



การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา STRENGTHENING THE COMPETENCY OF STUDENT DEVELOPMENT PERSONNEL IN HIGHER EDUCATION INSTITUTES

ประสาธ จุ่มพล, โกศล มีคุณ, วิภากรณ์ ภู่วัฒนกุล, ธารินทร์ รasanond

มหาวิทยาลัยพะเยา, ประเทศไทย

Prasat Chumphon, Kosol Meekun, Vipaporn Poovatanakul and Tharin Rasanond
University of Phayao, Thailand.

E-mail: siangmiang50@gmail.com

Received: 31 August 2024; Revised: 03 October 2024; Accepted 03 October 2024

© The Author(s) 2024

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์นำเสนอแนวทางการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาการพัฒนาบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาควรเน้นการพัฒนาสมรรถนะที่สำคัญ เพราะสมรรถนะเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะในงานพัฒนานิสิตนักศึกษา (ด้านความรู้ ด้านทักษะและด้านทัศนคติ) ที่พร้อมจะนำไปพัฒนานิสิตนักศึกษาให้เกิดคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ให้เข้ากับยุคปัจจุบัน (ศตวรรษที่ 21) การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาต้องใช้องค์ความรู้และวิธีการที่เหมาะสม โดยเป็นความรู้เกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุและรูปแบบการพัฒนา ความรู้ที่น่าเชื่อถือดังกล่าวควรได้จากการศึกษาอย่างมีเหตุมีผลเป็นระบบ ก่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการปรับปรุง พัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง จึงมีความจำเป็นที่ต้องศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุสำคัญ และ รูปแบบการพัฒนา เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ให้ไปพัฒนานิสิตนักศึกษาในศตวรรษที่ 21 อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

คำสำคัญ: การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร, ฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษา, พัฒนานิสิตนักศึกษาในศตวรรษที่ 21, สถาบันอุดมศึกษา

Abstract

This article aims to present educational guidelines for developing student development personnel in higher education institutions, with an emphasis on enhancing key competencies. Competency is a characteristic of an individual that directly impacts work performance. To develop personnel with the necessary competencies—knowledge, skills, and attitudes—student development must align with the goal of fostering desirable graduate characteristics for the 21st century. The development of personnel competencies in student development departments within higher education institutions requires appropriate knowledge and methods. This involves understanding causal factors and applying a development model based on systematic and rational study. Such a model fosters work behavior that effectively achieves organizational goals. These guidelines are intended to support the development of competencies among

student development personnel, enabling them to effectively prepare students for success in the 21st century

Keywords: Personnel competency development, Student Development Division, Developing students in the 21st century, Higher education institutions.

บทนำ

ในยุคดิจิทัลมีกระแสแห่งความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ และแนวโน้มของโลกอนาคตที่ไม่มีวันหยุดยั้ง และสังคมที่มีพลวัตสูง ยกระดับสมรรถนะและขีดความสามารถของนิสิตนักศึกษาจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นในการพัฒนานิสิตนักศึกษาเพื่อแข่งขันในประชาคมโลกได้อย่างมีคุณภาพ (สำนักส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพนักศึกษา, 2560, หน้า 6) การศึกษาในศตวรรษที่ 21 ไม่ใช่เพียงการถ่ายทอดองค์ความรู้เท่านั้น แต่ต้องเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกและบ่มเพาะให้บัณฑิตมีทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในศตวรรษที่ 21 มีความรู้ขั้นลึกในสาขาวิชาเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่และพัฒนานวัตกรรมได้ การรู้รอบในศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ความพร้อมในการปรับเปลี่ยนเพื่อให้เข้างานใหม่หรือความรู้ใหม่ได้ในอนาคต มีความสนใจ พัฒนาตนเองและรักความก้าวหน้า การพัฒนาทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการสร้างความรู้ใหม่และการปรับตัวในด้านต่าง ๆ เช่น พื้นฐาน ทักษะทางคณิตศาสตร์ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ การสื่อสารการเรียนรู้ ด้วยตนเอง เป็นต้น (สำนักส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพนักศึกษา, 2560)

การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาให้มีความพร้อมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร และได้ผลลัพธ์เป็นที่น่าพึงพอใจได้นั้น องค์กรจะต้องส่งเสริมการพัฒนาด้านให้กับบุคลากร อีกทั้งองค์กรจะต้องมีการนำเอากิจกรรมต่าง ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรภายในองค์กรเพื่อเป็นการส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2551) โดยสำนักส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพนักศึกษา ตระหนักถึงภารกิจที่สำคัญของสถาบันอุดมศึกษาในการพัฒนาศักยภาพนิสิต นักศึกษาและงานด้านพัฒนานิสิตนักศึกษาเพื่อให้ได้บัณฑิตที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์มีคุณภาพและสมรรถนะในการแข่งขันทั้งตลาดแรงงานในประเทศและต่างประเทศได้ รวมไปถึงการดำเนินการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นแนวทางที่ครอบคลุมการพัฒนานิสิตนักศึกษาตามที่กำหนดมาตรฐานผลการเรียนรู้ (Domains of Learning) ประกอบด้วยคุณวุฒิ 5 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านคุณธรรม/จริยธรรม (2) ด้านความรู้ (3) ด้านทักษะทางปัญญา (4) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และ (5) ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนานักศึกษาและคุณภาพของนักศึกษาหรือบัณฑิตที่ผ่านกระบวนการคัดเลือกและบ่มเพาะจากสถาบันอุดมศึกษาตามนโยบายด้านการศึกษาของชาติและสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาแห่งชาติ

นักวิชาการด้านกิจการนิสิตนักศึกษา (Good, 1973; วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา 2544; สำเนาวัชรศิลป์, 2539) มีแนวความคิดสรุปได้ว่า การพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งเป็นงานพัฒนา

