

ขีดความสามารถ และความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

Competency and Needs of Competency Development for Working Personnel,
Prince of Songkhla University Hatyai Campus

ไอรวิสา ชุมพงศ์¹, อนินวัช แก้วจางงศ์² และอรจันท์ ศิริโชติ³

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบขีดความสามารถในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 2) เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขีดความสามารถและความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน และ 4) เพื่อศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของขีดความสามารถและความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการระดับหัวหน้างาน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ จำนวน 120 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ โดยคำนวณหาค่าการแจกแจงความถี่ (frequency distribution) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสถิติ t-test ค่า สถิติ F-test แล้วทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD และใช้การทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า ระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพและรายได้ที่แตกต่างกันมีให้ขีดความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมี

¹ อนาคตกรวงศ์ศรีอยุธยา สาขาเซนต์หลุยส์วิทยาลัย หาดใหญ่ สงขลา 90110 ประเทศไทย

^{2,3} สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ สงขลา 90000 ประเทศไทย

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ วุฒิการศึกษา สถานภาพ และรายได้ที่แตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 อีกทั้งพบว่า ขีดความสามารถในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

คำสำคัญ: ขีดความสามารถ ความต้องการพัฒนาขีดความสามารถ

Abstract

The purposes of this research aimed to 1) compare the competency for working personnel officer separating from personal factors, 2) to compare the need of competency development for working personnel officer separating from personal factors, 3) study relation between competency and need of competency development for working personnel 4) study opinion and suggestions of competency and needs of competency development for working personnel Prince of Songkhla University Hatyai Campus. The sample of the research is working person who was supervisor level at Prince of Songkhla University Hatyai Campus. The questionnaires were used as the instrument, and the data was analyzed by SPSS program. Statistical analysis of data using frequency distribution, Percentage, Means, Standard Deviation, t-test, F-test, and Pearson's correlation coefficient.

The results indicated that 1) competency rated for working personnel officer had an overall average score that was high. 2) Need of competency development for working personnel officer had an overall average score that was high. 3) Personnel factors gender, age, education level, work tenure, marital status, and income were different make competency for working are different significantly at .05 and personnel factors such as education level, work tenure, and income were different make competency development for working are different significantly at .05 4) Competency and need of competency development for working personnel officer had positive relation at the middle level.

Keywords: Competency, Needs of competency development

บทนำ

หลักการบริหารงานในองค์กรที่สำคัญประการแรกของทุกหน่วยงานในองค์กรภาครัฐและเอกชนคือ การมีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ การบริหารจัดการที่ดีในองค์กรจะเกิดขึ้นได้ ต้องมาจากด้านบุคลากรเป็นสำคัญ ทั้งนี้เพราะประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กรมีผลโดยตรงต่อความสำเร็จของหน่วยงาน ชีตความสามารถขององค์กรโดยรวมจะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับขีดความสามารถของบุคลากรที่จะสามารถผลักดันให้เกิดความสำเร็จในองค์กร ฉะนั้นหลักการบริหารที่ถือว่าสำคัญที่สุดที่ทุกองค์กรต้องให้ความสนใจเป็นลำดับแรกคือ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรนั่นเอง การพัฒนาบุคลากรเป็นแนวทางหนึ่งของกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีส่วนช่วยในการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานในองค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพลดความขัดแย้งระหว่างหน่วยงานกับองค์กร ช่วยสร้างความพร้อมในการดำเนินงานของหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์และช่วยให้องค์กรกำหนดงบประมาณค่าใช้จ่ายในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเหมาะสม (อนิวัช แก้วจำนงค์, 2552) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่เป็นสถาบันการศึกษาอีกแห่งหนึ่งที่มุ่งเน้นการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรทุกระดับเพื่อตอบสนองการพัฒนามหาวิทยาลัยให้มีมาตรฐานมากขึ้นรวมถึงเพื่อให้โดยสามารถรองรับนโยบายการพัฒนาาระบบราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดเป็นนโยบาย สนับสนุนเพื่อผลักดันให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาขีดความสามารถและความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ เพื่อนำผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานในด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผลการวิจัยจึงก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและฝ่ายงานบุคคลทั้งของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และหน่วยงานทางการศึกษาอื่นที่เกี่ยวข้องอันจะนำไปสู่ระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเปรียบเทียบขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขีดความสามารถกับความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

