658.3124
ก 356 ท
ร.3

ทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ ต่อการพัฒนาบุคลากร ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

19 ธ.ค. 2539

ปริญญานิพนธ์

ของ

จำเนียร ชุณหโสภาค

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการอุดมศึกษา
พฤษภาคม 2539

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ป. 53097

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาบริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

..... ประธาน
(ดร.จารุวรรณ สกุลคู)

..... กรรมการ
(ดร.สุวพร ตั้งสมวรพงษ์)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(ดร.จารุวรรณ สกุลคู)

..... กรรมการ
(ดร.สุวพร ตั้งสมวรพงษ์)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ดร.อัจฉรา วัฒนาณรงค์)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับบริญญานิพนธ์ฉบับนี้ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ดร.ศิริยุภา พูลสุวรรณ)
วันที่ .7. เดือน พฤษภาคม พ.ศ.2539

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาของ อาจารย์ ดร.จารุวรรณ สกุลคู ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ อาจารย์ ดร.สุวพร ตั้งสมวรพงษ์ กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.อัจฉรา วัฒนาณรงค์ กรรมการสอบเพิ่มเติม ซึ่งได้ให้คำแนะนำเพื่อแก้ไขให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพยิ่ง

ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์ คุณอัจฉราวรรณ นารถพจนานนท์ คุณอนงค์ ภูอภิรมย์ คุณจินตนา ชาญชัยศิลป์ ที่กรุณาให้คำแนะนำในการจัดทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบคุณข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยรามคำแหงทุกท่าน ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและให้สัมภาษณ์

ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่ให้ทุนอุดหนุนในการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ และขอขอบคุณทุกท่านที่ไม่สามารถกล่าวนามได้ทั้งหมดที่มีส่วนช่วยเหลือให้การสนับสนุนและให้กำลังใจในการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จ

จำเนียร ชุณหโสภาค

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	จุดมุ่งหมายของการวิจัย	9
	ความสำคัญของการวิจัย	9
	ขอบเขตของการวิจัย	10
	สมมติฐานการวิจัย	12
	นิยามศัพท์เฉพาะ	12
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	16
	ระบบการบริหารงานของมหาวิทยาลัยรามคำแหง	16
	แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 7	22
	แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร	23
	ความหมายของการพัฒนาบุคลากร	31
	ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	32
	ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร	36
	หลักและกระบวนการพัฒนาบุคลากร	37
	องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยในการพัฒนาบุคลากร	39
	วิธีการพัฒนาบุคลากร	39
3	วิธีดำเนินการวิจัย	45
	การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	45
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	46
	การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	47

บทที่ หน้า

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล 48
การวิเคราะห์ข้อมูล 51
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 52

4 การวิเคราะห์ข้อมูล 53
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 53

5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 120
ความมุ่งหมายของการวิจัย 120
วิธีดำเนินการวิจัย 120
การวิเคราะห์ข้อมูล 121
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 121
อภิปรายผล 126
ข้อเสนอแนะ 131

บรรณานุกรม 134

ภาคผนวก 141
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม 142
ภาคผนวก ข ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับและค่าอำนาจจำแนกรายข้อ 157
ภาคผนวก ค ระเบียบปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง 159

บัญชีตาราง

ตาราง หน้า

1 แสดงจำนวนข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาบุคลากรรวม 3 ด้าน ในปี พ.ศ. 2533 - 2537 5

2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามสายการปฏิบัติงานและวุฒิการศึกษา..... 46

3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของแบบสอบถามที่ส่งไป ได้รับคืนและสมบูรณ์ จำแนกตามตัวแปร 49

4 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง เป็นรายด้าน 54

5 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานในทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการลาศึกษาต่อ เป็นรายข้อ 55

6 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานในทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการฝึกอบรม เป็นรายข้อ 58

7 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานในทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการศึกษาดูงาน เป็นรายข้อ 63

8 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานในทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามเพศ 67

9 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานในทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน 68

ตาราง หน้า

10 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานในทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามวุฒิการศึกษา 69
11 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานในทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน 70
12 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานในทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด 71
13 เปรียบเทียบทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ในแต่ละด้าน และโดยรวมทุกด้าน จำแนกตามเพศ 73
14 เปรียบเทียบทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ในแต่ละด้าน และโดยรวมทุกด้าน จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน 74
15 เปรียบเทียบทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการลาศึกษาต่อ จำแนกตามวุฒิการศึกษา 75
16 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่เกี่ยวกับทัศนะที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการลาศึกษาต่อของข้าราชการ สายสนับสนุนวิชาการที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน 76
17 เปรียบเทียบทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการฝึกอบรม จำแนกตามวุฒิการศึกษา .. 77

ตาราง หน้า

18 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่เกี่ยวกับทัศนะที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการฝึกอบรมของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน 78

19 เปรียบเทียบทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการศึกษาดูงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา 79

20 เปรียบเทียบทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง รวมทุกด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา 80

21 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่เกี่ยวกับทัศนะที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยรวมทุกด้าน ของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน 81

22 เปรียบเทียบทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการลาศึกษาต่อ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน 82

23 เปรียบเทียบทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการฝึกอบรม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน 83

24 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่เกี่ยวกับทัศนะที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการฝึกอบรมของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน 84

25 เปรียบเทียบทัศนะต่อการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ ด้านการศึกษาดูงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน 85

26 เปรียบเทียบทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยรวมทุกด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน 86

ตาราง หน้า

27 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่เกี่ยวกับทัศนะที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยรวมทุกด้าน ของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน 87

28 เปรียบเทียบทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการลาศึกษาต่อ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด... 88

29 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่เกี่ยวกับทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการลาศึกษาต่อ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด..... 89

30 เปรียบเทียบทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการฝึกอบรม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด.. 91

31 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่เกี่ยวกับทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการฝึกอบรม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด 92

32 เปรียบเทียบทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการศึกษาดูงาน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด 94

33 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่เกี่ยวกับทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการศึกษาดูงาน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด 95

34 เปรียบเทียบทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยรวมทุกด้าน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด... 97

35 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่เกี่ยวกับทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยรวมทุกด้าน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด 98

ตาราง หน้า

36 ความถี่ของคำตอบเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ต่อกิจกรรม
พัฒนาบุคลากรด้านการลาศึกษาต่อและด้านการฝึกอบรม..... 100
37 ความถี่ของคำตอบของข้อคำถามปลายเปิดข้อที่ 56 ถึงข้อที่ 59 106

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ หน้า

1 องค์กรการบริหารงานของมหาวิทยาลัยรามคำแหง 17

2 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของมาสโลว์ 26

3 แบบทั่วไปของการพัฒนาองค์การ 30

บทที่ 1

บทนำ

สภาพองค์การต่าง ๆ ในปัจจุบันนับได้ว่ามีปัญหาถูกกระทบจากอิทธิพลการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมเป็นอันมาก ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารบุคคลในองค์การโดยตรง การเปลี่ยนแปลงทั้งในส่วนที่เป็นเศรษฐกิจ เทคนิควิทยาการ และสภาพสังคม ล้วนแต่เห็นได้ชัดแจ้งว่าจะมีผลกระทบทำให้การบริหารบุคคลมีความสำคัญยิ่งขึ้น การเปลี่ยนแปลงและความผันผวนทางเศรษฐกิจของประเทศ การพัฒนาที่รวดเร็วมากของเทคโนโลยีที่ส่งผลให้เทคนิควิธีทำงานต้องเปลี่ยนไปนั้น มีผลกระทบโดยตรงต่อสภาพการทำงานในองค์การกว่าแต่ก่อน เครื่องจักรสมองกลและเครื่องมืออัตโนมัติหลาย ๆ ชนิดได้ถูกยอมรับและนำเข้ามาทำงานแทนคนด้วยเหตุผลความจำเป็นหลาย ๆ ประการ ซึ่งในกรณีเช่นนั้น การแก้ไขให้การอบรมและจัดสรรหน้าที่งาน ตลอดจนปรับปรุงกำลังคนในจุดต่าง ๆ ใหม่ นับว่าเป็นสิ่งที่ต้องทำ ซึ่งปัญหาด้านการออกแบบงานใหม่ให้ถูกต้องหรือการต้องเร่งพัฒนาคนงานให้มีความสามารถในช่วงเวลาสั้นนั้น นับได้ว่า เป็นสิ่งที่ยุ่งยากและต้องใช้เทคนิคหลายประการ (ธงชัย สันติวงษ์. 2536 : 16 - 17) ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดขององค์การ เพราะองค์การจะเจริญก้าวหน้าได้เต็มที่ต้องอาศัยคนเป็นหลัก ซึ่งหมายความถึง ความมีประสิทธิภาพ และความพร้อมของคนในองค์การด้วย จึงจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรในองค์การตลอดเวลาเพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์เต็มที่สุงสุด มีการเตรียมพร้อมเสมอสำหรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ และเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาตนเองขึ้นไปได้เหมาะสมตามความก้าวหน้าในสายงานบุคคลนั้น ๆ (ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์ และอัญชลา เวสารัชช์. 2528 : 25) และในการพัฒนาบุคคลจะต้องศึกษาวัตถุประสงค์หลักขององค์การให้แน่ชัด เพราะแต่ละองค์การอาจจะมีความเชื่อหรือจุดเน้นที่แตกต่างกันออกไป โดยเฉพาะวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การย่อมเปลี่ยนไปเสมอ ขึ้นอยู่กับผู้นำ เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม ถ้าหากสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไปแต่วัตถุประสงค์คงเดิม บุคคลนั้นยังมีพฤติกรรมเดิมองค์การนั้นก็ไม่พัฒนา ในที่สุดก็เป็นองค์การแห่งความล้มเหลว ฉะนั้น การพัฒนาจะต้องทันสมัยใหม่อยู่เสมอ (สุพล วังสินธ์. 2533 : 60) การพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานบุคคลในองค์การ และในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องสามารถทำให้คนในองค์การ

เกิดความพึงพอใจ จึงนับได้ว่าการบริหารงานบุคคลเกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมดในองค์การนั้น ๆ (Banovet. 1971 : 319) การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี ทำให้การพัฒนา "คน" เป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้ก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว หาไม่แล้วก็จะกลายเป็นทรัพยากรบุคคลที่ล้าสมัย ไร้คุณค่า และทำให้ผลิตผลของงานตกต่ำ ซึ่งจะเป็นผลเสียแก่องค์การและประเทศชาติโดยส่วนรวม (พิมลวรรณ พงษ์สวัสดิ์ และพัชรภากร เทวกุล, ม.ล. 2533 : 32)

การพัฒนาบุคลากรเป็นการช่วยสนองความต้องการของบุคคล และทำให้เกิดความพึงพอใจในฐานะ ตำแหน่ง เกียรติยศชื่อเสียง รวมทั้งความเจริญงอกงามในวิชาชีพและด้านส่วนตัว (Castetter. 1981 : 68) ในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ทำได้ 2 ระดับคือ ระดับทบวงมหาวิทยาลัย ซึ่งจัดทำโครงการพัฒนามหาวิทยาลัยขึ้น เพื่อเร่งรัดพัฒนาบุคลากรประจำการให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น มีประสบการณ์และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ส่วนระดับมหาวิทยาลัยอาจจัดขึ้นเองตามความเหมาะสมและความพร้อมของมหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง โดยทั่วไปการพัฒนาบุคลากรจะดำเนินการใน 6 วิธีคือ การให้ไปศึกษาต่อ การจัดฝึกอบรม การจัดสัมมนา การจัดประชุมทางวิชาการ การจัดฝึกงาน/ดูงาน และการจัดพิมพ์เผยแพร่เอกสารทางวิชาการ (ทบวงมหาวิทยาลัย. 2532 : 5) มหาวิทยาลัยเกือบทุกแห่งได้ให้ความสนใจเรื่องการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจังขึ้นและมีการร่วมมือกันระหว่างมหาวิทยาลัยต่าง ๆ อย่างเป็นระบบต่อเนื่องกัน บุคลากรในระบบอุดมศึกษามีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต เนื่องจากโครงสร้างการบริหารมหาวิทยาลัยต้องการการปฏิรูปทั้งในส่วนการจัดองค์การและการประสานงานระหว่างองค์การ เพื่อรองรับสภาพการณ์ในอนาคตที่วิทยาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ ได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว และจำเป็นที่มหาวิทยาลัยจะต้องมีความคล่องตัวสูงขึ้น และมีกลไกการทำงานที่มีประสิทธิภาพ (พจน์ สะเพียรชัย. 2531 : 5) ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเป็นอย่างยิ่ง

มหาวิยาลัยรามคำแหงเป็นสถาบันการศึกษาแบบตลาดวิชา จัดการเรียนการสอนโดยเปิดโอกาสให้ผู้สนใจเข้าศึกษาเล่าเรียนโดยไม่ต้องสอบคัดเลือก และรับไม่จำกัดจำนวน ระบบการเรียนการสอนจัดให้มีการบรรยายในชั้นเรียน และใช้ระบบสื่อการสอนทางไกลพร้อมทั้งมหาวิทยาลัยได้จัดศูนย์บริการวิชาการส่วนภูมิภาค จำนวน 20 ศูนย์ เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างมหาวิทยาลัยกับ

นักศึกษาและประชาชน (มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2536 : 1 - 3) โดยเปิดรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี ตั้งแต่ปีการศึกษา 2514 และเปิดสอนระดับปริญญาโทในปีการศึกษา 2532 ตลอดจนมีโครงการจะเปิดสอนถึงระดับปริญญาเอก ในสาขาวิชาเคมีทฤษฎี จากการดำเนินงานที่มีขอบข่ายกว้างขวางขึ้นของมหาวิทยาลัย มีผลให้หน่วยงานในมหาวิทยาลัยและบุคลากรของมหาวิทยาลัยมีภาระงานเพิ่มขึ้น จึงนับเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรจะต้องได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งปัจจุบันและอนาคต ซึ่งปัจจุบันบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหงประกอบด้วยข้าราชการและลูกจ้างงบรายได้ของมหาวิทยาลัย โดยบุคลากรทั้งสองประเภทนี้แบ่งตามสายการปฏิบัติงานออกเป็น 3 สาย คือ สาย ก หรือสายอาจารย์ สาย ข หรือสายบริการทางวิชาการ และสาย ค หรือสายบริหารและธุรการ โดยจำแนกตามกฎทบวง (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2519 จากข้าราชการทั้ง 3 สาย ทำให้ตำแหน่งข้าราชการในมหาวิทยาลัยแบ่งออกเป็น 2 ระบบ (ทบวงมหาวิทยาลัย. 2532 : 3) คือ ระบบชั้นทางวิชาการ (Academic Rank Classification หรือ A.R.C.) ได้แก่ ตำแหน่งสาย ก และระบบจำแนกตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ (Position Classification หรือ P.C) ได้แก่ ตำแหน่งสาย ข และสาย ค บุคลากรของมหาวิทยาลัยไม่ว่าจะเป็นสายงานใด ล้วนมีความสำคัญต่อการจัดดำเนินงานของมหาวิทยาลัยทั้งสิ้น โดยเฉพาะข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการหรือข้าราชการสาย ข และสาย ค ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่เอื้ออำนวยความสะดวกในการดำเนินงานด้านวิชาการและบริการต่าง ๆ แก่อาจารย์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจึงต้องกำหนดนโยบายและการบริหารงานให้เหมาะสมกับลักษณะงาน เพื่อสามารถพัฒนาข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการให้มีประสิทธิภาพในการทำงานจนเกิดประโยชน์สูงสุด ประกอบกับทบวงมหาวิทยาลัยก็ได้ให้ความสำคัญกับข้าราชการสายนี้ โดยได้กำหนดมาตรการในการสนับสนุนด้านการปรับปรุงเกณฑ์การเลื่อนระดับของบุคลากรที่ทำงานบริการให้สามารถพัฒนาไปได้ในสายงานของตน (ทบวงมหาวิทยาลัย. ม.ป.ป. : 20)

ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ปฏิบัติงานกระจายอยู่ในส่วนราชการของมหาวิทยาลัย ซึ่งประกอบด้วย 8 คณะ 5 สำนัก และ 1 สถาบัน คือ คณะนิติศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ คณะมนุษยศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย สำนักงานอธิการบดี สำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผล สำนักหอสมุดกลาง สำนักเทคโนโลยีการศึกษา สำนักพิมพ์และสถาบันคอมพิวเตอร์ ข้าราชการสายนี้ได้รับการสนับสนุนด้านกิจกรรมพัฒนาบุคลากรจากคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร และคณะกรรมการฝึกอบรม ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยมีหน่วยงานฝึกอบรมกองการเจ้าหน้าที่ เป็นหน่วยปฏิบัติตามแนวนโยบายของคณะกรรมการชุดดังกล่าว โดยความเห็นชอบของมหาวิทยาลัย ซึ่งคณะกรรมการทั้งสองชุดนี้ เป็นคณะกรรมการที่มหาวิทยาลัยแต่งตั้งขึ้น ให้มีอำนาจหน้าที่พิจารณาเกี่ยวกับการขออนุมัติให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยไปศึกษา ฝึกอบรม ประชุม สัมมนา และดูงาน ทั้งในและต่างประเทศ ตลอดจนการจัดฝึกอบรมสัมมนา ในหลักสูตรต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัยจัดให้แก่บุคลากรในสายงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย อันเป็นแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับนโยบายของแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ.2535 - 2539) ว่าด้วยการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา โดยจัดให้มีการศึกษาอบรมการร่วมมือทางวิชาการภายในสถาบัน และระหว่างสถาบันทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ตลอดจนให้มีการปรับปรุงกฎ ระเบียบที่สามารถจูงใจให้บุคลากรหาความรู้เพิ่มเติมโดยการลาศึกษาต่อ และฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนให้เท่าทันกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังเช่นสังคมปัจจุบัน (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. ม.ป.ป. : 73 - 75) ทั้งนี้ จากการตรวจสอบจำนวนข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาบุคลากรที่เป็นกิจกรรมหลักของการพัฒนารวม 3 ด้านคือ ด้านลาศึกษาต่อ ด้านฝึกอบรมและด้านศึกษาดูงานในช่วงเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ.2533 - 2537) โดยศึกษาข้อมูลจากงานวิจัยสถาบัน กองแผนงาน และงานฝึกอบรม กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี แสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาบุคลากรรวม 3 ด้าน ในปี พ.ศ.2533 - 2537

กิจกรรมพัฒนาบุคลากร	2533			2534			2535			2536			2537		
	ต่างประเทศ	ในประเทศ	ในมร.	ต่างประเทศ	ในประเทศ	ในมร.	ต่างประเทศ	ในประเทศ	ในมร.	ต่างประเทศ	ในประเทศ	ในมร.	ต่างประเทศ	ในประเทศ	ในมร.
ลาศึกษาต่อ	-	15	-	-	13	-	-	8	-	-	9	-	-	6	-
ฝึกอบรม	-	14	203	-	34	199	-	27	456	-	25	478	-	28	520
ศึกษาดูงาน	-	14	-	6	1	-	13	-	-	14	-	-	17	-	-
รวม	-	43	203	6	48	199	13	34	456	14	35	478	17	34	520
รวมรายปี	246			253			504			526			571		

ที่มา : งานวิจัยสถาบัน กองแผนงาน และงานฝึกอบรม กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

จากตาราง 1 จะเห็นว่า มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร คณะกรรมการฝึกอบรมและงานฝึกอบรม กองการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ดังได้แสดงจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมจากช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา ทั้งภายในประเทศ ต่างประเทศและภายในมหาวิทยาลัย ซึ่งมีตัวเลขที่แตกต่างกันของจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมแต่ละด้าน โดยมีการกระจายอยู่ในระดับที่ไม่เหมาะสมกับความจำเป็นที่ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการพึงควรได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน

ทั้งนี้ เมื่อนำจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมจากตัวเลขในตาราง 1 มาเปรียบเทียบกับจำนวนเต็มของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการของแต่ละปี โดยเริ่มจากปี 2533 - 2537 ผลที่ปรากฏคือข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่เข้าร่วมกิจกรรมมีประมาณครึ่งหนึ่งของจำนวนเต็มหรือต่ำกว่าในแต่ละปี ซึ่งจากผลของการเปรียบเทียบผู้วิจัยเห็นว่าจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาบุคลากรควรมีมากกว่าที่เป็นอยู่โดยอย่างน้อยควรจะมีข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาบุคลากรประมาณสามในสี่ของจำนวนบุคลากรทั้งหมดในสายงานนี้เพื่อคงไว้ซึ่งคุณภาพของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ประกอบกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหงพบประเด็นปัญหาในด้านต่าง ๆ คือ พบว่า มหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรแต่ละด้านได้ไม่เต็มที่ อันเนื่องมาจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยติดภาระงานเกือบตลอดทั้งปี ภาระงานที่ว่าคือ การควบคุมการสอบไล่ปีละ 5 ครั้ง ควบคู่ไปกับการลงทะเบียนและการขายใบสมัคร ดังนั้นกิจกรรมเพื่อการพัฒนาวิชาการจึงมีค่อนข้างน้อย โดยมหาวิทยาลัยเน้นภารกิจด้านการจัดการเรียนการสอนมากเกินไปจนบุคลากรขาดแคลนช่วงเวลาสำหรับการพัฒนาตนเอง (รวย นงนุช เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, จำเนียร ชุณหโสภาค เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง เมื่อวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2538) และสำหรับกิจกรรมด้านการฝึกอบรมซึ่งมหาวิทยาลัยจัดขึ้นเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัยควรเพิ่มขั้นตอนในการจัดฝึกอบรมให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยเพิ่มขั้นตอนการสำรวจความต้องการของบุคลากรเพื่อให้การจัดหลักสูตรฝึกอบรมได้สอดคล้องกับความสนใจและตรงตามความต้องการของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ รวมทั้งการเพิ่มขั้นตอนของการติดตามและประเมินผลผู้ที่เคยเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ โดย

จัดทำเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งจากการจัดดำเนินงานที่ผ่านมายังขาดใน 2 ขั้นตอนนี้ จึงทำให้การจัดดำเนินงานด้านการฝึกอบรมไม่สัมฤทธิ์ผลเท่าที่ควร (อัจฉราวรรณ นารถพจนานนท์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, จำเนียร ชุณหโสภาค เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่กองแผนงาน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง เมื่อวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2538) ปัญหาด้านการไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงาน ต่างประเทศโดยได้รับทุนตามระเบียบของมหาวิทยาลัย พบว่า ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการมีจำนวนน้อยมากที่เข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์คิดว่าสิ่งที่เป็นปัญหาอาจจะเป็นเรื่องของการใช้ภาษาอังกฤษที่บุคลากรส่วนใหญ่ในสายงานนี้มีความรู้ในการใช้ภาษาอังกฤษไม่สู้จะดีเท่าที่ควร จึงทำให้ขาดความเชื่อมั่นในการที่จะเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว (หลีฮวง นิละนนท์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, จำเนียร ชุณหโสภาค เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เมื่อวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2538) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อนงค์ทิพย์ เอกแสงศรี (2531 : 99 - 100) ที่ได้ทำการสำรวจจากรายงานการวิจัย เรื่องการประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง : ศึกษาเฉพาะการให้ทุนการศึกษาฝึกอบรมและดูงาน ณ ต่างประเทศ พบว่า การใช้ภาษาอังกฤษเป็นปัญหาสำคัญสำหรับการไปศึกษาต่อ ฝึกอบรมและดูงานในต่างประเทศ ทั้งนี้ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการให้ทุนไปดูงาน ณ ต่างประเทศ ที่มหาวิทยาลัยจัดสรรให้แก่ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการปีละครั้ง ครั้งละประมาณ 10 คน โดยผู้มีสิทธิรับทุนต้องผ่านเกณฑ์การคัดเลือกจากคณะ/สำนัก ในโควต้าที่มหาวิทยาลัยกำหนด ซึ่งนับว่าเป็นการให้ของมหาวิทยาลัยในอัตราส่วนที่ไม่เหมาะสมกับจำนวนบุคลากรในสายงานนี้ ผู้ให้สัมภาษณ์จึงเสนอว่าควรมีการปรับเปลี่ยนนโยบายของมหาวิทยาลัยในการให้โอกาสกับข้าราชการสายงานนี้ได้เข้าร่วมกิจกรรมในอัตราส่วนที่เหมาะสม โดยอาจปรับเพิ่มขึ้นเป็นปีละ 2 ครั้ง ๆ ละ 10 คน และมหาวิทยาลัยควรจัดทำแผนงานสำหรับการจัดส่งบุคลากรไปดูงานต่างประเทศ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่มหาวิทยาลัยโดยสามารถนำความรู้ที่ได้จากการดูงานมาปรับใช้ได้ไม่ใช่เป็นเพียงการไปเพื่อได้เห็นความแปลกใหม่ในระบบงานของประเทศต่าง ๆ แต่ไม่ได้คิดที่จะนำสิ่งที่ได้จากการดูงานมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงานหรือเป็นเพียงการไปเพื่อใช้สิทธิตามที่พึงจะได้รับจากมหาวิทยาลัย (หลีฮวง นิละนนท์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, จำเนียร ชุณหโสภาค เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เมื่อวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2538) ด้านการลาศึกษาต่อ

ในประเทศ พบว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมด้านนี้คือการที่มหาวิทยาลัยเปิดกว้างให้ทุนแก่ผู้ที่ศึกษาต่อแต่ไม่ตรงกับสายการปฏิบัติงาน อันส่งผลให้มหาวิทยาลัยไม่ได้ประโยชน์เท่าที่ควร โดยผู้ที่สำเร็จการศึกษาแล้วไม่สามารถนำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งผลที่ตามมาคือการทำให้เกิดปัญหาสมองไหล ทั้งนี้ เพราะบุคคลเหล่านั้นต้องการโอกาสที่จะนำความรู้ ความสามารถไปใช้ให้เกิดประโยชน์ จึงทำให้ถูกมองว่าเป็นการสูญเปล่าในการพัฒนาบุคลากรด้วยกิจกรรมด้านนี้ หรือในกรณีที่สำเร็จการศึกษาแล้ว แต่ไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการจัดวางแผนงานรองรับสำหรับบุคคลเหล่านี้โดยการให้โอกาสความก้าวหน้าในสายงาน ซึ่งบุคคลเหล่านั้นก็ยังคงต้องปฏิบัติงานในตำแหน่งและหน้าที่เดิมโดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงแต่อย่างใด จึงมีผลทำให้การเข้าร่วมกิจกรรมด้านนี้ไม่ได้รับความสนใจจากข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการเท่าที่ควร (สุรดี เขียวหวาน เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, จำเนียร ชุณหโสภาค เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง เมื่อวันที่ 15 มีนาคม พ.ศ.2538) นอกจากนี้ผลงานวิจัยของ โชคดี รักทอง (2531 : 174) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ต้องการให้มหาวิทยาลัยส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานโดยให้การสนับสนุนผู้ที่มีความตั้งใจทำงานหรือผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้มีโอกาสพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ความสามารถด้วยการฝึกอบรม การศึกษาต่อ และการเลื่อนตำแหน่งเพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประกอบกับทบวงมหาวิทยาลัยมีนโยบายในการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในระดับอุดมศึกษาให้มีการพัฒนาวิชาการ และวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ดังกำหนดไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาฉบับที่ 7 (ทบวงมหาวิทยาลัย. ม.ป.ป. : 12) และจากข้อมูลตัวเลขซึ่งบ่งบอกถึงความไม่เหมาะสมของสัดส่วนผู้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ประกอบกับปัจจัยปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นในการที่จะสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่มีต่อการจัดดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อที่จะได้ทราบว่ามหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรได้สอดคล้องกับความสนใจและเกิดประโยชน์แก่ข้าราชการ

สายนี้มากน้อยเพียงใด ทั้งนี้ ข้อมูลที่ได้อาจนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความเหมาะสม ซึ่งเป็นการส่งเสริมด้านการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรของมหาวิทยาลัย ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่มีต่อการจัดดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง รวม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการลาศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาดูงาน เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการหาแนวทางที่จะส่งเสริมให้ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาบุคลากรให้มากขึ้นในปริมาณที่เหมาะสม ตลอดจนการหาสาเหตุหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นอุปสรรคต่อการเข้าร่วมกิจกรรมของข้าราชการสายดังกล่าว ดังนั้นในการศึกษาเรื่องนี้ ผู้วิจัยคาดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนากำลังคนในมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง ตามกิจกรรมหลักของการพัฒนาบุคลากร รวม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการลาศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาดูงาน

2. เพื่อเปรียบเทียบทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยจำแนกตามเพศ สายการปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และหน่วยงานที่สังกัด

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัย ทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการต่อการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีประโยชน์ดังนี้

1. ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการจัดดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน

2. เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา สำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร เพื่อจัดให้สอดคล้องกับความสนใจของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ

3. ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงจุดบกพร่องในการจัดดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ และสามารถอำนวยประโยชน์ให้แก่ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ และเกิดความก้าวหน้าในสายการปฏิบัติงาน ตลอดจนการคงไว้ซึ่งคุณภาพของบุคลากรในมหาวิทยาลัย

<u>ขอบเขตของการวิจัย</u>

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ในกิจกรรมหลักของการพัฒนา รวม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการลาศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาดูงาน

2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในปีการศึกษา 2538 จำนวน 1,119 คน จำแนกเป็นข้าราชการสาย ข 398 คน ข้าราชการสาย ค 721 คน

3. ตัวแปรในการวิจัย

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกเป็น

3.1.1 เพศ จำแนกเป็นชาย และหญิง

3.1.2 สายการปฏิบัติงาน ได้แก่

3.1.2.1 ข้าราชการสาย ข

3.1.2.2 ข้าราชการสาย ค

3.1.3 วุฒิการศึกษา จำแนกเป็น

3.1.3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

3.1.3.2 ปริญญาตรี

3.1.3.3 สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.4 ประสบการณ์ในการทำงาน (เศษของปีถ้าเกิน 6 เดือนให้นับเป็น 1 ปี) จำแนกเป็น

3.1.4.1 1 - 5 ปี

3.1.4.2 6 - 10 ปี

3.1.4.3 11 - 15 ปี

3.1.4.4 16 ปีขึ้นไป

3.1.5 หน่วยงานที่สังกัด ได้แก่

3.1.5.1 คณะนิติศาสตร์

3.1.5.2 คณะบริหารธุรกิจ

3.1.5.3 คณะมนุษยศาสตร์

3.1.5.4 คณะศึกษาศาสตร์

3.1.5.5 คณะวิทยาศาสตร์

3.1.5.6 คณะรัฐศาสตร์

3.1.5.7 คณะเศรษฐศาสตร์

3.1.5.8 บัณฑิตวิทยาลัย

3.1.5.9 สำนักหอสมุดกลาง

3.1.5.10 สำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผล

3.1.5.11 สำนักงานอธิการบดี

3.1.5.12 สำนักเทคโนโลยีการศึกษา

3.1.5.13 สำนักพิมพ์

3.1.5.14 สถาบันคอมพิวเตอร์

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง รวม 3 ด้าน ได้แก่

3.2.1 ด้านการศึกษาต่อ

3.2.2 ด้านการฝึกอบรม

3.2.3 ด้านการศึกษาดูงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการชาย และหญิง มีทัศนะต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยรวมทุกด้านและแต่ละด้านแตกต่างกัน

2. ข้าราชการสาย ข กับสาย ค มีทัศนะต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหงโดยรวมทุกด้านและแต่ละด้านแตกต่างกัน

3. ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีทัศนะต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยรวมทุกด้านและแต่ละด้านแตกต่างกัน

4. ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีทัศนะต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยรวมทุกด้านและแต่ละด้านแตกต่างกัน

5. ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน มีทัศนะต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยรวมทุกด้านและแต่ละด้านแตกต่างกัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ทัศนะ หมายถึง ท่าที ความคิดเห็น ความรู้สึกเอนเอียงทางจิตใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหลังจากที่บุคคลได้ประสบการณ์ในสิ่งนั้น ซึ่งอาจแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะคือ

1.1 ทัศนะเชิงนิมาน เป็นการแสดงออกในลักษณะของความพึงพอใจ เห็นด้วย ชอบ สนับสนุน ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ หรือกล่าวได้ว่ามีพฤติกรรมในทางบวก

1.2 ทัศนะเชิงนิเสธ เป็นการแสดงออกในลักษณะตรงข้ามกับทัศนะเชิงนิมาน เช่น ไม่พึงพอใจ ไม่เห็นด้วย ไม่ชอบ ไม่ร่วมมือ ไม่ทำตาม หรือกล่าวได้ว่ามีพฤติกรรมในทางลบ

1.3 ทัศนะที่เป็นกลาง เป็นการแสดงออกในลักษณะที่ไม่เป็นทั้งทัศนะเชิงนิมานและทัศนะเชิงนิเสธ แต่อยู่ในระดับกลาง ไม่เข้าข้างใดข้างหนึ่ง เช่น ไม่แน่ใจ รู้สึกเฉย ๆ เป็นต้น

ในงานวิจัยนี้หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ว่ามีความพึงพอใจในกิจกรรมพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 ด้านในลักษณะใด

2. การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการในการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทักษะเจตคติ ค่านิยม ความสามารถของบุคคล ตลอดจนการให้แนวคิดใหม่และประสบการณ์ใหม่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเกิดความก้าวหน้าในสายการปฏิบัติงาน ในงานวิจัยนี้ศึกษาเฉพาะกิจกรรมหลักของการพัฒนาบุคลากรรวม 3 ด้าน คือ ด้านการลาศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาดูงาน ที่สถาบันภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยจัดขึ้น แล้วมหาวิทยาลัยจัดส่งข้าราชการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อการเพิ่มพูนคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

2.1 การพัฒนาบุคลากรด้านการลาศึกษาต่อ หมายถึง กิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้ไปศึกษาต่อในสถาบันที่เปิดสอนในสาขาวิชาที่สามารถนำมาใช้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยได้ เป็นการเพิ่มพูนทักษะความรู้ให้มากขึ้นและได้เพิ่มวุฒิด้วย

2.2 การพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรม หมายถึง กิจกรรมการอบรม การประชุม การสัมมนาทางวิชาการ และการบรรยายพิเศษโดยมีโครงการหรือหลักสูตรและระยะเวลาจัดที่แน่นอน โดยมีวัตถุประสงค์ที่ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมไปในทางที่พึงประสงค์เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน

2.3 การพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาดูงาน หมายถึง กิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับประสบการณ์และเทคนิคใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น โดยการเยี่ยมชมสถาบันหรือหน่วยงานต่าง ๆ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคลากรในสถาบันหรือหน่วยงานนั้น เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการดำเนินการ รวมทั้งปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอยู่ให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งเป็นข้าราชการสาย ข และสาย ค ทั้งที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน หรือหัวหน้างานในตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น และผู้บริหารระดับกลาง ซึ่งมีหน้าที่ให้บริการทางวิชาการและธุรการ ตามความในกฎทบวงมหาวิทยาลัย ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2519) ข้อ 11(ข) และ 11(ค) ในงานวิจัยนี้ศึกษาเฉพาะข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในปีการศึกษา 2538

3.1 ข้าราชการสาย ข หมายถึง บุคคลที่อยู่ในตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่ให้บริการทางวิชาการในหน่วยงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้แก่ ตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ คือ บรรณารักษ์ นักวิชาการโสตทัศนศึกษา แพทย์ พยาบาล เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน นักกิจการนักศึกษา นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ เจ้าหน้าที่วิจัย นักวิชาการศึกษา นักเอกสารสนเทศ เภสัชกร และตำแหน่งในสายงานวิชาอื่นที่ ก.ม.กำหนด

3.2 ข้าราชการสาย ค หมายถึง บุคลากรที่อยู่ในตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารและธุรการในหน่วยงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง เป็นสายงานที่เริ่มต้นด้วยระดับ 1 ระดับ 2 และระดับ 3 โดยไม่รวมนักการภารโรงและเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ได้แก่ ตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ คือ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เจ้าหน้าที่บุคคล นิติกร สถาปนิก วิศวกร เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ เจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์ นักประชาสัมพันธ์ พนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์ พนักงานธุรการ พนักงานโสตทัศนศึกษา พนักงานห้องสมุด นายช่างเขียนแบบ นายช่างเครื่องยนต์ นายช่างเทคนิค เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล และตำแหน่งอื่นตามที่ ก.ม.กำหนด

4. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการรับราชการ และปฏิบัติงานของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยรามคำแหง ตั้งแต่เริ่มเป็นข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงจนถึงปีการศึกษา 2538

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

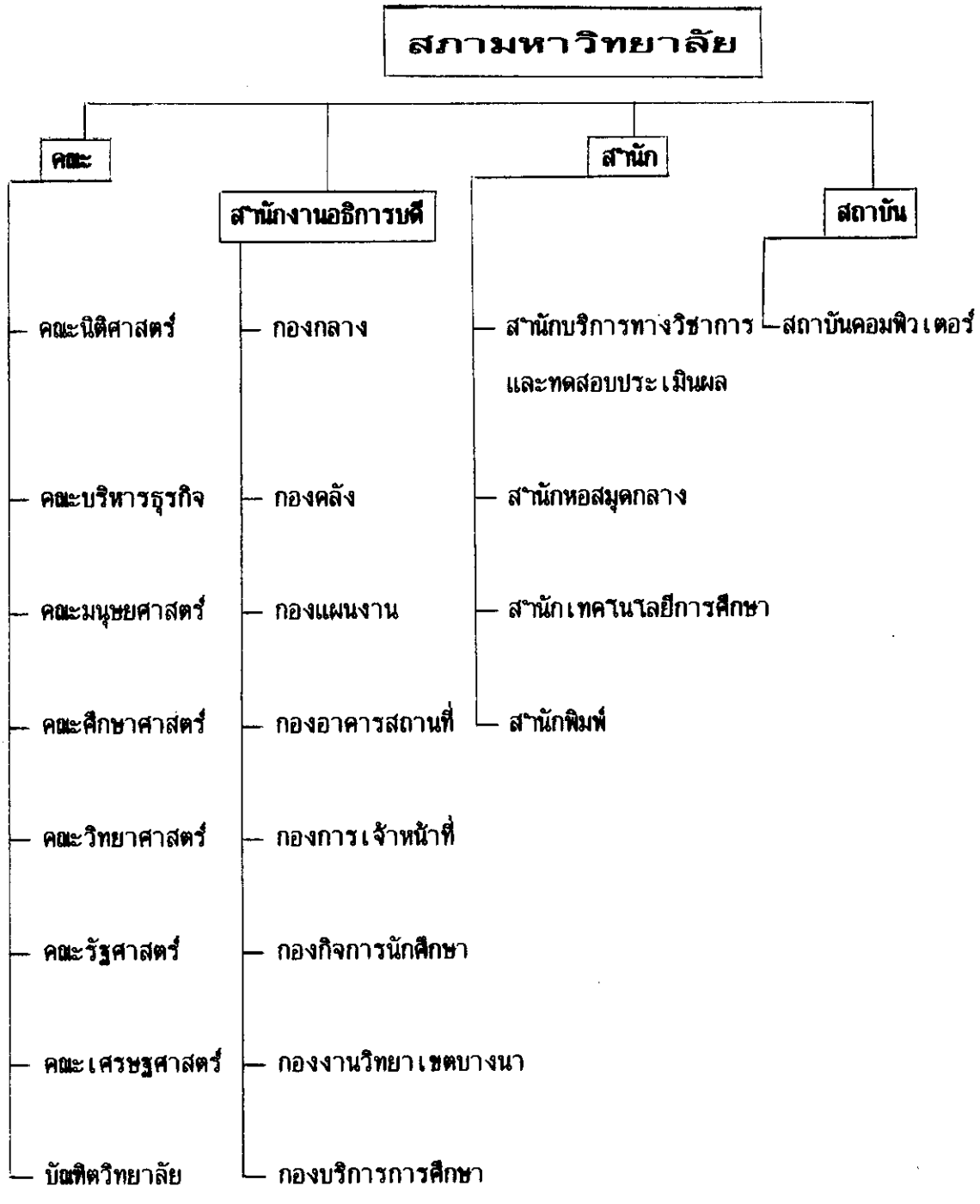
จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับสาระ คือ ระบบการบริหารงานของมหาวิทยาลัยรามคำแหง แผนพัฒนาการศึกษา ระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 7 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ความหมายของการพัฒนาบุคลากร ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร หลักและกระบวนการพัฒนาบุคลากร องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยในการพัฒนาบุคลากร และวิธีการพัฒนาบุคลากร

ระบบการบริหารงานของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

มหาวิทยาลัยรามคำแหงได้รับการสถาปนาเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ตั้งแต่ พ.ศ.2514 ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยรามคำแหง พุทธศักราช 2514 กำหนดให้มหาวิทยาลัยรามคำแหงเป็นสถาบันการศึกษาและวิจัยแบบตลาดวิชา เปิดรับบุคคลเข้าเป็นนักศึกษาโดยไม่จำกัดจำนวนและไม่มีการสอบคัดเลือก มีวัตถุประสงค์ในการให้การศึกษาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงเพื่อสนองความต้องการกำลังคนของสังคม ส่งเสริมการวิจัยค้นคว้าเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ ถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมปลูกฝังความเป็นพลเมืองดีและให้บริการทางวิชาการแก่สังคม

การบริหารงานภายในมหาวิทยาลัย ปัจจุบันมหาวิทยาลัยรามคำแหง แบ่งส่วนราชการเป็นสิบสี่หน่วยงาน ได้แก่ คณะนิติศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ คณะมนุษยศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย สำนักงานอธิการบดี สำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผล สำนักหอสมุดกลาง สำนักเทคโนโลยีการศึกษา สำนักพิมพ์ และสถาบันคอมพิวเตอร์ โดยกำหนดองค์กรการบริหารงานของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ดังแสดงในภาพประกอบ 1 (มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2537)

องค์กรการบริหารงานของมหาวิทยาลัยรามคำแหง



ภาพประกอบ 1 องค์กรการบริหารงานของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ.2507 ได้จำแนกข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ตามกฎทบวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2519) ออกเป็น 3 สาย โดยแบ่งบุคลากรในลักษณะของตำแหน่งหน้าที่และลักษณะของงาน ดังนี้คือ ข้าราชการที่มีตำแหน่งหน้าที่สอน วิจัย และให้บริการทางวิชาการ (สาย ก) ข้าราชการที่มีตำแหน่งหน้าที่ให้บริการทางวิชาการ (สาย ข) และข้าราชการที่มีตำแหน่งหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารและธุรการ (สาย ค) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ข้อ 11 ให้มีคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยคณะหนึ่ง เรียกโดยย่อว่า "ก.ม." ประกอบด้วย นายกรัฐมนตรี เป็นประธาน รัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัยเป็นรองประธานและกรรมการ ซึ่งทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมิได้เป็นข้าราชการการเมือง กรรมการพรรคการเมือง เจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง หรือสมาชิกรัฐสภา เว้นแต่สมาชิกสภาปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน จำนวนไม่น้อยกว่าเก้าคน แต่ไม่เกินสิบห้าคนโดยต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ซึ่งรับราชการอยู่ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และให้ปลัดทบวงมหาวิทยาลัยเป็นกรรมการและเลขานุการ โดย ก.ม.มีอำนาจตั้งอนุกรรมการวิสามัญ เรียกโดยย่อว่า "อ.ก.ม.วิสามัญ" เพื่อทำการใด ๆ แทนได้ ให้มีอนุกรรมการสามัญประจำทุกมหาวิทยาลัย เรียกโดยย่อว่า "อ.ก.ม.มหาวิทยาลัย" ประกอบด้วย อธิการบดีเป็นประธาน รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ สถาบัน หรือสำนัก และหัวหน้าแผนกอิสระ ถ้ามี เป็นอนุกรรมการโดยตำแหน่ง ทั้งนี้ อธิการบดีด้วยความเห็นชอบของอนุกรรมการโดยตำแหน่งจะแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย เป็นอนุกรรมการอีกจำนวนไม่เกินห้าคนก็ได้ อนุกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งให้อยู่ในตำแหน่งได้คราวละสองปี

<u>ลักษณะข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยรามคำแหง</u> ประกอบด้วยข้าราชการสาย ข และสาย ค ซึ่งจำแนกตามกฎทบวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2519) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ.2507 ได้แก่ตำแหน่งดังต่อไปนี้

สาย ข ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่ให้บริการทางวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ คือ บรรณารักษ์ โสตทัศนศึกษา แพทย์ พยาบาล วิจัย และตำแหน่งในสายงานวิชาอื่นที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยกำหนด

สาย ค ตำแหน่งที่มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหาร และธุรการ ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการศูนย์ สถาบันหรือสำนัก หัวหน้าภาควิชา หรือหัวหน้าแผนกวิชา ผู้อำนวยการกอง เลขานุการคณะ หัวหน้ากอง หัวหน้าแผนก และตำรงตำแหน่งอื่นที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยกำหนด

มหาวิทยาลัยจะมีตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด และจะต้องใช้ผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอย่างใด ให้คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยกำหนด โดยให้คำนึงถึงลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานแล้ว จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยไว้เป็นบรรทัดฐานโดยอนุโลมตามหลักเกณฑ์ในมาตรา 32 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2518 ตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

1. ตำแหน่งที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่ยาก ภายใต้การกำกับตรวจสอบโดยใกล้ชิด หรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่อย่างชัดเจน เป็นงานที่ไม่จำเป็นต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ความสามารถหรือความชำนาญสูง ให้กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 1

2. ตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติค่อนข้างยากภายใต้การกำกับตรวจสอบโดยทั่วไป หรือตามคำสั่งหรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่อย่างกว้าง ๆ เป็นงานที่จำเป็นต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ความสามารถหรือความชำนาญค่อนข้างสูง ให้กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 2

3. ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับแผนก ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานไม่สูงนัก ตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติยากพอสมควร ภายใต้การกำกับตรวจสอบบ้าง เป็นงานที่จำเป็นต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ ความสามารถ หรือความชำนาญงานสูงพอสมควร ให้กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 3

4. ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับแผนก ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูงและตำแหน่งซึ่งมีลักษณะที่จะต้องปฏิบัติค่อนข้างยากมาก ไม่จำเป็นต้องมีผู้กำกับตรวจสอบ เป็นงานที่จำเป็นต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญงานค่อนข้างสูงให้กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 4

5. ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับแผนก ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูงมาก หรือตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับกองซึ่งมีลักษณะงานที่จะต้องปฏิบัติยากมาก

ไม่จำเป็นต้องมีผู้กำกับตรวจสอบเป็นงานที่จำเป็นต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ ความสามารถและความชำนาญงานสูงมาก ให้กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 5

6. ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับกอง ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูงและตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยผู้ชำนาญการ หรือผู้มีความรู้ความสามารถความชำนาญงานเทียบได้ระดับเดียวกัน ให้กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 6

7. ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับกอง ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูงและตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยผู้ชำนาญการพิเศษ หรือผู้มีความรู้ความสามารถความชำนาญงาน เทียบได้ระดับเดียวกัน ให้กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 7

8. ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับกอง ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูงมากเป็นพิเศษ และตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้มีความรู้ความสามารถและความชำนาญงานเทียบได้ระดับเดียวกัน ให้กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 8

9. ตำแหน่งรองอธิบดี หรือตำแหน่งอื่นซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานเทียบได้ระดับเดียวกัน และตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยผู้เชี่ยวชาญพิเศษ หรือผู้ให้คำปรึกษา หรือตรวจแนะนำระดับกระทรวง หรือผู้มีความรู้ความสามารถ และความชำนาญงานเทียบได้ระดับเดียวกัน ให้กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 9

10. ตำแหน่งอธิบดี หรือตำแหน่งอื่นซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานเทียบได้ระดับเดียวกัน และตำแหน่งที่ต้องปฏิบัติโดยผู้ให้คำปรึกษา หรือตรวจแนะนำชั้นสูงระดับกระทรวง หรือผู้มีความรู้ความสามารถ และความชำนาญงานเทียบได้ระดับเดียวกัน ให้กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 10

11. ตำแหน่งปลัดกระทรวง หรือตำแหน่งอื่นซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบ และคุณภาพของงานเทียบได้ระดับเดียวกัน ให้กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 11

ข้าราชการพลเรือนสามัญจะได้รับเงินเดือนตามตำแหน่ง ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับใด ให้ได้รับในขั้นของเงินเดือนระดับนั้นโดยให้ได้รับในขั้นเงินเดือนสำหรับตำแหน่ง (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2518 มาตรา 37)

✓ <u>นโยบายการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง</u> การพัฒนาบุคคลเป็นการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถ ตลอดจนการอุทิศตัวบุคลิกภาพการปรับตัว และการคิดริเริ่มของบุคคล

ในองค์การผ่านกระบวนการศึกษา การฝึกอบรมและการพัฒนา ซึ่งองค์การเป็นผู้จัดดำเนินการให้หรือโดยบุคลากรดำเนินการเอง เพื่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านความคิด ความรู้ จิตใจ บุคลิกภาพและการทำงาน เมื่อได้รับการพิจารณาแล้วสามารถวัดผลงานหรือความประพฤติของบุคลากรในองค์การได้ว่ามีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่องค์การต้องการหรือไม่ ข้อมูลย้อนกลับที่จะเข้าสู่กระบวนการของการพัฒนาบุคคลเช่นนี้ต่อไปภายใต้สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในขององค์การ ได้แก่ ความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ในระบบเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ตลอดจนบรรยากาศในการทำงานการเปิดโอกาสให้ได้รับการพัฒนาขององค์การ ซึ่งจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับระบบอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์การ (อรุณ รักธรรม. 2537 : 4)

ปัจจุบันในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยได้ให้การยอมรับ และให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในโลกยุคโลกาภิวัตน์ โดยเน้นที่คุณภาพของบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะในการที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มหาวิทยาลัยรามคำแหงเป็นองค์กรหนึ่งซึ่งให้ความสำคัญในเรื่องนี้มาโดยตลอดด้วยการส่งเสริมบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานตลอดจนเป็นการสร้างความพร้อมของบุคลากรเพื่อการไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการตามนโยบายการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรและคณะกรรมการฝึกอบรมบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหงขึ้น ซึ่งคณะกรรมการทั้งสองชุดนี้ได้จากผู้แทนของคณะ/สำนักในหน่วยงานของมหาวิทยาลัย โดยให้ทำหน้าที่ในการดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรตามแผนงานที่มหาวิทยาลัยรามคำแหงได้กำหนดไว้ การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยได้ดำเนินการภายใต้ระเบียบมหาวิทยาลัยรามคำแหงว่าด้วยการให้ทุนการศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน แก่ข้าราชการมหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ.2530 ประกาศคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรและระเบียบทบวงมหาวิทยาลัย ว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษาต่อภายในประเทศ พ.ศ.2527 ในระเบียบฯ ได้กำหนดคุณสมบัติของผู้มีสิทธิรับทุน และเงื่อนไขในการให้ทุนไว้ทั้งทุนการศึกษาภายในประเทศและต่างประเทศ และทุนฝึกอบรมและหรือดูงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเป็นเกณฑ์เบื้องต้นในการพิจารณาอนุมัติทุน

แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 7

ทบวงมหาวิทยาลัยได้ดำเนินการด้านการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 7 เพื่อให้สอดคล้องและประสานด้านนโยบายของการพัฒนาประเทศโดยส่วนรวม โดยได้กำหนดนโยบายและมาตรการ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 7 (พ.ศ.2535-2539) ดังนี้

นโยบายและมาตรการ

1. นโยบายทั่วไปด้านการบริหาร ป้องกันและแก้ไขอุปสรรคที่สำคัญในระบบบริหารอุดมศึกษา ได้แก่ ความไม่คล่องตัวของระบบและระเบียบราชการที่กำกับการทำงานของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ระบบบุคลากรที่ล้าสมัยและไม่สามารถสนองตอบความต้องการกำลังคนระดับสูงในสถาบันอุดมศึกษา ปัญหาภาวะผู้นำในมหาวิทยาลัย ปัญหาในการวางแผนและติดตามผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษา และปัญหาความไม่สามารถพึ่งตนเองทางการเงินของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

นโยบายเฉพาะและมาตรการ

นโยบาย ให้มีระบบบุคลากรอุดมศึกษาที่สามารถเลือกสรร พัฒนาวิชาการและวิชาชีพของบุคคลอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างบุคลากรที่มีความเป็นเลิศทางวิชาการและบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในระบบอุดมศึกษา

มาตรการ

1.1 ภายใต้บริบทของแผนอุดมศึกษาระยะยาวและแผนพัฒนาการอุดมศึกษา ฉบับที่ 7 ให้สถาบันอุดมศึกษาจัดทำแผนพัฒนาสถาบันระยะกลางและระยะยาว ซึ่งมีแผนผลิตและพัฒนาบุคลากรอุดมศึกษาเป็นองค์ประกอบหนึ่ง โดยคำนึงถึงการผลิตเพื่อทดแทนการสูญเสีย

1.2 ให้เพิ่มทุนการศึกษาและฝึกอบรมทั้งในและต่างประเทศ โดยใช้งบประมาณแผ่นดินเป็นหลัก เพื่อชักนำบุคคลเข้าสู่ระบบอุดมศึกษา และเพื่อการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่องตลอดแผนพัฒนา ฉบับที่ 7

1.3 ให้ปรับปรุงมาตรการที่มีอยู่เดิมและสร้างมาตรการพิเศษที่จะชักนำบุคคลที่มีประสบการณ์และความสามารถสูงเข้าสู่ระบบอุดมศึกษา โดยมีผลตอบแทนที่น่าพึงพอใจ และมี

การปฏิบัติงานในระบบใหม่ เช่น การปรับปรุงการบรรจุบุคลากรที่มีประสบการณ์ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าคุณวุฒิที่มีผลตอบแทนสูงกว่าในปัจจุบัน ระเบียบการลาเพื่อไปปฏิบัติงานทางวิชาการ เงินสมนาคุณตำแหน่งทางวิชาการ การอนุมัติให้บุคลากรอุดมศึกษาสามารถปฏิบัติงานในภาครัฐและภาคเอกชนได้พร้อมกัน การจ้างในอัตราพิเศษภายใต้เงื่อนไข การประเมินเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง การจ้างผู้เกษียณอายุ ค่าตอบแทนพิเศษสำหรับบุคลากรในสายวิชาชีพที่มีศักยภาพการสูญเสียสูง เป็นต้น

1.4 จัดตั้งองค์กรและเครือข่ายเพื่อการพัฒนาบุคลากรอุดมศึกษาในด้านวิชาการและวิชาชีพ จรรยาบรรณ ทักษะในการจัดการบุคลิกภาพและสุขภาพ เป็นต้น

1.5 ส่งเสริมการเชื่อมโยงสถาบันอุดมศึกษาภายในประเทศและระหว่างประเทศเพื่อความร่วมมือทางวิชาการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1.6 ให้มีมาตรการเพื่อการสร้างบรรยากาศทางวิชาการและการเพิ่มพูนสภาพวิชาชีพในสถาบันอุดมศึกษา เช่น การเพิ่มบุคลากรสนับสนุนวิชาการ การบรรจุบุคลากรที่มีวุฒิและความสามารถสูงในงานธุรการและเลขานุการกิจ การชะลอการบรรจุบุคลากรที่ไม่มีวุฒิทางวิชาชีพ การเพิ่มหรือขยายภารกิจด้านการวิจัยและบริการวิชาการ เพื่อให้บุคลากรอุดมศึกษามีประสบการณ์ที่หลากหลายขึ้น

1.7 ให้พัฒนาทักษะการประยุกต์และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและอุปกรณ์อัตโนมัติสำนักงาน

<u>แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร</u>

ทรัพยากรมนุษย์นับเป็นส่วนสำคัญที่สุดของการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การ เพราะองค์การหนึ่ง ๆ ย่อมประกอบด้วยมนุษย์ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป และทรัพยากรมนุษย์หรือคนเป็นปัจจัยเดียวที่มีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึก และเป็นผู้สร้าง ผู้ใช้ปัจจัยหรือทรัพยากรอื่น ๆ ขององค์การโดยอาจจะใช้อย่างพัฒนาสร้างสรรค์หรือทำลายล้างก็ได้ ดังนั้น ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การจึงอาจเป็นทั้งผู้สร้างองค์การให้ก้าวหน้า หรืออาจเป็นผู้ทำลายองค์การ หากทรัพยากรมนุษย์

ไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเพียงพอ ประชุม รอดประเสริฐ (2532 : 59 - 60) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรเน้นพัฒนาการทางด้านความรู้ความสามารถ ทัศนคติ และบุคลิกภาพ ซึ่งมีสาระดังนี้

ความรู้ความสามารถ หมายถึง ทักษะและความเข้าใจในหน้าที่การงานซึ่งทุกคนมีพื้นฐานอยู่แล้ว แต่ด้วยการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในองค์การและเทคนิควิธีการปฏิบัติใหม่ ๆ เป็นความรู้ใหม่ที่คนในองค์การจะต้องได้รับการเรียนรู้และฝึกฝนให้เกิดความชำนาญ เพื่อจะได้สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายหรืองานในหน้าที่ด้วยความมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ

ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่การงานและต่อองค์การ ความเคยชินที่ทำให้คนเฉื่อยชา จำเป็นต้องมีการกระตุ้นเตือนให้มีความสำนึกในหน้าที่การงาน การพัฒนาทัศนคติเป็นสิ่งที่ทำได้ค่อนข้างยาก แต่เป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องทำให้เกิดขึ้นกับหน่วยงานหรือองค์การไม่เช่นนั้นอาจจะเกิดปัญหาความขัดแย้งภายในอันเป็นอุปสรรคต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การ

บุคลิกภาพ หมายถึง กิริยาท่าทางและลักษณะของบุคคลในหน่วยงาน ซึ่งจะต้องเป็นที่น่าเชื่อถือศรัทธาและเป็นที่ไว้วางใจของผู้เกี่ยวข้องต่าง ๆ เช่น แต่งกายดี วาจาดี มีศีลธรรม คุณธรรม เหล่านี้เป็นต้น

อรุณ รักธรรม (2537 : 6 - 7) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

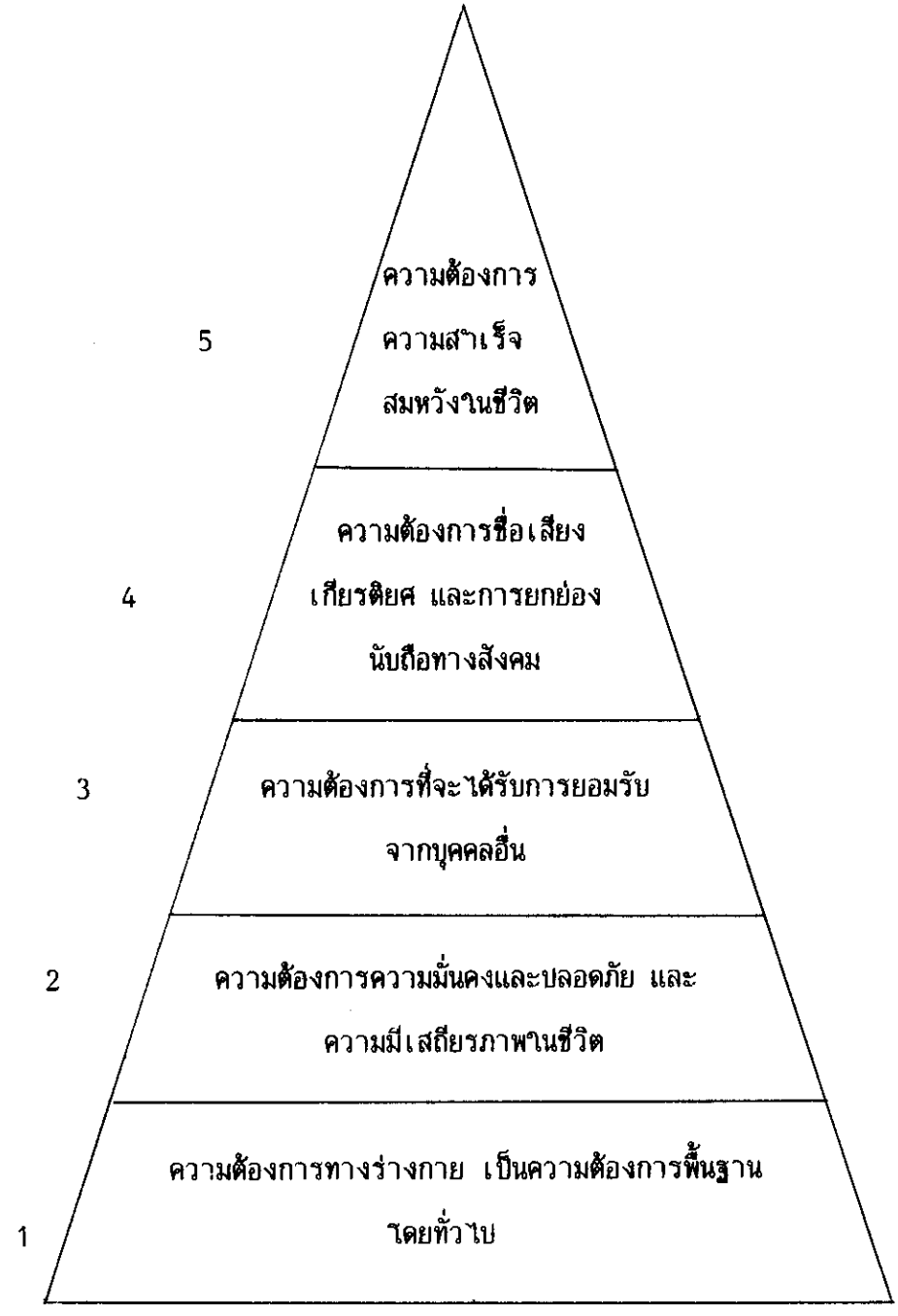
<u>ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ</u> จุดเน้นของการพัฒนามุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความต้องการขององค์การที่ต้องการเจริญเติบโต มีการเปลี่ยนแปลงไม่หยุดนิ่ง การพัฒนามีความเกี่ยวข้องกับการจัดโปรแกรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์การ เพื่อให้มีความพร้อมที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตามความต้องการขององค์การ การพัฒนาเป็นการลงทุนในระยะยาวขององค์การที่หวังผลในอนาคตซึ่งอาจจะต้องใช้เวลาอันยาวนานและมีลักษณะที่ค่อยเป็นค่อยไปอยู่มากจึงเป็นการยากที่จะทำการประเมินผล และมีความเสี่ยงสูงต่อความล้มเหลว

ความสำเร็จในการพัฒนาบุคคลในองค์การขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ เช่น การใช้ทฤษฎีของนักพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การได้อย่างถูกต้อง การกำหนด

โครงสร้างขององค์การที่เอื้ออำนวยต่อการเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการขจัดปัญหาเกี่ยวกับการบรรจุแต่งตั้งได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการประเมินผลการปฏิบัติงานต้องไม่ผิดพลาด การบริหารงานขององค์การสมัยใหม่ตามที่กล่าวมานี้ ส่วนใหญ่แล้วได้รับอิทธิพลมาจากแนวความคิดของนักพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ ที่ได้ศึกษาค้นพบและวางแนวทางให้กับการจัดการและการพัฒนาบุคคลในยุคปัจจุบัน ตัวอย่างนักพฤติกรรมศาสตร์ดังกล่าว เช่น McGregor, Maslow, Herzberg, Gellerman, Argyris, McCelland และ Likert เป็นต้น

การศึกษาถึงความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานของคนในองค์การตามทัศนะของนักพฤติกรรมศาสตร์เหล่านี้ มีผลต่อการสร้างตัวแบบการพัฒนาบุคคลในองค์การเป็นอย่างมาก โดยเชื่อว่า การพัฒนาบุคคลจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ ขึ้นอยู่กับปัจจัยประการหนึ่ง คือ การปรับใช้ทฤษฎีของนักพฤติกรรมในองค์การ แนวความคิดหรือปรัชญาการพัฒนาบุคคล ควรจะเริ่มต้นจากความเชื่อที่ว่า คนในองค์การมีความสามารถที่จะทำงานและพัฒนาตนเอง มีความต้องการแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นและจะเกิดความเบื่อหน่าย ถ้าหากว่าได้ทำงานแต่งานประจำ นอกจากนี้ต่างก็ปรารถนาที่จะสร้างสรรค์ผลงาน

มาสโลว์ (Maslow. 1954 : 80 - 91) ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีชื่อเสียง สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ดีในทุกวัฒนธรรม ทุกลักษณะวิชาชีพของบุคคลและในทุกองค์การ โดยชี้ให้เห็นว่าความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์สามารถจัดลำดับความสำคัญของความต้องการ (Hierarchy Of Needs) ออกเป็น 5 ระดับ และความต้องการแต่ละระดับเป็นแรงจูงใจที่ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อสิ่งที่ตนต้องการจากระดับต่ำสุดไปสู่สูงสุด ดังนี้



แรงจูงใจ (Motivation)

ความต้องการ ----------> เป้าประสงค์

พฤติกรรมนำสู่เป้าหมาย

ทางกาย -----> เกิดเองจากภายในร่างกาย

ทางจิต -----> เกิดจากการเรียนรู้ จากประสบการณ์

แรงจูงใจ (Motive)	+	แรงขับ (Drive)	→	การจูงใจ (Motivation)

ภาพประกอบ 2 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow. 1954 : 80 - 91)

จากทฤษฎีของ Maslow ความต้องการขั้นพื้นฐาน หรือขั้นแรกเป็นความต้องการที่เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติเมื่อเกิดขึ้นแล้ว จะมีแรงอย่างหนึ่งเกิดขึ้น เพื่อให้ความต้องการบรรลุเป้าประสงค์ แรงนั้นเกิดขึ้นภายในตัว ซึ่งบังคับได้ยาก เรียกว่า "แรงขับ" (Drive)

แต่ความต้องการทางจิต คือ ความต้องการตั้งแต่ขั้นที่ 2 - 5 ตามทฤษฎีนั้นเกิดขึ้นจากการเรียนรู้และประสบการณ์ ความต้องการทางจิตนี้ เมื่อเกิดขึ้นแล้วจะมีแรง ๆ หนึ่งเช่นเดียวกัน ที่จะนำคนให้เกิดพฤติกรรมนำไปสู่เป้าหมาย แรงนี้มีความรุนแรงน้อยกว่า "แรงขับ" เป็น "แรงจูงใจ" (Motive) ซึ่งเป็นตัวผลักดันให้บุคคลที่เป็นเจ้าของการเกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าประสงค์

<u>ทฤษฎีการเรียนรู้</u> การพัฒนาบุคคลขององค์การมีลักษณะเป็นการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ซึ่งองค์การจะต้องมีความรู้และความเข้าใจในธรรมชาติของการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ปัญหาประการสำคัญประการหนึ่งที่โครงการฝึกอบรมและพัฒนาผู้บังคับบัญชาที่ประสบอยู่ในสหรัฐอเมริกา ก็คือการขาดความรู้ ความเข้าใจในทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่อย่างแท้จริง

โรเจอร์ (อรุณ รักธรรม. 2537 : 9 - 10 ; อ้างอิงมาจาก Roger. 1951) ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ไว้ดังนี้

1. ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้มาก ถ้าหากเขารับรู้ว่าสิ่งที่เขาเรียนรู้นั้น จะมีส่วนช่วยรักษาไว้หรือช่วยเสริมสร้างโครงสร้างภายในตัวของเขาเอง สิ่งสำคัญก็คือ ทำอย่างไรที่จะทำให้การเรียนรู้นั้นเกี่ยวข้องกับผู้เรียนโดยตรงให้มากที่สุด

2. ผู้ใหญ่มีแนวโน้มที่จะต่อต้านโดยการปฏิเสธ หรือปิดเบือนกิจกรรม หรือประสบการณ์ที่จะทำให้มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างภายในองค์การของเขา

3. หากผู้ใหญ่ตกอยู่ในสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่ถูกข่มขู่ เขาจะยังคงยืนหยัดไม่ยอมยืดหยุ่น หรือจะไม่ยอมปรับตัวเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมนั้น แต่ถ้าหากรู้สึกว่าอยู่ในสภาพแวดล้อมที่รู้สึกว่าปลอดภัย ปราศจากการข่มขู่ ก็จะยอมรับและปรับตัวเองให้เข้ากับประสบการณ์และสิ่งแวดล้อมนั้น ๆ ได้

4. สถานการณ์ในการจัดการศึกษาให้กับผู้ใหญ่ ที่จะช่วยส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ได้เป็นอย่างมาก จะต้องมีการอำนวยความสะดวก และการยอมรับความแตกต่างในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

ในการนำทฤษฎีการเรียนรู้มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในเรื่องของการฝึกอบรม อาจจะใช้ได้ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. การกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม จากทฤษฎีการเรียนรู้ ทำให้ทราบว่า มนุษย์มีความแตกต่างกัน ดังนั้น การกำหนดให้บุคคลในองค์การทราบในเรื่องเดียวกันอาจต้องกำหนดขั้นตอนหรือหลักสูตรที่แตกต่างกัน

2. การกำหนดเนื้อหาของการฝึกอบรม ผู้รับผิดชอบจะจัดลำดับของเนื้อหา ที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกิดการเรียนรู้ได้มากที่สุด

3. การกำหนดวิธีการฝึกอบรม ความรู้ทางทฤษฎีการเรียนรู้จะช่วยในการกำหนดวิธีการฝึกอบรมในแต่ละครั้งว่า ควรจะใช้วิธีการแบบใดจึงจะเหมาะสม

4. การกำหนดสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม เช่น การจัดสถานที่ในการฝึกอบรม

5. การประเมินผล จะทำการประเมินผลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรม

นอกจากในเรื่องของการเรียนรู้แล้ว การรับรู้ของบุคคลก็มีผลต่อการพัฒนาบุคคลในองค์การเป็นอย่างมากเช่นกัน โดยมีปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ ซึ่งอาจจำแนกได้ดังนี้

1. คุณลักษณะของวัตถุ
   - 1.1 ระดับความเข้มของสิ่งเร้า เช่น เสียงดัง เสียงค่อย
   - 1.2 ความเคลื่อนไหวของวัตถุ เช่น การเคลื่อนไหวของแผ่นภาพ
   - 1.3 ขนาดของวัตถุ เช่น รูปร่างของตัวบุคคล
2. ลักษณะสภาพการณ์ เช่น แสง สี เสียง อุณหภูมิ และกลิ่น เป็นต้น
3. คุณลักษณะของบุคคล
   - 3.1 แรงจูงใจ
   - 3.2 การเรียนรู้จากผู้ที่ได้รับประสบการณ์มาแต่อดีต
   - 3.3 ความคาดหวังในสิ่งที่ต้องการจะได้รับ
   - 3.4 บุคลิกภาพ

นอกจากปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นที่มีผลต่อการเรียนรู้และการรับรู้แล้ว วิธีการหรือบรรยากาศของการเรียนรู้ที่คำนึงถึงความสำคัญของผู้เรียน การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมี

บทบาทร่วม ความต่อเนื่องของประสบการณ์ในการเลือกเทคนิคการฝึกอบรม และปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนยังมีความสำคัญต่อการเรียนรู้ของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง

<u>พฤติกรรมต่อต้านการเปลี่ยนแปลง</u> โดยทั่วไป การพัฒนาเป็นเรื่องของการเปลี่ยนแปลงทั้งในองค์การและตัวบุคคล แต่มนุษย์เรามักจะมีพฤติกรรมการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ดังได้จำแนกเหตุผลที่มนุษย์ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้ (อรุณ รักธรรม. 2537 : 11)

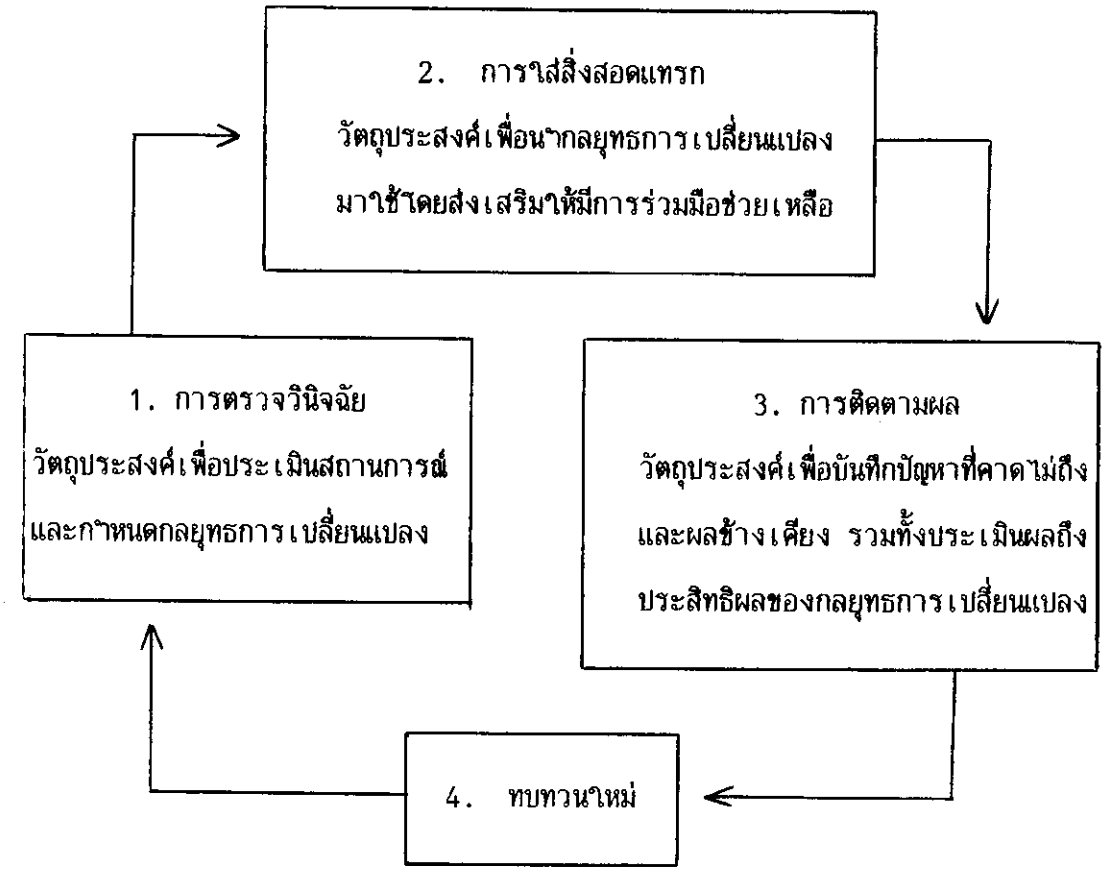
1. วัตถุประสงค์ของการเปลี่ยนแปลงไม่ชัดแจ้ง
2. บุคคลที่จะมีผลกระทบกระเทือนจากการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ไม่ได้เข้ามาเกี่ยวข้อง
3. เหตุผลในการเปลี่ยนแปลงขึ้นอยู่กับเหตุผลส่วนตัวของบางคน
4. นิสัยการทำงานของกลุ่ม ไม่ให้ความสนใจต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ
5. มีการติดต่อสื่อสารที่เลว
6. มีความกลัวเกิดขึ้น
7. งานที่เกินกว่าเหตุเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย
8. ค่าใช้จ่ายสูงเกินไป หรือค่าตอบแทนไม่เพียงพอ
9. ผลประโยชน์ส่วนบุคคล หรือกลุ่มเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย
10. ขาดความไว้วางใจและความนับถือในตัวบุคคลริเริ่ม
11. มีความนิยมชมชอบกับสภาพเดิม

ในการพัฒนาบุคคล องค์การจึงควรที่จะศึกษาถึงความต้องการของบุคคลภายในองค์การเพื่อลดพฤติกรรมต่อต้านการเปลี่ยนแปลง และก่อให้เกิดการยอมรับการพัฒนามากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลถึงการพัฒนาองค์การในที่สุด

<u>การพัฒนาองค์การและพฤติกรรมองค์การ</u> การพัฒนาองค์การเป็นกระบวนการที่เป็นระบบมีการจัดการและการวางแผนในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม ระบบและพฤติกรรมขององค์การหนึ่ง ๆ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การ ในการแก้ไขปัญหาและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

รูปแบบการจำลองทั่วไปของการพัฒนาองค์การ มีดังนี้

แบบทั่วไปของการพัฒนาองค์การ



ขั้นละลายพฤติกรรม -----> ขั้นเปลี่ยนแปลง -----> ขั้นทำให้พฤติกรรมใหม่คงอยู่อย่างมั่นคง

ภาพประกอบ 3 แบบทั่วไปของการพัฒนาองค์การ (อรุณ รักธรรม. 2537 : 13)

จากแผนภาพดังกล่าวจะเห็นได้อย่างชัดเจนว่า พฤติกรรมมนุษย์มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์การ เพราะมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งมีส่วนต่อความอยู่รอดขององค์การ ดังนั้นในการพัฒนาองค์การจึงจะต้องทำควบคู่ไปกับการพัฒนาบุคคลด้วย ดังทฤษฎีพัฒนาการด้านบุคลิกภาพ (Personality Development Theory) ของ อาร์จิริส (Argyris. 1957 : 50) ได้กล่าวไว้ว่า บุคลิกภาพของคนจะค่อย ๆ พัฒนาจากการที่ต้องพึ่งพาคนอื่นในวัยเด็ก มาเป็นความต้องการที่จะคิดหรือทำอะไรอย่างอิสระ หรือทำอะไรให้สำเร็จด้วยตนเองเมื่อเป็นผู้ใหญ่

แต่ความต้องการถูกขัดขวางด้วยกฎและระเบียบขององค์การที่เป็นทางการ จึงไม่สามารถนำเอาความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผล ดังนั้นองค์การควรเปิดโอกาสให้คนงานทำอะไรให้สำเร็จด้วยตนเอง

ความหมายของการพัฒนาบุคลากร *

การพัฒนาบุคลากรเป็นขั้นตอนที่สำคัญขั้นตอนหนึ่งในการบริหารบุคคล ซึ่งมีนักวิชาการหลายคนให้ความหมายไว้ใกล้เคียงกันดังนี้

ริกส์ (Riggs. 1964 : 277) ได้อธิบายว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะให้ประโยชน์สูงสุดของตัวบุคคลโดยมีแผนการ มีจุดมุ่งหมาย และเป้าหมายอย่างแน่ชัด การใช้ประโยชน์สูงสุดจากตัวบุคคลจะเกิดขึ้นได้ ถ้าหากผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยน เสริมสร้างความคิด การกระทำ ความสามารถและท่าทีต่าง ๆ อันเป็นพื้นฐานสำคัญในการเตรียมบุคลากรมหาวิทยาลัยให้ทันกับภาวะความเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ซึ่งย่อมเกิดขึ้นเป็นประจำ กระบวนการพัฒนาบุคลากรจึงต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานที่เป็นหลักวิชาการมากกว่าสามัญสำนึกธรรมดาของบุคคล ส่วนแนวความคิดของ ทวิบูรณ์ หอมเย็น (2526 : 35) ได้อธิบายว่า คือกระบวนการปรับเปลี่ยน เสริมสร้าง ความคิด การกระทำความสามารถ และท่าทีต่าง ๆ อันเป็นพื้นฐานสำคัญในการเตรียมบุคลากรให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก ส่วนแนวคิดของ ประชุม รอดประเสริฐ (2530 : 132) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ ตลอดจนทัศนคติอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สำหรับแนวคิดของ สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2530 : 28) และเกศินี หงส์นันท์ (2531 : 78) มีความเห็นสอดคล้องกันคือ การพัฒนาบุคลากรเป็นการดำเนินการส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะและมีความเข้าใจในการทำงาน ปีช (กุศล กลแกม. 2528 : 8 ; อ้างอิงมาจาก Beach. 1970 : 375) ได้กล่าวว่าการพัฒนาบุคลากรคือ กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้รู้เรื่องหนึ่ง

เรื่องใดโดยเฉพาะและเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองให้เป็นไปตามที่ต้องการ ส่วน ฮาร์บิสัน และไมเออร์ (Harbison and Myers. 1964 : 2) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่จะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาความหมายการพัฒนาบุคลากรสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่จะสร้างความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติ ตลอดจนวิธีการในอันที่จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรมีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมุ่งที่จะเพิ่มพูนความรู้ เปลี่ยนท่าทีและพฤติกรรมให้เอื้ออำนวยต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น แนวการบริหารสมัยใหม่ยอมรับว่ากระบวนการพัฒนาบุคลากรนั้นย่อมนำมาซึ่งประสิทธิภาพขององค์การ มหาวิทยาลัยในฐานะเป็นองค์การด้านการศึกษามีหน้าที่ให้การศึกษาแก่ประชาชนทั่วไป ภารกิจนี้เป็นภารกิจที่สำคัญยิ่ง ผลผลิตของสถาบันนั้นได้แก่ ความเป็นมนุษยชาติ ย่อมแตกต่างไปจากสินค้าจากโรงงานอุตสาหกรรม คุณภาพของสังคมย่อมขึ้นอยู่กับระดับคุณภาพของบุคลากร ทั้งหลายด้วยการเน้นความสำคัญของกระบวนการพัฒนาบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นกระบวนการที่จะเพิ่มพูนคุณภาพบุคลากรในมหาวิทยาลัยได้ทางหนึ่ง ตามทัศนะของ พนัส หันนาคินทร์ (2530 : 132) เห็นว่าสถาบันต้องจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้งานของสถาบันก้าวหน้า โดยเฉพาะงานให้การศึกษาย่อมมีการเปลี่ยนแปลงในวิชาการอันหมายถึง ความสามารถในเชิงวิชาชีพ และความเจริญในด้านเนื้อหาความรู้ การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นวิธีการหนึ่งที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติคงทำงานอยู่กับสถาบันนั้น ๆ ต่อไปด้วยดี ส่วน โสรัจ แสนศิรพันธ์ (2527 : 6) และอวยชัย ชะบา และคนอื่น ๆ (2530 : 169, 171) ได้สรุปความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีสมรรถภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงานดี ทั้งนี้เพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเร่งเร้าความสนใจใน

การปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น นอกจากนี้เมื่อได้รับความรู้ใดจากการพัฒนาบุคลากรแล้ว ก็ย่อมสามารถที่จะนำความรู้นั้นไปใช้ปฏิบัติงานต่อไปได้ ซึ่งจะช่วยทำให้สามารถแก้ไขข้อบกพร่องและปรับปรุงวิธีการดำเนินงานของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นผลให้องค์การประสบความเจริญรุ่งเรืองในที่สุด

2. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยทำให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะเมื่อบุคคลได้รับการพัฒนามาเป็นอย่างดีแล้ว ย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องมีความผิดพลาดในการปฏิบัติน้อยลง ซึ่งจะมีผลทำให้องค์การสามารถลดค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ลง

3. การพัฒนาบุคลากรช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่ หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสียหายต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานแบบลองผิดลองถูกอีกด้วย

4. การพัฒนาบุคลากรเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานต่าง ๆ ในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน

5. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรต่าง ๆ ให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งนี้เพราะโดยทั่วไปแล้ว เมื่อพิจารณาเลื่อนตำแหน่งใด ๆ ในองค์การก็ตาม มักจะคำนึงถึงความรู้ความสามารถนี้ บุคคลนั้นจะสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนขั้นได้ ซึ่งผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่มิได้เข้ารับการพัฒนา

6. การพัฒนาบุคลากรช่วยทำให้บุคคลนั้น ๆ มีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารงาน อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน ซึ่งมีการคิดค้นและเสนอแนะสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ถ้าหากสามารถรู้และเข้าใจอย่างแท้จริงแล้ว ย่อมสามารถนำเอาไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้ และเป็นผลดีต่อองค์กรในที่สุด

ระบบการบริหารราชการนั้น มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากสาเหตุหลายประการ ทวิบูรณ์ หอมเย็น (2526 : 34 - 35) ได้รวบรวมไว้ดังนี้

1. หลักเกณฑ์การคัดเลือก บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรที่เข้าใหม่ ตามระเบียบของทางราชการหวังไม่ได้ว่าจะได้คนที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่เสมอไป และบุคคลที่เข้าใหม่ในแต่ละองค์กรอาจมีเจตคติ และประสบการณ์ที่ไม่สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ โดยเฉพาะความเชื่อที่ว่า "คนใหม่ย่อมมีไฟแรงกว่าคนเก่า" อันเป็นการเปรียบเทียบลักษณะความตั้งใจทำงานของคนเก่าและคนใหม่ที่ไม่สอดคล้องกัน ฉะนั้น กระบวนการพัฒนาบุคลากรจึงต้องคำนึงถึงกระบวนการที่จะตัดความรู้สึกแปลก หน้าที่ระหว่างคนเก่าและคนใหม่ตลอดจนการจัดสรรบุคลากรให้ได้ทำงานในตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับพื้นฐานความสามารถและบุคลิกของบุคคลนั้น ไม่ว่าจะเป็นบุคลากรเดิมหรือบุคลากรใหม่

2. การปฏิบัติหน้าที่ราชการต้องอยู่ภายใต้ระเบียบข้อบังคับที่เรียกว่าพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน แต่ความรู้ในเรื่องนี้มิได้เน้นหรือกำหนดไว้ในหลักสูตรของวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยทั่วไป ฉะนั้นการฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้หลักเกี่ยวกับระเบียบและวิธีปฏิบัติราชการเพิ่มเติม จึงมีความจำเป็นก่อนปฏิบัติจริง

3. ความก้าวหน้าของบุคลากรย่อมมีโอกาสเป็นไปตามสายงานในมหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง ย่อมมีหัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้าภาควิชา รองคณบดี ผู้อำนวยการสำนัก/หรือสถาบัน รองอธิการบดี วิทยาเขต (ในกรณีที่มหาวิทยาลัยมีการบริหารงานหลายวิทยาเขต) รองอธิการบดี และอธิการบดี การก้าวไปสู่ตำแหน่งดังกล่าวมาแล้วนั้นย่อมหมายถึงว่าหน้าที่ความรับผิดชอบแตกต่างไปจากเดิม ซึ่งอาจเป็นปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ ดังนั้น การเตรียมการให้บุคลากรได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ เสริมสร้างทัศนคติที่ถูกต้องให้เพียงพอกับภารกิจใหม่ในตำแหน่งที่สูงขึ้น ย่อมเป็นสิ่งจำเป็น

4. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของหน่วยงาน การกำหนดโครงการใหม่ ๆ รับเอาเทคโนโลยีมาใช้ย่อมเกิดปัญหามากในระดับต่าง ๆ หากว่าไม่ได้ฝึกอบรมจัดเตรียมบุคลากรไว้ให้พร้อมเพรียงเสียก่อน

5. บุคลากรที่ทำงานมานาน หากไม่มีโอกาสได้รับการพัฒนาอย่างถูกวิธี ประสิทธิภาพการทำงานอาจตกลงได้ คนที่เหมาะสมสมัยหนึ่งอาจไม่เหมาะสมกับอีกสมัยหนึ่งก็ได้ การเปิดโอกาสให้สับเปลี่ยนหมุนเวียนกันทำงาน (Job Rotation) การอบรมนั้นอยู่ในรูปของการทบทวน (Refresher Course) จะเป็นโครงการพัฒนาที่คลี่คลายปัญหานั้นได้

6. การเปลี่ยนแปลงของภาวะเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ย่อมส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากรโดยทั่วไป การให้ความรู้ข่าวสารที่ถูกต้องย่อมเป็นโอกาสที่จะทำให้บุคลากรเลือกแนวทางการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมกับอัตภาพของตนเองและครอบครัว ซึ่งย่อมเป็นพื้นฐานที่จำเป็นมากสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

โดยสรุป การพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัย มีความจำเป็นสำหรับการบริหารบุคลากร ทั้งนี้เพื่อที่จะช่วยให้เกิดประโยชน์โดยส่วนรวมดังนี้

1. ให้บุคลากรมีความรู้ ความชำนาญสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีตามที่มหาวิทยาลัยต้องการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

2. ให้บุคลากรมีพลังใจและทัศนคติที่ถูกต้องต่อภารกิจและความรับผิดชอบที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ

3. ให้บุคลากรมีโอกาสเตรียมพร้อมสำหรับตำแหน่งหน้าที่ตามสายงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของตน

4. ให้บุคลากรได้พัฒนาบุคลิกภาพ อุปนิสัยใจคอ เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

หากพิจารณาถึงความจำเป็นแล้ว มิดเดิลมิสท์, ฮิทท์ และกรีเออร์ (Middlemist, Hitt and Greer. 1983 : 223) ได้ให้เหตุผลถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรว่า สภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ความสามารถของบุคคลมีจำกัด การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การสับเปลี่ยนตำแหน่งของบุคลากรและผลประโยชน์ ความรับผิดชอบของบุคลากรเพิ่มมากขึ้น เกี่ยวกับเรื่องนี้ สุเมธ เตียวอิศเรศ (2531 : 147 - 149) ได้สรุปถึงความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า เมื่อได้มีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงานแล้วจำเป็นต้องมีการอบรมและแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้เข้าทำงานใหม่ ในบางครั้งอาจต้องอบรมให้รู้ถึงวิธีการปฏิบัติงานด้วย เพราะการเรียนรู้จากสถานศึกษานั้นส่วนใหญ่เป็นความรู้พื้นฐาน ความรู้เฉพาะอย่างที่ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งพึงต้องมีนั้นมิได้มีการอบรมมาก่อน โดยธรรมชาติหน่วยงานต่าง ๆ ไม่ได้หยุดอยู่กับที่ มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ในการบริหารหน่วยงานให้บรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนากำลังคนภายในหน่วยงานทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทัศนคติ ตลอดจนพฤติกรรมให้เปลี่ยนแปลงใน

ทางที่สอดคล้องกับการพัฒนาของหน่วยงาน หากไม่ทำเช่นนั้นแล้ว อาจจะก่อให้เกิดความขัดแย้ง และทำให้ประสิทธิภาพของงานลดลง การพัฒนากำลังคนภายในหน่วยงานจะช่วยเพิ่มพูนคุณภาพและประสิทธิภาพของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันให้สอดคล้องกับความจำเป็นและเป้าหมายของหน่วยงาน ทั้งยังเป็นการเตรียมคนสำหรับรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ของหน่วยงานนั้นที่อาจเพิ่มขึ้น หรืออาจเปลี่ยนแปลงในอนาคต นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรช่วยทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจดีขึ้น เพราะเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการฝึกอบรมจนมีความสามารถทำงานได้ถูกต้อง ไม่ผิดพลาด ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจและมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น การพัฒนาบุคลากรจะช่วยลดความเบื่อหน่ายที่เกิดขึ้น เนื่องจากความจำเจกับงานที่ปฏิบัติ การฝึกอบรมซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากร เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานพบปะกับบุคคลภายนอก สนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยกัน เป็นการผ่อนคลายความซ้ำซากไปในตัว นอกเหนือจากการได้ความรู้เพิ่มเติมอีก วิทยาการตลอดจนเทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้รับการพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา หากหน่วยงานไม่ได้เตรียมการพัฒนาคนไว้ล่วงหน้าอาจประสบปัญหาไม่สามารถให้บุคคลที่มีอยู่ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และเกิดประโยชน์สูงสุด ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ จำเป็นต้องฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ในระเบียบ ข้อบังคับและกฎหมายที่เปลี่ยนแปลงนั้น การพัฒนาบุคลากรนอกจากจะเป็นประโยชน์ต่อการใช้ทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ยังช่วยในการธำรงรักษากำลังคนไว้ให้เป็นประโยชน์กับหน่วยงานได้เป็นเวลานาน และการพัฒนาบุคลากรช่วยในการเตรียมบุคคลที่หน่วยงานมีอยู่ในปัจจุบันให้พร้อมที่จะก้าวไปสู่ตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับสูง

จากการศึกษาความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากร พอสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญยิ่ง เพราะการพัฒนาบุคลากรเป็นการช่วยให้บุคลากรในองค์การสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพของหน่วยงานยิ่งขึ้น

<u>ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร</u>

ในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน องค์การนั้น ได้มีผู้แสดงทัศนะไว้หลายท่าน อาทิเช่น สมพงศ์ เกษมสิน (2526 : 81 - 82) ได้ให้ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ 2 ประการคือ

1. ความมุ่งหมายขององค์การ (Institutional Objectives) ซึ่งเป็นความมุ่งหมายที่เน้นในแง่ของส่วนรวม เพื่อสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เสนอแนะวิธีปฏิบัติงานที่ดีที่สุด พัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด ลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน จัดวางมาตรฐานในการปฏิบัติงาน พัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานของบุคคล พัฒนาการบริหารให้พอใจทุกฝ่าย ฝึกฝนคนไว้เพื่อความก้าวหน้าของงานและการขยายองค์การ

2. ความมุ่งหมายส่วนบุคคล (Employee Objectives) หมายถึง ความมุ่งหมายของข้าราชการ พนักงาน เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในองค์การหรือหน่วยงาน ความมุ่งหมายส่วนบุคคลนี้ ได้แก่ ความก้าวหน้าในการเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง พัฒนาท่าที บุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน เรียนรู้งาน ปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ส่งเสริมและสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน ตลอดจนความเข้าใจนโยบายและความมุ่งหมายขององค์การที่ปฏิบัติงานอยู่

นอกจากนี้ ไพบูลย์ ภูริเวทย์ (2526 : 30) ได้กล่าวถึงเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรว่า เพื่อช่วยให้บุคลากรทำงานและรับผิดชอบในหน้าที่ของตนให้มีประสิทธิภาพสูงเท่าที่จะสามารถช่วยได้ เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เตรียมพร้อมสำหรับงานและความรับผิดชอบที่ต้องการเปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่กัน เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเองเพื่อเพิ่มความพอใจในการปฏิบัติหน้าที่การงาน

จึงพอสรุปได้ว่า ความมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากรก็เพื่อให้บุคลากรได้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ ตลอดจนทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานต่อหน่วยงาน สำหรับประโยชน์ที่บุคลากรได้รับก็คือ ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น

<u>หลักและกระบวนการพัฒนาบุคลากร</u>

การพัฒนาบุคลากรเป็นลักษณะของการศึกษาที่จำเป็นสำหรับบุคลากรในองค์การหรือหน่วยงาน จะจัดการศึกษาอบรมอย่างไรจึงจะสามารถทำให้การศึกษาอบรมนั้นมีผลต่อการปฏิบัติงานสูงสุด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และนโยบายขององค์การที่หน่วยงานการศึกษาอบรมนั้นสังกัดอยู่ รวมทั้งควรให้เกิดการประสานงานภายในหน่วยงานระดับรองลงไป รวมถึงการบริหารงานทั้งระบบ

ด้วย ซึ่งจะต้องคำนึงถึงวิทยากรผู้เข้ารับการศึกษาอบรม เครื่องมือที่ใช้ สถานที่ การจัดงาน และอื่น ๆ สำหรับ โพเมอรอย (Pomeroy. 1976 : 32 - 36) ได้ให้หลักการในการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า ควรกระทำอย่างต่อเนื่องและคำนึงถึงขั้นตอนคือ จำนวนงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาศึกษาอบรม โปรแกรมและเนื้อหาที่ไม่เกิดผลต่อการพัฒนาจะต้องตัดออกไป ทบทวนนโยบายในการพัฒนาให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร เอกสารที่ใช้ต้องมีเพียงพอ กระบวนการจัดดำเนินงานต้องให้พร้อม ค่านิยมของสังคมที่เกิดประโยชน์ในโปรแกรมการพัฒนาฝึกอบรม และปรับปรุงโปรแกรมในการพัฒนาบุคลากรให้ดีขึ้น พรอลส์ และคุชแมน (Prall and Cushman. 1954 : 422 - 423) มีความเห็นสอดคล้องกับสเปียร์ส (Spears. 1953 : 258) ว่า หลักในการพัฒนาบุคลากรควรยึดหลักความต้องการของผู้รับการพัฒนา มีการวางแผนล่วงหน้าทั้งระยะยาวและระยะสั้น คำนึงถึงความต้องการ ปัญหาและภาวะความเป็นอยู่ของท้องถิ่น และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ให้มีส่วนร่วมวางแผนในการพัฒนาบุคลากร

จากหลักการพัฒนาบุคลากรพอสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรต้องคำนึงถึงความต้องการขององค์การและบุคลากร มีการวางแผนและให้นำผลของการพัฒนาไปใช้ในหน่วยงานหรือองค์การได้

สำหรับกระบวนการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นขั้นตอนของการพัฒนาอย่างมีระบบ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ เมธี ปิลันธนานนท์ (2529 : 108 - 116) กล่าวไว้ว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่ กำหนดจุดมุ่งหมายและบทบาทของหน่วยงาน จัดคณะบุคคลเพื่อดำเนินการและรับผิดชอบ กำหนดความต้องการต่าง ๆ ในการพัฒนา เตรียมแผนพัฒนาบุคลากรทั้งหมด ดำเนินการโปรแกรมพัฒนาบุคลากรและประเมินผลกระบวนการพัฒนา สำหรับ พนัส หันนาคินทร์ (2530 : 134 - 135) แบ่งขั้นตอนในการพัฒนาออกเป็น 2 ขั้นคือ กำหนดเป้าหมายและบทบาทในการพัฒนา และวางโครงการเพื่อพัฒนาบุคลากร ส่วน แคสเตทเตอร์ (Castetter. 1976 : 274) ได้จัดลำดับขั้นตอนในการพัฒนาบุคลากรไว้เป็น 5 ขั้นตอน คือ การสำรวจปัญหาและความต้องการ การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนา การวางแผนพัฒนาการดำเนินการพัฒนาตามแผน การติดตามประเมินผลการพัฒนา

กล่าวโดยสรุปแล้ว กระบวนการพัฒนาบุคลากรควรดำเนินการตามขั้นตอนคือ สำรวจปัญหาและความต้องการ กำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในการพัฒนา ดำเนินการพัฒนาตามแผนและติดตามผลการพัฒนา

องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยในการพัฒนาบุคลากร

การปฏิบัติงานด้านพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารมหาวิทยาลัยจะพัฒนาได้สำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่นั้น คณะทำงานพัฒนาการเรียนการสอนมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้ให้ข้อคิดว่าต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2523 : 14 - 15) คือ

1. บุคคลประกอบด้วย

1.1 ผู้มีความตั้งใจและพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง เพราะการพัฒนานั้นจะต้องเริ่มที่แต่ละบุคคลก่อน

1.2 วิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติ

1.3 ผู้บังคับบัญชาทุกระดับจะต้องมองเห็นความสำคัญ และให้การช่วยเหลือสนับสนุนอย่างจริงจัง

2. งบประมาณ คือ เงิน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการพัฒนารวมทั้งสิ่งจูงใจทั้งทางเศรษฐกิจ และการบำรุงขวัญหรือกำลังใจ

3. บรรยากาศและสภาพแวดล้อม ได้แก่ สถานที่ เวลา บุคลิกภาพ และพฤติกรรมบุคคล ฯลฯ ที่จะเอื้ออำนวยต่อการพัฒนา

4. การสื่อข้อความและการประสานงาน คือการจัดการที่ดีที่จะทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบถึงวัตถุประสงค์ นโยบาย และข้อความที่เสริมสร้างทัศนคติความเข้าใจอันดีที่จะพัฒนาในแต่ละครั้ง

5. อื่น ๆ เช่น การยอมรับ กำลังใจ และความมีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน จากมวลสมาชิกทุกคนทุกระดับ

วิธีการพัฒนาบุคลากร

นักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้มากมาย เช่น สุธีระ ทานตวณิช (2525 : 54 - 55) ได้กล่าวถึงวิธีที่ผู้บังคับบัญชาจะเลือกใช้พัฒนา

ผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ดังนี้คือ การปฐมนิเทศ การสอนงาน การมอบอำนาจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความรับผิดชอบ สับเปลี่ยน โยกย้ายหน้าที่ หาพี่เลี้ยงให้ทำหน้าที่ผู้ช่วย ส่งไปศึกษาดูงาน ให้รักษาราชการแทน พาไปสังเกตการณ์ด้วยในบางโอกาส จัดประชุมสัมมนา ฝึกอบรม ส่งเสริมให้มีบทบาททางวิชาการ/จัดหาเอกสารทางวิชาการและจัดให้มีคู่มือปฏิบัติงาน สำหรับ สุเมธ เตียวอิศเรศ (2531 : 155 - 156) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนไว้ ได้แก่ กิจกรรมที่ครู - อาจารย์สามารถทำได้เอง เช่น การแสวงหาความรู้อยู่เสมอ การศึกษาค้นคว้าทางวิชาชีพ การหมุนเวียนตำแหน่งการค้นคว้าทำวิจัย ทดลอง การเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ การไปสังเกตการสอนหรือการปฏิบัติงานโรงเรียนอื่น การเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนหรือของโรงเรียน การลาศึกษาต่อ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง สำหรับกิจกรรมที่โรงเรียนจัดให้เป็นหมู่คณะ ได้แก่ การประชุมครูทั้งโรงเรียน การประชุมปฏิบัติการ การแต่งตั้งกรรมการเพื่อดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ การจัดทำข่าวสารเผยแพร่ในโรงเรียนการจัดให้ไปศึกษาดูงาน การจัดศูนย์วิชาการภายในโรงเรียน การจัดกิจกรรมพิเศษ และนิทรรศการต่าง ๆ การสร้างบรรยากาศในโรงเรียนและการประเมินผลงาน

จากการศึกษาวิธีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านความรู้ความคิด ทักษะและเจตคติแล้ว จะเห็นได้ว่าการพัฒนาบุคลากรมีวิธีการพัฒนาในหลาย ๆ วิธี ซึ่งแล้วแต่ว่าหน่วยงานที่รับผิดชอบจะเลือกใช้วิธีการใด โดยคำนึงถึงความเหมาะสม ความนิยม และความพร้อมในด้านต่าง ๆ เช่น เวลา เงิน และความสนใจ เป็นต้น สำหรับการพัฒนาบุคลากรที่จะศึกษาในครั้งนี้ ผู้ทำวิจัยให้ความสนใจวิธีการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยรามคำแหง 3 ด้านคือ

<u>การศึกษาต่อ</u> จัดเป็นวิธีที่จำเป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาบุคลากร ภิญโญ สาธร (2518 : 25) กล่าวไว้ว่า เป็นการเพิ่มวุฒิของบุคลากรให้มีความรู้ดีขึ้น หรือให้ได้รับความรู้ใหม่ เพราะวิธีทำงานและเครื่องมือปฏิบัติงานเปลี่ยนไป การให้ไปศึกษาและดูงานในต่างประเทศก็จัดเป็นการพัฒนาบุคคลประเภทหนึ่ง การที่บุคคลทำงานอยู่ ณ ที่ใดนาน ๆ ความรู้ความสามารถอาจล้าสมัย ไม่ทันโลกหรืออาจจะใช้วิธีการใหม่ ๆ ไม่เป็น หน่วยงานจึงต้องหาทางส่งไปศึกษาต่อระดับปริญญาต่าง ๆ หรือศึกษาเพิ่มเติมในสถานศึกษาระดับสูง การส่งไปอาจส่งไป

ศึกษาต่อระดับปริญญาต่าง ๆ ในประเทศเพิ่มเติม หรือส่งไปศึกษาระดับปริญญาต่าง ๆ ในต่างประเทศเพิ่มเติม และจากงานวิจัยของ อุษา แต้สุจิ (2532 : 85) ได้ให้ข้อเสนอแนะในการอนุมัติให้ข้าราชการไปศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศว่า มหาวิทยาลัยควรคำนึงถึงสาขาวิชาที่จะให้ไปศึกษาต่อคือ การที่ข้าราชการผู้ใดจะไปศึกษาต่อนั้นต้องศึกษาในสิ่งที่ตรงกับสายงานที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ หรืองานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ และสอดคล้องกับแผนงานหรือทิศทางของหน่วยงานนั้น ๆ เพื่อแก้ปัญหาการโอนย้ายอัตรากำลัง

การส่งเสริมให้ข้าราชการได้มีโอกาสไปศึกษาต่อเป็นกิจกรรมสำคัญประการหนึ่งในกระบวนการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ โดยเฉพาะบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการศึกษา ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับการให้การศึกษาอบรม "คน" ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของประเทศ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ให้มีคุณภาพ สิปปนนท์ เกตุทัต (2538 : 32) เห็นว่า การศึกษาที่จะเอื้อต่อสภาพสังคมต้องเป็นการศึกษาที่มุ่งพัฒนาตัวบุคคลเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้บุคคลมีการศึกษาและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ดังนั้นบุคลากรทางการศึกษาจะต้องได้รับการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม การให้โอกาสแก่ข้าราชการเพื่อศึกษาต่อหรือเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และช่วยให้เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการทำงาน ทำให้ข้าราชการมีความมั่นใจในตัวเอง เข้าใจจุดมุ่งหมายในการทำงานดีขึ้น และโอกาสที่จะได้เลื่อนฐานะก็มีมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จอห์นสเตอร์ส (Johnstors. 1971 : 161 - 165) ซึ่งทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จะเข้ารับการศึกษาระหว่างประจำการ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจที่ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องการการศึกษาระหว่างประจำการที่สำคัญเรียงตามลำดับดังนี้คือ เพื่อเพิ่มเงินเดือน เพื่อพัฒนาสถานภาพของตนเอง เพื่อให้มีความรู้ความสามารถกว้างขวางและทันสมัย เพื่อพัฒนาวิชาชีพของตน เพื่อเพิ่มวุฒิของตนเอง เพื่อมีโอกาสมีส่วนร่วมกับกลุ่ม เพื่อสนองความพึงพอใจและการยอมรับจากสังคม เพื่อให้เข้าใจระบบการศึกษาอื่น ๆ เพื่อให้หลุดพ้นจากการขาดประสิทธิภาพในวิชาชีพ การศึกษาต่อจึงควรได้รับการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชา เพราะนอกจากจะเป็นการส่งเสริมกำลังใจแก่ข้าราชการแล้วยังเป็นการสร้างบรรยากาศทางวิชาการ และสัมพันธภาพอันดีระหว่างกันต่อไปด้วย กล่าวโดยสรุป การศึกษาต่อเป็นกิจกรรมที่ทุกหน่วยงานได้

ส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้และเพิ่มวุฒิให้แก่ตนเอง ตลอดจนการได้พัฒนาวิชาชีพของตน

<u>การฝึกอบรม</u> หมายถึง กระบวนการที่มีระเบียบแบบแผน ซึ่งมุ่งหมายที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ และความชำนาญ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งขององค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมตามแนวคิดของ ภิญโญ สาธร (2518 : 442 - 443) คือ การที่จะเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากรที่รับการฝึกอบรม การเปลี่ยนพฤติกรรมดังกล่าว หมายรวมถึง ความชำนาญในการทำงานด้วยฝีมือ (Manipulative Skills) การรู้จักใช้ความรู้ทางเทคนิคต่าง ๆ (Technical Knowledge) ความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem Solving Ability) และทัศนคติที่มีต่อการทำงาน (Attitude) นอกจากนี้การฝึกอบรมยังมุ่งหวังที่จะให้บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมแล้วนำความรู้ ความชำนาญที่ได้รับใหม่ไปใช้ปฏิบัติงานจริง ๆ เพื่อทำให้งานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การหรือหน่วยงานนั้น ๆ ส่วน ธงชัย สันติวงษ์ (2525 : 164) เห็นว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรซึ่งนิยมใช้กันมาก เพราะการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะหาทางให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและเกิดผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ จากแนวคิดดังกล่าวนี้จะพบว่า สอดคล้องกับแนวความคิดของ อุทัย หิรัญโต (2523 : 152) ซึ่งกล่าวไว้ตรงกัน ตลอดจนเน้นให้เห็นว่าการฝึกอบรมเป็นงานส่วนหนึ่งของฝ่ายบริหาร ซึ่งจะต้องดำเนินการอย่างไม่หยุดยั้ง ทั้งนี้เพื่อจุดหมาย 2 ประการ ได้แก่ จุดมุ่งหมายขององค์การ ได้แก่ การพัฒนาการปฏิบัติงานในปัจจุบัน ตลอดจนขยายงานในอนาคตให้ได้ผลสูงสุด นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งหมายส่วนบุคคล ซึ่งแสดงถึงประโยชน์ที่ส่วนบุคคลจะได้ เช่น เพิ่มความรู้ความสามารถและประสบการณ์ การพัฒนาบุคลิกภาพ หน้าที่ เจตคติ ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งฐานะ เป็นต้น สมพงศ์ เกษมสิน (2521 : 259 - 260) เห็นว่าการจะพัฒนาให้บรรลุจุดมุ่งหมายทั้ง 2 ประการนั้น ควรได้พิจารณาถึงกระบวนการของการฝึกอบรมซึ่งเริ่มต้นด้วยความต้องการและปัญหาที่ต้องมีการฝึกอบรม กำหนดเป้าหมาย เนื้อหา วิธีการตลอดจนสื่อหรือเครื่องมือในการฝึกอบรมเมื่อเตรียมพร้อมแล้วจึงดำเนินการฝึกอบรม หลังฝึกอบรมแล้วควรประเมินผลโครงการ โดยมีการพิจารณาเทียบดูว่าบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมแล้วสามารถทำงานได้ผลใน

ระดับที่เป็นมาตรฐานที่ต้องการหรือไม่ กระบวนการฝึกอบรมดังกล่าวนี้ สามารถจะนำมาใช้ได้กับการฝึกอบรมประเภทต่าง ๆ แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ วอเรน (Warren. 1974) เรื่อง แนวปฏิบัติในการส่งเสริมครูประจำการในปี 1974 พบว่า ควรปรับปรุงโครงการให้เหมาะสมกับความต้องการของครูแต่ละคน มีการประเมินผลความต้องการและความสนใจของครูเป็นรายบุคคลเพื่อนำไปพิจารณาสำหรับการจัดในโอกาสต่อไป รวมทั้งให้ครูมีโอกาสร่วมในการวางแผนเสนอวิธีการจัดส่งเสริมครูประจำการ และควรกำหนดจุดมุ่งหมายเฉพาะอย่างในการจัดแต่ละครั้ง นอกจากนี้ควรมีการวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่วางไว้ และควรจัดวางโครงการให้เหมาะสมกับความต้องการที่จะนำไปใช้จริง ๆ ทั้งนี้ สมพงศ์ เกษมสิน (2521 : 189 - 191) ได้เสนอประเภทการฝึกอบรมไว้ดังนี้คือ การอบรมปฐมนิเทศ การฝึกอบรมขณะทำงาน การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมระดับหัวหน้างาน การฝึกอบรมระดับการจัดการสำหรับนักบริหาร และรวมถึงวิธีการฝึกตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ภิญโญ สาธร (2528 : 446 - 447) โดยได้แบ่งประเภทการฝึกอบรมไว้ดังนี้ การปฐมนิเทศบุคลากร การฝึกอบรมขณะประจำการ การฝึกอบรมหลังหลักสูตรปริญญา รวมทั้งการฝึกอบรมระยะสั้นหรือจัดส่งบุคลากรไปเรียนบางวิชาในมหาวิทยาลัย กล่าวโดยสรุป การฝึกอบรมเป็นการส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมไปในทางที่พึงประสงค์ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน

<u>การดูงาน</u> เป็นการส่งเสริมให้ข้าราชการมีโอกาสได้ไปศึกษาดูงานและการสังเกตวิธีการทำงาน เป็นกรรมวิธีหนึ่งของการพัฒนาบุคคล สมพงศ์ เกษมสิน (2521 : 531) เชื่อว่า การพัฒนานั้นเพื่อ "มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น" การศึกษาดูงานและการสังเกตวิธีการทำงานจะก่อให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงานและตัวบุคคลคู่กันไป กล่าวคือ ทำให้หน่วยงานมีบุคลากรที่มีคุณภาพเหมาะสมกับงาน จะทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และในขณะเดียวกันก็จะทำให้บุคคลเกิดขวัญและกำลังใจ เนื่องจากได้เรียนรู้เทคนิคและวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่จะใช้ปรับปรุงความสามารถในการทำงานให้ดีขึ้น จึงจะทำให้คนได้

มีโอกาสที่ดีจะก้าวหน้าในการทำงานต่อไป งานวิจัยที่สนับสนุนแนวคิดนี้คือ วราศรี ปูนทอง (2536) ได้ศึกษาเรื่อง "ความต้องการพัฒนาบุคลากรของคณาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรของคณาจารย์ วิทยาลัยพยาบาลโดยส่วนรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการศึกษาดูงานมีความต้องการมากเป็นอันดับหนึ่ง

ในปัจจุบันนี้พัฒนาการด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศมีการฟื้นฟู และช่วยเหลือซึ่งกันและกันมากขึ้น ประเทศที่เจริญและพัฒนากว่าได้ให้ความช่วยเหลือแก่ประเทศไทยมากขึ้น ทั้งในด้านให้กู้ยืมเงิน ส่งผู้เชี่ยวชาญมาช่วยเหลือให้วัสดุเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ตลอดจนให้ทุนการศึกษาและดูงานแก่ข้าราชการเพื่อจะได้นำความรู้ วิชาการต่าง ๆ นำมาใช้ให้เป็นประโยชน์แก่ประเทศชาติ ทั้งยังมีการแลกเปลี่ยนบุคลากรในหน่วยงานซึ่งกันและกัน ให้ไปดูงานในต่างประเทศ การส่งไปดูงานโดยปกติแล้วมักจะใช้ระยะเวลาสั้น และการปฏิบัติที่ได้ผล ได้แก่ การให้ไปฝึกงาน ซึ่งอาจทำเป็นรายบุคคลหรือกลุ่มก็ได้ ทั้งนี้ แล้วแต่ความต้องการ และความจำเป็น การพาไปดูงาน เป็นการพาบุคลากรในหน่วยงานไปดูกิจกรรม หรือการปฏิบัติของหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งในและต่างประเทศ กล่าวโดยสรุป การดูงานเป็นการเพิ่มพูนความรู้หรือประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์ ซึ่งได้กำหนดเป็นแผนหรือโครงการที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถประสบการณ์ให้แก่บุคคลในหน่วยงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่มีต่อการจัดดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับสาระ ดังนี้ คือ การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือใช้ในการรวบรวมข้อมูล การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยรามคำแหง ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในปีการศึกษา 2538 จำนวน 1,119 คน จำแนกเป็น ข้าราชการสาย ข จำนวน 398 คน ข้าราชการสาย ค จำนวน 721 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามหลักเกณฑ์ของเครจิและมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607 - 609) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 608 คน ที่ระดับความเชื่อมั่น .05 และใช้วิธีเทียบสัดส่วนตามสถานภาพ โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) รายละเอียดดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามสายการปฏิบัติงานและวุฒิการศึกษา

ข้าราชการ	วุฒิ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	คิดเป็นร้อยละ
สาย ข	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	3	100
	ปริญญาตรี	328	176	53.66
	สูงกว่าปริญญาตรี	67	56	83.59
สาย ค	ต่ำกว่าปริญญาตรี	410	198	48.30
	ปริญญาตรี	306	170	55.56
	สูงกว่าปริญญาตรี	5	5	100
รวม		1,119	608	

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า ตามวิธีของไลเคิร์ท (Likert. 1932 : 1 - 55)

2. ศึกษาค้นคว้า จากเอกสาร ตำรา วารสาร ผลงานวิจัย สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร และศึกษาการจัดดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

จากระเบียบมหาวิทยาลัยรามคำแหงว่าด้วยการให้ทุนการเรียน ฝึกอบรม และดูงานแก่ข้าราชการมหาวิทยาลัยรามคำแหง

3. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง เป็นแบบสอบถาม จำนวน 59 ข้อ

4. ลักษณะของแบบสอบถามที่ผู้วิจัยใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง รวม 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาดูงาน มีข้อคำถาม จำนวน 59 ข้อ โดยจัดทำเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ห้าระดับ ตามแบบของไลเคิร์ท (Likert) และในตอนท้ายของข้อคำถามกิจกรรมพัฒนาบุคลากรแต่ละด้านจะเป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมนอกเหนือจากข้อคำถามที่กำหนดไว้

5. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนอคณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุง

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 50 คน

7. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อโดยใช้ ที-เทสต์ (t-test) โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่า t ตั้งแต่ 1.711 ขึ้นไป (Ferguson. 1981 : 180) มาใช้ในแบบสอบถาม

8. นำแบบสอบถามที่เลือกแล้วไปหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach. 1984 : 169)

<u>การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ</u>

1. การวิเคราะห์ความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ในด้านเนื้อหาความเข้าใจและการใช้ภาษา โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อประธานและกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์เพื่อตรวจและแก้ไขปรับปรุงข้อความให้ชัดเจน และตรงกับเนื้อหาที่ต้องการศึกษามากยิ่งขึ้น

2. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (Try - out) กับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน เพื่อ

2.1 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ โดยใช้วิธีจัดแบ่งร้อยละ 25 กลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ นำค่าคะแนนแต่ละกลุ่มมาคำนวณค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ค่าความแปรปรวน (Variance) และทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม โดยใช้การทดสอบที-เทสต์ (t-test) เลือกเฉพาะคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกสูง คือมีค่า t มากกว่า 1.711 ขึ้นไป (Ferguson. 1981 : 180) ซึ่งถือว่ามีค่าอำนาจจำแนกอยู่ในเกณฑ์สูงไว้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient)

<u>การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล</u>

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อขอความอนุเคราะห์จากอธิการบดีมหาวิทยาลัยรามคำแหง ในการอนุญาตให้แจกแบบสอบถามแก่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่สังกัดคณะ/สำนัก ต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย

2. นำหนังสือแนะนำตัวพร้อมแบบสอบถามไปทำการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างของแต่ละคณะ สำนัก โดยผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถาม รวมทั้งเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของแบบสอบถามที่ส่งไป ได้รับคืนและสมบูรณ์ จำแนกตามตัวแปร

ตัวแปร	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
เพศ		
ชาย	437	165
หญิง	682	334
สายงาน		
ข้าราชการสาย ข	398	197
ข้าราชการสาย ค	721	302
วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	413	121
ปริญญาตรี	634	332
สูงกว่าปริญญาตรี	72	46
ประสบการณ์ในการทำงาน		
1 - 5 ปี	101	40
6 - 10 ปี	270	78
11 - 15 ปี	368	147
16 ปีขึ้นไป	380	234
หน่วยงาน		
คณะนิติศาสตร์	52	20
คณะมนุษยศาสตร์	56	28
คณะวิทยาศาสตร์	50	24
คณะเศรษฐศาสตร์	52	17

ตาราง 3 (ต่อ)

ตัวแปร	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
สำนักงานอธิการบดี	271	158
สำนักหอสมุดกลาง	163	62
สำนักพิมพ์	28	16
คณะบริหารธุรกิจ	55	27
คณะศึกษาศาสตร์	58	22
คณะรัฐศาสตร์	49	30
บัณฑิตวิทยาลัย	15	8
สำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผล	157	44
สำนักเทคโนโลยีการศึกษา	93	34
สถาบันคอมพิวเตอร์	20	9

เมื่อได้รับข้อมูลมาเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดกระทำข้อมูล ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้คืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบและเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์

2. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมดมาตรวจให้คะแนน โดยผู้วิจัยกำหนดการให้ค่าน้ำหนักคะแนนของตัวเลือกในแบบสอบถาม ดังนี้

ข้อคำถามที่เป็นเชิงนิมานให้คะแนนคำตอบ ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้คะแนน 5

เห็นด้วย ให้คะแนน 4

ไม่แน่ใจ ให้คะแนน 3

ไม่เห็นด้วย ให้คะแนน 2

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้คะแนน 1

สำหรับข้อคำถามที่เป็นเชิงนิเสธให้คะแนนคำตอบ ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้คะแนน 1

เห็นด้วย ให้คะแนน 2

ไม่แน่ใจ ให้คะแนน 3

ไม่เห็นด้วย ให้คะแนน 4

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้คะแนน 5

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ตามความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง ตามกิจกรรมหลักของการพัฒนาบุคลากร รวม 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาดูงาน วิเคราะห์โดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. ตามความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการต่อการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยจำแนกตามเพศ สายการปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และหน่วยงานที่สังกัด โดยใช้ที-เทสต์ (t-test) และ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way Analysis of Variance) และในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบรายคู่ โดยวิธีการของดันแคน (Duncan) (Winer. 1971 : 196)

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยน้ำหนักคำตอบ แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 4.50 - 5.00 หมายความว่า เหมาะสมมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 3.50 - 4.49 หมายความว่า เหมาะสมมาก

คะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 2.50 - 3.49 หมายความว่า เหมาะสมปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 1.50 - 2.49 หมายความว่า เหมาะสมน้อย

คะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 1.00 - 1.49 หมายความว่า เหมาะสมน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามทั้งหมด ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เอสพีเอสเอส-เอ็กซ์ (SPSS - X : Statistical Package for Social Sciences - X)