คุณภาพชีวิตของนักศึกษาทั้งทางร่างกายและจิตใจ โดยมุ่งส่งเสริมการเรียนรู้ การใช้ชีวิตในสังคมและการดูแลทางด้านการทุนการศึกษา การบริการนิสิตและสวัสดิการนักศึกษาเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่ม เช่น การให้คำปรึกษา สวัสดิการนิสิตนักศึกษา การแนะแนวการศึกษาและอาชีพ การจัดงาน บริการหอพักและที่ปรึกษาองค์กรนิสิตนักศึกษา จะช่วยให้นักศึกษามีศักยภาพในการศึกษาเล่าเรียนและเป็นการพัฒนานักศึกษาตามหลักการสำคัญ ให้เป็นคนที่สมบูรณ์ทุกด้าน

การทำงานร่วมกันระหว่างคณาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนักศึกษาการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่ถือเป็นกลไกที่สำคัญในการพัฒนานักศึกษา งานด้านพัฒนานิสิต/นักศึกษา จึงต้องมีการพัฒนาองค์กรขึ้นมาเพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ในอดีต พบว่า การพัฒนานักศึกษา ในประเทศไทยที่เกิดขึ้นในยุคแรกจะเริ่มจาก “งานควบคุมและปกครอง” การบริหารจัดการแบบเดิมเน้นเป็นงานบริการเชิงรับ การดูแลแบบเดิมไม่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งผู้ใช้บัณฑิตและนิสิต/นักศึกษา ไม่มีการพัฒนาระบบของพัฒนานักศึกษา ทำให้ขาดความยั่งยืนและต่อเนื่อง ไม่เชื่อมโยงกับงานด้านวิชาการ เน้นการจัดกิจกรรม แต่ไม่เน้นการพัฒนาที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ จนกระทั่งมาถึงการบริหารในปัจจุบันได้ขยายขอบเขตงานออกเป็นการสนับสนุนความสะดวกในการศึกษาและการช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ รวมถึงการพัฒนาทักษะอื่น ๆ ที่นอกเหนือไปจากทักษะทางวิชาการ เพื่อให้บัณฑิตมีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับในสังคม ดังเช่นการพัฒนาให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 เพื่อเข้ากับยุคสมัยใหม่ในปัจจุบัน เพื่อเป็นภูมิคุ้มกันในการดำเนินชีวิตในโลกนี้ ได้อย่างแข็งแกร่ง การพัฒนานิสิตนักศึกษาหนึ่งคน มหาวิทยาลัยมิได้ใช้กลไกด้านการเรียนการสอน แต่เพียงอย่างเดียวในการสร้างคุณลักษณะที่สมบูรณ์ครบทุกด้านของความเป็นบัณฑิต แต่มหาวิทยาลัยใช้กลไกหลายด้านประกอบเข้าด้วยกันในการพัฒนานิสิต ไม่ว่าจะเป็นกลไกทางด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน กลไกทางด้านพัฒนานิสิตและกลไกทางด้านอาจารย์ที่ปรึกษา (กองพัฒนานิสิต มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2562)

สภาพแวดล้อมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทำให้บุคลากร ผู้บริหารหรือ องค์กรต่าง ๆ ต้องเผชิญกับความผันแปรที่เกิดขึ้น ส่งผลให้องค์การต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา บุคลากรในองค์กรก็ต้องได้รับการพัฒนาอย่างมีระบบ มีระเบียบแบบแผนในทุกๆ ระดับ ไม่ว่าจะเป็นระดับผู้บริหาร ระดับหัวหน้างาน และ ระดับผู้ปฏิบัติการ และจันทรทา มั่งคามี (2562) อธิบายอีกว่าการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร เป็นกระบวนการสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อเพิ่มสมรรถนะ (Competency) ของบุคลากรให้มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะ (Attribute) ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ตลอดจนทำให้บุคลากร มีความเจริญก้าวหน้า และทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งความเห็นดังกล่าวมีความสอดคล้องกับพิมพ์ลักษณ์ อยู่วัฒนา (2557) ได้กล่าวว่าการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรนับว่าเป็นสิ่งสำคัญ ประการหนึ่งในกระบวนการบริหารงานบุคคล เพราะการดำเนินงานขององค์กรจะประสบผลสำเร็จ หรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และพฤติกรรมของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ให้กับองค์กรเนื่องจากสภาพแวดล้อมขององค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา บุคลากรจึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นทั้งจากสภาพแวดล้อมภายในได้แก่ นโยบาย ระเบียบปฏิบัติ การขยายงาน การปรับปรุงเปลี่ยนแปลง โครงสร้าง ฯลฯ และ สภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ ด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม

และการเมือง หากไม่มีการพัฒนาบุคลากรในองค์กร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวแล้วย่อมส่งผลกระทบทางลบต่อองค์กรได้

ความพร้อมของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษามีความสำคัญ จึงจำเป็นที่บุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาควรได้รับการพัฒนาเพื่อให้มีสมรรถนะในงานพัฒนานิสิตนักศึกษา(ด้านความรู้ ด้านทักษะและด้านทัศนคติ) ที่พร้อมจะนำไปพัฒนานักศึกษาให้เกิดคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ให้เข้ากับยุคปัจจุบัน (ศตวรรษที่ 21) การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาต้องใช้องค์ความรู้และวิธีการที่เหมาะสม โดยเป็นความรู้เกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุ และรูปแบบการพัฒนา ความรู้ที่น่าเชื่อถือดังกล่าวควรได้จากการศึกษาอย่างมีเหตุมีผลเป็นระบบ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ความหมายและประเภทของสมรรถนะ

1. ความหมายของสมรรถนะ

สมรรถนะ คือ สเปนเซอร์และสเปนเซอร์ (Spencer and Spencer, 1993) ให้คำจำกัดความว่า สมรรถนะ หมายถึง ลักษณะที่เป็นรากฐานของบุคคลหนึ่งหรือสถานการณ์หนึ่ง ๆ ได้ ส่วนเชอร์มอน (Shermon) นิยามว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถและคุณสมบัติของแต่ละบุคคลที่จำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถทำงานในขอบเขตงานที่ตนรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะที่ แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1960) ให้ความหมายว่า สมรรถนะคือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคลซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2562) ซึ่งเป็นหน่วยงานราชการที่สำคัญเกี่ยวกับบุคลากร ได้ให้ความหมายว่า “สมรรถนะ” คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้/ทักษะ/ความสามารถ คุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร

จากความหมายของสมรรถนะที่ได้กล่าวมา อาจให้ความหมายของสมรรถนะของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาได้ว่า หมายถึง ความรู้ ทักษะ และทัศนคติเกี่ยวกับการพัฒนานิสิตนักศึกษาของบุคลากรในการทำงานฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษา

1. ประเภทของสมรรถนะ

McClelland (n.d. อ้างอิงใน กานต์ อัมพานนท์, 2558) จำแนกสมรรถนะ ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มสมรรถนะหลักเป็นทักษะของทุกตำแหน่ง 2) กลุ่มความสามารถด้านหน้าที่เป็นความสามารถส่วนบุคคล และ 3) กลุ่มความสามารถด้านการจัดการเป็นทักษะของหัวหน้างานหรือผู้บริหาร ส่วนองค์กรเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ จำแนกสมรรถนะการทำงานในองค์กรเป็น 2 ประเภท คือ สมรรถนะด้านเทคนิคและสมรรถนะหลัก สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ได้กำหนดสมรรถนะข้าราชการพลเรือนไว้เป็น 2 ส่วน คือ สมรรถนะหลักสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนทุกกลุ่มงาน และสมรรถนะประจำกลุ่มงาน ในด้านของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนดประเภทของสมรรถนะครูไว้ 2 ประเภท คือ สมรรถนะหลัก (Core Competency) และ สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)

สมรรถนะของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

สมรรถนะของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา เป็นเป้าหมายหลักของการบริหารงาน เพื่อให้ผู้บริหารได้กำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย กลยุทธ์และเป้าหมายในการปฏิบัติงานแล้ว สิ่งสำคัญคือทำอย่างไรจึงจะสามารถนำนโยบายและกลยุทธ์ต่าง ๆ มาประยุกต์สู่การปฏิบัติ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานจะสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ตามเป้าหมายดังกล่าว และปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อสมรรถนะของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ในการดำเนินงานด้านการพัฒนานิสิตนักศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในบทความนี้ได้ศึกษา 3 สมรรถนะ คือ 1) ความรู้ 2) ทักษะ และ 3) ทักษะคิด ที่จะส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งประกอบด้วย จากการศึกษาวรรณกรรม(Spencer and Spencer, 1993; McClelland, 1960) อาจสรุปสาระสำคัญของสมรรถนะของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ได้ดังนี้

1. สมรรถนะความรู้ในการพัฒนานิสิตนักศึกษาในศตวรรษที่ 21

ความรู้ในการพัฒนานิสิตนักศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ความจำ ความเข้าใจ สารสนเทศเกี่ยวกับลักษณะนิสิตนักศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ต้องพัฒนา ประกอบด้วย ด้านปัญญาและการคิด ด้านทักษะ และด้านจิตใจ การตัดสินใจจริยธรรม คุณธรรมและมนุษยสัมพันธ์ ความรู้เกี่ยวกับวิธีการพัฒนานิสิตนักศึกษาในศตวรรษที่ 21 ความรู้เกี่ยวกับวิธีการวัดและประเมินผล การพัฒนาบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษา จำเป็นต้องมีความรู้ในการพัฒนานิสิตนักศึกษา ในศตวรรษที่ 21 มีความสามารถในการคิดตัดสินใจ – ผิด มีความสามารถในการค้นคว้าเพราะมีเทคโนโลยีช่วย สืบหาข้อมูลได้มากในการนำไปใช้ การตัดสินใจนั้นจะไม่ขัดต่อจริยธรรมของสังคม คุณธรรมจริยธรรม เป็นเรื่องสำคัญสำหรับนิสิตนักศึกษาในศตวรรษที่ 21 การอบรมใช้วิธีออนไลน์ การรู้เท่าทันสื่อโซเชียลมีเดียต่างๆ เหมาะที่สุดสำหรับการพัฒนานิสิตนักศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ต้องเน้น Active Learning บุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาต้องมีความเข้าใจวิธีใช้เครื่องมือในการวัดและประเมิน สามารถเข้าถึงผลการประเมินกิจกรรมหรือโครงการที่จัดขึ้น

2. สมรรถนะทักษะในการพัฒนานิสิตนักศึกษาในศตวรรษที่ 21

ทักษะในการพัฒนานิสิตนักศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ความคล่องแคล่วว่องไวในการปฏิบัติงานของบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนานิสิตนักศึกษา ประกอบไปด้วย ทักษะที่จำเป็น 5 ประการ 1) ทักษะการถ่ายทอดเนื้อหา 2) ทักษะในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาการบูรณาการ 3) ทักษะในการจัดกิจกรรมที่เชื่อมโยง 4) ทักษะการเรียนรู้แบบร่วมมือกัน 5) ทักษะในการสื่อสารกับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพที่ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพนิสิตและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษากับกิจกรรมการพัฒนานิสิตนักศึกษาในศตวรรษที่ 21 สามารถอธิบายเนื้อหาที่ยากให้นิสิตนักศึกษาเข้าใจได้ง่าย สามารถถ่ายทอดความรู้ให้นิสิตนักศึกษาเข้าใจได้ ใช้หลาย ๆ เทคโนโลยีพร้อมกันในการพัฒนานิสิตนักศึกษา เน้นการจัดกิจกรรมที่เชื่อมโยงเนื้อหาระหว่างกิจกรรม ทำให้นิสิตนักศึกษาเรียนรู้แบบร่วมมือกันได้ มีการออกแบบกิจกรรมที่สร้างการเรียนรู้ร่วมกันของนิสิตนักศึกษา ถ่ายทอดนำเสนอสารสนเทศใหม่ให้นิสิตนักศึกษาได้อย่างชัดเจน

