

การพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร Self-development for academic support staff of Silpakorn university

ปริฉัตร สระทองฮ่วม *

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ 2) เปรียบเทียบระดับการพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ กลุ่มตัวอย่างการวิจัย คือ พนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร จำนวน 217 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นจำแนกตามวิทยาเขต และผู้ให้สัมภาษณ์ 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย มีค่าความตรงด้านเนื้อหาระหว่าง 0.67 - 1.00 และค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม ด้านการศึกษาต่อ เท่ากับ 0.75 ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา ศึกษาดูงาน เท่ากับ 0.77 ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง เท่ากับ 0.81 ด้านการพัฒนาบุคลากร เท่ากับ 0.72 และด้านการเข้าสู่ตำแหน่ง เท่ากับ 0.80 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. การพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย การศึกษาต่อ การฝึกอบรม/สัมมนา ศึกษาดูงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การพัฒนาบุคลากร และการเข้าสู่ตำแหน่ง

2. พนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ที่มีอายุ คณะ/หน่วยงาน ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานสายสนับสนุนวิชาการที่มีเพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ประกอบด้วย 1) ให้ทุนการศึกษาต่อ การฝึกอบรม การศึกษาดูงานที่ต่างประเทศ 2) ส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน 3) ส่งเสริมแรงจูงใจภายหลังที่สำเร็จการศึกษาแล้ว 4) จัดโครงการอบรมทางด้านวิชาการและสันตนาการควบคู่กันไป 5) ส่งเสริมให้สำนักหอสมุดจัดหาหนังสือ เอกสารวิชาการและจัดกิจกรรมเพื่อประโยชน์ในการทำผลงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ 6) สนับสนุนให้หน่วยงานส่งเสริมให้พนักงานทำสมาธิก่อนปฏิบัติงานเป็นกิจวัตรประจำวัน และ 7) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการให้แก่บุคลากร

คำสำคัญ: การพัฒนาตนเอง พนักงานสายสนับสนุนวิชาการ

* วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ภายใต้การควบคุมของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ มิเมะสังคนันท์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย corresponding author (sakura_jaao@hotmail.com)

ABSTRACT

This research aimed to: 1) study the level of self-development of academic support staff; 2) compare the level of self-development of academic support staff; and 3) study the guidelines for self-development of academic support staff. Research sample was 217 academic support staff at Silpakorn University, derived by stratified random sampling as distributed by campus and 5 interviewees, derived by purposive sampling. The research instruments were a questionnaire and an interview form constructed by the researcher. The IOC content validity was between 0.67 – 1.00. The internal consistency reliability coefficients of questionnaire were 0.75 for continuing education, 0.77 for training/seminar and study tour, 0.81 for self-directed learning, 0.72 for personality development and 0.80 for accession to academic position. Data were analyzed with percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance, and content analysis.

The findings of this research were as follows:

1. Overall and in specific aspects, self-development of academic support staff at Silpakorn University was at a high level. These were as follows: advanced continuing education, training/seminar and study tour, self-directed learning, personality development, and accession to academic position.

2. The academic support staff with difference in age, faculty/department, job position, and working tenure differed in self-development with statistical significance of .05. However gender, marital status, educational level, and monthly income showed no difference.

3. Suggested guidelines to promote self-development of academic support staff were: 1) providing overseas scholarship fund for advanced continuing education, out-service training and study tour; 2) encouraging the staff to have out-service training, seminar and study tour; 3) providing appropriate motivation after graduation; 4) organizing academic training together with recreation activities; 5) supporting the university library to provide academic text books and organizing training activity for academic position enhancement; 6) encouraging meditation practice before performing routine tasks; and 7) organizing workshop for promotion of accession to academic position.

Keywords: Self-development , Academic Support staff

1. บทนำ

บุคลากร ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญมากในยุคปัจจุบัน หน่วยงานหรือองค์การจะสามารถขับเคลื่อนให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ไปได้จำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการประสานงาน เรียนรู้ในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จตามความต้องการขององค์การและเพื่อเป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่องค์การ ดังนั้นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพ ถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจะเป็นเป็นตัวผลักดันและดำเนินการให้แผนและนโยบายต่างๆ ขององค์การ