ส่วนการวิเคราะห์เนื้อหาจากแบบสอบถามปลายเปิด ใช้วิธีแจกแจงความถี่และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงบรรยาย

<u>สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล</u>

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 หาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)

1.2 หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การทดสอบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ที-เทสต์ (t-test) (Ferguson. 1981 : 178)

3. การทดสอบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOVA) (Ferguson. 1981 : 190, 299)

4. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของแบบสอบถาม

4.1 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) (Cronbach. 1984 : 161)

4.2 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยใช้ที-เทสต์ (t-test) เปรียบเทียบความแตกต่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ (Ferguson. 1981 : 180)

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

N	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
df	แทน ระดับชั้นของความเป็นอิสระ
SS	แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน
MS	แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน
t	แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
***	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

<u>การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล</u>

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นการเสนอค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ตามทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามเพศ สายการปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และหน่วยงานที่สังกัดต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง เป็นรายด้านและรวม 3 ด้านคือ ด้านการลาศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรมและด้านการศึกษาดูงาน ดังแสดงในตาราง 4 - 12

ตอนที่ 2 เป็นการเปรียบเทียบทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ ต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหงเป็นรายด้าน และรวม 3 ด้าน จำแนกตามตัวแปร เพศ

สายการปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และหน่วยงานที่สังกัด โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติก็ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของดันแคน (Duncan) ดังแสดงในตาราง 13 - 35

ตอนที่ 3 เป็นการเสนอจำนวนคำตอบเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการลาศึกษาต่อ และด้านการฝึกอบรม รวมทั้งคำตอบที่ได้จากข้อคำถามปลายเปิด โดยวิธีการแจกแจงความถี่ และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงบรรยาย ดังแสดงในตาราง 36 - 37

ตอนที่ 1 การเสนอค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานในทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง เป็นรายด้านและรายข้อ ดังแสดงในตาราง 4 - 12

ตาราง 4 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง เป็นรายด้าน

ด้านที่	การพัฒนาบุคลากร	ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ (N = 499)	
		$\bar{X}$	S.D.
1	ด้านการลาศึกษาต่อ	3.16	0.35
2	ด้านการฝึกอบรม	3.50	0.33
3	ด้านการศึกษาดูงาน	3.31	0.30
	รวมทุกด้าน	3.36	0.26

จากตาราง 4 แสดงว่าข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการมีทัศนะว่า การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหงโดยรวมทุกด้านมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการฝึกอบรมมีความเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.50 , S.D. = 0.33) ส่วนด้านอื่น ๆ มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

ตาราง 5 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานในทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการลาศึกษาต่อเป็นรายข้อ

ข้อที่	กิจกรรมพัฒนาบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.
	<u>ด้านการลาศึกษาต่อ</u>		
1.	ข้าราชการสาย ข,ค มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้านการลาศึกษาต่อ	3.85	0.90
2.	วัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรโดยการลาศึกษาต่อของข้าราชการสาย ข,ค ขาดความชัดเจน	2.25	0.81
3.	ทุนลาศึกษาต่อภายในประเทศ ที่มหาวิทยาลัยจัดสรรให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน	2.91	1.00
4.	มหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนในการจัดหาทุนให้แก่ข้าราชการสาย ข,ค เพื่อไปศึกษาต่อต่างประเทศ	3.53	1.04
5.	ผู้ที่ลาศึกษาต่อในสาขาวิชาที่ไม่ตรงกับสายการปฏิบัติงานควรได้รับทุนจากมหาวิทยาลัยเช่นเดียวกับผู้ที่ลาศึกษาต่อในสาขาวิชาที่ตรงกับสายการปฏิบัติงาน	2.85	1.19

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อที่	กิจกรรมพัฒนาบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.
6.	การลาศึกษาต่อในสาขาวิชาที่ไม่ตรงกับสายการปฏิบัติงาน เป็นการสูญเปล่าของการพัฒนาข้าราชการสาย ข,ค	3.20	1.23
7.	มหาวิทยาลัยมีการจูงใจให้ข้าราชการสาย ข,ค เห็นความสำคัญของการลาศึกษาต่อ	3.45	1.07
8.	มหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนการลาศึกษาต่อของบุคลากรน้อยเกินไป	2.14	0.94
9.	หน่วยงานที่รับผิดชอบในการขออนุมัติเกี่ยวกับการลาศึกษาต่อ มีความคล่องตัวในด้านการจัดดำเนินงานมาก	2.94	0.90
10.	มหาวิทยาลัยไม่ได้รับประโยชน์จากการลาศึกษาต่อของข้าราชการสาย ข,ค เท่าที่ควร	2.91	1.07
11.	การเตรียมความพร้อมด้านการใช้ภาษาเพื่อไปศึกษาต่อต่างประเทศยังขาดการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย	2.10	0.88
12.	การลาศึกษาต่อช่วยพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	4.34	0.74
13.	ข้าราชการสาย ข,ค ลาศึกษาต่อเพื่อโอกาสความก้าวหน้าในสายงาน	4.23	0.73
14.	มหาวิทยาลัยสามารถรองรับผู้ที่สำเร็จจากการลาศึกษาต่อ โดยการจัดสรรคนเหล่านี้ลงในตำแหน่งงานที่เหมาะสม	3.51	1.13
	รวม	3.16	0.35

จากตาราง 5 แสดงว่า ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการมีทัศนะว่า การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านการลาศึกษาต่อโดยรวมมีความเหมาะสมในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการมีความเห็นว่า การพัฒนาบุคลากรด้านนี้มีความเหมาะสมในระดับมากโดยเรียงตามลำดับคือ ข้อที่ 12 การลาศึกษาต่อช่วยพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ($\bar{X}$ = 4.34 ,S.D. = 0.74) ข้อที่ 13 ข้าราชการสาย ข,ค ลาศึกษาต่อเพื่อโอกาสความก้าวหน้าในสายงาน ($\bar{X}$ = 4.23 ,S.D. = 0.73) ข้อที่ 1 ข้าราชการสาย ข,ค มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้านการลาศึกษาต่อ ($\bar{X}$ = 3.85 ,S.D.= 0.90) ข้อที่ 4 มหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนในการจัดหาทุนให้แก่ข้าราชการสาย ข,ค เพื่อไปศึกษาต่อต่างประเทศ ($\bar{X}$ = 3.53 ,S.D. = 1.04) และข้อที่ 14 มหาวิทยาลัยสามารถรองรับผู้ที่สำเร็จจากการลาศึกษาต่อ โดยการจัดสรรคนเหล่านี้ลงในตำแหน่งงานที่เหมาะสม ($\bar{X}$ = 3.51,S.D. = 1.13) สำหรับข้อที่ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการเห็นว่า การพัฒนาบุคลากรในด้านนี้มีความเหมาะสมในระดับน้อยได้แก่ ข้อที่ 2 วัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรโดยการลาศึกษาต่อของข้าราชการสาย ข,ค ขาดความชัดเจน, ($\bar{X}$ = 2.25 ,S.D. = 0.81) ข้อที่ 8 มหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนการลาศึกษาต่อของบุคลากรน้อยเกินไป ($\bar{X}$ = 2.14 , S.D. = 0.94) และ ข้อที่ 11 การเตรียมความพร้อมด้านการใช้ภาษาเพื่อไปศึกษาต่อต่างประเทศ ขาดการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย ($\bar{X}$ = 2.10 ,S.D. = 0.88) ส่วนข้ออื่น ๆ ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการเห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

ตาราง 6 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานในทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการฝึกอบรม เป็นรายข้อ

ข้อที่	กิจกรรมพัฒนาบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.
	ด้านการฝึกอบรม		
15.	มหาวิทยาลัยมีนโยบาย แผนงาน และเป้าหมายของการฝึกอบรมที่ชัดเจน	3.36	0.86
16.	คณะกรรมการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากมหาวิทยาลัยได้อย่างเหมาะสม	3.42	0.78
17.	มหาวิทยาลัยควรแต่งตั้งคณะกรรมการฝึกอบรมบุคลากรของมหาวิทยาลัยอย่างเป็นการถาวร	3.40	1.13
18.	คณะกรรมการฝึกอบรมที่ได้รับการแต่งตั้งแบบถาวร สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.42	1.01
19.	การศึกษาความจำเป็นก่อนจัดโครงการฝึกอบรมเป็นสิ่งสำคัญ	4.25	0.64
20.	หลักสูตรที่คณะกรรมการฝึกอบรมจัดขึ้นสอดคล้องกับความสนใจของท่าน	3.47	0.82
21.	วิทยากรที่คณะกรรมการฝึกอบรมจัดให้บรรยายในหลักสูตรต่าง ๆ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับหัวข้อที่ได้รับมอบหมาย	3.82	0.74

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อที่	กิจกรรมพัฒนาบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.
22.	มหาวิทยาลัยควรติดตามผลหลังการฝึกอบรมเป็นระยะ ๆ	4.14	0.60
23.	การติดตามผลภายหลังการฝึกอบรมทำให้การจัดดำเนินงานฝึกอบรมมีสัมฤทธิผลดียิ่งขึ้น	4.18	0.59
24.	อุปกรณ์ หรือสื่อที่ใช้ในการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	3.48	0.79
25.	ความพร้อมด้านสถานที่นับเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การอบรมมีประสิทธิภาพ	4.11	0.66
26.	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนและให้การส่งเสริมข้าราชการสาย ข,ค เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ	3.74	0.89
27.	ผู้บังคับบัญชามีการวางแผนไว้ล่วงหน้าในการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม	3.41	0.97
28.	การส่งผู้ไม่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในโครงการเข้ารับการอบรม นับเป็นการสูญเปล่าของการพัฒนาบุคลากร	3.78	1.05
29.	การจัดฝึกอบรมโดยคณะกรรมการฝึกอบรมของมหาวิทยาลัยสามารถจัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.43	0.80

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อที่	กิจกรรมพัฒนาบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.
30.	โครงการฝึกอบรมข้าราชการสาย ข,ค ที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น สามารถจัดได้ครอบคลุมทุกสายงาน	3.23	0.88
31.	ข้าราชการสาย ข,ค มักไม่ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมรับการฝึกอบรมให้ครบตลอดหลักสูตร	2.65	0.94
32.	การฝึกอบรมเป็นการให้โอกาสบุคลากรได้พัฒนาตนเอง	4.28	0.62
33.	ข้าราชการสาย ข,ค ที่ผ่านการฝึกอบรมแล้วสามารถนำความรู้ไปใช้ให้เป็นประโยชน์กับหน่วยงาน	3.80	0.82
34.	ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.37	0.91
35.	มหาวิทยาลัยควรประชาสัมพันธ์โครงการฝึกอบรมที่จัดโดยหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย	4.02	0.80
36.	เกณฑ์การคัดเลือกข้าราชการสาย ข,ค เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดโดยหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัยมีความเหมาะสม	3.28	0.90

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อที่	กิจกรรมพัฒนาบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.
37.	มหาวิทยาลัยควรให้การสนับสนุนข้าราชการสาย ข,ค ฝึกอบรมระยะสั้น ณ ต่างประเทศให้มากกว่าที่เป็นอยู่	1.89	0.80
38.	มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมการเตรียมความพร้อมด้านภาษา สำหรับการไปฝึกอบรม ณ ต่างประเทศให้มากกว่านี้	1.62	0.66
39.	หลักสูตรที่กำหนดให้ข้าราชการสาย ข,ค ไปฝึกอบรมระยะสั้น ณ ต่างประเทศ สามารถนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อระบบงานของมหาวิทยาลัยได้	3.95	0.81
	รวม	3.50	0.33

จากตาราง 6 แสดงว่า ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการมีทัศนะว่า การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหงในด้านการฝึกอบรมโดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.50 , S.D. = 0.33) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการมีความเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรด้านนี้มีความเหมาะสมมากโดยเรียงตามลำดับคือ ข้อที่ 32 การฝึกอบรมเป็นการให้โอกาสบุคลากรได้พัฒนาตนเอง ($\bar{X}$ = 4.28 ,S.D.= 0.62) ข้อที่ 19 การศึกษาความจำเป็นก่อนจัดโครงการฝึกอบรมเป็นสิ่งสำคัญ ($\bar{X}$ = 4.25 ,S.D. = 0.64) ข้อที่ 23 การติดตามผลภายหลังการฝึกอบรมทำให้การจัดดำเนินงานฝึกอบรมมีสัมฤทธิผลดียิ่งขึ้น ($\bar{X}$ = 4.18 ,S.D. = 0.59) ข้อที่ 22 มหาวิทยาลัยควรติดตามผลหลังการฝึกอบรมเป็นระยะ ๆ ($\bar{X}$ = 4.14 ,S.D. = 0.60) และข้อที่ 25 ความพร้อมด้านสถานที่นับเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การอบรมมีประสิทธิภาพ

($\bar{X}$ = 4.11, S.D. = 0.66) ข้อที่ 35 มหาวิทยาลัยควรประชาสัมพันธ์โครงการฝึกอบรมที่จัดโดยหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย ($\bar{X}$ = 4.02 ,S.D. = 0.80) ข้อที่ 39 หลักสูตรที่กำหนดให้ข้าราชการสาย ข,ค ไปฝึกอบรมระยะสั้น ณ ต่างประเทศสามารถนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อระบบงานของมหาวิทยาลัยได้ ($\bar{X}$ = 3.95 ,S.D. = 0.81) ข้อที่ 21 วิทยากรที่คณะกรรมการฝึกอบรมจัดให้บรรยายในหลักสูตรต่าง ๆ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับหัวข้อที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X}$ = 3.82 , S.D. = 0.74) ข้อที่ 33 ข้าราชการสาย ข,ค ที่ผ่านการฝึกอบรมแล้วสามารถนำความรู้ไปใช้ให้เป็นประโยชน์กับหน่วยงาน ($\bar{X}$ = 3.80, S.D. = 0.82) ข้อที่ 28 การส่งผู้ไม่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในโครงการเข้ารับการอบรม นับเป็นการสูญเปล่าของการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X}$ = 3.78 ,S.D. = 1.05) และข้อที่ 26 ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนและให้การส่งเสริมข้าราชการสาย ข,ค เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ($\bar{X}$ = 3.74 , S.D. = 0.89) สำหรับข้อที่ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการเห็นว่า การพัฒนาบุคลากรในด้านนี้มีความเหมาะสมในระดับน้อย ได้แก่ข้อที่ 37 มหาวิทยาลัยควรให้การสนับสนุนข้าราชการสาย ข,ค ฝึกอบรมระยะสั้น ณ ต่างประเทศให้มากกว่าที่เป็นอยู่ ($\bar{X}$ = 1.89, S.D. = 0.80) และข้อที่ 38 มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมการเตรียมความพร้อมด้านภาษา สำหรับการไปฝึกอบรม ณ ต่างประเทศให้มากกว่านี้ ($\bar{X}$ = 1.62 ,S.D. = 0.66) ส่วนข้ออื่น ๆ ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการเห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

ตาราง 7 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานในทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการศึกษาดูงาน เป็นรายข้อ

ข้อที่	กิจกรรมพัฒนาบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.
	<u>ด้านการศึกษาดูงาน</u>		
40.	การศึกษาดูงานภายในประเทศเป็นกิจกรรมที่ช่วยเสริมความรู้ในงานที่รับผิดชอบให้กว้างขวางขึ้น	4.14	0.65
41.	การศึกษาดูงานภายในประเทศควรได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยให้มากกว่านี้	1.78	0.68
42.	การให้ข้าราชการสาย ข,ค ได้ศึกษาดูงานภายในมหาวิทยาลัยจะช่วยให้การปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกันสอดคล้องเป็นระบบเดียวกัน	4.12	0.67
43.	มหาวิทยาลัยควรให้การสนับสนุนโครงการความร่วมมือกับภาคเอกชนในการจัดส่งข้าราชการสาย ข,ค ไปศึกษาดูงาน	4.27	0.61
44.	การไปศึกษาดูงานในหน่วยงานของภาคเอกชนจะเป็นประโยชน์ต่อระบบงานของมหาวิทยาลัย	4.17	0.68
45.	โครงการศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศได้รับการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องจากมหาวิทยาลัย	3.48	0.86
46.	ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสในการศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศ แก่ข้าราชการสาย ข,ค ของมหาวิทยาลัยอย่างทั่วถึง	3.05	1.14
47.	อัตราส่วนที่ให้แต่ละคณะ/สำนัก คัดเลือกข้าราชการสาย ข,ค ไปดูงาน ณ ต่างประเทศ มีความเหมาะสมดีแล้ว	2.63	1.03

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อที่	กิจกรรมพัฒนาบุคลากร	$\overline{X}$	S.D.
48.	เกณฑ์การคัดเลือกข้าราชการสาย ข,ค ไปดูงาน ณ ต่างประเทศ เป็นไปอย่างยุติธรรม	2.63	1.06
49.	งบประมาณในการจัดสรรทุนให้ข้าราชการสาย ข,ค ไปศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศมีความเหมาะสมดีแล้ว	2.83	0.90
50.	การจัดส่งข้าราชการสาย ข,ค ไปดูงาน ณ ต่างประเทศ เป็นการสิ้นเปลืองงบประมาณ โดยไม่เกิดประโยชน์แก่มหาวิทยาลัยเท่าที่ควร	3.36	1.04
51.	การได้รับความรู้ในการใช้ภาษาอังกฤษจากมหาวิทยาลัย จะช่วยสร้างความมั่นใจในการไปศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศ	4.05	0.77
52.	การศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศจะสามารถนำความรู้มาปรับใช้ในหน่วยงานของมหาวิทยาลัยได้	3.83	0.77
53.	การนำสิ่งที่ได้จากการศึกษาดูงานมาใช้ยังขาดการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	2.45	0.81

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อที่	กิจกรรมพัฒนาบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.
54.	มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมให้มีการประชาสัมพันธ์ ผลของการศึกษาดูงาน	1.86	0.60
55.	การให้โอกาสกับข้าราชการสาย ข,ค ไปศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ จะทำให้เกิดการตื่นตัวและเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	4.33	0.72
	รวม	3.31	0.30

จากตาราง 7 แสดงว่า ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการมีทัศนะว่าการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหงในด้านการศึกษาดูงานโดยรวมมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการมีความเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรด้านนี้มีความเหมาะสมในระดับมากโดยเรียงตามลำดับคือ ข้อที่ 55 การให้โอกาสกับข้าราชการสาย ข,ค ไปศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศจะทำให้เกิดการตื่นตัวและเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.33, S.D. = 0.72) ข้อที่ 43 มหาวิทยาลัยควรให้การสนับสนุนโครงการความร่วมมือกับภาคเอกชนในการจัดส่งข้าราชการสาย ข,ค ไปศึกษาดูงาน ($\bar{X}$ = 4.27, S.D. = 0.61) ข้อที่ 44 การไปศึกษาดูงานในหน่วยงานของภาคเอกชนจะเป็นประโยชน์ต่อระบบงานของมหาวิทยาลัย ($\bar{X}$ = 4.17, S.D. = 0.68) ข้อที่ 40 การศึกษา

ดูงานภายในประเทศเป็นกิจกรรมที่ช่วยเสริมความรู้ในงานที่รับผิดชอบให้กว้างขวางขึ้น ($\bar{X}$ = 4.14, S.D. = 0.65) ข้อที่ 42 การให้ข้าราชการสาย ข, ค ได้ศึกษาดูงานภายในมหาวิทยาลัยจะช่วยให้การปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกันสอดคล้องเป็นระบบเดียวกัน ($\bar{X}$ = 4.12, S.D. = 0.67) ข้อที่ 51 การได้รับความรู้ในการใช้ภาษาอังกฤษจากมหาวิทยาลัย จะช่วยสร้างความมั่นใจในการไปศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศ ($\bar{X}$ = 4.05, S.D. = 0.77) และข้อที่ 52 การศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศ จะสามารถนำความรู้มาปรับใช้ในหน่วยงานของมหาวิทยาลัย ($\bar{X}$ = 3.83, S.D. 0.77) สำหรับข้อที่ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการเห็นว่า การพัฒนาบุคลากรในด้านนี้มีความเหมาะสมในระดับน้อย ได้แก่ ข้อที่ 53 การนำสิ่งที่ได้จากการศึกษาดูงานมาใช้ยังขาดการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$ = 2.45, S.D. = 0.81) ข้อที่ 54 มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมให้มีการประชาสัมพันธ์ผลของการศึกษาดูงาน ($\bar{X}$ = 1.86, S.D. = 0.60) และข้อที่ 41 การศึกษาดูงานภายในประเทศควรได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยให้มากกว่านี้ ($\bar{X}$ = 1.78, S.D.= 0.68) ส่วนข้ออื่น ๆ ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการเห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

ตาราง 8 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานในทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามเพศ

ด้านที่	การพัฒนาบุคลากร	เพศชาย (N = 165)		เพศหญิง (N = 334)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1	ด้านการลาศึกษาต่อ	3.17	0.36	3.16	0.35
2	ด้านการฝึกอบรม	3.53	0.34	3.49	0.32
3	ด้านการศึกษาดูงาน	3.33	0.32	3.30	0.29
	รวมทุกด้าน	3.38	0.28	3.35	0.26

จากตาราง 8 แสดงว่าข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการทั้งชาย และหญิง มีทัศนะว่าการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหงโดยรวมทุกด้านมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการชายมีทัศนะว่าการพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรมมีความเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.53, S.D. = 0.34) ส่วนด้านการลาศึกษาต่อและด้านการศึกษาดูงานมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับข้าราชการหญิงมีทัศนะว่าการพัฒนาบุคลากรมีความเหมาะสมในระดับปานกลางทุกด้าน

ตาราง 9 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานในทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน

ด้านที่	การพัฒนาบุคลากร	สาย ข (N = 197)		สาย ค (N = 302)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1	ด้านการลาศึกษาต่อ	3.14	0.35	3.17	0.35
2	ด้านการฝึกอบรม	3.48	0.31	3.51	0.34
3	ด้านการศึกษาดูงาน	3.31	0.29	3.32	0.31
	รวมทุกด้าน	3.34	0.25	3.37	0.27

จากตาราง 9 แสดงว่าข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่เป็นข้าราชการสาย ข และข้าราชการสาย ค มีทัศนะว่าการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหงโดยรวมทุกด้านมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าข้าราชการสาย ข มีทัศนะว่าการพัฒนาบุคลากรมีความเหมาะสมในระดับปานกลางทุกด้าน ส่วนข้าราชการสาย ค เห็นว่า การพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรมมีความเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.51, S.D. = 0.34) ส่วนด้านการลาศึกษาต่อและด้านการศึกษาดูงานมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 10 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานในทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ด้านที่	การพัฒนาบุคลากร	ต่ำกว่าปริญญาตรี (N = 121)		ปริญญาตรี (N = 332)		สูงกว่าปริญญาตรี (N = 46)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1	ด้านการลาศึกษาต่อ	3.22	0.29	3.16	0.35	2.97	0.40
2	ด้านการฝึกอบรม	3.54	0.33	3.51	0.33	3.31	0.29
3	ด้านการศึกษาดูงาน	3.32	0.32	3.32	0.30	3.26	0.32
	รวมทุกด้าน	3.39	0.25	3.37	0.26	3.21	0.25

จากตาราง 10 แสดงว่า ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีทัศนะว่าการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหงโดยรวมทุกด้านมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และวุฒิปริญญาตรีมีทัศนะว่าการพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรมมีความเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.54, S.D. = 0.33 และ $\bar{X}$ = 3.51, S.D. = 0.33) ส่วนด้านอื่น ๆ มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง สำหรับข้าราชการที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรีมีทัศนะว่า การพัฒนาบุคลากรมีความเหมาะสมในระดับปานกลางทุกด้าน

ตาราง 11 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานในทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ด้านที่	การพัฒนาบุคลากร	1 - 5 ปี (N = 40)		6 - 10 ปี (N = 78)		11 - 15 ปี (N = 147)		16 ปีขึ้นไป (N = 234)	
		$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.
1	ด้านการลาศึกษาต่อ	3.26	0.29	3.17	0.37	3.14	0.37	3.15	0.34
2	ด้านการฝึกอบรม	3.60	0.25	3.56	0.36	3.45	0.34	3.49	0.32
3	ด้านการศึกษาดูงาน	3.35	0.34	3.36	0.32	3.28	0.31	3.31	0.29
	รวมทุกด้าน	3.44	0.19	3.40	0.29	3.32	0.28	3.35	0.25

จากตาราง 11 แสดงว่า ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 - 5 ปี 6 - 10 ปี 11 - 15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป มีทัศนะว่า การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหงโดยรวมทุกด้านมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 - 5 ปี กับข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี มีทัศนะว่า การพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรมมีความเหมาะสมในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.60, S.D. = 0.25 และ $\overline{X}$ = 3.56, S.D. = 0.36) ส่วนด้านอื่น ๆ มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง ส่วนข้าราชการที่มีประสบการณ์ในทำงาน 11 - 15 ปี และกลุ่ม 16 ปีขึ้นไป มีทัศนะว่า การพัฒนาบุคลากรทุกด้านมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

ตาราง 12 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานในทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

ด้านที่	การพัฒนาบุคลากร	นิติ (N=20)		มนุษย์ (N=28)		วิทย์ (N=24)		เศรษฐ (N=17)		สนง.อธิการบดี (N=158)		หอสมุด (N=62)		สำนักพิมพ์ (N=16)		บริหาร (N=27)		ศึกษา (N=22)		รัฐศาสตร์ (N=30)		บัณฑิต (N=8)		สำนักทดสอบ (N=44)		เทคโนฯ (N=34)		คอมพิวเตอร์ (N=9)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1	ด้านการลาศึกษาต่อ	3.18	0.35	3.15	0.31	3.19	0.32	2.97	0.44	3.19	0.36	3.29	0.34	3.25	0.38	3.08	0.34	3.19	0.30	3.04	0.26	3.06	0.48	3.07	0.32	3.13	0.40	3.06	0.32
2	ด้านการฝึกอบรม	3.44	0.38	3.48	0.34	3.59	0.32	3.60	0.29	3.49	0.34	3.59	0.32	3.58	0.37	3.42	0.35	3.62	0.31	3.48	0.26	3.42	0.41	3.38	0.32	3.44	0.30	3.49	0.32
3	ด้านการศึกษาดูงาน	3.39	0.37	3.41	0.30	3.40	0.35	3.29	0.27	3.28	0.31	3.35	0.26	3.42	0.30	3.31	0.27	3.37	0.31	3.36	0.29	3.22	0.21	3.18	0.34	3.27	0.28	3.31	0.22
	รวมทุกด้าน	3.36	0.30	3.38	0.25	3.43	0.25	3.35	0.25	3.35	0.27	3.44	0.26	3.45	0.29	3.30	0.23	3.44	0.25	3.34	0.22	3.27	0.32	3.24	0.26	3.31	0.24	3.33	0.26

จากตาราง 12 แสดงว่าข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่อยู่ในหน่วยงานต่าง ๆ รวม 14 หน่วยงานมีทัศนะว่า การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหงโดยรวมทุกด้านมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรมมีข้าราชการที่สังกัดคณะวิทยาศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ สำนักหอสมุดกลาง สำนักพิมพ์ คณะศึกษาศาสตร์ มีความเห็นว่า การพัฒนาบุคลากรด้านนี้มีความเหมาะสมในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.59, S.D. = 0.32 $\overline{X}$ = 3.60, S.D. = 0.29 $\overline{X}$ = 3.59, S.D.= 0.32 $\overline{X}$ = 3.58, S.D. 0.37 และ $\overline{X}$ = 3.62, S.D. = 0.31) ส่วนด้านอื่น ๆ เห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับปานกลาง ส่วนข้าราชการที่สังกัดหน่วยงานอื่น ๆ มีความเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ ต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามตัวแปรต่าง ๆ ดังแสดงในตาราง 13 - 35

ตาราง 13 เปรียบเทียบทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ในแต่ละด้านและโดยรวมทุกด้าน จำแนกตามเพศ

ด้านที่	การพัฒนาบุคลากร	เพศชาย (N = 165)		เพศหญิง (N = 334)		t	p
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการลาศึกษาต่อ	3.17	0.36	3.16	0.35	0.26	0.79
2	ด้านการฝึกอบรม	3.53	0.34	3.49	0.32	1.31	0.19
3	ด้านการศึกษาดูงาน	3.33	0.32	3.30	0.29	0.82	0.41
	รวมทุกด้าน	3.38	0.28	3.35	0.26	1.11	0.27

จากตาราง 13 แสดงว่าข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการชายและหญิงมีทัศนะต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหงโดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการชายและหญิงมีทัศนะต่อการพัฒนาบุคลากรทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 14 เปรียบเทียบทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ในแต่ละด้านและโดยรวมทุกด้าน จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน

ด้านที่	การพัฒนาบุคลากร	ข้าราชการสาย ข (N = 197)		ข้าราชการสาย ค (N = 302)		t	p
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการลาศึกษาต่อ	3.14	0.35	3.17	0.35	-1.04	0.30
2	ด้านการฝึกอบรม	3.48	0.31	3.51	0.34	-.92	0.36
3	ด้านการศึกษาดูงาน	3.31	0.29	3.32	0.31	-.35	0.73
	รวมทุกด้าน	3.34	0.25	3.37	0.27	-1.00	0.32

จากตาราง 14 แสดงว่าข้าราชการสาย ข และสาย ค มีทัศนะต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหงโดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าข้าราชการสาย ข และสาย ค มีทัศนะต่อการพัฒนาบุคลากรทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 15 เปรียบเทียบทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการลาศึกษาต่อ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	2.13	1.06	8.91 ***
ภายในกลุ่ม	496	59.25	0.12	
รวม	498	61.38		

จากตาราง 15 แสดงว่า ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีทัศนะต่อการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการลาศึกษาต่อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ตามวิธีของดันแคน (Duncan) ดังแสดงในตาราง 16

ตาราง 16 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่เกี่ยวกับทัศนะที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการลาศึกษาต่อของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่าง		สูงกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี
	$\overline{X}$	2.97	3.16	3.22
สูงกว่าปริญญาตรี	2.97		*	*
ปริญญาตรี	3.16			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.22			

จากตาราง 16 แสดงว่า ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับกลุ่มที่สูงกว่าปริญญาตรี และกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีกับกลุ่มที่สูงกว่าปริญญาตรี มีทัศนะต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการลาศึกษาต่อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 17 เปรียบเทียบทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการฝึกอบรม จำแนกตามวุฒิการศึกษา

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	1.92	0.96	9.06***
ภายในกลุ่ม	496	52.64	0.11	
รวม	498	54.56		

จากตาราง 17 แสดงว่า ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีทัศนะต่อการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ตามวิธีของ ดันแคน (Duncan) ดังแสดงในตาราง 18

ตาราง 18 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่เกี่ยวกับทัศนะที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการฝึกอบรม ของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่าง		สูงกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี
	$\bar{X}$	3.31	3.51	3.54
สูงกว่าปริญญาตรี	3.31		*	*
ปริญญาตรี	3.51			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.54			

จากตาราง 18 แสดงว่า ข้าราชการกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี กับกลุ่มที่สูงกว่าปริญญาตรี และกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีกับกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมีทัศนะต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 19 การเปรียบเทียบทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการศึกษาดูงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	0.15	0.08	0.83
ภายในกลุ่ม	496	45.95	0.09	
รวม	498	46.10		

ข้อมูลจากตาราง 19 แสดงว่า ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีทัศนะต่อการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการศึกษาดูงาน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 20 เปรียบเทียบทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง รวมทุกด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	1.23	0.61	9.09***
ภายในกลุ่ม	496	33.50	0.07	
รวม	498	34.73		

จากตาราง 20 แสดงว่า ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีทัศนะต่อการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง รวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ตามวิธีของ ดันแคน (Duncan) ดังแสดงในตาราง 21

ตาราง 21 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่เกี่ยวกับทัศนะที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยรวมทุกด้าน ของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่าง		สูงกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี
	$\bar{X}$	3.21	3.37	3.39
สูงกว่าปริญญาตรี	3.21		*	*
ปริญญาตรี	3.37			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.39			

จากตาราง 21 แสดงว่า ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี กับกลุ่มที่สูงกว่าปริญญาตรี และกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีกับกลุ่มที่สูงกว่าปริญญาตรีมีทัศนะต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหงรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 22 เปรียบเทียบทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการลาศึกษาต่อ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	0.51	0.17	1.39
ภายในกลุ่ม	495	60.87	0.12	
รวม	498	61.38		

จากตาราง 22 แสดงว่า ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีทัศนะต่อการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการลาศึกษาต่อไม่แตกต่างกัน

ตาราง 23 เปรียบเทียบทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการฝึกอบรม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	1.20	0.40	3.73*
ภายในกลุ่ม	495	53.36	0.11	
รวม	498	54.56		

จากตาราง 23 แสดงว่า ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีทัศนะต่อการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการฝึกอบรมแตกต่างกัน ที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีของดันแคน (Duncan) ดังแสดงในตาราง 24

ตาราง 24 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่เกี่ยวกับทัศนะที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการฝึกอบรม ของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่าง		11-15 ปี	16 ปีขึ้น	6-10 ปี	1-5 ปี
	$\bar{X}$	3.45	3.50	3.57	3.61
11-15 ปี	3.45			*	*
16 ปีขึ้นไป	3.50				
6-10 ปี	3.57				
1-5 ปี	3.61				

จากตาราง 24 แสดงว่า ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี กับข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี และข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี กับข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี มีทัศนะต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 25 เปรียบเทียบทัศนะต่อการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหงของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ ด้านการศึกษาดูงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	0.36	0.12	1.29
ภายในกลุ่ม	495	45.74	0.09	
รวม	498	46.10		

จากตาราง 25 แสดงว่า ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีทัศนะต่อการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการศึกษาดูงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 26 เปรียบเทียบทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการต่อการพัฒนาบุคลากร ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยรวมทุกด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	0.68	0.23	3.30*
ภายในกลุ่ม	495	34.05	0.07	
รวม	498	34.73		

จากตาราง 26 แสดงว่า ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีทัศนะต่อการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีของดันแคน (Duncan) ดังแสดงในตาราง 27

ตาราง 27 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่เกี่ยวกับทัศนะที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยรวมทุกด้านของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่าง		11-15 ปี	16 ปีขึ้น	6-10 ปี	1-5 ปี
	$\bar{X}$	3.32	3.35	3.40	3.45
11-15 ปี	3.32			*	*
16 ปีขึ้นไป	3.35				
6-10 ปี	3.40				
1-5 ปี	3.45				

จากตาราง 27 แสดงว่า ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 - 5 ปี กับข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี และข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี กับข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี มีทัศนะต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหงโดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 28 เปรียบเทียบทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการลาศึกษาต่อ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	13	3.04	0.23	1.94 *
ภายในกลุ่ม	485	58.34	0.12	
รวม	498	61.38		

จากตาราง 28 แสดงว่า ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่สังกัดหน่วยงานต่างกันมีทัศนะต่อการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการลาศึกษาต่อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของดันแคน (Duncan) ดังแสดงในตาราง 29

ตาราง 29 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่เกี่ยวกับทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการลาศึกษาต่อ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

กลุ่มตัวอย่าง		ศศ.	รศ.	สค.	บัณฑิต	สวป.	บธ.	สท.	มษ.	นต.	สธก.	วท.	ศษ.	สพ.	สก
	$\bar{X}$	2.97	3.04	3.06	3.06	3.07	3.08	3.13	3.15	3.18	3.19	3.19	3.19	3.25	3.29
ศศ.	2.97														*
รศ.	3.04														*
สค.	3.06														
บัณฑิต	3.06														
สวป.	3.07														
บธ.	3.08														
สท.	3.13														
มษ	3.15														
นต.	3.18														
สธก.	3.19														
วท.	3.19														
ศษ.	3.19														
สพ.	3.25														
สก.	3.29														

จากตาราง 29 แสดงว่า ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่สังกัดคณะเศรษฐศาสตร์กับสำนักหอสมุดกลาง และข้าราชการที่สังกัดคณะรัฐศาสตร์กับสำนักหอสมุดกลาง มีทัศนะต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านการลาศึกษาต่อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 30 เปรียบเทียบทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการฝึกอบรม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	13	2.45	0.19	1.75 *
ภายในกลุ่ม	485	52.12	0.11	
รวม	498	54.57		

จากตาราง 30 แสดงว่า ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่สังกัดหน่วยงานแตกต่างกันมีทัศนะต่อการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของดันแคน (Duncan) ดังแสดงในตาราง 31

ตาราง 31 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่เกี่ยวกับทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการฝึกอบรม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

กลุ่มตัวอย่าง		สวป.	บธ.	บัณฑิต	สท.	นต.	รศ.	มษ.	สค.	สธก.	สพ.	สก.	วท.	ศศ.	ศษ.
	$\bar{X}$	3.38	3.42	3.42	3.44	3.44	3.48	3.48	3.49	3.49	3.58	3.59	3.59	3.60	3.62
สวป.	3.38														*
บธ.	3.42														
บัณฑิต	3.42														
สท.	3.44														
นต.	3.44														
รศ.	3.48														
มษ.	3.48														
สค.	3.49														
สธก.	3.49														
สพ.	3.58														
สก.	3.59														
วท.	3.59														
ศศ.	3.60														
ศษ.	3.62														

จากตาราง 31 แสดงว่า ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่สังกัดสำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผลกับคณะศึกษาศาสตร์ มีทัศนะต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 32 เปรียบเทียบทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการศึกษาดูงาน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	13	2.13	0.16	1.80 *
ภายในกลุ่ม	485	43.97	0.09	
รวม	498	46.10		

จากตาราง 32 แสดงว่า ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่มีหน่วยงานแตกต่างกัน มีทัศนะต่อการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการศึกษาดูงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของดันแคน (Duncan) ดังแสดงในตาราง 33

ตาราง 33 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่เกี่ยวกับทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ [illegible] ด้านการศึกษาดูงาน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

กลุ่มตัวอย่าง		สวป.	บัณฑิต	สท.	สธก.	ศศ.	บธ.	สค.	สก.	รศ.	ศษ.	นต.	วท.	มษ.	สพ.
	$\bar{X}$	3.18	3.22	3.27	3.28	3.29	3.31	3.31	3.35	3.36	3.37	3.39	3.40	3.41	3.42
สวป.	3.18								*	*	*	*	*	*	*
บัณฑิต	3.22														
สท	3.27														
สธก.	3.28														
ศศ.	3.29														
บธ.	3.31														
สค.	3.31														
สก.	3.35														
รศ.	3.36														
ศษ.	3.37														
นต.	3.39														
วท.	3.40														
มษ.	3.41														
สพ.	3.42														

จากตาราง 33 แสดงว่า ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่สังกัดหน่วยงานคู่ต่อไปนี้ สำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผลกับสำนักหอสมุดกลาง สำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผลกับคณะรัฐศาสตร์ สำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผลกับคณะศึกษาศาสตร์ สำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผลกับคณะนิติศาสตร์ สำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผลกับคณะวิทยาศาสตร์ สำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผลกับคณะมนุษยศาสตร์และข้าราชการที่สังกัดสำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผลกับสำนักพิมพ์ มีทัศนะต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านการศึกษาดูงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 34 เปรียบเทียบทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหงโดยรวมทุกด้าน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	13	1.74	0.13	1.97 *
ภายในกลุ่ม	485	32.99	0.07	
รวม	498	34.73		

จากตาราง 34 แสดงว่า ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่สังกัดหน่วยงานแตกต่างกันมีทัศนะต่อการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง รวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของดันแคน (Duncan) ดังแสดงในตาราง 35

ตาราง 35 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่เกี่ยวกับทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยรวมทุกด้าน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

กลุ่มตัวอย่าง		สวป.	บัณฑิต	บธ.	สท.	สค.	รศ.	ศศ.	สธก.	นต.	มษ.	วท.	ศษ.	สก.	สพ.
	$\bar{X}$	3.24	3.27	3.30	3.31	3.33	3.34	3.35	3.35	3.36	3.38	3.43	3.44	3.44	3.45
สวป.	3.24											*	*	*	*
บัณฑิต	3.27														
บธ.	3.30														
สท.	3.31														
สค.	3.33														
รศ.	3.34														
ศศ.	3.35														
สธก.	3.35														
นต.	3.36														
มษ.	3.38														
วท.	3.43														
ศษ.	3.44														
สก.	3.44														
สพ.	3.45														

