



รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

The Study of Needs for Self-Development of Support
Employees of Rajamangala University of Technology Thanyaburi

ธีรวดี ยิงมี
มงคลชัย โพลั้งศิริ
กองบริหารงานบุคคล

ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมงานวิจัย
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประจำปี พ.ศ. 2562

ชื่อโครงการ ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ผู้วิจัย ธีรวดี ยิงมี และมงคลชัย โพล้งศิริ
หน่วยงาน กองบริหารงานบุคคล
ปีงบประมาณ 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 2) เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรสายสนับสนุนจำนวน 345 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีไม่ใช้ความน่าจะเป็น การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา โดยใช้การแสดงค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน โดยการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ด้วย t-test และทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มขึ้นไป ด้วยสถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOVA)

ผลการศึกษาพบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี หน่วยงานต้นสังกัดส่วนใหญ่เป็นบุคลากรจากคณะสังกัด มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและหน่วยงานที่มีบทบาทมากที่สุดในการพัฒนาบุคลากร คือ คณะ/หน่วยงานที่สังกัด
2. ความต้องการภาพรวมในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านฝึกอบรม ด้านศึกษาต่อ ด้านศึกษาดูงาน ด้านการพัฒนา ศักยภาพ และด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน
3. การเปรียบเทียบความต้องการ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความแตกต่างกัน ด้านเพศ อายุงาน ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัดและตำแหน่งงาน กับภาพรวมด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการพัฒนา ศักยภาพ และด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ความต้องการ การพัฒนาตนเอง บุคลากรสายสนับสนุน

Research Title The Study of Needs for Self- Development of Support
Employees of Rajamangala University of Technology
Thanyaburi

Researcher Ms. Teeravadee Yingme Mr. Mongkolchai Polongsiri

Organization Personnel Division, Rajamangala University of Technology
Thanyaburi

Fiscal Year 2019

Abstract

This research aimed 1) to study the needs for the development of support employees of Rajamangala University of Technology Thanyaburi, 2) to compare the needs of self-development of support employees of Rajamangala University of Technology Thanyaburi. Totals of 345 questionnaires for the representative samples have been collected for data. The data has been analyzed using the descriptive statistics by percentage, mean and standard deviation. The application of Inferential Statistics to determine the relationship between variable with demand level by testing the mean difference between samples of 2 groups with t-test and testing the difference between more than 2 groups with one-way analysis of variance (ANOVA)

The study results indicated that

1. Most of the respondents were females with the length of services range from 1 year to 5 years with bachelor degree. The affiliation of most of the faculty members at Rajamangala University of Technology Thanyaburi were designee as university employees. Moreover, the most important affiliation in the development of personnel is the faculty.

2. The overall development needs for the support employees is at high level when considering in every aspect; overall training, overall further education, overall study visit, overall development and overall work expertise is at high level.

3. The comparison of the needs indicated that personal factors were differences in gender, length of service, educational level, affiliation and position with overall training, further education, study visit, development, potential development and work expertise. The study found that the different personal factors that influenced the development needs of the support staff have no significant difference.

Keywords: Needs, Self-Development, Support Employees

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณกองทุนส่งเสริมงานวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ที่ให้ทุนสนับสนุนงานวิจัย “ทุนสนับสนุนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยประจำปี พ.ศ. 2562”
ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือและผู้ตอบแบบสอบถามโครงการวิจัย เรื่อง ความต้องการใน
การพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในครั้งนี้

ผู้วิจัย



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ช
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.4 นิยามศัพท์	5
1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย	6
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการ	7
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร	11
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	20
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	
3.1 รูปแบบการวิจัย	22
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	22
3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	23
3.4 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	24
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	24
3.6 การวิเคราะห์และการนำเสนอข้อมูล	25

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	26
4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	27
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	28
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย	42
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย	44
5.3 การนำผลการวิจัยไปใช้	46
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต	46
บรรณานุกรม	47
ภาคผนวก	50
ภาคผนวก ก	51
ภาคผนวก ข	55
ภาคผนวก ค	60
ภาคผนวก ง	62
ประวัติย่อผู้วิจัย	63



สารบัญภาพ

ภาพ

หน้า

2.1

ทฤษฎีของมาสโลว์

9



สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
2.1	ลำดับชั้นความต้องการของ Maslow	8
4.1	ความถี่และร้อยละปัจจัยส่วนบุคคล	28
4.2	ความถี่และร้อยละของวิธีการพัฒนาบุคลากร	30
4.3	ความถี่และร้อยละการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ	30
4.4	ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านการฝึกอบรม	32
4.5	ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านการศึกษาต่อ	32
4.6	ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านการศึกษาดูงาน	33
4.7	ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านการพัฒนา	33
4.8	ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านการพัฒนาศักยภาพ	35
4.9	ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านความเชี่ยวชาญ ในการทำงาน	36
4.10	เปรียบเทียบความต้องการของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี ตามตัวแปร เพศ	37
4.11	เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี ตามตัวแปร อายุงาน	38
4.12	เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี ตามตัวแปร ระดับการศึกษา	39
4.13	เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี ตามตัวแปร ตำแหน่งงาน	40

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาองค์กรและบุคลากร นับได้ว่าเป็นความจำเป็นอย่างยิ่ง ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือองค์กรของเอกชน ในการพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญทั้งต่อตัวเองและต่อองค์กร ซึ่งมีความสำคัญต่อตัวเอง ได้แก่ การได้รับความรู้ ความคิดใหม่ ๆ ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สามารถเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้น ทั้งเป็นการสนองความต้องการที่ก้าวหน้าของบุคลากร ส่วนในความสำเร็จขององค์กร ได้แก่ การเพิ่มผลผลิตขององค์กรและทำให้องค์กรได้ผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ และสามารถพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ จึงนับได้ว่าการพัฒนาบุคลากรก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตัวบุคลากรเองและต่อองค์กร แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ได้มียุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศอยู่ 6 ประการ แผนพัฒนาฯ ฉบับนี้ใช้แนวคิดที่ต่อเนื่องมาจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8-10 โดย ยังคงยึดหลัก “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ที่ให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา และการสร้างสมดุลการพัฒนา ในทุกมิติ ในส่วนของการพัฒนาคนได้มีการวางยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน โดยมุ่งพัฒนาคนทุกช่วงวัย สอดแทรกการพัฒนาคนด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่เสริมสร้างวัฒนธรรม การถือคุณ พัฒนาทักษะให้คนมีการเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิต เพื่อต่อยอดสู่การสร้างนวัตกรรมที่เกิดจากการฝึกฝนเป็นความคิดสร้างสรรค์ (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11, 2555)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ได้ให้ความสำคัญในการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ซึ่งอยู่ในยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนา ศักยภาพทุนมนุษย์โดยมีเป้าหมายให้คนในสังคมไทยทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น ในวัยแรงงานให้มีความรู้และทักษะเป็นไปตามความต้องการของตลาดงานและมีทักษะทางการเงินเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจในแนวทางการพัฒนา มีการพัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะความรู้ และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12, 2559)

การพัฒนาบุคลากรมีวัตถุประสงค์ เพื่อจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างเป็นระบบ พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพิ่มขึ้นเพื่อสามารถปฏิบัติงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นการช่วยให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานควบคู่กันไปด้วยวิธีการให้ความรู้ เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติ สร้างแรงจูงใจและเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติออกมาใช้ให้เกิดสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน และมีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น การบริหารงานในยุคปัจจุบันภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไปตามกระแสโลกาภิวัตน์นั้น ดูเหมือนจะเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของ

ผู้บริหารโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของประสิทธิภาพในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ซึ่งการบริหารองค์การทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่จะต้องอาศัยทรัพยากรพื้นฐานที่มีความสำคัญทางการบริหารที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ เงิน บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการจัดการหรือหลัก 4M's (Men Money Materials Management) รวมทั้งใช้ยุทธศาสตร์การบริหารเพื่อให้ได้ประสิทธิภาพใน 2 เรื่อง คือ ใช้คนทำงานเท่าเดิมแต่ได้งานมากขึ้น และคุณภาพของงานต้องดีเท่าเดิมหรือดีกว่าเดิม หรือได้งานเท่าเดิมแต่ใช้คนทำงานน้อยลง โดยคุณภาพของงานเท่าเดิมหรือดีกว่าเดิม ซึ่งในองค์การทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นองค์การภาครัฐที่มุ่งเน้นความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือภาคเอกชนที่มุ่งเน้นผลตอบแทนที่เป็นกำไร ต่างก็มุ่งเน้นที่จะให้มีการใช้ประโยชน์สูงสุดจากทรัพยากร โดยเฉพาะการใช้ประโยชน์สูงสุดจากบุคลากรหรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) ซึ่งทรัพยากรมนุษย์เป็นสินทรัพย์ในองค์การ มีการกล่าวว่าเป็นทรัพยากรที่ไม่มีมูลค่าตามระยะเวลาเหมือนทรัพย์สินอื่น เพราะคนจะมีมูลค่าในตัวเอง และจะเพิ่มมากขึ้นตามระยะเวลาที่ผ่านไป ยิ่งนานวัน นานเดือน นานปีก็จะพบว่าคนจะมีความรู้ประสบการณ์ความสามารถที่เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ และคนเหล่านี้จะเป็นกำลังสำคัญในด้านต่าง ๆ ขององค์การ เพราะถึงแม้ว่าองค์การจะมีเงินทุนมาก มีวัตถุดิบที่ดีและมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงใด ถ้าองค์การขาดบุคลากรที่ขาดทักษะ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่เหมาะสมเข้าทำหน้าที่ในการจัดสรรการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอื่น ๆ แล้ว ก็อาจจะส่งผลทำให้การดำเนินงานขององค์การขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขาดศักยภาพในการแข่งขันและการพัฒนา แนวคิดทางการบริหารที่องค์การนำมาประยุกต์ใช้เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงขององค์การที่ยังคงเป็นที่นิยมในปัจจุบันได้แก่ การพัฒนาการบริหาร (Management Development) และการพัฒนาองค์การ (Organization Development) กล่าวคือ การพัฒนาการบริหารจะเป็นการเรียนรู้ที่องค์การจัดขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนทักษะและความรู้ที่จำเป็นในตำแหน่งงานบริหารปัจจุบันและอนาคต ส่วนการพัฒนาองค์การ เป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผนเพื่อมุ่งเปลี่ยนแปลงองค์การทั้งระบบ โดยที่จะต้องได้รับความร่วมมือจากผู้บริหารระดับสูงลงมาและการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างยินยอมพร้อมใจ โดยเน้นให้สมาชิกทุกคนในองค์การเข้ามามีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง เพื่อจะทำให้สมาชิกเกิดความผูกพันต่อองค์กร อย่างไรก็ตามในการพัฒนาองค์การซึ่งเป็นกิจกรรมการเปลี่ยนแปลงระบบภายในองค์การ ที่มีการผสมผสานระหว่างเป้าหมายของบุคลากรและองค์การ ซึ่งระบบดังกล่าวจะประกอบไปด้วยระบบย่อยหลายระบบ เช่น วัตถุประสงค์โครงการ เป็นต้น สำหรับการพัฒนาองค์การจะเป็นกระบวนการแก้ไขปัญหาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการฝึกทักษะด้านการวางแผน การกำหนดวัตถุประสงค์ตั้งแต่ระบบบุคคลจนถึงระดับองค์การ ดังนั้นการพัฒนาองค์การจึงเป็นกระบวนการวางแผนโดยใช้ฐานข้อมูลและการวิจัยเชิงแก้ปัญหา รวมทั้งมีการมุ่งเน้นที่การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพภายในองค์การ เนื่องจากความสำเร็จของการพัฒนาองค์การนั้นเกิดขึ้นจากประสิทธิภาพและวัฒนธรรมในการทำงานของทีมงานเป็นสำคัญ จึงทำให้องค์การประสบความสำเร็จการพัฒนาองค์การเป็นกระบวนการของการวางแผนเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงองค์การตลอดทั้งมีการประยุกต์ความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์ด้วยจุดประสงค์อยู่ 3 ประการ คือ ประการแรกการพัฒนาองค์การจะเกี่ยวข้องกับความพยายามที่วางแผนในการเปลี่ยนแปลงองค์การ ประการที่สองการพัฒนาองค์การจะสนใจเฉพาะในเรื่องของ

การปรับปรุงองค์การ ซึ่งไม่รวมถึงการเปลี่ยนแปลงแบบองค์การอื่น ๆ ที่ได้รับแรงกดดันจากภายนอก องค์การหรือเป็นการเข้ามาดำเนินการเพื่อประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลงเท่านั้น ในส่วนประการ ที่สามการวางแผนการปรับปรุงองค์การต้องอยู่บนพื้นฐานของความรู้ทางด้านสังคมศาสตร์ เช่น พฤติกรรมศาสตร์ จิตวิทยา สังคมวิทยา มนุษยวิทยา และความสัมพันธ์กับสาขาของการศึกษาอื่น ๆ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นสถาบันอุดมศึกษาด้านวิชาชีพและเทคโนโลยี ด้านการเรียนการสอน โดยมุ่งผลิตบัณฑิตมืออาชีพและพัฒนากำลังคนบนพื้นฐาน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจ สังคมและนวัตกรรมที่เข้มแข็ง ตอบสนองความต้องการของชุมชน สังคมและประเทศประกอบกับมหาวิทยาลัยฯ ได้ดำเนินการจัดทำ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชมงคลธัญบุรี โดยส่วนหนึ่งได้มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากรทุกระดับให้ได้รับความรู้บนพื้นฐานสมรรถนะ จึงมีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรของ มหาวิทยาลัยโดยมีวิธีการพัฒนาบุคลากรหลากหลายรูปแบบ เช่น การให้ทุนการศึกษาต่อระดับ ปริญญาโท ปริญญาเอก การส่งไปฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และพัฒนากิจการให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้น การส่งเสริมด้านวิชาการ เช่น การส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการและ สายสนับสนุนทำวิจัย การศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศเพื่อพัฒนาการทำงาน โดยตลอด ระยะเวลาที่ผ่านมาบุคลากรต้องการพัฒนาตามนโยบายที่มหาวิทยาลัยกำหนดขึ้น อยู่กับบริบทของ หน่วยงานนั้น ๆ ตลอดจนกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้เปิดให้มีการ อบรมหลากหลายหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรในลักษณะการทำงานที่มีหน้าที่แตกต่างกัน นอกเหนือจากการอบรม สัมมนา ยังมีกระบวนการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และพัฒนา ปรับปรุงกระบวนการทั่วทั้งองค์กรเพื่อมุ่งไปสู่องค์กรคุณภาพ มีโครงการพัฒนาต่าง ๆ เพื่อพัฒนา ศักยภาพด้านบริหารแก่ผู้บริหาร หัวหน้างานต่าง ๆ รวมทั้งการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าใน สายอาชีพของบุคลากรทุกระดับ ในปัจจุบันนี้รูปแบบในการพัฒนาบุคลากรมีการปรับเปลี่ยนไป ตามสภาพของความเจริญทั้งทางด้านเทคโนโลยี รูปแบบการทำงานใหม่ ๆ ทำให้การปฏิบัติงานมี ความสะดวกและรวดเร็วมากขึ้น (กองบริหารงานบุคคล, 2562)

จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่ศึกษาความต้องการ ในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่ามีความต้องการ ในการพัฒนาตนเองอย่างไร และบุคลากรของมหาวิทยาลัยที่ได้รับการพัฒนา สามารถนำความรู้ที่ ได้รับไปใช้ประโยชน์ในการทำงานได้มากน้อยเพียงใด เนื่องจากแนวทางการพัฒนาดังกล่าวข้างต้น มีการใช้งบประมาณในแต่ละด้านค่อนข้างสูง และเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าของงบประมาณในการพัฒนา บุคลากรมากที่สุด และบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนางานและเป็น กำลังที่สำคัญในการพัฒนามหาวิทยาลัยต่อไปได้ ทำผู้วิจัยสนใจในการศึกษาการให้ทุนการศึกษาต่อ การส่งไปฝึกอบรมและสัมมนา การพัฒนาศักยภาพและความเชี่ยวชาญในการทำงาน และการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศเพื่อพัฒนาการทำงาน ว่าตรงกับความต้องการของบุคลากรหรือไม่ รวมถึงการพัฒนาด้านใดตรงกับความต้องการมากที่สุด และการพัฒนาด้านใดที่ได้รับการพัฒนาได้รับ ประโยชน์และความพึงพอใจสูงสุด รวมถึงมีปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนา บุคลากรของมหาวิทยาลัยต่อไป รวมถึงข้อเสนอแนะต่างๆในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ได้แนวทาง ในการพัฒนาตรงกับความต้องการของบุคลากร และเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และนโยบายของ

