ไปศึกษาและดูงานทางวิชาการ และช่างฝีมือ

1.4. ความช่วยเหลือจากประเทศต่างๆ ได้แก่ ประเทศสหรัฐอเมริกาสหพันธรัฐเยอรมัน ฝรั่งเศส อิตาลี เนเธอร์แลนด์ เบลเยียม สวีเดน อิสราเอล ออสเตรเลีย

วัตถุประสงค์ที่ให้ทุนข้าราชการไปศึกษาและดูงานในต่างประเทศนี้ ก็เพื่อให้และนำความรู้ความชำนาญและประสบการณ์เหล่านั้นมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เกิดผลดียิ่งขึ้น นั้นหมาย

ความว่า หน่วยงานแต่ละหน่วยงานจะต้องวิเคราะห์หน่วยงานของตนว่ามีอำนาจหน้าที่อย่างไร อนาคตจะมีการปรับปรุงส่วนราชการใหม่ได้สอดคล้องกับขอบเขตของอำนาจหน้าที่อย่างไร จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปัจจุบันมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานทั้งปัจจุบันและอนาคตหรือไม่เพียงใด และต้องการจะพัฒนาบุคลากรไปในลักษณะใด จึงจะสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

2. การไปศึกษาดูงานและสังเกตการทำงานภายในประเทศ หน่วยงานใดแม้ว่าจะได้บรรจุบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้าทำงานแล้วก็ตาม เพราะวิทยาการต่างๆ เจริญก้าวหน้าตลอดจนเทคนิคในการทำงานก็เปลี่ยนอยู่เสมอ คนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่สมัยหนึ่งก็อาจกลายเป็นคนห่อนความสามารถในอีกสมัยหนึ่งก็ได้ วิธีการแก้ปัญหาก็คือ ส่งข้าราชการไปศึกษาดูงานและสังเกตการทำงานในหน่วยงานอื่นที่มีการปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกันและผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดี

การส่งข้าราชการไปศึกษาดูงาน และสังเกตการทำงานภายในประเทศ โดยปกติแล้วมักจะใช้เวลาระยะสั้นและการปฏิบัติที่ได้ผล ดังนี้ (สมพงษ์ เกษมสิน. 2516 : 266-271)

1. การให้ไปฝึกงาน (Apprenticeship) เป็นวิธีฝึกหัดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างตอบแทน (Internship) และการสับเปลี่ยนหน้าที่ (Rotation to assignments) และการศึกษาภายใต้การแนะนำ (Supervised Education) ก็เป็นการพัฒนาการลงมือปฏิบัติงานที่ได้ผลและนิยมนกันแพร่หลายนั่นคือการส่งบุคลากรในหน่วยงานไปฝึกงานในที่ต่างๆ เพื่อให้ได้กลับมาปฏิบัติงานให้ได้ผลดี เช่น ส่งอาจารย์ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการวัดผลการศึกษาในมหาวิทยาลัย ไปฝึกงานเกี่ยวกับการวัดผลในสถาบันที่ปฏิบัติหน้าที่ทางวัดผลการศึกษา หรือจัดให้มีการสับเปลี่ยนบุคลากรกันระหว่างวิชาเขตเป็นการชั่วคราว การส่งบุคลากรไปฝึกงานนี้ จะทำเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่มก็ได้ ทั้งนี้ย่อมแล้วแต่ความต้องการและความจำเป็นของหน่วยงาน

2. การพาไปดูงาน โดยที่ผู้บริหารได้พาบุคลากรในหน่วยงานไปดูกิจกรรมหรือการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นในสาขาวิชาที่หน่วยงานนั้นๆ ต้องการหรือไปดูการแสดงการจัดนิทรรศการ หรือกิจกรรมที่มีประโยชน์ต่อการดำเนินงานในหน่วยงาน การพาไปดูงานจะช่วยให้บุคลากรได้เกิดความรู้ ความคิดและเป็นแนวทางในการปฏิบัติในวงกว้าง และทำให้เกิดทัศนคติในการปฏิบัติงานมากกว่าการแนะนำโดยคนอื่น ๆ เพราะได้เห็นด้วยตนเอง ความเจริญก้าวหน้าของหน่วยราชการนั้นๆ มีความจำเป็นที่จะต้องอาศัยข้าราชการที่มีความรู้ความชำนาญ และได้รับการฝึกฝนเป็นอย่างดีโดยสม่ำเสมอ นอกจากนี้จะต้องปรับปรุงงานให้ก้าวหน้า และทันสมัยอยู่เสมอ วิธีเหล่านี้ นอกจากจะได้จากการศึกษา อบรมทั้งก่อนเข้าทำงานและระหว่างการทำงานเป็นครั้งคราว การที่จะสนับสนุนส่งเสริมให้ข้าราชการปฏิบัติงานได้ดีอีกวิธีหนึ่งคือ การส่งเสริมให้ข้าราชการฝึกฝนและ

ปรับปรุงตัวเองให้มีประสิทธิภาพและความเชี่ยวชาญเพิ่มขึ้น โดยการส่งไปศึกษาดูงาน ตามหน่วยงานต่าง ๆ ภายในประเทศ และไปศึกษาดูงานเพิ่มเติมในต่างประเทศ ดังได้กล่าวไว้แล้วข้างต้น

ระเบียบการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ระเบียบว่าด้วยการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งได้ประกาศใช้เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและถูกต้องตามประกาศว่าด้วยเงินรายได้ พ.ศ.2541 ซึ่งได้ปรับปรุง ประเภทเงินรายได้จาก 8 ประเภท คงเหลือ 5 ประเภท ได้แก่ (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2541 : 1-4)

1. ค่าธรรมเนียม
2. เงินผลประโยชน์
3. เงินอุดหนุน
4. เงินรับฝากและเงินบริจาค
5. เงินรายได้จากการจัดกิจกรรมบริการวิชาการ

ซึ่งเงินรายได้แต่ละประเภทมีที่มา ดังนี้

1. ค่าธรรมเนียม ได้แก่ เงินค่าบำรุง ค่าปรับและค่าธรรมเนียมอื่นๆ ที่เรียกเก็บตามระเบียบข้อบังคับ หรือประกาศของมหาวิทยาลัย
2. เงินผลประโยชน์ ได้แก่ รายได้หรือผลประโยชน์ที่ได้จากทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย หรือจากการใช้ราชพัสดุ ซึ่งมหาวิทยาลัยปกครองดูแลหรือให้ประโยชน์ หรือเงินรายได้ หรือผลประโยชน์อื่น และดอกผลเงินรายได้
3. เงินอุดหนุน ได้แก่ เงินที่ได้รับการจัดสรรจากงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามพระราชบัญญัติงบประมาณประจำปีในส่วนของเงินอุดหนุน หรือเงินที่ส่วนราชการอื่น บุคคลหรือองค์กรต่างๆ มอบให้มหาวิทยาลัยหรือเงินที่ได้มาจากแหล่งทุนภายนอกมหาวิทยาลัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อใช้จ่ายในการวิจัย
4. เงินรับฝากและเงินบริจาค เงินรับฝาก ได้แก่ เงินต่างๆ ที่มหาวิทยาลัย หรือส่วนราชการรับฝากไว้โดยมีเงื่อนไข หรือเงื่อนไขที่จะต้องจ่ายหรือคืนเจ้าของตามเงื่อนไขเวลานั้น เงินบริจาค ได้แก่ เงินหรือทรัพย์สินซึ่งมีผู้บริจาคให้มหาวิทยาลัยหรือส่วนราชการ
5. เงินรายได้จากการจัดกิจกรรมบริการวิชาการ ได้แก่ เงินที่ได้จากการจัดกิจกรรมบริการวิชาการเป็นครั้งคราว หรือกิจกรรมที่มีการดำเนินการต่อเนื่อง

การบริหารและการจัดทำงบประมาณตามระเบียบมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยเงินรายได้ พ.ศ. 2541 ให้คณะกรรมการบริหารเงินรายได้มีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

1. บริหารเงินรายได้ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้ หรือตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย
2. พิจารณาอัตราการเรียกเก็บเงินรายได้และค่าธรรมเนียมก่อนนำเสนอสภามหาวิทยาลัยอนุมัติ
3. พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารและการจ่ายเงินรายได้ก่อนนำเสนอสภามหาวิทยาลัยอนุมัติ
4. แต่งตั้งอนุกรรมการเพื่อนำเนินการตามที่คณะกรรมการมอบหมาย
5. บริหารดอกผลที่เกิดขึ้นจากกองทุนคงยอดเงินต้นให้เป็นไปตามระเบียบนี้
6. กำหนดวงเงินจัดสรรเงินรายได้ประเภทค่าธรรมเนียมและเงินผลประโยชน์เข้ากองทุนพัฒนามหาวิทยาลัยก่อนการจัดทำงบประมาณประจำปี

นอกจากนี้เงินรายได้ประเภทค่าธรรมเนียมและเงินผลประโยชน์ให้ใช้เพื่อการบริหารทั่วไป การจัดการศึกษา การปรับปรุงคุณภาพการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม กิจกรรมนิสิต การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การพัฒนานุเคราะห์ และเพื่อให้สวัสดิการแก่นุเคราะห์ของมหาวิทยาลัย หรือเพื่อการอื่นที่อธิการบดีอนุมัติ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารเงินรายได้

การบริหารและการจ่ายเงินรายได้ประเภทเงินอุดหนุน เงินรับฝากและเงินบริจาค และเงินรายได้จากการจัดกิจกรรมบริการวิชาการให้เป็นไปตามระเบียบมหาวิทยาลัยว่าด้วยเงินรายได้ประเภทนั้นๆ และการใช้จ่ายเงินรายได้ประเภทค่าธรรมเนียมและเงินผลประโยชน์ให้จัดทำเป็นงบประมาณรายจ่ายประจำปี (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2541 : 1-4)

จากการศึกษาระเบียบดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการเปลี่ยนแปลงระเบียบและแนวทางในการปฏิบัติงานของผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ซึ่งจำเป็นที่จะต้องได้รับการฝึกอบรม การศึกษาต่อ และการศึกษาดูงาน เพื่อเป็นการพัฒนานุเคราะห์สายปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและเป็นการเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงานและมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒอย่างเป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความต้องการการพัฒนานุเคราะห์ของผู้ปฏิบัติงานหน้าการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามลำดับสารดังต่อไปนี้ คือ การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ลักษณะของแบบสอบถาม การเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดกระทำข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการสาย ค ผู้ปฏิบัติงานหน้าการเงินและบัญชี จำนวน 55 คน และพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ปฏิบัติงานหน้าการเงินและบัญชี ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 30 คน รวมทั้งสิ้น 85 คน

กลุ่มตัวอย่าง ใช้จำนวนประชากรทั้งหมด จำนวน 85 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ตาราง 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการสาย ค ผู้ปฏิบัติงานหน้าการเงินและบัญชี