4. เพื่อศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานและความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

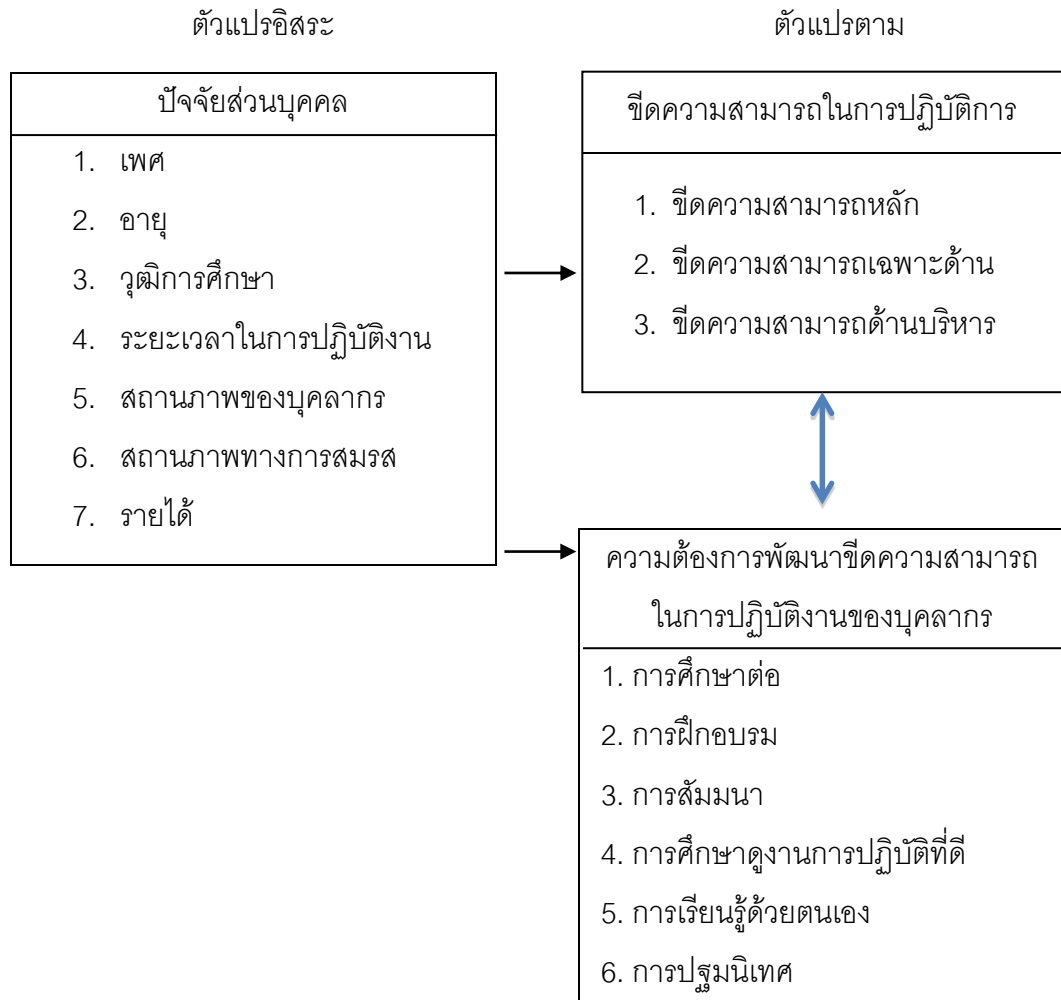
การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยใช้แนวคิดขีดความสามารถ (Competency) ของอาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2547) โดยแบ่งประเภทของขีดความสามารถเฉพาะบุคคลเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. ขีดความสามารถหลัก (Core Competency) สะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมของคนที่ช่วยสนับสนุนให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและภารกิจตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดซึ่งเป็นพฤติกรรมของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะและคุณลักษณะเฉพาะของคนในทุกระดับ ทุกกลุ่มงานที่องค์การต้องการ

