

การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของคณะศึกษาศาสตร์กับการส่งเสริมการกำหนด
ระดับตำแหน่งบุคลากรสายสนับสนุนให้สูงขึ้นของมหาวิทยาลัยศิลปากร

The Development of Supporting Personnel of the Faculty of
Education and Promotion Assignment of Higher Positions for Support
Personnel at Silpakorn University

Received: 13/05/2020

Revised: 10/02/2021

Accepted: 16/02/2021

อารีรัตน์ สายทอง (Areerat Saithong)*

บทคัดย่อ

บุคลากรทางการศึกษา (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547) หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา รวมทั้งผู้สนับสนุนการศึกษาซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการ หรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ การบริหารการศึกษา และปฏิบัติงานอื่น ในหน่วยงานการศึกษา โดยในส่วนของมหาวิทยาลัยศิลปากร ได้แบ่งกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยไว้ดังนี้ กลุ่มที่ 1. สายบริหาร กลุ่มอำนวยการ กลุ่มที่ 2 สายวิชาการ และ กลุ่มที่ 3 สายสนับสนุน ตำแหน่งต่างๆ ตามการแบ่งโครงสร้าง และตามมาตรฐานกำหนดของพนักงานแต่ละตำแหน่ง ซึ่งจะมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบที่แตกต่างกันไป

แต่ทั้งหมดทั้งมวล บุคลากรสายสนับสนุน ถือเป็นบุคลากรที่มีส่วนสำคัญในการช่วยขับเคลื่อนองค์กรและเป็นตัวเชื่อมระหว่างทุกภาคส่วนให้สามารถดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างสอดคล้องกันมหาวิทยาลัยศิลปากร มีนโยบาย ให้ทุกหน่วยงานเน้นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มสายวิชาการหรือกลุ่มสายสนับสนุน เพื่อให้สามารถเข้าสู่ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยดำเนินในรูปแบบของโครงการต่างๆ เช่น การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ การจัดประชุมสัมมนา การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การศึกษาดูงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เป็นต้น

คำสำคัญ: บุคลากรสายสนับสนุน, การพัฒนา, ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น มหาวิทยาลัยศิลปากร

*นักวิชาการอุดมศึกษาปฏิบัติการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย

Abstract

Educational personnel (Act on Regulations of Teacher Civil Service and Educational Personnel B.E. 2547) means educational institution administrators. Educational Administrator Including educational supporters who are responsible for providing services or the other work in connection with the teaching and learning process, supervision, and educational administration and perform other tasks in the education department. In the part of Silpakorn University the university staff are divided into groups as follows: Group 1 . Administration Group Administrative Group 2 Academic and group 3 support lines. Various positions. According to the structure break

and according to employee standards each position has different duties and responsibilities. But all of the personnel the support line is considered as an important person in driving the organization and is a link between all sectors to be able to carry out the work to achieve the objectives and goals consistently.

Silpakorn University has a policy for all departments emphasize the importance of human resource development whether academic groups or support groups to be able to enter a higher position by undertaking in the form of various projects such as training to increase knowledge, Seminar, Further education at a higher level, Study trips both domestically and internationally, etc.

Keywords: Support Staff, The Development, Higher Position Level, Silpakorn University

บทนำ

ในปัจจุบันการแข่งขันของสถาบันการศึกษามีแนวโน้มสูงขึ้น ไม่ว่าจะเป็นมหาวิทยาลัยของภาครัฐหรือภาคเอกชนล้วนแต่ได้รับผลกระทบกับวิกฤตมหาวิทยาลัยทั้งสิ้น ด้วยเหตุนี้ พนักงานมหาวิทยาลัยทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ล้วนต้องปรับตัวและพัฒนาในหลายส่วน ไม่ว่าจะเป็น ความรู้ ทักษะ แนวคิด เพื่อนำไปใช้ในการจัดการศึกษา ตามแนวนโยบายของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านการพัฒนาบุคลากรส่งเสริมและพัฒนาให้คณาจารย์มีความเป็นเลิศในการจัดการเรียนการสอน และทำวิจัยในระดับมาตรฐานสากล อีกทั้งส่งเสริมให้บุคลากรในสายสนับสนุนมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยกำหนดยุทธศาสตร์ในข้อ 4.6 ส่งเสริมให้บุคลากรทั้งสายอาจารย์และสายสนับสนุนมีความก้าวหน้าโดยการทำผลงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งวิชาการและตำแหน่งชำนาญการ ให้สอดคล้องกับรูปแบบการบริหารจัดการแบบใหม่ที่ต้องมีวิสัยทัศน์ กำหนดเป้าหมาย จัดทำกลยุทธ์ และกำหนดแผนการปฏิบัติงาน เพื่อให้การทำงานบรรลุภารกิจ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัด อันประกอบด้วยความเป็นหน่วยงานที่ทันสมัย เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และใช้เทคโนโลยีที่ก้าวหน้า การทำงานจะต้องมุ่งสู่เป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรม เกิดประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพ หน่วยงานต้องเน้นปฏิบัติการเชิงรุกมากกว่าเชิงรับ ลดขั้นตอนภายในที่ยุ่งยากซับซ้อนให้สั้นลง

ให้ได้ผลงานอย่างคุ้มค่า ทนเวลาและส่งเสริมให้บุคลากรต้องพัฒนา ให้มีความรู้รอบด้าน และหลากหลาย พัฒนาวิธีคิดและวิธีการทำงานให้สอดคล้องและทันกับการเปลี่ยนแปลงกับบริบทของสังคม

จากทฤษฎีแรงจูงใจตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Teacher Diploma Chulalongkorn University. 2559) กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการ ความปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง ความต้องการเหล่านี้จะเรียงลำดับขั้นของความต้องการ ตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ความต้องการขั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับ ซึ่งมีอยู่ 5 ขั้น ดังนี้