คณะ/สถาบัน/สำนัก	จำนวน
คณะมนุษยศาสตร์	2
คณะวิทยาศาสตร์	3
คณะสังคมศาสตร์	2
คณะพลศึกษา	3
คณะศึกษาศาสตร์	7
คณะแพทยศาสตร์	3
คณะวิศวกรรมศาสตร์	3
คณะศิลปกรรมศาสตร์	1
คณะทันตแพทยศาสตร์	2
คณะเภสัชศาสตร์	2
บัณฑิตวิทยาลัย	1

ตาราง 1 (ต่อ)

คณะ/สถาบัน/สำนัก	จำนวน
กองกิจการนิสิต	1
กองคลัง	20
สถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์	1
สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา	1
สำนักหอสมุดกลาง	2
สำนักคอมพิวเตอร์	1
รวม	55

ที่มา : กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตาราง 2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี

คณะ/สถาบัน/สำนัก	จำนวน
คณะศึกษาศาสตร์	1
คณะสังคมศาสตร์	1
คณะแพทยศาสตร์	2
คณะทันตแพทยศาสตร์	2
คณะสหเวชศาสตร์	1
คณะพยาบาลศาสตร์	1
บัณฑิตวิทยาลัย	1
กองคลัง	5
สถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์	1
สำนักคอมพิวเตอร์	1
ศูนย์แพทย์ มศว องค์กรักษ์	13
สำนักหอสมุดกลาง	1
รวม	30

ที่มา : กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา วารสาร ผลงานวิจัย สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนทั้งได้ศึกษาถึงการดำเนินงานด้านพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จากระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง และกฎของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลและการฝึกอบรม การศึกษาต่อ และการศึกษาดูงาน บุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ศึกษาการสร้างแบบสอบถามตามแนวทางของไลเคิร์ต (Likert, 1932 : 1- 55)
3. สร้างแบบสอบถาม จากข้อมูลในข้อหนึ่งและสองตามหลักการสร้างเครื่องมือในการวิจัยแบบสอบถามมี 1 ชุด เป็นแบบสอบถามสำหรับผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ใน 3 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม จำนวน 21 ข้อ ด้านการศึกษาต่อ จำนวน 18 ข้อและด้านการศึกษาดูงาน จำนวน 19 ข้อ รวมข้อคำถามทั้งสิ้น 59 ข้อและในตอนท้ายของแบบสอบถามในแต่ละด้านจะเป็นแบบสอบถามปลายเปิดสอบถามความเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน (ภาคผนวก ข) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตรวจสอบความครอบคลุมด้านเนื้อหา และความถูกต้องด้านภาษาเพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามให้เหมาะสมยิ่งขึ้นนำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญได้แก้ไขปรับปรุงเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมปริญญาบัตร เพื่อตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไข เพิ่มเติม
5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (Try – out) กับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีจำนวน 30 คน เพื่อนำข้อมูลที่ได้อามาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยใช้วิธีจัดแบ่งร้อยละ 25 กลุ่มสูง กลุ่มต่ำ นำค่าคะแนนแต่ละกลุ่มมาคำนวณค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่ม โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) เลือกเฉพาะคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกสูง คือ มีค่า t ตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป (Ferguson, 1981 : 180) ซึ่งถือว่ามีความอำนาจจำแนกอยู่เกณฑ์สูงไว้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ข้อคำถามทั้งสิ้นจำนวน 59 ข้อ
6. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1984 : 161) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .9901
7. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบคุณภาพเรียบร้อยแล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมปริญญาบัตรเพื่อปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

ลักษณะของแบบสอบถาม

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนานุเคราะห์ผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนานุเคราะห์ผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าห้าระดับตามแบบของไลเคิร์ต (Likert, 1932 :1-55) สำรวจระดับความต้องการที่เกี่ยวกับการพัฒนานุเคราะห์ 3 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ และด้านการศึกษาคูงาน

ในตอนท้ายของแบบสอบถามในแต่ละด้านมีแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้วิจัยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนของตัวเลือกในแบบสอบถาม ดังนี้

คะแนน 5	หมายถึง	ผู้ตอบมีความต้องการในเรื่องดังกล่าวมากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	ผู้ตอบมีความต้องการในเรื่องดังกล่าวมาก
คะแนน 3	หมายถึง	ผู้ตอบมีความต้องการในเรื่องดังกล่าวปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง	ผู้ตอบมีความต้องการในเรื่องดังกล่าวน้อย
คะแนน 1	หมายถึง	ผู้ตอบมีความต้องการในเรื่องดังกล่าว น้อยที่สุด

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยน้ำหนักคำตอบ แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง	ผู้ตอบมีความต้องการในเรื่องดังกล่าวมากที่สุด
ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง	ผู้ตอบมีความต้องการในเรื่องดังกล่าวมาก
ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง	ผู้ตอบมีความต้องการในเรื่องดังกล่าวปานกลาง
ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง	ผู้ตอบมีความต้องการในเรื่องดังกล่าวน้อย
ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึง	ผู้ตอบมีความต้องการในเรื่องดังกล่าว น้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตและนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากเจ้าหน้าที่ ที่สังกัดคณะ สถาบันและสำนักต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. นำหนังสือแนะนำตัวพร้อมแบบสอบถาม จำนวน 85 ฉบับ ไปทำการเก็บข้อมูลกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีของแต่ละคณะ สถาบัน และสำนัก ได้แบบสอบถามคืนครบและมีความสมบูรณ์ทุกฉบับ

การจัดกระทำข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบให้คะแนนตามค่าน้ำหนักคะแนนที่กำหนด
2. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ตามความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาความต้องการการพัฒนานุเคราะห์ของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ และด้านการศึกษาดูงาน และโดยรวมโดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. ตามความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนานุเคราะห์ของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ และด้านการศึกษาดูงาน และโดยรวม จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งงาน วุฒิการศึกษา โดยใช้การทดสอบที (t-test) ส่วนตัวแปรประสมการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)
3. สรุปความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามปลายเปิดโดยนำเสนอผลสรุปในเชิงบรรยายเพื่อใช้ในการประกอบการอภิปรายผลการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 หาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)

1.2 หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของแบบสอบถาม

2.1 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าความสอดคล้องภายในแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient)

2.2 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยใช้การทดสอบที่ เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2534 : 264)

3.1 การทดสอบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มโดยใช้ การทดสอบที (t-test)

3.2 การทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One - way Analysis of Variance) (Ferguson. 1981 : 190 -299) และในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method) (Ferguson. 1981 : 308)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
df	แทน	ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
P	แทน	ค่าความน่าจะเป็นที่ค่าสถิติทดสอบจะตกอยู่ในช่วงปฏิเสธสมมติฐาน
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งงาน วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ศึกษาความต้องการการพัฒนานุเคราะห์ของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ และด้านการศึกษาดูงานและโดยรวม จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งงาน วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนานุเคราะห์ของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในแต่ละด้านและโดยรวม จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งงาน วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 เป็นการสรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ เกี่ยวกับความต้องการการพัฒนานุเคราะห์ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ และด้านการศึกษาดูงาน จากแบบสอบถามปลายเปิด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลรายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการจำแนกตามสถานภาพ ตำแหน่งงาน วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ใน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. สถานภาพตำแหน่งงาน		
1.1 ข้าราชการ	55	64.71
1.2 พนักงานมหาวิทยาลัย	30	35.29
รวม	85	100.00
2. วุฒิการศึกษา		
2.2 ปริญญาตรี	69	81.18
2.3 สูงกว่าปริญญาตรี	16	18.82
รวม	85	100.00
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
3.1 1 – 5 ปี	30	35.29
3.2 6 – 10 ปี	13	15.29
3.3 11 ปีขึ้นไป	42	49.42
รวม	85	100.00

จากตาราง 3 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างเมื่อพิจารณาตามสถานภาพตำแหน่งงาน พบว่าเป็นข้าราชการ (ร้อยละ 64.71) เมื่อพิจารณาตามวุฒิการศึกษา พบว่ามีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 81.18) และเมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป (ร้อยละ 49.42)

ตอนที่ 2 ศึกษาความต้องการการพัฒนานุคลากรของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ และด้านการศึกษาดูงานและโดยรวม จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งงาน วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังแสดงในตาราง 4 - 10

ตาราง 4 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการการพัฒนานุคลากรของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในแต่ละด้านและโดยรวม

ด้านที่	ความต้องการการพัฒนานุคลากร	บุคลากรผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี (n = 85)		ระดับความต้องการ
		$\bar{X}$	S.D	
1	ด้านการฝึกอบรม	3.93	0.98	มาก
2	ด้านการศึกษาต่อ	3.93	1.09	มาก
3	ด้านการศึกษาดูงาน	3.92	1.10	มาก
	รวมทุกด้าน	3.93	1.06	มาก

จากตาราง 4 แสดงว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความต้องการการพัฒนานุคลากร ในแต่ละด้านและโดยรวมในระดับมาก

ตาราง 5 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการการพัฒนาบุคลากรของ
ผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านการฝึกอบรม เป็นรายชื่อ

ข้อที่	ความต้องการการพัฒนาบุคลากร ด้านการฝึกอบรม	บุคลากรผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การ เงินและบัญชี (n = 85)		ระดับความ ต้องการ
		$\bar{X}$	S.D	
1	การได้รับการปฐมนิเทศหรือการแนะนำงาน เมื่อได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ	4.23	0.90	มาก
2	การกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการฝึกอบรม ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและ บัญชีที่ชัดเจน	4.12	0.91	มาก
3	การสร้างแรงจูงใจในการทำงานร่วมกันอย่าง มีความสุข	4.12	0.91	มาก
4	การส่งเสริมให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการ เงินและบัญชี ไปรับการฝึกอบรมจากหน่วย งานภายนอกอื่น ๆ	4.09	0.86	มาก
5	การฝึกอบรมสำหรับบุคลากรที่จัดโดยหน่วย งานภายในมหาวิทยาลัย	3.91	0.82	มาก
6	การจัดให้มีหลักสูตรฝึกอบรมที่สอดคล้อง กับการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี	4.14	1.02	มาก
7	การจัดให้มีการจัดฝึกอบรมระหว่างการทำงาน	3.80	1.04	มาก
8	การจัดหลักสูตรฝึกอบรมให้บุคลากรผู้ ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี มีความรู้ ทักษะและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน	4.02	0.98	มาก
9	การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกด้าน อย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง	3.96	0.98	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อที่	ความต้องการการพัฒนาศูนย์บริการ ด้านการฝึกอบรม	บุคลากรผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การ เงินและบัญชี (n = 85)		ระดับความ ต้องการ
		$\bar{X}$	S.D	
10	การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของผู้ ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี เกี่ยวกับ เรื่องที่น่าสนใจก่อนเข้ารับการฝึกอบรม	3.78	1.07	มาก
11	ความชัดเจนในการจัดทำแผนการฝึกอบรม ของมหาวิทยาลัย	3.71	1.03	มาก
12	การจัดหลักสูตรฝึกอบรมที่เน้นภาคปฏิบัติ สำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี	3.87	1.11	มาก
13	การได้รับข่าวสารประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับ โครงการฝึกอบรมต่าง ๆ อย่างทั่วถึง	3.76	0.99	มาก
14	การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ให้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่ เกี่ยวข้องกับหน้าที่การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	4.09	1.00	มาก
15	การพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม อย่างเหมาะสมตรงกับลักษณะงานที่ ปฏิบัติ	4.14	0.86	มาก
16	การให้มีส่วนร่วมในการเลือกสถานที่ ที่เหมาะสมในการจัดหรือเข้ารับการฝึกอบรม ต่าง ๆ	3.65	1.03	มาก
17	การมีส่วนร่วมในการเลือกหัวข้อที่ที่เหมาะสม สำหรับการเข้ารับการฝึกอบรม	3.65	0.94	มาก
18	การจัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัด ฝึกอบรมขึ้นเพื่อให้สามารถดำเนินการได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	3.75	1.03	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อที่	ความต้องการการพัฒนาบุคลากร ด้านการฝึกอบรม	บุคลากรผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การ เงินและบัญชี (n = 85)		ระดับความ ต้องการ
		$\bar{X}$	S.D	
19	การกำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและ บัญชีที่ครอบคลุมต่อการพัฒนางานที่ปฏิบัติ ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน	3.92	0.94	มาก
20	การให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและ บัญชีได้มีการฝึกอบรมด้านเทคนิคและวิธี การทำงานใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงใช้กับ งาน	4.11	1.02	มาก
21	การกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจนของโครงการ จัดฝึกอบรมของมหาวิทยาลัย	3.80	0.89	มาก
	รวม	3.93	0.98	มาก

