

**บทบาทของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนางานอุดมศึกษา : วิเคราะห์กรณี
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น**

**Roles of Supporting Staff in Developing Higher Education Tasks:
An Analysis of the Case of the Faculty of Architecture, Khon Kaen University**

วิไล โพธิ์เตมิ^{1*} และ หวณ ชูเพ็ญ²

Wilai Photemi^{1} and Hhakuan Choopen²*

^{1*} นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น
มหาวิทยาลัยขอนแก่น ถนนมิตรภาพ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น

² อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาอิสระ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น ซอย มหาวิทยาลัย
ตำบลเมือง อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น 40002

^{1*} Graduate student in Master of Public Administration Program in Local Government, College of Local Administration,
Khon Kaen University, 123 Moo 16 Mittapap Rd., Nai-Muang, Muang District, Khon Kaen, Thailand, 40002

² Lecturer of Comparative Governance, Khon Kaen University, Thailand 4002

*Corresponding author, Email : wilaph@kku.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาบทบาทของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนางานอุดมศึกษา 2) ศึกษาผลการดำเนินงานตามบทบาทของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนางานอุดมศึกษาและ 3) หาแนวทางในการปรับปรุงบทบาทของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนางานอุดมศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ คือ บุคลากรสายสนับสนุน ในคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวน 40 คน เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็น และข้อเท็จจริงของบุคลากรสายสนับสนุนเกี่ยวกับบทบาทของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนางานอุดมศึกษา ผลการศึกษา พบว่า 1) บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีบทบาทในการพัฒนางานอุดมศึกษาอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีบทบาทในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ความภูมิใจที่เป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัย รองลงมาคือ บุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติงานด้วยการยึดถือผลประโยชน์ของงานเป็นหลักและมุ่งสู่ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของตนเอง/เพื่อนร่วมงาน/ผู้ได้บังคับบัญชา 2) บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีศักยภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มาก มีความรู้ความเข้าใจระบบงาน กระบวนการทำงานและทักษะในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมาย และภารกิจของหน่วยงานที่สังกัด ส่วนด้านที่บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานน้อยที่สุดคือด้านความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ ทั้งนี้ คณะฯ ได้มีแนวทางในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในการใช้ภาษาอังกฤษ บุคลากรส่วนใหญ่มีการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานมากที่สุดจากการ

แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือการศึกษา ระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวกับภาระงานที่รับผิดชอบ และการบริหารงานบุคคลจาก พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

คำสำคัญ : บทบาทของบุคลากรสายสนับสนุน พัฒนางานอุดมศึกษา

Abstract

The purpose of this research were 1) to study the importance and role of the supporting staff of the Faculty of Architecture at Khon Kaen University in developing their higher education (HED) tasks, 2) to analyze their overall operation in developing their HED tasks, and 3) to find ways to improve their roles in developing their HED tasks. The sample was 40 supporting staff of the Faculty of Architecture at Khon Kaen University. The instrument was a questionnaire survey of the supporting staff's opinions and actual facts about their roles in developing their HED tasks. The findings of this research were as follows: 1) Overall, most of the supporting staff played their roles in developing their HED tasks at a high level. When considering different aspects influencing their performance, the one that had the highest level was their pride in their work at the university followed by their performance for the benefit of their work, giving priority to the development or enhancement of their potential and striving for progress in the performance of their work/colleagues/subordinates, respectively. 2) Most of them had potential for performing their work at a high level. They had knowledge and understanding of the work system, working process, and skills to perform the assigned tasks. They had knowledge and understanding of their organization goals and missions. However, their ability to use English was at the lowest level. 3) The Faculty of Architecture had ways to develop their potential for using English in their work. Additionally, most of them had developed their performance through sharing knowledge and experience with their colleagues at a high level, followed by studying regulations regarding their work/responsibility and personnel administration from Civil Service Act B.E. 2551.

