

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยพายัพ

ชื่อผู้เขียน นายเทวมิตร รุ่งเรืองวงศ์

ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าแบบอิสระ

อาจารย์ ดร.อัมพร คิริบุญมา ประธานกรรมการ

อาจารย์ ดร.พนมพร จันทระบุญ กรรมการ

อาจารย์อองอาจ โงะขุณห์พันธ์ กรรมการ

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาในการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยพายัพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ได้แก่ อาจารย์ผู้สอน 104 คน และเจ้าหน้าที่ 119 คน ปฏิบัติหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยพายัพ ปีการศึกษา 2541 ที่สุ่มมาแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม สภาพปัจจุบันในการพัฒนาบุคลากร และข้อเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากร จากใ้มนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้ร้อยละ ผลการศึกษาปรากฏว่า ทั้งอาจารย์และเจ้าหน้าที่ที่ทราบนโยบายของมหาวิทยาลัยจาก แผนพัฒนาของหน่วยงาน คณะ และภาควิชา ซึ่งถูกกำหนดไว้อย่างกว้าง ๆ โดยมีความเกี่ยวข้อง กับนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากรในฐานะผู้รับไปปฏิบัติ มหาวิทยาลัยมีหลักการมุ่งเน้นบุคลากรเข้า ร่วมกิจกรรมการพัฒนา มีการประชาสัมพันธ์แจ้งผ่านหน่วยงาน คณะและภาควิชา มีวิธีการกระตุ้น เตือนให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองในเรื่องรูปแบบการจัดกิจกรรม การพัฒนา บุคลากร หน่วยงาน มุ่งเน้นบุคลากรให้กระตือรือร้นในการทำงาน ส่วนการแจ้งนโยบายและ แผนงานในอนาคต บุคลากรต้องการให้มหาวิทยาลัยจัดสัมมนาเพิ่ม ส่งเสริมในเรื่องการศึกษาต่อ โดยมีการจัดกิจกรรม 1-2 ครั้งต่อปี สำหรับการพัฒนาบุคลากรด้านการปฐมนิเทศ และการทดลอง งาน บุคลากรมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ได้มีการประชุมชี้แจงระเบียบ กฎเกณฑ์ และชี้แจงบทบาท หน้าที่ มีการฝึกทดลองงาน โดยมีพี่เลี้ยงสอนงาน จัดระบบประเมิน ตรวจสอบที่มีคุณภาพ มีการ

ประชาสัมพันธ์บุคลากรใหม่ให้เป็นที่รู้จัก นอกจากนี้ยังมีการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ มีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม ด้านการฝึกอบรมสัมมนา และการศึกษาดูงาน บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมสัมมนา การฝึกอบรมทักษะความรู้ ความเข้าใจในการะงาน การส่งเสริมความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อหน้าที่รับผิดชอบ ตลอดจนการสำรวจความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม รวมทั้งการพิจารณาความรู้ความสามารถของวิทยากร ความทันสมัยของเนื้อหา และความเหมาะสมกับสถานการณ์ ส่วนด้านการศึกษาต่อ มีความเห็นในแนวทางเดียวกันเกี่ยวกับการสนับสนุนแนะ พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยมีทุนการศึกษาต่อสนับสนุนทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ และด้านการวิจัยนั้น เป็นการวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ พัฒนาการเรียนการสอน พัฒนาและให้บริการชุมชน โดยมีการกำหนดนโยบาย ส่งเสริมสนับสนุนการทำวิจัย ตลอดจนการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอ

Independent Study Title	Personnel Development of Payap University	
Author	Mr.Tewamit Roongreungwong	
M.Ed.	Educational Administration	
Examining Committee		
	Lect.Dr.Umporn Siriboonma	Chairman
	Lect.Dr.Panomporn Chantarapanya	Member
	Lect.Ong-Ard Kosashunhanan	Member

### Abstract

This study examined issues related to Payap University personnel development, its current state and related problems. The study sample, chosen via the proportional stratified random sampling technique, comprised 104 instructors and 119 staff on active duty during the 1998 academic year. They were asked to respond to the questionnaire with items covering the topic under study. Collected data were subsequently analyzed by the use of percentage.

Findings were as follows:

Both instructors and staff learned about University policies from Department and Faculty development plans which had broadly been conceived. They related to such policies and personnel development plans as implementers of those policies and plans. The University was reported to have adopted and employed various motivational measures and techniques in involving its personnel in personnel development activities. It made certain that Departments, Faculties and other

operational units were well informed of the University policies and plans in this regard. It employed various methods to facilitate its personnel to recognize the importance of self development through a variety of personnel and organizational development activities designed to motivate them to become more enthusiastic in their performance. As regards future policies and plans, personnel expressed the need for the University to provide additional seminars and encourage them to further their studies, preferably once or twice a year.

Regarding orientations and work probation, personnel were of the similar opinion that the University had organized meetings whereby attendants were informed of necessary rules and regulations as well as their proper roles and functions. During probational period, newcomers were constantly coached by more experienced oldtimers with qualified review and evaluation system. The former were introduced to their older colleagues and assigned responsibilities commensurate to their knowledge and ability. Furthermore, they were also accorded operational autonomy and opportunities to work in teams.

As regards training, seminars and study tours, personnel reported having been supported to attend those activities and gained important knowledge and skills required in their job performance. They were asked what they wanted to gain from those sessions. Moreover, resource persons in those sessions were reported to have been well screened, e.g., their knowledge and ability, contents checked if they were up-to-date and appropriate to the situations.

Regarding further studies, personnel were in agreement that they needed serious support and guidance, more opportunities and scholarships to enable them to continue higher studies both domestically and overseas. Finally, as regards research, personnel were of the opinion that it be directed toward the discovery of new bodies of knowledge, development of instruction and the goal of community services and development. Research support and promotion policies, it was further recommended, be clearly formulated and articulated along with sufficient budget for the purpose.