จากตาราง 5 แสดงว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความต้องการการพัฒนาบุคลากร ด้านการฝึกอบรมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความต้องการการพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรมในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 6 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการการพัฒนาบุคลากรของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านการศึกษาต่อ เป็นรายชื่อ

ข้อที่	ความต้องการการพัฒนาบุคลากร ด้านการศึกษาต่อ	บุคลากรผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การ เงินและบัญชี (n = 85)		ระดับความ ต้องการ
		$\bar{X}$	S.D	
22	การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้าน การศึกษาต่อของบุคลากร	3.63	1.10	มาก
23	การวางแผนการพัฒนาบุคลากรด้านการ ศึกษาต่อที่ชัดเจน	3.81	1.07	มาก
24	การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการศึกษา ต่อในสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนนอกเวลา ราชการ	4.10	0.98	มาก
25	การส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษาต่อ ภายในประเทศแบบเต็มเวลาโดยใช้ทุน สนับสนุนจากมหาวิทยาลัย	4.15	1.15	มาก
26	การส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษาต่อ ภายในประเทศแบบเต็มเวลาโดยใช้ทุนส่วน ตัว	3.27	1.28	ปานกลาง
27	การส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อใน สถาบันการศึกษาในต่างประเทศโดยการใช้ ทุนสนับสนุนของมหาวิทยาลัย	3.92	1.21	มาก
28	การส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อใน สถาบันการศึกษาภายในประเทศแบบใช้ เวลาราชการบางส่วน	3.83	1.10	มาก
29	บุคลากรมีโอกาสได้ศึกษาต่ออย่างเท่าเทียม กัน	4.21	1.01	มาก
30	การสำรวจความต้องการลาศึกษาต่อหรือเพิ่ม พูนความรู้ในสายงานที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน	3.89	1.06	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อที่	ความต้องการการพัฒนานุคลากร ด้านการศึกษาต่อ	บุคลากรผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การ เงินและบัญชี (n = 85)		ระดับความ ต้องการ
		$\bar{X}$	S.D	
31	ส่งเสริมการพัฒนาด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.97	0.97	มาก
32	การตั้งใจให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการศึกษาต่อ เพื่อได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.96	1.04	มาก
33	ปรับเปลี่ยนวิธีการให้ทุนการศึกษาโดยวิธี การยกเว้นค่าธรรมเนียม	4.08	1.15	มาก
34	การได้รับข่าวสารในการให้ทุนศึกษาต่อทั้ง ในและต่างประเทศ	4.01	1.10	มาก
35	การกำหนดนโยบายและสนับสนุนให้การ ศึกษาระดับสูงขึ้นของบุคลากร	4.07	1.08	มาก
36	การสนับสนุนในการศึกษาต่อในหลักสูตร ระยะสั้นที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการเงินและ บัญชี	3.97	1.04	มาก
37	การจัดสรรเงินทุนการศึกษาให้แก่บุคลากร ในสายงานของผู้ปฏิบัติงาน	4.00	1.14	มาก
38	การกำหนดเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก บุคลากรที่ให้ได้รับทุน	3.89	1.05	มาก
39	การแนะแนวการศึกษาต่อแก่บุคลากรเพื่อ ประโยชน์ของทางราชการ	3.94	1.11	มาก
	รวม	3.93	1.09	มาก

จากตาราง 6 แสดงว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ มีความต้องการการพัฒนานุคลากรด้านการศึกษาต่อในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความต้องการการพัฒนานุ
บุคลากรด้านการศึกษาต่อในระดับมากเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อ 26 การส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษาต่อ
ภายในประเทศแบบเต็มเวลาโดยใช้ทุนส่วนตัวที่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ มีความต้องการการพัฒนานุคลากรในระดับปานกลาง

ตาราง 7 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการการพัฒนาบุคลากรของ
ผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านการศึกษาดูงาน
เป็นรายข้อ

ข้อที่	ความต้องการการพัฒนาบุคลากร ด้านการศึกษาดูงาน	บุคลากรผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การ เงินและบัญชี (n = 85)		ระดับความ ต้องการ
		$\bar{X}$	S.D	
40	การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายโครง การศึกษาดูงานภายในประเทศของบุคลากร	3.67	1.06	มาก
41	การกำหนดวัตถุประสงค์แผนการศึกษาดู งานของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี	3.72	1.07	มาก
42	การคัดเลือกและให้ออกาสบุคลากรผู้ปฏิบัติ งานหน้าที่การเงินและบัญชีได้ไปศึกษาดู งานอย่างยุติธรรม	3.97	1.02	มาก
43	การสำรวจความต้องการศึกษาดูงานของ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี	3.87	1.12	มาก
44	ส่งเสริมให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การ เงินและบัญชีไปศึกษาดูงานยังต่างประเทศ	3.81	1.29	มาก
45	การได้รับการส่งเสริมให้บุคลากรผู้ปฏิบัติ งานหน้าที่การเงินและบัญชีไปศึกษาดูงาน ภายในประเทศ	4.01	1.05	มาก
46	การจัดสรรเงินสนับสนุนให้บุคลากรผู้ ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ไปศึกษาดู งานภายในประเทศ	4.01	1.13	มาก
47	การจัดสรรเงินสนับสนุนให้บุคลากรผู้ปฏิบัติ งานหน้าที่การเงินและบัญชีไปศึกษาดูงานยัง ต่างประเทศ	3.80	1.28	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อที่	ความต้องการการพัฒนาบุคลากร ด้านการศึกษางาน	บุคลากรผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การ เงินและบัญชี (n = 85)		ระดับความ ต้องการ
		$\bar{X}$	S.D	
48	การสนับสนุนจากผู้บริหารอย่างต่อเนื่องใน การศึกษางานของบุคลากร	4.03	1.05	มาก
49	การนำความรู้ที่ได้รับจากการศึกษางานมา พัฒนางานที่ปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อ หน่วยงาน	4.02	1.09	มาก
50	การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานไปศึกษางาน ที่สอดคล้องกับลักษณะงาน	4.05	1.06	มาก
51	การติดตามผลการนำความรู้ที่ได้รับจากการ ศึกษางานนอกสถานที่มาปรับปรุงการ ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	3.87	1.08	มาก
52	การแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานของ บุคลากรกับหน่วยงานอื่น	3.85	0.99	มาก
53	การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการศึกษางาน เพิ่มเติมประสบการณ์ในการทำงาน	4.00	1.05	มาก
54	การศึกษางานด้านเทคโนโลยีเพื่อนำมา ใช้ในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี	4.09	1.07	มาก
55	การดูงานด้านการบันทึกบัญชีด้วยระบบ คอมพิวเตอร์เพื่อนำมาปรับใช้กับหน่วยงาน	4.03	1.10	มาก
56	ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการคัด เลือกบุคลากรไปศึกษางาน	3.91	1.06	มาก
57	การส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมความรู้ภาษา ต่างประเทศก่อนไปศึกษางานต่างประเทศ	3.84	1.22	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อที่	ความต้องการการพัฒนาบุคลากร ด้านการศึกษาดูงาน	บุคลากรผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี (n = 85)		ระดับความต้องการ
		$\bar{X}$	S.D	
58	ความชัดเจนในการกำหนดตารางการศึกษา ดูงานของบุคลากร	3.82	1.14	มาก
59	การกำหนดหัวข้อในการศึกษาดูงานควรให้ ตรงความต้องการของผู้ปฏิบัติงานด้านการ เงินและบัญชีเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติ งาน	4.05	1.07	มาก
	รวม	3.92	1.10	มาก

จากตาราง 7 แสดงว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความต้องการการพัฒนาบุคลากร ด้านการศึกษาดูงานในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี มีความต้องการการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาดูงานในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 8 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการการพัฒนานุคลากรของ
ผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในแต่ละด้านและ
โดยรวม จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งงาน

ด้านที่	ความต้องการการพัฒนานุคลากร	ข้าราชการ (n = 55)		พนักงานมหาวิทยาลัย (n = 30)	
		$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D
1	ด้านการฝึกอบรม	4.01	0.85	3.82	0.72
2	ด้านการศึกษาต่อ	3.92	0.97	3.95	0.89
3	ด้านการศึกษาดูงาน	3.97	0.96	3.84	0.93
	รวมทุกด้าน	3.97	0.90	3.87	0.79

จากตาราง 8 แสดงว่า ทั้งข้าราชการและ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี
ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ต่างก็มีความต้องการการพัฒนานุคลากร ในแต่ละด้านและโดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก

ตาราง 9 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการการพัฒนานุคลากรของผู้
ปฏิบัติงานหน้าที่การเงิน ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในแต่ละด้านและโดยรวม จำแนกตาม
วุฒิการศึกษา

ด้านที่	ความต้องการการพัฒนานุคลากร	ปริญญาตรี (n = 69)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 16)	
		$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D
1	ด้านการฝึกอบรม	4.28	0.63	3.86	0.83
2	ด้านการศึกษาต่อ	4.50	0.51	3.80	0.96
3	ด้านการศึกษาดูงาน	4.34	0.70	3.83	0.97
	รวมทุกด้าน	4.37	0.48	3.83	0.90

จากตาราง 9 แสดงว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการการพัฒนานุคลากรในแต่ละด้านและโดยรวม
ในระดับมาก