3. สมรรถนะทัศนคติต่องานพัฒนานิสิตนักศึกษาในศตวรรษที่ 21

ทัศนคติต่องานพัฒนานิสิตนักศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ลักษณะทางจิตใจของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1 คือ ความรู้เชิงประเมินค่าในงานพัฒนานิสิตนักศึกษาในศตวรรษที่ 21 ว่าสิ่งนั้นมีประโยชน์ หรือมีโทษต่อตนเองมากน้อยเพียงใด องค์ประกอบที่ 2 คือ ความรู้สึก รัก ชอบ พอใจในงานพัฒนานิสิตนักศึกษาในศตวรรษที่ 21 คือ ความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจสิ่งหนึ่งบุคคลนั้นต่องานพัฒนานิสิตนักศึกษาในศตวรรษที่ 21 และองค์ประกอบที่ 3 คือ ความพร้อมที่จะปฏิบัติงานบุคลากรของฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษา ความชอบหรือไม่ชอบของตนต่อสิ่งนั้น งานพัฒนานิสิตนักศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษา เป็นงานที่ได้รับเกียรติเช่นเดียวกับงานอื่น และมีความสำคัญยิ่งในการพัฒนาพัฒนานิสิตนักศึกษาในศตวรรษที่ 21 สร้างมุมมองและทัศนคติที่ดี ทำให้ตนเองมีคุณค่า มีความสุขที่ได้ถ่ายทอดความรู้แก่นิสิตนักศึกษา ไม่มีความรู้สึกว่างานแนะนำ ส่งเสริมและสนับสนุนนิสิตนักศึกษา จำเจ น่าเบื่อหน่าย มีความเต็มใจที่แนะนำ ส่งเสริมและสนับสนุนนิสิตนักศึกษาที่มีพฤติกรรมไม่ดีให้เป็นคนดี ตั้งใจทำหน้าที่ของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาให้ดีที่สุด และมีความพร้อมที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาที่มีประสิทธิภาพสูง และมีความตั้งใจว่าจะทำงานนี้ไปจนเกษียณหรือสิ้นสุดสัญญาจ้าง

จากการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในความรู้ ทักษะ และ ทัศนคติ (Lampert, 1988; Bhunthumnavia. 2000; Haber, et. al., 2007) พบว่าสมรรถนะทั้ง 3 ด้านล้วนส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมาย คือ การพัฒนาพัฒนานิสิตนักศึกษาในศตวรรษที่ 21 บุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาที่มีความรู้ ความจำ ความเข้าใจ สารสนเทศเกี่ยวกับลักษณะนิสิตนักศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ต้องพัฒนาประกอบด้วย ด้านปัญญาและการคิด ด้านทักษะ และด้านจิตใจ การตัดสินใจจริยธรรม คุณธรรมและมนุษยสัมพันธ์ ความรู้เกี่ยวกับวิธีการพัฒนานิสิตนักศึกษาในศตวรรษที่ 21 ความรู้เกี่ยวกับวิธีการวัดและประเมินผลด้านทักษะมีความคล่องแคล่วว่องไวในการปฏิบัติงานของบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนานิสิตนักศึกษา ประกอบไปด้วย ทักษะที่จำเป็น 5 ประการ 1) ทักษะการถ่ายทอดเนื้อหา 2) ทักษะในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาการบูรณาการ 3) ทักษะในการจัดกิจกรรมที่เชื่อมโยง 4) ทักษะการเรียนรู้แบบร่วมมือกัน 5) ทักษะในการสื่อสารกับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพที่ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพนิสิตและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ส่วนด้าน ทัศนคติ เป็นลักษณะทางจิตใจของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1 คือ ความรู้เชิงประเมินค่าในงานพัฒนานิสิตนักศึกษาในศตวรรษที่ 21 ว่าสิ่งนั้นมีประโยชน์ หรือมีโทษต่อตนเองมากน้อยเพียงใด องค์ประกอบที่ 2 คือ ความรู้สึก รัก ชอบ พอใจในงานพัฒนานิสิตนักศึกษาในศตวรรษที่ 21 คือ ความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจสิ่งหนึ่งบุคคลนั้นต่องานพัฒนานิสิตนักศึกษาในศตวรรษที่ 21 และองค์ประกอบที่ 3 คือ ความพร้อมที่จะปฏิบัติงานบุคลากรของฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษา ความชอบหรือไม่ชอบของตนต่อสิ่งนั้น ซึ่งเป็นเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานและปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพผลงานอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องศึกษาว่า อะไรที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของสมรรถนะของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนานิสิตนักศึกษาในศตวรรษที่ 21

ปัจจัยเชิงสาเหตุของสมรรถนะของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องหรือเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของสมรรถนะของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาอาจกำหนดเป็นกลุ่มสำคัญได้สองกลุ่มคือ ปัจจัยเชิงสาเหตุภายนอกและปัจจัยเชิงสาเหตุภายใน ซึ่งกล่าวถึงสาระสำคัญโดยสังเขปได้ดังนี้

1. ปัจจัยเชิงสาเหตุภายนอก คือ สิ่งแวดล้อมหรืออยู่ภายนอกบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาที่เกี่ยวข้องหรือส่งผลต่อสมรรถนะการพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา จากการศึกษาวรรณกรรมพบปัจจัยภายนอกที่สำคัญ ได้แก่ 1) การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากคนใกล้ชิด 2) บรรยากาศในมหาวิทยาลัย 3) ธรรมชาติของผู้บริหาร และวัฒนธรรมในมหาวิทยาลัย โดยมีสาระสำคัญดังนี้

1) การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากคนใกล้ชิด หมายถึง การที่บุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษารับรู้ว่าตนได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจากครอบครัว เพื่อนร่วมงานหรือผู้บริหารใน 3 ด้าน คือ 1) การสนับสนุนทางอารมณ์ ได้แก่ การให้กำลังใจ การยอมรับ การแสดงถึงความห่วงใย 2) การสนับสนุนด้านข้อมูล ได้แก่ การให้ความรู้ ข้อมูลหรือข่าวสารในรูปแบบต่าง ๆ 3) การสนับสนุนทางวัสดุ อุปกรณ์หรืองบประมาณ เป็นการให้ความช่วยเหลือในสิ่งของเงินทอง อุปกรณ์ ที่จะทำให้อุทิศสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น (Gurung, 2006 ; Nahid and Sarkis 1994; ดุจเดือน พันธุมนาวิณ; Bhunthumnavia. 2000) งานวิจัยได้พบว่า การสนับสนุนทางสังคมในโรงเรียน หรือสถานศึกษาเป็นตัวแปรทำนายสำคัญของพฤติกรรมนักเรียน นักศึกษา เช่น งานวิจัยของจิราพร เชื้อหอม (2562) และ สิริพร บุญพา (2562) และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลใกล้ชิดยังเป็นตัวแปรทำนายสำคัญของเจตคติและพฤติกรรมของครูอีกด้วย (พิพัฒน์ ศรีไพบุลย์, 2562; สรายุทธ วรเวก, 2563) จึงคาดว่า การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากคนใกล้ชิด จะเกี่ยวข้องหรือเป็นปัจจัยสำคัญของสมรรถนะของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

2) บรรยากาศในมหาวิทยาลัย สภาพแวดล้อมเชิงบวกที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยในลักษณะที่มีความเป็นประชาธิปไตย ด้วยการแสดงออกซึ่งความเคารพและความรับผิดชอบ (Respect and Responsibility) และมีการลดการใช้พลังงาน เพิ่มพลังงาน สีเขียวและไร้มลพิษ (BCG) สภาพโดยทั่วไปในมหาวิทยาลัย (สมมาตร ทองพิลา, 2550; Nahid and Sarkis 1994; Bhunthumnavia, 2000) บุคลากรในมหาวิทยาลัยต่างให้ความเคารพนับถือกันตามอาวุโสให้การยอมรับ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ในความสามารถทางวิชาการ มีรับผิดชอบต่อหน้าที่บทบาทและหน้าที่ของตนเอง มหาวิทยาลัยมีนโยบายที่จะทำให้สภาพแวดล้อมในมหาวิทยาลัยเอื้อต่อการพัฒนานิสิตนักศึกษาที่ยั่งยืน จะมีการจัดกิจกรรมต่างที่จะพัฒนาสมรรถนะบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษา เช่น การประชาสัมพันธ์และจัดให้มีตลาดผัก ผลไม้ปลอดสารพิษ การใช้กิจกรรม 5 ส เพื่อลดมลพิษ รมรงค์ให้บุคลากรเดินหรือใช้จักรยานแทนการใช้รถยนต์และการใช้น้ำใช้ไฟอย่างประหยัด

3) ธรรมชาติของผู้บริหาร การที่บุคลากรรับรู้ว่าคุณบริหารหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากอธิการบดีให้ดูแลรับผิดชอบงานด้านการพัฒนานิสิตนักศึกษา มีการบริหารจัดการที่ดี ผู้บริหารมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย การสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีคุณธรรม จริยธรรมและความถูกต้องชอบธรรม มีหลักนิติธรรม และความโปร่งใส มีส่วนร่วมและความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าและความคุ้มค่า (วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา,

2544; สำเนาวิ ขจรศิลป์, 2539,ปรัชญา เวสารัชช, 2542) ผู้บริหารมหาวิทยาลัย รองอธิการบดีหรือผู้ช่วยอธิการบดีที่ได้รับมอบหมายจากอธิการบดีให้เป็นผู้ดูแลงานด้านการพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษามีกลยุทธ์ในการครองใจบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาได้ ไม่ว่าจะเป็นการกล่าวยกย่องชมเชยบุคลากรที่ทำงานได้สำเร็จ ให้กำลังใจกับบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาที่ตั้งใจทำงาน ปฏิบัติกับบุคลากรในหน่วยงานอย่างเท่าเทียมกัน ยึดความยุติธรรมเป็นหลักในการบริหาร สนับสนุนทุกคนให้เคารพกฎระเบียบของหน่วยงาน ใช้ทรัพยากร (เงิน คน วัสดุ อุปกรณ์) โดยสามารถตรวจสอบได้ เปิดโอกาสให้สมาชิกร่วมคิดร่วมตัดสินใจในงานที่พวกเขาเกี่ยวข้อง ให้ความร่วมมือสมาชิกในหน่วยงาน เห็นคุณค่าสมาชิกทุกคน มอบหมายให้สมาชิกทุกคนได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ

4) วัฒนธรรมในมหาวิทยาลัย เป็นการแสดงออกถึงบรรทัดฐาน ค่านิยมร่วม และข้อตกลงพื้นฐาน ซึ่งผ่านการสื่อสารทางความเชื่อและการปฏิบัติไปยังสมาชิกในมหาวิทยาลัย สะท้อนภาพรวมให้เห็นถึงวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยว่าเป็นอย่างไร เป็นวัฒนธรรมเน้นผลสัมฤทธิ์หรือนเน้นมนุษย์สัมพันธ์ ซึ่งทำให้มหาวิทยาลัยมีความแตกต่างไปจากมหาวิทยาลัยอื่น และมีแนววิถีปฏิบัติเป็นของตนเองอย่างชัดเจน การอยู่ร่วมกันในมหาวิทยาลัย ในมหาวิทยาลัย (Sergiovanni and Starratt, 1988; จิรวัดน์ กลึงกลางดอน, 2547; Hoy and Miskel, 2001) บุคลากรส่วนใหญ่เชื่อในการทำงานที่มุ่งผลสำเร็จ ใส่ใจกับการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การปฏิบัติต่อกันอย่างมีมิตรไมตรี ให้ความสำคัญกับการใช้สินค้าที่มีภูมิกัน ให้คุณค่ากับเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้ความสำคัญกับการแต่งกายตามกาลเทศะ เชื่อในแนวทางการทำงานมุ่งผลสำเร็จ มุ่งปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ

2. ปัจจัยเชิงสาเหตุภายใน คือ สิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคลากรเองที่เกี่ยวข้องหรือส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากร จากการศึกษาวรรณกรรมพบปัจจัยภายในที่สำคัญ ได้แก่ 1) การรับรู้นโยบายการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย 2) ความผูกพันต่อองค์กร 3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานพัฒนานิสิตนักศึกษา และ 4) ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานพัฒนานิสิตนักศึกษา โดยมีสาระสำคัญดังนี้

