



ความต้องการพัฒนาตนเอง
ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่



พัชรินทร์ ราชคมน์

ปัญหาพิเศษนี้เป็นส่วนหนึ่งของความสมบูรณ์ของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
สำนักบริหารและพัฒนางานวิชาการ มหาวิทยาลัยแม่โจ้

พ.ศ. 2554

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้



ใบรับรองปัญหาพิเศษ

สำนักบริหารและพัฒนาระบบราชการ มหาวิทยาลัยแม่โจ้
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

ชื่อเรื่อง

ความต้องการพัฒนาตนเอง
ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

โดย

พัชรินทร์ ราชคมนตรี

พิจารณาเห็นชอบโดย

ประธานกรรมการที่ปรึกษา

(อาจารย์ ดร.กัญฉุพัทธ์ ก่อมงคลเจริญ)

วันที่ 7 เดือน ก.พ. พ.ศ. 2554

กรรมการที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ดลกร ขวัญคำ)

วันที่ 7 เดือน ก.พ. พ.ศ. 2554

กรรมการที่ปรึกษา

(อาจารย์ ดร.อายุต หนูเย็น)

วันที่ 7 เดือน ก.พ. พ.ศ. 2554

ประธานกรรมการประจำหลักสูตร

รองศาสตราจารย์ ดร.จันทิมา สอนสุภาพ

(รองศาสตราจารย์จันทิมา สอนสุภาพ)

วันที่ 7 เดือน ก.พ. พ.ศ. 2554

สำนักบริหารและพัฒนาระบบราชการรับรองแล้ว

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ยศราช)

ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

วันที่ 21 เดือน ก.พ. พ.ศ. 2554

ชื่อเรื่อง	ความต้องการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ชื่อผู้เขียน	นางสาวพัชรินทร์ ราชคมนี
ชื่อปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
ประธานกรรมการที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร.กัญญ์พัสวีย์ กล่อมธงเจริญ

บทคัดย่อ

การศึกษา เรื่อง ความต้องการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเอง ศึกษาความต้องการในการพัฒนาดตนเองและเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยการศึกษาได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 351 ราย ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยแบ่งตามกลุ่มงานและใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุ 31 ปีขึ้นไป สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้อู่ระหว่าง 10,001- 20,000 บาท ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ มีอายุงานโดยเฉลี่ยเท่ากับ 7.99 ปี อายุงานต่ำสุด 1 เดือน และอายุงานสูงสุด 36 ปี ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุงานอยู่ระหว่าง 1-7 ปี

ปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาดตนเอง โดยภาพรวมมีผลต่อการพัฒนาดตนเองระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า มีระดับความเห็นอยู่ 2 ระดับ คือ เห็นด้วยระดับมาก ได้แก่ ด้านสถานภาพทางสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านเกียรติยศชื่อเสียง ส่วนเห็นด้วยระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และปัจจัยด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน

ความต้องการพัฒนาดตนเอง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการพัฒนาดตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว มีระดับความเห็นอยู่ 2 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด ได้แก่ ต้องการพัฒนาดตนเองด้านฝึกอบรมมากที่สุด รองลงมา ด้านการเรียนรู้ ด้านเทคโนโลยี และด้านศึกษาค้อ ส่วนความต้องการพัฒนาดตนเองระดับมาก คือ ด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะตำแหน่ง

เมื่อทำการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาดตนเองระหว่างกลุ่มงานพบว่า โดยภาพรวมในแต่ละกลุ่มงานมีความต้องการพัฒนาดตนเองไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

แล้วพบว่ามีความต้องการด้านการศึกษาต่อ แตกต่างกันในประเด็นต้องการศึกษาในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในกลุ่มงานที่สังกัด ส่วนความต้องการด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ ด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน/เฉพาะตำแหน่งและด้านเทคโนโลยีมีความต้องการไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษาต่อ องค์กรควรจัดให้มีทุนสำหรับบุคลากรในการศึกษาต่อในระดับปริญญาโท-เอก ในด้านการฝึกอบรมควรมีการจัดอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานเฉพาะตำแหน่งเพื่อพัฒนางานนั้นๆ ให้ดีขึ้น ในด้านการเรียนรู้ ควรส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงานระหว่างผู้รู้หรือสถาบันเพื่อกระจายความสามารถไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่วนในด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน/เฉพาะตำแหน่งควรส่งเสริมให้มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานและควรมีการพัฒนาบุคลากรในทักษะด้านต่างๆ โดยเฉพาะทักษะด้านภาษาต่างประเทศ เทคนิคการใช้คอมพิวเตอร์ เพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นสากล และด้านเทคโนโลยี ควรจัดหาเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานทุกระดับและพัฒนาระบบสารสนเทศให้สมบูรณ์

Title	Needs for Self-development of Academic Supporting Staff, Chiang Mai University
Author	Miss. Phatcharin Rachakom
Degree of	Master of Business Administration in Business Administration
Advisory Committee Chairperson	Dr. Kunpatsawee Klomthongjaroen

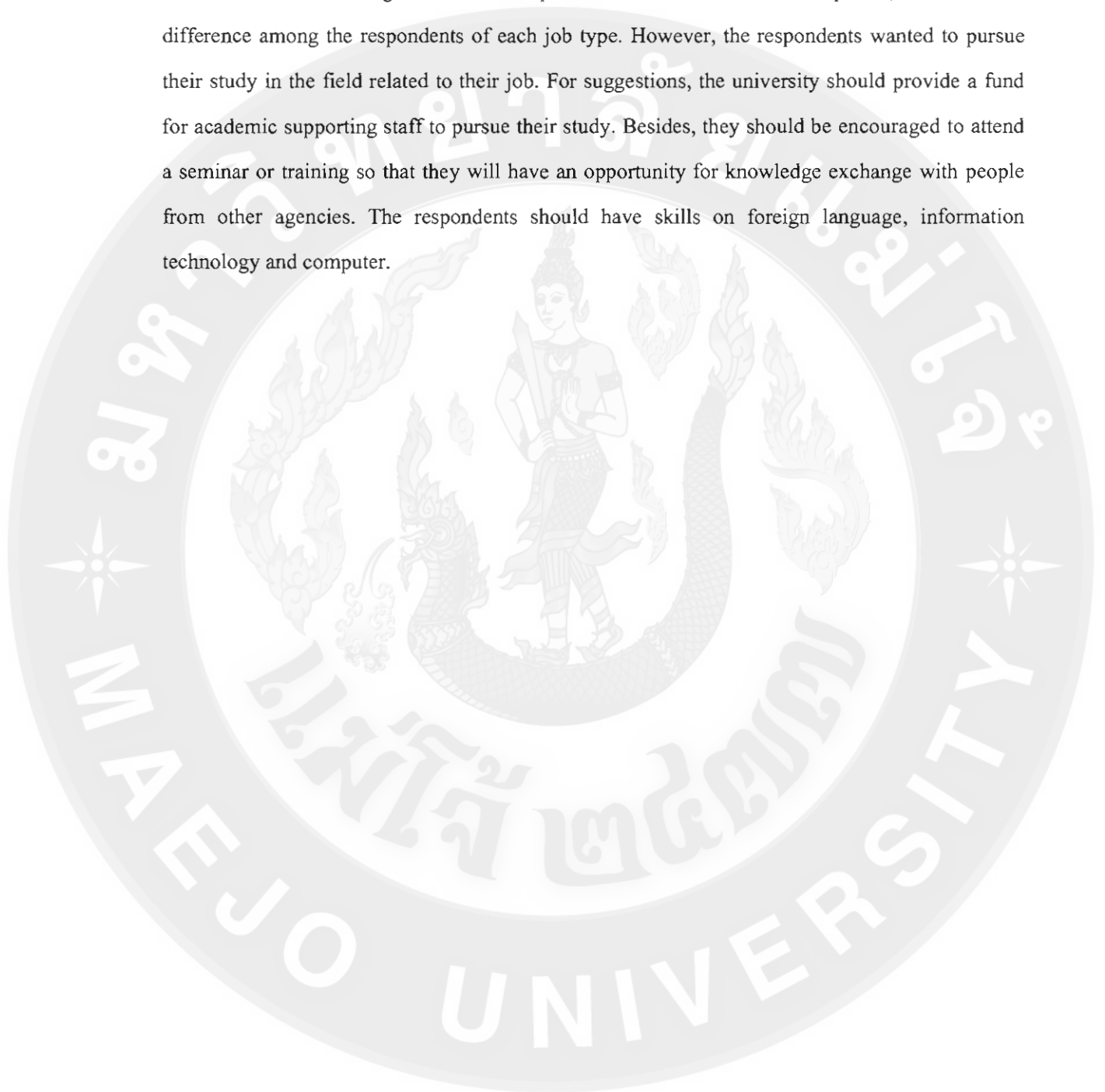
ABSTRACT

This study was conducted to explore: 1) motivation factors effecting needs for self-development of academic supporting staff, Chiang Mai University and 2) needs for self-development and its comparison of the academic supporting staff. A set of questionnaires was used for data collection administered with 31.5 academic supporting staff of Chiang Mai University who were obtained by accidental sampling.

Results of the study revealed that most of the respondents were female, 31 years old and above, single, and bachelor's degree graduates. Their range of monthly income was 10,001-20,000 baht. Their years of service was 7.99 on average. Their lowest year of service was only 1 month whereas the highest was 36 years. However, most of the respondents had years of service between 1-7 years.

As a whole, there was a moderate level of motivation factor effecting needs for self-development. However, the following were found at a high level: social status, job success, promotion, and prestige, respectively. Salary and fringe benefits were found at a moderate level. It was found that the respondents had a highest level of needs for self-development in terms of the following: 1) training, 2) technology learning, and pursuing study. They had a high level of needs for self-development on specific skills.

With regards to the comparison of needs for self-development, there was no difference among the respondents of each job type. However, the respondents wanted to pursue their study in the field related to their job. For suggestions, the university should provide a fund for academic supporting staff to pursue their study. Besides, they should be encouraged to attend a seminar or training so that they will have an opportunity for knowledge exchange with people from other agencies. The respondents should have skills on foreign language, information technology and computer.



กิตติกรรมประกาศ

ข้าพเจ้าขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.กัญญ์พัสวีย์ กล่อมธงเจริญ ประธานกรรมการที่
ปรึกษา รองศาสตราจารย์คตกร ขวัญคำ กรรมการที่ปรึกษา อาจารย์ดร.อายุสหยุดเย็น กรรมการที่
ปรึกษา ที่ได้ให้คำแนะนำตลอดจนช่วยเหลือใจจนกระทั่งสำเร็จเป็นปัญหาพิเศษที่สมบูรณ์

ขอขอบพระคุณคณะต่าง ๆ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่อนุญาตให้แจกแบบสอบถาม
และให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำปัญหาพิเศษในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้กรุณาประสิทธิประสาทวิชาความรู้ใน
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ที่ให้การสนับสนุนและให้โอกาสทางการ
ศึกษาด้วยดีตลอดมา

พัชรินทร์ ราชคมนตรี

กุมภาพันธ์ 2554

สารบัญ

	หน้า
บทกัณฑ์	(3)
ABSTRACT	(5)
กิตติกรรมประกาศ	(7)
สารบัญ	(8)
สารบัญตาราง	(10)
สารบัญรูปภาพ	(13)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมา	1
ความสำคัญของปัญหา	2
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
ขอบเขตของการศึกษา	6
นิยามศัพท์ปฏิบัติการ	7
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	9
ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ	10
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง	17
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	44
บทสรุป	47
กรอบแนวความคิดในการวิจัย	47
สมมติฐานในการวิจัย	49
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	50
สถานที่ดำเนินงาน	50
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	50
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	52
การทดสอบแบบสอบถาม	53
วิธีการรวบรวมข้อมูล	54
วิธีการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล	54

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย	57
ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	58
ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเอง	63
ส่วนที่ 3 ความต้องการพัฒนาตนเอง	74
ส่วนที่ 4 เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนา ตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในแต่ละสายงาน	84
ส่วนที่ 5 ทดสอบสมมติฐาน	90
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	102
สรุปผลการศึกษา	102
อภิปรายผลการศึกษา	106
ข้อเสนอแนะ	112
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	117
บรรณานุกรม	119
ภาคผนวก	122
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	123
ภาคผนวก ข ประวัติผู้วิจัย	131

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง	52
2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศและสายงาน	58
3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุและสายงาน	59
4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส และสายงาน	59
5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการศึกษาและสายงาน	60
6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้และสายงาน	61
7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน และสายงาน	61
8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงานและสายงาน	62
9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ในการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวม	64
10 เปรียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ในการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านสถานภาพทางสังคม จำแนกตามสายงาน	65
11 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ในการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความสำเร็จของงาน	66
12 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ในการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความมั่นคงในการทำงาน	67
13 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ในการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	69
14 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ในการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านเกียรติยศชื่อเสียง	71
15 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ในการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน	73

ตาราง	หน้า
16 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวม	74
17 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการฝึกอบรม	75
18 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการเรียนรู้	77
19 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านเทคโนโลยี	78
20 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการศึกษาต่อ	80
21 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะตำแหน่ง	82
22 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเอง จำแนกตามสายงาน	84
23 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการศึกษาต่อ จำแนกตามสายงาน	85
24 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการฝึกอบรม จำแนกตามสายงาน	86
25 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการเรียนรู้ จำแนกตามสายงาน	87
26 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน/เฉพาะตำแหน่ง จำแนกตามสายงาน	88
27 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านเทคโนโลยี จำแนกตามสายงาน	89
28 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามอายุ	90

ตาราง	หน้า
29 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามระดับการศึกษา	92
30 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งงาน	93
31 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามรายได้	95
32 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	97
33 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามปัจจัยด้านเกียรติยศชื่อเสียง	98
34 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามปัจจัยด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน	100

สารบัญภาพ

ภาพ		หน้า
1	แสดงลำดับความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของมาสโลว์	12
2	แสดงลำดับความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของเคลย์ตัน	14
3	แสดงระดับทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ตามแนวคิดของ เดวิด ซี แมกเคิลแอสแน็ค	16
4	กรอบแนวความคิดในการวิจัย	48
5	สมมติฐานในการวิจัย	49

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุด เพราะคนเป็นกลไกทำให้เกิดงาน งานที่มีคุณภาพต้องเกิดจากคนที่มีคุณภาพ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลปัจจุบัน ทรงมีพระบรมราโชวาทว่า “จะต้องพัฒนาคนเพื่อพัฒนาประเทศ” ดังนั้นในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) จึงได้มุ่งเน้นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8, 2552: ระบบออนไลน์) และที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า “การบริหารทรัพยากรมนุษย์” เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จของการบริหารองค์กร เพราะ “คน” คือจุดเริ่มต้นของประสิทธิภาพของระบบการบริหารจัดการภายในองค์กร (Internal Process Efficiency) ซึ่งประสิทธิภาพของระบบการบริหารจัดการภายในนี้จะส่งผลกระทบต่อไปยังความพึงพอใจของลูกค้า (Customer Satisfaction) และไปความสำเร็จทางการเงิน (Financial Growth) ตามลำดับ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นระบบการพัฒนาศักยภาพซึ่งเป็นหนึ่งในปัจจัยสู่ความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะถึงแม้องค์กรจะมีการสรรหาและคัดเลือกคนที่มีความรู้ความสามารถมากเพียงใดเข้ามาทำงานในองค์กรก็ตาม แต่เมื่อยุคสมัยเปลี่ยนแปลงไป ทั้งในด้านสถานการณ์ เทคโนโลยี หรือแม้กระทั่งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร บุคคลที่เคยมีความรู้ความสามารถจะต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ทันกับสถานการณ์ปัจจุบัน ดังนั้นการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ไม่มีที่สิ้นสุด ซึ่งแตกต่างจากการสรรหาคณะคนดี ซึ่งกระบวนการจะสิ้นสุดลงเมื่อองค์กรได้คนเก่งและคนดีเข้ามาร่วมงานตามที่ต้องการ

บุคลากรที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นที่ต้องการขององค์กรในทุกยุคทุกสมัย ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือองค์กรภาคเอกชน ดังนั้นการพัฒนาคนเพื่อให้กลายเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กรเสมอ จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้องค์กรทั้งหลายต้องทุ่มเทงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรของตนมากขึ้นทุกขณะ ถึงกับมีการกำหนดสัดส่วนของงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน ไม่เว้นแม้แต่ในองค์กรภาครัฐ

การพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลผู้ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ย่อมต้องอาศัยองค์ประกอบสำคัญหลายประการที่จะเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาบุคลากร และที่สำคัญที่สุดการพัฒนาคนนั้นจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ซึ่งจะทำให้บุคลากรสามารถเห็นคุณค่า

เห็นความจำเป็นและมีความปรารถนาที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองไปในทางที่ดีขึ้นหรือพัฒนาตนเอง นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรจะต้องสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายขององค์การและวิชาชีพด้วย จึงจะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ความสำคัญของปัญหา

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคแห่งแรกของประเทศไทย โดยใช้ชื่อตามจังหวัดเป็นแห่งแรก เป็นศูนย์กลางการศึกษาของภาคเหนือ ตั้งอยู่ที่ตำบลสุเทพ อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ เริ่มเปิดดำเนินการจัดการศึกษาเมื่อวันที่ 18 มิถุนายน พ.ศ. 2507 จนถึงปัจจุบัน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้ผลิตบัณฑิตทุกระดับออกไปรับใช้สังคมและประเทศชาติในทุกสาขาวิชารวมทั้งสิ้น 123,679 คน โดยตลอดระยะเวลา 45 ปีที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ การเรียนการสอน การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยได้ตระหนักถึงบทบาทสำคัญของการเป็นศูนย์กลางองค์ความรู้และความเป็นเลิศ ทางวิชาการ เป็นผู้นำตัวอย่างในบริบทการบริหารจัดการศึกษา การวิจัย การเป็นผู้นำแก่ชุมชนในการพัฒนาประเทศ ตลอดจนการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและชุมชนอย่างต่อเนื่อง

ในปัจจุบันรัฐบาลมีนโยบายให้มหาวิทยาลัยของรัฐมีการจัดระบบการบริหารจัดการที่เป็นของตนเอง เพื่อต้องการให้ความเป็นอิสระและความคล่องตัวในการบริหารงานที่จะสามารถก้าวสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยมีเสรีภาพทางด้านวิชาการและอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสถานศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษานั้น ๆ ซึ่งภายใต้นโยบายดังกล่าว ทำให้สถานศึกษาของรัฐมีความจำเป็นต้องจัดระบบการบริหารจัดการที่เป็นลักษณะพึ่งพาตนเองมากขึ้น ส่งผลให้มหาวิทยาลัยต้องดำเนินการบริหารจัดการภายใต้การแข่งขันมากยิ่งขึ้นและมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ กระบวนการจัดการทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถแข่งขันพัฒนางานในด้านวิชาการเพื่อการอยู่รอดแบบพึ่งพาตนเองได้

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน ทั้งทางด้านสถานที่ เทคโนโลยีสารสนเทศ คุณภาพของการเรียนการสอน ฯลฯ และรวมถึงบุคลากรของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนสำคัญยิ่งในการนำมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ให้เป็นศูนย์กลางทางวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ท้องถิ่นและประเทศชาติโดยส่วนรวม เป็นแหล่งสะสม ค้นคว้า วิจัย และถ่ายทอดความรู้ ตามหลักแห่งเสรีภาพทางวิชาการ โดยยึดมั่นในสัจธรรมและคุณธรรม เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ การประยุกต์ เผยแพร่ และการ

ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม บัณฑิตแห่งมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พึงฝึกฝนในการฝึกฝนตน เป็นผู้รู้จริง คิดเป็น ปฏิบัติได้ สามารถครองตน ครองคน ครองงาน ด้วยมโนธรรมและจิตสำนึกต่อสังคม ดังนั้นมหาวิทยาลัยเชียงใหม่จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์และกระบวนการจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพและเป็นระบบมากขึ้น มีความสามารถแข่งขันพัฒนางานในด้านวิชาการรวมถึง การอยู่รอดแบบพึ่งพาตนเองได้

บุคลากรจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะทำหน้าที่ผลักดันให้องค์กรสามารถที่จะก้าวไปสู่ เป้าหมายขององค์กรตามที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ องค์กรมีความก้าวหน้า ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ปัจจุบัน สอดคล้องกับแนวความคิด ของ เสน่ห์ จัยโต (2548: 35) ซึ่งได้เคยกล่าวไว้ว่า ในสภาพปัจจุบันทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญ และจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน เนื่องจากภาวะการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจโลก ในโลกของเทคโนโลยีที่ไร้พรมแดน ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ ดนัย เทียนพูน (2540: 17) ได้กล่าวไว้ว่า มนุษย์ทุกคนสามารถที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง มนุษย์จึงเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและ จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเพื่อสร้างเสริม รักษา และทำนุบำรุงให้สามารถสร้างคุณประโยชน์ ให้แก่องค์กรและแก่ตนเอง งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นับว่าเป็นงานที่มีความสำคัญยิ่งสำหรับ องค์กรในยุคปัจจุบัน การก้าวต่อไปในอนาคตขององค์กรใดๆ ล้วนต้องอาศัยงานด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์เป็นรากฐานทั้งสิ้น

อย่างไรก็ตาม การพัฒนาจะสามารถสัมฤทธิ์ผลได้นั้นต้องอาศัยบุคลากรที่มี คุณภาพและศักยภาพในการปฏิบัติงานมาเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาในด้านต่างๆ ขององค์กร ซึ่ง การที่จะเป็นบุคลากรที่คุณสมบัติดังกล่าว บุคคลนั้นจะต้องมีความสนใจฝึกฝนด้วยการศึกษาตาม กระบวนการต่างๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ให้กับตนเอง ตลอดจน พัฒนาทัศนคติในปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดีมีความรับผิดชอบอดงานอันจะทำให้งานมี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวความคิดของ นิรันดร วัชรินทร์รัตน์ (2540: 24) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง เป็นการดำเนินการปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์เพิ่มขึ้น และมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาตนเองเพื่อน พัฒนางาน เป็นการศึกษาของบุคคลเพื่อต้องการให้มีความรู้ทางเทคนิควิชาชีพเพื่อปรับปรุงตนเอง ให้ก้าวหน้าทางวิชาการ และเพื่อสนองความอยากรู้อยากเห็นของบุคคล การพัฒนาตนเองเป็นการ เรียนรู้ที่ผู้เรียนเรียนด้วยตนเอง สามารถปรับปรุงแก้ไขตนเองให้เจริญงอกงาม ทั้งด้าน ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปัญญา และคุณธรรม ในการทำงานหรือดำรงชีวิตอย่างมี จุดมุ่งหมาย สอดคล้องกับงานศึกษาค้นคว้าเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของ ข้าราชการสังกัดสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ภูมิภาคที่ 3 (พิมดาว สิริเพิ่มพูน, 2546: 51) ผลการวิจัย

พบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ภูมิภาคที่ 3 มีความต้องการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรด้านการสอบบัญชีสหกรณ์เป็นลำดับที่ 1 รองลงมาคือมีความต้องการการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศด้านมนุษย์สัมพันธ์ และด้านการบริหารเป็นลำดับสุดท้าย และงานศึกษาค้นคว้าเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก (พจนานุกรมเสรี, 2545: 38) ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมพบว่าข้าราชการมีความต้องการพัฒนาโดยรวมมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความต้องการพัฒนาด้านเทคโนโลยีมีระดับความต้องการมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง และกิจกรรมที่ข้าราชการมีความต้องการน้อยที่สุด คือ ด้านนันทนาการอาจจะเป็นเพราะว่าปัจจุบันเป็นโลกของยุคข้อมูลข่าวสาร การพัฒนาด้านเทคโนโลยีเป็นสิ่งจำเป็นในองค์กรสมัยใหม่ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตากเช่นเดียวกัน ต่างทราบถึงความสำคัญในเรื่องนี้ จึงมีความต้องการพัฒนาด้านเทคโนโลยีเป็นอันดับแรก มากกว่าด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ซึ่งเป็นงานที่ปฏิบัติประจำ สามารถปฏิบัติได้อยู่แล้วสำหรับด้านนันทนาการ มีความต้องการเป็นลำดับสุดท้าย อาจจะเป็นเพราะว่า การนันทนาการเป็นกิจกรรมที่เป็นการผ่อนคลายจากการทำงาน ซึ่งไม่มีผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

จากแนวคิดและงานศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องดังที่ได้กล่าวมานั้น ผู้ศึกษาจึงเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพบุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อให้มีความพร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในอนาคตอย่างต่อเนื่อง โดยในปัจจุบัน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีบุคลากรสายวิชาการและสนับสนุนวิชาการทั้งหมด 6,830 คน แบ่งเป็น ข้าราชการ จำนวน 2,379 คน พนักงานมหาวิทยาลัย 3,227 คน ลูกจ้าง 1,224 คน (ฝ่ายบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2552: 4)

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปัจจุบันมีหน้าที่ความรับผิดชอบและการปฏิบัติงานอยู่ในแทบทุกส่วน ๆ ของมหาวิทยาลัย และมีบทบาทสำคัญในการเป็นศูนย์กลางทางวิชาการเพื่อประโยชน์ของท้องถิ่นและประเทศชาติ จึงถือได้ว่าเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ไม่น้อยกว่าไปกว่าหน่วยงานอื่น ๆ ในการที่จะส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยบรรลุดังเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงเห็นความจำเป็นในการศึกษาถึงความต้องการพัฒนาบุคลากร เพื่อเตรียมความพร้อมในการทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางทางวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองของบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวทางในการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ให้สามารถดำเนินงานสำเร็จตามพันธกิจภายใต้วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตามที่กำหนดไว้ว่า “มหาวิทยาลัยเชียงใหม่เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำ มีความเป็นเลิศทางวิชาการตามมาตรฐานสากล ที่

มุ่งเน้นการวิจัย มีการผลิตบัณฑิตที่มีคุณธรรมและคุณภาพ มีการบริหารจัดการที่ดีตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างยั่งยืน” ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงใจที่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตามกลุ่มงาน คือ กลุ่มงานวิทยาศาสตร์สุขภาพ กลุ่มงานสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ กลุ่มงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
3. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตามกลุ่มงาน คือ กลุ่มงานวิทยาศาสตร์สุขภาพ กลุ่มงานสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ กลุ่มงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการจัดกิจกรรมหรือแนวทางในส่งเสริมและพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างเหมาะสม
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อใช้สำหรับกำหนดทิศทางการพัฒนางานทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดมีประสิทธิภาพ
3. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สามารถสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเอง และกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเองในปัจจุบันและอนาคตได้ เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางในการพัฒนาของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
4. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สามารถเตรียมความพร้อมในการพัฒนาตนเองในการที่จะเป็นบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามภาวะเศรษฐกิจโลก
5. ข้อมูลที่ได้นักศึกษาหรือบุคคลทั่วไปสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการอ้างอิงหรือศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยชิ้นนี้ในเชิงลึกต่อไป

ขอบเขตของการศึกษา

การวิจัย เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประกอบไปด้วยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และตำแหน่ง ปัจจัยเชิงจิต ได้แก่ เงินเดือนหรือค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน สถานภาพทางสังคม ความสำเร็จของงาน และเกียรติยศชื่อเสียง ศึกษาถึงความต้องการพัฒนาตนเองในด้านอื่นๆ ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม ด้านเทคโนโลยี และด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสายงานวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ขอบเขตด้านพื้นที่

ทำการศึกษาในพื้นที่ความรับผิดชอบของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประกอบด้วยกลุ่มงาน 3 กลุ่มใหญ่ๆ ซึ่งทำหน้าที่สนับสนุนงานวิชาในคณะต่างๆ รวม 21 คณะ ดังนี้

1. กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ ได้แก่ คณะทันตแพทยศาสตร์ คณะเทคนิคการแพทย์ คณะพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ และคณะสัตวแพทยศาสตร์
2. กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ได้แก่ คณะเกษตรศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะอุตสาหกรรมและการเกษตร และวิทยาลัยสื่อและเทคโนโลยี
3. กลุ่มสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ได้แก่ คณะการสื่อสารมวลชน คณะนิติศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ คณะมนุษยศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ คณะจิตรศิลป์ และคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จากกลุ่มงานวิทยาศาสตร์สุขภาพ กลุ่มงานสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ กลุ่มงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวนทั้งสิ้น 2,861 คน

นิยามศัพท์ปฏิบัติการ

1. การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคลากรสายงานวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีความสนใจ หรือมีความพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนด้วยตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม เหมาะสมกว่าเดิม ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสนองความต้องการ แรงจูงใจ หรือเป้าหมายที่ตนตั้งได้ไว้

2. ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร หมายถึง บุคลากรสายงานวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่ต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานมากขึ้น โดยบุคลากรประเมินตนเองว่ามีความต้องการในด้านต่างๆ มากน้อยเพียงใด ได้แก่ ความต้องการทางร่างกาย ความปลอดภัย ทางสังคม เกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการความสมบูรณ์ให้ชีวิต โดยแบ่งระดับความต้องการเป็นระดับได้ 5 ระดับ คือความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3. ความต้องการพัฒนาตนเองในด้านอื่นๆ ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม ด้านเทคโนโลยี และด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน โดยแบ่งระดับความต้องการเป็นระดับได้ 5 ระดับ คือความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3.1. ด้านการศึกษาต่อ หมายถึง การเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถของบุคลากรในองค์กร โดยให้การศึกษาเพิ่มเติมหรือต่อเนื่องทั้งในระยะยามและระยะสั้น เช่น การเรียนต่อปริญญาโท MiniMBA ฯลฯ โดยใช้งบประมาณของหน่วยงาน และให้วิธีการติดตามผล และวัดผลการฝึกอบรม/การศึกษาเมื่อเสร็จสิ้นการให้การศึกษา

3.2. ด้านการฝึกอบรม หมายถึง การฝึกฝนให้บุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะหรือความชำนาญการ เกิดประสบการณ์ที่เหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับ รวมถึงการก่อให้เกิดเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรมีความสามารถเพราะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นได้ดี ซึ่งจะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

3.3. ด้านเทคโนโลยี หมายถึง ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เช่น คอมพิวเตอร์

3.4. ด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน หมายถึง วิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความ สะดวก รวดเร็วขึ้น

4. มหาวิทยาลัย หมายถึง มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

5. บุคลากรมหาวิทยาลัย หมายถึง บุคลากรผู้ที่ปฏิบัติงานในสายงานวิชาการใน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่มสายงาน ได้แก่ กลุ่มงานวิทยาศาสตร์สุขภาพ กลุ่มงาน สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ กลุ่มงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

6. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ หมายถึง บุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่ทำ หน้าที่สนับสนุนให้เกิดการเรียนการสอน การวิจัยที่มีคุณภาพ ในที่นี้หมายถึง พนักงานของ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

การศึกษา เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้ โดยจะนำเสนอเนื้อหาครอบคลุมหัวข้อต่างๆ ตามลำดับดังนี้

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ
 - 1.1 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริเบอร์ก
 - 1.2 ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์
 - 1.3 ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์
 - 1.4 ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ของเควิด ซี แมคเคิลแลนด์
2. การพัฒนาตนเอง
 - 2.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง
 - 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง
 - 2.2.1 แนวคิดในการพัฒนาตนเองของกลุ่มมนุษยนิยม
 - 2.2.2 แนวคิดในการพัฒนาตนเองของกลุ่มพฤติกรรมนิยม
 - 2.2.3 แนวคิดในการพัฒนาตนเองตามแนวพุทธศาสตร์
 - 2.2.4 แนวคิดการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาต่อ
 - 2.2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม
 - 2.2.6 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวความคิดในการวิจัย
5. สมมติฐานงานวิจัย

ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ มีนักจิตวิทยาหลายท่านได้คิดค้นและพัฒนาขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาทางด้านจิตวิทยาของมนุษย์ ซึ่งหลายทฤษฎีที่น่าสนใจ ดังนี้

1. ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮอ์เบอร์ก (Herzberg's Two Factors Theory) ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮอ์เบอร์ก (Herzberg's Two Factors Theory) เฮอ์เบอร์ก (Frederick Herzberg) ได้ศึกษาเรื่องจูงใจในการทำงาน พบว่ามี 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพคือ

1.1 ปัจจัยตัวกระตุ้น (motivator factors) มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของการงาน โดยตรงทำให้คนทำงานมีความรู้สึกพอใจในงาน มีความรู้สึกในด้านดี ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ โดยคนจะถูกจูงใจให้เพิ่มผลผลิตให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ปัจจัยตัวกระตุ้นประกอบไปด้วยปัจจัย 6 ประการ ดังนี้

- 1.1.1 ความสำเร็จของงาน
- 1.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น
- 1.1.3 ความรับผิดชอบ
- 1.1.4 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและลักษณะของงานที่ทำ
- 1.1.5 ลักษณะงานที่สนใจ
- 1.1.6 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ถ้ามีปัจจัยเหล่านี้คนทำงานก็จะเกิดความพอใจในการทำงานและเกิดแรงจูงใจ เพราะสามารถสนองความต้องการความสำเร็จในชีวิตได้

1.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ ปัจจัยนี้ทำหน้าที่ค้ำจุนไม่ให้เกิดความท้อถอยและไม่อยากทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยย่อย 10 ประการ คือ

- 1.2.1 เงินเดือน ค่าตอบแทนในการทำงาน
- 1.2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 1.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
- 1.2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 1.2.5 สถานภาพทางสังคม
- 1.2.6 การปกครองบังคับบัญชา
- 1.2.7 นโยบายและการบริหาร

