

การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา



สมพงษ์ จันทรพิมพ์

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2555

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

อาจารย์ที่ปรึกษา และคณบดีวิทยาลัยการศึกษาต่อเนื่อง ได้พิจารณาการศึกษา
ต้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง “ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการมหาวิทยาลัย
พะเยา” เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยพะเยา

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพโรจน์ ดั่งนนคร)

อาจารย์ที่ปรึกษา

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร. สมบัติ นพรัก)

คณบดีวิทยาลัยการศึกษาต่อเนื่อง

พฤษภาคม 2555

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีจากความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ ด้วงนคร อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้กรุณาให้ความรู้ คำแนะนำ พร้อมทั้งตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างใกล้ชิด และอาจารย์ทุกท่านจากสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้และให้การช่วยเหลือ แนะนำตลอดจนทำให้กำลังใจ และติดตามความก้าวหน้าในการจัดทำรายงานการศึกษาค้นคว้าของผู้จัดทำ

ขอขอบพระคุณ ดร.ปราณี อยู่ศิริ รองคณบดีวิทยาลัยการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย แสงแก้ว ผู้อำนวยการกองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา และดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา รองคณบดีฝ่ายกิจการนิสิต คณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์ ที่กรุณา ให้คำแนะนำ แก้ไข และตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้า ครั้งนี้สัมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบคุณ ผู้บริหาร อาจารย์ และบุคลากรทุกท่านที่อำนวยความสะดวกและ ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

หากพบข้อบกพร่องผิดพลาดประการใด ผู้ศึกษาค้นคว้าขออภัยเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากรายงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ขอมอบเป็น เครื่องบูชาแต่คุณบิดา มารดา ตลอดจนบรรพบุรุษคุณครูผู้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ให้แก่ผู้ทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

สมพงษ์ จันทร์พิมพ์

ชื่อเรื่อง	การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา
ผู้ศึกษาค้นคว้า	สมพงษ์ จันท์พิมพ์
ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพโรจน์ ดั่งนนคร
ประเภทสารนิพนธ์	การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา, 2555
คำสำคัญ	การพัฒนาตนเอง บุคลากรสายบริการ

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในครั้งนี้ เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา และเพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเอง ของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยาตามส่วนงาน คือ ส่วนงานบริหาร และส่วนงานวิชาการกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีการศึกษา 2554 ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 227 คน (Krejcie และMorgan) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติ Z-test กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และตอนที่ 3 ถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษา พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการมหาวิทยาลัยพะเยาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) เมื่อลำดับความต้องการจากมาก ไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.51$) ด้านเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.50$) ด้านการศึกษาต่อ ($\bar{X} = 4.49$) ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.48$) และด้านการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.31$) และความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน ด้านการฝึกอบรม และด้านเทคโนโลยี ระดับความต้องการของบุคลากรสองกลุ่มในด้านดังกล่าวแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการศึกษาต่อ และด้านเรียนรู้ด้วยตนเอง ระดับความต้องการของบุคลากรสองกลุ่มในด้านดังกล่าวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

Title	NEED FOR SELF-DEVELOPMENT OF SUPPORTING STAFF IN UNIVERSITY OF PHAYAO
Author	Sompong Junpim
Advisor	Assistant Professor Dr. Pairoj Duangnakhon
Academic Paper	Independent Study M.Ed. in Educational Administration, University of Phayao, 2555
Keywords	Self-development, supporting staff

ABSTRACT

The aim of this study were to study self-development needs of supporting staffs in University of Phayao and to compare self-development needs of supporting staffs in each division of University of Phayao. There are 2 divisions which are administration division and academic division.

The sample group of this study was 227 supporting staffs in University of Phayao of the academic year 2011. The size of the sample group was determined according to Krejcie and Morgan's table. The instrument for collecting data was a set of rating scale questionnaires which divided into 3 parts: Part I Background Information; Part II Opinion on self-development needs of supporting staffs-standard deviation, mean, percentage and Z-test with the statistically significant at the 0.05 were used for data analysis and Part III Suggestions.

The finding of the study revealed that the overall needs for self-development of supporting staffs in University of Phayao was at a high level ($\bar{x}=4.46$). Needs were ranked from high to low level as followed Training ($\bar{x} = 4.51$), Technology ($\bar{x}=4.50$) Post-Grad ($\bar{x} =4.49$), Self-study ($\bar{x}=4.48$) and Development of working skills ($\bar{x}=4.31$) Self-development, development of working skills, training and technology were no statistically significant at 0.05 whereas post-grad and self-study were statistically significant at 0.05

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
มหาวิทยาลัยพะเยา	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการมนุษย์	16
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง	25
ความต้องการในการพัฒนาตนเอง 5 ด้าน.....	51
งานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง.....	52
3 วิธีดำเนินการวิจัย	55
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	55
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	57
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	58
การวิเคราะห์ข้อมูล	59

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	60
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	62
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา	69
ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะ	82
5 บทสรุป	83
ความมุ่งหมายของการศึกษา	83
วิธีดำเนินการศึกษา	86
สรุปผลการศึกษา	86
อภิปรายผลการศึกษา	92
ข้อเสนอแนะ	98
บรรณานุกรม	99
ภาคผนวก	102
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	103
ภาคผนวก ข ตารางแสดงค่า IOC	113
ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า	115

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงตารางเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการศึกษา การพัฒนาบุคคล และการฝึกอบรม	42
2 แสดงจำนวนบุคลากรสายบริการ ในส่วนงานบริหาร มหาวิทยาลัยพะเยา.....	56
3 แสดงจำนวนบุคลากรสายบริการ ในส่วนงานวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา	57
4 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนงานบริหาร และส่วนงานวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา.....	62
5 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนงานบริหาร และส่วนงานวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา.....	63
6 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลสถานภาพสมรสของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนงานบริหารและส่วนงานวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา	64
7 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนงานบริหารและส่วนงานวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา	65
8 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนงานบริหาร มหาวิทยาลัยพะเยา.....	66
9 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนงานวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา	67
10 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนงานบริหารและส่วนงานวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา	68
11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา โดยนำเสนอผลข้อมูลโดยรวม	69
12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน	71

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการ พัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยาด้านการ ฝึกอบรม	73
14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการ พัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการศึกษาต่อ ...	75
15 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการ พัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการเรียนรู้ ด้วยตนเอง	77
16 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการ พัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านเทคโนโลยี.....	79
17 แสดงค่าเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเอง 5 ด้าน ระหว่างส่วนงาน บริหารและส่วนงานวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา โดยนำเสนอผลข้อมูล โดยรวม	81
18 แสดงข้อเสนอแนะของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยาเกี่ยวกับความ ต้องการพัฒนาตนเอง.....	82
19 แสดงจำนวนบุคลากรสายบริการ ในส่วนงานบริหาร มหาวิทยาลัยพะเยา.....	84
20 แสดงจำนวนบุคลากรสายบริการ ในส่วนงานวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา	85

สารบัญภาพ

ภาพ

หน้า

- 1 แสดงแนวคิดเชิงเกษตรกรรม ของ Agricultural Model..... 48



บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญและที่มาของปัญหา

ประเทศไทยในปัจจุบันถือว่ามีความเจริญก้าวหน้าหลาย ๆ ด้าน เช่น ด้านเศรษฐกิจ ด้านวัฒนธรรม ด้านเทคโนโลยี แต่ที่สำคัญที่สุดและขาดการพัฒนาไม่ได้ คือ ด้านการศึกษา เนื่องจากการศึกษาเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความเจริญก้าวหน้าของประเทศ ได้ดีอีกประการหนึ่ง หมายถึง ประชาชนในประเทศไทยได้รับการศึกษาภาคบังคับตามที่รัฐบาลกำหนดและการศึกษาตามระบบ หรือการศึกษาตามอัธยาศัย และต้องสามารถนำการศึกษามาประยุกต์ใช้ในชีวิตของบุคคลนั้น ๆ ให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศให้เกิดความเจริญก้าวหน้าของประเทศตามมา ซึ่งเป็นเหตุผลที่บ่งบอกว่า การศึกษาสื่อถึงความเจริญของประเทศ และการศึกษานั้นจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายองค์กรหลายสถาบัน สถาบันการศึกษาจึงเป็นสถาบันที่สำคัญที่สุดเป็นองค์กรที่ผลิตผู้มีความรู้สู่สังคม ที่สำคัญไปกว่านั้นคือ บุคลากรทางการศึกษาซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนขององค์กรที่สำคัญ บุคลากรทางการศึกษาต้องรู้จักบรรทัดฐานของสังคม เรียนรู้เกี่ยวกับวิถีการดำเนินชีวิตในสังคม และเรียนรู้วัฒนธรรมที่บรรพบุรุษได้สร้างไว้ให้เพื่อสืบทอดต่อไป ซึ่งสถาบันการศึกษานั้นเป็นสถาบันที่เป็นแบบแผนในการคิด และการกระทำเกี่ยวกับเรื่องการอบรม ให้การศึกษาแก่สมาชิกใหม่ของสังคมรวมทั้งการถ่ายทอดวัฒนธรรมจากคนรุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่ง สถาบันการศึกษาเป็นสถาบันที่ครอบคลุมหัวข้อต่าง ๆ เช่น หลักสูตรการสอน การเรียนการสอน การฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ เป็นต้น สถาบันการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาเป็นสถาบันหลักที่จะเป็นแกนนำสร้างความเข้มแข็งสู่ชุมชนได้ อย่างมั่นคง

มหาวิทยาลัยพะเยานับได้ว่าเป็นสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่งซึ่งได้เปิดทำการเรียนการสอนทางด้านสาขาต่าง ๆ อย่างหลากหลายรวมถึงมีคณะหลาย ๆ คณะ เมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม 2553 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ได้มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553 ขึ้น และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2553 จึงถือได้ว่า มหาวิทยาลัยพะเยา ได้แยกออกจากมหาวิทยาลัยนเรศวร เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ที่ไม่เป็นส่วนราชการ อย่างเต็มรูปแบบ ด้วยการนำของอธิการบดี คณะผู้บริหารที่มีประสบการณ์ และวิสัยทัศน์ที่รุดไปข้างหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง เพื่อให้มหาวิทยาลัยพะเยาเป็นมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบอย่างแท้จริง

มหาวิทยาลัยพะเยานอกจากผลิตบัณฑิตสู่สังคมแล้ว ยังมีกำลังสำคัญที่ต้องมีการพัฒนา ซึ่งมีบุคลากรเป็นกำลังในการขับเคลื่อนองค์กร คือ บุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยมุ่งให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีงามในการดำรงชีวิตสร้างสรรค์สังคมให้เกิดความสงบและสันติสุข มุ่งอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ศิลปวัฒนธรรม และประเพณีเพื่อเป็นมรดกของชาติ มหาวิทยาลัยพะเยาประกอบด้วย 13 คณะ 2 วิทยาลัย 1 วิทยาเขต ดังต่อไปนี้ คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ คณะสิ่งแวดล้อม ศิลปวัฒนธรรม และประเพณีเพื่อเป็นมรดกของชาติ มหาวิทยาลัยพะเยาประกอบด้วย 13 คณะ 2 วิทยาลัย 1 วิทยาเขต ดังต่อไปนี้ คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ คณะวิทยาศาสตร์ คณะนิเทศศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ คณะศิลปศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะสหเวชศาสตร์ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร คณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์ และคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์ วิทยาลัยประกอบด้วย วิทยาลัยพลังงานและสิ่งแวดล้อม และวิทยาลัยการศึกษาต่อเนื่อง วิทยาเขตประกอบด้วย วิทยาเขตเชียงราย

ซึ่งมหาวิทยาลัยพะเยาเป็นสถาบันการศึกษาที่เป็นแหล่งปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน มีบุคลากรเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ในยุคปัจจุบันนั้น สถาบันการศึกษาจำเป็นต้องมีการแข่งขันกับโลกยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งมีความก้าวหน้า และเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สถานศึกษาจำเป็นต้องเตรียมพร้อมสำหรับการท้าทายของกระแสโลก มีการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาให้ทันกับยุคปัจจุบัน การผลักดันให้เกิดการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ จึงเป็นสิ่งสำคัญเนื่องจากการพัฒนาตนเองของบุคลากรจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้เท่าทันกับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงได้ และผู้ที่มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ย่อมเป็นบุคคลที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ได้รับความก้าวหน้าในสายอาชีพได้รับคำยกย่องสรรเสริญ ซึ่งปราชญ์กล่าวผจญ และพอดา บุตรสุทิววงศ์ (ปราชญ์ กล่าวผจญ และพอดา บุตรสุทิววงศ์, 2550, หน้า 93-94) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเองว่า มีความจำเป็นในแง่การพัฒนางานพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Career Development) แต่ละอาชีพต้องอาศัยความชำนาญเป็นพิเศษในด้านนั้น ๆ และต้องได้รับการฝึกฝนอบรมมาโดยตรงเท่านั้น การปฏิบัติงานในสายวิชาชีพ จึงจำเป็นต้องมีทางที่เปิดกว้างให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในวิชาชีพได้เจริญก้าวหน้าไป ในหน้าที่การงานที่ตนปฏิบัติอยู่ โดยมีผู้จัดทำ “บันไดแห่งสายวิชาชีพ” (Career Ladder) เพื่อแสดงให้เห็นว่า ผู้ปฏิบัติงาน ในวิชาชีพนั้นสามารถก้าวไปถึงตำแหน่งใด และมีโอกาสเจริญสูงสุด ในตำแหน่งใด การพัฒนาบุคลากรสายบริการในมหาวิทยาลัยพะเยามีบุคลากรสายบริการจำนวนมากและหลากหลายความคิดเห็น ทำให้ไม่สามารถทำให้เกิดการพัฒนาที่ตรงตามความสามารถ หรือความสนใจของบุคลากรสายบริการแต่ละคนได้ เนื่องจากความจำกัดของสายงาน เวลา หรือแม้แต่ความร่วมมือจากตัวบุคลากรเอง การพัฒนาตนเองจะประสบผลสำเร็จได้