Keywords: roles of supporting staff, developing higher education tasks

1. บทนำ

สถานะแวดล้อมในปัจจุบันธุรกิจและเศรษฐกิจมีการแข่งขันกันสูง ความเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอน เป็นอุปสรรคสำคัญที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย หรือสิ่งที่คาดหวัง มาตรการหนึ่งขององค์กร จึงมุ่งระบุ และพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานที่เชื่อว่าเอื้อ ต่อความสำเร็จ ในระยะ 10 ปี ที่ผ่านมานี้ องค์กรหลาย แห่งทั้งภาครัฐและเอกชน ต่างก็พากันเดินตามกระแส

แนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ มากมาย โดยหวังว่าแนวทาง วิชาการเหล่านั้น จะช่วยให้องค์กรอยู่รอดโดยยึดหลัก ลูกค้ายเป็นสำคัญและอยู่ในความประทับใจของลูกค้าไป ตราบนานเท่านั้น ซึ่งระบบต่าง ๆ ได้นำมาปรับใช้ใน องค์กร เช่น ระบบคุณภาพ (TQM, ระบบ ISO 9000, 9001, 14000, ฯลฯ) ระบบReengineering การบริหาร จัดการเชิงกลยุทธ์ สำหรับการบริหารราชการก็ได้นำ แนวคิดการบริหารการเปลี่ยนแปลง การบริหารงาน

แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ระบบการประกันคุณภาพในระบบของการจัดการศึกษาและระบบการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการในทุกกระทรวง เป็นต้น เพื่อหวังจะทำให้การดำเนินการกิจของหน่วยงานหรือองค์กรมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล และสามารถอยู่รอดในสภาวะการณ์ของโลกที่มีการแข่งขันและแข่งขันชิงความได้เปรียบที่เหนือกว่านี้ได้ ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา หน่วยงานและองค์กรได้ทุนงบประมาณและกำลังคนเพื่อกิจกรรมเหล่านั้นไปอย่างมหาศาล แม้ว่าจะสามารถประสบความสำเร็จอยู่บ้างแต่ก็พบว่า มิได้นำซึ่งความยั่งยืน ก็เพราะวิธีการที่นำมาใช้นั้นเป็นการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมจากภายนอก แต่สภาพแวดล้อมจากภายใน เช่น วัฒนธรรมองค์กรและคนมิได้มีการเปลี่ยนแปลงไปมากเท่าที่ควรจะเป็น แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเดิมการบริหารคนเน้นการควบคุมใช้วินัยเป็นเครื่องมือ เน้นรวมศูนย์อำนาจในการตัดสินใจ มองคนเป็นปัจจัยการผลิตปรับเปลี่ยนมาเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) มองคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและให้ความสำคัญกับคนมากขึ้น กระบวนการทำงานให้ควบคุมผลงานด้วยตนเอง มีความรับผิดชอบ เปิดโอกาสให้ใช้ดุลพินิจในการทำงาน (Herbert, 1972)

สถาบันอุดมศึกษาเป็นหน่วยงานหนึ่งที่ต้องเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งการศึกษาถือว่าเป็นรากฐานที่สำคัญที่นำไปสู่การพัฒนา โดยสถาบันอุดมศึกษาทั้งภาครัฐและหรือหน่วยงานในกำกับของรัฐ มีภารกิจโดยรวมคือการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ของประเทศให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถและบุคลิกภาพที่เหมาะสมในการเป็นคนที่สมบูรณ์และสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข สร้างองค์ความรู้ พัฒนานวัตกรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาประเทศ

ส่งเสริมและสนับสนุนปลูกจิตสำนึกในการดูแล รักษา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี สิ่งแวดล้อมแก่เยาวชนของชาติ สถาบันอุดมศึกษาเป็นแหล่งรวมขององค์ความรู้ทางวิชาการและบุคลากรที่มีคุณภาพ การบริหารสถาบันอุดมศึกษาให้มีคุณภาพสอดคล้องกับพันธกิจและการเป็นผู้นำทางการศึกษาในระดับภูมิภาคเพื่อให้ก้าวทันเท่าเทียมกับสถาบันการศึกษาในระดับโลกไม่เพียงแต่ต้องอาศัยผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถ และทักษะการบริหารแล้ว ผู้บริหารสายสนับสนุนและช่วยวิชาการยังเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยประสานการบริหารงานของผู้บริหาร ให้สามารถนำพาสถาบันอุดมศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการและพึ่งพาตนเองได้ในระยะยาว จึงจำเป็นที่ผู้บริหารสายสนับสนุนและช่วยวิชาการจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความรู้ความสามารถและทักษะการบริหารที่สอดประสานในทิศทางเดียวกับผู้บริหารระดับสูงหรือแม้กระทั่งบุคลากรสายสนับสนุนด้วย (กองแผนงาน มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2550)

