

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาตนเอง
ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ
Factors Relating to Self Development Needs of Supporting Staffs,
at Thaksin University

มาริส ปานงาม^{1*}, นรินทร์ จุลทรัพย์² และ อมลวรรณ วีระธรรมโม³
Marisa Panngam^{1*}, Niran Chullasap² and Amonwan Werathummo³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ ใน 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน และ 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา และวิทยาเขตพัทลุง รวมทั้งสิ้น 187 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และคำถามปลายเปิด มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 - 1.00 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติไคสแควร์ ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวม ทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีความต้องการในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 รองลงมาคือ ด้านการฝึกอบรม มีความต้องการในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และด้านการศึกษาต่อ มีความต้องการในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48

2. ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน สายการทำงาน สถานภาพการสมรส และรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ส่วนด้านอายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ มีดังนี้ 1) ด้านการศึกษาต่อ มหาวิทยาลัยควรเปิดโอกาสให้บุคลากรสายสนับสนุนลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยได้รับทุนสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย 2) ด้านการฝึกอบรม ควรมีการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับงานในแต่ละหน้าที่เฉพาะ และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 3) ด้านการเรียนรู้ด้วย ตนเอง มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญและสนับสนุนปัจจัยด้านงบประมาณและเวลา ในการให้บุคลากรสายสนับสนุนได้พัฒนาเรียนรู้ด้วยตนเอง

คำสำคัญ : ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์, ความต้องการพัฒนาตนเอง, บุคลากรสายสนับสนุน

¹ มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาลัยศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

² รองศาสตราจารย์ ดร.สาขาวิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ : ภาควิชาที่ปรึกษา

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ : กรรมการที่ปรึกษา

* Corresponding author : e-mail : marisa5564@hotmail.com

Abstract

The purposes of this research study were 1) to study the needs of Thaksin university supporting staffs in 3 aspects in terms of further education, training and self-study 2) to study the factors of the relationships with the self development needs of supporting staffs and 3) to study suggestions related to the self development needs of Thaksin university supporting staffs. The samplings used in this study were 187 supporting staffs who worked in Thaksin university both in Songkhla campus and Patthalung campus by using sample random sampling. The research tools were five -scale questionnaires and open-ended questions. The content validity was found at 0.67-1.00. The reliability of was equal to 0.95. The statistical analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and Chi-Square.

The findings were as follows:

1. Thaksin university supporting staffs overall self development needs in three aspects at the high level with the average of 3.87 When each aspect was taken into account, the findings found that self development was at the high level with the average of 4.05 the training was also at the high level at 4.02 and the further study was at the moderate level with the average of 3.48

2. Factors concerning with personnel, gender, level of education, working experiences, working section, marital status and income had no relationship with the self development needs. While age had positive relationship with the self development needs.

3. The suggestion of self development needs of supporting staffs was found that Thaksin university would like 1) to offer opportunity about high education for supporting staffs, that have scholarship for them, 2) to have training course that related each specific position and responsibility and use skills for effective jobs, and 3) to emphasize importance of all staffs and provide budget and time for self- study of supporting staffs.

Keywords : Factors Relating , Self Development Needs, Supporting Staff

บทนำ

การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555 - 2559) มีแนวคิดที่มีความต่อเนื่องจากฉบับที่ 8 - 10 โดยยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และ “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” รวมทั้ง “สร้างสมดุลการพัฒนา” เพื่อให้การพัฒนาและบริหารประเทศเป็นไปบนทางสายกลาง เชื่อมโยงทุกมิติของการพัฒนาอย่างบูรณาการ ทั้งคน สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อมและการเมือง การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนา ฉบับที่ 11 เป็นการสร้างภูมิคุ้มกันในมิติต่าง ๆ เพื่อให้การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน โดยนำทุนของประเทศที่มีศักยภาพมาใช้ประโยชน์ อย่างบูรณาการและเกื้อกูลกัน พร้อมทั้งเสริมสร้างให้

แข็งแกร่งเพื่อเป็นรากฐานการพัฒนาประเทศที่สำคัญ ได้แก่ การเสริมสร้างทุนสังคม (ทุนมนุษย์ ทุนสังคม ทุนทางวัฒนธรรม) ให้มีความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไทยสู่สังคมคุณภาพ มุ่งสร้างภูมิคุ้มกันตั้งแต่ระดับปัจเจก ครอบครัว และชุมชน สามารถจัดการความเสี่ยงและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรและได้รับประโยชน์จากการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นธรรม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.2555 : 20) จะเห็นได้ว่าจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแต่ละฉบับจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนมาอย่างต่อเนื่องได้กำหนดให้ “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” เพราะถือว่าคนเป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาในทุกด้าน