ต้องอาศัยปัจจัยหลายด้าน และที่สำคัญที่สุดคือบุคลากรต้องมีความตระหนักในความต้องการอยากจะพัฒนาตนเอง เนื่องจากแต่ละคนมีแนวความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ต้องเป็นหน้าที่ของงานที่เกี่ยวข้องในมหาวิทยาลัย ต้องหล่อหลอมความต้องการในการพัฒนาตนเองให้เป็นแนวใกล้เคียงกัน เพื่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องทำการศึกษาถึงความต้องการในการพัฒนาตนเองของแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิดการพัฒนาจากสภาพของบุคคลนั้นจริง ๆ

จากความเป็นมาและปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาซึ่งเป็นบุคลากรในกองกิจการนิสิต จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแนวทางในการพัฒนา บุคลากรสายบริการอย่างตรงจุด เพื่อพัฒนาบุคลากรสายบริการ ของมหาวิทยาลัยให้มีคุณภาพ เกิดสมรรถนะกับตัวบุคลากรในการปฏิบัติงาน และให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในทุกส่วนงานของมหาวิทยาลัยพะเยา ให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเอง ของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยาตามส่วนงาน คือ ส่วนงานบริหาร และส่วนงานวิชาการ

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ผู้ศึกษามุ่งศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ใน 5 ด้าน คือ

1. ด้านการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน
2. ด้านการฝึกอบรม
3. ด้านการศึกษาต่อ
4. ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง
5. ด้านเทคโนโลยี

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร

ประชากรของการศึกษาในครั้งนี้ คือ บุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีการศึกษา 2554 จำนวน 537 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีการศึกษา 2554 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 227 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของส่วนงาน

ขอบเขตทางด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น

บุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา

ตัวแปรตาม

ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา

5 ด้าน ที่ผู้วิจัยศึกษา คือ

1. ด้านการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน
2. ด้านการฝึกอบรม
3. ด้านการศึกษาต่อ
4. ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง
5. ด้านเทคโนโลยี

นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้ศัพท์บางคำที่มีความหมายเฉพาะดังนี้

ความต้องการ หมายถึง ความอยากได้ ใครได้ ประสงค์จะได้ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546, หน้า 436) ของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยาที่ผู้วิจัยศึกษา

ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ผู้ศึกษาได้ศึกษาประกอบด้วย 5 ด้านต่อไปนี้

1. **ด้านการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน** หมายถึง การพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานที่ผู้ศึกษาทำการศึกษา ประกอบด้วย ต้องการเรียนรู้ทักษะการปฏิบัติงานจากผู้เชี่ยวชาญในสายงานที่รับผิดชอบ ต้องการเรียนรู้ทักษะการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน ต้องการให้

หน่วยงานแสวงหาความร่วมมือทางวิชาการทั้งในและต่างประเทศเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาดูงาน ต้องการให้หน่วยงานจัดอบรมเรื่องหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากร สามารถเป็นผู้ช่วยฝ่ายบริหาร วิชาการ และต้องการให้หน่วยงานส่งเสริมหรือสนับสนุนทุนในการทำงานทางด้านวิชาการ

2. ด้านการฝึกอบรม หมายถึง การฝึกอบรมหรือฝึกฝนของบุคลากรที่ผู้ศึกษา การศึกษา ประกอบด้วย ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ ความรับผิดชอบต้องการให้หน่วยงานที่สังกัดให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้ความรู้ ความสามารถมากยิ่งขึ้น ต้องการให้หน่วยงานที่สังกัดส่งเสริมบุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง อย่างเท่าเทียมกัน ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานของหน่วยงานให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้น และต้องการเข้ารับการฝึกอบรมทักษะด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนือจาก งานในหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น ภาษาต่างประเทศ ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์

3. ด้านการศึกษาต่อ หมายถึง ความต้องการในการศึกษาต่อของบุคลากรที่ศึกษา ทำการศึกษา ประกอบด้วย ต้องการให้มีการส่งเสริมการศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน ต้องการให้มีการส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง ต้องการให้สนับสนุนทุนการศึกษาต่อ เพื่อให้มีวิทยฐานะดีขึ้น ต้องการศึกษาในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน่วยงานที่สังกัดและ ต้องการศึกษหลักสูตรที่ตนเองสนใจแม้จะไม่เกี่ยวข้องกับงานในหน่วยงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้

4. ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง หมายถึง ความต้องการในการเรียนรู้ด้วยตนเองของ บุคลากรที่ผู้ศึกษาทำการศึกษา ประกอบด้วย ต้องการค้นคว้าหาความรู้ในการปฏิบัติงาน จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ทั้งในและนอกหน่วยงาน ต้องการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถใหม่ ๆ ในด้านอื่น ๆ ต้องการเพิ่มพูนความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษเพื่อสนับสนุน ในการทำงาน ต้องการเรียนรู้โดยผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ และต้องการแลกเปลี่ยน ความรู้ความคิดเห็นกับผู้มีรู้ความสามารถและผู้มีประสบการณ์

5. ด้านเทคโนโลยี หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีของบุคลากร สายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ผู้ศึกษาทำการศึกษา ประกอบด้วย ต้องการศึกษาดูงาน ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทั้งในและต่างประเทศ ต้องการประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติการ ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ต้องการเครื่องมือและ เทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะสมเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ต้องการเทคโนโลยี ด้านโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางาน และต้องการต้องการเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาพัฒนาช่องทางทางการเผยแพร่ผลงานขององค์กร

บุคลากรสายบริการ หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานสายบริการในมหาวิทยาลัยพะเยา โดยแบ่งเป็น 2 ส่วนงาน ได้แก่ ส่วนงานบริหาร และส่วนงานวิชาการ

1. ส่วนงานบริหาร หมายถึง หน่วยงานระดับกอง ประกอบด้วย กองกลาง กองการเจ้าหน้าที่ กองกิจการนิสิต กองคลัง กองแผนงาน กองอาคารสถานที่ กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา กองบริการการศึกษา ศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษา ศูนย์บริการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ศูนย์ให้บริการและสนับสนุนนิสิตพิการ

2. ส่วนงานวิชาการ หมายถึง หน่วยงานระดับคณะ ประกอบด้วย คณะเกษตรศาสตร์ และทรัพยากรธรรมชาติ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร คณะนิติศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะศิลปะศาสตร์ คณะสหเวชศาสตร์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์ วิทยาลัยพลังงานและสิ่งแวดล้อมและวิทยาลัยการศึกษาต่อเนื่อง

มหาวิทยาลัย หมายถึง มหาวิทยาลัยพะเยา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการมหาวิทยาลัยพะเยาต่อไป

2. ผลการศึกษาในครั้งนี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินกิจกรรม การพัฒนาบุคลากรสายบริการของแต่ละส่วนงานตลอดถึงการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยพะเยาต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการมหาวิทยาลัยพะเยา และเพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยาตามส่วนงาน คือ ส่วนงานบริหารและส่วนงานวิชาการ รวมไปถึงการศึกษาข้อเสนอแนะ ของบุคลากรสายบริการที่มีต่อการพัฒนาตนเอง ผู้ศึกษาได้ศึกษาดำรง เอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยจำแนกการศึกษาและการนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยพะเยา

- 1.1 ประวัติความเป็นมาของมหาวิทยาลัยพะเยา
- 1.2 โครงสร้างการบริหารมหาวิทยาลัยพะเยา
- 1.3 โครงสร้างตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา
- 1.4 การสรรหา การบรรจุ และแต่งตั้ง
- 1.5 การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยพะเยา โดยทั่วไป

2. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์

- 2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์
- 2.2 ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer
- 2.3 ทฤษฎีแรงจูงใจไฟว์ล้มทรีของแมคคลีแลนด์ (McClelland)
- 2.4 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก
- 2.5 ทฤษฎีความเสมอภาคหรือทฤษฎีความเท่าเทียมกันของ Adams
- 2.6 ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom

3. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

- 3.1 หลักการพัฒนาตนเองเชิงการแพทย์
- 3.2 หลักการพัฒนาตนเองเชิงจิตวิทยา
- 3.3 การพัฒนาตนเองเชิงพุทธศาสตร์
- 3.4 เทคนิคการพัฒนาตนเอง
- 3.5 การฝึกอบรม
- 3.6 แนวคิดในการพัฒนาบุคลากร

4. ความต้องการในการพัฒนาตนเอง 5 ด้าน

- 4.1 ด้านการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน
- 4.2 ด้านการฝึกอบรม
- 4.3 ด้านการศึกษาต่อ
- 4.4 ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง
- 4.5 ด้านเทคโนโลยี

5. งานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

มหาวิทยาลัยพะเยา

1. ประวัติความเป็นมาของมหาวิทยาลัยพะเยา

เมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม 2553 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ได้มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ.2553 ขึ้นและประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2553 จึงถือได้ว่า มหาวิทยาลัยพะเยา ได้แยกออกจากมหาวิทยาลัยนเรศวร เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการอย่างเต็มรูปแบบ ถือได้ว่าเป็นชาวที่นำยินดีสำหรับชาวจังหวัดพะเยา ที่มีสถาบันอุดมศึกษาที่มีคุณภาพผ่านการผลิตบัณฑิตและมหาบัณฑิตออกมารับใช้สังคม และประเทศชาติอย่างมากมาย ด้วยการนำของอธิการบดีและคณะผู้บริหารที่มีประสบการณ์และวิสัยทัศน์ที่รุุดไปข้างหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง เพื่อให้มหาวิทยาลัยพะเยาเป็นมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบอย่างแท้จริง

ศาสตราจารย์พิเศษ ดร.มณฑล สงวนเสริมศรี อธิการบดีมหาวิทยาลัยพะเยา กล่าวถึงความป็นมาของ มหาวิทยาลัยพะเยาว่า มหาวิทยาลัยพะเยา ก่อนได้รับการยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ได้อยู่ภายใต้การดูแลของมหาวิทยาลัยนเรศวร ซึ่งได้ตระหนักถึงความสำคัญของการกระจายโอกาส และการสร้างความเสมอภาคทางการศึกษาประกอบมหาวิทยาลัยได้พิจารณาร่วมกับผู้ว่าราชการจังหวัดและสมาชิกผู้แทนราษฎรจังหวัดพะเยารวมทั้งผู้แทนจากภาครัฐและเอกชน ในการแก้ปัญหาเรื่องรายได้และการศึกษาของประชากรในจังหวัดพะเยา โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ จึงได้จัดโครงการกระจายโอกาสทางการศึกษาสู่จังหวัดพะเยาขึ้น เพื่อตอบสนองนโยบายของทบวงมหาวิทยาลัย ที่สนับสนุนให้มหาวิทยาลัยขยายเขตการศึกษาออกสู่ภูมิภาคโดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยเอกเทศในอนาคตทบวงมหาวิทยาลัยจึงได้พิจารณานำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบ ต่อมาคณะรัฐมนตรีในคราวประชุมเมื่อวันที่ 8 ตุลาคม 2539 ได้มีมติให้ใช้ชื่อว่า วิทยาเขตสารสนเทศ

พะเยา การจัดการเรียนการสอนระยะเริ่มแรกได้ใช้อาคารของโรงเรียนพะเยาพิทยาคมเป็นการชั่วคราว สำหรับสถานที่ตั้งถาวร มหาวิทยาลัยนเรศวรได้ร่วมกับทางจังหวัดพะเยาจัดหาสถานที่ตั้ง ณ บริเวณ ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ประกอบด้วยที่ดินจำนวน 5,727 ไร่ เมื่อการก่อสร้างได้แล้วเสร็จ จึงได้ย้ายมาสถานที่ตั้งถาวรและเปิดการเรียนการสอนตั้งแต่ปี 2542 เป็นต้นมา

ต่อมา เมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม 2550 ในคราวประชุมครั้งที่ 13 (4/ 2550) สภามหาวิทยาลัยนเรศวร ได้มีมติให้เปลี่ยนชื่อ “มหาวิทยาลัยนเรศวรวิทยาเขตสารสนเทศพะเยา” เป็น “มหาวิทยาลัยนเรศวร พะเยา”

เมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม 2553 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ได้มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553 ขึ้น และเมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2553 มหาวิทยาลัยนเรศวร พะเยา ได้รับการจัดตั้งเป็น “มหาวิทยาลัยพะเยา (University of Phayao)” ตามประกาศราชกิจจานุเบกษา

1.1 ข้อมูลพื้นฐานของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยพะเยาประกอบไปด้วย 13 คณะ 2 วิทยาลัย 1 วิทยาเขตดังต่อไปนี้

- 1.1.1 คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ
- 1.1.2 คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- 1.1.3 คณะนิติศาสตร์
- 1.1.4 คณะพยาบาลศาสตร์
- 1.1.5 คณะแพทยศาสตร์
- 1.1.6 คณะเภสัชศาสตร์
- 1.1.7 คณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์
- 1.1.8 คณะวิทยาศาสตร์
- 1.1.9 คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์
- 1.1.10 คณะวิศวกรรมศาสตร์
- 1.1.11 คณะศิลปศาสตร์
- 1.1.12 คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์
- 1.1.13 คณะสหเวชศาสตร์

1.2 วิทยาลัย

- 1.2.1 วิทยาลัยการศึกษาต่อเนื่อง
- 1.2.2 วิทยาลัยพลังงานและสิ่งแวดล้อม

1.3 วิทยาเขต

1.3.1 วิทยาเขตเชียงราย

สีประจำมหาวิทยาลัยพะเยา คือ สีม่วงทอง ตราสัญลักษณ์ประจำมหาวิทยาลัยพะเยา มีลักษณะเป็นรูปสัตว์ทศกัณฐ์สีขาว บนพื้นหลังรูปศิลาจารึกขอมดกสีบัวสีม่วงเหนืออักษรย่อ “มพ” สีม่วง ซึ่งเป็นตัวอักษรฝักขามล้านนา ด้านล่างของอักษรย่อ มีชื่อมหาวิทยาลัยพะเยา สีม่วง และชื่อภาษาอังกฤษ “UNIVERSITY OF PHAYAO” สีขาวบนพื้นแถบโค้งสีทอง

1.4 ปณิธานของมหาวิทยาลัย

เพื่อให้เกิดความสะดวก ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการจัดทำแผนกลยุทธ์ในการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์ไปสู่หน่วยงานย่อยต่าง ๆ และในการติดตามประเมินผลการดำเนินงานในทุกๆระดับ จึงต้องจัดให้มีการกำหนดปณิธาน วัตถุประสงค์ และค่านิยมร่วมเป็นเครื่องกำกับทิศทาง (Direction) ในการดำเนินงานให้ชัดเจน ดังนี้

1.6.1 ใช้ปณิธานร่วมกันทั้งมหาวิทยาลัย (Determination Statement) ว่า

“ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน” หรือ “Wisdom for Community Empowerment”

1.5 วัตถุประสงค์

ใช้วัตถุประสงค์ (จุดเน้น) ร่วมกันทั้งมหาวิทยาลัย (Core Purposes) 5 ประการ คือ

1.5.1 เพื่อจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้นิสิตอยู่และเรียน (Live and Learn) อย่างมีความสุขจบไปมีงานทำ และเป็นคนดีของสังคม

1.5.2 เพื่อทำการวิจัยที่เน้นการสร้างปัญญารวมหมู่ (Collective Intelligence) เคียงคู่ชุมชน (สนับสนุนแนวคิด OUOP–One University One Province)

1.5.3 เพื่อบริการวิชาการโดยเน้นการใช้ปัญญารวมหมู่เพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน (Community Empowerment)

1.5.4 เพื่อทำนุบำรุงภูมิปัญญา ศิลปะ วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมของท้องถิ่น (Local Wisdom) สู่สากล

1.5.5 เพื่อบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ยึดมั่นในธรรมาภิบาล

1.6 ค่านิยมร่วม

1.6.1 ใช้ค่านิยมร่วมกันทั้งมหาวิทยาลัย (Core Values) โดยยึดหลักคิด 7 ประการ เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Mutual Trust) เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และทำให้เกิดความเป็นสากล (Internationalization)

ซึ่งจะสอดคล้อง ส่งเสริม และเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จของปณิธาน และวัตถุประสงค์ (ในข้อ 1 และ2) ประกอบด้วย

1.6.2 Competence หลักความรู้ความสามารถ (ให้ความสำคัญกับผู้ที่มีความสามารถสูงเป็นอันดับแรกก่อนเสมอ) (จึงเป็นหน้าที่ของทุกคนในองค์กรที่จะต้องช่วยกันยกระดับความรู้ความสามารถของตนเองให้ดียิ่งขึ้นตลอดเวลา) (เพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้เกิด Competitiveness และLeadership)

1.6.3 Freedom หลักเสรีภาพ (มีเสรีภาพที่จะคิดที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์) (เพื่อส่งเสริมสนับสนุน ให้เกิด Excellence) (ทำให้เกิดความเป็นเลิศที่หลากหลายตามที่ตนเองถนัดหรือเชี่ยวชาญ)

1.6.4 Justice หลักความถูกต้องยุติธรรม (มีความถูกต้องและยุติธรรมอยู่ในหัวใจตลอดเวลา) (มีคุณธรรม และจรรยาบรรณ) (ทำให้เกิดความเคารพนับถือและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน)

1.6.5 Generosity หลักความมีน้ำใจ (มีน้ำใจช่วยเหลือเกื้อกูลกัน โดยให้ถือเป็น “สิทธิ” ของผู้ที่อ่อนแอกว่าที่ จะได้รับความช่วยเหลือ และเป็น “หน้าที่” ของผู้ที่เข้มแข็งกว่าที่จะต้องให้การช่วยเหลือ) (ทำให้เกิด วัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข)

1.6.6 Team Learning and Working หลักการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และทำงานเป็นทีม (เน้นการเรียนรู้จากการทำงานและการดำเนินชีวิต) (ทำให้เกิดปัญญาารวมหมู่)

1.6.7 Shared Vision หลักการมีเป้าหมายร่วมกัน (มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน) (ทำให้เกิดพลังสามัคคี) (ทำให้เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้)

1.6.8 Local and Global Spirit หลักความเชื่อมโยงระหว่างชุมชนและสากลยึดคติ “องค์ความรู้ที่ผลิตและ ที่ใช้เป็นระดับสากล ส่วนจิตวิญญาณอยู่ที่การรับใช้ชุมชนและสังคมไทย” (ทำให้เกิดความเป็นสากลหรือ Internationalization)

2. โครงสร้างการบริหารมหาวิทยาลัยพะเยา

มหาวิทยาลัยพะเยาประกอบไปด้วย 4 ส่วนใหญ่ ๆ ดังนี้

2.1 สำนักงานสภามหาวิทยาลัย

2.2 หน่วยตรวจสอบภายใน

2.3 ส่วนงานบริหาร ประกอบด้วย หน่วยงานระดับกองและมีฐานะเทียบเท่ากอง ดังนี้

2.3.1 กลางกลาง

2.3.2 กองการเจ้าหน้าที่

- 2.3.3 กองกิจการนิสิต
- 2.3.4 กองคลัง
- 2.3.5 กองแผนงาน
- 2.3.6 กองอาคารสถานที่
- 2.3.7 กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา
- 2.3.8 กองบริการการศึกษา
- 2.3.9 ศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษา
- 2.3.10 ศูนย์บริการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- 2.3.11 ศูนย์ให้บริการและสนับสนุนนิตินิติการ

2.4 ส่วนงานวิชาการ ประกอบด้วย 13 คณะและ 2 วิทยาลัย 1 วิทยาเขต

ดังนี้ 13 คณะฯ ประกอบด้วย

- 2.4.1 คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ
 - 2.4.2 คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
 - 2.4.3 คณะนิติศาสตร์
 - 2.4.4 คณะพยาบาลศาสตร์
 - 2.4.5 คณะแพทยศาสตร์
 - 2.4.6 คณะเภสัชศาสตร์
 - 2.4.7 คณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์
 - 2.4.8 คณะวิทยาศาสตร์
 - 2.4.9 คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์
 - 2.4.10 คณะวิศวกรรมศาสตร์
 - 2.4.11 คณะศิลปศาสตร์
 - 2.4.12 คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์
 - 2.4.13 คณะสหเวชศาสตร์
- 2.5 2 วิทยาลัย ประกอบด้วย
- 2.5.1 วิทยาลัยพลังงานและสิ่งแวดล้อม
 - 2.5.2 วิทยาลัยการศึกษาต่อเนื่อง
- 2.6 วิทยาเขต
- 2.6.1 วิทยาเขตเชียงใหม่

3. โครงสร้างตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา

ได้กำหนดโครงสร้างตำแหน่งพนักงาน ดังนี้

3.1 ตำแหน่งสายวิชาการ ได้แก่

3.1.1 ตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

3.1.2 ตำแหน่งอื่นที่คณะกรรมการกำหนด

3.2 ตำแหน่งสายบริการ ได้แก่

3.2.1 ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป นักวิชาการศึกษา นักวิทยาศาสตร์ นักวิชาการการเงินและบัญชี นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิชาการคอมพิวเตอร์บุคลากร นิติกร ฯลฯ

3.2.2 ตำแหน่งอื่นที่คณะกรรมการกำหนด

4. การสรรหา การบรรจุ และแต่งตั้ง

4.1 การได้มาซึ่งพนักงานสายบริการ

ขั้นตอนที่ 1 สภามหาวิทยาลัยพะเยามอบอำนาจให้ ก.บ.ม. มหาวิทยาลัยพะเยา พิจารณานุมัติให้กำหนดกรอบอัตราการจ้าง อัตราค่าจ้าง และเลขที่อัตราสำหรับการบรรจุพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (สายบริการ) สังกัดมหาวิทยาลัยพะเยา ตามที่กองแผนงานเสนอ

ขั้นตอนที่ 2 ให้แต่ละหน่วยงานที่ได้รับการจัดสรรกรอบอัตรา พิจารณาใช้วิธีการคัดเลือก สอบคัดเลือก หรือสอบแข่งขันบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้าเป็นพนักงานในสถาบัน อุดมศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 ให้หน่วยงานส่งผลการคัดเลือก สอบคัดเลือก หรือสอบแข่งขันดังกล่าวให้ กองการเจ้าหน้าที่เพื่อเสนอคณะกรรมการการคัดเลือกบุคคลเข้าเป็นพนักงานสายบริการ (กรรมการชุดใหญ่) พิจารณา

ขั้นตอนที่ 4 กองการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการกำหนดวันคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้าเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา(สายบริการ) สังกัดมหาวิทยาลัยพะเยาและจัดทำหนังสือเชิญกรรมการเข้าร่วมพิจารณาคัดเลือกฯ

ขั้นตอนที่ 5 กองการเจ้าหน้าที่ สรุปรายละเอียดของผู้สมัคร เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับคณะกรรมการในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้าเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา(สายบริการ) สังกัดมหาวิทยาลัยพะเยา

ขั้นตอนที่ 6 กองการเจ้าหน้าที่ สรุปผลการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้าเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (สายบริการ) เสนอ ก.บ.ม. พิจารณานุมัติผลการ

คัดเลือก และขออนุมัติใช้เลขที่อัตราสำหรับบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (สายบริการ) เป็นรายบุคคล

ขั้นตอนที่ 7 กองการเจ้าหน้าที่ แจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (สายบริการ) ให้มารายงานตัว ณ กองการเจ้าหน้าที่เพื่อเข้ารับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (สายบริการ) ต่อไป

ขั้นตอนที่ 8 กองการเจ้าหน้าที่ แจ้งผลการคัดเลือกสำหรับผู้ที่ไม่ผ่านการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้าเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (สายบริการ)

ขั้นตอนที่ 9 เมื่อผู้ได้รับการคัดเลือกมารายงานตัว ณ กองการเจ้าหน้าที่แล้ว จะให้กรอกเอกสารรายงานตัว และสัญญาจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา(สายบริการ) พร้อมยื่นเอกสารประกอบการรายงานตัว

5. การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยพะเยาโดยทั่วไป

5.1 การพัฒนาพนักงานและลูกจ้าง ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน จึงกำหนดให้มีการพัฒนาและลูกจ้าง ดังนี้

5.1.1 การไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน

5.1.2 การไปปฏิบัติงานวิจัย

5.1.3 การไปปฏิบัติงานบริการวิชาการ

5.1.4 การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ

5.1.5 การแลกเปลี่ยนอาจารย์หรือนักวิชาการ

5.1.6 การอื่นใดที่จำเป็นหรือเหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการพัฒนา

5.1.7 พนักงานและลูกจ้าง

5.2 หลักเกณฑ์การขออนุญาตสมัครสอบแข่งขันเพื่อศึกษาต่อ

5.2.1 ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี (กรณีประสงค์จะขอทุนของมหาวิทยาลัย)

5.2.2 ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี (กรณีไม่ประสงค์จะขอทุนของมหาวิทยาลัย)

5.3 หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา (นอกเวลาราชการ) สำหรับพนักงานสายบริการ

5.3.1 คุณสมบัติของผู้ขอรับทุน

1) เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย/ พนักงานราชการที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน

2) เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี นับถึงวันเปิดภาคการศึกษา

3) เป็นพนักงานราชการซึ่งได้ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี นับถึงวันเปิดภาคการศึกษา

4) เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและเป็นพนักงานราชการได้รับการบรรจุแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี และเป็นสาขาวิชาที่มหาวิทยาลัยต้องการพัฒนาบุคลากรอย่างเร่งด่วน

5.3.2 หลักสูตร/ สาขาวิชา/ จำนวนที่จะให้ทุน

1) หลักสูตร/ สาขาวิชาที่ให้ทุนการศึกษาทุกหลักสูตร/ สาขาวิชาที่เปิดสอนนอกเวลาราชการของมหาวิทยาลัยพะเยา

2) จำนวนที่จะให้ทุนการศึกษาในแต่ละปี กำหนดไว้ร้อยละ 10 ของจำนวนที่รับของแต่ละหลักสูตร/ สาขาวิชา

3) กรณีมีผู้ขอรับทุนเกินจำนวนตามข้อ 2.2 ให้อยู่ในดุลยพินิจของอธิการบดี

5.3.3 เกณฑ์การให้ทุน

ให้เจ้าของหลักสูตรที่จัดการเรียนการสอนยกเว้นค่าเล่าเรียนให้ผู้ได้รับทุนตลอดหลักสูตร

5.3.4 ขั้นตอนการสมัคร

1) ให้กรอกแบบฟอร์มตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดแล้วเสนออนุมัติผ่านต้นสังกัด

2) ให้ต้นสังกัดพิจารณาเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย

3) ให้กองการเจ้าหน้าที่รวบรวมเสนอให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติ

5.3.5 เกณฑ์การพิจารณา

ผู้ขอรับทุนจะต้องเป็นผู้ที่สอบเข้าศึกษา ในหลักสูตร/ สาขาวิชานั้นได้แล้วผู้ขอรับทุนจะต้องเข้าศึกษาในหลักสูตร/ สาขาวิชาที่ตรง หรือเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานหลักเกณฑ์การพิจารณาให้ทุน มหาวิทยาลัยจะพิจารณาตามลำดับอาวุโสของการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากอายุการทำงานในมหาวิทยาลัยก่อน ถ้าอายุงานเท่ากันก็จะพิจารณาจากอายุจริง ถ้าเท่ากันอีกจะพิจารณาวันที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี

จากเอกสารดังกล่าวเป็นประวัติ โครงสร้าง โครงสร้างตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา การสรรหา การบรรจุและการแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยาโดยทั่วไป ซึ่งเป็นประกาศบอกไว้อย่างชัดเจน บุคลากรในมหาวิทยาลัย ทั้งส่วนงานบริหาร และส่วนงานวิชาการต้องมีการศึกษารายละเอียด เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติ และนำไปสู่การพัฒนาตนเอง เนื่องจากเอกสารดังกล่าวเป็นส่วนประกอบที่จะทำให้เกิดแรงผลักดัน เป็นมาตรฐานที่บุคลากรทุกคนของมหาวิทยาลัยพะเยาต้องปฏิบัติ และเป็นส่วนประกอบหนึ่งที่จะทำให้การศึกษาค้นคว้าของผู้ศึกษาเกิดผลสำเร็จได้ จากบุคลากรส่วนงานบริหาร และส่วนงานวิชาการ ซึ่งผู้ศึกษาเล็งเห็นว่าความต้องการของบุคลากรอาจเกิดความแตกต่างกัน จึงต้องมีการศึกษาในความแตกต่างของความต้องการดังกล่าว เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการทางด้านการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยต่อไป

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์

1. ทฤษฎีเนื้อหาของการจูงใจ (Content theories of Motivation)

ทฤษฎีนี้อธิบายถึงความต้องการ หรือปรารถนาภายในของบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม หรือเป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงกลไกความต้องการของพนักงาน ซึ่งได้แก่ สาเหตุที่พนักงานมีความต้องการที่แตกต่างกันในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน (McShane and Von Glinow, pp. 597) ทฤษฎีเนื้อหาเป็นที่รู้จักและยอมรับมี 4 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer ทฤษฎีแรงจูงใจไฟล์ล์มฤทธิของแมคคลีแลนด์(McClelland) และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัซเบออร์ก

1.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs theory)

เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งกำหนดโดยนักจิตวิทยา ชื่อ มาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าวขวัญอย่างแพร่หลาย มาสโลว์ มองว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป อธิบายได้ดังต่อไปนี้

1.1.1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น

1.1.2 ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or safety needs)

เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน

1.1.3 ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม)

(Affiliation or Acceptance needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ การต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

1.1.4 ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) หรือ ความภาคภูมิใจ

ในตนเอง เป็นความต้องการการได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น

1.1.5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความ

ต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ สามารถแบ่งความต้องการออกได้เป็น 2 ระดับ คือ

1. ความต้องการในระดับต่ำ (Lower order needs) ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง และความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ

2. ความต้องการในระดับสูง (Higher order needs) ประกอบด้วย ความต้องการการยกย่องและความต้องการความสำเร็จในชีวิต

2. ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer

เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่า ความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่าง อาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

2.1 ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence needs E) เป็นความต้องการ

พื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง

ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2.2 ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs R) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับมิตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อมเป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

2.3 ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs G) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุดประกอบด้วยความต้องการการยกย่อง บวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้นโดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้นอันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

3. ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด (McClelland)

ทฤษฎีนี้เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ ความสำเร็จมิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงานหมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อตนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์กรใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว ในช่วงปี ค.ศ. 1940 นักจิตวิทยาชื่อ David I. McClelland ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test (TAT)) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ โดยแบบทดสอบ TAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่าง ๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็น จากการศึกษาวิจัยของแมคคลีแลนดได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีความแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการ 3 ประการที่ได้จากแบบทดสอบ TAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลได้ดังนี้

3.1 ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการวิจัยของ McClelland พบว่าบุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทายและต้องการ

ได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

3.2 ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3.3 ความต้องการอำนาจ (Need for power) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ จากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าว ผู้ศึกษาเห็นว่า เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ ซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสมกับแต่ละบุคคล เนื่องจากความต้องการของแต่ละคนมีความแตกต่างกัน แต่สามารถเลือกการพัฒนาให้เหมาะสมกับตัวบุคคลได้โดยการใช้ทฤษฎีความต้องการประกอบในการพัฒนา จากทฤษฎีดังกล่าวอธิบายได้ว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักต้องการทำงานในลักษณะ 3 ประการดังนี้ งานที่เปิดโอกาสให้เขารับผิดชอบเฉพาะส่วนของเขา และเขามีอิสระที่จะตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง ต้องการงานที่มีระดับยากง่ายพอดี ไม่ง่ายหรือยากจนเกินไปกว่าความสามารถของเขา ต้องการงานที่มีความแน่นอน และต่อเนื่องซึ่งสร้างผลงานได้และทำให้เขามีความก้าวหน้าในงานเพื่อพิสูจน์ตนเองถึงความสามารถของเขาได้ ทั้งนี้บุคลากรย่อมมีความต้องการในชีวิตที่แตกต่างกัน การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ จึงมีความจำเป็นอย่างมากต่อการพัฒนาคนให้เหมาะสมกับสภาพของแต่ละบุคคลได้

4. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg)

ทฤษฎีเฮอริชเบอร์กเน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ ตัวกระตุ้น(Motivators) และการบำรุงรักษา(Hygiene) สองปัจจัยมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง เฮอริชเบอร์กได้ทำการศึกษาโดยสัมภาษณ์ความพอใจและไม่พอใจทำงานของนักบัญชีและวิศวกรจำนวน 200 คน ผลการศึกษาสรุปว่าความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของคนมีความแตกต่างกันคือคนที่บุคคลพอใจในงานไม่ได้หมายความว่าคนนั้นมีแรงจูงใจในงานเสมอไป แต่ถ้าคนใดมีแรงจูงใจในการทำงานแล้วคนนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดีได้ ผลการศึกษาจึงแสดงให้เห็นผลของปัจจัย 2 ตัว คือ ด้านตัวกระตุ้นและการบำรุงรักษาต่อเจตคติงานของบุคคล

4.1 ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) ตัวกระตุ้นประกอบด้วยปัจจัย 6 ประการดังนี้

- 4.2.2 การสัมฤทธิ์ผล คือ พนักงานมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จ
- 4.2.3 การยอมรับนับถือจากผู้อื่นคือพนักงานมีความรู้สึกว่าเขาเมื่อทำสำเร็จมีคนยอมรับเขา
- 4.2.4 ลักษณะงานที่น่าสนใจ คือ พนักงานรู้สึกว่างานที่ทำน่าสนใจน่าทำ
- 4.2.5 ความรับผิดชอบ คือ พนักงานรู้สึกว่าเขารับผิดชอบตนเองและงานของเขา
- 4.2.6 โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า คือ พนักงานรู้สึกว่าเขามีความก้าวหน้าในงานที่ทำ
- 4.2.7 การเจริญเติบโตคือพนักงานตระหนักว่าเขามีโอกาสที่จะเรียนรู้เพิ่มเติมและมีความเชี่ยวชาญ

4.2 ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา (Hygiene Factors)

เป็นปัจจัยที่ช่วยให้ พนักงานยังคงทำงานอยู่และยังรักษาเขาไว้ไม่ให้ออกจากงานเมื่อไม่ได้จัดให้พนักงาน เขาจะไม่พอใจและไม่มีความสุขในการทำงานปัจจัยนี้ประกอบด้วย 10 ประการดังนี้

- 4.2.2 นโยบายและการบริหาร คือ พนักงานรู้สึกว่าฝ่ายจัดการมีการสื่อสารที่ดีและเขารู้ถึงนโยบายขององค์การที่เขาอยู่
- 4.2.3 การนิเทศงาน คือ พนักงานรู้สึกว่าผู้บริหารตั้งใจสอนงานและให้งานตามหน้าที่รับผิดชอบ
- 4.2.4 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน คือ พนักงานรู้สึกดีต่อหัวหน้างานของเขา
- 4.2.5 ภาวะการณ์ทำงาน คือ พนักงานรู้สึกดีต่องานที่ทำและสภาพการณ์ของการทำงาน
- 4.2.6 ค่าตอบแทนการทำงาน คือ พนักงานรู้สึกว่าค่าตอบแทนเหมาะสม
- 4.2.7 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน คือ พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน
- 4.2.8 ชีวิตส่วนตัว คือ พนักงานรู้สึกว่าชั่วโมงการทำงานไม่ได้กระทบต่อชีวิตส่วนตัว
- 4.2.9 ความสัมพันธ์กับลูกน้อง คือ หัวหน้างานมีความรู้สึกที่ดีต่อลูกน้อง

4.2.10 สถานภาพ คือ พนักงานรู้สึกว่างานเขามีตำแหน่งหน้าที่ดี

4.2.11 ความมั่นคง คือ พนักงานรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในงานที่ทำอยู่

ปัจจัยบำรุงรักษาไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดที่ป้องกันไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำ ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้แล้วอาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่พนักงานได้ ซึ่งพนักงานอาจรวมตัวกันเพื่อเรียกร้องหรือต่อรอง ผู้บริหารจึงมักจัดโครงการด้านผลประโยชน์พิเศษต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานพึงพอใจ เช่น การลาป่วย การลาพักร้อน และโครงการที่เกี่ยวกับสุขภาพและสวัสดิการของพนักงาน

จากแนวคิดและทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg) ผู้ศึกษาเห็นว่าเป็นทฤษฎีที่เน้นอธิบาย และให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการได้แก่ตัวกระตุ้น และการบำรุงรักษา สองปัจจัยมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของคนมีความแตกต่างกัน การที่บุคคลพอใจในงานไม่ได้หมายความว่าคนนั้นมีแรงจูงใจในงานเสมอไป แต่ถ้าคนใดมีแรงจูงใจในการทำงานแล้วคนนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดีได้ และสามารถนำไปปรับใช้กับการพัฒนาบุคคลโดยใช้สองปัจจัยนี้เป็นตัวดึงแรงจูงใจที่อยู่ภายในตัวบุคคลนั้น ๆ ออกมาโดยใช้รางวัลเป็นตัวกระตุ้น และเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลในที่สุด

4.3 ทฤษฎีเนื้อหา (Content theories)

ยังคงได้รับความนิยมในด้านการบริหาร เพราะง่ายต่อการเข้าใจ และมีการเชื่อมโยงโดยตรงที่ชัดเจนจากความต้องการกับพฤติกรรม ในขณะที่เดียวกันก็ไม่มีทฤษฎีใดเชื่อมโยงโดยตรงกับพฤติกรรมการจูงใจโดยผู้บริหาร ในทางตรงกันข้ามผู้บริหารมักจะมีการตีความผิดพลาดและไม่เหมาะสม โดยคิดว่าพวกเขาเข้าถึงความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา

4.4 ทฤษฎีกระบวนการ (Process Theories)