จากตาราง 35 แสดงว่า ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่สังกัดหน่วยงานคู่ต่อไปนี้ สำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผลกับคณะวิทยาศาสตร์ สำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผลกับคณะศึกษาศาสตร์ สำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผลกับสำนักหอสมุดกลาง และข้าราชการที่สังกัดสำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผลกับสำนักพิมพ์ มีทัศนะต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหงโดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 3 การเสนอจำนวนคำตอบเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาต่อ และการฝึกอบรม รวมทั้งคำตอบที่ได้จากข้อคำถามปลายเปิด โดยวิธีการแจกแจงความถี่ และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงบรรยาย

จากแบบสอบถามที่เกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ รวม 2 ด้าน และข้อคำถามปลายเปิด 4 ข้อ ซึ่งมีผู้ตอบข้อคำถามในส่วนนี้ จำนวน 487 ฉบับ จากทั้งหมด 499 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.60 โดยผู้วิจัยได้จัดลำดับข้อคิดเห็นแล้วแจงเป็นความถี่ของคำตอบ ซึ่งสรุปสาระได้ดังแสดงในตาราง 36 - 37

ตาราง 36 ความถี่ของคำตอบเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ต่อกิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านการลาศึกษาต่อและด้านการฝึกอบรม

ลำดับที่	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ	ความถี่ของคำตอบ
	<u>ด้านการลาศึกษาต่อ</u>	
1.	บุคลากรสาย ข,ค ยังขาดความจริงใจจากผู้บริหารในการสนับสนุนให้มีการศึกษาที่สูงขึ้น	6
2.	มหาวิทยาลัยควรกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรด้านการลาศึกษาต่อให้ชัดเจน	4
3.	ผู้สำเร็จการศึกษาแล้วขาดการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยในการจัดสรรตำแหน่งงานที่เหมาะสมให้	4
4.	มหาวิทยาลัยควรให้ความสนใจในการติดตามการพัฒนางานของผู้ที่สำเร็จจากการลาศึกษาต่อ	3
5.	ทุนศึกษาต่อภายในมหาวิทยาลัยรามคำแหง ควรมีจำนวนทุนมากกว่าที่จัดสรรให้ในปีการศึกษา 2538 และควรมีการจัดสรรให้ทุกปี	3

ตาราง 36 (ต่อ)

ลำดับที่	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ	ความถี่ของคำตอบ
6.	ในการจัดสรรให้ข้าราชการลาศึกษาต่อหรือได้รับทุนของมหาวิทยาลัยเป็นการเข้าสู่ระบบอุปถัมภ์มากเกินไป ทำให้ผู้ที่มีความพร้อมขาดกำลังใจ	3
7.	เกณฑ์การลาศึกษาต่อควรพิจารณาตามความจำเป็น ความเหมาะสม ตรงตามตำแหน่งและอย่างเป็นธรรม	2
8.	ความรู้ที่ได้จากการศึกษาต่อเมื่อไม่ได้นำไปใช้ในสายงานที่ตรงกับสาขาวิชาที่เรียนมา ความรู้นั้นก็จะเลือนหายไป จึงนับเป็นการสูญเปล่า	2
9.	เมื่อตำแหน่งงานของข้าราชการสาย ก ว่างลง ควรพิจารณาข้าราชการสาย ข, ค ก่อนบุคคลภายนอกในกรณีที่มีวุฒิการศึกษาเท่ากัน	2
10.	ข้าราชการที่สำเร็จการศึกษามาแล้วทำคุณประโยชน์ให้มหาวิทยาลัยน้อยมาก	2
11.	มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนการอบรมภาษาอังกฤษเพื่อการศึกษาต่อให้แก่ข้าราชการสาย ข, ค อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	1
12.	มหาวิทยาลัยควรให้การสนับสนุนผู้ที่มีความพร้อมได้มีโอกาสได้ทุนไปศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศ	1
13.	ควรมีข่าวสารและประชาสัมพันธ์เรื่องของการลาศึกษาต่อให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง	1
14.	การให้ทุนศึกษาต่อภายในมหาวิทยาลัยรามคำแหงควรมีการควบคุมให้ศึกษาในสาขาวิชาที่ตรงกับสายงานของผู้ที่ขอทุนปฏิบัติอยู่	1

ตาราง 36 (ต่อ)

ลำดับที่	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ	ความถี่ของคำตอบ
15.	มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนให้ทุนทำวิทยานิพนธ์แก่บุคลากรที่ศึกษาต่อภาคพิเศษได้เช่นเดียวกับบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในเวลาราชการ	1
16.	มหาวิทยาลัยควรพิจารณาข้าราชการที่มีคุณสมบัติเหมาะสมได้มีโอกาสลาศึกษาต่อ โดยมหาวิทยาลัยเป็นผู้ดำเนินการส่งตัวไปศึกษาต่อยังสถาบันการศึกษาต่าง ๆ	1
	<u>ด้านการฝึกอบรม</u>	
1.	การจัดฝึกอบรมควรคำนึงถึงประโยชน์ที่ผู้เข้าร่วมอบรมจะนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริง	7
2.	ควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการสาย ข,ค เข้ารับการฝึกอบรมอย่างทั่วถึง	7
3.	ควรส่งเสริมการฝึกอบรมทั้งในประเทศและต่างประเทศให้มากกว่านี้	3
4.	เป็นการกระตุ้นให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานในทางสร้างสรรค์.	3
5.	ควรมีการคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ารับการอบรม ...	3
6.	การฝึกอบรมที่ไม่มีการติดตามผลทำให้การดำเนินงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์	3
7.	ควรมีคณะกรรมการที่มีความยุติธรรมในการคัดเลือกข้าราชการเข้ารับการฝึกอบรม	2

ตาราง 36 (ต่อ)

ลำดับที่	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ	ความถี่ของคำตอบ
8.	การฝึกอบรมควรกระทำโดยต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้เท่าทันกับความเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี	2
9.	ไม่ควรให้ผู้ที่ขาดคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรเข้ารับการฝึกอบรม	2
10.	คณะกรรมการฝึกอบรม หรือผู้ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการฝึกอบรมควรศึกษาวิธีการ การดำเนินรายการ พิธีกรหรือการดำเนินงานก่อนและหลังการฝึกอบรมให้มากกว่าที่เป็นอยู่	2
11.	ควรฝึกอบรมทางด้านการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ให้มากกว่าที่เป็นอยู่ขณะนี้ พร้อมทั้งจัดหาให้เพียงพอกับการใช้งาน	2
12.	งบประมาณการฝึกอบรมของแต่ละคณะ/สำนัก/สถาบัน ไม่ควรจะเท่ากัน ควรใช้จำนวนบุคลากรในหน่วยงานเป็นตัวกำหนดโดยคิดเป็นค่าเฉลี่ยต่อหัว	1
13.	ข้าราชการสาย ข, ค ส่วนมากขาดประสบการณ์ด้านภาษาต่างประเทศ จึงควรมีการฝึกอบรมด้านนี้ให้ต่อเนื่องและให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง	1
14.	การจัดโครงการฝึกอบรมของมหาวิทยาลัยส่วนมากจะใช้ระยะเวลาในการอบรมสั้นมาก เนื้อหาน้อยแทบจะไม่ได้รับประโยชน์จากการฝึกอบรม	1

ตาราง 36 (ต่อ)

ลำดับที่	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ	ความถี่ของคำตอบ
15.	การจัดฝึกอบรมควรเน้นประสบการณ์และการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัย ซึ่งยังเข้าใจระเบียบการปฏิบัติจริงน้อยมาก	1
16.	มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมด้านการฝึกอบรมอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจน	1
17.	ควรปรับปรุงการดำเนินงานด้านการประชาสัมพันธ์ให้เผยแพร่ข่าวสารได้ทั่วถึง	1
18.	ผู้รับผิดชอบโครงการฝึกอบรมควรแจ้งให้หน่วยงานต้นสังกัดทราบว่าบุคลากรในสังกัดนั้น ๆ เข้ารับการฝึกอบรมครบตามหลักสูตรหรือไม่	1
19.	การฝึกอบรมระยะสั้น ณ ต่างประเทศ มหาวิทยาลัยควรให้ความสนับสนุนในด้านการติดต่อสถานที่ฝึกอบรมให้	1
20.	การส่งข้าราชการที่ขาดคุณสมบัติเข้ารับการฝึกอบรมนับเป็นการสูญเปล่าทางงบประมาณ	1
21.	ในปัจจุบันการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยบางหลักสูตรเป็นความจำเป็นและต้องการ แต่หลังจากอบรมแล้วกลับมิได้ใช้ความรู้จากการอบรม เนื่องจากมีอุปสรรคหลาย ๆ อย่าง จึงเห็นควรให้มหาวิทยาลัยพิจารณาหาสาเหตุที่เกิดขึ้น ..	1

ตาราง 36 (ต่อ)

ลำดับที่	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ	ความถี่ของคำตอบ
22.	ควรอบรมบุคลากรของคณะ/สำนัก ที่ปฏิบัติงานในสายงานเดียวกัน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเพื่อการติดต่อประสานงานได้สะดวกมากขึ้น	1

จากตาราง 36 แสดงว่า กิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านการลาศึกษาต่อ ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการเสนอแนะให้ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมีความจริงใจในการสนับสนุนให้ข้าราชการในสายงานนี้มีการศึกษาที่สูงขึ้น (f = 6) ควรกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรด้านการลาศึกษาต่อให้ชัดเจน (f = 4) ควรจัดสรรตำแหน่งงานที่เหมาะสมให้ผู้ที่สำเร็จจากการลาศึกษาต่อ (f = 4) และมหาวิทยาลัยควรให้ความสนใจในการติดตามการพัฒนางานของผู้ที่สำเร็จจากการศึกษาต่อ

ด้านการฝึกอบรม ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการเสนอแนะให้คำนึงถึงประโยชน์ที่ผู้เข้าร่วมอบรมจะนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริง (f = 7) ควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการสาย ข, ค เข้ารับการฝึกอบรมอย่างทั่วถึง (f = 7) ส่งเสริมการฝึกอบรมทั้งในประเทศและต่างประเทศให้มากกว่านี้ (f = 3) เป็นการกระตุ้นให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานในทางสร้างสรรค์ (f = 3) และควรมีการคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ารับการอบรม

ตาราง 37 ความถี่ของคำตอบของข้อคำถามปลายเปิดข้อที่ 56 ถึงข้อ 59

ลำดับที่	คำถามปลายเปิดและคำตอบ	ความถี่ของคำตอบ
	ข้อ 56. ท่านให้ความสนใจกับกิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านใดมากที่สุด	
	ด้านการศึกษาดูงาน มีผู้ตอบ 190 ฉบับ เพราะเห็นว่า	
1.	ทำให้เกิดความคิดในการพัฒนางานให้ก้าวหน้าและมีความทันสมัยมากขึ้น	29
2.	เป็นการหาสิ่งเปรียบเทียบ เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	15
3.	ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อระบบงานในหน่วยงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย	8
4.	ทำให้มีการตื่นตัวในการทำงานมากขึ้น	1
5.	ใช้ระยะเวลาสั้น ๆ แต่ได้รับความรู้อย่างแน่นอน เพราะเป็นสิ่งสำเร็จรูปที่ได้ผลออกมาแล้วชัดเจน	1
6.	เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน	1
	ด้านการฝึกอบรม มีผู้ตอบ 164 ฉบับ เพราะเห็นว่า	
1.	สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้โดยตรง ใช้ระยะเวลาสั้น งบประมาณน้อย และได้ผลรวดเร็วกว่าการพัฒนาด้านอื่น ๆ ..	33
2.	ทำให้ได้รับเทคนิค วิทยาการ ความรู้ใหม่ ๆ ซึ่งจะช่วยพัฒนาข้าราชการให้มีความคิดก้าวไกล	25
3.	เปิดโอกาสแก่บุคลากรได้พัฒนาตนเองได้มากกว่าวิธีการอื่น ๆ..	6

ตาราง 37 (ต่อ)

ลำดับที่	คำถามปลายเปิดและคำตอบ	ความถี่ของคำตอบ
4.	การพัฒนาคนต้องพัฒนาด้านคุณธรรมควบคู่ไปกับการพัฒนาความรู้ ด้วยการจัดฝึกอบรม	1
5.	การฝึกอบรมมีลักษณะยืดหยุ่นสอดคล้องกับสถานการณ์ ดังสภาพสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงเหมาะสมกับการนำกิจกรรมนี้มาใช้	1
	<u>ด้านการศึกษาต่อ</u> มีผู้ตอบ 124 ฉบับ เพราะเห็นว่า	
1.	เป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในด้านวิชาการมากยิ่งขึ้น	14
2.	ช่วยให้บุคลากรมีโลกทัศน์กว้างขึ้น สามารถนำความรู้มาช่วยในการพัฒนาและปรับปรุงงานได้	13
3.	ทำให้มีโอกาสปรับวุฒิการศึกษาให้สูงขึ้น และสามารถนำวุฒิการศึกษามาปรับตำแหน่งงานได้	10
4.	เป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	1
	<u>ด้านอื่น ๆ</u> มีผู้ตอบ 9 ฉบับ เพราะเห็นว่า	
1.	มหาวิทยาลัยควรสร้าง "จิตสำนึก" เพราะยังขาดการรับผิดชอบในการทำงาน	1
2.	ควรมีการปรับตำแหน่งให้ตรงกับความรู้ความสามารถ	1

ตาราง 37 (ต่อ)

ลำดับที่	คำถามปลายเปิดและคำตอบ	ความถี่ของคำตอบ
	ข้อ 57. <u>ท่านคิดว่ากิจกรรมพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยที่ผ่านมามีประโยชน์หรือไม่</u>	
	<u>ตอบว่า</u> มีจำนวน 318 ฉบับ เพราะเห็นว่า	
1.	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ทำให้มีโลกทัศน์กว้างขึ้น รวมทั้งเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	68
2.	เพราะทำให้ข้าราชการที่ผ่านกิจกรรมพัฒนาบุคลากรแล้วสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้	66
3.	ทำให้ข้าราชการเกิดการตื่นตัวและสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน	20
4.	ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเพิ่มความสัมพันธ์กันระหว่างเพื่อนร่วมงานที่อยู่ต่างหน่วยงาน ต่างคณะ และต่างสถาบันกัน..	14
5.	เพราะเป็นการกระตุ้นบุคลากรให้พัฒนาตนเอง	9
6.	ส่งเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	8
7.	เพราะเป็นการพัฒนาบุคคลให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ	7
8.	กิจกรรมพัฒนาบุคลากรจะนำมาใช้เป็นหลักในการพิจารณาบุคคลในเรื่องของความรู้ ความสามารถ	4
9.	มีประโยชน์แต่อาจจะมีน้อย เพราะในบางหน่วยงานส่งผู้เข้าอบรมในหลักสูตรที่ไม่ตรงกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่	4

ตาราง 37 (ต่อ)

ลำดับที่	คำถามปลายเปิดและคำตอบ	ความถี่ของคำตอบ
10.	มีประโยชน์ไม่มากเท่าที่ควร เพราะผู้บริหารดำเนินงานไม่มีแผนระยะยาว ประกอบกับการไม่จริงจังในการพัฒนาบุคลากร..	3
11.	เพราะจะได้นำประสบการณ์ที่ได้จากการดูงานมาเผยแพร่ให้บุคลากรทั่วไปทราบ แต่ความเป็นจริงแล้วไม่ค่อยได้ทำกัน....	1
	ตอบว่าไม่มี จำนวน 73 ฉบับ เพราะเห็นว่า	
1.	ไม่ได้นำความรู้ที่ได้จากกิจกรรมพัฒนาบุคลากรมาใช้ในการปฏิบัติงานเท่าที่ควร	19
2.	การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการพัฒนาไม่ตรงกับสายงาน ...	5
3.	บุคลากรไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร และไม่สนใจให้ความสำคัญต่อกิจกรรมที่จัดขึ้น	5
4.	บุคลากรที่ส่งไปอบรมและดูงานส่วนใหญ่จะได้ไปตามระบบพรรคพวก มิใช่ไปเพื่อศึกษาหาความรู้อย่างแท้จริงจึงไม่มีประโยชน์	4
5.	ไม่มีการติดตามผลงานด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง ..	4
6.	การประชาสัมพันธ์ค่อนข้างอยู่ในวงจำกัดทำให้ไม่ทราบข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร	4
7.	ไปเข้าร่วมกิจกรรมแต่ไม่นำเอามาใช้ให้เป็นประโยชน์กับหน่วยงาน หรือนำมาใช้แต่ผู้บังคับบัญชาไม่เห็นด้วย.....	3

ตาราง 37 (ต่อ)

ลำดับที่	คำถามปลายเปิดและคำตอบ	ความถี่ของคำตอบ
8.	ผู้ได้รับการคัดเลือกให้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาบุคลากรส่วนเป็นผู้อาวุโส จึงมีความเฉื่อยชา ไม่กระตือรือร้นในการกลับมาพัฒนางาน	3
9.	ยังขาดการส่งเสริมจากมหาวิทยาลัย	2
10.	ยังไม่เคยได้เข้าร่วมกิจกรรม	2
11.	ขาดความจริงจังและจริงใจในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละหน่วยงาน	2
12.	บุคคลที่ไม่ยอมพัฒนาตนเอง ก็จะไม่ยอมพัฒนาตนเองเช่นเดิม..	1
13.	ควรจะมีการวางแผนการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรและควรคำนึงถึงผลของการเข้าร่วมกิจกรรมนั้น ๆ ด้วย	1
14.	ไม่ได้ทำเป็นแบบและเกณฑ์กำหนดสำหรับการพัฒนาบุคลากรที่ผ่านมาจึงไม่ได้มาตรฐาน	1
15.	ส่วนมากจะเน้นหลักวิชาการหรือด้านนามธรรมมากกว่าความรู้ที่จะนำมาปฏิบัติจริงได้	1
16.	เกณฑ์การคัดเลือกของแต่ละคณะ/สำนัก เป็นไปตามนโยบายของผู้บริหาร ซึ่งนิยมใช้ระบบอุปถัมภ์มากกว่าระบบการคัดเลือกตามความเหมาะสม	1
17.	ถ้าขาดอุปกรณ์ที่จะใช้ในการทำงาน การอบรมสิ่งใหม่ ๆ มาหรือดูงานดี ๆ มาก็ไร้ผล	1

ตาราง 37 (ต่อ)

ลำดับที่	คำถามปลายเปิดและคำตอบ	ความถี่ของคำตอบ
18.	บุคลากรส่วนน้อยที่จะนำความรู้ไปพัฒนาตนเองและหน่วยงาน...	1
19.	ไม่แน่ใจในประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนาบุคลากร เพราะขึ้นกับผู้บริหารและภาวะการยินยอมพร้อมใจของบุคลากรในแต่ละยุคสมัย	1
20.	ยังขาดนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการนำบุคลากรที่มีพัฒนาการแล้วไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับมหาวิทยาลัย	1
21.	บุคลากรยังขาดความรู้พื้นฐานตามมาตรฐานที่กำหนดสำหรับงานในหน้าที่	1
	ข้อ 58. <u>ท่านคิดว่ามีสิ่งใดที่มหาวิทยาลัยควรจะนำไปบรรจุเป็นนโยบายในการที่จะพัฒนาบุคลากรสาย ข และ ค ให้มีศักยภาพสูงขึ้น</u>	
1.	ให้โอกาสในการลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม และศึกษาดูงานให้มากขึ้น	20
2.	จัดให้มีการฝึกอบรมให้ตรงกับความต้องการของแต่ละหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ และมีการติดตามประเมินผลเป็นระยะ ๆ ...	14
3.	มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนให้มีการอบรม ดูงาน ณ ต่างประเทศให้มากขึ้น	12
4.	ควรมีนโยบายและกำหนดทิศทางในการพัฒนาบุคลากรให้ชัดเจน.	12
5.	มหาวิทยาลัยต้องเตรียมบุคลากรไว้รองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตที่จะต้องใช้เทคโนโลยีชั้นสูง โดยการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ	10

ตาราง 37 (ต่อ)

ลำดับที่	คำถามปลายเปิดและคำตอบ	ความถี่ของคำตอบ
6.	ให้โอกาสข้าราชการได้แสดงความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และให้การสนับสนุนความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	9
7.	ควรมีเกณฑ์การคัดเลือกข้าราชการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน และมีการปฏิบัติด้วยความยุติธรรม	8
8.	ควรให้โอกาสข้าราชการทุกระดับได้ไปอบรมและดูงานเพื่อจะได้นำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น	7
9.	การศึกษาดูงานภายในและนอกประเทศควรได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยให้มากกว่านี้	7
10.	สนับสนุนให้ข้าราชการสาย ข,ค ได้ศึกษาต่อที่มหาวิทยาลัยรามคำแหงด้วยโควต้าพิเศษให้มีจำนวนมากขึ้น	6
11.	พัฒนาด้านจิตใจ เน้นให้ข้าราชการเป็นคนที่มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบงานในหน้าที่ และมีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเอง ..	5
12.	นโยบายด้านการจัดอบรมภาษาอังกฤษให้แก่ข้าราชการสาย ข,ค	4
13.	สร้างขวัญและกำลังใจโดยให้ความทัดเทียมกันในด้านโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้วยความยุติธรรม	4
14.	ควรกำหนดให้บุคลากรสาย ข,ค ต้องผ่านการอบรมในสายงานบริหาร จึงจะเลื่อนระดับให้สูงขึ้นได้	3
15.	นโยบายด้านความรู้ทางคอมพิวเตอร์	3

ตาราง 37 (ต่อ)

ลำดับที่	คำถามปลายเปิดและคำตอบ	ความถี่ของคำตอบ
16.	ควรมีการจัดสรรทุนสำหรับการดูงานนอกสถานที่ ภายในประเทศเพื่อการไปศึกษาดูงานเป็นหมู่คณะ	2
17.	ควรมีการส่งบุคลากรไปดูงานให้ทั่วถึงทุกสายงาน ไม่ควรเน้นเฉพาะผู้บริหารเท่านั้น	2
18.	การรายงานผลการไปดูงาน ฝึกอบรม สังบรรยาย ควรจะกำหนดเป็นโครงการที่ชัดเจน มีการประชาสัมพันธ์ให้บุคคลทั่วไปเข้ารับฟัง	2
19.	ควรมีการพัฒนาบุคลากรด้วยกิจกรรมด้านต่าง ๆ ในทุกระดับชั้นและให้ทั่วถึงทุกหน่วยงาน	2
20.	ก่อนการบรรจุควรนำผู้ที่จะได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการไปเข้ารับการอบรมให้ทราบถึงระเบียบ ความเป็นมาและความรับผิดชอบที่จะต้องนำไปปฏิบัติ	1
21.	มหาวิทยาลัยควรกำหนดให้มีการอบรมสัมมนาเกี่ยวกับกฎระเบียบ และข้อบังคับของมหาวิทยาลัยให้บุคลากรทุกคนได้ทราบอย่างสม่ำเสมอ	1
22.	ควรอบรมทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติจริง และควรมีการทดสอบว่าผ่านการอบรมหรือไม่ ทั้งนี้ควรอบรมให้เข้มกว่าที่ผ่านมา	1
23.	ควรจัดโครงการอบรมผู้บริหารระดับสูงก่อน เพื่อจะได้เปิดใจกว้างยอมรับความคิดเห็นของผู้บริหารระดับรองลงมา	1
24.	ควรมีการฝึกอบรมหลักสูตรเข้มแก่ผู้บริหารระดับกลางเพื่อให้เกิดความพร้อม คือพร้อมด้วยความรู้ พร้อมด้วยความรับผิดชอบและพร้อมที่จะเป็นผู้บริหารต่อไป	1

ตาราง 37 (ต่อ)

ลำดับที่	คำถามปลายเปิดและคำตอบ	ความถี่ของคำตอบ
25.	อบรมผู้บังคับบัญชาให้มีความยุติธรรม เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรพยายามพัฒนาศักยภาพของตนเอง	1
26.	ควรกำหนดวัตถุประสงค์ของการให้ข้าราชการสาย ข,ค ไปดูงาน ณ ต่างประเทศให้ชัดเจนเพื่อนำสิ่งที่ได้มาพัฒนาระบบงานของมหาวิทยาลัย	1
27.	ควรขึ้นขั้นเงินเดือนให้ข้าราชการที่ลาศึกษาต่อ เพื่อเป็นการสนับสนุนให้ข้าราชการสนใจที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถให้สูงขึ้น	1
28.	นโยบายด้านการสนับสนุนเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้มีความทันสมัยเหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน	1
29.	หลักสูตรการดูงาน ฝึกอบรม ฟังบรรยาย ควรร่วมมือกับโครงการของภาคเอกชน เพราะวิทยากร อุปกรณ์ อาคารสถานที่ จะมีความพร้อม	1
30.	ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเป็นระยะ ๆ	1
	ข้อ 59. <u>ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ</u>	
1.	การคัดเลือกบุคลากรไปดูงานต่างประเทศไม่ควรเน้นที่ระบบพรรคพวกหรือเฉพาะผู้ที่อยู่ในระดับหัวหน้างานควรให้โอกาสแก่บุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ทั้งนี้ เพื่อความยุติธรรมและก่อให้เกิดประโยชน์แก่มหาวิทยาลัย	15

ตาราง 37 (ต่อ)

ลำดับที่	คำถามปลายเปิดและคำตอบ	ความถี่ของคำตอบ
2.	ควรมีนโยบายให้ข้าราชการสาย ข,ค ได้รับการอบรมกันอย่างทั่วถึง	7
3.	ควรส่งบุคคลเข้าอบรมให้ตรงกับสายงาน	6
4.	ควรมีมาตรการที่เป็นธรรมในการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการพัฒนา โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถที่เหมาะสม มาพิจารณาในการคัดเลือก	6
5.	การดำเนินงานในระบบราชการไม่ค่อยมีความยุติธรรมมีแต่ระบบพรรคพวก จึงอยากให้ขจัดปัญหาเหล่านี้ไปให้หมด คนทำดีจะได้มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน	5
6.	มหาวิทยาลัยควรให้การสนับสนุนทุกด้าน เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างแท้จริง	5
7.	มหาวิทยาลัยควรให้ข้าราชการสาย ข,ค มีโอกาสไปศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศมากกว่าเดิมที่ถือปฏิบัติอยู่	5
8.	ควรติดตามผลหลังการฝึกอบรมหรือการส่งบุคลากรไปดูงานว่าพัฒนาการไปในทางใดเพื่อไม่ให้ถูกมองว่าเป็นความสูญเปล่า...	5
9.	ขอให้เชิญวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องที่จัดอบรม	4
10.	มหาวิทยาลัยควรเน้นงานด้านการประชาสัมพันธ์ กิจกรรมพัฒนาบุคลากรให้มากขึ้น เพื่อได้ทราบกันอย่างทั่วถึง	4

ตาราง 37 (ต่อ)

ลำดับที่	คำถามปลายเปิดและคำตอบ	ความถี่ของคำตอบ
11.	การพัฒนาบุคลากรให้ได้ผลจะต้องหาความจำเป็นในการฝึกอบรมก่อน และต้องสอดคล้องกับความต้องการขององค์การ หน่วยงาน และบุคคล การจัดทำหลักสูตรจะต้องเหมาะสมทั้งเนื้อหาและระยะเวลาในการดำเนินงาน	3
12.	การที่จะให้บุคลากรไปอบรมหรือดูงานนั้น ควรส่งบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงกับหัวข้อที่จะไปอบรมดูงาน ถ้าคณะหรือสำนักใดไม่มีผู้เกี่ยวข้องกับงานนั้น ๆ ก็ไม่ควรส่งไป	2
13.	การกำหนดนโยบายไว้ล่วงหน้าในระยะยาวจะไม่มีผลเพราะนโยบายจะเปลี่ยนไปตามวาระของผู้บริหารมหาวิทยาลัย ...	2
14.	ในแต่ละปีมหาวิทยาลัยควรสอบถามความต้องการของแต่ละหน่วยงาน ว่าต้องการให้จัดอบรมเรื่องใดบ้าง จะได้ตรงและเป็นประโยชน์มากที่สุด รวบรวมแล้วจัดเป็นตาราง แล้วให้หน่วยงานต่างได้รับทราบด้วยว่าเมื่อใดจัดอบรมอะไร	2
15.	มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรมากกว่านี้ เพราะเป็นการสร้างคนให้มีคุณภาพ โดยให้คำนึงถึงความรู้ความสามารถมากกว่าพรรคพวกทางการเมือง	2
16.	หน่วยงานฝึกอบรมควรจะมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ในทุก ๆ ด้าน เพื่อจะได้อธิบายให้ข้าราชการสาย ก และ ข และ ค ได้ทราบในทุกเรื่องที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร	1

ตาราง 37 (ต่อ)

ลำดับที่	คำถามปลายเปิดและคำตอบ	ความถี่ของคำตอบ
17.	การส่งข้าราชการไปดูงานต่างประเทศที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ไม่เกิดประโยชน์และขาดความยุติธรรม	1
18.	ในการลาศึกษาต่อของข้าราชการสาย ข, ค เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว ควรให้โอกาสในการปรับเปลี่ยนวุฒิ ก่อนการรับโอนบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย	1
19.	การส่งเสริมให้ข้าราชการสาย ข, ค ไปดูงานต่างประเทศ ควรมีการสอบคัดเลือกและต้องมีความยุติธรรมในการจัดสอบ...	1
20.	ควรจัดให้มีการฝึกอบรมมากกว่ากิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านอื่น ๆ	1
21.	การดูงานต่างประเทศ มหาวิทยาลัยควรให้การสนับสนุน 80% ส่วนอีก 20% ให้ผู้ดูงานออกค่าใช้จ่ายเอง โดยระบบผ่อนชำระ	1
22.	ไม่ควรตั้งคณะกรรมการฝึกอบรม ควรให้งานฝึกอบรมรับผิดชอบในการดำเนินงานเองทั้งหมด	1
23.	กิจกรรมพัฒนาบุคลากรส่วนใหญ่ไม่มีการพัฒนาด้านจริยธรรมหรือด้านจิตใจ จึงควรแทรกเสริมงานด้านนี้	1
24.	ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรอยู่ที่การนำความรู้ที่ได้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงานหรือไม่ หรือได้มีการนำความรู้ไปเผยแพร่แก่เพื่อนร่วมงานหรือไม่	1

ตาราง 37 (ต่อ)

ลำดับที่	คำถามปลายเปิดและคำตอบ	ความถี่ของคำตอบ
25.	ในการพัฒนาบุคลากรควรให้ทุกหน่วยงานประสานงานกันให้ได้ดีทุกฝ่าย	1
26.	ควรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในหลาย ๆ ด้านและผู้บังคับบัญชาควรจะสนับสนุนให้มากกว่าที่ปฏิบัติอยู่	1
27.	ควรพัฒนาจิตใจของผู้บริหารให้มีความเป็นธรรมและผู้บริหารควรเป็นผู้ปฏิบัติที่ดี	1

จากตาราง 37 แสดงว่า ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการมีความคิดเห็นในข้อ 56 ซึ่งเป็นเรื่องของความสนใจต่อกิจกรรมพัฒนาบุคลากรที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น โดยข้าราชการสาย ข,ค ให้ความสนใจกับกิจกรรมด้านการศึกษาดูงานมากที่สุด จำนวน 190 คน เพราะเห็นว่า ทำให้เกิดความคิดในการพัฒนางานให้ก้าวหน้าและมีความทันสมัยมากขึ้น (f = 29) กิจกรรมที่ให้ความสนใจรองลงมาคือ ด้านการฝึกอบรม มีผู้ให้ความสนใจจำนวน 164 คน เพราะเห็นว่า สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้โดยตรง ใช้ระยะเวลาสั้น งบประมาณน้อย และได้ผลรวดเร็วกว่าการพัฒนาด้านอื่น ๆ (f = 33) และกิจกรรมที่ให้ความสนใจเป็นอันดับที่ 3 คือด้านการศึกษาต่อ มีผู้ให้ความสนใจจำนวน 124 คน เพราะเห็นว่า เป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในด้านวิชาการมากยิ่งขึ้น (f = 14) สำหรับด้านอื่น ๆ มีผู้ตอบจำนวน 9 คน โดยให้ความเห็นว่า มหาวิทยาลัยควรสร้าง "จิตสำนึก" ให้แก่ข้าราชการ เพราะยังขาดการรับผิดชอบในการทำงาน (f = 1)

ข้อ 57 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้จากกิจกรรมพัฒนาบุคลากร มีผู้ตอบว่ามีประโยชน์จำนวน 318 คน เพราะเห็นว่า เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ทำให้มีโลกทัศน์กว้างขึ้น รวมทั้งเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (f = 68) สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ (f = 66) และมีผู้ตอบว่ากิจกรรมพัฒนาบุคลากรไม่มีประโยชน์ จำนวน 73 คน เพราะเห็นว่า ไม่ได้นำความรู้ที่ได้จากกิจกรรมพัฒนาบุคลากรมาใช้ในการปฏิบัติงานเท่าที่ควร (f = 19) และมีการคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการพัฒนาไม่ตรงกับสายการปฏิบัติงาน (f = 5)

ข้อ 58 ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการเห็นว่า ควรนำสิ่งต่อไปนี้ไปบรรจุเป็นนโยบายในการที่จะพัฒนาข้าราชการสาย ข,ค ของมหาวิทยาลัยให้มีศักยภาพสูงขึ้น คือการให้โอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมด้านการลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม และศึกษาดูงาน ให้มากขึ้น (f = 20) จัดให้มีการฝึกอบรมให้ตรงกับความต้องการของแต่ละหน่วยงาน และกระทำอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งมีการติดตามประเมินผลเป็นระยะ ๆ (f = 14) มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนให้มีการอบรมดูงานต่างประเทศให้มากขึ้น (f = 12) และควรมีนโยบายในการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรให้ชัดเจน (f = 12)

ข้อ 59 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการเห็นว่า ในการคัดเลือกบุคลากรไปดูงานต่างประเทศ ไม่ควรเน้นที่ระบบพรรคพวก หรือเฉพาะผู้ที่อยู่ในระดับหัวหน้างาน ควรให้โอกาสแก่บุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อความยุติธรรมและก่อให้เกิดประโยชน์แก่มหาวิทยาลัย (f = 15) ควรมีนโยบายให้ข้าราชการสาย ข,ค ได้รับการฝึกอบรมกันอย่างทั่วถึง (f = 7) และควรส่งบุคคลเข้าอบรมให้ตรงกับสายงาน (f = 6)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง ตามกิจกรรมหลักของการพัฒนาบุคลากร 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาดูงาน และเพื่อเปรียบเทียบทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการต่อการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยจำแนกตามตัวแปร เพศ สายการปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และหน่วยงานที่สังกัด

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยรามคำแหงในปีการศึกษา 2538 แบ่งเป็นข้าราชการสาย ข จำนวน 197 คน ข้าราชการสาย ค จำนวน 302 คน รวมทั้งสิ้น 499 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นจากประชากรที่เป็นข้าราชการสาย ข จำนวน 398 คน และข้าราชการสาย ค จำนวน 721 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการต่อการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาดูงาน จำนวน 55 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแบบของไลเคิร์ท และในตอนท้ายของแบบสอบถาม เป็นคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเพื่อนำข้อมูลมาสรุปและใช้ในการอภิปรายผลและเป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9868 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง แบบสอบถามแจกไปทั้งหมด 608 ฉบับ ได้รับคืนและมีความสมบูรณ์จำนวน 499 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 82.07

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ศึกษาทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการต่อการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงในแต่ละด้านและรวมทุกด้าน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. เปรียบเทียบทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ในแต่ละด้านและรวมทุกด้านจำแนกตามตัวแปร เพศ สายการปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและหน่วยงานที่สังกัด โดยใช้ที-เทสต์ (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของดันแคน (Duncan)

3. สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหงในด้านต่าง ๆ ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยจัดประเภทและแจกแจงความถี่ของคำตอบและเสนอผลในเชิงบรรยาย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง สรุปผลตามลำดับดังนี้

1. การศึกษาทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหงตามความมุ่งหมายและสมมติฐานของการวิจัยมีดังนี้

1.1 ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการมีทัศนะว่าการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหงโดยรวมทุกด้านมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการฝึกอบรมมีความเหมาะสมในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

1.2 ทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามเพศ ปรากฏผลดังนี้

1.2.1 ข้าราชการชายมีทัศนะว่าการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหงโดยรวมทุกด้านมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าข้าราชการชายเห็นว่า การพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรมมีความเหมาะสมในระดับมาก ส่วนด้านการลาศึกษาต่อ และด้านการศึกษาดูงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้าราชการหญิงมีทัศนะว่าการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหงโดยรวมทุกด้านมีความเหมาะสมในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความเหมาะสมในระดับปานกลางทุกด้าน

1.2.2 เมื่อเปรียบเทียบทัศนะของข้าราชการชายและหญิงต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ในแต่ละด้านและรวมทุกด้านไม่พบว่าแตกต่างกัน

1.3 ทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน ปรากฏผลดังนี้

1.3.1 ข้าราชการสาย ข และข้าราชการสาย ค มีทัศนะว่าการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความเหมาะสมในระดับปานกลางในแต่ละด้าน และโดยรวมทุกด้าน ยกเว้นด้านการฝึกอบรมซึ่งข้าราชการสาย ค มีทัศนะว่าเหมาะสมในระดับมาก

1.3.2 เมื่อเปรียบเทียบทัศนะของข้าราชการสาย ข และข้าราชการสาย ค ต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหงในแต่ละด้านและรวมทุกด้าน ไม่พบว่าแตกต่างกัน

1.4 ทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามวุฒิการศึกษา ปรากฏผลดังนี้

1.4.1 ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีทัศนะว่าการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหงโดยรวมทุกด้านมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าข้าราชการที่มีวุฒิต่ำกว่าระดับปริญญาตรีเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรมมีความเหมาะสมในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมีทัศนะว่าการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหงโดยรวมทุกด้านมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความเหมาะสมในระดับมากในด้านการฝึกอบรม ส่วนด้านการศึกษาต่อและด้านการศึกษาดูงานอยู่ในระดับปานกลาง และข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีทัศนะว่าการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหงในแต่ละด้านและโดยรวมทุกด้านมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

1.4.2 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่เกี่ยวกับทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีทัศนะต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลปรากฏว่าในด้านการศึกษาต่อข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และข้าราชการกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีกับกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีทัศนะต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการลาศึกษาต่อแตกต่างกันที่ระดับ .05 ในด้านการฝึกอบรมข้าราชการกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และข้าราชการกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีกับกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมีทัศนะต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรมแตกต่างกันที่ระดับ .05 ส่วนการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาดูงานนั้นไม่พบว่า ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีทัศนะต่อการพัฒนาบุคลากรด้านนี้แตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบโดยรวมทุกด้านพบว่าข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และข้าราชการกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีกับกลุ่มที่สูงกว่าปริญญาตรีมีทัศนะต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหงโดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.5 ทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการต่อการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏผลดังนี้

1.5.1 ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 - 5 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี มีทัศนะว่าการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยรวมทุกด้านมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าข้าราชการทั้งสองกลุ่มนี้เห็นว่าการพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรมมีความเหมาะสมในระดับมากส่วนด้านการลาศึกษาต่อและด้านการศึกษาดูงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไปมีทัศนะว่าการพัฒนาบุคลากรโดยรวมทุกด้านมีความเหมาะสมในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าเหมาะสมในระดับปานกลางทุกด้าน

1.5.2 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่เกี่ยวกับทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ผลปรากฏว่า ในด้านการลาศึกษาต่อไม่พบว่าข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีทัศนะต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหงแตกต่างกัน

ในด้านการฝึกอบรม ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 - 5 ปี กับข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี และข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี กับข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี มีทัศนะต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านการศึกษาดูงานไม่พบว่าข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีทัศนะต่อการพัฒนาบุคลากรด้านนี้แตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบโดยรวมทุกด้านพบว่าข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 - 5 ปี กับข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี และข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี กับข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี มีทัศนะต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหงแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

1.6 ทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการต่อการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ปรากฏผลดังนี้

1.6.1 ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่สังกัดหน่วยงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง รวม 14 หน่วยงาน มีทัศนะว่าการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยรวมทุกด้านมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการสังกัดคณะวิทยาศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์ สำนักหอสมุดกลาง สำนักพิมพ์ คณะศึกษาศาสตร์ มีทัศนะว่าการพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรม มีความเหมาะสมในระดับมาก ส่วนข้าราชการที่สังกัดหน่วยงานอื่น ๆ เห็นว่าการพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรมมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

