

สถานการณ์การพัฒนาศักยภาพเพื่อก้าวเข้าสู่ความเป็นนานาชาติของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์¹

The Situations on the Potential Development towards International Standards of Academic
Support Personnel, Faculty of Social Administration, Thammasat University

ทองศิริ กำแดง²

Thongsiri Kamdaeng³

Abstract

Personnel development towards international learning plays an important and necessary role in any organization, including Thai educational institutions. In this regard, the objective of this study was to investigate the situations of developing academic support personnel in Faculty of Social Administration, Thammasat University towards international standards. The sample of this study was 45 academic support personnel working in Faculty of Social Administration, Thammasat University in 2019 in four campuses, including Tha Phra Chan, Rangsit, Khlong Chan, and Lampang.

The results of this study indicated that the majority of the sample was female, graduated with a bachelor's degree, had an average working age of 16 years and 3 months. By studying the situations of developing academic support personnel in Faculty of Social Administration, Thammasat University towards international standards, the results showed as follows: (1) In terms of training aspect, an aspect of the problem with the highest level was insufficient budget to support academic support personnel's participation in the training as well as the personnel's need to apply the knowledge obtained from the training to work; (2) In terms of education aspect, an aspect of the problem with the highest level was personnel's perspective on the needs to support the budget for higher education as appropriate as well as personnel's needs for developing the potential on the survey for the demands and the needs for higher education of academic support personnel; (3) In terms of development aspect, an aspect of the problem with the highest level was personnel's perspective on support and facilitation for self-learning through communication channels in a convenient manner as well as personnel's needs for developing the potential on available publicity and announcement when the personnel made a reputation for the Faculty of Social Administration. The findings of this study would be presented to the executives or related departments at the faculty and university level in the future and beneficial as guidelines to efficiently develop the personnel potential towards international level.

Keywords: Needs for potential development, internationality, academic support personnel

¹ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เพื่อก้าวเข้าสู่ความเป็นนานาชาติ โดยได้รับงบประมาณสนับสนุนจากคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ในปีงบประมาณ 2561

² เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

³ Administrative officer, Faculty of Social Administration, Thammasat University, Thailand

E-mail: thongsiri_k@hotmail.com

บทคัดย่อ

การพัฒนาบุคลากรเพื่อเรียนรู้ความเป็นสากล นับเป็นความสำคัญและความจำเป็นต่อองค์กร เช่น สถาบันการศึกษาของไทย ดังนั้น บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงสถานการณ์การพัฒนาศักยภาพเพื่อก้าวเข้าสู่ความเป็นนานาชาติของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทั้งหมดที่กำลังปฏิบัติงานในคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปี 2562 ใน 4 ศูนย์ ได้แก่ ศูนย์ท่าพระจันทร์ ศูนย์รังสิต ศูนย์คลองจั่น และศูนย์ลำปาง รวมทั้งสิ้น จำนวน 45 คน

ผลการศึกษาวิจัยพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุงานเฉลี่ย 16 ปี 3 เดือน การศึกษาถึงสถานการณ์พัฒนาศักยภาพเพื่อก้าวเข้าสู่ความเป็นนานาชาติของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า 1. ด้านการฝึกอบรม คือ มีการจัดสรรงบประมาณที่ไม่เพียงพอเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อเข้ารับการฝึกอบรมเป็นปัญหามากที่สุด และบุคลากรมีความต้องการพัฒนาศักยภาพในการนำความรู้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงานมากที่สุด 2. ด้านการศึกษา บุคลากรมีมุมมองต่อการให้การสนับสนุนทุนการศึกษาต่อ ตามความเหมาะสมเป็นปัญหามากที่สุด และบุคลากรมีความต้องการในการพัฒนาศักยภาพเรื่องการสำรวจความต้องการและความจำเป็นเรื่องการศึกษาต่อของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์มากที่สุด 3. ด้านการพัฒนา บุคลากรมีมุมมองต่อการสนับสนุน ส่งเสริม เอื้อให้บุคลากร เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านทางช่องทางสื่อสารต่างๆ ได้อย่างสะดวกเป็นปัญหามากที่สุด และบุคลากรมีความต้องการในการพัฒนาศักยภาพในเรื่องของการประชาสัมพันธ์ ติดประกาศ เมื่อบุคลากรสร้างชื่อเสียงให้แก่คณะมากที่สุด ซึ่งผลของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะนำเสนอให้กับผู้บริหารหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับคณะและมหาวิทยาลัย รวมถึงจะเป็นประโยชน์และแนวทางต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพเพื่อก้าวสู่ความเป็นนานาชาติต่อไป

คำสำคัญ: ความต้องการพัฒนาศักยภาพ, ความเป็นนานาชาติ, บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

บทนำ

สืบเนื่องจาก มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้วางกลยุทธ์ที่สำคัญในการพัฒนามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ตามกลยุทธ์หลัก 3 ด้าน อันได้แก่ “ก้าวล้ำงานวิจัย ก้าวไกลสู่นานาชาติ ธรรมศาสตร์เพื่อประชาชน” จากกลยุทธ์หลักทั้ง 3 ด้าน ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ดังกล่าวข้างต้น ด้านแรกมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์พร้อมที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีความเป็นเลิศทางด้านวิชาการและวิจัย ด้านที่สองมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีความพร้อมที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีความก้าวหน้าก้าวไกลไปสู่ระดับนานาชาติ และกลยุทธ์ด้านสุดท้ายคือ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์จะคอยยืนหยัดและสืบทอดปณิธานของศาสตราจารย์ ดร. ปรีดี พนมยงค์ ผู้ที่ริเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์แห่งนี้ขึ้นมา ให้เป็นมหาวิทยาลัยเพื่อประชาชน (Thammasat for people) นั้น

คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เป็นอีกหนึ่งคณะฯ ที่เปิดการเรียนการสอนขึ้นในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์แห่งนี้ และเป็นการเปิดการเรียนการสอนหลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตรบัณฑิตเป็นมหาวิทยาลัยแรกของประเทศไทย คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ จัดตั้งขึ้นโดยมติคณะรัฐมนตรี ในวันที่ 11 มกราคม พ.ศ. 2497 และสถาปนาคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ขึ้นในวันที่ 25 มกราคม พ.ศ. 2497 พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ขึ้นเป็นคณะที่ 5 ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ในปัจจุบันคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ ได้เปิดการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก ทั้งภาคปกติและภาคพิเศษ โดยเฉพาะระดับปริญญาตรี นั้น คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ได้ขยายการเรียนการสอนในหลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตรบัณฑิต ไปยังมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง อีกด้วย โดยเริ่มตั้งแต่ปีการศึกษา 2541 เป็นต้นมา

ด้านการบริหารวิชาการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ แบ่งออกเป็น 2 ภาควิชา คือ ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ และ ภาควิชานโยบายสังคมการพัฒนาสังคม และการพัฒนาชุมชน

อีกทั้ง คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ ได้มีการดำเนินการส่งเสริม สนับสนุนตามกลยุทธ์หลักของ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ในกลยุทธ์หลักด้านที่สองที่วางไว้ว่า “ก้าวไกลสู่นานาชาติ” มาโดยตลอด กล่าวคือ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ ได้ดำเนินการเปิดรับนักศึกษาแลกเปลี่ยนจากมหาวิทยาลัยชั้นนำจากต่างประเทศมาแลกเปลี่ยนที่ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ อีกทั้งยังได้ส่งนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ ไปแลกเปลี่ยนที่ ต่างประเทศ อาทิ ประเทศญี่ปุ่น อย่างต่อเนื่องเป็นประจำในทุกๆ ปี นอกจากนี้ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ ยังได้ทำการเปิด หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสังคมและการพัฒนา (หลักสูตรนานาชาติ) หลักสูตรใหม่ พ.ศ.2556 ทาง หลักสูตรได้มีการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ เป็นหลักสูตรระดับปริญญาตรี จำนวน 4 ปี เปิดรับทั้งนักศึกษาไทย และนักศึกษาต่างประเทศ ชื่อปริญญาและสาขาวิชา Bachelor of Arts (Social Policy and Development) ทางหลักสูตรมีความพร้อมด้านคุณภาพและมาตรฐานตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติในปีการศึกษา 2558 นอกจากนี้ ทางหลักสูตรฯ ได้มีการออกแบบการเรียนการสอนของทางหลักสูตรฯ ให้มีความสอดคล้องกับการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และประชาคมโลก ทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง และโดยเฉพาะในด้านสังคม-วัฒนธรรม ทั้งนี้ เพื่อให้บัณฑิตมีความพร้อมที่จะเป็นผู้จัดหรือบริหาร การบริการสังคมในมิติระหว่างประเทศในรูปแบบของการจัดบริการกับกลุ่มแรงงาน หรือประชากร ต่างประเทศ นอกเหนือจากประชากรภายในประเทศ หรือทำงานกับองค์การสวัสดิการสังคมประเทศทั้งที่ตั้งอยู่ในประเทศหรือ ในต่างประเทศ อีกทั้งยังเป็นหลักสูตรที่เปิดโอกาสสำหรับทั้งนักศึกษาไทย และนักศึกษาจากนานาชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจาก ประเทศในภูมิภาคอาเซียน

นอกจากนี้ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ ยังมีอีกหนึ่งฝ่ายที่สำคัญของคณะฯ ที่ได้ดำเนินการตามแผนกลยุทธ์หลัก ของมหาวิทยาลัยที่วางไว้ว่า “ก้าวไกลสู่นานาชาติ” คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ ดำเนินการจัดตั้งฝ่ายวิเทศสัมพันธ์และการ สื่อสารองค์กรขึ้นมา ซึ่งเป็นระยะเวลายาวนานมาจวบจนถึงปัจจุบัน ซึ่งฝ่ายวิเทศสัมพันธ์และการสื่อสารองค์กร คณะ สังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มีหน้าที่ดำเนินงานในด้านการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร การประชาสัมพันธ์ การประสานงาน และการ พัฒนาความร่วมมือทางวิชาการของคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์กับสถาบันต่างประเทศ ในเรื่องเกี่ยวกับทุนการศึกษา การดู งานด้านสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ของหน่วยงาน แก่คณาจารย์ และบุคลากรของคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ และการดำเนิน กิจกรรมด้านการส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมไทย ภูมิปัญญาไทย ให้แก่นักศึกษา และคณาจารย์ชาวต่างประเทศ โดย มีการจัดกิจกรรมดังกล่าวร่วมกันระหว่างคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ กับหน่วยงาน องค์กร สถาบันการศึกษาในประเทศแถบ ภูมิภาคเอเชียและประเทศอื่นๆ สำหรับในด้านการศึกษาของสถาบันทางวิชาการในสังคมโลกปัจจุบันนั้น เป็นการศึกษาที่ไร้ พรหมแดนมุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน ผู้สอน บุคลากรของสถาบัน รวมทั้งการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกและทัดเทียมอารยประเทศ การติดต่อประสานงานกับสถาบันใน ประเทศและต่างประเทศ และสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ และแลกเปลี่ยนทรัพยากรบุคคล จึงเป็นสิ่งที่มีความ สำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาคณาจารย์ บุคลากร และนักศึกษาให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ และวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ วัฒนธรรมองค์กร การดำเนินงานจากหน่วยงานที่เป็นที่ยอมรับ และนำองค์ความรู้ที่ได้มาพัฒนา องค์กรของตน