โดยทั่วไปทฤษฎีเนื้อหาจะเน้นที่ลักษณะของสิ่งจูงใจ ซึ่งมีแนวโน้มที่จะค้นหาวิธีการปรับปรุงการจูงใจโดยเกี่ยวข้องกับกระบวนการกระตุ้นความต้องการ แต่ไม่ได้ศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการด้านความคิด (Thought processes) ซึ่งบุคคลเลือกปฏิบัติต่อบุคคลอื่นในที่ทำงาน ทฤษฎีกระบวนการ (Process theories) จะมุ่งที่กระบวนการด้านความคิด ซึ่งมีผลกระทบต่อ การตัดสินใจเกี่ยวกับทางเลือกในการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งมีหลายทฤษฎีในที่นี้จะกล่าวถึง เฉพาะทฤษฎีความเสมอภาคหรือทฤษฎีความเท่าเทียมกัน (Equity theory) และทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory)

5. ทฤษฎีความเสมอภาคหรือทฤษฎีความเท่าเทียมกันของ Adams

ทฤษฎีนี้ กล่าวว่า บุคคลจะมีการเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างปัจจัยนำเข้าของตนเอง (เช่น ความพยายาม ประสบการณ์ การศึกษา และความสามารถ) และผลลัพธ์ของตนเอง (เช่น ระดับเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การยกย่อง และปัจจัยอื่นกับบุคคลอื่น) J. Stacy Adams กล่าวว่า บุคคลจะประเมินผลลัพธ์ที่เขาได้รับจากการทำงานของตนกับบุคคลอื่นความรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคจะเกิดขึ้น เมื่อบุคคลรู้สึกว่ารางวัลที่เขาได้รับจากการทำงานมีความไม่เหมาะสมโดยเปรียบเทียบกับรางวัลที่บุคคลอื่นได้รับจากการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดผลในเชิงลบ โดยอาจทำให้บุคคลทุ่มเทให้กับการทำงานน้อยลงหรือตัดสินใจลาออกก็ได้ การประยุกต์ใช้ทฤษฎีนี้เสนอแนะว่าบุคคลควรได้รับรู้ถึงรางวัล (ผลลัพธ์จากการทำงาน) ที่เหมาะสมและเท่าเทียมกัน ลักษณะสำคัญของทฤษฎีความเสมอภาคภาคแสดง ดังสมการ

$$\frac{\text{ผลลัพธ์ (Output) ของบุคคลหนึ่ง}}{\text{ปัจจัยนำเข้า (Input) ของบุคคลหนึ่ง}} = \frac{\text{ผลลัพธ์ (Output) ของอีกบุคคลหนึ่ง}}{\text{ปัจจัยนำเข้า (Input) ของอีกบุคคลหนึ่ง}}$$

ความรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคเชิงลบ (Felt negative inequity) เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้สึกว่าเขาได้รับความยุติธรรมน้อยกว่าบุคคลอื่น

ความรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคเชิงบวก (Felt positive inequity) เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้สึกว่าเขาได้รับความยุติธรรมมากกว่าบุคคลอื่น

ความไม่เสมอภาคจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อที่จะสร้างความเท่าเทียมกันซึ่งบุคคลอาจจะแสดงพฤติกรรมออกมาในรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้

เปลี่ยนแรงพยายามที่ใส่ลงไป เช่น ลดความพยายามในการทำงาน มาสาย ขาดงาน

ปรับหรือเปลี่ยนรางวัลที่เขาได้รับ เช่น ขอลดเงินเดือนหรือขอเลื่อนตำแหน่ง

ล้มเลิกการเปรียบเทียบ โดยลาออกจากงาน

เปลี่ยนจุดเปรียบเทียบโดยเปรียบเทียบตัวเองกับผู้ร่วมงานคนอื่น

5.1 ขั้นตอนในการบริหารกระบวนการความเสมอภาค (Steps for managing the equity process) มีดังนี้

5.1.1 ยอมรับว่าการเปรียบเทียบความเสมอภาค (Equity comparisons) เป็นสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ในที่ทำงาน

5.1.2 คาดว่าความรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคเชิงลบ (Felt negative inequities) จะเกิดขึ้นเมื่อมีการให้รางวัล

5.1.3 สื่อสารถึงการประเมินที่ชัดเจนของการให้รางวัล

5.1.4 สื่อสารถึงการประเมินผลการทำงานซึ่งมีเกณฑ์การให้รางวัล

5.1.5 สื่อสารถึงความเหมาะสมของประเด็นที่เปรียบเทียบในสถานการณ์นั้น

การเปรียบเทียบความเสมอภาคกับการจัดสรรรางวัลมีผลกระทบต่อผู้ถูกจูงใจ ผู้บริหารจะต้องหาวิธีการให้ผู้ถูกจูงใจเกิดการรับรู้ว่ารางวัลนั้นพิจารณาจากผลลัพธ์ที่แท้จริง โดยผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพมีแนวความคิดการจัดการกับการเปรียบเทียบความเสมอภาค 5 ประการดังกล่าวข้างต้นและจากการวิจัยพบว่า ถ้าบุคคลรู้สึกว่าเขาได้รับรางวัลที่ไม่เท่าเทียมกัน เขาจะไม่พอใจ และจะลดปริมาณหรือคุณภาพของผลผลิต ถ้าบุคคลได้รับรางวัลที่เท่าเทียมกัน เขาจะทำงานเพื่อให้ได้ผลผลิตในระดับเดิมต่อไป ถ้าบุคคลคิดว่ารางวัลสูงกว่าสิ่งที่ไม่เสมอภาค เขาจะทำงานมากขึ้น ดังนั้นจึงอาจจะลดรางวัลลง

ปัญหาที่เกิดขึ้น คือ บุคคลจะคาดคะเนผลประโยชน์ของตนหรือคาดหวังรางวัลที่ได้รับเกินจริง ทำให้พนักงานอาจรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคในบางครั้ง อย่างไรก็ตาม ความรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคนี้จะมีผลต่อปฏิกิริยาบางประการ ตัวอย่าง เช่น พนักงานอาจจะโกรธหรือตัดสินใจทิ้งงาน เพราะเกิดความรู้สึกว่ารางวัลที่ได้รับไม่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับรางวัลของบุคคลอื่น

จากแนวคิดและทฤษฎีความเสมอภาค ผู้ศึกษาเห็นว่า มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการใช้ประกอบการพัฒนาบุคคล เมื่อการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ของบุคคลกระทำด้วยความเสมอภาคแล้วก็จะเกิดกำลังใจสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ไม่เกิดความเหลื่อมล้ำกันแต่อย่างใด

6. ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom

ทฤษฎีความคาดหวังถูกนำเสนอโดย Victor Vroom (1964) ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานซึ่งได้รับความนิยมอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงานโดย Vroom มีความเห็นว่าการที่จะจูงใจให้พนักงานทำงานเพิ่มขึ้นนั้นจะต้องเข้าใจกระบวนการทางความคิดและการรับรู้ของบุคคลก่อน โดยปกติเมื่อคนจะทำงานเพิ่มขึ้นจากระดับปกติเขาจะคิดว่าเขาจะได้อะไรจากการกระทำนั้นหรือการคาดคิดว่าอะไรจะเกิดขึ้นเมื่อเขาได้แสดงพฤติกรรมบางอย่างในกรณีของการทำงาน พนักงานจะเพิ่มความพยายามมากขึ้นเมื่อเขาคิดว่าการกระทำนั้นนำไปสู่ผลลัพธ์บางประการที่เขามีความพึงพอใจ เช่น เมื่อทำงานหนักขึ้นผลการปฏิบัติงานของเขาอยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้นทำให้เขาได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น ค่าจ้างกับตำแหน่งเป็นผลของการทำงานหนักและเป็นรางวัลที่เขาต้องการเพราะทำให้เขารู้สึกว่าได้รับการยกย่องจากผู้อื่นมากขึ้น แต่ถ้าเขาคิดว่าแม้เขาจะทำงานหนักขึ้นเท่าไรก็ตามหัวหน้าของเขาก็ไม่เคยสนใจดูแลยกย่องเขาจึงเป็นไปไม่ได้ที่เขาจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเขาก็ไม่เห็นความจำเป็นของการทำงานเพิ่มขึ้น ความรุนแรงของพฤติกรรมที่จะทำงานขึ้นอยู่กับการคาดหวังที่จะกระทำตามความคาดหวังนั้น

รวมถึงความตั้งใจของผลลัพธ์ที่จะได้รับซึ่งจะมีเรื่องของการตั้งใจ การเชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน และการเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายามโดยทฤษฎีนี้จะเน้นเรื่องของการจ่าย และการให้รางวัลตอบแทนเน้นในเรื่องพฤติกรรมที่คาดหวังเอาไว้ต่อเรื่องผลงาน ผลรางวัลและผลลัพธ์ของความพึงพอใจต่อเป้าหมายจะเป็นตัวกำหนดระดับของความพยายามของพนักงาน Vroom ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานเรียกว่า VIE Theory ซึ่งได้รับความนิยมอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน อธิบายได้ดังนี้

$V = \text{Valance}$ หมายถึงระดับความรุนแรงของความต้องการของบุคคลในเป้าหมายรางวัล คือ คุณค่าหรือความสำคัญของรางวัลที่บุคคลให้กับรางวัลนั้น

$I = \text{Instrumentality}$ หมายถึงความเป็นเครื่องมือของผลลัพธ์ (Outcomes) หรือรางวัลระดับที่ 1 ที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ 2 หรือรางวัลอีกอย่างหนึ่งคือ เป็นการรับรู้ในความสัมพันธ์ของผลลัพธ์ที่ได้ (เชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน)

$E = \text{Expectancy}$ ได้แก่ ความคาดหวังถึงความเป็นไปได้ของการได้ซึ่งผลลัพธ์หรือรางวัลที่ต้องการเมื่อแสดงพฤติกรรมบางอย่าง (การเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายาม)

ตามหลักทฤษฎีความคาดหวังจะแย้งว่า ผู้บริหารจะต้องพยายามเข้าไปแทรกแซงในสถานการณ์การทำงาน เพื่อให้บุคคลเกิดความคาดหวังในการทำงาน คุณลักษณะที่ใช้เป็นเครื่องมือ และคุณค่าจากผลลัพธ์สูงสุด ซึ่งจะสนับสนุนต่อวัตถุประสงค์ขององค์การด้วย โดยสร้าง ความคาดหวังโดยมีแรงดึงดูด ซึ่งผู้บริหารจะต้องคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถให้การอบรมพวกเขา ให้การสนับสนุนพวกเขาด้วยทรัพยากรที่จำเป็น และระบุเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน ให้เกิดความเชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน โดยผู้บริหารควรกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับรางวัลให้ชัดเจน และเน้นย้ำในความสัมพันธ์เหล่านี้ โดยการให้รางวัลเมื่อบุคคลสามารถบรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายามซึ่งเป็นคุณค่าจากผลลัพธ์ที่เขาได้รับ ผู้บริหารควรทราบถึงความต้องการของแต่ละบุคคล และพยายามปรับการให้รางวัลเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานเพื่อเขาจะได้รู้สึกถึงคุณค่าของผลลัพธ์ที่เขาได้รับจากความพยายามของเขา

6.1 ด้านของรางวัลนั้น มีการแบ่งรางวัลออกเป็น 2 ประเภท คือ

6.1.1 รางวัลภายนอก (Extrinsic rewards) เป็นรางวัลที่นอกเหนือจากการทำงาน เช่น การเพิ่มค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง หรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ (Schermerhorn, Hunt and Osborn 2003, pp. 118) หรือเป็นผลลัพธ์ของการทำงานซึ่งมีคุณค่าเชิงบวกที่ให้กับบุคคลในการทำงาน

6.1.2 รางวัลภายใน (Intrinsic rewards) เป็นรางวัลซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของงาน ประกอบด้วย ความรับผิดชอบ ความท้าทาย หรือเป็นผลลัพธ์ของการทำงานที่มีคุณค่าเชิงบวก ซึ่งบุคคลได้รับโดยตรงจากผลลัพธ์ของการทำงาน ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของความสำเร็จ ในการปฏิบัติงานที่ความท้าทาย

6.2 แนวทางในการจัดสรรรางวัลภายนอก มีดังนี้

6.2.1 ระบุถึงพฤติกรรมที่พึงพอใจให้ชัดเจน

6.2.2 ดำรงรักษาการให้รางวัลที่มีศักยภาพที่ช่วยให้เกิดการเสริมแรงเชิงบวก

6.2.3 คิดเสมอว่าบุคคลจะมีความแตกต่างกัน จึงต้องให้รางวัลที่มีคุณค่าเชิงบวกสำหรับแต่ละบุคคล ให้แต่ละบุคคลรู้อย่างชัดเจนถึงสิ่งที่เขาจะต้องปฏิบัติเพื่อให้ได้รับรางวัลที่ต้องการ กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนและให้ข้อมูลป้อนกลับในการปฏิบัติงาน