1.2.8 สถานภาพทางการทำงาน

1.2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว

1.2.10 ความมั่นคงในการทำงาน

Herzberg (1968: 10) ได้สรุปปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานว่า ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้นุคคลเกิดความเบื่อหน่ายหรือรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงาน ไม่ใช่ปัจจัยที่ตรงกันข้าม แต่เป็นปัจจัยที่มีความแตกต่างกัน เช่น เงินเดือน สถานภาพทางสังคม สถานภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น

ทฤษฎีของ Herzberg ให้แนวคิดที่เกี่ยวกับการวิจัยเรื่องนี้คือ การที่คนจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานหรือมีความพึงพอใจในงานที่ทำ และมีความรู้สึกในด้านดีนั้น มีปัจจัยหลายอย่างเข้ามาเกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็น เงินเดือน ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้ ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ โดยคนจะถูกจูงใจ หรือการกระตุ้นให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นแล้วนั้น ล้วนมีปัจจัยต่างๆ ดังกล่าวเข้ามาเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของครูก็เช่นเดียวกัน ย่อมต้องมีความมุ่งหวัง อาจเป็นความมุ่งหวังในความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงาน ตลอดจนโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต จะเป็นแรงจูงใจให้ครูได้มีการพัฒนาตนเองเพื่อให้บรรลุความมุ่งหวังดังกล่าว

2. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

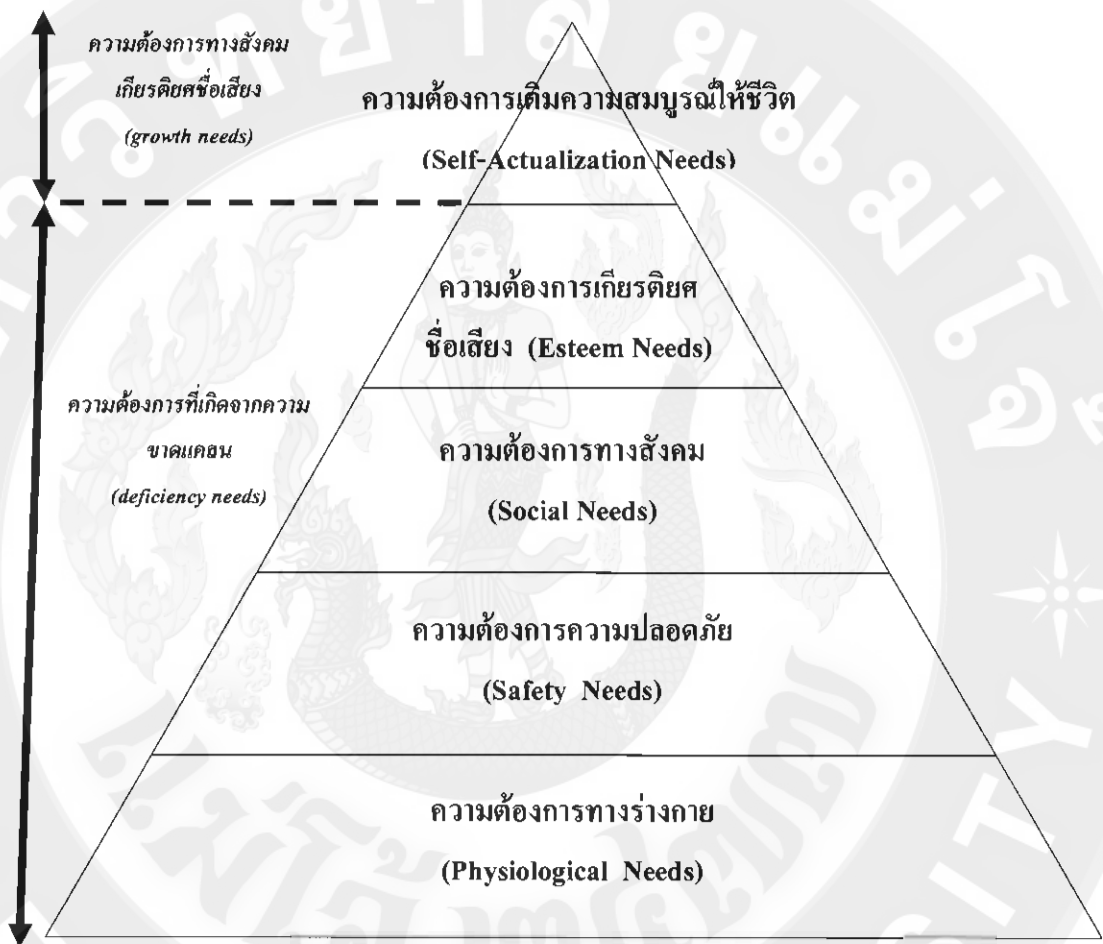
ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ เป็นทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นโดย อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยแบรนดีส์ ซึ่งเป็นทฤษฎีที่รู้จักกันมากที่สุดทฤษฎีหนึ่ง โดยระบุว่าบุคคลมีความต้องการเรียงลำดับจากระดับพื้นฐานที่สุดไปยังระดับสูงสุด กรอบความคิดที่สำคัญของทฤษฎีนี้มี 2 ประการ คือ

2.1. บุคคลเป็นสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ ความต้องการมีอิทธิพลหรือเป็นเหตุจูงใจต่อพฤติกรรม ความต้องการที่ยังไม่ได้รับ การสนองตอบเท่านั้นที่เป็นเหตุจูงใจ ส่วนความต้องการที่ได้รับการสนองตอบแล้วจะไม่เป็นเหตุจูงใจอีกต่อไป

2.2 ความต้องการของบุคคลเป็นลำดับขั้นเรียงตามความสำคัญจากความต้องการพื้นฐาน ไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อน

เมื่อความต้องการลำดับต่ำได้รับการสนองตอบอย่างดีแล้ว บุคคลจะก้าวไปสู่ความต้องการลำดับที่สูงขึ้นต่อไป

มาสโลว์ เห็นว่าความต้องการของบุคคลมี 5 กลุ่มจัดแบ่งได้เป็น 5 ระดับจากระดับต่ำไปสูง เพื่อความเข้าใจ มักจะแสดงลำดับของความต้องการเหล่านี้ โดยภาพดังนี้



ภาพ 1 แสดงลำดับความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของมาสโลว์
ที่มา: Maslow (1954: 37)

จากภาพ 1 มาสโลว์ได้อธิบายถึงลำดับขั้นความต้องการของบุคคล 5 ระดับ โดยเรียงจากระดับความต้องการต่ำที่สุดไปยังความต้องการสูงที่สุด ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการลำดับต่ำสุดและเป็นพื้นฐานของชีวิต เป็นแรงผลักดันทางชีวภาพ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย หากพนักงานมีรายได้จากการปฏิบัติงานเพียงพอ ก็จะสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้โดยมีอาหาร

และที่พื้กอาศัย เขาก็จะมีกำลังที่จะทำงานต่อไป และการมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม เช่น ความสะอาด ความสว่าง การระบายอากาศที่ดี การบริการสุขภาพ เป็นการสนองความต้องการ ในลำดับนี้ได้

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่จะเกิดขึ้น หลังจากที่ต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองอย่างไม่ขาดแคลนแล้ว หมายถึงความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยจากอันตรายทั้งทางกายและจิตใจ ความมั่นคงในงาน ในชีวิตและสุขภาพ การสนองความต้องการนี้ต่อพนักงานทำได้หลายอย่าง เช่น การประกันชีวิตและสุขภาพ กฎระเบียบข้อบังคับที่ยุติธรรม การให้มีสภาพแรงงาน ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เมื่อมีความปลอดภัยในชีวิตและมั่นคงในการทำงานแล้ว คนเราจะต้องการความรัก มิตรภาพ ความใกล้ชิดผูกพัน ต้องการเพื่อน การมีโอกาสเข้าสมาคมสังสรรค์กับผู้อื่น ได้รับการยอมรับเป็นสมาชิกในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่ม

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) เมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนองแล้ว คนเราจะต้องการสร้างสถานภาพของตัวเองให้สูงเด่น มีความภูมิใจและสร้างการนับถือตนเอง ชื่นชมในความสำเร็จของงานที่ทำ ความรู้สึกมั่นใจในตัวเองแลเกียรติยศ ความต้องการเหล่านี้ได้แก่ ยศ ตำแหน่ง ระดับเงินเดือนที่สูง งานที่ท้าทาย ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน โอกาสแห่งความก้าวหน้าในงานอาชีพ เป็นต้น

5. ความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุด คือต้องการจะเติมเต็มศักยภาพของตนเอง ต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนาสูงสุดของตัวเอง ความเจริญก้าวหน้า การพัฒนาทักษะความสามารถให้ถึงขีดสุดยอด ความเป็นอิสระในการตัดสินใจและการคิดสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ การก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอาชีพ และการทำงาน เป็นต้น

นอกจากนี้แล้ว มาสโลว์ยังได้แบ่งความต้องการดังกล่าวออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ความต้องการที่เกิดจากความขาดแคลน (deficiency needs) เป็นความต้องการระดับต่ำ ได้แก่ความต้องการทางกายและความต้องการความปลอดภัย อีกกลุ่มหนึ่งเป็น (growth needs) ได้แก่ ความต้องการทางสังคม เกียรติยศชื่อเสียง

2. ความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต จัดเป็นความต้องการระดับสูง และอธิบายว่า ความต้องการระดับต่ำได้รับการสนองตอบจากปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ส่วนความต้องการระดับสูง จะได้รับการสนองตอบ จากปัจจัยภายในตัวบุคคลเอง

ตามทฤษฎีของมาสโลว์ จะเห็นว่า ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองเป็นอย่างดีแล้ว จะไม่สามารถเป็นเงื่อนไขจูงใจบุคคลได้อีกต่อไป แม้ผลวิจัยในเวลาต่อมาที่ไม่สนับสนุน

แนวคิดทั้งหมดของมาสโลว์ แต่ทฤษฎีลำดับความต้องการของเขาก็นับได้ว่าเป็นทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานในการอธิบายถึงองค์ประกอบของแรงจูงใจ ซึ่งได้มีนักจิตวิทยาและนักการศึกษาได้มีการพัฒนาทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจขึ้นในระยะหลัง ๆ อีกหลายท่านด้วยกัน

3. ทฤษฎี ERG ของแอลเคอร์เฟอร์ (ERG Theory)

เคลย์ตัน แอลเคอร์เฟอร์ (Claton Elderfer) แห่งมหาวิทยาลัยเยล ได้รับปรับปรุงลำดับความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์เสียใหม่ เหลือความต้องการเพียง 3 ระดับ คือ



ภาพ 2 แสดงระดับความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของเคลย์ตัน
ที่มา: Claton (2009: ระบบออนไลน์)

เคลย์ตัน ได้อธิบายถึงระดับความต้องการของมนุษย์ไว้ดังนี้

3.1 ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (Existence Needs) คือความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยในชีวิต เปรียบได้กับความต้องการระดับต่อของมาสโลว์ ใช้ตัว E เป็นอักษรย่อ

3.2 ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) คือความต้องการต่างๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทั้งในที่ทำงานและสภาพแวดล้อมอื่นๆ ตรงกับความต้องการทางสังคมตามแนวคิดของมาสโลว์ ใช้ตัว R เป็นอักษรย่อ

3.3 ความต้องการเจริญเติบโต (Growth Needs) คือความต้องการภายใน เพื่อการพัฒนาตัวเอง เพื่อความเจริญเติบโต พัฒนาและใช้ความสามารถของตัวเองได้เต็มที่ แสวงหาโอกาสในการเอาชนะความท้าทายใหม่ๆ เปรียบได้กับความต้องการชื่อเสียงและการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิตตามแนวคิดของมาสโลว์ ใช้ตัว G เป็นอักษรย่อ

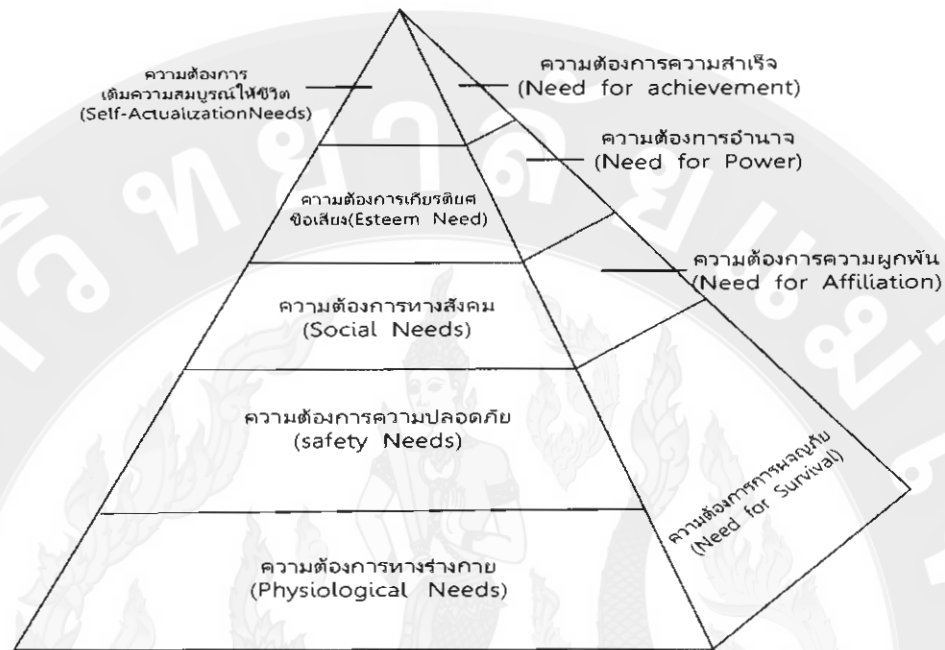
จากทฤษฎีทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์และทฤษฎี ERG ของเคลย์ตัน จะเห็นถึงความแตกต่างซึ่งมีอยู่ 2 ประการ คือ

1. ประการแรก มาสโลว์ยืนยันว่า บุคคลจะหยุดอยู่ที่ความต้องการระดับหนึ่ง จนกว่าจะได้รับการตอบสนองแล้ว แต่ทฤษฎี ERG อธิบายว่า ถ้าความต้องการระดับนั้นยังคงไม่ได้รับการตอบสนองต่อไป บุคคลจะเกิดความคับข้องใจ แล้วจะถดถอยลงมาให้ความสนใจในความความต้องการระดับต่ำกว่าอีกครั้งหนึ่ง

2. ประการที่สอง ทฤษฎี ERG อธิบายว่า ความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับอาจเกิดขึ้นได้ในเวลาเดียวกัน หรือบุคคลสามารถถูกจูงใจด้วยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับในเวลาเดียวกัน เช่น ความต้องการเงินเดือนที่สูง (E) พร้อมกับความต้องการทางสังคม (R) และความต้องการโอกาสและอิสระในการตัดสินใจ (G)

4. ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Learned Needs Theory)

เดวิด ซี แมคเคลเลนแลนด์ เป็นผู้ที่เสนอทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ขึ้น โดยสรุปว่าคนเราเรียนรู้ความต้องการจากสังคมที่เกี่ยวข้อง ความต้องการจึงถูกก่อตัวและพัฒนาตลอดช่วงชีวิตของแต่ละคน และเมื่อได้เรียนรู้ในทางสังคมแล้ว คนเรามีความต้องการที่สำคัญอีก 3 ประการ คือ



ภาพ 3 แสดงระดับทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ตามแนวคิดของเดวิด ซี แมคเคิลเลนด์
ที่มา : แมคเคิลเลนด์ (1998: ระบบออนไลน์)

4.1 ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการที่จะทำงานได้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีมาตรฐานสูงขึ้นในชีวิต ซึ่งผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูงนั้น จะมีลักษณะพฤติกรรม ดังนี้

- 4.1.1 มีเป้าหมายในการทำงานสูง ชัดเจนและท้าทายความสามารถ
- 4.1.2 มุ่งที่ความสำเร็จของงานมากกว่ารางวัล หรือผลตอบแทนเป็นเงินทอง
- 4.1.3 ต้องการข้อมูลย้อนกลับในความก้าวหน้าสู่ความสำเร็จทุกระดับ
- 4.1.4 รับผิดชอบงานส่วนตัวมากกว่าการมีส่วนร่วมกับผู้อื่น

4.2 ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการที่จะมีส่วนในการควบคุม การสร้างอิทธิพล หรือรับผิดชอบในกิจการของผู้อื่น และผู้ที่มีความต้องการอำนาจดังกล่าว จะมีลักษณะพฤติกรรม ดังนี้

- 4.2.1 แสวงหาโอกาสในการควบคุมหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น
- 4.2.2 ชอบการแข่งขันในสถานการณ์ที่มีโอกาสให้ตนเองครอบงำคนอื่นได้
- 4.2.3 สนุกสนานในการเชิญหน้าหรือโต้แย้ง ต่อสู้กับผู้อื่น

เดวิด ได้อธิบายว่า ความต้องการอำนาจมีอยู่ 2 ลักษณะ คือ อำนาจบุคคล และ อำนาจสถาบัน อำนาจบุคคลมุ่งเป็นอำนาจที่กระทำเพื่อประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าองค์กร แต่อำนาจสถาบันมุ่งเป็นอำนาจที่กระทำเพื่อประโยชน์ส่วนรวมโดยทำงานร่วมกับคนอื่น

4.3 ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นความต้องการที่จะรักษา มิตรภาพและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไว้อย่างใกล้ชิด ผู้มีความต้องการความผูกพันมีลักษณะ ดังนี้

- 4.3.1 พยายามสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพและมิตรภาพให้ยั่งยืน
- 4.3.2 อยากให้บุคคลอื่นชื่นชมตัวเอง
- 4.3.3 สนุกสนานกับงานเลี้ยง กิจกรรมทางสังคม กละการพบปะสังสรรค์
- 4.3.4 แสวงหาการมีส่วนร่วม ด้วยการร่วมกิจกรรมกับกลุ่ม หรือองค์กรต่างๆ

สัดส่วนของความต้องการดังกล่าวมานี้ เดวิด ได้อธิบายว่า ในแต่ละคนจะมีความต้องการที่ไม่เหมือนกัน บางคนอาจมีความต้องการอำนาจสูงกว่าความต้องการด้านอื่น ในขณะที่อีกคนหนึ่งอาจมีความต้องการความสำเร็จสูง เป็นต้น ซึ่งจะเป็นส่วนที่แสดงอุปนิสัยของคนคนนั้นได้

จากทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ ของนักจิตวิทยาทั้ง 4 ท่าน อาจสรุปได้ว่า มนุษย์มีความต้องการแตกต่างกันไปตามลักษณะของแต่ละบุคคล แต่โดยปกติแล้ว บุคคลล้วนมีความต้องการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ หรืออย่างน้อยก็ต้องการมีชีวิตที่เป็นสุขในสังคม ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและความต้องการของตนเอง ตลอดจนเป็นที่ยอมรับของสังคม

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

ความหมายของการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตน ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Self-development หมายถึง การเปลี่ยนแปลงตัวเองให้เหมาะสมเพื่อสนองความต้องการและเป้าหมายของตนเอง หรือเพื่อให้สอดคล้องกับสิ่งที่สังคมคาดหวัง

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านที่ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ดังนี้

สุชาวดี สิทธิเลิศ (2550: 37) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาตน หมายถึง กระบวนการปรับเปลี่ยนและจัดระบบพฤติกรรมให้สอดคล้องกลมกลืนเหมาะสมทั้งในด้านของตนเองและในด้านการสร้างความสัมพันธ์กับสังคม เพื่อให้เกิดความปกติสุขในการดำรงชีวิต

นิรันดร์ วัชรินทร์รัตน์ (2540: 51) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การดำเนินการปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์เพิ่มขึ้น และมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ

ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2541: 20-30) ได้ให้ความหมายของ การพัฒนาตนเองไว้ 2 ลักษณะด้วยกันคือ

1. การที่บุคคลพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตน ด้วยตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม เหมาะสมกว่าเดิม ทำให้สามารถดำเนินกิจกรรม แสดงพฤติกรรม เพื่อสนองความต้องการ แรงจูงใจ หรือเป้าหมายที่ตนตั้งไว้

2. การพัฒนาศักยภาพของตนด้วยตนเองให้ดีขึ้นทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม เพื่อให้ตนเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคม เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ตลอดจนเพื่อการดำรงชีวิตอย่างสันติสุขของตน

เพ็ญศรี หงส์สวัสดิ์ (2538: 23) ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองเพื่อนพัฒนา งานว่าหมายถึง การศึกษาของบุคคลเพื่อต้องการให้มีความรู้ทางเทคนิควิชาชีพเพื่อปรับปรุงตนเอง ให้ก้าวหน้าทางวิชาการและเพื่อสนองความอยากรู้อยากเห็นของบุคคล การพัฒนาตนเองเป็นการ เรียนรู้ที่ผู้เรียนเรียนด้วยตนเอง สามารถปรับปรุงแก้ไขตนเองให้เจริญงอกงาม ทั้งด้าน ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปัญญา และคุณธรรม ในการทำงานหรือดำรงชีวิตอย่างมี จุดมุ่งหมาย

สมิต อาชนิจกุล (2543: 42) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาตนเองด้วยตนเองหรือการสอนใจตนเองในการสร้างอุปนิสัยที่ดี เข้าทดแทนอุปนิสัยที่เลว อันจะยังประโยชน์ให้แก่ตนเองในการอยู่ภายในสังคมได้อย่างสงบสุข และมีความก้าวหน้าในการทำงานอาชีพ การพัฒนาบุคคลจะประสบความสำเร็จไม่ได้เลย หากผู้ที่ จะรับการพัฒนาไม่ได้ให้ความสนใจและมองไม่เห็นประโยชน์ของการพัฒนาอย่างแท้จริง ในทางตรงกันข้ามการพัฒนาบุคคลจะประสบความสำเร็จอย่างยิ่ง หากผู้ที่รับการพัฒนามีความสนใจใฝ่ พัฒนาและพยายามพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ฉะนั้นการพัฒนาตนเองจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่จะ นำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาบุคคล

จากการที่นักวิชาการ นักการศึกษาได้กล่าวมานี้สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การดำเนินการหรือกระทำกิจกรรมใดๆ ก็ตาม ที่บุคคลได้ปฏิบัติแล้วก่อให้เกิด

การเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทักษะและบุคลิกภาพในทางที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งการพัฒนาตนเองดังกล่าวอาจเป็นการริเริ่มของบุคคลหรือได้รับความสนับสนุนจากองค์กรก็ได้

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง จึงเป็นหน้าที่หลักของมนุษย์ที่จะต้องพยายามกระทำให้บรรลุความสำเร็จในการพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้มีนักจิตวิทยาและนักวิชาการหลายกลุ่มพยายามศึกษาแนวคิดพื้นฐานและความเชื่อเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง และได้จัดกลุ่มไว้เป็นกลุ่มต่าง ๆ ได้แก่ กลุ่มมนุษยนิยม กลุ่มพฤติกรรมนิยม และกลุ่มแนวพุทธศาสตร์ ดังนี้

แนวคิดในการพัฒนาตนเองของกลุ่มมนุษยนิยม

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544: 13) กล่าวว่า กลุ่มมนุษยนิยมนี้ เชื่อว่า มนุษย์มีอิสระที่จะคิด และกระทำในสิ่งที่ที่ตนชอบและตัดสินใจ มีศักดิ์ศรี และรู้คุณค่าของตน สามารถจะนำตนเองและพึ่งตนเองได้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะทำประโยชน์ให้สังคม มีอิสระเสรีภาพในการเลือกทำสิ่งต่าง ๆ ที่ไม่ทำให้ผู้อื่นหรือตนเองเดือดร้อน กลุ่มนี้เสนอแนะว่า ควรให้ผู้เรียนมีสมรรถภาพทั้ง 3 ด้านไปพร้อม ๆ กัน คือ ด้านความรู้ (cognitive) ด้านเจตคติ (affective) และด้านทักษะ (psychomotor) นั่น คือ ผู้สอนควรฝึกให้ผู้เรียนได้ลงมือกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเอง ได้สรุปแนวคิดสอดคล้องกับ Maslow, Rogers, and Combs โดยมีความเชื่อว่า มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพที่จะเรียนรู้และการเรียนรู้ที่จะเป็นประโยชน์ที่สุดต่อการมีชีวิตอยู่ในสมัยปัจจุบัน คือ การเรียนรู้เกิดจากการลงมือกระทำของผู้เรียนเอง นักจิตวิทยามนุษย์นิยมทั้ง 3 ท่านมีความเชื่อพื้นฐานเหมือนกันว่า มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพ และความโน้มเอียงที่จะชวนขวยที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยมีแรงจูงใจภายในที่จะสร้างสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมให้เป็นไปตามที่ตนต้องการ มีความสามารถที่จะรับผิดชอบพฤติกรรมของตนเอง ถือว่าตนเองเป็นปัจเจกบุคคลและเป็นบุคคลมีค่า

แนวคิดในการพัฒนาตนเองของกลุ่มพฤติกรรมนิยม

นักจิตวิทยาแนวพฤติกรรมนิยมมีความเชื่อว่าพฤติกรรมที่ไม่ปกติของบุคคล ยกเว้นพฤติกรรมอันเนื่องมาจากพันธุกรรม ความผิดปกติทางชีวเคมี และความบกพร่องของระบบประสาท พฤติกรรมเหล่านั้นเกิดจากการเรียนรู้ที่ไม่ถูกต้อง หรือไม่เหมาะสมบุคคลทั้งสิ้น ซึ่ง เรียม

ศรีทอง (2542: 149) กล่าวว่า พฤติกรรมที่เป็นปัญหาของบุคคลอันเนื่องมาจากการเรียนรู้มีหลายลักษณะ เช่น พฤติกรรมเกี่ยวกับบุคลิกภาพ พฤติกรรมการแสดงออก พฤติกรรมที่เกิดจากการอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อการพัฒนา ได้สรุปแนวคิดสอดคล้องกับ Dollard and Miller กล่าวว่า โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์เราแสวงหาสถานภาพสมดุลง่ายๆ หรือมีความโน้มเอียงที่รักษาความคงตัวภายใน เช่น ความหิวเป็นแรงขับให้เกิดพฤติกรรมเรียกว่า ทฤษฎีลดแรงขับ (drive reduction theory) ประกอบด้วยสิ่งเร้าก่อนเกิดพฤติกรรม (antecedent stimulus) ความต้องการ (need reduction) สิ่งเร้าก่อนเกิดพฤติกรรม หมายถึงสถานะที่เกิดการขาด ทำให้เกิดความต้องการ และเป็นแรงขับกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมสนองตอบ และทำให้มีการลดความต้องการ ได้สร้างทฤษฎีความต้องการ โดยถือว่า ความต้องการเป็น พื้นฐานที่จะทำให้เกิดแรงขับ หรือแรงจูงใจ ซึ่งเป็นผลให้มนุษย์เราแสดงพฤติกรรมไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย Murray ได้ทำการศึกษาความต้องการทางจิตวิทยาของบุคคลปกติกลุ่มหนึ่ง และได้แบ่งความต้องการทางจิตวิทยาออกเป็น 20 ชนิด แต่ความต้องการของ Murray ที่ยังคงใช้อยู่ในปัจจุบันมีดังต่อไปนี้

1. ความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ (achievement)
2. ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับคนอื่น (affiliation)
3. ความต้องการความก้าวร้าว (aggression)
4. ความต้องการที่จะเป็นตนของตนเอง (autonomy)
5. ความต้องการที่จะมีอิทธิพลหรือบังคับผู้อื่น (dominance)
6. ความต้องการที่แสดงออกเป็นเป้าแห่งสายตาคน (exhibition)
7. ความต้องการที่จะปกป้องคุ้มครองรักษาผู้อื่น (nurturance)

สรุปได้ว่า หลักการพัฒนาตนเองตามแนวคิดพฤติกรรมมานิยม เป็นการเรียนรู้อันเนื่องมาจากเงื่อนไขของความต้องการที่เป็นการกระทำเชิงบวก ได้แก่ การเสริมแรง และเงื่อนไขของการกระทำเชิงลบ คือ การลงโทษ การเรียนรู้ทางสังคม มีตัวแบบที่ได้จากประสบการณ์ตรง และประสบการณ์โดยอ้อมเป็นสำคัญ รวมทั้งกระบวนการทางปัญญาซึ่งมีส่วนสำคัญที่เอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาตนเอง

แนวคิดในการพัฒนาตนเองตามแนวพุทธศาสตร์

พระพุทธศาสนามีความเชื่อว่ามนุษย์มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองได้ แต่การที่จะพัฒนาได้มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสติปัญญา พฤติกรรม และความประพฤติกองแต่ละบุคคลที่แตกต่างกัน หลักธรรมที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาตนเองที่สำคัญ และรู้จักกันดี คือ หลักสังคหวัตถุธรรม พรหมวิหารธรรม และสาราณียธรรม เป็นธรรมที่ช่วยในด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น ற்ப

อิทธิบาท 4 เป็นธรรมที่ช่วยพัฒนาชีวิตให้มีความก้าวหน้า และประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ เรียม ศรี-ทอง (2542: 151) ที่กล่าวว่า ตามวัฒนธรรมแห่งพุทธศาสตร์ ถือว่า การพัฒนาคนเพื่อให้มีอิสรภาพเป็นสิ่งสำคัญ วัฒนธรรมแห่งพุทธศาสตร์เป็นวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ และลงมือปฏิบัติจริง พร้อมทั้งพัฒนาตนไปสู่อิสรภาพ หมายถึง ความพอดี หรือการมีคุณภาพของชีวิต วัฒนธรรมแห่งพุทธศาสตร์มีความสำคัญและจำเป็นต่อชีวิตคนไทยในยุคโลกาภิวัตน์เป็นอย่างยิ่ง ซึ่งแตกต่างจากวัฒนธรรมไสยศาสตร์และวัฒนธรรมเทคโนโลยีอุตสาหกรรม การพัฒนาคนตามหลักพุทธศาสตร์มุ่งกระทำให้ตนมีความสุขด้วยตนเองมากกว่าการพึ่งพาวัตถุส่วนพระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) ได้กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีชีวิตอยู่ด้วยปัญญานั้น แกนกลางของมันก็คือ การพัฒนาคนให้รู้จักคิด เริ่มแต่รู้จักสัมพันธ์กันประสบการณ์ในสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในแนวทางของปัญญา เช่น ให้รู้จักดูเป็น ฟังเป็น จนกระทั่งคิดเป็น การที่รู้จักสัมพันธ์กับประสบการณ์อย่างถูกต้อง รู้จักใช้ปัญญา และพัฒนาปัญญาขึ้นมาได้จะต้องอาศัยหลักธรรมอย่างหนึ่งที่เรียกว่า “โยนิโสมนสิการ” คือ การรู้จักมอง รู้จักคิด รู้จักพิจารณาสิ่งต่าง ๆ หรือเดินความคิดอย่างถูกต้องและการพัฒนาตนเองตามแนวพุทธศาสนา กล่าวว่าการพัฒนาคนนั้น ควรเป็นคนดีมีคุณธรรม จริยธรรม ด้วยการประพฤติหลักคุณธรรมของศาสนา คือ การเว้นจากการประพฤติดิศ พิษจริตทางกาย วาจา ใจ การทำแต่ความดี กระทำจิตใจของตนบริสุทธิ์หมดจดจากกิเลส ซึ่งหลักการพัฒนาคนตามแนวพุทธศาสตร์ประกอบด้วยสาระสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) ทมะ คือ การรู้จักข่มใจ ไม่ยอมให้กิเลสนำไปสู่ความชั่ว 2) สิกขา คือ การศึกษาพัฒนาตนเอง 3) ภาวนา คือ การพัฒนาทั้งกาย ใจ และปัญญา

สรุปได้ว่า แนวคิดในการพัฒนาตนเองของกลุ่มมนุษยนิยม จะมุ่งเน้นการรักษา สภาวะสมดุลความต้องการของร่างกาย แนวคิดของกลุ่มพฤติกรรมนิยม จะเน้นการเรียนรู้อันเนื่องมาจากเงื่อนไขการกระทำของบุคคล และแนวพุทธศาสตร์ เน้นการพัฒนาตนเองไปสู่ความมีอิสรภาพ มีความพอดีของชีวิต และอยู่ได้อย่างสงบสุข ซึ่งมีทั้ง 3 กลุ่มนี้มีพื้นฐานของแนวคิดในการพัฒนาตนเองคล้ายกัน คือเป็นการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นการเสาะแสวงหาขวนขวายที่จะศึกษาด้วยตนเอง โดยไม่ต้องมีผู้บังคับเป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากใจชอบ ใจรัก เพื่อความพึงพอใจ ซึ่งเกิดจากแรงจูงใจภายในตัวบุคคลเอง

แนวคิดการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาต่อ

การส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสในการศึกษาต่อเป็นกิจกรรมที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการศึกษา ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนา “คน” หรือให้การศึกษาแก่ “คน” ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของประเทศ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544: 2) สรุปว่าการศึกษามีความหมายถึงกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลง ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รวมถึงการศึกษาคลอดชีวิต ซึ่งเป็นการผสมผสานระหว่างการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษตามอัชฌาศัย เพื่อให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

การศึกษามีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กรเป็นอย่างมาก มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2532: 312) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาไว้ดังนี้

1. เพิ่มพูนคุณภาพให้กับชีวิตมนุษย์ เพราะการศึกษาเป็นการพัฒนาปัญญา
2. สะสมบุคคลชั้นนำขององค์กร เพราะการศึกษาเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ตำแหน่งสำคัญๆ
3. ก่อให้เกิดค่านิยม รวมทั้งทัศนคติในด้านภาวะการทำงาน
4. เกิดความรู้ความชำนาญ

ลักษณะของการศึกษา โดยมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2532: 315-316) ได้กล่าวถึงว่าควรมีลักษณะ ดังนี้