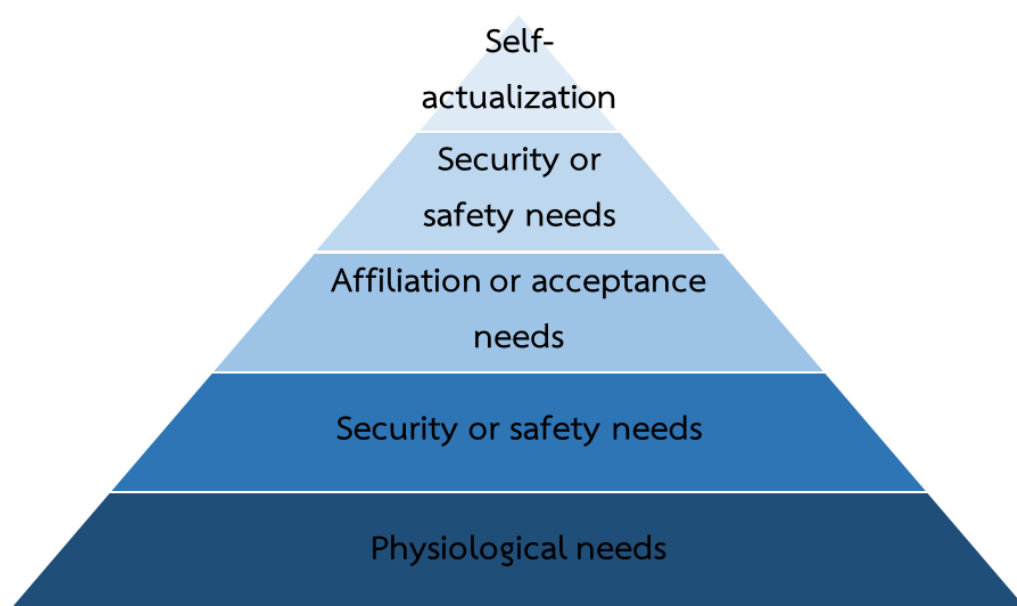
1. ความต้องการทางร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (security or safety needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน

3. ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (affiliation or acceptance needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ การต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

4. ความต้องการการยกย่อง (esteem needs) หรือ ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการการได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น



ภาพที่ 1 ทฤษฎีแรงจูงใจตามลำดับขั้นของมาสโลว์

เมื่อยกเอาทฤษฎีแรงจูงใจตามลำดับขั้น 5 ขั้น มาประยุกต์ใช้ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้พนักงานในองค์กร ตั้งแต่ระดับพื้นฐาน(Basic) จนถึงระดับซับซ้อน (Complex) ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกายในองค์กร (Physiological needs in organization) อาทิเช่น บรรยากาศปลอดโปร่ง ไม่อึดอัด ทึบ/ฝุ่น/ควัน/กลิ่น/ร้อน เงินเดือนพื้นฐานที่เพียงพอแก่การดำรงชีวิต เห็นถึงคุณค่าของงาน การใช้ความรู้ความสามารถ โรงอาหารที่มีอาหารอร่อย สะอาด ถูกหลักโภชนาการ ราคาไม่แพง สภาพการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานให้สำเร็จตามหน้าที่ความรับผิดชอบ

2. ความต้องการความปลอดภัยในองค์กร (Safety needs in organization) ได้แก่ สภาพการทำงานที่เหมาะสม ปลอดภัยต่ออาชีวอนามัย มีสวัสดิการที่คำนึงถึงประโยชน์ต่อพนักงาน การได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนทั่วไป มีความรู้สึกถึงงานที่มั่นคง

3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของในองค์กร (Belongingness and love needs in organization) ได้แก่ การได้รับความผูกพันของการกำกับดูแล ความเข้ากันได้กับกลุ่มผู้ร่วมงาน การมีมิตรภาพแบบมืออาชีพอ

4. ความต้องการได้รับความนับถือยกย่องในองค์กร (Esteem needs in organization) ได้แก่ ชื่อตำแหน่งที่มีตัวตนได้รับการยอมรับในองค์กร การเพิ่มขึ้นของผลประโยชน์ในด้านตามระบบคุณธรรม ไม่ใช่ระบบอุปถัมภ์ การได้รับการยกย่องชมเชยจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน การทำงานได้ด้วยตนเองอย่างอิสระ ได้รับหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีคุณค่า

5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงในองค์กร (Self-actualization needs in organization) ได้แก่ การทำงานที่ท้าทาย การใช้ความคิดสร้างสรรค์ ได้รับความสำเร็จในการทำงาน มีความก้าวหน้าในองค์กร

ดังนั้น จากการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้พนักงานในองค์กรดังกล่าว การพัฒนาบุคลากรแนวใหม่ จึงจะต้องเริ่มต้นจากการพัฒนาบุคลากรใน 3 ด้าน ได้แก่

1. การพัฒนาทัศนคติ (Attitude) คือ การทำให้บุคลากรเปลี่ยนวิธีคิด และทำให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อหน่วยงาน

2. การพัฒนาลักษณะนิสัย (Traits) คือ ทำให้บุคลากรมีความรักความผูกพันกับหน่วยงาน

3. การพัฒนาการจูงใจ (Motivation) คือ การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรทั้งในรูปของเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ และตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ฯลฯ

นอกจากนี้ การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านแนวคิด ทัศนคติ การปรับตัวพฤติกรรม การพัฒนาทักษะการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ อีกทั้งสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรต้องพัฒนาให้มีความรู้รอบด้าน และมีความหลากหลาย การพัฒนาวิธีคิดและวิธีการทำงานให้สอดคล้องและทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม จึงเป็นพันธกิจสำคัญที่จะต้องดำเนินการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพสูงสุดและประสบผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่กำหนดไว้