บรรลุผลตามที่ต้องการ ซึ่งในปัจจุบันสถานการณ์ต่าง ๆ ได้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เกิดการเปลี่ยนแปลงในหลายๆ ด้าน มีการแข่งขันเพื่อให้เกิดความเป็นเลิศ ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต บุคลากรในองค์กรถือได้ว่าจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับ เกิดความเจริญก้าวหน้าในองค์กร (พจน์ พจนพานิชย์กุล, 2559. ออนไลน์) “การพัฒนา” (Development) มีความหมายว่า เป็นการทำให้ดีขึ้น เจริญขึ้น หรือเป็นการเปลี่ยนแปลงเพื่อสิ่งที่ดีกว่า (Change for the better) และผลลัพธ์ที่ได้ควรเป็นไปในทางที่ดีด้วย ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ จึงเป็นการพัฒนาคนไทยให้เป็นที่ต้องการขององค์กร/หน่วยงาน หรือแม้แต่ในสังคมระดับประเทศและนานาชาติต่อไป ซึ่งจะเห็นได้ว่า การพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่เป็นหนึ่งในสี่กรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561) อันประกอบไปด้วย (1) พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ (2) พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ (3) พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ (4) พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ ในการพัฒนาคุณภาพคนนั้นจะต้องทำความเข้าใจก่อนว่าในตัวเรานั้นมีองค์ประกอบ 2 ส่วนคือ จิตและกาย โดยจิตหมายถึงจิตใจ และกายจะแบ่งออกเป็นกายกับวาจา ตามหลักพุทธศาสนานั้นจิตเป็นศูนย์กลางของการควบคุมร่างกาย ดังนั้นการพัฒนาที่จิตใจจะส่งผลต่อการพัฒนาทางด้านร่างกายตามมาอย่างแน่นอน ในการพัฒนาจิตใจนั้นสามารถนำหลักของไตรสิกขา และอริยมรรค 8 มาใช้ร่วมกันในการพัฒนาโดยที่ไตรสิกขา ประกอบไปด้วย ศีล สมาธิ และปัญญา ส่วนอริยมรรค 8 นั้นก็ประกอบไปด้วย สัมมาทิฐิ-ความเข้าใจถูกต้อง สัมมาสังกัปปะ-การใฝ่ใจถูกต้อง สัมมาวาจา-การพูดจาถูกต้อง สัมมากัมมันตะ-การกระทำถูกต้อง สัมมาอาชีวะ-การดำรงชีพถูกต้อง สัมมาวายามะ-การพากเพียรถูกต้อง สัมมาสติ-การระลึกประจำใจถูกต้อง และสัมมาสมาธิ-การตั้งใจมั่นถูกต้อง เปรียบไปแล้วกายกับจิตนั้นเสมือน หุ่น(กาย)กับคนเชิด(จิต) นั่นเอง การบริหารงานในองค์กรที่สำคัญประการแรกของทุกหน่วยงานในองค์กรภาครัฐและเอกชนคือ การมีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ การบริหารจัดการที่ดีในองค์กรจะเกิดขึ้นได้ต้องมาจากด้านบุคลากรเป็นสำคัญ ทั้งนี้เพราะประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กรมีผลโดยตรงต่อความสำเร็จของหน่วยงาน ชีตความสามารถขององค์กรโดยรวมจะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับขีดความสามารถของบุคลากรที่จะสามารถผลักดันให้เกิดความสำเร็จในองค์กร ฉะนั้นหลักการบริหารที่ถือว่าสำคัญที่สุดที่ทุกองค์กรต้องให้ความสนใจเป็นลำดับแรกคือ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรนั่นเอง การพัฒนาบุคลากรเป็นแนวทางหนึ่งของกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีส่วนช่วยในการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานในองค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพลดความขัดแย้งระหว่างหน่วยงานกับองค์กร ช่วยสร้างความพร้อมในการดำเนินงานของหน่วยงาน ทรัพยากรมนุษย์จะช่วยให้องค์กรกำหนดงบประมาณค่าใช้จ่ายในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเหมาะสม (อนิวัช แก้วจำนงค์, 2552: 9)

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ถือได้ว่าเป็นบุคลากรภายในหน่วยงาน เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญ เพราะจะช่วยในการผลักดันกลไกการทำงานต่างๆ ของหน่วยงานให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้มีความรู้มีการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้า บุคลากรมีประสิทธิภาพเป็นที่ต้องการ และทำให้หน่วยงานสามารถดำเนินงานไปได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งในการพัฒนาบุคลากรนั้นต้องใช้องค์ประกอบในหลายๆ ด้าน ในการพัฒนาความก้าวหน้าและต้องให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในการที่จะให้บุคลากรเหล่านั้นเห็นคุณค่าและความจำเป็น เกิดแรงจูงใจ มีความกระตือรือร้นที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองไปในทางที่ดีขึ้น

