



รายงานการวิจัย

ความต้องการในการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

The Personal Develop Needs of Professional Skill for Academic
Support Staff Rajamangala University of Technology Srivijaya

อุทัยทิพย์ บุญนา

Uthaitip Boonna

สุปรีดา บุญช่วยแทน

Supreedha Boonchuythan

คณะวิศวกรรมศาสตร์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

งบประมาณเงินรายได้ประจำปี พ.ศ. 2559

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 259 คน จากการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโรยามาเน่ สุ่มตัวอย่างจากบุคลากรสายสนับสนุนด้วยวิธีแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แยกตามพื้นที่ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผ่านการเห็นชอบของที่ปรึกษาโครงการวิจัยเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Validity) ของการวิจัยโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence หรือ IOC) และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารและบุคลากรสายสนับสนุนที่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง (Reliability) เพื่อปรับปรุงการใช้ภาษาในแบบสอบถามให้เกิดความเข้าใจตรงกัน และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha)

ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรม/สัมมนา รองลงมาคือด้านการวิจัย ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการศึกษาต่อ และด้านการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 2) ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนที่แตกต่างกัน ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส และตำแหน่งงาน มีผลต่อระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ทั้ง 5 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการวิจัย และด้านการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น แตกต่างกัน และ 3) ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนที่แตกต่างกัน ซึ่งประกอบด้วย ระดับการศึกษา และอายุงานมีผลต่อระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ทั้ง 5 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการวิจัย และด้านการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ความต้องการพัฒนาตนเอง บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

ABSTRACT

A study of self-development needs of support personnel. In Rajamangala University of Technology Srivijaya. Quantitative research using questionnaires. It is a tool to collect data for 259 support personnel. By calculating the sample size using the Tarot Yamaha formula Sampling from personnel Stratified Random Sampling By the tools used. In this research. Approved by the research consultant to 3 experts. Examine the validity and validity of the research using the Index of Item Objective Congruence (IOC) And take the questionnaire Try out with non-sample support executives and support personnel. (Reliability) To improve the use of the language in the questionnaire to understand the same. The reliability of the questionnaire was determined by the Coefficient Alpha coefficient.

The research findings were as follows: 1) Most support personnel needed to develop themselves. Training / seminars followed by research. Education Continuing education and Getting into a higher position 2) The personal factors of different support personnel. This includes gender, age, marital status. And job title Affect the level of self-improvement needs of support personnel. In all five aspects of Rajamangala University of Technology Srivijaya. contain with Self-Development Needs of Educational Support Staff Training / Seminars Education, research and higher entry positions. And 3) The personal factors of different support personnel. contain with Education And age affect self-improvement needs of support personnel. In all five aspects of Rajamangala University of Technology Srivijaya. contain with Self-Development Needs of Educational Support Staff Training / Seminars Education Research and entry into higher positions. not different

Keywords : self- improvement, requirements Support staff, Rajamangala University of Technology Srivijaya

กิตติกรรมประกาศ

การจัดทำโครงการวิจัยนี้ คณะผู้วิจัยขอขอบคุณมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ที่ได้สนับสนุนทุนวิจัย ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ระศักดิ์ เพ็ชรเจริญ ที่ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในด้านต่างๆ ในงานวิจัย ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย กลุ่มตัวอย่างของงานที่วิจัยที่กรุณาให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถาม

รายงานวิจัยฉบับนี้ขอขอบคุณความดีแก่ บิดา มารดา และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ให้คำแนะนำและคำปรึกษาที่ดีพร้อมทั้งกำลังใจตลอดมา

คณะผู้วิจัย



สารบัญ

บทที่	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	
กิตติกรรมประกาศ	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
แนวคิดและทฤษฎีความต้องการของมนุษย์	6
แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาคัลเลอร์.....	15
ข้อมูลเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย	20
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	24
3 วิธีดำเนินการวิจัย	30
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	30
เครื่องมือและวิธีการสร้างเครื่องมือ.....	32
วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	33
4 ผลการวิจัย.....	35
5 วิธีดำเนินการวิจัย	59
บรรณานุกรม	61

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามประเภทบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 – 2554 23
2	จำนวนประชากร..... 30
3	จำนวนตัวอย่าง ประเภทบุคลากรสายสนับสนุน..... 31
4	ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง..... 36
5	ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านการศึกษาต่อ 37
6	ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา 38
7	ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านการศึกษาดูงาน 39
8	ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านการวิจัย..... 40
9	ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น. 41
10	ผลการเปรียบเทียบความต้องการ ตามประเด็นปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ)..... 42
11	ผลการเปรียบเทียบความต้องการ ตามประเด็นปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ)..... 43
12	เปรียบเทียบรายคู่ ด้านการศึกษาต่อ จำแนกตามอายุ..... 44
13	เปรียบเทียบรายคู่ ด้านการฝึกอบรม/สัมมนาจำแนกตามอายุ..... 45
14	เปรียบเทียบรายคู่ ด้านการศึกษาดูงาน จำแนกตามอายุ..... 46
15	เปรียบเทียบรายคู่ ด้านการวิจัย จำแนกตามอายุ 46
16	เปรียบเทียบรายคู่ ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น จำแนกตามอายุ 47
17	ผลการเปรียบเทียบความต้องการ ตามประเด็นปัจจัยส่วนบุคคล (ระดับการศึกษา) 48
18	ผลการเปรียบเทียบความต้องการ ตามประเด็นปัจจัยส่วนบุคคล (สถานะสมรส) 49
19	เปรียบเทียบรายคู่ ด้านการศึกษาต่อ จำแนกตามสถานะสมรส 50
20	เปรียบเทียบรายคู่ ด้านการฝึกอบรม/สัมมนาจำแนกตามสถานะสมรส 50
21	เปรียบเทียบรายคู่ ด้านการศึกษาดูงาน จำแนกตามสถานะสมรส 51
22	เปรียบเทียบรายคู่ ด้านการวิจัย จำแนกตามสถานะสมรส..... 51
23	เปรียบเทียบรายคู่ ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น จำแนกตามสถานะสมรส..... 52
24	ผลการเปรียบเทียบความต้องการ ตามประเด็นปัจจัยส่วนบุคคล (ตำแหน่ง)..... 53

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
25	เปรียบเทียบรายคู่ ด้านการศึกษาต่อ จำแนกตามสถานะตำแหน่ง	54
26	เปรียบเทียบรายคู่ ด้านการฝึกอบรม/สัมมนาจำแนกตามสถานะตำแหน่ง	54
27	เปรียบเทียบรายคู่ ด้านการศึกษาดูงาน จำแนกตามสถานะตำแหน่ง	55
28	เปรียบเทียบรายคู่ ด้านการวิจัย จำแนกตามสถานะตำแหน่ง.....	56
29	เปรียบเทียบรายคู่ ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น จำแนกตามตำแหน่ง.....	57
30	เปรียบเทียบรายคู่ ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น จำแนกตามตำแหน่ง.....	58



สารบัญภาพประกอบ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
2	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามประเภทบุคลากร.....	23



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภายใต้สถานการณ์ปัจจุบันประเทศไทยต้องเผชิญกระแสการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกประเทศที่ผันผวนซับซ้อน และคาดการณ์ผลกระทบได้ยาก จึงจำเป็นต้องนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่ พร้อมทั้งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้น ภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยเสริมสร้างทุนที่มีอยู่ของประเทศไทยให้เข้มแข็ง ทั้งทุนทางสังคม ทุนทางเศรษฐกิจ และทุนทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งใช้ประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม เพื่อเตรียมพร้อมให้ประเทศสามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างยั่งยืน การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 มีแนวคิดที่ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8-10 โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา รวมทั้งสร้างสมดุลการพัฒนาทุกมิติ ด้วยการบริหารจัดการความเสี่ยงให้เพียงพอ พร้อมรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกประเทศ ทั้งนี้การขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาทุกชั้นตอนต้องใช้ความรู้ในการพัฒนาด้านต่างๆ ด้วยความรอบคอบเป็นไปตามลำดับขั้นตอน และสอดคล้องกับสังคมไทย รวมทั้งเสริมสร้างศีลธรรมและสำนึกในคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ และดำเนินชีวิตด้วยความเพียร จะเป็นภูมิคุ้มกันที่ดีให้พร้อมเผชิญการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในระดับปัจเจกบุคคล ครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติ การกำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 เร่งสร้างภูมิคุ้มกันเพิ่มขึ้นในมิติการพัฒนาด้านต่างๆ เพื่อป้องกันปัจจัยเสี่ยงที่สังคมไทยต้องเผชิญ และเสริมรากฐานของประเทศด้านต่างๆ ให้เข้มแข็งควบคู่ไปกับการให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไทยให้มีคุณภาพ ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559). 2554)

การพัฒนาโดยเริ่มที่คนนั้น เป็นพลังขับเคลื่อนไปสู่การพัฒนาด้านต่างๆ ทั้งสิ้น ดังนั้นการพัฒนาประเทศให้มีศักยภาพในการแข่งขันกับนานาประเทศได้ จึงต้องเริ่มที่การพัฒนาคน และกระบวนการที่จะพัฒนาคนได้ก็คือ กระบวนการทางการศึกษา ทำให้การศึกษามีความสำคัญและเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนในด้านความรู้ ความคิด ความประพฤติ ทัศนคติ ตลอดจน

คุณธรรม เพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอย่างมีความสุข เพื่อความอยู่รอด และเพื่อความเจริญก้าวหน้า ด้วยเหตุนี้สถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรที่มีคุณค่า ทำหน้าที่ในการอบรม สั่งสอน และถ่ายทอดความรู้ วัฒนธรรม ทักษะคติ ค่านิยม พัฒนาคนให้เป็นผู้ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีคุณธรรม จริยธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข และเป็นฟันเฟืองสำคัญ ในการพัฒนาดังกล่าวมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป (ธนัย เนียมกุญชร. 2553 : 1) และคงไม่อาจปฏิเสธได้ว่าการที่องค์กรจะประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องทำคือ การจัดการกับองค์ประกอบต่างๆ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน เพื่อให้มั่นใจได้ว่าผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร โดยเปลี่ยนจากการคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานในอดีตของพนักงาน มาให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคตมากขึ้น นั้นหมายความว่าองค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ การฝึกอบรม และการพัฒนาพนักงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถ และมีศักยภาพในการที่จะปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรในที่สุด (เกษฎา นกน้อย. 2554 : 186)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย เป็นมหาวิทยาลัยที่จัดการเรียนการสอน ครอบคลุม 3 วิทยาเขต ประกอบด้วย จังหวัดสงขลา จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดตรัง 5 พื้นที่ ได้แก่ สงขลา ใสใหญ่ ทุ่งใหญ่ ขนอม และตรัง ประกอบด้วย 34 หน่วยงาน ทำหน้าที่ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพที่เน้นการปฏิบัติ การสอน การวิจัย ผลิตภัณฑ์วิชาชีพ ให้บริการทางวิชาการในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแก่สังคม ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานสายสนับสนุน ซึ่งประกอบด้วย ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย เพราะทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่จะเข้าไปจัดการให้ปัจจัยอื่นๆ ที่เป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารงานขององค์กร ให้สัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร ซึ่งผลจากการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นพบว่า การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนมีค่อนข้างน้อย ทั้งที่บุคลากรสายสนับสนุนมีความสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (สร้อยสิน แก้วหนู. 2555)

ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน จึงมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะและความต้องการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ในการวางแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร

สายสนับสนุน ส่งเสริมให้องค์กรมีบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีใหม่ๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ตามประเด็นปัจจัยส่วนบุคคล

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ข้อมูลประกอบการพิจารณาส่งบุคลากรสายสนับสนุน เข้ารับการพัฒนาตนเอง
2. ข้อมูลประกอบการวางแผนบริหารอัตรากำลังและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
3. ตอบประเด็นปัญหาตามนโยบายสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย นโยบายด้านพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาระบบพัฒนาบุคลากร ประเด็นปัญหาบุคลากรได้รับการพัฒนาทางด้านวิชาชีพตรงตามความต้องการ

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ผู้วิจัยจึงกำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังต่อไปนี้

ขอบเขตด้านพื้นที่

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร คือ บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย 5 พื้นที่ จำนวน 733 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 259 คน จากการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโรยามานะ และเมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เพียงพอของประชากร แยกตามพื้นที่

ขอบเขตเชิงเนื้อหา

ตัวแปรต้น คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน

ตัวแปรตาม คือ ความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการวิจัย ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

ความต้องการพัฒนาตนเอง หมายถึง วิธีการที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยแบ่งความต้องการพัฒนาตนเองเป็น 5 ด้านคือ

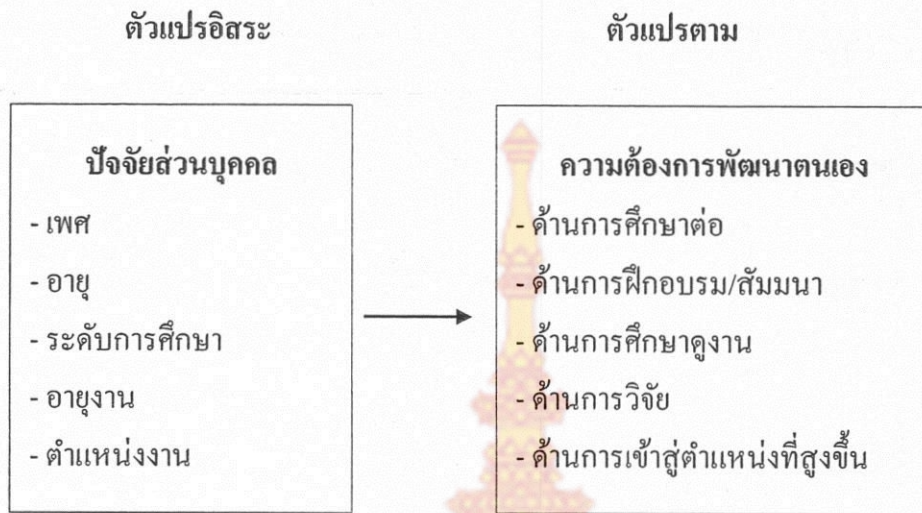
- ด้านการศึกษาต่อ
- ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา
- ด้านการศึกษาดูงาน
- ด้านการวิจัย
- ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