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยหลายแห่งได้เปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐรวมทั้งสถาบัน และวิทยาลัยหลายแห่งก็ได้รับการยกฐานะให้เป็นมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ในหน่วยงานภาครัฐยังได้มีการปฏิรูประบบราชการทุกสังกัดอย่างต่อเนื่อง จากการปรับเปลี่ยนดังกล่าวส่งผลให้บทบาทการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาต้องปรับเปลี่ยนตามไปด้วย มหาวิทยาลัยขอนแก่นมีความเป็นเลิศด้านการเรียนการสอน การวิจัยพัฒนาและนวัตกรรม เชื่อมโยงกับการบริการวิชาการ ถ่ายทอดเทคโนโลยี และการแก้ไขพัฒนาในพื้นที่จริงโดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและอนุภูมิภาคกลุ่มน้ำโขง โดยการใช้การวิจัยเป็นฐาน มหาวิทยาลัยขอนแก่นได้รับการยกย่องในระดับชาติและระดับนานาชาติว่าเป็น

องค์กรที่มีคุณภาพการศึกษา การวิจัย การบริหารจัดการที่ดี มีธรรมาภิบาลตลอดจนมีความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรทางปัญญาเพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยให้เกิดประโยชน์สูงสุดและพึ่งพาตนเองได้ บุคลากรมีความรู้ความสามารถสูง มีคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงานเป็นองค์กรที่มีสุข-ภาวะที่ดีมีบรรยากาศทางวิชาการบนพื้นฐานของความภาคภูมิใจและผูกพันต่อองค์กร (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และพรนิภา จินดา. 2551) และคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ได้ จัดตั้งขึ้นตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 4 (พ.ศ.2520-2524) และในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 5 (พ.ศ.2525-2529) เพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนที่มีความรู้ ทางด้านวิชาชีพสถาปัตยกรรมให้กับภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยได้รับพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ หน้า 10 เล่มที่ 105 ตอนที่ 28 ลงวันที่ 19 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2531 นับเป็นสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาแห่งแรกในส่วนภูมิภาคที่ผลิตบัณฑิตในสาขาวิชาสถาปัตยกรรมศาสตร์

บุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว เป็นบุคคลหนึ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้หน่วยงาน องค์กร สามารถแก้ปัญหาและพัฒนาการปฏิบัติงาน รวมทั้งสามารถวางแผนการปฏิบัติงานในอนาคตได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพราะบทบาทหน้าที่ของบุคลากรสายสนับสนุนเป็นการทำตามขอบเขตลักษณะหน้าที่ของโครงสร้างของงานที่รับผิดชอบหรือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละองค์กร และพัฒนาองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง (สมศักดิ์ คงเที่ยง, 2548)

จากสถานการณ์ข้างต้นที่กล่าวมา ผู้ศึกษาจึงให้ความสนใจที่จะทำการศึกษายบทบาทของสายสนับสนุนในการพัฒนางานอุดมศึกษา วิเคราะห์หาคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นในฐานะที่ผู้ศึกษาเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับบทบาทของสายสนับสนุนในการพัฒนางานอุดมศึกษา จึงเห็นสมควรที่จะศึกษาถึงบทบาทของสายสนับสนุนในการพัฒนางานอุดมศึกษา ต่อไป

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อศึกษาความสำคัญและบทบาทของสายสนับสนุนในการพัฒนางานอุดมศึกษา คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

2.2 เพื่อศึกษาผลการดำเนินงานตามบทบาทของสายสนับสนุนในการพัฒนางานอุดมศึกษา ฯ

2.3 เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงบทบาทของสายสนับสนุนในการพัฒนางานอุดมศึกษา ฯ

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษายบทบาทของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนางานอุดมศึกษา ความเป็นจริง และข้อเท็จจริงของบุคลากรสายสนับสนุนเกี่ยวกับบทบาทของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนางานอุดมศึกษา ข้อเสนอแนะจากบุคลากรสายสนับสนุน เกี่ยวกับบทบาทของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีต่อการพัฒนางานอุดมศึกษา ในคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย

พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานอุดมศึกษา ทั้งหมด 40 คน ซึ่งสุ่มจากบุคลากรสายสนับสนุน ในคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานอุดมศึกษา จากทั้งหมด 40 คน โดยใช้ทฤษฎี Central Limit Theorem เชื่อมโยงความสัมพันธ์ของการแจกแจงเชิงสุ่ม และการแจกแจงของกลุ่มตัวอย่าง ประมวลค่าพารามิเตอร์และค่าความคลาดมาตรฐานโดยระบุความมั่นใจหรือความคลาดเคลื่อนในการประมวลค่า กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ จำนวนประชากรหลักพันใช้กลุ่มตัวอย่าง 10 – 15% คิดเป็นร้อยละ 100

เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบมีโครงสร้าง ประกอบด้วย คำถามที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ของสายสนับสนุนในการพัฒนางานอุดมศึกษา ในคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้แก่ ความคิดเห็น และข้อเท็จจริงของบุคลากรสายสนับสนุนเกี่ยวกับบทบาทของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนางานอุดมศึกษา ข้อเสนอแนะจากบุคลากรสายสนับสนุน เกี่ยวกับบทบาทของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีต่อการพัฒนางานอุดมศึกษา ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ 5 หมายถึง ความคิดเห็นในระดับ มากที่สุด 4 หมายถึง ความคิดเห็นในระดับ มาก 3 หมายถึง ความคิดเห็นในระดับ ปานกลาง 2 หมายถึง ความคิดเห็นในระดับ น้อย 1 หมายถึง ความคิดเห็นในระดับ น้อยที่สุด การวิเคราะห์และประมวลผล ใช้การคำนวณค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ค่าร้อยละค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำเสนอในเชิงปริมาณและเชิงพรรณนา

4. ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

บุคลากรสายสนับสนุนเห็นว่าบทบาทในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.97$, $SD = 0.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีบทบาทในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ ความรู้สึกลึกซึ้งใจที่เป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัย ($\bar{x} = 4.63$, $SD = 0.54$) รองลงมาคือด้านการปฏิบัติงานด้วยการยึดถือผลประโยชน์ของส่วนงานเป็นหลักโดยคำนึงถึงทรัพยากร ต้นทุนและความคุ้มค่าในการดำเนินงาน ($\bar{x} = 4.28$, $SD = 0.68$) และด้านความสำคัญกับการพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพและมุ่งสู่ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานทั้งตนเอง /เพื่อนร่วมงาน/ผู้ได้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 4.28$, $SD = 0.55$) และด้านความสำคัญและใส่ใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับหมายในการพัฒนางานอุดมศึกษา ($\bar{x} = 4.22$, $SD = 0.80$)

บุคลากรสายสนับสนุนเห็นว่าด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.78$, $SD = 0.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการปฏิบัติงานมากที่สุดคือด้านการสามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่น และทำงานเป็นทีมได้ ($\bar{x} = 4.38$, $SD = 0.63$) รองลงมาคือด้านการมีความรู้ ความเข้าใจระบบงาน กระบวนการทำงาน และทักษะในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{x} = 4.28$, $SD = 0.64$) และการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมาย และภารกิจของหน่วยงานที่สังกัด ($\bar{x} = 4.20$, $SD = 0.65$)

ทั้งนี้ จากการวิจัยพบว่าแนวทางในการปรับปรุงบทบาทของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนางานอุดมศึกษาฯ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ 1) ด้านนโยบาย ควรมีนโยบายด้านการบริหาร การพัฒนาบุคลากรให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น สามารถมองเห็นภาพรวมได้ชัดเจน ความก้าวหน้าทีมนักวิชาการสายสนับสนุนจะได้รับ 2) ด้านบริหาร ควรมีการบริหารจัดการด้าน “คน” ให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น มีบุคลากร

ที่ตรงสายงาน สามารถทดแทนงานกันได้ สร้างคุณค่าให้บุคลากรสายสนับสนุน หรือ “ทุนมนุษย์” เพื่อรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยวิจัย 3) เพื่อการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาวิเคราะห์บทบาทและการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนรายเฉพาะตำแหน่งต่อไป

5. การอภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง บทบาทของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนางานอุดมศึกษา: วิเคราะห์กรณีคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นพบว่า บุคลากรสายสนับสนุน คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีบทบาทในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มาก และบุคลากรส่วนใหญ่มีความภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยขอนแก่น และบุคลากรปฏิบัติงานด้วยการยึดถือผลประโยชน์ของส่วนงานเป็นหลักโดยคำนึงถึงทรัพยากร ต้นทุนและความคุ้มค่าในการดำเนินงาน และให้ความสำคัญกับการพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพและมุ่งสู่ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของตนเอง/เพื่อนร่วมงาน/ผู้ได้บังคับบัญชา และมีศักยภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มาก โดยสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น และทำงานเป็นทีมได้ มีความรู้ ความเข้าใจระบบงาน กระบวนการทำงาน และทักษะในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายและภารกิจของหน่วยงานที่สังกัด ทั้งนี้ ด้านที่บุคลากรสายสนับสนุนมีศักยภาพในการปฏิบัติงานน้อยที่สุดคือด้านความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ โดยคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ได้มีแนวทางในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ โดยการจัดกิจกรรมฝึกอบรมด้านการใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงานเป็นระยะๆ ให้แก่บุคลากร เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเพื่อเป็นการเตรียมตัวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนต่อไป