สำหรับการพัฒนาบุคลากรด้านการลาศึกษาต่อและด้านการศึกษาดูงานข้าราชการสังกัดทั้ง 14 หน่วยงานมีทัศนะว่าทั้งสองด้านนี้มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

1.6.2 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่เกี่ยวกับทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่สังกัดหน่วยงานต่างกันมีทัศนะต่อการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลปรากฏว่าในด้านการลาศึกษาต่อข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่สังกัดคณะเศรษฐศาสตร์กับสำนักหอสมุดกลาง และข้าราชการที่สังกัดคณะรัฐศาสตร์กับสำนักหอสมุดกลางมีทัศนะต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านการลาศึกษาต่อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ในด้านการฝึกอบรม ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่สังกัดสำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผลกับคณะศึกษาศาสตร์ มีทัศนะต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ในด้านการศึกษาดูงาน ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่สังกัดหน่วยงานคู่ต่อไปนี้ สำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผลกับสำนักหอสมุดกลาง สำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผลกับคณะรัฐศาสตร์ สำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผลกับคณะศึกษาศาสตร์ สำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผลกับคณะนิติศาสตร์ สำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผลกับคณะวิทยาศาสตร์ สำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผลกับคณะมนุษยศาสตร์และข้าราชการที่สังกัดสำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผลกับสำนักพิมพ์มีทัศนะต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านนี้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อเปรียบเทียบทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่สังกัดหน่วยงานต่างกันมีทัศนะต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหงโดยรวมทุกด้าน พบว่าข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการในหน่วยงานคู่ต่อไปนี้ สำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผลกับคณะวิทยาศาสตร์ สำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผลกับคณะศึกษาศาสตร์ สำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผลกับสำนักหอสมุดกลางและข้าราชการที่สังกัดสำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผลกับสำนักพิมพ์ มีทัศนะต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหงโดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยการจัดประเภทและแจกแจงความถี่ของคำตอบ มีสาระโดยสรุปคือ

2.1 ด้านการลาศึกษาต่อ ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการเสนอว่าข้าราชการในสายงานนี้ยังขาดความจริงใจจากผู้บริหารในการสนับสนุนให้มีการศึกษาที่สูงขึ้น และมหาวิทยาลัยควรกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรด้านการลาศึกษาต่อให้ชัดเจน รวมทั้งควรให้ความสนใจในการติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ที่สำเร็จจากการลาศึกษาต่อ และรวมไปถึงการขาดการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยในการจัดสรรตำแหน่งงานที่เหมาะสมให้

2.2 ด้านการฝึกอบรม ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการเสนอว่า การจัดฝึกอบรมควรคำนึงถึงประโยชน์ที่ผู้เข้ารับการอบรมจะนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริง และควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการในสายงานนี้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างทั่วถึง เพราะเป็นการกระตุ้นให้เกิดผลการปฏิบัติงานในทางสร้างสรรค์ รวมทั้งควรมีการติดตามผลการฝึกอบรมเพื่อให้การดำเนินงานด้านนี้ได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในโครงการ

2.3 จากคำถามปลายเปิดข้อ 56 ถึงข้อ 59 ได้ข้อสรุปคือ ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 318 คน เห็นว่ากิจกรรมพัฒนาบุคลากรมีประโยชน์โดยให้เหตุผลว่าเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ ทำให้มีโลกทัศน์กว้างขึ้น รวมทั้งเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และข้าราชการอีกกลุ่มซึ่งมี จำนวน 73 คน เห็นว่ากิจกรรมพัฒนาบุคลากรไม่มีประโยชน์ ด้วยเหตุผลที่ว่าไม่ได้นำความรู้ที่ได้จากกิจกรรมพัฒนาบุคลากรมาใช้ในการปฏิบัติงานเท่าที่ควร และกิจกรรมพัฒนาบุคลากรที่ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการให้ความสนใจมากที่สุดคือกิจกรรมด้านการศึกษาดูงาน รวมทั้งได้ให้ข้อเสนอว่ามหาวิทยาลัยควรมีนโยบายในการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรให้ชัดเจน และควรให้โอกาสแก่ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการเข้าร่วมกิจกรรมด้านการลาศึกษาต่อ ฝึกอบรมและศึกษาดูงานให้มากขึ้น โดยนำไปบรรจุเป็นนโยบาย และเสนอเพิ่มเติมว่าในการคัดเลือกบุคลากรไปดูงานต่างประเทศ ไม่ควรเน้นที่ระบบพรรคพวกหรือเฉพาะผู้ที่อยู่ในระดับหัวหน้างานควรให้โอกาสแก่บุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อความยุติธรรมและก่อให้เกิดประโยชน์แก่มหาวิทยาลัย

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหงในแต่ละด้านและรวมทุกด้านพบว่า ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการเห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านการฝึกอบรมที่ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการเห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ามหาวิทยาลัยรามคำแหงเป็นมหาวิทยาลัยเปิดขนาดใหญ่ มีจำนวนบุคลากรมาก นโยบายด้านงบประมาณที่นำมาใช้ในการบริหารอาจมีการจัดสรร โดยให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอนเป็นอันดับต้น งบประมาณจึงอาจ

ไม่เพียงพอและไม่สามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของบุคลากรในด้านการพัฒนาบุคลากรได้อย่างทั่วถึง หรืออาจจะเนื่องจากวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยยังขาดความชัดเจน ประกอบกับข้อจำกัดด้านความสามารถเฉพาะตัวของบุคลากร ทำให้มหาวิทยาลัยสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรด้านการลาศึกษาต่อในระดับน้อย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการเตรียมความพร้อมด้านการใช้ภาษาเพื่อไปศึกษาต่อต่างประเทศ ผลงานวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สีวรรณ์ คูฎูมิใจสกุล (2532 : 157) ซึ่งศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่พบว่าในการจัดสวัสดิการด้านการศึกษาบุคลากรฝ่ายบริการมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง นอกจากนี้เมื่อศึกษารายละเอียดเป็นรายด้านพบว่าในด้านลาศึกษาต่อนั้น บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเห็นว่าการลาศึกษาต่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อจะได้มีโอกาสก้าวหน้าในสายงาน และมหาวิทยาลัยสามารถรองรับผู้ที่สำเร็จจากการศึกษาต่อโดยจัดสรรคนเหล่านี้ลงในตำแหน่งที่เหมาะสมได้เป็นอย่างดี แต่ยังขาดการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยในด้านการเตรียมความพร้อมด้านการใช้ภาษาเพื่อไปศึกษาต่อต่างประเทศและการจัดสรรทุนเพื่อการศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งทั้งนี้อาจเนื่องจากนโยบายในด้านนี้ของมหาวิทยาลัยยังขาดความชัดเจน ประกอบกับมหาวิทยาลัยมีกิจกรรมตามระบบการจัดการศึกษาที่ต่อเนื่องกันไปตลอดทั้งปี ทำให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการซึ่งมีหน้าที่ให้บริการนักศึกษาในด้านต่าง ๆ มีภาระงานมากขาดโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมการเตรียมตัวเพื่อศึกษาต่อก็เป็นได้

ด้านการฝึกอบรมก็เช่นเดียวกันบุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่ามหาวิทยาลัยยังขาดการสนับสนุนข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการไปฝึกอบรมระยะสั้น ณ ต่างประเทศ และขาดการส่งเสริมการเตรียมความพร้อมด้านภาษา ทั้งนี้อาจเนื่องจากถูกจำกัดด้วยเวลา และการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารมหาวิทยาลัยทุก ๆ 2 ปี ทำให้ขาดความชัดเจนด้านนโยบาย และขาดความต่อเนื่องในการวางแผนการจัดดำเนินงานและการพิจารณาจัดลำดับก่อนหลังของความจำเป็น ดังที่ธงชัย สันติวงษ์ (2536 : 167) กล่าวว่าการวิเคราะห์ถึงต้นทุนและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผลสำเร็จของการฝึกอบรมย่อมเป็นพื้นฐานสำคัญในการช่วยจัดให้แผนการฝึกอบรมสามารถกระทำได้ดีและสามารถที่จะตอบสนองตามความจำเป็นที่แท้จริงในจุดต่าง ๆ ขององค์การได้ครบตามกรณี ทั้งนี้เพราะในแต่ละจุดของผู้ทำงานนั้น ความจำเป็นและความต้องการในการอบรมอาจไม่เหมือนกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับความต้องการขั้นพื้นฐานของแต่ละบุคคล ดังที่มาสโลว์ได้จัดความต้องการพื้นฐานออกเป็น 5 ระดับ และความต้องการแต่ละระดับเป็นแรงจูงใจ

ที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้ในสิ่งที่ตนต้องการ ซึ่งโดยปกติความต้องการจะเป็นไปตามลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง (Maslow. 1954 : 80 - 91)

ด้านการศึกษาดูงานข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการเห็นว่าการศึกษาดูงานภายในประเทศเป็นกิจกรรมที่ช่วยเสริมความรู้ในงานที่รับผิดชอบให้กว้างขึ้น เป็นประโยชน์ต่อระบบงานของมหาวิทยาลัยและช่วยให้การปฏิบัติงานสอดคล้องเป็นระบบเดียวกัน อย่างไรก็ตามการศึกษาดูงานควรได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยให้มากกว่านี้ และควรจัดสรรอัตราส่วนให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้เหมาะสมกว่านี้ หลังจากไปศึกษาดูงานแล้วควรส่งเสริมให้มีการประชาสัมพันธ์ผลของการศึกษาดูงานให้มากขึ้น ดังนั้นการที่ทัศนะของบุคลากรต่อการจัดการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านนี้อยู่ในระดับปานกลางก็อาจเนื่องจากการขาดการสนับสนุนด้านเวลาและงบประมาณ รวมทั้งการจัดสรรอัตราส่วนผู้ไปศึกษาดูงานไม่เหมาะสมก็อาจเป็นได้

2. ผลการเปรียบเทียบทัศนะต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามตัวแปรอิสระ

2.1 การเปรียบเทียบทัศนะต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหงจำแนกตามเพศเป็นรายด้านและโดยรวมทุกด้านไม่พบว่าแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการมหาวิทยาลัยรามคำแหงมีความเท่าเทียมกันระหว่างเพศ มีแนวปฏิบัติงานในทำนองเดียวกัน อยู่ในสิ่งแวดล้อมเดียวกัน มีสิทธิและมีโอกาสเท่าเทียมกันในการสมัครเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นไปในทำนองเดียวกับผลการวิจัยของเอกวิทย์ มณีธร (2537 : 155) ที่ศึกษากำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยรามคำแหงและพบว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับโอกาสก้าวหน้าและผลตอบแทนในการทำงาน แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของไชยดี รักทอง (2531 : 90) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงในส่วนที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร พบว่าข้าราชการเพศชายได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาฝึกอบรมหรือเข้าร่วมประชุมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์มากกว่าข้าราชการเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เนื่องจากงานวิจัยดังกล่าวอยู่ในช่วงเวลาที่ต่างกันความแตกต่างจึงอาจเกิดจากที่มงานบริหารที่ต่างกันมีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรที่แตกต่างกันก็เป็นได้

2.2 การเปรียบเทียบทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามสายการปฏิบัติงานไม่พบว่าข้าราชการทั้งสาย ข และสาย ค

เห็นว่าการพัฒนาบุคลากรในแต่ละด้าน และโดยรวมทุกด้านแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ข้าราชการทั้งสาย ข และสาย ค ต่างปฏิบัติงานในส่วนที่เป็นการสนับสนุนวิชาการเช่นเดียวกัน ดังนั้น ภารกิจต่าง ๆ จึงมักจะต้องกระทำร่วมกันหรือประสานงานกันอยู่เป็นประจำ อีกทั้งโอกาสในการสมัครเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรก็เท่าเทียมกัน จึงทำให้ทัศนะต่อการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกันก็เป็นได้

2.3 การเปรียบเทียบทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่า ในด้านการลาศึกษาต่อข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรด้านนี้เหมาะสมน้อยกว่าข้าราชการกลุ่มที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่า ซึ่งอาจเป็นเพราะความกระตือรือร้นของกลุ่มแรกในการที่จะศึกษาต่อมีมากกว่า เมื่อประสบความสำเร็จในระดับหนึ่งแล้วก็อยากจะไปให้ถึงที่สุด ตามทฤษฎีการเสริมแรงของ บี เอฟ สกินเนอร์ (Skinner. 1960 : 28 - 37) จึงเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรด้านนี้ยังไม่ดีพอ ในด้านการฝึกอบรมก็เช่นเดียวกัน กลุ่มที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรีย่อมเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรด้านนี้ยังไม่เหมาะสมเท่ากับกลุ่มที่มีวุฒิปริญญาตรีและกลุ่มที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีที่มีความรู้สึกต่อกิจกรรมด้านการฝึกอบรม และความแตกต่างจากสองด้านดังกล่าวนี้ส่งผลให้เกิดความแตกต่างเมื่อมองภาพรวมทุกด้าน

2.4 การเปรียบเทียบทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามประสบการณ์ทำงานพบว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีทัศนะแตกต่างกันในด้านการฝึกอบรมและโดยรวมทุกด้าน โดยในด้านการฝึกอบรม เป็นที่น่าสนใจว่ากลุ่มที่ทำงานมานาน 11 - 15 ปี มีทัศนะว่าการพัฒนาบุคลากรด้านนี้มีความเหมาะสมน้อยกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงาน 1 - 5 ปี และ 6 - 10 ปี ทั้งนี้อาจเนื่องจากความเบื่อหน่ายอันเกิดจากความเฉื่อยตามธรรมชาติ และเนื่องมาจากการบริหารงานของมหาวิทยาลัย ดังที่วรูม (Vroom. 1984 : 141) กล่าวว่าบุคลากรทำงานนานไปก็มักจะเฉื่อย ราคาญ ไม่เห็นความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในทางที่ดีเท่าที่ควร องค์การจึงน่าจะจัดให้มีการอบรมเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดความกระตือรือร้นเพิ่มขึ้น จะเห็นว่าด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างที่มีนัยสำคัญ แต่เมื่อเปรียบเทียบโดยรวมทุกด้านพบว่า ข้าราชการกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี มีความเห็นว่าเหมาะสมน้อยกว่ากลุ่มอื่น ๆ เช่นกัน ดังนั้นมหาวิทยาลัย

จึงควรเน้นความสำคัญของการฝึกอบรมและควรจัดดำเนินการในด้านนี้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อสนองความต้องการของบุคลากร

2.5 การเปรียบเทียบทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหงจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า ในด้านการลาศึกษาต่อข้าราชการกลุ่มที่สังกัดสำนักหอสมุดกลางมีความพอใจหรือเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาต่อเหมาะสมแล้ว ซึ่งต่างไปจากกลุ่มข้าราชการจากคณะเศรษฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ อาจเป็นเพราะสำนักหอสมุดกลาง มีการสนับสนุนบุคลากรให้ก้าวหน้าค่อนข้างดีมากอยู่แล้ว สัดส่วนของบุคลากรที่ไปศึกษาต่อค่อนข้างสูง ส่วนการที่กลุ่มข้าราชการจากคณะเศรษฐศาสตร์เห็นว่าการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาต่อนี้ยังไม่เหมาะสม อาจเป็นเพราะความคาดหวังของบุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์มีความคาดหวังสูง เพราะโลกในยุคโลกาภิวัฒน์นี้เป็นโลกของเศรษฐศาสตร์มากกว่าแต่ก่อน ซึ่งเน้นด้านวัตถุนิยมมากขึ้น (Lippitt. 1992 : 12) บุคคลจึงกระตือรือร้นหรือขวนขวายเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพื่อที่จะสามารถสนองความต้องการทางวัตถุได้ในที่สุด จึงหวังให้มีการพัฒนาบุคลากรในอัตราที่เร็วกว่าที่มหาวิทยาลัยรามคำแหงดำเนินการอยู่

ในด้านการฝึกอบรม การที่ข้าราชการจากสำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผลเห็นว่าการอบรมยังขาดความเหมาะสม ซึ่งต่างจากข้าราชการกลุ่มที่มาจากคณะศึกษาศาสตร์ อาจจะเป็นธรรมชาติของสำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผล ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ต้องให้บริการนักศึกษาในด้านต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะงานที่เกี่ยวข้องกับงานทะเบียนและผลการสอบซึ่งเป็นภาระงานที่หนักมากต้องอาศัยความละเอียดถี่ถ้วนค่อนข้างสูง ผู้บังคับบัญชาจึงอาจใช้การบริหารในลักษณะรวมอำนาจเพื่อให้สามารถสั่งการให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น อย่างไรก็ตามการปฏิบัติงานในลักษณะเช่นนี้เป็นเวลานานอาจไม่เอื้อต่อการมีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งต่างไปจากหน่วยงานอื่นในมหาวิทยาลัย ดังที่ ซีแมน (Seeman. 1985 : 633 - 642) กล่าวว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานทางวิชาการจะมีความกระตือรือร้นสูงกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานด้านธุรการ ซึ่งเป็นผลสรุปจากการศึกษาหน่วยงานทั้งของรัฐและเอกชนในอเมริกา 197 แห่ง

ด้านการศึกษาดูงาน ในด้านนี้ข้าราชการจากสำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผลมีทัศนะแตกต่างจากเกือบทุกหน่วยงานในมหาวิทยาลัย โดยเห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับต่ำกว่ากลุ่มอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้าราชการสังกัดสำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผลมีภาระงานมาก

เกือบตลอดปีในแต่ละปี จึงทำให้ขาดโอกาสในการที่จะไปศึกษาดูงาน นอกจากนี้ลักษณะงานของสำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผลค่อนข้างจะมีลักษณะเฉพาะตัวไม่เหมือนกับหน่วยงานอื่น การไปศึกษาดูงานเพื่อนำความรู้มาพัฒนาหน่วยงานนั้นหน่วยงานที่มีลักษณะงาน และวิธีการดำเนินงานในทำนองเดียวกันเพื่อไปศึกษาดูงานได้ลำบากยิ่ง อาจจะต้องเดินทางไปศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศ อีกประการหนึ่งการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีสำนักงาน เช่นการเก็บข้อมูลและเรียกค้นข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ การใช้บาร์โค้ด เป็นต้น ทำให้บุคลากรต้องเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีสำนักงานเหล่านี้เพิ่มขึ้น จึงทำให้ขาดโอกาสไปศึกษาดูงานก็อาจเป็นได้ และเมื่อพิจารณาโดยรวมทุกด้านก็ให้ผลในทำนองเดียวกัน

การพัฒนาบุคลากร ซึ่งลูธานส์และรีฟได้กล่าวไว้ว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องที่จำเป็นและมีการกล่าวถึงกันอยู่เสมอ แต่ในทางปฏิบัติยังไม่ค่อยได้ผลจริงจัง เช่นการเตรียมแผนการฝึกอบรมไม่ดีพอ ขาดงบประมาณในการสนับสนุนการไปศึกษาต่อ และแม้เมื่อจบกลับมาแล้วก็ยังมีการทำงานในลักษณะเดิมไม่ค่อยได้ใช้ความรู้ที่เรียนมา (Luthans and Rief. 1977 : 91) ซึ่งสอดคล้องกับผลงานของซอลท์แมนกับฟลอริโอ ที่ได้ตั้งโครงการ KPU (Knowledge, Production, and Utilizaion) และตั้งสมมติฐานว่า การศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงาน เมื่อได้ความรู้มาแล้วจะทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จมีผลผลิตเพิ่มขึ้นทั้งปริมาณและคุณภาพนั้น ปรากฏว่าสมมติฐานไม่เป็นจริง ซึ่งสาเหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะไม่มีระบบการเปลี่ยนแปลงที่ดีทั้งจากผู้บริหารผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา หรืออาจเป็นผลเนื่องมาจากไม่มีการเตรียมการให้บุคคลพร้อมที่จะเปลี่ยนและถูกเปลี่ยนไปสู่สิ่งที่ดีขึ้น (Zaltman and Florio. 1987 : 77)

ข้อเสนอแนะ

1. จากการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 ด้าน ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการเห็นว่ากิจกรรมด้านการฝึกอบรมมีการจัดดำเนินงานที่เหมาะสมดีแล้ว ส่วนด้านการลาศึกษาต่อและด้านการศึกษาดูงานมีความเหมาะสมระดับปานกลาง ดังนั้นมหาวิทยาลัยจึงควรให้การสนับสนุนกิจกรรมทั้ง 2 ด้านนี้ให้มากขึ้นกว่าเดิม ทั้งนี้เพื่อการคงไว้ซึ่งคุณภาพของบุคลากรในมหาวิทยาลัย

2. การที่ข้าราชการจากสำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผลมีทัศนะว่าการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง เป็นรายด้านและรวมทุกด้านมีความเหมาะสมใน

ระดับปานกลาง แต่เมื่อเทียบกับทัศนะของข้าราชการจากหน่วยงานอื่น ๆ แล้วอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าเกือบทุกหน่วยงาน ดังนั้นผู้บริหารน่าจะได้พิจารณาปรับปรุงการบริหารงานภายในให้มีลักษณะที่เอื้ออำนวยต่อการมีโอกาสได้ร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ ให้มากกว่าที่เป็นอยู่

3. ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการส่วนใหญ่เห็นว่ามหาวิทยาลัยขาดการสนับสนุนในการฝึกอบรมภาษาต่างประเทศเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับโอกาสร่วมกิจกรรมพัฒนาบุคลากรทั้งในและต่างประเทศมหาวิทยาลัยจึงควรสำรวจความต้องการของบุคลากรแล้วนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมให้แก่ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ

4. การคัดเลือกบุคลากรไปดูงานต่างประเทศ ข้าราชการส่วนใหญ่เห็นว่าการให้โอกาสข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการไปดูงานต่างประเทศไม่ควรเน้นที่ระบบพรรคพวก หรือเฉพาะผู้ที่อยู่ในระดับหัวหน้างานเท่านั้น มหาวิทยาลัยควรคัดเลือกข้าราชการที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับการไปดูงานในแต่ละสาขาอาชีพ ทั้งนี้เพื่อความยุติธรรมและก่อให้เกิดประโยชน์แก่มหาวิทยาลัยในด้านการนำความรู้ และประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษาดูงาน มาพัฒนาระบบงานของมหาวิทยาลัยให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

5. ข้าราชการส่วนใหญ่เห็นว่ามหาวิทยาลัยควรมีนโยบายและกำหนดทิศทางในการพัฒนาบุคลากรให้ชัดเจน มหาวิทยาลัยจึงควรมีการจัดทำแผนการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างมีเป้าหมาย โดยเริ่มตั้งแต่การจัดส่งข้าราชการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาบุคลากร การมีแผนงานรองรับเมื่อกลับเข้าทำงาน และมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงานที่จัดเตรียมไว้ให้ว่าได้นำความรู้มาพัฒนางานได้มากน้อยเพียงใด รวมทั้งการให้โอกาสความก้าวหน้าในสายงานถ้าข้าราชการผู้นั้นมีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน

6. การดำเนินงานด้านการจัดฝึกอบรมบุคลากรของมหาวิทยาลัย ซึ่งจัดโดยคณะกรรมการของมหาวิทยาลัยควรจัดให้ตรงกับความต้องการของแต่ละหน่วยงาน และมีการจัดอย่างสม่ำเสมอรวมทั้งมีการติดตามประเมินผลเป็นระยะ ๆ ทั้งนี้เพื่อประสิทธิภาพของการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้ ดังนั้นมหาวิทยาลัยจึงควรทำการสำรวจความสนใจและความต้องการของบุคลากรในทุกหน่วยงานโดยจัดทำเป็นแบบสำรวจและเมื่อได้ผลการสำรวจแล้วจึงนำมาจัดลำดับความสำคัญก่อน หลัง เพื่อการจัดทำโครงการ ทั้งนี้ควรจัดโครงการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อการพัฒนาบุคลากรในทุกสายงานให้มีความรู้ความสามารถทันกับสภาพความเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว ดังเช่นสังคมปัจจุบัน ตลอดจน

ควรมีการติดตามประเมินผลเป็นระยะ ๆ เพื่อความสมบูรณ์ของระบบพัฒนาบุคลากร ซึ่งการติดตามและประเมินผลนี้จะทำให้ทราบได้ว่าการพัฒนาบุคลากรที่จัดทำขึ้นนั้นสัมฤทธิผลมากน้อยเพียงใด และควรมีการปรับปรุงในส่วนใด อันจะนำมาซึ่งการจัดดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบการจัดฝึกอบรมด้านภาษาแก่บุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่เหมาะสม

2. ศึกษาแผนการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผล

3. ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการนำความรู้ที่ได้จากกิจกรรมพัฒนาบุคลากรไปใช้ในการปฏิบัติงาน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กุศล กลแกม. ความต้องการในการพัฒนาครูกรมสามัญศึกษา ตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนกลาง. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2528. อัดสำเนา.

เกศินี หงส์นันท์. "ยุทธวิธีในการบริหารงานบุคคลในรัฐวิสาหกิจ," กรมบัญชีกลาง. 2(5): 78 ; กันยายน - ตุลาคม 2531.

เกษตรศาสตร์, มหาวิทยาลัย. "มโนทัศน์ด้านการพัฒนาคณาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์," ใน เอกสารประกอบการสัมมนาฝึกอบรมทางการเรียนการสอน ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2523.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี, ม.ป.ป.

โชคดี รักทอง. ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหง. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531. อัดสำเนา.

ทวิบูรณ์ หอมเย็น. "ผู้บริหารโรงเรียนกับการพัฒนาบุคคล," มิตรครู. 25(23) : 34 - 39; ธันวาคม 2526.

ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2536.

———. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2525.

ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์ และอัญชนา เวสารัชช์. "การพัฒนาบุคคลสำหรับการวางแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในสายงาน," ข้าราชการ. 30(6) : 25 - 31; มิถุนายน 2528.

ประชุม รอดประเสริฐ. การบริหารบุคคลทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไอเอสพริ้นติ้งเฮ้าส์, 2530.

———. "การพัฒนาคน," ครุบริทัศน์. 14 : 58 - 62; กรกฎาคม 2532.

พจน์ สะเพียรชัย. "สภาพปัญหาและแนวโน้มของสถาบันอุดมศึกษา," ใน สาระของแผนอุดมศึกษาระยะยาว. หน้า 4 - 5. กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย, 2531.

พนัส หันนาคินทร์. การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เนติกุล การพิมพ์, 2530.

"พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2518," ราชกิจจานุเบกษา. (ฉบับพิเศษ) เล่ม 93 ตอนที่ 26 : 6 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2518.

พิมลวรรณ พงษ์สวัสดิ์ และ พัชรภากร เทวกุล, ม.ล. "การพัฒนาบุคคล : รูปแบบในปี 1990," ข้าราชการ. 35(2) : 32 - 39 ; มีนาคม - เมษายน 2533.

ไพบูลย์ ภูริเวทย์. "การพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัย," รามคำแหง. 9 (พิเศษ "พัฒนาบุคลากร") : 26 - 34 ; เมษายน 2526.

ภิญโญ สาธร. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2528.

————. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2518.

มหาวิทยาลัย, ทบวง. แผนพัฒนาการศึกษา ระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 7 (พ.ศ.2535 - 2539). กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย, ม.ป.ป.

————. รายงานผลการวิจัย เรื่อง การศึกษาเกี่ยวกับบุคลากรในระบบอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย, 2532.

เมธี ปิลันธนานนท์. การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โอเอสพริ้นติ้งเฮ้าส์, 2529.

รวย นงนุช เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, จำเนียร ชุณหโสภาค เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่กองการเจ้าหน้าที่สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง เมื่อวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2538.

รามคำแหง, มหาวิทยาลัย. การพัฒนาศูนย์บริการวิชาการส่วนภูมิภาค มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ : สำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผล มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2536.

รามคำแหง, มหาวิทยาลัย. "องค์กรการบริหารงานของมหาวิทยาลัยรามคำแหง," ใน เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง ทิศทางและนโยบายของแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ 8 ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ : งานวิจัยสถาบัน กองแผนงาน มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2537.

สีวรรณ์ คูภูมิใจสกุล. ความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532. อัดสำเนา.

วราศรี ปูนทอง. ความต้องการพัฒนาบุคลากรของคณาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2536. อัดสำเนา.

สมพงศ์ เกษมสิน. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

———. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2521.

สมาน รังสิยกฤษฎ์. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพฯ : ประชาชน, 2530.

สิปปนนท์ เกตุทัต. "บทสังเคราะห์วิสัยทัศน์การศึกษาไทยในยุคโลกาภิวัตน์," มติชนรายวัน. 10 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2538. หน้า 32.

สุธีระ ทานตวณิช. "การบริหารงานบุคคล," ใน การบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษา. หน้า 33 - 36. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สตรีเนติศึกษา, 2525.

สุพล วังสินธ์. "หลักในการพัฒนาบุคคล," แนะแนว. 24(128) : 59 - 61; เมษายน-พฤษภาคม 2533.

สุรดี เชียวหวาน เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, จำเนียร ชุณหโสภาค เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่กองการเจ้าหน้าที่สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง เมื่อวันที่ 15 มีนาคม พ.ศ.2538.

สุเมธ เดียวอิศเรศ. การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 2. ชลบุรี : ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2531.

โสรัจ แสนศิรพันธ์. การบริหารบุคลากรร่วมสมัย. แพร่ : ฝ่ายเผยแพร่วิชาการโรงพยาบาลจังหวัดแพร่, 2527.

หลีฮวง นิละนนท์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, จำเนียร ชุณหโสภาค เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เมื่อวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2538.

อนงค์ทิพย์ เอกแสงศรี. รายงานการวิจัยเรื่อง การประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง : ศึกษาเฉพาะการให้ทุนการศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน ณ ต่างประเทศ. กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2531.

อรุณ รักธรรม. การพัฒนาและการฝึกอบรมบุคคล : ศึกษาเชิงพฤติกรรม. กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2537.

อวยชัย ชะบา และคนอื่น ๆ. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วิกตอรี่เพาเวอร์พอยท์, 2530.

อัจฉราวรรณ นารถพจนานนท์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, จำเนียร ชุณหโสภาค เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่กองแผนงาน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง เมื่อวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2538.

อุทัย หิรัญโต. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2523.

อุษา แต้สุจิ. ความพึงพอใจของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อโอกาสความก้าวหน้าทางวิชาการ. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532. อัดสำเนา.

เอกวิทย์ มณีธร. กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2537. อัดสำเนา.

Argyris, Chris. Personality and Organization : The Conflict between System and the Individual. New York : Harper Torchbooks, 1957.

Banovet, James. Managing the Modern City. New York : Library of Congress, 1971.

Castetter, William B. The Personnel Function in Educational Administration. 2nd. ed. New York : Macmillan, Publishing Co., 1976.

———. The Personnel Function in Educational Administration. 3rd. ed. New York : Macmillan Publishing Co., 1981.

Cronbach, Lee J. Essential of Psychological Testing. 4th ed. New York: Harper, 1984.

Ferguson, Goarge A. Statistical Analysis in Psychology and Education. 5th ed. Tokyo : McGraw-Hill, 1981.

Harbison, Frederick A. and Charles A. Myers. Education, Manpower and Economic. New York : McGraw-Hill, 1964.

Johnstors, D.J. Teacher In-Service Education. New York : Program Press, 1971.

Krejcie, Robert V. and Daryle W. Morgan. "Determining Sample Size for Research Activities," Journal of Education and Psychological Measurement. 30 : 607 - 609; November, 1970.

Lippitt, G.L. Organizational Renewal : A Global. New York : Appleton-Century-Crofts, 1992.

Likert, R.A. Technique for the Measurement of Attitudes. Arch. Psychological, 1932. No. 140. 1 - 55.

Luthans, F. and Rief W.E. "Job Enrichment : Long on Theory, Short on Practice," Organizational Dynamics. 91 : 1977.

Maslow, A.H. Motivation and Personality. New York:Harper and Brothers, 1954.

Middlemist, Dennis R., Michael A. Hitt and Charles R. Greer. Personnel Management:Jobs,People and Logic. New Jersey : Prentice-Hall, 1983.

Pomeroy, Edward C. "What Is Going on in Teacher Education," The Education Digest. 5(12) : 32 - 36; January, 1976.

Prall, Charles E. and Leslie C. Cushman. Teacher Education In-Service. Washington, D.C. : American Council in Education, 1954.

Riggs, Fred W. Administration in Developing Countries. Boston : Houghton Mifflin, 1964.

Seeman, M. "Social Mobility and Administrative Behavior," American Sociological Review. Vol.23 No.6 : 633 - 642 ; December, 1985.

Skinner, B.F. "Human Reinforcement," American Psychologist. 15(1960) : 28 - 37.

Spears, Harold. Improving the Supervision of Instruction. New York : Prentice - Hall, 1953.

Vroom, V.H. Work and Motivation. New York : John - Wiley & Son Inc. 1984.

Warren, Feinborg Norvin. "Analysis of Guidline for In-service Teacher Education Practice in Selected School Grade 5 - 9," Dissertation Abstracts. 6(35) : 3562 - A; December, 1974.

Winer, B.J. Statistical Principles in Experimental Design. 2nd. ed., New York : McGraw-Hill Book Co. 1971.

Zaltman, G. and Florio, D. Dynamic Organizational Change : Models, Strategies,Tactics, and Management. New York : The Free Press, 1987.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แผนกการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

กันยายน 2538

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ข้าราชการสาย ข และข้าราชการสาย ค

ด้วยดิฉัน นางจำเนียร ชุณหโสภาค นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย ให้ทำวิจัยเรื่อง "ทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในระดับปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อข้าราชการสาย ข และสาย ค เกี่ยวกับการจัดดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

ในการนี้ดิฉันเห็นว่า ท่านเป็นผู้หนึ่ง ซึ่งจะทำให้ข้อมูลที่จะนำไปสู่การสรุปผลการวิจัยครั้งนี้ถูกต้องสมบูรณ์ตามความเป็นจริง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความกรุณาของท่านในการตอบแบบสอบถามตามข้อเท็จจริงที่เป็นอยู่ คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับและจะไม่กระทบกระเทือนต่อผู้ใดทั้งสิ้น ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามทุกข้อจากท่าน และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางจำเนียร ชุณหโสภาค)
นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

แบบสอบถาม

เรื่อง ทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ ต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

คำอธิบายในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการ สาย ข และสาย ค ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ประกอบด้วยกิจกรรมหลักในการพัฒนาบุคลากร 3 ด้านคือ การลาศึกษาต่อ การฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน ขอได้โปรดตอบแบบสอบถามฉบับนี้ให้ตรงกับความคิดเห็นที่แท้จริงของท่าน คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

แบบสอบถามฉบับนี้มี 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของข้าราชการสาย ข และสาย ค ที่มีต่อกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ในด้านการลาศึกษาต่อ การฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง [ ] หน้าข้อความซึ่งตรงกับรายละเอียดส่วนตัวของท่าน

1. เพศ

[ ] ชาย

[ ] หญิง

2. สถานภาพตามสายงานของท่าน

[ ] ข้าราชการสาย ข

[ ] ข้าราชการสาย ค

3. วุฒิการศึกษา

[ ] ต่ำกว่าปริญญาตรี

[ ] ปริญญาตรี

[ ] สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์ในการทำงาน (เศษของปีถ้าเกิน 6 เดือนให้นับเป็น 1 ปี)

[ ] 1 - 5 ปี

[ ] 6 - 10 ปี

[ ] 11 - 15 ปี

[ ] 16 ปีขึ้นไป

5. หน่วยงานที่สังกัด

[ ] คณะนิติศาสตร์

[ ] คณะมนุษยศาสตร์

[ ] คณะวิทยาศาสตร์

[ ] คณะเศรษฐศาสตร์

[ ] สำนักงานอธิการบดี

[ ] สำนักหอสมุดกลาง

[ ] สำนักพิมพ์

[ ] คณะบริหารธุรกิจ

[ ] คณะศึกษาศาสตร์

[ ] คณะรัฐศาสตร์

[ ] บัณฑิตวิทยาลัย

[ ] สำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผล

[ ] สำนักเทคโนโลยีการศึกษา

[ ] สถาบันคอมพิวเตอร์

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของข้าราชการสาย ข และสาย ค ที่มีต่อกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ในด้านการลาศึกษาต่อ การฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องของข้อคำถามเกี่ยวกับกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ตามความคิดเห็นของท่าน โดยให้น้ำหนักคะแนนดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วย

คะแนน 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ

คะแนน 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

คะแนน 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

	กิจกรรมพัฒนาบุคลากร	ระดับความคิดเห็นตามสภาพที่เป็นจริง				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	<u>ด้านการลาศึกษาต่อ</u>					
1.	ข้าราชการสาย ข,ค มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้านการลาศึกษาต่อ	.....	.....	.....	.....	.....
2.	วัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรโดยการลาศึกษาต่อของข้าราชการสาย ข,ค ขาดความชัดเจน	.....	.....	.....	.....	.....
3.	ทุนลาศึกษาต่อภายในประเทศ ที่มหาวิทยาลัยจัดสรรให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน...	.....	.....	.....	.....	.....
4.	มหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนในการจัดหาทุนให้แก่ข้าราชการสาย ข,ค เพื่อไปศึกษาต่อต่างประเทศ	.....	.....	.....	.....	.....
5.	ข้าราชการที่ลาศึกษาต่อในสาขาวิชาที่ไม่ตรงกับสายงานควรมีสิทธิได้รับทุนการศึกษาด้วย	.....	.....	.....	.....	.....
6.	การลาศึกษาต่อในสาขาวิชาที่ไม่ตรงกับสายการปฏิบัติงาน เป็นการสูญเปล่าของการพัฒนาข้าราชการสาย ข,ค	.....	.....	.....	.....	.....
7.	มหาวิทยาลัยมีการจูงใจให้ข้าราชการสาย ข,ค เห็นความสำคัญของการลาศึกษาต่อ .	.....	.....	.....	.....	.....

	กิจกรรมพัฒนาบุคลากร	ระดับความคิดเห็นตามสภาพที่เป็นจริง				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
8.	มหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนการลาศึกษาต่อของบุคลากรน้อยเกินไป	.....	.....	.....	.....	.....
9.	หน่วยงานที่รับผิดชอบในการขออนุมัติเกี่ยวกับการลาศึกษาต่อ มีความคล่องตัวในด้านการจัดดำเนินงานมาก	.....	.....	.....	.....	.....
10.	มหาวิทยาลัยไม่ได้รับประโยชน์จากการลาศึกษาต่อของข้าราชการสาย ข,ค เท่าที่ควร	.....	.....	.....	.....	.....
11.	การเตรียมความพร้อมด้านการใช้ภาษาเพื่อไปศึกษาต่อต่างประเทศยังขาดการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย	.....	.....	.....	.....	.....
12.	การลาศึกษาต่อช่วยพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	.....	.....	.....	.....	.....
13.	ข้าราชการสาย ข,ค ลาศึกษาต่อเพื่อโอกาสความก้าวหน้าในสายงาน	.....	.....	.....	.....	.....
14.	มหาวิทยาลัยสามารถรองรับผู้ที่สำเร็จจากการลาศึกษาต่อ โดยการจัดสรรคนเหล่านี้ลงในตำแหน่งงานที่เหมาะสม	.....	.....	.....	.....	.....

โปรดแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะเพิ่มเติม .....

,.....

,.....

	กิจกรรมพัฒนาบุคลากร	ระดับความคิดเห็นตามสภาพที่เป็นจริง				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	<u>ด้านการฝึกอบรม</u>					
15.	มหาวิทยาลัยมีนโยบาย แผนงาน และเป้าหมายของการฝึกอบรมที่ชัดเจน	.....	.....	.....	.....	.....
16.	คณะกรรมการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากมหาวิทยาลัยได้อย่างเหมาะสม	.....	.....	.....	.....	.....
17.	มหาวิทยาลัยควรแต่งตั้งคณะกรรมการฝึกอบรมบุคลากรของมหาวิทยาลัยอย่างเป็นการถาวร	.....	.....	.....	.....	.....
18.	คณะกรรมการฝึกอบรมที่ได้รับการแต่งตั้งแบบถาวร สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	.....	.....	.....	.....	.....
19.	การศึกษาความจำเป็นก่อนจัดโครงการฝึกอบรมเป็นสิ่งสำคัญ	.....	.....	.....	.....	.....
20.	หลักสูตรที่คณะกรรมการฝึกอบรมจัดขึ้นสอดคล้องกับความสนใจของท่าน	.....	.....	.....	.....	.....
21.	วิทยากรที่คณะกรรมการฝึกอบรมจัดให้บรรยายในหลักสูตรต่าง ๆ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับหัวข้อที่ได้รับมอบหมาย	.....	.....	.....	.....	.....