การพัฒนาตนเอง หมายถึง การดำเนินการหรือการกระทำกิจกรรมใดๆ ก็ตามที่บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ได้ปฏิบัติแล้วก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทักษะ ทักษะ บุคลิกภาพ และความก้าวหน้าในอาชีพที่เป็นอยู่ในทางที่ดีขึ้นเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต

วิชาชีพ หมายถึง การประกอบอาชีพเต็มเวลา โดยผู้ประกอบวิชาชีพอุทิศเวลาให้แก่อาชีพนั้นๆ ผู้ประกอบวิชาชีพอยู่ในกลุ่มผู้ประกอบอาชีพเดียวกัน

บุคลากรสายสนับสนุน หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนการจัดการศึกษาในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย แบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างชั่วคราว

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีความต้องการของมนุษย์
2. แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาบุคลากร
3. ข้อมูลเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีความต้องการของมนุษย์

ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ (Basic human Needs)

มาสโลว์ (Abraham H. Maslow) นักจิตวิทยาในกลุ่มมนุษยนิยมได้อธิบายเรื่องความต้องการของมนุษย์ว่าเป็นลำดับทั้งหมด 5 ชั้น โดยเขียนเป็นรูปพีระมิดแห่งความต้องการไว้แสดงความต้องการขั้นมูลฐานของมนุษย์ (Basic needs) ซึ่งเป็นคนแรกที่ได้เขียนขึ้น เรียกว่า “Maslow’s General theory of human motivation” Maslow กำหนดหลักการว่าบุคคลพยายามสนองความต้องการของตนเพื่อความอยู่รอดและความสำเร็จของชีวิต

Needs หมายถึง ความต้องการอันจำเป็นซึ่งชีวิตจะขาดเสียมิได้ ผลจากการศึกษาทราบว่าทุกกริยาท่าทางหรืออาการที่มนุษย์แสดงออกมาเป็นรูปของพฤติกรรมนี้ก็เพราะแรงผลักดันจากความต้องการเป็นกำลังสำคัญให้แสดงออกมาความต้องการอาจเกิดขึ้นได้จากการเรียนรู้ที่ได้มาภายหลังและจากสิ่งที่เกิดขึ้นเอง โดยไม่ต้องเรียนรู้เป็นความต้องการทางชีววิทยา (Biological Needs) ทั้งที่เป็นสิ่งที่แสดงออกมาให้เห็นได้และเป็นสิ่งที่ซ่อนตัวอยู่ทฤษฎีแห่งการจูงใจของ Maslow กล่าวถึง ความต้องการ (Needs) ของมนุษย์โดยมีสมมุติฐาน กล่าวถึงความสำคัญเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ดังนี้ (กาญจนา เรืองรจิตปกรณ. 2530 : 227)

1. ความต้องการจำเป็นทางร่างกาย (Physiological needs) สามารถแยกออกเป็นประเภทหนึ่งต่างหาก เป็นเอกเทศจากการจูงใจประเภทอื่นๆ ได้เพราะเป็นความต้องการพื้นฐานที่ทุกคนต้องการเหมือนกัน

2. ความต้องการจำเป็นทางกายเป็นความต้องการหลักของทุกคน

3. ความต้องการอย่างอื่นๆ จะอันตรายเกินไปตราบใดที่ความต้องการมนุษย์ทางกายยังไม่ได้รับการตอบสนองตามความพอใจเพราะยังถูกรอบงำด้วยความจำเป็นทางสรีระอยู่

4. ความต้องการอย่างอื่นที่สูงขึ้นไปจะเริ่มปรากฏเมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการสนองตอบเพียงพอแล้ว ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นก็จะเข้ามาแทนที่

5. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองเพียงพอแล้วจะไม่เป็นอุปสรรคต่อความต้องการระดับสูงกว่าความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นอีกต่อไป และอินทรีย์นั้นจะถูกรอบงำด้วยความต้องการอื่นที่ยังไม่เพียงพอความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมมนุษย์

6. บุคคลส่วนใหญ่ในสังคมมนุษย์ ต้องการ โลกที่มีแต่ความปลอดภัยมีระเบียบแบบแผน และสามารถพยากรณ์ล่วงหน้าได้

7. คนที่ทำลายความต้องการทางด้านความรัก และการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหมายถึง คนที่ไม่ต้องการความรักและไม่ชอบการเข้าสังคมเป็นการกระทำของบุคคลที่ปรับตัวเองไม่ได้ และเป็นโรคประสาท

8. ทุกคนในสังคมย่อมต้องการและปรารถนาที่จะมีความเป็นอยู่อย่างมั่นคงได้รับการเคารพ นับถือ ยกย่อง สรรเสริญ ประเมินค่าตนและมีความต้องการความแข็งแรง ความสำเร็จ ฉลาดปราดเปรื่องต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียง มีฐานะ มีเกียรติภูมิ มีความสำคัญและเป็นที่ยอมรับของสังคม

9. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้มีอยู่ตลอดเวลาเป็นกระบวนการที่ไม่มีที่สิ้นสุดเริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้นมาแทนที่

10. ความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญ (A hierarchy of needs) จากต่ำไปหาสูง กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันทีทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมนุษย์แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับ ความคิดสำคัญของทฤษฎีนี้ก็คือ ความต้องการส่วนใหญ่ในระดับที่ต่ำกว่าต้องได้รับการตอบสนองก่อนที่ความต้องการในระดับที่สูงขึ้นไปจะเกิดขึ้น อย่างไรก็ตามทั้งนี้มิได้หมายความว่าความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับไม่อาจเกิดขึ้นในเวลาเดียวกัน ความต้องการของมนุษย์เป็นจุดเริ่มต้นของการจูงใจมนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่มีความต้องการไม่สิ้นสุดตั้งแต่เกิดจนตายมนุษย์ทุกคนมีความต้องการตลอดเวลาและจะต้องการมากขึ้นเรื่อยไปความต้องการของมนุษย์จัดเป็นขั้นตอนตามความสำคัญจากต่ำไปสูง ซึ่งเรียกว่า

ความต้องการมูลฐาน 5 ชั้นมาสโลว์ จัดลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ไว้อย่างมีระเบียบเรียกว่า Hierarchy of human needs เรียงลำดับชั้นจากต่ำไปสูงถ้าความต้องการในชั้นแรกๆ ยังไม่ได้รับการตอบสนองก็ยังไม่มีความต้องการในชั้นสูงถัดไป ดังนี้

ความต้องการพื้นฐาน เป็นปัจจัยที่สำคัญมากอย่างหนึ่งของความแตกต่างระหว่างบุคคล มาสโลว์ (Maslow) กล่าวว่า ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ เป็นสัญชาตญาณที่ติดตัวมนุษย์ มาแต่กำเนิดมีอยู่ 5 ชั้นตอน เริ่มจากต่ำสุดไปสูงสุด โดยที่มนุษย์จำเป็นต้องได้รับการตอบสนอง ความต้องการชั้นต่ำสุดจนเป็นที่พอใจก่อนความต้องการชั้นสูงความต้องการของมนุษย์แต่ละคน จะแตกต่างกันไป และพฤติกรรมหนึ่งก็สามารถตอบสนองความต้องการหลายๆ อย่างได้ในเวลา เดียวกัน มาสโลว์ ได้จัดความต้องการชั้นพื้นฐานของมนุษย์ ไว้ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Basic physiological needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับ ปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญต่อการดำรงชีวิต เช่น อากาศ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม การพักผ่อน การขับถ่าย เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safe and Security needs) เป็นความต้องการความปลอดภัยมั่นคง ความคุ้มครองปกป้อง ความต้องการความมั่นคงทางวัตถุปัจจัยภายนอก ความปลอดภัยจากการคุกคาม ปลอดภัยจากความวิตกกังวล อันตรายและความเจ็บปวดต่างๆ

3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Love and Belonging needs) หมายถึง ความต้องการทางสังคม เช่น ความต้องการความรัก อยากให้ตนเป็นที่รักได้รับการยอมรับจากกลุ่ม ต้องการมีส่วนร่วมในกลุ่ม

4. ความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem needs) หมายถึง ความต้องการความเคารพ นับถือจากผู้อื่น (respect from others) บางที่เรียกว่า Self esteem

5. ความต้องการบรรลุศักยภาพสูงสุดแห่งตน (Self-Actualization needs) เป็นความต้องการสูงสุดของบุคคล ที่จะต้องพยายามทำทุกสิ่งทุกอย่างตามความเหมาะสมและความสามารถ ของตนเองในทางที่สร้างสรรค์ดีงาม

ทฤษฎีความต้องการตามแนวความคิดของเมอร์เรย์ (Murray)

เมอร์เรย์ มีความคิดเห็นว่า ความต้องการเป็นสิ่งทีบุคคลได้สร้างขึ้นก่อให้เกิดความรู้สึกซาบซึ้งความต้องการนี้บางครั้งเกิดขึ้นเนื่องจากแรงกระตุ้นภายในของบุคคลและบางครั้งอาจเกิดความต้องการเนื่องจากสภาพสังคมก็ได้ หรืออาจกล่าวได้ว่าความต้องการเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเนื่องมาจากสภาพทางร่างกายและสภาพทางจิตใจนั่นเอง ทฤษฎีความต้องการตามหลักการของเมอร์เรย์สามารถสรุปได้ดังนี้ (โยธิน ศันสนยุทธ. 2530 : 36)

1. ความต้องการที่จะเอาชนะด้วยการแสดงออกความก้าวร้าว (Need for aggression) ความต้องการที่จะเอาชนะผู้อื่นเอาชนะต่อสิ่งขัดขวางทั้งปวงด้วยความรุนแรงมีการต่อสู้ การแค้น การทำร้ายร่างกาย หรือฆ่าฟันกัน เช่นการพุดจากระทบกระแทกกับบุคคลที่ไม่ชอบกัน หรือมี ปัญหากัน เป็นต้น

2. ความต้องการที่จะเอาชนะฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ (Need for counteraction) ความต้องการที่จะเอาชนะนี้เป็นความต้องการที่จะฟันฝ่าอุปสรรคความล้มเหลวต่างๆ ด้วยการสร้างความพยายามขึ้นมา เช่น เมื่อได้รับคำดูถูกดูหมิ่น ผู้ได้รับจะเกิดความพากเพียรพยายามเพื่อเอาชนะ คำสบประมาทจนประสบความสำเร็จ เป็นต้น

3. ความต้องการที่จะยอมแพ้ (Need for abasement) ความต้องการชนิดนี้เป็นความต้องการที่จะยอมแพ้ ยอมรับผิด ยอมรับคำวิจารณ์หรือยอมรับการถูกลงโทษ เช่น การเผาตัวตายเพื่อประท้วงระบบการปกครองพันท่ายนรสิงห์ ไม่ยอมรับอภัยโทษ ต้องการจะรับโทษตามกฎหมาย เป็นต้น

4. ความต้องการที่จะป้องกันตนเอง (Need for defendant) เป็นความต้องการที่จะป้องกันตนเองจากคำวิพากษ์วิจารณ์ การตำหนิติเตียนซึ่งเป็นการป้องกันทางด้านจิตใจ พยายามหาเหตุผลมาอธิบายการกระทำของตนมีการป้องกันตนเองเพื่อให้พ้นผิดจากการกระทำต่างๆ เช่น ให้เหตุผลว่าสอบตกเพราะครูสอนไม่ดี ครู อาจารย์ที่ไม่มีวิญญูณครูจี้เกียจอบรมสั่งสอนศิษย์ หรือประเภท “รำไม่ดีโทษปี่โทษกลอง”

5. ความต้องการเป็นอิสระ (Need for autonomy) ความต้องการชนิดนี้เป็นความต้องการที่ปรารถนาจะเป็นอิสระจากสิ่งกีดขวางทั้งปวง ต้องการที่จะต่อสู้ดิ้นรนเพื่อเป็นตัวของตัวเอง

6. ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) คือความต้องการที่จะกระทำสิ่งต่างๆที่ยากลำบากให้ประสบความสำเร็จจากการศึกษาพบว่าเพศชายมีระดับความต้องการความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง

7. ความต้องการสร้างมิตรภาพกับบุคคลอื่น (Need for affiliation) เป็นความต้องการที่จะทำให้ผู้อื่นรักใคร่ต้องการรู้จักหรือมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ต้องการเอาอกเอาใจมีความซื่อสัตย์ต่อเพื่อนฝูง พยายามสร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับบุคคลอื่น

8. ความต้องการความสนุกสนาน (Need for play) เป็นความต้องการที่จะแสดงความสามารถ ต้องการหาเวลาเพื่อการเล่นความตึงเครียดมีการสร้างหรือเล่าเรื่องตลกขบขัน เช่น มีการพักผ่อนหย่อนใจมีส่วนร่วมในเกมกีฬา เป็นต้น

9. ความต้องการแยกตนเองออกจากผู้อื่น (Need for rejection) บุคคลมักจะมี ความปรารถนาในการที่จะแยกตนเองออกจากผู้อื่น ไม่มีความรู้สึกยินดียินดีกับบุคคลอื่น ต้องการเมินเฉยจากผู้อื่นไม่สนใจผู้อื่น

10. ความต้องการความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น (Need for succorance) ความต้องการประเภทนี้จะเป็นความต้องการให้บุคคลอื่นมีความสนใจเห็นอกเห็นใจ มีความสงสารในตนเอง ต้องการได้รับความช่วยเหลือ การดูแลให้คำแนะนำดูแลจากบุคคลอื่นนั่นเอง

11. ความต้องการที่จะให้ความช่วยเหลือต่อบุคคลอื่น (Need for nurture) เป็นความต้องการที่จะเข้าร่วมในการทำกิจกรรมกับบุคคลอื่น โดยการให้ความช่วยเหลือให้บุคคลอื่นพ้นจากภัยอันตรายต่างๆ

12. ความต้องการที่จะสร้างความประทับใจให้กับผู้อื่น (Need for exhibition) เป็นความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นได้เห็น ได้ยินเกี่ยวกับเรื่องราวของตนเอง ต้องการให้ผู้อื่นมีความสนใจ สนุกสนานแปลกใจ หรือตกใจในเรื่องราวของตนเอง เช่น เล่าเรื่องตลกขบขันให้บุคคลอื่นฟัง เพื่อบุคคลอื่นจะเกิดความประทับใจในตนเอง เป็นต้น

13. ความต้องการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น (Need for dominance) เป็นความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นมีการกระทำตามคำสั่งหรือความคิดความต้องการของตน ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนมีอิทธิพลเหนือกว่าบุคคลอื่น

14. ความต้องการที่จะยอมรับนับถือผู้อื่นว่าต่ำกว่า (Need for deference) เป็นความต้องการที่ยอมรับนับถือผู้อื่นที่ต่ำกว่าด้วยความยินดีรวมทั้งนิยมชมชื่นในบุคคลที่มีอำนาจเหนือกว่าพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับบุคคลดังกล่าวด้วยความยินดี

15. ความต้องการหลีกเลี่ยงความรู้สึกล้มเหลว (Need for avoidance of inferiority) ความต้องการจะหลีกเลี่ยงให้พ้นจากความอับอายทั้งหลายต้องการหลีกเลี่ยงการดูถูกหรือการกระทำต่างๆ ที่ก่อให้เกิดความละอายใจรู้สึกอับอายล้มเหลว พ่ายแพ้

16. ความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงจากอันตราย (Need for avoidance harm) ความต้องการนี้เป็นความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความเจ็บปวดทางด้านร่างกายต้องการได้รับความปลอดภัยจากอันตรายทั้งปวง

17. ความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงจากการถูกตำหนิหรือถูกลงโทษ (Need for avoidance of blame) เป็นความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงการลงโทษด้วยการคล้อยตามกลุ่มหรือยอมนับคำสั่งหรือปฏิบัติตามกฎข้อบังคับของกลุ่มกฎเกณฑ์เพราะกลัวถูกลงโทษ

18. ความต้องการความเป็นระเบียบเรียบร้อย (Need for orderliness) เป็นความต้องการที่จะจัดสิ่งของต่างๆ ให้อยู่ในสภาพที่เป็นระเบียบเรียบร้อย มีความประณีต งดงาม

19. ความต้องการที่จะรักษาชื่อเสียงเป็นความต้องการที่จะรักษาชื่อเสียงของคนที่มืออยู่ไว้จนสุดความสามารถ เช่น การไม่ยอมขโมย แม้ว่าตนเองจะหิว หรือไม่ยอมทำความผิดไม่คดโกงผู้ใดเพื่อชื่อเสียงวงศ์ตระกูล เป็นต้น

20. ความต้องการให้ตนเองมีความแตกต่างจากบุคคลอื่น (Need for contrariness) เป็นความต้องการที่อยากจะเด่นนำสมัย ไม่เหมือนใคร

ทฤษฎีความต้องการเรียนรู้ (McClelland's Learned)

เป็นทฤษฎีที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของมนุษย์ และพฤติกรรมของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นแนวคิดที่มีความสัมพันธ์กับการเรียนรู้ ทฤษฎีนี้มีสมมติฐานว่าความต้องการเกิดขึ้นจากสิ่งที่ได้เรียนรู้มาก่อนหน้าซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่ม (McClelland, 1973) ได้แก่

1. ความต้องการความสำเร็จเป็นตัวกระตุ้นที่ทำให้บุคคลทำงานอย่างหนัก โดยใช้ทักษะความสามารถของคนที่มืออยู่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตัวเองตัวไว้ ซึ่งบุคคลมีความรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหา มีแนวโน้มกำหนดเป้าหมายความสำเร็จในระดับปานกลางและประเมินความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น รวมถึงความปรารถนาที่จะได้รับผลสะท้อนกลับจากการทำงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความต้องการอย่างสูงที่จะประสบความสำเร็จ

2. ความต้องการการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ เป็นความต้องการความผูกพันเป็นความปรารถนาของบุคคลกับบุคคลในสังคม ซึ่งบุคคลจะให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์อย่างสูงกับบุคคลคนอื่นที่มีกิจกรรมร่วมกัน ตัวอย่างเช่น ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา เพราะความต้องการที่จะเป็นที่รักของบุคคลอื่น กล่าวว่าคุณคนอื่นจะไม่ชอบที่เขาได้เข้าร่วมกิจกรรม แต่อาจจะมีส่วนเสียต่อลักษณะการเป็นผู้นำของบุคคลนั้น

3. ความต้องการอำนาจในการทำงาน เป็นความต้องการที่จะควบคุมชี้แนะและกระตุ้นบุคคลอื่นเพื่อให้กระทำตามวัตถุประสงค์ของตน ดังนั้นบุคคลที่มีความต้องการอำนาจในการทำงาน

สูงส่วนใหญ่มักจะคำนึงถึงกฎระเบียบเป็นหลัก มีความนับถือตนเองสูงซึ่งความต้องการทางด้านนี้มีทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านที่คิดจะทำให้บุคคลมุ่งมั่นผลสำเร็จตามเป้าหมายของงาน และช่วยให้ผู้อื่นเห็นถึงความสามารถของตน แต่ในแง่ลบคือจะมีความรู้สึกของการเป็นผู้ชนะและผู้เพื่ออยู่ตลอดเวลา ในขณะที่ทำงาน ส่วนใหญ่อำนาจในการทำงานที่ได้รับการตอบสนองมาจากอำนาจตามตำแหน่งงานที่องค์กรได้มอบหมาย

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factors Theory of Motivation)

เป็นทฤษฎีที่ศึกษาถึงปัจจัยที่นำไปสู่ความพึงพอใจ หรือไม่พอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้ที่นำทฤษฎีนี้มาเสนอคือ Frederick Herzberg ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจ และความรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงาน ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ศึกษาโดยใช้การสัมภาษณ์กับวิศวกร และนักบัญชี จำนวน 203 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำมักจะเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ “ลักษณะงานที่ทำบุคลากรนั้นทำอยู่” ซึ่งเรียกปัจจัยนี้ว่า ปัจจัยจูงใจ ส่วนปัจจัยที่ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานซึ่งมีสาเหตุจากสิ่งแวดล้อมของงาน เรียกปัจจัยนี้ว่า ปัจจัยสุขลักษณะซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (Herzberg, 1959)

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานที่เกิดจากแรงจูงใจภายในตัวบุคคลซึ่งเป็นแรงจูงใจที่นำไปสู่การพัฒนาทัศนคติที่ดีในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน (Achievement) ความก้าวหน้าในงานที่รับผิดชอบ (Advancement) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ความรับผิดชอบ (Responsibility) และลักษณะของงาน (The Work it-Salt)

2. ปัจจัยสุขลักษณะ (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันให้บุคลากรเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจ มีสาเหตุจากปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้รับการตอบสนอง และส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้น ซึ่งเป็นแรงจูงใจจากภายนอกที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ เงินเดือน (Salary) ค่าตอบแทน (Compensation) ความก้าวหน้าในงาน (Possibility of growth) สถานภาพ (Status) การบังคับบัญชา (Supervision) นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Admonitions) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working condition) สภาพที่เป็นอยู่ในชีวิต (Person life) และความมั่นคงในการทำงาน (Job security)

โดยปัจจัยทั้งสองนี้จะแยกออกจากกันอย่างชัดเจน กล่าวคือ ถ้าปัจจัยสุขลักษณะไม่ได้รับการตอบสนอง จะเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจในงานที่ทำได้ แต่ถ้าปัจจัยสุขลักษณะได้รับการตอบสนองแล้วก็เป็นเพียงการช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจในงานที่ทำ

ดังนั้นองค์กรควรที่จะหาทางลดสิ่งที่ทำให้บุคลากรไม่พอใจในการทำงานลงจนไม่สามารถที่จะมารบกวนความรู้สึกไม่พอใจให้เกิดขึ้น ด้วยการเสริมปัจจัยจูงใจที่ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเกิดประสิทธิภาพ และพยายามตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับปัจจัยสุขลักษณะให้มากขึ้น เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจขึ้น (บรรจง ครอบบัวบาน. 2549)

ความหมายของความ ต้องการ

ความต้องการ หมายถึง ความอยากได้ ใคร่ได้หรือประสงค์จะได้ และเมื่อเกิดความรู้สึกดังกล่าวจะทำให้ร่างกายเกิดการความขาดสมดุล เนื่องมาจากมีสิ่งเร้ามากระตุ้น มีแรงขับภายในเกิดขึ้น ทำให้ร่างกายไม่อาจ อยู่หนึ่งต้องพยายามดิ้นรน และแสวงหาเพื่อตอบสนองความต้องการนั้นๆ เมื่อร่างกายได้รับตอบสนองแล้ว ร่างกายมนุษย์ก็กลับสู่ภาวะสมดุลอีกครั้งหนึ่ง และก็จะเกิดความ ต้องการใหม่ๆ เกิดขึ้นมาทดแทนวนเวียนอยู่ไม่มีที่สิ้นสุด ดังที่ Samuelson (1917 อ้างใน กฤษณา ศักดิ์ศรี. 2534 : 159) กล่าวว่า มนุษย์นั้น เพียรพยายามทุกวิถีทางในอันที่จะให้บรรลุความต้องการทีละขั้น เมื่อความต้องการขั้นแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นนั้นก็จะลดความสำคัญลงจนหมดความสำคัญไป ไม่เป็นแรงกระตุ้นอีกต่อไป แต่จะเกิดความสนใจและความต้องการสิ่งใหม่อีกต่อไป แต่ความต้องการขั้นต้นๆ ที่ได้รับการตอบสนองไปเรียบร้อยแล้วนั้น อาจกลับมาเป็นความจำเป็น หรือความต้องการครั้งใหม่อีกได้เมื่อการตอบสนองความต้องการครั้งแรกได้สูญเสียหรือขาดหายไป และความต้องการที่เคยมีความสำคัญ จะลดความสำคัญลง เมื่อมีความต้องการใหม่ๆ เข้ามาแทนที่ นอกจากนั้นแล้ว Gilmer กล่าวว่า "มนุษย์มีความต้องการหลายสิ่งหลายอย่าง เช่น อาหาร อากาศ น้ำ ที่อยู่อาศัยรวมทั้งสิ่งอื่นๆ ด้วย เช่น การยอมรับนับถือ สถานภาพ การเป็นเจ้าของ ฯลฯ แต่อย่างไรก็ตาม โดยทั่วไปความต้องการเหล่านี้ ยกที่จะได้รับการตอบสนองจนอิ่มและพอใจต่างๆ ที่ก็ได้รับอยู่แล้วทุกวันนี้คนเราพยายามทำงานก็เพื่อจะสนองความต้องการของตน ทำงานเพื่อเงินเพราะเงินเป็นสื่อกลางของการแลกเปลี่ยนสิ่งต่างๆ ตามต้องการ แต่ถ้ามองให้ลึกกลงไปแล้วการทำงานไม่ใช่เพื่อเงินแต่อย่างเดียวนั่นเอง เศรษฐีมีเงินมหาศาลก็ยังทำงานต่างๆ ที่ทำงานแล้วได้เงินเป็นค่าตอบแทนเพียงเล็กน้อย การทำงานเพื่อเงิน เป็นเพียงเหตุผลประการหนึ่งเท่านั้น ยังมีปัจจัยอื่นๆ อีกมากที่คนต้องการได้รับการการทำงาน ซึ่งบางครั้งเงินไม่สามารถซื้อความต้องการบางอย่างได้ เพราะความต้องการของมนุษย์ มีอยู่ 3 ด้าน ดังนี้ (นิพนธ์ คันธเสวี. 2528 : 71)

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย หรือความต้องการทางสรีระ (Physical or Physiological needs) หรือ ความต้องการปฐมภูมิ (Primary needs) หรือความต้องการทางด้านชีววิทยา (Biological needs) หรือ ความต้องการทางกายภาพ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานอันดับแรกหรือขั้นต่ำสุด

ของมนุษย์ซึ่งเป็นความต้องการที่จำเป็นสำหรับชีวิตเพื่อการดำรงอยู่ของมนุษย์ เพื่อการมีชีวิตอยู่ เป็นความต้องการที่มีมาตั้งแต่กำเนิดในฐานะที่เป็นอินทรีย์ทางกายภาพ เป็นแรงขับ (Drive) ที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ เป็นปรากฏการณ์ทางธรรมชาติของสิ่งมีชีวิตเพื่อความอยู่รอด จึงเป็นความต้องการที่จะขาดเสียมิได้ ความต้องการชนิดนี้หากไม่ได้รับการตอบสนอง จะมีความรู้สึก ตึงเครียด อยู่ตลอดเวลาและมีความกระวนกระวาย เช่น ความต้องการอากาศหายใจ อาหาร ความอบอุ่น น้ำ ยารักษาโรค อุณหภูมิที่เหมาะสม เครื่องนุ่งห่ม การเคลื่อนไหวทางร่างกาย การขับถ่าย ความต้องการเรื่องเพศ การพักผ่อนนอนหลับ ที่อยู่อาศัย การแสวงหาสิ่งต่างๆ มาเพื่อตอบสนอง ความต้องการในทางกายของมนุษย์นี้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของสังคม วัฒนธรรม การฝึกอบรม สิ่งแวดล้อม ศาสนา เศรษฐกิจ ฯลฯ