ฝ่ายวิเทศสัมพันธ์และการสื่อสารองค์กร คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ จึงเป็นหน่วยงานหลักในการติดต่อ ประสานงานกับหน่วยงานภายในและภายนอกประเทศ ที่มีจะมีชาวต่างชาติจากสถาบันในต่างประเทศ และหน่วยงาน องค์กร ในต่างประเทศ มาทัศนศึกษาดูงาน เยี่ยมชม และหารือแลกเปลี่ยนข้อมูลความร่วมมือทางวิชาการร่วมกับคณะ สังคมสงเคราะห์เป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ และเพื่อขับเคลื่อนภารกิจข้างต้นให้มีประสิทธิภาพและเป็นสถาบันการศึกษาที่ไร้ พรหมแดน เปิดรับวัฒนธรรมและองค์ความรู้อย่างมีวิจารณญาณ ดังนั้น จากการที่ผู้วิจัยได้ดำเนินงานในหน้าที่ฝ่ายวิเทศสัมพันธ์

และการสื่อสารองค์กร ของคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ เป็นระยะเวลามา 5 ปี 7 เดือน นั้น ผู้วิจัยมีความต้องการที่จะศึกษาถึงความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เพื่อก้าวเข้าสู่ความเป็นนานาชาติ อย่างครอบคลุมครบทุกมิติ ครอบคลุมด้าน และครบทุกๆ ประเด็น ซึ่งนับว่าเป็นหัวใจที่สำคัญของการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้อย่างรอบด้าน สามารถทำให้เห็นถึงจุดเด่นและจุดด้อยที่สามารถนำไปแก้ไข ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และพัฒนาต่อไป อีกทั้งยังเป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ไปพร้อมๆ กันอีกด้วย ซึ่งการศึกษาถึงความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เพื่อก้าวเข้าสู่ความเป็นนานาชาติ ในครั้งนี้ มีความจำเป็นเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องวิเคราะห์ถึงสภาพสังคม และวิถีทางวัฒนธรรมขององค์กร ในหลายมิติ เพื่อให้เล็งเห็นถึงความเชื่อมโยงและเงื่อนไขต่างๆ รวมถึงปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรมอย่างเป็นองค์รวม เพื่อให้มีความสอดคล้องกับความเป็นนานาชาติของโลกในยุคปัจจุบัน

การศึกษาถึงสถานการณ์การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เพื่อก้าวเข้าสู่ความเป็นนานาชาติ ในครั้งนี้ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ได้ตระหนัก และเล็งเห็นถึงความสำคัญของกลยุทธ์ทั้ง 3 ด้าน ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่ได้กล่าวมาข้างต้น และพร้อมที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ก้าวไกลสู่ระดับนานาชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

เพื่อศึกษาถึงสถานการณ์การพัฒนาศักยภาพเพื่อก้าวเข้าสู่ความเป็นนานาชาติของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

แนวคิด ทฤษฎี

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การฝึกอบรม ปฐมนิเทศ ร่วมสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ ฯลฯ เพื่อให้บุคลากรนั้นๆ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ ผูกพันกับองค์กร และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

แนวทางและวิธีการพัฒนาบุคลากร จากความหมายของการพัฒนาบุคลากรนั้น ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรในองค์กร โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพของบุคลากร ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาให้เหมาะสมกับงาน แต่ละด้านเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรหรือหน่วยงานกำหนดไว้ ซึ่งแนวทางและวิธีการพัฒนาบุคลากร มีดังนี้

Nadler (1980: 23) ได้แบ่งกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ ถูกออกแบบขึ้นเพื่อให้บุคลากรที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน หรือกำลังจะได้รับมอบหมายให้ทำงานในอนาคตสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น เป้าหมายก็คือ การยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะ ของบุคลากรในขณะนั้นให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นๆ ได้ ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมไปแล้วสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที หรือมีพฤติกรรมในการทำงานเปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการของหน่วยงาน

2. การศึกษาต่อ (Education) การศึกษาต่อเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคติ ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในทุกๆ ด้านให้กับบุคลากร โดยวิธีการศึกษาต่อทั้งแบบเต็มเวลา หรือใช้เวลาบางส่วน เพื่อเตรียมความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการของหน่วยงานในอนาคต

3. การพัฒนาตนเอง (Development) หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้เตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดแก่หน่วยงานในอนาคต ไม่ได้มุ่งเน้นที่ตัวงาน แต่มุ่งเน้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามหน่วยงานที่ต้องการ

จากแนวคิดการพัฒนาบุคลากรดังกล่าวข้างต้น สามารถนำมาปรับใช้กับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยการพัฒนากระบวนการเพิ่มพูนศักยภาพในด้านต่างๆ อาทิ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ และด้านการพัฒนาตนเอง เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ ทักษะความชำนาญ และทัศนคติที่ดีในการทำงาน และบุคลากรที่ได้รับการพัฒนามานั้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น พร้อมทั้งจะยอมรับต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงทั้งจากภายใน และภายนอกองค์กรที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาในปัจจุบัน

แนวคิดความเป็นนานาชาติ

การก้าวสู่ความเป็นสากล หรือความเป็นนานาชาติ (Internationalization) ถือเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการสร้างความสามารถในการแข่งขัน และรับมือกับความท้าทายต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยในศตวรรษที่ 21 อาทิเช่น การเปิดเสรีด้านการค้า การบริการและการศึกษา รวมถึงความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้เกิดกระแสการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม ในหลายมิติ มีการแลกเปลี่ยน การเคลื่อนย้ายในระบบการศึกษา ในตลาดแรงงาน เกิดเครือข่ายความร่วมมือต่างๆ ในระบับนานาชาติ ซึ่งความท้าทายเหล่านี้จะส่งผลต่อการขับเคลื่อนของสถาบันอุดมศึกษาในอนาคต 21 ที่สังคมโลกจะมีการเชื่อมโยงถึงกัน ไม่มีพรมแดน ทำให้เข้าถึงประชากรต่างๆ ทั่วโลก และสถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อสามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

ความเป็นนานาชาติของมหาวิทยาลัย

UK Higher Education Academy ให้คำจำกัดความความเป็นนานาชาติของมหาวิทยาลัย คือ “Internationalization represents the preparation of graduates to live in, and contribute responsibly to, a globally interconnected society” โดยได้มีการวางกรอบการทำงานในการมุ่งสู่ความเป็นนานาชาติ ไว้ในการบูรณาการความเป็นนานาชาติในด้านหลักๆ 3 ด้านคือ ด้านหลักสูตร (Curriculum) ด้านองค์กร (Organization) และด้านนักศึกษาและบุคลากร (Individual) โดยมุ่งเน้นให้การสร้างคุณค่า พัฒนากิจกรรมและ จัดการองค์ความรู้ด้านความเป็นนานาชาติ บูรณาการให้เข้ากับ การเรียน การสอน และการทำวิจัย

องค์ประกอบสำคัญของความเป็นสากลของอุดมศึกษามี 6 ประการ ประกอบด้วย:

1. ภาวะผู้นำและการบริหารจัดการความเป็นสากลทั่วทั้งสถาบัน
2. ความเป็นสากลของหลักสูตร
3. การมีคณาจารย์ที่มีประสบการณ์ด้านการสอนและวิจัยในเวทีนานาชาติ
4. จำนวนของผู้เรียนในการศึกษาและวิจัยในต่างประเทศ
5. การประสมประสานคณาจารย์และนักศึกษานานาชาติเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตในสถาบันอุดมศึกษา
6. การพัฒนาหน่วยที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมนิสิตนักศึกษาให้มีความเป็นนานาชาติ

องค์ประกอบของความเป็นนานาชาติ

1. การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและมุ่งเน้นมาตรฐานระดับสากล
 - 1.1 การสื่อสารและความร่วมมือกับชาวต่างประเทศ
 - 1.2 ทักษะคติและความเป็นมืออาชีพที่ช่วยส่งเสริมให้มีการสร้างเครือข่ายกับชาวต่างชาติ

1.3 ความเข้าใจด้านวัฒนธรรม

1.4 การดึงดูดและรักษาบุคลากรคุณภาพที่ทำงานในระดับสากลในการเรียนการสอนและการวิจัย

2. มีบุคลากรและนักศึกษาทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศที่มีปฏิสัมพันธ์และทำกิจกรรมร่วมกัน
3. นักศึกษาชาวไทยที่มีความตื่นตัวในการเข้าร่วมกิจกรรมระดับนานาชาติและมีความสามารถทั้ง ด้านภาษาและสมรรถนะสากล
4. สิ่งอำนวยความสะดวกในระดับสากล
5. หลักสูตรมีมาตรฐานที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนและร่วมมือกับมหาวิทยาลัยต่างประเทศที่เป็นภาคี
6. การรับนักศึกษาต่างชาติเข้าศึกษาทั้งในหลักสูตรเต็มเวลา หลักสูตรร่วม และ โครงการศึกษาต่างประเทศ
7. การวิจัยซึ่งได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติและดึงดูดให้เกิดความร่วมมือด้านงานวิจัยกับสถาบันอื่นๆ

จากแนวคิดความเป็นนานาชาติดังกล่าวข้างต้น สามารถนำมาปรับใช้กับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ โดยการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและมุ่งเน้นมาตรฐานระดับสากล เพื่อการก้าวเข้าสู่ความเป็นนานาชาติอย่างแท้จริงต่อไป

กรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษานี้ เป็นการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์การพัฒนาศักยภาพเพื่อก้าวเข้าสู่ความเป็นนานาชาติของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยมีตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ดังนี้

ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ เงินเดือนที่ได้รับ ศูนย์ที่สังกัดในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์และความสนใจต่อการเข้าร่วมฝึกอบรมโดยทั่วไป และประสบการณ์และความสนใจต่อการเข้าร่วมการฝึกอบรมในมิติ/ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความเป็นนานาชาติ

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นต่อสถานการณ์การพัฒนาศักยภาพเพื่อก้าวเข้าสู่ความเป็นนานาชาติของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา

โดยประเด็นย่อยเหล่านี้ มีความครอบคลุมและจะสะท้อนความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้อย่างชัดเจน

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้ “สถานการณ์การพัฒนาศักยภาพเพื่อก้าวเข้าสู่ความเป็นนานาชาติของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์” เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และมีวิธีการศึกษาดังนี้

1. การศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร (Documentary Study) โดยการศึกษาแนวคิด และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องตามเอกสารทางวิชาการ เอกสารทางราชการ รายงานเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (Internet) งานวิจัย บทความ และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

2. การศึกษาค้นคว้าจากวิธีการวิจัยภาคสนาม (Field Research) โดยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง เป็นลักษณะคำถามแบบปลายปิด และคำถามแบบปลายเปิด ซึ่งแบ่งข้อคำถามออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ เงินเดือนที่ได้รับ ศูนย์ที่สังกัดในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์และความสนใจต่อการเข้าร่วมการฝึกอบรมโดยทั่วไป และประสบการณ์และความสนใจต่อการเข้าร่วมการฝึกอบรมในมิติ/ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความเป็นนานาชาติ เป็นคำถามแบบปลายปิด และเป็นคำถามแบบปลายเปิด จำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสถานการณ์การพัฒนาศักยภาพเพื่อก้าวเข้าสู่ความเป็นนานาชาติของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา เป็นคำถามแบบปลายปิด จำนวน 16 ข้อ