ตาราง 10 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการการพัฒนาบุคลากรของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงิน ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในแต่ละด้านและโดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ด้านที่	ความต้องการการพัฒนาบุคลากร	ประสบการณ์ 1 - 5 ปี (n = 30)		ประสบการณ์ 6 - 10 ปี (n = 13)		ประสบการณ์ 11 ปีขึ้นไป (n = 42)	
		$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D
1	ด้านการฝึกอบรม	3.99	0.69	3.48	1.01	4.05	0.79
2	ด้านการศึกษาต่อ	4.08	0.73	3.45	1.31	3.97	0.91
3	ด้านการศึกษาดูงาน	3.94	0.76	3.48	1.38	4.05	0.89
	รวมทุกด้าน	4.00	0.66	3.47	1.20	4.03	0.84

จากตาราง 10 แสดงว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี และ 11 ปีขึ้นไปมีความต้องการการพัฒนาบุคลากรในแต่ละด้านและโดยรวมในระดับมาก ส่วนบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 6-10 ปี มีความต้องการการพัฒนาบุคลากรในแต่ละด้านและโดยรวมในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในแต่ละด้านและโดยรวม จำแนกตามตัวแปรสถานภาพตำแหน่งงาน วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังแสดงในตาราง 11 – 13

ตาราง 11 เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในแต่ละด้านและโดยรวม จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งงาน

ด้านที่	ความต้องการการพัฒนาศักยภาพ	ข้าราชการ (n = 55)		พนักงาน มหาวิทยาลัย (n = 30)		t	p
		$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1	ด้านการฝึกอบรม	4.01	0.85	3.82	0.72	1.02	.30
2	ด้านการศึกษาต่อ	3.92	0.97	3.95	0.89	- 0.15	.87
3	ด้านการศึกษาดูงาน	3.97	0.96	3.84	0.93	0.62	.53
รวมทุกด้าน		3.97	0.90	3.87	0.79	0.52	.60

จากตาราง 11 แสดงว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีสถานภาพตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาศักยภาพในแต่ละด้านและโดยรวมไม่พบความแตกต่างกัน

ตาราง 12 เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี
ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในแต่ละด้านและโดยรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ด้านที่	ความต้องการการพัฒนา บุคลากร	ปริญญาตรี (n = 69)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 16)		t	p
		$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1	ด้านการฝึกอบรม	4.28	0.63	3.86	0.83	1.88	.06
2	ด้านการศึกษาต่อ	4.50	0.51	3.80	0.96	2.81	.00
3	ด้านการศึกษาดูงาน	4.34	0.70	3.83	0.97	2.41	.02
รวมทุกด้าน		4.37	0.48	3.83	0.90	2.30	.02

จากตาราง 12 แสดงว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความต้องการการพัฒนาบุคลากรโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีวุฒิปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีมีความต้องการการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาต่อและด้านการศึกษาดูงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการฝึกอบรมไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 13 เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี
ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในแต่ละด้านและโดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านการฝึกอบรม					
ระหว่างกลุ่ม	2	3.258	1.629	2.58	.08
ภายในกลุ่ม	82	51.660	.630		
รวม	84	54.918			
ด้านการศึกษาต่อ					
ระหว่างกลุ่ม	2	3.691	1.845	2.16	.12
ภายในกลุ่ม	82	69.899	.852		
รวม	84	73.590			
ด้านการศึกษาดูงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	3.265	1.633	1.86	.16
ภายในกลุ่ม	82	71.793	.876		
รวม	84	75.058			
รวมทุกด้าน					
ระหว่างกลุ่ม	2	3.234	1.617	2.25	.11
ภายในกลุ่ม	82	58.746	.716		
รวมทุกด้าน	84	61.980			

จากตาราง 13 แสดงว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาศักยภาพในแต่ละด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 เป็นการสรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ เกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาคณาจารย์ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อและด้านการศึกษาดูงาน จากแบบสอบถามปลายเปิด โดยสรุปได้ดังนี้

ตาราง 14 ค่าความถี่ของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของความต้องการการพัฒนาคณาจารย์ของ
ผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านการฝึกอบรมด้านการศึกษาต่อ
และด้านการศึกษาดูงาน

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของคณาจารย์ผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ต่อความต้องการการพัฒนาคณาจารย์ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อและด้านการศึกษาดูงาน	ความถี่
1. ผู้บริหารควรให้ความสนใจในการพัฒนาคณาจารย์ในทุกด้านและทุกสายงาน	3
2. การเพิ่มงบประมาณในการพัฒนาคณาจารย์ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี	2
3. ควรมีการส่งเสริมให้คณาจารย์มีความต้องการการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	2
4. ควรมีการฝึกอบรมเรื่องเกี่ยวกับระเบียบการเงินการคลังและการบัญชี	2
5. การนำผลการวิจัยไปใช้จริงเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย	1
6. การให้ทุนสนับสนุนควรให้ทุกสายงานไม่ใช่สนับสนุนเฉพาะสายวิชาการ	1
7. ควรมีการฝึกอบรมเรื่องเกี่ยวกับระเบียบการเงินการคลังและการบัญชี	1
8. การฝึกอบรมหัวข้อความเปลี่ยนแปลงของระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	1

จากตาราง 14 แสดงว่า ความต้องการการพัฒนาคณาจารย์ของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ต่อความต้องการการพัฒนาคณาจารย์ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อและด้านการศึกษาดูงาน ดังนี้ ควรมีการฝึกอบรมเรื่องเกี่ยวกับระเบียบการเงินการคลังและการบัญชี การฝึกอบรมหัวข้อความเปลี่ยนแปลงของระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน การเพิ่มงบประมาณในการพัฒนาคณาจารย์ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ควรมีการส่งเสริมให้คณาจารย์มีความต้องการการพัฒนาตนเองอยู่เสมอควรมีการกำหนดตารางฝึกอบรมประจำปีอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ผู้บริหารควรให้ความสนใจในการพัฒนาคณาจารย์ในทุกด้านและทุกสายงานการนำผลการวิจัยไปใช้จริงเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย การให้ทุนสนับสนุนควรให้ทุกสายงานไม่ใช่สนับสนุนเฉพาะสายวิชาการ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนानุคลากรของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ ด้านการศึกษาดูงาน และโดยรวม จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งงาน วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีจำนวน 55 คน และพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีจำนวน 30 คน รวมทั้งสิ้น 85 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามความต้องการการพัฒนานุคลากรของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ และด้านการศึกษาดูงาน จำนวนทั้งสิ้น 59 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าห้าระดับตามแบบของไลเคิร์ท และในตอนที่ท้ายของแบบสอบถามในแต่ละด้านจะมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อนำมาใช้ประกอบในการอภิปรายผล แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9901

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ศึกษาความต้องการการพัฒนานุคลากรของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ ด้านการศึกษาดูงานและโดยรวม โดยหาค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนานุคลากรของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ ด้านการศึกษาดูงาน และโดยรวม จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งงาน วุฒิการศึกษาโดยการทดสอบที ส่วนตัวแปร

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method)

3. สรุปความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนานุเคราะห์ของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในด้านต่าง ๆ ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยจัดประเภทและแจกแจงความถี่ของคำตอบ และเสนอผลในเชิงบรรยาย

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาความต้องการการพัฒนานุเคราะห์ของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. นุเคราะห์ผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความต้องการการพัฒนานุเคราะห์ในแต่ละด้านและโดยรวมในระดับมาก
2. นุเคราะห์ผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีสถานภาพตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความต้องการการพัฒนานุเคราะห์ในแต่ละด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกัน
3. นุเคราะห์ผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการการพัฒนานุเคราะห์โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า นุเคราะห์ที่มีวุฒิปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีมีความต้องการการพัฒนานุเคราะห์ด้านการศึกษาต่อและด้านการศึกษาดูงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านการฝึกอบรมไม่พบความแตกต่าง
4. นุเคราะห์ผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความต้องการการพัฒนานุเคราะห์ในแต่ละด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผล

จากการวิจัยความต้องการการพัฒนาบุคลากรของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความต้องการการพัฒนาบุคลากรโดยรวมและในแต่ละด้านในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีต้องการให้มีการจัดหลักสูตรฝึกอบรมหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย กรมบัญชีกลาง และกระทรวงการคลังที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และเพื่อความเข้าใจในหลักการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีอย่างถูกต้องชัดเจนและแม่นยำ ดังนั้นบุคลากรผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีจึงเห็นว่าตนควรได้รับการฝึกอบรม การศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องและการได้รับการศึกษาดูงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานจึงมีความจำเป็น ดังที่ประทุม รอดประเสริฐ (2532 : 58-62) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า การพัฒนาบุคลากรควรเป็นทั้งการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และบุคลิกภาพ ซึ่งสรุปได้ว่าการพัฒนาความรู้ความสามารถเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การนำความรู้และเทคนิคใหม่ ๆ มาปรับใช้และฝึกฝนให้เกิดความชำนาญมีทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่การงานและองค์กรต้องมีการกระตุ้นเตือนให้สำนึกในหน้าที่ การพัฒนาบุคลิกภาพซึ่งเป็นการพัฒนาด้านกริยามารยาทและลักษณะของบุคคล การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลเพื่อความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติและมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ดังนั้นบุคลากรผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีจึงต้องการให้มหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนทุนด้านการฝึกอบรมด้านการศึกษาต่อและด้านการศึกษาดูงานให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน การเปิดโอกาสให้ทุกคนมีความเท่าเทียมกันในการศึกษาต่อ ผู้บริหารควรให้ความสนใจและให้การสนับสนุนบุคลากรทุกสายงานทุกสาขา และทุกหน่วยงานเพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ เป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและพร้อมที่จะนำความรู้ความสามารถที่ได้มาประยุกต์ใช้กับงานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมหวัง เพ็ชรกลาง (2541 : 67) ที่ได้ศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสาย ค มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่าบุคลากรมีความต้องการการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความต้องการด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการศึกษาต่ออยู่ในระดับปานกลาง และชัยรัตน์ ศรีรัตนะ (2542 : 84) ได้ศึกษาความต้องการการ

ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการ ปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาสังกัดสำนักงาน
ศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า นักวิชาการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ
อำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการ
ปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่มีสถานภาพตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความต้องการการพัฒนาบุคลากรโดยรวมและในแต่ละด้าน
ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรผู้ปฏิบัติงานใน
ตำแหน่งนี้ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัยต่างก็มีความรับผิดชอบในหน้าที่การ
งานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งต้องปฏิบัติงานตามกฎระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด ดังนั้น
การศึกษาค้นคว้าหาแนวทางและวิธีการในการปฏิบัติให้เป็นไปในแนวทางที่ได้กำหนดไว้ว่าด้วย
ระเบียบการเงินการคลังและมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องและเป็นปัจจุบันเพื่อให้ทันต่อการ
เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องจึงเป็นความจำเป็น นอกจากนี้ในระยะที่ผ่านมามติคณะรัฐมนตรี
ที่ประกาศให้มีการประเมินข้าราชการ โดยใช้มาตรการที่ 3 ที่ได้กำหนดให้เป็นมาตรการพัฒนาและ
บริหารกำลังคนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการให้มีการพัฒนาตนเองและ
เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคนภาครัฐให้เหมาะสมสอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ จึงส่งผล
ให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีเห็นความสำคัญและมีความต้องการการพัฒนา
บุคลากรโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน ดังที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (2544 : 13 ;
2545 : 1) ระเบียบมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัยการพัฒนาพนักงาน
มหาวิทยาลัย เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเสริมสร้างแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานมี
ประสิทธิภาพ การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้พนักงานมหาวิทยาลัยไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูน
ความรู้และประสบการณ์ทางวิชาการ และเป็นการส่งเสริมให้พนักงานมหาวิทยาลัยทุกตำแหน่ง
และทุกสายงานได้มีโอกาสนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติงานบริการวิชาการ เป็นการเพิ่มพูนความรู้
ประสบการณ์ทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อตำแหน่งและนำเอาประสบการณ์ดังกล่าวมาใช้ให้เป็น
ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงานและมหาวิทยาลัยต่อไปและสอดคล้องกับงานวิจัยของคำณ
โชธนะโชติ (2546 : 103) ที่ได้ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลระบบพนักงานมหาวิทยาลัยเงิน
อุดหนุนของมหาวิทยาลัยมหิดลตามความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัย พบว่า ด้านการ
ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยมีหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการ
ปฏิบัติงานที่มีความชัดเจนในแต่ละตำแหน่งและการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัย
สาย วิชาการกับสายบริหารงานทั่วไปมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการการพัฒนาบุคลากรโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีวุฒิปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีมีความต้องการการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาค่อและด้านการศึกษาดูงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรทั้งที่เป็นข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความต้องการการพัฒนาการเรียนการสอนสูงกว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความต้องการที่จะเพิ่มวุฒิการศึกษาให้สูงขึ้นเพื่อเป็นการพัฒนาตนเองให้ได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และยังมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตการปฏิบัติราชการต่อไป ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงควรให้การสนับสนุนบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีได้มีโอกาสศึกษาค่อ โดยการให้ทุนการศึกษาหรือให้โอกาสในการลาศึกษาค่อแบบเต็มเวลาเพื่อเป็นการเพิ่มวุฒิการศึกษาให้สูงขึ้น ส่วนบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความต้องการการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาดูงานสูงกว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการศึกษาดูงานเป็นวิธีการที่ใช้ระยะเวลาสั้นและได้ผลเร็วสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานมาปรับใช้ได้กับการปฏิบัติงาน ดังที่ จูรีระ ประมวลพฤกษ์ กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการศึกษาดูงานเป็นการเสริมสร้างสมรรถภาพของบุคลากรที่ใช้เวลาน้อยและสามารถพัฒนาคนให้ เป็นไปตามความต้องการขององค์การได้ (จูรีระ ประมวลพฤกษ์, 2538 : 56) ส่วนด้านการฝึกอบรม ไม่พบความแตกต่าง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรทั้งที่เป็นข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรีต้องการการพัฒนาตนเองในด้านการฝึกอบรมเหมือนกันเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ทักษะและความชำนาญเพราะเป็น การพัฒนาบุคลากรในระยะเวลาน้อยและได้ผลเร็วและสามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาปรับ ใช้กับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานและ หน่วยงานที่ตนปฏิบัติงานอยู่และให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี สภาพแวดล้อมด้าน เศรษฐกิจ สังคม ดังที่บุญคง หันจางสิทธิ์ (2544 : 182-183) ได้กล่าวว่า การศึกษาเป็นขบวนการ ปรับปรุงคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ความชำนาญสามารถทำงานได้ดีซึ่งการฝึกอบรม (Training) เป็นกรรมวิธีที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้พัฒนาในด้านความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญและทัศนคติต่าง ๆ ซึ่งวรารักษ์ นักพัฒนา (2545 : 78) ได้ศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่ามี

ความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้สูงกว่าที่เป็นอยู่เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานส่วนบุคคล ที่มีวุฒิการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีความต้องการการพัฒนาบุคลากรโดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภาศรี อัมวณิช (2539 : 232) ที่ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการพบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลางกลุ่มวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไปมีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้ทั่วไปมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการฝึกอบรมและด้านการศึกษาดูงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิไล จิร ไกรศิริ (2543 : 69) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบ ปัญหาและความต้องการของเจ้าหน้าที่กับการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มี วุฒิการศึกษาต่างกันมีความต้องการด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในกิจกรรมการศึกษาต่อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความต้องการการพัฒนาบุคลากรโดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรทั้งที่เป็นข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน ต่างก็มีความต้องการในการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาและการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีจะต้องใช้ความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงานและต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ซึ่งมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2546 : 12) ได้กล่าวถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่การเงินและบัญชีซึ่งรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูงซึ่งมีตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบงานการเงินและบัญชี ต้องปฏิบัติงานในลักษณะผู้ชำนาญการหรือผู้มีความรู้ความสามารถ และต้องใช้ความชำนาญสูงเกี่ยวกับงานการเงินและบัญชีโดยปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เช่น จัดทำและดำเนินการต่าง ๆ ในด้านงบประมาณ และการจัดสรรงบประมาณ ตลอดจนตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้างให้เป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในทุกด้านซึ่งต้องใช้ความระมัดระวังเป็นอย่างมากเพราะลักษณะงานที่แตกต่างจากหน้าที่อื่น ๆ จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีต้องได้รับการพัฒนาตนเองในทุกด้านเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้และเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเนื่องจากลักษณะงานมีความซับซ้อนซึ่งประสบการณ์ต่าง ๆ จะทำให้เกิดความชำนาญเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1-5 ปี

มีความต้องการการพัฒนานุคลากรในด้านการศึกษามาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1-5 ปี เป็นบุคลากรที่บรรจุเข้ามาใหม่และส่วนมากมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จึงทำให้มีความต้องการการพัฒนาในด้านการศึกษาคืออยู่ในระดับมาก ส่วนบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 6- 10 ปี มีความต้องการในการพัฒนานุคลากรแต่เพียงในระดับปานกลางเท่านั้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 6- 10 ปี เป็นข้าราชการที่บรรจุเข้ามาในตำแหน่งข้าราชการและมีโอกาสในการศึกษาต่อแล้วบ้างเป็นบางส่วน และได้มีโอกาสในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานมาแล้วบ้างพอสมควรจึงทำให้มีความต้องการการพัฒนาทุกด้านในระดับปานกลาง ในขณะที่บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไปมีความต้องการการพัฒนานุคลากรด้านการฝึกอบรมและด้านการศึกษาดูงานในระดับมากเช่นกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไปเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีวุฒิการศึกษาที่สูงแล้ว จึงต้องการการพัฒนานุคลากรด้านการฝึกอบรมและด้านการศึกษาดูงาน ซึ่งเป็นการเพิ่มพูนความรู้ที่ใช้เวลาระยะสั้นและได้ผลเร็วสามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน. (2529 : 531) กล่าวว่า การศึกษาดูงานจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงานและตัวบุคลากรควบคู่กันไป กล่าวคือ ทำให้หน่วยงานมีบุคลากรที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับงาน จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ในขณะที่เดียวกันจะทำให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากได้เรียนรู้เทคนิคและวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่จะใช้ปรับปรุงความสามารถในการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งจะทำให้ตนมีโอกาสดำเนินการในการทำงานต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรักษพร ดัฒนสุวรรณ. (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาริการอำเภอในเขตภาคกลาง พบว่า นักวิชาการศึกษามีความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของชาญณรงค์ พาประโยชน์ (2544 : 67) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนานุคลากรของวิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษาในเขตการศึกษา 10 พบว่า ผู้บริหารระดับสูงและระดับบริหารระดับต้นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนานุคลากรวิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษาในเขตการศึกษา 10 โดยรวมและแต่ละวิธีควรปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไปมีความต้องการการพัฒนานุคลากรด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาคือและด้านการศึกษาดูงานโดยรวมและเป็นรายด้านในระดับมากทุกด้าน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ และด้านการศึกษาดูงานมีความต้องการในระดับมากทุกด้าน เพื่อเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรต่อไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเป็นรายด้านดังนี้

1. ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความต้องการการพัฒนาบุคลากรโดยรวมและในแต่ละด้าน คือด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ และด้านการศึกษาดูงาน ซึ่งทุกด้านอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารมหาวิทยาลัยจึงควรให้ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรให้มากขึ้น โดยการกำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นรูปธรรมมากกว่าในปัจจุบันและอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรทั้งในปัจจุบันและในอนาคต
2. ด้านการฝึกอบรม มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร โดยอาจจัดให้บุคลากรได้รับการปฐมนิเทศหรือแนะนำงานเมื่อได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ การจัดให้มีหลักสูตรฝึกอบรมที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีและควรมีการกำหนดนโยบายในการจัดฝึกอบรมของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีที่ชัดเจนรวมทั้งการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างเหมาะสมตรงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ นอกจากนี้การสนับสนุนให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีได้มีการฝึกอบรมด้านเทคนิคและวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้กับงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ด้านการศึกษาต่อ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความต้องการการพัฒนาการศึกษาต่อในระดับมาก ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญในการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศอย่างเท่าเทียมกันแบบเต็มเวลาโดยใช้ทุนสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย นอกจากนี้การจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีได้รับการศึกษาต่อเพื่อได้รับ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ควรมีการปรับเปลี่ยนวิธีการให้ทุนการศึกษาโดยวิธีการยกเว้นค่าธรรมเนียมการศึกษาเพื่อเป็นการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น
4. ด้านการศึกษาดูงาน บุคลากรผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 6-10 ปี และ 11 ปีขึ้นไปมีความต้องการพัฒนาการศึกษาดูงานในระดับมาก มหาวิทยาลัยควรเปิดโอกาสให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีไปศึกษาดูงานที่

สอดคล้องกับลักษณะงาน เช่น การศึกษาดูงานด้านเทคโนโลยีเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี หรือการศึกษาดูงานด้านการบันทึกบัญชีด้วยระบบคอมพิวเตอร์เพื่อนำมาใช้กับหน่วยงาน ดังนั้นการศึกษาดูงานจึงเป็นการพัฒนาตนเองเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และการนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาดังกล่าวมาปรับใช้ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและมหาวิทยาลัยต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาและประเมินผลการพัฒนามูลากรผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. ควรศึกษาความต้องการการพัฒนามูลากรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4. ควรศึกษาความต้องการของหน่วยงานในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เกี่ยวกับการสนับสนุนการพัฒนามูลากรของหน่วยงาน
5. ควรศึกษาความต้องการการพัฒนามูลากรด้านเทคโนโลยีและด้านภาษาต่างประเทศสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงมหาดไทย. (2540, เมษายน). บทความทางวิชาการ “นโยบายพัฒนาข้าราชการพลเรือน”.
- นิตยสารท้องถิ่น. ปีที่ 37 ฉบับที่ 4 หน้า 50-51.
- กิตติมา ปรีดีคิลก. (2529). ทฤษฎีบริหารองค์กร. กรุงเทพฯ : ธารการพิมพ์.
- คำรณ ไชยระโชติ. (2546). สภาพการบริหารงานบุคคลระบบพนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุนของมหาวิทยาลัยมหิดล ตามความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัย. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- จกกลนี ชูติมาเทวินทร์. (2542). การฝึกอบรมเชิงพัฒนา. กรุงเทพฯ : พี.เอ.ลิฟวิ่ง.
- จำเนียร ชุนทโสภาค. (2539). ทักษะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการต่อการพัฒนามูลฐานของมหาวิทยาลัยรามคำแหง. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- จิราภา เต็งไธรัตน์ และคณะ. (2542). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชาญณรงค์ พาประโชชน. (2544). แนวทางการพัฒนามูลฐานของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษาในเขตการศึกษา 10. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร
- ชินภัทร ภูมิรัตน. (2542). สรุปผลการประชุมคองเกรสนานาชาติ ครั้งที่ 2 เทคนิคศึกษาและอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกา.
- ชูชัย สมิตธิไกร. (2540). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูศรี วงศ์รัตน. (2534). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ชัยรัตน์ ศรีรัตน. (2542). ความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- จิระ ประवालพฤษ. (2538). การพัฒนามูลฐานและการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : กรมศาสนา.
- คณัย เทียนพุ่ม. (2541). กลยุทธ์การพัฒนามนุษย์ ปัญหาคาใจนักฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตแห่ง.
- คณัย เทียนพุ่ม และคณะ. (2541). รายงานการวิจัย เรื่อง ทิศทางและบทบาทการบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า (ปี พ.ศ. 2550). กรุงเทพฯ : สถาบันการจัดการงานบุคคล สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย.