กลยุทธ์ที่สามารถนำมาใช้ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ประจำปีงบประมาณ 2559 – 2562 มีดังนี้

1. ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ และศักยภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานด้วยการศึกษาดูงาน การฝึกอบรม ประชุมทางวิชาการ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

2. พัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ

3. พัฒนาความรู้ ทักษะการปฏิบัติงานของบุคลากรเกี่ยวกับระบบงาน และภาระงานที่รับผิดชอบ

4. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้สอดคล้องตามภารกิจและลักษณะงาน

5. ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการเข้าถึงและเชื่อมโยงความรู้ที่จะพัฒนาศักยภาพบุคลากรและระบบงาน

6. ส่งเสริมจัดการความรู้ภายในหน่วยงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยเพื่อให้สามารถนำความรู้จากการปฏิบัติจริงมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนางาน

7. เพื่อพัฒนาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ให้เป็นหน่วยงานแห่งการเรียนรู้

จากกลยุทธ์ดังกล่าวมีแนวทางการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ดังนี้

1. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา และดูงาน ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

2. สร้างเครือข่ายความร่วมมือในหน่วยงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยเพื่อพัฒนางานที่เกี่ยวข้องของมหาวิทยาลัย

3. ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับทุนเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นทั้งภายในและต่างประเทศ

4. ส่งเสริมการจัดการความรู้ภายในหน่วยงานต่าง ๆ ของคณะศึกษาศาสตร์ เพื่อให้สามารถนำความรู้จากการปฏิบัติจริง จากการฝึกฝน และจากประสบการณ์ที่แอบแฝงอยู่ในตัวบุคคล มาใช้เป็นประโยชน์เพื่อการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนางาน

5. ส่งเสริมสนับสนุน จัดส่งผู้บริหารและบุคลากร เข้าร่วมเพื่อพัฒนาศักยภาพ ด้านการบริหารและภาวะผู้นำ

6. ใช้หลักการมอบหมายงานควบคู่กับการมอบอำนาจในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถพัฒนาศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น

7. นำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร โดยเน้นการประเมินสมรรถนะเพื่อการพัฒนาเป็นรายบุคคล และส่งเสริมการพัฒนาผู้บังคับบัญชาในระดับต้นและระดับกลางให้สามารถระบุระดับสมรรถนะที่เป็นอยู่จริงของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลได้

8. พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้โดยส่งเสริมการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และปรับปรุงกระบวนการให้บริการที่สำคัญให้สั้น กระชับ โดยเน้นการผลิตผลงานที่รวดเร็วและถูกต้อง ส่งเสริมให้หน่วยงานปรับปรุงกระบวนการให้บริการที่สำคัญให้สั้น กระชับ โดยเน้นการผลิตผลงานที่รวดเร็วและถูกต้อง

9. ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการใช้คอมพิวเตอร์และไอทีอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างโอกาสให้บุคลากรได้ฝึกฝนและพัฒนาทักษะการใช้คอมพิวเตอร์และไอทีในระดับที่สามารถใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง

ลักษณะของการพัฒนาบุคลากร กองทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้จำแนกออกเป็น 4 ลักษณะ ดังนี้

1. การลาศึกษา/ฝึกอบรมระยะสั้น การเพิ่มพูนความรู้หรือประสบการณ์ ด้วยการเรียนการวิจัยตามหลักสูตร การอบรมสัมมนา และการสังเกตการณ์รวมถึงการฝึกฝนภาษา และการรับคำแนะนำก่อนเข้าศึกษาและการฝึกอบรมหรือการดูงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามระเบียบมหาวิทยาลัยศิลปากร ว่าด้วยหลักเกณฑ์การให้พนักงานมหาวิทยาลัยไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน พ.ศ. 2560 “ศึกษา” หมายความว่า การเพิ่มพูนความรู้ด้วยการเรียน หรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาหรือสถาบันวิชาชีพ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ และให้หมายความรวมถึงการฝึกฝนภาษา และการรับคำแนะนำก่อนเข้าศึกษา และการฝึกอบรมหรือการดูงานที่เป็นส่วนของของการศึกษา หรือต่อจากการศึกษานั้นด้วย โดยใช้เวลางานเต็มเวลาหรือบางส่วนในการศึกษา “ฝึกอบรม” หมายความว่า การเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ หรือประสบการณ์ด้วยการเรียน หรือการอบรมสัมมนา โดยไม่มีการรับปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ และให้หมายความรวมถึงการฝึกฝนภาษา และการรับคำแนะนำ ก่อนเข้าฝึกอบรม หรือดูงาน ที่เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมหรือต่อจากการฝึกอบรมนั้นด้วย “ดูงาน” หมายความว่า การเพิ่มพูนความรู้หรือประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์ ทั้งนี้ ต้องมีระยะเวลาไม่เกิน 30 วัน ตามหลักสูตรหรือโครงการหรือแผนการดูงานต่างประเทศ หากมีระยะเวลาเกินกำหนด ให้ดำเนินการเป็นการลาฝึกอบรม

2. การส่งเสริมพนักงานมหาวิทยาลัยด้านการวิจัยและสร้างสรรค์ การวิจัยเชิงวิชาการ การสร้างผลงานนวัตกรรมและงานสร้างสรรค์ ส่งเสริมสนับสนุนการฝึกอบรมในเชิงวิจัยหรือสร้างสรรค์หรือไปปฏิบัติการวิจัยหรือสร้างสรรค์ หรือไปปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการด้านการวิจัยหรือสร้างสรรค์ ตามระเบียบมหาวิทยาลัยศิลปากร ว่าด้วยหลักเกณฑ์การส่งเสริมพนักงานมหาวิทยาลัยด้านการวิจัยและสร้างสรรค์ พ.ศ. 2561 “การวิจัยและสร้างสรรค์” หมายความว่า การวิจัยเชิงวิชาการ การสร้างผลงานนวัตกรรมและงานสร้างสรรค์ “การฝึกอบรมในเชิงวิจัยหรือสร้างสรรค์” หมายความว่า การเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญหรือประสบการณ์ด้วยการวิจัยตามลักษณะของการฝึกอบรมในเชิงวิจัยหรือสร้างสรรค์ โดยไม่มีการรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ “การปฏิบัติการวิจัยหรือสร้างสรรค์” หมายความว่า การทำงานวิจัย นวัตกรรมหรืองานสร้างสรรค์เพื่อนำผลที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ของมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานโดยตรง และไม่รวมถึงการวิจัยตามลักษณะของการศึกษาหรือฝึกอบรม “การไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการด้านการวิจัยหรือสร้างสรรค์” หมายความว่า การแสวงหาความรู้ทางวิชาการที่มีใช้เป็นการศึกษาต่อ

ตามหลักสูตรการศึกษาเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ ซึ่งสามารถกระทำได้โดยการวิจัย การสร้างนวัตกรรม หรือการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการประจำส่วนงาน

3. การไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ /เขียนตำราทางวิชาการ (เฉพาะในส่วน ของพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากรสายวิชาการประเภทพนักงานประจำ) ผลงานทางวิชาการที่เรียบเรียงขึ้น อย่างเป็นระบบครอบคลุมเนื้อหาสาระของวิชาหรือเป็นส่วนหนึ่งของวิชาหรือของหลักสูตร ที่สะท้อนให้เห็นถึง ความสามารถในการถ่ายทอดวิชาในระดับอุดมศึกษา

4. การเดินทางไปราชการ การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ดูงาน และไปราชการอื่น ๆ ที่ เป็นประโยชน์แก่ราชการ รวมทั้งเป็นการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ของบุคลากร ทั้งในประเทศและ ต่างประเทศ

จากการศึกษาเรื่อง “ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์” บุญส่ง ลีละชาต (Leelachart, B. 2559) ได้สรุปประเด็นที่น่าสนใจในการอภิปราย ไว้ดังนี้ 1) ด้านการฝึกอบรม พบว่า ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะ แพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการฝึกอบรมของ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการอย่างชัดเจน ตามระเบียบ 2) ด้านการศึกษาต่อ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ ของคณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษา ต่ออยู่ในระดับมาก เนื่องจาก มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้มีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรอยู่เสมอ โดยมีการ 3) ด้านการศึกษาดูงาน บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาดูงานอยู่ในระดับมาก โดยมีความ ต้องการไปศึกษาดูงานนอกเหนือหน่วยงานที่มีความสอดคล้องกับงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน 4) ด้านการ พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ของคณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีความต้องการในด้านการ พัฒนาอยู่ในระดับมาก หน่วยงานมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนางานของตนเองอย่างเสมอ และยังมีการมอบหมายงานพิเศษเพื่อให้ทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ หรืองานที่ทำทลายความสามารถอยู่เสมอ 5) ด้านการพัฒนาศักยภาพ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีความต้องการในการพัฒนาศักยภาพ อยู่ในระดับ มาก โดยมีความต้องการในการ ฝึกฝนการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญ รวมถึงมีความสนใจที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสมัยใหม่เมื่อ มีโอกาสเสมอ 6) ความเชี่ยวชาญในการทำงาน บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ความเชี่ยวชาญในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับ ผู้อื่นในการทำงานเสมอ 7) ความสำคัญต่อองค์กร บุคลากรสายสนับสนุนของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีความคิดเห็นว่า ตนเองมีความสำคัญสำหรับองค์กร อยู่ในระดับมาก มี ความรู้สึกภาคภูมิใจและรักในองค์กร อยู่ในลำดับแรก รองลงมาคือ มีความรู้สึกว่าการสำเร็จของงาน คือ ความสำเร็จของท่าน ทั้งนี้หน่วยงานมีการกำหนดเป้าหมายของการทำงานไว้อย่างชัดเจน 8) ความมั่นคงและ ความก้าวหน้า พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ อยู่ใน

ระดับมาก พบว่า การพัฒนาและการเรียนรู้ของบุคลากรส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ บุคลากรมีความมั่นคงกับงานที่ทำอยู่ และบุคลากรมีโอกาสในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา หรือทำกิจกรรมอื่น ๆ 9) การใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงาน การใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ของคณะแพทยศาสตร์ พบว่า อยู่ในระดับน้อย โดยมากการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงานบุคลากรจะใช้ภายในที่ทำงานเท่านั้น 10) ทักษะภาษาต่างประเทศที่ใช้ในการทำงาน พบว่าอยู่ในระดับ ปานกลาง บุคลากรสายสนับสนุน ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศ ในด้าน การฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน ยังอยู่ในระดับ ปานกลาง ซึ่งปัจจุบันนี้ทางคณะแพทยศาสตร์ ได้มีการพัฒนาในเรื่องของทักษะการใช้ภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากรโดยมีการเตรียมบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมในเรื่องของทักษะการใช้ภาษาโดยเริ่มจากการจัดทำWebsite ที่เป็นภาษาอังกฤษ มีโครงการในการอบรมภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อนำมาพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 11) ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ในแต่ละด้านและรวมทุกด้าน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งเพศชายและเพศหญิง เนื่องด้วยในปัจจุบันนี้ทางคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนอย่างชัดเจน โดยมีการพัฒนาในเรื่องของการศึกษาต่อการฝึกอบรม การศึกษาดูงานตามสายงานต่าง ๆ รวมทั้งการพัฒนาทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศ ซึ่งทางคณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ได้มีการดำเนินการโดยการจัดโครงการอบรมการใช้ภาษาสำหรับบุคลากรภายในคณะแพทยศาสตร์ แนวทางในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ของคณะแพทยศาสตร์รวมถึงความเชี่ยวชาญในการทำงาน อย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตามเสนอแนะให้นำผลจากการศึกษาในครั้งนี้ไปใช้ควบคู่กับการศึกษาในมุมมองอื่น ๆ

การพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนให้มีระดับตำแหน่งสูงขึ้น ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีดังนี้คือ

1. ตำแหน่งกลุ่มปฏิบัติการ

ระดับปฏิบัติการ ➔ ระดับชำนาญการ ➔ ระดับชำนาญการพิเศษ ➔ ระดับเชี่ยวชาญ

2. ตำแหน่งกลุ่มปฏิบัติงาน

ระดับปฏิบัติงาน ➔ ระดับชำนาญงาน ➔ ระดับชำนาญงานพิเศษ

ดังนั้น เพื่อให้พนักงานสนับสนุน มีความรู้ความสามารถ ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยศิลปากร ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการต่าง ๆ นั้น พนักงานสายสนับสนุน จะต้องได้รับการส่งเสริม เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ พัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ จากหน่วยงานในระดับที่พนักงานนั้น ๆ สังกัดอยู่ในที่นี้ จะกล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ในการดำเนินการด้านต่าง ๆ ที่แสดงให้เห็นถึงการส่งเสริมและสนับสนุนอย่างเป็นรูปธรรม อาทิเช่น การจัดทำยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรอย่างสร้างสรรค์ให้มีความเป็นเลิศและเป็นมืออาชีพ ลงในแผนปฏิบัติราชการคณะ

ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ประจำปีงบประมาณ 2559 – 2562 (ระยะเวลาดำเนินการแผน 3 ปี) โดยในที่นี้จะนำเสนอของปีงบประมาณ 2559 ดังต่อไปนี้

ที่มา : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร (2559)

แผนปฏิบัติการการคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ประจำปีงบประมาณ 2559

พันธกิจที่ 1 เพื่อพัฒนาบัณฑิตและผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ ASEAN และนานาชาติ เป็นผู้นำและสร้างสรรค์

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาอาจารย์และบุคลากรอย่างสร้างสรรค์ให้มีความเป็นเลิศและเป็นมืออาชีพ

เป้าประสงค์ : พัฒนาสมรรถนะอาจารย์และบุคลากรในระดับปฐมวัย ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และคณะวิชาให้มีความเป็นมืออาชีพพอใช้ สร้างสรรค์ มีความเป็นเลิศในการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข

กลยุทธ์	มาตรการสู่การปฏิบัติ	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินการ			
					2559	งบประมาณ	ลักษณะ	หมายเหตุ
1. พัฒนาคุณวุฒิ คุณภาพ อาจารย์และบุคลากรในคณะวิชา โรงเรียนสาธิตในการทำผลงานทางวิชาการ วิทยฐานะ ให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีความเป็นมืออาชีพพอใช้ และสร้างชุมชนการเรียนรู้มืออาชีพทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ	2.1.1 ส่งเสริมให้คณาจารย์และบุคลากรฝึกอบรมระยะสั้น ศึกษา ต่อระดับปริญญาเอก ทั้งในประเทศและต่างประเทศ	- จำนวนอาจารย์และบุคลากรที่ศึกษาต่อระดับปริญญาเอก ทั้งในประเทศและต่างประเทศ	- โครงการส่งเสริมให้คณาจารย์และบุคลากรอบรมระยะสั้น ศึกษาต่อระดับปริญญาเอก ทั้งในประเทศและต่างประเทศ	- คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ - รองคณบดีฝ่ายบริหาร - รองคณบดีฝ่ายวิชาการ - งานบริหารและการจัดการ	2	-เงินงบประมาณ -เงินรายได้ -เงินอื่นๆ	-โครงการต่อเนื่อง (เชิงพัฒนา)	
		- จำนวนอาจารย์และบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการอบรมระยะสั้นในต่างประเทศ			50	-เงินงบประมาณ -เงินรายได้ -เงินอื่นๆ	-โครงการต่อเนื่อง (เชิงพัฒนา)	

ภาพที่ 2 แผนปฏิบัติการการคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ประจำปีงบประมาณ 2559 (กลยุทธ์ที่ 1)

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณวุฒิ คุณภาพ อาจารย์และบุคลากรในคณะวิชา โรงเรียนสาธิตในการทำผลงานทางวิชาการ วิทยฐานะ ให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีความเป็นมืออาชีพและสร้างชุมชนการเรียนรู้มืออาชีพทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เช่น การจัดโครงการเพิ่มพูนความรู้ภาษาอังกฤษในต่างประเทศระยะสั้น โดยส่งเสริมให้บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน เข้าร่วมโครงการ ณ มหาวิทยาลัยแทสมาเนีย (University of Tasmania) เครือรัฐออสเตรเลีย ระหว่างวันที่ 10 พฤศจิกายน 2561 ถึงวันที่ 9 ธันวาคม 2561 โดยวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรของคณะศึกษาศาสตร์ได้พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษในระดับที่สามารถติดต่อสื่อสาร และนำมาใช้ปฏิบัติงานในคณะฯ ได้ และเพื่อให้บุคลากร คณะศึกษาศาสตร์มีความสามารถในการผลิตผลงานวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยเป็นภาษาอังกฤษ มีผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน 14 คน คณะฯ ได้จัดทำแบบประเมินผลโครงการซึ่งมีผลการประเมินความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้วย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เป็นคณะวิชาที่จัดการเรียนการสอน หลากหลายหลักสูตร ในการผลิตบัณฑิตในสายวิชาชีพครู

ความรู้ด้านภาษาอังกฤษจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการทำงานสำหรับพนักงานสายสนับสนุน ทั้งในด้านการฟัง พูด อ่าน เขียน ภาษาอังกฤษ ไม่ว่าจะเป็นการติดต่อสื่อสารกับชาวต่างประเทศ เช่น คณาจารย์ วิทยากร เป็นต้น การทำ MOU ระหว่างมหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานต่างประเทศ การให้ข้อมูลด้านภาษาอังกฤษที่เป็นประโยชน์กับนักศึกษา รวมถึงการยกระดับทักษะด้านภาษาอังกฤษให้กับตัวบุคลากร ทำให้มีความมั่นใจ ในการก้าวขึ้นไปสู่ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ในการจัดโครงการฝึกอบรมภาษาอังกฤษในต่างประเทศนั้น นอกจากจะได้รับความรู้ด้านภาษาอังกฤษที่เป็นจุดประสงค์หลักแล้วนั้น บุคลากรจะได้รับประสบการณ์จากการเดินทาง การได้พบปะผู้คนที่หลากหลาย การสื่อสารกับชาวต่างชาติในต่างประเทศ การปรับตัวการแก้ไขปัญหาเฉพาะต่างๆ ในการใช้ชีวิตที่แตกต่างจากในประเทศ ซึ่งเป็นโครงการที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์อย่างดียิ่ง



ภาพที่ 3 – 4 โครงการเพิ่มพูนความรู้ภาษาอังกฤษระยะสั้น ณ มหาวิทยาลัยทาสมาเนีย

(University of Tasmania) เครือรัฐออสเตรเลีย

ที่มา : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร (2559)

แผนปฏิบัติการการคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ประจำปีงบประมาณ 2559

พันธกิจที่ 1 ผลักดันบัณฑิตและผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ ASEAN และนานาชาติ เป็นผู้นำและสร้างสรรค์

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาอาจารย์และบุคลากรอย่างสร้างสรรค์ให้มีความเป็นเลิศและเป็นมืออาชีพ

เป้าประสงค์ : พัฒนสมรรถนะอาจารย์และบุคลากรในระดับปฐมวัย ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และคณะวิชาให้มีความเป็นมืออาชีพ สร้างสรรค์ มีความเป็นเลิศในการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข

กลยุทธ์	มาตรการ/การปฏิบัติ	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินการ				
					2559	งบประมาณ	ลักษณะ	หมายเหตุ	
2	เพิ่มขีดสมรรถนะมาตรฐานระดับ ASEAN และสากลในการปฏิบัติการสนับสนุนขับเคลื่อนให้มีการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรโดยการศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ เพิ่มพูนความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงาน องค์กร สถาบันทั้งในประเทศและต่างประเทศ	2.2.2 จัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาอาจารย์ในการประชุมสัมมนา การศึกษาดูงานในประเทศและต่างประเทศ	- จำนวนงบประมาณที่จัดสรรเพื่อพัฒนาอาจารย์ในการประชุมสัมมนา ศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ	- โครงการประชุมพัฒนา ศึกษาดูงานในประเทศและต่างประเทศในระดับคณะวิชาและสาขาวิชา	- ค. ณ. บ. ดี คณะศึกษาศาสตร์ - รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริหารวิชาการ - งานบริหารและการจัดการ	20	-เงิน งบประมาณ -เงินรายได้ -เงินอื่น ๆ	-โครงการต่อเนื่อง (เชิงพัฒนา)	
		- ร้อยละของงบประมาณที่จัดสรรเพื่อการพัฒนา			1	-เงิน งบประมาณ -เงินรายได้ -เงินอื่น ๆ	-โครงการต่อเนื่อง (เชิงพัฒนา)		

ภาพที่ 5 แผนปฏิบัติการการคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ประจำปีงบประมาณ 2559

(กลยุทธ์ที่ 2)

กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มขีดสมรรถนะมาตรฐานระดับ ASEAN และสากลในการปฏิบัติการสนับสนุนขับเคลื่อนให้มีการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรโดยการศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ เพิ่มพูนความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงาน องค์กร สถาบัน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เช่น โครงการศึกษาดูงานด้านการบริหารจัดการ หลักสูตร การดำเนินการด้านการเรียนการสอนในกำกับของรัฐ ณ ภาควิชาหลักสูตรและการเรียนรู้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และศึกษาดูงานโครงการในพระราชดำริปangตอง 2 จังหวัดแม่ฮ่องสอน ระหว่างวันที่ 25 – 28 ธันวาคม 2560 มีผู้เข้าร่วมการศึกษาดูงานทั้งอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน โดยผลการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อโครงการในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เพราะเป็นโครงการที่ดี สามารถนำความรู้จากวิทยากรในสถานที่แต่ละแห่งเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน และสามารถนำประสบการณ์ที่ดีมาบูรณาการในการจัดการเรียน การสอน การทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ไปในทิศทางเดียวกัน

ที่มา : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร (2559)

แผนปฏิบัติการการคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ประจำปีงบประมาณ 2559

พันธกิจที่ 1 ผลิิต พัฒนบัณฑิตและผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ ASEAN และนานาชาติ เป็นผู้นำและสร้างสรรค์

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาอาจารย์และบุคลากรอย่างสร้างสรรค์ให้มีความเป็นเลิศและเป็นมืออาชีพ

เป้าประสงค์ : พัฒนาสมรรถนะอาจารย์และบุคลากรในระดับปฐมวัย ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และคณะวิชาให้มีความเป็นมืออาชีพพออาชีพ สร้างสรรค์ มีความเป็นเลิศในการจัดการเรียนการสอน การวิจัย

การบริหารวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข

กลยุทธ์	มาตรการ/การปฏิบัติ	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินการ			
					2559	งบประมาณ	ลักษณะ	หมายเหตุ
3 พัฒนาคุณภาพอาจารย์และบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ มีความรักในองค์กร มีจิตวิญญาณความเป็นครู และจรรยาบรรณตามวิชาชีพ มีความแข็งแกร่งทางการวิจัย การบริการวิชาการ การสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียน	3.1.1 จัดโครงการเสวนาวิชาการ โดยเชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิผู้เชี่ยวชาญ ในสาขาต่าง ๆ มาแนวคิด มุมมองเพื่อการพัฒนาแบบต่อยอดหรือบูรณาการข้ามศาสตร์	- จำนวน โครงการ / กิจกรรมที่จัดเพื่อพัฒนาอาจารย์และบุคลากรในด้านการพัฒนาความเป็นมืออาชีพพออาชีพ	- โครงการด้านการพัฒนาอาจารย์มืออาชีพ มีความรักในองค์กร มีจิตวิญญาณความเป็นครู และจรรยาบรรณตามวิชาชีพ มีความแข็งแกร่งทางการวิจัย การบริการวิชาการ การสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียน	- ก ฦ บ ติ คณะศึกษาศาสตร์ - รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ	3	-เงินงบประมาณ -เงินรายได้ -เงินอื่น ๆ	-โครงการต่อเนื่อง (เชิงคุณภาพ)	

ภาพที่ 6 แผนปฏิบัติการการคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ประจำปีงบประมาณ 2559 (กลยุทธ์ที่ 3)

กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพอาจารย์และบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ มีความรักในองค์กร มีจิตวิญญาณความเป็นครู และจรรยาบรรณ ตามวิชาชีพ มีความแข็งแกร่งทางการวิจัย การบริการวิชาการ การสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษ และภาษาอาเซียน เช่น การจัดโครงการเสวนาวิชาการ โดยเชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิผู้เชี่ยวชาญในสาขาต่างๆ สร้างแนวคิด มุมมองเพื่อการพัฒนาแบบต่อยอดหรือบูรณาการข้ามศาสตร์ (ในส่วน ของอาจารย์และบุคลากรสายวิชาการ)

ที่มา : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร (2559)

แผนปฏิบัติการการคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ประจำปีงบประมาณ 2559

พันธกิจที่ 1 ผลิตรูปแบบชีวิตและเรียนรู้ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ ASEAN และนานาชาติ เป็นผู้นำและสร้างสรรค์

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาอาจารย์และบุคลากรอย่างสร้างสรรค์ให้มีความเป็นเลิศและเป็นมืออาชีพ

เป้าประสงค์ : พัฒนาสมรรถนะอาจารย์และบุคลากรในระดับปฐมวัย ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และคณะวิชาให้มีความเป็นมืออาชีพอาชีพ สร้างสรรค์ มีความเป็นเลิศในการจัดการเรียนการสอน การวิจัย

การบริหารวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข

กลยุทธ์	มาตรการ/การปฏิบัติ	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินการ			
					2559	งบประมาณ	ลักษณะ	หมายเหตุ
4 พัฒนาให้ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิ มีอาชีพเข้ามามีส่วนร่วมในการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการปฏิบัติงาน	4.1.1 ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุน กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพและพัฒนาตนเองตามการดำเนินการที่กำหนด	- จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ทำผลงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่ง	- โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การทำผลงานเพื่อขอตำแหน่งกำหนดตำแหน่งสายสนับสนุน	- กณบดี คณะศึกษาศาสตร์ - รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ - งานบริหารและการจัดการ	1	-เงิน งบประมาณ -เงินรายได้ -เงินอื่นๆ	-โครงการต่อเนื่อง (เชิงคุณภาพ)	
	4.1.2 ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน	- บุคลากรสายสนับสนุนไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ได้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน	- โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน	- กณบดี คณะศึกษาศาสตร์ - รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ - งานบริหารและการจัดการ	20	-เงิน งบประมาณ -เงินรายได้ -เงินอื่นๆ	-โครงการต่อเนื่อง (เชิงคุณภาพ)	

ภาพที่ 7 แผนปฏิบัติการการคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ประจำปีงบประมาณ 2559 (กลยุทธ์ที่ 4)

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาให้ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิมีอาชีพเข้ามามีส่วนร่วมในการเรียนการสอน การวิจัยการบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและการปฏิบัติงาน เช่น การจัดโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ เรื่อง “การบริหารการเงินและพัสดุครุภัณฑ์” วันที่ 26 กรกฎาคม 2562 ณ ห้องประชุมสวัสดิ์ สุวรรณนที คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ให้แก่บุคลากรสายสนับสนุน เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ทักษะ และความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการเงิน บัญชี และพัสดุ และเพื่อรับฟังปัญหาและแนวทางพัฒนาระบบการเงิน บัญชี และพัสดุ โดยผลการประเมินความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากพนักงานสายสนับสนุนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีการปฏิบัติงานที่หลากหลายหน้าที่ ไม่ว่าจะเป็น งานด้านบริหารและธุรการ งานด้านพัฒนาวิชาการและการบริการการศึกษา งานด้านวิจัย แผน และประกันคุณภาพ รวมไปถึงงานด้านระบบการเงิน บัญชีและพัสดุ ซึ่งทุกส่วนงานล้วนแล้วแต่จะต้องดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน คณะ

