



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์การบริหารงานบุคลากรนักศึกษา สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ผู้วิจัยได้สรุปสาระสำคัญของการวิจัยและนำเสนอตามลำดับต่อไปนี้ คือ วัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ตามลำดับ

วัตถุประสงค์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาในการบริหารงานบุคลากรนักศึกษา สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
2. ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารงานบุคลากรนักศึกษา อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายกิจการนักศึกษา นักศึกษา สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
3. วิเคราะห์การบริหารงานบุคลากรนักศึกษา สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
4. เสนอแนวทางการดำเนินงาน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคลากรนักศึกษาของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) โดยมีขั้นตอนในการดำเนินงานวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม
 - 1.1 ประชากรที่เป็นผู้บริหารงานบุคลากรนักศึกษา คือ ผู้ที่ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา ผู้อำนวยการกองบริการ รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษาของคณะ จำนวนรวม 8 คน

- 1.2 ประชากรที่เป็นอาจารย์ในฝ่ายกิจการนักศึกษาของคณะ คือ ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 26 คน
 - 1.3 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารงานบุคลากรนักศึกษาระดับวิทยาเขต คือ ผู้ที่ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายกิจการนักศึกษา จำนวน 4คน
 - 1.4 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ฝ่ายกิจการนักศึกษาของวิทยาเขต คือ ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 36 คน
 - 1.5 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 4 ภาคปกติหลักสูตร 2 ปี ที่กำลังศึกษาอยู่ในคณะและวิทยาเขต ปีการศึกษา 2537 จำนวน 360 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ เอกสาร แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร แบบสอบถาม อาจารย์ และนักศึกษาของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ผู้บริหาร การเก็บแบบสอบถามอาจารย์และนักศึกษา ของสถาบันทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
 4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากเอกสาร และจากการสัมภาษณ์โดยใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหาสำหรับข้อมูลที่เป็นแบบสอบถาม ในส่วนสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ และในส่วนของเนื้อหาคำนวณโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์การบริหารงานบุคลากรนักศึกษา สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ผลการวิจัยได้สรุปเป็น 6 ส่วน คือ

- ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและปัญหาในการบริหารงานบุคลากรนักศึกษา
- ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารงานบุคลากรนักศึกษา
- ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามความคิดเห็นของอาจารย์ฝ่ายกิจการนักศึกษา
- ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามความคิดเห็นของนักศึกษา
- ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคลากรนักศึกษา

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์สถานภาพของอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นจำนวน 62 คน พบว่า อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายกิจการนักศึกษาของสถาบันฯ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ซึ่งทำหน้าที่หัวหน้าแผนก มีอายุอยู่ระหว่าง 36-40 ปี ส่วนอาจารย์ที่มีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป คือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายกิจการนักศึกษาและรองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา ระยะเวลาการทำงานที่น้อยที่สุด คือ 1-5 ปี มากที่สุด คือ 26 ปีขึ้นไป อาจารย์ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และยังพบว่า อาจารย์ที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท เป็นอาจารย์ที่ศึกษาสาขาจิตวิทยาและแนะแนว จำนวน 2 คน ศึกษาสาขาคอมพิวเตอร์ จำนวน 6 คน อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยที่สุดคือ ตั้งแต่ 1-5 ปี และมากที่สุดคือ 16 ปีขึ้นไป อาจารย์ส่วนใหญ่เคยเข้ารับการอบรมและสัมมนาในงานด้านนี้มาบ้างแล้ว

ผลการวิเคราะห์สถานภาพของนักศึกษาผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็น จำนวน 360 คน พบว่า นักศึกษาที่ตอบแบบสอบถามเป็นนักศึกษาชายมากกว่านักศึกษาหญิง เนื่องจากสถาบันมีการจัดการเรียนการสอนสาขาช่างอุตสาหกรรม เกษตรกรรม ศิลปกรรม และวิศวกรรม ทั้งในระดับคณะและระดับวิทยาเขตทั่วทุกภูมิภาคของประเทศ นักศึกษาส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด และเนื่องจากไม่มีบ้านพักเป็นของตนเอง จึงจำเป็นต้องอาศัยอยู่ในหอพักและบ้านเช่า จึงใช้เวลาในการเดินทางไปกลับสถาบัน ไม่มากนัก

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและปัญหาในการบริหารงานบุคลากรนักศึกษา ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาในการบริหารงานบุคลากรนักศึกษาของสถาบันฯ สรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้คือ

1. ปรัชญางานบุคลากรนักศึกษา

สถาบันฯ ไม่ได้กำหนดปรัชญางานบุคลากรนักศึกษาเอาไว้โดยเฉพาะ มีแต่เพียงปรัชญาของสถาบันซึ่งกำหนดไว้โดยรวมว่า "สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลจัดการศึกษาโดยมุ่งพัฒนาบุคคลให้มีความเชี่ยวชาญเชิงปฏิบัติการ ความเจนจัดทางวิชาการ และคุณสมบัติที่จำเป็นตามลักษณะอาชีพ พร้อมทั้งจะทำงานและสามารถปรับปรุงตนเองให้ก้าวหน้าทันต่อวิวัฒนาการทางเทคโนโลยี

รวมทั้งปลูกฝังความมีระเบียบวินัย ความประณีต ความสำนึกในจรรยาอาชีพ คุณธรรม ความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่และสังคม"

จากการศึกษาข้อคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ ต่างก็เห็นสอดคล้องกันว่า ไม่จำเป็นต้องกำหนดปรัชญาขึ้นเป็นการเฉพาะ เพราะการจัดและดำเนินงานในด้านนี้ ได้จัดให้สอดคล้องกับปรัชญาการจัดการศึกษาของสถาบันอยู่แล้ว โดยเฉพาะการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะส่งผลต่อการพัฒนานักศึกษาในด้านปลูกฝังความมีระเบียบวินัย ความประณีต ความสำนึกในจรรยาอาชีพ คุณธรรม ความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่และสังคม

2. โครงสร้างการบริหารงานบุคลากรนักศึกษา

การที่สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เป็นสถาบันที่ถือกำเนิดมาจากโรงเรียนอาชีวศึกษาและวิทยาลัย ในสังกัดกรมอาชีวศึกษาเดิม ซึ่งมีธรรมชาติของการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายสาขาอาชีพ เช่น ด้านพาณิชยกรรม ด้านวิศวกรรม ด้านศิลปกรรม ด้านเกษตรกรรม ด้านอุตสาหกรรม ฯลฯ และมีผู้เรียนหลายระดับชั้น ตั้งแต่ระดับ ปวช. ปวส. และปริญญาตรี รวมทั้งมีที่ตั้งวิทยาเขตและคณะกระจายอยู่ทั่วทุกภูมิภาคของประเทศ จึงทำให้มีลักษณะการบริหารงานภายในแตกต่างกันออกไป ซึ่งในระดับวิทยาเขตนั้น จะมีโครงสร้างการบริหารงานบุคลากรนักศึกษาเหมือนกันทุกวิทยาเขตทั่วประเทศ แต่ในระดับคณะถึงแม้ว่าจะมีหน่วยงานปรากฏตามโครงสร้างก็ตาม แต่ในด้านการดำเนินงานนั้น จะเป็นไปตามความพร้อมของบุคลากร เช่น คณะกำหนดโครงสร้างไว้ 7 หน่วยงาน แต่บางคณะมีบุคลากรปฏิบัติงานเพียง 2-4 คน จึงไม่สามารถดำเนินการและรับผิดชอบงานได้ตามโครงสร้าง แต่จากการประมวลความคิดเห็นของผู้บริหารพบว่า โครงสร้างการบริหารงานบุคลากรนักศึกษาที่มีหลายรูปแบบ ทำให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงาน เพราะมีเสรีภาพในการจัดกิจกรรมตามสภาพของสถานศึกษาและยังทำให้เกิดความร่วมมือในการจัดกิจกรรมของนักศึกษาทุกระดับ แต่ในทางปฏิบัติโครงสร้างการบริหารงานที่มีหลายรูปแบบ ทำให้ขาดหลักการที่เป็นแนวเดียวกัน มีลักษณะต่างคนต่างทำ เนื่องจากไม่มีกฎเกณฑ์ที่แน่นอน

3. หลักการบริหารงานบุคลากรนักศึกษา

ผู้บริหารงานบุคลากรนักศึกษาส่วนใหญ่ ไม่ได้จบการศึกษาที่มุ่งเน้นการบริหารงานบุคลากรนักศึกษาโดยตรง แต่เคยมีประสบการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานฝ่ายกิจการนักศึกษา

มาตั้งแต่สมัยวิทยาลัยยังไม่ได้สถาปนาเป็นสถาบันฯ เช่น อาจารย์ผู้ปกครอง หรือรับผิดชอบดูแล
 ด้านงานบริการสวัสดิการ หรือเป็นที่ปรึกษากิจการกรม ฯลฯ