2. ขีดความสามารถเฉพาะในงาน (Functional Competency) สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของงานต่างๆ หน้าที่งานที่ต่างกันความสามารถในงานย่อมแตกต่างกัน และสามารถเรียกเป็น Job Competency หรือ Technical Competency ได้

3. ขีดความสามารถด้านบริหาร (Managerial Competency) สะท้อนถึงทักษะในการบริหาร และจัดการงานต่างๆ เป็นขีดความสามารถที่มีได้ทั้งในระดับผู้บริหารและระดับหัวหน้าโดย จะแตกต่างกันตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ

กรอบแนวคิด



วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

ด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานโดยปรับปรุงแนวคิดขีดความสามารถของ อากรรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2547) และความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถ โดยผู้วิจัยนำมาจากวิธีการที่มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ใช้ในการพัฒนาบุคลากร คลอบคลุมถึงขีดความสามารถและความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ประชากร คือบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการระดับหัวหน้างานที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่รวมทั้งหมด 7 ลักษณะงาน โดยกลุ่มตัวอย่างจำนวน 120 คน

ด้านตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพของบุคลากร สถานภาพทางการสมรส รายได้ ตัวแปรตาม ได้แก่ ชีตความสามารถในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ชีตความสามารถหลัก ชีตความสามารถเฉพาะด้าน ชีตความสามารถด้านบริหาร และความต้องการพัฒนาชีตความสามารถในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร ประกอบด้วย การศึกษาต่อ การฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงานการปฏิบัติที่ดี การเรียนรู้ด้วยตนเอง การปฐมนิเทศ

วิธีการเก็บข้อมูล การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามมี 4 ส่วน เป็นแบบสอบถามเลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสอบถามปลายเปิด โดยผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลจากบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการระดับหัวหน้างานที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยเก็บจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 120 คน ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยการนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยตรง ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ ระหว่างเดือนพฤษภาคม – กรกฎาคม 2556

วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

1. ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้อธิบายความถี่และร้อยละของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้อธิบายค่าเฉลี่ยข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เกี่ยวกับระดับชีตความสามารถในการปฏิบัติงาน และความต้องการพัฒนาชีตความสามารถในการปฏิบัติงาน
3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ใช้อธิบายความเบี่ยงเบนของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เกี่ยวกับระดับชีตความสามารถในการปฏิบัติงานและความต้องการในการพัฒนาชีตความสามารถในการปฏิบัติงาน
4. ค่าสถิติ t – test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปร 2 กลุ่ม กับระดับชีตความสามารถในการปฏิบัติงานและความต้องการในการพัฒนาชีตความสามารถในการปฏิบัติงาน

5. ค่าสถิติ F – test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่มากกว่า 2 กลุ่ม กับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานและความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานและทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธี LSD

6. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ใช้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างขีดความสามารถในการปฏิบัติงานและความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ขีดความสามารถและความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 69.20 มีอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไปจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 49.10 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 50.80 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไปจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 ส่วนมากเป็นข้าราชการจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 73.30 มีสถานภาพสมรสแล้วจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 70.80 และมีรายได้อยู่ระหว่าง

30,001- 40,000 บาท/เดือน จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 41.70

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่พบว่า ระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) ด้านขีดความสามารถหลักพบว่า โดยรวมมีระดับขีดความสามารถอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) ด้านขีดความสามารถด้านการบริหารพบว่า โดยรวมมีระดับขีดความสามารถอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) ด้านขีดความสามารถเฉพาะด้านพบว่าโดยรวมมีระดับขีดความสามารถอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$)