1) การรับรู้นโยบายการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย (Serenio & Bodeken, 1975) ชูติมา บุณยชัย (2552) ทิพย์สุตา วนะวานานนท์ (2559) เป็นการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับแนวคิดและทิศทางในการขับเคลื่อนการพัฒนานิสิตนักศึกษาที่มหาวิทยาลัยต้องการคือ การนำเอาความสามารถพิเศษของบุคลากรมาใช้ให้เกิดผล สร้างการมีส่วนร่วมในแนวทางในการขับเคลื่อนการพัฒนานิสิตนักศึกษาที่มหาวิทยาลัยต้องการ เพิ่มขีดความสามารถให้กับบุคลากรให้มีศักยภาพให้มีความพร้อม พัฒนาทักษะ ความสามารถ พัฒนาการทำงาน (เก่ง) จริยธรรม (ดี) และคุณภาพชีวิต (มีสุข) ที่จะช่วยให้กลไกในการขับเคลื่อนและพัฒนานิสิตในศตวรรษที่ 21 มหาวิทยาลัยต้องสร้างการมีส่วนร่วมและการรับรู้ นโยบายการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ในรูปแบบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นกำหนดให้หน่วยงานมีแผนการพัฒนาคความรู้ ทักษะในการทำงาน การจัดสรรงบประมาณ สนับสนุนการศึกษาดูงาน จัดกิจกรรมที่เป็นการพัฒนาทางด้านจิตใจของบุคลากร มีกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามัคคีของบุคลากร และที่สำคัญมหาวิทยาลัยจะต้องจัดสวัสดิการให้ครอบคลุมสิทธิที่พึงมีพึงได้ กับบุคลากร การพัฒนานิสิตนักศึกษา

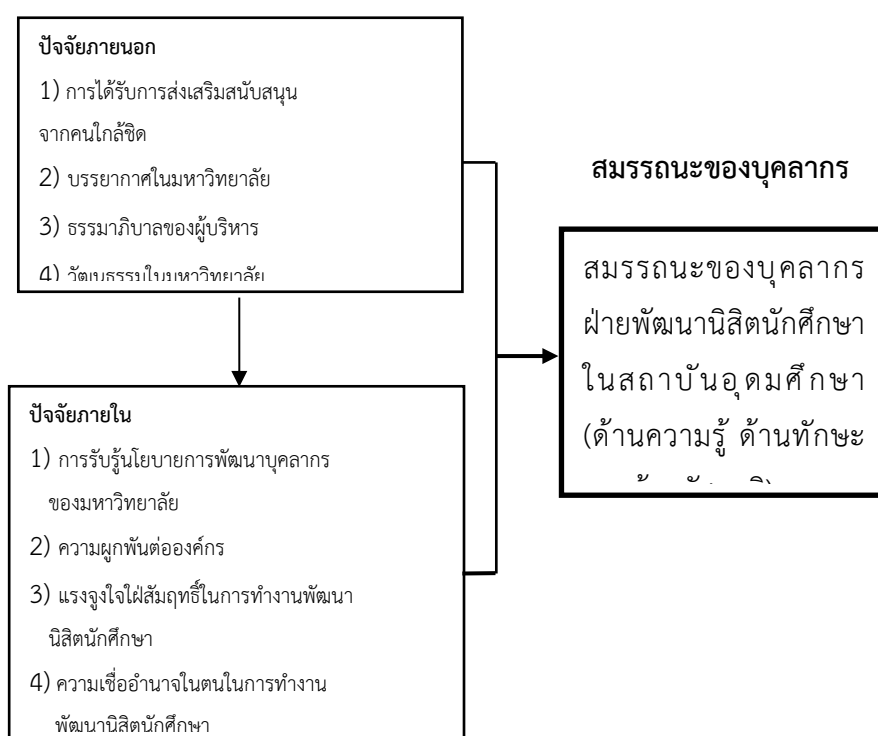
2) ความผูกพันต่อองค์กร (สายธาร ทองอร่าม, 2550; พูลพงษ์ สุขสว่าง, 2558; ดวงพร รุ่งเรืองศรี, 2563) เป็นอารมณ์ความรู้สึกที่มีต่อองค์กรในลักษณะที่บุคลากรรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร รู้สึกว่าตนมีส่วนร่วมในองค์กร และรู้สึกผูกพันอยากคงอยู่กับองค์กรต่อไป การสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในหน่วยงาน ไม่มีการแบ่งแยกเป็นพวกเป็นกลุ่ม ร่วมแรงในการทำงานร่วมด้วยช่วยกันบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษามีโอกาสร่วมกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานของหน่วยงาน ได้เสนอแนวทางแก้ปัญหาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน จะทำให้บุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา รู้สึกภาคภูมิใจ เมื่อได้เห็นหน่วยงานของตนมีการพัฒนา มีความภาคภูมิใจและยินดีจะบอกกับผู้อื่น ว่าทำงานที่หน่วยงานแห่งนี้ และจะช่วยปกป้องหรือช่วยชี้แจงแทนหน่วยงานเมื่อได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงหน่วยงานในทางที่ไม่ดี ยึดมั่นในความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อหน่วยงานและสร้างความรู้สึกอยากอยู่กับองค์กรไปนานๆ ไม่อยากย้ายไปทำงานที่อื่น หรือย้ายไปทำงานอื่น