	กิจกรรมพัฒนาบุคลากร	ระดับความคิดเห็นตามสภาพที่เป็นจริง				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
22.	มหาวิทยาลัยควรติดตามผลหลังการฝึกอบรมเป็นระยะ ๆ	.....	.....	.....	.....	.....
23.	การติดตามผลภายหลังการฝึกอบรมทำให้การจัดดำเนินงานฝึกอบรมมีสัมฤทธิผลดียิ่งขึ้น	.....	.....	.....	.....	.....
24.	อุปกรณ์ หรือสื่อที่ใช้ในการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	.....	.....	.....	.....	.....
25.	ความพร้อมด้านสถานที่นับเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การอบรมมีประสิทธิภาพ	.....	.....	.....	.....	.....
26.	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนและให้การส่งเสริมข้าราชการสาย ข,ค เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ	.....	.....	.....	.....	.....
27.	ผู้บังคับบัญชามีการวางแผนไว้ล่วงหน้าในการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ...	.....	.....	.....	.....	.....
28.	การส่งผู้ไม่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในโครงการเข้ารับการอบรม นับเป็นการสูญเปล่าของการพัฒนาบุคลากร	.....	.....	.....	.....	.....
29.	การจัดฝึกอบรมโดยคณะกรรมการฝึกอบรมของมหาวิทยาลัยสามารถจัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ	.....	.....	.....	.....	.....

	กิจกรรมพัฒนาบุคลากร	ระดับความคิดเห็นตามสภาพที่เป็นจริง				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
30.	โครงการฝึกอบรมข้าราชการสาย ข,ค ที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น สามารถจัดได้ครอบคลุมทุกสายงาน	.....	.....	.....	.....	.....
31.	ข้าราชการสาย ข,ค มักไม่ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมรับการฝึกอบรมให้ครบตลอดหลักสูตร	.....	.....	.....	.....	.....
32.	การฝึกอบรมเป็นการให้โอกาสบุคลากรได้พัฒนาตนเอง	.....	.....	.....	.....	.....
33.	ข้าราชการสาย ข,ค ที่ผ่านการฝึกอบรมแล้วสามารถนำความรู้ไปใช้ให้เป็นประโยชน์กับหน่วยงาน	.....	.....	.....	.....	.....
34.	ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	.....	.....	.....	.....	.....
35.	มหาวิทยาลัยควรประชาสัมพันธ์โครงการฝึกอบรมที่จัดโดยหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย	.....	.....	.....	.....	.....
36.	เกณฑ์การคัดเลือกข้าราชการสาย ข,ค เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดโดยหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัยมีความเหมาะสม	.....	.....	.....	.....	.....

	กิจกรรมพัฒนาบุคลากร	ระดับความคิดเห็นตามสภาพที่เป็นจริง				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
37.	มหาวิทยาลัยควรให้การสนับสนุนข้าราชการสาย ข,ค ฝึกอบรมระยะสั้น ณ ต่างประเทศให้มากกว่าที่เป็นอยู่	.....	.....	.....	.....	.....
38.	มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมการเตรียมความพร้อมด้านภาษา สำหรับการไปฝึกอบรม ณ ต่างประเทศให้มากกว่านี้	.....	.....	.....	.....	.....
39.	หลักสูตรที่กำหนดให้ข้าราชการสาย ข,ค ไปฝึกอบรมระยะสั้น ณ ต่างประเทศ สามารถนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อระบบงานของมหาวิทยาลัยได้	.....	.....	.....	.....	.....

โปรดแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะเพิ่มเติม .....

,.....

,.....

,.....

	กิจกรรมพัฒนาบุคลากร	ระดับความคิดเห็นตามสภาพที่เป็นจริง				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	<u>ด้านการศึกษาดูงาน</u>					
40.	การศึกษาดูงานภายในประเทศเป็นกิจกรรมที่ช่วยเสริมความรู้ในงานที่รับผิดชอบให้กว้างขวางขึ้น	.....	.....	.....	.....	.....
41.	การศึกษาดูงานภายในประเทศควรได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยให้มากกว่านี้..	.....	.....	.....	.....	.....
42.	การให้ข้าราชการสาย ข,ค ได้ศึกษาดูงานภายในมหาวิทยาลัยจะช่วยให้การปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกันสอดคล้องเป็นระบบเดียวกัน	.....	.....	.....	.....	.....
43.	มหาวิทยาลัยควรให้การสนับสนุนโครงการความร่วมมือกับภาคเอกชนในการจัดส่งข้าราชการสาย ข,ค ไปศึกษาดูงาน	.....	.....	.....	.....	.....
44.	การไปศึกษาดูงานในหน่วยงานของภาคเอกชนจะเป็นประโยชน์ต่อระบบงานของมหาวิทยาลัย	.....	.....	.....	.....	.....
45.	โครงการศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศได้รับการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องจากมหาวิทยาลัย.	.....	.....	.....	.....	.....
46.	ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสในการศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศ แก่ข้าราชการสาย ข,ค ของมหาวิทยาลัยอย่างทั่วถึง	.....	.....	.....	.....	.....
47.	อัตราส่วนที่ให้แต่ละคณะ/สำนัก คัดเลือกข้าราชการสาย ข,ค ไปดูงาน ณ ต่างประเทศ มีความเหมาะสมดีแล้ว	.....	.....	.....	.....	.....

	กิจกรรมพัฒนาบุคลากร	ระดับความคิดเห็นตามสภาพที่เป็นจริง				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
48.	เกณฑ์การคัดเลือกข้าราชการสาย ข,ค ไปดูงาน ณ ต่างประเทศ เป็นไปอย่างยุติธรรม	.....	.....	.....	.....	.....
49.	งบประมาณในการจัดสรรทุนให้ข้าราชการสาย ข,ค ไปศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศมีความเหมาะสมดีแล้ว	.....	.....	.....	.....	.....
50.	การจัดส่งข้าราชการสาย ข,ค ไปดูงาน ณ ต่างประเทศ เป็นการสิ้นเปลืองงบประมาณ โดยไม่เกิดประโยชน์แก่มหาวิทยาลัยเท่าที่ควร	.....	.....	.....	.....	.....
51.	การได้รับความรู้ในการใช้ภาษาอังกฤษจากมหาวิทยาลัย จะช่วยสร้างความมั่นใจในการไปศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศ.....	.....	.....	.....	.....	.....
52.	การศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศจะสามารถนำความรู้มาปรับใช้ในหน่วยงานของมหาวิทยาลัยได้	.....	.....	.....	.....	.....
53.	การนำสิ่งที่ได้จากการศึกษาดูงานมาใช้ยังขาดการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	.....	.....	.....	.....	.....

	กิจกรรมพัฒนาบุคลากร	ระดับความคิดเห็นตามสภาพที่เป็นจริง				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
54.	มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมให้มีการประชาสัมพันธ์ ผลของการศึกษาดูงาน	.....	.....	.....	.....	.....
55.	การให้โอกาสกับข้าราชการสาย ข,ค ไปศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ จะทำให้เกิดการตื่นตัวและเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	.....	.....	.....	.....	.....

56. ท่านให้ความสนใจกับกิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านใดมากที่สุด

ด้านการลาศึกษาต่อ

ด้านการฝึกอบรม

ด้านการศึกษาดูงาน

ด้านอื่น ๆ (โปรดระบุ) .....

เพราะ .....

.....

.....

57. ท่านคิดว่ากิจกรรมพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยที่ผ่านมามประโยชน์หรือไม่

มี เพราะ .....

.....

ไม่มี เพราะ .....

.....

58. ท่านคิดว่ามีสิ่งใดที่มหาวิทยาลัยควรจะนำไปบรรจุเป็นนโยบายในการที่จะพัฒนาบุคลากร สาย ข และสาย ค ให้มีศักยภาพสูงขึ้น .....

,.....

,.....

59. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ .....

,.....

,.....

ขอขอบคุณที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามนี้อย่างสมบูรณ์

ภาคผนวก ข

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับและค่าอำนาจจำแนกรายข้อ

1. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ในการวิจัยครั้งนี้ = 0.986

2. ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1.	5.93	19.	3.32	37.	3.70
2.	2.31	20.	4.89	38.	2.59
3.	7.86	21.	5.81	39	4.05
4.	6.37	22.	4.30	40.	4.39
5.	1.96	23.	4.45	41.	2.15
6.	4.70	24.	5.41	42	3.66
7.	7.69	25.	4.34	43.	4.09
8.	4.17	26.	4.11	44.	3.59
9.	4.57	27.	6.27	45.	4.24
10.	3.42	28.	4.07	46.	7.50
11.	2.04	29.	8.44	47.	5.57
12.	4.19	30.	8.24	48.	6.49
13.	5.65	31.	2.04	49.	6.15
14.	8.18	32.	4.56	50	2.13
15.	5.84	33.	4.30	51.	4.56
16.	6.05	34.	5.04	52.	5.12
17.	4.73	35.	2.20	53.	2.93
18.	5.01	36.	6.71	54.	2.51
				55.	5.01

ภาคผนวก ค

ระเบียบปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ระเบียบมหาวิทยาลัยรามคำแหง

ว่าด้วยการให้ทุนการศึกษา ฝึกอบรมและดูงาน

แก่ข้าราชการมหาวิทยาลัยรามคำแหง

พ.ศ.2530

โดยที่เห็นเป็นการสมควรปรับปรุงระเบียบมหาวิทยาลัยรามคำแหง ว่าด้วยการให้ทุนการศึกษา ฝึกอบรม และดูงานแก่ข้าราชการมหาวิทยาลัยรามคำแหง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 14(1) และ (8) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ.2514 สภามหาวิทยาลัยรามคำแหงวางระเบียบไว้ดังนี้

ข้อ 1. ระเบียบนี้เรียกว่า "ระเบียบมหาวิทยาลัยรามคำแหง ว่าด้วยการให้ทุนการศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน แก่ข้าราชการมหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ.2530"

ข้อ 2. ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3. ให้ยกเลิก

3.1 ระเบียบมหาวิทยาลัยรามคำแหง ว่าด้วยการให้ทุนการศึกษา ฝึกอบรม และดูงานแก่ข้าราชการของมหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2525

3.2 ระเบียบมหาวิทยาลัยรามคำแหง ว่าด้วยการให้ทุนการศึกษา ฝึกอบรม และดูงานแก่ข้าราชการของมหาวิทยาลัยรามคำแหง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2526

3.3 ระเบียบมหาวิทยาลัยรามคำแหง ว่าด้วยการให้ทุนการศึกษา ฝึกอบรม และดูงานแก่ข้าราชการของมหาวิทยาลัยรามคำแหง (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2527

3.4 ระเบียบมหาวิทยาลัยรามคำแหง ว่าด้วยการให้ทุนการศึกษา ฝึกอบรม และดูงานแก่ข้าราชการของมหาวิทยาลัยรามคำแหง (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2528

ข้อ 4. ในระเบียบนี้

4.1 "การศึกษา" การศึกษาหมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ด้วยการเรียนหรือการวิจัย ตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษา หรือสถาบันวิชาชีพ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ตามกฎ ก.พ.ว่าด้วยการนั้น

4.2 "การฝึกอบรม" หมายความถึง การเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญ หรือประสบการณ์ด้วยการเรียน การวิจัย การอบรมสัมมนา การประชุม หรือการฝึกงาน โดยไม่มีการรับปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ตามกฎ ก.พ.ว่าด้วยการนั้น

4.3 "การดูงาน" หมายความถึง การเพิ่มพูนความรู้ หรือประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์

4.4 "คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร" หมายความถึง คณะกรรมการที่มหาวิทยาลัยรามคำแหงแต่งตั้งให้มีอำนาจหน้าที่พิจารณาเกี่ยวกับการให้ทุนการศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน แก่ข้าราชการของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

ข้อ 5. ทุนการศึกษามี 2 ประเภทคือ ทุนการศึกษาภายในประเทศ และทุนการศึกษา ณ ต่างประเทศ

5.1 ทุนการศึกษาภายในประเทศ ได้แก่ เงินค่าใช้จ่ายเพื่อการศึกษาภายในประเทศตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป โดยไม่นับรวมการศึกษา ระดับปริญญาตรีภาคค่ำ และการศึกษาในมหาวิทยาลัยเปิด

การศึกษาภายในประเทศที่จะได้รับทุนตามระเบียบนี้ ต้องเป็นการศึกษา ณ สถาบันการศึกษา และสาขาวิชาชีพที่ ก.พ.รับรอง และเป็นประโยชน์โดยตรงต่อคณะ สำนักที่สังกัด และได้รับอนุมัติให้ลาศึกษาต่อจากมหาวิทยาลัย

ทุนการศึกษาภายในประเทศกำหนดดังนี้

5.1.1 ระดับปริญญาตรี

ค่าเล่าเรียน ค่าธรรมเนียมการศึกษา และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เกี่ยวกับการศึกษาเป็นจำนวนเงินปีละ 3,500 บาท

5.1.2 ระดับปริญญาโท

(1) ค่าเล่าเรียน ค่าธรรมเนียมการศึกษา และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เกี่ยวกับการศึกษาเป็นจำนวนเงินปีละ 4,000 บาท

(2) ค่าเอกสาร 1,500 บาท

(3) ค่าทำวิทยานิพนธ์ หรือปริญญานิพนธ์ เป็นเงิน 6,000 บาท ในกรณีผู้ขอรับทุนได้รับทุนช่วยเหลือค่าทำวิทยานิพนธ์ หรือปริญญานิพนธ์จากสถานศึกษา หรือสถาบันอื่น จะพิจารณาช่วยเหลือส่วนที่ยังขาดอยู่ ทั้งนี้รวมแล้วไม่เกิน 6,000 บาท

5.1.3 ระดับปริญญาเอก

(1) ค่าเล่าเรียน ค่าธรรมเนียมการศึกษา และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เกี่ยวกับการศึกษาเป็นจำนวนเงินปีละ 4,500 บาท

(2) ค่าเอกสาร 1,500 บาท

(3) ค่าทำวิทยานิพนธ์ หรือปริญญานิพนธ์ เป็นเงิน 10,000 บาท ในกรณีผู้ขอรับทุนได้รับทุนช่วยเหลือค่าทำวิทยานิพนธ์ หรือปริญญานิพนธ์จากสถานศึกษา หรือสถาบันอื่น จะพิจารณาช่วยเหลือส่วนที่ยังขาดอยู่ ทั้งนี้รวมแล้วไม่เกิน 10,000 บาท

ผู้ขอรับทุนตามข้อ 5.1.1 , 5.1.2 และ 5.1.3 ที่ลาศึกษาต่อเต็มเวลาราชการ อาจจะขอรับทุนเฉพาะค่าเล่าเรียน และค่าธรรมเนียมการศึกษาตามที่จ่ายจริงก็ได้ โดยที่สถาบันการศึกษานั้นต้องเป็นสถาบันการศึกษาของรัฐ และยังคงมีสิทธิรับค่าเอกสาร และทุนค่าทำวิทยานิพนธ์หรือปริญญานิพนธ์ได้ด้วย

(แก้ไขเพิ่มเติมตามข้อ 3 แห่งระเบียบมหาวิทยาลัยรามคำแหง ว่าด้วยการให้ทุนการศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน แก่ข้าราชการมหาวิทยาลัยรามคำแหง (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2535)

5.2 ทุนการศึกษา ณ ต่างประเทศ หมายถึงเงินค่าใช้จ่ายเพื่อการศึกษา ณ ต่างประเทศ ตั้งแต่ระดับปริญญาโท หรือเทียบเท่าขึ้นไป

การศึกษา ณ ต่างประเทศ ที่จะได้รับทุนตามระเบียบนี้ ต้องเป็นการศึกษา ณ สถาบันการศึกษาและสาขาวิชาที่ ก.พ.รับรอง และเป็นประโยชน์โดยตรงต่อคณะ สำนักที่สังกัด และได้รับอนุมัติให้ลาศึกษาต่อจากมหาวิทยาลัย

ทุนการศึกษา ณ ต่างประเทศ มี 3 ประเภท ดังต่อไปนี้

5.2.1 ทุนมหาวิทยาลัย หมายถึง

(1) เงินค่าเล่าเรียน และค่าธรรมเนียมอื่น ๆ ตามที่สถาบันการศึกษาเรียกเก็บ

(2) เงินค่าใช้จ่ายเพื่อการครองชีพระหว่างศึกษา และเงินค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ตามอัตราที่ ก.พ.กำหนด

(3) เงินค่าพาหนะเดินทางไปและกลับ ระหว่างกรุงเทพฯ ถึงเมืองที่สถาบันการศึกษาตั้งอยู่ โดยใช้เส้นทางที่ตรงและสั้นที่สุด ในกรณีที่ศึกษาไม่สำเร็จ มหาวิทยาลัยรามคำแหงจะงดจ่ายค่าพาหนะเดินทางเที่ยวกลับ

ให้มหาวิทยาลัยรามคำแหงดำเนินการให้มีการสอบคัดเลือกผู้สมควรได้รับทุนมหาวิทยาลัยเป็นคราว ๆ ไป

5.2.2 ทุนมหาวิทยาลัยสมทบ หมายถึง

(1) เงินค่าใช้จ่ายเพื่อการครองชีพระหว่างศึกษา และเงินค่าใช้จ่ายอื่น ๆตามอัตราที่ ก.พ.กำหนด

(2) เงินค่าพาหนะเดินทางไปและกลับ ระหว่างกรุงเทพฯ ถึงเมืองที่สถาบันการศึกษาตั้งอยู่ โดยใช้เส้นทางที่ตรงและสั้นที่สุด เว้นแต่ในกรณีที่ศึกษาไม่สำเร็จ มหาวิทยาลัยรามคำแหงจะงดจ่ายค่าพาหนะเดินทางเที่ยวกลับ

ให้มหาวิทยาลัยรามคำแหงดำเนินการให้มีการสอบคัดเลือกผู้สมควรได้รับทุนมหาวิทยาลัยเป็นคราว ๆ ไป

5.2.3 ทุนช่วยค่าครองชีพ หมายถึง

เงินค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ไม่เกินกึ่งหนึ่งของอัตราที่ ก.พ.กำหนด ทั้งนี้เมื่อรวมกับเงินอุดหนุนในข้อ 6.2.4.2 แล้ว จะต้องไม่เกินอัตราค่าใช้จ่ายที่ ก.พ.กำหนด

เมื่อมีผู้ขอรับทุนช่วยค่าครองชีพ ให้มหาวิทยาลัยรามคำแหงพิจารณาผู้ขอรับทุนช่วยค่าครองชีพเป็นราย ๆ ไป

ข้อ 6 คุณสมบัติของผู้มีสิทธิขอรับทุนการศึกษา

6.1 ทุนการศึกษาภายในประเทศ

ผู้ขอรับทุนต้องเป็นข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี นับถึงวันที่ยื่นขอรับทุน และมีคุณสมบัติอื่นตามที่คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรกำหนด

6.2 ทุนการศึกษา ณ ต่างประเทศ

6.2.1 ผู้ขอรับทุนต้องเป็นข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี นับถึงวันที่ยื่นขอรับทุน และมีคุณสมบัติอื่นตามที่คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรกำหนด

6.2.2 ผู้เคยได้รับทุนจากมหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อศึกษาภายในประเทศหรือต่างประเทศ ฝึกอบรมและหรือดูงาน ณ ต่างประเทศ ตามระเบียบนี้ ต้องกลับมาปฏิบัติราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี สำหรับกรณีศึกษาภายในประเทศ และไม่น้อยกว่า 2 ปี สำหรับกรณีศึกษาฝึกอบรมและหรือดูงาน ณ ต่างประเทศ

6.2.3 ผู้ขอรับทุนมหาวิทยาลัยสมทบ ต้องไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศ

6.2.4 ผู้ขอรับทุนช่วยค่าครองชีพ

6.2.4.1 เป็นผู้ได้รับยกเว้นค่าเล่าเรียนจากสถาบันศึกษาอย่างน้อย 1 ปีการศึกษา หรือได้รับเงินอุดหนุนจากสถานศึกษาหรือสถาบันอื่นเพื่อใช้เป็นค่าเล่าเรียนอย่างน้อย 1 ปีการศึกษา

6.2.4.2 เป็นผู้ได้รับเงินอุดหนุนจากสถาบันศึกษาหรือสถาบันอื่นเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายใด ๆ ในระหว่างศึกษาอย่างน้อย 1 ปีการศึกษา และเป็นเงินไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของอัตราค่าใช้จ่ายเพื่อการครองชีพระหว่างศึกษา และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ตามอัตราที่ ก.พ.กำหนด

6.3 ผู้ที่อยู่ระหว่างการรับทุนประเภทหนึ่ง จะขอคืนทุนเดิมเพื่อขอรับทุนอีกประเภทหนึ่งไม่ได้

ข้อ 7. เงื่อนไขการให้ทุนการศึกษา

7.1 การให้ทุนการศึกษาภายในประเทศให้เป็นไปตามระเบียบทบวงมหาวิทยาลัยว่าด้วยการให้ข้าราชการทบวงมหาวิทยาลัยไปศึกษาต่อภายในประเทศ

7.2 การให้ทุนการศึกษา ณ ต่างประเทศ ให้เป็นไปตามระเบียบราชการ ว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน ณ ต่างประเทศ

7.3 ผู้ได้รับทุนการศึกษา ต้องทำสัญญากับมหาวิทยาลัยรามคำแหง ตามแบบที่ ก.พ. กำหนด

7.4 การศึกษาภายในประเทศเป็นค่าทำวิทยานิพนธ์ หรือปริญญานิพนธ์ ให้จ่ายได้ครึ่งหนึ่งเมื่อผู้ขอรับทุนได้รับอนุมัติหัวข้อเรื่องวิทยานิพนธ์ หรือปริญญานิพนธ์ ส่วนอีกครึ่งหนึ่งให้จ่ายเมื่อได้ทำวิทยานิพนธ์ หรือปริญญานิพนธ์สำเร็จแล้ว

ข้อ 8. ทุนการฝึกอบรม และหรือดูงาน ณ ต่างประเทศ คณะ สำนัก หรือมหาวิทยาลัยรามคำแหงจะเป็นผู้กำหนดโครงการฝึกอบรม หรือดูงาน ณ ต่างประเทศ ตามความจำเป็นของแต่ละหน่วยงานซึ่งโครงการนั้นจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการประจำคณะ หรือคณะกรรมการประจำสำนักและมหาวิทยาลัยรามคำแหง

ข้อ 9. ทุนฝึกอบรม และหรือดูงาน

9.1 ทุนฝึกอบรม และหรือดูงาน ภายในประเทศ ให้เป็นไปตามระเบียบมหาวิทยาลัยรามคำแหง ว่าด้วยการให้ข้าราชการและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย เข้าร่วมประชุมสัมมนาในประเทศ

9.2 ทุนฝึกอบรม และหรือดูงาน ณ ต่างประเทศ หมายถึง

9.2.1 เงินค่าพาหนะเดินทางไปและกลับ ระหว่างกรุงเทพฯ ถึงเมืองที่สถาบันฝึกอบรม หรือดูงานตั้งอยู่ โดยใช้เส้นทางที่ตรงและสั้นที่สุด

9.2.2 ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางและค่าที่พักตามระเบียบราชการ ไม่เกิน 30,000 บาท

9.2.3 ค่าธรรมเนียมในการลงทะเบียนฝึกอบรมไม่เกิน 20,000 บาท

9.2.4 ค่าพาหนะในการไปฝึกอบรม และหรือดูงานต่างเมือง ต่างรัฐ หรือต่างประเทศ มากกว่าหนึ่งแห่งขึ้นไป ให้คิดรวมภายในวงเงินตามข้อ 9.2.2

ข้อ 10. คุณสมบัติของผู้มีสิทธิขอรับทุนฝึกอบรม และหรือดูงาน

10.1 ทุนฝึกอบรม และหรือดูงานภายในประเทศ ผู้ขอรับทุนต้องเป็นข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปีนับถึงวันที่ยื่นขอรับทุน โดยต้องปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยเข้าร่วมประชุมสัมมนาในประเทศ และมีคุณสมบัติอื่นตามที่คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรกำหนด

10.2 ทุนฝึกอบรม และหรือดูงาน ณ ต่างประเทศ

10.2.1 ต้องเป็นข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหง มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี นับถึงวันที่ยื่นขอรับทุน

10.2.2 ผู้เคยได้รับทุนจากมหาวิทยาลัยรามคำแหงเพื่อไปศึกษา ฝึกอบรม และหรือดูงาน ณ ต่างประเทศ ตามระเบียบนี้ ต้องได้กลับมาปฏิบัติราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี

10.2.3 ผู้เคยได้รับทุนจากมหาวิทยาลัยรามคำแหงเพื่อศึกษาภายในประเทศ ตามระเบียบนี้ ต้องได้กลับมาปฏิบัติราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน

10.2.4 ต้องไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อภายในประเทศ หรือ ณ ต่างประเทศ

10.2.5 ต้องมีหนังสือตอบรับ หรือหนังสือเชิญอย่างเป็นทางการ ถึงผู้ขอรับทุนให้เข้าฝึกอบรม และหรือดูงาน โดยไม่มีเงื่อนไขจากสถาบันหรือองค์การเจ้าของโครงการ พร้อมด้วยกำหนดการ และรายละเอียดในการฝึกอบรม และหรือดูงาน

10.2.6 คุณสมบัติอื่นตามที่คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรกำหนด

ข้อ 11. เงื่อนไขการให้ทุนฝึกอบรม และหรือดูงาน ณ ต่างประเทศ

11.1 ต้องทำสัญญากับมหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยจะต้องกลับมารับราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงต่อไปเป็นเวลา 3 เท่าของระยะเวลาที่ได้รับทุน หรืออย่างน้อย 1 ปี แล้วแต่จำนวนไหนจะมากกว่ากัน ในกรณีที่ผู้รับทุนผิดสัญญา ผู้รับทุนจะต้องชดใช้เงินคืนให้กับมหาวิทยาลัยรามคำแหง เป็นจำนวน 3 เท่าของจำนวนเงินทุนที่ได้รับ

11.2 ระยะเวลาฝึกอบรม และหรือดูงาน ณ ต่างประเทศต้องไม่น้อยกว่า 15 วัน แต่ไม่เกิน 6 เดือน

11.3 หลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรม และหรือดูงานแล้ว ผู้ได้รับทุนฝึกอบรมหรือดูงาน ณ ต่างประเทศ ต้องเสนอรายงานการฝึกอบรมหรือดูงานต่อมหาวิทยาลัยรามคำแหง ตามแบบที่มหาวิทยาลัยรามคำแหงกำหนด ผู้ไม่ปฏิบัติตาม มหาวิทยาลัยรามคำแหงจะไม่พิจารณาใบสมัครขอรับทุนตามข้อ 11 ในคราวต่อไป

ข้อ 12. บุคคลหนึ่ง ๆ จะขอรับทุนหลายประเภทในเวลาเดียวกันไม่ได้

ข้อ 13. ผู้ได้รับอนุมัติทุนไม่ว่าประเภทใดจากมหาวิทยาลัยรามคำแหง แต่สละสิทธิการรับทุนนั้นต้องรับราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงอีกไม่น้อยกว่า 1 ปี นับแต่วันสละสิทธิการรับทุนจึงจะมีสิทธิขอรับทุนใด ๆ จากมหาวิทยาลัยรามคำแหงได้

ข้อ 14. ให้คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรพิจารณาเฉพาะการไปศึกษา ฝึกอบรม และหรือดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาตนเองในเชิงวิชาการ และหรือเชิงบริหาร ซึ่งเป็นประโยชน์โดยตรงต่อมหาวิทยาลัยรามคำแหงเท่านั้น ทั้งนี้ไม่รวมถึงการพิจารณาเดินทางไปในฐานะเป็นผู้แทนของมหาวิทยาลัยหรือผู้แทนองค์กรอื่น ๆ

ข้อ 15. ให้คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรพิจารณา จัดสรรทุนประเภทต่าง ๆ ตามความเหมาะสมรวมทั้งกำหนดวิธีการ และขั้นตอนในการขอรับทุนตามระเบียบนี้

ข้อ 16. ทุนการศึกษา ฝึกอบรม และหรือดูงาน ตามระเบียบนี้ให้จ่ายจากเงินงบประมาณการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง

ข้อ 17. ให้อธิการบดีรักษาการตามระเบียบนี้ และมีอำนาจสั่งเพิกถอนการให้ทุน ลดทุน หรืองดจ่ายทุนแก่ผู้ได้รับทุน หากพิจารณาเห็นว่าผู้ได้รับทุนนั้นมีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือผิดสัญญาตามข้อ 11.1

ประกาศ ณ วันที่ 16 มกราคม 2530

(ลงนาม) ประภาศน์ อวยชัย

(ศาสตราจารย์ประภาศน์ อวยชัย)

นายกสภามหาวิทยาลัยรามคำแหง

ขยายความตามระเบียบ เพื่ออำนวยความสะดวกในการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ประชุมสัมมนา และเสนอบทความทางวิชาการ ณ ต่างประเทศ พร้อมด้วยการจัดสรรทุน การพัฒนาบุคลากร ให้แก่ข้าราชการมหาวิทยาลัยรามคำแหง ดังนี้

1. <u>การศึกษา ณ ต่างประเทศ</u>

การศึกษา ณ ต่างประเทศ ผู้ที่ประสงค์จะขอลาศึกษาต่างประเทศให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ถึงอธิการบดี เพื่อดำเนินการขออนุมัติผู้มีอำนาจ (ปลัดทบวงฯ) โดยระบุสาขาวิชา ระดับการศึกษา สถานศึกษา ด้วยทุนประเภทใด มีกำหนดกี่ปี ตั้งแต่เมื่อใด

1.1 <u>คุณสมบัติของข้าราชการที่จะไปศึกษา ณ ต่างประเทศ</u>

ก. มีอายุไม่เกิน 35 ปี สำหรับข้าราชการที่จะไปศึกษาปริญญาตรีและอายุไม่เกิน 40 ปี สำหรับข้าราชการที่จะไปศึกษาขั้นสูงกว่าปริญญาตรี โดยนับถึงวันเดินทางไปต่างประเทศ

ข. เป็นผู้มีวันรับราชการเป็นข้าราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี

ค. เป็นผู้มีความรู้ภาษาต่างประเทศ ที่จะใช้ในการศึกษานั้นได้

ง. เป็นผู้มีร่างกายสมบูรณ์ และมีสุขภาพอนามัยดีพอที่จะไปศึกษา ณ ต่างประเทศได้

จ. ไม่เป็นข้าราชการระดับ 2 หรือเทียบเท่าลงมา

ฉ. อยู่ในโควต้าของกระทรวง/ทบวง/กรม ที่ตนสังกัด

ช. ในกรณีกระทรวง/ทบวง/กรมเจ้าสังกัด มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะให้ข้าราชการซึ่งมีคุณสมบัติไม่ครบ เช่น เป็นผู้มีวันรับราชการไม่ครบ 1 ปี มีอายุเกินกว่าที่ระเบียบกำหนดไว้ เป็นข้าราชการตั้งแต่ระดับ 2 หรือเทียบเท่าลงมา ไปศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศ ก็ให้คณะกรรมการกำหนดโครงการ ให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม และปฏิบัติการวิจัย ณ ต่างประเทศ พิจารณายกเว้นคุณสมบัติให้เป็นราย ๆ ไป ตามควรแก่กรณี

1.2 <u>ระยะเวลาของการไปศึกษา ณ ต่างประเทศโดยได้รับเงินเดือน</u>

ทบวงมหาวิทยาลัยได้กำหนดแนวทางพิจารณาให้ข้าราชการไปศึกษา ณ ต่างประเทศ โดยได้รับเงินเดือน ดังนี้

ก. ข้าราชการที่ไปศึกษาระดับปริญญาโท ณ ต่างประเทศ จะพิจารณาเห็นชอบให้ไปศึกษาได้ตามระยะเวลาของหลักสูตรวิชาที่ไปศึกษา แต่ไม่เกิน 2 ปี 6 เดือน เว้นแต่กรณีมีเหตุผลและความจำเป็นที่ไม่อาจศึกษาให้สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด อาจพิจารณาอนุมัติให้อยู่ศึกษาต่อได้ตามความจำเป็น ทั้งนี้จะให้ได้รับเงินเดือนในระหว่างที่ลาศึกษาต่อในระยะเวลาไม่เกิน 4 ปี

ข. ข้าราชการที่ไปศึกษาระดับปริญญาโท - เอก และต่อไปจนถึงระดับ Post-doctoral ณ ต่างประเทศ จะพิจารณาเห็นชอบให้ไปศึกษาโดยได้รับเงินเดือนในระหว่างลาศึกษาตามระยะเวลาของหลักสูตรวิชาที่ไปศึกษา แต่ทั้งนี้ไม่เกินระยะเวลา 6 ปี

ค. ข้าราชการที่มีวุฒิปริญญาโท ไปศึกษาระดับปริญญาเอก หรือระดับ Post-doctoral จะพิจารณาเห็นชอบให้ไปศึกษาโดยได้รับเงินเดือนเต็มในระหว่างลาศึกษาในระยะเวลาของหลักสูตรวิชาที่ไปศึกษา แต่ทั้งนี้ไม่เกิน 5 ปี

ง. สำหรับข้าราชการที่จะไปศึกษาระดับ American Board หรือระดับ Subspecialty จะพิจารณาเห็นชอบให้ไปศึกษาโดยได้รับเงินเดือนในระหว่างที่ลาศึกษานั้นไม่เกินหลักสูตรวิชาที่ไปศึกษา แต่ทั้งนี้ไม่เกินระยะเวลา 1 ปี

สำหรับกรณีอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากแนวทางพิจารณาที่กำหนดไว้นี้แล้ว ทบวงมหาวิทยาลัยจะพิจารณาเป็นราย ๆ ไป

1.3 <u>ทุนการศึกษา</u>

"ทุนการศึกษา" หมายถึง เงินค่าใช้จ่ายเพื่อการศึกษา และเพื่อการครองชีพระหว่างการศึกษา และหมายความรวมถึงเงินค่าพาหนะเดินทางเพื่อการศึกษา แต่ไม่รวมถึงเงินที่ได้รับเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ

การไปศึกษา ณ ต่างประเทศ ได้จัดแบ่งเป็นประเภทใหญ่ ๆ 2 ประเภท ได้แก่ ทุนประเภท 1 และทุนประเภท 2 ดังนี้

1.3.1 <u>ทุนประเภท 1</u> แบ่งเป็น 3 ประเภทย่อย ได้แก่

ก. <u>ทุนประเภท 1 ก</u> เป็นทุนที่กระทรวงหรือกรมเป็นผู้ให้ ทั้งนี้ไม่ว่าทุนนั้นจะจ่ายจากงบประมาณรายจ่าย หรือจากเงินอื่นใดของทางราชการ สำหรับมหาวิทยาลัยรามคำแหง

ได้จัดสรรทุนสนับสนุนการศึกษาแก่ข้าราชการที่ไปศึกษา ณ ต่างประเทศ เช่น ทุนมหาวิทยาลัยรามคำแหงเพื่อศึกษา ณ ต่างประเทศ ในระดับปริญญาโท หรือระดับปริญญาเอก เป็นต้น ซึ่งนับเป็นทุนประเภท 1 ก

ข. <u>ทุนประเภท 1 ข</u> เป็นทุนรัฐบาลต่างประเทศ องค์การระหว่างประเทศองค์การต่างประเทศ หรือนิติบุคคลต่างประเทศ มอบให้รัฐบาลไทยเพื่อส่งข้าราชการไทยไปศึกษา ณ ต่างประเทศ และรัฐบาลไทยตกลงรับทุนนั้นตามที่กรมวิเทศสหการจะประกาศให้ทราบ ทั้งนี้ไม่ว่าทุนนั้นจะจ่ายผ่านกระทรวงหรือกรม หรือจ่ายให้ผู้รับทุนโดยตรง หรือจ่ายโดยวิธีการอื่นใด

ค. <u>ทุนประเภท 1 ค</u> เป็นทุนที่นิติบุคคลหรือคนธรรมดาในประเทศมอบให้แก่กระทรวง ทบวง กรม เพื่อส่งข้าราชการไปศึกษา ณ ต่างประเทศ โดย ก.พ.พิจารณาเห็นชอบด้วย

1.3.2 <u>ทุนประเภท 2</u> ได้แก่ ทุนอื่นที่ไม่ใช่ทุนประเภท 1

สำหรับมหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้จัดสรรทุนสนับสนุนการศึกษาแก่ข้าราชการที่ไปศึกษา ณ ต่างประเทศ เช่น ทุนมหาวิทยาลัยสมทบ เพื่อศึกษา ณ ต่างประเทศ ในระดับปริญญาโท หรือระดับปริญญาเอก เป็นต้น ซึ่งนับเป็นทุนประเภท 2 โดยมีคุณสมบัติ ดังนี้

<u>คุณสมบัติของผู้มีสิทธิขอรับทุน</u>

1. เป็นข้าราชการและรับราชการโดยปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัยรามคำแหงมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี นับถึงวันที่ยื่นใบสมัคร และมีอายุไม่เกิน 35 ปี สำหรับปริญญาโท และไม่เกิน 45 ปี สำหรับปริญญาเอก นับถึงวันปิดรับสมัคร

2. ผู้ที่เคยได้รับทุนฝึกอบรมหรือดูงานต่างประเทศ จากมหาวิทยาลัยรามคำแหงตามระเบียบ ต้องได้รับราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงนับจากวันที่กลับมาปฏิบัติราชการอีกอย่างน้อย 2 ปี จึงจะมีสิทธิขอรับทุนศึกษาต่างประเทศ และสำหรับผู้ที่เคยได้รับทุนจากมหาวิทยาลัยรามคำแหงเพื่อศึกษาภายในประเทศ ต้องกลับมาปฏิบัติราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงอย่างน้อย 1 ปีแล้ว

3. ผู้ที่อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อต่างประเทศ ไม่มีสิทธิสมัครทุนมหาวิทยาลัยสมทบเพื่อศึกษาต่างประเทศ

4. บุคคลหนึ่ง ๆ จะรับทุนหลายประเภทในเวลาเดียวกันไม่ได้

5. ผู้ที่เคยได้รับทุนไม่ว่าประเภทใดจากมหาวิทยาลัยแล้ว แต่ขอคืนสิทธิ ต้องรับราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงนับจากวันที่ยื่นขอคืนสิทธิอย่างน้อย 1 ปี จึงจะมีสิทธิขอรับทุน

6. กรณีที่ศึกษาไม่สำเร็จโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร จะต้องกลับมาปฏิบัติราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงไม่น้อยกว่า 3 ปี เสียก่อน

<u>เงื่อนไขให้ทุนการศึกษา</u>

1. สาขาที่จะไปศึกษาต้องตรงกับสายงานที่ปฏิบัติ และได้รับความเห็นชอบจากคณะหรือสำนัก และมหาวิทยาลัย

2. สถาบันหรือสาขาวิชาที่จะเข้าศึกษาจะต้องได้รับการรับรองวิทยฐานะจาก ก.พ.