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้นนั้นในฐานะผู้ศึกษาวิจัยซึ่งปัจจุบันเป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ตำแหน่งนักบริหารงานทั่วไปปฏิบัติกร มีความสนใจที่จะศึกษาถึงการพัฒนาตนเองของ

พนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ในด้านการศึกษาต่อ การฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การพัฒนาบุคลิกภาพ และการเข้าสู่ตำแหน่ง เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยศิลปากรต่อไปในอนาคต และเพื่อเป็นการเผยแพร่ข้อมูลงานวิจัยที่ได้ให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบถึงปัญหาและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรดังกล่าว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

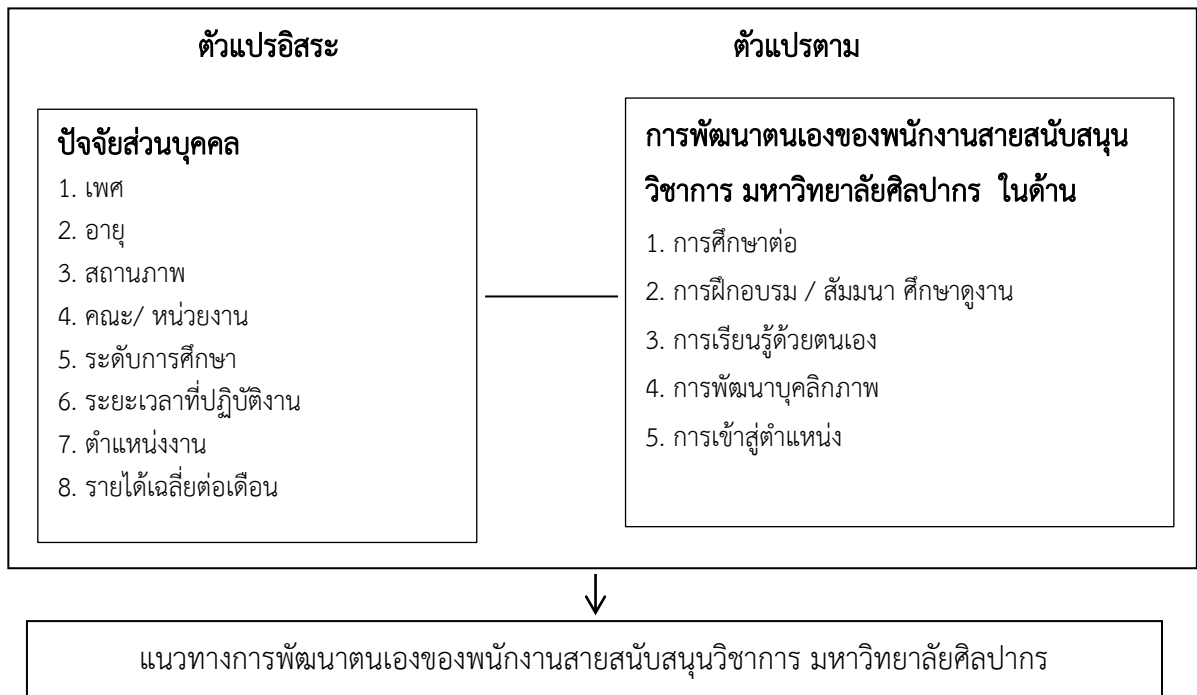
1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

สมมติฐานการวิจัย

พนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

2. การทบทวนวรรณกรรม

การพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาตามทฤษฎีและแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ของอับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow, 1970: 230) แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของคาร์ล กุสตาฟ จุง (Carl Gustav Jung, 1961: 26 – 28) โดยผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดและนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาวิจัยได้ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

3. วิธีการดำเนินงานวิจัย

3.1 ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ทั้ง 3 วิทยาเขต และอีก 1 ส่วนงาน ได้แก่ วังท่าพระ วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี และสำนักงานอธิการบดี ตลิ่งชัน จำนวน 518 คน (รายงานประจำปีการศึกษา 2556 - 2557)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้ขนาดของวิทยาเขตเป็นชั้น ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 217 คน ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

วิทยาเขต	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
วิทยาเขตวังท่าพระ	105	44
วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์	161	67
วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี	148	62
สำนักงานอธิการบดี ตลิ่งชัน	104	44
รวม	518	217

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

3.2.1 ชุดที่ 1 แบบสอบถาม ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (questionnaire) ซึ่งประกอบด้วยคำถามปลายปิด (close-ended questions) และคำถามปลายเปิด (open-ended questions) เป็นเครื่องมือสำหรับการเก็บข้อมูลโดยลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา คณะ/หน่วยงาน สถานภาพ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการพัฒนิตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร จำแนกตามตัวแปร 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา ศึกษาดูงาน ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ ด้านการเข้าสู่ตำแหน่ง

แบบสอบถามตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) โดยกำหนดค่าคะแนนของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ลักษณะคำถามเป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (open-ended) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะปัญหา อุปสรรค เกี่ยวกับการพัฒนิตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

3.2.2 ชุดที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้บริหาร และหัวหน้างาน มหาวิทยาลัยศิลปากร ต่อการส่งเสริมการพัฒนิตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร เป็นแบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง (structure interview) มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (open-ended) จำนวน 5 คน ได้แก่ ผู้บริหาร และหัวหน้างาน มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนิตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

- แบบสัมภาษณ์ ที่ใช้ในการวิจัยมีขั้นตอนการสร้างและการพัฒนาดังนี้
- ขั้นที่ 1 วิเคราะห์ระดับการพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร จากแบบสอบถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำในแต่ละด้าน แล้วนำมากำหนดเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์
 - ขั้นที่ 2 สร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง
 - ขั้นที่ 3 นำแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้มีความสมบูรณ์ แล้วนำไปสัมภาษณ์

3.3 การหาคุณภาพเครื่องมือ

- 3.3.1. ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพร้อมในการพัฒนาตนเองของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อวิเคราะห์โครงสร้างเนื้อหาตามนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ
- 3.3.2. สร้างข้อคำถามตามดัชนีชี้วัดให้ครอบคลุมตัวแปรที่ศึกษาภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
- 3.3.3. นำข้อคำถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพความตรงด้านเนื้อหา (content validity) ของข้อคำถามแล้วหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าดัชนีตั้งแต่ 0.5 – 1.00 ซึ่งค่าดัชนีที่ได้เท่ากับ 0.67 และ 1.00
- 3.3.4. แก้ไขข้อคำถามแล้วจัดแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษา
- 3.3.5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และนำมาตรวจสอบคุณภาพด้านความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach, 1970: 161) ได้ค่าความเชื่อมั่นของความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ทั้ง 5 ด้าน เท่ากับ 0.75, 0.77, 0.81, 0.72, และ 0.80 ซึ่งแสดงว่าเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้มีความเที่ยงตรงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

- 3.4.1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม เพื่อขอความอนุเคราะห์ไปยังมหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
- 3.4.2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามถึงอธิการบดีมหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขออนุญาต และดำเนินการเก็บข้อมูล ติดตามรวบรวมแบบสอบถาม
- 3.4.3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปต่อไป
- 3.4.4. ผู้วิจัยวิเคราะห์ระดับของการพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร จากแบบสอบถามในแต่ละด้าน และนำมากำหนดเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์ผู้บริหาร
- 3.4.5. ผู้วิจัยนำผลการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์แบบวิเคราะห์เนื้อหาต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ จะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาดำเนินการคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วนแล้วนำมาวิเคราะห์ประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ด้วยค่าสถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การหาความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage) และ การวิเคราะห์ระดับความพร้อมการพัฒนาตนเองในการขอตำแหน่งของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยศิลปากร โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของ (Best, 2013 : 647)

3.5.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพร้อมในการพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม จะใช้การทดสอบค่าที (t-test) สำหรับตัวแปรเพศ และในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one way ANOVA) หากพบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยจะทดสอบรายคู่ (multiple comparison) โดยใช้วิธี LSD

3.5.3 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ใช้การวิเคราะห์แบบวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

4. ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถนำเสนอได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความพร้อมการพัฒนาตนเอง ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยศิลปากร

(n= 217)

การพัฒนาตนเอง	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านการศึกษาต่อ	3.46	0.61	ปานกลาง	5
2. ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา ศึกษาดูงาน	4.07	0.47	มาก	1
3. ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.01	0.51	มาก	2
4. ด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ	3.90	0.52	มาก	3
5. ด้านการเข้าสู่ตำแหน่ง	3.71	0.69	มาก	4
รวม	3.83	0.56	มาก	

จากตารางที่ 1 แสดงว่า ระดับความพร้อมการพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.83 S.D.=0.56) โดยสามลำดับแรกได้แก่ ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา ศึกษาดูงาน (\bar{X} =4.07 S.D.=0.47) ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (\bar{X} =4.01 S.D.=0.51) และด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ (\bar{X} =3.90 S.D.=0.52) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบระดับความพร้อมการพัฒนาร่างกายของตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

(n= 217)

ระดับความพร้อมการ พัฒนาร่างกายของ พนักงานสายสนับสนุน วิชาการ	ปัจจัยส่วนบุคคล							
	เพศ	อายุ	สถาน ภาพ	คณะ	การ ศึกษา	ระยะ เวลา	ตำแหน่ง	รายได้
1. ด้านการศึกษาต่อ	2.52*	4.46*	3.08*	2.10*	0.33	6.08*	2.95*	6.01*
2. ด้านการฝึกอบรม/ สัมมนา ศึกษาดูงาน	0.97	3.64*	-0.64	3.45*	4.22*	9.35*	1.29	4.52*
3. ด้านการเรียนรู้ด้วย ตนเอง	1.18	1.63	-0.19	1.68	1.95	4.55*	3.14*	1.94
4. ด้านการพัฒนา บุคลิกภาพ	-0.24	2.11	0.53	1.20	0.50	4.56*	1.12	0.50
5. ด้านการเข้าสู่ตำแหน่ง	1.22	1.85	-0.14	4.04*	5.30*	7.40*	1.24	0.71
รวม	0.13	3.05*	0.82	2.87*	2.02	9.47*	2.49*	0.78

1. พนักงานสายสนับสนุนวิชาการเพศชาย และพนักงานสายสนับสนุนวิชาการเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาร่างกายของตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. พนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ควรส่งเสริมทุนการศึกษาที่มากขึ้น เพียงพอกับค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจริงในต่างประเทศ ส่งเสริมในด้านการศึกษาในสาขาที่บุคลากรสนใจ และอยากที่จะไปศึกษาในต่างประเทศ เพิ่มแรงจูงใจเมื่อสำเร็จการศึกษา เน้นการฝึกอบรมในหัวข้อที่บุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสนใจ มีกิจกรรมที่เป็นสนทนากันการควบคู่ไปกับการอบรมเพื่อลดความเบื่อหน่ายในการอบรม จัดหาหนังสือใหม่ๆ เข้าห้องสมุดอยู่ตลอดเวลา วางแผนการจัดกิจกรรมเพื่อเน้นให้บุคลากรชื่นชอบในการเข้าห้องสมุด มีการเชิญชวนฝึกสมาธิก่อนการทำงาน เพื่อเป็นการฝึกสมาธิก่อนการทำงาน จัดประชุมเพื่อชี้แจงให้บุคลากรเกิดความเข้าใจในโอกาสที่จะเอื้อต่อการขอตำแหน่งของบุคลากร

3. พนักงานสายสนับสนุนวิชาการที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาร่างกาย ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2 ด้าน คือ ด้านการศึกษาต่อ และด้านการฝึกอบรม/สัมมนา ศึกษาดูงาน ส่วนอีก 3 ด้าน คือ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ และด้านการเข้าสู่ตำแหน่ง พบว่าไม่แตกต่างกัน

4. พนักงานสายสนับสนุนวิชาการที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาร่างกาย ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 1 ด้าน คือ ด้านการศึกษาต่อ ส่วนอีก 4 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม / สัมมนา ศึกษาดูงาน ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ และด้านการเข้าสู่ตำแหน่ง พบว่าไม่แตกต่างกัน

5. พนักงานสายสนับสนุนวิชาการที่มี คณะ/ หน่วยงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเอง ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม / สัมมนา ศึกษาดูงาน และด้านการเข้าสู่ตำแหน่ง ส่วนอีก 2 ด้าน คือ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ พบว่าไม่แตกต่างกัน

6. พนักงานสายสนับสนุนวิชาการที่จำแนกตามระดับการศึกษาในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สองด้านคือ ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา ศึกษาดูงาน ด้านการเข้าสู่ตำแหน่ง