- ศุภา มหาพสุธานนท์. (2545) *หลักการจัดการ หลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ : ธนรัชการพิมพ์.
- ทองฟู ชินะโชติ. (2531). *การฝึกอบรมและการพัฒนานุคลากร*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2525). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธวัชชัย ผดุงดาล. (2543). *การปฏิบัติงานฝ่ายพัฒนานุคลากร*. กรุงเทพฯ : สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นฤมล ชันถัมฤทธิ์. (2542). *การนำเสนอแนวทางการพัฒนาอาจารย์วิทยาลัยนาฏศิลป์*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (อุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร
- นิรชรา ทองธรรมชาติและคณะ. (2544). *กลยุทธ์การฝึกอบรมและวิทยากรในยุคโลกาภิวัตน์*. กรุงเทพฯ : ลินคอร์น โปรโมชัน.
- บุญคง หันจางสิทธิ์. (2544). *เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : โอเอสพรีนติ้งเฮาส์.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2532, กรกฎาคม). การพัฒนาคน. *คุรุปริทัศน์*. ปีที่ 14 หน้า 58-62
- ประพันธ์ ช่างสุศรี และคณะ. (2542). *รายงานการวิจัย การศึกษารูปแบบการพัฒนานุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชนระหว่างปี พ.ศ. 2541-2544*. บทคัดย่อ. กรุงเทพฯ : กองฝึกอบรม กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย.
- ประกาศิ อิมวณิช. (2539). *การศึกษความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2543). *การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ ส.ส.ท.
- พนัส หันนาคินทร์. (2524). *หลักการบริหารโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- พงศ์ หรดาล. (2539). *การวางแผนการฝึกอบรมและการพัฒนานุคลากร*. กรุงเทพฯ : คณะอุตสาหกรรมศึกษา สถาบันราชภัฏพระนคร.
- พัฒนา สุขประเสริฐ. (2540). *กลยุทธ์ในการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- พิไล จิรไกรศิริ. (2543). *การศึกษาปัญหาและความต้องการของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนานุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- ไพฑูรย์ สันถารัตน์. (2542). *การบริหารจัดการอุดมศึกษา หลักและแนวทางตามแนวปฏิรูป*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

- ไพศาล ไกรสิทธิ์. (2541). *การศึกษาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. ราชบุรี : คณะครุศาสตร์
สถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- ภิญโญ สาร. (2517). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2541). *ระเบียบและแนวทางปฏิบัติระเบียบมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยเงินรายได้ พ.ศ. 2541*. กรุงเทพฯ : สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- (2544 ก). *วันมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. กรุงเทพฯ : สันติศิริการพิมพ์.
- (2544 ข 6 ธันวาคม). *ระเบียบมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย
พ.ศ. 2544*. กรุงเทพฯ : สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- (2545 ก 4 พฤศจิกายน). *ประกาศมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเรื่องหลักเกณฑ์การพัฒนา
พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ : สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- (2545 ข 4 พฤศจิกายน). *ประกาศมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเรื่องการให้พนักงานไป
ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ทางวิชาการ พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ : สำนักงาน
อธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- (2546 ก). *กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*.
- (2546 ข). *คณะสังคมศาสตร์. คู่มือการปฏิบัติงาน งานคลังและพัสดุ ปีการศึกษา 2546*.
กรุงเทพฯ : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- มนูญ ไชยทองศรี. (2544). *ความต้องการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษาสำนักงาน
การประถมศึกษา อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม.
(การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร*
- เมธี ปิยะคุณ. (2535, มกราคม – สิงหาคม). *ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. จุลสารการ
ศึกษาต่อเนื่อง. ปี 1 ฉบับ 1. หน้า 18*.
- ขงยุทธ เกษสาคร. (2544). *เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม*. กรุงเทพฯ : เอส แอนด์ จี กราฟฟิค
- รักษาร ทัศนสุวรรณ. (2541). *ความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ
งานของนักวิชาการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษาภาคกลาง.
ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร*
- รัตนา อุบลสิงห์. (2545). *การพัฒนาโดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติ*. นครปฐม : ฟิสิกส์เซ็นเตอร์.

- วรากรณ์ นักพัฒนาฯ. (2545). *ความคิดเห็นของข้าราชการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- วิจิตร อาวะกุล. (2540). *การฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิน เชื้อโพธิ์หัก. (2537). *การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรินต์ติ้งเฮาส์.
- วีระศักดิ์ พรหมหาราช. (2544). *สภาพปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร
- ศรีอรุณ เรसानนท์. (2537). *การจัดการงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิริพร จันทนพันธ์. เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ธนกร บุญพันธ์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เมื่อวันที่ 8 มกราคม 2546.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2543). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน*. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (2537). *รายงานผลการสัมมนาสภาอาจารย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เรื่อง รูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยในอนาคต*. กรุงเทพฯ : สภาอาจารย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมาน สังสียกฤษฎ์. (2540). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 18 กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงาน กพ.
- สมพงศ์ เกษมสิน. (2516). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- . (2529). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมโภชน์ นพคุณ. (2544, กรกฎาคม – กันยายน). *การพัฒนา – ฝึกอบรมในกระบวนการบริหารการปฏิบัติงาน*. วารสารสารานุกรมสุขมูลฐาน. ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 หน้า 105-106.
- สมหวัง เพ็ชรกลาง. (2541). *การศึกษาค้นคว้าความต้องการการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการ สาย ค มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร
- ลีปนันท์ เกตุทัต. (2538). *บทสังเคราะห์วิสัยทัศน์การศึกษาไทยในยุคโลกาภิวัตน์*. กรุงเทพฯ : มติชนรายวัน. 10 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2538 หน้า 32.
- เสถียร อักษรชู. เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ธนกร บุญพันธ์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เมื่อวันที่ 14 มกราคม 2546.

- เสถียร อักษรชู. (2541). *รูปแบบการพัฒนานุเคราะห์สาขาสันนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. ปริญญาโท กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). *รายงานชุด "แนวทางการปฏิรูปอุดมศึกษาไทย" รูปแบบและภารกิจอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ. (2544). *วิสัยทัศน์และกรอบการปฏิรูประบบราชการ*. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2545). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่เก้า พ.ศ. 2545 - 2549*. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- อมรรัตน์ แก้วเก็บ. เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ธนกร บุญพันธ์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่หน่วยตรวจสอบภายใน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เมื่อวันที่ 24 มกราคม 2546.
- อังคณา นันท์พิวารณ. (2546). *การจัดการฝึกอบรมคอมพิวเตอร์ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช*. ปริญญาโท กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- อุทัย หิรัญโต. (2531). *หลักการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : โอเอ พรินติ้งเฮาส์.
- Baker, Alton W. (1955). *Personnel Management in Small Plant*. Columbus : The Ohio State University.
- Cronbach, Lee J. (1984). *Essential of Psychological Testing*. 4th ed. New York: Harper and Row Publishers Inc.
- Ferguson, G.A., (1981). *Statistical Analysis in Psychology and Education*. 5th ed. New York : McGraw-Hill.
- Jackson, T. (1991). *Measuring Management Performance*. London : Kogan Page
- Likert, R.A. (1932). "Technique for the Measurement of Attitudes," *Arch Psychology*. No.140 : 1-55.
- Megginson, D., Matthews, J.J. and Banfield, P. (1994). *Human Resource Development : Let the Oregonian's Strategy Drive the Development Process*. London : AMED.
- Willis, L. and Daisley, J. (1992). *Developing Women through Training*. New York : McGraw-Hill.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความต้องการการพัฒนานุเคราะห์ของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่ การเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการการพัฒนานุเคราะห์ของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ คำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่ประการใด จึงขอความกรุณาผู้ตอบแบบสอบถามได้โปรดตอบคำถามโดยเลือกคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนานุเคราะห์ของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ต่อไป
2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 2 ตอน คือ
ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 ความต้องการการพัฒนานุเคราะห์ของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่เป็นจริง

1. สถานภาพตำแหน่งงาน

- ☐ ข้าราชการ
☐ พนักงานมหาวิทยาลัย

2. วุฒิการศึกษา

- ☐ ปริญญาตรี
☐ สูงกว่าปริญญาตรี

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (เศษของปีเกิน 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี)

- ☐ 1 – 5 ปี ☐ 6 – 10 ปี
☐ 11 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความต้องการการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับของความต้องการการพัฒนาศักยภาพตามความคิดเห็นของท่าน

ความต้องการการพัฒนาศักยภาพ	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการฝึกอบรม					
1. การได้รับการปฐมนิเทศหรือการแนะนำงานเมื่อได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ					
2. การกำหนดคนให้มัน โยบายเกี่ยวกับการฝึกอบรมของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีที่ชัดเจน					
3. การสร้างแรงจูงใจในการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข					
4. การส่งเสริมให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ได้รับการฝึกอบรมยังหน่วยงานภายนอกอื่น ๆ					
5. การฝึกอบรมสำหรับบุคลากรที่จัดโดยหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย					
6. การจัดให้มีหลักสูตรฝึกอบรมให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี					
7. การจัดให้มีการฝึกอบรมระหว่างการทำงาน					
8. การจัดหลักสูตรฝึกอบรมให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ให้มีความรู้ทักษะและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน					
9. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกด้านอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง					
10. การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี เกี่ยวกับเรื่องที่สนใจก่อนเข้ารับการฝึกอบรม					

ความต้องการการพัฒนากุศลากร	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
11. ความชัดเจนในการจัดทำแผนการฝึกอบรมของมหาวิทยาลัย					
12. การจัดหลักสูตรฝึกอบรมที่เน้นภาคปฏิบัติสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี					
13. การได้รับข่าวสารประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมต่าง ๆ อย่างทั่วถึง					
14. การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตร ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
15. การพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างเหมาะสมตรงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
16. การมีส่วนร่วมในการเลือกสถานที่ที่เหมาะสมในการจัดและหรือเข้ารับการฝึกอบรมต่าง ๆ					
17. การมีส่วนร่วมในการเลือกหัวข้อที่เหมาะสมสำหรับการเข้ารับการฝึกอบรม					
18. การจัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดฝึกอบรมขึ้นเพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
19. การกำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีที่ครอบคลุมต่อการพัฒนางานที่ปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน					
20. การให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีได้มีการฝึกอบรมด้านเทคนิคและวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงใช้กับงาน					
21. การกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจนของโครงการจัดฝึกอบรมมหาวิทยาลัย					

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ความต้องการการพัฒนาบุคลากร	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการศึกษาต่อ					
22. ควรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้านการศึกษาต่อของบุคลากร					
23. การวางแผนการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาต่อที่ชัดเจน					
24. การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนนอกเวลาราชการ					
25. การส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษาต่อภายในประเทศแบบเต็มเวลาโดยใช้ทุนสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย					
26. การส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษาต่อภายในประเทศแบบเต็มเวลาโดยใช้ทุนส่วนตัว					
27. การส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาในต่างประเทศโดยการใช้ทุนสนับสนุนของมหาวิทยาลัย					
28. การส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาภายในประเทศแบบใช้เวลาราชการบางส่วน					
29. บุคลากรมีโอกาสได้ศึกษาต่ออย่างเท่าเทียมกัน					

ความต้องการการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
30. การสำรวจความต้องการลาศึกษาต่อหรือเพิ่มพูนความรู้ในสายงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน					
31. ส่งเสริมการพัฒนาด้านการศึกษอย่างต่อเนื่อง					
32. การจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการศึกษาต่อเพื่อได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
33. ปรับเปลี่ยนวิธีการให้ทุนการศึกษาโดยวิธีการยกเว้นค่าธรรมเนียม					
34. การได้รับข่าวสารในการให้ทุนศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ					
35. การกำหนดนโยบายและสนับสนุนในการศึกษาระดับสูงขึ้นของบุคลากร					
36. การสนับสนุนในการศึกษาต่อในหลักสูตรระยะสั้นที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการเงินและบัญชี					
37. การจัดสรรเงินทุนการศึกษาให้แก่บุคลากรในสายงานของผู้ปฏิบัติงาน					
38. การกำหนดเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคลากรที่ได้รับทุน					
39. การแนะแนวด้านการศึกษาต่อแก่บุคลากรเพื่อประโยชน์ของทางราชการ					

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ความต้องการการพัฒนาบุคลากร	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการศึกษาดูงาน					
40. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการศึกษา ดูงานภายในประเทศของบุคลากร					
41. การกำหนดวัตถุประสงค์แผนการศึกษาดูงาน ของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี					
42. การคัดเลือกและให้โอกาสบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน หน้าที่การเงินและบัญชีได้ไปศึกษาดูงานอย่าง ยุติธรรม					
43. การสำรวจความต้องการศึกษาดูงานของ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี					
44. การส่งเสริมให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานหน้าที่ การเงินและบัญชีไปศึกษาดูงานยังต่างประเทศ					
45. การได้รับการส่งเสริมให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน หน้าที่การเงินและบัญชีไปศึกษาดูงาน ภายในประเทศ					
46. การจัดสรรเงินสนับสนุนให้บุคลากร ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ไปศึกษา ดูงานภายในประเทศ					
47. การจัดสรรเงินสนับสนุนให้บุคลากร ผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีไปศึกษา ดูงานยังต่างประเทศ					
48. การสนับสนุนจากผู้บริหารอย่างต่อเนื่องใน การศึกษาดูงานของบุคลากร					
49. การนำความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานมาพัฒนา งานที่ปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน					
50. การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานไปศึกษาดูงานที่ สอดคล้องกับลักษณะงาน					

ความต้องการการพัฒนาบุคลากร	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
51. การติดตามผลการนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาดูงานนอกสถานที่มาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น					
52. การแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานของบุคลากรกับหน่วยงานอื่น					
53. การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มเติมประสบการณ์ในการทำงาน					
54. การศึกษาดูงานด้านเทคโนโลยีเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี					
55. การศึกษาดูงานด้านการบันทึกบัญชีด้วยระบบคอมพิวเตอร์เพื่อนำมาปรับใช้กับหน่วยงาน					
56. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการคัดเลือกบุคลากรไปศึกษาดูงาน					
57. การส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมความรู้ภาษาต่างประเทศก่อนไปศึกษาดูงานต่างประเทศ					
58. ความชัดเจนในการกำหนดตารางการศึกษาดูงานของบุคลากร					
59. การกำหนดหัวข้อในการศึกษาดูงานควรให้ตรงความต้องการของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน					

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. อาจารย์ ดร. อรรณพ โพธิสุข

คุณวุฒิ Ph.D. (Administrative and Policy studies)

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. รองศาสตราจารย์ ดร. อารี พันธุ์มณี

คุณวุฒิ Ed.D. (Educational Pshychology)

ตำแหน่ง ข้าราชการบำนาญ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

3. นายรัชชัย ผดุงตาล

คุณวุฒิ การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการอุดมศึกษา

ตำแหน่ง ข้าราชการบำนาญ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ภาคผนวก ค

จดหมายขอความอนุเคราะห์เชิญผู้เชี่ยวชาญ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ศธ 0519.12/ 7045

วันที่ ๙5 ตุลาคม 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นายธนกร บุญพันธ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” โดยมี อาจารย์จรัสวรรณ สกุลดู และ อาจารย์สุวพร ตั้งสมวรพงษ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์อรรถนพ โพธิ์สุข เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามความต้องการพัฒนาบุคลากรของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามให้ นายธนกร บุญพันธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์อรรถนพ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ศธ 0519.12/ 7045

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒5 ตุลาคม 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน รองศาสตราจารย์อารี พันธุ์ณี :

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายธนกร บุญพันธ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” โดยมี อาจารย์จรัสวรรณ สกุลกู และ อาจารย์สุภาพ ตั้งสมรพงษ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความต้องการการพัฒนาบุคลากรของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามให้นายธนกร บุญพันธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-7332052 มือถือ 01-2985796



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ศธ 0519.12/ 7045

วันที่ ๑๕ ตุลาคม 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน นายรัชชัย ผดุงศาล หัวหน้าฝ่ายพัฒนาบุคลากร

เนื่องด้วย นายธนกร บุญพันธ์ นิติระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการการพัฒนา
บุคลากรของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” โดยมี อาจารย์จรรุวรรณ
สกุลดู และ อาจารย์สุพร ตั้งสมรพงษ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในกรณี
บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความต้องการการพัฒนาบุคลากรของ
ผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบให้
นายธนกร บุญพันธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์นภกรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ภาคผนวก ง
จดหมายขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731.5618

ที่ ศธ 0519.12/ ๗๐๗๔ วันที่ ๒๕ ตุลาคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีคณะมนุษยศาสตร์

เนื่องด้วย นายธนกร บุญพันธ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” โดยมี อาจารย์จารย์วรรณสกุล และ อาจารย์สุพร ตั้งสมรพงษ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในคณะมนุษยศาสตร์ จำนวน 2 คน ตอบแบบสอบถามความต้องการการพัฒนาบุคลากรของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในระหว่างเดือนตุลาคม 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายธนกร บุญพันธ์ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มสว โทร. 5731, 5618

ที่ ศธ 0519.12/7074

วันที่ 15 ตุลาคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน คณะบดีคณะวิทยาศาสตร์

เนื่องด้วย นายธนกร บุญพันธ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการการพัฒนา
บุคลากรของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” โดยมี อาจารย์จ้าวรรณ
สกุลกุ และ อาจารย์สุพร ตั้งสมรพงษ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้
นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี
ในคณะวิทยาศาสตร์ จำนวน 3 คน ตอบแบบสอบถามความต้องการการพัฒนาบุคลากรของผู้ปฏิบัติงาน
หน้าที่การเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในระหว่างเดือนตุลาคม 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายธนกร บุญพันธ์ ได้เก็บข้อมูล
ในการทำปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์อานภรณ์ หะวานนท์)

คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ศธ 0519.12/ 70 74

วันที่ 15 ตุลาคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีคณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นายธนกร บุญพันธ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” โดยมี อาจารย์จารย์วรรณสกุล และ อาจารย์สุพร ตั้งสมรพงษ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในคณะสังคมศาสตร์ จำนวน 3 คน ตอบแบบสอบถามความต้องการการพัฒนาบุคลากรของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในระหว่างเดือนตุลาคม 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายธนกร บุญพันธ์ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์อภรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ศธ 0519.12/ ๗๐๗๔

วันที่ ๑๕ ตุลาคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นายธนกร บุญพันธ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” โดยมี อาจารย์จรรววรรณ สกุลคู และ อาจารย์สุพร ตั้งสมรพงษ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในคณะศึกษาศาสตร์ จำนวน 3 คน ตอบแบบสอบถามความต้องการการพัฒนาบุคลากรของผู้ปฏิบัติงาน หน้าที่การเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในระหว่างเดือนตุลาคม 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายธนกร บุญพันธ์ ได้เก็บข้อมูล ในการทำปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์นายแพทย์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ศธ 0519.12/ 7074

วันที่ 15 ตุลาคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีคณะพลศึกษา

เนื่องด้วย นายธนกร บุญพันธ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” โดยมี อาจารย์จรัสวรรณ สกุลกู และ อาจารย์สุพร ตั้งสมวรพงษ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในคณะพลศึกษา จำนวน 3 คน ตอบแบบสอบถามความต้องการการพัฒนาบุคลากรของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในระหว่างเดือนตุลาคม 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายธนกร บุญพันธ์ ได้เก็บข้อมูล ในการทำปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์อภรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย นศว โทร. 5731.5618

ที่ ศธ 0519.12/ 70 74 วันที่ 15 ตุลาคม 2546

เรื่อง ขออนุญาตออกร่างเพื่อการวิจัย

เรียน คณะบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์

เนื่องด้วย นายธนกร บุญพันธ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” โดยมี อาจารย์จ้าวรรณ สกุลกู และ อาจารย์สุพร ตั้งสมวรพงษ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 3 คน ตอบแบบสอบถามความต้องการการพัฒนาบุคลากรของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในระหว่างเดือนตุลาคม 2546

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตออกร่าง ได้โปรดพิจารณาให้ นายธนกร บุญพันธ์ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์อภินันท์ หะวานนท์)

คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ศธ 0519.12/ 7074

วันที่ 15 ตุลาคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน คณะบดีคณะศิลปกรรมศาสตร์