ศึกษาศาสตร์ จึงได้จัดโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ส่วนต่างๆ อยู่เสมอเพื่อให้ความรู้เพิ่มเติมจากงานตามตำแหน่งหน้าที่ของแต่ละคน เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุน มีความรู้ที่หลากหลาย รอบด้าน มากยิ่งขึ้น

นอกจากการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนจะได้รับการส่งเสริมในระดับคณะวิชาแล้ว ในส่วนของมหาวิทยาลัยศิลปากร ได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ไม่ว่าจะเป็นการจัดโครงการสำหรับพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนในทุกๆ ปีงบประมาณ อาทิเช่น โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร “การจัดทำผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน” ที่จัดโดย กองทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เมื่อวันที่ 20 – 31 มกราคม พ.ศ. 2563 หลักการและเหตุผลกล่าวถึง ผลงานที่ใช้ในการเสนอขอกำหนดระดับตำแหน่ง ประกอบด้วยผลงานหลากหลายประเภท ได้แก่คู่มือปฏิบัติงานหลัก ผลงานเชิงวิเคราะห์ ผลงานเชิงสังเคราะห์ ผลงานวิจัย ผลงานลักษณะอื่น โดยผลงานแต่ละประเภทล้วนเป็นองค์ความรู้ที่ยั่งยืนขององค์กรที่บุคลากรสามารถใช้เป็นแนวทางและพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานสามารถถ่ายทอดให้กับผู้เข้ามาปฏิบัติงานใหม่เพื่อพัฒนาการทำงานอย่างเป็นมืออาชีพ และใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่จะพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ผลงานดังกล่าวเปรียบเสมือนกุญแจสำคัญในการขอ กำหนดระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรสายสนับสนุนอีกด้วยมหาวิทยาลัยได้เห็นถึงความสำคัญดังกล่าว จึงกำหนดจัดโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “การจัดทำผลงานเพื่อเสนอขอ กำหนดระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน” เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนได้มีโอกาสฝึกฝนทักษะการเขียนผลงานเพื่อเสนอขอ กำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจและเห็นความสำคัญของการทำผลงานเพื่อเสนอขอ กำหนดระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น 2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีแนวทางในการทำผลงานและนำไปประยุกต์ใช้ในงานของตนเองได้ 3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฝึกปฏิบัติการจัดทำผลงาน (เบื้องต้น) ในกระบวนการที่ตนเองเลือกจัดทำ 4. เพื่อให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน และสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ มากขึ้น ผู้เข้าร่วมโครงการ คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยศิลปากร สายสนับสนุนที่เป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทพนักงานประจำ จากทุกคณะวิชาและหน่วยงาน ได้รับการสนับสนุนงบประมาณ จากงบประมาณรายจ่ายจากเงินรายได้ ในส่วนของงบประมาณพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยศิลปากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

บทสรุป

เส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุน ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ในการเข้าสู่ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นนั้น จะเห็นได้ว่า ได้รับการส่งเสริมทั้งในระดับคณะ ไปจนถึงระดับมหาวิทยาลัย อาทิเช่น การส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้และทักษะด้านภาษาอังกฤษ การส่งเสริมด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ศึกษาดูงานกับองค์กรอื่นๆ ที่มีชื่อเสียง เพื่อนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้ให้เข้ากับลักษณะงานในปัจจุบัน การส่งเสริมด้านการพัฒนาการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น การให้ทุนวิจัยต่างๆ เป็นต้น เพราะความรู้ ความสามารถของบุคลากรสายสนับสนุน เป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรขับเคลื่อนไปข้างหน้าในยุคที่การแข่งขันด้านสถานศึกษาที่สูงขึ้น

จากปัญหาภาวะขาดแคลนนักศึกษา การพัฒนาบุคลากรจึงไม่ใช่เฉพาะด้านวิชาการ หรือหลักสูตรเพียงเท่านั้น แต่ในด้านการบริหารจัดการ การให้บริการ ในทุกด้าน ซึ่งล้วนเกี่ยวข้องกับพนักงานสายสนับสนุนทั้งสิ้น ซึ่งหากองค์กรให้การสนับสนุนส่งเสริมในทุกส่วนแล้ว ในท้ายที่สุดก็ขึ้นอยู่กับตัวบุคลากรสายสนับสนุนเองที่จะต้องตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้สอดคล้องและเป็นไปตามวิสัยทัศน์ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร คือ “องค์กรแห่งการสร้างสรรค์ มีความเป็นเลิศ และผู้นำทางวิชาชีพ (Organization of Creativity, Excellence and Professional) ในการผลิต พัฒนาบัณฑิตและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพ คุณธรรม นำสังคม มีความเป็นมืออาชีพ เป็นผู้นำการวิจัยและบริการการศึกษาในระดับมาตรฐานสากล”

Reference

- Teacher Diploma Chulalongkorn University. (2016). Educational Phychology. [Online]. Retrieved 5 April 2020, Accessed from <https://issuu.com/bearomon/docs/>
- Leelachart, B. (2016). Needs For Development Of Academic Supporting Staff. [Online]. Faculty of Medicine Thammasat University. Retrieved 6 April 2020, Accessed from http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2016/TU_2016_5803011336_5072_5131.pdf.
- Faculty of Education, Silpakorn University. (2016). Action Plan Annual budget 2016 – 2019. [Online]. Retrieved 4 April 2020, Accessed from <http://www.educ.su.ac.th/index.php/th/2015-04-03-08-04-58/2015-04-03-08-12-23>.
- Human Resources Division, Silpakorn University. (2019). Personnel Development Project Budget year 2019. [Online]. Retrieved 6 April 2020, Accessed from <http://www.president.su.ac.th/personnel/images/Project/Project63/Portfolio/00-Portfolio.pdf>