“มนุษย์” (Human) จัดว่าเป็น “ทุน” (Capital) ที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กรเนื่องจากมนุษย์เป็น สิ่งมีชีวิตชนิดเดียวในโลกที่สามารถสร้างสรรค์สิ่งอันเป็น ประโยชน์นอกเหนือตัวให้กับองค์กรได้ หนึ่ง ประโยชน์ที่ มนุษย์สร้างให้กับองค์กรนั้นหาใช่มาจากกำลังกายแต่ เพียงอย่างเดียวไม่ สิ่งที่สำคัญยิ่งกว่านั้นก็คือกำลังสมอง ที่อยู่ในตัวมนุษย์นั่นเอง ซึ่ง ถือว่าเป็นทรัพย์สินภายในอันจะ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในยุคปัจจุบันซึ่งถือว่าเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่ เรียกกันว่า “กระแสโลกาภิวัตน์” (Globalization) ต้อง ยอมรับว่า “ทุนทางปัญญา” (Intellectual Capital) ซึ่งเป็นสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ (Intangible Asset) มีความ สำคัญมากขึ้นเรื่อยๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสังคมและ เศรษฐกิจปัจจุบันกำลังมุ่งเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based Economy) ทุกองค์กรไม่ว่าภาครัฐ เอกชน องค์กรรัฐวิสาหกิจ ต่างล้วนให้ความสำคัญเรื่อง การบริหาร “คน” อันเป็นเรื่องที่ทุกองค์กรไม่สามารถ หลีกเลี่ยงได้ องค์กรต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความคิด ผลงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ หรือวิสัยทัศน์ ขององค์กรได้ ดังนั้น ทุกองค์กรจึงต้องพึ่งพิงทุนมนุษย์ (Human Capital) เพื่อจะทำให้องค์กรสามารถประสบ ความสำเร็จได้ในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน (จิระประภา อัครบวร.2552 : 26)

การพัฒนาตนเองมีความสำคัญต่อการพัฒนาชีวิต การพัฒนางาน การพัฒนาความเป็นอยู่ การพัฒนา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ของโลก และเทคโนโลยีด้านต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปแบบ ไม่หยุดนิ่ง จำเป็นที่คนเราจะต้องพัฒนาตนเองให้ทันกับ กระแสการเปลี่ยนแปลง และใช้สิ่งเหล่านั้นให้ถูกต้องและ เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเองและสังคมส่วนรวมมากที่สุด พัฒนาการตนเองและเพื่อนร่วมงานเพื่อพัฒนางานให้ตรงเป้า หมายของหน่วยงาน สังคมประเทศชาติ และสังคมโลก (บุญธรรม สียงนอก. 2547 : 25) พนักงานทุกคนย่อม คาดหวังที่จะได้ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ตรงตาม สมรรถนะความสามารถ (Competency) ที่เขามี ดังนั้น หากเขายังมีสิ่งที่ยังขาดก็ย่อมต้องการได้รับการพัฒนาหรือ ฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อช่วยให้เขาทำงานได้เต็ม ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะพนักงานทุกคนย่อม ต้องการได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ความชำนาญใน งานให้มากยิ่งขึ้นเพื่อได้มีโอกาสก้าวหน้าไปกับองค์กรใน อนาคต (ธารรงค์ดี คงศาสน์.2550 : 115)

การพัฒนาบุคลากรในปัจจุบัน องค์กรทุกระดับ ทุกขนาดต้องมีผู้รับผิดชอบในการดำเนินการกิจของ องค์กร ให้บรรลุผลตามนโยบายและวัตถุประสงค์เพื่อให้ องค์กรดำรงอยู่ในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงทาง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม ดังนั้นการ ที่ผู้บริหารจะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้นั้น การพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรถือเป็นปัจจัยสำคัญ ซึ่ง มหาวิทยาลัยทักษิณถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากร ที่มีคุณค่ามากที่สุดของมหาวิทยาลัย เนื่องจากบุคลากร เป็นหนึ่งในปัจจัยความสำเร็จ ที่จะร่วมผลักดันภารกิจ ของมหาวิทยาลัยให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์หรือข้อ เคลื่อนมหาวิทยาลัยให้บรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ กำหนด ดังนั้น การบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากร บุคคล ตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การสรรหาหรือการ คัดเลือก การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและ ยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ พึงประสงค์ มีทัศนคติที่ดีต่อมหาวิทยาลัย รวมทั้งการ รักษาบุคลากรให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้ มหาวิทยาลัยเจริญก้าวหน้าและเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (มหาวิทยาลัยทักษิณ. 2557 : 1)