6. บทสรุป

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสำคัญและบทบาทของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนางานอุดมศึกษา เพื่อวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามบทบาทของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนางานอุดมศึกษาและเพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงบทบาทของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนางานอุดมศึกษาวิเคราะห์กรณีคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรสายสนับสนุน ในคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวน 40 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามความคิดเห็น และข้อเท็จจริงของบุคลากรสายสนับสนุนเกี่ยวกับบทบาทของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนางานอุดมศึกษา ข้อเสนอแนะจากบุคลากรสายสนับสนุน เกี่ยวกับบทบาทของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีต่อการพัฒนางานอุดมศึกษา จากการศึกษพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มีบทบาทในการพัฒนางานอุดมศึกษาและมีศักยภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มาก โดยที่บุคลากรส่วนใหญ่มีการพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานโดยวิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน จากการศึกษาคำร่วรียบข้อบังคับต่างๆ แต่บุคลากรสายสนับสนุนประสบปัญหาด้านการพัฒนาตนเองไม่มีเวลาเข้าศึกษาพัฒนา เพราะไม่สามารถปลีกตัวออกจากงานประจำได้ ผู้ทำการศึกษา จึงขอเสนอแนะว่า คณะควรจัดทำโครงการการฝึกอบรมพัฒนาให้แก่บุคลากรสายสนับสนุนนอกช่วงเวลากิจการปฏิบัติราชการ เพื่อให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานประจำได้มีโอกาสเข้าร่วมโครงการพัฒนาตนเองด้านต่างๆ ได้ โดยมีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานเป็นแรงจูงใจในการเข้ารับการอบรมต่างๆ (ทวิศักดิ์ ถึงไทย, 2545)

7. กิตติกรรมประกาศ

รายงานการศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ฉบับนี้สำเร็จลงไปได้ด้วยดีด้วยเพราะได้รับความกรุณาอย่างสูงยิ่งจาก อ.ดร.หจก. ชูเพ็ญ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาอิสระ คณาจารย์จากวิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผู้บริหาร และบุคลากรสายสนับสนุนคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่าน และขอขอบพระคุณครอบครัวที่ให้การกำลังใจในการศึกษาตลอดมา สุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาหวังว่าการศึกษาอิสระฉบับนี้จะเกิดประโยชน์ต่อการศึกษแก่ผู้สนใจและองค์กรต่างๆ ได้นำไปประยุกต์ใช้และขยายผลการศึกษาในโอกาสต่อไป

8. เอกสารอ้างอิง

กองแผนงาน มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2550).

แผนปฏิบัติการ 4 ปีพ.ศ. 2551-2554
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.ขอนแก่น: โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

จุฬามาส แสงอาวุธ, พรนิภา จินดา. (2553). แนว

ทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์
ธานี. ค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2557, จาก
www.kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/2010/7521/1/326813.pdf.

ทวีศักดิ์ ถึงไทย. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญ
กำลังใจกับคุณภาพการปฏิบัติงานของ
บุคลากรในสถานศึกษา: กรณีศึกษา ครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
ปราจีนบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาการบริหารการศึกษา, สถาบันราชภัฏ
สวนดุสิต.

ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ. (2531) หน้าที่ 10 เล่มที่

105 ตอนที่ 28 ลงวันที่ 19 กุมภาพันธ์ พ.ศ.

2531, ค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2557 จาก

<http://arch.kku.ac.th/tmp/Born2Arch.pdf>.

สมศักดิ์ คงเที่ยง.(2548). การบริหารงานบุคคลและการ
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ภาควิชาการบริหาร
การศึกษาและอุดมศึกษา มหาวิทยาลัย
รามคำแหง. กรุงเทพมหานคร:บริษัท
มิตรภาพการพิมพ์และสตูดิโอ จำกัด.

Herbert G. Hicks, The Management of Organization.
(N.Y., McGraw-Hill Book Co.,Ltd., 1972),
p.23.