ดังนั้น การดำเนินงานในสภาพปัจจุบัน จึงอาศัยแนวปฏิบัติเหมือนกับที่เคยทำมาใน
 อดีตและยึดตามกฎระเบียบตามที่กำหนดไว้ ส่วนการเลือกอาจารย์หรือบุคลากรที่มาปฏิบัติงาน มุ่งเน้น
 คนที่เหมาะสมกับงาน คือสนใจในงาน เข้ากับคนอื่นได้ดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับงาน

4. ปัญหาของการบริหารงานบุคลากรนักศึกษา

สถาบันฯ มีปัญหาเกี่ยวกับงบประมาณ และปัญหามูลค่ากรในฝ่ายกิจการนักศึกษา
 ทั้งในด้านปริมาณและความรู้ความสามารถที่ตรงตามสายงาน สำหรับปัญหาค่าบุคลากรในฝ่ายพบว่า
 อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายกิจการนักศึกษาส่วนใหญ่ ต้องปฏิบัติงาน 2 ลักษณะ คือ เป็นทั้งผู้สอน
 และบุคลากรประจำฝ่ายกิจการนักศึกษา จึงทำให้อาจารย์ปฏิบัติงานในฝ่ายได้ไม่เต็มที่ รวมทั้ง
 ผู้บริหารงานระดับสูงไม่ค่อยให้ความสำคัญงานฝ่ายกิจการนักศึกษาเท่าที่ควร จึงทำให้มีปัญหาค่า
 การขออัตรากำลังคนของฝ่ายกิจการนักศึกษา ซึ่งผู้บริหารในฝ่ายกิจการนักศึกษาได้แก้ไขปัญหาค่า
 โดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ได้เข้ารับการอบรม สัมมนาและศึกษาต่อในสาขาที่เกี่ยวข้อง
 ข้องกับงานฝ่ายกิจการนักศึกษา ส่วนปัญหาค่างบประมาณนั้น พบว่า สถาบันฯ ไม่มีงบประมาณสนับสนุน
 การจัดกิจกรรมเหมือนกับมหาวิทยาลัยของรัฐ ฝ่ายกิจการนักศึกษาทั้งระดับคณะและวิทยาเขต จึง
 ต้องใช้งบจัดสรรที่ได้จากค่าบำรุงสโมสรนักศึกษาในการจัดกิจกรรม ซึ่งในประเด็นนี้ ถ้าผู้บริหาร
 งานบุคลากรมีความเข้าใจในงานบุคลากรนักศึกษาอย่างถ่องแท้ สามารถเสนอเป็นนโยบายเพื่อที่
 จะใช้ของงบประมาณสนับสนุนการจัดกิจกรรมได้

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารงานบุคลากรนักศึกษาสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

ผู้บริหารงานบุคลากรนักศึกษา มีความเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรนักศึกษาในประเด็น
 ต่าง ๆ ดังนี้

1. ปรัชญาการบริหารงานบุคลากรนักศึกษา ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ไม่
 จำเป็นต้องกำหนดปรัชญางานบุคลากรนักศึกษาขึ้นใหม่ เพราะเท่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันฝ่ายกิจการ
 นักศึกษาได้ยึดปรัชญาการจัดการศึกษาของสถาบันฯ เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน โดยพยายามจัดให้

สอดคล้องกับปรัชญาของสถาบัน ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานบุคลากรนักศึกษาให้มากที่สุดอยู่แล้ว แต่ผลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและการตอบแบบสอบถามของอาจารย์ พบว่า การดำเนินงานด้านบุคลากรนักศึกษาถึงแม้จะจัดให้สอดคล้องกับปรัชญาการจัดการศึกษาของสถาบันแล้วก็ตาม แต่ผลที่ปรากฏออกมาซึ่งอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อย โดยเฉพาะด้านให้บริการและสวัสดิการของนักศึกษาระดับคณะ

2. หลักในการบริหารงานบุคลากรนักศึกษา ผู้บริหารมีความเห็นว่า การบริหารงานบุคลากรนักศึกษาเป็นงานที่มีลักษณะพิเศษไม่เหมือนกับการทำงานอื่น เนื่องจากต้องให้บริการแก่นักศึกษาที่มีความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งมีจำนวนมากและยากต่อการตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคล จึงทำให้ผู้บริหารมุ่งเน้นในการจัดคนให้เหมาะสมกับงาน คือต้องเป็นคนที่สนใจงานกิจกรรมเป็นพื้นฐาน มีใจรักที่จะทำงาน มีมนุษยสัมพันธ์ดีและมีความเสียสละสูง นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้บริหารงานบุคลากรศึกษาบางคน ยึดหลักการทำงานโดยอาศัยคุณธรรม 4 ประการ ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา และมีผู้บริหารบางคนเสนอให้มีการประเมินผลในการจัดกิจกรรมแต่ละครั้ง เพื่อจะได้นำผลการประเมินมาพัฒนาและปรับปรุงงานบุคลากรนักศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. โครงสร้างการบริหารงานบุคลากรนักศึกษา การที่สถาบันมีโครงสร้างการบริหารงานบุคลากรนักศึกษาที่แตกต่างกันทั้งในระดับคณะและวิทยาเขต ผู้บริหารงานบุคลากรนักศึกษาส่วนใหญ่ มีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีความเหมาะสมแล้ว เพราะสถาบันมีวิทยาเขตกระจายอยู่ทั่วทุกภูมิภาคของประเทศ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ จะได้จัดให้เหมาะสมกับสภาพและความพร้อมของตนเอง ส่วนโครงสร้างการบริหารงานในระดับคณะพบว่า มีความแตกต่างกันอยู่ในระดับมาก อันเนื่องมาจากความไม่พร้อมในด้านบุคลากร

4. การขาดแคลนบุคลากร ผู้บริหารมีความเห็นเกี่ยวกับบุคลากรไม่เพียงพอกับหน่วยงานในฝ่ายประการหนึ่ง และอีกประการหนึ่ง คือ บุคลากรขาดความรู้ความสามารถที่ตรงกับสายงาน เช่น นักแนะแนว หรือนักจิตวิทยา หรือบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในปรัชญาและหลักการบริหารงานบุคลากรนักศึกษาโดยตรง ประกอบกับผู้บริหารงานระดับสูงเห็นว่างานกิจการนักศึกษาเป็นงานที่มีความสำคัญรองจากงานวิชาการ จึงไม่อนุมัติในการขออัตรากำลังคนของฝ่ายกิจการนักศึกษา ฉะนั้น ผู้บริหารงานบุคลากรระดับคณะและวิทยาเขตจึงต้องใช้อาจารย์สถาบันเป็นอย่างมาก

5. แนวคิดในด้านการพัฒนานักศึกษา ผู้บริหารงานบุคลากรนักศึกษาส่วนใหญ่มีความเห็นว่า นักศึกษาควรได้รับการพัฒนาด้านอื่นควบคู่ไปกับการพัฒนาทางด้านสติปัญญา เช่น การพัฒนา

บุคลิกภาพ ทักษะ ค่านิยม อารมณ์ และการปรับตัวทางสังคม ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดบูรณาการทางการศึกษาทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนอย่างมีคุณค่าที่สุด

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามความคิดเห็นของอาจารย์ฝ่ายกิจการนักศึกษา ระดับคณะและวิทยาเขต จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านการบริหารงานบุคลากรนักศึกษา อาจารย์ฝ่ายกิจการนักศึกษา โดยรวมมีความเห็นว่า การบริหารงานบุคลากรนักศึกษา มีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อาจารย์ในวิทยาเขตมีความเห็นสอดคล้องกันในระดับมาก 3 ประเด็น คือ มีการกำหนดปรัชญา นโยบาย และวัตถุประสงค์ แผนการดำเนินงานสามารถปฏิบัติได้ผล มีการกำหนดความรับผิดชอบงานเป็นลายลักษณ์อักษร และมีเพียงประเด็นเดียวที่อาจารย์วิทยาเขตมีความเห็นว่าอยู่ในระดับน้อย คือการจัดบุคลากรให้เพียงพอกับปริมาณงานในฝ่าย ส่วนประเด็นอื่น ๆ อาจารย์วิทยาเขตมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนอาจารย์คณะมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย 2 ประเด็น คือ การจัดบุคลากรเพียงพอกับปริมาณงานในฝ่าย และงบประมาณที่ได้รับมีความเหมาะสม นอกนั้นอาจารย์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

2. ด้านการดำเนินงานบุคลากรนักศึกษา

2.1 ด้านบริการและสวัสดิการ อาจารย์ฝ่ายกิจการนักศึกษาทั้งในระดับคณะและวิทยาเขตมีความเห็นว่า การดำเนินงานด้านบริการและสวัสดิการมีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว ไม่พบที่มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมากแม้แต่ประเด็นเดียว นอกจากนั้นอาจารย์ยังมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านบริการและสวัสดิการสอดคล้องกันในระดับน้อย ถึง 6 ประเด็น กล่าวคือ การสำรวจความต้องการของนักศึกษา การจัดบริการน้ำดื่ม ความสะอาดของห้องสุขา จัดบริการด้านหอพักนักศึกษา จัดบริการรถรับส่งนักศึกษา จัดบริการด้านโทรศัพท์สาธารณะอย่างเหมาะสม