มหาวิทยาลัยทักษิณได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของ การพัฒนาบุคลากรที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อน ความสำเร็จของมหาวิทยาลัยฯ ให้เป็นไปตาม วัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ ด้วยเหตุผลดังกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ ความ ต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ เพื่อสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็น ข้อมูลประกอบ การกำหนดนโยบายและวางแผนในการ พัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยทักษิณ ตามความ ต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริง และยังเป็นการกระตุ้น และส่งเสริมให้บุคลากร มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ ใน 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการ เรียนรู้ด้วยตนเอง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ ความ ต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา และวิทยาเขตพัทลุง ที่มีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ 2558 รวมทั้งสิ้น 354 คน (ข้อมูลอัตรากำลังมหาวิทยาลัยทักษิณ ณ วันที่ 14 มกราคม 2558)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนที่กำลังปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา และวิทยาเขตพัทลุง ที่มีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ 2558 ได้มาโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณจากสูตรทาโรยามาเน่ (Taro Yamane, 1970) หลังจากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลาก จำนวน 187 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน สายการทำงาน สถานภาพการสมรส และรายได้ ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ลักษณะข้อคำถามเป็นคำถามปลายปิด โดยให้เลือกตอบเพียง 1 คำตอบ

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ ใน 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบบ 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งกำหนดเป็นคะแนน 5 4 3 2 และ 1 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง ใน 3 ด้าน และปัญหาอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ

3. วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการจัดเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ เพื่อส่งไปยังคณะ สถาบัน สำนัก และหน่วยงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือบุคลากรสายสนับสนุนตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามส่งให้กับบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยทักษิณ ตามคณะ สถาบัน สำนัก และหน่วยงานต่าง ๆ ของวิทยาเขตสงขลาและวิทยาเขตพัทลุง และขอความอนุเคราะห์ให้ส่งแบบสอบถามคืนเมื่อตอบเสร็จเรียบร้อยแล้ว

3. ตรวจสอบความครบถ้วนของแบบสอบถามทั้งหมด แล้วนำไปดำเนินการขั้นตอนการวิจัยต่อไป

4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องและนำมาดำเนินการจัดทำข้อมูล โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สำหรับการคำนวณหาค่าสถิติตามลักษณะข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน สายการทำงาน สถานภาพการสมรส และรายได้ ด้วยวิธีแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนใน 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์แปลความ โดยกำหนดเป็นระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.51 - 5.00	หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51 - 4.50	หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองมาก
ค่าเฉลี่ย	2.51 - 3.50	หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51 - 2.50	หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 - 1.50	หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น ปัจจัยส่วนบุคคล กับตัวแปรตาม ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ โดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-Square) เมื่อรวบรวมคะแนนและแจกแจงความถี่แล้วจะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างแบ่งระดับผลความต้องการพัฒนาตนเองเป็น 3 ระดับ ได้แก่ มีความต้องการพัฒนาตนเองมาก มีความต้องการพัฒนาตนเองปานกลาง และมีความต้องการพัฒนาตนเองน้อย

4. การวิเคราะห์เนื้อหาในส่วนข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ ใช้วิธีสังเคราะห์ข้อความและแจกแจงความถี่

สรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ สรุปสาระสำคัญของผลการศึกษาได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา และวิทยาเขตพัทลุง กลุ่มตัวอย่างจำนวน 187 คน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 71.10 โดยมีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 63.60 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 66.30 มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 5 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.50 ด้านสายการทำงานส่วนใหญ่เป็นเจ้าของหน้าที่บริหารงาน คิดเป็นร้อยละ 48.70 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 51.30 และส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001 - 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 52.40

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ

บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีความต้องการในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 รองลงมาคือ ด้านการฝึกอบรม มีความต้องการในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และด้านการศึกษาต่อ มีความต้องการในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ซึ่งแต่ละด้านบุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองในรายข้อดังนี้

1. ด้านการศึกษาต่อ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อโดยภาพรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ ต้องการให้หน่วยงานกำหนดแผน การพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาต่ออย่างชัดเจนและต่อเนื่อง ต้องการการศึกษาต่อหลักสูตรระยะสั้น เพื่อการเพิ่มพูนศักยภาพด้านวิชาการในสายงานที่ปฏิบัติอยู่ ต้องการการศึกษาต่อเพื่อปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ต้องการการศึกษาต่อในสาขาที่จะเป็นประโยชน์กับหน้าที่ความรับผิดชอบ ต้องการการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงขึ้น และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ต้องการการศึกษาต่อในหลักสูตรที่ตนเองสนใจเพื่อเพิ่มพูนความรู้ แม้จะไม่เกี่ยวข้องกับงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรง ต้องการการศึกษาต่อภายในประเทศโดยได้รับทุนสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย ต้องการการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อนำวุฒิการศึกษาไปประกอบการเลื่อนตำแหน่ง และบุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองระดับปานกลาง จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ต้องการการศึกษาต่อเพื่อมีโอกาสเปลี่ยนสายงานในการปฏิบัติงาน ต้องการการศึกษาต่อโดยใช้เวลาราชการเต็มเวลา ต้องการการศึกษาต่อโดยใช้เวลา นอกเวลาราชการ ต้องการการศึกษาต่อต่างประเทศโดยได้

รับทุนสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย ต้องการศึกษาต่อ
ภายในประเทศ แม้ว่าจะต้องใช้ทุนส่วนตัว และมีความ
ต้องการพัฒนาตนเองระดับน้อยเพียง 1 ข้อ คือ ต้องการ
ศึกษาต่อต่างประเทศ แม้ว่าจะต้องใช้ทุนส่วนตัว

2. ด้านการฝึกอบรม พบว่า บุคลากรสาย
สนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ มีความต้องการพัฒนา
ตนเองด้านการฝึกอบรมโดยภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก เมื่อ
พิจารณารายข้อพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีความ
ต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก จำนวน 15 ข้อ
ได้แก่ ต้องการฝึกอบรมในหลักสูตรที่จะพัฒนาตนเอง
และพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ต้องการให้หน่วย
งานมีการจัดฝึกอบรมในเชิงปฏิบัติการให้บุคลากรเพื่อ
พัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและต่อ
เนื่อง ต้องการให้หน่วยงานที่สังกัดส่งเสริมบุคลากรให้มี
โอกาสพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและเท่าเทียมกัน
ต้องการให้หน่วยงานที่สังกัดให้ความสำคัญในการพัฒนา
บุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถยิ่งขึ้น ต้องการฝึก
อบรมทักษะด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่
ความรับผิดชอบ เช่น ภาษาต่างประเทศ ความรู้ด้าน
คอมพิวเตอร์ การใช้เทคโนโลยีและวิทยาการใหม่ ๆ
ต้องการให้หน่วยงานที่สังกัดมีแผนฝึกอบรมเพื่อพัฒนา
บุคลากรอย่างเป็นระบบ ต้องการฝึกอบรมหลักสูตรที่
สามารถเลื่อนตำแหน่งงานในระดับที่สูงขึ้น ต้องการฝึก
อบรมหลักสูตรที่สามารถนำความรู้มาปรับปรุงและ
เปลี่ยนแปลงการทำงานได้อย่างเป็นรูปธรรม ต้องการให้
หน่วยงานที่สังกัดมีการสำรวจความจำเป็นในการฝึก
อบรมของบุคลากรก่อนการจัดฝึกอบรม ต้องการฝึก
อบรมในเวลาราชการ โดยได้รับทุนสนับสนุนจากหน่วย
งานที่สังกัด ต้องการฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการแก้
ปัญหาและพัฒนาการทำงานให้ประสบความสำเร็จ
ต้องการฝึกอบรมเมื่อได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่
สูงขึ้น ต้องการฝึกอบรมหลักสูตรที่หน่วยงานอื่น ๆ นอก
เหนือ จากที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น ต้องการฝึกอบรมที่จัด
โดยมหาวิทยาลัย โดยใช้สถานที่ต่างจังหวัด ต้องการฝึก
อบรมหลักสูตรเกี่ยวกับภาวะผู้นำหรือหลักสูตรระดับผู้
บริหาร และบุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองระดับ
ปานกลาง จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ต้องการฝึกอบรมที่
จัดโดยมหาวิทยาลัย โดยใช้สถานที่ภายในมหาวิทยาลัย
และต้องการฝึกอบรมเฉพาะในวันเสาร์ - อาทิตย์ โดย
ได้รับทุนสนับสนุนจากหน่วยงานที่สังกัด

3. ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง พบว่า บุคลากร
สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ มีความต้องการ
พัฒนาตนเองด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยภาพรวมอยู่
ที่ระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า บุคลากรสาย
สนับสนุนมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก
ทุกข้อ ได้แก่ ต้องการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพในการ
ทำงานสูงขึ้น ต้องการฝึกฝนตนเองให้ทันต่อการ
เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ต้องการแลกเปลี่ยนความรู้ ความ
คิดเห็นกับผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์
ต้องการบริหารเวลาในการทำงานให้เป็นระบบและคุ้มค่า
ยิ่งขึ้น ต้องการเรียนรู้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อใช้ในการ
ปรับปรุงและพัฒนางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ต้องการ
ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูล
ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ต้องการ
เข้าร่วมประชุมทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับ
ผิดชอบ เพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์ให้กว้างไกลยิ่งขึ้น ต้องการ
พัฒนาตนเองทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจเพื่อฝึกฝนให้
อดทน ไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาและอุปสรรค ต้องการฟัง
บรรยายพิเศษในเรื่องที่สนใจ โดยให้หน่วยงานที่สังกัด
เชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาบรรยายให้ความรู้ ต้องการเพิ่มพูน
ความรู้และประสบการณ์โดยการศึกษา ดูงานภายใน
ประเทศ ต้องการศึกษาค้นคว้าหาความรู้จากสื่อมวลชนและ
แหล่งข้อมูลต่าง ๆ เช่น วิทยุ โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต ฯลฯ
ต้องการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน
ต้องการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ในการปฏิบัติงานจาก
หนังสือ กฎ ระเบียบ และเอกสารต่าง ๆ ต้องการเรียน
รู้และพัฒนาทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ ต้องการ
ทำวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ หรือเรื่องที่
สนใจ ต้องการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์โดยการศึกษา
ดูงานต่างประเทศ และต้องการเรียนรู้จากผู้บังคับ
บัญชาตามโอกาสที่เหมาะสม