มหาวิทยาลัย ผู้วิจัยจึงสรุปแนวทางในการศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรทั้งหมด 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการฝึกอบรม
2. ด้านการศึกษาต่อ
3. ด้านการศึกษาดูงาน
4. ด้านการพัฒนา
5. ด้านการพัฒนาศักยภาพ
6. ด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตของเนื้อหาในการค้นคว้าในครั้งนี้ มุ่งศึกษาในเรื่องความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านวิชาการ โดยแบ่งการพัฒนาตามวิชาชีพและการพัฒนาในเรื่องที่สนใจ ทั้งหมด 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการฝึกอบรม
2. ด้านการศึกษาต่อ
3. ด้านการศึกษาดูงาน
4. ด้านการพัฒนา
5. ด้านการพัฒนาศักยภาพ
6. ด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 2,129 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มีนาคม 2562) โดยเลือกกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 345 คน

ขอบเขตด้านพื้นที่

ศึกษาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย ในพื้นที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยพัฒนาหัวข้อและโครงการวิจัยโดยมีระยะเวลาในการทำวิจัยตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2562 ถึง มิถุนายน 2563 รวม 1 ปี โดยกำหนดการเก็บข้อมูลตั้งแต่ เดือนสิงหาคม – ตุลาคม 2562

1.4 นิยามศัพท์

ความต้องการ หมายถึง ความประสงค์ของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่จะได้รับการพัฒนาความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์เพื่อให้สามารถนำมาพัฒนาและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาตนเอง หมายถึง กระบวนการในการเรียนรู้ การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความชำนาญ ทักษะ ค่านิยม จริยธรรม ความสามารถในการพัฒนาของแต่ละบุคคล แนวความคิดใหม่ ๆ ในการนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีศักยภาพที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและประสิทธิผลตามนโยบายของหน่วยงาน ในการศึกษาในครั้งนี้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเอง ทั้ง 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการฝึกอบรม
2. ด้านการศึกษาต่อ
3. ด้านการศึกษาดูงาน
4. ด้านการพัฒนา
5. ด้านการพัฒนาศักยภาพ
6. ด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน

บุคลากรสายสนับสนุน หมายถึง บุคลากรที่มีอยู่ในตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่ให้การสนับสนุนในหน่วยงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งมีประเภทของบุคลากรสายสนับสนุน ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยมุ่งหวังการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติในการทำงาน

การศึกษาต่อ หมายถึง การพัฒนาบุคลากรให้มีโอกาสไปหาความรู้หรือทักษะเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบอยู่

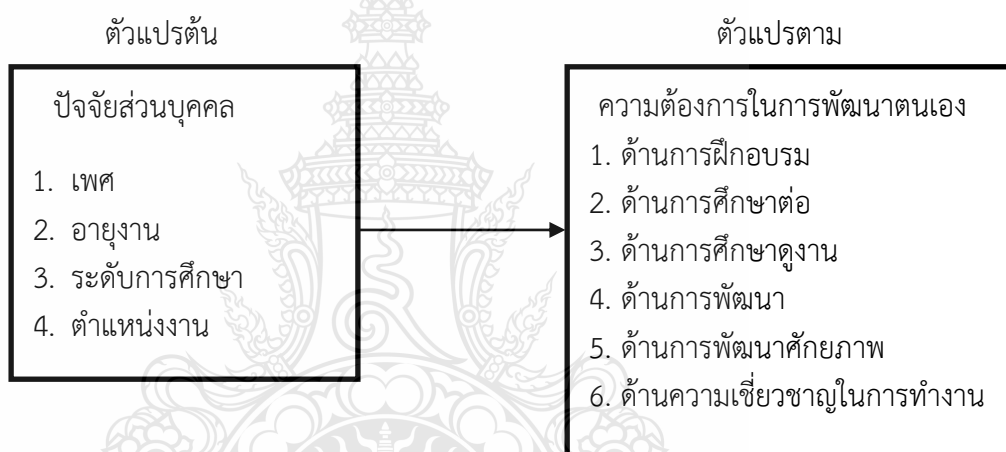
การศึกษาดูงาน หมายถึง การมอบหมายให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยไปดูงาน หรือสังเกตพฤติกรรมของสถานที่ใดสถานที่หนึ่ง เพื่อเปิดมุมมองใหม่ ๆ ในการเพิ่มพูนรู้และนำมาพัฒนา

การพัฒนา หมายถึง กระบวนการที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้หลากหลายและการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงตัวเองให้มีความเหมาะสม เพื่อให้สอดคล้องต่อความต้องการในด้านต่าง ๆ และพุ่งไปยังเป้าหมายของตัวเองได้อย่างสมบูรณ์ เพื่อเป็นการปรับตัวให้มีความสอดคล้องกับสิ่งที่สังคมคาดหวัง

ความเชี่ยวชาญในการทำงาน หมายถึง การหาความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้องกับการมีความรู้ในวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตนและสามารถนำความรู้มาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น

1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย



1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ได้ทราบความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.6.2 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาคำวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย เพื่อนำมาเป็นแนวทางวิเคราะห์และนำไปใช้ในการกำหนดแนวทางและข้อเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน โดยได้ทำการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดที่เกี่ยวกับความต้องการ
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดที่เกี่ยวกับความต้องการ

ทศพร พิษะระ (2554) ได้กล่าวว่าความต้องการเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งของมนุษย์เพราะความต้องการติดตัวมนุษย์มาตั้งแต่กำเนิด ความต้องการของมนุษย์เป็นการกล่าวถึงปัจจัยที่อยู่ภายในตัวของบุคคล และเมื่อใดที่บุคคลเกิดความต้องการที่จะสนใจ และตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นก็จะส่งผลให้บุคคลต้องดำเนินการพัฒนาตนเอง ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์เป็นการศึกษาถึงเนื้อหาและความสำคัญของความต้องการของมนุษย์ เพื่อให้ทราบว่ามีมนุษย์นั้นมีความต้องการอะไร และเพื่อให้ทราบถึงวิธีการจูงใจของมนุษย์ที่ทำงานด้วยการบำบัดความต้องการเพื่อให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจ และตั้งใจทำงานให้เกิดประสิทธิภาพซึ่งมีทฤษฎีที่สำคัญ คือ

2.1.1 ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์

มาสโลว์ ได้ให้ความคิดเห็นว่ามนุษย์ถูกกระตุ้นจากความปรารถนาที่จะได้ครอบครองความต้องการเฉพาะอย่าง ซึ่งความต้องการนี้ มาสโลว์ ได้ตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับความต้องการไว้ ดังนี้

- 1) บุคคลย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่สิ้นสุด ในขณะที่ความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นเกิดขึ้นอีกอันไม่มีวันจบสิ้น
- 2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอื่น ๆ ต่อไป และความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจึงเป็นสิ่งจูงใจในพฤติกรรมของคนนั้น
- 3) ความต้องการของบุคคลเรียงเป็นลำดับขั้นตอนความสำคัญ เมื่อได้รับความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงต่อไป ลำดับความต้องการของบุคคลมี 5 ขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

3.1) ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน ได้แก่ อาหาร น้ำ อากาศ การพักผ่อน อุณหภูมิที่เหมาะสม เป็นต้น

3.2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety/Security Needs) เป็นความต้องการที่แสวงหาความปลอดภัยจากสิ่งแวดล้อมและการได้รับการคุ้มครองจากผู้อื่น ความต้องการความมั่นคงแน่นอน และความปลอดภัยในชีวิต ทั้งในด้านเศรษฐกิจ และด้านอารมณ์ความรู้สึก

3.3) ความต้องการในการมีส่วนร่วมในสังคม (Social Belonging Needs) ความต้องการความรัก และการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของรู้สึกตนได้รับความรักและมีส่วนร่วมในการเข้าสังคม และได้รับการยอมรับ

3.4) ความต้องการในการยกย่องและนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการในการให้คนอื่น ยกย่องให้เกียรติและเห็นความสำคัญของตนเอง

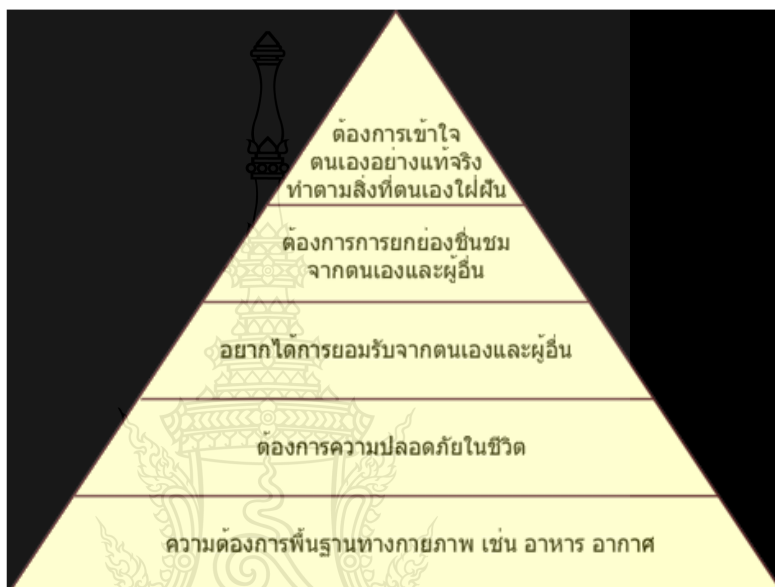
3.5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Needs of Self Actualization) เป็นความต้องการสูงสุดในชีวิตของมนุษย์ เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการทำงานที่ตนเองชอบหรือต้องการเป็นมากกว่าที่เป็นอยู่ความต้องการในแต่ละบุคคล จะต้องได้รับการบำบัดเรียงตามลำดับจากความต้องการในระดับต่ำไปสูง เมื่อความต้องการในระดับใดได้รับการบำบัดแล้ว มนุษย์จะก้าวไปสู่ระดับขั้นของความต้องการที่สูงขึ้น แต่ถ้าความต้องการในระดับนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง มนุษย์ก็จะกลับลงสู่ความต้องการในสถานะเดิม และจะพยายามจนกว่าเขาจะบรรลุความพยายามที่ต้องการ แนวความคิดของ Maslow ได้รับการยอมรับและนำไปประยุกต์ในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารงานและบริหารคน ทำให้เรารู้จักทฤษฎีนี้ในชื่อว่า “ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow” นอกจากนี้เรายังอาจจะแบ่งความต้องการตามทฤษฎีได้เป็น 2 แบบ ได้แก่ ความต้องการระดับต้น (Lower Order Needs) และความต้องการระดับสูง (Higher Order Needs) ซึ่งทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow เป็นแนวความคิดเกี่ยวกับการจูงใจ โดยในสมัยเริ่มต้นที่นักวิชาการต้นตัวในการศึกษาด้านมนุษย์สัมพันธ์และความต้องการของบุคคล ทฤษฎีของ Maslow ก็ได้รับการกล่าวถึงและยอมรับในการเป็นต้นแบบของการศึกษาการจูงใจในปัจจุบัน ผู้บริหารต้องการจัดการกระตุ้นจูงใจผู้ปฏิบัติ ด้วยการสนองตอบต่อความต้องการนั้น ๆ ซึ่งย่อมสามารถทำได้ในลักษณะที่แตกต่างกันไป ในแต่ละลำดับขั้นของความต้องการ

ตารางที่ 2.1 ลำดับขั้นความต้องการของ Maslow

ความต้องการ	ตัวอย่างของสิ่งจูงใจ	ปัจจัยที่องค์กรสามารถจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการ
Physiological Needs	อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย	การจ่ายค่าตอบแทน สภาพการทำงานที่ดี
Safety Needs	ความมั่นคงปลอดภัย	งานที่มั่นคง ความปลอดภัยในการทำงาน
Social Needs	การยอมรับจากสังคม	การทำงานเป็นกลุ่ม
Esteem Needs	ความมีชื่อเสียง	การยกย่องสถานภาพจากตำแหน่งงาน
Self Actualization Needs	ความก้าวหน้าการคิดสร้างสรรค์	งานมีความท้าทาย การเลื่อนตำแหน่ง การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

ที่มา: วิภาดา คุปตานนท์, การจัดการและพฤติกรรมองค์กร: เทคนิคการจัดการสมัยใหม่ (ปฐมธานี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรังสิต, 2551)

ทฤษฎีของมาสโลว์ เป็นทฤษฎีที่นำเสนอความต้องการของมนุษย์ ว่าต้องการเรียงไปตามลำดับและมีความเชื่อว่ามนุษย์เป็นผู้ใฝ่ดีมีศักยภาพที่จะพัฒนาสังคมและตนเองมุ่งที่จะพัฒนาให้สูงสุดในความสำเร็จและสร้างสรรค์ และการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ การเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์หมายถึง การประจักษ์แล้วในศักยภาพของตนเอง และมีความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนให้เต็มที่จะจนสามารถทำประโยชน์ให้แก่ตนเองและผู้อื่นได้



ภาพที่ 2.1 แสดงทฤษฎีของมาสโลว์

ที่มา: วิภาดา คุปตานนท์, การจัดการและพฤติกรรมองค์การ: เทคนิคการจัดการสมัยใหม่ (ปทุมธานี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรังสิต, 2551)

นี่คือทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ซึ่งเสนอโดย อับราฮัม มาสโลว์หลักการหลักการสำคัญของทฤษฎีนี้ก็คือ มนุษย์จะบรรลุความต้องการขั้นสูงได้ ก็ต่อเมื่อบรรลุความต้องการขั้นต่ำกว่านั้นเสียก่อนทฤษฎีนี้เป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในหลาย ๆ วงการการครอบครองวัตถุอันนำมาซึ่งความอยู่รอดขั้นพื้นฐานทางกายภาพ จึงเป็นแรงจูงใจลำดับต้น ๆ

2.1.2 ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์

ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972 อ้างถึงใน ทศพร พิษะระ ,2554) ได้คิดทฤษฎีความต้องการที่เรียกว่าทฤษฎีอาร์จี (ERG: Existence – Relatedness – Growth Theory) โดยแบ่งความต้องการของบุคคลเป็น 3 ประการ

1) ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence Needs) เป็นความต้องการที่ตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไป ได้แก่ความต้องการทางกายภาพและความต้องการความปลอดภัย

2) ความต้องการการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น (Relatedness Needs) เป็นความต้องการของบุคคลของบุคคลที่มีมิตรสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้างอย่างมีความหมาย

3) ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการสูงสุด รวมถึงความต้องการได้รับการยอมรับและความสำเร็จในชีวิต

แอนเดอร์เฟอร์ได้ขยายทฤษฎีของมาสโลว์ออกไป โดยการพิจารณาว่าบุคคลจะมี ปฏิกริยาหลักการความพอใจ ความก้าวหน้า (Satisfaction – Progression Principle) ขึ้นมาอธิบาย ถึงวิถีทางที่บุคคลจะก้าวขึ้นไปตามลำดับเมื่อได้รับการตอบสนองในขั้นที่ต่ำกว่าแล้ว ในทางกลับกัน หลักการความคับอกคับใจ – การถดถอย (Frustration–Regression Principle) ก็สามารถอธิบายได้ ว่า เมื่อบุคคลยังมีความคับอกคับใจกับความพยายามที่จะตอบสนองความต้องการระดับสูงขึ้นไปอยู่ พวกเขาจะหยุดการตอบสนองความต้องการระดับสูงนี้และถดถอยกลับมาตอบสนองความต้องการ ระดับต่ำแทน ข้อดีของแอนเดอร์เฟอร์ คือ การที่เขามองว่ากลุ่มความต้องการทั้งสามมิติมิได้แยกออกจากกันอย่างเด็ดขาด แต่มีความสัมพันธ์กันแบบต่อเนื่อง (Continuum) นอกจากนี้แอนเดอร์เฟอร์ยัง มองว่าความต้องการของคนไม่จำเป็นจะต้องเกิดขึ้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับเหมือนของมาสโลว์ แต่ อาจจะเกิดขึ้นพร้อม ๆ กันหลาย ๆ อย่างก็ได้ เช่น ความต้องการเงินเดือนที่เพียงพอสามารถเกิดขึ้นได้ ขณะเดียวกันกับความต้องการขึ้นชนและความต้องการเชิงสร้างสรรค์ทฤษฎี ERG นี้จะมีข้อสมมติฐาน 3 ประการ เป็นกลไกสำคัญ คือ 1) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง หมายถึง หากความต้องการ ระดับใดได้รับการตอบสนองความต้องการประเภทนั้นจะมีอยู่สูง 2) ขนาดของความ ต้องการ ถ้าหาก ความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำกว่า (เช่น ความต้องการเพื่อดำรงชีพ) ได้รับการตอบสนองมากพอแล้ว ก็ยังจะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่สูงกว่า 3) ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง ถ้าหาก ความต้องการประเภทที่อยู่สูงมากอุปสรรคขัดขวางได้รับการตอบสนองน้อยก็จะทำให้ความต้องการ ประเภทที่อยู่ต่ำลงไปมีความสำคัญมากขึ้น

ความต้องการของมนุษย์เราจะซ้ำซ้อนกัน ในขณะที่ความต้องการอย่างหนึ่งยังไม่ ทันหมดไปความต้องการอย่างอื่นก็เกิดขึ้นมาอีกได้ ความต้องการลำดับหนึ่งเมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่อยู่ในลำดับถัดไปก็จะปรากฏเด่นชัดขึ้นในความรู้สึกของตน ความต้องการลำดับที่ ได้รับการตอบสนองจนพอใจแล้วก็ยังมีอิทธิพลในตัวคนนั้นไม่ได้หมดสิ้นไป ความต้องการของแต่ละคน จึงมีความคาบเกี่ยวกันอยู่