3. ได้รับการตอบรับเข้าศึกษาโดยไม่มีเงื่อนไข

4. ทุนการศึกษาระดับปริญญาโท ให้ได้รับไม่เกิน 2 ปี และระดับปริญญาเอกให้ได้รับไม่เกิน 3 ปี นับจากวันที่เริ่มศึกษาตามหลักสูตร ทั้งนี้มหาวิทยาลัยจะอนุมัติให้เป็นคราว ๆ ไป คราวละไม่เกิน 1 ปี และมหาวิทยาลัยอาจพิจารณาขยายระยะเวลาให้ทุนเฉพาะปริญญาเอกได้ครั้งละไม่เกิน 1 ปี โดยผู้ขอรับทุนจะต้องยื่นแสดงความจำนงล่วงหน้าอย่างน้อย 60 วัน ก่อนวันสิ้นสุดที่ได้รับอยู่ และต้องแสดงผลการศึกษาที่ผ่านมาพร้อมหนังสือรับรองผลการศึกษาจากสถานศึกษา สำหรับการพิจารณาอนุมัติทุนนั้นยึดถือหลักเกณฑ์ เหตุผลและความจำเป็นตลอดจนความก้าวหน้าของการศึกษา ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสามารถศึกษาให้สำเร็จได้ ทั้งนี้เมื่อขยายเวลาแล้วต้องเป็นไปตามที่ ก.พ.กำหนด

5. ผู้ได้รับทุนต้องรายงานผลการศึกษาต่อมหาวิทยาลัยโดยตรง ก่อนวันสิ้นสุดทุก 60 วัน เพื่อประกอบการพิจารณาอนุมัติทุนสำหรับปีถัดไป

<u>รายละเอียดเงินทุน</u>

ผู้ได้รับการคัดเลือกให้ได้รับทุนจะได้รับค่าใช้จ่าย ดังนี้

1. ค่าเครื่องบินไป - กลับ ตามระเบียบมหาวิทยาลัยรามคำแหง ว่าด้วยการให้ทุนการศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน แก่ข้าราชการมหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ.2530 ข้อ 5.2.2

2. ค่าใช้จ่ายในอัตราที่ ก.พ.กำหนด ทั้งนี้ไม่รวมค่าเล่าเรียน และค่าธรรมเนียมการศึกษา

ระยะเวลาการยื่นเรื่องขออนุมัติ

ผู้ประสงค์จะขออนุมัติไปศึกษา ณ ต่างประเทศ หรือผู้ที่ประสงค์จะขออนุมัติขยายเวลาศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศ ไม่ว่าจะด้วยทุนประเภท 1 ก หรือ 1 ข หรือ 1 ค หรือทุนประเภท 2 จะต้องยื่นเรื่องขออนุมัติตามระยะเวลาดังนี้

1. กรณีขออนุมัติไปศึกษา ณ ต่างประเทศ จะต้องยื่นเรื่องต่อมหาวิทยาลัยในระยะเวลาไม่น้อยกว่า 30 วัน ก่อนกำหนดวันออกเดินทางไปศึกษา โดยแนบเอกสารประกอบการอนุมัติดังนี้

ก. บันทึกคำขออนุมัติลาศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศ

ข. สัญญา 5 ชุดและสัญญารับทุน 3 ชุด (ถ้ามี)

ค. หลักฐานการได้รับทุน (ถ้ามี) หรือหลักฐานการตอบรับ (1 - 20)

ง. กรณีที่ไปศึกษาด้วยทุนประเภท 1 ข ต้องได้รับความเห็นชอบจากกรมวิเทศสหการก่อน

จ. โครงการศึกษาและบันทึกแสดงความจำเป็นในการให้ข้าราชการไปศึกษาด้วยทุนประเภท 2 (เฉพาะกรณีที่ไปศึกษาด้วยทุนประเภท 2) 3 ชุด

ฉ. ข้อเสนอแนวการศึกษา 3 ชุด

กรณีที่ขออนุมัติขยายเวลาศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศ จะต้องยื่นเรื่องต่อสำนักงานผู้ดูแลนักเรียน ณ ต่างประเทศ ล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 60 วัน ก่อนครบกำหนดวันลาศึกษาในครั้งนั้น ๆ โดยแนบเอกสารประกอบการขออนุมัติดังนี้

ก. แบบคำขออนุมัติลาศึกษาต่อ

ข. หนังสือรับรองของสถานศึกษาเกี่ยวกับความจำเป็นที่จะต้องอยู่ศึกษาต่อ

ค. ผลการศึกษาในระยะที่ผ่านมา หรือหนังสือตอบรับของสถานศึกษาให้เข้าศึกษา

ง. หลักฐานการได้รับทุนศึกษาต่อ (ถ้ามี)

2. การศึกษาภายในประเทศ

ข้าราชการผู้ที่ประสงค์จะไปศึกษาภายในประเทศ ให้เสนอเรื่องหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ถึงผู้มีอำนาจอนุมัติ (อธิการบดี) โดยระบุสาขาวิชา ระดับการศึกษา สถานศึกษา เต็มเวลาราชการ หรือลาราชการบางส่วน กี่ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1. มีอายุไม่เกิน 45 ปี นับถึงวันที่เริ่มเข้าศึกษา

2. เป็นข้าราชการสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

3. ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติราชการ

4. มีพื้นความรู้และคุณสมบัติตามสถาบันการศึกษา หรือสถาบันวิชาชีพกำหนด

5. ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยดี มีความประพฤติเรียบร้อย

6. ผู้ที่เคยได้รับอนุมัติให้ไปศึกษามาแล้ว จะต้องมีเวลาปฏิบัติราชการภายหลังจบการศึกษาไม่น้อยกว่า 1 ปี จึงจะมีสิทธิขออนุมัติไปศึกษาต่อภายในประเทศได้

7. ข้าราชการที่ขาดคุณสมบัติตามข้อ 2 และ 4 หากผู้มีอำนาจอนุมัติ (อธิการบดี) เห็นสมควรให้ไปศึกษา ให้เสนอเรื่องเพื่อขออนุมัติจากปลัดทบวงมหาวิทยาลัยเป็นกรณีพิเศษ

มหาวิทยาลัยรามคำแหงได้จัดสรรทุนสนับสนุนการศึกษาแก่ข้าราชการที่ไปศึกษาภายในประเทศในระดับปริญญาโท หรือระดับปริญญาเอก โดยมีคุณสมบัติดังนี้

คุณสมบัติ

1. เป็นข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี นับถึงวันที่ยื่นขอรับทุน

2. ได้รับอนุมัติให้ลาศึกษาต่อภายในประเทศจากผู้มีอำนาจอนุมัติ (อธิการบดี)

3. สาขาวิชาที่ศึกษาต่อภายในประเทศต้องตรงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและสายการปฏิบัติงานของผู้ขอรับทุน และได้รับความเห็นชอบจากคณะ/สำนัก/สถาบัน

ระยะเวลาการไปศึกษาภายในประเทศ

ข้าราชการไปศึกษาต่อภายในประเทศในเวลาราชการ ให้อนุมัติได้ครั้งละไม่เกิน 2 ปี ถ้ายังศึกษาไม่สำเร็จ หากมีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่ง จะอนุมัติให้ข้าราชการไปศึกษาต่อภายในประเทศ โดยได้รับเงินเดือนเกินกว่า 4 ปี แต่ไม่เกิน 6 ปีก็ได้

หลักปฏิบัติในการอนุมัติให้ข้าราชการไปสมัครสอบเพื่อศึกษาต่อ

1. ข้าราชการที่จะไปสมัครสอบเพื่อศึกษาต่อ จะต้องได้รับอนุมัติจากผู้บังคับบัญชาก่อนที่จะไปสมัครสอบ

2. ข้าราชการที่ได้รับการคัดเลือกให้เข้าศึกษาแล้ว ให้เสนอขออนุมัติไปศึกษาต่อต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ จนถึงผู้มีอำนาจอนุมัติ (อธิการบดี) ซึ่งประกอบด้วยเอกสารดังนี้

ก. <u>การขออนุมัติไปศึกษาภายในประเทศ</u>

1. บันทึกขออนุมัติลาศึกษาต่อภายในประเทศ

2. หลักฐานการอนุมัติให้ไปสมัครสอบ

3. หลักฐานการตอบรับเข้าศึกษาจากสถานศึกษา

ข. <u>การขออนุมัติขยายเวลาศึกษาต่อภายในประเทศ</u>

1. บันทึกขออนุมัติขยายเวลาศึกษาภายในประเทศ

2. ใบแสดงผลการศึกษาที่ผ่านมา

3. ใบรายงานผลความก้าวหน้าในการทำวิทยานิพนธ์ที่มหาวิทยาลัยรับรองแล้ว (กรณีที่ลาศึกษาเพื่อทำวิทยานิพนธ์)

3. <u>การฝึกอบรม</u>

ในที่นี้จะกล่าวถึงการฝึกอบรมใน 2 ลักษณะ ได้แก่ การฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ และการฝึกอบรมภายในประเทศ

3.1 <u>การฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ</u> การไปฝึกอบรม ณ ต่างประเทศนี้ ตามระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ณ ต่างประเทศ พ.ศ.2512 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 และฉบับที่ 3 พ.ศ.2518 และฉบับที่ 4 พ.ศ.2520 ไม่ได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะไปฝึกอบรมไว้สำหรับทุนสนับสนุนการไปฝึกอบรมนั้นจำเป็นต้องมีเงินทุนสนับสนุนจากแหล่งต่าง ๆ เช่นเดียวกับการไปศึกษา ซึ่งได้แก่ ทุนประเภท 1ก 1ข 1ค และทุนประเภท 2 นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยยังมีเงินทุนสนับสนุนให้ข้าราชการไปฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ ซึ่งนับได้ว่าเป็นทุนประเภท 1(ก) ซึ่งจะได้กล่าวถึงรายละเอียดต่อไป

สำหรับระยะเวลาการยื่นเรื่องขออนุมัตินั้น ผู้ประสงค์จะขออนุมัติไปฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ จะต้องยื่นเรื่องต่อมหาวิทยาลัยในระยะเวลาไม่น้อยกว่า 30 วัน ก่อนกำหนดวันออกเดินทางไปฝึกอบรม โดยแนบเอกสารประกอบการขออนุมัติดังนี้

1. บันทึกแสดงความจำนงขออนุมัติไปฝึกอบรม

2. สัญญา 5 ชุด และสัญญารับทุน 3 ชุด (ถ้ามี)

3. หลักฐานการได้รับทุน (ถ้ามี)

4. หนังสือตอบรับซึ่งได้รับความเห็นชอบจากกรมวิเทศสหการ กรณีไปฝึกอบรมด้วยทุนประเภท 1ข

5. โครงการฝึกอบรม และบันทึกแสดงความจำเป็นในการให้ข้าราชการไปฝึกอบรมด้วยทุนประเภท 2 (เฉพาะกรณีที่ไปฝึกอบรมด้วยทุนประเภท 2)

6. หนังสือตอบรับจากสถานฝึกอบรมหรือรายละเอียดการฝึกอบรม

สำหรับมหาวิทยาลัยรามคำแหงได้จัดสรรทุนสนับสนุนให้ข้าราชการเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญ หรือประสบการณ์ด้านการเรียน การวิจัย การอบรมสัมมนา การประชุม หรือการฝึกงาน ซึ่งนับเป็นทุนประเภท 1ก และโครงการนี้จะต้องได้รับความเห็นจากคณะกรรมการประจำคณะหรือคณะกรรมการประจำสำนัก และมหาวิทยาลัย และต้องมีคุณสมบัติดังนี้

1) ต้องเป็นข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี นับถึงวันที่ยื่นขอรับทุน

2) ผู้เคยได้รับทุนจากมหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อไปศึกษา ฝึกอบรม และหรือดูงาน ณ ต่างประเทศ ตามระเบียบฯ ต้องกลับมาปฏิบัติราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี

3) ผู้เคยได้รับทุนจากมหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อศึกษาภายในประเทศตามระเบียบฯ ต้องกลับมาปฏิบัติราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน

4) ต้องไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อภายในประเทศหรือต่างประเทศ

5) ต้องมีหนังสือตอบรับ หรือหนังสือเชิญอย่างเป็นทางการ ถ้าผู้ขอรับทุนให้เข้าฝึกอบรมและหรือดูงานโดยไม่มีเงื่อนไข จากสถาบันหรือองค์การเจ้าของโครงการ พร้อมด้วยกำหนดการและรายละเอียดในการฝึกอบรมและหรือดูงาน

ทุนฝึกอบรมและหรือดูงาน ณ ต่างประเทศ ประกอบด้วย

1. เงินค่าพาหนะเดินทางไปและกลับ ระหว่างกรุงเทพฯ - เมืองที่สถาบันฝึกอบรมหรือดูงานตั้งอยู่ โดยใช้เส้นทางที่ตรงและสั้นที่สุด

2. ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางและค่าที่พักตามระเบียบราชการ ไม่เกิน 30,000 บาท

3. ค่าธรรมเนียมในการลงทะเบียนฝึกอบรมไม่เกิน 20,000 บาท

4. ค่าพาหนะในการไปฝึกอบรมและหรือดูงานต่างเมือง ต่างรัฐหรือต่างประเทศมากกว่าหนึ่งแห่งขึ้นไป ให้คิดรวมภายในวงเงินตามข้อ 2

การฝึกอบรมภายในประเทศ

การฝึกอบรมภายในประเทศ ให้เป็นไปตามระเบียบมหาวิทยาลัยรามคำแหง ว่าด้วยการให้ข้าราชการและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยเข้าร่วมประชุมสัมมนาในประเทศ พ.ศ.2525 และให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมของส่วนราชการ พ.ศ.2534 ตามหนังสือ ที่ กค.0502/ว.76 ลงวันที่ 7 มิถุนายน 2534 ที่ กค.0502/ว.79 ลงวันที่ 25 พฤษภาคม 2535 และที่ กค.0502/ว.49 ลงวันที่ 23 มีนาคม 2535

ประกาศคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร

เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติการให้ทุนการศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน และเสนอบทความหรือผลงานทางวิชาการ แก่ข้าราชการมหาวิทยาลัยรามคำแหง

เพื่ออนุวัติให้เป็นไปตามระเบียบมหาวิทยาลัยรามคำแหง ว่าด้วยการให้ทุนการศึกษา ฝึกอบรม และดูงานแก่ข้าราชการมหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ.2530 (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2535 และระเบียบมหาวิทยาลัยรามคำแหง ว่าด้วยการให้ทุนเสนอบทความหรือผลงานทางวิชาการ ณ ต่างประเทศ แก่ข้าราชการมหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ.2535 ซึ่งได้ครอบคลุมแนวปฏิบัติการให้ทุนมหาวิทยาลัยเพื่อการศึกษาภายในประเทศและต่างประเทศ และทุนฝึกอบรม ดูงาน และทุนเสนอบทความ หรือผลงานทางวิชาการ ณ ต่างประเทศ แล้วนั้น บัดนี้คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร ขอกำหนดแนวปฏิบัติในการให้ทุนเพิ่มเติม ดังนี้

<u>ทุนการศึกษาต่างประเทศ</u>

1. ผู้ได้รับทุนการศึกษาต่างประเทศจากมหาวิทยาลัยรามคำแหง และได้เดินทางกลับประเทศไทยชั่วคราวด้วยเหตุใดก็ตาม มหาวิทยาลัยจะงดจ่ายเงินช่วยเหลือค่าครองชีพในช่วงเวลาที่พำนักอยู่ในประเทศไทย ตามระเบียบมหาวิทยาลัยรามคำแหง ว่าด้วยการให้ทุนการศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน แก่ข้าราชการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ.2530 ข้อ 5.2

2. ผู้มีสิทธิสมัครขอรับทุนต้องมีอายุไม่เกิน 35 ปี สำหรับปริญญาโทและไม่เกิน 45 ปี สำหรับปริญญาเอก นับถึงวันปิดรับสมัคร

3. คณะกรรมการฯ อาจพิจารณาขยายระยะเวลาการให้ทุนเฉพาะระดับปริญญาเอก ได้ครั้งละไม่เกิน 1 ปี โดยผู้ขอต่อทุนจะต้องยื่นแสดงความจำนงล่วงหน้าอย่างน้อย 60 วัน ก่อนวันสิ้นสุดทุนที่ได้รับอยู่ และต้องแสดงผลการศึกษาที่ผ่านมา พร้อมทั้งหนังสือรับรองผลการศึกษา

จากสถานศึกษา การพิจารณาอนุมัติถือหลักเกณฑ์จากเหตุผลและความจำเป็น ตลอดจนความก้าวหน้าของการศึกษา ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสามารถศึกษาให้สำเร็จได้ ทั้งนี้ เมื่อขยายระยะเวลาให้แล้วจะมีระยะเวลาให้ทุนทั้งหมดไม่เกิน 4 ปี ยกเว้นประเทศฝรั่งเศสให้ทุนทั้งหมดไม่เกิน 5 ปี

4. คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรจะไม่อนุมัติทุนการศึกษาย้อนหลังให้แก่ผู้ขอรับทุน

5. กรณีที่ผู้ได้รับทุนให้เรียนสาขาใดสาขาหนึ่งแล้ว ต่อมาภายหลังเปลี่ยนไปเรียนสาขาวิชาอื่นที่ผิดไปจากที่ได้รับอนุมัติไว้ โดยไม่ได้รับอนุมัติจากคณะ สำนัก และมหาวิทยาลัยก่อน ผู้นั้นหมดสิทธิการรับทุนของมหาวิทยาลัย นับตั้งแต่ได้เปลี่ยนสาขาวิชาใหม่

6. กรณีผู้ขออนุมัติทุนไปศึกษาต่อในสาขาวิชาที่ไม่ตรงกับรายการปฏิบัติงานของผู้ขอรับทุน คณะกรรมการฯ ไม่รับพิจารณาให้ได้รับทุนของมหาวิทยาลัย

<u>ทุนฝึกอบรม ดูงาน และเสนอบทความหรือผลงานทางวิชาการ ณ ต่างประเทศ</u>

1. ผู้ขอรับทุนจะต้องมีโครงการที่จะกลับมาปฏิบัติงานตามโครงการนั้น โดยได้ผ่านความเห็นชอบจากคณะ/สำนัก

2. คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรจะพิจารณาถึงประโยชน์ที่มหาวิทยาลัยจะได้รับจากผู้ขอทุนจากโครงการนั้น โดยมีเกณฑ์พิจารณาดังนี้

2.1 ถ้าเคยได้รับทุนฝึกอบรม ดูงาน หรือประชุมและเสนอบทความหรือผลงานทางวิชาการ และประชุมสัมมนาตามระเบียบนี้แล้ว ถ้าจะขอทุนซ้ำอีก จะต้องพิจารณาเป็นกรณีพิเศษถึงประโยชน์ที่มหาวิทยาลัยจะได้รับจากโครงการใหม่

2.2 สถานที่ที่ผู้ขอรับทุนจะไปฝึกอบรม ดูงาน หรือประชุมสัมมนาหรือเสนอบทความหรือผลงานทางวิชาการ ณ ต่างประเทศนั้น จะต้องเป็นสถาบันหรือองค์การที่มีชื่อเสียง และเป็นที่รู้จักดีในด้านนั้น ๆ

2.3 คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรจะพิจารณาอนุมัติให้อาจารย์/ข้าราชการแต่ละคณะ/สำนักไปฝึกอบรม ดูงาน หรือประชุมสัมมนา หรือเสนอบทความ หรือผลงานทางวิชาการในมหาวิทยาลัย สถาบัน หรือองค์การเดียวกันได้ไม่เกินปีละ 2 คน โดยใช้ปีปฏิทินเป็นเกณฑ์พิจารณา และกรณีที่ไปพร้อมกัน 2 คน ต้องเป็นไปตามเงื่อนไขดังนี้

ก. ดูงาน ฝึกอบรม ประชุม/สัมมนา ในหัวข้อที่ไม่ซ้ำกัน

ข. ไม่เสนอบทความหรือผลงานทางวิชาการ ณ ต่างประเทศ ในสถานที่เดียวกัน ในช่วงเวลาเดียวกัน เว้นแต่จะเสนอในต่างหัวข้อการประชุม

2.4 คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรจะไม่อนุมัติพิจารณาคู่สมรสของผู้ขอทุนไปฝึกอบรม ดูงาน หรือประชุมสัมมนา หรือเสนอบทความหรือผลงานทางวิชาการ ณ ต่างประเทศ ในสถานที่เดียวกัน ในช่วงเวลาเดียวกัน

2.5 ผู้ขอรับทุนไปฝึกอบรม ดูงาน ประชุม/สัมมนา หรือเสนอบทความหรือผลงานทางวิชาการ ณ ต่างประเทศ ต้องมีคุณสมบัติครบตามระเบียบมหาวิทยาลัยรามคำแหง ว่าด้วยการให้ทุนการศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน แก่ข้าราชการมหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ.2530 ข้อ 10 และต้องมีอายุไม่เกิน 58 ปี นับถึงวันยื่นสมัครขอรับทุน

3. ผู้ได้รับทุนแล้ว เมื่อกลับมาจะต้องเขียนรายงานทางวิชาการเสนอต่อมหาวิทยาลัย และหากคณะกรรมการฯ พิจารณาเห็นสมควร อาจให้เชิญมาเสนอสิ่งที่เรียนรู้ต่อข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่สภาอาจารย์ ทั้งนี้ ผู้แทนของแต่ละคณะ/สำนัก ซึ่งเป็นกรรมการพัฒนาบุคลากร จะเป็นผู้ดำเนินการติดตามผล

4. ในกรณีที่ผู้ได้รับทุนฝึกอบรม และหรือดูงานไม่เสนอรายงานตามกำหนด คณะกรรมการฯ จะพิจารณาการขอรับทุนครั้งต่อไป โดยเริ่มนับจากวันที่ผู้ได้รับทุนเสนอรายงานตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด จึงจะมีสิทธิตามคุณสมบัติข้อ 10.2.2 แห่งระเบียบมหาวิทยาลัยรามคำแหง ว่าด้วยการให้ทุนการศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน แก่ข้าราชการมหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ.2530

5. ในกรณีที่ผู้ได้รับทุนไปเสนอบทความหรือผลงานทางวิชาการ ไม่เสนอรายงานตามกำหนดคณะกรรมการฯ จะพิจารณาการขอรับทุนครั้งต่อไป โดยเริ่มนับจากวันที่ผู้ได้รับทุนเสนอรายงานตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนดจึงจะมีสิทธิตามคุณสมบัติข้อ 6.2 แห่งระเบียบมหาวิทยาลัยรามคำแหง ว่าด้วยการให้ทุนเสนอบทความหรือผลงานทางวิชาการ ณ ต่างประเทศ แก่ข้าราชการมหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ.2535

ทุนศึกษาภายในประเทศ

1. ผู้ขอรับทุนการศึกษาภายในประเทศ ให้ยื่นแสดงความจำนงขอรับทุนภายในปีการศึกษาที่สถาบันการศึกษานั้นกำหนดในแต่ละปีการศึกษา คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรจะไม่อนุมัติทุนการศึกษาย้อนหลังให้แก่ผู้ขอรับทุน

2. กรณีผู้ขออนุมัติทุนไปศึกษาต่อในสาขาวิชาที่ไม่มีตรงกับสายการปฏิบัติงานของผู้ขอรับทุน คณะกรรมการฯ ไม่รับพิจารณาให้ได้รับทุนของมหาวิทยาลัย ยกเว้นกรณีพิเศษที่คณะกรรมการฯ จะจัดสรรทุนให้เป็นคราว ๆ ไป

3. กรณีที่ผู้ได้รับทุนให้เรียนสาขาใดสาขาหนึ่งแล้ว ต่อมาภายหลังเปลี่ยนไปเรียนสาขาวิชาอื่นที่ผิดไปจากที่ได้รับอนุมัติไว้ โดยไม่ได้รับอนุมัติจากคณะ สำนัก และมหาวิทยาลัยก่อน ผู้นั้นหมดสิทธิการรับทุนของมหาวิทยาลัย นับตั้งแต่ได้เปลี่ยนสาขาวิชาใหม่

จึงประกาศให้ทราบทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 1 กันยายน พ.ศ.2536

(นางนิรมล ศตวุฒิ)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการและสื่อการสอน

ประธานคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร

ระเบียบทบวงมหาวิทยาลัย

ว่าด้วยการให้ข้าราชการทบวงมหาวิทยาลัย

ไปศึกษาต่อภายในประเทศ พ.ศ.2527

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงระเบียบทบวงมหาวิทยาลัย ว่าด้วยการให้ข้าราชการทบวงมหาวิทยาลัย ไปศึกษาต่อภายในประเทศ พ.ศ.2521 อาศัยอำนาจตามมติคณะรัฐมนตรีตามหนังสือกรมสารบรรณคณะรัฐมนตรีฝ่ายบริหาร ที่ นว.154/2497 ลงวันที่ 18 มิถุนายน 2497 หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร.0403/ว.92 ลงวันที่ 7 พฤศจิกายน 2512 และระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ.2520 รัฐมนตรีทบวงมหาวิทยาลัย จึงวางระเบียบไว้ดังนี้

ข้อ 1. ระเบียบนี้เรียกว่า "ระเบียบทบวงมหาวิทยาลัย ว่าด้วยการให้ข้าราชการทบวงมหาวิทยาลัยไปศึกษาต่อภายในประเทศ พ.ศ.2527"

ข้อ 2. ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 16 มกราคม 2527 เป็นต้นไป

ข้อ 3. ให้ยกเลิกระเบียบทบวงมหาวิทยาลัย ว่าด้วยการให้ข้าราชการทบวงมหาวิทยาลัยไปศึกษาต่อภายในประเทศ พ.ศ.2521

บรรดากฎ ข้อบังคับ ระเบียบ และคำสั่งของมหาวิทยาลัย ในส่วนที่มีกำหนดไว้แล้วในระเบียบนี้ ซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ 4. ในระเบียบนี้

"ศึกษา" หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษา หรือสถาบันวิชาชีพ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ตามกฎ ก.พ.ว่าด้วยการนั้น และหมายความรวมตลอดถึงการฝึกฝนภาษาและการรับคำแนะนำก่อนเข้าศึกษา การฝึกอบรมหรือดูงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หรือต่อจากการศึกษานั้นด้วย

"ผู้มีอำนาจอนุมัติ" หมายความถึง

4.1 ปลัดทบวงมหาวิทยาลัย สำหรับข้าราชการในสังกัดสำนักงานเลขานุการรัฐมนตรีและข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย

4.2 อธิการบดี สำหรับข้าราชการในสังกัดมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

ข้อ 5. ข้าราชการที่จะไปศึกษาต่อภายในประเทศ ต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

5.1 มีอายุไม่เกิน 45 ปี นับถึงวันที่เริ่มเข้าศึกษา

5.2. เป็นข้าราชการสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

5.3 ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติราชการ

5.4 มีพื้นความรู้และคุณสมบัติตามสถาบันการศึกษา หรือสถาบันวิชาชีพกำหนด

5.5 ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยดี มีความประพฤติเรียบร้อย

ข้อ 6. ข้าราชการที่เคยได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาตามระเบียบนี้ หรือระเบียบอื่น ๆ มาแล้ว จะต้องเป็นผู้มีเวลาปฏิบัติราชการภายหลังจากจบการศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี จึงจะมีสิทธิขออนุมัติไปศึกษาต่อภายในประเทศได้ เว้นแต่เป็นการศึกษาต่อเนื่องกับสาขาวิชาที่เคยได้รับอนุมัติเดิม

ข้อ 7. ข้าราชการผู้ใดประสงค์จะไปศึกษาต่อภายในประเทศ ให้เสนอเรื่องต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เพื่อให้ความเห็นชอบในหลักการก่อนสมัครเข้าศึกษา และเมื่อสถาบันการศึกษาหรือสถาบันวิชาชีพรับเข้าศึกษาแล้ว ให้เสนอขออนุมัติไปศึกษาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุมัติ

ข้อ 8. การให้ข้าราชการผู้ใดไปศึกษาต่อภายในประเทศ ให้พิจารณาถึงความจำเป็นและความต้องการของทางราชการที่จะได้ผู้มีความรู้ ความสามารถในสาขาวิชานั้น ทั้งนี้ สาขาวิชาและระดับความรู้ที่จะขออนุมัติไปศึกษานั้น จะต้องเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่องานการสอนการวิจัยหรืองานในหน้าที่ซึ่งข้าราชการผู้นั้นปฏิบัติอยู่ หรือที่ผู้บังคับบัญชาจะได้มอบหมายให้กระทำเมื่อกลับมาปฏิบัติราชการ

ข้อ 9. ข้าราชการที่ขาดคุณสมบัติตามข้อ 5.1 และ 5.2 หากผู้มีอำนาจอนุมัติเห็นสมควรให้ไปศึกษา ให้เสนอเรื่องเพื่อขออนุมัติจากปลัดทบวงมหาวิทยาลัย เป็นกรณีพิเศษ

ข้อ 10. การให้ข้าราชการไปศึกษาต่อภายในประเทศโดยใช้เวลาราชการบางส่วนให้กระทำได้ภาคการศึกษาหนึ่งไม่เกิน 6 ช.ม./สัปดาห์

ในกรณีจำเป็นที่จะต้องใช้เวลาศึกษามากกว่าที่กำหนดให้เสนอขออนุมัติต่อปลัดทบวงมหาวิทยาลัยเป็นกรณีพิเศษ

ข้อ 11. การให้ข้าราชการไปศึกษาต่อภายในประเทศ ในเวลาราชการ ต้องได้รับอนุมัติจากผู้มีอำนาจอนุมัติตามนัยข้อ 4 ของระเบียบนี้

ข้อ 12. การอนุมัติให้ข้าราชการไปศึกษาต่อภายในประเทศ ในเวลาราชการ ให้อนุมัติได้ครั้งละไม่เกิน 2 ปี ถ้ายังศึกษาไม่สำเร็จ หากมีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่ง อาจเสนอขออนุมัติขยายระยะเวลาศึกษาต่อได้ ทั้งนี้ต้องแนบผลการศึกษาที่ผ่านมาเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจอนุมัติด้วย

ข้าราชการที่ได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาต่อภายในประเทศ ให้ได้รับเงินเดือนระหว่างไปศึกษาได้ไม่เกิน 4 ปี แต่หากผู้มีอำนาจอนุมัติเห็นว่ามีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่ง จะอนุมัติให้ข้าราชการไปศึกษาต่อภายในประเทศโดยได้รับเงินเดือนเกินกว่า 4 ปี แต่ไม่เกิน 6 ปีก็ได้

ข้อ 13. การให้ข้าราชการไปศึกษาต่อภายในประเทศ ผู้มีอำนาจอนุมัติจะต้องพิจารณาถึงอัตรากำลังที่มีอยู่ ให้ปฏิบัติงานเพียงพอ ไม่ให้เสียหายแก่ราชการ และไม่ต้องตั้งอัตรากำลังเพิ่ม โดยให้พิจารณาอนุมัติได้ไม่เกินร้อยละ 20 ของจำนวนข้าราชการในระดับเดียวกันกับข้าราชการผู้ขอไปศึกษาต่อภายในประเทศ

ข้อ 14. ให้สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัยแล้วแต่กรณี ทำสัญญาของข้าราชการที่ไปศึกษาต่อภายในประเทศ และสัญญาค้ำประกันตามแบบที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนดเพื่อผูกมัดให้ข้าราชการที่ไปศึกษาต่อภายในประเทศ กลับมารับราชการเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 2 เท่าของเวลาที่ข้าราชการผู้นั้นไปศึกษา

การทำสัญญาตามความในวรรคแรก ข้าราชการพลเรือนสังกัดสำนักงานเลขานุการรัฐมนตรีและสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย ให้ทำสัญญาต่อปลัดทบวงมหาวิทยาลัย ส่วนข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยให้ทำสัญญาต่ออธิการบดี

ข้อ 15. ข้าราชการผู้ใดไม่ได้รับราชการตามสัญญา ต้องชดใช้เงินแก่ทางราชการ ดังนี้

15.1 ข้าราชการที่ไปศึกษาต่อภายในประเทศเต็มเวลาราชการ ให้ชดใช้เงินเดือนที่ได้รับระหว่างที่ไปศึกษา และเงินที่ทางราชการจ่ายช่วยเหลือ กับให้ใช้เงินอีกจำนวนหนึ่งเท่าของเงินเดือน และเงินที่ทางราชการจ่ายช่วยเหลือเป็นเบี้ยปรับแก่ทางราชการ

15.2 ข้าราชการที่ไปศึกษาต่อภายในประเทศ โดยใช้เวลาราชการบางส่วน ให้ชดใช้เงินเดือนที่ได้รับระหว่างที่ไปศึกษา และเงินที่ทางราชการจ่ายช่วยเหลือ โดยเฉลี่ย

ตามส่วนของเวลาที่ไปศึกษา กับให้ใช้เงินอีกจำนวนหนึ่งเท่ากับเงินที่คำนวณชดใช้คืน เป็นเบี้ยปรับแก่ทางราชการ

ข้อ 16. ข้าราชการที่ไปศึกษาต่อภายในประเทศในระหว่างเวลาราชการ โดยมิได้รับอนุมัติ นอกจากจะมิได้รับการพิจารณาปรับวุฒิแล้ว ยังอาจได้รับโทษทางวินัยอีกด้วย

ข้อ 17. ข้าราชการที่ได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาต่อภายในประเทศต้องตั้งใจศึกษาให้สำเร็จโดยเร็ว การไม่ตั้งใจศึกษาหรือประวิงเวลาศึกษาให้ล่าช้า โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร นอกจากจะถูกตัดสิทธิให้ระงับการศึกษาแล้ว ยังอาจได้รับโทษทางวินัยอีกด้วย

ข้อ 18 ข้าราชการที่ได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาต่อภายในประเทศ หากไม่สามารถจะศึกษาได้ด้วยเหตุผลใดก็ตาม ให้รีบรายงานต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อกลับเข้าปฏิบัติราชการทันที และให้ผู้บังคับบัญชารายงานตามลำดับ จนถึงผู้มีอำนาจอนุมัติ

ในระหว่างการไปศึกษา หากทางราชการมีความประสงค์จะให้ผู้ใดกลับมาปฏิบัติราชการให้ข้าราชการผู้นั้นกลับเข้ารับราชการทันที

ข้อ 19 เมื่อข้าราชการผู้ใดสำเร็จการศึกษาแล้ว ให้รายงานผลการศึกษารวมทั้งรายงานตัวต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อกลับเข้าปฏิบัติราชการทันที และให้ผู้บังคับบัญชารายงานตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุมัติ

ข้อ 20. ข้าราชการผู้ใดได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาต่อภายในประเทศก่อนวันใช้ระเบียบนี้ ให้มีผลสมบูรณ์ต่อไป

ข้อ 21. ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้ ให้ปลัดทบวงมหาวิทยาลัยเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัย

ข้อ 22. ให้ปลัดทบวงมหาวิทยาลัยรักษาการให้เป็นไปตามระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ 16 มกราคม 2527

(นายปรีดา พัฒนถาบุตร)

รัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัย

ทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ ต่อการพัฒนาบุคลากร ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทคัดย่อ

ของ

จำเนียร ชุณหโสภาค

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการอุดมศึกษา

พฤษภาคม 2539

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง 3 ด้านคือ ด้านการลาศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาดูงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นข้าราชการสาย ข และสาย ค ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ซึ่งสังกัด 8 คณะ 5 สำนัก 1 สถาบัน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปีการศึกษา 2538 จำนวน 608 คน ตามตัวแปร เพศ สายการปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และหน่วยงานที่สังกัด เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าห้าระดับ ตามแบบของไลเคิร์ท จำนวน 55 ข้อ และเป็นข้อคำถามปลายเปิด 4 ข้อ รวมทั้งสิ้น 59 ข้อ ได้แบบสอบถามคืนคิดเป็นร้อยละ 82 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ t-test และ One Way ANOVA ซึ่งจะทำการทดสอบโดยวิธีของ Duncan ในกรณีที่พบว่ามีนัยสำคัญ

ผลการวิจัยปรากฏผลดังนี้

1. ทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน ปรากฏผลคือ ข้าราชการสาย ข และสาย ค มีทัศนะว่าการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความเหมาะสมในระดับปานกลางในแต่ละด้านและโดยรวมทุกด้าน ยกเว้นด้านการฝึกอบรม ซึ่งข้าราชการสาย ค มีทัศนะว่าเหมาะสมในระดับมาก

2. ทัศนะต่อการพัฒนาบุคลากรเมื่อเปรียบเทียบโดยรวมทุกด้าน พบว่า ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี กับกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีทัศนะต่อการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน และข้าราชการกลุ่มที่มีวุฒิปริญญาตรีกับกลุ่มที่สูงกว่าปริญญาตรี มีทัศนะต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการเมื่อเปรียบเทียบโดยรวมทุกด้าน พบว่าข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 - 5 ปี กับข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี มีทัศนะต่อการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันที่ระดับ .05 และข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี กับข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี มีทัศนะต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหงแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

4. ทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการต่อการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ปรากฏผลคือ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการสังกัดคณะวิทยาศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ สำนักหอสมุดกลาง สำนักพิมพ์ คณะศึกษาศาสตร์ มีทัศนะว่า การพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรม มีความเหมาะสมในระดับมาก ส่วนข้าราชการที่สังกัดหน่วยงานอื่น ๆ เห็นว่า การพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรม มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

5. มหาวิทยาลัยควรมีนโยบายและกำหนดทิศทางในการพัฒนาบุคลากรให้ชัดเจน ดังนั้น จึงควรมีการจัดทำแผนการดำเนินงาน ด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างมีเป้าหมาย โดยเริ่มตั้งแต่การจัดส่งข้าราชการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาบุคลากร การมีแผนงานรองรับเมื่อกลับเข้าทำงาน และมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานว่าได้นำความรู้มาพัฒนางานได้มากน้อยเพียงใด รวมทั้งการให้โอกาสความก้าวหน้าในสายงาน

PERCEPTION OF NONACADEMIC PERSONNEL ON PERSONNEL DEVELOPMENT AT RAMKHAMHAENG UNIVERSITY

AN ABSTRACT

BY

JUMNIAN JUNHASOBHAGA

Presented in partial fulfillment of the requirements for the Master of Education degree in Higher Education at Srinakharinwirot University

May 1996

The purposes of this study were to investigate and to compare the perceptions of nonacademic personnel among five variables : sex, working status, educational level, working experience and working unit on the three areas of personnel development at Ramkhamhaeng University, namely, further education, training , and academic exchange.

The sample consisted of 608 university personnel working at Ramkhamhaeng University in fiscal year 1995. The instrument used was a questionnaire with 55 five-point Likert type rating scales and 4 open ended items. The statistics employed in the analysis of the data included arithmatic mean, standard deviation, t-test, and One Way analysis of variance with Duncan's paired-comparisons method.

The research yielded the following findings;

1. Ramkhamhaeng University's personnel development as perceived by nonacademic personnel on total 3 areas and on each area were moderately appropriated.

2. Personnel with different educational levels were statistically different in the areas of further education and training and on all areas combined.

3. Personnel with different working experiences were statistically different in the area of training and in total three areas.

4. Personnel with different working units were statistically different in the areas of further education, training and academic exchange and also in all areas combined.

5. Most personnel agreed that Ramkhamhaeng University should set up a clear policy on personnel development, establish goals and utilize a strategic planning on managing and evaluating such development program.

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

1. ชื่อ รศ.ดร.นิรมล ศตวุฒิ
   วุฒิการศึกษา Ed.D. (Curriculum and Instruction)
   ตำแหน่ง ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา
   สังกัด คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

2. ชื่อ รศ.ดร.สุรศักดิ์ อมรรัตนะศักดิ์
   วุฒิการศึกษา ค.ด. (การวัดและประเมินผลการศึกษา)
   ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์
   สังกัด คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

3. ชื่อ รศ.ดร.พัฒน์ น้อยแสงศรี
   วุฒิการศึกษา Ph.D. (English Education)
   ตำแหน่ง คณบดีคณะมนุษยศาสตร์
   สังกัด มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

4. ชื่อ ผศ.ดร.สุนันท์ ศลโกสุม
   วุฒิการศึกษา กศ.ด. (วิจัยและพัฒนาหลักสูตร)
   ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์
   สังกัด สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

5. ชื่อ ผศ.ดร.ปิยะนุช เงินคล้าย
   วุฒิการศึกษา พัฒนบริหารศาสตร ดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการพัฒนา)
   ตำแหน่ง หัวหน้าภาคการบริหารรัฐกิจ
   สังกัด คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นางจำเนียร ชื่อสกุล ชุณหโสภาค

เกิดวันที่ 5 เดือนพฤษภาคม พุทธศักราช 2500

สถานที่เกิด ตำบลบางนา อำเภอพระโขนง กรุงเทพมหานคร

สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 99/237 หมู่บ้านอยู่สบาย ถ.กรุงเทพกรีฑา ประเวศ กรุงเทพมหานคร 10250

ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน เจ้าหน้าที่บุคคล 5

สถานที่ทำงานปัจจุบัน งานฝึกอบรม กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพฯ 10240

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2517 ป.กศ.ต้น (สังคมศึกษา) วิทยาลัยครูเพชรบุรีพิทยาลงกรณ์

พ.ศ. 2530 คบ. (การแนะแนว) วิทยาลัยครูจันทรเกษม

พ.ศ. 2539 กศ.ม. (การอุดมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร