ศึกษาการพัฒนาตนเองสู่ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุนทั่วไประดับปฏิบัติการ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

สุณิสา บัวประเสริฐ[1]
ดร.ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์[2]

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาการพัฒนาตนเองสู่ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุนทั่วไป ระดับปฏิบัติการ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล 2) เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองสู่ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุนทั่วไป ระดับปฏิบัติการ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล วิธีการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และทำการเก็บข้อมูลจากบุคลากรสายสนับสนุนทั่วไป ระดับปฏิบัติการ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 190 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา เพื่อใช้บรรยายลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล การพัฒนาตนเองสู่ความก้าวหน้าในสายอาชีพ วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ยร้อยละ ค่าเบี่ยนเบนมาตราฐาน และทำการทดสอบสมมติฐาน ด้วยสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้เทคนิค Chi-Square Test

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 30 – 39 ปี สถานภาพโสด การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี อยู่ในสังกัดหน่วยสนับสนุนโรงพยาบาลรามาธิบดี เป็นเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท และอายุการปฏิบัติงานระหว่าง 5 – 10 ปี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคคลากรมีความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ส่วนบุคคลากรที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีการพัฒนาตนเองสู่ความก้าวหน้าในสายงานอาชีพไม่แตกต่างกัน

1. บทนำ

การพัฒนาบุคคลเป็นกระบวนการที่มีแบบแผน ในด้านของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมนุษย์ให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น ในการเผชิญกับสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงเสมอ ไม่ว่าจะเป็นเทคโนโลยี การสื่อสาร สภาพเศรษฐกิจ และข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่มีการส่งถ่ายถึงกันเร็วขึ้น ดังนั้นจึงไม่ใช่แต่จะพัฒนาบุคคลเพื่อให้ทำงานที่จะต้องทำได้เท่านั้น แต่จะต้องพัฒนาในสิ่งที่ควรรู้ คิดในสิ่งที่ควรทำ และมีความ

[1] นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
[2] ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก

ชำนาญในสิ่งที่ควรจะมี เพื่อในการช่วยให้มนุษย์ปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว จากการเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วนี้เองจึงเป็นเสมือนพลังผลักดันให้คนแต่ละคนต่างต้องตระหนักถึง ความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงอันทำให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ เพื่อให้ตนมีความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างไม่หยุดยั้ง

จากความหมายต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าการพัฒนาตนเองในการศึกษาครั้งนี้หมายถึง การที่บุคคลมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อตอบสนองให้บรรลุเป้าหมาย หรือจุดประสงค์ที่ตนเองต้องการ โดยก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านพฤติกรรมความคิดของตนเอง ให้เกิดประสิทธิภาพ เพิ่มพูนศักยภาพในการทำงานและยังส่งผลให้เกิดประโยชน์ทั้งกับองค์กรและตนเองอีกด้วย

บุคลากรที่ไม่ได้รับการพัฒนา จะทำให้ธุรกิจไม่มีการพัฒนาไปด้วยและไม่สามารถตามคนอื่นทัน ซึ่งการมีกำลังคนที่ได้รับการพัฒนาไม่เพียงพอนั้น ทำให้เกิดอุปสรรคในการพัฒนาธุรกิจ โดยการมีกำลังคนที่ไม่ยอมรับการพัฒนา การบริหารงานที่สวนทางปลายหอกและคมดาบของคู่แข่งรวมทั้งเป็นการมีกำลังคนที่วิ่งหนีการพัฒนาทำให้เกิดสภาวะ “หลงป่าการจัดการ” หากตระหนักในเรื่องนี้ได้แล้ว จะไม่มีการพัฒนาบุคคลได้อย่างไร ซึ่งการพัฒนาบุคคลจะช่วยให้คนสามารถพัฒนาตัวเองได้อย่างมีระบบ และมีประสิทธิภาพมากขึ้นส่งผลต่อธุรกิจอีกด้วย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา การพัฒนาตนเองสู่ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุนทั่วไป ระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อให้เข้าใจปัญหาตลอดจนความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในด้านต่าง ๆ มี 5 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านการศึกษาด้วยตนเอง 2. ด้านการฝึกอบรม 3. ด้านการเข้าร่วมสัมมนา 4. การศึกษาดูงาน และ 5. ด้านการศึกษาต่อ เพื่อให้การพัฒนาของบุคลากรในองค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงสามารถเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในองค์กร อันจะนำองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศต่อไป

2. วัตถุประสงค์การศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาการพัฒนาตนเองสู่ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุนทั่วไป ระดับปฏิบัติการ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

2.2 เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองสู่ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุนทั่วไป ระดับปฏิบัติการ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์

3. สมมติฐานการศึกษา

บุคลากรสายสนับสนุนทั่วไป ระดับปฏิบัติการ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีการพัฒนาตนเองสู่ความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่แตกต่างกัน

4. ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

4.1 ผลที่ได้จากการศึกษาวิจัย สามารถนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจ ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนทั่วไป ระดับปฏิบัติการ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4.2 สามารถนำไปเป็นประโยชน์ต่อนักวิจัย นักศึกษา หรือผู้ที่สนใจทั่วไปนำข้อมูลจากการวิจัยในครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการศึกษาเรื่องที่เกี่ยวข้องต่อไป

5. ขอบเขตของการศึกษา

ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนทั่วไป ระดับปฏิบัติการ ปฏิบัติงานอยู่ภายในคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 350 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล 1 มกราคม 2560)

ขอบด้านเวลา เป็นการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนทั่วไป ระดับปฏิบัติการ ปฏิบัติงานอยู่ภายในคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ในช่วงเวลาระหว่างเดือน 17 มกราคม – 13 พฤษภาคม พ.ศ. 2560

ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาการพัฒนาตนเองสู่เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ เป็นกิจกรรมปฏิบัติตนเพื่อการพัฒนาตนเองโดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้(ผกาวรรณ ศิริสานต์, 2552) การศึกษาด้วยตนเอง, การฝึกอบรม, การเข้าร่วมสัมมนา, การศึกษาดูงาน, การศึกษาต่อ

6. ระเบียบวิธีวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยนี้ เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับความเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนทั่วไประดับปฏิบัติการ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ในการพัฒนาตนเองสู่ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) แบบออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ หน่วยงาน ตำแหน่ง ระดับรายได้ อายุการปฏิบัติงาน โดยมีข้อคำถามเป็นแบบตรวจคำตอบ (Check list) จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2 การพัฒนาตนเองสู่ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของบุคลากรสายสนับสนุนทั่วไป ระดับปฏิบัติการ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

7. ผลการศึกษา

การศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 30 – 39 ปี สถานภาพโสด การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี อยู่ในสังกัดหน่วยสนับสนุนโรงพยาบาลรามาธิบดี เป็นเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท และอายุการปฏิบัติงานระหว่าง 5 - 10 ปี

การศึกษาความคิดเห็นบุคลากรสายสนับสนุนทั่วไป ระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล คิดว่าการพัฒนาตนเองสู่เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการศึกษาด้วยตนเอง ด้านการฝึกอบรม ด้านการสัมมนา ด้านการศึกษาดูงาน และด้านการศึกษาต่อ มีความเห็นอยู่ในระดับมาก

การศึกษาความคิดเห็นบุคลากรสายสนับสนุนทั่วไป ระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วยการใช้ Pearson Correlation ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เป็นดังนี้

1) บุคลากรสายสนับสนุนทั่วไป ระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองสู่เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2) บุคลากรสายสนับสนุนทั่วไป ระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองสู่เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3) บุคลากรสายสนับสนุนทั่วไป ระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองสู่เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

4) บุคลากรสายสนับสนุนทั่วไป ระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองสู่เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

5) บุคลากรสายสนับสนุนทั่วไป ระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีสังกัดต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองสู่เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ส่วนมากไม่แตกต่างกัน และในส่วนที่แตกต่างจะเป็นด้านการฝึกอบรมเนื่องจากบุคลากรสายสนับสนุนทั่วไป ระดับปฏิบัติการจะไม่ค่อยได้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ

6) บุคลากรสายสนับสนุนทั่วไป ระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองสู่เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