2.1.3 ทฤษฎีการจูงใจด้วยสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Theory of Motivation (สุนิษา กิ่งพงษ์, 2556)

ปัจจัยจูงใจ (Motivators Factors) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ช่วยทำให้มนุษย์ นั้นเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Satisfy) ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งมีความสำคัญเรียงลำดับ มากไปหาน้อย ดังนี้

1) ความสำเร็จของงาน เป็นปัจจัยที่สูงที่สุดของมนุษย์เพราะชีวิตของมนุษย์ ต้องทำงานเพื่อเงิน เพื่อเกียรติยศ เป้าหมายอันสูงสุดก็คือความสำเร็จที่มนุษย์ทุกคนพยายามให้บรรลุ ความสำเร็จ เพื่อให้สอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า “ค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน”

2) การได้รับการยกย่องชมเชย เป็นปัจจัยที่สำคัญและมีความสัมพันธ์อย่าง ใกล้ชิดกับค่าของคน หากมนุษย์มีคุณค่า มีความหมาย ทั้งการพูดการจำ และการงานที่รับผิดชอบ

สำเร็จลงด้วยดี ก็ต้องได้รับคำยกย่องชมเชย ทั้งจากผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ซึ่งถือว่าเป็นกำลังใจของมนุษย์นั้น ๆ

3) ลักษณะของงาน (Work Itself) เป็นปัจจัยที่สำคัญรองลงมา และมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของงาน และการได้รับการยกย่อง ชมเชย ลักษณะของงานมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ตามลักษณะแห่งวิชาชีพ หากมนุษย์ที่ปฏิบัติงานที่มีวิชาชีพชั้นสูงก็จะจัดอยู่ในกลุ่มที่ต่ำ เช่น รปภ. พนักงานขับรถ เป็นต้นที่เรียกว่า “Blue Collar” นอกจากนั้นลักษณะของงาน บางประเภท อาจจะทำทลายความสามารถของมนุษย์อีกด้วย

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นปัจจัยจูงใจที่สำคัญรองลงมาจากลักษณะงาน เมื่อมนุษย์คนใดได้รับมอบหมายงานมาแล้ว จะเป็นโอกาสอันดีที่จะพิสูจน์ค่าของความเป็นมนุษย์ว่าจะเป็นผู้ที่มีคุณภาพระดับสูง กลาง หรือต่ำ อาจพิสูจน์ได้อีกทางหนึ่งจากความรับผิดชอบ มนุษย์ที่ได้รับมอบหมายงานจะได้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความมีวินัยต่อการปฏิบัติงาน อันจะแสดงถึงความรับผิดชอบ มนุษย์จะได้รับความไว้วางใจ จะได้รับคำยกย่องชมเชย จากความสำเร็จของงาน

5) โอกาสก้าวหน้า (Advancement) มนุษย์ทุกคนต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ ตำแหน่งหน้าที่การงาน ต้องการได้เลื่อนขั้นเงินเดือน

6) การได้รับการพัฒนา (Growth) เป็นปัจจัยจูงใจที่มีความสำคัญที่เป็นอันดับเกือบสุดท้าย เพราะมนุษย์ทุกคนต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงานก่อนที่จะได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือเพิ่มความรับผิดชอบในหน้าที่การงานของมนุษย์ ต้องได้รับการพัฒนา โดยการคัดเลือก สนับสนุนและส่งเสริมให้ได้ศึกษาต่อ ไปศึกษาดูงาน อบรมประชุมสัมมนา ทั้งในประเทศและต่างประเทศเป็นปัจจัยที่จูงใจหรืออาจเป็นสิ่งจูงใจให้มนุษย์ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ และหรือผลิตงานสร้างสรรค์ พัฒนาความรับผิดชอบของตนเองให้ก้าวหน้า

เมื่อเปรียบเทียบทฤษฎีของมาสโลว์และเฮอริสเบิร์ก พบว่า ปัจจัยพอจะเทียบเคียงได้กับความต้องการระดับต่ำ 3 ชั้นแรกของมาสโลว์ ส่วนปัจจัยจูงใจนั้นคล้ายกับความต้องการระดับสูงของมาสโลว์ สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยเกี่ยวกับเนื้อหาของงาน ซึ่งตามทัศนะของเฮอริสเบิร์กนั้น งานที่มีลักษณะทำทลายความสามารถว่าน่าจะทำให้สำเร็จได้มีการยกย่องในกรณีที่ทำงานได้ดีมีโอกาสที่จะก้าวหน้าทำให้เกิดความเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน และการพัฒนาส่วนบุคคล สิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมและทำงานด้วยความพึงพอใจ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

บุคลากรในองค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชน ถือเป็นสิ่งสำคัญในอันดับต้น ๆ ของความจำเป็นต้องมีอยู่ในองค์กร หากองค์กรใดที่มีบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพหน่วยงานนั้น ๆ ก็จะมีบรรลุเป้าหมายในการทำงาน รวมทั้งองค์กรก็จะประสบผลสำเร็จ การพัฒนาบุคลากรถือเป็นกระบวนการสร้างการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความก้าวหน้าในตนเองและองค์กร องค์กรหรือหน่วยงานใด ๆ จะสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้ ย่อมจะต้องขึ้นอยู่กับ

คุณภาพของบุคลากรเป็นสำคัญ บุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพนั้นหมายถึงบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญ และทัศนคติที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน

2.2.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

दनัย เทียนพุด (2552) อ้างถึงใน อังถึงใน อังถึงใน อังถึงใน (2562) ได้ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากรไว้ว่ากระบวนการของกลุ่มกิจกรรมที่ปฏิบัติจัดทำในช่วงเวลาที่กำหนดเพื่อให้เกิดผลในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการแสดงออกของศักยภาพบุคคลในองค์กร การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการช่วยเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ด้วยการฝึกอบรม การให้การศึกษาและกิจกรรมอื่น ๆ เพื่อเพิ่มคุณภาพผลผลิตให้มากขึ้นทั้งยังรวมไปถึงการพัฒนาองค์การให้เกิดการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ ทรัพยากรบุคคลเป็นส่วนในการพัฒนาบุคลากรไม่ว่าจะเป็นรัฐวิสาหกิจ เอกชน หรือรัฐบาลได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมาก เพราะจะช่วยเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สรุปการพัฒนาบุคลากร หมายถึงการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งที่สามารถทำให้บุคลากรได้รับการพัฒนาจากการดำเนินการนั้น ได้มีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ ที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรเอง ความสำคัญของการวางแผนกำลังคน คือ การทำให้องค์กรสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้าในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี ได้ทราบถึงข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อการปรับการใช้กำลังคนให้เหมาะสมกับสภาพที่เปลี่ยนแปลง เป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับกระบวนการวางแผนองค์กร รวมถึงสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรใน แต่ละอาชีพและในแต่ละระดับ องค์กรสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภท และระดับทักษะของบุคคลให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมที่กำหนดให้ ซึ่งจะเป็ผลที่ให้องค์กรและบุคลากรบรรลุวัตถุประสงค์ของตนเองโดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาวทั้งยังทำให้องค์กรพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่าง ๆ ในอนาคตเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และโครงการให้สอดคล้องกับเงื่อนไขดังกล่าว ผลตอบแทนจากการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เกิดประโยชน์สูงสุด เพราะการลงทุนเพื่อพัฒนาคนนั้นต้องใช้ทรัพยากรบริหารจำนวนมากและต้องใช้เวลามาก

อภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2551) ได้กล่าวไว้ว่า Organization Development (OD) การพัฒนาองค์กรเป็นรูปแบบหนึ่งของการพัฒนามนุษย์ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ระยะยาวที่เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กร ถือได้ว่าเป็นศาสตร์ที่ผสมผสานระหว่างแนวคิดในเชิงสังคมศาสตร์และในเชิงวิทยาศาสตร์เข้าด้วยกันเกี่ยวข้องกับเครื่องมือในเรื่องพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การที่ถูกนำมาใช้อย่างเป็นระบบ พบว่าปัจจุบันผู้บริหาร นักพัฒนาบุคลากรหลายคนสงสัยว่า OD นั้นมีความหมายแตกต่างไปจาก HRD อย่างไรนักวิชาการได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การที่เหมือนและแตกต่างกัน

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร คือ กระบวนการอย่างหนึ่งที่องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรที่อยู่ในองค์การได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้น โดยวิธีการต่าง ๆ เมื่อบุคลากรในองค์การมีการพัฒนาที่ดีซึ่ง แนวทางการพัฒนาบุคลากรมีวิธีการ เช่น การฝึกอบรม/สัมมนา การสอนงาน การศึกษาดูงาน หรือการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ในด้านต่าง ๆ

ตลอดจนพัฒนาความรู้สึกนึกคิดที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานที่ปฏิบัติบรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง และความก้าวหน้าขององค์กรด้วย

2.2.2 ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

อนิซวัช แก้วจำจาง (2552) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดอีกปัจจัยหนึ่ง ที่จะทำให้องค์กรมีความเจริญรุ่งเรืองหรือความเสื่อมโทรมได้ถึงกับมีนักวิชาการบางคนเชื่อมั่นว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญเหนือกว่าปัจจัยทางบริหารอื่น ๆ ทั้งหมด ทั้งนี้เพราะมนุษย์เป็นปัจจัยประเภทพิเศษที่แตกต่างไปจากปัจจัยอื่น ๆ ในแง่ที่ว่ามนุษย์เป็นปัจจัยที่มีหน้าที่ในการรวบรวมปัจจัยอื่น ๆ ทั้งหมดทั้งเงินหรืองบประมาณ วัสดุเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ และวิธีการบริหารงาน เพื่อให้เกิดสภาพทางบริหารขึ้น นอกจากนี้มนุษย์ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้อุปกรณ์ทางบริหารนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่อีกด้วย ซึ่งถ้าหากองค์กรใดที่ทรัพยากรมนุษย์ส่วนใหญ่หรือทั้งหมดเป็น ผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงแล้ว องค์กรนั้นย่อมมีโอกาสที่จะบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้โดยง่าย ด้วยเหตุนี้ทุกองค์กรจึงต้องการให้ทรัพยากรมนุษย์ของตนเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูง และวิธีการ อย่างหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ก็คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีประโยชน์ที่จะเกิดขึ้น เป็น 3 ลักษณะ ก็คือ ประการแรกเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรในองค์กร เมื่อองค์กรมีการพัฒนาบุคคลก็จะเป็นการเพิ่มคุณค่าให้กับตัวเอง ช่วยลดและป้องกันการดำเนินงานที่ผิดพลาด ช่วยเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจทักษะและความสามารถให้สูงขึ้นทำให้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ประการที่สอง ประโยชน์ต่อผู้บริหาร คือ ช่วยลดปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของพนักงาน อีกทั้งยังช่วยประหยัดเวลาในการสอนงานแก่พนักงานทำให้มีเวลาในการบริหารงานตามบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ ในส่วนประการที่สาม ประโยชน์ต่อองค์กรหรือหน่วยงาน

ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรและประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร ประการแรก ได้แก่ คนในองค์กรคือสินทรัพย์ที่สำคัญ และองค์กรสามารถใช้ศักยภาพของปัจเจกบุคคลให้ได้ ประโยชน์สูงสุดโดยให้สิ่งแวดล้อมและโอกาสในการพัฒนา ด้วยการส่งเสริมและให้รางวัลสำหรับสิ่งใหม่ ๆ และความสร้างสรรค์ ประการที่สอง สมรรถนะสามารถพัฒนา ณ จุดใดจุดหนึ่งของเวลา และองค์กรต้องสนับสนุนในการส่งเสริมสมรรถนะ ประการที่สาม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้คุณภาพชีวิตของการทำงานที่สูงผ่านโอกาสของอาชีพที่มีความหมายความพอใจในงาน และการพัฒนาวิชาชีพ ปรัชญาการพัฒนาบุคลากรเน้นความผาสุกของมนุษย์ และความเจริญงอกงามขององค์กร ประการที่สี่ นโยบายการพัฒนาบุคลากรเน้นความสัมพันธ์เป็นศูนย์กลาง และระดับของความสัมพันธ์ภายใต้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ ตลอดชีวิต ไม่ใช่แค่ 8 ชั่วโมง/วัน หากพนักงานรับรู้สิ่งแวดล้อมที่ก่อให้เกิดความงอกงาม มักจะมีการตอบสนองในทางบวกโดยอัตโนมัติในการจับคู่การตัดสินใจของปัจเจกบุคคลกับความต้องการขององค์กร ประการที่สี่ กระบวนการในการพัฒนาบุคลากรนั้นจะต้องมีการวางแผนและเป็นไปอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดประสิทธิผล รวมถึงความพอใจในการความต้องการผ่านผลสัมฤทธิ์และการยอมรับ การพัฒนาบุคลากรให้การเพิ่มเติมเนื้อหาผ่านทางการศึกษาอบรม

และการได้มาซึ่งทักษะใหม่ ๆ รวมทั้งการเพิ่มความตระหนักในความสำคัญของการบริหาร การเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวของพนักงานที่ตามมา

ยวดี ศรีธรรมรัฐ (2541 อ้างถึงใน อ่ำพร ฉายยา (2553) ได้ให้ ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่า เป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานบุคคลในยุค โลกาภิวัตน์ ยิ่ง ความเจริญของวิทยาการต่าง ๆ มีมากมายทั่วโลก บุคลากรจะอยู่หนึ่งมิได้ หน่วยงาน องค์กรเองก็ต้อง ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ และกำหนดเป็นนโยบาย แผนงาน โครงการที่ชัดเจนว่า จะพัฒนาบุคลากร ทั้งในระดับมหภาคและจุลภาคไปในทิศทางใด เพื่อให้ทันกับความเจริญก้าวหน้า ในโลกปัจจุบัน รัฐบาลต้องลงทุนให้งบประมาณในเรื่องนี้มากกว่าในอดีตแทนที่จะไปเน้นเฉพาะใน เรื่องโครงสร้าง “Infra-structure” เหมือนในอดีต จะต้องหันมาปรับปรุงคุณภาพของบุคลากรควบคู่ กับการปรับปรุง โครงสร้างองค์กร ระบบราชการ ลดขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงาน และปรับปรุง ระเบียบ วิธีการ กฎหมาย ข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทำงานสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น คุณภาพคนควบคู่กับระบบงานที่ดี จะทำให้ การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและ ประหยัดยิ่งขึ้นในอนาคต

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรในองค์กรเป็น สิ่งจำเป็นอันดับต้น ๆ ทั้งองค์กรที่เป็นภาครัฐหรือในองค์กรที่เป็นเอกชน ซึ่งในแต่ละหน่วยงานแม้จะมี เทคโนโลยีที่ทันสมัย แต่ถึงอย่างไร “คน” ที่อยู่ในองค์กรจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา เพื่อเป็น การกระตุ้นให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อให้เกิดความชำนาญ และมีความรู้เพิ่มมากขึ้น รวมถึง การพัฒนาตนเองให้ทันกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

2.2.3 ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

ในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็ภาครัฐหรือเอกชนต่างก็ให้ ความสำคัญและส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้น ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ ดังนี้ อุไรวรรณ อมรฉัตร (2546) อ้างถึงใน ธัญวรัตน์ สิริตติยานนท์ (2551) เห็นว่าสำหรับใน ภาครัฐแล้วความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรนั้น เนื่องมาจาก 1. ลักษณะงานของทาง ราชการมีขอบข่ายกว้างขวาง และมีลักษณะพิเศษต้องอาศัย กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ รวมทั้ง ข้อกำหนด วิธีการ และแนวปฏิบัติมากมายประกอบ การ ดำเนินงานและเท่าที่เป็นอยู่ไม่มี สถาบันการศึกษาใดผลิตบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ พร้อมทั้งจะปฏิบัติภารกิจได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพทันทีที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นครั้งแรก จำเป็นต้องอาศัยการฝึกอบรม และพัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจจึงจะสามารถปฏิบัติงานได้ 2. โครงสร้างและระบบงานของ ทางการมีความยุ่งยากสลับซับซ้อนและเปลี่ยนแปลง อยู่ตลอดเวลา เพื่อสนองความจำเป็นใน การให้บริการที่เหมาะสมแก่ประชาชน และเพื่อปรับให้ทัน กับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคม ของประเทศจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรหรือ ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ ความเข้าใจใน โครงการระบบ และวิธีการทำงานอย่างแท้จริง และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ดังกล่าวได้ 3. วิวัฒนาการทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในปัจจุบันได้เจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว หน่วยราชการต่าง ๆ ได้มีการนำผลผลิตของเทคโนโลยี เช่น เครื่องจักรทำบัญชี เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องมือสื่อสาร หรืออุปกรณ์ทางการแพทย์สมัยใหม่มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานอย่างมากมาย อันเป็นผลให้ต้องมีการพัฒนาความรู้ ความชำนาญของผู้ปฏิบัติงานให้ทันกับความก้าวหน้าของ