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่พบว่า ระดับความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) ด้านการศึกษาต่อพบว่า โดยรวมมีระดับความต้องการพัฒนาขีดความสามารถอยู่ในระดับมาก

($\bar{X} = 4.02$) ด้านการอบรมพบว่า โดยรวมมีระดับความต้องการพัฒนาขีดความสามารถอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) ด้านการสัมมนาพบว่า โดยรวมมีระดับความต้องการพัฒนาขีดความสามารถอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) ด้านการดูงานการปฏิบัติที่ดีพบว่า โดยรวมมีระดับความต้องการพัฒนาขีดความสามารถอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองพบว่า โดยรวมมีระดับความต้องการพัฒนาขีดความสามารถอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) ด้านปฐมนิเทศพบว่า โดยรวมมีระดับความต้องการพัฒนาขีดความสามารถอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$)

4. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบขีดความสามารถในการปฏิบัติงานและความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4.1 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะในการปฏิบัติงานงาน สถานภาพของบุคลากรและรายได้ต่างกันมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

4.2 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา การศึกษา สถานภาพของบุคลากร และรายได้ ต่างกันความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

5. ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างขีดความสามารถในการปฏิบัติงานและความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ พบว่า ขีดความสามารถในการปฏิบัติงานกับความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

6. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานและความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

6.1. ชีตความสามารถในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลไม่เท่ากัน ต้องมีการพัฒนาเป็นรายบุคคล โดยการเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้น หน่วยงานควรมีนโยบายที่ชัดเจน มีงบประมาณอย่างเพียงพอและได้รับความร่วมมือจากบุคลากรอย่างจริงจัง

6.2. แม้ว่าบุคลากรบางคนจะมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก แต่จำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอและเหมาะสมเฉพาะบุคคล โดยทางหน่วยงานควรมีการจัดให้มีการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างจริงจังและสม่ำเสมอ เช่น การให้ทุนในการศึกษาต่อ การจัดการ ฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสัมมนา เป็นต้น นอกจากนี้ ทางหน่วยงานควรมีการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างจริงจังในด้านตัวของบุคลากรเองควรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เช่น การเรียนรู้ด้วยตนเองจากแหล่งความรู้ต่างๆ การศึกษาต่อในหลักสูตรที่สนใจและเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติการเข้ารับการฝึกอบรม เป็นต้น

สรุป

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยในปัจจุบันมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์และนโยบายให้มีการพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายต่างๆ ของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เพราะมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ถือเป็นมหาวิทยาลัยระดับแนวหน้าของประเทศ เมื่อพิจารณาขีดความสามารถทั้ง 4 ด้าน พบว่าอยู่ระดับมาก คือ 1) ขีดความสามารถหลัก ได้แก่ ความเต็มใจให้ความร่วมมือกับกลุ่ม ทั้งนี้เพราะการทำงานทุกงานต้องประกอบ ด้วยความชอบรวมถึงความเต็มใจในการให้ความร่วมมือในการทำงานนั้นๆ เพื่อประสิทธิภาพสูงสุดของงาน 2) ขีดความสามารถด้านการบริหาร ได้แก่ ให้กำลังใจและให้เกียรติผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งนี้เพราะการทำงานในหน่วยงานและการทำ งานเป็นที่นั้นสิ่งจำเป็นและเป็นสิ่งสำคัญคือ การให้เกียรติผู้อื่นรวมถึงในระหว่างการทำงานนั้น ผู้ร่วมงานควรมีการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน เพื่อประสิทธิภาพการทำงานในหน่วยงานนั้น 3) ขีดความสามารถเฉพาะด้าน ได้แก่ การใส่ใจคุณภาพงานโดยคำนึงถึงระยะเวลาในการจัดการ ทั้งนี้เพราะการให้ความสำคัญกับเรื่องคุณภาพของงานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับหน่วยงานทุกหน่วยงาน ทั้งนี้เพื่อความพึงพอใจสูงสุดของผู้เข้าใช้บริการกับหน่วยงานนั้นๆ

2. จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ระดับความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานโดยรวมระดับความต้องการ พัฒนาขีดความสามารถอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะการให้บริการที่ดีและงานที่มีคุณภาพของหน่วยงานต้องมาจากการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพ เมื่อพิจารณาความต้องการขีดความสามารถทั้ง 4 ด้าน พบว่า อยู่ระดับมาก คือ 1) ด้านการศึกษาต่อ ได้แก่ ต้องการศึกษาในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานและต้องการศึกษาในหลักสูตรที่ตนเองสนใจเพื่อเพิ่มความรู้ทั้งนี้เพราะการได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานและตรงกับความสนใจถือว่าเป็นสิ่งสำคัญต่อการนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติอยู่ได้เป็นอย่างดี 2) ด้านการอบรม ได้แก่ ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งนี้เพราะปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศถือได้ว่าเป็นอุปกรณ์ที่มีความสำคัญและความจำเป็นที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพตลอดจนความความสะดวกในการปฏิบัติงานบุคลากร จึงเล็งเห็นความสำคัญและมีความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับตนเองและยังเป็นการนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น 3) ด้านการสัมมนา ได้แก่ ต้องการสัมมนาประจำปี ทั้งนี้เพราะถือเป็นกิจกรรมที่สำคัญและจำเป็นสำหรับหน่วยงานถือได้ว่าเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ระหว่างหน่วยงานโดยแต่ละปีหน่วยงานควรมีการจัดบุคลากรเข้ารับการสัมมนาเป็นประจำทุกปีเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติการของบุคลากร 4) ด้านศึกษาดูงานการปฏิบัติที่ดี ได้แก่ ต้องการศึกษาดูงานหน่วยงานสถานศึกษาในประเทศทั้งนี้ เพราะการได้ไปศึกษาดูงานยังหน่วยงานสถานศึกษาอื่นๆ ในประเทศถือเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ แนวคิดในการปฏิบัติงานโดยมีการนำความรู้และแนวคิดใหม่ๆ ที่ได้รับมาปรับเปลี่ยนและประยุกต์กับหน่วยงานของตนซึ่งเป็นประโยชน์อย่างมากในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน 5) ด้านการเรียนรู้ ด้วยตนเอง ได้แก่ ต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบทั้งนี้เพราะการได้รับความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่จะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ 6) ด้านปฐมนิเทศ ได้แก่ ต้องการจัดให้มีการสอดแทรกคุณธรรม วัฒนธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในการปฐมนิเทศ ทั้งนี้เพราะถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ควรสอดแทรกในการให้ความรู้บุคลากร เพราะการปฏิบัติงานได้ดีนั้นไม่พอ จำเป็นต้องประกอบด้วยคุณธรรม วัฒนธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้การปฏิบัติ

สำเร็จสมบูรณ์แท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประทีป โชติคุณเศรษฐ์ (2544) พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในสหวิทยาเขต เสรีไทยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและธัญพร มงคลการ (2546) พบว่า ข้าราชการสำนักนโยบายและแผนการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมและรายด้าน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ และ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองอยู่ในระดับมาก