7) บุคลากรสายสนับสนุนทั่วไป ระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีระดับรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองสู่เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพในภาพรวมแตกต่างกัน

8) บุคลากรสายสนับสนุนทั่วไป ระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีอายุการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองสู่เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ส่วนมากไม่แตกต่างกัน และในส่วนที่แตกต่างจะเป็นด้านการศึกษาดูงาน เนื่องจากบุคลากรสายสนับสนุนทั่วไป ระดับปฏิบัติการจะมีโอกาสศึกษาดูงานไม่ครบทุกตำแหน่งงาน และบางหน่วยงานก็ไม่ได้สนับสนุนให้บุคลากรที่พัฒนาตนเองสูงความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้วยการศึกษาดูงาน

8. อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาพบว่า การพัฒนาตนเองสู่เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุนทั่วไป ระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองสู่ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาด้วยตนเอง ด้านการฝึกอบรม ด้านเข้าร่วมสัมมนา ด้านการศึกษาดูงาน และด้านการศึกษาต่อ ที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่าบุคลากรมีความตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลง โดยให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองสู่ความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ตรงกับแนวความคิดของผกาวรรณ ศิริสานต์ (2552) ที่กล่าวไว้ว่า จากสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมไปอย่างรวดเร็วนั้น ส่งผลให้ชีวิตการทำงานเปลี่ยนไปด้วยเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะการพัฒนาตนเองว่า การพัฒนาตามสายอาชีพ ด้วยความช่วยเหลือจากองค์การ หรือเป็นแผนผังแสดงลำดับของตำแหน่งในองค์การ พนักงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการที่พนักงานจะวางแผนความเจริญก้าวหน้าสำหรับอาชีพของตนในอนาคตได้ นอกจากนี้ สายความก้าวหน้าในอาชีพจะแสดงให้เห็นถึงแนวทางการเลื่อนตำแหน่งจากระดับล่างสุดไปยังสูงสุด เป็นสิ่งที่ช่วยสร้างเป้าหมายและแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าให้กับพนักงาน

9. ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

จากผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาตนเองสู่ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุนทั่วไป ระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวม 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาด้วยตนเอง ด้านการฝึกอบรม ด้านการสัมมนา ด้านการศึกษาดูงาน และด้านการศึกษาต่อ ภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยบุคคลากรส่วนมากต้องการ การ

พัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อเป็นส่วนใหญ่ จะเห็นได้ว่าแม้เป็นความต้องการของบุคคลากร แต่องค์กรไม่สามารถทำตามความต้องการนั้นได้ ถ้าเป็นเช่นนั้นองค์กรก็ควรจะพิจารณาจากความต้องการรองลงมา คือ ด้านการฝึกอบรมตามลำดับ จึงขอเสนอแนะให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงจุดด้อยและเพิ่มจุดเด่นในการพัฒนาตนเองสู่ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุนทั่วไประดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อทำให้องค์กรไปสู่ความเป็นเลิศต่อไป

บรรณานุกรม

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : เอ็กซเปอร์เน็ท.

คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี. (2560). สืบค้นเมื่อ 27 กุมภาพันธ์ 2560, http://intranet.rama.mahidol.ac.th/dean/hr/Webhr2016/webcontent/

นัยนัน บุญมี. (2555). ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ เคที ซีมิโก้ จำกัด สาขาเซ็นทรัลเวิลด์ ,บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร

พจน์ พจนพาณิชย์กุล. (2556). “การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล” https://sites.google.com/site/potarticle/02

ภัททิยะ ผันประเสริฐ.(2557).ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสังกัดสานักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี, บัณฑิตวิทยาลัย : มหวิทยาลัยบูรพา

ศศลักษณ์ ทองปานดี. (2551). การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท พาวเวอร์ปั๊ม จำกัด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุนิษา กลึงพงษ์. (2556). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการคณะพาณิชยศาสตร์และ การบัญชี จุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

เสาวลักษณ์ รัตนรามา.(2556). ความต้องการตนเองของบุคลากรในวิทยาลัยการทัพบกและโรงเรียนเสนาธิการทหารบก ,บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