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์
กับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสาย
สนับสนุน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วน
บุคคลกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร สาย
สนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ พบว่า ปัจจัยด้านเพศ
($c^2 = 4.948$) ระดับการศึกษา ($c^2 = 4.490$) ประสบการณ์
ในการทำงาน ($c^2 = 7.078$) สายการทำงาน
($c^2 = 3.111$) สถานภาพการสมรส ($c^2 = 1.896$)

และรายได้ ($c^2 = 8.028$) ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ สำหรับปัจจัยด้านอายุ ($c^2 = 24.764$) มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น .05

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ ในแต่ละด้าน สรุปได้ดังนี้

1. ด้านการศึกษาต่อ บุคลากรต้องการให้มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้บุคลากรสายสนับสนุนลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยได้รับทุนสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย ต้องการให้มหาวิทยาลัยเห็นความสำคัญ การเพิ่มคุณวุฒิของบุคลากรสายสนับสนุน และเห็นความจำเป็นด้านการพัฒนาบุคลากร ให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง เพื่อเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ต้องการให้มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญและเห็นความจำเป็นด้านการพัฒนาของบุคลากร ให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง เพื่อเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ต้องการให้มหาวิทยาลัยสนับสนุนการศึกษาต่อที่เป็นหลักสูตรสั้น ๆ และสนับสนุนทุนในการศึกษาต่อให้แก่บุคลากร

2. ด้านการฝึกอบรม บุคลากรต้องการให้มหาวิทยาลัยจัดหลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับงานในแต่ละหน้าที่เฉพาะ โดยมีระดับการฝึกอบรม และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มหาวิทยาลัยควรเพิ่มงบประมาณสนับสนุนในการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองในวิชาชีพหรือหน้าที่ที่ปฏิบัติของบุคลากรสายสนับสนุน ส่งเสริมให้การสนับสนุนบุคลากรเข้าฝึกอบรมตามความถนัดและเหมาะสมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ อยากรู้ให้บุคลากรที่อยู่ในสายงานเดียวกัน ปฏิบัติหน้าที่เหมือนของแต่ละหน่วยงานมาประชุม อบรม หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันปีละ 2 ถึง 3 ครั้ง ต้องการฝึกอบรมภาษาต่างประเทศ เพื่อพัฒนาให้มหาวิทยาลัยใช้ภาษาอังกฤษอย่างแพร่หลาย และมหาวิทยาลัยควรมีแผนการฝึกอบรมให้กับบุคลากรแต่ละตำแหน่งที่เป็นภาพรวมทั้งปี

3. ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง บุคลากรต้องการให้มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญและสนับสนุนด้านปัจจัย (งบประมาณและเวลา) ในการให้บุคลากรสายสนับสนุน

ได้พัฒนาเรียนรู้ด้วยตนเอง มหาวิทยาลัยควรให้การสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยการจัดให้มีสื่อต่าง ๆ เพื่อให้ศึกษาด้วยตัวเองได้ ควรมีการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ สังเคราะห์ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม สัมมนา ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และส่งเสริมให้บุคลากรทำวิจัย และศึกษา และติดตามข่าวสารให้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน

อภิปรายผล

จากการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลการศึกษา ดังนี้

1. บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาต่อ

เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองอยู่ที่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และเรื่องที่มีความต้องการสูงคือ ต้องการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพในการทำงานสูงขึ้น รองลงมาคือ ต้องการฝึกฝนตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ต้องการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นกับผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ต้องการบริหารเวลาในการทำงานให้เป็นระบบและคุ้มค่ายิ่งขึ้น ต้องการเรียนรู้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ต้องการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ต้องการเข้าร่วมประชุมทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์ให้กว้างไกลยิ่งขึ้น และต้องการพัฒนาตนเองทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจเพื่อฝึกฝนให้อดทน ไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาและอุปสรรค ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการทำงานในปัจจุบันเป็นยุคแห่งการแข่งขันทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การดำรงชีวิต บุคลากรจึงจะต้องมีการพัฒนาตนเอง พัฒนาด้านการปฏิบัติงานเพื่อตนเองจะได้มีศักยภาพในการทำงานสูงขึ้น ดังนั้นบุคคลที่จะพัฒนาตนเองได้จะต้องเป็นผู้ที่มุ่งมั่นที่

จะเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงตัวเองโดยมีความเชื่อหรือแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาตนเองที่ถูกต้องซึ่งจะเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ Guglielmino (1977 อ้างถึงใน สมคิด อิศระวัฒน์. 2542 : 6 - 8) ได้กล่าวถึงบุคคลที่มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง จะมีคุณลักษณะดังนี้ การเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ มโนคติของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ มีความคิดริเริ่มและเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง มีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตน มีความรักในการเรียน มีความคิดสร้างสรรค์ มองอนาคต ในแง่ดี และสามารถใช้ทักษะการศึกษาหาความรู้และทักษะการแก้ปัญหา ดังนั้นการให้ความสนใจกับการเรียนรู้ และการรู้จักที่จะศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง พร้อมทั้งฝึกฝนตนเองได้จึงเป็นคุณสมบัติที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ตรงกับความต้องการขององค์กรและเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรสายสนับสนุน มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเอง และสอดคล้องกับทฤษฎีการพัฒนาการทางอาชีพของซูเปอร์ (Donald E. Super, 1953 อ้างถึงใน นิรันดร์ จุลทรัพย์. 2558 : 56) ได้กล่าวไว้ว่า ความเจริญก้าวหน้าในการประกอบอาชีพของบุคคล มีความสัมพันธ์กับสติปัญญา ความต้องการ ค่านิยม ความสนใจ ทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของบิดามารดา ความพึงพอใจในงานและชีวิตขึ้นอยู่กับการที่บุคคลได้ประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับความสามารถ ความสนใจ ค่านิยม และบุคลิกภาพด้านอื่น ๆ ของตนเอง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของอมรรรัตน์ ปักโคพานัง (2548 : 93) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกด้านตามลำดับ คือ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาต่อ

ส่วนด้านการฝึกอบรม พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก และเรื่องที่มีความต้องการสูงสุดคือ ต้องการฝึกอบรมในหลักสูตรที่จะพัฒนาตนเองและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รองลงมาคือ ต้องการให้

หน่วยงานมีการจัดฝึกอบรมในเชิงปฏิบัติการให้บุคลากรเพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ต้องการให้หน่วยงานที่สังกัดส่งเสริมบุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและเท่าเทียมกัน ต้องการให้หน่วยงานที่สังกัดให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถยิ่งขึ้น ซึ่งการได้รับการฝึกอบรมพัฒนาอย่างต่อเนื่องนี้จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคลากรมีความตื่นตัวอยู่เสมอในการที่จะพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้บุคลากรยังต้องการฝึกอบรมทักษะด้านอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น ภาษาต่างประเทศ ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ การใช้เทคโนโลยีและวิทยาการใหม่ ๆ ต้องการให้หน่วยงานที่สังกัดมีแผนฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ต้องการฝึกอบรมหลักสูตรที่สามารถเลื่อนตำแหน่งงานในระดับที่สูงขึ้น ต้องการฝึกอบรมหลักสูตรที่สามารถนำความรู้มาปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงการทำงานได้อย่างเป็นรูปธรรม และต้องการให้หน่วยงานที่สังกัดมีการสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรมของบุคลากรก่อนการจัดฝึกอบรม แสดงให้เห็นว่าการฝึกอบรม มีความจำเป็นสำหรับบุคลากร การฝึกอบรมเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะหรือความชำนาญ และเจตคติที่เหมาะสมให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภิญญา บุณสมภพ (2550 : 99) ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี พบว่า บุคลากรท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมและด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชภา โตสวัสดิ์ (2554 : 107) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมในระดับมาก

ส่วนด้านการศึกษาต่อ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะบุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ที่ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 66.30 และระดับปริญญาโท ร้อยละ 33.70 ซึ่งนับว่าอยู่ในระดับค่อนข้างสูงอยู่แล้ว จึงมีความต้องการพัฒนาตนเองทางด้านการศึกษาต่ออยู่ในลำดับปานกลาง

และในปัจจุบันบุคลากรสามารถเลือกเรียนรู้ ได้หลายวิธี ซึ่งการเรียนรู้อาจเป็นการเรียนรู้ตามโอกาสและความเหมาะสม และเรื่องที่บุคลากรมีความต้องการสูงสุดคือ ต้องการให้หน่วยงานกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรด้าน การศึกษาต่ออย่างชัดเจนและต่อเนื่อง รองลงมาคือ ต้องการการศึกษาต่อหลักสูตรระยะสั้น เพื่อการเพิ่มพูน ศักยภาพด้านวิชาการในสายงานที่ปฏิบัติอยู่ ต้องการ ศึกษาต่อเพื่อปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงและ เทคโนโลยีใหม่ ๆ ต้องการศึกษาต่อในสาขาที่จะเป็น ประโยชน์กับหน้าที่ความรับผิดชอบ ต้องการศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงขึ้น และเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ต้องการศึกษาต่อใน หลักสูตรที่ตนเองสนใจเพื่อเพิ่มพูนความรู้ แม้จะไม่ เกี่ยวข้องกับงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรง ต้องการศึกษาต่อภายในประเทศโดยได้รับทุนสนับสนุน จากมหาวิทยาลัย ต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อ นำวุฒิการศึกษาไปประกอบการเลื่อนตำแหน่ง สอดคล้อง กับงานวิจัยของ ปินทิตรา จันหลวง (2553 : 49) ได้ศึกษา แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ พบว่า แนวทางการพัฒนา บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การดำเนินงานพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การ ประชุมสัมมนา และการลาศึกษาต่อ ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการในการ พัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยทักษิณ เพศ จากการศึกษาพบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ ในภาพรวม เพศชายและเพศหญิง มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าเพศชาย หรือเพศหญิงไม่ได้เป็นตัวบ่งชี้ว่ามีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา มั่นทวงษ์ (2550 : 70) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สำนักอำนวยการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน พบว่า ข้าราชการสำนักอำนวยการ สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพศชาย และเพศ หญิงมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรวดี กลิ่นจันทร์ (2552 : 44) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า บุคลากรสาย สนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เพศชายและ เพศหญิง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าเพศไม่ได้เป็นปัจจัยที่ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการพัฒนาตนเอง ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ

อายุ จากการศึกษาพบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทาง บวกกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสาย สนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญญาณีย์ วิชากุล (2549 : 82) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ การพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ตรวจ คนเข้าเมือง ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยาน กรุงเทพฯ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่าง อายุกับการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ตรวจคนเข้าเมือง ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยาน กรุงเทพฯ พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง ในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ด้าน ตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานกรุงเทพฯ อย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัย ของ ประกายดาว วงษ์ทอง (2551 : 55) ได้ศึกษาความ ต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรกองอาคารสถานที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรกองอาคารสถานที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีกลุ่มอายุต่างกัน มีความ ต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงาน วิจัยของ ณิชภาภา โตสวัสดิ์ (2554 : 110) ได้ศึกษาความ ต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความ ต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 และจากการศึกษาพบว่าบุคลากรสาย สนับสนุนที่มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับสูง พบ ในกลุ่มอายุ 31 - 40 ปี เป็นสัดส่วนที่มากที่สุดซึ่ง สอดคล้องกับทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพของซูเปอร์ (Donald E. Super, 1953 อ้างถึงใน นิรันดร์ จุลทรัพย์. 2558 : 53 - 54) โดย ซูเปอร์ ได้นำเสนอขั้นตอน พัฒนาการทางอาชีพไว้ 5 ขั้นตอน คือ 1) ระยะการเจริญ เติบโต 2) ขั้นการสำรวจ 3) ขั้นเริ่มต้นประกอบอาชีพ 4) ขั้นรักษาความมั่นคงในอาชีพ และ 5) ขั้นเสื่อมถอย

ซึ่งในขั้นตอนที่ 3 ขั้นเริ่มต้นประกอบอาชีพ เป็นขั้นที่บุคคลเริ่มประกอบอาชีพที่ถาวร อยู่ในช่วงอายุ 25 - 40 ปี เป็นขั้นที่บุคคลได้ค้นพบงานที่เหมาะสม มีความตั้งใจและความพยายามในการทำงาน เพื่อจะได้ยึดเป็นอาชีพที่ถาวร พัฒนาการในขั้นนี้แบ่งออกเป็น 2 ขั้นย่อย คือ ขั้นทดลองปฏิบัติงาน อยู่ในช่วงอายุ 25 - 30 ปี เป็นขั้นที่บุคคลได้ตัดสินใจประกอบอาชีพอย่างใดอย่างหนึ่งแล้ว แต่อำชีพนั้นยังไม่มีความเหมาะสมหรือยังไม่พอใจก็อาจมีการเปลี่ยนแปลงอาชีพใหม่ได้ และ ขั้นอาชีพถาวร อยู่ในช่วงอายุ 31 - 44 ปี เป็นขั้นที่บุคคลได้พบอาชีพที่เหมาะสมและเริ่มปักหลักทำงานเพื่อความมั่นคงในหน้าที่ และพัฒนางานให้ก้าวหน้า

ระดับการศึกษา จากการศึกษาพบว่า ในภาพรวมบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นมิตา ชูสุวรรณ (2553 : 82) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ พบว่า พนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าระดับการศึกษาไม่ได้เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ

ประสบการณ์ในการทำงาน จากการศึกษาพบว่า ในภาพรวมบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับ วราภรณ์ คงสาหร่าย (2548 : 75) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานบริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ อมรวดี กลิ่นจันทร์ (2552 : 45) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวมไม่แตกต่างกัน จากผลการวิจัย

แสดงให้เห็นว่าประสบการณ์ในการทำงานไม่ได้เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ

สายการทำงาน จากการศึกษาพบว่า ในภาพรวมบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ ที่มีสายการทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัย ประกายดาว วงษ์ทอง (2551: 64) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรกองอาคารสถานที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรกองอาคารสถานที่ สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของ เทียมรัตน์ คงทนต์ (2554 : 52) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในบริษัท ทีเอสที เมทัลเวิร์ค จำกัด พบว่า บุคลากรในบริษัท ทีเอสที เมทัลเวิร์ค จำกัด ที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าสายการทำงานไม่ได้เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ

สถานภาพการสมรส จากการศึกษาพบว่า ในภาพรวมบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา มั่นทวงษ์ (2550 : 73) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สำนักอำนวยการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ข้าราชการสำนักอำนวยการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทียมรัตน์ คงทนต์ (2554 : 52) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในบริษัท ทีเอสที เมทัลเวิร์ค จำกัด พบว่า บุคลากรในบริษัท ทีเอสที เมทัลเวิร์ค จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าสถานภาพการสมรส ไม่ได้เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ

รายได้ จากการศึกษาพบว่า ในภาพรวมบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ ที่มีรายได้ต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นมิตา ชูสุวรรณ (2553 : 82) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ พบว่าพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ที่มีรายได้ต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่ารายได้ ไม่ได้เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ ผู้วิจัยขอเสนอแนะเรื่อง ที่ควรปรับปรุงและพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1.1 ด้านการศึกษาต่อ มหาวิทยาลัยควรกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาต่ออย่างชัดเจน และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรสายสนับสนุนลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นในเวลาราชการ และสนับสนุนทุนการศึกษาอย่างเหมาะสมและเพียงพอ เมื่อจบการศึกษาควรมีการเพิ่มวุฒิการศึกษาและค่าตอบแทนให้ในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1.2 ด้านการฝึกอบรม บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ ส่วนใหญ่ต้องการให้มีการจัดอบรมหลักสูตรที่มีความจำเป็นและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรมีแผนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนและเป็นระบบ ควรสนับสนุนในด้านการจัดสรรงบประมาณเพื่อการฝึกอบรมที่จำเป็นเพิ่มขึ้น และควรส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและเท่าเทียมกัน เพื่อบุคลากรจะได้นำความรู้ ความสามารถที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานสูงสุด

1.3 ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง จากผลการวิจัยบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณต้องการพัฒนาตนเองด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญซึ่งหน่วยงานควรจะให้การสนับสนุนในการเรียนรู้ด้วยตนเองให้มากยิ่งขึ้นเพื่อเป็นการเพิ่มโอกาส และสนับสนุนบุคลากรในทุกเรื่องที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากยิ่งขึ้น ซึ่งการเรียนรู้ด้วยตนเองสามารถเรียนรู้ได้ ควบคุมตนเองได้โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

2.1 ควรเพิ่มกระบวนการสัมภาษณ์บุคลากรและผู้บริหารเพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ เพื่อหาแนวทางแก้ไข และเป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- จิระประภา อัครบวร. (2552). คุณค่าคนคุณค่างาน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ เต่า (2000).
- ณิชากา โตสวัสดิ์. (2554). การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษามหาบัณฑิต. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- เทียมรัตน์ คงทนต์. (2554). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในบริษัท ทีเอสที เมทัลเวิร์ค จำกัด. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- อ่างศักดิ์ คงสวัสดิ์. (2550). ทฤษฎี การกำหนดตัวชี้วัดเพื่อพัฒนา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ ส.ส.ท.
- นมิตา ชูสุวรรณ. (2553). ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์. การศึกษาอิสระ การจัดการมหาบัณฑิต. นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- นรินทร์ จุลทรัพย์. (2558). การแนะแนวอาชีพ. สงขลา : นำศิลป์โฆษณา.
- บุญธรรม สียงนอก. (2547). การศึกษาทัศนคติที่มีต่อสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครราชสีมา เขต 7. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ประกายดาว วงษ์ทอง. (2551). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรกองอาคารสถานที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปิ่นทิวา จันทหลวง. (2553). แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. การศึกษาอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. เชียงราย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ภิญญา บุนนสมภพ. (2550). ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มหาวิทยาลัยทักษิณ. (2557). แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ.2557-2561. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- วารารณ์ คงสาหร่าย. (2548). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท ทศ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์.
- สมคิด อิสระวัฒน์. (2542). ลักษณะการอบรมและเลี้ยงดูเด็กของคนไทย ซึ่งมีผลต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สร้อยสิน แก้วหนู. (2555). ความต้องการพัฒนาตนเอง กระบวนการบริหารบุคลากรและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎมนตรี. (2555). แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11. สืบค้นเมื่อวันที่ 7 พฤศจิกายน 2557, จาก <http://www.nesdb.go.th/Portals/0/news/plan/p11/plan11.pdf>
- อมรรัตน์ ปักโคทานัง. (2548). ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อมรวดี กลิ่นจันทร์. (2552). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัจฉรา มันทวงษ์. (2550). การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สำนักอำนวยการ สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน. สารนิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อัญญาณี วิภากุล. (2549). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานกรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.