2.2 ด้านงานควบคุม (งานวินัย) อาจารย์ฝ่ายกิจการนักศึกษาทั้งในระดับคณะและวิทยาเขตมีความเห็นว่า การดำเนินงานด้านงานควบคุมมีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อแล้วพบว่า ประเด็นที่อาจารย์คณะและวิทยาเขตมีความคิดเห็นสอดคล้องกันในระดับมาก คือจัดทำคู่มือนักศึกษา และคณะมีความคิดเห็นต่องานด้านนี้อยู่ในระดับน้อย เพียงประเด็นเดียว คือ การจัดโครงการเพื่อพัฒนาวินัยของนักศึกษา

2.3 ด้านงานกิจกรรมนักศึกษา อาจารย์ฝ่ายกิจการนักศึกษาทั้งในระดับคณะและวิทยาเขตมีความเห็นว่า การดำเนินงานกิจกรรมนักศึกษามีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว พบว่า งานกิจกรรมที่อาจารย์มีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกันทั้งระดับคณะ และวิทยาเขตมี 5 ประเด็น คือ การวางแผนการจัดกิจกรรมร่วมกับคณะกรรมการสโมสรนักศึกษา สนับสนุนให้มีการเลือกตั้งคณะกรรมการสโมสรนักศึกษา สนับสนุนให้คณะกรรมการสโมสรบริหารงานกิจกรรมด้านต่าง ๆ สนับสนุนให้นักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมที่สถาบันจัดขึ้น ส่งเสริมให้นักศึกษามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมและการเมือง นอกจากนี้ยังพบว่า อาจารย์คณะมีความเห็นต่องานด้านนี้อยู่ในระดับน้อย 3 ประเด็น คือ งบประมาณที่ได้รับในการจัดกิจกรรม การจัดอบรมสัมมนาบุคลากรในฝ่าย การจัดนิทรรศการและประกวดผลงานของนักศึกษา ส่วนในวิทยาเขต ไม่พบประเด็นที่อยู่ในระดับน้อยแม้แต่ประเด็นเดียว

2.4 ด้านงานสอนเสริม อาจารย์ฝ่ายกิจการนักศึกษาทั้งในระดับคณะและวิทยาเขตมีความเห็นว่า งานสอนเสริมมีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อแล้วพบว่า จัดปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่ และการจัดปัจฉิมนิเทศให้นักศึกษาที่กำลังจะสำเร็จการศึกษา อาจารย์มีความเห็นอยู่ในระดับมากส่วนประเด็นที่อาจารย์คณะมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย คือ จัดบริการสอนเสริมให้นักศึกษาที่มีผลการเรียนอ่อน หรือนักศึกษาที่ทำกิจกรรมให้สถาบัน ส่วนประเด็นที่อาจารย์วิทยาเขตมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยคือ การจัดอบรมวิชาชีพต่าง ๆ

3. ปัญหาในการดำเนินงานบุคลากรนักศึกษา อาจารย์ฝ่ายกิจการนักศึกษาทั้งระดับและวิทยาเขตมีความเห็นว่า มการดำเนินงานด้านนี้เป็นปัญหอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อแล้วพบว่า มีประเด็นที่เป็นปัญหาสอดคล้องกันอยู่ในระดับมาก 3 ประเด็น กล่าวคือจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในฝ่ายกิจการนักศึกษาไม่เพียงพอ งบประมาณสนับสนุนไม่เพียงพอ ขาดการประสานงานระหว่างกองบริการ คณะ และวิทยาเขต นอกจากนี้ ยังมีประเด็นที่เป็นปัญหาสำหรับอาจารย์คณะอีก 1 ประเด็นคือ ขาดการประเมินผลในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของนักศึกษา ระดับคณะและวิทยาเขต

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ได้จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

การบริหารงานบุคลากรนักศึกษาของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เป็นไปตามทฤษฎีของ ไนวส์ คือ มีงาน 4 ด้าน แต่ก็ยังมีการดำเนินงานในระดับกลาง และยังมีอีกหลายประเด็นที่ยังทำไม่ได้ในระดับน้อย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านงานบริการและสวัสดิการ นักศึกษาโดยรวมมีความเห็นเกี่ยวกับการให้บริการและสวัสดิการที่สถาบันจัดให้อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายชื่อแล้วพบว่า บริการและสวัสดิการที่นักศึกษามีความเห็นอยู่ในระดับน้อยมี 8 ประเด็น คือ การให้บริการและสวัสดิการยังไม่สะดวกและรวดเร็ว ห้องสุขาไม่สะอาด บริการน้ำดื่มยังไม่เพียงพอ ไม่จัดบริการด้านหอพักให้นักศึกษา บริการรถรับส่งไม่เพียงพอ ไม่มีการอำนวยความสะดวกด้านไปรษณีย์ บริการด้านโทรศัพท์สาธารณะไม่เหมาะสม และไม่ได้จัดให้มีกล่องรับความคิดเห็นในการให้บริการต่าง ๆ และถ้าพิจารณารายละเอียดพบว่า นักศึกษาคณะมีความคิดเห็นต่อบริการที่จัดให้อยู่ในระดับน้อย 12 ประเด็น ส่วนวิทยาเขตพบว่า นักศึกษามีความคิดเห็นต่อบริการที่จัดให้อยู่ในระดับน้อย เพียง 3 ประเด็น และมีความเห็นเกี่ยวกับบริการที่ไม่ได้จัดให้อยู่เพียงประเด็นเดียวคือ บริการเงินด่วน

2. ด้านงานควบคุม (งานวินัย) นักศึกษาโดยรวมมีความเห็นเกี่ยวกับบริการด้านงานควบคุมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายชื่อแล้วพบว่า มีประเด็นที่นักศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเพียงประเด็นเดียว คือ ในวันปฐมนิเทศมีการชี้แจงนโยบาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับให้นักศึกษาได้ทราบ นอกนั้นนักศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และยังพบว่านักศึกษาวิทยาเขตมีความคิดเห็นในงานด้านนี้อยู่ในระดับมาก 3 ประเด็น ส่วนนักศึกษาคณะมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย 2 ประเด็นคือ การจัดอบรมนักศึกษาในเรื่องคุณธรรมและจริยธรรม การจัดโครงการเพื่อพัฒนานักศึกษาให้มีวินัยในตนเอง

3. ด้านงานกิจกรรมนักศึกษา นักศึกษาโดยรวมมีความเห็นเกี่ยวกับการจัดบริการด้านงานกิจกรรมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายชื่อแล้วพบว่า มีเพียงประเด็นเดียวที่นักศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ จัดให้มีการเลือกตั้งคณะกรรมการสโมสรนักศึกษา นอกจากนี้ยังพบว่า นักศึกษาคณะมีความคิดเห็นว่าการจัดบริการในด้านนี้อยู่ในระดับน้อย 2 ประเด็น คือ การประชาสัมพันธ์งานให้นักศึกษาได้ทราบ และการอำนวยความสะดวกในด้านวัสดุ อุปกรณ์ในการจัดกิจกรรมส่วนประเด็นที่นักศึกษาวิทยาเขตมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ จัดให้มีการเลือกตั้งคณะกรรมการสโมสรนักศึกษา และส่งเสริมให้นักศึกษามีส่วนร่วมในกิจกรรมสังคมและการเมือง

4. ด้านงานสอนเสริม นักศึกษาโดยรวมมีความเห็นเกี่ยวกับการจัดบริการด้านงานสอนเสริมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายชื่อแล้วพบว่า ประเด็นที่นักศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากมีเพียงประเด็นเดียว คือ การจัดปัจฉิมนิเทศให้นักศึกษาที่กำลังจะสำเร็จการศึกษา ส่วนอีก 2 ประเด็นที่นักศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย คือ จัดบริการสอนเสริมให้นักศึกษาที่ผลการเรียนอ่อนหรือนักศึกษาที่ทำกิจกรรมให้สถาบัน และจัดอบรมวิชาที่ต่าง ๆ ให้นักศึกษา

นอกนั้นพบว่า นักศึกษาคณะมีความคิดเห็นต่อบริการสอนเสริมให้นักศึกษาที่ผลการเรียนอ่อนหรือนักศึกษาที่ทำกิจกรรมให้สถาบัน และการจัดอบรมวิชาชีพต่าง ๆ อยู่ในระดับน้อย ส่วนประเด็นที่นักศึกษาวิทยาเขตมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือการจัดปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่ และการจัดปฐมนิเทศให้กับนักศึกษาที่จะสำเร็จการศึกษา

ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคลากรนักศึกษา สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

ในการวิเคราะห์การบริหารงานบุคลากรนักศึกษา ได้สรุปผลเป็นประเด็นหลัก

5 ประเด็น คือ

1.1 ปรัชญาของงานบุคลากรนักศึกษา

แม้ว่าสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ไม่ได้กำหนดปรัชญาของงานบุคลากรนักศึกษาไว้โดยเฉพาะ แต่ก็ได้ยึดปรัชญาหลักของสถาบัน ในการพัฒนานักศึกษาด้านต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถาบันจากการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์ ต่างก็เห็นสอดคล้องกันว่า สถาบันไม่จำเป็นต้องกำหนดปรัชญาด้านนี้เอาไว้เป็นการเฉพาะหน้าที่ ผู้บริหารตั้งแต่ระดับสูงลงมาจนถึงคณาจารย์ ได้มีความเข้าใจและได้ศึกษามาทางด้านงานบุคลากรนักศึกษา ก็จะช่วยให้กระจายชัดเจนพอที่จะตระหนักถึงความสำคัญ ในการกำหนดปรัชญางานบุคลากรนักศึกษา เพื่อมุ่งมันต่อการพัฒนานักศึกษา ให้สอดคล้องกับคุณสมบัติของบัณฑิตตามปรัชญาหลักของสถาบัน ตลอดจนสามารถนำปรัชญางานบุคลากรนักศึกษาที่กำหนดขึ้นไป กำหนดแนวทางในการจัดและดำเนินงานบุคลากรนักศึกษาให้มีประสิทธิภาพได้ดียิ่งขึ้น

1.2 โครงสร้างการบริหารงานบุคลากรนักศึกษา

จากการที่สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เป็นสถาบันที่ถือกำเนิดมาจากโรงเรียนอาชีวศึกษา และวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่มีธรรมชาติการจัดการเรียนการสอนหลายสาขาอาชีพ หลายระดับชั้น และมีที่ตั้งกระจายอยู่ทุกภูมิภาคของประเทศ การจัดโครงสร้างของสายงานบุคลากรนักศึกษา จึงเป็นไปตามลักษณะของสถาบัน คือ มีโครงสร้างของสายงานระดับวิทยาเขต เป็นลักษณะเดียวกันทั่วประเทศ ส่วนโครงสร้างของสายงานในระดับคณะ จะมีลักษณะแตกต่างกับโครงสร้างในระดับวิทยาเขต ซึ่งพบว่า โครงสร้างของวิทยาเขตช่วยให้การดำเนินงาน ในด้านนี้ได้ดีกว่าในระดับคณะ เนื่องจากแต่ละหน่วยงานย่อยจะมีงานธุรการเป็นของตนเองที่ช่วยให้งานในฝ่ายสะดวก คล่องตัว และดำเนินงานด้านเอกสาร ไปสู่ระดับสูงได้เร็วกว่าโครงสร้างระดับคณะ

ซึ่งไม่มีหน่วยงานธุรการเป็นของตนเอง การดำเนินงานด้านเอกสารไปสู่ระดับสูงต้องผ่านฝ่ายบริหารงานทั่วไปที่ต้องให้บริการกับทุกฝ่าย จึงทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน

1.3 หลักการบริหารงานบุคลากรนักศึกษา

ผู้บริหารงานบุคลากรนักศึกษาส่วนใหญ่ ไม่ได้จบการศึกษาที่มุ่งเน้นการบริหารงานบุคลากรนักศึกษาโดยตรง แต่เป็นผู้ที่เคยมีประสบการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องมาก่อน เช่น เป็นอาจารย์ฝ่ายปกครอง ฝ่ายสวัสดิการ ฯลฯ หลักการในการบริหารงานปัจจุบันจึงได้อาศัยแนวปฏิบัติที่ประสบผลสำเร็จที่เคยมีมา ประกอบกับสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลเป็นสถาบันในสังกัดกระทรวง ทำให้การบริหารงานและดำเนินการใด ๆ ต้องเป็นไปตามระเบียบของระบบราชการ นอกจากนี้ยังพบข้อแตกต่างของผู้บริหารในด้านประสบการณ์ว่า ในระดับวิทยาเขตผู้บริหารจะเป็นผู้ทำงานมานาน เพราะอยู่ในตำแหน่งนี้คนละมากกว่า 10 ปีขึ้นไป การทำงานจึงมักด้วยประสบการณ์ แต่จะไม่ได้ใช้หลักการที่ทันสมัย ซึ่งในระดับคณะผู้บริหารจะเป็นไปตามวาระของการทำงาน คือ วาระละ 4 ปี

1.4 การจัดและดำเนินงานบุคลากรนักศึกษา

การจัดและดำเนินงานบุคลากรนักศึกษาของสถาบัน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

1.4.1 ด้านงานบริการและสวัสดิการ โดยหลักการของงานฝ่ายบุคลากรนักศึกษา งานบริการจะเป็นงานที่จัดให้กับนักศึกษาโดยทั่วไป ให้ได้รับความสะดวกสบาย แต่งานสวัสดิการนั้นมักจะจัดเสริมให้กับนักศึกษาที่ขาดแคลนหรือมีปัญหา ทั้งทางเศรษฐกิจ ปัญหาส่วนตัว หรือการเรียน เช่น การให้ทุนการศึกษา จัดบริการหอพัก การให้คำปรึกษา ฯลฯ

ในด้านการให้บริการและสวัสดิการนี้ ทั้งอาจารย์ นักศึกษาในระดับวิทยาเขตและคณะ มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่า สถาบันยังจัดและดำเนินงานด้านนี้ในระดับน้อยเป็นส่วนใหญ่ ส่วนบริการที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาไม่ได้จัดบริการให้นักศึกษา คือ บริการเงินด่วน บริการด้านไปรษณีย์ อนามัย บริการด้านหอพัก และการจัดกล่องรับความคิดเห็น

ผลจากการแสดงความคิดเห็นของอาจารย์และนักศึกษา ระดับคณะและวิทยาเขต พบว่า การจัดและดำเนินงานด้านนี้ยังอยู่ในระดับไม่ค่อยดีนัก

1.4.2 ด้านงานควบคุม (งานวินัยนักศึกษา) จากการศึกษาข้อมูลพบว่า อาจารย์ นักศึกษา ทั้งในระดับคณะและวิทยาเขต โดยรวมมีความคิดเห็นต่อการจัดและดำเนินงานด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อจำแนกเป็นรายคณะและวิทยาเขต จะเห็นว่า มีประเด็นอาจารย์

ส่วนใหญ่ประเมินในระดับมากคือ การจัดทำคู่มือนักศึกษา และมีประเด็นที่อาจารย์และนักศึกษาคณะ มีความเห็นสอดคล้องกันอยู่ในระดับน้อยคือ การจัด โครงการพัฒนาวิสัยทัศน์ของนักศึกษา

สำหรับความคิดเห็นของนักศึกษาทั้งในระดับวิทยาเขตและระดับคณะนั้น พบว่า มีความเห็นสอดคล้องกันเกี่ยวกับการจัดและดำเนินงานด้านนี้ในระดับปานกลางถึงระดับมาก โดยเฉพาะนักศึกษาในวิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ประเมินทุกประเด็นในระดับมาก

1.4.3 ด้านงานกิจกรรมนักศึกษา จากการศึกษาข้อคิดเห็นของอาจารย์ ทั้งในระดับคณะและวิทยาเขต พบว่ามีความเห็นโดยรวมต่อการจัดและดำเนินงานด้านนี้ตรงกันในระดับปานกลาง และมีประเด็นที่ส่วนใหญ่เห็นตรงกันว่าอยู่ในระดับน้อย คือ งบประมาณการจัดกิจกรรม ไม่เพียงพอ ควรจะได้มีการจัดอบรม สัมมนา บุคลากรที่ปฏิบัติงานในฝ่ายกิจการนักศึกษา ควรจะได้จัดให้มีการจัดนิทรรศการและประกวดผลงานของนักศึกษา

ในส่วนของนักศึกษาระดับคณะและวิทยาเขต พบว่า นักศึกษาในระดับคณะมีความคิดเห็นต่อการจัดและดำเนินงานด้านนี้โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ส่วนในระดับวิทยาเขตอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับประเด็นที่นักศึกษาส่วนใหญ่ในระดับคณะเห็นว่า มีการดำเนินงานน้อยคือ การประชาสัมพันธ์งานให้นักศึกษาทราบ การอำนวยความสะดวกในด้านวัสดุ อุปกรณ์ในการจัดกิจกรรม

1.4.4 ด้านงานสอนเสริม ในการจัดและดำเนินงานด้านการสอนเสริม ซึ่งเป็นบริการทางวิชาการประเภทหนึ่งที่สถาบันพึงจัดให้กับนักศึกษา การที่นักศึกษบางกลุ่มมีปัญหาในเรื่องการเรียน เนื่องจากพื้นฐานการเรียนเดิมต่างกัน มีการปรับตัวในเรื่องวิธีเรียน หรือเป็นกลุ่มที่ทำกิจกรรมให้กับสถาบัน เป็นต้น นักศึกษากลุ่มเหล่านี้จำเป็นต้องได้รับการดูแลเอาใจใส่ เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการเรียน และสามารถปรับตัวเองให้เรียนทันเพื่อในชั้นเรียนปกติได้ในที่สุด นอกเหนือจากการสอนเสริมในลักษณะวิชาเรียนแล้วสถาบันอาจมีกิจกรรมสอนเสริมในแง่ของวิชาความรู้ ที่จะนำไปประกอบอาชีพได้ตามความต้องการของนักศึกษา