7. พนักงานสายสนับสนุนวิชาการจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5 ด้าน คือ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา ศึกษาดูงาน ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ ด้านการเข้าสู่ตำแหน่ง

8. พนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2 ด้าน คือ ด้านการศึกษาและด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง

9. พนักงานสายสนับสนุนวิชาการที่มีเงินเดือนต่างกัน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2 ด้าน คือ ด้านการศึกษาต่อและด้านการฝึกอบรม/สัมมนา ศึกษาดูงาน

สรุปได้ว่า พนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ที่มีเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วน อายุ คณะ/หน่วยงาน ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเอง ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สำหรับ แนวทางการพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากรส่วนใหญ่ ต้องการให้หน่วยงานส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน ฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน คือ ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้ด้วยตัวเอง คือ ฝึกฝนตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ การพัฒนาบุคลิกภาพ คือ ไม่ดื่มเหล้า ดื่มเบียร์ และเสพติดสิ่งของมีนเมา และการเข้าสู่ตำแหน่ง คือ ต้องการให้หน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสก้าวหน้า โดยการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ หรือส่งไปฝึกอบรมต่างๆ อยู่เสมอ

5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุป และอภิปรายผล

การพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่าด้านการฝึกอบรม/สัมมนา ศึกษาดูงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.07 และด้านการศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.50

ดังนั้นในการพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเอง ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งข้อสังเกตว่า การพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมีความคิดเห็นว่าการขอตำแหน่งเพื่อให้สูงขึ้นนั้น จำเป็นที่จะต้องศึกษาต่อเพื่อที่จะเพิ่มวุฒิการศึกษานำไปใช้ในการขอตำแหน่ง

และการสนับสนุนในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นในด้านการฝึกอบรม / สัมมนา ศึกษาดูงาน ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการเข้าสู่ตำแหน่ง หากได้รับแรงกระตุ้นหรือได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับบุคลากรในหน่วยงาน ให้มีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับของบุคคลภายนอกมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ พัชรินทร์ ราชคมน์ (2554 : 3) ที่ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมมีผลต่อการพัฒนาตนเองระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า มีระดับความเห็นอยู่ 2 ระดับ คือ เห็นด้วยระดับมาก ได้แก่ ด้านสถานภาพทางสังคมที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และปัจจัยด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน ความต้องการพัฒนาตนเอง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วมีระดับความเห็นอยู่ 2 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด ได้แก่ ต้องการพัฒนาตนเองด้านฝึกอบรมมากที่สุด รองลงมาด้านการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยี และด้านศึกษาต่อ ส่วนความต้องการพัฒนาตนเองระดับมาก คือ ด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะหรือเฉพาะตำแหน่ง

ผลการวิเคราะห์รายด้าน จะเห็นว่า

ด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการศึกษาต่อ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งข้อสังเกตว่า ในปัจจุบันเป็นยุคแห่งการก้าวเข้าสู่การเรียนการสอนในยุคศตวรรษที่ 21 ดังนั้นผู้คนจึงให้ความสนใจในเรื่องของการศึกษาเป็นสำคัญ เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์และสามารถปรับตัวให้ได้ดีในสังคมปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย อมรรรัตน์ ปักโคพานัง (2548 : 4) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา ใน 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก 2) บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาแตกต่างกัน ในขณะที่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีระดับการศึกษา และสายการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาต่อแตกต่างกัน ส่วนความต้องการด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองไม่แตกต่างกัน

ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา ศึกษาดูงาน อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ไม่ว่าจะเป็นงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบหรือปฏิบัติอยู่ และงานที่เกี่ยวข้องหรืออบรมในเรื่องที่ตนเองสนใจที่ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากที่ปฏิบัติ รวมทั้งต้องการให้หน่วยงานสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสได้ฝึกอบรม/สัมมนา ศึกษาดูงาน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งข้อสังเกตว่า ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก บุคลากรในหน่วยงานต้องการที่จะเรียนรู้เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของตนเอง เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น เพิ่มพูนความรู้ความสามารถทักษะการทำงานให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมและทัศนคติ ซึ่งจะนำไปสู่การยกมาตรฐานในการทำงานให้สูงขึ้น เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและบุคคลภายนอกมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัย ทะนงศักดิ์ ทิอ่อน (2550) ได้ศึกษาเรื่องปัญหาและความต้องการด้านการ

พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุตรดิตถ์ทุกด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาชุมชน และด้านกิจกรรม การพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรพบว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุตรดิตถ์ มีความต้องการพัฒนาตนเองทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก

ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการส่วนใหญ่ต้องการที่จะฝึกฝนตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ และเป็นการเพิ่มศักยภาพในการทำงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งข้อสังเกตว่าบุคลากรมีความต้องการที่จะเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ และเพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบัน ซึ่งการเรียนรู้ด้วยตนเองบุคลากรต้องมีความสนใจศึกษาค้นคว้าความรู้ด้วยตนเองจากแหล่งต่างๆ ที่มีประโยชน์ สามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลาและไม่จำเป็นต้องเรียนรู้อะไรเฉพาะในห้องเรียนเพียงอย่างเดียว อาจจะเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน หรือจากการปฏิบัติซ้ำๆ และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ จนเกิดเป็นความชำนาญ

ด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ต้องการที่จะพัฒนาบุคลิกภาพของตนเองให้ดูดีอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งข้อสังเกตว่า บุคลากรต้องการที่จะพัฒนาบุคลิกภาพของตนเองเพื่อให้เหมาะสมกับงานที่ตนเองรับผิดชอบ ซึ่งส่วนใหญ่แล้วในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติเป็นงานเกี่ยวกับการให้บริการทั้งสิ้น ดังนั้นไม่ว่าจะเป็นในเรื่องการการแต่งกาย กิริยาท่าทางการพูดการจา ไหวพริบ ทุกอย่างต้องดูดี และสามารถควบคุมสติของตนเองได้เมื่อเจอกับเหตุการณ์ต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น และเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและบุคคลที่ติดต่อประสานงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของอรุณ ห้วยแป (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุตรดิตถ์ พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุตรดิตถ์มีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านวิชาการ ด้านการบริการ ด้านบุคลิกภาพ และด้านสุขภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านบุคลิกภาพมากกว่าด้านอื่นๆ รองลงมาได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านวิชาการและด้านการบริการ

ด้านการเข้าสู่ตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองไปทางที่ดีขึ้น ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งข้อสังเกตว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความต้องการที่จะเข้าสู่ตำแหน่ง โดยต้องการให้หน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้า ทุกคนสามารถทำผลงานเพื่อขอปรับตำแหน่งให้สูงขึ้นกว่าในระดับที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ เช่น ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ เป็นต้น สอดคล้องกับ งานของ ณัฐพงศ์ บัวจันทร์ () ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการทหาร ของนายทหารประทวน : กรณีศึกษาของกองทัพที่ 1 , 2 และ 3 สังกัดกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ พบว่าในภาพรวมของนายทหารประทวน กองพันที่ 1 , 2 และ 3 สังกัดกรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์ มีระดับความก้าวหน้าในอาชีพปานกลาง โดยประเด็นของปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า เวลาครองตำแหน่งปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพ ในขณะที่อายุ สถานภาพสมรส รายได้ของครอบครัว สถาบันการศึกษา คุณวุฒิการศึกษา อายุราชการ เวลาครองยศปัจจุบัน ไม่มีความความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพร้อมการพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยศิลปากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าพนักงานสายสนับสนุนวิชาการเพศชาย และพนักงานสายสนับสนุนวิชาการเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเอง ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ส่วนในรายด้านนั้นพบว่า ด้านการศึกษาต่อ ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาเพศชาย และพนักงานสายสนับสนุนวิชาเพศหญิง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านการฝึกอบรม/สัมมนา

ศึกษาดูงาน ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ และด้านการเข้าสู่ตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ งานของ ประพนธ์ ยิ้มสกุลกาญจน์ (2544). ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนา ครู อาจารย์ในโรงเรียนอนุบาลจังหวัดชลบุรี. ผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมครู – อาจารย์ มีความต้องการในการพัฒนา 5 ด้าน ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ครู – อาจารย์ มีความต้องการในการพัฒนาในระดับมากทุกด้านซึ่งครู – อาจารย์ต้องการได้รับการพัฒนาด้านต่างๆ ตามลำดับ จากมากไปน้อย ดังนี้ 1. ด้าน การเข้ารับการศึกษาต่อ 2. ด้านการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ 3. ด้านการทัศนศึกษาดูงานและฝึกงาน 4. ด้าน การศึกษาต่อ 5. ด้านการเลื่อนตำแหน่งทางการบริหาร อย่างไรก็ตามเมื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ครู – อาจารย์ ที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และอายุราชการแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

5.2 ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้

5.2.1 ควรที่จะให้มีการสนับสนุนทางด้านการศึกษาต่อ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ มีการ ส่งเสริมในด้านการให้ทุนการศึกษา แก่บุคลากร เพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับบุคลากร เกิดการพัฒนา งาน เกิดการ พัฒนาแนวคิดของบุคลากร ทำให้การปฏิบัติมีประสิทธิภาพ และสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

5.2.2 ส่งเสริมให้บุคลากรไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยหน่วยงานมีการจัดสรรทุนการศึกษา เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร และสามารถนำความรู้มาพัฒนาตนเองรับผิดชอบได้อย่างดียิ่งขึ้น

5.2.3 ผู้บริหารควรจัดหมุนเวียนให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้รับการฝึกอบรม สัมมนา เพื่อให้บุคลากรได้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเกิดประสบการณ์ใหม่ๆ ที่จะนำมาพัฒนาองค์การให้เกิดความก้าวหน้าเป็นที่ยอมรับ

5.2.4 ผู้บริหารควรส่งเสริมการฝึกอบรมในหลักสูตรที่ตรงกับความสามารถของบุคลากร เพื่อให้ การทำงานประสบความสำเร็จ

5.2.5 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ได้ด้วยตัวเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อนำความรู้ และประโยชน์ที่ได้รับมาพัฒนา งาน พัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

5.2.6 หน่วยงานควรจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อให้ บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

5.2.7 ผู้บริหารควรจัดให้มีการฝึกอบรมทักษะการพัฒนาบุคลิกภาพให้กับพนักงานสายสนับสนุน วิชาการอยู่เสมอๆ ไม่ว่าจะเป็นในด้านการฝึกสมาธิเพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีสติ และงานมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น

5.2.8 ผู้บริหารควรมีนโยบาย หรือมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น (ถาม – ตอบ) แนวทางการที่จะ ปรับตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ หรือมีการกระตุ้นให้บุคลากรกระตือรือร้นในการขอตำแหน่ง

5.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อผลของการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารของมหาวิทยาลัย และเห็นถึงความต้องการของพนักงานสาย สนับสนุนวิชาการมากขึ้น

5.3.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ใน มหาวิทยาลัยศิลปากร

5.3.3 ควรมีการนำผลวิจัยและกรอบแนวคิดไปทดสอบการพัฒนาตนเองของพนักงานสาย สนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยอื่น ๆ เพื่อศึกษาในเชิงเปรียบเทียบต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐพงศ์ บัวจันทร์. (2546). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการทหารของ นายทหารประทวน : กรณีศึกษาของกองพันที่ 1,2 และ 3 สังกัดกรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ประพนธ์ ยิ้มสกุลกาญจน์. (2544). **การศึกษาความต้องการในการพัฒนาครูประถมในโรงเรียนอนุบาล จังหวัดชลบุรี.** ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทะนงศักดิ์ ทิอ่อน. (2550). **ปัญหาและความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิจัยและพัฒนาท้องถิ่น บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- พจน์ พจนพาณิชกุล. (2559). **การพัฒนา.** [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ 13 ตุลาคม 2559, จาก <http://doctorpotp.blogspot.com/>
- พัชรินทร์ ราชคมน์. (2554). **ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.** ปัญหาพิเศษบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- อมรรัตน์ ปักโคทานัง. (2548: 4). **ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการพัฒนาศึกษาการพัฒนารัฐบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อนิวัช แก้วจำนงค์. (2552). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์ และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อรุณ ท้ายแป. (2550). **ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุดรดิตถ์.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิจัยและพัฒนาท้องถิ่น บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- Best, J. W. (2013). **Research in education** (4th ed.). Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Cronbach, L. J. (1970). **Essentials of psychological testing** (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Jung. C. G. (1961). Carl Gustav Jung .**The Journal Analytical Psychology.** Volume 6, Issue 2.pp. 26-28 DOI: 10.1111/j.1465-5922.1961.00093.x
- Likert .(1961). **New Pattenrns of Management**, McGraw-Hill. New York, NY.
- Maslow, A. H. (1970). **Motivation and Personality.** (2nd ed.). New York : Harper and Row Publishers.