3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานพัฒนานิสิตนักศึกษา (ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2540; McClelland and Winter, 1971; จิราพร เซ็นหอม, 2562) คือ การที่บุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษา มีความพยายามมุ่งมั่นปรารถนาในการที่จะทำงานพัฒนานิสิตนักศึกษาให้สำเร็จ มีความพยายามในการเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ มีความสบายใจเมื่องานประสบความสำเร็จและวิตกกังวลเมื่องานไม่บรรลุตามเป้าหมาย การสร้างความรู้สึกร่วมในการทำงานของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในการทำงาน ที่ได้รับมอบหมายจะทำให้เกิดสถานการณ์ใจบันดาลแรง และสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานไม่ว่าจะเป็นงานยากๆ งานที่มีปัญหา เยอะ งานขนาดใหญ่ ล้วนแล้วจะทำให้งานเสร็จสิ้นและมีผลลัพธ์ที่ดีในการทำงานพัฒนานิสิตนักศึกษา มีเป้าหมายที่จะพัฒนานิสิตนักศึกษาให้มีความรู้ คุณธรรมให้มากยิ่งขึ้น มีแผนในการทำงาน วางแผนที่จะพัฒนางานในหน้าที่ของตนเอง การงานใดยังไม่สำเร็จ ฉันจะหาต้นเหตุที่เป็นอุปสรรคขัดขวาง เพื่อขจัดให้หมดไป เมื่อพบว่างานที่กำลังทำอยู่นั้นยากกว่าที่คาดไว้ บุคลากรก็จะใช้ความพยายามมุ่งมั่นปรารถนาในการที่จะทำงานพัฒนานิสิตนักศึกษา จะแสวงหาวิธีที่จะทำให้สำเร็จได้ เมื่อต้องทำงานที่ยากบ่อย ๆ บุคลากรเหล่านั้นก็จะใช้ใจบันดาลแรง และสร้างแรงบันดาลใจไม่รู้สีกท้อแท้และไม่อยากทำอีกต่อไป

4) ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานพัฒนานิสิตนักศึกษา (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2540) การที่บุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษา มีความเชื่อว่า ผลดี ผลเสียในการทำงานพัฒนานิสิตนักศึกษาที่จะเกิดขึ้นกับตนนั้น มีสาเหตุส่วนใหญ่มาจากการกระทำของตนเอง ตนทำดีก็จะได้ผลดี ตนทำมากก็จะได้มาก ทำน้อยก็จะเกิดผลตามต้องการน้อยด้วย มีความเชื่อว่าตนสามารถทำงานพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยบุคลากรมีความเชื่อของเกี่ยวกับการทำงาน ว่ามั่นใจว่าตนเอง ส่งเสริมสนับสนุนนิสิตนักศึกษา มากก็จะช่วยให้การทำงานพัฒนานิสิตนักศึกษาดีขึ้นได้ด้วย บุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาเชื่อว่าผู้บริหารจะยอมรับฟังในการปฏิเสธผู้บริหารที่มอบหมายงานที่เขาไม่ถนัดได้ เชื่อว่า ถึงแม้ฉันจะพยายามทำงานให้ดีแล้ว และมักจะได้รับคำชมจากผู้บริหาร และเชื่อว่า ตนเองจะตามทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม สามารถสนับสนุนนิสิตนักศึกษาในด้านการสื่อสารได้ ไม่เคยนึกถึงผลเสียที่เกิดกับตนเอง มั่นใจว่าความพยายาม จะช่วยพัฒนาจิตใจและพฤติกรรมนิสิตนักศึกษาให้ดีขึ้นได้ และรู้สึกว่าคุ้มค่าที่จะพยายามทำงานอย่างเต็มที่

จากการศึกษาและรายงานปัจจัยเชิงสาเหตุของสมรรถนะของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา สามารถแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงเหตุภายนอก 4 ประการ และ ปัจจัยเชิงเหตุภายใน 4 ประการ กับ สมรรถนะของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา (3 ด้าน) เป็นกรอบแนวคิดการศึกษาเพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้ดังภาพ

ปัจจัยเชิงสาเหตุ



ภาพ กรอบแนวคิดการศึกษาเพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษา
ในสถาบันอุดมศึกษาในศตวรรษที่ 21

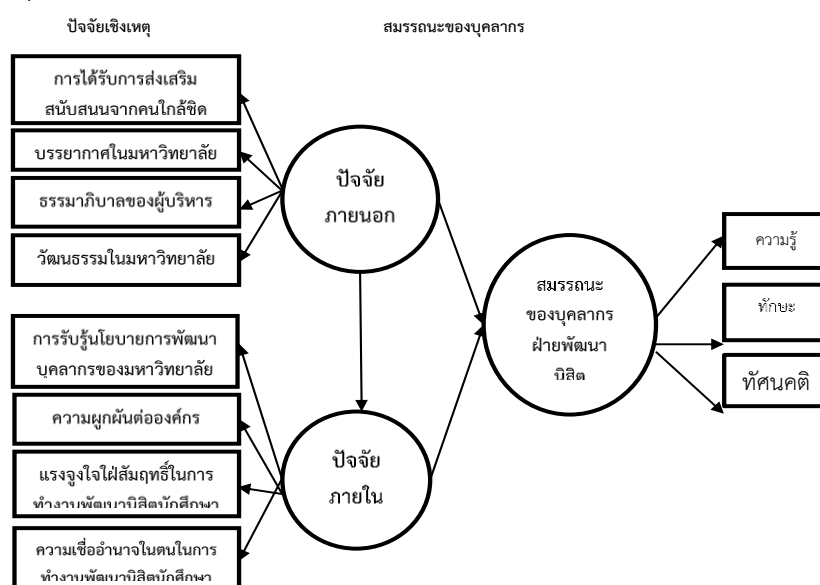
สรุปผล

สมรรถนะของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นสิ่งสำคัญในพัฒนานักศึกษาให้เกิดคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ให้เข้ากับยุคปัจจุบัน (ศตวรรษที่ 21) โดยใช้กระบวนการทั้งศาสตร์และศิลป์ที่มีอิทธิพลต่อบุคลากรในการสั่งการ ชักจูง โน้มน้าวให้สมาชิกทุกคนในกลุ่มดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของกลุ่มได้ โดยที่สมาชิกในกลุ่มได้ดำเนินการและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ในการศึกษาครั้งนี้ได้อธิบายถึงสมรรถนะของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา (ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านทัศนคติ) ที่พร้อมจะนำไปพัฒนานักศึกษาให้เกิดคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ให้เข้ากับยุคปัจจุบัน (ศตวรรษที่ 21) โดยมีปัจจัยภายนอก มี 4 องค์ประกอบ