ในส่วนของความคิดเห็นของอาจารย์ทั้งในระดับคณะและระดับวิทยาเขต มีความเห็นต่องานด้านนี้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งตรงกับความคิดเห็นของนักศึกษาทั้งในระดับคณะและวิทยาเขตเช่นเดียวกัน

ประเด็นที่ได้รับการประเมินที่ตรงกันในระดับน้อย คือ การจัดบริการสอนเสริมให้นักศึกษาที่เรียนอ่อนหรือทำกิจกรรมให้กับสถาบัน และจัดฝึกอบรมวิชาชีพต่าง ๆ

1.5 ปัญหาในการดำเนินงานบุคลากรนักศึกษา ปัญหาในการดำเนินงานของฝ่ายกิจการนักศึกษา ที่พบจากการศึกษาสภาพปัจจุบัน การสัมภาษณ์ผู้บริหาร และความคิดเห็นของอาจารย์ ทั้งในระดับคณะและวิทยาเขต ที่เป็นปัญหาในระดับมากและสอดคล้องกันในทุกหน่วยงาน คือ ปัญหาในเรื่องงบประมาณและการขาดแคลนบุคลากร ซึ่งพบใน 2 ลักษณะ คือ การขาดแคลนในด้านปริมาณและด้านคุณสมบัติที่ตรงตามสายงาน

ถ้าพิจารณารายละเอียดพบว่า คณะวิศวกรรมและเทคโนโลยีการเกษตร ประสบกับปัญหา 2 ด้านนี้ อยู่ในระดับมากที่สุด แต่ถ้าพิจารณาวิทยาเขตพบว่า วิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพ ประสบกับปัญหาการขาดแคลนบุคลากรมากที่สุด

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์การบริหารงานบุคลากรนักศึกษา สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ป้อนค้นพบและมีประเด็นที่แนะนำให้ปรายดังนี้

1. ปรัชญาและวัตถุประสงค์ของงานบุคลากรนักศึกษา

ผลจากการศึกษา พบว่า สถาบันไม่ได้กำหนดปรัชญาและวัตถุประสงค์ของงานบุคลากรนักศึกษาไว้โดยเฉพาะ แต่ได้ยึดปรัชญาการจัดการศึกษาของสถาบัน ในการพัฒนานักศึกษาด้านต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่สถาบันกำหนดไว้ และจากการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ ต่างก็มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า สถาบันไม่จำเป็นต้องกำหนดปรัชญาด้านนี้เอาไว้เป็นการเฉพาะ นอกจากนั้น ยังพบว่า การจัดและดำเนินงานในด้านนี้ได้อาศัยประสบการณ์ ความเป็นครู ที่ต้องการให้การศึกษามอบให้นักศึกษาให้เป็นคนดี มีจรรยาบรรณ และมีความรู้ความสามารถ จึงจัดให้มีกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดจนการให้บริการตามกำลังความสามารถและงบประมาณ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนานักศึกษาได้ตามสมควร แต่ขาดจุดมุ่งหมายหรือแนวทางที่จะพัฒนานักศึกษาให้มีคุณลักษณะของความเป็นบัณฑิตทางสายอาชีพ

โดยหลักการแล้ว งานบุคลากรนักศึกษาจะเป็นงานที่มุ่งพัฒนานิสิตนักศึกษา ให้มีความเจริญงอกงามหลายด้านและมุ่งมั่นต่อเอกัตบุคคผลเป็นสำคัญ และจากปรัชญานี้เองจึงทำให้สถาบันอุดมศึกษาต้องกำหนด นโยบาย หลักสูตร วิธีการเรียนการสอน การสรรหากคณาจารย์ ระบบบริหารการจัดและดำเนินงานบุคลากรนักศึกษา ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของในการพัฒนา

นิสิตนักศึกษาในสถาบันของตน ซึ่งการกำหนดปรัชญางานบุคลากรนักศึกษา ได้มีการเขียนเอาไว้ในหลายรูปแบบ เช่น ปณิธาน นโยบาย ข้อกำหนด หรือเขียนไว้ในระเบียบของสโมสรนักศึกษา

ดังนั้น ถ้าผู้บริหารตั้งแต่ระดับสูงลงมาถึงคณาจารย์ ได้มีความเข้าใจและได้ศึกษามาทางด้านงานบุคลากรนักศึกษา ก็จะช่วยให้กระจ่างชัดเจนพอที่จะตระหนักถึงความสำคัญ ในการกำหนดปรัชญางานบุคลากรนักศึกษา เพื่อมุ่งมั่นต่อการพัฒนานักศึกษาตามความแตกต่างระหว่างบุคคล และสอดคล้องกับคุณสมบัติของบัณฑิตตามปรัชญาหลักของสถาบัน ตลอดจนสามารถนำปรัชญางานบุคลากรนักศึกษาที่กำหนดขึ้น กำหนดเป็นแนวทางในการจัดและดำเนินงานบุคลากรนักศึกษาให้มีประสิทธิภาพได้ดียิ่งขึ้น

2. โครงสร้างการบริหารงานบุคลากรนักศึกษาของสถาบัน

ผลจากการศึกษา พบว่า โครงสร้างการบริหารงานบุคลากรนักศึกษาในปัจจุบัน ทำให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินงาน ทั้งนี้เนื่องมาจากโครงสร้างการบริหารงานของกองบริการ ซึ่งประกอบด้วยฝ่าย 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายสวัสดิการนักศึกษา ฝ่ายกิจกรรมนักศึกษา ฝ่ายแนะแนวการศึกษาและอาชีพ ไม่สามารถปฏิบัติงานด้านเอกสารให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง เพราะไม่มีหน่วยงานย่อยที่ทำหน้าที่ธุรการของฝ่าย ดังนั้น การปฏิบัติงานด้านเอกสารจึงต้องผ่านไปที่ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ซึ่งทำหน้าที่เสมือนเป็นเลขานุการของกองบริการ ก่อนที่จะเสนอไปยังผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ซึ่งการแบ่งสายงานในลักษณะนี้ เมื่อเปรียบเทียบกับโครงสร้างการแบ่งสายงานตามแนวคิดของโนวส์ (1970) พบว่า มีความแตกต่าง ตรงที่หน่วยงานหลักทุกหน่วยจะมีหน่วยงานย่อยหนึ่งหน่วยงานทำหน้าที่ธุรการ จึงทำให้แต่ละหน่วยงานสามารถเสนองานไปยังผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ได้ทันทีโดยไม่ต้องผ่านฝ่ายอื่น ๆ เป็นการช่วยย่นระยะเวลาและขั้นตอนในการดำเนินงานได้ในระดับหนึ่ง นอกจากนี้ ยังพบว่า การกำหนดโครงสร้างการบริหารงานระดับคณะ กำหนดขึ้นโดยอาศัยโครงสร้างการบริหารงานของกองบริการเป็นหลักในการแบ่งสายงาน ดังนั้น คณะใดจะแบ่งสายงานอย่างไร จึงขึ้นอยู่กับความพร้อมของคณะนั้น ๆ โดยทั่วไปการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานระดับคณะได้แบ่งสายงานออกเป็น 7 แผนก แต่จากสภาพปัจจุบันพบว่า คณะไม่สามารถปฏิบัติตามโครงสร้างได้ทั้งหมด เนื่องจากกำลังคนในฝ่ายไม่เพียงพอ เช่น คณะวิศวกรรมและเทคโนโลยีการเกษตร มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานในฝ่ายเพียง 2 คน ส่วนคณะบริหารธุรกิจมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานในฝ่าย 4 คน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การกำหนดโครงสร้างของสถาบันยังขาดความชัดเจนในการแบ่งสายงาน ดังนั้น เพื่อให้โครงสร้างขององค์กรมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น ผู้มี

ส่วนร่วมรับผิดชอบในการจัดทำโครงสร้างการบริหารงาน ต้องพิจารณาขั้นตอนในการดำเนินการจัดทำโครงสร้างตามแนวคิดของ สมพงษ์ เกษมสิน (2530) ที่ได้เสนอไว้ คือ แบ่งกิจกรรมในองค์การออกเป็นหน่วยงานย่อย ๆ จัดระบบหน่วยงานโดยแบ่งงานกันทำตามความเหมาะสม พิจารณาและมอบหมายงานอย่างเป็นทางการพิจารณาใช้มีหน่วยงานที่ปรึกษา และพิจารณาโครงสร้างทั้งหมด เพื่อตรวจดูความสมคลุ้ยและ โอกาสที่จะเติบโตในอนาคต