เนื่องด้วย นายชนกร บุญพันธ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการการพัฒนา
บุคลากรของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” โดยมี อาจารย์จรรวธรรม
สกุลคู่ และ อาจารย์สุวพร ตั้งสมวรพงษ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้
นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี
ในคณะศิลปกรรมศาสตร์ จำนวน 1 คน ตอบแบบสอบถามความต้องการการพัฒนาบุคลากรของผู้ปฏิบัติ
งานหน้าที่การเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในระหว่างเดือนตุลาคม 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายชนกร บุญพันธ์ ได้เก็บข้อมูล
ในการทำปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731.5618

ที่ ศธ 0519.12/ 70 74

วันที่ ๒๕ ตุลาคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีคณะทันตแพทยศาสตร์

เนื่องด้วย นายธนกร บุญพันธ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” โดยมี อาจารย์จาร์วรรณ สกุลกู และ อาจารย์สุพร ตั้งสมรพงษ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในคณะทันตแพทยศาสตร์ จำนวน 4 คน ตอบแบบสอบถามความต้องการการพัฒนาบุคลากรของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในระหว่างเดือนตุลาคม 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายธนกร บุญพันธ์ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ศธ 0519.12/ 70 74

วันที่ ๑๕ ตุลาคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีคณะเภสัชศาสตร์

เนื่องด้วย นายธนกร บุญพันธ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” โดยมี อาจารย์จาร์วรรณ สกุลคู และ อาจารย์สุพร ตั้งสมวรพงษ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในคณะเภสัชศาสตร์ จำนวน 2 คน คอบแบบสอบถามความต้องการการพัฒนาบุคลากรของผู้ปฏิบัติงาน หน้าที่การเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในระหว่างเดือนตุลาคม 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายธนกร บุญพันธ์ ได้เก็บข้อมูล ในการทำปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์นภาพร ะหวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ศธ 0519.12/ ๗๐๗๔

วันที่ ๒๕ ตุลาคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

เนื่องด้วย นายธนกร บุญพันธ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” โดยมี อาจารย์จรัสวรรณ สกุลคู่ และ อาจารย์สุวพร ตั้งสมารพงษ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในคณะพยาบาลศาสตร์ จำนวน 1 คน ตอบแบบสอบถามความต้องการการพัฒนาบุคลากรของผู้ปฏิบัติงาน หน้าที่การเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในระหว่างเดือนตุลาคม 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายธนกร บุญพันธ์ ได้เก็บข้อมูล ในการทำปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์นภาพร ะหวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ศธ 0519.12/ 70 74

วันที่ 15 ตุลาคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีคณะสหเวชศาสตร์

เนื่องด้วย นายธนกร บุญพันธ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” โดยมี อาจารย์จาร์วรรณ สกุลกู และ อาจารย์สุพร ตั้งสมรพงษ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในคณะสหเวชศาสตร์ จำนวน 1 คน ตอบแบบสอบถามความต้องการการพัฒนาบุคลากรของผู้ปฏิบัติงาน หน้าที่การเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในระหว่างเดือนตุลาคม 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายธนกร บุญพันธ์ ได้เก็บข้อมูล ในการทำปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์นภภรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ศร 0519.12/ 70 74

วันที่ ๒๕ ตุลาคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์

เนื่องด้วย นายธนกร บุญพันธ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” โดยมี อาจารย์จารย์วรรณสกุล และ อาจารย์สุพร ตั้งสมรพงษ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ จำนวน 2 คน ตอบแบบสอบถามความต้องการการพัฒนาบุคลากรของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในระหว่างเดือนตุลาคม 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายธนกร บุญพันธ์ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์นภกรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ศธ 0519.12/ ๗๐ ๗๔

วันที่ ๘๕ ตุลาคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา

เนื่องด้วย นายธนกร บุญพันธ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” โดยมี อาจารย์จรัสวรรณ สกฤตฤ และ อาจารย์สุวพร ตั้งสมวรพงษ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา จำนวน 1 คน ตอบแบบสอบถามความต้องการการพัฒนาบุคลากรของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในระหว่างเดือนตุลาคม 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายธนกร บุญพันธ์ ได้เก็บข้อมูล ในการทำปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์นายแพทย์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ศธ 0519.12/ ๗๐ ๗๔

วันที่ ๔๕ ตุลาคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดกลาง

เนื่องด้วย นายธนกร บุญพันธ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการการพัฒนา
บุคลากรของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” โดยมี อาจารย์จ้าวรรณ
สกุลดู และ อาจารย์สุพร ตั้งสมรพงษ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้
นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี
ในสำนักหอสมุดกลาง จำนวน 3 คน ตอบแบบสอบถามความต้องการการพัฒนาบุคลากรของผู้ปฏิบัติงาน
หน้าที่การเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในระหว่างเดือนตุลาคม 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายธนกร บุญพันธ์ ได้เก็บข้อมูล
ในการทำปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์นภาพร ะหวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ศธ 0519.12/ ๗๐ ๗๔

วันที่ ๑๕ ตุลาคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักคอมพิวเตอร์

เนื่องด้วย นายชนกร บุญพันธ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” โดยมี อาจารย์จรัสวรรณ สกุลกู และ อาจารย์สุพร ตั้งสมรพงษ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในสำนักคอมพิวเตอร์ จำนวน 2 คน ตอบแบบสอบถามความต้องการการพัฒนาบุคลากรของผู้ปฏิบัติงาน หน้าที่การเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในระหว่างเดือนตุลาคม 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายชนกร บุญพันธ์ ได้เก็บข้อมูล ในการทำปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์นภภรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ศธ 0519.12/ ๗๐๗๔

วันที่ ๒๕ ตุลาคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ฝ่ายมัธยม)

เนื่องด้วย นายธนกร บุญพันธ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” โดยมี อาจารย์จรัสวรรณ สกุลคู และ อาจารย์สุพร ตั้งสมวรพงษ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ฝ่ายมัธยม) จำนวน 1 คน ตอบแบบสอบถาม ความต้องการการพัฒนากุคลากรของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในระหว่างเดือนตุลาคม 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายธนกร บุญพันธ์ ได้เก็บข้อมูล ในการทำปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์นภารณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ศธ 0519.12/ ๗๐ ๗๔

วันที่ ๒๕ ตุลาคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ฝ่ายประถม)

เนื่องด้วย นายธนกร บุญพันธ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” โดยมี อาจารย์จ้าวรรณ สกุลฤดี และ อาจารย์สุวพร ตั้งสมรพงษ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ฝ่ายประถม) จำนวน 2 คน ตอบแบบสอบถาม ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในระหว่างเดือนตุลาคม 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายธนกร บุญพันธ์ ได้เก็บข้อมูล ในการทำปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์นายภาภรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ศธ 0519.12/ ๗๐ ๗๔

วันที่ ๒๕ ตุลาคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน

เนื่องด้วย นายชนกร บุญพันธ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” โดยมี อาจารย์จรัสวรรณ สกุลกู และ อาจารย์สุพร ตั้งสมรพงษ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน จำนวน 2 คน ตอบแบบสอบถามความต้องการพัฒนาบุคลากรของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในระหว่าง เดือนตุลาคม 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายชนกร บุญพันธ์ ได้เก็บข้อมูล ในการทำปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์อภรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ศธ 0519.12/ ๗๐ ๗๔

วันที่ ๙5 ตุลาคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการกองคลัง

เนื่องด้วย นายชนกร บุญพันธ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” โดยมี อาจารย์จรัสวรรณ สกุลดู และ อาจารย์สุพร ตั้งสมรพงษ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในกองคลัง จำนวน 25 คน ตอบแบบสอบถามความต้องการการพัฒนาบุคลากรของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในระหว่างเดือนตุลาคม 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายชนกร บุญพันธ์ ได้เก็บข้อมูล ในการทำปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ศธ 0519.12/ 7074

วันที่ 15 ตุลาคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการกองกิจการนิสิต

เนื่องด้วย นายธนกร บุญพันธ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” โดยมี อาจารย์จารย์วรรณสกุล และ อาจารย์สุพร ตั้งสมรพงษ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีในกองกิจการนิสิต จำนวน 1 คน ตอบแบบสอบถามความต้องการการพัฒนาบุคลากรของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในระหว่างเดือนตุลาคม 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายธนกร บุญพันธ์ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์อภรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ศธ 0519.12/ ๗๐๗๔

วันที่ ๔๕ ตุลาคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์แพทย์ มศว องค์กรักษ์

เนื่องด้วย นายชนกร บุญพันธ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” โดยมี อาจารย์จ้าวรรณ สกุลคู่ และ อาจารย์สุภาพร ตั้งสมรพงษ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ในศูนย์แพทย์ มศว องค์กรักษ์ จำนวน 13 คน ตอบแบบสอบถามความต้องการการพัฒนาบุคลากรของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในระหว่างเดือนตุลาคม 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายชนกร บุญพันธ์ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์นภภรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ภาคผนวก จ

คำอ่านอาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

1. ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อตามตาราง ดังนี้

ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อโดยการทดสอบที

ข้อที่	การทดสอบที (t – test)	ข้อที่	การทดสอบที (t – test)
1	3.361	21	4.427
2	3.130	22	6.481
3	4.816	23	5.376
4	3.969	24	5.150
5	5.351	25	3.862
6	3.989	26	5.000
7	6.110	27	5.292
8	7.937	28	5.292
9	6.763	29	4.583
10	4.427	30	6.355
11	6.298	31	7.000
12	3.384	32	6.110
13	4.249	33	2.236
14	6.177	34	6.110
15	6.068	35	5.351
16	3.240	36	3.910
17	3.994	37	6.148
18	4.583	38	4.782
19	4.243	39	5.376
20	3.600	40	4.249

ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อโดยการทดสอบที (ต่อ)

ข้อที่	การทดสอบที (t – test)	ข้อที่	การทดสอบที (t – test)
41	4.704	51	10.693
42	4.320	52	3.795
43	2.729	53	4.710
44	4.710	54	4.710
45	3.384	55	5.351
46	3.416	56	3.000
47	5.338	57	3.795
48	6.355	58	4.782
49	7.937	59	4.202
50	5.814		

2. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .9901

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นายธนกร บุญพันธ์
วันเดือนปีเกิด	7 พฤศจิกายน 2508
สถานที่เกิด	อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม
ที่อยู่ปัจจุบัน	281/199 ซอยลาดพร้าว 121 (สีวะรา) แขวงคลองจั่น เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240 โทร.0-27332052
สถานที่ทำงาน	สำนักงานคณบดี คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 114 สุขุมวิท 23 คลองเตยเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร 10110 โทร. 0-26641000 # 5500, 5502 # 21
ตำแหน่งงาน	นักวิชาการเงินและบัญชี 6
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2534	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สาขาการบัญชี โรงเรียนรัตนพาณิชยการ
พ.ศ. 2536	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาการบัญชี โรงเรียนรัตนพาณิชยการ
พ.ศ. 2538	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) การจัดการทั่วไป (การบัญชี) สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา
พ.ศ. 2548	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม) สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