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการเก็บรวบรวมข้อมูล แนวคิด ทฤษฎี การทบทวนวรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความครอบคลุมของเนื้อหา และปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสม โดยในเบื้องต้นได้นำแบบสอบถามนี้ให้อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการวิจัยตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) หลังจากนั้นนำไปทดลองใช้กับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ วิทยาลัยสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ทำพระจันทร์ จำนวน 9 คน เพื่อทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค พบว่า ความคิดเห็นต่อสถานการณ์การพัฒนาศักยภาพเพื่อก้าวเข้าสู่ความเป็นนานาชาติของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.909 ซึ่งถือว่าข้อคำถามที่นำมาใช้ในส่วนนี้มีความเหมาะสม

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่ปฏิบัติงานในปี 2562 (จำนวน 4 ศูนย์) ได้แก่ ศูนย์ทำพระจันทร์ จำนวน 18 คน ศูนย์รังสิต จำนวน 19 คน ศูนย์คลองจั่น จำนวน 3 คน และศูนย์ลำปาง จำนวน 5 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 45 คน ซึ่งประชากรที่ใช้ในการศึกษามีคุณสมบัติ ดังนี้ (1) ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า จำนวน 6 เดือน (2) เป็นผู้ปฏิบัติงานประจำ ณ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในช่วงระหว่างเดือนมกราคม ถึงเดือนมีนาคม 2562 ซึ่งเป็นช่วงระหว่างที่ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล การศึกษาวิจัยในครั้งนี้สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลประชากร จำนวน 45 คน ตามที่ได้กำหนดไว้

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรที่ศึกษาด้วยตนเอง จนครบจำนวนตามที่กำหนด โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้กับกลุ่มตัวอย่างเข้าร่วมโครงการวิจัยเรื่อง “ความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เพื่อก้าวเข้าสู่ความเป็นนานาชาติ” โดยการติดโปสเตอร์ประชาสัมพันธ์เชิญชวน และประชาสัมพันธ์ผ่านทางช่องทางอีเมลล์ของกลุ่มตัวอย่าง

2. หากประชากรมีความยินยอม และมีความสนใจที่จะเข้าร่วมการศึกษาวิจัยเรื่อง “สถานการณ์การพัฒนา ศักยภาพเพื่อก้าวเข้าสู่ความเป็นนานาชาติของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ประชากรที่สนใจสามารถแจ้งความประสงค์ในการเข้าร่วมการศึกษาวิจัยโดยตรงได้ที่ผู้วิจัย

3. ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามใส่ซองสีน้ำตาลแบบปิดมิดชิดไปมอบให้กับประชากรผู้ที่เข้าร่วมหากดำเนินการตอบ แบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะขอความร่วมมือจากประชากรผู้ที่เข้าร่วมนำแบบสอบถามที่ได้ดำเนินการตอบเรียบร้อยแล้วใส่ซองสีน้ำตาลแบบมิดชิด และส่งกลับคืนมาที่ผู้วิจัยได้โดยตรง ซึ่งผู้วิจัยจะไม่เปิดเผยรายชื่อ และตัวตนที่แท้จริงของ ประชากร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดผลกระทบหรือความเสียหายกับประชากรที่เข้าร่วมโครงการ แต่จะเปิดเผยเฉพาะข้อมูลที่ได้ จากการศึกษาโครงการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น

4. มีประชากรเข้าร่วมโครงการวิจัยในครั้งนี้ รวมทั้งสิ้น จำนวน 45 คน และผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลแล้วเสร็จ เมื่อ วันที่ 5 มีนาคม 2562

5. หลังจากที่ได้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วเสร็จ จำนวน 45 คนเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการ ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถามทุกฉบับ จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนไปทำการวิเคราะห์ ประมวลผลทางสถิติต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS) เพื่อหา ค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล รายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าต่ำสุด และค่าสูงสุด

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อสถานการณ์การพัฒนาศักยภาพเพื่อก้าวเข้าสู่ความเป็นนานาชาติของบุคลากรสาย สนับสนุนวิชาการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้าน การพัฒนา ของผู้ตอบแบบสอบถามการวัดโดยใช้มาตราส่วนประเมินค่า ของ Likert Scale โดยใช้สถิติการหาค่าความถี่ ค่า ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ซึ่งได้แบ่งค่าคะแนนในข้อคำถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าคะแนน 5 หมายถึง ความคิดเห็นด้วยต่อสถานการณ์การพัฒนาศักยภาพเพื่อก้าวเข้าสู่ความเป็นนานาชาติของ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ในระดับมากที่สุดหรือมีความต้องการ มากที่สุด

ค่าคะแนน 4 หมายถึง ความคิดเห็นด้วยต่อสถานการณ์การพัฒนาศักยภาพเพื่อก้าวเข้าสู่ความเป็นนานาชาติของ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ในระดับมากหรือมีความต้องการมาก

ค่าคะแนน 3 หมายถึง ความคิดเห็นด้วยต่อสถานการณ์การพัฒนาศักยภาพเพื่อก้าวเข้าสู่ความเป็นนานาชาติของ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ในระดับปานกลางหรือมีความต้องการ ปานกลาง

ค่าคะแนน 2 หมายถึง ความคิดเห็นด้วยต่อสถานการณ์การพัฒนาศักยภาพเพื่อก้าวเข้าสู่ความเป็นนานาชาติของ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ในระดับน้อยหรือมีความต้องการน้อย

ค่าคะแนน 1 หมายถึง ความคิดเห็นด้วยต่อสถานการณ์การพัฒนาศักยภาพเพื่อก้าวเข้าสู่ความเป็นนานาชาติของ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ในระดับน้อยที่สุดหรือมีความต้องการ น้อยที่สุด

การแปลงผลเพื่อวัดระดับความคิดเห็นด้วยต่อสถานการณ์การพัฒนาศักยภาพเพื่อก้าวเข้าสู่ความเป็นนานาชาติของ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยการแปลงค่าคะแนนที่วัดระดับ

ความคิดเห็นและนำคะแนนรวมของข้อคำถามในแต่ละประเด็นเป็นค่าระดับ และกำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการจัดระดับความคิดเห็น โดยใช้เกณฑ์คะแนนอันตรภาคชั้น (Class Interval) คือ

$$\begin{aligned} \text{พิสัย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ดังนั้น การแปลผลระดับคะแนนความคิดเห็นต่อสถานการณ์การพัฒนาศักยภาพ และระดับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพเพื่อก้าวเข้าสู่ความเป็นนานาชาติ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	4.21-5.00	หมายถึง	ความต้องการมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	3.41-4.20	หมายถึง	ความต้องการมาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	2.61-3.40	หมายถึง	ความต้องการปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.81-2.60	หมายถึง	ความต้องการน้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.00-1.80	หมายถึง	ความต้องการน้อยที่สุด

ผลการศึกษาและอภิปรายผล

ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการนำเสนอผลการศึกษาและการอภิปรายผล ซึ่งประกอบด้วยข้อมูล 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อสถานการณ์การพัฒนาศักยภาพเพื่อก้าวเข้าสู่ความเป็นนานาชาติของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยแต่ละส่วนมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 4 ศูนย์ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวนมากที่สุด มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 40 ปี เท่ากับกลุ่มบุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวนมากที่สุด เมื่อพิจารณาสาขาที่จบเฉพาะบุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท จบสาขาบริหารธุรกิจ จำนวนมากที่สุด บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวนมากที่สุด มีการปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป มากที่สุด มีเงินเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท มากที่สุด ปฏิบัติงานในศูนย์ท่าพระจันทร์ จำนวนมากที่สุด มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันไป โดยมีผู้ที่ปฏิบัติงาน 10 ปี 1 เดือน – 25 ปี จำนวนมากที่สุด สอดคล้องกับงานของ ปริฉัตร สระทองฮ่วม (2017) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการศึกษา พบว่า (1) การพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย การศึกษาต่อ การฝึกอบรม/สัมมนา ศึกษาดูงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การพัฒนาบุคลิกภาพ และการเข้าสู่ตำแหน่ง (2) พนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ที่มีอายุ คณะ/หน่วยงาน ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานสายสนับสนุนวิชาการที่มีเพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มีประสบการณ์ในการเข้าร่วมฝึกอบรมด้านการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน จำนวนมากที่สุด บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มีความคิดเห็นว่าสามารถนำความรู้ที่ได้จากการเข้าร่วมฝึกอบรมมาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ณ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ ในระดับมาก บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มีความสนใจ และมีความต้องการในการเข้าร่วมการฝึกอบรมด้านการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน จำนวนมากที่สุด บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีประสบการณ์ในการเข้าร่วมฝึกอบรมด้านโครงการทัศนศึกษา San Diego State University และโครงการอบรมภาษาอังกฤษมากที่สุด บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ สามารถนำความรู้ที่ได้จากการเข้าร่วมฝึกอบรมมาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ณ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ ในระดับปานกลาง จำนวนมากที่สุด และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ ไม่สนใจ และไม่มีความต้องการในการเข้าร่วมการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับความเป็นนานาชาติ ในมิติหรือประเด็นอื่นๆ มีจำนวนมากที่สุด

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อสถานการณ์การพัฒนาศักยภาพเพื่อก้าวเข้าสู่ความเป็นนานาชาติของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ความคิดเห็นต่อสถานการณ์การพัฒนาศักยภาพเพื่อก้าวเข้าสู่ความเป็นนานาชาติของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีจำนวน 3 ด้าน ด้านที่ 1 ด้านการฝึกอบรม ด้านที่ 2 ด้านการศึกษา และด้านที่ 3 ด้านการพัฒนา โดยแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

ด้านการฝึกอบรม บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีความเห็นต่อสถานการณ์การพัฒนาศักยภาพด้านการฝึกอบรม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ด้านที่พบปัญหามากที่สุด 3 อันดับแรก คือ มีการจัดสรรงบประมาณที่ไม่เพียงพอเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ได้เข้ารับการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ย 2.76 รองลงมาคือ มีการสำรวจถึงความต้องการ และความจำเป็นของบุคลากรในเรื่องการฝึกอบรมเป็นประจำ และคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มีการจัดฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 2.87 และมีการส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ เข้ารับการฝึกอบรมตามความต้องการที่จัดโดยองค์กรภายนอก มีค่าเฉลี่ย 3.22

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีความคิดเห็นต่อความต้องการพัฒนาศักยภาพเพื่อก้าวเข้าสู่ความเป็นนานาชาติ ด้านการฝึกอบรม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านที่มีความต้องการพัฒนาที่สุด 3 อันดับแรก คือ บุคลากรสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ มีค่าเฉลี่ย 3.82 สอดคล้องกับ สุธีรา ใจดี (2551) ทำการศึกษาเรื่อง บทบาทสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ ในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรท้องถิ่นมีความต้องการได้รับพัฒนาด้านการฝึกอบรมมากที่สุดกล่าวคือ ต้องการฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสายงานที่ตนปฏิบัติอยู่ และฝึกอบรมในหลักสูตรที่ทันสมัย องค์ความรู้ใหม่ๆ สามารถนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้ รองลงมาคือ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ เชิญวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญในด้านนั้นๆ มาให้ความรู้ในการฝึกอบรมในแต่ละครั้ง มีค่าเฉลี่ย 3.73 และคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มีการจัดฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีค่าเฉลี่ย 3.69

ด้านการศึกษา บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีความเห็นต่อสถานการณ์การพัฒนาศักยภาพด้านการศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ด้านที่พบปัญหามากที่สุด 3 อันดับแรก คือ ควรมีการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อให้แก่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ตามความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 2.42 รองลงมาคือ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีแผนการจัดอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมเบื้องต้นให้แก่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ ก่อนการลาศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.53 และมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ เพื่อเข้ารับทุนในการลาศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ย 2.82

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีความคิดเห็นต่อความต้องการพัฒนาศักยภาพเพื่อก้าวเข้าสู่ความเป็นนานาชาติ ด้านการศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านที่มีความต้องการพัฒนาที่สุด 3 อันดับแรก คือ มีการสำรวจความต้องการและความจำเป็นเรื่องการศึกษาต่อของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีค่าเฉลี่ย 3.82 รองลงมาคือ มีการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อให้แก่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ตามความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.60 สอดคล้องกับ จารุเนตร เกื้อภักดี (2559) ทำการศึกษาเรื่องแนวทางพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการศึกษาพบว่า 1. สภาพปัญหาในการดำเนินการด้านการศึกษามีปัญหาและมีความต้องการพัฒนามากที่สุด ได้แก่ การสนับสนุนทุนการศึกษา และการเตรียมความพร้อมด้านภาษาอังกฤษให้แก่บุคลากรสายสนับสนุน และคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีแผนการจัดอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมเบื้องต้นให้แก่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ ก่อนการลาศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ย 3.44

ด้านการพัฒนา บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีความเห็นต่อสถานการณ์การพัฒนาศักยภาพด้านการพัฒนา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ด้านที่พบปัญหามากที่สุด 3 อันดับแรก คือ มีการสนับสนุน ส่งเสริม เอื้อให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านทางช่องทางสื่อสารต่างๆ ได้อย่างสะดวก มีค่าเฉลี่ย 2.73 รองลงมาคือมีการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง (Self Learning) มีค่าเฉลี่ย 2.82 และมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผลิตผลงานทางวิชาการตามความสนใจ เช่น การทำวิจัย การเขียนตำรา คู่มือการปฏิบัติงาน และการเขียนบทความ มีค่าเฉลี่ย 3.02

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีความคิดเห็นต่อความต้องการพัฒนาศักยภาพเพื่อก้าวเข้าสู่ความเป็นนานาชาติ ด้านการพัฒนา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านที่มีความต้องการพัฒนาที่สุด 3 อันดับแรก คือ มีการประชาสัมพันธ์ ติดประกาศ เมื่อบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สร้างชื่อเสียงให้แก่คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีค่าเฉลี่ย 3.69 สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ที่ได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์/ติดประกาศ เมื่อบุคลากรของคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์สร้างชื่อเสียงให้กับคณะฯ ไม่ว่าจะเป็นคณาจารย์ บุคลากร และนักศึกษา ผ่านทางช่องทางต่างๆ อาทิ เว็บไซต์คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ เฟสบุ๊กของคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ และป้ายติดบอร์ดที่คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ ทั้งศูนย์รังสิต และท่าพระจันทร์ รองลงมาคือ มีการส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พัฒนาทักษะ และเทคนิคของตนเองในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.67 สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : สร้างความมั่นคงและยั่งยืน ด้วยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล โดยมีเป้าประสงค์ : พัฒนาระบบงานและสมรรถนะบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน กลยุทธ์ : 1. นำเทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติ และพัฒนาระบบให้มีประสิทธิภาพสูง 2. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผลิตผลงานทางวิชาการตามความสนใจ เช่น การทำวิจัย การเขียนตำรา คู่มือการปฏิบัติงาน และการเขียนบทความ มีค่าเฉลี่ย 3.62 สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ในข้อที่ 5. ที่มุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีความมั่นคงและยั่งยืน ด้วยการบริหารจัดการที่ทันสมัย

ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการศึกษา

จากผลการศึกษาที่ได้รับครั้งนี้ นำไปสู่ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารคณะสังคมสงเคราะห์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ดังนี้

ด้านการฝึกอบรม

1. จากข้อมูลที่พบว่า มีการจัดสรรงบประมาณที่ไม่เพียงพอเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ได้เข้ารับการฝึกอบรม ตามความสนใจของแต่ละบุคคล ดังนั้น คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ควรมีระบบการบริหารจัดการในเรื่องของงบประมาณ และจัดลำดับความสำคัญและความจำเป็นของการเข้าร่วมฝึกอบรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อนำไปสู่การก้าวเข้าสู่ความเป็นนานาชาติต่อไป

2. จากข้อมูลที่พบว่าควรมีการสำรวจถึงความต้องการ และความจำเป็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในเรื่องการฝึกอบรมอยู่เป็นประจำ ดังนั้น คณะควรมีการสำรวจถึงความต้องการ และการวางแผนถึงความจำเป็น และจัดเรียงลำดับความสำคัญของการเข้าร่วมฝึกอบรมของบุคลากร พร้อมทั้งแจ้งให้บุคลากรรับทราบเมื่อถึงกำหนดการเข้ารับการฝึกอบรม

3. จากข้อมูลที่พบว่าควรมีการจัดฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ดังนั้น คณะควรมีการวางแผน และดำเนินการจัดฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากรแต่ละบุคคล เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้จากการเข้ารับการฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ด้านการศึกษา

1. จากข้อมูลที่พบว่าควรมีการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อให้แก่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ตามความเหมาะสม ดังนั้น คณะควรมีระบบการบริหารจัดการ การวางแผน หรือกำหนดนโยบายของคณะ เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมการศึกษาต่อให้แก่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้ความสามารถจากการศึกษามาพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพ และก้าวเข้าสู่ความเป็นนานาชาติต่อไป

2. จากข้อมูลที่พบว่าควรมีแผนการจัดอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมเบื้องต้นให้แก่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ ก่อนการลาศึกษาต่อ ดังนั้น คณะควรมีแผนดำเนินงานในการจัดอบรมเตรียมความพร้อมเบื้องต้นให้แก่บุคลากร ก่อนการลาศึกษาต่อ เพื่อช่วยให้บุคลากรมีความพร้อม สามารถปรับตัวได้ง่าย อีกทั้งยังเป็นการสร้างความมั่นใจ และเป็นขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรก่อนการลาศึกษาต่อจริงอีกด้วย

ด้านการพัฒนา

1. จากข้อมูลที่พบว่าควรมีการสนับสนุน ส่งเสริม เอื้อให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านทางช่องทางสื่อสารต่างๆ ได้อย่างสะดวกเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น คณะควรมีการพัฒนาาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ในช่องทางการสื่อสารต่างๆ ของคณะให้มีความหลากหลายมากกว่าในปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านทางช่องทางสื่อสารที่มีความหลากหลาย ไม่ว่าจะอยู่ที่ไหนก็ตามก็สามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา

2. จากข้อมูลที่พบว่าควรมีการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง (Self Learning) ให้มากขึ้น ดังนั้น คณะควรส่งเสริมสนับสนุน หรือกำหนดนโยบายของคณะ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง (Self Learning) เนื่องจากปัจจุบันเป็นการศึกษาหาความรู้ที่อยู่ในยุคของการศึกษาแบบไร้พรมแดน

3. จากข้อมูลที่พบว่าควรมีเปิดโอกาสให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ได้มีโอกาสผลิตผลงานทางวิชาการตามความสนใจ เช่น การทำวิจัย การเขียนตำรา คู่มือการปฏิบัติงาน และการเขียนบทความ ดังนั้น คณะควรเปิดโอกาส สนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงความรู้ความสามารถ และพัฒนาศักยภาพที่มีอยู่ในตัวของบุคลากรได้ผลิตผลงานทางวิชาการ หรือสิ่งที่บุคลากรมีความสนใจหรือต้องการในการพัฒนาตนเองเพื่อการก้าวเข้าสู่ความเป็นนานาชาติต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาการศึกษาถึงสถานการณ์การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เพื่อก้าวเข้าสู่ความเป็นนานาชาติ ดังนั้น การศึกษาครั้งต่อไป อาจเป็นการศึกษาต่อยอดจากประเด็นนี้ เช่น การประเมินศักยภาพการก้าวสู่ความเป็นนานาชาติของบุคลากร ปัญหาและอุปสรรคที่พบ รวมถึงการพัฒนาศักยภาพการก้าวสู่ความเป็นนานาชาติของบุคลากรในคณะอื่นๆ ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ว่ามีแนวทางอย่างไร เพื่อประโยชน์ในการนำมาปรับใช้ของคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- เกรียงไกร เจียมบุญศรี และจักรอินท. (2544). *คู่มือการบริหารทรัพยากรบุคคล Human Resources Management*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บุ๊คแบงก์.
- กัลยรักษ์ จงสมชัย. (2546). ความต้องการการฝึกอบรมของพนักงานบริษัทเอ็กเซล จำกัด ประเทศไทย. สารนิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร.
- จุฑามณี ตระกูลมุกดา. (2544). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. สงขลา.
- นภาพร ผิวอ่อน. (2550). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกระทรวงวัฒนธรรม. ภาคนิพนธ์คณะรัฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร.
- รุ่งนภา รุ่งรอด. (2549). แนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านการบินของสำนักฝนหลวงและการบินเกษตร. สารนิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร.
- พรทิพย์ กาญจนนิต (2547). ความเป็นสากลของอุดมศึกษา: ต้องดีค่าที่ฐานราก. สืบค้นจาก www.fulbrightthai.org/data/articles/inter.doc
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2544). แนวทาง รูปแบบการพัฒนา ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรภาครัฐสู่การเป็นประชาคมอาเซียน. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2544). หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรภาครัฐสู่การเป็นประชาคมอาเซียน. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- อรพินท์ ชูชม และคณะ. (2543). รูปแบบการพัฒนาตนเพื่อเพิ่มพลังใจในการทำงาน: กรณีข้าราชการครูประถมศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- สุกานดา แสงทองล้วน. (2552). การพัฒนาศักยภาพในการให้บริการลูกค้าของพนักงานประจำสาขาในธุรกิจค้าปลีก บริษัท ไชย ช้างเขียว (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร.
- สุกชัย เจริญดี. (2547). การศึกษาการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการทำงานของธุรกิจ โรงแรม โอ๊ควูดซิตี เรสซิเดนซ์. สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร.
- อนุพร รัตนพันธ์. (2553). ความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานของพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครศรีธรรมราช. สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร.
- Internationalizing Higher Education Framework. (2014) จาก www.heacademy.ac.uk/workstreams-research/themes/internationalisation/internationalisation-framework.