3. หลักการบริหารงานบุคลากรนักศึกษา

ผลจากการศึกษา พบว่า ผู้บริหารงานบุคลากรนักศึกษาส่วนใหญ่ บริหารงานโดยยึดกฎ ระเบียบของสถาบัน และประสบการณ์จากการทำงานในฝ่ายกิจการนักศึกษาเป็นแนวปฏิบัติ ส่วนการเลือกอาจารย์มาปฏิบัติงานในฝ่ายนี้ มักจะเลือกอาจารย์ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงาน คือ มีใจรักในงาน เสียสละ เต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับงาน เพราะเป็นงานที่ไม่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบเหมือนกับการสอน และต้องมีมนุษยสัมพันธ์ค่อนข้างดี เนื่องจากเป็นที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย รวมทั้งการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก ตลอดจนต้องคลุกคลีอยู่กับนักศึกษาจำนวนมาก และจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร พบว่า การบริหารงานบุคลากรศึกษาระดับคณะมีปัญหาในด้านงบประมาณในการจัดกิจกรรมไม่เพียงพอ และการขาดแคลนบุคลากรนักศึกษา

สำหรับงบประมาณในการจัดกิจกรรมนักศึกษาที่ไม่เพียงพอ นั้น สถาบัน ไม่มีนโยบายจัดสรรงบประมาณแผ่นดิน เพื่อส่งเสริมกิจกรรมนิสิตนักศึกษาเหมือนของทบวงมหาวิทยาลัย ซึ่งได้จัดสรรเงินงบประมาณแผ่นดิน เพื่อส่งเสริมกิจกรรมนิสิตนักศึกษาให้แก่สถาบันอุดมศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน เป็นจำนวนเงิน 25 ล้านบาท สำหรับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และเป็นจำนวนเงิน 4 ล้านบาท สำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน (ทบวงมหาวิทยาลัย, 2537) แต่สำหรับการจัดกิจกรรมนักศึกษาของสถาบันที่จัดในปัจจุบัน ส่วนหนึ่งได้จากเงินค่าบำรุงสโมสรนักศึกษา และอีกส่วนหนึ่งได้จากเงินผลประโยชน์ของคณะและวิทยาเขต (ผู้บริหารงานบุคลากรนักศึกษา, สัมภาษณ์)

ส่วนการขาดแคลนบุคลากรนักศึกษา พบว่า เนื่องจากสถาบันยังไม่มีบุคลากรที่มีความรู้ในงานบุคลากรนักศึกษารับผิดชอบโดยตรง ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายกิจการนักศึกษาจึงเป็นอาจารย์จากภาควิชาหรือแผนกต่าง ๆ ซึ่งต้องทำหน้าที่สอนด้วย จึงทำให้ปฏิบัติงานในฝ่ายได้ไม่เต็มที่ อีกทั้งสถาบันไม่กำหนดตำแหน่งงานของฝ่ายบุคลากรนักศึกษาเอาไว้ในโครงสร้างให้ชัดเจนว่า ในแต่ละหน่วยงานมีความจำเป็นต้องใช้บุคลากรเป็นจำนวนกี่ตำแหน่ง และมีคุณสมบัติอย่างไรบ้าง ทั้งนี้

เพื่อจะได้ของประมาณสนับสนุนการบริหารงานบุคลากรนักศึกษาของสถาบัน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จากการศึกษาที่ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายกิจการนักศึกษา ไม่นักวิชาชีพในงานด้านนี้โดยตรง จึงทำให้ขาดความเข้าใจในปรัชญาและภาคหลักการที่แท้จริงของงานบุคลากรนักศึกษา ประกอบกับสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลยังไม่ได้กำหนดปรัชญางานบุคลากรนักศึกษาให้เด่นชัด พอที่จะเป็นหลักหรือเป็นเข็มทิศในการปฏิบัติงานได้ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหลายสถานศึกษา ไม่มีความรู้ความเข้าใจ อีกทั้งยังขาดทักษะที่จำเป็นในการดำเนินงานเกี่ยวกับนิสิตนักศึกษา จึงเป็นผลให้การพัฒนานิสิตนักศึกษา ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญประการหนึ่งของการอุดมศึกษาไทย ไม่บรรลุวัตถุประสงค์เท่าที่ควร ในเรื่องนี้ รุ่ง พูลสวัสดิ์ (2530) ได้ให้แนวคิดถึงปัญหาของบุคลากรในการบริหารงานกิจการนักศึกษาว่า จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีความมานะอดทน สุขุมรอบคอบ เพราะถือว่าเป็นงานที่ต้องให้บริการอยู่ตลอดเวลา ในทำนองเดียวกัน จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารงานบุคลากรนักศึกษาของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พบว่า ผู้บริหารงานระดับสูงยังให้ความสนใจงานด้านนี้อยู่ในระดับน้อย อีกทั้งการผลิตนักวิชาชีพทางด้านงานบุคลากรนักศึกษาโดยตรงในประเทศ ยังไม่มีการจัดชั้นในประเทศไทย ซึ่งชี้ให้เห็นว่า การให้ความสำคัญในงานด้านนี้ยังน้อยมาก เมื่อเทียบกับประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งมีการจัดการศึกษาถึงระดับปริญญาเอก และมีสมาคมวิชาชีพ (NASPA) ที่มีประสิทธิภาพ โดยมีกเวจีระดับงานบุคลากรนักศึกษาและเผยแพร่ในวารสารของสมาคมอย่างกว้างขวางเป็นที่รู้จักแพร่หลายไปทั่วโลก และด้วยเหตุนี้เองผู้บริหารงานบุคลากรนักศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการบริหารและการจัดการด้านงานนิสิตนักศึกษาเป็นอย่างมาก จากการศึกษาของกอร์ดอน (1993) พบว่า คุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารงานบุคลากรนิสิตนักศึกษาระดับกลาง ได้แก่ ภาวะผู้นำ การทำงานร่วมกับนักศึกษา การสื่อสาร การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ การพัฒนาวิชาชีพ การวิจัยและประเมิน อีกทั้งมีบุคลิกภาพส่วนตัวที่สำคัญ คือ การมีบุรณาการ ความสนใจต่อนิสิตนักศึกษา มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความจริงใจ และมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

สำหรับสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ผู้บริหารงานบุคลากรนักศึกษาระดับกลาง ได้แก่ รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายกิจการนักศึกษาวิทยาเขต ยังมีคุณสมบัติไม่ตรงกับงานในหน้าที่รับผิดชอบเท่าที่ควร แต่ได้อาศัยประสบการณ์ในการทำงานแก้ไขปัญหาในการบริหารและการจัดการงานด้านนี้ เพื่อให้เอื้อและสนับสนุนบรรยากาศทางวิชาการในสถาบันฯ ตลอดจนมา ดังนั้น เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนนักวิชาชีพในงานบุคลากรนักศึกษาของสถาบันฯ ผู้บริหารงานบุคลากรระดับกลางจึงควรสนับสนุน ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนา

ความรู้เกี่ยวกับงานบุคลากรนักศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ไม่ว่าจะเป็นการเข้าร่วมประชุม การสัมภาษณ์ การอภิปราย การอบรมต่าง ๆ เพื่อนำความรู้มาพัฒนางานบุคลากรนักศึกษาของสถาบันให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

4. การดำเนินงานบุคลากรนักศึกษา

ผลจากการวิจัย พบว่า

4.1 ด้านบริการและสวัสดิการ การที่อาจารย์และนักศึกษาเห็นว่า การจัดและดำเนินการในด้านบริการและสวัสดิการ มีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง และไม่มีบริการใดเลยที่อยู่ในระดับมาก เป็นเพราะสถาบันยังขาดการประชาสัมพันธ์งานอย่างทั่วถึง และบุคลากรที่ทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบยังขาดการติดตามผลอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะบริการและสวัสดิการที่มีส่วนสัมพันธ์กับการพัฒนา การของนักศึกษา ซึ่งสถาบันจัดและดำเนินการอยู่ในระดับน้อยหลายประเด็น เช่น ความสะอาดของห้องสุขา จัดบริการน้ำดื่มอย่างเพียงพอ จัดบริการรถรับส่งนักศึกษา การอำนวยความสะดวกด้านไปรษณีย์ จัดบริการด้านโทรศัพท์สาธารณะ ฯลฯ และยังพบบริการที่สถาบันไม่ได้จัดบริการให้นักศึกษาอีก 3 ด้าน คือ บริการด้านหอพักนักศึกษาในสถาบัน บริการเงินด่วน และบริการไปรษณีย์ หนาฉฉิ สำหรับนักศึกษาคณะมีความเห็นว่า บริการที่สถาบันจัดไว้ในระดับน้อย มีถึง 10 ประเด็น ส่วนนักศึกษาวิทยาเขต มีความเห็นว่า บริการที่สถาบันจัดไว้ในระดับน้อย มีเพียง 2 ประเด็น