2. ความต้องการทางด้านจิตใจ หรือ ความต้องการในระดับสูง หรือ ความต้องการทางด้านจิตวิทยา หรือความต้องการทุติยภูมิ หรือความต้องการที่เกิดใหม่ (Psychological needs or Secondary needs or Acquired needs) เป็นความต้องการที่ส่วนใหญ่เกิดขึ้นภายหลังจากความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว บางครั้งจึงเรียกความต้องการทางจิตใจว่า ความต้องการที่เกิดขึ้นใหม่ (Acquired needs) เพราะเป็นความต้องการที่เกิดจากความรู้ และการเรียนรู้ประสบการณ์ การสนองตอบต่างๆ ก็เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ เป็นแรงขับ (Drive) ชนิดหนึ่งที่ไม่หยุดอยู่กับที่ (Dynamic) ไม่มีรากฐานจากความต้องการทางร่างกาย แต่อาศัยกลไกทางสมอง ที่สั่งสมจากประสบการณ์ สภาพแวดล้อม วัฒนธรรม เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งแต่ละบุคคล อาจเหมือนกันหรือต่างกันก็ได้ เนื่องจากแต่ละคนมีระดับความต้องการแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ การเรียนรู้ และประสบการณ์ ความต้องการทางจิตใจเป็นความต้องการที่สลับซับซ้อน และมีความแตกต่างกันมากระหว่างบุคคล

3. ความต้องการทางสังคม เป็นความต้องการทางจิตใจนั่นเอง แต่เน้นหนักในด้านความต้องการที่จะดำรงชีวิตให้เป็นที่ยอมรับนับถือของคนอื่น หรือมีความเป็นอยู่ดีกว่าบุคคลอื่น เช่น ต้องการความปลอดภัย ต้องการได้รับการยกย่องนับถือ ต้องการความยอมรับในสังคม ต้องการความก้าวหน้า เป็นต้น

ตามธรรมชาติแล้วมนุษย์มีความต้องการมากมายหลายอย่าง จนไม่มีขอบเขตจำกัด ซึ่งทั้งความต้องการที่เกิดจากความคิดคำนึง หรือความต้องการ ด้านจิตใจ หรือความต้องการทางกาย ซึ่งเป็นความต้องการที่ขาดมิได้ และในบรรดาความต้องการต่างๆ ของมนุษย์นั้นยากที่จะได้รับการสนองตอบ จนเป็นที่พอใจ เพราะเป็นเรื่องของความแตกต่างระหว่างบุคคล

แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาบุคลากร

ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

Stone (2006) ได้ให้คำจำกัดความของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า กระบวนการที่ประกอบด้วย การฝึกอบรมและพัฒนาการวางแผนอาชีพการทำงาน และการประเมินประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายที่จะพัฒนาทัศนคติ ความรู้ ความสามารถ และทักษะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถ และทำให้ประสบผลสำเร็จต่อตัวบุคลากรและองค์กร

พิภพ วังเงิน (2547) กล่าวว่า การพัฒนา คือ การเปลี่ยนแปลงโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ๆ ที่ดีขึ้น หรือหมายถึง การเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ๆ ที่ดีขึ้นซึ่งสิ่งที่จะเปลี่ยนแปลงก็เช่น ทัศนคติ ประสิทธิภาพการทำงาน เป็นต้น

สมชาย หิรัญกิตติ (2542) กล่าวว่า การพัฒนา คือ การปรับปรุงผลการปฏิบัติการของบุคลากรในปัจจุบันให้ดียิ่งขึ้น โดยองค์กรจะทำการให้ความรู้ หรือเปลี่ยนทัศนคติ หรือเพิ่มทักษะให้กับบุคลากรในองค์กร

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การพัฒนาบุคลากรขององค์กรเพื่อเพิ่มความสามารถของบุคคลให้เกิดสิ่งใหม่ๆ ที่ดีขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น โดยองค์กรจะทำการให้ความรู้หรือเปลี่ยนทัศนคติให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมขององค์กร

แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาตนเอง

บุคคลที่จะพัฒนาตนเองได้ จะต้องเป็นผู้มุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงตัวเอง โดยมีความเชื่อหรือแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาคนที่ถูกต้อง ซึ่งจะเป็นสิ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จ แนวคิดที่สำคัญมีดังนี้ (วินัย เพชรช่วย. น.ป.ป.)

1. มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพที่มีคุณค่าอยู่ในตัวเอง ทำให้สามารถฝึกหัดและพัฒนาตนได้ในเกือบทุกเรื่อง
2. ไม่มีบุคคลใดที่มีความสมบูรณ์พร้อมทุกด้าน จนไม่จำเป็นต้องพัฒนาในเรื่องใดๆ อีก
3. แม้บุคคลจะเป็นผู้ที่รู้จักตนเองได้ดีที่สุด แต่ก็ไม่สามารถปรับเปลี่ยนตนเองได้ในบางเรื่อง ยังต้องอาศัยความช่วยเหลือจากผู้อื่น ในการพัฒนาตน การควบคุมความคิด ความรู้สึก และการกระทำของตนเอง มีความสำคัญเท่ากับการควบคุมสิ่งแวดล้อมภายนอก
4. อุปสรรคสำคัญของการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง คือ การที่บุคคลมีความคิดติดขัด ไม่ยอมปรับเปลี่ยนวิธีคิด และการกระทำ จึงไม่ยอมสร้างนิสัยใหม่ หรือฝึกทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็นต่อตนเอง

5. การปรับปรุงและพัฒนาตนเองสามารถดำเนินการ ได้ตลอดเวลาและอย่างต่อเนื่อง เมื่อพบปัญหาหรือข้อบกพร่องเกี่ยวกับตนเอง

ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

บุคคลล้วนต้องการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ หรืออย่างน้อยก็ต้องการมีชีวิตที่เป็นสุขในสังคม ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและความต้องการของตนเอง พัฒนาตนเองได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมโลก การพัฒนาตนจึงมีความสำคัญดังนี้ (วินัย เพชรช่วย. ม.ป.ป.)

ความสำคัญต่อตนเอง จำแนกได้ดังนี้

1. เป็นการเตรียมตนให้พร้อมในด้านต่างๆ เพื่อรับกับสถานการณ์ทั้งหลายได้ด้วย ความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง
2. เป็นการปรับปรุงสิ่งที่บกพร่องและพัฒนาพฤติกรรมให้เหมาะสม ขจัดคุณลักษณะที่ไม่ต้องการออกจากตัวเองและเสริมสร้างคุณลักษณะที่สังคมต้องการ
3. เป็นการวางแนวทางให้ตนเองสามารถพัฒนาไปสู่เป้าหมายในชีวิตได้อย่างมั่นใจ
4. ส่งเสริมความรู้สึกในคุณค่าแห่งตนสูงให้ขึ้น มีความเข้าใจตนเอง สามารถทำหน้าที่ตามบทบาทของตนได้เต็มศักยภาพ

ความสำคัญต่อบุคคลอื่น เนื่องจากบุคคลย่อมต้องเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน การพัฒนาในบุคคลหนึ่งย่อมส่งผลต่อบุคคลอื่นด้วย การปรับปรุงและพัฒนาตนเองจึงเป็นการเตรียมตนให้ เป็นสิ่งแวดล้อมที่ดีของผู้อื่น ทั้งบุคคลในครอบครัวและเพื่อนในที่ทำงาน สามารถเป็นตัวอย่าง หรือเป็นที่อ้างอิงให้เกิดการพัฒนาในคนอื่นๆ ต่อไป เป็นประโยชน์ร่วมกันทั้งชีวิตส่วนตัวและการทำงานและการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในชุมชน ที่จะส่งผลให้ชุมชนมีความเข้มแข็งและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ความสำคัญต่อสังคมโดยรวม ภารกิจของแต่ละหน่วยงานในสังคมต้องรับผิดชอบ ล้วนต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ปฏิบัติงาน การที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้พัฒนาและปรับปรุงตนเองให้ทันต่อพัฒนาการของรูปแบบการทำงานหรือเทคโนโลยี การพัฒนาเทคนิควิธี หรือวิถีคิดและทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็นต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพของผลผลิต ทำให้หน่วยงานนั้นสามารถแข่งขันในเชิงคุณภาพและประสิทธิภาพกับสังคมอื่นได้สูงขึ้น ส่งผลให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศโดยรวมได้

ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management : HRM) เดิมเรียกกันว่า การบริหารงานบุคคล (Personnel management) แต่เมื่อโลกธุรกิจปัจจุบันมีความเจริญเติบโต ขยายตัวมากขึ้น กรอบแนวคิดด้านงานบุคคลจึงจำเป็นต้องขยายและพัฒนาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ซึ่งนักวิชาการส่วนใหญ่ไม่ได้มองว่าบุคลากรในองค์กรเป็นเพียงผู้รับคำสั่ง ตามที่มอบหมายเท่านั้น ในบทบาทใหม่บุคลากรมีฐานะเป็นทรัพยากรขององค์กร หรือในปัจจุบัน เรียกว่า ทุนมนุษย์ที่มีส่วนร่วมส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาระงานต่างๆ ขององค์กรดำเนิน อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สร้างความสำเร็จ ความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่องค์กร ด้วยเหตุนี้เองจึงทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นที่ยอมรับและมีความสำคัญยิ่งต่อองค์กร ในส่วนของความหมายตามที่นักวิชาการให้ไว้ มีดังนี้

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งใส่ใจพัฒนา บำรุงรักษาให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพ ร่างกายและจิตใจที่ดีในการปฏิบัติงาน และยังรวมถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้บุคลากรในองค์กร ที่ต้องพ้นจากการปฏิบัติงานด้วยเหตุสุขภาพ เกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใดในงานให้สามารถ ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (พยอม วงศ์สารศรี. 2545 : 5)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การจัดระเบียบบุคลากรให้ปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรได้ใช้ประโยชน์จากความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคลากรให้ได้มากที่สุด อันเป็น ผลทำให้องค์กรอยู่ในฐานะได้เปรียบทางการแข่งขัน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร กับบุคลากร ตั้งแต่ระดับสูงสุดและต่ำสุด รวมตลอดถึงการดำเนินการต่างๆ อันเกี่ยวข้องกับบุคลากร ทุกคนในองค์กร (เสนาะ ดิยาว. 2545 : 7)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การจัดการในเรื่องทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เช่น เรื่องการสรรหา การพัฒนา การรักษา และการใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคล ให้สามารถพัฒนา ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจและเทคโนโลยียุคใหม่ รวมถึงการตอบสนองความต้องการ เฉพาะบุคลากรให้มากที่สุดด้วยเทคโนโลยีและวิทยาการด้านต่างๆ (คณัย เทียนพุ่ม. 2546 : 17)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง หมายถึงการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติ ที่เกี่ยวกับทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร ซึ่งหมายถึงทรัพยากรบุคคลที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน อุทิศ เวลาเพื่อความสำเร็จที่ยั่งยืนตามวัตถุประสงค์ขององค์กร (Dessler. 1997 : 2)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การใช้ทรัพยากรบุคคลอันทรงค่าขององค์กร ให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีภารกิจหลัก 7 ด้าน คือ การวางแผน

ด้านกำลังคน การสรรหาและการคัดเลือก การฝึกอบรมพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์แก่ผู้ถือ การดูแลสุขภาพความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ และการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ (Robert and David. 2001 : 4)

จากความหมายที่กล่าวมา สรุปให้เห็นว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่องค์กร และพร้อมจะรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจยุคปัจจุบันได้ ดังจะเห็นได้จากขอบข่ายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่กว้างครอบคลุมกิจกรรมต่างๆ ในองค์กรและเกี่ยวข้องกับทุกขั้นตอนของการบริหารงาน นับตั้งแต่การวางแผนเพื่อสรรหามูลค่าการเข้ามาปฏิบัติ การดูแลบำรุงรักษา จนกระทั่งบุคลากรพ้นไปจากการปฏิบัติงาน ซึ่งงานในแต่ละหน้าที่นั้น จะต้องเกี่ยวข้องกับบุคลากรหรือสมาชิกในองค์กร 3 ช่วงระยะเวลา คือ

1. ก่อนปฏิบัติงาน ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องวางแผน สรรหา และจงใจบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เข้าร่วมปฏิบัติงาน โดยหน่วยงานด้านนี้จำเป็นต้องรู้และเข้าใจถึงกลุ่มเป้าหมายที่องค์กรต้องการ เพื่อให้เข้าร่วมงานด้วยความเหมาะสมต่อไป

2. ขณะปฏิบัติงาน หลังจากสรรหามูลค่าการที่มีความรู้ ความสามารถเข้าร่วมงานกับองค์กรแล้ว ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังจำเป็นต้องธำรงรักษาให้บุคลากรขององค์กรมีคุณภาพ มีชีวิตการปฏิบัติงานที่ดี มีความศรัทธา และจงรักภักดีต่อองค์กร โดยคำนึงถึงผลตอบแทนที่เหมาะสม และเป็นธรรม จึงจะสามารถดึงดูดความสนใจบุคลากรที่ดีเข้าร่วมปฏิบัติงานได้

3. หลังการปฏิบัติงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไม่ได้มุ่งหวังผลเพียงได้บุคลากรเข้ามาและปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายเท่านั้น ภาระงานอีกหน้าที่หนึ่งที่ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องให้ความเอาใจใส่เช่นเดียวกัน คือ การดูแลบุคลากรหลังเกษียณอายุ หรือ บุคลากรที่มีความจำเป็นต้องลาออกจากงานก่อนเวลา ด้วยความจำเป็นบางประการ โดยองค์กรจะต้องจัดเตรียมความพร้อมให้บุคลากรได้ใช้ชีวิตอย่างมีความสุขในสังคมหลังออกจากงาน อาจจะเป็นเรื่องเงินบำเหน็จ บำนาญ เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และผลตอบแทนในรูปแบบอื่นๆ ที่จะเอื้อประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตที่มีความสุขได้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีวัตถุประสงค์สำคัญที่จะช่วยขยายบทบาทหน้าที่งานด้านทรัพยากรมนุษย์ให้มีขอบข่ายของการปฏิบัติที่กว้างขึ้น เพื่อครอบคลุมดูแลการปฏิบัติการกิจต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรและองค์กรดังนี้ (วิลาวรรณ รพีพิศล. 2554 : 1-9)

1. เพื่อช่วยให้บุคลากรใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถปฏิบัติงานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. เพื่อช่วยองค์กรดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
3. เพื่อช่วยคัดสรรบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีแรงจูงใจใฝ่หาผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับสูงเข้ามาปฏิบัติงาน
4. เพื่อยกระดับความสามารถ และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
5. เพื่อพัฒนา และธำรงรักษามูลค่าที่มีคุณค่าให้ปฏิบัติงานในระดับที่พึงปรารถนาขององค์กร

นอกจากนี้ วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมยังสามารถตอบสนองความต้องการในระดับต่างๆ ได้ดังนี้ (วิลาวรรณ รพีพิศล. 2554 : 1-9)

1. สนองความต้องการระดับสังคม (Society's requirement) โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่สังคมจะได้รับ ให้บุคลากรทุกคนมีความเป็นอยู่อย่างเหมาะสม มีงานทำมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ ตลอดจนพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นผู้นำที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นที่ต้องการของสังคม
2. สนองความคาดหวังระดับการบริหารขององค์กร (Management's) ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ องค์กรมีความคาดหวังที่จะได้บุคลากรที่มีศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ซึ่งจะส่งผลทำให้องค์กรเจริญเติบโตก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงต้องตระหนักภาระหน้าที่ที่สำคัญซึ่งเกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดคนเข้าทำงาน โดยดูแลตั้งแต่ก่อนเข้าปฏิบัติงาน ระหว่างปฏิบัติงาน และหลังปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความมั่นใจ ความศรัทธาให้แก่บุคลากรทุกคนที่จะเข้ามาร่วมงาน และสร้างความแข็งแกร่งให้องค์กรต่อไป
3. สนองความต้องการระดับผู้ปฏิบัติงาน (Employee's need) องค์กรจะต้องตระหนักเสมอว่า บุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานทุกคนต่างมุ่งหวังที่จะมีวิธีการดำรงชีวิตที่ดีในสังคม ครอบครัวมีความสุข สังคมยอมรับยกย่อง และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงไม่ควรละเลยต่อความต้องการพื้นฐานที่บุคลากรทุกคนควรจะได้รับ เพราะ สิ่งเหล่านี้จะย้อนกลับมาสร้างความเจริญเติบโตให้แก่องค์กรในท้ายที่สุด

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการหลายท่านข้างต้น ผู้วิจัยจึงยึดแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของ เจษฎา นกน้อย (2551) ที่กล่าวว่า สมรรถนะ คือ ความรู้ ทักษะ ความสามารถคุณลักษณะอื่นๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะบุคคล และการจัดการความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวัดสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคลากรสามารถสร้างผลงาน ได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ในองค์กร สำหรับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ผู้วิจัยยึดแนวคิดและทฤษฎีของ วินัย เพชรช่วย (ม.ป.ป.) ที่กล่าวว่า ความต้องการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย หมายถึง การปรับปรุงและพัฒนาตนเองสามารถดำเนินการ ได้ตลอดเวลาและอย่างต่อเนื่อง ความประสงค์ให้มีการศึกษาเรียนรู้และปรับปรุงบทบาทการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสายสนับสนุนให้ดีขึ้น

ข้อมูลเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย มุ่งเน้นการจัดการศึกษาชั้นสูง ในการผลิตบัณฑิตวิชาชีพที่มีความสามารถในการบริหารจัดการอาชีพด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และการบริการ และยึดแนวทางที่ว่ามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย เน้นผลิตบัณฑิต นักปฏิบัติด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่คิดเป็น ทำเป็น และใช้เป็น ที่มีคุณธรรมและจริยธรรม นอกจากนี้ยังมีนโยบาย ในการพัฒนาส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการชุมชน อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน พร้อมพัฒนามหาวิทยาลัยให้ก้าวทันต่อกระแสโลกาภิวัตน์ตามวิสัยทัศน์และพันธภาพที่มีอยู่อย่างโปร่งใส

ในปีการศึกษา 2549 บัณฑิตมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย เปลี่ยนมาใช้ครูวิทยฐานะของตนเอง และในปี พ.ศ. 2552 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยย้ายสถานที่พระราชทานปริญญาบัตรประจำปีการศึกษา 2550-2551 ณ ศูนย์ประชุมนานาชาติ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา เป็นครั้งแรก

ด้วยการพัฒนาอย่างมีศักยภาพและมีจุดยืนที่ชัดเจน มหาวิทยาลัยฯ จึงแบ่งเขตพื้นที่ออกเป็น 5 หน่วยงาน ในพื้นที่ภาคใต้ ได้แก่ (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย. 2558)

1. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย สงขลา
2. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ใต้ใหญ่
3. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ท่งใหญ่
4. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ขนอม
5. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง

บทบาทหน้าที่ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

เพื่อให้เข้าใจบริบทของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยในด้านบทบาทหน้าที่ และการบริหาร ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาข้อมูลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ดังนี้

ปรัชญาการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

"สร้างคนสู่งาน เชี่ยวชาญเทคโนโลยี"

เอกลักษณ์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

"เชี่ยวชาญเทคโนโลยี มีทักษะปฏิบัติ"

อัตลักษณ์ของนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

"บัณฑิตนักปฏิบัติ"

ปณิธาน

"ด้วยปณิธานที่ตั้งมั่นจะเป็นภูมิพลังแห่งปัญญาของแผ่นดิน มหาวิทยาลัยแห่งนี้จะผลิตบัณฑิตที่รู้จริง ปฏิบัติได้ เปี่ยมด้วยคุณธรรม จริยธรรม เพื่อสร้างสรรค์สังคมและประเทศชาติ"

วิสัยทัศน์ (Vision)

มหาวิทยาลัยผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสู่สากล ที่มีคุณธรรม และจริยธรรม

พันธกิจ(Mission)

1. ผลิตกำลังคนด้านวิชาชีพบนพื้นฐานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีคุณภาพและมีความสามารถพร้อมเข้าสู่อาชีพ
2. สร้างงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ และนวัตกรรมสู่การผลิต การบริการที่สามารถถ่ายทอดและสร้างมูลค่าเพิ่ม
3. ให้บริการวิชาการแก่สังคม เพื่อพัฒนาอาชีพให้มีความสามารถ ในการแข่งขัน และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืน
4. ทำนุบำรุงศาสนา อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์

1. บัณฑิตด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ด้านสังคมศาสตร์ มีคุณภาพตามความต้องการของประเทศ
2. งานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ และนวัตกรรม สามารถถ่ายทอดสู่การผลิต การบริการ และสร้างมูลค่าเพิ่ม
3. ชุมชนและสังคมไทยได้รับการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการพัฒนาคุณภาพชีวิต และเพิ่มศักยภาพ ในการแข่งขันของประเทศ

4. นักศึกษาและบุคลากร มีจิตสำนึกในการทำนุบำรุงศาสนา อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และ
สิ่งแวดล้อม

นโยบายสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

1. นโยบายด้านพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน
2. นโยบายด้านพัฒนาคุณภาพนักศึกษา
3. นโยบายด้านพัฒนาบุคลากร
4. นโยบายด้านพัฒนางานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ และนวัตกรรมและบริการชุมชน
5. นโยบายด้านพัฒนาการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
6. นโยบายด้านพัฒนาการบริหารจัดการและการประกันคุณภาพ

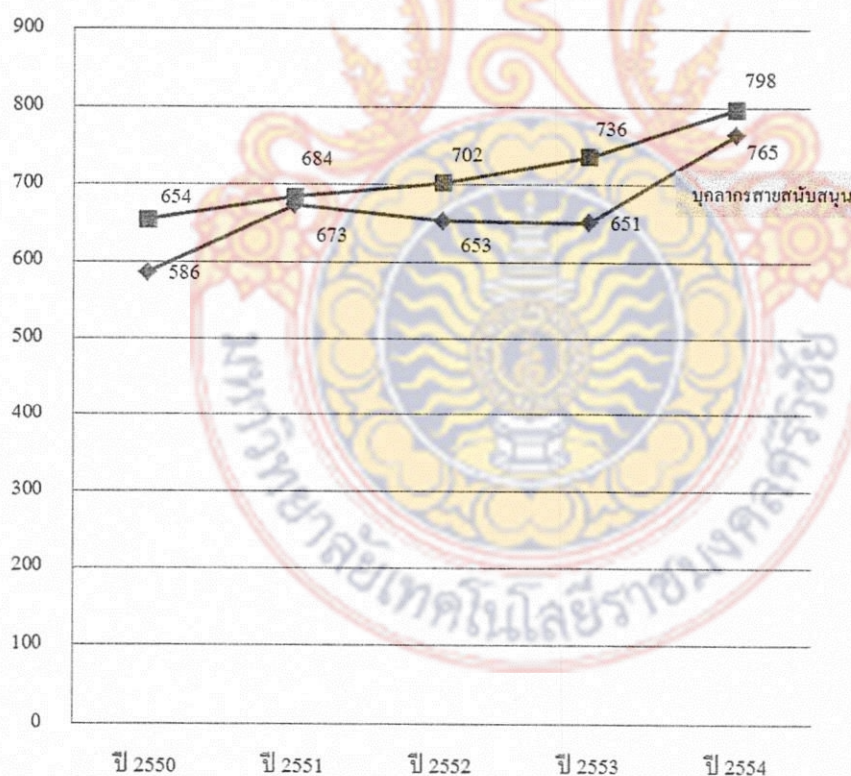
คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

1. มีวินัย ซื่อสัตย์ เสียสละ จิตสาธารณะ และภักดีต่อองค์กร
2. เป็นนักปฏิบัติ ใฝ่รู้ สู้งาน
3. คิดเป็น ทำเป็น ใช้เป็น
4. มีทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข
5. เชี่ยวชาญเทคโนโลยี มีทักษะการสื่อสารระดับสากล
6. รับผิดชอบต่อตนเองและสังคม
7. สามารถทำงานเป็นทีมได้ ทั้งในบทบาทของผู้นำและผู้ตาม
8. อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมไทย และสิ่งแวดล้อม
9. มีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามประเภทบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 – 2554

ประเภทบุคลากร	ปี 2550 (คน)	ปี 2551 (คน)	ปี 2552 (คน)	ปี 2553 (คน)	ปี 2554 (คน)
เงินงบประมาณ					
1. ข้าราชการพลเรือน	29	29	28	28	28
2. พนักงานมหาวิทยาลัย	10	10	61	62	104
3. พนักงานราชการ	21	21	21	21	23
4. ลูกจ้างประจำ	105	98	98	96	89
เงินรายได้					
5. ลูกจ้างชั่วคราว	421	515	445	444	521
รวมทั้งสิ้น	586	673	653	651	765

(ที่มา : แผนกลยุทธ์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย 2550-2559)



ภาพที่ 2 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามประเภทบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 – 2554

(ที่มา : แผนกลยุทธ์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย 2550-2559)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยยังได้ค้นคว้างานวิจัยจากแหล่งต่างๆ เพื่อที่จะได้ทราบว่ามีการศึกษาเรื่องความต้องการในการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาชีพ ซึ่งทำให้ทราบข้อมูลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในส่วนที่เป็นภาครัฐและเอกชน ดังนี้

โกเมนทร์ พร้อมจะบก (2550) ศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน และเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและความต้องการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการพลเรือน ลูกจ้างประจำ และพนักงานในมหาวิทยาลัย จำนวน 326 คน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ตามมหาวิทยาลัยและประเภทบุคลากร เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที (t-test) สถิติทดสอบเอฟ (F-test) ทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรสายสนับสนุนการสอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การพัฒนาด้วยตนเอง การฝึกอบรมและการสัมมนา การศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงาน การเผยแพร่ข่าวสาร การประชุมนิเทศและการนิเทศงาน การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อและการโอนย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน ตามลำดับ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประเภทบุคลากร วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) บุคลากรสายสนับสนุนการสอนมีความต้องการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมพบว่า ทุกด้านมีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงาน การพัฒนาตนเอง การฝึกอบรมและการสัมมนา การเผยแพร่ข่าวสาร การประชุมนิเทศและการนิเทศงาน และการ โอนย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานตามลำดับ 4) เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประเภทบุคลากร วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปิ่นทิวรา จันทร์หลวง (2552) ศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นต่อการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย 2) ศึกษาความคิดเห็นต่อวิธีการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย และ 3) ศึกษาถึงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาแนวทางการพัฒนาบุคลากร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย จำนวน 230 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ หาค่าความถี่ ค่าอัตราร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การดำเนินงานพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมสัมมนา และการลาศึกษาต่อ ตามลำดับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากร เห็นว่า การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยฯ ควรมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลด้านบุคลากรอย่างต่อเนื่อง รวมถึงสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรเพื่อนำมาเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ในส่วนของการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน เห็นว่า มหาวิทยาลัยฯ ควรกำหนดเป้าหมายในการฝึกอบรม การศึกษาดูงานในแต่ละครั้ง ทั้งภายในและภายนอกประเทศ ให้ชัดเจน เพื่อบุคลากรเกิดความตื่นตัว และสามารถนำความรู้ที่ได้ในการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน มาปรับใช้การพัฒนางานในทุกๆ ด้าน ควรเปิดโอกาสให้พนักงานสายสนับสนุนมีการฝึกอบรมและศึกษาดูงานที่ตรงกับสายงานที่ปฏิบัติเพิ่มมากขึ้น การประชุมสัมมนา เห็นว่าควรมีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ในงานที่ปฏิบัติของพนักงานสายสนับสนุนอย่างประจำและต่อเนื่อง เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูล และเป็นการส่งเสริมให้เกิดความรู้ใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้กับการทำงานอยู่เสมอ และในส่วนของการศึกษาต่อ เห็นว่ามหาวิทยาลัยควรเปิดโอกาสให้บุคลากรสายสนับสนุนศึกษาต่อในสาขาที่สามารถนำมาใช้พัฒนามหาวิทยาลัยและมีทุนสนับสนุนอย่างทั่วถึง และจัดทำสัญญาให้เกิดประโยชน์กับทั้ง 2 ฝ่าย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปประกอบในการวางแผนและกำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยที่มีความชัดเจน และควรมีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง

ชลอศรี แก้วสูงเนิน (2554) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู โรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู โรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 และ 2) เปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเอง

ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ประชากรเป็นข้าราชการครูโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 234 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นแล้วทำการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างใช้วิธีทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ ผลการศึกษาพบว่า 1) ข้าราชการครูโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 มีความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ภาพรวมและทั้ง 9 ด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู รองลงมา ได้แก่ ด้านการวิจัยทางการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน 2) ข้าราชการครูโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู และด้าน การวิจัยทางการศึกษา มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านจิตวิทยาสำหรับครู มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา และด้านความเป็นครู ไม่แตกต่างกัน เมื่อทดสอบรายคู่ในด้านที่แตกต่างกันพบว่า 2.1) ด้านภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู กลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่เกิน 10 ปี กับกลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11-20 ปี กลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่เกิน 10 ปี กับกลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 21-30 ปี และกลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่เกิน 10 ปี กับกลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน 2.2) ในด้านจิตวิทยาสำหรับครู กลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่เกิน 10 ปี กับกลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป และกลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 21-30 ปี กับกลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน 2.3) ในด้านการวิจัยทางการศึกษา กลุ่มประสบการณ์

ในการปฏิบัติงาน 11 - 20 ปี กับกลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 21- 0 ปี มีความต้องการพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ธัญญาพันธ์ สิทธิพงษ์ (2555) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดตาก การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดตาก 2) ประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และการใช้ประโยชน์ของความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดตาก โดยศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดตาก จำนวน 317 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีค่าความเชื่อมั่น .976 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาจัดทำเป็นแบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่น .950 เพื่อให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลประกอบด้วย นายองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการกองและหัวหน้าส่วนราชการอื่นและหัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีผลคะแนนเต็ม ในด้านการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร จำนวน 152 คน ประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และการใช้ประโยชน์ของความต้องการพัฒนาตนเองสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดตาก วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดตาก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านการบริหาร และด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ โดยบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดตาก มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยวิธีการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือการปฐมนิเทศ การประชุมเชิงปฏิบัติหรือการสัมมนา การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และการศึกษาหรือดูงาน ตามลำดับ 2) ผลการประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และการใช้ประโยชน์ของความต้องการพัฒนาตนเองสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดตาก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านด้านศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง และด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ในด้านวิธีการพัฒนาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยวิธีการสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือวิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน และการปฐมนิเทศ ตามลำดับ

สร้อยสิน แก้วหนู (2555) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเอง กระบวนการบริหาร บุคลากร และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ใน 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน และด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์และเหมาะสมในการปฏิบัติงานขององค์กร 2) ศึกษากระบวนการบริหารบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จำแนกตามพื้นที่การปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน 3) ศึกษาปัจจัยพื้นฐานและปัจจัยส่งเสริมที่มีความสัมพันธ์กับความพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนที่กำลังปฏิบัติงาน สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ประจำปีงบประมาณ 2554 มีจำนวน 296 คน ซึ่งใช้วิธีการแบบสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามพื้นที่การปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน แล้วทำการเลือกตามสัดส่วน ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์และเหมาะสมในการปฏิบัติงานขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) บุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย มีความคิดเห็นว่าคุณภาพการบริหารบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นเขตพื้นที่พบว่า พื้นที่สงขลา มีกระบวนการบริหารบุคลากร ระดับคุณภาพปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ พื้นที่ตรัง ส่วนพื้นที่นครศรีธรรมราช มีกระบวนการบริหารบุคลากร ระดับคุณภาพปฏิบัติงานน้อยที่สุด 3) เพศ และอายุซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองและประสบการณ์ในการทำงาน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นปัจจัยส่งเสริมไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง แต่ปัจจัยส่งเสริม 5 ตัวแปร ที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองคือ ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ และลักษณะงานที่ปฏิบัติ

สุนิษา กลิ่งพงษ์ (2556) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา จำแนกตามเพศ วุฒิกการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยนี้

ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 6 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 29 คน และพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 141 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 50 ข้อ ซึ่งมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (t-test) ค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเซฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวม และเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเพศชายและเพศหญิง มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านสติปัญญาที่ไม่พบความแตกต่าง 4) บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านสติปัญญาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



บทที่ 3

ระเบียบวิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษา เรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือวิจัยและวิธีสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย 5 พื้นที่ จำนวน 259 คน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนประชากร

พื้นที่	ประเภทของบุคลากรสายสนับสนุน			
	ขรก.	พนง. มหาวิทยาลัย	ลูกจ้าง ชั่วคราว	รวม
สงขลา	9	173	154	336
ไสใหญ่	0	21	23	44
ทุ่งใหญ่	9	58	114	181
ขนอม	4	16	15	35
ตรัง	2	59	76	137
รวมทั้งสิ้น	24	321	382	733

(ที่มา : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย. 2558)

ในการศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างประเภทบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 259 คน จากการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาร์ยามานันต์ ดังนี้

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

โดย n หมายถึง ขนาดตัวอย่างทั้งหมด
 N หมายถึง จำนวนประชากรที่ทราบค่า
 e หมายถึง ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะยอมรับได้

แทนค่า

$$n = \frac{733}{1 + 733(0.0025)^2}$$

$$n = \frac{733}{(1 + 1.83)}$$

$$n = \frac{733}{2.83}$$

$$= 259$$

สุ่มตัวอย่างจากบุคลากรสายสนับสนุนด้วยวิธีแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แยกตามพื้นที่ รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนตัวอย่าง ประเภทบุคลากรสายสนับสนุน

พื้นที่	จำนวนประชากร	สัดส่วนประชากร	จำนวนตัวอย่าง
สงขลา	336	0.46	119
ไสใหญ่	44	0.06	15
ทุ่งใหญ่	181	0.25	64
ขนอม	35	0.05	12
ตรัง	137	0.19	49
รวมทั้งสิ้น	733	1.00	259

เครื่องมือวิจัยและวิธีสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามซึ่งมีทั้งหมด 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ โดยสอบถามสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของบุคลากรสายสนับสนุน มีลักษณะเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของ ลิเคิร์ต (Likerts) ได้แก่ ระดับ 5 หมายถึง มากที่สุด ระดับ 4 หมายถึง มาก ระดับ 3 หมายถึง ปานกลาง ระดับ 2 หมายถึง น้อย และระดับ 1 หมายถึง น้อยที่สุด โดยมีขอบเขตเนื้อหาที่จะศึกษาความต้องการ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการอบรม/สัมมนา ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการวิจัย ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
2. ศึกษาทฤษฎี แนวคิด เอกสารและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อในการวิจัย เช่น แนวคิดเรื่อง สมรรถนะทั้งในหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน แนวคิดเรื่อง ความต้องการพัฒนา ข้อมูลพื้นฐาน และงานวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดประเด็นต่างๆ เป็นข้อคำถามในการสร้างเครื่องมือเพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาและตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด
3. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมขอบเขตด้านเนื้อหาและวัตถุประสงค์ในการวิจัยทุกข้อ
4. นำแบบสอบถามเสนอที่ปรึกษาโครงการวิจัยพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ แก้ไขภาษาให้ถูกต้องเหมาะสมและครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขและผ่านการเห็นชอบของที่ปรึกษาโครงการวิจัยเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและความสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ (Validity) ของการวิจัยโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence หรือ IOC) แต่ละข้อโดยใช้เกณฑ์ IOC 0.50 ขึ้นไป (ล้วน สายยศและอังคณา สายหยด. 2536 : 249)
6. นำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเสนอให้คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อขอความเห็นชอบ
7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารและบุคลากรสายสนับสนุน ที่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง (Reliability) เพื่อปรับปรุงการใช้ภาษาในแบบสอบถามให้เกิดความเข้าใจตรงกัน และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha)

ตามวิธีของครอนบัค (Cronbach) ซึ่งค่าต้องไม่ต่ำกว่า 0.70 จากนั้นปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล (ล้วน สายยศและอังคณา สายหยด. 2536 : 249)

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ ถึงผู้บริหารระดับสูงและระดับกลางมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามและนัดหมายวัน เวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการส่งคืนให้ผู้วิจัย เมื่อครบกำหนดเวลานัดหมาย ผู้วิจัยตรวจสอบและติดตามเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามที่ได้รับคืน
3. ผู้วิจัยติดตามในส่วนที่ไม่ครบกลับคืนด้วยตนเอง
4. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมด แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์สมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุน โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Derivation) ของข้อคำถามเป็นรายด้านและรายข้อ กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (กัตดาวัลย์ เพชรโรจน์ และอัจฉรา ชำนิประศาสน์. 2545 : 173)

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึง	มีสมรรถนะน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง	มีสมรรถนะน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง	มีสมรรถนะปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง	มีสมรรถนะมาก
ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง	มีสมรรถนะมากที่สุด

เปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ตามทัศนะของผู้บริหารและบุคลากรสายสนับสนุนในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย เป็นรายด้านและรายข้อ โดยการทดสอบค่าที (t-test)

3. วิเคราะห์ความต้องการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของข้อคำถามเป็นรายด้านและรายข้อ กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (ลัดดาวัตย์ เพชรโรจน์ และอัจฉรา ชำนิประศาสน์. 2545 : 173)

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึง	มีความต้องการน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง	มีความต้องการน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง	มีความต้องการปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง	มีความต้องการมาก
ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง	มีความต้องการมากที่สุด

เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนตามทัศนะของผู้บริหารและบุคลากรสายสนับสนุนในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยเป็นรายด้านและรายข้อโดยการทดสอบค่าที (t-test)



บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่มีรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลในการวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และนำเสนอด้วยตารางประกอบคำบรรยายตามลำดับดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ตามประเด็นปัจจัยส่วนบุคคล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (Sample)
\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	สถิติที่ใช้ทดสอบที (t-test)
F	แทน	สถิติที่ใช้ทดสอบเอฟ (F-test)
*	แทน	ค่าความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ค่าความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษารั้งนี้ ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง เป็นข้อมูลที่ใช้สำหรับอธิบายถึงลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน รายละเอียดตามตารางที่ 2

ตารางที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

(n = 259)

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
เพศ			
ชาย		57	22.01
หญิง		202	77.99
อายุ			
20-25 ปี		19	7.34
26-30 ปี		54	20.85
31-35 ปี		121	46.72
36-40 ปี		43	16.60
41 ปีขึ้นไป		22	8.49
การศึกษา			
ต่ำกว่าปริญญาตรี		8	3.09
ปริญญาตรี		198	76.45
ปริญญาโท		49	18.92
ปริญญาเอก		4	1.54
สถานภาพสมรส			
โสด		141	54.44
สมรส		111	42.86
หย่าร้าง		7	2.70
ตำแหน่งงานในปัจจุบัน			
ข้าราชการ		5	1.93
พนักงานราชการ		1	.39
พนักงานมหาวิทยาลัย		154	59.46
ลูกจ้างชั่วคราว		99	38.22
อายุงาน			
ต่ำกว่า 1 ปี		24	9.27
1-5 ปี		111	42.86
6-10 ปี		93	35.91

ตารางที่ 4 (ต่อ)

(n = 259)		
ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุงาน		
11-15 ปี	23	8.88
มากกว่า 15 ปี	8	3.09

จากตารางที่ 4 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 77.99 มีอายุระหว่าง 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.72 มีการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 76.45 มีสถานการสมรสสมรส คิดเป็นร้อยละ 54.44 มีตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 49.46 และมีอายุงานระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.86

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

ตารางที่ 5 ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ด้านการศึกษาต่อ

ความต้องการพัฒนาตนเอง ของบุคลากรสายสนับสนุน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านการศึกษาต่อ			
1. สนับสนุนบุคลากรให้มีการศึกษาต่อทุกระดับ	3.78	0.93	มาก
2. สนับสนุนบุคลากรให้มีการศึกษาต่อในประเทศ ทั้งระบบเต็มเวลาและระบบพิเศษนอกเวลา และแบบใช้เวลาราชการบางส่วน	3.66	0.95	มาก
3. กำหนดนโยบายในการสนับสนุนให้มีการศึกษาต่ออย่างชัดเจน	3.76	0.99	มาก
4. สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการการศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ	3.72	1.03	มาก
5. สนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อต่างประเทศ	3.36	1.19	ปานกลาง
รวม	3.69	0.98	มาก

จากตารางที่ 5 ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ด้านการศึกษาต่อ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.69$, S.D. = 0.98) และเมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ประเด็นการสนับสนุนบุคลากรให้มีการศึกษาต่อทุกระดับ มีความต้องการสูงสุด ($\bar{X}=3.78$, S.D. = 0.93) รองลงมาคือ ประเด็นการกำหนดนโยบายในการสนับสนุนให้มีการศึกษาต่ออย่างชัดเจน ($\bar{X}=3.76$, S.D. = 0.99) ส่วนประเด็นที่มีความต้องการน้อยสุด คือ ประเด็นการสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อต่างประเทศ ($\bar{X}=3.36$, S.D. = 1.19)

ตารางที่ 6 ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา

ความต้องการพัฒนาตนเอง ของบุคลากรสายสนับสนุน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา			
1. สนับสนุนให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองก่อนเข้าสู่ตำแหน่งใหม่	3.94	0.85	มาก
2. สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม/สัมมนา ระหว่างปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	4.12	0.85	มาก
3. สนับสนุนงบประมาณ ค่าลงทะเบียนในการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาที่จัดขึ้น โดยหน่วยงานภายนอกให้ทั้งหมด	4.11	0.90	มาก
4. หน่วยงานในสังกัดหรือมหาวิทยาลัย จัดอบรม/สัมมนาพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	4.06	.87	มาก
5. สนับสนุนการฝึกอบรมภาษาต่างประเทศ	3.60	1.13	มาก
รวม	3.98	0.85	มาก

จากตารางที่ 6 ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.98$, S.D. = 0.85) และเมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ประเด็นการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับ

การฝึกอบรม/สัมมนา ระหว่างปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง มีความต้องการสูงสุด ($\bar{X}=4.12$, S.D. = 0.85) รองลงมาคือ ประเด็นการสนับสนุนงบประมาณ ค่าลงทะเบียนในการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานภายนอกให้ทั้งหมด ($\bar{X}=4.11$, S.D. = 0.90) ส่วนประเด็นที่มีความต้องการน้อยสุด คือ ประเด็นการสนับสนุนการฝึกอบรมภาษาต่างประเทศ ($\bar{X}=3.60$, S.D. = 1.13)

ตารางที่ 7 ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ด้านการศึกษาดูงาน

ความต้องการพัฒนาตนเอง ของบุคลากรสายสนับสนุน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านการศึกษาดูงาน			
1. สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาดูงานในประเทศสาขาที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาศักยภาพในงานที่รับผิดชอบ	3.71	1.04	มาก
2. สนับสนุนและจัดสรรงบประมาณในการศึกษาดูงาน	3.73	1.02	มาก
3. มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษาดูงานอย่างชัดเจน	3.80	0.97	มาก
4. มีการแลกเปลี่ยนความรู้/ประสบการณ์และข้อคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานอันจะนำมาใช้ปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง	3.82	1.02	มาก
รวม	3.80	0.98	มาก

จากตารางที่ 7 ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ด้านการศึกษาดูงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.80$, S.D. = 0.98) และเมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ประเด็นการมีการแลกเปลี่ยนความรู้/ประสบการณ์และข้อคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานอันจะนำมาใช้ปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง มีความต้องการสูงสุด ($\bar{X}=3.82$, S.D. = 1.02) รองลงมาคือ ประเด็นการมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษาดูงานอย่างชัดเจน ($\bar{X}=3.80$, S.D. = 0.97) ส่วนประเด็นที่มีความต้องการน้อยสุด คือ ประเด็นการสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาดูงานในประเทศสาขาที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาศักยภาพในงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X}=3.71$, S.D. = 1.04)

ตารางที่ 8 ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ด้านการวิจัย

ความต้องการพัฒนาตนเอง ของบุคลากรสายสนับสนุน	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ด้านการวิจัย			
1. มหาวิทยาลัยฯ สนับสนุนในส่วนของทุนอุดหนุน การวิจัยอย่างต่อเนื่อง	3.76	0.87	มาก
2. มีคณะกรรมการที่ปรึกษาทำให้ความรู้ในการสร้าง เครื่องมือมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	3.71	0.97	มาก
3. มหาวิทยาลัยฯ จัดทำระเบียบที่อนุญาตให้บุคลากร ที่ทำงานวิจัยออกเก็บข้อมูลภาคสนามโดยไม่คิด เป็นวันลา	3.74	0.88	มาก
4. มีการจัดประชุมสัมมนาผลงานวิจัย รวมทั้งสนับสนุน การตีพิมพ์ เผยแพร่ผลงานวิจัย เพื่อให้ได้รับการ ยอมรับในวงวิชาการ	3.82	0.90	มาก
5. นำผลงานวิจัยไปเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณา เลื่อนระดับทางวิชาชีพ	3.86	0.86	มาก
รวม	3.82	0.84	มาก

จากตารางที่ 8 ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ด้านการวิจัย พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.82$, S.D. = 0.84) และเมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ประเด็นการนำผลงานวิจัยไปเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาเลื่อนระดับทางวิชาชีพ มีความต้องการสูงสุด ($\bar{x}=3.86$, S.D. = 0.86) รองลงมาคือ ประเด็นการมีการจัดประชุมสัมมนาผลงานวิจัย รวมทั้งสนับสนุนการตีพิมพ์ เผยแพร่ผลงานวิจัย เพื่อให้ได้รับการยอมรับในวงวิชาการ ($\bar{x}=3.82$, S.D. = 0.90) ส่วนประเด็นที่มีความต้องการน้อยสุด คือ ประเด็นการมีคณะกรรมการที่ปรึกษาทำให้ความรู้ในการสร้างเครื่องมือมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ ($\bar{x}=3.71$, S.D. = 0.97)

ตารางที่ 9 ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

ความต้องการพัฒนาตนเอง ของบุคลากรสายสนับสนุน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น			
1. มหาวิทยาลัยฯ ลดภาระงานด้านต่างๆ เพื่อให้มีเวลา ในการสร้างผลงานทางด้านการขอเข้าสู่ตำแหน่งที่ สูงขึ้นมหาวิทยาลัยฯ	3.56	1.06	มาก
2. จัดที่ปรึกษา/อบรมเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.61	1.08	มาก
3. จัด On The Job Training เพื่อเตรียมความพร้อมใน การเข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	3.61	1.05	มาก
4. มหาวิทยาลัยฯ จัดคณะกรรมการ/ผู้เชี่ยวชาญในการ ให้คำปรึกษาเมื่อมีปัญหา	3.69	1.01	มาก
5. มีการพัฒนาการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานอย่าง ต่อเนื่อง	3.70	0.99	มาก
รวม	3.61	1.03	มาก

จากตารางที่ 9 ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.61$, S.D. = 1.03) และเมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ประเด็นที่มีการพัฒนาการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีความต้องการสูงสุด ($\bar{X}=3.70$, S.D. = 0.99) รองลงมาคือ ประเด็นที่มหาวิทยาลัยฯ จัดคณะกรรมการ/ผู้เชี่ยวชาญในการให้คำปรึกษาเมื่อมีปัญหา ($\bar{X}=3.69$, S.D. = 1.01) ส่วนประเด็นที่มีความต้องการน้อยสุด คือ ประเด็นที่มหาวิทยาลัยฯ ลดภาระงานด้านต่างๆ เพื่อให้มีเวลาในการสร้างผลงานทางด้านการขอเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นมหาวิทยาลัยฯ ($\bar{X}=3.56$, S.D. = 1.06)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ตามประเด็นปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 10 ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ตามประเด็นปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ)

ความต้องการพัฒนาตนเองของ บุคลากรสายสนับสนุน	ชาย		หญิง		df	t	Sig
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.			
ด้านการศึกษาต่อ	3.84	1.08	3.65	0.95	285	1.315	0.00**
ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา	4.09	0.89	3.95	0.84	285	1.117	0.00**
ด้านการศึกษาคูงาน	3.95	0.99	3.76	0.98	285	1.289	0.00**
ด้านการวิจัย	3.80	0.93	3.82	0.82	285	0.177	0.00**
ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.70	1.09	3.58	1.02	285	0.726	0.00**

จากตารางที่ 10 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยที่เพศต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โดยพบว่า ส่วนใหญ่ บุคลากรเพศชาย มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองสูงกว่า บุคลากรเพศหญิง ในทุกๆ ด้าน ยกเว้นด้านการวิจัยที่ บุคลากรเพศหญิงมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองสูงกว่า บุคลากรเพศชาย

ตารางที่ 11 ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ตามประเด็นปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ)

ความต้องการพัฒนาตนเองของ บุคลากรสายสนับสนุน	แหล่งความ แปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig
ด้านการศึกษาต่อ	ระหว่างกลุ่ม	4	20.990	5.248	5.838	0.00**
	ภายในกลุ่ม	254	228.299	0.899		
	รวม	258	249.290			
ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา	ระหว่างกลุ่ม	4	12.615	3.154	4.624	0.00**
	ภายในกลุ่ม	254	173.246	0.682		
	รวม	258	185.861			
ด้านการศึกษาดูงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	13.495	3.374	3.630	0.01**
	ภายในกลุ่ม	254	236.064	0.929		
	รวม	258	249.560			
ด้านการวิจัย	ระหว่างกลุ่ม	4	22.205	5.551	8.798	0.00**
	ภายในกลุ่ม	254	160.266	0.631		
	รวม	258	1823471			
ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ระหว่างกลุ่ม	4	23.940	5.985	6.046	0.00**
	ภายในกลุ่ม	254	251.450	0.990		
	รวม	258	275.390			

จากตารางที่ 11 พบว่าบุคลากรสายสนับสนุน ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยที่อายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นจึงนำผลไปเปรียบเทียบโดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 11 - 15

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD ของระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านการศึกษาต่อ ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จำแนกตามอายุ

อายุ	อายุ					
	\bar{X}	20-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41 ปีขึ้นไป
20-25 ปี	3.24	-	0.04*	0.78	0.01**	0.43
26-30 ปี	2.98	-	-	0.02*	0.40	0.83
31-35 ปี	3.28	-	-	-	0.00**	0.35
36-40 ปี	2.87	-	-	-	-	0.54
41 ปีขึ้นไป	3.03	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 12 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 20-25 ปี มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านการศึกษาต่อ ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี และอายุระหว่าง 36-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 20-25 ปี มีระดับความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี และอายุระหว่าง 36-40 ปี

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านการศึกษาต่อ ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี มีระดับความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี

และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านการศึกษาต่อ ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 36-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี มีระดับความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 36-40 ปี

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD ของระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จำแนกตามอายุ

อายุ	อายุ					
	\bar{X}	20-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41ปีขึ้นไป
20-25 ปี	3.22	-	0.10	0.74	0.01**	0.50
26-30 ปี	3.01	-	-	0.04*	0.27	0.89
31-35 ปี	3.26	-	-	-	0.00**	0.40
36-40 ปี	2.88	-	-	-	-	0.50
41ปีขึ้นไป	3.05	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 13 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 20-25 ปี และอายุระหว่าง 31-35 ปี มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 36-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 20-25 ปี และอายุระหว่าง 31-35 ปี มีระดับความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 36-40 ปี

และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 36-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี มีระดับความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 36-40 ปี

ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD ของระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านการศึกษาดูงาน ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จำแนกตามอายุ

อายุ	อายุ					
	\bar{X}	20-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41ปีขึ้นไป
20-25 ปี	3.25	-	0.26	0.63	0.02*	0.46
26-30 ปี	3.10	-	-	0.10	0.19	0.85
31-35 ปี	3.31	-	-	-	0.01**	0.32
36-40 ปี	2.93	-	-	-	-	0.67
41ปีขึ้นไป	3.05	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 14 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 20-25 ปี และอายุระหว่าง 31-35 ปี มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านการศึกษาดูงาน ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 36-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 20-25 ปี และอายุระหว่าง 31-35 ปี มีระดับความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 36-40 ปี

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD ของระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านการวิจัย ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จำแนกตามอายุ

อายุ	อายุ					
	\bar{X}	20-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41ปีขึ้นไป
20-25 ปี	3.09	-	0.83	0.04*	0.25	0.15
26-30 ปี	3.06	-	-	0.02*	0.31	0.18
31-35 ปี	3.39	-	-	-	0.00**	0.01**
36-40 ปี	2.93	-	-	-	-	0.40
41ปีขึ้นไป	2.70	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 15 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 20-25 ปี และอายุระหว่าง 26-30 ปี มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านการวิจัย ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี มีระดับความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 20-25 ปี และอายุระหว่าง 26-30 ปี

และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านการวิจัย ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 36-40 ปี และอายุตั้งแต่ 41ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี มีระดับความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 36-40 ปี และอายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD ของระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จำแนกตามอายุ

อายุ	อายุ					
	\bar{X}	20-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41ปีขึ้นไป
20-25 ปี	3.26	-	0.18	0.23	0.10	0.61
26-30 ปี	3.08	-	-	0.01**	0.70	0.88
31-35 ปี	3.43	-	-	-	0.00**	0.25
36-40 ปี	3.03	-	-	-	-	0.74
41ปีขึ้นไป	3.12	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 16 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี มีระดับความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี

และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านการศึกษาต่อ ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

แตกต่างกันกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 36-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี มีระดับความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 36-40 ปี

ตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ตามประเด็นปัจจัยส่วนบุคคล (ระดับการศึกษา)

ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน	แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig
ด้านการศึกษาต่อ	ระหว่างกลุ่ม	3	16.593	5.531	6.061	0.11
	ภายในกลุ่ม	254	232.697	0.913		
	รวม	258	249.290			
ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา	ระหว่างกลุ่ม	3	6.735	2.245	3.196	0.15
	ภายในกลุ่ม	254	179.126	0.702		
	รวม	258	185.861			
ด้านการศึกษาดูงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	11.348	3.783	4.049	0.15
	ภายในกลุ่ม	254	238.212	0.934		
	รวม	258	249.560			
ด้านการวิจัย	ระหว่างกลุ่ม	3	11.311	3.770	5.617	0.85
	ภายในกลุ่ม	254	171.160	0.671		
	รวม	258	182.471			
ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ระหว่างกลุ่ม	3	13.854	4.618	4.503	0.27
	ภายในกลุ่ม	254	261.536	1.026		
	รวม	258	275.390			

จากตารางที่ 17 พบว่าบุคลากรสายสนับสนุน ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยที่การศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ทั้ง 5 ด้านไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ตามประเด็นปัจจัยส่วนบุคคล (สถานภาพสมรส)

ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน	แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig
ด้านการศึกษาต่อ	ระหว่างกลุ่ม	2	4.450	2.225	3.326	0.01**
	ภายในกลุ่ม	256	244.480	0.956		
	รวม	258	249.290			
ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.881	0.440	3.610	0.05**
	ภายในกลุ่ม	256	184.980	0.723		
	รวม	258	185.861			
ด้านการศึกษาดูงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	3.823	1.911	3.991	0.05*
	ภายในกลุ่ม	256	245.737	0.960		
	รวม	258	249.560			
ด้านการวิจัย	ระหว่างกลุ่ม	2	2.043	1.021	3.138	0.03*
	ภายในกลุ่ม	256	180.428	0.705		
	รวม	258	182.471			
ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ระหว่างกลุ่ม	2	7.940	3.970	4.116	0.00**
	ภายในกลุ่ม	256	267.450	1.045		
	รวม	258	275.390		3.921	

จากตารางที่ 18 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยที่สถานภาพการสมรสต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นจึงนำผลไปเปรียบเทียบโดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 19 - 22

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD ของระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านการศึกษาต่อ ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	สถานภาพสมรส			
	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่าร้าง
โสด	3.65	-	0.08	0.45
สมรส	3.14	-	-	0.00**
หย่าร้าง	3.89	-	-	-

จากตารางที่ 19 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านการศึกษาต่อ ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย แตกต่างกับกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหย่าร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหย่าร้าง มีระดับความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD ของระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	สถานภาพสมรส			
	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่าร้าง
โสด	3.13	-	0.87	0.04*
สมรส	3.08	-	-	0.00**
หย่าร้าง	3.82	-	-	-

จากตารางที่ 20 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด และสมรส มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย แตกต่างกับกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหย่าร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหย่าร้าง มีระดับความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด และสมรส

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD ของระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านการศึกษาดูงาน ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	สถานภาพสมรส			
	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่าร้าง
โสด	3.23	-	0.62	0.06
สมรส	3.09	-	-	0.00**
หย่าร้าง	3.82	-	-	-

จากตารางที่ 21 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านการศึกษาดูงาน ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหย่าร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหย่าร้าง มีระดับความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD ของระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านการวิจัย ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	สถานภาพสมรส			
	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่าร้าง
โสด	3.18	-	0.90	0.04*
สมรส	3.14	-	-	0.00**
หย่าร้าง	3.84	-	-	-

จากตารางที่ 22 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด และสมรส มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านการวิจัย ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหย่าร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหย่าร้าง มีระดับความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด และสมรส

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD ของระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	สถานภาพสมรส			
	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่าร้าง
โสด	3.28	-	0.57	0.07
สมรส	3.09	-	-	0.00**
หย่าร้าง	3.89	-	-	-

จากตารางที่ 23 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหย่าร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหย่าร้าง มีระดับความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส



ตารางที่ 24 ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ตามประเด็นปัจจัยส่วนบุคคล (ตำแหน่ง)

ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน	แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig
ด้านการศึกษาต่อ	ระหว่างกลุ่ม	3	10.992	3.664	3.921	0.01**
	ภายในกลุ่ม	255	238.297	0.934		
	รวม	258	249.290			
ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา	ระหว่างกลุ่ม	3	8.281	2.760	3.964	0.01**
	ภายในกลุ่ม	255	177.580	0.696		
	รวม	258	185.861			
ด้านการศึกษาดูงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	9.227	3.076	3.264	0.02*
	ภายในกลุ่ม	255	240.332	0.942		
	รวม	258	249.560			
ด้านการวิจัย	ระหว่างกลุ่ม	3	6.497	2.166	3.138	0.03*
	ภายในกลุ่ม	255	175.974	0.690		
	รวม	258	182.471			
ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ระหว่างกลุ่ม	3	12.719	4.240	4.116	0.00**
	ภายในกลุ่ม	255	262.671	1.030		
	รวม	258	275.390			

จากตารางที่ 24 พบว่าบุคลากรสายสนับสนุน ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยที่ตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นจึงนำผลไปเปรียบเทียบโดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 25-28

ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD ของระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านการศึกษาต่อ ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	ตำแหน่ง				
	\bar{X}	ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	ลูกจ้าง ชั่วคราว
ข้าราชการ	2.70	-	0.01**	0.12	0.00**
พนักงานราชการ	4.50	-	-	0.17	0.59
พนักงานมหาวิทยาลัย	3.67	-	-	-	0.14
ลูกจ้างชั่วคราว	4.24	-	-	-	-

จากตารางที่ 25 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งข้าราชการ มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ด้านการศึกษาต่อ แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวมีความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งข้าราชการ

ตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD ของระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	ตำแหน่ง				
	\bar{X}	ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	ลูกจ้าง ชั่วคราว
ข้าราชการ	3.00	-	0.01**	1.0	0.01**
พนักงานราชการ	4.60	-	-	0.01**	0.50
พนักงานมหาวิทยาลัย	3.00	-	-	-	0.00**
ลูกจ้างชั่วคราว	4.29	-	-	-	-

จากตารางที่ 26 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งข้าราชการ มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ด้านฝึกอบรม/สัมมนา แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวมีระดับความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งข้าราชการ

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งพนักงานราชการ มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ด้านฝึกอบรม/สัมมนา แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งพนักงานราชการ มีระดับความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย

และกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ด้านฝึกอบรม/สัมมนา แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวมีระดับความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย

ตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD ของระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านการศึกษาดูงาน ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	ตำแหน่ง				
	\bar{X}	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	ลูกจ้างชั่วคราว
ข้าราชการ	2.80	-	0.01**	0.73	0.00**
พนักงานราชการ	4.50	-	-	0.01**	0.72
พนักงานมหาวิทยาลัย	3.00	-	-	-	0.00**
ลูกจ้างชั่วคราว	4.34	-	-	-	-

จากตารางที่ 27 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งข้าราชการ มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ด้านการศึกษาดูงาน แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวมีระดับความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งข้าราชการ

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งพนักงานราชการ มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ด้านการศึกษาดูงาน แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งพนักงานราชการ มีระดับความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย

และกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ด้านการศึกษาดูงาน แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวมีระดับความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย

ตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD ของระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านการวิจัย ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	ตำแหน่ง				
	\bar{X}	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	ลูกจ้างชั่วคราว
ข้าราชการ	3.00	-	0.03*	0.51	0.01**
พนักงานราชการ	4.50	-	-	0.07	0.62
พนักงานมหาวิทยาลัย	3.40	-	-	-	0.03*
ลูกจ้างชั่วคราว	4.26	-	-	-	-

จากตารางที่ 28 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งข้าราชการ มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ด้านการวิจัย แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวมีระดับความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งข้าราชการ

และกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ด้านการวิจัยแตกต่างกันกับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวมีระดับความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย

ตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD ของระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	ตำแหน่ง				
	\bar{X}	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	ลูกจ้างชั่วคราว
ข้าราชการ	3.10	-	0.03*	0.95	0.01**
พนักงานราชการ	4.50	-	-	0.02*	0.65
พนักงานมหาวิทยาลัย	3.13	-	-	-	0.00**
ลูกจ้างชั่วคราว	4.30	-	-	-	-

จากตารางที่ 29 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งข้าราชการ มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น แตกต่างกับกับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวมีระดับความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งข้าราชการ

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งพนักงานราชการ มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น แตกต่างกับกับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งพนักงานราชการ มีระดับความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย

และกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นแตกต่างกันกับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.01 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งถูกจ้างชั่วคราวมีระดับความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย

ตารางที่ 30 ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ตามประเด็นปัจจัยส่วนบุคคล (อายุงาน)

ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน	แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig
ด้านการศึกษาต่อ	ระหว่างกลุ่ม	3	6.370	1.593	3.665	0.30
	ภายในกลุ่ม	255	242.919	0.956		
	รวม	258	249.290			
ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา	ระหว่างกลุ่ม	3	10.377	2.594	3.755	0.16
	ภายในกลุ่ม	255	175.484	0.691		
	รวม	258	185.861			
ด้านการศึกษาดูงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	4.919	1.230	3.277	0.56
	ภายในกลุ่ม	255	244.641	0.963		
	รวม	258	249.560			
ด้านการวิจัย	ระหว่างกลุ่ม	3	7.110	1.777	2.574	0.60
	ภายในกลุ่ม	255	175.361	0.690		
	รวม	258	182.471			
ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ระหว่างกลุ่ม	3	8.749	2.187	2.116	0.45
	ภายในกลุ่ม	255	266.641	1.050		
	รวม	258	275.390			

จากตารางที่ 30 พบว่าบุคลากรสายสนับสนุน ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยที่อายุงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ได้นำผลที่ได้มาวิเคราะห์ทางสถิติและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งสามารถสรุปผล อภิปรายผล และแสดงข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. บุคลากรสายสนับสนุน ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 77.99 มีอายุระหว่าง 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.72 มีการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 76.45 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 54.44 มีตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 59.46 และมีอายุงานระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.86
2. บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรม/สัมมนา รองลงมาคือด้านการวิจัย ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการศึกษาต่อ และด้านการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามลำดับ
3. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนที่แตกต่างกัน ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส และตำแหน่งงาน มีผลต่อระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ทั้ง 5 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการวิจัย และด้านการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น แตกต่างกัน
4. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนที่แตกต่างกัน ซึ่งประกอบด้วย ระดับการศึกษา และอายุงานมีผลต่อระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ทั้ง 5 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการวิจัย และด้านการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ผลจากการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรม/สัมมนา รองลงมาคือด้านการวิจัย ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการศึกษาต่อ และด้านการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามลำดับ จากผลการวิจัยดังกล่าวอาจอธิบายได้ว่า การพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรม/สัมมนา เป็นการมุ่งเน้นการกำหนดและการพัฒนาความสามารถ (Competency) ที่สำคัญที่จะส่งผลให้พนักงานทำงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันให้ดีขึ้น และโดยลักษณะงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย เป็นงานด้านบริการแก่ผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้นจึงต้องมีทักษะ ความรู้ ความชำนาญ และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรม/สัมมนา มากกว่าด้านอื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ละออ นาคกุล และคณะ (2557 : 22-33) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในโรงพยาบาลรามาริบัติ

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย เพื่อเปรียบเทียบหาข้อบกพร่อง และหาแนวทางแก้ไข ปัญหาและอุปสรรค
2. ควรศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาตนเองให้เหมาะสม และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กฤษณา ศักดิ์ศรี. 2534. องค์การกับมนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพฯ : อักษรวิทยา.
- กาญจนา เรืองรจิตปกรณ. 2530. พฤติกรรมของมนุษย์. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- โกเมนทร์ พร้อมจะบก. 2550. สภาพและความต้องการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย. เลข : มหาวิทยาลัยราชภัฏ.
- เจษฎา นกน้อย. 2554. แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ชลอศรี แก้วสูงเนิน. 2554. ความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5. สารนิพนธ์ การบริหารศึกษามหาบัณฑิต. นครราชสีมา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5.
- คณัย เทียนพุด. 2546. Core Human Competencies : ความสามารถ ปัจจัยชี้ชะชะของธุรกิจและคน. กรุงเทพฯ : นาโกต้า จำกัด.
- ชนัย เนียมกฤษร. 2553. สมรรถนะและความต้องการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนตามทัศนะของผู้บริหารและบุคลากรสายสนับสนุนในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือตอนบน. รัฐศาสตรมหาบัณฑิต.
- ธัญญาพันธ์ สิทธิพงษ์. 2555. ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดตาก. วิทยานิพนธ์ การปกครองท้องถิ่น. ตาก : องค์การบริหารส่วนตำบล
- นิพนธ์ คันธเสวี. 2528. มนุษย์สัมพันธ์เพื่อการพัฒนาสังคม. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.
- บรรจง ครอบบัวบาน. 2549. การศึกษาสมรรถนะหลัก และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดีของบุคลากร โรงพยาบาลชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ปิ่นทิรา จันหลวง. 2552. แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงราย. การศึกษาอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. เชียงราย มหาวิทยาลัยราชภัฏ.
- พยอม วงศ์สารศรี. 2545. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สุภา.
- พิภพ วงษ์เงิน. 2547. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร : บริษัท รวมสาส์น 1997.

บรรณานุกรม (ต่อ)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย. สืบค้นเมื่อวันที่ 14 พฤศจิกายน 2558. จาก

<http://www.rmutsv.ac.th>

โยธิน ศันสนยุทธ. 2530. มนุษยสัมพันธ์ : จิตวิทยาการทำงานในองค์กร. กรุงเทพฯ. สำนักพิมพ์ ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และ อัจฉรา ชำนิประศาสน์. 2545. ระเบียบวิธีการวิจัย. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี การพิมพ์

ล้วน สายยศและอังคณา สายหยด. 2536. เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริม วิชาการ

วินัย เพชรช่วย. (ม.ป.ป.). การพัฒนาตน Self-Development. ค้นเมื่อ 28 ตุลาคม 2558, จาก

http://www.novabizz.com/NovaAce/Learning/Self_Development.htm

วิลาวรรณ รพีพิศาล. 2554. ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. หน้า 1-9. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ วิจิตรหัตถกร

สมชาย หิรัญกิตติ. 2542. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management).

กรุงเทพมหานคร : บริษัท ชีระฟิล์ม และ โซเท็กซ์ จำกัด.

สร้อยสิน แก้วหนู. 2555. ความต้องการพัฒนาตนเองกระบวนการบริหารบุคลากรและปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลศรีวิชัย. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2554. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

สุนิษา กิ่งพงษ์. 2556. ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์ และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เสนาะ ดิยาวัว. 2545. การบริหารงานบุคคล. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Dessler, Gary. 1997. Human Resource Management. Upper Saddle River, New Jersey : Prentice-Hall.

Herzberg F. et al., (1959), The Motivation to work, New York, McGraw-Hill Book Company.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Maslow A.H., (1960), A Theory of Human Motivation. In Human Relation in Management, Edited by I.L. Hackman Jr. and S.G. HuneryagerCincinnati, South-Western Publishing.

McClelland D.C., (1973), "Testing for Competence Rather than for Intelligence" American Psychologist 28(1-14).

Robert S Kaplan, David P Norton. 2001. The Strategy-Focused Organization. Harvard Business School Press.

Stone, R.J. (2006). Management Human Resource. Queensland : John Wiley & Sons Australia Ltd.