ได้แก่ 1) การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากคนใกล้ชิด 2) บรรยากาศในมหาวิทยาลัย 3) ธรรมชาติของ
ผู้บริหาร และ 4) วัฒนธรรมในมหาวิทยาลัย และปัจจัยภายใน มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การรับรู้นโยบาย
การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย 2) ความผูกพันต่อองค์กร 3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานพัฒนา
นิสิตนักศึกษาและ 4) ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานพัฒนานิสิตนักศึกษา

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้มุมมองและแนวคิด ที่สามารถนำมา
เป็นกรอบแนวคิดในการที่จะพัฒนาเพื่อการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาใน
สถาบันอุดมศึกษาให้บุคลากรพร้อมจะเป็นแบบอย่าง สร้างสรรค์งานพัฒนานักศึกษาให้ออกไปเป็นบัณฑิตที่พึง
ประสงค์และเท่าทันโลกของการเปลี่ยนแปลง สิ่งสำคัญคือการเตรียมบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาให้มี
สมรรถนะในงานพัฒนานิสิตนักศึกษา (ด้านความรู้ ด้านทักษะและด้านทัศนคติ) ที่พร้อมจะนำไปพัฒนา
นักศึกษาให้เกิดคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ให้เข้ากับยุคปัจจุบัน (ศตวรรษที่ 21) การพัฒนาสมรรถนะ
บุคลากรของฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาต้องใช้องค์ความรู้และวิธีการที่เหมาะสม โดยเป็น
ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาและรูปแบบการบริหารการพัฒนาความรู้ที่น่าเชื่อถือดังกล่าวควรได้จาก
การศึกษาอย่างมีเหตุผลเป็นระบบ โดยมีกรอบแนวคิดดังนี้



เอกสารอ้างอิง

- Bhanthumnavin, D. (2000). Importance of supervisory social support and its implications for HRD in Thailand. *Journal of Psychology and Developing Societies*, 12(2), 155-156.
- Good, C. V. E. (1973). *Dictionary of education; prepared under the auspices of Phi Delta Kappa*. New York: McGraw-Hill.
- Hoyer, W. D. & MacInnis, D. J. (2010). *Consumer behavior*. Ohio: South-Western cengage learning.

- McClelland, D. C. (1985). *Human motivation*. Chicago: Scott, Foresman.
- McClelland, D. C., Atkinson, J. W., Clark, R. A. และ Lowell, E. L. (1953). *The achievement motive*. New York: Appleton-Century-Crofts.
- Spencer, L. M. & Spencer, S. M. (1993). *Competency at work : Model for superior performance*. New York : Wiley.
- กานต์ อัมพานนท์. (2558). *การสร้างเสริมศักยภาพและสมรรถนะของครูในการสอนคิดวิเคราะห์*. เพชรบูรณ์: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- จันทร์ทา มั่งค้ำมี. (2562). *การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสำนักยุทธศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ภายใต้แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่*. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จิราพร เซ็นหอม. (2562). *รูปแบบการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างการพึ่งพาตนเองของนักศึกษาการศึกษานอกระบบในกรุงเทพมหานคร*. *ดุสิตบัณฑิต ปร.ด.*, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ดวงเดือน พันธุมนาวัน และคณะ. (2543). *ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม: การวิจัยและการพัฒนาบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดวงพร รุ่งเรืองศรี. (2563). *ความพึงพอใจและความผูกพันต่อสถาบันของนิสิตวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจมหาวิทยาลัยบูรพา*. *วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง*, ปีที่9 ฉบับที่2. (พฤษภาคม-สิงหาคม 2563),
- ปรัชญา เวสารัชช์. (2542). *การนำเสนองานที่มีประสิทธิผล*. กรุงเทพฯ : โครงการส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดีโดยกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น สำนักงาน ก.พ.
- พิพัฒน์ ศรีไพบูลย์. (2563). *รูปแบบการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร*. *วิทยานิพนธ์ กศ.ด.*, มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- พลพงศ์ สุขสว่าง. 2558. *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บริบทขององค์กรความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดชายแดนไทยกัมพูชา*. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์* 6(2), 136-145 .
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2546). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. กรุงเทพมหานคร: เอสเคบุ๊กเน็ต.
- วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์. (2550). *การทำงานเป็นทีม*. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. (2544). *การพัฒนานิสิตนักศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2557). *สมรรถนะสำคัญของผู้บริหารมืออาชีพ*. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร*, 6(12), 165-183.
- ศุภริณี อำภรณ์. (2555 หน้า 3). *ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน*. *ดุสิตบัณฑิต ศ.ด.*, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สรายุทธ วรเวก. (2563). *รูปแบบบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี*. *ดุสิตบัณฑิต ปร. ด.*

มหาวิทยาลัยพะเยา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *คู่มือประเมินสมรรถนะครู*.

กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *คู่มือสมรรถนะข้าราชการพลเรือนไทย*. สำนักงาน ก.พ.

กรุงเทพมหานคร: บริษัท พี. เอ. ลีฟวิ่ง จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2565-2569*. กรุงเทพมหานคร: พริกหวาน.

สายธาร ทองอร่าม. 2550. ความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด สาขา
รามคำแหง. ภาควิชาพัฒนาศักยภาพคนและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สำเนา ขจรศิลป์. (2539). *มิติใหม่ของกิจการนักศึกษา 1 : พื้นฐานและบริการนักศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *เข้าใจสมรรถนะอย่างง่าย ๆ ฉบับประชาชน และเข้าใจหลักสูตร
ฐานสมรรถนะอย่างง่าย ๆ ฉบับครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : 21 เซ็นจูรี
จำกัด.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่
สิบสาม พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐*. กรุงเทพมหานคร: พริกหวาน.

สำนักส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพนักศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและ
นวัตกรรม (2562), *ยุทธศาสตร์การพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา* (พ.ศ. 2560 - 2564).

สิริพร บุญพา. (2562). *รูปแบบการบริหารการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความพอเพียงของนักเรียน มัธยมศึกษา
ตอนต้นในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร*. ดุษฎีบัณฑิต ปร. ด., มหาวิทยาลัย พะเยา.