จากการสำรวจสภาพแวดล้อมขณะเก็บข้อมูลของผู้วิจัย ทั้งในระดับคณะและวิทยาเขต พบว่า บริการด้านความสะอาดของห้องสุขา ยังดำเนินการไม่ค่อยดีนัก เนื่องจากสถาบันการศึกษาเป็นที่รวมของคนจำนวนมาก จึงจำเป็นต้องมีห้องสุขาไว้ให้พอเพียง และอยู่ในสภาพที่สะอาดอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น สถาบันจึงควรดูแลให้อุปกรณ์ในห้องสุขาอยู่ในสภาพที่ใช้การได้เสมอ โดยเฉพาะอุปกรณ์ชำระ เช่น ชักโครกหรือถังน้ำ ก๊อกน้ำสำหรับราด รวมทั้งก๊อกน้ำสำหรับผู้ล้างมือให้สะอาดก่อนออกจากห้องสุขา เพราะมิฉะนั้น อาจเป็นบ่อเกิดของโรคภัยต่าง ๆ ตามมาหลายอย่าง ตัวอย่างเช่น โรคบิดหรือไทฟอยด์ จากการติดเชื้อของทางเดินอาหาร โรคริคสีดวงทวาร และกระเพาะปัสสาวะอักเสบ เป็นต้น จึงสรุปได้ว่า ความสะอาดของห้องสุขาเป็นสิ่งสำคัญ เพราะนอกจากไม่ส่งกลิ่นรบกวนเป็นที่รำคาญแล้ว ยังช่วยให้ผู้ใช้บริการมีความปลอดภัยจากโรคภัยหลายประการ (สุชาติ โสมประยูร, 2523)

ผู้วิจัยใคร่ตั้งข้อสังเกตว่า ในด้านการรักษาความสะอาดของห้องสุภาในสถาบันการศึกษารวมทั้งการรักษาความสะอาดในบริเวณทั่ว ๆ ไปของสถาบันนั้น ถ้าจะถือเป็นการรับผิดชอบแต่ฝ่ายเดียวของเจ้าหน้าที่นักการภารโรง ไม่น่าจะเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ทั้งนี้เพราะการรักษาความสะอาดของสถานที่ทั่วไป ควรเป็นความรับผิดชอบของทุกฝ่ายที่ร่วมใช้บริการหรืออยู่ด้วยกัน ต้องช่วยกันดูแลรักษา และปลูกฝังให้เป็นสุนิสัยที่ติดลอคไป

ส่วนบริการด้านโทรศัพท์สาธารณะ พบว่า ยังดำเนินการอยู่ในระดับน้อย แต่นักศึกษามีความต้องการในระดับมาก เนื่องจากวิถีชีวิตของนักศึกษาส่วนใหญ่ต้องใช้เวลากันอยู่ห้องเรียน โอกาสที่จะมีการสังสรรค์หรือปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เช่น บิคารมารดา เพื่อนที่เคยเรียนชั้นมัธยมมาด้วยกันมีน้อยลง เมื่อนักศึกษามีปัญหาความคับข้องใจหรือกิจธุระจำเป็น วิธีที่จะให้ผู้อื่นได้รับทราบที่ง่ายและเร็วที่สุดคือ การใช้บริการโทรศัพท์สาธารณะ ซึ่งจะช่วยให้นักศึกษาทุ่นเวลาและประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และมีความสุขความพึงพอใจในชีวิตมากขึ้น อีกทั้งยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์ส่วนตัวกับบุคคลอื่น ทำให้เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ มีความเป็นเพื่อน ความเห็นอกเห็นใจ ความอบอุ่น และเคารพในบุคคลอื่นเป็นเปิดเผยจริงใจ ซึ่งเป็นพัฒนาการของนักศึกษาที่พึงประสงค์ ตามแนวคิดของชิคเกอร์ริง (Chickering, 1994)

ส่วนบริการรถรับส่ง พบว่า เป็นบริการที่นักศึกษาจะมีความเห็นกับบริการด้านนี้อยู่ในระดับน้อยกว่าบริการด้านอื่น ๆ ที่สถาบันจัดให้ เนื่องจากศูนย์กลางสถาบันฯ ได้จัดการเรียนการสอนที่ ต.คลองหก จ.ปทุมธานี ทำให้นักศึกษาในระดับคณะต่าง ๆ ต้องเดินทางไปเรียนที่นั่น แต่รถที่สถาบันให้เอกชนเข้ามาดำเนินการให้บริการแก่นักศึกษา มีไม่เพียงพอและไม่อยู่ในสภาพที่ไม่พร้อมในการให้บริการ ทำให้นักศึกษาไม่สะดวกในการเดินทาง รวมทั้งต้องใช้เวลารอคอยรถเข้า-ออกสถาบันในแต่ละเที่ยวเป็นเวลานาน นอกจากนั้นยังพบว่า นักศึกษาเหล่านี้มีเวลาที่จะศึกษาค้นคว้าในห้องสมุด นั่งพักผ่อน หรือทำกิจกรรมใด ๆ หลังเลิกเรียนตอนเย็นได้น้อยมาก เพราะต้องรีบกลับบ้าน เนื่องจากรถบริการมีกำหนดเวลาในการรับส่ง

ส่วนบริการด้านหอพักนักศึกษา พบว่า สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ยังไม่มีนโยบายในการสร้างหอพักให้กับนักศึกษาภายในสถาบัน เหมือนกับมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษาของรัฐหลายแห่ง เช่น จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ทั้ง ๆ ที่นักศึกษาส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด และมีฐานะทางเศรษฐกิจอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ การจัดบริการด้านนี้จึงมีเพียงการประสานงานกับหอพักเอกชนภายนอกในรูปของการให้ข้อมูลเท่านั้น ซึ่งถ้าสถาบันสามารถจัดและให้บริการด้านหอพักของสถาบันได้เอง ก็จะช่วยให้นักศึกษาได้มีพัฒนาการด้านการ

เรียน การเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านบุรณาการ ด้านความเข้าใจตนเอง และ ด้านความมีเอกลักษณ์ได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ เพราะหอพักเป็นสถานที่สำหรับนักศึกษา ได้ใช้เวลาอยู่ร่วมกันทั้งในเวลากินนอน เล่นและทำกิจกรรมอื่น ๆ นอกจากนี้ หอพักยังช่วยพัฒนาสัมพันธภาพ ระหว่างนิสิตนักศึกษากับอาจารย์และบุคลากรอื่นในสถาบัน จึงนับว่าเป็นการส่งเสริมให้นักศึกษา เกิดการเรียนรู้และเจริญงอกงาม พร้อมทั้งจะเป็นพลเมืองดีของสังคมและประเทศชาติ (ธิดารัตน์ บุญชู, 2528)

จากข้อค้นพบที่เป็นการแสดงความคิดเห็นของอาจารย์นักศึกษาระดับคณะและวิทยาเขต พบว่า การจัดและดำเนินงานในด้านบริการและสวัสดิการของสถาบัน ยังอยู่ในระดับไม่ค่อยดีนัก จึงเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารงานบุคลากรนักศึกษา ต้องตระหนักถึงความจำเป็นและความ ต้องการของนักศึกษาตามสภาพของเขา โดยส่วนรวม เพื่อให้นักศึกษาได้ใช้ชีวิตอยู่ในรั้วของสถาบัน อย่างมีความสุข ตั้งแต่แรกเข้าจนกระทั่งสำเร็จการศึกษา

4.3 ด้านงานควบคุม (งานวินัย) พบว่า สถาบันจัดบริการด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลางมากกว่าและมุ่งเน้นในเรื่องกฎ ระเบียบข้อบังคับที่จะมุ่งเน้นการจัดอบรมนักศึกษาในเรื่องคุณธรรมและจริยธรรม และการจัดโครงการพัฒนานิสัยของนักศึกษา ซึ่งในปัจจุบันการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา พบปัญหานักศึกษาขาดความรับผิดชอบและไม่มีวินัยของตนเอง มีการลักขโมย หุจริตในการสอบ พยายามเลือกวิชาที่ง่าย ๆ เพื่อจะผ่าน ๆ ไป โดยไม่คำนึงถึงชีวิตในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2525) ว่า นักศึกษาไทยปัจจุบันขาดเป้าหมายในชีวิต ใช้ชีวิตให้หมดไปวัน ๆ ไม่สนใจในกิจกรรมการเมืองและกิจกรรมทางสังคม เห็นแก่ตัวและ คิดเอาตัวรอดมากขึ้น ขาดแรงจูงใจใฝ่รู้ สนใจที่จะเรียนให้จบไปเพื่อการมีงานทำมากกว่า ที่จะสนใจพัฒนาตนเอง ดังนั้น อาจารย์และบุคลากรนักศึกษาซึ่งเป็นคนต่างยุคต่างวัยกับนักศึกษา ควรใช้ประโยชน์จากจุดเด่นของนักศึกษามาพัฒนาเขา เพื่อให้รู้จักสิทธิและหน้าที่ความรับผิดชอบและ เรียนรู้การทำงานร่วมกันคนอื่นอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจัดอบรมหรือจัด โครงการพัฒนานักศึกษา ให้เคารพต่อกฎหมาย กฎเกณฑ์ และระเบียบต่าง ๆ เพื่อให้นักศึกษาได้ตระหนักในความจริงว่า ประเทศชาติจะเจริญก้าวหน้าและพัฒนาไปอย่างรวดเร็วได้อยู่ที่คนในชาติมีระเบียบวินัย