6.2.4 การจัดสรรรางวัลให้อย่างทันทีทันใดเมื่อเกิดพฤติกรรมที่พึงพอใจ

6.2.5 จัดสรรรางวัลให้ตามตารางที่กำหนดเพื่อให้เกิดการเสริมแรงเชิงบวก

จากแนวคิดและทฤษฎีความคาดหวัง ผู้ศึกษาเห็นว่า ผู้ปฏิบัติงานย่อมมีความคาดหวังในความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนเอง แต่ความคาดหวังนี้จะเป็นผลหรือไม่ อยู่ที่ความพยายาม ของตัวบุคคลนั้น ประกอบกับผู้บริหารต้องมีกระบวนการในการจัดการกับความคาดหวังนั้น โดยการพัฒนาองค์กร และให้การส่งเสริมและพัฒนาบุคคลในองค์กร ให้เป็นไปตามความคาดหวังของผู้ปฏิบัติงานให้มากที่สุด เพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา

จากทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ ของนักจิตวิทยาทั้ง 6 ท่าน ผู้ศึกษาเห็นว่า มนุษย์มีความต้องการที่แตกต่างกันไปตามลักษณะของแต่ละบุคคล โดยปกติแล้วบุคคลล้วนมีความต้องการที่จะเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์แบบในทุก ๆ ด้าน หรืออย่างน้อยต้องการความปลอดภัยในชีวิตมีคุณภาพชีวิตที่ดีและการใช้ชีวิตอย่างปกติสุขในสังคม ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายความต้องการของตนเอง ตลอดจนเป็นที่ยอมรับของสังคม

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตน ตรงกับภาษาอังกฤษว่า self-development แต่ยังมีคำที่มีความหมายใกล้เคียงกับคำว่าพัฒนาตน และมักใช้แทนกันบ่อย ๆ ได้แก่ การปรับปรุงตน (self-improvement) การบริหารตน (self-management) และการปรับตน (self-modification) หมายถึงการเปลี่ยนแปลงตัวเองให้เหมาะสมเพื่อสนองความต้องการและเป้าหมายของตนเอง หรือเพื่อให้สอดคล้องกับสิ่งที่สังคมคาดหวัง

ความหมายที่ 1 การพัฒนาตน คือ การที่บุคคลพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม เหมาะสมกว่าเดิม ทำให้สามารถดำเนินกิจกรรม แสดงพฤติกรรม เพื่อสนองความต้องการ แรงจูงใจ หรือเป้าหมายที่ตนตั้งไว้

ความหมายที่ 2 การพัฒนาตน คือ การพัฒนาศักยภาพของตนด้วยตนเองให้ดีขึ้น ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม เพื่อให้ตนเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคมเป็น ประโยชน์ต่อผู้อื่น ตลอดจนเพื่อการดำรงชีวิตอย่างสันติสุขของตน

แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาตน

บุคคลที่จะพัฒนาตนเองได้ จะต้องเป็นผู้มุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงตัวเอง โดยมีความเชื่อหรือแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาตนที่ถูกต้อง ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมให้

การพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จ แนวคิดที่สำคัญ มีดังนี้

1. มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพที่มีคุณค่าอยู่ในตัวเองทำให้สามารถฝึกหัดและพัฒนาตนได้ ในเกือบทุกเรื่อง

2. ไม่มีบุคคลใดที่มีความสมบูรณ์พร้อมทุกด้าน จนไม่จำเป็นต้องพัฒนาในเรื่องใด ๆ อีก

3. แม้บุคคลจะเป็นผู้ที่รู้จักตนเองได้ดีที่สุด แต่ก็ไม่สามารถปรับเปลี่ยนตนเองได้ในบางเรื่อง ยังต้องอาศัยความช่วยเหลือจากผู้อื่นในการพัฒนาตน การควบคุมความคิด ความรู้สึก และการกระทำของตนเอง มีความสำคัญเท่ากับการควบคุมสิ่งแวดล้อมภายนอก

4. อุปสรรคสำคัญของการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง คือ การที่บุคคลมีความคิดติดยึด ไม่ยอมปรับเปลี่ยนวิธีคิด และการกระทำ จึงไม่ยอมสร้างนิสัยใหม่ หรือฝึกทักษะใหม่ที่จำเป็นต่อตนเอง

5. การปรับปรุงและพัฒนาตนเองสามารถดำเนินการได้ตลอดเวลาและอย่างต่อเนื่องเมื่อพบปัญหาหรือข้อบกพร่องเกี่ยวกับตนเอง

ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง บุคคลล้วนต้องการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ หรืออย่างน้อยก็ต้องการมีชีวิตที่เป็นสุขในสังคม ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและความต้องการของตนเอง พัฒนาตนเองได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมโลก การพัฒนาตนจึงมีความสำคัญดังนี้

1. ความสำคัญต่อตนเอง จำแนกได้ดังนี้

1.1 เป็นการเตรียมตนให้พร้อมในด้านต่าง ๆ เพื่อรับกับสถานการณ์ทั้งหลายได้ด้วยความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง

1.2 เป็นการปรับปรุงสิ่งที่บกพร่อง และพัฒนาพฤติกรรมให้เหมาะสม ขจัดคุณลักษณะที่ไม่ต้องการออกจากตัวเอง และเสริมสร้างคุณลักษณะที่สังคมต้องการ

1.3 เป็นการวางแผนทางให้ตนเองสามารถพัฒนาไปสู่เป้าหมายในชีวิตได้อย่างมั่นใจ

1.4 ส่งเสริมความรู้สึกในคุณค่าแห่งตนสูงให้ขึ้น มีความเข้าใจตนเอง สามารถทำหน้าที่ตามบทบาทของตนได้เต็มศักยภาพ

2. ความสำคัญต่อบุคคลอื่น เนื่องจากบุคคลย่อมต้องเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กันการพัฒนาในบุคคลหนึ่งย่อมส่งผลต่อบุคคลอื่นด้วย การปรับปรุงและพัฒนาตนเองจึงเป็นการเตรียมตนให้เป็นสิ่งแวดล้อมที่ดีของผู้อื่น ทั้งบุคคลในครอบครัวและเพื่อนในที่ทำงาน สามารถเป็นตัวอย่างหรือเป็นที่อ้างอิงให้เกิดการพัฒนาในคนอื่น ๆ ต่อไป เป็นประโยชน์ร่วมกันทั้งชีวิตส่วนตัวและการทำงานและการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในชุมชน ที่จะส่งผลให้ชุมชนมีความเข้มแข็งและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3. ความสำคัญต่อสังคมโดยรวม ภารกิจที่แต่ละหน่วยงานในสังคมต้องรับผิดชอบส่วนต้อง อาศัยทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ปฏิบัติงาน การที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้พัฒนาและปรับปรุงตนเองให้ทันต่อพัฒนาการของรูปแบบการทำงานหรือเทคโนโลยี การพัฒนาเทคนิควิธี หรือวิธีคิดและทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพของผลผลิต ทำให้หน่วยงานนั้นสามารถแข่งขันในเชิงคุณภาพและประสิทธิภาพกับสังคมอื่นได้สูงขึ้น ส่งผลให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศโดยรวมได้

หลักการพัฒนาดตน การพัฒนาดตนเองเพื่อสร้างความองงามและเพิ่มความสมบูนรณ์ในชีวิตของบุคคล มีหลายแนวทางและหลายแนวคิด ซึ่งสรุปหลักการ ที่สำคัญอยู่ใน 3 แนวทาง คือ การพัฒนาดตนเองเชิงการแพทย์ การพัฒนาดตนเองเชิงจิตวิทยา และการพัฒนาดตนเองเชิงพุทธศาสตร์

1. หลักการพัฒนาดตนเองเชิงการแพทย์

เน้นความสำคัญของการรักษาสภาวะแวดล้อมภายในร่างกายให้สมดุล หรือมีการเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม กับการทำหน้าที่ต่าง ๆ ของร่างกาย เพราะร่างกายประกอบด้วยระบบอวัยวะต่าง ๆ ที่ทำงานประสานกัน ถ้าทุกระบบทำงานตามปกติ จะเป็นสภาวะการเจริญเติบโตและดำรงชีวิตตามปกติของบุคคล แต่ถ้าหากระบบใดระบบหนึ่งไม่สามารถทำงานตามหน้าที่ได้อย่างสมบูนรณ์ ย่อมเป็นอุปสรรคต่อ การดำรงชีวิต ต่อการเจริญเติบโตและการพัฒนา ทำให้เกิดปัญหาต่อบุคคลนั้น ซึ่งส่งผลให้เกิดปัญหาต่อการเรียนรู้ กระบวนการคิด อารมณ์ การทำงาน และพฤติกรรมต่าง ๆ ได้

1.1 เทคนิคการพัฒนาดตนเองเชิงการแพทย์ที่สำคัญ ได้แก่

1.1.1 ตรวจร่างกายโดยทั่วไปทั้งระบบภายในและภายนอก ด้วยการสังเกตตนเองอย่างสม่ำเสมอ และรับการตรวจจากแพทย์อย่างน้อยปีละครั้ง

1.1.2 ศึกษาผู้ชำนาญการเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันตนเองจากโรคภัยต่าง ๆ ตามที่สมควรเหมาะสมกับเพศและวัย

1.1.3 ส่งเสริมความสมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น ฝึกนิสัยการกินที่ดี รักษาสุขภาพให้แข็งแรงโดยวิถีธรรมชาติ ไม่รอพึ่งยาเฉพาะเมื่อเวลาเจ็บป่วยเท่านั้น

1.1.4 หมั่นออกกำลังกายในที่อากาศบริสุทธิ์เพื่อบริหารทุกส่วนของร่างกายอย่างสม่ำเสมอ

1.1.5 มองโลกในแง่ดี ทำอารมณ์และจิตใจให้แจ่มใส

1.1.6 ศึกษาหาความรู้เรื่องการผ่อนคลายความเครียดและการลดความวิตกกังวลด้วยตนเอง

2. หลักการพัฒนาตนเองเชิงจิตวิทยา

แนวคิดทางจิตวิทยามีหลายกลุ่ม แต่แนวคิดจิตวิทยาพฤติกรรมนิยม (Behaviorism) และจิตวิทยาปัญญานิยม (Cognitive Psychology) ให้หลักการที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองค่อนข้างมาก

2.1 หลักการจิตวิทยาพฤติกรรมนิยม มีความเชื่อว่า พฤติกรรมของมนุษย์ไม่ว่าพฤติกรรมที่เป็นปัญหา หรือพฤติกรรมที่ต้องการพัฒนา ล้วนเกิดจากการเรียนรู้ คือเป็นผลของการที่มนุษย์มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมที่ไม่ปกติของบุคคล (ยกเว้นเหตุจากพันธุกรรม ความผิดปกติทางชีวเคมีและจากความบกพร่องของระบบประสาท) เป็นพฤติกรรมซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ที่ไม่ถูกต้องถ้าจะปรับปรุง หรือแก้ไขก็ทำได้โดยให้การเรียนรู้เสียใหม่ การพัฒนาตนเองจึงจำเป็นต้องเข้าใจหลักการสำคัญของการเรียนรู้ เพื่อปรับพฤติกรรม โดยการควบคุมตนเอง

2.2 ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบปฏิบัติการ (Operant conditioning) เป็นแนวคิดสำคัญของจิตวิทยาพฤติกรรมนิยม ที่เป็นหลักการ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ในการพัฒนาหรือปรับปรุงตนเอง ซึ่งอธิบายว่า พฤติกรรมของมนุษย์เป็นผลพวง เนื่องจากการปฏิสัมพันธ์ กับสภาพแวดล้อม และพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมาจะเปลี่ยนแปลงไปได้เนื่องจากผลกรรม (Consequences) ที่เกิดขึ้นใน สภาพแวดล้อมนั้น ผลกรรมนี้มี 2 ประเภท คือ ผลกรรมที่เป็นตัวเสริมแรง (reinforce) ที่มีผลให้พฤติกรรมที่บุคคล กระทำอยู่มี อัตราการกระทำเพิ่มมากขึ้นและผลกรรมที่เป็นตัวลงโทษ (punisher) ที่มีผลให้พฤติกรรม ที่บุคคลกระทำอยู่นั้นลดลง

2.3 การเสริมแรง คือ การทำให้ความถี่ของพฤติกรรมเพิ่มขึ้น เป็นผลเนื่องจากผลกรรมที่ตามหลังพฤติกรรมนั้น ผลกรรมที่ทำให้ พฤติกรรม มีความถี่เพิ่มขึ้นเรียกว่า ตัวเสริมแรง ซึ่งมี 2 ชนิด คือ ตัวเสริมแรงปฐมภูมิ เป็นตัวเสริมแรงที่สนองความต้องการทางชีวภาพได้โดยตรง

เช่น อาหาร น้ำ อากาศ ระดับอุณหภูมิ และความเจ็บปวด เป็นต้น ตัวเสริมแรงอีกตัวหนึ่ง คือ ตัวเสริมแรงทุติยภูมิ เป็นตัวที่ต้องผ่าน การสัมพันธ์ กับตัวเสริมแรงปฐมภูมิระยะหนึ่ง ก่อนที่จะ มีคุณสมบัติเป็น ตัวเสริมแรงได้ด้วยตัวเอง เช่น คำยกย่องชมเชย เงินตรา เครื่องหมายหรือ ตำแหน่ง เป็นต้น

2.4 การเสริมแรงจะดำเนินการได้ 2 ลักษณะ คือ การเสริมแรงเชิงบวกและการเสริมแรงเชิงลบ