เทคโนโลยีดังกล่าว 4. ในชีวิตการทำงานของข้าราชการย่อมจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่การทำงานเป็นครั้งคราว ซึ่งอาจเป็นการเปลี่ยนแปลงในระดับเดียวกัน คือ ย้ายจากตำแหน่งหนึ่งไปยังอีกตำแหน่งหนึ่งที่มีลักษณะงานต่างกัน หรือการเลื่อนไปสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นกว่าเดิมก็ได้ กรณีเช่นนี้หากมีการนำเอาวิธีการฝึกอบรมหรือการพัฒนาบุคลากรวิธีใดวิธีหนึ่งที่เหมาะสม มาช่วยก็จะทำให้บุคลากรเหล่านั้น สามารถปฏิบัติภารกิจในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งใหม่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยเร็ว 5. ในขณะที่ปริมาณงานของทางราชการและความต้องการรับบริการของประชาชนได้ขยายตัวสูงขึ้นตามอัตราการเพิ่มของจำนวนประชากร และการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ รัฐบาลกลับมีนโยบายและมาตรการในการจัดการจำกัดอัตราการเพิ่มจำนวนข้าราชการไว้ปีละไม่เกิน ร้อยละ 2 ติดต่อกันมาเป็นเวลาหลายปี เพื่อแก้ปัญหาความขาดแคลนด้านงบประมาณ ซึ่งจากผลของการมีนโยบายและมาตรการดังกล่าวทำให้รัฐบาลจำเป็นต้องหาทางเร่งรัดพัฒนาคุณภาพของบุคคล ที่มีอยู่ให้สูงขึ้น เพื่อเป็นการทดแทนข้อจำกัดด้านปริมาณ เครือวัลย์ ลีมอภิชิต (2530 อ้างถึงใน ธีธวัชรินทร์ สิริตติยานนท์ (2551) เห็นว่าสาเหตุที่ทำให้มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนามากขึ้นนั้น เนื่องจาก 1. ไม่มีสถาบันการศึกษาใด ๆ ที่สามารถผลิตคนให้มีความสามารถที่จะทำงานในองค์กรต่าง ๆ ได้ทันที องค์กรที่รับบุคลากรใหม่จึงจำเป็นต้องทำการฝึกอบรมก่อนทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการปฐมนิเทศหรือการแนะนำการทำงาน เพื่อให้บุคลากรใหม่คุ้นเคยกับสถานที่ที่จะทำงาน เข้าใจถึงสิทธิและหน้าที่ในฐานะเป็นสมาชิกขององค์กร ตลอดจนเข้าใจวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน มีความรู้ และทัศนคติที่พอเหมาะกับความต้องการของหน่วยงาน และช่วยสร้างขวัญและ ทัศนคติที่ถูกต้องให้กับบุคลากรใหม่ 2. สภาพแวดล้อมอันประกอบไปด้วย สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สภาพแวดล้อมภายนอกได้แก่ สภาพการเมืองและสังคม การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ นโยบายขององค์กร การแบ่งส่วนงาน การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหาร การเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่หรือ การเลื่อนตำแหน่ง หน้าที่ เป็นผลให้องค์กรต้องหาทางให้บุคลากรสามารถทำงานในสภาพแวดล้อมใหม่ ๆ ได้ภายใน เวลาอันรวดเร็ว 3. ได้มีการพิสูจน์แล้วว่า การขาดการฝึกอบรมและการพัฒนาอย่างมีระบบก่อให้เกิด ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมทางอ้อมสูงกว่า เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานต้องฝึกฝนเอง โดยการลองผิด ลองถูกหรือสังเกตจากผู้อื่น ทำให้เสียเวลาและอาจไม่ได้เรียนรู้วิธีการทำงานที่ดีที่สุดอีกด้วย วิธีการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาคนให้มีประสิทธิภาพย่อมต้องอาศัยกิจกรรมและวิธีการดำเนินการหลาย รูปแบบตามความต้องการของบุคลากรและองค์กร ซึ่งมีนักวิชาการได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ การพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้ พิชรี ราวีศรี (2545) อ้างถึงใน อำพร ฉายยา (2551) ได้อธิบายวิธีการ พัฒนาบุคลากรไว้ 6 ด้าน คือ 1. การปฐมนิเทศ เป็นวิธีการอย่างหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรที่เข้าทำงานใหม่ หรือผู้ที่รับราชการมานานแล้วแต่เพิ่งย้ายหรือสับเปลี่ยนหมุนเวียนมา ปฏิบัติงานหน้าที่ใหม่ ซึ่งเป็น กิจกรรมอย่างหนึ่งที่มีวัตถุประสงค์สำหรับแนะนำ ชี้แจงให้ทราบความรู้ทั่วไป กฎระเบียบ สร้าง ความคุ้นเคยกับผู้ร่วมงาน ลักษณะโครงสร้างขององค์กร นโยบายขององค์กร เพื่อให้สมาชิกใหม่ เข้าใจวัตถุประสงค์รวมทั้งการเรียนรู้สภาพแวดล้อมใหม่ในองค์กร จะมีความมั่นใจในการ ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ในการทำงานต่อไป 2. การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่มีระเบียบแบบแผนซึ่งมุ่งหมายที่จะพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ ความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งที่สามารถนำมาใช้เพื่อเปลี่ยนแปลง การกระทำหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของ

บุคคล 3. การส่งเสริมด้านวิชาการ มีวัตถุประสงค์ให้บุคลากรได้รับความรู้กว้างขวางยิ่งขึ้นและสามารถทำได้หลายรูปเป็นการเน้นในเรื่องของการให้ความรู้ 4. การส่งไปศึกษาดูงาน เป็นการเพิ่มพูนวุฒิของบุคลากรให้มีความรู้ดียิ่งขึ้น หรือให้ ได้รับความรู้ใหม่ เพราะการที่บุคคลทำงานอยู่ ณ ที่ใดนาน ๆ ความรู้ความสามารถอาจล้าสมัยไม่ทัน ต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีใหม่ ๆ หรืออาจใช้วิธีการใหม่ ๆ ไม่เป็น จึงต้องส่งบุคลากรไป ศึกษาเพิ่มเติมในระดับที่สูงขึ้นหรือส่งไปดูงานในหน่วยงานที่มีระบบการทำงานที่ดีและทันสมัย 5. การพัฒนาตนเอง เป็นกระบวนการช่วยให้เกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับตนเองเพื่อทำงานให้ มีคุณภาพ มีทัศนคติที่ดีต่องาน การพัฒนาทัศนคติของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ พลเรือน

จากข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมีวิธีการพัฒนาบุคลากรมีหลากหลายวิธีการขึ้นอยู่กับยุทธศาสตร์และบริบทของมหาวิทยาลัย ซึ่งแต่ละวิธีการก็มีเป้าหมายสูงสุดที่จะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญทั้งทัศนคติให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน การพัฒนาบุคลากรจะประสบความสำเร็จได้นั้นวิธีการที่จะเลือกนำมาใช้ในการพัฒนาต้องเหมาะสมนอกจากสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และบริบทของมหาวิทยาลัยแล้ว ยังต้องสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยและงบประมาณที่มีอยู่ และสามารถนำความรู้ที่ได้รับซึ่งต้องตรงกับวิชาชีพมาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพซึ่งผู้วิจัยได้เลือกวิธีการพัฒนา 6 ด้าน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรด้านหลักของมหาวิทยาลัยทั้ง 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการฝึกอบรม
2. ด้านการศึกษาต่อ
3. ด้านการศึกษาดูงาน
4. ด้านการพัฒนา
5. ด้านการพัฒนาศักยภาพ
6. ด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน

2.2.4 การพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเอง เป็นกระบวนการช่วยให้เกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับตนเองเพื่อทำงานให้มีความรู้ มีทัศนคติที่ดีต่องาน การพัฒนาทัศนคติของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2527) อ้างถึงใน อ้างพร ฉายยา (2551) กล่าวถึงวิธีการที่จะปลูกฝังทัศนคติเหล่านี้แก่บรรดาข้าราชการนั้นน่าจะทำได้ 4 วิธี ดังนี้

- 1) พัฒนาตนเอง ข้าราชการที่ดีก็เหมือนคนดีทั่ว ๆ ไป ซึ่งดีได้ด้วยตนเอง ศึกษาเอง คิดเอง ปฏิบัติเอง
- 2) พัฒนาเป็นกลุ่มโดยให้เพื่อนร่วมกลุ่มช่วยกันสร้างทัศนคติที่ถูกต้องแล้วกำหนดเป็นข้อบัญญัติของกลุ่มและสมาชิกทุกคนต้องปฏิบัติตาม
- 3) พัฒนาโดยกระบวนการฝึกอบรม โดยการจัดการฝึกอบรม การสั่งสอนอบรม การฝึกปฏิบัติ จนถึงขั้นปฏิบัติจริง และมีการติดตามผล

4) การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ นับเป็นการพัฒนาบุคลากรอีกวิธีหนึ่ง ที่จะทำให้อุบลากรมีความรู้เพิ่มขึ้น หรืออาจได้รับความรู้ใหม่ ซึ่งอาจทำได้ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

2.2.5 การสอนงาน

ในหลายแห่งมีการจัดให้มีพี่เลี้ยง (Mentors) เพื่อคอยให้คำแนะนำเรื่องการใช้ชีวิต และสนับสนุนบทบาทของหัวหน้างานให้กับพนักงานใหม่ในเรื่องการสอนงานเพื่อให้พนักงานเข้าใจ โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

ประภัสสร บุญมี (2552) กล่าวถึง การสอน (Coaching) คือวิธีการพัฒนาอีกแบบหนึ่งที่หน่วยงานทั้งหลายคนนำมาใช้กับพนักงานหรือผู้บังคับบัญชา การสอนแบบนี้โดยมากจะเป็นระหว่างนายจ้างผู้มีประสบการณ์กับพนักงานที่มีความรู้และประสบการณ์ที่น้อยกว่า ทั้งนี้ เพื่อให้การทำงานและการบริหารภายในองค์กรได้ประสบผลสำเร็จ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้แล้ว ยังทำให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีความคิดเห็นตรงกันและทำงานกับแบบมีความคิดไปในทิศทางเดียวกัน

ไอบาร่า, เฮอร์มีเนีย (2554) กล่าวถึง การสอนงาน (Coaching) คือ กระบวนการปฏิสัมพันธ์ที่ผู้จัดการและหัวหน้างานต่างก็มุ่งหวังที่จะแก้ไขปัญหาผลการปฏิบัติงานหรือพัฒนาความสามารถของบุคลากร กระบวนการดังกล่าวขึ้นกับความพร้อมร่วมมือ ภายใต้อุปกรณ์ประกอบ 3 ประการ ซึ่งได้แก่ ความช่วยเหลือด้านเทคนิค การทำงาน แรงสนับสนุนส่วนตัว และความท้าทายส่วนบุคคล

สนั่น เกชาจารี (2552) กล่าวถึง การสอนงาน คือ การที่ผู้บังคับบัญชาสอนหรือแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาได้เรียนรู้เกี่ยวกับลักษณะของงาน วิธีการปฏิบัติงาน และมีพฤติกรรมในการทำงานที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ อีกนัยหนึ่ง การสอนงาน เป็นกระบวนการถ่ายทอดวิธีการทำงานที่ดีที่สุดให้แก่ผู้ปฏิบัติ เพื่อที่จะได้มีการลงมือทดลอง ผู้ที่สอนงานนั้นอาจเป็นหัวหน้างานเองหรือมีการมอบหมายให้คนงานที่มีความชำนาญอยู่แล้วมาเป็นผู้สอนงานแทนก็ได้

สมิต สัจฉกร (2557) ได้ให้ความหมายของการสอนงานว่า การสอนงานหมายถึง การที่หัวหน้างานได้สอนหรือแนะนำให้ผู้ถูกสอนได้เรียนรู้งานที่ได้รับมอบหมาย มีวัตถุประสงค์และข้อปฏิบัติอย่างไร จึงจะบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประหยัดการสอนงานเป็นหน้าที่ประการหนึ่งของผู้บังคับบัญชาที่พึงปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ในอันที่จะให้เขาเกิดความเข้าใจงาน มีความชำนาญ และสามารถทำงานได้อย่างถูกต้อง โดยหัวหน้างานจะต้องชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ วิธีการปฏิบัติงานอย่างละเอียดและชัดเจนเพื่อจะนำไปสู่ความสำเร็จของงาน และองค์กรในที่สุด การสอนงานถือเป็นกระบวนการเรียนรู้และยังช่วยให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า การสอนงาน หมายถึง การที่หัวหน้างานสอนงานให้ผู้ถูกสอน หรือผู้ที่มีความรู้ความชำนาญในสายงาน แนะนำวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ความชำนาญน้อยกว่าสามารถปฏิบัติงานได้

2.2.6 การส่งไปศึกษาดูงาน

การส่งไปศึกษาดูงานเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรได้เห็นการปฏิบัติงานขององค์กรที่ไปดูจะได้เห็นรูปแบบของจริงด้วยตนเอง ได้พบบุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กร มีโอกาสได้ซักถามปัญหากับผู้ปฏิบัติงาน ได้เห็นกริยาอาการอิริยาบถต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงานทำให้ได้เห็นขั้นตอนการปฏิบัติงานและเข้าใจในขั้นตอน การทำงานจากของจริงการศึกษาดูงานเป็นกิจกรรมหนึ่งในกระบวนการพัฒนาบุคลากรในอันที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ทักษะประสบการณ์ให้กับตัวบุคลากรรวมถึงเป็นอีกมุมหนึ่งที่เปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ตัวบุคลากรเอง และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงานและหน่วยงาน ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

อาภรณ์ ภูวิทย์พัฒน์ (2551) กล่าวว่า การศึกษาดูงานหมายถึง การมอบหมายให้บุคลากรไปสังเกตการณ์การกระทำหรือบุคคลที่ต้องการให้สถานที่เฉพาะแห่งใดแห่งหนึ่ง เพื่อวัตถุประสงค์ในวัตถุประสงค์หนึ่ง ในช่วงเวลาสั้น ๆ และเป็นกิจกรรมหนึ่งในกระบวนการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้เห็นประสบการณ์ใหม่ ๆ การได้เห็นรูปแบบการทำงานที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อให้บุคลากรเกิดการพัฒนาด้านการเรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ ที่ดีจากองค์กรภายนอก

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า การศึกษาดูงาน หมายถึง การมอบหมายให้บุคลากรไปสังเกตการณ์นอกสถานที่ในระยะเวลายาวสั้น เพื่อให้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงและนำมาปรับใช้กับการทำงานหรือนำมาพัฒนางาน

2.2.7 การส่งไปศึกษาต่อ

การส่งไปศึกษาต่อเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ดีที่สุดอีกวิธีหนึ่ง เพราะบุคลากรได้มีโอกาสไปหาความรู้หรือทักษะเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบอยู่ โดยเฉพาะแนวคิดและความรู้ใหม่ ๆ

ภิญโญ สาธร (2556) กล่าวว่าวิธีการพัฒนาบุคลากรระหว่างปฏิบัติภารกิจ การส่งเสริมให้กับบุคลากรศึกษาต่อ 2 วิธี คือ 1) วิธีให้ไปศึกษาในสถานศึกษานอกเวลาการทำงานหรือใช้เวลาบางส่วนของการทำงานไปการศึกษา คือการที่หน่วยงานอนุญาตให้บุคลากรไปศึกษาวิธีที่หน่วยงานต้องการจากวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยในตอนบ่ายหรือตอนค่ำ โดยทางหน่วยงานติดต่อเป็นพิเศษกับสถาบันการศึกษานั้น 2) วิธีให้ไปศึกษาใหม่ หรือศึกษาเพิ่มเติม (Returning or Upgrading) เป็นการเพิ่มวุฒิของบุคลากรให้มีความรู้ดีขึ้น หรือให้ได้รับความรู้ใหม่ เพราะวิธีการทำงานและเครื่องมือการปฏิบัติงานเปลี่ยนใหม่ การให้ไปศึกษาดูงานในต่างประเทศก็จัดเป็นการพัฒนาบุคลากรหน่วยงานต้องหาทางส่งบุคลากรไปศึกษาต่อเพิ่มเติม โดยอาจส่งไปทำปริญญาทั้งในประเทศหรือต่างประเทศได้

กิติมา ปรีดีติลล (2552) ได้ให้นิยามไว้ว่า การลาศึกษาต่อเป็นการพัฒนาบุคคลอีกวิธีหนึ่ง เพราะการที่บุคคลทำงานอยู่ที่ใดนาน ๆ ความรู้ความสามารถอาจจะล้าสมัย ไม่ทันโลกหน่วยงานจึงต้องหาทางส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ การเปิดโอกาสให้ครูอาจารย์ในโรงเรียนศึกษาต่อเพื่อให้ได้ร่วมนวัตกรรมที่ก้าวหน้าเป็นการบำรุงขวัญและกำลังใจให้กับครูอาจารย์ในโรงเรียนด้วย แต่ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงประโยชน์ หรือผลเสียที่จะเกิดแก่การเรียนการสอนด้วยการศึกษาต่อมีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรและพัฒนาวิชาชีพในทุกสาขาวิชา เพราะการศึกษาต่อเป็นกิจกรรมสำหรับบุคลากรที่พึงกระทำหลังจากที่จบการศึกษาเบื้องต้นไปแล้ว และสามารถกระทำได้อย่างต่อเนื่องได้ตลอดทั้งชีวิต

ทั้งนี้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ให้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น และนอกจากนี้แล้วยังได้ไปเรียนเรียนรู้เทคนิค และเทคโนโลยีใหม่ ๆ รวมถึงแนวคิด ทฤษฎี และอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า การส่งไปศึกษาต่อ หมายถึง การพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อเป็นการเพิ่มวุฒิของบุคลากรให้มีความรู้ดีขึ้น หรือให้ได้รับความรู้ใหม่ เพราะวิธีการทำงานและเครื่องมือการปฏิบัติงานเปลี่ยนใหม่ หรือมีองค์ความรู้ใหม่ ๆ

2.2.8 การฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการฝึกหัดงานขององค์การจัดให้พนักงานใหม่ เพื่อให้พนักงานมีความรู้ความเชี่ยวชาญ และเกิดความชำนาญในเทคนิคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และมีประสบการณ์ มีการปรับปรุงพัฒนาซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน

สุตา สุวรรณภิรมย์ (2556) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมหมายถึง กิจกรรมเพื่อทำให้บุคคลได้เรียนรู้จนกระทั่งเกิดเป็นความรู้ ทักษะและทัศนคติซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนรู้สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนในองค์การได้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากกว่าเดิม

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551) กล่าวว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรม เกิดการเรียนรู้ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง เพื่อเพิ่มพูนหรือพัฒนาสมรรถภาพในด้านต่าง ๆ ตลอดจน การปรับปรุงพฤติกรรม อันจะนำซึ่งการแสดงออกที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สมคิด บางโม (2553) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า เป็นกระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลโดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) อันจะนำไปสู่การยกมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และองค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคคลนั่นเอง

นาฏสุตา เขมนะสิริ (2552) ได้ให้ความหมายการฝึกอบรมหมายถึง กระบวนการอย่างมีระบบซึ่งมุ่งหมายที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากรที่รับการฝึกอบรม การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอาจเป็นความคล่องแคล่วระดับกระแ่งในการทำงานด้วยมือ การรู้จักเลือกใช้เครื่องมือต่าง ๆ เหมาะสมดีขึ้น การรู้จักใช้ความรู้ทางเทคนิคต่างความสามารถในการแก้ปัญหาและมีเจตคติที่ต้องการทำงาน นอกจากนี้การฝึกอบรมยังมุ่งหวังที่จะให้บุคลากรที่รับการฝึกอบรมแล้วนำความรู้แนวคิดใหม่ ๆ และความชำนาญที่ได้รับใหม่ไปใช้ปฏิบัติจริง ๆ อย่างชำนาญ เพื่อการทำงานให้บรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การหรือหน่วยงานนั้น ๆ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า การฝึกอบรมหมายถึง กระบวนการอย่างมีระบบ ซึ่งมุ่งหมายที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาข้อมูลและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย เรื่อง การศึกษาความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร มีจำนวนค่อนข้างน้อย ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาและข้อมูลการวิจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องและใกล้เคียงกันมานำเสนอ ซึ่งผลการวิจัยที่น่าเสนอจะเป็นแนวทางชี้ให้เห็นว่ามีตัวแปรใดบ้างที่จะนำมาศึกษาความต้องการ โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับการศึกษา ดังนี้

ประพนธ์ ยิ้มสกุลกาญจน์ (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาครู อาจารย์ในโรงเรียนอนุบาลจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ครู-อาจารย์ ที่มี เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และอายุราชการที่ แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ทศพร พิษระ (2554) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ มีความต้องการพัฒนาตนเองทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม ด้านการวิจัยและด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองซึ่งอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ จำแนกตามอายุ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานสายการปฏิบัติงานพบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวมแตกต่างกัน ส่วนในด้านของอายุมีความต้องการที่แตกต่างกันโดยแยกตามช่วงอายุของแต่ละคน ส่วนในด้านข้อเสนอแนะบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ มีความต้องการในการจัดสรรงบประมาณในการศึกษาต่อให้เป็นสัดส่วนมีระเบียบกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน ทัวถึง และเป็นธรรม ควรมีการจัดฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่องถือเป็นการปฏิบัติงาน

ดวงใจ ตะกรุดทอง (2555) ศึกษาเรื่องความต้องการในการพัฒนาบุคลากร คณะโบราณคดีของมหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร คณะโบราณคดีมหาวิทยาลัยศิลปากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากหนึ่งด้าน คือ การฝึกอบรม และส่วนอีกสองด้านอยู่ในระดับปานกลางคือด้านการศึกษาและการพัฒนา ส่วนบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อได้พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทั้งสามด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาและด้านการพัฒนา ปัญหาและอุปสรรคและข้อเสนอแนะ โดยภาพรวมพบว่า การไม่มีแผน/การสนับสนุน/นโยบาย/งบประมาณที่ชัดเจน ขาดการประสานงานและความร่วมมือที่ดี

สุวเพ็ญ คาคูย (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยพะเยา พบว่า แนวทางในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยพะเยา ในภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ การลาศึกษาต่อ ด้านการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ด้านการฝึกอบรมและศึกษาดูงานและด้านการประชุมสัมมนา พบว่ามีระดับการปฏิบัติในระดับ ปานกลางทุกด้าน ด้านการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ควรมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุนในแต่ละด้านอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง ควรมีการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่องด้านการฝึกอบรมและการศึกษาดูงาน ควรมีการจัดสรรงบประมาณในการศึกษาดูงานของบุคลากรให้เพียงพอและต่อเนื่อง พร้อมทั้งควรมีการส่งเสริมอย่างจริงจัง ด้านการประชุมและสัมมนา ควรมีระเบียบสนับสนุนให้เสนอผลงาน

เพื่อปรับตำแหน่ง ควรมีการประชุมสัมมนาให้เหมาะสมกับบุคลากร ส่วนในด้านการศึกษาต่อควรมี การส่งเสริมพนักงานสายสนับสนุนทุกระดับทุกตำแหน่ง ควรมีประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับ อย่างชัดเจนในการขอทุนการศึกษาและการเรียนต่อ และควรเปิดโอกาสให้ศึกษาต่อในแผน การศึกษาของแผนก ได้เพื่อพัฒนาตนเองไปสู่สายวิชาการ

สุนิษา กลิ่งพงษ์ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร สายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า บุคลากร สายปฏิบัติการของคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีความต้องการพัฒนา ตนเองโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ในด้านเพศ เพศชายและเพศหญิงมีความต้องการใน การพัฒนาตนเองโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน ในด้านวุฒิการศึกษาพบว่าวุฒิการศึกษา ต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกัน บุคลากรมีความต้องการใน การพัฒนาตนเองโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน และมีความต้องการและข้อเสนอแนะ เพิ่มเติมในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านร่างกายควรจัดให้มีการตรวจร่างกายประจำปี มีสถานที่ใน การออกกำลังกาย ควรมีการบรรยายอบรมธรรมะ ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ควรมีการจัด กิจกรรมในทางสันทนาการที่ประกอบไปด้วยสาระและความบันเทิง เพื่อผ่อนคลายอารมณ์ สร้างขวัญและกำลังใจกับบุคลากรโดยมอบเป็นรางวัล รวมทั้งควรมีการจัดตั้งกองทุนในการช่วยเหลือ บุคลากร

บุญส่ง สีสะชาต (2559) ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ในทุก ๆ ด้าน และรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีความต้องการมาก คือ ด้านการศึกษาต่อ และการดำเนินการฝึกอบรม และจำแนกตามเพศ อายุ การทำงาน ส่วนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคณะแพทยศาสตร์ ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ พบว่า บุคลากรภายในคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นใน การกำหนดการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าบุคลากรมีการพัฒนา และการเรียนรู้และส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ อยู่ในระดับมาก ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้ ภาษาต่างประเทศในการทำงานของบุคลากร พบว่า การใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงาน อยู่ใน ระดับปานกลาง และทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศ อยู่ในระดับน้อย

ปริฉัตร สระทองฮ่วม (2560) Journal of Management Science Nakhon Pathom Rajabhat University Vol.4 No.1 January-June 2017 ได้ศึกษา การพัฒนาตนเองของพนักงาน สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากรที่มี เพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาและรายได้ เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน ซึ่งมีความต้องการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน

บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย
2. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 รูปแบบการวิจัย

รูปแบบการวิจัย ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมุ่งศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

3.2 การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 2,129 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มีนาคม 2562)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้จากการสุ่มตัวอย่างจากประชากร เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมด ผู้วิจัยจึงได้ใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 อ้างถึงใน ยุทธ ใภยวรรณ, 2552) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 345 คน ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

โดย n = จำนวนของขนาดตัวอย่าง

N = จำนวนรวมของประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา

e = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ ในการศึกษาที่กำหนดเท่ากับ 0.05

แทนค่า

$$n = \frac{2,129}{1 + 2,129 (0.05)^2}$$

$$N = 345$$

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) เนื่องจากมีความสะดวกและประหยัดเวลาซึ่งการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบไม่เฉพาะเจาะจง ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 345 คน

3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามในการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือกจำนวน 3 ข้อ ซึ่งประกอบด้วย

1. หน่วยงานที่มีบทบาทในการพัฒนาบุคลากรของท่าน
2. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมีวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีใดบ้าง

ใดบ้าง

3. การดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรที่ผ่านมา ท่านเห็นว่ามีวิธีการใดที่ทำให้ท่านสามารถพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของท่านมากที่สุด

ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 6 ด้าน ว่ามีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด คือ

1. ด้านการฝึกอบรม
2. ด้านการศึกษาต่อ
3. ด้านการศึกษาดูงาน
4. ด้านการพัฒนา
5. ด้านการพัฒนาศักยภาพ
6. ด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน

การกำหนดการให้คะแนนจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ผู้วิจัยกำหนดค่าคะแนนน้ำหนัก ตามเกณฑ์ของเบสท์ (ชานินทร์ ศิลปจารุ, 2552) ดังนี้

- คะแนน 5 หมายถึง ผู้ตอบมีความเห็นว่า เห็นด้วยมากที่สุด
 คะแนน 4 หมายถึง ผู้ตอบมีความเห็นว่า เห็นด้วยมาก
 คะแนน 3 หมายถึง ผู้ตอบมีความเห็นว่า เห็นด้วยปานกลาง
 คะแนน 2 หมายถึง ผู้ตอบมีความเห็นว่า เห็นด้วยน้อย
 คะแนน 1 หมายถึง ผู้ตอบมีความเห็นว่า เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามในการศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นคำถามที่ใช้เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีแบบสอบถามมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open-Ended Questionnaires) จำนวน 6 ด้าน

3.4 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.4.1 ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาข้อมูล จากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี รวมทั้งรวบรวมรายละเอียดของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม รวมทั้งการสร้างแบบสอบถาม ได้ดำเนินการปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ เมื่อได้รับคำแนะนำได้นำมาปรับปรุงแก้ไขแล้ว ดำเนินการตามความเหมาะสมก่อนนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3.4.2 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาโดยใช้แบบตรวจเครื่องมือสำหรับผู้เชี่ยวชาญนำมาหาค่าโดยใช้วิธีหาค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) ซึ่งได้ค่าเฉลี่ยทั้งฉบับ 0.96

3.4.3 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำมาหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1970 อ้างถึงใน รัฐธาดา ทงไชย, 2564) ได้ค่าความเชื่อมั่นของความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เท่ากับ 0.90 ซึ่งแสดงว่าเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้มีความเที่ยงตรงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้จัดทำการศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธี ดังนี้

1) ศึกษาค้นคว้าจาก เอกสาร ตำรา รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

2) แบบสอบถาม ที่ใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล

3) จากการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 345 ชุด ซึ่งระยะเวลาการตอบแบบสอบถามในระหว่างวันที่ 1 สิงหาคม – 31 ตุลาคม 2562 และนำแบบสอบถามมาตรวจหาความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ แล้วดำเนินการจัดทำตามขั้นตอนโดยใช้วิธีการประมวลผลค่าทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์

3.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) การวิเคราะห์ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ตอนที่ 1 ได้แก่ เพศ อายุงาน ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัดและตำแหน่งงานโดยใช้การหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2) วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง 6 ด้าน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation SD) โดยแปลงความหมายของค่าเฉลี่ยที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ทั้ง 6 ด้าน ดังนี้

- 2.1) ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา
- 2.2) ด้านการศึกษาดูงาน
- 2.3) ด้านการศึกษาต่อ
- 2.4) ด้านการพัฒนา
- 2.5) ด้านการพัฒนาศักยภาพ
- 2.6) ด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน

3.6 การวิเคราะห์และการนำเสนอข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลแยกเป็น 2 ตอน คือ

3.6.1 นำข้อมูลของแบบสอบถาม ตอนที่ 1 มาแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปของตารางประกอบความเรียง

3.6.2 ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 หาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับของความคิดเห็น โดยแปลความหมายเทียบกับเกณฑ์แล้วนำเสนอในรูปของตารางประกอบความเรียง ตามเกณฑ์ของเบสท์ (ธานินทร์ ศิลปจารุ, 2552) ดังนี้

- | | |
|-------------|--------------------|
| 4.51 – 5.00 | หมายถึง มากที่สุด |
| 3.51 – 4.50 | หมายถึง มาก |
| 2.51 – 3.50 | หมายถึง ปานกลาง |
| 1.51 – 2.50 | หมายถึง น้อย |
| 1.00 – 1.50 | หมายถึง น้อยที่สุด |

3.6.3 ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ อายุการทำงาน ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ซึ่งสามารถจำแนกเป็นกรณีเปรียบเทียบ 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ ใช้สถิติ t-test และกรณีเปรียบเทียบมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุงาน ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOVA)

3.6.4 นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะมาสรุปแล้วนำเสนอในรูปความเรียง

บทที่ 4 ผลการวิจัย

การศึกษา เรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 345 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งได้ทำการจัดเก็บรวบรวมแบบสอบถามได้ทั้งสิ้น 345 ชุด และได้นำมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS โดยมีผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงาน วิธีการในการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งการดำเนินงานที่ตรงกับสภาพปัจจุบันในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยใช้ค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยการหาค่าเฉลี่ย \bar{x} และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตาม เพศ อายุงาน ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ใช้สถิติวิเคราะห์ t-test และความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOVA)

ตอนที่ 4 ข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ มาสรุปเป็นรายด้านและนำเสนอเป็นรายชื่อ

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ แทนความหมายดังต่อไปนี้

n	แทน	กลุ่มตัวอย่าง
\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์การแจกแจงแบบที (t-distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์การแจกแจงแบบเอฟ (F-distribution)
SS	แทน	ผลบวกของคะแนนเบี่ยงเบนกำลังสอง (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกของคะแนนเบี่ยงเบนกำลังสอง (Mean of Square)
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติเพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบคำถามของกลุ่มตัวอย่างในแบบสอบถามเชิงปริมาณนั้น จะมีการนำเสนอข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุน

ส่วนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นตามตัวแปรที่ศึกษา โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 4 สรุปข้อเสนอแนะอื่น ๆ



4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามโดยจำแนกตามเพศ อายุงาน ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่มีบทบาทในการพัฒนา

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n=345 คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	90	26.1
หญิง	255	73.9
อายุงาน		
1 - 5 ปี	153	44.4
6 - 10 ปี	86	24.9
มากกว่า 10 ปี	106	30.7
ระดับการศึกษา		
น้อยกว่าปริญญาตรี	22	6.4
ปริญญาตรี	257	74.5
ปริญญาโทขึ้นไป	66	19.1
หน่วยงานที่สังกัด		
สำนักงานอธิการบดี	115	33.3
คณะ	190	55.1
สำนักวิทยบริการฯ	5	1.4
สำนักส่งเสริมวิชาการฯ	28	8.1
สถาบันวิจัยและพัฒนา	7	2.1
ตำแหน่งงาน		
ข้าราชการ	43	12.5
พนักงานมหาวิทยาลัย	204	59.1
พนักงานราชการ	31	9.0
ลูกจ้างชั่วคราว	64	18.5
ลูกจ้างประจำ	3	0.9
หน่วยงานที่มีบทบาทในการพัฒนา		
คณะ/หน่วยงาน	216	62.6
กองบริหารงานบุคคล	121	35.1
อื่น ๆ ได้แก่ Google	8	2.3

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ดังต่อไปนี้

ด้านเพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีจำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 73.9 และเพศชาย มีจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 26.1