3. จากการวิเคราะห์การเปรียบเทียบขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลตามตัวแปรเพศ อายุ วุฒิการศึกษา การศึกษา ระยะในการปฏิบัติงานงาน สถานภาพของบุคลากร รายได้ ภาพรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลตามตัวแปร อายุ วุฒิการศึกษา การศึกษา สถานภาพของบุคลากร รายได้ ภาพรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เพราะขีดความสามารถในการปฏิบัติงานแต่ละบุคคลนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ มากมายทั้งระยะในการปฏิบัติงานงาน สถานภาพด้านการงาน อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ รวมถึงเพศของแต่ละบุคคล ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นตัวกำหนดขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลให้มีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาลี รุจิราบัตร (2544) พบว่า ข้าราชการสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพฯ ที่มีตำแหน่งต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมในด้านการศึกษาต่อและด้านการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านข้าราชการสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพฯ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานและอายุต่างกันพบว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างขีดความสามารถและความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ พบว่า ขีดความสามารถในการปฏิบัติงานกับความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ปานกลางและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน เนื่องมาจากการที่บุคคลใดก็ตามที่มีความต้องการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเอง

มากขึ้นย่อมเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติให้กับตนเองมากขึ้นเท่านั้น เพราะการที่บุคคลได้มีการเพิ่มพูนความรู้และได้รับประสบการณ์ที่หลากหลายขึ้นความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นย่อมสูงขึ้นเช่นกัน

5. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขีดความสามารถและความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ด้านการศึกษาทางหน่วยงานควรมีกองทุนหรือให้การสนับสนุนแก่บุคลากรที่มีความสนใจศึกษาในหลักสูตรที่ตนเองสนใจและเกี่ยวข้องกับงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น ด้านการอบรม ทางหน่วยงานควรมี การจัดการฝึกอบรมหรือส่งบุคลากรไปฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ เพราะในปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานของทุกหน่วยงาน เพื่อให้มีความสะดวกรวดเร็วและประสิทธิภาพคุณภาพสูงที่สุดในงานนั้นๆ ด้านการสัมมนา ทางหน่วยงานควรมีให้มีการสัมมนาขึ้นภายในหน่วยงานหรือส่งบุคลากรไปสัมมนายังหน่วยงานอื่นเป็นประจำเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้และสร้างประสบการณ์ใหม่ๆ ให้กับบุคลากร ซึ่งบุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้มาปรับปรุงการทำงานภายในหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น ด้านการศึกษาดูงาน การปฏิบัติที่ดี หน่วยงานควรมีให้มีการจัดกิจกรรมศึกษาดูงานนอกสถานที่อย่างสม่ำเสมอ ถือได้ว่าเป็นการสร้างประสบการณ์ในการทำงานที่แปลกใหม่ ความรู้ที่หลากหลายรวมถึงรูปแบบแนวคิดใหม่ๆ ให้กับบุคลากร ซึ่งสิ่งทีบุคลากรได้รับ สามารถนำมาพัฒนารูปแบบการปฏิบัติงานของตนให้ดีขึ้น ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง หน่วยงานควรมีการให้ความรู้และทบทวนลักษณะของงานในหน้าที่ของบุคลากรอยู่เป็นประจำ เพื่อการทำงาน ofบุคลากรอย่างถูกต้องและมีคุณภาพประสิทธิภาพมากที่สุด ด้านปฐมนิเทศ หน่วยงานควรมีการสอดแทรกคุณธรรม วัฒนธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในการปฐมนิเทศด้วย เพราะนอกจากต้องการให้บุคลากรเป็นคนเก่งแล้ว จำเป็นอย่างยิ่งต้องสร้างบุคลากรที่เป็นคนดีด้วย เพื่อความก้าวหน้าและคุณภาพของหน่วยงานอย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

- ฉัญพร มงคลการ. (2546). *การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อการปฏิรูประบบราชการของข้าราชการสำนักนโยบาย และแผนการศึกษาศาสตร์และวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานปลัด กระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประทีป โชติคุณเศรษฐ์. (2544). *ความต้องการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในในสภวิทยาเขตศรีไทย*. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุมาลี รุจิราบัตร. (2544). *การศึกษาต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานที่ดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อนิวัช แก้วจำนงค์. (2552). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. ครั้งที่ 1. สงขลา: บริษัทนำศิลป์โฆษณา.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2547). *Career Development in Practice*. ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.