4.3 ด้านงานกิจกรรม พบว่า สถาบันได้จัดบริการด้านนี้อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะการ จัดให้มีการเลือกตั้งคณะกรรมการสโมสรอย่างถูกต้องตามแนวประชาธิปไตย การที่ นักศึกษามีความเห็นสอดคล้องกันในประเด็นนี้อยู่ในระดับมาก เนื่องจากการเลือกตั้งคณะกรรมการ

การสโมสรนั้น เป็นกิจกรรมที่มีการหาเสียงของผู้สมัคร มีการประชาสัมพันธ์ทั่วถึง มีคณาจารย์เข้าไปควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิดเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย จึงทำให้กิจกรรมนี้เด่นชัดมากกว่ากิจกรรมอื่น ที่ไม่มีการประชาสัมพันธ์หรือจัดเฉพาะคนบางกลุ่ม หรือบางชมรมเท่านั้น แต่กิจกรรมในด้านนี้จะ เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนานักศึกษา เฉพาะคนและเฉพาะกลุ่มเท่านั้น ไม่ได้พัฒนานักศึกษาโดยส่วนรวมเท่าที่ควร ดังนั้น สถาบันจึงควรสนับสนุนให้นักศึกษาโดยส่วนรวมมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ให้มากกว่าที่เป็นอยู่ โดยเฉพาะกิจกรรมการให้บริการสังคม เช่น จัดทำโครงการเพื่อพัฒนาชุมชนที่อยู่ใกล้สถาบัน โครงการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส โครงการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เป็นต้น ส่วนกิจกรรมสังคมและกิจกรรมทางการเมืองก็เป็น เรื่องที่สำคัญอีกเรื่องหนึ่ง สำหรับในสภากาชาดบ้านเมืองในปัจจุบัน จากการผลงานวิจัยเกี่ยวกับกิจกรรมนักศึกษาในทศวรรษ 1990 ของ โยธ (1993) พบว่า นักศึกษามีความสนใจในการเข้าร่วมกิจกรรมอาสาสมัครและบำเพ็ญประโยชน์มากขึ้น เช่น การเป็นที่ปรึกษาทางวิชาการแก่นักเรียนมัธยม การจัดโปรแกรมการอ่านแก่ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส เพราะนักศึกษาเหล่านี้ถือว่างานอาสาสมัครและบำเพ็ญประโยชน์เป็นงานที่แก้ปัญหาสังคมได้และเป็นกิจกรรมการเมืองอย่างหนึ่ง ด้วยเหตุนี้ สถาบันควรให้โอกาสนักศึกษาในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมมากกว่าคิดถึงแต่ประโยชน์ส่วนตัว ด้วยการให้โอกาสนักศึกษาในการศึกษาปัญหาและวิกฤตการณ์ของสถาบัน ชุมชน สังคม ด้วยตนเอง โดยมีอาจารย์และบุคลากรนักศึกษาเป็นผู้ให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษาให้ข้อคิดในการทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างจริงจัง ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมด้านกีฬา และการจัดทำโครงการระหว่างสถาบัน เป็นต้น และเพื่อให้งานด้านนี้ประสบความสำเร็จ สถาบันควรสนับสนุนให้นักศึกษาเข้ามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมควบคู่ไปกับการเรียนทางวิชาการในสถาบันมากกว่าการใช้ชีวิตให้สุขสบายในข้างใดข้างหนึ่ง

4.4 ค่านิยมสอนเสริม พบว่า สถาบันวัดบริการค่านิยมสอนเสริมให้นักศึกษาที่มีผลการเรียนอ่อนหรือนักศึกษาที่ทำกิจกรรมให้สถาบันอยู่ในระดับน้อย ส่วนงานปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่ และงานปัจฉิมนิเทศนักศึกษาที่กำลังจะสำเร็จการศึกษา สถาบันจัดบริการให้อยู่ในระดับมาก จึงเห็นได้ว่า สถาบันมุ่งพัฒนานักศึกษาเฉพาะตอนแรกที่รับเข้าศึกษา และตอนหลังก่อนที่นักศึกษาจะสำเร็จการศึกษาเท่านั้น แต่สถาบันขาดการพัฒนาในช่วงที่นักศึกษากำลังศึกษาเล่าเรียนตลอดหลักสูตร จึงแสดงให้เห็นว่า การดูแลเอาใจใส่นักศึกษาในเรื่องนี้ยังไม่เพียงพอ ดังนั้น สถาบันจึงควรตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนานักศึกษาตลอดระยะเวลาที่ศึกษาอยู่ในสถาบัน ไม่ใช่เพียงแต่จัดกิจกรรมในช่วงแรกรับเข้ามาในสถาบัน และช่วงสุดท้ายก่อนสำเร็จการศึกษาเท่านั้น (ธิดารัตน์ บุญชู, 2528) และเพื่อเป็นการพัฒนานักศึกษาอย่างต่อเนื่อง สถาบันควรจัดกิจกรรมเสริมเป็น

ระยะ ๆ เช่น จัดโครงการเพื่อการสนับสนุนงานวิชาการและงานกิจการนักศึกษาต่อเนื่องตลอดปี ตลอดจนมีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเปิดโอกาสให้อาจารย์และนักศึกษาที่สนใจสมัครเข้าร่วมในโครงการ นอกจากนี้ ควรจัดโครงการอบรมหลักสูตรระยะสั้น เช่น การพูดในที่ชุมชน การเขียนโครงการการฝึกทักษะความเป็นผู้นำ การพัฒนาบุคลิกภาพ เป็นต้น อีกทั้งมีการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกสถาบัน เช่น กระทรวงสาธารณสุข กรมตำรวจ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด เพื่อจัดอบรมให้นักศึกษาได้รับความรู้ที่เป็นประโยชน์

แนวทางในการพิจารณาเพื่อปรับปรุงและพัฒนา

1. เพื่อให้การบริหารงานบุคลากรนักศึกษามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1.1 สถาบันควรจัดฝึกอบรมสัมมนาผู้บริหาร และอาจารย์ฝ่ายกิจการนักศึกษาของสถาบันให้มีความรู้ ความเข้าใจ และทัศนคติที่ถูกต้องต่องานบุคลากรนักศึกษา ทั้งนี้ เพื่อจะได้ช่วยให้ผู้บริหารงานบุคลากรนักศึกษา มีแนวคิดที่ถูกต้องในการที่จะพัฒนาและสร้างระบบงานในฝ่ายให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาคณะลักษณะนักศึกษาของสถาบัน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.2 ในส่วนของการสร้างแรงจูงใจสำหรับอาจารย์ ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายกิจการนักศึกษา ซึ่งมีลักษณะเป็นเพียงงานเสริมที่ไม่ใช่เป็นภาระงานเหมือนทั่วโรงเรียน ที่สามารถนำไปใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบได้นั้น ผู้บริหารงานบุคลากรนักศึกษาควรมีอิสระในการตัดสินใจประเมินความดีความชอบอาจารย์ที่ปฏิบัติงานกิจการนักศึกษาโดยตรง ทั้งนี้ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

2. เพื่อให้การดำเนินงานบุคลากรนักศึกษาเป็นไปอย่างคล่องตัว และสอดคล้องกับความต้องการและพัฒนาการของนักศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

2.1 ผู้บริหารงานฝ่ายกิจการนักศึกษาในระดับคณะและวิทยาเขต ควรร่วมกันจัดทำแผนแม่บทสำหรับการดำเนินงานฝ่ายกิจการนักศึกษา เพื่อให้สามารถใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่สอดคล้อง และเป็นทิศทางเดียวกันทั้งสถาบัน นอกจากนี้ การจัดทำแผนแม่บทยังช่วยให้ผู้บริหารใช้เป็นข้อมูลในการจัดหางบประมาณ เพื่อมาสนับสนุนงานของฝ่ายกิจการนักศึกษาให้เพียงพออีกด้วย

2.2 ควรปรับโครงสร้างการบริหารของกองบริการ ด้วยการเพิ่มเจ้าหน้าที่ธุรการในฝ่ายสวัสดิการ ฝ่ายกิจกรรม และฝ่ายแนะแนวการศึกษาและอาชีพ เพื่อดำเนินการด้านเอกสารให้เสร็จสิ้นในฝ่ายของตน และเสนอไปยังผู้อำนวยการกองบริการโดยตรง โดยไม่ต้องผ่านฝ่ายบริหารงานทั่วไป ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานเร็วขึ้น

2.3 ผู้บริหารงานฝ่ายกิจการนักศึกษาควรจัดฝึกอบรมอาจารย์ ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายได้มีความเข้าใจในปรัชญาและหลักการดำเนินงานเฉพาะด้านของตนเองอย่างชัดเจน เช่น ด้านงานแนะแนว ด้านงานอาจารย์ที่ปรึกษา และด้านงานพัฒนามาวิทยาลัยนักศึกษา ฯลฯ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรจะได้ศึกษาวิจัยในเรื่อง ผลสัมฤทธิ์ในการจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาคุณลักษณะของนักศึกษาระดับปริญญาตรี สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล