

ความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับสมรรถนะ
การทำงาน กรณีศึกษาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
The Relationship between Human Resource Development Activities and
Work Competency: A Case Study of Academic Support Staff
at Sukhothai Thammathirat Open University

วิจิตรา มานะเวช¹

Wijitar Manawet¹

สุปัญญา สุนทรนนธ์²

Supunyada Suntornnond²

ณัฐนรินทร์ เนียมประดิษฐ์³

Natnarin Niampradit³

¹ ผู้นิพนธ์ประสานงาน, นักศึกษา หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Corresponding Author, Graduate Student, Degree of Master of Public Administration, School of Management
Science, Sukhothai Thammathirat Open University, E-mail: Wijitar.man@gmail.com

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.; สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Lecturer, Asst. Prof. Dr., School of Management Science, Sukhothai Thammathirat Open University, Thailand.

³ อาจารย์ ดร.; อาจารย์ประจำบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

Lecturer at Graduate School, Southeast Asia University, Thailand.

Received: 30 May 2025, Accepted: 30 June 2025, Published: 30 June 2025

PPPA: วารสารนโยบายและกิจการสาธารณะ ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 (มกราคม 2568 – มิถุนายน 2568)

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความคิดเห็นต่อกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2) ศึกษาระดับสมรรถนะในการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับสมรรถนะการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (4) ศึกษาและเสนอแนะแนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อยกระดับสมรรถนะการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช การศึกษานี้ เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ ประชากรที่ศึกษา คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่มีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 503 คน กลุ่มตัวอย่าง 223 คน คำนวณด้วยสูตรทาร์ยามานี เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับการรับรู้ต่อกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อยู่ในระดับมาก (2) ระดับสมรรถนะการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อยู่ในระดับมาก (3) ความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับสมรรถนะการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง (4) ข้อเสนอแนะที่สำคัญจากการค้นคว้า ได้แก่ องค์การควรจัดหลักสูตรฝึกอบรมที่เน้นทักษะที่ใช้ได้จริงในงานประจำ จัดสรรทุนการศึกษาในระดับสูงให้แก่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีหลักสูตรที่ครอบคลุมทักษะและความรู้ที่หลากหลาย สสำรวจความรู้ ทักษะและความสนใจของบุคลากรก่อนจัดกิจกรรมพัฒนา ผู้บริหารควรมีบทบาทสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความรักและความผูกพันในองค์กรระหว่างบุคลากรทุกระดับ

คำสำคัญ: กิจกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สมรรถนะการทำงาน บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Abstract

This study aims to (1) examine the levels of opinion regarding human resource development activities among academic support staffs at Sukhothai Thammathirat Open University. (2) Assess the level of work competency among academic support staffs at Sukhothai Thammathirat Open University. (3) Explore the relationship between human resource development activities and work competency among academic support staffs at Sukhothai Thammathirat Open University. (4) Study and propose guidelines for organizing human resource development activities to enhance work competency among academic support staffs at Sukhothai Thammathirat Open University.

This research employed a survey methodology. The study population consisted of 503 academic support staffs at Sukhothai Thammathirat Open University, who were university employees. A sample size of 223 participants was determined using Taro Yamane's formula. The research instrument was a questionnaire. Quantitative data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and correlation coefficient analysis.

The findings revealed that (1) the perception level of human resource development activities among academic support staff at Sukhothai Thammathirat Open University was high. (2) The work competency level of academic support staff at Sukhothai Thammathirat Open University was high. (3) There was a moderately positive correlation between human resource development activities and the work competency of academic support staff at Sukhothai Thammathirat Open University. (4) Key recommendations from the study include the organization should develop training programs emphasizing practical skills applicable to routine work, allocate higher education scholarships for academic support staff, offer comprehensive courses covering a wide range of skills and knowledge, assess the knowledge, skills, and interests of staff before organizing development activities, and ensure that executives play a crucial role in defining a clear vision, which fosters employee's inspiration and commitment to the organization across all staff levels.

Keywords: Human resource development activities, Work competency, Academic support staffs, Sukhothai Thammathirat Open University

บทนำ

การพัฒนาและปฏิรูประบบราชการเป็นประเด็นสำคัญภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ที่มุ่งเน้นให้ภาครัฐมีความทันสมัย มีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ได้อย่างเท่าทัน โดยเฉพาะในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญขององค์กร การปรับตัวและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานให้ตอบโจทย์เป้าหมายของประเทศ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชในฐานะหน่วยงานภาครัฐด้านการศึกษา ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และมองว่าบุคลากรเป็น “ทุน” ที่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้องค์กรได้อย่างมหาศาล จากการวิเคราะห์แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ มสธ. ปี 2566 พบจุดอ่อนหลายประการ เช่น อายุเฉลี่ยของบุคลากรที่สูงขึ้น ความแตกต่างระหว่างรุ่น (Generation Gap) การขาดความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ขาดทักษะที่จำเป็น เช่น ภาษาอังกฤษและดิจิทัล และการขาดแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่ทันสมัย เป็นต้น เนื่องด้วยสถานการณ์โควิด-19 ที่ผ่านมา ทำให้รูปแบบการทำงานของมหาวิทยาลัยต้องมีการปรับเปลี่ยน ซึ่งเน้นให้บุคลากรต้องมีความสามารถในการทำงานที่ยืดหยุ่นและตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น จึงเป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้ต้องมีการพัฒนากิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีระบบ ผ่านแนวคิด HRD (Human Resource Development) ที่ประกอบด้วยกิจกรรมหลัก เช่น การฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนาส่วนบุคคล การพัฒนาอาชีพและการพัฒนาองค์กร

จากปัญหาดังกล่าว ผู้ศึกษาในฐานะบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เห็นความสำคัญของการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับสมรรถนะการทำงาน เนื่องจากบุคลากรสายสนับสนุนมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ทั้งในแง่การแก้ไขปัญหา การพัฒนา และการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น การศึกษานี้จึงมีเป้าหมายเพื่อค้นหาทิศทางที่เหมาะสมในการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ขององค์กรและความเปลี่ยนแปลงของบริบทโลกยุคใหม่

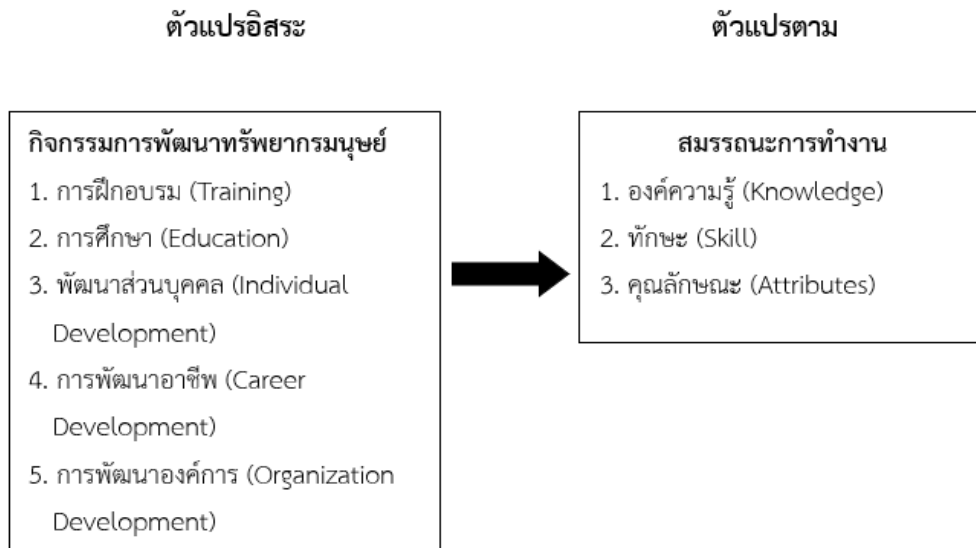
วัตถุประสงค์การศึกษา

- 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- 2) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะในการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับสมรรถนะการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช

4) เพื่อศึกษาและเสนอแนะแนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อยกระดับสมรรถนะการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการศึกษา กรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับสมรรถนะการทำงาน กรณีศึกษาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยผู้ศึกษาได้นำกรอบกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จากงานวิจัยของ สุปัญญาตา สุนทรนนท์ (2558) และแนวคิดสมรรถนะ KSAs ของ David McClelland (1974)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการศึกษา

กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อสมรรถนะการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อย่างน้อย 3 กิจกรรม

การทบทวนวรรณกรรม

กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมที่สำคัญและเป็นสิ่งที่องค์กรต้องให้ความสำคัญ เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมและสามารถปฏิบัติงานให้ดีขึ้น และเพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมและสามารถทำงานให้ดีขึ้นในองค์กรของตน โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถแบ่งเป็นรูปแบบหลักๆ ได้แก่ การศึกษา การฝึกอบรม และการสนับสนุน โดยมีกิจกรรมย่อยต่างๆ ภายใต้แต่ละรูปแบบ และกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่วนใหญ่ที่นิยมใช้ประกอบด้วย 5 กิจกรรม ได้แก่

- 1) กิจกรรมการฝึกอบรม (Training) ซึ่งเป็นกระบวนการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ความรู้ และความชำนาญ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน
- 2) กิจกรรมการศึกษา (Education) ซึ่งเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวทุกๆ ด้านให้กับบุคคล
- 3) กิจกรรมการพัฒนาส่วนบุคคล (Individual Development) ซึ่งเป็นการช่วยเหลือบุคลากรโดยสร้างจุดแข็งด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติ ทำให้จุดอ่อนหายไป สามารถดึงศักยภาพที่มีอยู่มาใช้ให้มีประสิทธิภาพขององค์กร และทำให้เป้าหมายของบุคคลมีความสำเร็จ
- 4) กิจกรรมการพัฒนาอาชีพ (Career Development) ซึ่งเป็นกิจกรรมเพื่อนำมาสู่ความก้าวหน้าในสาขาวิชาชีพของบุคลากรในองค์กร
- 5) กิจกรรมการพัฒนาองค์กร (Organization Development) ซึ่งเป็นกระบวนการปรับปรุงองค์การให้มีประสิทธิภาพ เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ได้มุ่งเน้นที่ตัวงาน (not focus on a job) แต่มีจุดเน้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่ต้องการ การต้องการ การพัฒนาองค์กรนั้นจะเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับองค์การเพื่อการปฏิบัติขององค์กรในอนาคต

สมรรถนะหรือขีดความสามารถ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกโดยบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างผลงานที่เหนือกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ การพัฒนาสมรรถนะเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาตนเองและการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากสมรรถนะที่ดีจะช่วยให้บุคคลสามารถเผชิญกับความท้าทายและปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นที่จำเป็นสำหรับการทำงานหรือการดำเนินกิจกรรมใด ๆ ให้สำเร็จ สมรรถนะนี้สามารถพัฒนาได้ผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนาตนเอง และเป็นสิ่งสำคัญในการประสบความสำเร็จในบทบาทงานและการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

สมรรถนะ (Competency Theory) เป็นแนวคิดที่เน้นการพัฒนาและประเมินความสามารถของบุคคลในด้านต่าง ๆ เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยสมรรถนะมีองค์ประกอบและแนวคิดหลัก ๆ ดังนี้

1) ความรู้ (Knowledge) ข้อมูลและความเข้าใจที่บุคคลมีในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน เป็นผู้มีคุณสมบัติพื้นฐานด้านความรู้ หรือผู้ที่มีความรู้ด้านนั้นๆ ซึ่งตรงกับภารกิจหรือการปฏิบัติหน้าที่หรือการทำงานนั้นๆ ย่อมต้องเป็นผู้มีผลงานหรือผลสำเร็จของงานที่เหนือกว่าผู้ที่ไม่มีความรู้ด้านความรู้ด้านนั้น หรือมีความรู้ไม่ตรงตามที่ภารกิจไม่ตรงสำหรับการปฏิบัติงานหรือการทำงานด้านนั้นๆ ซึ่งตรงและเห็นได้ง่ายชัดเจน

2) ทักษะ (Skills) ความสามารถในการปฏิบัติงานหรือใช้เครื่องมือเฉพาะในการทำงาน หรือความเชี่ยวชาญ ชำนาญงานในกิจกรรมด้านใดด้านหนึ่ง หรือในการทำงานด้านใดด้านหนึ่ง ซึ่งถือเป็นทักษะที่ตรงสำหรับการทำกิจกรรมหรือการทำงานด้านนั้นๆ ย่อมจะเป็นผู้ที่สามารถทำกิจกรรมหรือทำงานนั้นๆ ได้เหนือกว่า หรือมีผลสำเร็จของงานที่ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความรู้ ไม่มีประสบการณ์ ไม่มีความเชี่ยวชาญ หรือความชำนาญในงานนั้น

3) คุณลักษณะ (Attributes) ลักษณะเฉพาะตัวที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ที่อยู่ภายใน หรือที่ต้องใช้ระยะเวลาในการพิสูจน์ทราบ แต่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถจำแนกได้ 9 ด้าน เช่น ด้านศาสนา ด้านสุขภาพ ด้านสติปัญญา ด้านทัศนคติ หรือเจตคติ ด้านแรงขับภายใน ด้านประสบการณ์ ด้านบุคลิกภาพ ด้านการบริหาร และด้านการทำงานเป็นทีม

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Study) เป็นการศึกษาแบบสำรวจ (Survey Research) เพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามประกอบการศึกษา เพื่อค้นคว้าหาตัวแปรต่างๆ ที่ได้กำหนดตามวัตถุประสงค์ และตั้งสมมุติฐานเพื่อทดสอบ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมานในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากร คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช มีจำนวนทั้งสิ้น 503 คน โดยทำการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาร์ยามาเน่ ได้จำนวน 223 คน สุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างใช้แบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non Probability Sampling) การสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้จำนวนตามต้องการโดยใช้สูตรคำนวณของทาร์ยามาเน่ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรที่มีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ทั้งหมด 27 หน่วยงาน จำนวน 223 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบ และเลือกรายการ (Check List) ซึ่งเกี่ยวข้องกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด ประสบการณ์ในการทำงานที่มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และรายได้ต่อเดือน มีข้อความคำถามทั้งสิ้น จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 กิจกรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งประกอบด้วย 1) กิจกรรมการฝึกอบรม (Training) 2) กิจกรรมการศึกษา (Education) 3) กิจกรรมการพัฒนาส่วนบุคคล (Individual Development) 4) กิจกรรมการพัฒนาอาชีพ (Career Development) และ 5) กิจกรรมการพัฒนางานองค์กร (Organization Development) เป็นคำถามตามแบบ (Likert Scale) โดยมีคำถามทั้งสิ้น จำนวน 25 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) การวัดและแปลผล 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 ระดับสมรรถนะการทำงานของบุคลากรประเภทสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช 1) องค์ความรู้ (Knowledge) 2) ทักษะ (Skill) 3) คุณลักษณะ (Attribute) เป็นคำถามตามแบบ (Likert Scale) จำนวน 23 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) การวัดและแปลผล 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 1 ข้อคำถาม เกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางในการวางแผนกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม ที่จะสามารถเพิ่มสมรรถนะการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย สำหรับการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้ศึกษาดำเนินการหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (INDEX of Item-Objective Congruence: IOC) อยู่ในช่วงระหว่าง 0.67 - 1 โดยได้ผล IOC คือค่า 1.00 และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่าแบบสอบถามค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา เท่ากับ 0.982

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อสมรรถนะการทำงาน กรณีศึกษาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยวิธีของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อสมรรถนะการทำงาน กรณีศึกษาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการศึกษา

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์จากการเก็บตัวอย่างที่สมบูรณ์ได้ 223 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่าง ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อมูลดังนี้

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ 45-49 ปี จำนวน 45 ราย คิดเป็นร้อยละ 20.17 รองลงมาอายุ 40-44 ปี จำนวน 44 ราย คิดเป็นร้อยละ 19.73 ถัดไป อายุ 50-54 ปี จำนวน 36 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.15 อายุ 24-29 ปี จำนวน 27 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.10 และ อายุ 55-59 ปี จำนวน 14 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.29

การศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 140 ราย คิดเป็นร้อยละ 62.78 รองลงมามีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 75 ราย คิดเป็นร้อยละ 33.63 มีระดับการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 7 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.14 และมีระดับการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.45

ตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งงาน ระดับปฏิบัติการ จำนวน 115 ราย คิดเป็นร้อยละ 51.56 รองลงมาระดับปฏิบัติงาน จำนวน 58 ราย คิดเป็นร้อยละ 26.01 ระดับชำนาญการ จำนวน 41 ราย คิดเป็นร้อยละ 18.38 ระดับชำนาญการพิเศษ และผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า/เลขาสำนัก จำนวน 3 ราย เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 1.35 เท่ากัน ระดับชำนาญงาน จำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.90 และระดับชำนาญงานพิเศษ จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.45

หน่วยงานที่สังกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ (1) สังกัดสำนักวิชาการ จำนวน 47 ราย คิดเป็นร้อยละ 21.08 (2) รองลงมาสังกัดกองแผนงาน จำนวน 18 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.07 (3) สำนักเทคโนโลยีการศึกษา จำนวน 17 ราย คิดเป็นร้อยละ 7.62 (4) สังกัดสำนักบรรณสารสนเทศ จำนวน 15 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.73 (5) สังกัดสำนักพิมพ์ จำนวน 14 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.28 (6) สังกัดสำนักบริการการศึกษา สำนักการศึกษาต่อเนื่อง สำนักคอมพิวเตอร์ และสำนักบัณฑิตศึกษา จำนวน 11 รายเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 6.73 เท่ากัน (7) สังกัดสำนักทะเบียนและวัดผล จำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.48 (8) สังกัดกองพัสดุ จำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.04 (9) สังกัดกองอาคารสถานที่ จำนวน 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.69 (10) สังกัดสถานพัฒนาบุคลากรเพื่อการศึกษาทางไกล กองทรัพยากรบุคคล และกองคลัง จำนวน 5 ราย เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 2.24 เท่ากัน (11) สังกัดสถานวิจัยสถาบันและสารสนเทศ สถานตรวจสอบภายใน และสถาบันวิจัยและพัฒนา จำนวน 4 ราย เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 1.79 เท่ากัน (12) สังกัดศูนย์สารสนเทศ จำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.35 (13) สังกัดสถานสื่อสารองค์การ สำนักงานอธิการบดี สถานวิเทศสัมพันธ์ กองกลาง และสำนักงานสภามหาวิทยาลัยจำนวน 2 ราย เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 0.9 เท่ากัน และ (14) สังกัดสถานอุทยานการศึกษารัชมังคลา

ภิเชก กองกฎหมาย และศูนย์ประสานงานการประกันคุณภาพการศึกษา จำนวน 1 รายเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 0.45 เท่ากัน

ประสบการณ์ในการทำงานที่มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุงาน 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 125 ราย คิดเป็นร้อยละ 56.05 รองลงมาอายุงาน 6-10 ปี จำนวน 44 ราย คิดเป็นร้อยละ 19.73 อายุงาน 4 – 5 ปี จำนวน 26 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.66 อายุงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 18 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.08 และอายุ 1-3 ปี จำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.48

รายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ (1) 25,001 – 30,000 บาท จำนวน 79 ราย คิดเป็นร้อยละ 35.43 (2) รองลงมา ต่ำกว่า 25,000 บาท จำนวน 45 ราย คิดเป็นร้อยละ 20.18 (3) 35,001 – 40,000 บาท จำนวน 38 ราย คิดเป็นร้อยละ 17.04 (4) 30,001 – 35,000 บาท จำนวน 29 ราย คิดเป็นร้อยละ 13.00 (5) 40,001 – 45,000 บาท จำนวน 12 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.38 (6) 45,001 – 50,000 บาท จำนวน 11 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.93 และ (7) มากกว่า 50,001 บาท จำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.04

ผลการศึกษาระดับกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยสุโขทัย-ธรรมมาธิราช

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
การฝึกอบรม (training)	3.98	0.51	มาก
การศึกษา (Education)	3.84	0.67	มาก
การพัฒนาส่วนบุคคล (Individual Development)	4.19	0.57	มาก
การพัฒนาอาชีพ (Career Development)	4.02	0.54	มาก
การพัฒนางานองค์กร (Organization Development)	4.01	0.57	มาก
ภาพรวม	4.01	0.47	มาก

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชประกอบด้วย 5 กิจกรรม คือ การฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนาส่วนบุคคล การพัฒนาอาชีพ และการพัฒนางานองค์กร พบว่าระดับกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ของบุคลากร ฯ

ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาการจัดลำดับแต่ละกิจกรรมพบว่า กิจกรรมการพัฒนาส่วนบุคคล อยู่ลำดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.57) รองลงมา คือ กิจกรรมการพัฒนาอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.54) กิจกรรมการพัฒนางานองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.57) กิจกรรมการฝึกอบรม ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.51) และกิจกรรมการศึกษา ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.67) ตามลำดับ

ผลการศึกษาระดับสมรรถนะการทำงาน ของบุคลากรประเภทสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สมรรถนะการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
องค์ความรู้ (Knowledge)	3.97	0.51	มาก
ทักษะ (Skills)	4.16	0.53	มาก
คุณลักษณะ (Attribute)	4.31	0.49	มากที่สุด
ภาพรวม	4.01	0.46	มาก

ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะการทำงาน ของบุคลากรประเภทสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ องค์ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ พบว่าระดับสมรรถนะการทำงาน ของบุคลากรฯ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาการจัดลำดับแต่ละด้านพบว่า ด้านคุณลักษณะ อยู่ลำดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.49) รองลงมาคือ ด้านคุณลักษณะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.53) และด้านองค์ความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.51) ตามลำดับ

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับสมรรถนะการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช

ตารางที่ 3 ค่าความสัมพันธ์ของกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับสมรรถนะการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	สมรรถนะการทำงาน		
	องค์ความรู้	ทักษะ	คุณลักษณะ
การฝึกอบรม			
r	.470**	.536**	.558**
Sig.	.000	.000	.000
การศึกษา			
r	.443**	.396**	.430**
Sig.	.000	.000	.000
พัฒนาส่วนบุคคล			
r	.481**	.563**	.645**
Sig.	.000	.000	.000
การพัฒนาอาชีพ			
r	.505**	.583**	.597**
Sig.	.000	.000	.000
การพัฒนาองค์กร			
r	.502**	.555**	.559**
Sig.	.000	.000	.000

*นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับสมรรถนะการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พบว่า กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้ง 5 กิจกรรม และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับกับสมรรถนะการทำงาน ของบุคลากรฯ โดยมีความสัมพันธ์เชิง

บวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.00 สามารถสรุปได้ว่ากิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อสมรรถนะการทำงานของบุคลากรฯ อย่างน้อย 3 กิจกรรม

ผลการทดสอบสมมติฐาน 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรฯ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.47) ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ระดับสมรรถนะการทำงานของบุคลากรฯ อยู่ในระดับมาก จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1

ผลการทดสอบสมมติฐาน 2 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะการทำงานของบุคลากรฯ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.47) ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ระดับสมรรถนะการทำงานของบุคลากรฯ อยู่ในระดับมากจึง ปฏิเสธสมมติฐานที่ 2

ผลการทดสอบสมมติฐาน 3 ค่าความสัมพันธ์ของกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับสมรรถนะการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่ากิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้ง 5 กิจกรรม และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับกับสมรรถนะการทำงานของบุคลากรฯ โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.00 สามารถสรุปได้ว่ากิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อสมรรถนะการทำงานของบุคลากรฯ อย่างน้อย 3 กิจกรรม จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3

อภิปรายผล

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช มีการรับรู้และให้ความสำคัญต่อกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับสูง โดยเฉพาะด้านการพัฒนาส่วนบุคคล ซึ่งสะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงทางบริบทของงานและความจำเป็นในการปรับตัว ขณะที่กิจกรรมการศึกษาได้รับการรับรู้ต่ำที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับสุปัญญา สุนทรนนท์ (2558) บุญอนันต์ พินัยทรัพย์ และจินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์ (2558) พบว่ามีการรับรู้กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในด้านกิจกรรมการพัฒนาส่วนบุคคล (Individual Development) อยู่ในระดับสูง ผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาส่วนบุคคล (Individual Development) เพิ่มขึ้น การที่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยฯ มีการรับรู้ต่อกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมาก อาจมีสาเหตุมาจากมหาวิทยาลัยมีแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน 3 ระยะ ได้แก่ ระยะเริ่มต้น ระยะกลาง และระยะก่อนเกษียณ ซึ่งมีการส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาต่างๆ อย่างเป็นระบบ อีกทั้งบริบทจากสถานการณ์ COVID-19 ส่งผลให้เกิดการปรับตัว และบุคลากรจำเป็นต้องพัฒนาทักษะใหม่ๆ โดยเฉพาะทักษะด้านเทคโนโลยี ทำให้กิจกรรมพัฒนาส่วนบุคคลได้รับความสนใจสูงสุด ประกอบกับการ

ปัจจุบันการเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ บุคลากรสามารถเข้าถึงคอร์สออนไลน์ หนังสือ และสื่อการสอนต่างๆ ได้ง่ายขึ้น ส่งผลให้มีการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในส่วนของกิจกรรมการศึกษา (Education) ได้รับการรับรู้น้อยที่สุดอาจมีสาเหตุจาก การขาดทุนการศึกษา หรือ ไม่มีนโยบายสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับสูง อย่างเพียงพอ จึงส่งผลให้บุคลากรขาดแรงจูงใจและการเข้าถึงโอกาสในการศึกษาต่อ ทั้งนี้มหาวิทยาลัยควรจัดตั้งทุนการศึกษา และ สนับสนุนทุนเฉพาะด้าน มีการกำหนดนโยบายสนับสนุนที่ชัดเจนพร้อมการประชาสัมพันธ์ทุนการศึกษาอย่างทั่วถึง มีระบบการให้คำแนะนำเรื่องการบริหารเวลา สำหรับผู้ที่ต้องการศึกษาต่อส่งเสริม กิจกรรมแลกเปลี่ยน ข้อมูลและประสบการณ์ ในกลุ่มบุคลากรที่ศึกษาต่อ สอดคล้องกับธีรวิทย์ ยิ่งมี (2566) ที่ได้ศึกษาเรื่องความต้องการ ในการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ด้านฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการพัฒนา ด้านการพัฒนาในการทำงาน ซึ่งความต้องการในภาพรวม ของแต่ละด้าน อยู่ในระดับมากโดยด้านที่อยู่ในระดับน้อยที่สุดคือด้านการศึกษาต่อในหลักสูตรที่นำมาปรับใช้ใน หน่วยงานและมีกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาให้บุคลากรศึกษาต่ออย่างชัดเจน และสอดคล้องเฉลิมพงศ์ มีสมนัย (2563) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อนั้นเป็นการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่ง ที่จะทำให้บุคลากรมีความรู้ เพิ่มขึ้น หรืออาจได้รับความรู้ใหม่ ซึ่งอาจทำได้ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชมีระดับสมรรถนะการทำงานอยู่ในระดับ มาก โดยเฉพาะด้านคุณลักษณะ เป็นด้านที่มีระดับสมรรถนะสูงที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น ซึ่งอาจมีสาเหตุจาก มหาวิทยาลัยมีการกำหนด ให้บุคลากรมีแนวทางยึดถือและมุ่งมั่นปฏิบัติ 4 ประการ ภายใต้คำย่อ STOU รองลงมา ด้านทักษะ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชได้มีการกำหนดการพัฒนาทักษะด้านต่างๆบุคลากร และ อันดับสุดท้าย ด้านองค์ความรู้ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชได้มีการกำหนดองค์ความรู้ของบุคลากรสาย สนับสนุนวิชาการ ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะหรือวิชาชีพเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไป การที่ มหาวิทยาลัยมีอัตลักษณ์การเป็นมหาวิทยาลัยเปิดที่นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสมมาใช้ในการเรียนการสอน ทางไกล เพื่อสร้างความเข้าใจกับผู้เรียน ส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากร ให้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ด้านการเรียนการสอนทางไกล มหาวิทยาลัยจึงได้มีการกำหนดสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็น ในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ซึ่งจะทำให้บุคลากรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน การกำหนด สมรรถนะจะสามารถช่วยสนับสนุนการดำเนินงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้อง กับณรงค์วิทย์ แสนทอง (2557) ซึ่งได้กล่าวถึงประโยชน์ของขีดความสามารถที่นำมาใช้ในการสร้างวัฒนธรรม องค์การ ขีดความสามารถมีประโยชน์ต่อการกำหนดวัฒนธรรมองค์การ ช่วยในการสร้างกรอบการแสดงออกของ คนในองค์การให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ช่วยสนับสนุนการดำเนินงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งช่วยให้เห็นแนวทางในการพัฒนาในภาพรวมขององค์การได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น และ ป้องกันไม่ให้เกิดวัฒนธรรมองค์การตามธรรมชาติไม่พึงประสงค์

บุคคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช มีระดับความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับสมรรถนะการทำงานเชิงบวก และอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอาจมีสาเหตุจากการที่มหาวิทยาลัยมีการกำหนดสมรรถนะบุคคลากรสายสนับสนุนวิชาการโดยสมรรถนะจะช่วยคัดสรรบุคคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีลักษณะที่ดี ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attribute) เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จได้ตามความต้องการขององค์กร อีกทั้งมหาวิทยาลัยมีกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามช่วงอายุงาน โดยมีแนวทางการพัฒนาบุคลากร บางเป็น 3 ระยะ แบ่งเป็น ได้แก่ 1) ระยะแรก (บรรจุแต่งตั้ง) จัดอบรมปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ศึกษาดูงานหน่วยงานต่างๆ ในมหาวิทยาลัย และอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ในมหาวิทยาลัย 2) ระยะกลาง (ระหว่างปฏิบัติงาน) สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในการลาไปศึกษา ฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ดูงานหรือปฏิบัติงานวิจัย เพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ เข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยนกับสถาบันอุดมศึกษา หรือสถาบันทางวิชาการอื่นทั้งในประเทศและต่างประเทศ 3) ระยะก่อนเกษียณอายุราชการ มีแผนสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน การสอนงานและมอบหมายงาน และการวางแผนสืบทอดตำแหน่งระยะแรก (บรรจุแต่งตั้ง) ระยะกลาง (ระหว่างการปฏิบัติงาน) และระยะก่อนเกษียณอายุราชการ จึงทำให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับเฉลิมพงศ์ มีสมนัย (2563) ได้ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการและกรรมวิธีในการเพิ่มความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติของบุคคลในองค์กร ที่เริ่มจากการหาความจำเป็นในการพัฒนา การจัดทำแผนงาน/โครงการพัฒนา การดำเนินการพัฒนาและการประเมินผลการพัฒนา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ละตำแหน่งในปัจจุบัน พร้อมกับเป็นการเตรียมการรองรับงานที่องค์กรจะมอบหมายให้ปฏิบัติในอนาคตเพื่อให้เป็นในอนาคตเพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จในการดำเนินและตัวบุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสอดคล้องกับณรงค์วิทย์ แสนทอง (2557) ซึ่งได้สรุปประโยชน์ของขีดความสามารถที่นำมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ ในการพัฒนาและฝึกอบรม (Training And Development) ขีดความสามารถมีประโยชน์ในการพัฒนาและฝึกอบรม นำมาใช้ในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในการพัฒนาและฝึกอบรม (Training Road Map) การจัดทำแผนพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล (Individual Development Plan) และวางแผนบุคลากรให้สอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) และในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ขีดความสามารถมีประโยชน์สำหรับใช้เป็นแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานและช่วยกำหนดแผนพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาและวิเคราะห์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะต่อไปนี้

1. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรจัดหลักสูตรฝึกอบรมที่เน้นทักษะที่นำไปใช้ได้ในงานประจำ เพื่อพัฒนาทักษะเฉพาะทางที่ตรงกับสายงานของบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สนับสนุนการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสามารถช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและวิธีการทำงานสมัยใหม่ ออกแบบหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการเฉพาะบุคคล จัดหลักสูตรที่ครอบคลุมทักษะและความรู้ที่หลากหลาย เพื่อตอบสนองต่อความต้องการและความถนัดของบุคลากรทุกระดับ และจัดเวลาการพัฒนาให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรมีเวลาเพียงพอสำหรับการเข้าร่วมการพัฒนา มีการทดสอบหรือประเมินผลเป็นระยะ และควรจัดกิจกรรมระดมสมองให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและพัฒนาองค์การ เพื่อให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางการปรับปรุงองค์การ

2. ด้านการกำหนดนโยบาย มหาวิทยาลัยควรมีความร่วมมือกับสถาบันหรือองค์การภายนอก เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน มีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง วัดผลการพัฒนาทักษะของบุคลากร รวมถึงประเมินสมรรถนะการทำงานที่ดีขึ้น เพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ควรพิจารณาจัดสรรทุนการศึกษาให้แก่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ในระดับที่สูงขึ้น และสนับสนุนทุนการศึกษาเฉพาะด้าน มีส่วนลดพิเศษสำหรับการศึกษาต่อให้แก่บุคลากรในการศึกษาต่อภายในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อและพัฒนาตนเอง และส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาทักษะใหม่ ๆ เพื่อเตรียมตัวสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ควรมีการกำหนดนโยบายที่ให้แรงจูงใจแก่บุคลากรในการพัฒนาตนเอง มีแนวทางที่ชัดเจนในการขอเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และมีการสื่อสารเพื่อช่วยให้บุคลากรเข้าใจเส้นทางการเติบโตในองค์การได้อย่างชัดเจน มีการวางแผนและชี้แนะเส้นทางการเติบโตในสายอาชีพให้แก่บุคลากร เพื่อให้เห็นภาพรวมของเส้นทางอาชีพที่ตนเองสามารถก้าวไปข้างหน้าได้ และควรมีระบบการสื่อสารภายในที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ข้อมูลและวิสัยทัศน์ขององค์การถูกถ่ายทอดไปยังผู้บริหารและบุคลากรในทุกระดับ

3. ด้านการต่อยอดองค์ความรู้ การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับสมรรถนะการทำงาน กรณีศึกษาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ในรูปแบบของเชิงคุณภาพ และศึกษาปัญหา และอุปสรรคที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

เอกสารอ้างอิง

- กองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (ม.ป.ป.). แผนบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ประจำปี พ.ศ. 2566. [https://hrm.stou.ac.th/human-
resources-plans/](https://hrm.stou.ac.th/human-resources-plans/)
- เฉลิมพงศ์ มีสมนัย. (2554). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักสมรรถนะ. ใน *ประมวลสาระชุดวิชา 33715 การบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์* (หน่วยที่ 14). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เฉลิมพงศ์ มีสมนัย. (2563). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์: ทฤษฎี วิธีปฏิบัติและนวัตกรรม*. โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธีรวดี ยิ่งมี. (2566). ความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี-
ราชมงคลธัญบุรี. *วารสารการบริหารนิติบุคคลนวัตกรรมท้องถิ่น*, 9(3), 28-44.
- นัทศน์ ศิริโชติรัตน์. (2559). *หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษ 21* (พิมพ์ครั้งที่ 2). โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (ม.ป.ป.). *แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563-2565*.
<https://www.ocsc.go.th/civilservice#gsc.tab=0>
- สุปัญญา สุนทรนนท์, บุญอนันต์ พินัยทรัพย์ และ จินกัลลักษณ์ วัฒนสินธุ์. (2558). ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลง กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง ที่มีอิทธิพลต่อ
การปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
(มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 9(2), 133-146.