ด้านอายุงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดอยู่ในช่วงอายุงาน 1-5 ปี มีจำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 44.3 รองลงมา คือ ช่วงอายุงานมากกว่า 10 ปี มีจำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7 ช่วงอายุงาน 6-10 ปี มีจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 24.9 ตามลำดับ

ด้านระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดมีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีจำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 74.5 รองลงมาอยู่ในระดับปริญญาโท มีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 19.1 และน้อยที่สุดจะอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4

ด้านหน่วยงานที่สังกัด พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดเป็นบุคลากรสังกัดคณะ มีจำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 55.1 รองลงมาเป็นบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มีจำนวน 115 คน คิดเป็น ร้อยละ 33.3 รองลงมาเป็นบุคลากรสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 รองลงมาเป็นบุคลากรสังกัดสถาบันวิจัยและพัฒนา มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 และเป็นบุคลากรสังกัดสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4

ด้านตำแหน่งงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมีจำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 59.1 รองลงมาเป็นลูกจ้างชั่วคราว มีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 18.6 รองลงมาเป็นข้าราชการ มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 รองลงมาเป็นพนักงานราชการ มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0 และเป็นลูกจ้างประจำ มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9

ด้านหน่วยงานที่มีบทบาทในการพัฒนา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดเป็นบทบาทในการพัฒนาของคณะ/หน่วยงาน มีจำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 62.6 รองลงมาเป็นกองบริหารงานบุคคล มีจำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 35.1 และเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ถึงวิธีการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย

การพัฒนาบุคลากร	จำนวน / (n=345)	ร้อยละ	ลำดับ
การประชุมพิเศษ	88	25.5	3
การอบรม /สัมมนา	316	91.6	1
การศึกษาต่อ	85	24.6	4
การศึกษาดูงาน	128	37.1	2
การประชุมชี้แจง	71	20.6	6
การสอนงาน	73	21.1	5
การมอบหมายให้ปฏิบัติ	71	20.6	6

จากตารางที่ 4.2 สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในวิธีพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มากที่สุด พบว่า เป็นการอบรม/สัมมนา จำนวน 316 คน คิดเป็นร้อยละ 91.6 รองลงมาเป็นการศึกษาดูงานจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 37.1 รองลงมาเป็นการประชุมพิเศษจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 รองลงมาเป็นการศึกษาต่อจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 24.6 รองลงมาเป็นการสอนงานจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1 และลำดับสุดท้ายน้อยที่สุดเป็นการประชุมชี้แจง จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 20.6 และเป็นการมอบหมายงานให้ปฏิบัติจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 20.6

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ถึงความคิดเห็นในการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรที่ผ่านมาที่สามารถพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

การพัฒนาบุคลากร	จำนวน / (n=345)	ร้อยละ	ลำดับ
การประชุมพิเศษ	21	6.1	7
การอบรม /สัมมนา	240	69.6	1
การศึกษาต่อ	34	9.9	5
การศึกษาดูงาน	67	19.4	3
การประชุมชี้แจง	33	9.6	6
การสอนงาน	47	13.6	4
การมอบหมายให้ปฏิบัติ	72	20.9	2

จากตารางที่ 4.3 สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรที่ผ่านมาที่เห็นว่ามีวิธีการใด ที่ทำให้สามารถพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มากที่สุด ซึ่งพบว่ามีมากที่สุด เป็นการอบรม/สัมมนาจำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 69.6 รองลงมาเป็นการมอบหมายงานให้ปฏิบัติจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 20.9 รองลงมาเป็นการศึกษาดูงานจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4 รองลงมาเป็นการสอนงานจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 13.6 รองลงมา

เป็นการศึกษาต่อจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 9.9 รองลงมาเป็นการประชุมชี้แจงจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6 และสุดท้ายน้อยที่สุดเป็นการประชุมเวทีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1

4.3.2 การวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการฝึกอบรม

ความต้องการในการพัฒนา	ระดับความสำคัญ		แปลผล	อันดับ
	\bar{x}	SD		
ความคิดเห็นด้านการฝึกอบรม				
1. ฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสายงานที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่	3.93	0.824	มาก	2
2. ฝึกอบรมหลักสูตรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	3.72	0.717	มาก	6
3. ฝึกอบรมหลักสูตรการใช้เทคโนโลยี/เทคนิค/วิทยาการสมัยใหม่ที่จะนำมาประยุกต์ในการปฏิบัติงาน	3.90	0.784	มาก	3
4. ฝึกอบรมหลักสูตรที่ทันสมัย องค์ความรู้ใหม่ที่จะนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้	3.94	0.779	มาก	1
5. สนับสนุนงบประมาณในการฝึกอบรมจากหน่วยงานเพียงพอ	3.83	0.799	มาก	4
6. มีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมที่ชัดเจน	3.81	0.743	มาก	5
ภาพรวม	3.85	0.787	มาก	

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า ด้านฝึกอบรม โดยภาพรวม มีความต้องการด้านฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.85$, $SD = 0.787$) และหากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ฝึกอบรมหลักสูตรที่ทันสมัยองค์ความรู้ใหม่ที่จะนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ มีความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.94$, $SD = 0.779$) รองลงมาเป็นฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสายงานที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ มีความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.93$, $SD = 0.824$) ฝึกอบรมหลักสูตรการใช้เทคโนโลยี/เทคนิค/วิทยาการสมัยใหม่ที่จะนำมาประยุกต์ในการปฏิบัติงาน มีความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.90$, $SD = 0.784$) สนับสนุนงบประมาณในการฝึกอบรมจากหน่วยงานเพียงพอมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.83$, $SD = 0.799$) ตามลำดับและอันดับสุดท้ายฝึกอบรมหลักสูตรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.72$, $SD = 0.717$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการศึกษาต่อ

ความต้องการในการพัฒนา	ระดับความสำคัญ		แปลผล	อันดับ
	\bar{x}	SD		
ด้านการศึกษาต่อ				
1. ศึกษาต่อในหลักสูตรสายงานที่ปฏิบัติอยู่	3.61	0.931	มาก	2
2. ศึกษาต่อในหลักสูตรที่ตนเองสนใจแม้จะไม่ตรงกับสายงานที่ทำอยู่	3.50	0.925	ปานกลาง	5
3. ศึกษาต่อในหลักสูตรที่สามารถนำมาปรับใช้ในหน่วยงานได้	3.67	0.928	มาก	1
4. สนับสนุนช่วยเหลืองบประมาณในการศึกษาต่อจากหน่วยงานอย่างเพียงพอ	3.60	0.954	มาก	3
5. มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารในการศึกษาต่อให้บุคลากรทราบ	3.59	0.952	มาก	4
6. มีการกำหนดกฎเกณฑ์ในการพิจารณาให้บุคลากรศึกษาต่ออย่างชัดเจน	3.67	0.928	มาก	1
ภาพรวม	3.60	0.953	มาก	

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า ด้านการศึกษาต่อ โดยภาพรวม มีความต้องการด้านศึกษาต่ออยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.60$, $SD = 0.953$) และหากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการกำหนดกฎเกณฑ์ในการพิจารณาให้บุคลากรศึกษาต่ออย่างชัดเจนและศึกษาต่อในหลักสูตรที่สามารถนำมาปรับใช้ในหน่วยงานได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$, $SD = 0.890$) รองลงมาเป็นศึกษาต่อในหลักสูตรสายงานที่ปฏิบัติอยู่มีความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.61$, $SD = 0.931$) สนับสนุนช่วยเหลืองบประมาณในการศึกษาต่อจากหน่วยงานอย่างเพียงพอ มีความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.60$, $SD = 0.954$) มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารในการศึกษาต่อให้บุคลากรทราบ มีความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.59$, $SD = 0.952$) ตามลำดับและอันดับสุดท้ายศึกษาต่อในหลักสูตรที่ตนเองสนใจแม้จะไม่ตรงกับสายงานที่ทำอยู่มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.50$, $SD = 0.925$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการศึกษาดูงาน

ความต้องการในการพัฒนา	ระดับความสำคัญ		แปลผล	อันดับ
	\bar{x}	SD		
ด้านการศึกษาดูงาน				
1. มีการสนับสนุนจากหน่วยงานในการไปศึกษาดูงาน	3.59	0.838	มาก	3
2. หน่วยงานจัดการศึกษาดูงานโดยตรงกับหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ	3.63	0.844	มาก	2
3. ท่านต้องการไปศึกษาดูงานนอกเหนือหน่วยงานที่มีความสอดคล้องกับงานที่ได้รับผิดชอบปัจจุบัน	3.65	0.836	มาก	1
ภาพรวม	3.62	0.721	มาก	

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า ด้านการศึกษาดูงาน โดยภาพรวม มีความต้องการด้านการศึกษาดูงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.62$, SD = 0.721) และหากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีต้องการไปศึกษาดูงานนอกเหนือหน่วยงานที่มีความสอดคล้องกับงานที่ได้รับผิดชอบปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.65$, SD = 0.836) รองลงมาเป็นหน่วยงานจัดการศึกษาดูงานโดยตรงกับหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.63$, SD = 0.844) อันดับสุดท้ายมีการสนับสนุนจากหน่วยงานในการไปศึกษาดูงาน มีความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.59$, SD = 0.838)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนา

ความต้องการในการพัฒนา	ระดับความสำคัญ		แปลผล	อันดับ
	\bar{x}	SD		
ด้านการพัฒนา				
1. มีการสัมมนาในหัวข้อที่สร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ แก่บุคลากรและสามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.72	0.749	มาก	2
2. มีการมอบหมายงานพิเศษเพื่อให้ทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ หรืองานที่ทำทลายความสามารถ	3.73	0.714	มาก	1
3. มีการสัมมนาทางวิชาการในหัวข้อที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสายงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่	3.63	0.760	มาก	6
4. มีการสอนงานเพื่อให้รู้และเข้าใจในกระบวนการทำงานรูปแบบใหม่ ๆ อยู่เสมอ	3.65	0.793	มาก	5
5. มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่การทำงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้การทำงานลักษณะงานในรูปแบบต่าง ๆ	3.38	0.942	ปานกลาง	8
6. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน				
7. การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน	3.70	0.825	มาก	3
8. การเป็นพี่เลี้ยงเพื่อสอนงานและแนะนำการทำงาน	3.68	0.797	มาก	4
	3.54	0.902	มาก	7
ภาพรวม	3.62	0.760	มาก	

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า ด้านการพัฒนา โดยภาพรวม มีความต้องการด้านศึกษาต่ออยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.62$, $SD = 0.760$) และหากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการมอบหมายงานพิเศษเพื่อให้ทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ หรืองานที่ทำทลายความสามารถ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.73$, $SD = 0.714$) รองลงมาเป็นการสัมมนาในหัวข้อที่สร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ แก่บุคลากรและสามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.72$, $SD = 0.749$) เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.70$, $SD = 0.825$) การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน มีความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.68$, $SD = 0.797$) มีการสอนงานเพื่อให้รู้และเข้าใจในกระบวนการทำงานรูปแบบใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.65$, $SD = 0.793$) มีการสัมมนาทางวิชาการในหัวข้อที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสายงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ ความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.63$, $SD = 0.760$) การเป็นพี่เลี้ยงเพื่อสอนงานและแนะนำ

การทำงานความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.54$, $SD = 0.902$) ตามลำดับและอันดับสุดท้ายมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่การทำงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้การทำงานลักษณะงานในรูปแบบต่าง ๆ มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.38$, $SD = 0.942$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ย ของความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาศักยภาพ

ความต้องการในการพัฒนา	ระดับความสำคัญ		แปลผล	อันดับ
	\bar{x}	SD		
ด้านการพัฒนาศักยภาพ				
1. มีการพัฒนาความรู้ในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง	3.68	0.783	มาก	3
2. มีการวางแผนในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.76	0.716	มาก	2
3. มีการฝึกฝนการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญ	3.90	0.743	มาก	1
ภาพรวม	3.78	0.863	มาก	

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า ด้านการพัฒนาศักยภาพ โดยภาพรวม มีความต้องการด้านการพัฒนาศักยภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.78$, $SD = 0.863$) และหากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการฝึกฝนการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.90$, $SD = 0.743$) รองลงมาเป็นการวางแผนในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.76$, $SD = 0.716$) ตามลำดับและอันดับสุดท้ายมีการพัฒนาความรู้ในวิชาชีพอย่างต่อเนื่องความต้องการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.68$, $SD = 0.783$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ย ของความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน

ความต้องการในการพัฒนา	ระดับความสำคัญ		แปลผล	อันดับ
	\bar{x}	SD		
ด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน				
1. มีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	3.83	0.679	มาก	1
2. มีการพัฒนาและปรับปรุงระบบการทำงานให้ทันสมัยเสมอ	3.81	0.693	มาก	2
3. สามารถแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์มีประสิทธิภาพ	3.80	0.670	มาก	3
4. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับผู้อื่นในการทำงานเสมอ	3.81	0.678	มาก	2
ภาพรวม	3.81	0.626	มาก	

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า ด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน โดยภาพรวม มีความต้องการด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.81$, SD = 0.626) และหากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.83$, SD = 0.679) รองลงมาเป็นการพัฒนาและปรับปรุงระบบการทำงานให้ทันสมัยเสมอและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.81$, SD = 0.678) และ ($\bar{x} = 3.81$, SD = 0.693) ตามลำดับและอันดับสุดท้ายสามารถแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์มีประสิทธิภาพมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.80$, SD = 0.670)

4.3.3 เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนกับปัจจัยส่วนบุคคล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังนี้

ตารางที่ 4.10 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองกับปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความต้องการในการพัฒนา	แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	t	Sig
ด้านการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	.644	1	.644	1.670	.197
	ภายในกลุ่ม	132.221	343	.385		
	รวม	132.865	344			
ด้านการศึกษาต่อ	ระหว่างกลุ่ม	1.316	1	1.316	2.119	.146
	ภายในกลุ่ม	212.914	343	.621		
	รวม	214.229	344			
ด้านการศึกษา ดูงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.766	1	1.766	3.422	.065
	ภายในกลุ่ม	176.497	342	.516		
	รวม	178.264	343			
ด้านการพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	.024	1	.024	.060	.807
	ภายในกลุ่ม	140.089	343	.408		
	รวม	140.113	344			
ด้านการพัฒนา ศักยภาพ	ระหว่างกลุ่ม	.010	1	.010	.014	.907
	ภายในกลุ่ม	256.137	343	.747		
	รวม	256.147	344			
ด้าน ความเชี่ยวชาญ ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.589	1	.589	1.505	.221
	ภายในกลุ่ม	134.258	343	.391		
	รวม	134.847	344			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.445	1	.880	1.376	.242
	ภายในกลุ่ม	110.669	342	.272		
	รวม	111.114	343			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ โดยรวมมีความต้องการไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านฝึกอบรมมีความต้องการไม่แตกต่างกัน ด้านศึกษาต่อมีความต้องการ ไม่แตกต่างกัน ด้านการศึกษาดูงานมีความต้องการ

ไม่แตกต่างกัน ด้านการพัฒนา มีความต้องการไม่แตกต่างกัน ด้านการพัฒนาศักยภาพ มีความต้องการไม่แตกต่างกัน และด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน มีความต้องการไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองกับปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความต้องการในการพัฒนา	แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	.257	2	.129	.331	.718
	ภายในกลุ่ม	132.608	342	.388		
	รวม	132.865	344			
ด้านการศึกษาต่อ	ระหว่างกลุ่ม	.374	2	.173	.277	.758
	ภายในกลุ่ม	213.882	342	.625		
	รวม	214.229	344			
ด้านการศึกษา ดูงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.713	2	.857	1.655	.193
	ภายในกลุ่ม	176.550	341	.518		
	รวม	178.264	343			
ด้านการพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	.443	2	.221	.542	.582
	ภายในกลุ่ม	139.671	342	.408		
	รวม	140.113	344			
ด้านการพัฒนาศักยภาพ	ระหว่างกลุ่ม	1.119	2	.560	.750	.473
	ภายในกลุ่ม	255.028	342	.746		
	รวม	256.147	344			
ด้านความเชี่ยวชาญ ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.120	2	.060	.153	.858
	ภายในกลุ่ม	134.727	342	.394		
	รวม	134.847	344			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.457	2	.229	.704	.495
	ภายในกลุ่ม	110.657	341	.325		
	รวม	111.114	343			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงาน โดยรวมมีความต้องการ ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านฝึกอบรม มีความต้องการไม่แตกต่างกัน ด้านการศึกษาต่อมีความต้องการ ไม่แตกต่างกัน ด้านการศึกษาดูงาน