1. การศึกษาคือที่ไม่มีผลกระทบต่องานประจำ เช่น การศึกษาทางไปรษณีย์
2. การศึกษาในมหาวิทยาลัยเปิด
3. การศึกษาต่อเต็มเวลาในสถาบันการศึกษาทั่วไปทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยมีเงื่อนไขการศึกษาแตกต่างกันไป เช่น ศึกษาต่อตามความประสงค์ของบุคลากรเต็มเวลา โดยได้รับเงินเดือนและมีเงื่อนไขด้านระยะเวลาในการศึกษาในการปฏิบัติงานให้องค์กรหลังจบการศึกษา

4. การศึกษาต่อบางเวลา โดยองค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้รับพัฒนาตนเอง โดยการศึกษาต่อในบางส่วนของเวลาทำงาน

การพัฒนาตนเองด้านการศึกษาถือเป็นสิ่งที่ได้รับความนิยมน และมีความสำคัญเป็นอย่างมากสำหรับพนักงานที่ต้องการพัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้ ความสามารถที่ได้มาจากการศึกษา

กิดานันท์ มลิทอง (2543: 22-23) แบ่งประเภทของการศึกษาออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. การศึกษาในระบบหรือการศึกษาที่มีรูปแบบ (formal education) คือการศึกษาที่จัดขึ้นในสถาบันศึกษาต่าง ๆ กำหนดหลักเกณฑ์หลักสูตร และจำนวนปีที่ศึกษาไว้อย่างแน่นอนมีเป้าหมายที่กำหนดไว้ชัดเจน เช่น การศึกษาในโรงเรียน วิทยาลัย และ มหาวิทยาลัย เป็นต้น

2. การศึกษานอกระบบหรือการศึกษาที่ไม่มีรูปแบบ (non-formal education) เป็นการศึกษาที่จัดตามความต้องการของผู้เรียนที่พลาด โอกาสศึกษาในระดับโรงเรียน หรือ ศึกษาในหลักสูตรระยะสั้นต่าง ๆ มีเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน เช่น การฝีมือ หรือ อาชีพเสริมต่าง ๆ ที่มีความสนใจ

3. การศึกษาอย่างไม่เป็นทางการหรือการศึกษาตลอดชีวิต (informal education หรือ lifelong education) การเรียนรู้ด้วยตนเองในชีวิตประจำวันเรียนรู้จากประสบการณ์และสิ่งแวดล้อม เป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต หรือการศึกษาค้นคว้าอย่างใดอย่างหนึ่งด้วยตนเอง เป็นการทศึกษาที่เกิดขึ้นโดยไม่ได้ตั้งใจหรือไม่มีผู้จัดให้

จากแนวความคิดการพัฒนาด้านการศึกษาต่อ ดังที่ได้ยกมากล่าวอย่างนั้นจะเป็นการศึกษาในระบบหรือนอกระบบก็ได้แต่เป็นการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถตามที่ตนสนใจและเมื่อมีการประเมินความรู้ก็จะได้รับวุฒิปริญญาตรีหรือปริญญาบัตร

เกี่ยวกับการฝึกอบรม

การฝึกอบรม นับว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพ อีกทั้งเป็นกิจกรรมที่เสริมสร้างให้บุคคล เกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติ ต่อการดำเนินกิจกรรมใด ๆ ได้อย่างมีคุณค่าและประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหารจัดการ ด้านวิชาการ ด้านกิจกรรม การที่จะทำให้คนเรามีความรู้ ความเข้าใจหรือเกิดทักษะในสิ่งหนึ่งสิ่งใดมากยิ่งขึ้นการฝึกอบรมนับว่าเป็นกระบวนการที่มีความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร หรือพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพได้เป็นอย่างดี

การฝึกอบรมมีลักษณะที่แตกต่างไปจากการให้การศึกษา กล่าวคือ การให้การศึกษาเป็นกระบวนการที่มุ่งให้ประสบการณ์หลาย ๆ ด้านแก่ผู้เรียน เพื่อให้พัฒนาทั้งในด้านสติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ สังคมและให้ประสบการณ์ด้านอาชีพด้วยระยะเวลาที่ใช้ยาวนานมีการกำหนดหลักสูตรและมาตรฐานการศึกษา เช่น การศึกษาในระดับปริญญาตรี มีจุดประสงค์ที่จะให้ความรู้พื้นฐานสำหรับการเตรียมตัวพร้อมเพื่อชีวิต (education for life) เพื่องาน (for job) และเพื่อการเติบโตในสังคมที่มีความสลับซับซ้อนและกำลังเปลี่ยนแปลงการจัดหลักสูตรเน้นทักษะพื้นฐาน (basic skill) และเน้นการมองภาพในมุมกว้าง การให้การศึกษา จึงอาจจัดให้สนองเพื่อให้ผู้เรียนออกไปทำงานได้อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะทางได้

ส่วนการฝึกอบรมเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้และทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้สามารถกลับไปปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้เกิดประสิทธิภาพ ระยะเวลาที่ใช้เป็นช่วงสั้น

หลักสูตรจะเน้นให้ปฏิบัติงานเฉพาะทางได้ลักษณะการฝึกอบรมอาจทำได้หลายลักษณะตามนโยบายและความต้องการขององค์กร เช่น ฝึกอบรมก่อนทำงานให้สามารถทำงานได้ ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและฝึกอบรมเมื่อมีการเลื่อนตำแหน่งหรือเปลี่ยนหน้าที่การงาน เป็นต้น (จูระ ประवालพุกษ์ , 2538: 4)

ความหมายของการฝึกอบรม

นักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้เพื่อให้ทราบว่า การฝึกอบรมที่แท้จริงคืออะไร และมีวิธีการหรือกระบวนการอย่างไร ซึ่งความหมายของการฝึกอบรมตามที่นักวิชาการแต่ละท่านได้กล่าวไว้คือ การฝึกอบรม เป็นกิจกรรมหรือเป็นกระบวนการการเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลโดยมุ่งเพื่อที่จะปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และทัศนคติ (attitude) อันเหมาะสมจนสามารถก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทัศนคติ นำไปสู่การยกมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นการฝึกอบรมจึงเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคคลนั่นเอง

จูระ ประवालพุกษ์ (2538: 4) ได้สรุปประเด็นความที่เป็นสาระสำคัญของการฝึกอบรมไว้ดังนี้ คือ

1. การฝึกอบรมเป็นกระบวนการหรือกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีผลต่อการเสริมสร้างสมรรถภาพของบุคคล
2. สมรรถภาพของบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติกรามี 3 ด้าน ได้แก่
 - 2.1 ความรู้ความสามารถ คือ รู้เกี่ยวกับงานและรู้วิธีทำงาน
 - 2.2 ทักษะหรือความชำนาญ คือ ความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน โดยใช้เวลาน้อย แต่ได้ผลงานที่ดี
 - 2.3 ทัศนคติ เป็นความรู้สึกหรือความคิดเห็นที่มีต่องานรับผิดชอบ ซึ่งทัศนคติหรือความรู้สึกในที่นี้ต้องการให้เป็นไปในทางบวกหรือทางดี เพราะจะเป็นแรงเสริมให้บุคลากรในองค์กร ใช้ความรู้ ความสามารถที่ได้รับการสร้างเสริมไปปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเกี่ยวกับทัศนคติที่กล่าวนี้ อาจรวมไปถึงคุณธรรม จริยธรรม ความมีน้ำใจ และความเสียสละ ในการปฏิบัติงานด้วย
3. เป็นการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลให้สนองวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร จะต้องเป็นการพัฒนาความรู้และทักษะ ในขอบเขตของการปฏิบัติงานเฉพาะด้านเช่น การ

อบรมการนำคอมพิวเตอร์มาใช้งานฝาก-ถอนเงินธนาคาร การอบรมเทคนิคการขายให้แก่พนักงานขายสินค้า ฯลฯ

4. การฝึกอบรม จะต้องมีส่วนต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนในการปฏิบัติงานอันเป็นการนำไปสู่การปรับปรุงที่ทำให้ดียิ่งขึ้น เช่น เมื่อคนงานผ่านการฝึกอบรมแล้ว มีความเสียวสละ ตั้งใจทำงานมากขึ้นทำงานอย่างเต็มความสามารถ หรือมีการทำความสะอาดเครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ หลังจากการใช้งานและเก็บไว้อย่างเป็นระเบียบ พฤติกรรมเหล่านี้ก่อนการฝึกอบรมไม่เคยปรากฏมาก่อน ซึ่งพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปนี้จะมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร กล่าวคือ ถ้าเป็นงานราชการจะนำความเป็นเลิศ ความมีชื่อเสียงมาสู่หน่วยงาน ถ้าเป็นด้านธุรกิจ ผลสำเร็จ คือ ผลผลิตเพิ่มขึ้น กำไรสุทธิมากขึ้น

จากความหมายที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า “การฝึกอบรม คือ กระบวนการที่ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกิดการเรียนรู้ ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง เพื่อเพิ่มพูนหรือพัฒนาสมรรถภาพ ในด้านต่าง ๆ ตลอดจนการปรับปรุงพฤติกรรม อันจะนำมา ซึ่งการแสดงออกที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้”

การฝึกอบรม ตามความหมายของนักวิชาแต่ละท่าน สรุปได้ว่าการฝึกอบรมน่าจะหมายถึง กระบวนการที่ใช้ในการพัฒนาคน โดยการปรับพื้นฐาน ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) ความเข้าใจ (understand) เจตคติ (attitude) ความสามารถในการศึกษาและการทำงาน (ability) เพื่อให้บุคคลนั้นมีความรู้ความสามารถ ที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

การที่บุคคลมีความต้องการในการฝึกอบรม หรือองค์กรจัดให้มีการฝึกอบรมให้กับบุคลากร สิ่งสำคัญที่ต้องคำนึงในการเข้ารับการฝึกอบรมหรือจัดฝึกอบรมกล่าวคือ ต้องตั้งเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมให้ชัดเจนว่าต้องการฝึกอบรมเพื่ออะไร เช่น ต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญเรื่องใดมากขึ้น หรือ มีความต้องการในการที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรม หรือเจตคติใด กับผู้เข้ารับการอบรมซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมไว้ ดังนี้

สมคิด บางโม (2544: 14-15) กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรมเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานเฉพาะอย่าง โดยอาจจำแนกวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมได้ 4 ประการ ดังนี้คือ

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (knowledge-K) ให้มีความรู้ หลักการ ทฤษฎีแนวคิดในเรื่องที่อบรมเพื่อนำไปใช้ในการทำงาน
2. เพื่อเพิ่มพูนความเข้าใจ (understand-U) เป็นลักษณะที่ต่อเนื่องจากความรู้ กล่าวคือ เมื่อรู้ในหลักการและทฤษฎีแล้วสามารถตีความ แปลความ ขยายความ และอธิบายให้คนอื่นทราบได้ รวมทั้งสามารถนำไปประยุกต์ได้
3. เพื่อเพิ่มพูนทักษะ (skill-s) ทักษะคือความชำนาญหรือความคล่องแคล่วในการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งได้โดยอัตโนมัติ เช่น การใช้เครื่องมือต่างๆ การขับรถ การจัดการยาน เป็นต้น
4. เพื่อเปลี่ยนแปลงเจตคติ (attitude-A) เจตคติหรือทัศนคติ คือความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดีต่อสิ่งต่าง ๆ การฝึกอบรมมุ่งให้เกิดหรือเพิ่มความรู้สึกที่ดี ๆ ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่องานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ เช่น ความจงรักภักดีต่อบริษัทความภูมิใจต่อสถาบัน ความสามัคคีในหมู่คณะ ความรับผิดชอบต่องาน ความเอาใจใส่ต่องาน (รักงานไม่เบื่อไม่เซ็ง) ความกระตือรือร้น เป็นต้น

เมื่อบุคคลได้รับการฝึกอบรมทางด้านความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติแล้ว เมื่อนำไปปฏิบัติงานก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีหรือเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (behavior change) ในการปฏิบัติงานทำให้การปฏิบัติงานได้ผลดีขึ้น การฝึกอบรมโดยทั่วไปจะต้องมีหนึ่งหรือมากกว่าหนึ่งวัตถุประสงค์ เช่น เพื่อปรับปรุงแก้ไขความรู้เพื่อการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มทักษะและความชำนาญ เพื่อเป็นสิ่งจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ดี ความจำเป็นในการฝึกอบรมโดยทั่วไปจะต้องมีหนึ่งหรือมากกว่าหนึ่งวัตถุประสงค์ เช่น เพื่อปรับปรุงแก้ไขความรู้เพื่อการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มทักษะและความชำนาญ เพื่อเป็นสิ่งจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ดีขึ้น

ความจำเป็นในการฝึกอบรม

ความจำเป็นในการฝึกอบรมหมายถึง สถานการณ์ที่เป็นปัญหาต่อผลสำเร็จของงานซึ่งอาจแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม นั่นคือ สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นเกิดจากการขาดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสมนั่นเอง

จากความหมายของความจำเป็นในการฝึกอบรมดังกล่าวแล้วข้างต้น แสดงอย่างชัดเจนว่า สภาพการณ์นั้นเป็นปัญหา ซึ่งได้เกิดขึ้นในหน่วยงานนั้น อาจมีสาเหตุมาจากหลายสาเหตุด้วยกัน และมีเพียงบางสาเหตุเท่านั้นที่สามารถแก้ไขด้วยการฝึกอบรมส่วนสาเหตุอื่น ๆ อาจจำเป็นต้องแก้ไขด้วยวิธีการอื่น ๆ และการฝึกอบรมอาจเป็นเพียงส่วนประกอบหนึ่งในการแก้ปัญหาเท่านั้น

ดังนั้น เป็นหน้าที่ของผู้รับผิดชอบดำเนินการฝึกอบรม ที่จะทำการสำรวจ และวิเคราะห์เพื่อแยกแยะด้วยปัญหา ซึ่งมีสาเหตุที่แท้จริง มาจากการขาดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติ ซึ่งก็คือการค้นหาความจำเป็นในการฝึกอบรม นั่นเอง และการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม จึงหมายถึง การค้นหาสถานะที่มีปัญหาเกี่ยวกับงานหรือบุคคลในองค์การ ซึ่งสามารถแก้ไข ได้ด้วยการฝึกอบรม เพื่อจะช่วยให้ หน่วยงานหรือองค์การสามารถดำเนินงานไปสู่จุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ได้ดี

ในเมื่อการค้นหาความจำเป็นของการฝึกอบรมก็คือการค้นหาปัญหา ผู้รับผิดชอบดำเนินการจึงควรจะต้องเข้าใจความหมายของคำว่า “ปัญหา” เสียก่อนว่า ปัญหาคือสิ่งใดก็ตามที่เบี่ยงเบนจากสิ่งที่พึงประสงค์ เนื่องจากโดยปกติแล้ว ในการดำเนินงานใด ๆ ก็ตามเราควรจะต้องมีการกำหนดจุดประสงค์หรือตั้งเป้าหมายไว้ก่อน แล้วจึงหาทางดำเนินการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์นั้น ๆ แต่การดำเนินงานอาจประสบกับอุปสรรค หรือมีข้อขัดข้องต่าง ๆ ทำให้ผลการดำเนินงานไม่ตรงกับจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ นั่นหมายถึงปัญหาเกิดขึ้น

แนวทางในการวิเคราะห์หาความจำเป็น

การฝึกอบรมที่จะประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพนั้น ก็ต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญในการจัดฝึกอบรมก็คือ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้ก่อนจะดำเนินการจัดฝึกอบรม และการที่จะตั้งวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการฝึกอบรมได้นั้นจะต้องทราบถึงความต้องการหรือความจำเป็นของการจัดฝึกอบรมเสียก่อน ไม่ว่าจะเป็นความจำเป็นขององค์การ หรือของบุคลากรที่จะเข้ารับการฝึกอบรมเสียก่อน ไม่ว่าจะเป็นความจำเป็นขององค์การ หรือของบุคลากรที่จะเข้ารับการฝึกอบรมก็ตามล้วนแต่เป็นปัจจัยที่สำคัญในการจัดฝึกอบรมทั้งสิ้น แนวทางการวิเคราะห์หาความจำเป็นจึงเป็น สิ่งสำคัญที่ผู้จัดฝึกอบรมทั้งสิ้น แนวทางการวิเคราะห์หาความจำเป็น อาจทำได้เป็น 2 แนวทางด้วยกัน คือ (ชาญชัย อาจินสมาจาร, 2538: 10)

1. แนวทางเริ่มต้นจากตัวผู้ปฏิบัติงานขึ้นไปถึงองค์การ โดยมีขั้นตอนดังนี้
 - 1.1 ศึกษางานในแต่ละลักษณะหรือตำแหน่งว่า มีหน้าที่ความรับผิดชอบเพียงใด มีมาตรฐานแค่ไหน ผู้ปฏิบัติงาน ควรจะต้องมีความรู้ ทักษะและทัศนคติอย่างใด
 - 1.2 ศึกษาว่าผู้ปฏิบัติงานจริงนั้น ทำงานได้ผลเท่าใด มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติและทัศนคติเกี่ยวกับงานเป็นอย่างไร
 - 1.3 วิเคราะห์ว่าสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานทำได้จริงในข้อ 2 นั้น ครบถ้วนตามมาตรฐานหรือตามที่ควรจะเป็นหรือไม่ ถ้าหากไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ หรือไม่เป็นอย่างที่ควรจะเป็น ให้พยายามหาสาเหตุว่าเป็นเพราะอะไรบ้าง

1.4 ประเมินและคัดเลือกว่า มีพฤติกรรมใดบ้างของผู้ปฏิบัติงาน ที่จะสามารถเปลี่ยนแปลงแก้ไขได้โดยการฝึกอบรม ซึ่งแสดงถึงการมีความจำเป็น ในการฝึกอบรมนั่นเอง

1.5 รวบรวมความจำเป็นในการฝึกอบรมของผู้ปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกันไว้ด้วยกัน โดยพิจารณาตามระดับของผู้ปฏิบัติงาน หรือลำดับชั้นขององค์การ

1.6 พิจารณาว่า ความจำเป็นในการฝึกอบรมที่รวบรวมได้นั้นมีความ สัมพันธ์กับภาระหน้าที่ วัตถุประสงค์ขององค์การเพียงใด และพิจารณาจัดความสำคัญเพื่อดำเนินการฝึกอบรมต่อไป

2. แนวทางเริ่มต้นการวิเคราะห์ที่ตัวองค์กรหรือหน่วยงาน เป้าหมายที่ต้องศึกษา โดยรวมแล้วศึกษาลงไปถึงตัวผู้ปฏิบัติงาน โดยอาจมีขั้นตอนโดยย่อดังนี้

2.1 ศึกษาจุดมุ่งหมายหรือ วัตถุประสงค์ขององค์การทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมไปถึงภาระหน้าที่ แผนงาน แนวนโยบาย การปฏิบัติ เป้าหมาย ตลอดจน แผนงานที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์

2.2 ศึกษาสภาพการทำงานที่ดำเนินอยู่ในปัจจุบัน และผลงานที่ได้รับทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ

2.3 วิเคราะห์ข้อมูลรวบรวมได้ จากสภาพการทำงานที่ดำเนินอยู่ในปัจจุบัน และผลงานที่ได้รับว่ามีปัญหาอุปสรรคใดบ้างที่จะทำให้การดำเนินงาน ไม่บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์

2.4 ศึกษาวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่พบว่าปัญหาหรืออุปสรรคใดบ้าง จำเป็นต้องแก้ไขด้วยการฝึกอบรม แก่ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มใด ระดับใด จำนวนมากน้อยเพียงใด ซึ่งในขั้นนี้จะได้ความจำเป็นในการฝึกอบรมเพียงกว้าง ๆ

2.5 ศึกษาวิเคราะห์ต่อไปอีกว่า บุคคลที่จำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมดังกล่าว จำเป็นต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมใด เป็นความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติด้านใด เกี่ยวกับอะไร อันจะเป็นแนวทางในการสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม หรือจัดส่งให้ไปเข้ารับการอบรมที่สถาบันอื่นต่อไป

เทคนิควิธีการฝึกอบรม

การถ่ายทอดความรู้ทักษะและการเปลี่ยนแปลงทัศนคติให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นเรื่องสำคัญ จะต้องใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ ประกอบกันหลายประการ เนื่องจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่ไม่ผู้สนใจต่อการจะรับความรู้เพราะเป็นผู้ใหญ่ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องศึกษาเทคนิควิธีการฝึกอบรมเพื่อให้การฝึกอบรมเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

สมชาย หิรัญภักดี (2542 : 162 – 166) ได้กล่าวถึงเทคนิคการฝึกอบรม (training techniques) ไว้ว่าเมื่อมีการกำหนดความต้องการของการฝึกอบรมแล้ว จะต้องทำการกำหนดจุดประสงค์การฝึกอบรมและออกแบบโปรแกรมการฝึกอบรม ซึ่งควรกำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการฝึกอบรม ซึ่งลักษณะของเทคนิคการฝึกอบรมที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายที่สุดในปัจจุบัน สามารถจำแนกได้ดังนี้

1. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติงาน (On-the-Job Training-OJT) เป็นการฝึกอบรมแบบไม่เป็นทางการ เป็นวิธีการที่พนักงานทุกคนได้รับการฝึกอบรม ในขณะที่ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นวิธีการที่จะมอบหมายให้พนักงานใหม่เรียนรู้ประสบการณ์จากพนักงานเดิมหรือหัวหน้างานที่ทำหน้าที่สอนงานให้ ซึ่งการฝึกปฏิบัติงานนั้นสามารถกระทำได้ในหลายวิธีดังนี้

1.1 วิธีสอนงาน (coaching) หรือการศึกษา (understudy) วิธีการสอนงานเป็นวิธีการปฏิบัติขณะปฏิบัติงาน (On-the-job approach) ซึ่งผู้จัดการจะสอนผู้ฝึกหัดทำงานแบบตัวต่อตัว การสอนงานเป็นวิธีการพัฒนาการจัดการในการปฏิบัติงาน ส่วนวิธีการศึกษา (understudy method) เป็นวิธีอบรมในขณะที่ทำงาน (On-the-Job Training) ซึ่งแต่ละบุคคลจะได้รับจากการออกแบบเพื่อได้เรียนรู้จากพนักงานเดิม

1.2 การหมุนเวียนงาน (job rotation) เป็นการฝึกอบรมที่พนักงานมักเป็นผู้ได้รับการฝึกอบรมด้านการจัดการ (management trainee) จะเคลื่อนย้ายจากหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งตามเวลาที่วางแผนไว้เป็นเทคนิคการสอนงานขณะปฏิบัติงาน (OJT) อีกแบบหนึ่ง

1.3 การฝึกอบรมด้วยการฝึกงาน (apprenticeship training) เป็นการให้คำแนะนำการฝึกอบรมทั้งในขณะที่ปฏิบัติงานและนอกเหนือจากการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับด้านการปฏิบัติตามลักษณะต่าง ๆ ของการทำงานซึ่งต้องอาศัยทักษะในอาชีพ วิธีนี้มักใช้มากในการฝึกอบรมบุคคลในอาชีพต่าง ๆ จำนวนมาก เช่น การอบรมแพทย์ใหม่ (training new medical intern) ซึ่งแพทย์เหล่านี้จะต้องใช้เวลาฝึกงานในโรงพยาบาลเป็นเวลา หลายปีกว่าจะสำเร็จการศึกษา

1.4 การฝึกอบรมแบบสอนงาน (Job Instruction Training-JIT) เป็นการฝึกอบรมโดยตรงจากการทำงาน บางครั้งเรียกว่าการฝึกอบรมในขณะที่ทำงาน (on-the-job training) มีงานจำนวนมากที่ต้องทำตามลำดับขั้นตอน ซึ่งการสอนที่ดีที่สุดก็คือการสอนเป็นขั้น ๆ ไป กระบวนการดังกล่าวจะต้องเริ่มตั้งแต่การเขียนขั้นตอนทั้งหมดที่จำเป็นในงาน โดยเรียงตามลำดับว่าควรทำอะไรแล้วเขียนจุดสำคัญเพื่อแสดงวิธีการและเหตุผลที่ต้องทำในแต่ละขั้นตอน

2. วิธีการบรรยาย (Lecture) เป็นการติดต่อสื่อสารทางเดียว ซึ่งผู้สอนใช้ในการนำเสนอข้อมูลแก่พนักงานหรือกลุ่มพนักงาน โดยใช้วิธีการพูดเป็นส่วนใหญ่ การบรรยายมีข้อดี

หลายประการ เช่น เป็นวิธีการที่รวดเร็วและง่ายในการให้ความรู้แก่ผู้เข้าฝึกอบรมกลุ่มใหญ่ โดยอาจใช้พิมพ์ เช่น หนังสือและคู่มือเพื่อประกอบการบรรยาย ซึ่งคำแนะนำที่มีประโยชน์ในการบรรยายมีดังนี้

- 2.1 จงให้สัญญาแก่ผู้ฟังเพื่อช่วยให้ผู้ฟังติดตามความคิดของคุณได้ทัน
อย่าเริ่มต้นในสิ่งที่ผิด
- 2.2 สรุปลงให้สั้น สนใจผู้ฟัง และสบตากับผู้เข้าอบรม
- 2.3 พุดให้ทุกคนในห้องได้ยินเสียง และพูดประเด็นสำคัญตามไต่ต่ย่อ
- 2.4 ใช้มือให้เหมาะสม ดจับบุคลิกภาพและการใช้ภาษาที่ไม่สุภาพออกไป
- 2.5 ควรฝึกหัดการบรรยายในสถานการณ์ที่คล้าย ๆ กับสถานการณ์จริง
ก่อนที่จะบรรยายจริง

3. เทคนิคการใช้โสตทัศนูปกรณ์ (audiovisual techniques) เป็นการใช้สื่อประกอบการฝึกอบรม เช่น ภาพยนตร์ โทรทัศน์วงจรปิด เทป วิดีโอเทป เป็นต้น เหล่านี้เป็นสิ่งที่มีประสิทธิผลมากและได้รับการใช้อย่างกว้างขวาง โสตทัศนูปกรณ์มีราคาแพงกว่าการใช้การบรรยายในห้องประชุมมาก แต่ก็มีข้อดีที่สามารถใช้ได้เมื่อมีความต้องการแสดงภาพถึงวิธีที่เป็นลำดับขั้นที่ควรต้องทำตามเวลา มีความต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าสู่เหตุการณ์ที่ไม่ง่ายต่อการสาธิต และเมื่อองค์กรมีความจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมพนักงานนอกสถานที่บ่อย ๆ ที่จะทำให้อาศัยค่าใช้จ่ายสูง

3.1 การฝึกอบรมทางไกล (teletraining) เป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เช่น การใช้การประชุมทางไกล (teleconference) ซึ่งผู้ให้การฝึกอบรมในสำนักงานใหญ่ สามารถอบรมกลุ่มพนักงานในสาขาต่าง ๆ โดยใช้โทรทัศน์เชื่อมต่อได้

3.2 การประชุมทางไกลด้วยวิดีโอ (vodeo conferencing) เป็นกลไกลที่ติดตั้งโทรทัศน์และวิดีโอกับผู้เป็นสมาชิกกลุ่มเพื่อจะได้เห็นบุคคลที่กำลังพูดในช่วงการประชุม จึงเป็นสิ่งที่เพิ่มความนิยมในการใช้ฝึกอบรมพนักงาน โดยการเชื่อมต่อกลุ่ม 2 กลุ่ม หรือมากกว่าในระยะทางไกล โดยใช้สื่อวิทยุและโทรทัศน์เพื่อช่วยในการประชุม

3.3 การใช้โปรแกรมการเรียนรู้ (programmed learning) เป็นเทคนิคการแนะนำผู้เรียนโดยไม่ต้องใช้ผู้สอน แต่ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ในหัวข้อย่อยบางหัวข้อที่ผู้เรียนจำเป็นต้องรู้รายละเอียดเพิ่มเติมเครื่องมือที่ใช้ในโปรแกรมการเรียนรู้คือตำรา (textbook) หรือคอมพิวเตอร์ (computer) ซึ่งทำหน้าที่ 3 อย่าง คือ

3.3.1 การเสนอคำถาม เสนอความจริงในเนื้อหา หรือเสนอปัญหาให้ผู้เรียน

3.3.2 การกระตุ้นให้ผู้เรียนรู้ ตอบคำถาม

3.3.3 หน้าที่ในการจัดให้มีการป้อนกลับข้อมูล (feedback)

3.4 การอบรมโดยสร้างสถานการณ์จำลอง (vestibule or simulated training) เป็นการฝึกอบรมในสภาพสิ่งแวดล้อมที่จำลองสภาพแวดล้อมจริง แต่เป็นการฝึกเหมือนจริงนอกการปฏิบัติงาน (off-the-job) เป้าหมายคือ ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝึกการปฏิบัติจริงโดยไม่ใช้การปฏิบัติงานซึ่งการฝึกลักษณะนี้เป็นสิ่งจำเป็น ถ้าให้พนักงานฝึกจริงในขณะที่ปฏิบัติงาน จะทำให้เสียค่าใช้จ่ายสูงหรือมีอันตราย และการให้พนักงานใหม่เข้าไปปฏิบัติงานทันทีอาจทำให้ล่าช้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวกับความปลอดภัย

3.5 การฝึกอบรมโดยใช้พื้นฐานคอมพิวเตอร์ (Computer-Based Training-CBT) เป็นการฝึกอบรมโดยให้ผู้ฝึกอบรมใช้ระบบฐานคอมพิวเตอร์เพิ่มความรู้หรือทักษะซึ่งจะช่วยให้ผู้เข้าอบรมเรียนรู้วิธีการทำงาน วิธีนี้จะได้ประโยชน์จากความเร็ว ความจำ และความสามารถในการคำนวณของคอมพิวเตอร์ ซึ่งจะช่วยให้การสอนมีความยืดหยุ่น ได้มากยิ่งขึ้น

นอกจากเทคนิคการฝึกอบรมที่ได้กล่าวในข้างต้นแล้ว ยังมีนักวิชาการอีกหลายท่านได้กล่าวถึงเทคนิควิธีการฝึกอบรมไว้ เช่น สมคิด บางโม (2544: 81-90) ได้จำแนกเทคนิคการฝึกอบรมไว้เป็น 2 ส่วนด้วยกันคือ เทคนิคการฝึกอบรมโดยใช้วิทยากรเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ และเทคนิคการฝึกอบรมที่ใช้ผู้เข้ารับการอบรมเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ ดังนี้

1. เทคนิคการฝึกอบรมโดยใช้วิทยากรเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้กระทำได้หลายวิธี ดังนี้

1.1 การบรรยาย (Lecture) วิทยากรบรรยายตามหัวข้อที่ได้รับมอบหมาย อาจใช้สื่อต่าง ๆ ประกอบการบรรยาย เช่น รูปภาพ แผ่นใส สไลด์ หรือวิดีโอเทป เป็นต้น บางครั้งอาจเปิดโอกาสให้ผู้ฟังซักถาม

1.2 การอภิปรายเป็นคณะ (panel discussion) เป็นการอภิปรายโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 – 5 คน ให้ข้อเท็จจริง ความคิดเห็น ปัญหา อุปสรรค แนวทางแก้ไข มีพิธีกรหนึ่งคนเป็นผู้ดำเนินการอภิปราย ประสาน เชื่อมโยง และสรุปการอภิปรายของวิทยากร แต่ละคนหลังการอภิปรายแล้วเปิดโอกาสให้ผู้ฟังซักถาม

1.3 การชุมนุมปาฐกถาหรือการประชุมทางวิชาการ (symposium) เป็นการบรรยายแบบมีวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญประมาณ 2-6 คน มีพิธีกรเป็นผู้ดำเนินการอภิปรายและสรุปการบรรยาย การชุมนุมปาฐกถามีลักษณะคล้ายการอภิปรายเป็นคณะแต่เน้นหัวข้อวิชาเป็นสำคัญ เมื่อเสร็จสิ้นการบรรยายจะเปิดโอกาสให้ผู้ฟังซักถามปัญหาต่าง ๆ ได้

1.4 การสาธิต (demonstration) เป็นการแสดงให้เห็นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เห็นการปฏิบัติจริงซึ่งการกระทำหรือปฏิบัติจริงจะมีลักษณะคล้ายการสอนงาน การสาธิตนิยมใช้กับหัวข้อวิชาที่มีการปฏิบัติ เช่น การฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ต่างๆ นาฏศิลป์ และขับร้อง เป็นต้น

1.5 การสอนงาน (coaching) เป็นการแนะนำให้ผู้ปฏิบัติปฏิบัติงานให้ถูกต้อง โดยปกติจะเป็นการสอนหรืออบรมในระหว่างการปฏิบัติงาน อาจสอนเป็นรายบุคคลหรือสอนเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ซึ่งผู้สอนต้องมีประสบการณ์และทักษะในเรื่องที่สอนจริง

2. การฝึกอบรมโดยใช้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้สามารถกระทำได้ดังนี้

2.1 การระดมสมอง (brainstorming) เป็นการประชุมกลุ่มเล็กไม่เกิน 15 คน เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีโดยปราศจากข้อจำกัดหรือกฎเกณฑ์ใด ๆ ในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่ง หรือปัญหาใดปัญหาหนึ่ง โดยไม่คำนึงว่าจะถูกหรือผิดดีหรือไม่ดี ความคิดหรือข้อเสนอทุกอย่างจะถูกจดไว้แล้วนำไปกลั่นกรองอีกชั้นหนึ่ง ดังนั้นพอเริ่มประชุมต้องมีการเลือกประธานและเลขานุการของกลุ่มเสียก่อน

2.2 การประชุมกลุ่มย่อย (buzz session) บางครั้งเรียกว่าบับซซ์กรุป (buzz group) เป็นการแบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นกลุ่มย่อยจากกลุ่มใหญ่เป็นกลุ่มย่อยละ 2-6 คน เพื่อพิจารณาประเด็นปัญหา อาจเป็นปัญหาเดียวกัน หรือ ต่างกันในช่วงเวลาที่กำหนด มีวิทยากรคอยช่วยเหลือทุกกลุ่ม แต่ละกลุ่มต้องเลือกประธานและ เลขานุการของกลุ่มเพื่อดำเนินการ แล้วนำความคิดเห็นของกลุ่มเสนอต่อที่ประชุมใหญ่สำหรับการประชุมแบบฟิลลิป 6-6 นั้นเป็นการจัดกลุ่มย่อยอย่างรวดเร็ว โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมแถวหน้า 3 คน ยกเก้าอี้หันกลับไปหาผู้นั่งแถวหลังคน 3 คน รวมกลุ่มกันเป็น 6 คน ให้เวลาปรึกษากัน 6 นาที แล้วสลายกลุ่มกลับไปเดิม

2.3 กรณีศึกษา (case study) เป็นการศึกษาเรื่องราวที่รวบรวมจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ภายใต้อาณัติที่ใกล้เคียงความจริงมากที่สุด เป็นเทคนิคที่เหมาะสมกับกลุ่มเล็ก ๆ เรื่องที่มอบหมายให้ ต้องมีรายละเอียดเพียงพอให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะมองเห็นจุดสำคัญของปัญหา และข้อมูล เพื่อนำมาใช้พิจารณา การศึกษกรณีศึกษาอาจให้ศึกษาเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ก็ได้

2.4 การประชุมแบบฟอรัม (forum) เป็นเทคนิคที่ใช้ประชุมกลุ่มใหญ่ ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมประชุมแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม โดยการซักถามแสดงข้อเท็จจริง ปรึกษาหารือแสดงความคิดเห็นกับวิทยากร

2.5 เกมสํการบริหาร (management games) เป็นการแขงขันระหวางกลุมบุคคล ตั้งแต 2 กลุมขึ้นไป โดยแขงขันเพื่อดําเนินการใ้บรรลุวัตถุประสงคํอย่างใดอย่างหนึ่ง เป็นการใ้ปฏิบัติเหมือนเหตุการณํจริง อาจเป็นเรื่องเกี่ยวกับการสื่อสาร การตัดสินใจ การวางแผน การเป็นผู้นํา มนุษยสัมพันธ์ ฯลฯ ขนาดของกลุมในการแขงขันอยู่กับเกมที้นำมาใช้

2.6 การแสดงบทบาทสมมติ (role playing) เป็นการใ้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงบทบาทในสถานการณ์ทีเหมือนจริง โดยกำหนดโครงเรื่องและใ้ผู้แสดงคิดคำพูดไปตามท้องเรื่องและบทบาททีกำหนด เสร็จแล้วใ้ผู้ดูวิเคราะห์เสนอแนวทางแก้ปัญหา วิธีนี้เหมาะับกลุมทีกล้าแสดงออกและมีวุฒิภาวะเพียงพอทีจะวิเคราะห์ตรวจสอบและแก้ปัญหา

2.7 การสัมมนา (seminar) เป็นการประชุมขังผู้ทีปฏิบัติงานอย่างเดียวกันหรือคล้ายคลึงกันแล้วพบปัญหาทีเหมือนๆ กัน เพื่อร่วมกันแสดงความคิดเห็นหาแนวทางปฏิบัติในการแก้ปัญหาทุกคนทีไปร่วมการสัมมนาดึงช่วยกันพูดช่วยกันแสดงความคิดเห็น ปกติจะบรรยายใ้ความรู้พื้นฐานก่อนแล้วแบ่งกลุมย่อย จากนั้นนำผลการอภิปรายของกลุมย่อยเสนอทีประชุมใหญ่

2.8 การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (field trip) เป็นการใ้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไปศึกษาขังสถานที่อื่นนอกสถานที่ฝึกอบรม เพื่อให้พบเห็นของจริงขังผู้จัดต้องเตรียมการเป็นอย่างดี

2.9 การประชุมปฏิบัติการ (workshop) เป็นการฝึกอบรมทีใ้ผู้รับการฝึกอบรมได้ปฏิบัติจริง โคทัวไปจะมีการบรรยายใ้ความรู้พื้นฐานก่อนแล้วจึงใ้ลงมือปฏิบัติจริง อาจเป็นการฝึกใช้เครื่องมือใหม่ๆ ประชุมเพื่อช่วยกันสร้างคู่มือ หรือประชุมเพื่อสร้างอุปกรณ์ต่างๆ เป็นต้น การปฏิบัตินิยมใ้ร่วมกันเป็นกลุมย่อยๆ มากกว่าปฏิบัติเป็นกลุมใหญ่ หรือรายบุคคล

2.10 การฝึกการรับรู้ (sensitivity training) เป็นกิจกรรมการฝึกประสาทสัมผัสใ้เข้าใจผู้อื่นโดยการสังเกตลักษณะท่าทางของผู้อื่น วิธีการฝึกอบรมจะไม่ใ้การบรรยายหรือบอกหลักเกณฑ์ แต่ใ้หน้าพฤติกรรมทีเกิดขึ้นในหังฝึกอบรมมาเป็นตัวอย่างสดๆ ร้อนๆ แล้วโยงไปถึงพฤติกรรมอื่นๆ ในขณะปฏิบัติงานในองค์กร วิธีการสร้างบรรยากาศในขณะฝึกอบรมคือพยายามใ้เกิดสิ่งต่อไปนี้ คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคนแสดงตัวหรือเปิดเผยตัวออกมา ใ้มีการวิเคราะห์พฤติกรรมของแต่ละบุคคลว่ามีข้อผิดพลาดทีใด ใ้โอกาสทดลองแก้ไขพฤติกรรมของแต่ละบุคคลว่ามีข้อผิดพลาดทีใด ใ้โอกาสทดลองแก้ไขพฤติกรรมทีผิดพลาดใหม่ว่าใ้ได้หรือยัง มีการประเมินผล

2.11 กิจกรรมนันทนาการ (recreational activity) เป็นการใ้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เช่น การร้องเพลง การปรบมือเป็นจังหวะพร้อมกัน การร้องเพลงประกอบท่าทาง การเล่นเกมสั้นๆ เป็นต้น โดยเน้นการทำกิจกรรมเป็นกลุม

ทั้งนี้เพื่อมุ่งเปลี่ยนทัศนคติ และสร้างความสัมพันธ์ ตลอดจนสร้างความสนุกสนานในระหว่างการฝึกอบรม

กล่าวสรุปได้ว่า การฝึกอบรมที่จะประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดีนั้น การเลือกเทคนิควิธีการนับว่าเป็นสิ่งสำคัญ เพราะในการฝึกอบรมในแต่ละครั้งนั้นควรจะเลือกเทคนิควิธีการให้เหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม เหมาะสมกับเวลาและสถานที่ ดังนั้น ก่อนที่จะจัดฝึกอบรมควรจะต้องศึกษาข้อมูลต่างๆ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการตัดสินใจเลือกใช้เทคนิคและวิธีการได้อย่างเหมาะสม

ประเภทของการฝึกอบรม

ฐิระ ประवालพฤกษ์ (2538: 61-62) กาจัดแบ่งประเภทของการฝึกอบรมจัดได้หลายลักษณะ ผู้รับผิดชอบหรือเจ้าหน้าที่จัดฝึกอบรมจะต้องทราบประเภทของการฝึกอบรม เพื่อทราบกลุ่มคนที่เข้าฝึกอบรมว่าเป็นพวกไหน มีความรู้และประสบการณ์เพียงใด จะได้จัดเนื้อหาสาระ ตลอดจนการเลือกใช้เทคนิคและวิธีการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับลักษณะความต้องการของการอบรมนั้นๆ การแบ่งประเภทการฝึกอบรมอาจแบ่งได้ ดังนี้

1. การแบ่งประเภทตามลักษณะก่อนหลังของการเข้าทำงาน แบ่งได้ 2 ประเภท
 - 1.1 การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน เช่น การปฐมนิเทศ การแนะทำงาน เพื่อให้ผู้เข้าทำงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร และงานที่จะต้องทำให้สามารถทำได้ถูกต้อง การฝึกอบรมระหว่างทำงาน เช่น การฝึกอบรมที่ใช้การเสนอแนะ การสาธิต เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น
2. การแบ่งประเภทตามจำนวนผู้เข้าอบรม แบ่งเป็น 2 ประเภท
 - 2.1 การฝึกอบรมเป็นรายบุคคล เป็นการฝึกอบรมที่ใช้เทคนิควิธีสอนตัวต่อตัว การเรียนด้วยตนเอง เป็นต้น
 - 2.2 การฝึกอบรมเป็นกลุ่ม เป็นการฝึกอบรมที่มีผู้เข้าอบรมครั้งละหลายคน จำนวนคนขึ้นอยู่กับการใช้เทคนิคและขีดจำกัดของวัสดุอุปกรณ์ เช่น การอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ การอบรมแต่ละรุ่นรองรับจำนวนได้ไม่มาก หรือการฝึกอบรมที่ใช้เทคนิคการใช้สถานการณ์จำลอง กรณีศึกษาก็ต้องจำกัดจำนวนคน แต่ถ้าการอบรมที่ใช้วิธีการบรรยาย สามารถจัดเป็นกลุ่มใหญ่ได้
3. การแบ่งประเภทตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ
 - 3.1 การฝึกอบรมเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ เป็นการฝึกอบรมเพื่อเตรียมคนเข้าสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบสูงขึ้น หรือหน้าที่ใหม่ เช่น การฝึกอบรมผู้ที่ทำหน้าที่หัวหน้า

คนงาน ผู้ที่จะเป็นผู้จัดการสาขา ผู้ที่เข้าสู่ตำแหน่งผู้จัดการฝ่าย เทคนิควิธีที่จะใช้ ได้แก่ การแสดง บทบาทสมมติ กรณีศึกษา และการศึกษาจากพฤติกรรมที่เป็นจริง

3.2 การฝึกอบรมเพื่อเสริมสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน เป็นการฝึกอบรมที่ต้องจัดให้ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น การอบรมเสริมสมรรถภาพทำได้ ดังนี้

3.2.1 การฝึกอบรมทางด้านมนุษยสัมพันธ์ให้แก่ผู้บริหารที่ต้องทำงานกำกับดูแลงาน เทคนิควิธีที่จะใช้จะเป็นการบรรยาย และการใช้บทบาทสมมติ

3.2.2 การฝึกอบรมให้ความรู้ทั่วไป เพื่อให้เข้าใจเรื่องการบริหารงาน และการจัดองค์การสมัยใหม่ การดำเนินธุรกิจในปัจจุบันและอนาคต เทคนิคที่ใช้ อาจจะใช้การบรรยาย ประกอบวีดิทัศน์ การศึกษาดูงาน

3.2.3 การฝึกอบรมทางด้านทักษะ เช่น การอบรมการใช้เทคโนโลยีหรือเครื่องมือสำหรับการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เทคนิควิธีที่นำมาใช้จะเป็นการบรรยาย ประการสาธิต การใช้สถานการณ์จำลอง และการฝึกในสถานการณ์จริง

3.2.4 การพัฒนาตนเอง เป็นการกระตุ้นให้คนในองค์การได้ค้นคว้าที่จะไฝ่หาความรู้ด้วยตนเอง ซึ่งมีผลต่อการทำงานในหน้าที่ด้วย การพัฒนาอาจศึกษาจากเอกสาร ตำรา สันทนา สัมภาษณ์ผู้ที่มีความรู้ หรือศึกษาสังเกตการณ์ปฏิบัติงานจริง

4. การแบ่งประเภทตามลักษณะวิธีการฝึกอบรมทั่วไป แบ่งเป็น 2 ประเภท

4.1 การฝึกปฏิบัติการในที่ทำการ เป็นการฝึกปฏิบัติงานที่แท้จริงๆ เพื่อให้คนงานเข้าใจวิธีการทำงาน และเกิดทักษะในการปฏิบัติงาน ลักษณะการฝึกปฏิบัติจะเป็นแบบทำไปเรียนรู้ไป อาจมีการอภิปรายประกอบหรือสาธิตเพิ่มเติม

4.2 การฝึกปฏิบัติการนอกที่ทำการ เป็นการฝึกอบรมที่เตรียมให้คนงานพร้อมที่จะเข้าสู่การปฏิบัติงานจริง เพราะงานบางงานต้องเสี่ยงกับการเกิดอุบัติเหตุ และต้องการเทคนิคเฉพาะทาง เทคนิคการฝึกอบรมมีทั้งการบรรยาย การอภิปราย การสาธิต การทดลองปฏิบัติในสถานการณ์จำลอง การฝึกอบรมแบบนี้ช่วยลดค่าใช้จ่ายจากการต้องปฏิบัติงานจริง และช่วยลดอุบัติเหตุในการทำงาน

ประโยชน์ที่จะได้รับการฝึกอบรม

ทรัพยากรนับว่าเป็นหัวใจหลักในการพัฒนาองค์กร หากทรัพยากรมนุษย์คือบุคลากรในองค์กร มีความพร้อม มีความจริงใจ และมีความสามารถในการทำงานและสร้างคุณค่าในการทำงาน ทำให้งานต่างๆ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ นับได้ว่าองค์กรนั้นเป็นองค์กรที่ดีมี

บุคลากรที่มีคุณภาพ ซึ่งตรงกันข้าม หากบุคลากรในองค์กรใดขาดความรู้ความสามารถ และขาดความจริงใจต่อองค์กร จะทำให้องค์กรนั้นสามารถพัฒนาไปสู่ความเจริญก้าวหน้าได้ยาก การฝึกอบรมจึงนับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยพัฒนาให้บุคคลมีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะและทัศนคติที่ดีต่อองค์กร จนสามารถเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าได้

การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีหรือเทคนิคและเป็นความจำเป็นสำหรับหน่วยงานต่างๆ ที่จะต้องบริหารงานด้านบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และเป็นการช่วยแก้ไขปัญหาคาใจขาดแคลนผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญเฉพาะอย่างให้กับองค์กรได้เป็นอย่างดี ดังนั้น การที่องค์กรจัดให้มีการฝึกอบรมก็เพื่อประโยชน์ขององค์กรตลอดจนบุคลากร เพราะเป็นความต้องการและความในใจที่จะได้นำความรู้มาปรับปรุงและพัฒนาตนเองได้ ประโยชน์ของการฝึกอบรมสามารถสรุปได้ ดังนี้ (พงศ์ หรดาล, 2539: 30-32)

1. การฝึกอบรมเป็นการช่วยปัญหาการปฏิบัติงานบุคลากรในแต่ละหน่วยงาน เพราะบุคลากรมักจะประสบปัญหาในการท างานอยู่เสมอ

2. การฝึกอบรมเป็นการช่วยป้องกันปัญหา โดยปกติผู้ที่เข้ามาทำงานในองค์กรเมื่อจบการศึกษาจากสถาบันศึกษาแล้วมักจะมีความรู้ด้านทฤษฎีเป็นส่วนมาก ยังไม่เคยปฏิบัติงานจริงบางคนอาจเกิดปัญหาในการนำความรู้ทางทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติ ทางองค์กรหรือหน่วยงานควรจัดการปฐมนิเทศเพื่อนำชี้แจงให้บุคลากรได้รู้ระเบียบวินัยแนวปฏิบัติและหน้าที่ความรับผิดชอบของตน ซึ่งจะเป็นการทำให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานและสามารถปรับตัวอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ ตลอดจนทำให้เกิดขวัญและกำลังใจและเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

3. การฝึกอบรมเป็นวิธีการที่ช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความพร้อมที่จะทำงาน และกล้าเผชิญกับอุปสรรค

4. การฝึกอบรมช่วยประหยัดค่าใช้จ่าย เนื่องจากการฝึกอบรมส่วนมากจะจัดขึ้นในระยะสั้นๆ ภายใต้งบประมาณจำกัดจำนวนหนึ่ง และเป็นการพัฒนาเฉพาะหัวข้อที่ต้องการจะเสริมสร้าง ความชำนาญ และประสบการณ์เท่านั้น

5. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีสนับสนุนการศึกษาตลอดชีวิต (life long education) ซึ่งเป็นความต้องการของบุคคลต่างๆ

6. การฝึกอบรมเป็นการเสริมสร้างวิทยาการที่ทันสมัยให้กับบุคลากร เพราะเมื่อบุคลากรจบการศึกษาจากสถานศึกษาแล้ว ความรู้ที่ได้รับมาอาจล้าสมัย เพราะในปัจจุบันวิทยาการและเทคโนโลยีต่างๆ ก้าวหน้าไปมาก มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ถ้าบุคลากรไม่มีการฝึกอบรมและพัฒนาตนเองก็จะทำให้ไม่ทันกับวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ

7. การฝึกอบรมเป็นการช่วยวิทยากร ได้เรียนรู้ เพิ่มเติมประสบการณ์ โดยไม่ต้องเสียเวลาการทำงาน เพราะอาจใช้เวลาเพียงไม่กี่วันเข้ารับการฝึกอบรมได้

8. การฝึกอบรมเป็นการช่วยให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาบุคลิกภาพ ตลอดจนการพัฒนาภาวะผู้นำ

9. การฝึกอบรมเป็นวิธีการที่จะก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างบุคลากรในหน่วยงานเดียวกัน

ภายใต้สภาวะแวดล้อมที่สนับสนุนและท้าทาย การที่บุคคลหย่อนสมรรถภาพหรือไม่มีความรู้ในหน้าที่การงานย่อมทำให้งานล่าช้าหรือไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้น จึงควรพัฒนาบุคลากร โดยการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและให้มีเจตคติต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งมีนักวิชาการอีกท่านหนึ่ง ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมไว้สอดคล้องกับแนวคิดข้างต้น คือ ชาอูซัย อาจินสมาจาร (2538: 7-8) โดยกล่าวไว้ว่า การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญและจำเป็นในทุกๆ องค์กร และมีส่วนที่จะทำให้องค์กรนั้นๆ ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การฝึกอบรมจึงเป็นสิ่งที่ยังประโยชน์ให้กับบุคลากรและองค์กรในหลายๆ ประการ คือ

1. ลดเวลาการเรียนรู้ เพื่อให้บรรลุการปฏิบัติงานในช่วงเวลาสั้นๆ และได้ผลผลิตสูง
2. ปรับปรุงการปฏิบัติงานและช่วยเพิ่มระดับการปฏิบัติงานในงานปัจจุบัน
3. การสร้างเจตคติ จุดมุ่งหมาย ทำให้ได้รับความร่วมมือและความซื่อสัตย์ต่อองค์กรมากขึ้น
4. ช่วยเหลือและแก้ปัญหาต่างๆ เช่น การลาออกจากกรงาน การขาดงาน อุบัติเหตุ และอัตราร้องทุกข์ ขวัญกำลังใจที่ไม่ดี ความสูญเสีย และวิธีการทำงานได้ผลงานต่ำ
5. สนองความต้องการของแรงงาน
6. เป็นประโยชน์ต่อพนักงาน เมื่อพนักงานได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ ก็จะทำให้พนักงานมีคุณค่าเพิ่มขึ้น ซึ่งมีผลทำให้พนักงานมีความมั่นคง และมีคุณสมบัติที่จะเลื่อนตำแหน่งงานได้มากขึ้น

การพัฒนาตนเองด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง

การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีพัฒนาตนเองที่เป็นไปตามความต้องการของผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเองว่ามีความสนใจในด้านใด ซึ่งเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิตในสิ่งที่ตนเองมีความสนใจเพื่อพัฒนาตนเองในทุกๆ ด้าน เช่น ด้านอาชีพ ด้านทักษะความชำนาญที่สนใจ เป็นต้น

การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เฉพาะบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ที่มีเป้าหมายไปสู่การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ เป็นการเฉพาะบุคคลหนึ่งที่มีเป้าหมายไปสู่การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของตนเอง ความสามารถในการวางแผนปฏิบัติการและการประเมินผลการเรียน ทั้งในฐานะที่เป็นบุคคลและสมาชิกกลุ่มการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้เป็นเฉพาะบุคคลและการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ความสำคัญของการเรียนรู้

ความสำคัญของการเรียนรู้โดย สุพานี สฤกษ์วานิช (2549: 56-60)

1. การเรียนรู้เป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยให้สามารถกำหนดรูปแบบ (form) ของพฤติกรรมที่จะแสดงออกให้ถูกต้องและเหมาะสม เป็นแนวคิดพื้นฐานที่ใช้เพื่อปรับ (modify) พฤติกรรม
2. พนักงานทุกระดับจำเป็นต้องมีการเรียนรู้ เพื่อให้สามารถทำงานได้ถูกต้องตามขอบเขตหน้าที่ และวัตถุประสงค์ขององค์กร
3. ทฤษฎีและหลักการต่างๆ ของการเรียนรู้เป็นพื้นฐานที่สำคัญในการจัดการ โดยการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมและการจัดสัมมนา
4. ความเข้าใจเรื่องการเรียนรู้จะช่วยเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงาน บังคับบัญชา และมอบหมายงานได้สำเร็จ
5. ประเมินผลการปฏิบัติงานและให้รางวัลตอบแทนการปฏิบัติงานตามความเหมาะสม แนวคิดเรื่องการเรียนรู้นั้น การเสริมแรงเป็นสิ่งจำเป็น

ขั้นตอนในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

พิสิทธิ สารวิจิตร (2529: 56) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการเรียนรู้ด้วยตนเอง ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน

1. ขั้นปลุกเร้าความสนใจ (romance) เป็นการเรียนรู้ในรูปแบบการรับรู้ต่อความแปลกใหม่ที่ได้พบเห็นต่อความรู้ต่างๆ ที่น่าสนใจ ทำทนายสติปัญญา
2. ขั้นเรียนรู้ในรายละเอียด (precision) เป็นการเรียนรู้อย่างมีระบบ การวิเคราะห์ข้อเท็จจริง พยายามให้ได้มาซึ่งความรู้ ความจริงต่างๆ อย่างมีแบบแผน
3. ขั้นหาข้อสรุป (generalization) เป็นระยะเวลาที่เกิดความรู้ ความเข้าใจ พบข้อสรุป หลักเกณฑ์ต่างๆ แล้วเริ่มมีความคิดสร้างสรรค์ พร้อมทั้งจะลงมือปฏิบัติได้ด้วยตนเอง

ขั้นตอนการเรียนรู้ด้วยตนเองไว้ดังนี้

1. การตัดสินใจในกระบวนการเรียนรู้ โดยพิจารณาทั้งด้านทักษะและรูปแบบการเรียนรู้ในปัจจุบัน

2. การตัดสินใจที่จะเรียนรู้กิจกรรมเฉพาะอย่างไร วิธีการ แหล่งวิธีการ หรืออุปกรณ์ที่ใช้ประกอบการเรียนรู้จะอะไรบ้าง โดยต้องศึกษาว่าตนเองมีความต้องการเฉพาะด้านอย่างไร

3. ตัดสินใจที่จะเรียนที่ใด

4. วางเป้าหมาย หรือกำหนดระยะเวลาการทำงานที่แน่นอน

5. ตัดสินใจว่าจะเริ่มเรียนเรื่องใด เมื่อไร

6. ตัดสินใจว่าช่วงระยะเวลาใดเนื้อหาควรจะไปเท่าใด

7. พยายามหาข้อมูลที่เป็นอุปสรรคที่จะทำให้การเรียนรู้ไม่ประสบความสำเร็จ

8. การหาเวลาสำหรับการเรียนรู้ โดยจัดเวลาให้เหมาะสม

9. กำหนดระดับความรู้และทักษะหรือความก้าวหน้าของตนเองในด้านความรู้หรือทักษะที่ต้องการ

10. การเข้าถึงแหล่งวิทยาการที่เหมาะสมหรืออุปกรณ์ที่เหมาะสม

11. การสะสมหรือหาเงินที่จำเป็น สำหรับประโยชน์ในการหาแหล่งวิทยาการต่างๆ

12. เตรียมสถานที่หรือตัดแปลงห้องเรียนที่เหมาะสมสำหรับการเรียน

13. เพิ่มขึ้นตอนที่เพิ่มแรงจูงใจในการเรียนรู้ ผู้เรียนอาจหาวิธีเพิ่มแรงจูงใจเพื่อเพิ่มความก้าวหน้าในการเรียน หรือเพิ่มความพึงพอใจ พยายามเน้นความสำคัญของการเรียนรู้ โดยหาสาเหตุของการขาดแรงจูงใจ พยายามเพิ่มความคิดเชิงบวกในการเรียนรู้ จัดการกับการขาดความเชื่อมั่นหรือเกิดความสงสัย เอาชนะความรู้สึกลึกซึ้ง ความท้อแท้ต่างๆ และบอกกล่าวผู้อื่นถึงความสำเร็จของคน

พฤติกรรมและแนวทางในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

การที่จะเรียนรู้ด้วยตนเองให้สำเร็จนั้น นรินทร์ บุญชู (2545: 35) กล่าวถึงพฤติกรรมของบุคคลที่มีลักษณะของการเรียนรู้ด้วยตนเอง ดังนี้

1. สมัครใจที่จะเรียนด้วยตนเอง (voluntarily to learn)

2. ตนเองเป็นแหล่งข้อมูลของตน (self-resourceful)

3. ผู้เรียนต้องรู้วิธีที่จะเรียน (know hoe to learn)

สรุปแนวทางในการพัฒนาตนเองด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีวิธี 5 วิธีด้วยกัน คือ

1. วิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อแสวงหาความรู้โดยมีผู้เรียนเริ่มต้น โดยการเรียนรู้ที่เกิดจากความสนใจหรือความชอบเพื่อความพึงพอใจ

2. วิธีการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองที่มีจุดมุ่งหมายก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

3. วิธีการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น โดยธรรมชาติจากสภาพแวดล้อมต่างๆ ในสังคม ซึ่งมีความหมายเป็นการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นการเรียนรู้ตามวิถีชีวิต เรียนรู้จากประสบการณ์และสภาพแวดล้อมที่ไม่มีหลักสูตร ไม่มีเวลาเรียนที่แน่นอน ไม่มีการลงทะเบียน การวัดผล และวุฒิบัตร

4. วิธีการเรียนรู้ที่เกิดจากกิจกรรมการบริหารงานขององค์กร เช่น การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน

5. วิธีไตรสิกขา แนวคิดการเรียนรู้ตามหลักเหตุผล เป็นการพัฒนาปัญญาให้รู้เท่าทันสภาวะที่เป็นอยู่ตามธรรมชาติให้ประพฤติปฏิบัติตนในแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสม ยึดมั่นทางสายกลาง

เชาวลิต ตนานนทชัย (2547: 7) กล่าวถึง การเรียนรู้ด้วยตนเองที่จำเป็นสำหรับสังคมปัจจุบันที่เป็นสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงที่ทั่วโลกเต็มไปด้วยข่าวสารและข้อมูลต่างๆ ที่ล้วนส่งผลกระทบต่อ การดำเนินชีวิตและการตัดสินใจของผู้คนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ผู้ที่สามารถเข้าถึงและมาการคิดตามข่าวสารและข้อมูลมากกว่าย่อมตัดสินใจในสิ่งต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมและถูกต้อง ซึ่งการรับรู้ข่าวสารและข้อมูลล้วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตบนพื้นฐานการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ด้วยตนเองมีคุณลักษณะพิเศษ ดังนี้

1. เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากแรงจูงใจของแต่ละบุคคล เช่น ความจำเป็น ความต้องการ หรือความสนใจ เป็นคุณลักษณะที่นำมาซึ่งความขวนขวายมุ่งมั่นและตั้งใจอันจะนำไปสู่ความสำเร็จในการเรียนรู้

2. เป็นความรู้ที่ถาวร เนื่องจากการเรียนรู้เกิดจากการขวนขวายและการศึกษากันคว้าของผู้เรียน แม้ต้องอาศัยผู้ชี้นำหรือผู้แนะแนวบ้าง แต่โดยหลักการแล้วจะต้องพึ่งพาหรืออาศัยตนเองเป็นหลัก ซึ่งช่วยให้ความรู้ติดตัวผู้เรียนไปอย่างถาวร

3. สามารถตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้เรียนมีอิสระที่จะเลือก และกำหนดหรือวางแผนการเรียนรู้ของตนเองตามความสนใจ ความถนัด และความพร้อม

การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการศึกษาในสภาวะการณ์ปัจจุบัน โดยเฉพาะกลุ่มเป้าหมายที่อยู่นอกโรงเรียน ผู้ที่ต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับข่าวสาร ข้อมูล เทคโนโลยีต่างๆ โดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอาจจัดให้เรียนรู้ในรูปแบบการศึกษาตามอัธยาศัย หรือการศึกษานอกระบบ ซึ่งสิ่งนี้ควรพิจารณาประกอบด้วย

1. การเสนอเนื้อหาที่หลากหลายและตรงกับความต้องการของผู้เรียน
2. การเสนอวิธีการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการเรียนด้วยตนเอง
3. การกำหนดวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ที่เหมาะสม สามารถวัดและประเมินผล การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และสภาพของผู้เรียน

การเรียนรู้ด้วยตนเองจะประสบความสำเร็จได้หรือไม่ มีเงื่อนไขและปัจจัยหลัก คือ ผู้เรียนต้องมีวินัย ผู้เรียนต้องมีความมุ่งมั่น และผู้เรียนต้องมีนิสัยใฝ่เรียนรู้

รูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ยอมรับสภาพความแตกต่างกันของแต่ละบุคคลเพื่อตอบสนองความสนใจใฝ่เรียนรู้ในสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่แต่ละบุคคลที่มีความต้องการจะพัฒนาตนเอง สำหรับรูปแบบการเรียนรู้ ได้แสดงให้เห็นว่าการชี้แนะตนเองในการเรียนรู้ มีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ

1. การจัดการหรือการควบคุมด้วยตนเอง (self-management) ได้แก่ การควบคุมงาน หรือกิจการที่ต้องการกระทำ เป็นการจัดการ ดำเนินการ ให้บรรลุเป้าหมายของการเรียนรู้ การจัดการทรัพยากร หรือแหล่งความรู้

2. การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (self-monitoring) เป็นกระบวนการเรียนรู้ของบุคคล การพัฒนาด้านสติปัญญา เป็นการที่บุคคลสามารถเชื่อมโยงความรู้ใหม่และความรู้เก่าเข้าด้วยกัน เป็นความรับผิดชอบของผู้เรียนในการบูรณาการความรู้และพัฒนาให้เกิดความรู้ใหม่

3. แรงจูงใจ (motivation) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการที่จะทำให้บุคคลคิดริเริ่มที่จะเรียน และก้าวเข้าสู่กระบวนการเรียนนั้นๆ แรงจูงใจจะมีอิทธิพลต่อการที่บุคคลจะสามารถบรรลุเป้าหมายในการเรียน แรงจูงใจนี้อาจเป็นแรงจูงใจที่เกิดจากภายนอกหรือภายในก็ได้

กระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง อมรรัตน์ จันทวงศ์ (2549: 1-6) สรุปว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองมีแนวคิดพื้นฐานมาจากทฤษฎีกลุ่มมนุษยนิยม (humanism) ซึ่งมีความเชื่อเรื่องความเป็นอิสระและความเป็นตัวของตัวเองของมนุษย์ ดังมีผู้กล่าวไว้ว่า มนุษย์ทุกคนเกิดมาพร้อมกับความดี มีความเป็นอิสระ เป็นตัวของตัวเองสามารถหาทางเลือกของตนเอง มีศักยภาพและพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างไม่มีขีดจำกัดมีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น ซึ่งเป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับนักจิตวิทยามนุษยนิยม (humanistic psychology) ที่ให้ความสำคัญในฐานะที่ผู้เรียนเป็นปัจเจกบุคคล และมีแนวคิดว่า มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพและมีแนวโน้มที่จะใส่ใจ ใฝ่รู้ ขวนขวายเรียนรู้ด้วยตนเองมีความรับผิดชอบต่อพฤติกรรมของตนเองถือว่าตนเองมีค่า กระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ควรประกอบด้วย

1. การประเมินความต้องการของตนเอง (assessing needs)
 2. การกำหนดจุดมุ่งหมาย (setting goals)
 3. การกำหนดสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ (specifying learning content) โดยกำหนดระดับความยากง่าย ชนิดของสิ่งที่ต้องการเรียนรู้
 4. การจัดการในการเรียน เช่น ปริมาณการเรียน การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้สอนและผู้เรียนด้วยกัน รวมทั้งกิจกรรมต่างๆ
 5. การเลือกวิธีการเรียนและสื่อการเรียนการสอนอุปกรณ์ เทคนิค และทรัพยากรการเรียนรู้ที่ต้องใช้
 6. การกำหนดวิธีการควบคุมสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้
 7. การกำหนดขอบเขต บทบาทของผู้ช่วยเหลือ
 8. การกำหนดวิธีการประเมินผลการเรียน
- มีหลากหลายวิธีที่สามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง ในที่นี้จะขอลำดับถึงรูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง
1. การทำสมุดบันทึกส่วนตัว เพื่อใช้บันทึกข้อมูล ความคิดเรื่องราวต่างๆ ที่จะได้เรียนรู้หรือเกิดขึ้นในสมองของเรา ซึ่งช่วยเก็บสะสมความคิดที่ละน้อยเข้าไว้ด้วยกันเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาเพิ่มเติมให้กว้างไกลออกไป
 2. การกำหนดโครงการเรียนรู้รายบุคคลที่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้าว่าจะเรียนอย่างไร โดยพิจารณาว่าความรู้ที่จะแสวงหานั้นช่วยให้ถึงวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ ทำให้เกิดความพึงพอใจมากน้อยเพียงใด
 3. การทำสัญญาการเรียน เป็นข้อตกลงระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน โดยอยู่บนพื้นฐานความต้องการของผู้เรียนที่สอดคล้องกับเป้าหมาย และหลักการของสถาบันการศึกษา
 4. การสร้างห้องสมุดของตนเอง การรวบรวมข้อมูล แหล่งความรู้ที่เป็นประโยชน์ตรงกับความสนใจและใช้ในการศึกษาค้นคว้าต่อไป
 5. การหาแหล่งความรู้ในชุมชน เช่น ผู้รู้ ผู้ชำนาญในอาชีพต่างๆ แหล่งความรู้ที่เป็นแหล่งสำคัญในการศึกษาค้นคว้า
 6. การหาเพื่อนร่วมเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้
 7. การเรียนรู้จากการฝึกและการปฏิบัติ ซึ่งก่อให้เกิดความรู้และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์

ลักษณะของผู้ที่มีการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ลักษณะของผู้ที่มีการเรียนรู้ด้วยตนเองที่จะประสบความสำเร็จ ควรมีลักษณะ ดังนี้ (อมรรัตน์ จันทวงศ์, 2549: 5-6)

1. มีความสมัครใจที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง (voluntarily to learn)
2. ใช้ตนเองเป็นแหล่งข้อมูลของตนเอง (self-resourceful) ผู้เรียนสามารถบอกได้ว่าสิ่งที่จะเรียนคืออะไร รู้ทักษะและข้อมูลที่ต้องการหรือจำเป็นต้องใช้ สามารถกำหนดเป้าหมาย วิธีการรวบรวมข้อมูลที่ต้องการ และการประเมินผล โดยต้องเป็นผู้จัดการการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ด้วยตนเอง (manage of change) ตระหนักในความสามารถ ความรับผิดชอบ และหน้าที่บทบาทของตนเอง
3. รู้วิธีการที่จะเรียน (know hoe to learn)
4. มีบุคลิกภาพเชิงบวก มีแรงจูงใจ และการเรียนแบบร่วมมือกับบุคคลอื่น (charismatic organizational play player)
5. มีระบบการเรียนและการประยุกต์การเรียน (responsible consumption)
6. มีการเรียนรู้จากข้อผิดพลาดและความสำเร็จ การประเมินตนเองและเข้าใจศักยภาพของตน (feedback and reflection)
7. มีความพยายามหาวิธีการใหม่ในการหาคำตอบ และกระประยุกต์ความรู้ที่ได้จากการเรียนไปใช้กับสถานการณ์ของแต่ละบุคคล (seeking and applying)
8. มีการชี้แนะ อภิปราย การแสดงความคิดเห็นส่วนตัวและพยายามมีความเห็นที่แตกต่าง (assertive learning behavior)
9. มีการรวบรวมข้อมูลจากการได้ปฏิสัมพันธ์กับบุคคลและการใช้ข้อมูล (information gathering)

สรุปได้ว่า ความต้องการการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง ขึ้นอยู่กับบุคคลในแต่ละคนว่ามีแรงจูงใจภายในและปัจจัยภายนอกในการพัฒนาตนเองมากแค่ไหน ถ้ามีแรงจูงใจอย่างแรงกล้าในสิ่งที่ตนเองปรารถนาก็จะมีความพยายามที่จะเรียนรู้ในสิ่งที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ นอกจากนั้นจะต้องมีความมุ่งมั่น ความพยายาม ความรับผิดชอบในตนเองสูง และมีความเชื่อมั่นในตนเองที่จะเรียนรู้ในสิ่งต่างๆ ที่ตนสนใจ สิ่งที่เป็นตัวกำหนดศักยภาพของการเรียนแบบเรียนรู้ด้วยตนเองคือความสามารถและความตั้งใจจริงของผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเอง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยพบว่า มีงานวิจัยที่ได้ศึกษาถึงความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนหลายท่านที่ผู้ศึกษาเห็นว่ามีความสอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้

งานวิจัยที่ศึกษาถึงความต้องการพัฒนาตนเอง เช่นงานวิจัยเรื่อง ความต้องการสอนภาษาไทยของครูผู้สอนภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอถ้ำ จังหวัดลำพูน ศรีวรรณ สุนทรศักดิ์พร (2543:62) ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการเรียนการสอนด้านการเตรียมการสอน ครูต้องการเขียนแผนการสอนที่เน้นผู้เรียนอย่างมีความสุข และต้องการวิเคราะห์หลักสูตร รวมทั้งการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านวิธีการสอน ครูต้องการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการที่เน้นผู้เรียนสำคัญ และพัฒนาวิธีการสอนให้เด็กเรียนรู้อย่างมีความสุขโดยจัดกิจกรรมทักษะเพื่อพัฒนากระบวนการคิดและแก้ปัญหา เช่น การใช้คำถาม การใช้เพลง เกมส์ การเล่านิทานและการแสดงบทบาทสมมติ

งานวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเทคโนโลยีหมู่บ้านครูภาคเหนือ พันธุนิภา เข้มซุติ (2544: 36) ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรคือ การได้รับข้อมูลข่าวสารความรู้ใหม่ๆ การใช้อุปกรณ์เครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ การได้รับการฝึกอบรม สัมมนาเฉพาะสาขาวิชา การใช้ระบบสารสนเทศ อินเทอร์เน็ต และการใช้ภาษาต่างประเทศ ด้านการพัฒนาบุคลากรควรเน้นเนื้อหาสาระและประสบการณ์ด้านทักษะ ความรู้ความสามารถเฉพาะ ด้านการใช้อุปกรณ์เครื่องมือที่เป็นนวัตกรรมใหม่ๆ รูปแบบการพัฒนาบุคลากรมีความต้องการการประชุมปฏิบัติการ การศึกษาต่อ การสัมมนา และการทัศนศึกษาดูงาน

งานวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก ทำการศึกษาระดับความต้องการพัฒนา พงษา วรรณเสรี (2545:29) ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมข้าราชการมีความต้องการพัฒนาโดยรวมมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความต้องการพัฒนาด้านเทคโนโลยีมีระดับความต้องการมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง และกิจกรรมที่ข้าราชการมีความต้องการน้อยที่สุด คือ ด้านนันทนาการอาจจะเป็นเพราะว่าปัจจุบันเป็นโลกของยุคข้อมูลข่าวสาร การพัฒนาด้านเทคโนโลยีเป็นสิ่งจำเป็นในองค์กรสมัยใหม่ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตากเช่นเดียวกัน ต่างทราบถึงความสำคัญในเรื่องนี้ จึงมีความต้องการพัฒนาด้านเทคโนโลยีเป็นอันดับแรก มากกว่าด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ซึ่งเป็นงานที่ปฏิบัติประจำ สามารถปฏิบัติได้อยู่

แล้วสำหรับด้านนันทนาการ มีความต้องการเป็นลำดับสุดท้าย อาจจะเป็นเพราะว่า การนันทนาการ เป็นกิจกรรมที่เป็นการผ่อนคลายจากการทำงาน ซึ่งไม่มีผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

งานวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ สิริณา เมธาธราธิป (2545: 41) ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความ ต้องการพัฒนาในด้านความรู้เกี่ยวกับวิชาเฉพาะที่สอน เทคนิคการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทักษะเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจให้นักเรียน ตลอดจนความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต การเตรียมแผนการสอน และต้องการให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยเชิญวิทยากรมา บรรยาย และการศึกษาดูงานนอกสถานที่

สำหรับงานวิจัยที่ศึกษาถึงความต้องการในการฝึกอบรมในด้านต่างๆ อย่างเช่น งานวิจัย เรื่อง ความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านการบริหารของพนักงาน เพื่อ เตรียมความพร้อมสำหรับการเป็นผู้บริหารระดับต้นกรณีศึกษาโรงงานยาสูบส่วนกลาง ระเบียบ ทองสุข (2545: 18) ซึ่งศึกษาถึงความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านการบริหาร 3 ด้าน คือ ทักษะด้านความคิด ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน เพื่อ เตรียมความพร้อมสำหรับการเป็นผู้บริหารระดับต้น โดยทำการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ กับพนักงาน ของโรงงานยาสูบเฉพาะส่วนกลาง ตำแหน่งพนักงานช่วยบริหาร หรือผู้ช่วยหัวหน้ากอง (พนักงาน ระดับ 7) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่เพศต่างกัน มีความต้องการในการฝึกอบรมที่ไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า มีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนระดับงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และระดับบริหารมีความต้องการฝึกอบรมมากกว่าระดับ ปฏิบัติการ เนื่องจากระดับหัวหน้าและระดับบริหาร สามารถนำความรู้ที่ได้มาจากการอบรมนอก สถานที่มาถ่ายทอดให้กับระดับปฏิบัติการได้ดีกว่า และในด้านการอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน พนักงานระดับบริหารมีความต้องการฝึกอบรมมากกว่าระดับปฏิบัติการ

มีงานวิจัยอีกเรื่องหนึ่งที่ศึกษาถึงความต้องการ 4 ด้าน คือ ด้านบริหาร ด้านการ สอบบัญชี ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านมนุษยสัมพันธ์ อย่างงานวิจัยเรื่อง ความต้องการใน การฝึกอบรมของพนักงาน บริษัท คล็อกเนอร์ เพนทาพลาสติก (ไทยแลนด์) จำกัด กัลยา สิริปัญญาชนะ (2546: 35) โดยศึกษาถึงความต้องการฝึกอบรมครอบคลุมถึง 5 ด้าน คือ ด้านการปฐมนิเทศ ด้าน การอบรมภายในบริษัท ด้านการอบรมนอกสถานที่ ด้านการอบรม ณ จุดปฏิบัติงานจริง และด้านการ อบรมเมื่อมีการโยกย้ายหรือเปลี่ยนตำแหน่งงานและเปรียบเทียบความต้องการฝึกอบรมโดยจำแนก ตามระดับงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า มีความต้องการในการฝึกอบรม ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีความต้องการมากที่สุดคือด้านการอบรมปฐมนิเทศ และจำแนกตามระดับงาน และประสบการณ์ในการทำงานพบว่ามีความต้องการในการฝึกอบรมทั้ง

5 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบจากระดับงาน และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

งานวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสังกัดสำนักงานตรวจสอบบัญชีสหกรณ์ภูมิภาคที่ 3 พิมดาว สิริเพิ่มพูน (2546: 51) โดยศึกษาจากความต้องการ 4 ด้าน คือ ด้านบริหาร ด้านการสอบบัญชี ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านมนุษยสัมพันธ์ และเพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสังกัดสำนักงานตรวจสอบบัญชีสหกรณ์ภูมิภาคที่ 3 จำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานตรวจสอบบัญชีสหกรณ์ภูมิภาคที่ 3 มีความต้องการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรด้านการสอบบัญชีสหกรณ์เป็นลำดับที่ 1 รองลงมามีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านการบริหารเป็นลำดับสุดท้าย

ส่วนงานวิจัยที่ศึกษาถึงบทบาทของผู้บริหารที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร อย่างงานวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรบริษัท สยามอาซาฮี เทคโนโลยี จำกัด อรนุช ศรีสุรงค์ (2546: 41) ผลการศึกษาพบว่า องค์กรโดยรวมของบริษัทฯ มีลักษณะของผสมผสานระหว่างองค์กรที่มุ่งอำนาจกับองค์กรที่มุ่งสนับสนุน โดยมีลักษณะของภาวะผู้นำที่แตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับรูปแบบการทำงาน กล่าวคือ ฝ่ายผลิตจะเน้นการบริหารและใช้ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ ฝ่ายบริหารจะเป็นประชาธิปไตยมากกว่า ในขณะที่ฝ่ายคุณภาพจะอยู่ในลักษณะผู้นำกึ่งเผด็จการ ซึ่งพบว่า ผู้นำหรือผู้บริหารมีส่วนสำคัญเป็นอย่างมากในการสร้างพัฒนาและสืบทอดวัฒนธรรมองค์กร โดยมีผู้บริหารมีบทบาทเป็นผู้ตัดสินใจและกำหนดทิศทางขององค์กร ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะประสบผลสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารจะต้องวินิจฉัยขององค์กรให้ลึกซึ้งเพื่อให้ทราบและเข้าใจในลักษณะพื้นฐานที่เอื้อประโยชน์และเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

สรุปจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นว่า การพัฒนาตนเองเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับบุคคลผู้รักความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ในพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ที่สอดคล้องกับความสามารถของบุคคลในสาขานั้นๆ ที่ต้องการพัฒนาทักษะการทำงาน รวมไปถึงการพัฒนาด้รร่างกาย จิตใจและสติปัญญา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของชีวิต เป็นที่ยอมรับของสังคม ตลอดจนส่งผลให้เกิดการพัฒนาองค์กรในอนาคตได้ต่อไป

บทสรุป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้ทำการศึกษาค้นคว้า ส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยเพื่อศึกษาถึงความต้องการในการฝึกอบรมในด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองทางด้านความรู้ ด้านทักษะการบริหาร ทักษะด้านความคิด ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะทางหรือสาขาอาชีพของแต่ละบุคคล แต่ละตำแหน่ง ทั้งในหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน จะเห็นได้ว่าความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรดังกล่าวก็เพื่อเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ และเตรียมความพร้อมสำหรับการเป็นหัวหน้างาน ผู้บริหารสูงขึ้น

นอกเหนือไปจากการพัฒนาตนเองเพื่อประโยชน์ส่วนตนของบุคลากรเองแล้ว ยังส่งผลต่อการบริหารงานขององค์กรในด้านต่างๆ อีกด้วย จะเห็นได้ว่า องค์กรที่ประสบความสำเร็จมักจะมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณภาพ บุคลากรจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะทำหน้าที่ผลักดันให้องค์กรสามารถที่จะก้าวไปสู่เป้าหมายขององค์กรตามที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้องค์กรมีความก้าวหน้า ท้นต่อการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ปัจจุบัน

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความต้องการพัฒนาตนเอง เพื่อให้ทราบถึงความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ 3 กลุ่มสายงานใหญ่ ได้แก่ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และกลุ่มสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ งานวิจัยครั้งนี้จะสามารถใช้เป็นข้อมูลสำหรับวางแผนปรับปรุงพัฒนาบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน เพื่อเตรียมความพร้อมในการทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางทางวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้กรอบแนวคิดวิจัยที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จากการทบทวนวรรณกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

ตัวแปรอิสระ
(Independent Variables)



ภาพ 4 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ 2 ข้อ ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ แตกต่างกัน
2. ปัจจัยเชิงจิต ได้แก่ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านเกียรติยศชื่อเสียง และด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทนมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ แตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

จากเนื้อหาที่เกี่ยวข้องข้างต้นได้กล่าวมาแล้วในบทที่ 2 สามารถนำมากำหนดเป็นแนวทางในการศึกษาเครื่องมือความต้องการพัฒนาตนเอง ดังนี้

การวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา โดยให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้อ่านคำถาม และกรอกข้อมูลด้วยตนเอง

สถานที่ดำเนินงาน

สถานที่สำหรับดำเนินงานเก็บรวบรวมข้อมูล คือ พื้นที่ภายในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยแบ่งตามสายงานออกเป็น 3 กลุ่ม ซึ่งบุคลากรสายงานวิชาการได้ปฏิบัติหน้าที่ตามสายงานในคณะต่างๆ ดังนี้

1. สายวิทยาศาสตร์สุขภาพ ได้แก่ คณะทันตแพทยศาสตร์ คณะเทคนิคการแพทย์ คณะพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ และคณะสัตวแพทยศาสตร์
2. สายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ได้แก่ คณะเกษตรศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์และ คณะอุตสาหกรรมและการเกษตร
3. สายสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ได้แก่ คณะการสื่อสารมวลชน คณะนิติศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ คณะมนุษยศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ คณะวิจิตรศิลป์ และคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปี 2552 จำนวนทั้งสิ้น 2,861 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการหากลุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 หาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากประชากรทั้งหมด 2,861 คน โดยใช้สูตรของ ยามาเน่ (Yamane, 1967: 79) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หรือค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5%

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ N = จำนวนประชากรทั้งหมด
 n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

แทนค่าลงในสมการจะได้ว่า

$$n = \frac{2,861}{1 + (2,861)(0.05)^2}$$

$$n = 350.94 \text{ หรือ } 351 \text{ คน}$$

ขั้นตอนที่ 2 จากจำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่ได้ในขั้นตอนที่ 1 และผู้วิจัยตัดสินใจใช้ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 351 คน นั้น เนื่องจากลักษณะของประชากร ทั้งหมด ของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีการกระจายกันตามคณะต่างๆ ไม่เท่ากัน มาก น้อย ขึ้นอยู่ปริมาณงาน และจำนวนนักศึกษา ดังนั้น จึงจำเป็นต้องคำนวณหาจำนวนตัวแทนบุคลากรของกลุ่มตัวอย่างของทุกคณะ เพื่อให้การกระจายตัวของข้อมูลเป็นไปอย่างทั่วถึง และสามารถใช้เป็นตัวแทนของประชากรได้ใกล้เคียงที่สุด ซึ่งจะส่งผลทำให้ผลของการเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลรวมถึงการแปรผลของงานวิจัย มีความน่าเชื่อถือมากขึ้น

การหาจำนวนตัวแทนบุคลากรของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ในขั้นตอนที่ 1 คือ 351 คน จากสูตร และตัวอย่างดังนี้ (Nagtalon,1979 อ้างใน นำชัย ทนุผล,2531: 104)

$$n_i = \frac{nN_i}{N}$$

เมื่อ n = จำนวนสมาชิกแต่ละกลุ่มตัวอย่าง
 n_i = จำนวนตัวแทนสมาชิกของแต่ละกลุ่มตัวอย่าง
 N_i = จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
 N = จำนวนประชากรทั้งหมด

ตัวอย่างการหาจำนวนตัวแทนสมาชิกหรือกลุ่มตัวอย่าง เช่น สายวิทยาศาสตร์สุขภาพ มีจำนวนบุคลากรทั้งหมด 2,355 คน จากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 351 คน และจากประชากรทั้งสิ้น 2,861 คน แทนค่าลงในสมการจะได้ว่า

$$n_i = \frac{(2,355)(351)}{2,861} = 289 \text{ คน}$$

จากนั้นคำนวณหาจำนวนตัวแทนสมาชิกของทุก ๆ คณะในสูตรเดียวกัน จะได้รายละเอียดของประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ดังตารางที่ 3

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับ	คณะ	จำนวนบุคลากร	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
1.	สายวิทยาศาสตร์สุขภาพ	2,355	289
2.	สายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	305	37
3.	สายสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์	201	25
	รวม	2,861	351

ที่มา: กองบริหารงานบุคคล สำนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (2552: 6)

ขั้นตอนที่ 3 เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนที่ 2 แล้ว จะทำการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental sampling) ตามตัวแทนกลุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้สร้างเป็นแบบสอบถามความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งแบ่งเนื้อหาสำหรับสอบถามกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ อายุ เพศ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่ง เป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการพัฒนาตนเอง ได้แก่ เงินเดือนหรือค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน สถานภาพทางสังคม ความสำเร็จของงาน และเกียรติยศชื่อเสียง เป็นแบบสอบถามแบบมาตรประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยผู้ศึกษาได้กำหนดการให้คะแนนความคิดเห็นดังนี้

5	คะแนน	หมายความว่า	เห็นด้วยมากที่สุด
4	คะแนน	หมายความว่า	เห็นด้วยมาก
3	คะแนน	หมายความว่า	เห็นด้วยปานกลาง
2	คะแนน	หมายความว่า	เห็นด้วยน้อย
1	คะแนน	หมายความว่า	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ ด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน/เฉพาะตำแหน่ง และด้านเทคโนโลยี โดยกำหนดการให้คะแนนความต้องการดังนี้

5	คะแนน	หมายความว่า	มีความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด
4	คะแนน	หมายความว่า	มีความต้องการพัฒนาตนเองมาก
3	คะแนน	หมายความว่า	มีความต้องการพัฒนาตนเองปานกลาง
2	คะแนน	หมายความว่า	มีความต้องการพัฒนาตนเองน้อย
1	คะแนน	หมายความว่า	มีความต้องการพัฒนาตนเองน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในเรื่องความต้องการพัฒนาตนเอง เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่างๆ ได้อย่างอิสระ

การทดสอบแบบสอบถาม

1. การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามจากแนวคิด ทฤษฎี บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษา ตรวจสอบถูกต้องเพื่อให้แบบสอบถามมีความเหมาะสมและให้คำถามตรงกับวัตถุประสงค์ในการวิจัยมากที่สุด

2. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 20 คน จากนั้นนำผลที่ได้มาหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2543: 45)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_x^2} \right]$$

เมื่อ α = ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
 n = จำนวนข้อของแบบสอบถาม
 s_i^2 = ค่าความแปรปรวนของคะแนนเป็นรายข้อ
 s_x^2 = ค่าความแปรปรวนของคะแนนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

ค่าที่คำนวณได้จะแสดงระดับความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยถ้าค่า α มากกว่าหรือเท่ากับ 0.70 แสดงว่าแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้อยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำไปใช้ได้โดยให้ผลความแม่นยำและมีความน่าเชื่อถือสูง

3. ดำเนินการเก็บข้อมูลจริงตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างคือ 351 คน

วิธีการรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ของงานวิจัยในครั้งนี้ ได้จากการตอบแบบสอบถาม (Questionnaire) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวนกลุ่มตัวอย่างคือ 351คน โดยแบ่งตามคณะต่างๆ และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลต่างเพิ่มเติมซึ่งได้แก่ ระเบียบ วารสาร เอกสารอ้างอิง งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลจากสื่อทุกประเภท

วิธีการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล

1. การประมวลผลข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับการวิจัยเชิงสังคมศาสตร์ (SPSS)

1.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องของแบบสอบถาม หลังจาก
ดำเนินการเก็บรวบรวมเรียบร้อยแล้ว

1.2 บันทึกข้อมูลที่เป็นรหัสลงในแบบบันทึกข้อมูล และเครื่องคอมพิวเตอร์

1.3 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

1.4 ประมวลผลข้อมูล

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 นำแบบสอบถามส่วนที่ 1 เกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างเพื่อ
วิเคราะห์ค่าสถิติเชิงพรรณนาหรือค่าสถิติเบื้องต้น ได้แก่ การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

2.2 นำแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นนำมาทำการคำนวณตามสูตร ทำการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น
เพื่อหาเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยที่ได้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2548 : 112) ตามสูตร
การคำนวณดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{สูตรการหาอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

โดยแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยสำหรับแบบสอบถามส่วนที่ 2 แบบสอบถาม
ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการพัฒนาตนเอง ดังนี้

4.21-5.00	= เห็นด้วยมากที่สุด
3.41-4.20	= เห็นด้วยมาก
2.61-3.40	= เห็นด้วยปานกลาง
1.81-2.60	= เห็นด้วยน้อย
1.00-1.80	= เห็นด้วยน้อยที่สุด

สำหรับแบบสอบถามในส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ โดยมีการเกณฑ์การพิจารณาและแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยดังนี้

4.21-5.00	= มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมากที่สุด
3.41-4.20	= มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมาก
2.61-3.40	= มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับปานกลาง
1.81-2.60	= มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับน้อย
1.00-1.80	= มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับน้อยที่สุด

3. การทดสอบสมมติฐาน ผู้ศึกษาได้ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบแตกต่างระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ในด้านปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการพัฒนาตนเอง และปัจจัยจึงมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ แตกต่างกัน

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษา เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเอง รวมถึงศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเอง และเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยได้ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 351 ราย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งผลการวิเคราะห์และการแปลผลออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และตำแหน่งงานปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย ปัจจัยด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านสถานภาพทางสังคม ด้านความสำเร็จของงาน และด้านเกียรติยศชื่อเสียง

ส่วนที่ 3 ความต้องการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย ความต้องการด้านการศึกษาคือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ ด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน/เฉพาะตำแหน่ง ด้านเทคโนโลยี

ส่วนที่ 4 เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในแต่ละสายงาน ได้แก่ ความต้องการด้านการศึกษาคือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ ด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน/เฉพาะตำแหน่ง และด้านเทคโนโลยี

ส่วนที่ 5 ทดสอบสมมติฐาน

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ แตกต่างกัน

2. ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านเกียรติยศชื่อเสียง และด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทนมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ แตกต่างกัน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศและสาขางาน

เพศ	วิทยาศาสตร์สุขภาพ		วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี		สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	69	23.88	13	35.14	4	16.00	86	24.50
หญิง	220	76.12	24	64.86	21	84.00	265	75.50
รวม	289	100.00	37	100.0	25	100.00	351	100.00

0

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 75.50 เพศชาย จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 24.50 ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามในทุก ๆ สาขางานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงทั้งหมด โดยสาขางานวิทยาศาสตร์สุขภาพ มีบุคลากรเป็นเพศหญิง จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 76.12 สาขางานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีบุคลากรเป็นเพศหญิง จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 64.86 และสาขางานสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์มีบุคลากรเป็นเพศหญิง จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 84.00

ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุและสาขางาน

อายุ	วิทยาศาสตร์สุขภาพ		วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี		สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 21 ปี	-	-	1	2.70	-	-	1	0.28
21 – 25 ปี	47	16.26	4	10.81	5	20.00	56	15.95
26 – 30 ปี	129	44.64	3	8.11	5	20.00	137	39.03
31 ปีขึ้นไป	113	39.10	29	78.38	15	60.00	157	44.73
รวม	289	100.00	37	100.00	25	100.00	351	100.00

จากตาราง 3 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 31 ปีขึ้นไป จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 44.73 รองลงมา ช่วงอายุระหว่าง 26 – 30 ปี จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 39.03 และช่วงอายุระหว่าง 21 – 25 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 15.95 ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามในสายงานวิทยาศาสตร์สุขภาพ มีช่วงอายุระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 44.64 ส่วนในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีช่วงอายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 78.38 และ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 29.00 ตามลำดับ

ตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรสและสายงาน

สถานภาพสมรส	วิทยาศาสตร์สุขภาพ		วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี		สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	161	55.71	16	43.24	15	60.00	192	54.70
สมรส	123	42.56	19	51.35	8	32.00	150	42.74
ม่าย/หย่าร้าง	5	1.73	2	5.41	2	8.00	9	2.56
รวม	289	100.00	37	100.00	25	100.00	351	100.00

จากตาราง 4 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 54.70 รองลงมา มีสถานภาพสมรส จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 42.74 และมีสถานภาพม่าย/หย่าร้าง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.56 ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามสายงานวิทยาศาสตร์สุขภาพส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 55.71 สายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 51.35 และสายงานสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00

ตาราง 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการศึกษาและสายงาน

ระดับการศึกษา	วิทยาศาสตร์ สุขภาพ		วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี		สังคมศาสตร์และ มนุษยศาสตร์		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ประกาศนียบัตร	12	4.15	1	2.70	2	8.00	15	4.27
ปริญญาตรี	197	68.17	22	59.46	12	48.00	231	65.81
ปริญญาโท	78	26.99	11	29.73	10	40.00	99	28.21
ปริญญาเอก	1	0.35	2	5.41	1	4.00	4	1.14
อื่นๆ มัธยมศึกษา	1	0.35	1	2.70	-	-	2	0.57
ตอนปลาย								
รวม	289	100.00	37	100.00	25	100.00	351	100.00

จากตาราง 5 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 65.81 รองลงมา ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 28.21 และระดับการศึกษาประกาศนียบัตร จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.27 ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามในทุกๆ สายงานมีระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยสายงานวิทยาศาสตร์สุขภาพส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 68.17 สายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 59.46 และสายงานสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 48.00

ตาราง 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้และสายงาน

รายได้	วิทยาศาสตร์ สุขภาพ		วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี		สังคมศาสตร์และ มนุษยศาสตร์		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	ต่ำกว่าเท่ากับ 10,000 บาท	125	43.25	7	18.92	9	36.00	141
10,001- 20,000 บาท	141	48.79	15	40.54	6	24.00	162	46.15
20,001- 30,000 บาท	9	3.11	8	21.62	5	20.00	22	6.27
มากกว่า 30,000 บาท	14	4.84	7	18.92	5	20.00	26	7.41
รวม	289	100.00	37	100.00	25	100.00	351	100.00

จากตาราง 6 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ระหว่าง 10,001- 20,000 บาท จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 46.15 รองลงมา มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 40.17 และมีรายได้มากกว่า 30,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 7.41 ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามสายงานวิทยาศาสตร์สุขภาพส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 48.79 สายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ระหว่าง 10,001- 20,000 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 40.54 และสายงานสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเทียบเท่ากับ 10,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 36.00

ตาราง 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงานและสายงาน

ตำแหน่งงาน	วิทยาศาสตร์ สุขภาพ		วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี		สังคมศาสตร์และ มนุษยศาสตร์		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	ระดับปฏิบัติการ	280	96.89	32	86.49	22	88.00	334
ระดับบังคับบัญชา	7	2.42	3	8.11	3	12.00	13	3.70
ระดับบริหาร	2	0.69	2	5.41	-	-	4	1.14
รวม	25	100.00	37	100.00	25	100.00	351	100.00

จากตาราง 7 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ จำนวน 334 คน คิดเป็นร้อยละ 95.16 รองลงมา ตำแหน่งระดับบังคับบัญชา จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.70 และตำแหน่งระดับบริหาร จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.14 ตามลำดับ และ ผู้ตอบแบบสอบถามในทุก ๆ สายงานส่วนใหญ่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ โดยสายงานวิทยาศาสตร์สุขภาพส่วนใหญ่ปฏิบัติงานตำแหน่งระดับปฏิบัติการ จำนวน 280 คน คิดเป็นร้อยละ 96.89 สายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีส่วนใหญ่ปฏิบัติงานตำแหน่งระดับปฏิบัติการ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 86.49 และสายงานสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานตำแหน่งระดับปฏิบัติการ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 88.00

ตาราง 8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงานและสายงาน

อายุงาน	วิทยาศาสตร์สุขภาพ		วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี		สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	9	3.11	1	2.70	-	-	10	2.85
1-7 ปี	156	53.98	12	32.43	14	56.00	182	51.85
8-15 ปี	99	34.26	12	32.43	2	8.00	113	32.19
16-22 ปี	13	4.50	5	13.51	5	20.00	23	6.55
23-29 ปี	5	1.73	6	16.22	4	16.00	15	4.27
30-36 ปี	7	2.42	1	2.70	-	-	8	2.28
รวม	289	100.00	37	100.00	25	100.00	351	100.00

หมายเหตุ อายุงานเฉลี่ย 7.99 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 6.98 อายุงานต่ำสุด 1 เดือน และอายุงานสูงสุด 36 ปี

จากตาราง 8 ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุงานโดยเฉลี่ยเท่ากับ 7.99 ปี อายุงานต่ำสุด 1 เดือน และอายุงานสูงสุด 36 ปี ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุงาน 1-7 ปี จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 51.85 รองลงมา มีอายุงาน 8-15 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 32.19 และมีอายุงาน 16-22 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.55 ตามลำดับ โดย ผู้ตอบแบบสอบถามสายงานวิทยาศาสตร์สุขภาพส่วนใหญ่มีอายุงาน 1-7 ปี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 53.98 สายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีส่วนใหญ่มีอายุงาน 1-7 ปี และ 8-15 ปี จำนวน 12 คนเท่ากัน คิดเป็น

ร้อยละ 32.43 และสายงานสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ส่วนใหญ่มีอายุงาน 1-7 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 56.00

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเอง

การวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย ปัจจัยด้าน เงินเดือนหรือค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้าน สถานภาพทางสังคม ด้านความสำเร็จของงาน และด้านเกียรติยศชื่อเสียง โดยแปรผลความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการพัฒนาตนเอง ดังนี้

<u>ค่าเฉลี่ย</u>	<u>ระดับความคิดเห็น</u>
4.21-5.00	เห็นด้วยมากที่สุด
3.41-4.20	เห็นด้วยมาก
2.61-3.40	เห็นด้วยปานกลาง
1.81-2.60	เห็นด้วยน้อย
1.00-1.80	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวม

ปัจจัยจูงใจในการพัฒนาตนเอง	วิทยาศาสตร์สุขภาพ		วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี		สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์		รวม		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ด้านสังคม	3.94	.49	3.93	.53	3.76	.49	3.79	.49	มาก
ด้านความสำเร็จ	3.78	.38	3.62	.53	3.53	.57	3.56	.56	มาก
ด้านความมั่นคง	3.43	.50	3.61	.67	3.47	1.07	3.48	1.01	มาก
ด้านชื่อเสียง	3.55	.66	3.44	.52	3.42	.62	3.43	.61	มาก
ด้านก้าวหน้า	3.00	.61	3.29	.66	3.03	.69	3.05	.68	ปานกลาง
ด้านเงินเดือน	2.90	.81	3.16	.80	2.84	.83	2.88	.83	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.43	.41	3.51	.47	3.36	.46	3.38	.46	ปานกลาง

จากตาราง 9 ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า มีระดับความเห็นอยู่ 2 ระดับคือ เห็นด้วยระดับมากและเห็นด้วยระดับปานกลาง โดยปัจจัยด้านสถานภาพทางสังคมมีผลต่อการพัฒนาตนเองมากที่สุด ($\bar{X} = 3.79$) รองลงมา ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.56$) ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.48$) ปัจจัยด้านเกียรติยศชื่อเสียง ($\bar{X} = 3.43$) และเห็นด้วยระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 3.05$) และปัจจัยด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน ($\bar{X} = 2.88$) ตามลำดับ และพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในทุกๆ สายงานเห็นว่าปัจจัยด้านสังคมมีผลต่อการพัฒนาตนเองมากที่สุด

ตาราง 10 เปรียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านสถานภาพทางสังคม จำแนกตามสายงาน

ปัจจัยจูงใจในการพัฒนาตนเอง ด้านสถานภาพทางสังคม	วิทยาศาสตร์ สุขภาพ		วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี		สังคมศาสตร์ และ มนุษยศาสตร์		รวม		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1.สามารถเข้ากับเพื่อน ร่วมงานได้เป็นอย่างดี	4.12	.53	4.24	.60	3.98	.66	4.01	.65	มาก
2.ความสามารถในการทำงาน ของตนเองให้สำเร็จ นั้น ไม่ดีไปกว่า ความสามารถของเพื่อน ร่วมงานคนอื่นๆ	4.04	.54	3.97	.60	3.95	.64	3.96	.62	มาก
3.สามารถเข้ากับ ผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี	3.92	.70	3.86	.79	3.75	.66	3.77	.68	มาก
4.ในการทำงานร่วมกันนั้น เพื่อนร่วมงานทำงานที่ ได้รับมอบหมายสำเร็จ ลุล่วงด้วยดี	3.80	.71	3.76	.72	3.57	.68	3.61	.69	มาก
5.ผู้บังคับบัญชาเป็นกันเอง และให้ความสนใจผู้ใต้บังคับ บัญชาโดยเท่าเทียมกัน	3.84	.80	3.81	.78	3.53	.80	3.58	.81	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.80	.49	3.93	.53	3.76	.49	3.79	.49	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองด้านสถานภาพทางสังคม โดยภาพรวมแล้วเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) เมื่อพิจารณาประเด็นย่อย มีระดับความเห็นอยู่ระดับเดียวคือ เห็นด้วยระดับมาก โดยประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่ามีผลต่อการพัฒนาตนเองมากที่สุดคือ สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.01$) รองลงมา ความสามารถในการทำงานของตนเองให้สำเร็จนั้นไม่ดีกว่าความสามารถของเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ($\bar{X} = 3.96$) สามารถเข้ากับผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.77$) ในการ

ทำงานร่วมกันนั้น เพื่อนร่วมงานทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงด้วยดี ($\bar{X} = 3.61$) และผู้บังคับบัญชาเป็นกันเอง และให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 3.58$) ความลำค้ำ และพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในทุกๆ สายงานมีความคิดเห็นว่าการความสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีมีผลต่อการพัฒนาตนเองมากที่สุด

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความสำเร็จของงาน

ปัจจัยจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านความสำเร็จของงาน	วิทยาศาสตร์สุขภาพ		วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี		สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์		รวม		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1.สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ตามเป้าหมาย	4.08	.49	3.97	.60	3.93	.62	3.95	.61	มาก
2.จากการทำงานที่ผ่านมา คิดว่าประสบความสำเร็จในการทำงานเป็นอย่างดี	4.08	.57	3.76	.64	3.74	.67	3.77	.67	มาก
3.งานที่สามารถตอบสนองความสำเร็จส่วนตัวได้	3.68	.69	3.73	.65	3.47	.79	3.52	.77	มาก
4.ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะมักได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชายุ่งเสมอ	3.52	.77	3.41	.64	3.34	.81	3.36	.79	ปานกลาง
5.มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน	3.52	.71	3.24	.83	3.19	.87	3.22	.86	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.78	.38	3.62	.53	3.53	.57	3.56	.56	มาก

จากตาราง 11 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าการปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมอยู่ระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.56$) เมื่อพิจารณาประเด็นย่อยพบว่า มีระดับความเห็นอยู่ 2 ระดับคือ เห็นด้วยระดับมาก และเห็นด้วยระดับปานกลาง ดังนี้ เห็นด้วยระดับมาก คือ สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.95$) รองลงมา จากการทำงานที่ผ่านมา คิดว่าประสบความสำเร็จในการทำงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.77$)

งานที่สามารถตอบสนองความสำเร็จส่วนตัวได้ ($\bar{X} = 3.52$) และเห็นด้วยระดับปานกลาง คือ ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะมักได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.36$) และมักมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ($\bar{X} = 3.22$) ตามลำดับ และพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในสายงานวิทยาศาสตร์มีความคิดเห็นที่ ประเด็นสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ตามเป้าหมาย และประเด็น จากการทำงานที่ผ่านมา คิดว่าประสบความสำเร็จในการทำงานเป็นอย่างดี ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในสายงานอื่นๆ มีความคิดเห็นที่ประเด็นสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ตามเป้าหมาย มีผลต่อการพัฒนาตนเองมากที่สุด

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจในการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ปัจจัยเชิงใจในการพัฒนาตนเอง ด้านความมั่นคงในการทำงาน	วิทยาศาสตร์สุขภาพ		วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี		สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์		รวม		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1.ขนาดขององค์กรทำให้รู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน	3.56	.65	3.78	.82	3.59	.92	3.61	.89	มาก
2.ความมั่นคงและชื่อเสียงขององค์กรทำให้รู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพการงาน	3.48	.92	3.84	.87	3.52	1.03	3.55	1.01	มาก
3.ตำแหน่งงานมีความสำคัญต่อสายงาน	3.52	.92	3.68	.94	3.52	.87	3.53	.88	มาก
4.การทำงานในองค์กรนี้ทำให้รู้สึกมั่นคงไม่ต้องกลัวถูกไล่ออกจากงานโดยง่าย	3.56	.71	3.35	.86	3.09	.97	3.15	.95	ปานกลาง
5.รู้สึกเห็นด้วยกับนโยบายและรูปแบบของการบริหารของหน่วยงานเป็นอย่างมาก	3.04	.73	3.41	.83	3.02	.78	3.07	.79	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.43	.50	3.61	.67	3.47	1.07	3.48	1.01	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ปัจจัยจุดใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.48$) เมื่อพิจารณาประเด็นย่อย มีระดับความเห็น 2 ระดับคือ เห็นด้วยระดับมาก และเห็นด้วยระดับปานกลาง ดังนี้ เห็นด้วยระดับมากคือ ขนาดขององค์กรทำให้รู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.61$) รองลงมา ความมั่นคงและชื่อเสียงขององค์กรทำให้รู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพการงาน ($\bar{X} = 3.55$) ตำแหน่งงานมีความสำคัญต่อสายงาน ($\bar{X} = 3.53$) และเห็นด้วยระดับปานกลาง คือ การทำงานในองค์กรนี้ทำให้รู้สึกมั่นคง ไม่ต้องกลัวถูกไล่ออกจากงานโดยง่าย ($\bar{X} = 3.15$) และรู้สึกเห็นด้วยกับนโยบายและรูปแบบของการบริหารของหน่วยงานเป็นอย่างมาก ($\bar{X} = 3.07$) ตามลำดับ และ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในสายงานวิทยาศาสตร์สุขภาพมีความคิดมีความคิดเห็นว่า ขนาดขององค์กรทำให้รู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน และประเด็น การทำงานในองค์กรนี้ ทำให้รู้สึกมั่นคงไม่ต้องกลัวถูกไล่ออกจากงานโดยง่าย มีผลต่อการพัฒนาตนเองด้านความมั่นคงในการทำงาน ส่วนสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีความคิดมีความคิดเห็นว่า ความมั่นคงและชื่อเสียงขององค์กรทำให้รู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพการงาน มีผลต่อการพัฒนาตนเองมากที่สุด และสายงานสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มีความคิดมีความคิดเห็นว่า ขนาดขององค์กรทำให้รู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน มีผลต่อการพัฒนาตนเองด้วย

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ปัจจัยจูงใจในการพัฒนาตนเอง ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	วิทยาศาสตร์สุขภาพ		วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี		สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์		รวม		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1.หน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสก้าวหน้าโดยการส่งเสริมให้มีการเรียนต่อ หรือส่งไปฝึกอบรมต่างๆ อยู่เสมอ	3.12	.83	3.32	.91	3.39	.83	3.36	.84	ปานกลาง
2.การมีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถใหม่ๆ ในด้านอื่นๆ	3.04	.73	3.46	.93	3.18	.85	3.20	.86	ปานกลาง
3.ความก้าวหน้าในการทำงานของหน่วยงานขึ้นอยู่กับผลงานและความสามารถในการทำงาน	3.24	.78	3.35	.92	3.17	1.04	3.19	1.01	ปานกลาง
4.ระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความเหมาะสมและยุติธรรม	3.00	.87	3.32	.78	2.70	.99	2.79	.98	ปานกลาง
5.มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง	2.60	1.00	3.00	1.03	2.70	.93	2.72	.94	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.00	.61	3.29	.66	3.03	.69	3.05	.68	ปานกลาง

จากตาราง 13 พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยภาพรวมอยู่ระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.05$) เมื่อพิจารณาประเด็นย่อย มีระดับความเห็นเพียงระดับเดียว คือ เห็นด้วยระดับปานกลาง คือ หน่วยงานมีการส่งเสริมให้

บุคลากรได้มีโอกาสก้าวหน้าโดยการส่งเสริมให้มีการเรียนต่อ หรือส่งไปฝึกอบรมต่างๆ อยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.36$) รองลงมา การมีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถใหม่ๆ ในด้านอื่นๆ ($\bar{X} = 3.20$) ความก้าวหน้าในการทำงานของหน่วยงานขึ้นอยู่กับผลงานและความสามารถในการทำงาน ($\bar{X} = 3.19$) ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความเหมาะสมและยุติธรรม ($\bar{X} = 2.79$) และมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X} = 2.72$) ตามลำดับ และพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในสายงานวิทยาศาสตร์สุขภาพมีความคิดเห็นเห็นว่า ความก้าวหน้าในการทำงานของหน่วยงานขึ้นอยู่กับผลงานและความสามารถในการทำงาน มีผลต่อการพัฒนาตนเองด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน สายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีความคิดเห็นว่าการมีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถใหม่ๆ ในด้านอื่นๆ มีผลต่อการพัฒนาตนเองมากที่สุด และสายงานสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มีความคิดเห็นเห็นว่า หน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสก้าวหน้าโดยการส่งเสริมให้มีการเรียนต่อ หรือส่งไปฝึกอบรมต่างๆ อยู่เสมอมีผลต่อการพัฒนาตนเองอย่างยิ่ง

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านเกียรติยศชื่อเสียง

ปัจจัยจูงใจในการพัฒนาตนเอง ด้านเกียรติยศชื่อเสียง	วิทยาศาสตร์สุขภาพ		วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี		สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์		รวม		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. รางวัลเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน	3.60	1.00	3.68	.71	3.73	.93	3.72	.92	มาก
2. มีความภาคภูมิใจที่ผลงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับฯ และเพื่อนร่วมงาน	3.56	.71	3.65	.68	3.66	.76	3.65	.74	มาก
3. มีความมั่นใจว่าผลงานของตนเองมีความสำคัญต่อหน่วยงานเป็นอย่างมาก	3.72	.79	3.49	.69	3.34	.87	3.38	.85	ปานกลาง
4. มีความมั่นใจว่าผลงานของตนเองจะต้องได้รับการยอมรับจากผู้บังคับฯ และเพื่อนร่วมงาน	3.52	.71	3.30	.74	3.28	.69	3.30	.70	ปานกลาง
5. ผลงานของตนเองมีความโดดเด่นมากที่สุดเมื่อเทียบกับผลงานของเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน	3.36	.64	3.08	.60	3.09	.79	3.11	.76	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.55	.66	3.44	.52	3.42	.62	3.43	.61	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองด้านเกียรติยศชื่อเสียง โดยภาพรวมอยู่ระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.43$) เมื่อพิจารณาประเด็นย่อย มีระดับความเห็น 2 ระดับคือ เห็นด้วยระดับมาก และเห็นด้วยระดับปานกลาง ดังนี้ เห็นด้วยระดับมาก คือ รางวัลเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดแรงงูใจในการทำงาน ($\bar{X} = 3.72$) รองลงมา มีความภาคภูมิใจที่ผลงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.65$) และเห็นด้วยระดับปานกลาง คือ มีความมั่นใจว่าผลงานของตนเองมีความสำคัญต่อหน่วยงานเป็นอย่างมาก ($\bar{X} = 3.38$) รองลงมา มีความมั่นใจว่าผลงานของตนเองจะต้องได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.30$) และผลงานมีความโดดเด่นมากที่สุดของเมื่อเทียบกับผลงานของเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน ($\bar{X} = 3.11$) ตามลำดับ และ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในสายงานวิทยาศาสตร์สุขภาพมีความคิดเห็นว่า ความมั่นใจว่าผลงานของตนเองมีความสำคัญต่อหน่วยงานเป็นอย่างมาก มีผลต่อการพัฒนาตนเองด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน สายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมถึงสายงานสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มีความคิดเห็นว่า รางวัลเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดแรงงูใจในการทำงาน มีผลต่อการพัฒนาตนเอง

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน

ปัจจัยจูงใจในการพัฒนา ด้านเงินเดือน/ ค่าตอบแทน	วิทยาศาสตร์ สุขภาพ		วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี		สังคมศาสตร์และ มนุษยศาสตร์		รวม		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. เงินเดือนที่ได้รับ เหมาะสมกับปริมาณ งานที่รับผิดชอบอยู่	3.24	.97	3.46	.77	3.16	.77	3.19	.96	ปานกลาง
2. กิจกรรมสันทนาการ เช่น กีฬา การนำเที่ยว งานสังสรรค์ประจำปี จัดได้อย่างเหมาะสม	2.92	.70	3.19	.97	3.03	.97	3.04	.94	ปานกลาง
3. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอ กับการดำรงชีพ	2.96	1.14	3.19	1.10	2.79	1.10	2.85	1.05	ปานกลาง
4. สวัสดิการที่ได้รับ เพียงพอกับการดำรงชีพ	2.84	1.11	3.19	1.02	2.62	1.02	2.70	1.09	ปานกลาง
5. ได้รับเงินช่วยเหลืออื่นๆ เช่น งานศพ ค่าคลอด บุตร ค่าเล่าเรียนอย่าง เหมาะสม	2.56	1.08	2.78	1.23	2.58	1.23	2.60	1.08	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	2.90	.81	3.16	.80	2.84	.80	2.88	.83	ปานกลาง

จากตาราง 15 พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 2.88$) เมื่อพิจารณาประเด็นย่อย พบว่ามีระดับความเห็น 2 ระดับ คือ เห็นด้วยระดับปานกลาง และเห็นด้วยน้อย ดังนี้ เห็นด้วยระดับปานกลาง คือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบอยู่ ($\bar{X} = 3.19$) รองลงมา กิจกรรมสันทนาการ เช่น กีฬา การนำเที่ยว งานสังสรรค์ประจำปี จัดได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.04$) และเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับการดำรงชีพ ($\bar{X} = 2.85$) สวัสดิการที่ได้รับเพียงพอกับการดำรงชีพ ($\bar{X} = 2.70$) เห็นด้วยน้อย ซึ่งมีเพียงประเด็นเดียวคือ ได้รับเงินช่วยเหลืออื่นๆ เช่น งานศพ ค่าคลอดบุตร ค่าเล่าเรียนอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 2.60$) ตามลำดับ และ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในทุกๆ สายงานมีความคิดเห็นว่า เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบอยู่ ซึ่งมีผลต่อการพัฒนาตนเอง

ส่วนที่ 3 ความต้องการพัฒนาตนเอง

การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในแต่ละสายงาน ได้แก่ ความต้องการด้านการศึกษาคือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ ด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน/เฉพาะตำแหน่ง ด้านเทคโนโลยี โดยแปรผลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับความความต้องการพัฒนาตนเอง
4.21-5.00	มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมากที่สุด
3.41-4.20	มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมาก
2.61-3.40	มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับปานกลาง
1.81-2.60	มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับน้อย
1.00-1.80	มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับน้อยที่สุด

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวม

ความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวม	วิทยาศาสตร์สุขภาพ		วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี		สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์		รวม		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ด้านฝึกอบรม	4.49	.50	4.35	.70	4.36	.56	4.37	.57	มากที่สุด
ด้านการเรียนรู้	4.38	.57	4.14	.78	4.32	.51	4.30	.55	มากที่สุด
ด้านเทคโนโลยี	4.26	.58	4.14	.72	4.16	.57	4.30	.59	มากที่สุด
ด้านศึกษาคือ	4.35	.53	4.23	.72	4.30	.57	4.27	.60	มากที่สุด
ด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะตำแหน่ง	4.32	.46	4.22	.66	4.29	.46	4.16	.58	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.49	.50	4.35	.70	4.36	.56	4.28	.49	มากที่สุด

จากตาราง 16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด ในด้านฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.37$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.30$) ด้านเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.30$) ด้านศึกษาคู่ ($\bar{X} = 4.27$) และมีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมาก ซึ่งมีเพียงด้านเดียว คือ ด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.16$) ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกสายงาน มีความต้องการด้านฝึกอบรมมากที่สุด

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการฝึกอบรม

ความต้องการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรม	วิทยาศาสตร์		วิทยาศาสตร์และ สังคมศาสตร์และ				รวม		แปลผล
	สุขภาพ		เทคโนโลยี		มนุษยศาสตร์		\bar{X}	S.D.	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
1. ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ	4.60	.69	4.27	.69	4.43	.61	4.43	.62	มากที่สุด
2. ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมทักษะด้านอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น ภาษต่างประเทศ ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ เป็นต้น	4.56	.79	4.35	.79	4.39	.63	4.40	.64	มากที่สุด
3. ต้องการให้หน่วยงานที่สังกัดส่งเสริมบุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.36	.72	4.41	.72	4.38	.60	4.38	.62	มากที่สุด
4. ต้องการให้หน่วยงานที่สังกัดส่งเสริมบุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน	4.48	.72	4.38	.72	4.36	.63	4.37	.64	มากที่สุด
5. ต้องการให้หน่วยงานที่สังกัดให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้ความรู้ ความสามารถยิ่งขึ้น	4.52	.82	4.35	.82	4.31	.71	4.33	.72	มากที่สุด
6. ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.44	.79	4.35	.79	4.28	.65	4.30	.66	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.49	.70	4.35	.70	4.36	.56	4.37	.57	มากที่สุด

จากตาราง 17 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.37$) เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อย ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการพัฒนาตนเองระดับมากที่สุดทุกประเด็น โดยประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุดคือ ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมทักษะด้านอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น ภาษาดังประเทศ ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ เป็นต้น ($\bar{X} = 4.43$) รองลงมา ต้องการให้หน่วยงานที่สังกัดให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 4.40$) ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ($\bar{X} = 4.38$) ต้องการให้หน่วยงานที่สังกัดส่งเสริมบุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.37$) ต้องการให้หน่วยงานที่สังกัดส่งเสริมบุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 4.33$) และต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.30$) ตามลำดับ และ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในสายงานวิทยาศาสตร์สุขภาพ ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด สายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ต้องการให้หน่วยงานที่สังกัดส่งเสริมบุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมากที่สุด และสายงานสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการเรียนรู้

ความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการเรียนรู้	วิทยาศาสตร์ สุขภาพ		วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และเทคโนโยี		สังคมศาสตร์และ มนุษยศาสตร์		รวม		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ต้องการค้นคว้าหา ความรู้ในการ ปฏิบัติงานจาก แหล่งข้อมูลต่างๆ ทั้ง ในและนอกหน่วยงาน	4.52	.51	4.11	.81	4.46	.63	4.42	.65	มากที่สุด
2. ต้องการแลกเปลี่ยน ความรู้และ ประสบการณ์ในการ ทำงานทั้งในและนอก องค์กร	4.44	.71	4.22	.89	4.34	.69	4.33	.71	มากที่สุด
3. ต้องการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถใหม่ๆ ในด้านอื่นๆ	4.28	.74	4.14	.82	4.24	.58	4.23	.62	มากที่สุด
4. ต้องการเพิ่มพูนความรู้ ด้านภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ เพื่อ สนับสนุนในการ ทำงาน	4.28	.74	4.11	.81	4.23	.57	4.22	.61	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.38	.57	4.14	.78	4.32	.51	4.30	.55	มากที่สุด

จากตาราง 18 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการเรียนรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$) เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อย ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการพัฒนาตนเองระดับมากที่สุดทุกประเด็น โดยประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุดคือ ต้องการเพิ่มพูนความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ เพื่อสนับสนุนในการทำงาน ($\bar{X} = 4.42$) รองลงมา ต้องการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถใหม่ๆ ในด้านอื่นๆ ($\bar{X} = 4.33$) ต้องการแลกเปลี่ยนความรู้และ

ประสบการณ์ในการทำงานทั้งในและนอกองค์กร ($\bar{X} = 4.23$) ต้องการค้นคว้าหาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ทั้งในและนอกหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.22$) ตามลำดับ และ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในสายงานวิทยาศาสตร์สุขภาพต้องการค้นคว้าหาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ทั้งในและนอกหน่วยงานมากที่สุด สายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีต้องการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานทั้งในและนอกองค์กรมากที่สุด และสายงานสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ต้องการค้นคว้าหาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ทั้งในและนอกหน่วยงานมากที่สุด

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านเทคโนโลยี

ความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านเทคโนโลยี	วิทยาศาสตร์สุขภาพ		วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี		สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์		รวม		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ต้องการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาพัฒนาช่องทางการเผยแพร่ผลงานด้านวิชาการขององค์กร	4.52	.51	4.27	.80	4.43	.59	4.42	.61	มากที่สุด
2. ต้องการประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติการทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	4.44	.58	4.35	.79	4.42	.63	4.42	.64	มากที่สุด
3. ต้องการเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะสมเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	4.32	.63	4.24	.76	4.40	.66	4.38	.67	มากที่สุด

ตาราง 19 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านเทคโนโลยี	วิทยาศาสตร์สุขภาพ		วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี		สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์		รวม		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
4. ต้องการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อมาใช้ในการผลิตสื่อเผยแพร่ผลงานด้านวิชาขององค์กร	4.28	.68	4.16	.80	4.23	.77	4.23	.77	มาก
5. ต้องการเทคโนโลยีด้านโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางานด้านวิชาการ	4.32	.56	4.14	.82	4.17	.75	4.17	.75	มากที่สุด
6. ต้องการศึกษาดูงานด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทั้งในและต่างประเทศ	4.24	.72	4.19	.81	4.16	.87	4.17	.85	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.35	.53	4.23	.72	4.30	.57	4.30	.59	มากที่สุด

จากตาราง 19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$) เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อย ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการพัฒนาตนเอง ระดับมากที่สุด คือ ต้องการเทคโนโลยีด้านโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางานด้านวิชาการ ($\bar{X} = 4.42$) รองลงมา ต้องการเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะสมเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.42$) ต้องการประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติการทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ($\bar{X} = 4.38$) ส่วนการต้องการศึกษาดูงานด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทั้งในและต่างประเทศ ($\bar{X} = 4.17$) และต้องการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อมาใช้ในการผลิตสื่อเผยแพร่ผลงานด้านวิชาขององค์กร ($\bar{X} = 4.17$) ตามลำดับเป็นความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมาก ทั้งนี้พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในสายงานวิทยาศาสตร์สุขภาพต้องการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาพัฒนาช่องทางการเผยแพร่ผลงานด้านวิชาขององค์กรมากที่สุด สายงานวิทยาศาสตร์และ

เทคโนโลยีต้องการประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติการทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด และสายงานสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ต้องการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาพัฒนาช่องทางการเผยแพร่ผลงานด้านวิชาขององค์กรมากที่สุด

ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการศึกษาต่อ

ปัจจัยมุ่งใจในการพัฒนา ด้านการศึกษาต่อ	วิทยาศาสตร์ สุขภาพ		วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และเทคโนโลยี		สังคมศาสตร์และ มนุษยศาสตร์		รวม		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ต้องการให้มีการส่งเสริม การศึกษาต่อเพื่อพัฒนา ตนเอง	4.28	.89	4.35	.79	4.38	.68	4.37	.71	มากที่สุด
2. ต้องการให้มีการส่งเสริม การศึกษาเพื่อเพิ่ม ศักยภาพในการทำงาน	4.28	.89	4.32	.75	4.31	.75	4.31	.75	มากที่สุด
3. ต้องการศึกษาในหลักสูตร ที่เกี่ยวข้องกับงานใน หน่วยงานที่สังกัด	3.88	.73	4.30	.94	4.33	.74	4.29	.77	มากที่สุด
4. ต้องการศึกษาเรื่อง ที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ	4.00	.65	4.35	.79	4.26	.81	4.25	.80	มากที่สุด
5. ต้องการให้สนับสนุนทุน การศึกษาต่อเพื่อให้มี วิทยฐานะดีขึ้น	4.12	.93	4.14	.92	4.24	.78	4.22	.81	มากที่สุด
6. ต้องการศึกษหลักสูตรที่ ตนเองสนใจแม้จะไม่ เกี่ยวข้องกับงานใน หน่วยงานเพื่อเพิ่มพูน ความรู้	4.20	.76	3.95	1.03	4.20	.70	4.17	.74	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.13	.54	4.23	.71	4.28	.59	4.27	.60	มากที่สุด

จากตาราง 20 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการเรียนต่อโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$) เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อย ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการพัฒนาตนเอง ระดับมากที่สุด คือ ต้องการให้มีการส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.37$) รองลงมา ต้องการให้มีการส่งเสริมการศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน ($\bar{X} = 4.31$) ต้องการศึกษาในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน่วยงานที่สังกัด ($\bar{X} = 4.29$) ต้องการศึกษาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.25$) ต้องการให้สนับสนุนทุนการศึกษาต่อเพื่อให้มีวิทยฐานะดีขึ้น ($\bar{X} = 4.22$) ส่วนความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมากที่สุดมีเพียงประเด็นเดียวคือ ต้องการศึกษาหลักสูตรที่ตนเองสนใจแม้จะไม่เกี่ยวข้องกับงานในหน่วยงานเพื่อพูนความรู้ ($\bar{X} = 4.17$) ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในสายงานวิทยาศาสตร์สุขภาพต้องการให้มีการส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง และต้องการให้มีการส่งเสริมการศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานมากที่สุด สายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ต้องการให้มีการส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง และองการศึกษาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ มากที่สุด และสายงานสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ต้องการให้มีการส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเองมากที่สุด

ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะตำแหน่ง

ความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะตำแหน่ง	วิทยาศาสตร์		วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี		สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์		รวม		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
	1. ต้องการเรียนรู้เทคนิคการปฏิบัติงานจากผู้เชี่ยวชาญในสายงานที่รับผิดชอบ	4.36	.64	4.35	.86	4.29	.67	4.30	
2. ต้องให้หน่วยงานแสวงหาความร่วมมือทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาดูงาน	4.24	.72	4.14	.71	4.26	.64	4.24	.66	มากที่สุด
3. ต้องการให้หน่วยงานส่งเสริมหรือสนับสนุนทุนในการทำงานงานทางด้านวิชาการ	4.28	.84	4.19	.81	4.20	.67	4.20	.69	มาก
4. ต้องการให้หน่วยงานจัดอบรมเรื่องหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรสามารถเป็นผู้ช่วยฝ่ายบริหาร	4.20	.65	3.95	1.00	4.13	.73	4.12	.75	มาก
5. ต้องการให้หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสนำเสนอผลงานทางด้านวิชาการ	4.20	.76	4.08	.83	4.06	.71	4.07	.73	มาก
6. ต้องการเรียนรู้จากเทคนิคการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน	4.28	.68	4.14	.79	4.00	.73	4.03	.73	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.26	.58	4.14	.72	4.16	.57	4.16	.58	มาก

จากตาราง 21 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะตำแหน่งโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อย ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการพัฒนาตนเอง ระดับมากที่สุด คือ ต้องการเรียนรู้เทคนิคการปฏิบัติงานจากผู้เชี่ยวชาญในสายงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมา ต้องให้หน่วยงานแสวงหาความร่วมมือทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาดูงาน ($\bar{X} = 4.24$) ส่วนความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมาก คือ ต้องการให้หน่วยงานส่งเสริมหรือสนับสนุนทุนในการทำงานงานทางด้านวิชาการ ($\bar{X} = 4.20$) รองลงมา ต้องการให้หน่วยงานจัดอบรมเรื่องหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรสามารถเป็นผู้ช่วยฝ่ายบริหารวิชาการ ($\bar{X} = 4.12$) ต้องการให้หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสนำเสนอผลงานทางด้านวิชาการ ($\bar{X} = 4.07$) และต้องการเรียนรู้จากเทคนิคการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน ($\bar{X} = 4.03$) ตามลำดับ ทั้งนี้ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในทุกๆ สายงาน ต้องการเรียนรู้เทคนิคการปฏิบัติงานจากผู้เชี่ยวชาญในสายงานที่รับผิดชอบมากที่สุด

ส่วนที่ 4 เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสาย
สนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในแต่ละสาขางาน

เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระหว่างกลุ่มงาน ได้แก่ ความต้องการด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม
ด้านการเรียนรู้ ด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน/เฉพาะตำแหน่ง และด้าน
เทคโนโลยี ดังนี้

ตาราง 22 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเอง จำแนกตามสาขางาน

ความต้องการพัฒนาตนเอง	แหล่งความ แปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านการศึกษาต่อ	ระหว่างกลุ่ม	.635	2	.318	.870	.420
	ภายในกลุ่ม	127.006	348	.365		
	รวม	127.641	350			
ด้านฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	.430	2	.215	.658	.519
	ภายในกลุ่ม	113.531	347	.327		
	รวม	113.961	349			
ด้านการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.155	2	.578	1.940	.145
	ภายในกลุ่ม	103.583	348	.298		
	รวม	104.739	350			
ด้านทักษะหรือเทคนิคการ ปฏิบัติงานเฉพาะด้าน/เฉพาะ ตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	.268	2	.134	.393	.675
	ภายในกลุ่ม	118.724	348	.341		
	รวม	118.992	350			
ด้านเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	.276	2	.138	.401	.670
	ภายในกลุ่ม	119.767	348	.344		
	รวม	120.043	350			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.193	2	.096	.405	.667
	ภายในกลุ่ม	82.576	347	.238		
	รวม	82.769	349			

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 , ** ระดับ 0.01 , *** ระดับ 0.001

จากตาราง 22 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ มีค่า Sig มากกว่า 0.05 ทุกด้าน ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

ตาราง 23 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการศึกษาต่อ จำแนกตามสายงาน

ด้านการศึกษาต่อ	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ต้องการให้สนับสนุนทุนการศึกษาต่อเพื่อให้มีวิทยฐานะดีขึ้น	ระหว่างกลุ่ม	.618	2	.309	.473	.624
	ภายในกลุ่ม	227.490	348	.654		
	รวม	228.108	350			
2. ต้องการให้มีการส่งเสริมการศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.031	2	.015	.027	.974
	ภายในกลุ่ม	199.120	348	.572		
	รวม	199.151	350			
3. ต้องการให้มีการส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	.269	2	.135	.269	.764
	ภายในกลุ่ม	173.839	348	.500		
	รวม	174.108	350			
4. ต้องการศึกษาในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน่วยงานที่สังกัด	ระหว่างกลุ่ม	4.634	2	2.317	3.949*	.020*
	ภายในกลุ่ม	204.141	348	.587		
	รวม	208.775	350			
5. ต้องการศึกษาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.952	2	.976	1.547	.214
	ภายในกลุ่ม	219.484	348	.631		
	รวม	221.436	350			
6. ต้องการศึกษหลักสูตรที่ตนเองสนใจแม้จะไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานในหน่วยงานเพื่อพูนความรู้	ระหว่างกลุ่ม	2.094	2	1.047	1.901	.151
	ภายในกลุ่ม	191.650	348	.551		
	รวม	193.744	350			

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 23 พบว่า ความต้องการด้านการศึกษา มีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในประเด็น ต้องการศึกษาในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน่วยงานที่สังกัด มีค่า Sig เท่ากับ .020 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีความต้องการด้านการศึกษาต่อแตกต่างกันในประเด็น ต้องการศึกษาในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน่วยงานที่สังกัด

ตาราง 24 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการฝึกอบรม จำแนกตามสายงาน

ด้านการฝึกอบรม	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ต้องการให้หน่วยงานที่สังกัดให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้ความรู้ ความสามารถยิ่งขึ้น	ระหว่างกลุ่ม	.751	2	.375	.923	.398
	ภายในกลุ่ม	141.409	348	.406		
	รวม	142.160	350			
2. ต้องการให้หน่วยงานที่สังกัดส่งเสริมบุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน	ระหว่างกลุ่ม	1.058	2	.529	1.021	.361
	ภายในกลุ่ม	180.264	348	.518		
	รวม	181.322	350			
3. ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	.738	2	.369	.842	.432
	ภายในกลุ่ม	152.447	348	.438		
	รวม	153.185	350			
4. ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	ระหว่างกลุ่ม	.036	2	.018	.046	.955
	ภายในกลุ่ม	134.568	348	.387		
	รวม	134.604	350			
5. ต้องการให้หน่วยงานที่สังกัดส่งเสริมบุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	.356	2	.178	.439	.645
	ภายในกลุ่ม	141.233	348	.406		
	รวม	141.590	350			
6. ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมทักษะด้านอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น ภาษาอังกฤษ ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ เป็นต้น	ระหว่างกลุ่ม	1.666	2	.833	2.192	.113
	ภายในกลุ่ม	132.232	348	.380		
	รวม	133.897	350			

จากตาราง 24 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรม มีค่า Sig มากกว่า 0.05 ทุกประเด็น ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรม ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 25 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองด้านการเรียนรู้ จำแนกตามสายงาน

ด้านการเรียนรู้	แหล่งความ แปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ต้องการค้นคว้าหาความรู้ใน การปฏิบัติงานจาก แหล่งข้อมูลต่างๆ ทั้งใน และนอกหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	.592	2	.296	.792	.454
	ภายในกลุ่ม	130.075	348	.374		
	รวม	130.667	350			
2. ต้องการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการ ทำงานทั้งในและนอก องค์การ	ระหว่างกลุ่ม	.417	2	.209	.534	.586
	ภายในกลุ่ม	135.890	348	.390		
	รวม	136.308	350			
3. ต้องการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถใหม่ๆ ใน ด้านอื่นๆ	ระหว่างกลุ่ม	.791	2	.395	.778	.460
	ภายในกลุ่ม	176.873	348	.508		
	รวม	177.664	350			
4. ต้องการเพิ่มพูนความรู้ด้าน ภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ เพื่อสนับสนุน ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.232	2	2.116	5.131**	.006*
	ภายในกลุ่ม	143.517	348	.412		
	รวม	147.749	350			

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ** ระดับ 0.01

จากตาราง 25 พบว่า ความต้องการด้านการเรียนรู้มีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในประเด็น ต้องการเพิ่มพูนความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ เพื่อสนับสนุนในการทำงาน มีค่า Sig เท่ากับ .006 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีความต้องการด้านการเรียนรู้แตกต่างกันใน

ประเด็น ต้องการเพิ่มพูนความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ เพื่อสนับสนุนในการทำงาน

ตาราง 26 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน/เฉพาะตำแหน่ง จำแนกตามสายงาน

ด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน/เฉพาะตำแหน่ง	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ต้องการเรียนรู้เทคนิคการปฏิบัติงานจากผู้เชี่ยวชาญในสายงานที่รับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	.189	2	.095	.201	.818
	ภายในกลุ่ม	164.192	348	.472		
	รวม	164.382	350			
2. ต้องการเรียนรู้จากเทคนิคการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน	ระหว่างกลุ่ม	2.225	2	1.113	2.089	.125
	ภายในกลุ่ม	185.364	348	.533		
	รวม	187.590	350			
3. ต้องให้หน่วยงานแสวงหาความร่วมมือทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาดูงาน	ระหว่างกลุ่ม	.480	2	.240	.557	.574
	ภายในกลุ่ม	149.936	348	.431		
	รวม	150.416	350			
4. ต้องการให้หน่วยงานจัดอบรมเรื่องหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรสามารถเป็นผู้ช่วยฝ่ายบริหารวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	1.345	2	.673	1.185	.307
	ภายในกลุ่ม	197.629	348	.568		
	รวม	198.974	350			
5. ต้องการให้หน่วยงานส่งเสริมหรือสนับสนุนทุนในการทำงานทางด้านวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	.165	2	.082	.170	.844
	ภายในกลุ่ม	168.473	348	.484		
	รวม	168.638	350			
6. ต้องการให้หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสนำเสนอผลงานทางด้านวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	.488	2	.244	.462	.631
	ภายในกลุ่ม	183.871	348	.528		
	รวม	184.359	350			

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** ระดับ 0.01, *** ระดับ 0.001

จากตาราง 26 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงาน เฉพาะด้าน/เฉพาะตำแหน่ง มีค่า Sig มากกว่า 0.05 ทุกประเด็น ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน/เฉพาะตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 27 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านเทคโนโลยี จำแนกตามสายงาน

ด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน/เฉพาะตำแหน่ง	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ต้องการศึกษาดูงานด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทั้งในและต่างประเทศ	ระหว่างกลุ่ม	.607	2	.303	.545	.580
	ภายในกลุ่ม	193.792	348	.557		
	รวม	194.399	350			
2. ต้องการประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติการทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.959	2	.480	1.085	.339
	ภายในกลุ่ม	153.884	348	.442		
	รวม	154.843	350			
3. ต้องการเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะสมเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.180	2	.090	.216	.806
	ภายในกลุ่ม	145.091	348	.417		
	รวม	145.271	350			
4. ต้องการเทคโนโลยีด้านโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางานด้านวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	1.103	2	.551	1.495	.226
	ภายในกลุ่ม	128.333	348	.369		
	รวม	129.436	350			
5. ต้องการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาใช้ในการผลิตสื่อเผยแพร่ผลงานด้านวิชาขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.169	2	.084	.116	.890
	ภายในกลุ่ม	252.914	348	.727		
	รวม	253.083	350			
6. ต้องการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาพัฒนาช่องทางการเผยแพร่ผลงานด้านวิชาขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.225	2	.113	.189	.828
	ภายในกลุ่ม	206.994	348	.595		
	รวม	207.219	350			

จากตาราง 27 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยี มีค่า Sig มากกว่า 0.05 ทุกประเด็น ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า สายงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยี ไม่แตกต่างกัน

ส่วนที่ 5 ทดสอบสมมติฐาน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ตั้งสมมติฐานทางการวิจัยไว้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ แตกต่างกัน

1.1 อายุมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ แตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H_0 อายุมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ไม่แตกต่างกัน

H_1 อายุมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ แตกต่างกัน

ตาราง 28 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามอายุ

ความต้องการพัฒนาตนเอง	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านการศึกษาต่อ	ระหว่างกลุ่ม	6.944	3	2.315	6.655***	.000*
	ภายในกลุ่ม	120.697	347	.348		
	รวม	127.641	350			
ด้านฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	.447	3	.149	.454	.715
	ภายในกลุ่ม	113.514	346	.328		
	รวม	113.961	349			
ด้านการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	3.506	3	1.169	4.006**	.008*
	ภายในกลุ่ม	101.232	347	.292		
	รวม	104.739	350			

ตาราง 28 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนาตนเอง	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน/เฉพาะตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	2.599	3	.866	2.583	.053
	ภายในกลุ่ม	116.393	347	.335		
	รวม	118.992	350			
ด้านเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	1.897	3	.632	1.857	.137
	ภายในกลุ่ม	118.146	347	.340		
	รวม	120.043	350			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.191	3	.730	3.136*	.026*
	ภายในกลุ่ม	80.579	346	.233		
	รวม	82.769	349			

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** ระดับ 0.01, *** ระดับ 0.001

จากตาราง 28 พบว่า อายุมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยภาพรวมแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่า Sig เท่ากับ .026 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อายุมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 คือ ด้านการศึกษาต่อ ค่า Sig เท่ากับ .000 และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ด้านการเรียนรู้ ค่า Sig เท่ากับ .008 ซึ่งค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า อายุมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่แตกต่างกัน ในด้านการศึกษาและด้าน的学习

1.2 ระดับการศึกษามีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ แตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

- H_0 ระดับการศึกษามีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ไม่แตกต่างกัน
- H_1 ระดับการศึกษามีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ แตกต่างกัน

ตาราง 29 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
จำแนกตามระดับการศึกษา

ความต้องการพัฒนาตนเอง	แหล่งความ แปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านการศึกษาต่อ	ระหว่างกลุ่ม	3.382	4	.846	2.355	.054
	ภายในกลุ่ม	124.259	346	.359		
	รวม	127.641	350			
ด้านฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	3.675	4	.919	2.874*	.023*
	ภายในกลุ่ม	110.286	345	.320		
	รวม	113.961	349			
ด้านการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	5.974	4	1.493	5.232***	.000*
	ภายในกลุ่ม	98.765	346	.285		
	รวม	104.739	350			
ด้านทักษะหรือเทคนิคการ ปฏิบัติงานเฉพาะด้าน/เฉพาะ ตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	10.082	4	2.521	8.008***	.000*
	ภายในกลุ่ม	108.910	346	.315		
	รวม	118.992	350			
ด้านเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	4.788	4	1.197	3.593**	.007*
	ภายในกลุ่ม	115.255	346	.333		
	รวม	120.043	350			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.979	4	.995	4.356**	.002
	ภายในกลุ่ม	78.790	345	.228		
	รวม	82.769	349			

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** ระดับ 0.01, *** ระดับ 0.001

จากตาราง 29 พบว่า ระดับการศึกษามีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยภาพรวมแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่า Sig เท่ากับ .002 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับการศึกษามีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 คือ ด้านการเรียนรู้ และด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน/เฉพาะตำแหน่ง ค่า Sig เท่ากับ .000 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ด้านเทคโนโลยี ค่า Sig เท่ากับ .007 และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.05 คือ ด้านฝึกอบรม ค่า Sig เท่ากับ .023 ซึ่งค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ระดับการศึกษามีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่แตกต่างกัน ในด้านการเรียนรู้ ด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน/เฉพาะตำแหน่ง ด้านเทคโนโลยี และด้านฝึกอบรม

1.3 ตำแหน่งงานมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ แตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H_0 ตำแหน่งงานมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ไม่แตกต่างกัน

H_1 ตำแหน่งงานมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ แตกต่างกัน

ตาราง 30 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความต้องการพัฒนาตนเอง	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านการศึกษาต่อ	ระหว่างกลุ่ม	1.549	2	.774	2.137	.120
	ภายในกลุ่ม	126.092	348	.362		
	รวม	127.641	350			
ด้านฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	.385	2	.192	.587	.556
	ภายในกลุ่ม	113.577	347	.327		
	รวม	113.961	349			
ด้านการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	.084	2	.042	.139	.870
	ภายในกลุ่ม	104.655	348	.301		
	รวม	104.739	350			
ด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน/เฉพาะตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	.105	2	.053	.154	.858
	ภายในกลุ่ม	118.887	348	.342		
	รวม	118.992	350			

ตาราง 30 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนาตนเอง	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	.289	2	.144	.420	.658
	ภายในกลุ่ม	119.754	348	.344		
	รวม	120.043	350			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.549	2	.774	2.137	.120
	ภายในกลุ่ม	126.092	348	.362		
	รวม	127.641	350			

จากตาราง 31 พบว่า ตำแหน่งงานมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ค่า Sig เท่ากับ .120 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ตำแหน่งงานมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทุก ๆ ด้าน ซึ่งค่า Sig มีค่ามากกว่า 0.05 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ตำแหน่งงานมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ไม่แตกต่างกัน

1.4 รายได้มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน
วิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ แตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H_0 รายได้มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน
วิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ไม่แตกต่างกัน

H_1 รายได้มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน
วิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ แตกต่างกัน

ตาราง 32 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
จำแนกตามรายได้

ความต้องการพัฒนาตนเอง	แหล่งความ แปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านการศึกษาต่อ	ระหว่างกลุ่ม	5.178	3	1.726	4.891**	.002
	ภายในกลุ่ม	122.463	347	.353		
	รวม	127.641	350			
ด้านฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	1.596	3	.532	1.638	.180
	ภายในกลุ่ม	112.365	346	.325		
	รวม	113.961	349			
ด้านการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.726	3	.575	1.938	.123
	ภายในกลุ่ม	103.013	347	.297		
	รวม	104.739	350			
ด้านทักษะหรือเทคนิคการ ปฏิบัติงานเฉพาะด้าน/เฉพาะ ตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	.801	3	.267	.784	.503
	ภายในกลุ่ม	118.191	347	.341		
	รวม	118.992	350			
ด้านเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	.935	3	.312	.908	.437
	ภายในกลุ่ม	119.108	347	.343		
	รวม	120.043	350			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.537	3	.512	2.182	.090
	ภายในกลุ่ม	81.232	346	.235		
	รวม	82.769	349			

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 32 พบว่า รายได้มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่า Sig เท่ากับ .090 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า รายได้มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ด้านการศึกษาต่อ ค่า Sig เท่ากับ .002 ซึ่งค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า รายได้มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่แตกต่างกัน ในด้านการศึกษาต่อ

2. ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านเกียรติยศชื่อเสียง และด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทนมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ แตกต่างกัน

2.1 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ แตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H_0 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ไม่แตกต่างกัน

H_1 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ แตกต่างกัน

ตาราง 33 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
จำแนกตามปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ความต้องการพัฒนาตนเอง	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านการศึกษาต่อ	ระหว่างกลุ่ม	22.675	18	1.260	3.984***	.000
	ภายในกลุ่ม	104.966	332	.316		
	รวม	127.641	350			
ด้านฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	21.034	18	1.169	4.162***	.000
	ภายในกลุ่ม	92.927	331	.281		
	รวม	113.961	349			
ด้านการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	15.010	18	.834	3.086***	.000
	ภายในกลุ่ม	89.728	332	.270		
	รวม	104.739	350			
ด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน/ เฉพาะตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	18.534	18	1.030	3.403***	.000
	ภายในกลุ่ม	100.458	332	.303		
	รวม	118.992	350			
ด้านเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	16.863	18	.937	3.014***	.000
	ภายในกลุ่ม	103.180	332	.311		
	รวม	120.043	350			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	12.550	18	.697	3.287***	.000
	ภายในกลุ่ม	70.220	331	.212		
	รวม	82.769	349			

หมายเหตุ *** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

จากตาราง 33 พบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยภาพรวมแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ค่า Sig เท่ากับ .000 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ทุกๆ ด้าน ได้แก่

ด้านการศึกษาต่อ ด้านฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ ด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน/เฉพาะตำแหน่ง และ ด้านเทคโนโลยี ค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน

2.2 ปัจจัยด้านเกียรติยศชื่อเสียงมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ แตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

- H_0 ปัจจัยด้านเกียรติยศชื่อเสียงมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ไม่แตกต่างกัน
- H_1 ปัจจัยด้านเกียรติยศชื่อเสียงมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ แตกต่างกัน

ตาราง 34 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามปัจจัยด้านเกียรติยศชื่อเสียง

ความต้องการพัฒนาตนเอง	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านการศึกษาต่อ	ระหว่างกลุ่ม	17.341	15	1.156	3.511***	.000
	ภายในกลุ่ม	110.300	335	.329		
	รวม	127.641	350			
ด้านฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	18.394	15	1.226	4.286***	.000
	ภายในกลุ่ม	95.567	334	.286		
	รวม	113.961	349			
ด้านการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	9.815	15	.654	2.309**	.004
	ภายในกลุ่ม	94.923	335	.283		
	รวม	104.739	350			
ด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน/เฉพาะตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	9.996	15	.666	2.048*	.012
	ภายในกลุ่ม	108.996	335	.325		
	รวม	118.992	350			

ตาราง 34 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนา ตนเอง	แหล่งความ แปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	17.110	15	1.141	3.712***	.000
	ภายในกลุ่ม	102.933	335	.307		
	รวม	120.043	350			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	9.016	15	.601	2.722**	.001
	ภายในกลุ่ม	73.754	334	.221		
	รวม	82.769	349			

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** ระดับ 0.01, *** ระดับ 0.001

จากตาราง 34 พบว่า ปัจจัยด้านเกียรติยศชื่อเสียงมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่า Sig เท่ากับ .001 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านเกียรติยศชื่อเสียงมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 คือ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการศึกษาต่อ และด้านเทคโนโลยี ค่า Sig เท่ากับ .000 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ด้านการเรียนรู้ ค่า Sig เท่ากับ .004 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน/เฉพาะตำแหน่ง ค่า Sig เท่ากับ .012 ซึ่งค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านเกียรติยศชื่อเสียงมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน

2.3 ปัจจัยด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทนมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ แตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H_0 ปัจจัยด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทนมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ไม่แตกต่างกัน

H_1 ปัจจัยด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทนมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ แตกต่างกัน

ตาราง 35 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามปัจจัยด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน

ความต้องการพัฒนาตนเอง	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านการศึกษาต่อ	ระหว่างกลุ่ม	10.058	20	.503	1.411	.114
	ภายในกลุ่ม	117.583	330	.356		
	รวม	127.641	350			
ด้านฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	13.064	20	.653	2.130**	.004
	ภายในกลุ่ม	100.897	329	.307		
	รวม	113.961	349			
ด้านการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	5.258	20	.263	.872	.623
	ภายในกลุ่ม	99.481	330	.301		
	รวม	104.739	350			
ด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน/เฉพาะตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	10.758	20	.538	1.640*	.042
	ภายในกลุ่ม	108.235	330	.328		
	รวม	118.992	350			
ด้านเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	17.901	20	.895	2.892***	.000
	ภายในกลุ่ม	102.142	330	.310		
	รวม	120.043	350			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	6.854	20	.343	1.485	.084
	ภายในกลุ่ม	75.915	329	.231		
	รวม	82.769	349			

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** ระดับ 0.01, *** ระดับ 0.001

จากตาราง 35 พบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่า Sig เท่ากับ .084 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 คือ ด้านเทคโนโลยี ค่า Sig เท่ากับ .000 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ด้านฝึกอบรม ค่า Sig เท่ากับ .004 และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน/เฉพาะตำแหน่ง ค่า Sig เท่ากับ .042 ซึ่งค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่แตกต่างกันในด้านเทคโนโลยี ด้านฝึกอบรม และด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน/เฉพาะตำแหน่ง

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาคั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเอง ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเอง และเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 351 ราย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ผลการศึกษาสรุปได้ดังต่อไปนี้

สรุปผลการศึกษา

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุ 31 ปีขึ้นไป สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้อยู่ระหว่าง 10,001- 20,000 บาท ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ มีอายุงานโดยเฉลี่ยเท่ากับ 7.99 ปี อายุงานต่ำสุด 1 เดือน และอายุงานสูงสุด 36 ปี ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุงานอยู่ระหว่าง 1-7 ปี

ปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเอง

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน เรียงลำดับดังนี้ ปัจจัยด้านสถานภาพทางสังคม ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านเกียรติยศชื่อเสียง ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน

ปัจจัยจูงใจด้านสถานภาพทางสังคม โดยภาพรวมเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ความสามารถในการทำงานของตนเองให้สำเร็จนั้นไม่ด้อยกว่าความสามารถของเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ สามารถเข้ากับผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี ในการทำงานร่วมกันนั้น เพื่อนร่วมงานทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จดูล่วงด้วยดีและผู้บังคับบัญชาเป็นกันเอง และการให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน

ปัจจัยเชิงใจด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ตามเป้าหมาย จากการทำงานที่ผ่านมามีคิดว่าประสบความสำเร็จในการทำงานเป็นอย่างดี งานที่สามารถตอบสนองความสำเร็จส่วนตัวได้ ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะมักได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน

ปัจจัยเชิงใจด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ขนาดขององค์กรทำให้รู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงและชื่อเสียงขององค์กรทำให้รู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพการงาน ตำแหน่งงานมีความสำคัญต่อสายงาน การทำงานในองค์กรนี้ ทำให้รู้สึกมั่นคง ไม่ต้องกลัวถูกไล่ออกจากงานโดยง่าย และ รู้สึกเห็นด้วยกับนโยบายและรูปแบบของการบริหารของหน่วยงานเป็นอย่างมาก

ปัจจัยเชิงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยภาพรวมเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองระดับปานกลาง เรียงลำดับดังนี้ หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสก้าวหน้าโดยการส่งเสริมให้มีการเรียนต่อ หรือส่งไปฝึกอบรมต่างๆ อยู่เสมอ การมีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถใหม่ๆ ในด้านอื่นๆ ความก้าวหน้าในการทำงานของหน่วยงานขึ้นอยู่กับผลงานและความสามารถในการทำงาน ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความเหมาะสมและยุติธรรม และมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง

ปัจจัยเชิงใจด้านเกียรติยศชื่อเสียง โดยภาพรวมเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ รางวัลเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน มีความภาคภูมิใจที่ผลงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความมั่นใจว่าผลงานของท่านมีความสำคัญต่อหน่วยงานเป็นอย่างมาก มีความมั่นใจว่าผลงานของตนเองจะต้องได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และ ผลงานของตนเองมีความโดดเด่นมากที่สุดเมื่อเทียบกับผลงานของเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน

ปัจจัยด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน โดยภาพรวมเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองระดับปานกลาง เรียงลำดับดังนี้ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบอยู่ กิจกรรมสันทนาการ เช่น กีฬา การนำเที่ยว งานสังสรรค์ประจำปี จัดได้อย่างเหมาะสม เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับการดำรงชีพ สวัสดิการที่ได้รับเพียงพอกับการดำรงชีพ และ ได้รับเงินช่วยเหลืออื่นๆ เช่น งานศพ ค่าคลอดบุตร ค่าเล่าเรียนอย่างเหมาะสม

ความต้องการพัฒนาตนเอง

ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมมีความต้องการพัฒนาตนเองระดับมากที่สุด เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน เรียงลำดับดังนี้ มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ ด้านเทคโนโลยี ด้านศึกษาต่อ และ ด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะตำแหน่ง

ด้านการฝึกอบรม โดยภาพรวมมีความต้องการพัฒนาตนเองระดับมากที่สุด เรียงลำดับดังนี้ ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมทักษะด้านอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น ภาษาต่างประเทศ ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ เป็นต้น ต้องการให้หน่วยงานที่สังกัดให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้ความรู้ ความสามารถยิ่งขึ้น ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ต้องการให้หน่วยงานที่สังกัดส่งเสริมบุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน ต้องการให้หน่วยงานที่สังกัดให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้ความรู้ ความสามารถยิ่งขึ้น และ ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ด้านการเรียนรู้ โดยภาพรวมมีความต้องการพัฒนาตนเองระดับมากที่สุด เรียงลำดับดังนี้ ต้องการเพิ่มพูนความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ เพื่อสนับสนุนในการทำงาน ต้องการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถใหม่ๆ ในด้านอื่นๆ และ ต้องการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานทั้งในและนอกองค์กร

ด้านเทคโนโลยี โดยภาพรวมมีความต้องการพัฒนาตนเองระดับมากที่สุด เรียงลำดับดังนี้ ต้องการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาพัฒนาช่องทางการเผยแพร่ผลงานด้านวิชาขององค์กร ต้องการประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติการทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ต้องการเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะสมเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ต้องการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาใช้ในการผลิตสื่อเผยแพร่ผลงานด้านวิชาขององค์กร ต้องการเทคโนโลยีด้านโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางานด้านวิชาการ และ ต้องการศึกษาดูงานด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทั้งในและต่างประเทศ

ด้านการศึกษาต่อ โดยภาพรวมมีความต้องการพัฒนาตนเองระดับมากที่สุด เรียงลำดับดังนี้ ต้องการให้มีการส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง ต้องการให้มีการส่งเสริมการศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน ต้องการศึกษาในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน่วยงานที่สังกัด ต้องการศึกษาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ ต้องการให้สนับสนุนทุน

การศึกษาต่อเพื่อให้มีวิทยฐานะดีขึ้น และ ต้องการศึกษาลักษณะที่ตนเองสนใจแม้จะไม่เกี่ยวข้องกับงานในหน่วยงานเพื่อพูนความรู้

ด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะตำแหน่ง โดยภาพรวมมีความต้องการพัฒนาตนเองระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ต้องการเรียนรู้เทคนิคการปฏิบัติงานจากผู้เชี่ยวชาญในสายงานที่รับผิดชอบ ต้องให้หน่วยงานแสวงหาความร่วมมือทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาดูงาน ต้องการให้หน่วยงานส่งเสริมหรือสนับสนุนทุนในการทำงานทางด้านวิชาการ ต้องการให้หน่วยงานจัดอบรมเรื่องหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรสามารถเป็นผู้ช่วยฝ่ายบริหารวิชาการ ต้องการให้หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสนำเสนอผลงานทางด้านวิชาการ และต้องการเรียนรู้จากเทคนิคการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน

เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเอง

การเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในแต่ละสายงาน ได้แก่ ความต้องการด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ ด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน/เฉพาะตำแหน่ง และด้านเทคโนโลยี ในภาพรวมมีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน แต่หากทำการเปรียบเทียบรายด้านของความต้องการพัฒนาตนเอง ในสายงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสามารถสรุปรายละเอียดได้ดังนี้

ความต้องการด้านการศึกษา มีความต้องการศึกษาในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน่วยงานที่สังกัด และด้านการเรียนรู้ บุคลากรต้องการเพิ่มพูนความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ เพื่อสนับสนุนในการทำงาน ส่วนด้านการฝึกอบรม ด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน/เฉพาะตำแหน่ง และด้านเทคโนโลยี บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความต้องการพัฒนาตนเองที่ไม่แตกต่างกัน

ทดสอบสมมติฐาน

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ แตกต่างกัน โดยผลการทดสอบด้านปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสาย

สนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ดังนี้
 ปัจจัยด้านอายุมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ในด้านการศึกษาด้านและการเรียนรู้
 ปัจจัยด้านระดับการศึกษามีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในด้านการเรียนรู้ ด้านทักษะหรือ
 เทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน/เฉพาะตำแหน่ง ด้านเทคโนโลยี และด้านฝึกอบรม และปัจจัยด้าน
 รายได้มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษาคือแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านตำแหน่ง
 งานมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านเกียรติยศชื่อเสียง
 และด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทนมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน
 วิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ แตกต่างกัน โดยผลการทดสอบด้านปัจจัยด้านความก้าวหน้าใน
 ตำแหน่งงาน และปัจจัยด้านเกียรติยศชื่อเสียง มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่าง
 มีนัยสำคัญทางสถิติ ในทุก ๆ ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาคือ ด้านฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ ด้าน
 ทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน/เฉพาะตำแหน่ง และ ด้านเทคโนโลยี ส่วนปัจจัยด้าน
 เงินเดือนหรือค่าตอบแทน มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
 ในด้านเทคโนโลยี ด้านฝึกอบรม และด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน/เฉพาะ
 ตำแหน่ง

อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผู้ศึกษาได้พบประเด็นที่น่าสนใจ และได้นำมาอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

ปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเอง

จากการศึกษาปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้าน
 เงินเดือนหรือค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้าน
 สถานภาพทางสังคม ด้านความสำเร็จของงาน และด้านเกียรติยศชื่อเสียง พบว่ามีปัจจัยจูงใจที่มีผล
 ต่อการนำไปสู่การพัฒนาตนเองในระดับมากอยู่ 4 ด้าน คือ ด้านสถานภาพทางสังคม ด้าน
 ความสำเร็จของงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านเกียรติยศ
 ชื่อเสียง โดยมีรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยด้านสถานภาพทางสังคม โดยภาพรวมปัจจัยจิตใจด้านสถานภาพทางสังคม ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะความสามารถในการเข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และความสามารถในการทำงานของตนเองให้สำเร็จ จะเห็นได้ว่า การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่นเป็นปัจจัยจิตใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองได้เป็นอย่างดี ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ พิมดาว ศิริเพิ่มพูน (2546: 24) ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสังกัดสำนักงานตรวจสอบบัญชีสหกรณ์ ภูมิภาคที่ 3 พบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานตรวจสอบบัญชีสหกรณ์ภูมิภาคที่ 3 มีความต้องการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรด้านการสอบบัญชีสหกรณ์ เป็นลำดับที่ 1 รองลงมามีความต้องการการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านการบริหารเป็นลำดับสุดท้าย

ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองมาก ในประเด็นความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ตามเป้าหมาย สามารถตอบสนองความสำเร็จส่วนตัวและองค์กรได้ จากผลการศึกษาี้แสดงให้เห็นว่า บุคลากรของสายสนับสนุนวิชาการมีความต้องการทำงานให้บรรลุเป้าหมายเพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กรและความต้องการของตนเอง ทั้งนี้ก็เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรและความสำเร็จในงานที่ตนเองปฏิบัติและรับผิดชอบอยู่ และเมื่อประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายแล้ว ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในผลงาน มีความรู้สึกในด้านดี ส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพของงาน ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นหรือจูงใจในการปฏิบัติงานจนกระทั่งนำไปสู่ความต้องการในการพัฒนาตนเองในภายหลัง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ตามแนวคิดของเดวิด ซี แมคเคลเลนด์ โดยสรุปว่า คนเราเรียนรู้ความต้องการจากสังคมที่เกี่ยวข้อง โดยต้องการความสำเร็จซึ่งเป็นความต้องการที่จะทำงานได้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีมาตรฐานสูงขึ้น ในชีวิต รวมถึงการมุ่งที่ความสำเร็จมากกว่ารางวัลหรือผลตอบแทนเป็นเงินทอง

ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองมาก ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ความมั่นคงและชื่อเสียงขององค์กรทำให้รู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพการงาน แสดงให้เห็นว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีความรู้สึกที่ต่อองค์กรในฐานะที่เป็นองค์กรที่มีชื่อเสียงด้านการศึกษาและวิชาการที่ดีอยู่แล้ว และจากปัจจัยนี้เองที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานกับองค์กร และเป็นปัจจัยที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีความต้องการในการพัฒนาตนเองต่อไปในอนาคต เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของตนเองให้เป็นที่ยอมรับขององค์กร และทำงานได้อย่างมั่นคงต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg ให้แนวคิดเกี่ยวกับการที่คนจะเกิดความ

พึงพอใจในการทำงานหรือมีความพึงพอใจในงานที่ทำ และมีความรู้สึกในด้านดี โดยมีปัจจัยหลายอย่างเข้ามาเกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็น เงินเดือน ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้ ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่โดยคนจะถูกจูงใจ หรือการกระตุ้นให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจทั้ง 3 ปัจจัย สอดคล้องกับทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg's Two Factors Theory) เฮอริชเบิร์ก (Frederick Herzberg) ดังนี้ ปัจจัยด้านสภาพทางสังคม โดยเฮอริชเบิร์กได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยดังกล่าวดังนี้ การจูงใจในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพคือ การที่คนจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานหรือมีความพึงพอใจในงานที่ทำ และมีความรู้สึกในด้านดีนั้น มีปัจจัยหลายอย่างเข้ามาเกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นสภาพทางสังคม การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่โดยคนจะถูกจูงใจ หรือการกระตุ้นให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่วนปัจจัยด้านความสำเร็จของงานทำให้คนทำงานเกิดความพอใจในการทำงาน และเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพเพราะสามารถสนองความต้องการความสำเร็จในชีวิตได้ และการที่คนจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานหรือมีความพึงพอใจในงานที่ทำ และมีความรู้สึกในด้านดีนั้น มีปัจจัยหลายอย่างเข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งปัจจัยเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน จะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลได้มีการพัฒนาตนเองเพื่อให้บรรลุความมุ่งหวังดังกล่าว

ปัจจัยด้านเกียรติยศชื่อเสียง โดยภาพรวมเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองมาก ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่ารางวัล ผลงานที่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนผลงานมีความสำคัญต่อหน่วยงานจะเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และนำไปสู่การพัฒนาตนเองมากขึ้น ผลจากการศึกษานี้แสดงให้เห็นว่า รางวัล เกียรติยศชื่อเสียง ตลอดจนผลงานที่ได้รับการยอมรับจากองค์กร ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานของบุคลากรส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้ก้าวไปสู่ความต้องการในลำดับขั้นที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ที่กล่าวถึงความต้องการด้านเกียรติยศชื่อเสียงเป็น 1 ใน 5 ของลำดับขั้นความต้องการของบุคคล 5 ระดับ ไว้ว่า เมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนองแล้ว คนเราจะต้องการสร้างสภาพของตัวเองให้สูงเด่น มีความภูมิใจและสร้างการนับถือตนเอง ชื่นชมในความสำเร็จของงานที่ทำ ความรู้สึกมั่นคงในตัวเองและเกียรติยศ ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ ยศ ตำแหน่ง ระดับเงินเดือนที่สูง งานที่ทำภายใต้ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน โอกาสแห่งความก้าวหน้าในงานอาชีพ เป็นต้น

ความต้องการพัฒนาตนเอง

จากการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ได้แก่ ความต้องการด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ ด้านเทคโนโลยี ด้านการศึกษาต่อ และด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน/เฉพาะตำแหน่ง โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาถึงความต้องการในแต่ละด้าน ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด และระดับมากในทุกๆ ด้าน ซึ่งผู้ศึกษาได้นำประเด็นที่น่าสนใจแต่ละด้านมาอภิปรายผลดังนี้

ด้านการฝึกอบรม โดยภาพรวมมีความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด โดยผู้ตอบแบบสอบถามต้องการเข้ารับการฝึกอบรมทักษะด้านอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น ภาษาต่างประเทศ ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ เป็นต้น เพื่อพัฒนาการทำงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลจากการศึกษาแสดงให้เห็นว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านฝึกอบรมมากที่สุดในทุก ๆ ประเด็นย่อย และจะเห็นว่าบุคลากรต้องการฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ นั้น เพื่อปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ ทักษะ และมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของตนเองให้เพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องการฝึกอบรมเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพ อีกทั้งเป็นกิจกรรมที่เสริมสร้างให้บุคคล เกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติต่อการดำเนินกิจกรรมใด ๆ ได้อย่างมีคุณค่าและประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหารจัดการ ด้านวิชาการ ด้านกิจกรรม การที่จะทำให้คนเรามีความรู้ ความเข้าใจหรือเกิดทักษะในสิ่งหนึ่งสิ่งใดมากยิ่งขึ้นการฝึกอบรมนับว่าเป็นกระบวนการที่มีความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร หรือพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จูริส ประมวลพฤกษ์ (2538: 4) ได้กล่าวถึง การฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้และทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้สามารถกลับไปปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้เกิดประสิทธิภาพ ระยะเวลาที่ใช้เป็นช่วงสั้น หลักสูตรจะเน้นให้ปฏิบัติงานเฉพาะทางได้ลักษณะการฝึกอบรมอาจทำได้หลายลักษณะตามนโยบายและความต้องการขององค์กร เช่น ฝึกอบรมก่อนทำงานให้สามารถทำงานได้ ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและฝึกอบรมเมื่อมีการเลื่อนตำแหน่งหรือเปลี่ยนหน้าที่การงาน เป็นต้น

ด้านการศึกษา โดยภาพรวมมีความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการด้านการศึกษาในทุก ๆ ประเด็น ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความต้องการการเรียนรู้ในทุก ๆ ด้าน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่มีอยู่เดิม และเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ใน

ด้านอื่นๆ เพิ่มมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้จากสิ่งแวดล้อมที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ หรือเรียนรู้จากสิ่งที่อยู่ภายนอกองค์กร ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นความต้องการที่เรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองทั้งสิ้น ดังนั้น การเรียนรู้จึงเป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้ถูกต้องตามขอบเขตหน้าที่ และวัตถุประสงค์ขององค์กร นอกจากนี้การทำความเข้าใจเรื่องการเรียนรู้และสนับสนุนจากองค์กรจะ ช่วยเพิ่มความสามารถในการจูงใจพนักงาน บังคับบัญชา และมอบหมายงานได้สำเร็จ ซึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Learned Needs Theory) ของ เดวิด ซี แมคเคลแลนด์ เป็นผู้เสนอทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ขึ้น โดยสรุปว่าคนเราเรียนรู้ ความต้องการจากสังคมที่เกี่ยวข้อง ความต้องการจึงถูกก่อตัวและพัฒนาตลอดช่วงชีวิตของแต่ละคน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ เซาวลิต ตานานนท์ชัย (2547: 7) กล่าวถึง การเรียนรู้มีความจำเป็น สำหรับสังคมปัจจุบันที่เป็นสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงที่ทั่วโลกเต็มไปด้วยข่าวสารและข้อมูลต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตและการตัดสินใจของผู้คนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การเรียนรู้จึง เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากแรงจูงใจของแต่ละบุคคล เช่น ความจำเป็น ความต้องการ หรือความสนใจ เป็นคุณลักษณะที่นำมาซึ่งความขวนขวายมุ่งมั่นและตั้งใจอันจะนำไปสู่ความสำเร็จในการเรียนรู้ เป็นความรู้ที่ถาวร เนื่องจากการเรียนรู้เกิดจากการขวนขวายและการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน แม้ ต้องอาศัยผู้ชี้แนะหรือผู้แนะแนวบ้าง แต่โดยหลักการแล้วจะต้องพึ่งพาหรืออาศัยตนเองเป็นหลัก ซึ่ง ช่วยให้ความรู้ติดตัวผู้เรียนไปอย่างถาวร และการเรียนรู้สามารถตอบสนองความแตกต่างระหว่าง บุคคล ผู้เรียนมีอิสระที่จะเลือก และกำหนดหรือวางแผนการเรียนรู้ตามความสนใจ ความถนัด และ ความพร้อมของแต่ละบุคคล

ด้านเทคโนโลยี โดยภาพรวมมีความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด ผู้ตอบ แบบสอบถาม ต้องการเทคโนโลยีด้านโปรแกรมสำเร็จรูป เครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อ อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ผลจากการศึกษายังพบ อีกว่า บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยีอยู่ในระดับมากที่สุดและระดับทุก ๆ ประเด็น ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจากปัจจุบันได้มีการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการทำงานของบุคลากรมากขึ้น ดังนั้น การที่องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรมี ความรู้ด้านเทคโนโลยีมากขึ้นจะเป็นการเสริมสร้างวิทยาการที่ทันสมัยให้กับบุคลากร เพราะเมื่อ บุคลากรจบการศึกษาจากสถานศึกษาแล้ว ความรู้ที่ได้รับมาอาจล้าสมัย เพราะในปัจจุบันวิทยาการ และเทคโนโลยีต่างๆ ก้าวหน้าไปมาก มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ถ้าบุคลากรไม่มีการ เรียนรู้เพิ่มเติมและพัฒนาตนเองก็จะทำให้ไม่ทันกับวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ ซึ่งสอดคล้อง ผลการศึกษาของ พงณา วรรณเสรี (2545: 29) ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรของ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก พบว่า ในภาพรวมข้าราชการมีความต้องการพัฒนา

โดยรวมมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความต้องการพัฒนาด้านเทคโนโลยีมีระดับความต้องการมากที่สุด เพราะว่าปัจจุบันเป็นโลกของยุคข้อมูลข่าวสาร การพัฒนาด้านเทคโนโลยีเป็นสิ่งจำเป็นในองค์กรสมัยใหม่ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตากเช่นเดียวกัน ต่างทราบถึงความสำคัญในเรื่องนี้ จึงมีความต้องการพัฒนาด้านเทคโนโลยีเป็นอันดับแรก

ด้านการศึกษาคือ โดยภาพรวมมีความต้องการพัฒนาดตนเองมากที่สุด ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการศึกษาค่อนข้างมากและมากที่สุดในทุก ๆ ประเด็น เช่น ต้องการให้มีการส่งเสริมการศึกษาคือเพื่อพัฒนาดตนเอง และเพิ่มศักยภาพในการทำงาน เป็นต้น ผลจากการศึกษาแสดงให้เห็นว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับการศึกษาคือเป็นอย่างมาก เนื่องจากเห็นว่าการศึกษาคือสามารถพัฒนาดตนเองให้สู่ความสำเร็จในหลาย ๆ ด้าน เช่น ความก้าวหน้าในสายงาน ได้รับการยอมรับของสังคม เกียรติยศชื่อเสียง ตลอดจนได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นความต้องการที่จะเพิ่มเติมศักยภาพของตนเอง โดยสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ของ อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยแบรนดีส์ ซึ่งกล่าวว่า ความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุด คือต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนาสูงสุดของตัวเอง ความเจริญก้าวหน้า การพัฒนาทักษะความสามารถให้ถึงขีดสุดยอด มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจและการคิดสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ การก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอาชีพและการงาน เป็นต้น

ด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะตำแหน่ง โดยภาพรวมมีความต้องการพัฒนาดตนเองมาก ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามต้องการเรียนรู้เทคนิคการปฏิบัติงานจากผู้เชี่ยวชาญในสายงานที่รับผิดชอบมากที่สุด ให้หน่วยงานแสวงหาความร่วมมือทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาคุณาน เป็นการส่งเสริมในการทำงานงานทางด้านวิชาการ นอกจากนี้ บุคลากรมีความต้องการศึกษาคือมากและมากที่สุดในทุก ๆ ประเด็น ผลจากการศึกษาแสดงให้เห็นว่า บุคลากรต้องการพัฒนาทักษะเฉพาะด้านหรืองานที่ได้รับมอบหมายตามตำแหน่งงาน จะเห็นได้ว่า ปัจจุบันบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการอาจจะมีความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งไม่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ หรือต้องการพัฒนาทักษะเฉพาะด้านเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเฉพาะด้านให้มีความเชี่ยวชาญมากขึ้นเพื่อที่จะให้บริการกับหน่วยงานอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กรที่ดี เพราะนอกจากจะมีบุคลากรที่มีคุณภาพแล้วยังมีประสิทธิภาพในการทำงานสามารถตอบสนองนโยบายขององค์การในการสนับสนุนและบริการวิชาการแก่หน่วยงานอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดียิ่ง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สิริณา เมธาธราธิป (2545: 41) เรื่องความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาในด้านความรู้

เกี่ยวกับวิชาเฉพาะที่สอน เทคนิคการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทักษะเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจให้แก่ักเรียน ตลอดจนความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต การเตรียมแผนการสอน และต้องการให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยเชิญวิทยากรมาบรรยาย และการศึกษาดูงานนอกสถานที่

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ 2 ประเด็น ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเอง และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับปัจจัยการนำไปสู่การพัฒนาตนเอง

ปัจจัยด้านเกียรติยศชื่อเสียง เป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองได้ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้ศึกษาได้สรุปไว้ 3 ประเด็นคือ 1) ความสำคัญของผลงานที่มีต่อองค์กร 2) การยอมรับจากผู้บังคับบาและเพื่อนร่วมงาน และ 3) ความโดดเด่นของผลงานเมื่อเทียบกับผลงานของเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน

ข้อเสนอแนะมหาวิทยาลัย/ผู้บริหาร

1. ผู้บริหารควรส่งเสริมการให้บุคลากรรับผิดชอบในผลลัพธ์การดำเนินงานของตนเอง และเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงผลงานทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อให้เป็นที่รู้จักและเป็นยอมรับ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน เพราะการทำงานถือเป็นเป้าหมายอย่างหนึ่งที่บุคลากรต้องการประสบความสำเร็จ
2. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกว่ามีส่วนร่วม และได้แสดงถึงความคิดความสามารถของตนเองต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เป็นการสร้างความเชื่อมั่นในตนเองเพิ่มขึ้น
3. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสสร้างผลงานเพื่อการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเท่ากับบุคลากรในองค์กรอื่น ๆ อย่างมีมาตรฐานเดียวกัน

ข้อเสนอแนะบุคลากร

1. บุคลากรควรมีความมั่นใจและกล้าแสดงออกทั้งในด้านความคิดเห็น และผลงานต่อหน่วยงาน หรือต่อองค์กรเมื่อมีโอกาส
2. บุคลากรควรมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน สามารถเข้ากับคนได้กับทุกคน ทั้งผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนบุคคลภายนอกหน่วยงาน หรือภายนอกองค์กร ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์กับตนเองหน่วยงาน และองค์กรเป็นอย่างดี
3. บุคลากรควรมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน สามารถเข้ากับคนได้กับทุกคน ทั้งผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนบุคคลภายนอกหน่วยงาน หรือภายนอกองค์กร ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์กับตนเองหน่วยงาน และองค์กรเป็นอย่างดี
4. บุคลากรควรมีวิสัยทัศน์ที่ดีต่องานที่รับผิดชอบ พยายามทำงานมากกว่าต่อต้าน โดยมุ่งหาจุดเด่นและจุดดีของงานระดมสมอง แรงงาน และทรัพยากรให้ลุล่วงด้วยความกระตือรือร้น และรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด และยินดีรับคำตำหนิถ้าผลงานออกมาไม่ดี
5. บุคลากรควรทำงานด้วยความสุขความรับผิดชอบ มุ่งมั่นที่จะพัฒนาร่วมกัน เพื่อเป้าหมายโดยรวมขององค์กร

ปัจจัยด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน เป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองได้ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้ศึกษาได้สรุปไว้ 3 ประเด็นคือ 1) เงินเดือนที่ได้รับ 2) กิจกรรมสันทนาการ เช่น กีฬา การนำเที่ยว งานสังสรรค์ประจำปี จัดได้อย่างเหมาะสม และ 3) สวัสดิการที่ได้รับซึ่งรวมถึงเงินช่วยเหลืออื่นๆ เช่น งานศพ ค่าคลอดบุตร ค่าเล่าเรียน

ข้อเสนอแนะมหาวิทยาลัย/ผู้บริหาร

1. องค์กรควรพิจารณาการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมตามความสามารถของบุคลากร มีขั้นตอนในการพิจารณาค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม และเป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร
2. ผู้บริหารควรให้ความสนใจใส่ดูแลชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากรได้บังคับบัญชาตามความเหมาะสม เช่น การรับฟังปัญหาและให้คำปรึกษา เพื่อให้สามารถผ่อนคลายปัญหาส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชาไปได้ระดับหนึ่ง
3. ผู้บริหารควรจัดกิจกรรม สันทนาการ และอื่นๆ เช่น กีฬา งานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี เป็นต้น เพื่อให้เกิดความผ่อนคลายจากความตึงเครียดในการทำงาน หรือสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการทำงาน

4. ผู้บริหารควรจัดมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่ดูแลสวัสดิการของบุคลากรในหน่วยงาน โดยเฉพาะ เพื่อลดภาระของฝ่ายบุคคลที่อาจทำหน้าที่และดูแลไม่ทั่วถึง

5. ผู้บริหารควรสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจในการจัดทำโครงการเพื่อมุ่งเน้นการสร้างรายได้เพิ่มอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการประเมินประสิทธิภาพ และวิเคราะห์ การใช้งบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ และการบริหารทรัพยากรทุกปี เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์

ข้อเสนอแนะความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร

ด้านฝึกอบรม

ข้อเสนอแนะมหาวิทยาลัย/ผู้บริหาร

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการดำเนินการฝึกอบรม การศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกองค์การ เพื่อให้บุคลากร ได้มี โอกาสเรียนรู้ตามสายงาน หรือตามความต้องการของบุคลากร เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์ต่อองค์การต่อไป

2. ผู้บริหารควรสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร เพื่อดำเนินการฝึกอบรมให้ตรงกับความต้องการ

3. ผู้บริหารควรให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดดำเนินการฝึกอบรมให้ตรงกับงานที่กำลังปฏิบัติ หรือกำลังจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำไปปฏิบัติงาน

4. ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณสำหรับฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะ และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งให้มีการประเมินผลหลังจากที่บุคลากรได้รับความรู้จากการเข้ารับการฝึกอบรมไปแล้ว

5. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาตนเอง โดยการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ถึงแม้จะไม่ตรงกับหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ

ข้อเสนอแนะบุคลากร

1. บุคลากรควรแสดงความจำนงหรือความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในเนื้อหาหรือเรื่องที่ตนเองสนใจ และมีความตั้งใจที่จะนำความรู้ไปปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

2. บุคลากรควรให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของการเข้ารับการฝึกอบรม

ด้านการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะมหาวิทยาลัย/ผู้บริหาร

1. ผู้บริหารควรสนับสนุนในด้านการสร้างแหล่งเรียนรู้ให้กับบุคลากร ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่ออำนวยความสะดวกในการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้มากยิ่งขึ้น

2. ผู้บริหารควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานทั้งในและนอกองค์กร เช่น การเผยแพร่ผลงานระหว่างหน่วยงาน หรือระหว่างองค์กร เป็นต้น

ข้อเสนอแนะบุคลากร

1. บุคลากรควรรู้จักเพิ่มพูนความรู้ความสามารถใหม่ๆ ในด้านอื่นๆ ที่นอกเหนือไปจากงานที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ เป็นการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

2. บุคลากรควรแสดงถึงความต้องการในการพัฒนาตนเอง การเรียนรู้สิ่งต่างๆ ที่จะนำมาพัฒนางานให้ก้าวหน้า และสร้างคุณประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อให้ผู้บริหารเห็นถึงความสำคัญและความตั้งใจ ซึ่งจะสามารถนำไปสู่การพัฒนาตนเอง และพัฒนาองค์กรต่อไป

ด้านเทคโนโลยี

ข้อเสนอแนะมหาวิทยาลัย/ผู้บริหาร

1. ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณสำหรับการเตรียมความพร้อมด้านเทคโนโลยีที่จะนำเข้ามาใช้ประโยชน์ในองค์กร ทั้งในด้านการจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ (Hardware) และโปรแกรมต่างๆ (Software) ตลอดจนการเตรียมความพร้อมของบุคลากร เพื่อให้การลงทุนด้านเทคโนโลยีมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ผู้บริหารควรสอบถามถึงความต้องการด้านเทคโนโลยีของแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้การจัดหาเทคโนโลยีต่างๆ มีความสอดคล้อง ตรงกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งจะสามารถให้แต่ละหน่วยงานได้ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. ผู้บริหารควรให้บุคลากรได้มีโอกาสในการศึกษาคุณงานด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทั้งในและต่างประเทศ

ข้อเสนอแนะบุคลากร

1. บุคลากรควรเรียนรู้ให้ทันกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีอยู่ตลอดเวลา เพื่อนำสิ่งใหม่ๆ ทันสมัยมาปรับปรุงใช้ในงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่
2. บุคลากรควรใช้เทคโนโลยีให้เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน หรือองค์การ เช่น การพัฒนาช่องทางใหม่ๆ เพื่อเผยแพร่ผลงานด้านวิชาการ เป็นต้น

ด้านศึกษาต่อ

ข้อเสนอแนะมหาวิทยาลัย/ผู้บริหาร

1. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง เช่น จัดสรรเงินทุนสนับสนุนการศึกษาต่อของบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ลาศึกษาต่อโดยไม่ต้องลาออก เป็นต้น
2. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียมกันในทุกๆ สายงาน

ข้อเสนอแนะบุคลากร

1. บุคลากรควรแสดงถึงความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อที่ชัดเจน เช่น ต้องการศึกษาด้านไหน และเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอย่างไร เมื่อจบแล้วจะนำความรู้มาพัฒนาองค์การอย่างไร เป็นต้น
2. บุคลากรควรให้ความสำคัญกับการศึกษาความรู้ในหลายๆ ด้าน เพื่อพูนความรู้ให้กับตนเองมากขึ้น แม้จะไม่เกี่ยวข้องกับงานในหน่วยงาน

ด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะตำแหน่ง

ข้อเสนอแนะมหาวิทยาลัย/ผู้บริหาร

1. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้เทคนิคการปฏิบัติงานจากผู้เชี่ยวชาญในสายงานที่รับผิดชอบ เป็นการเพิ่มประสบการณ์ให้กับบุคลากรจากผู้เชี่ยวชาญโดยตรง
2. ผู้บริหารควรมีความร่วมมือทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาคุณงาน และเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้มากยิ่งขึ้น

3. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสนำเสนอผลงานทางด้านวิชาการ ส่งเสริมหรือสนับสนุนทุนในการทำงานด้านวิชาการอย่างต่อเนื่อง เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ก้าวขึ้นไปสู่การเป็นนักวิชาการในอนาคต

4. ผู้บริหารควรจัดอบรมการเตรียมความพร้อมเพื่อพัฒนาบุคลากรสามารถเป็นผู้ช่วยฝ่ายบริหารวิชาการ

ข้อเสนอแนะบุคลากร

1. บุคลากรควรสร้างผลงานทางวิชาการให้เป็นที่ยอมรับของหน่วยงาน เพื่อจะได้มีโอกาสก้าวไปสู่การเป็นนักวิชาการในอนาคต

2. บุคลากรควรมีความตั้งใจที่จะศึกษาหาความรู้และประสบการณ์จากหัวหน้างาน และผู้เชี่ยวชาญทั้งในและนอกองค์กร เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ให้กับตนเอง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาถึงความต้องการพัฒนาตนเองกับหน่วยงานหรือองค์กรอื่น ๆ ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อกำหนดนโยบายสำหรับการพัฒนาองค์กรให้มีทิศทางเดียวกัน และเป็นมาตรฐานเดียวกัน

2. ควรศึกษาถึงคุณภาพการให้บริการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อรับทราบถึงคุณภาพของบุคลากร และแนวทางการปรับปรุงงานบริการวิชาการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ควรศึกษาถึงการพัฒนาตนตามแนวพุทธศาสนา โดยศึกษาพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดทุกข์ เกิดจากการไม่รู้หรือวิชาตัณหา เช่น ความโลภอยากได้ของคนอื่น ความอิจฉาริษยา ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดทุกข์ และศึกษาพฤติกรรมสลายทุกข์ (การแก้ปัญหา) เมื่อคนเราเกิดความทุกข์ จะก่อให้เกิดพฤติกรรมในการแก้ปัญหาคือสร้างปัญญาและฉันทะ เพื่อให้เกิดการศึกษา เรียนรู้วิธีการในการแก้ปัญหาจากพฤติกรรม เป็นต้น

4. ควรศึกษาถึงการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของบุคลากรแต่ละคน และเพื่อให้เกิดทักษะ ความรู้ ความสามารถ และการปรับปรุงตนเองของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เนื่องจากการรับทราบขีดความสามารถของบุคลากรจะทำให้ผู้บริหารมอบหมายงานได้ตรงกับความสามารถของบุคลากรนั้นๆ ซึ่งจะทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และประสบความสำเร็จในการทำงาน

5. ควรศึกษาถึงกลยุทธ์การบริหารจัดการองค์การ โดยศึกษาถึงทักษะการบริการจัดการ วิสัยทัศน์ การกำหนดยุทธศาสตร์ เทคโนโลยี การจัดระบบทรัพยากรมนุษย์ การฝ่าวิกฤตในกระแสการเปลี่ยนแปลง และความสามารถในการลดทอนการฉ้อฉลด้านภายในองค์การของผู้บริหาร เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จและเป็นองค์การแห่งอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ



บรรณานุกรม

- กัลยา ศิริปัญญา. 2546. ความต้องการการฝึกอบรม: ศึกษากรณี พนักงาน บริษัท คล็อกเนอร์ เพนทาพลาสต์ (ไทยแลนด์) จำกัด. ชลบุรี: ปัญหาพิเศษปริญญาโท, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิดานันท์ มลิทอง. 2543. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ไชยทัศน์ จำกัด.
- โหมยิต อินทวงศ์. 2543. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชาญชัย อัจฉริยสาร. 2538. การจัดการการตลาด. กรุงเทพฯ: เอช.เอ็น.กรุ๊ป.
- เชาวลิต ดนลานนท์ชัย. 2547. การบริหารการโฆษณาและการส่งเสริมการตลาด. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- ฐิระ ประवालพฤษ. 2538. มนุษยสัมพันธ์ในองค์กร. กรุงเทพฯ: พิทักษ์อักษร.
- คณัย เทียนพูน. 2540. จิตวิทยาการบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม.
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. 2548. การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพฯ: วี.อินเตอร์พรีนท์.
- นพพร พิพิธจันทร์. 2543. การพัฒนาบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ. กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นรินทร์ บุญชู. 2545. พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นำชัย ทนุผล. 2531. วิธีการเตรียมโครงการวิจัย. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- นิรันดร์ วัชรินทร์รัตน์. 2540. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: บริษัท ชรรมสาร จำกัด.
- ประทีป โชติคุณเศรษฐ. 2544. ความต้องการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ในสหวิทยาเขตเสรีไทย. กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8. 2552. "จะต้องพัฒนาคนเพื่อพัฒนาประเทศ". [ระบบ ออนไลน์]. แหล่งที่มา [http://www: http://blog.spu.ac.th](http://www.blog.spu.ac.th). (25 กันยายน 2550).
- พงศ์ หรดาล. 2539. พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ: รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์.
- พจนา วรณเสรี. 2545. ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล. ชลบุรี: ปัญหาพิเศษปริญญาโท, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พันธุ์นิภา เข้มขุติ. 2544. การพัฒนาบุคลากรโรงเรียนเทคโนโลยีหมู่บ้านครู ภาคเหนือ. เชียงใหม่: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- พิมดาว ศิริเพิ่มพูน. 2546. การศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสังกัด
สำนักงานตรวจบัญชี สหกรณ์ ภูมิภาคที่ 3. ชลบุรี: ปัญหาพิเศษปริญญาโท, มหาวิทยาลัย
บูรพา.
- พิสิทธิ์ สารวิจิตร. 2529. วิชาอุตสาหกรรมการพัฒนาดตนเองและบุคลิกภาพจากระดับอนุบาลถึง
ปริญญาเอก. กรุงเทพฯ: พงษ์เจริญการพิมพ์.
- เพ็ญศรี หงส์สวัสดิ์. 2538. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ไพศาล ไกรสิทธิ์. 2541. การศึกษาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. ราชบุรี: สถาบันราชภัฏหมู่บ้าน
จอมบึง.
- มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ฝ่ายบริหารงานทรัพยากรมนุษย์. 2552. บุคลากรสายวิชาการและสนับสนุน
วิชาการ. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ฝ่ายบริหารงานทรัพยากรมนุษย์.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมชिरาช. 2532. การบริหารงานบุคคล (หน่วยที่ 1-7). นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมชिरาช.
- _____. 2547. เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ หน่วยที่ 1-6
(พิมพ์ครั้งที่ 16). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมชिरาช.
- มัลลิกา ดันสอน. 2544. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ด.
- แมคเคิลเลนด, เดวิด ซี. 1998. “ทฤษฎีความต้องการการเรียนรู้”. [ระบบ ออนไลน์]. แหล่งที่มา
<http://www.peterfox.com>. (25 กันยายน 2550).
- ระเบียบ ทองสุข. 2545. การศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านการบริหาร
ของพนักงาน เพื่อความพร้อมสำหรับ การเป็นผู้บริหารระดับต้น กรณีศึกษาโรงงาน
ยาสูบส่วนกลาง. ชลบุรี: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ราตรี พัฒนรังสรรค์. 2544. พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาดตน. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏจันทรเกษม.
- เรียม ศรีทอง. 2542. พฤติกรรมของมนุษย์กับการพัฒนาดตน. กรุงเทพฯ: เวิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.
- วรรัตน์ เขียวโพธิ์. 2548. ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ศรีวรรณ สุนทรศักดิ์ภาพร. 2543. ความต้องการพัฒนาการสอนภาษาไทยของครูผู้สอนภาษาไทย
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอดี จังหวัดลำพูน. เชียงใหม่:
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. 2543. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- สมคิด บางโม. 2544. พฤติกรรมผู้บริโภคทางการตลาด. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

- สมชาย หิรัญกิตติ. 2542. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมิต อาชวณิชกุล. 2543. การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ: โอเคียนสโตร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2544. การวิเคราะห์เอกสารและการระดมความคิด. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สิริมา เมธาธราธิป. 2545. ความต้องการพัฒนาการบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุชาติ สิทธิเลิศ. 2550. การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพณี สถงภู่วาณิช. 2549. พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ: โฮลิสติกพับลิชชิง.
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. 2544. จิตวิทยาการเรียนรู้ผู้ใหญ่. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- เสนห์ จุ้ยโต. 2548. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- อมรรัตน์ จันทวงศ์. 2549. การบริหารยุคใหม่. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- อรนุช ศรีสุรางค์. 2546. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ บริษัท สยามอาชาฮี เทคโนโลยี จำกัด. ชลบุรี: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรวรรณ กิมะพันธุ์. 2542. “การศึกษานอกระบบโรงเรียน: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์”. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://arit.chandra.ac.th/bannaukormnew/2551/bunnanugrom01751-300751/singpim3.GTF> (25 ธันวาคม 2550).
- Claton, Elderfer. 2009. “ERG Theory”. [Online]. Available http://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/Need_Theories.htm. (25 December 2008).
- Herzberg, F. 1968. **One more time: How do you motivate employees**. New Jersey: Prentice Hall.
- Maslow, A.H. 1954. **Motivation and personanlity**. New York: Grew Hill Book Company.
- Maslow, Abraham. 2009. “Maslow's Hierarchy of Needs”. [Online]. Available <http://www.businessballs.com/maslow.htm>. (22 December 2008).
- McGregor, D. 1960. **The human side of enterprise**. New York: McGraw-hill.
- Yamane, Taro. 1967. **Statistic An Introductory Analysis**. 3rd ed. New York: Harpen and Row Publishers, Inc.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถามสำหรับการวิจัย

เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย / ใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

- () 1. ชาย () 2. หญิง

2. อายุ

- () 1. ต่ำกว่า 21 ปี
 () 2. 21 – 25 ปี
 () 3. 26 – 30 ปี
 () 4. 31 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

- () 1. โสด
 () 2. สมรส
 () 3. ม้าย/หย่าร้าง
 () 4. แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

- () 1. ประกาศนียบัตร () 2. ปริญญาตรี
 () 3. ปริญญาโท () 4. ปริญญาเอก
 () 5. อื่นๆ ระบุ.....

5. รายได้

- () 1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท
 () 2. 10,001 – 20,000 บาท
 () 3. 20,001 – 30,000 บาท
 () 4. มากกว่า 30,000 บาท

6. ตำแหน่งงาน

- () 1. ระดับปฏิบัติการ
 () 2. ระดับบังคับบัญชา
 () 3. ระดับบริหาร

7. อายุการทำงาน..... ปี

ตอนที่ 2 ปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเอง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคะแนนที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

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

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน					
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่					
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพของท่าน					
3. สวัสดิการที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพของท่าน					
4. กิจกรรมสันทนาการ เช่น กีฬา การนำเที่ยว งานสังสรรค์ประจำปี จัดได้อย่างเหมาะสม					
5. ท่านได้รับเงินช่วยเหลืออื่นๆ เช่น งานศพ ค่าคลอดบุตร ค่าเล่าเรียน อย่างเหมาะสม					
ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
1. ความมั่นคงและชื่อเสียงขององค์กรทำให้ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพการงาน					
2. ขนาดขององค์กรทำให้ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน					
3. ท่านรู้สึกเห็นด้วยกับนโยบายและรูปแบบของการบริหารของหน่วยงานท่านเป็นอย่างมาก					
4. การทำงานในองค์กรนี้ ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคง ไม่ต้องกลัวถูกไล่ออกจากงานโดยง่าย					
5. ตำแหน่งงานของท่านมีความสำคัญต่อสายงานของท่าน					

ปัจจัยเชิงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน					
1. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสก้าวหน้าโดยการส่งเสริมให้มีการเรียนต่อ หรือส่งไปฝึกอบรมต่างๆ อยู่เสมอ					
2. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง					
3. ท่านคิดว่า ความก้าวหน้าในการทำงานของหน่วยงานของท่านขึ้นอยู่กับผลงานและความสามารถในการทำงาน					
4. ท่านคิดว่าระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความเหมาะสมและยุติธรรม					
5. การมีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถใหม่ๆ ในด้านอื่นๆ					
ด้านสถานภาพทางสังคม					
1. ในการทำงานร่วมกันนั้น เพื่อนร่วมงานของท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงด้วยดี					
2. ท่านคิดว่า ความสามารถในการทำงานของท่านให้สำเร็จนั้น ไม่ดีไปกว่าความสามารถของเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ					
3. ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานของท่านได้เป็นอย่างดี					
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเอง และให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน					
5. ท่านสามารถเข้ากับผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี					
ด้านความสำเร็จของงาน					
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ตามเป้าหมาย					
2. จากการทำงานที่ผ่านมา ท่านคิดว่า ท่านประสบความสำเร็จในการทำงานเป็นอย่างดี					
3. งานที่ท่านสามารถตอบสนองความสำเร็จส่วนตัวได้					
4. ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของท่านได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชายุ่งเสมอ					
5. ท่านมักมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน					

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านเกียรติยศชื่อเสียง					
1. ท่านมีความมั่นใจว่าผลงานของท่านมีความสำคัญต่อหน่วยงานเป็นอย่างมาก					
2. ผลงานของท่านมีความโดดเด่นมากที่สุดของเมื่อเทียบกับผลงานของเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน					
3. ท่านมีความมั่นใจว่าผลงานของท่านจะต้องได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบาและเพื่อนร่วมงาน					
4. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบาและเพื่อนร่วมงาน					
5. ท่านคิดว่ารางวัลเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน					

ตอนที่ 3

แบบสอบถามความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง

คำชี้แจง

กรุณาอ่านและพิจารณาข้อความแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคะแนน
ที่ตรงกับความต้องการของท่าน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- | | | |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | ความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | ความต้องการพัฒนาตนเองในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ความต้องการพัฒนาตนเองในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | ความต้องการพัฒนาตนเองในระดับน้อยที่สุด |

ความต้องการพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ				
	5	4	3	2	1
ด้านการศึกษาต่อ					
1. ต้องการให้สนับสนุนทุนการศึกษาต่อเพื่อให้มีวิทยฐานะดีขึ้น					
2. ต้องการให้มีการส่งเสริมการศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน					
3. ต้องการให้มีการส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง					
4. ต้องการศึกษาในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน่วยงานที่สังกัด					
5. ต้องการศึกษาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ					
6. ต้องการศึกษาหลักสูตรที่ตนเองสนใจแม้จะไม่เกี่ยวข้องกับงานในหน่วยงานเพื่อพูนความรู้					
ด้านการฝึกอบรม					
1. ต้องการให้หน่วยงานที่สังกัดให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้ ความรู้ ความสามารถยิ่งขึ้น					
2. ต้องการให้หน่วยงานที่สังกัดส่งเสริมบุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง อย่างเท่าเทียมกัน					
3. ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความ รับผิดชอบ					
4. ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานของหน่วยงานให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้น					
5. ต้องการให้หน่วยงานที่สังกัดส่งเสริมบุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง					
6. ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมทักษะด้านอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ เช่น ภาษาต่างประเทศ ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ เป็นต้น					

ความต้องการพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ				
	5	4	3	2	1
ด้านการเรียนรู้					
1. ต้องการค้นคว้าหาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ทั้งในและนอกหน่วยงาน					
2. ต้องการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานทั้งในและนอกองค์กร					
3. ต้องการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถใหม่ๆ ในด้านอื่นๆ					
4. ต้องการเพิ่มพูนความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ เพื่อสนับสนุนในการทำงาน					
ด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน/เฉพาะตำแหน่ง					
1. ต้องการเรียนรู้เทคนิคการปฏิบัติงานจากผู้เชี่ยวชาญในสายงานที่รับผิดชอบ					
2. ต้องการเรียนรู้จากเทคนิคการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน					
3. ต้องให้หน่วยงานแสวงหาความร่วมมือทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาคูณาน					
4. ต้องการให้หน่วยงานจัดอบรมเรื่องหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรสามารถเป็นผู้ช่วยฝ่ายบริหารวิชาการ					
5. ต้องการให้หน่วยงานส่งเสริมหรือสนับสนุนทุนในการทำงานทางด้านวิชาการ					
6. ต้องการให้หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสนำเสนอผลงานทางด้านวิชาการ					
ด้านเทคโนโลยี					
1. ต้องการศึกษาคูณานด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทั้งในและต่างประเทศ					
2. ต้องการประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติการทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน					
3. ต้องการเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะสมเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน					
4. ต้องการเทคโนโลยีด้านโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางานด้านวิชาการ					

ความต้องการพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ				
	5	4	3	2	1
5. ต้องการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อมาใช้ในการผลิตสื่อเผยแพร่ผลงานด้านวิชาขององค์กร					
6. ต้องการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาพัฒนาช่องทางการเผยแพร่ผลงานด้านวิชาขององค์กร					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในเรื่องความต้องการพัฒนาตนเอง

1. ด้านการศึกษาต่อ.....

.....

.....

.....

2. ด้านการฝึกอบรม

.....

.....

.....

3. ด้านการเรียนรู้

.....

.....

.....

4. ด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน/เฉพาะตำแหน่ง

.....

.....

.....

5. ด้านเทคโนโลยี

.....

.....

.....



ภาคผนวก ข

ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวพัชรินทร์ ราชคมนตรี
เกิดเมื่อวันที่	28 เมษายน 2526
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2544 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนบุญวาทย์วิทยาลัย จังหวัดลำปาง พ.ศ. 2546 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง โรงเรียนลำปางพาณิชยการและเทคโนโลยี จังหวัดลำปาง พ.ศ. 2548 ปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2548 – ปัจจุบัน เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่