มีความต้องการไม่แตกต่างกัน ด้านการพัฒนามีความต้องการไม่แตกต่างกัน ด้านการพัฒนาศักยภาพมีความต้องการไม่แตกต่างกัน และด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน มีความต้องการไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองกับปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความต้องการในการพัฒนา	แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	.315	2	.158	.407	.666
	ภายในกลุ่ม	132.549	342	.388		
	รวม	132.865	344			
ด้านการศึกษาต่อ	ระหว่างกลุ่ม	1.202	2	.601	.964	.382
	ภายในกลุ่ม	213.028	342	.623		
	รวม	214.229	344			
ด้านการศึกษา ดูงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.248	2	.624	1.202	.302
	ภายในกลุ่ม	177.016	341	.519		
	รวม	178.264	343			
ด้านการพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	.323	2	.161	.395	.674
	ภายในกลุ่ม	139.791	342	.409		
	รวม	140.113	344			
ด้านการพัฒนาศักยภาพ	ระหว่างกลุ่ม	.112	2	.056	.075	.928
	ภายในกลุ่ม	256.035	342	.749		
	รวม	256.147	344			
ด้านความเชี่ยวชาญ ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.310	2	1.155	2.980	.052
	ภายในกลุ่ม	132.538	342	.388		
	รวม	134.847	344			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.581	2	.290	.894	.409
	ภายในกลุ่ม	110.533	341	.324		
	รวม	111.114	343			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ความต้องการของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา โดยรวมมีความต้องการไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านฝึกอบรมมีความต้องการไม่แตกต่างกัน ด้านศึกษาต่อมีความต้องการ ไม่แตกต่างกัน ด้านการศึกษาดูงานมีความต้องการ

ไม่แตกต่างกัน ด้านการพัฒนาที่มีความต้องการไม่แตกต่างกัน ด้านการพัฒนาศักยภาพมีความต้องการไม่แตกต่างกัน และด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน มีความต้องการไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองกับปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความต้องการในการพัฒนา	แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	.524	4	.131	.336	.853
	ภายในกลุ่ม	132.341	340	.389		
	รวม	132.865	344			
ด้านการศึกษาต่อ	ระหว่างกลุ่ม	2.546	4	.637	1.023	.396
	ภายในกลุ่ม	211.683	340	.623		
	รวม	214.229	344			
ด้านการศึกษา ดูงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.435	4	.609	1.173	.322
	ภายในกลุ่ม	175.829	339	.519		
	รวม	178.264	343			
ด้านการพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	1.770	4	.442	1.087	.363
	ภายในกลุ่ม	138.344	340	.407		
	รวม	140.113	344			
ด้านการพัฒนา ศักยภาพ	ระหว่างกลุ่ม	.975	4	.244	.325	.861
	ภายในกลุ่ม	255.172	340	.751		
	รวม	256.147	344			
ด้าน ความเชี่ยวชาญ ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.202	4	.050	.127	.972
	ภายในกลุ่ม	134.645	340	.396		
	รวม	134.847	344			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.395	4	.099	.302	.876
	ภายในกลุ่ม	110.719	339	.327		
	รวม	111.114	343			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ความต้องการของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน โดยรวม มีความต้องการไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านฝึกอบรมมีความต้องการไม่แตกต่างกัน ด้านศึกษาต่อมีความต้องการไม่แตกต่างกัน ด้านการศึกษาดูงานมีความต้องการไม่แตกต่างกัน

ด้านการพัฒนาที่มีความต้องการไม่แตกต่างกัน ด้านการพัฒนาศักยภาพมีความต้องการไม่แตกต่างกัน และด้านความเชี่ยวชาญในการทำงานมีความต้องการไม่แตกต่างกัน

4.3.4 สรุปภาพรวมข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

จากข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งหมด 6 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการพัฒนา ด้านการพัฒนาศักยภาพ และด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน ผู้วิจัยสามารถสรุปภาพรวมได้ ดังนี้

1) **ด้านฝึกอบรม** ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยากให้มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานประจำและพัฒนาคนเพื่อให้เกิดความรู้และทักษะในการทำงานมากยิ่งขึ้นและอยากให้ออกแบบฝึกอบรมเฉพาะด้านเฉพาะทางตามสายงาน รวมถึงมีหลักสูตรด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย โดยควรทำแบบสอบถามความต้องการของผู้เข้าร่วมอบรมว่าต้องการอบรมหลักสูตรอะไรบ้างเพื่อให้ตรงกับความต้องการในการอบรม

2) **ด้านศึกษาต่อ** ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นควรสนับสนุนให้ทุนศึกษาต่อให้ตรงกับสายงานเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้กับบุคลากรทุกระดับไม่ว่าแม้แต่ลูกจ้างชั่วคราว เพื่อให้มีวุฒิการศึกษาสามารถสอบบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต่อไป สนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทและปริญญาเอกที่มีความรู้ความสามารถเปลี่ยนเป็นสายงานเป็นสายวิชาการได้โดยปรับเกณฑ์การขอทุนการศึกษาภาษาอังกฤษในการศึกษาต่อให้มีความเหมาะสม

3) **ด้านศึกษาดูงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยากให้มีการส่งเสริม ผลักดันและสนับสนุนให้สายสนับสนุนมีการศึกษาดูงานเฉพาะด้านทั้งในและต่างประเทศ

4) **ด้านการพัฒนา** ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในด้านการพัฒนาว่าอยากให้มีมหาวิทยาลัยมีนโยบายในการสับเปลี่ยนหมุนเวียนกัน และกรณีที่เติบโตในสายงานควรมีการมอบหมายงานใหม่ ๆ หรืองานที่ท้าทายความสามารถ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

5) **ด้านการพัฒนาศักยภาพ** ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในส่วนของพัฒนา ศักยภาพว่า อยากให้มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาความรู้ในวิชาชีพในสายงานให้กับบุคลากรสายสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง และสามารถเบิกค่าใช้จ่ายกับทางมหาวิทยาลัยได้ รวมถึงควรเปิดโอกาสให้บุคลากรสายสนับสนุนได้ไปฝังตัวในสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ

6) **ด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในส่วนของความเชี่ยวชาญในการทำงาน คือ อยากให้มหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนางานวิชาชีพของตนเอง

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ดังนี้

ด้านการฝึกอบรม

ผลการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ด้านฝึกอบรม โดยภาพรวม มีความต้องการ ด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก และหากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ฝึกอบรมหลักสูตรที่ทันสมัยองค์ความรู้ใหม่ที่จะนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้มีความต้องการอยู่ในระดับมาก รองลงมาเป็น ฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสายงานที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ มีความต้องการอยู่ในระดับมาก รองลงมาเป็นฝึกอบรมหลักสูตรการใช้เทคโนโลยี/เทคนิค/วิทยาการสมัยใหม่ที่จะนำมาประยุกต์ในการปฏิบัติงานมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และอันดับสุดท้ายเป็นฝึกอบรมหลักสูตร อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องมีความต้องการอยู่ในระดับมาก

ด้านการศึกษาต่อ

ผลการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า ด้านการศึกษาต่อ โดยภาพรวมมีความต้องการด้านการศึกษาต่ออยู่ในระดับมาก และหากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการกำหนดกฎเกณฑ์ในการพิจารณาให้บุคลากรศึกษาต่ออย่างชัดเจนและศึกษาต่อในหลักสูตรที่สามารถนำมาปรับใช้ในหน่วยงานได้ อยู่ในระดับมาก รองลงมาเป็นศึกษาต่อในหลักสูตรสายงานที่ปฏิบัติอยู่มีความต้องการอยู่ในระดับมาก รองลงมาเป็น สนับสนุนช่วยเหลืองบประมาณในการศึกษาต่อจากหน่วยงานอย่างเพียงพอ มีความต้องการอยู่ในระดับมากตามลำดับ และอันดับสุดท้าย ศึกษาต่อในหลักสูตรที่ตนเองสนใจแม้จะไม่ตรงกับสายงานที่ทำอยู่มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการศึกษาดูงาน

ผลการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า ด้านการศึกษาดูงาน โดยภาพรวม มีความต้องการด้านการศึกษาดูงานอยู่ในระดับมาก และหากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ต้องการไปศึกษาดูงานนอกเหนือหน่วยงานที่มีความสอดคล้องกับงานที่รับผิดชอบ ปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก รองลงมาเป็นหน่วยงานจัดการศึกษาดูงานโดยตรงกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ

อยู่ในระดับมากตามลำดับ และอันดับสุดท้ายมีการสนับสนุนจากหน่วยงานในการไปศึกษาดูงาน มีความต้องการอยู่ในระดับมาก

ด้านการพัฒนา

ผลการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า ด้านการพัฒนาโดยภาพรวม มีความต้องการด้านศึกษาต่ออยู่ในระดับมาก และหากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการมอบหมายงานพิเศษเพื่อให้ทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ หรืองานที่ทำทลายความสามารถ อยู่ในระดับมาก รองลงมาเป็นการสัมมนาในหัวข้อที่สร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ แก่บุคลากรและสามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก รองลงมา เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงานอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และอันดับสุดท้าย มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่การทำงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้การทำงานลักษณะงานในรูปแบบต่าง ๆ มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการพัฒนาศักยภาพ

ผลการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า ด้านการพัฒนาศักยภาพ โดยภาพรวมมีความต้องการด้านการพัฒนาศักยภาพ อยู่ในระดับมาก และหากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการฝึกฝนการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญ อยู่ในระดับมาก รองลงมาเป็นการวางแผนในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และอันดับสุดท้ายมีการพัฒนาความรู้ในวิชาชีพอย่างต่อเนื่องมีความต้องการอยู่ในระดับมาก

ด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า ด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน โดยภาพรวมมีความต้องการด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และหากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมาเป็นการพัฒนาและปรับปรุงระบบการทำงานให้ทันสมัยเสมอ และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับและอันดับสุดท้าย สามารถแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์มีประสิทธิภาพมีความต้องการ อยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีกับปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้

ด้านเพศ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ โดยรวมมีความต้องการไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการพัฒนา ด้านการพัฒนาศักยภาพและด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน มีความต้องการ ไม่แตกต่างกัน

ด้านอายุงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงาน โดยรวมมีความต้องการไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านฝึกอบรม ด้านศึกษาต่อ ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการพัฒนา ด้านการพัฒนาศักยภาพและด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน มีความต้องการ ไม่แตกต่างกัน

ด้านวุฒิการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา โดยรวมมีความต้องการ ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการพัฒนา ด้านการพัฒนาศักยภาพ และด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน มีความต้องการ ไม่แตกต่างกัน

ด้านตำแหน่งงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน โดยรวมมีความต้องการไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการพัฒนา ด้านการพัฒนาศักยภาพ และด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน มีความต้องการ ไม่แตกต่างกัน

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการพัฒนา ด้านการพัฒนาศักยภาพและด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการในการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเรียงลำดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ด้านการฝึกอบรม มีภาพรวมมากที่สุด รองลงมาคือด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ให้ความสำคัญกับการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรมาก เพราะการจัดฝึกอบรมทำให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้จึงได้มีการจัดสรรงบประมาณในการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรสายสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งตรงตามเป้าหมายที่แท้จริง จึงถือได้ว่าการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรสายสนับสนุน มีประสิทธิภาพ ตรงตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศพร พิษะระ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ มีความต้องการพัฒนาตนเองทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านการศึกษาต่อ และด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงใจ ตะกรุดทอง (2555)

ได้ศึกษา ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรคณะโบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า ด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญส่ง ลีละชาติ (2559) ได้ศึกษา ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีความต้องการในการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก

5.2.2 ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตาม เพศ อายุงาน ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ดังนี้

1) ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเอง จำแนกตามเพศและระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันและระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน การที่ผลวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า เพศชายและเพศหญิงอยู่ในกลุ่มอาชีพเดียวกัน สถานที่ทำงานเดียวกัน ได้รับความรู้จากหน่วยงานในลักษณะที่เหมือนกัน จึงทำให้เพศที่ต่างกันและระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริฉัตร สระทองฮ่อม (2560) ได้ศึกษา การพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากรที่มีเพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิษา กลิ้งพงษ์ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า บุคลากรสายปฏิบัติการของคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีความต้องการพัฒนาตนเอง ในด้านเพศชายและเพศหญิง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

2) ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเอง จำแนกตามอายุงาน และตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรที่มีอายุงานและตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน การที่ผลวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า อายุงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 1-5 ปี ซึ่งอยู่ในกลุ่มอาชีพเดียวกัน รวมถึงสถานที่ทำงานเดียวกัน ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรีเหมือนกัน ถึงแม้จะทำงานต่างสายงานกัน แต่ได้รับความรู้จากหน่วยงานในลักษณะที่เหมือนกัน จึงทำให้อายุงานที่ต่างกันและตำแหน่งงานที่ต่างกัน ไม่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพนธ์ ยิ้มสกุลกาญจน์ (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาครู อาจารย์ในโรงเรียนอนุบาลจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ครู –อาจารย์ ที่มี เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และอายุราชการที่ แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนา ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

5.3 การนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย ทำให้ทราบถึงความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในด้านต่าง ๆ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนใน ด้านฝึกอบรมให้กับบุคลากรสายสนับสนุนนั้น ตรงกับความต้องการของบุคลากรสายสนับสนุนมากที่สุด เนื่องจากบุคลากรสายสนับสนุนสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรม มาพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจากผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ได้ ดังนี้

5.3.1 มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนการให้งบประมาณในการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และการที่มหาวิทยาลัยจัดอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ให้กับบุคลากรสายสนับสนุนเองนั้น เป็นสิ่งที่ดี เนื่องจากได้เปิดโอกาสให้กับบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย ได้เข้าร่วมหลักสูตรเป็นจำนวนมาก ซึ่งมีความคุ้มค่ากว่าการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรภายนอก เพราะการเข้าอบรมหลักสูตรภายนอก มีค่าใช้จ่ายในการเดินทางและค่าลงทะเบียนในแต่ละหลักสูตรราคาสูง

5.3.2 มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนในด้านการมอบหมายงานที่ทำทนายความสามารถสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับตำแหน่งสูงขึ้น เช่น ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้น

5.3.3 มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนในการศึกษาดูงานในสายงานที่ตรงกับงานและเกี่ยวข้องกับการทำงาน เพื่อให้ตรงกับความต้องการของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และบุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

5.4.1 ควรพิจารณาตัวแปรอื่นที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุน เช่น ด้านการเรียนรู้ด้วยตัวเอง ด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ การเข้าสู่ตำแหน่ง ฯลฯ เพื่อเปรียบเทียบกับผลงานวิจัยในครั้งนี เพื่อดูความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน

5.4.2 ควรศึกษากลุ่มประชากรในองค์การด้านบุคลากรสายวิชาการเพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเอง ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่

5.4.3 ควรเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบของการพัฒนาบุคลากรต่อไป

5.3.4 ควรศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อผลของการวิจัย จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารของมหาวิทยาลัย และเห็นถึงความต้องการของบุคลากรสายสนับสนุนมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

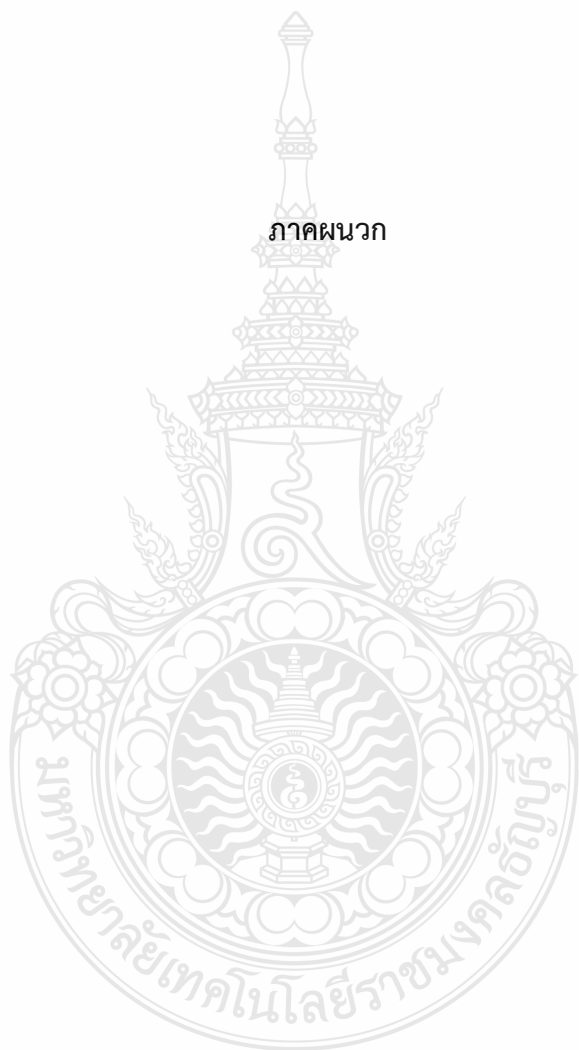


บรรณานุกรม

- จิตติภา ทองไชย. ความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีต่อการให้บริการ ของงานกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2562
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2556.
- दनัย เทียนพุ่ม. การจัดการทรัพยากรบุคคล : ภารกิจที่ท้าทาย. กรุงเทพฯ : บุ๊คแบงก์, 2552.
- ดวงใจ ตะกรุดทอง. “ความต้องการพัฒนาบุคลากรคณะโบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร” การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2555.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี, 2552.
- ทศพร พิษะระ. “ความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2554.
- ธีรวดี ยิ่งมี. คู่มือปฏิบัติงาน การจัดโครงการปฐมนิเทศบุคลากรบรรจุใหม่. กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2562.
- ธัญวรัตน์ สิริตติยานนท์. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (เทคนิคการบริหารบุคคลในบริษัทญี่ปุ่น). กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น), 2551.
- นาฏสุดา เขมนะสิริ. การฝึกอบรมในการส่งเสริมการเกษตร. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏจันทรเกษม, 2552.
- บุญส่ง ลีละชาต. ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2559.
- ประภัสสร บุญมี. พัฒนาการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. มหาสารคาม: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏมหาสารคาม, 2552.
- ปริฉัตร สระทองฮ่วม. การพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2560.
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559). (14 ธันวาคม 2554). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 128 ตอนพิเศษ 152 ง. หน้า 15.
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564). (30 ธันวาคม 2559). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 128 ตอนพิเศษ 152 ง. หน้า 15.
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. การพัฒนาบุคคล. ฝ่ายพัฒนาและฝึกอบรม กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2562
- ยุทธ ไกยวรรณ. (2552). ออกแบบเครื่องมือวิจัย. กรุงเทพฯ พิมพ์ครั้งที่ 1: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- วิภาดา คุปตานนท์. การจัดการและพฤติกรรมองค์การ : เทคนิคการจัดการสมัยใหม่. ปทุมธานี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรังสิต, 2551.

- สนั่น เกชาขารี. “กลยุทธ์การจัดการการเปลี่ยนแปลงเพื่อประสิทธิผลที่ดีขององค์กร”. *Industrial Technology Review*. 15, ฉ.188 (มกราคม 2552): 146-152.
- สมิต สัชฌุกร. *เทคนิคการสอนงาน*. กรุงเทพฯ: สายธาร, 2557.
- สุจิตรา ธนानันท์. *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ทีพีเอ็น เพรส, 2553.
- สุดา สุวรรณภรณ์. *เอกสารการสอนวิชา 230361 การบริหารงานบุคคล*. ชลบุรี: ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2556.
- สุนิษา กลิ่งพงษ์. *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. ปรินญาการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์, 2556.
- สุวเพ็ญ คำต้อย. “แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยพะเยา”. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปรินญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา, 2556.
- สมคิด บางโม. *เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม*. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์, 2558.
- สำเนียง อังสุพันธ์กุล. “โครงการวิจัยเพื่อการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์”. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์, 2557.
- อนิวัช แก้วจำนง. *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ = Human Resource Management*. สงขลา: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ, 2552.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. “แนวความคิดพัฒนาองค์กร = Organization Development”. วารสารดำรงราชานุภาพ. 8, ฉ. 29 (ตุลาคม-ธันวาคม 2551): 1-5.
- อำนวยการ แสงสว่าง. *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์, 2556.
- อำพร ฉายยา. *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์, 2553.
- ไอบาร่า, เฮอร์มีเนีย. *การสอนงานปรึกษาและดูแล = Coaching and Mentoring*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท, 2554.

ภาคผนวก

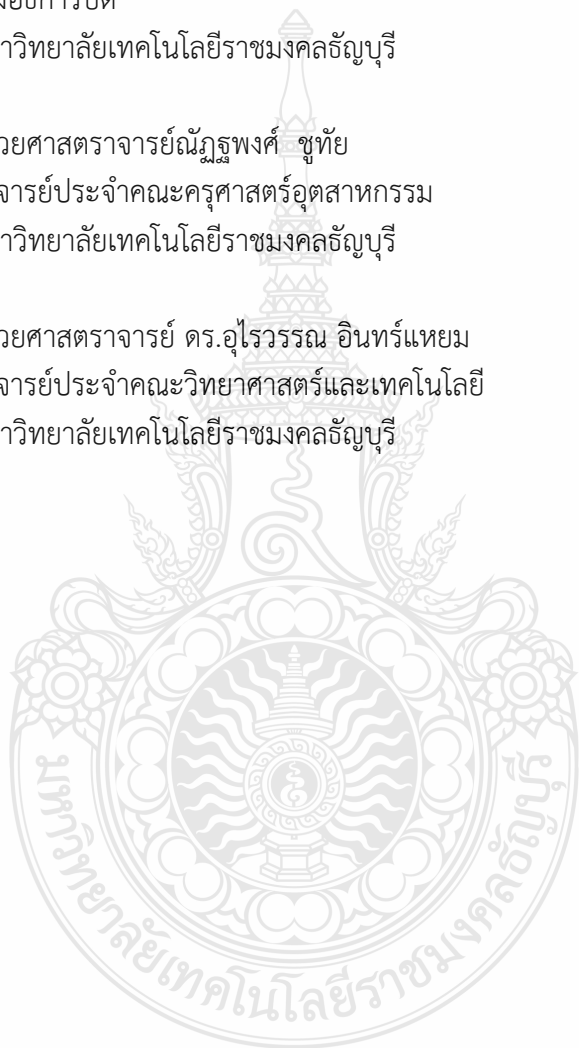


ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแบบสอบถาม / IOC



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

1. นายพงศ์พิชญ์ ต่วนภูษา
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ณัฐพงษ์ ชูทัย
อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุไรวรรณ อินทร์แหยม
อาจารย์ประจำคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



แบบประเมินคุณภาพแบบสอบถาม เพื่อหาค่า IOC

สรุปการพิจารณาข้อคำถาม แบบสอบถามงานวิจัย เรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร
สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

รายการขอความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			ΣR	ค่า IOC	แปรผล
	1	2	3			
ด้านฝึกรวม						
1. ฝึกรวมหลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสายงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่	0	+1	+1	2	1	ใช้ได้
2. ฝึกรวมหลักสูตรอื่น ๆ แม้ว่าจะไม่อยู่ในสายงานที่ตนเองได้ปฏิบัติอยู่	0	+1	+1	2	0.66	ใช้ได้
3. ฝึกรวมหลักสูตรการใช้เทคโนโลยี/เทคนิค/วิทยาการสมัยใหม่ที่จะนำมาประยุกต์ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4. ฝึกรวมหลักสูตรที่ทันสมัย องค์ความรู้ใหม่ที่จะนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5. การสนับสนุนงบประมาณการฝึกรวมจากหน่วยงานอย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6. มีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรที่เข้ารับการฝึกรวมที่ชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านการศึกษาต่อ						
7. ศึกษาต่อในหลักสูตรสายงานที่ปฏิบัติอยู่	0	+1	+1	2	0.66	ใช้ได้
8. ศึกษาต่อในหลักสูตรที่ตนเองสนใจ แม้จะไม่ได้อยู่ในสายงาน	0	+1	+1	2	0.66	ใช้ได้
9. ศึกษาต่อในหลักสูตรที่สามารถนำมาปรับใช้ในหน่วยงานได้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
10. การสนับสนุนช่วยเหลืองบประมาณในการศึกษาต่อจากหน่วยงานอย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
11. มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารในการศึกษาต่อให้บุคลากรทราบ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
12. มีการกำหนดกฎเกณฑ์ในการพิจารณาให้บุคลากรศึกษาต่ออย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านการศึกษาดูงาน						
13. มีการสนับสนุนจากหน่วยงานในการไปศึกษาดูงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
14. หน่วยงานจัดการศึกษาดูงานโดยตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
15. ท่านต้องการไปศึกษาดูงานนอกเหนือหน่วยงานที่มีความสอดคล้องกับงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน	0	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ด้านการพัฒนา						
16. มีการสัมมนาในหัวข้อที่สร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ แก่บุคลากร และสามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
17. มีการมอบหมายงานพิเศษเพื่อให้ทำงานในรูปแบบใหม่ๆ หรืองานที่ทำทลายความสามารถ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
18. มีการสัมมนาทางวิชาการในหัวข้อที่เกี่ยวกับ การปฏิบัติงาน ในสายงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
19. มีการสอนงานเพื่อให้รู้และเข้าใจกระบวนการทำงานรูปแบบใหม่ ๆ อยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
20. มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนการทำงานเพื่อให้เรียนรู้การทำงาน ลักษณะงานในรูปแบบต่าง ๆ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
21. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
22. การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
23. การเป็นที่เลี้ยง เพื่อสอนงาน และแนะนำการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านการพัฒนาศักยภาพ						
24. มีการพัฒนาความรู้ในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
25. มีการวางแผนในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
26. มีการฝึกฝนการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน						
27. มีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
28. มีการพัฒนาและปรับปรุงระบบการทำงานให้ทันสมัยเสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
29. สามารถแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
30. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับผู้อื่นในการทำงานเสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
				ค่าเฉลี่ย	0.96	

คนที่ 1 นายพงศ์พิชญ์ ต่วนภูษา รองอธิการบดี

คนที่ 2 ผศ.ณัฐพงษ์ ชูทัย คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

คนที่ 3 ผศ.ดร.อุไรวรรณ อินทร์แหม่ม คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถาม

เรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลธัญบุรี

คำชี้แจง แบบสอบถามทั้งหมด 3 ตอนได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงใน หน้าข้อที่ตรงกับสถานภาพความเป็นจริงที่เกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุการทำงาน

1-5 ปี 6-10 ปี มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

4. หน่วยงานที่ท่านสังกัด

สำนักงานอธิการบดี คณะ สำนักวิทยบริการฯ สำนักส่งเสริมวิชาการและงาน

ทะเบียน

สถาบันวิจัยและพัฒนา

5. ตำแหน่งงาน

ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว

ลูกจ้างประจำ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลธัญบุรี โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงใน หน้าข้อความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. หน่วยงานใดที่มีบทบาทในการพัฒนาบุคลากรของท่าน

คณะ/ หน่วยงาน กองบริหารงานบุคคล อื่น ๆ

2. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการใดบ้าง (ตอบได้
มากกว่า 1 ข้อ)

การปฐมนิเทศ การสัมมนา/อบรม/ประชุม การฝึกปฏิบัติงาน การศึกษาต่อ

การศึกษาดูงาน

การประชุมชี้แจง การสอนงาน การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ อื่น ๆ

3. การดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรที่ผ่านมา ท่านเห็นว่าวิธีการใดที่ทำให้ท่านสามารถพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของท่านมากที่สุด

การปฐมนิเทศ การสัมมนา/อบรม/ประชุม การฝึกปฏิบัติงาน การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การประชุมชี้แจง การสอนงาน การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ อื่น ๆ

ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการฝึกอบรม					
1. ฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสายงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่					
2. ฝึกอบรมหลักสูตรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง					
3. ฝึกอบรมหลักสูตรการใช้เทคโนโลยี/เทคนิค/วิทยาการสมัยใหม่ที่จะนำมาประยุกต์ในการปฏิบัติงาน					
4. ฝึกอบรมหลักสูตรที่ทันสมัย องค์กรความรู้ใหม่ที่จะนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้					
5. การสนับสนุนงบประมาณการฝึกอบรมจากหน่วยงานอย่างเพียงพอ					
6. มีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมที่ชัดเจน					
ด้านการศึกษาต่อ					
1. ศึกษาต่อในหลักสูตรสายงานที่ปฏิบัติอยู่					
2. ศึกษาต่อในหลักสูตรที่ตนเองสนใจ แม้จะไม่ตรงกับสายงานที่ทำอยู่					
3. ศึกษาต่อในหลักสูตรที่สามารถนำมาปรับใช้ในหน่วยงานได้					
4. การสนับสนุนช่วยเหลืองบประมาณในการศึกษาต่อจากหน่วยงานอย่างเพียงพอ					
5. มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารในการศึกษาต่อให้บุคลากรทราบ					
6. มีการกำหนดกฎเกณฑ์ในการพิจารณาให้บุคลากรศึกษาต่ออย่างชัดเจน					

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการศึกษาดูงาน					
1. มีการสนับสนุนจากหน่วยงานในการไปศึกษาดูงาน					
2. หน่วยงานจัดการศึกษาดูงานโดยตรงกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ					
3. ท่านต้องการไปศึกษาดูงานนอกเหนือหน่วยงานที่มีความสอดคล้องกับงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน					
ด้านการพัฒนา					
1. มีการสัมมนาในหัวข้อที่สร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ แก่บุคลากรและสามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
2. มีการมอบหมายงานพิเศษเพื่อให้ทำงานในรูปแบบใหม่ๆ หรืองานที่ท้าทายความสามารถ					
3. มีการสัมมนาทางวิชาการในหัวข้อที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสายงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่					
4. มีการสอนงาน เพื่อให้รู้และเข้าใจในกระบวนการทำงานรูปแบบใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
5. มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่การทำงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้การทำงาน ลักษณะงานในรูปแบบต่าง ๆ					
6. เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน					
7. การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน					
8. การเป็นที่เลี้ยง เพื่อสอนงาน และแนะนำการทำงาน					
ด้านการพัฒนาศักยภาพ					
1. มีการพัฒนาความรู้ในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง					
2. มีการวางแผนในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
3. มีการฝึกฝนการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญ					

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	ระดับการพัฒนา				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน					
1. มีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน					
2. มีการพัฒนาและปรับปรุงระบบการทำงานให้ทันสมัยเสมอ					
3. สามารถแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์มีประสิทธิภาพ					
4. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับผู้อื่นในการทำงานเสมอ					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.ด้านการฝึกอบรม

.....

2.ด้านการศึกษาต่อ

.....

3.ด้านการศึกษาดูงาน

.....

4.ด้านการพัฒนา

.....

5.ด้านการพัฒนาศักยภาพ

.....

6.ด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน

.....

ภาคผนวก ค
ค่าความเชื่อมั่น



ค่าความเชื่อมั่น

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	52

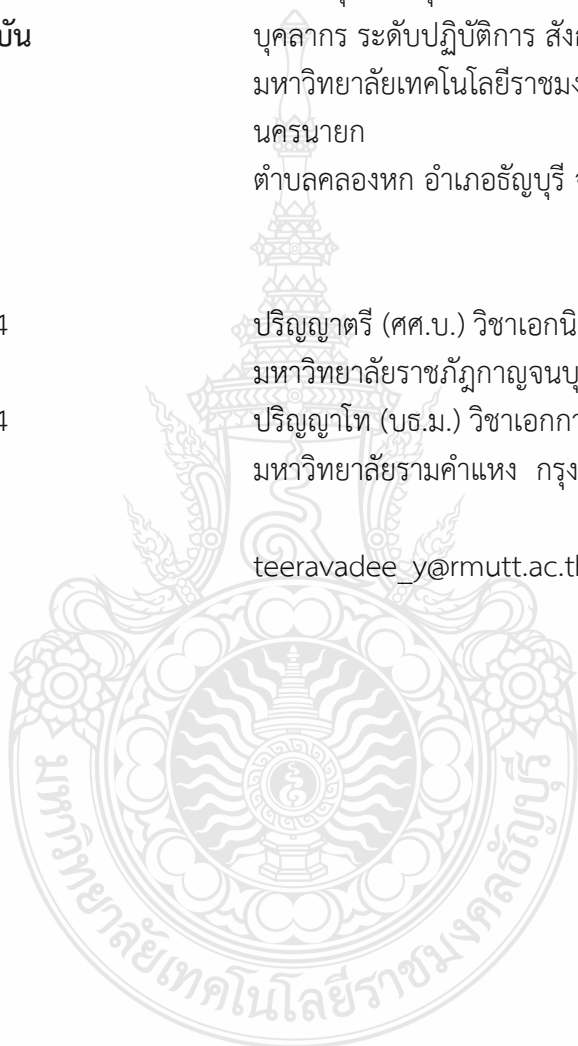


ภาคผนวก ง
ประวัติย่อผู้วิจัย / หลักฐานการมีส่วนร่วม



ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวธีรวดี ยิงมี
วันเดือนปีเกิด	23 มกราคม 2522
สถานที่เกิด	อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	117 หมู่ 2 ตำบลทะเลบก อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี 72170
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	บุคลากร ระดับปฏิบัติการ สังกัด กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ถนนรังสิต- นครนายก ตำบลคลองหก อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี 12120
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2544	ปริญญาตรี (ศศ.บ.) วิชาเอกนิเทศศาสตร์(ประชาสัมพันธ์) มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี
พ.ศ. 2554	ปริญญาโท (บธ.ม.) วิชาเอกการตลาด มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพฯ
E-mail Address	teeravadee_y@rmutt.ac.th



ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล นายมงคลชัย โพลิ่งศิริ
วันเดือนปีเกิด 20 พฤษภาคม 2519
สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านพักสวัสดิการ อาคาร 3 ห้อง 334 39 หมู่ 1
ถนนรังสิต-นครนายก ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี

ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน บุคลากร ระดับปฏิบัติการ สังกัด กองบริหารงานบุคคล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ถนนรังสิต -
นครนายก ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี เบอร์โทรศัพท์ 02-549-4921

ประวัติการศึกษา
พ.ศ. 2545 ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.)
วิชาเอกการจัดการทั่วไป สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา
กรุงเทพฯ

E-mail Address Mongkolchai_p@rmutt.ac.th