1.4.1 การเสริมแรงเชิงบวก เป็นการเสริมที่ที่ทำให้พฤติกรรมที่ได้รับการเสริม มีความถี่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งคนส่วนใหญ่มักเข้าใจว่า มีความหมาย เหมือนกับ การให้รางวัล แต่ในความจริงมีความหมายแตกต่างกัน การเสริมแรงเชิงบวกเป็นการทำให้พฤติกรรมมีความถี่เพิ่มขึ้น แต่การให้รางวัลเป็น การให้แก่บุคคลที่ทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งตามโอกาสที่สำคัญ ซึ่งไม่จำเป็นว่าพฤติกรรมนั้น จะมีความถี่เพิ่มขึ้น หรือไม่

1.4.2 การเสริมแรงเชิงลบ เป็นการทำให้ความถี่ของพฤติกรรมเพิ่มขึ้นเมื่อผลของพฤติกรรมนั้น สามารถช่วยให้บุคคล ถอดถอนสิ่งเร้า หรือสภาพแวดล้อมที่ไม่พึงพอใจออกไปได้ การเสริมแรงลบทำให้เกิดพฤติกรรมได้ 2 แบบ คือ พฤติกรรมหลีกเลี่ยง (escape) และพฤติกรรมหลีกเลี่ยง (avoidance)

การพัฒนาตน หรือการปรับปรุงตนเอง ตามแนวจิตวิทยาพฤติกรรมนิยมเน้น ที่การควบคุมสิ่งเร้าหรือสิ่งแวดล้อม และการควบคุม การกำหนดผลกรรม ด้วยตนเองทั้งใน การสร้างพฤติกรรมที่เหมาะสม และการลดเลิกพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม

2.5 หลักการจิตวิทยาปัญญานิยม

มีแนวความเชื่อที่ว่าพฤติกรรมของมนุษย์ไม่ได้เกิดขึ้น และเปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากปัจจัยทางสภาพแวดล้อม แต่เพียงอย่างเดียว แต่จะเกี่ยวข้องกับ 3 ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ สติปัญญา ลักษณะทางชีวภาพ และกระบวนการอื่น ๆ ภายในร่างกาย 2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และ 3) ปัจจัยด้านพฤติกรรม ได้แก่กระทำต่าง ๆ ปัจจัยทั้งสามนี้ทำหน้าที่กำหนดซึ่งกันและกัน (reciprocal determinism) แต่ไม่ได้หมายความว่า จะมีอิทธิพลต่อกัน และกันอย่างเท่าเทียมกัน และอาจไม่ได้เกิดขึ้นพร้อมกัน บางปัจจัยอาจมีอิทธิพลมากกว่าซึ่งอาจต้องอาศัยระยะเวลาเป็นตัวประกอบด้วย ในการกำหนดให้เกิดผลกระทบต่อบุคคลอื่น แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมแรง จิตวิทยาปัญญานิยมไม่ได้มองการเสริมแรงเป็นเพียงแต่ การทำให้พฤติกรรม มีความถี่เพิ่มขึ้นเท่านั้น แต่ยังทำหน้าที่อื่น ๆ อีก 3 อย่าง คือ

1.5.1 เป็นข้อมูลให้บุคคลให้บุคคลรู้ว่าคราวต่อไปในอนาคตควรจะทำอะไรในสภาพการณ์ใด

1.5.2 เป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลเกิดความคาดหวังว่าการกระทำบางอย่างจะทำให้ได้รับการเสริมแรง เป็นการเพิ่มโอกาสให้การกระทำ ดังกล่าวเกิดขึ้นในระยะต่อมา

1.5.3 ทำหน้าที่เป็นตัวเสริมแรง คือ เพิ่มความถี่ให้พฤติกรรม ต่อเมื่อบุคคลตระหนักถึงการมีโอกาสสูงที่จะได้รับการเสริมแรง

2.6 แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ จิตวิทยาปัญญานิยม

เชื่อว่า พฤติกรรมส่วนใหญ่เกิดจาก การเรียนรู้โดยการสังเกต (Observational learning) เป็นการสังเกตจากตัวแบบ ซึ่งแตกต่างจากการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงที่มีการลงมือทดลอง แต่ตัวแบบเพียงคนเดียว สามารถถ่ายทอดทั้งความคิดและการกระทำได้พร้อมกัน เนื่องจากคนส่วนใหญ่มักมีสภาพแวดล้อมที่จำกัด การรับรู้ทางสังคมจึงผ่านจากประสบการณ์ของคนอื่นหรือสื่อต่าง ๆ เป็นส่วนมาก ตัวแบบแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1.6.1 ตัวแบบที่เป็นบุคคลจริง ที่เราได้มีโอกาสสังเกตและเกี่ยวข้องกับตัวแบบนั้นโดยตรง

1.6.2 ตัวแบบที่เป็นสัญลักษณ์ เป็นตัวแบบที่เสนอผ่านสื่อต่าง ๆ ทางวิทยุ โทรทัศน์ หรือนิยาย

2.7 ความสำคัญของตัวแบบต่อการเรียนรู้หรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม คือ

1.7.1 ทำหน้าที่สร้างพฤติกรรมใหม่ให้บุคคลในกรณีที่ยังไม่เคยเรียนรู้พฤติกรรมนั้นมาก่อนเลย

1.7.2 ทำหน้าที่เสริมพฤติกรรมของบุคคลที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น ในกรณีที่เคยเรียนรู้พฤติกรรมนั้นมาบ้างแล้ว ตัวแบบจะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลพยายามพัฒนาพฤติกรรมให้ดียิ่งขึ้น

1.7.3 ทำหน้าที่ยับยั้งการเกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ หรือทำให้พฤติกรรมนั้นลดความถี่ลง ในกรณีที่เห็นผลกรรมที่เป็นโทษจากการกระทำที่ไม่เหมาะสมของตัวแบบ

2.8 การเรียนรู้โดยการสังเกตจากตัวแบบ ประกอบด้วย 4 กระบวนการ คือ

1.8.1 กระบวนการตั้งใจ (attention) เป็นตัวกำหนดว่าบุคคลจะสังเกตอะไรจากตัวแบบ การตั้งใจสังเกตจะทำให้เกิดการรับรู้ได้อย่างแม่นยำถึงพฤติกรรมของตัวแบบ ความตั้งใจจะสูงถ้าหากตัวแบบเป็นผู้มีชื่อเสียง มีลักษณะดึงดูดใจ เป็นที่นิยมและชื่นชอบกันทั่วไป หรือมีลักษณะคล้ายคลึงกับผู้สังเกต และยังขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้สังเกต เกี่ยวกับความสามารถในการรับรู้ สติปัญญา ระดับการตื่นตัว เจตคติ อีกด้วย

1.8.2 กระบวนการเก็บจำ (retention) ผู้สังเกตต้องมีความสามารถในการเก็บจำลักษณะของ ตัวแบบได้ถูกต้อง สามารถแปลงข้อมูลจากตัวแบบเป็นสัญลักษณ์ทางภาพหรือทางภาษาได้ เพื่อจัดโครงสร้างในการเก็บจำให้ง่ายขึ้น ในขั้นนี้จะเกี่ยวข้องกับความสามารถทาง

ภาษาและการสร้างจินตภาพในสมอง เมื่อเก็บจำไว้แล้วจะต้องสามารถเรียกกลับมาได้อีก ในกรณีที่ต้องการทดลองปฏิบัติเป็นพฤติกรรมของตนเอง

1.8.3 กระบวนการกระทำ (reproduction) ในขั้นนี้ผู้สังเกตจะใช้ความคิดดัดแปลงพฤติกรรมที่ได้เก็บจำไว้ นั่นออกมาเป็นการกระทำจริงด้วยตัวเอง ตอนแรกคงเป็นการพยายามกระทำให้เหมือนกับตัวแบบ ซึ่งจะทำให้ได้ดีหรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับสิ่งที่เก็บจำ การสังเกตตนเอง การได้ข้อมูลย้อนกลับ และการเปรียบเทียบการกระทำของตนกับสิ่งที่จำได้ เมื่อได้ทดลองทำบ่อย ๆ จะสามารถเรียนรู้ได้เร็วขึ้น และยังสามารถพัฒนาให้ก้าวหน้าไปโดยจินตนาการของตนเองได้อีกด้วย

1.8.4 กระบวนการจูงใจ (motivation) แม้ผู้สังเกตจะมีความสามารถในการเก็บจำการกระทำของตัวแบบได้ดีเพียงใด แต่ถ้าขาดแรงจูงใจเขาย่อมไม่ประสงค์จะเลียนแบบหรือทำตามตัวแบบ เขาจะทำตามอย่างเมื่อมีเหตุผลที่ดีพอหรือมีแรงจูงใจบางอย่างเท่านั้น

3. การพัฒนาตนเชิงพุทธศาสตร์

ตามแนวคิดทางพุทธศาสตร์ การพัฒนาตนเป็นการเรียนรู้และการปฏิบัติเพื่อไปสู่ความพอดี หรือการมีดุลยภาพของชีวิต มีความสัมพันธ์อันกลมกลืนระหว่างการดำเนินชีวิตของบุคคล กับสภาพแวดล้อมและมุ่งการกระทำตนให้มีความสุขด้วยตนเอง รู้เท่าทันตนเอง เข้าใจตนเองมากกว่าการพึ่งพาอาศัยวัตถุ จึงเป็นแนวทางการพัฒนาชีวิตที่ยั่งยืน หลักการพัฒนาตนตามแนวพุทธศาสตร์ประกอบด้วยสาระสำคัญ 3 ประการ คือ ทมะ ลึกขา และภาวนา ทมะ คือ การฝึกนิสัยดั้งเดิมที่ยังไม่ได้ขัดเกลาให้เหมาะสม มีขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ 1) การรู้จักข่มใจ ข่มระงับความเคยชินที่ไม่ดีทั้งหลายได้ ไม่ยอมให้กิเลสรบเร้า หลอกหลอน ชักนำไปสู่ความเลวร้ายได้ และ 2) การฝึกปรับปรุงตนเอง โดยทำคุณความดี ให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

3.1 ลึกขา คือการศึกษา เพื่อให้รู้แจ้ง รู้จักประโยชน์ มองทุกอย่างเป็นการเรียนรู้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาตัวเอง เป็นกระบวนการฝึกฝนตนเองในการดำเนินชีวิต เรียกว่า ไตรลึกขา มี 3 ประการ คือ

3.1.1 คีลลึกขา หมายถึงการฝึกความประพฤติสุจริตทางกาย ทางวาจาและการประกอบอาชีพ ดำรงตนในสังคมแบบสารถุชน เป็นคนดีของสังคม เป็นคนมีระเบียบ มีวินัย ปฏิบัติหน้าที่ตามปทัสสถานของสังคมสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างดีงามโดยมีความรับผิดชอบ แก่กุลต่อสังคม

3.1.2 จิตลึกขา หมายถึงการฝึกจิต สร้างคุณภาพและสมรรถภาพทางจิต ให้เข้มแข็งมั่นคง แน่วแน่ ควบคุมตนเองได้ดี มีสมาธิ มีจิตที่สงบ บริสุทธิ์ ปราศจากสิ่งที่ทำให้เศร้าหมอง อยู่ในสภาพพร้อมที่จะใช้ปัญญาอย่างลึกซึ้งและตรงตามสังขจรรวม

3.1.3 ปัญญาสิกขา หมายถึงการฝึกปัญญาให้เกิดความรู้ความเข้าใจสรรพสิ่ง รู้แจ้งตามความเป็นจริง มีจิตใจเป็นอิสระและมีปัญญาบริสุทธิ์

3.2 ภาวนา คำนี้ตรงกับคำว่าพัฒนา ประกอบด้วย กายภาวนา ศีลภาวนาและปัญญาภาวนา เทียบได้กับการพัฒนาทางกาย พัฒนาทางสังคม พัฒนาอารมณ์ และพัฒนาสติปัญญา

3.2.1 กายภาวนา หมายถึง การพัฒนาทางกายเพื่อให้เกิดการเจริญงอกงาม ในอินทรีย์ 5 หรือทวาร 5 ได้แก่ช่องทางการติดต่อสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ คือ ตา หู จมูก ลิ้น และผิวหนัง การพัฒนากายเป็นการส่งเสริมให้ความสัมพันธ์ทั้ง 5 ทางเป็นไปอย่างปกติ ไม่เป็นโทษ ไม่มีพิษภัยอันตราย เช่น รู้จักสัมพันธ์ทางตา เลือกรับเอาสิ่งดีมีประโยชน์จากการเห็นทางตามาใช้ รู้จักสัมพันธ์ทางหู เลือกรับฟังสิ่งดีมีประโยชน์ ไม่รับฟังสิ่งเลวร้ายเข้ามา เป็นต้น

3.2.2 ศีลภาวนา หมายถึงการพัฒนาการกระทำ ได้แก่ การสร้างความสัมพันธ์ทางกายและวาทะกับบุคคลอื่นโดยไม่เบียดเบียนกัน ไม่กล่าวร้ายทำลายผู้อื่น ไม่กระทำการใด ๆ ที่จะก่อความเดือดร้อนให้แก่ผู้อื่นแต่จะใช้วาทะและการกระทำที่ดีให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลและเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี

3.2.3 จิตตภาวนา หมายถึงพัฒนาจิตใจ เพื่อให้จิตมีคุณภาพดี สมรรถภาพทางจิตดี และสุขภาพจิตดี คุณภาพจิตดี คือ จิตใจที่มีคุณธรรม ได้แก่ มีเมตตา กรุณา มุทิตา มีศรัทธา และมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เป็นต้น สมรรถภาพทางจิตดี คือการมีความพร้อมในการทำงาน ได้แก่ ขันติคือมีความอดทน สมาธิคือความมีใจตั้งมั่น อธิษฐานคือมีความเด็ดเดี่ยว วิริยะ คือ มีความเพียร สติ คือ มีความระลึกเท่าทัน เป็นต้น ส่วนสุขภาพจิตดีเป็นสภาพจิตที่มีความสบายใจ อิ่มเอิบใจ เข้มแข็ง เบิกบาน เกิดความสบายใจได้เสมอเมื่อดำรงชีวิตหรือทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น

3.2.4 ปัญญาภาวนา หมายถึงการพัฒนาปัญญา ได้แก่ การรู้เข้าใจสิ่งต่าง ๆ ตามความเป็นจริง รู้เท่าทันสภาวะของโลกและชีวิต ทำให้จิตใจเป็นอิสระได้จนถึงขั้นสูงสุด ส่งผลให้อยู่ในโลกได้โดยไม่ติดโลก มีอิสระที่จะเจริญเติบโตงอกงามต่อไป

พระเทพเวที (ป.อ.ปยุตโต, 2532) เสนอวิธีการที่จะพัฒนาตนไปสู่วิถีชีวิตที่ดีงาม เรียกว่า "รุ่งอรุณแห่งการพัฒนาตน" ไว้ 7 ประการ ดังนี้

1. รู้จักเลือกหาแหล่งความรู้และแบบอย่างที่ดี ได้แก่ การรู้จักใช้สติปัญญาในการวิเคราะห์พิจารณาในการเลือก เริ่มจากการเลือกคบคนดี เลือกตัวแบบที่ดี เลือกบริโภคนิสัยและข่าวสารข้อมูลที่มีคุณค่า เรียกว่า ความมีกัลยาณมิตร (กัลยาณมิตรตา)

2. รู้จักจัดระเบียบชีวิต มีการวางแผนและจัดการกิจการงานต่าง ๆ อย่างมีระบบ

ระเบียบ เรียกว่า ถึงพร้อมด้วยศีล (ศีลสัมปทา)

3. ถึงพร้อมด้วยแรงจูงใจให้สร้างสรรค์ มีความสนใจ มีความพึงพอใจ มีความต้องการ จะสร้างสรรค์กิจการงานใหม่ ๆ ที่เป็นความดีงามและมีประโยชน์ เรียกว่า ถึงพร้อมด้วยฉันทะ (ฉันทสัมปทา)

4. มีความมุ่งมั่นพัฒนาตนให้เต็มศักยภาพ ผู้มีความเชื่อในตนว่าสามารถจะพัฒนาได้ จะมีความองงามถึงที่สุดแห่งความสามารถของตน เรียกว่า ทำให้ตนให้ถึงพร้อม (อัตตสัมปทา)

5. ปรับเจตคติและค่านิยมให้เหมาะสมกับการดำเนินชีวิตที่ดีงาม เอื้อต่อการ เรียนรู้ ทำให้สติปัญญาองงามขึ้น เรียกว่า กระทำความเห็นความเข้าใจให้ถึงพร้อม (ทัญญู สัมปทา)

6. การมีสติ กระตือรือร้น ตื่นตัวตลอดเวลา หมายถึง การมีจิตสำนึกแห่งความไม่ ประมาท เข้าใจการเปลี่ยนแปลงของชีวิตและสภาพแวดล้อม เห็นคุณค่าของเวลาและใช้เวลา อย่างคุ้มค่า เรียกว่า ถึงพร้อมด้วยความไม่ประมาท (อัปมาทสัมปทา)

7. รู้จักแก้ปัญหาและพึ่งตนเอง จัดการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิด วิचारณญาณตามเหตุปัจจัยด้วยตนเอง เรียกการคิดแบบนี้ว่า โยนิโสมนสิการ (โยนิโสมนสิการ สัมปทา) การพัฒนาตนเองตามแนวพุทธศาสตร์ เน้นที่การพัฒนาจิตใจ ทำให้สงบ บริสุทธิ์ โดยการทำสมาธิ หรือวิปัสสนา

4. เทคนิคการพัฒนาตน

4.1 การควบคุมตนเอง (Self-control)

การควบคุมตนเอง คือการที่บุคคลเป็นผู้ดำเนินการในการพัฒนาหรือปรับปรุง พฤติกรรมด้วยตนเองทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นการเลือก เป้าหมาย หรือวิธีการดำเนินการทั้งหมด เพื่อที่จะให้บรรลุเป้าหมายนั้น ถ้าบุคคลใดมีทักษะใน การควบคุมตนเองได้ดี สิ่งเร้าภายนอก จะมีอิทธิพลต่อบุคคลนั้นน้อยมาก และในทางกลับกัน คนที่มีทักษะในการควบคุมตนเองอยู่ใน ระดับต่ำ สิ่งเร้าภายนอก จะมีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมของบุคคลนั้นได้มาก ในชีวิตประจำวันของ คนเราล้วนเคยควบคุมตนเองโดยวิธีใดวิธีหนึ่งมาแล้ว เช่น

4.1.1 ใช้วิธีการยับยั้งทางร่างกาย เช่น การกัดริมฝีปากตัวเองเพื่อไม่ให้หัวเราะ ปิดตาตัวเองเพื่อไม่ให้เห็นบางสิ่งบางอย่างที่ไม่ชอบ ทำให้หลีกเลี่ยงผลกรรมที่ไม่พอใจได้

4.1.2 เปลี่ยนเงื่อนไขของสิ่งเร้าหรือสัญญาณที่เกี่ยวกับพฤติกรรมที่จะหลีกเลี่ยง เช่น ไปตากอากาศที่ชายทะเลเพื่อหลีกเลี่ยงสัญญาณต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งอาจ ช่วยให้แสดงพฤติกรรมที่ต้องการบางอย่างได้มากขึ้นด้วย

4.1.3 การกระทำบางอย่าง เช่น การงดอาหารกลางวันเพื่อจะรับประทานอาหารมื้อค่ำ

ที่จัดเป็นพิเศษ

4.1.4 เปลี่ยนแปลงการตอบสนองทางอารมณ์ บางครั้งจำเป็นต้องแสดงพฤติกรรมขัดกับความรู้สึกที่แท้จริง เพื่อหลีกเลี่ยงผลกระทบที่ไม่พึงพอใจ เช่น เมื่อหัวหน้างานทำเป็นต้องทำหน้าตาเฉย หัวเราะไม่ได้เด็ดขาด

4.1.5 ใช้เหตุการณ์บางอย่างเพื่อคุมพฤติกรรมตนเอง เช่น การตั้งนาฬิกาปลุก เพื่อช่วยให้ตื่นทันเวลา

4.1.6 ใช้ยาหรือสิ่งกระตุ้นต่าง ๆ ควบคุมการกระทำของตนเอง เช่น การดื่มสุราเพื่อลืมเรื่องความทุกข์ ดื่มน้ำกาแฟเพื่อจะอ่านหนังสือหรือขับรถได้นานขึ้น

4.1.7 เสริมแรงหรือลงโทษตัวเอง สัญญากับตนเองว่าถ้าสอบได้ B หรือ A จะซื้อของราคา 500 บาท ให้ตัวเองชิ้นหนึ่ง หรือถ้าสอบได้เกรดไม่ดี จะงดการดูละครโทรทัศน์ 1 เดือน

4.1.8 ทำสิ่งอื่นแทนสิ่งที่กำลังทำอยู่ เช่น ออกกำลังกายแทนการนอนอยู่เฉย อ่านหนังสือเรียนแทนการดูละครน้ำเน่า

เทคนิคการควบคุมตนเอง มีแนวคิดพื้นฐานจากทฤษฎีการเรียนรู้แบบปฏิบัติการ ซึ่งมีความเชื่อว่า พฤติกรรมของบุคคล ถูกควบคุม โดยเงื่อนไขและผลกรรม ถ้าเงื่อนไขเปลี่ยนแปลงหรือผลกรรมเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมก็จะเปลี่ยนแปลงไปด้วย เงื่อนไขสำคัญในการควบคุมตนเองคือ บุคคลนั้นจะเป็นผู้จัดการกับเงื่อนไขและผลกรรมของพฤติกรรมด้วยตนเอง แทนการที่บุคคลอื่นจะจัดการให้

ในการควบคุมตนเองมักจะเกี่ยวเนื่องกับการเลือกแสดงพฤติกรรมที่มีเงื่อนไข ผลกรรมที่ขัดแย้งกันอยู่ ซึ่งการขัดแย้งของเงื่อนไข ผลกรรมมีอยู่ 4 แบบ ดังนี้

1. หลีกเลี่ยงการแสดงพฤติกรรมที่จะได้รับผลกรรมทางบวกทันที เพื่อว่าจะไม่ได้รับผลกรรมทางลบในอนาคต

2. แสดงพฤติกรรมที่จะได้รับผลกรรมทางลบทันที เพื่อจะได้รับผลกรรมทางบวกในอนาคต เช่น การทำงานหนักเพื่อมีฐานะดีขึ้น นักกีฬาฝึกซ้อมอย่างหนักเพื่อจะชนะในการแข่งขัน

3. ไม่แสดงพฤติกรรมที่ได้รับผลกรรมทางบวกเล็กน้อยทันที เพื่อว่าจะได้รับผลกรรมทางบวกที่มากกว่าในอนาคต เช่น การไม่ออกไปเที่ยวสนุกสนานในคืนวันศุกร์ เพื่อใช้เวลาอ่านหนังสือที่ทำให้ผลการเรียนดีขึ้น หรือมีโอกาสศึกษาต่อ

4. แสดงพฤติกรรมที่ได้รับผลกรรมทางลบแต่น้อยทันที เพื่อหลีกเลี่ยงผลกรรมทางลบจำนวนมากในอนาคต เช่น การไปให้หมอฟัน ชูดหินปูน ตรวจฟัน ทำความสะอาดฟัน ซึ่งมักเป็นสิ่งที่ไม่น่าพึงพอใจ แต่การกระทำนั้น ทำให้ไม่เกิดการปวดฟัน ที่รุนแรงในอนาคตจากการขัดแย้งกันในเงื่อนไขของผลกรรมที่กล่าวมานี้ จะเห็นว่าการพัฒนาตนเอง บุคคลจะต้องกระทำ

พฤติกรรมบางอย่าง เพื่อควบคุมพฤติกรรมอีกอย่างหนึ่งซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ใน การควบคุมตนเองมีเทคนิควิธีที่ใช้ได้หลายวิธี เช่น การควบคุมสิ่งเร้า การเตือนตนเอง การเสริมแรงตนเองและการลงโทษตัวเอง การทำสัญญากับตัวเอง การเปลี่ยนการตอบสนอง มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.2 การควบคุมสิ่งเร้า

เป็นกระบวนการจัดการกับเงื่อนไขสภาพแวดล้อมหรือสิ่งเร้าที่ควบคุมพฤติกรรม หรือการเปลี่ยนแปลงสิ่งเร้า เพื่อให้พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ไม่สามารถเกิดขึ้นได้ หรือเพื่อให้พฤติกรรมที่พึงประสงค์เกิดขึ้นโดย

4.1.1 กำจัดสิ่งเร้าที่ควบคุมพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์นั้น เช่น ถ้าจะประหยัดรายจ่ายฟุ่มเฟือย และเราทราบว่าทุกครั้งที่เราไปเดินในห้างสรรพสินค้าเราจะเพลิดเพลินกับการซื้อของที่ไม่น่าจำเป็น สามารถควบคุมได้โดยไปให้น้อยลงหรือลดการไปเดินในห้างสรรพสินค้าเสีย

4.1.2 กำหนดสิ่งเร้าที่เฉพาะเจาะจงเพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์

4.1.3 เปลี่ยนแปลงสิ่งเร้าใหม่ที่เหมาะสมกับพฤติกรรม ในกรณีที่พฤติกรรมที่เป็นอยู่ถูกควบคุมด้วยสิ่งเร้าที่ไม่เป็นที่ยอมรับ

4.3 การเตือนตนเอง

การเตือนตนเองประกอบด้วยกิจกรรม 2 ส่วน คือ การสังเกตตนเองและการบันทึกพฤติกรรมตนเอง ใช้ได้กับทั้งพฤติกรรมภายนอกและพฤติกรรมภายใน การเตือนตนเองจะ ได้ผลเป็นเพราะบุคคลได้บันทึกพฤติกรรมของตนเอง เมื่อเห็นข้อมูลที่ตนเองบันทึกไว้ ก็อาจพูดกับตนเองภายในใจว่า เราเป็นคนดี เป็นคนเก่ง หรือทำได้ตามเป้าหมายแล้วนะ ซึ่งการพูดเช่นนี้ทำหน้าที่เป็นการเสริมแรงพฤติกรรมได้ แต่ถ้าหากพบว่าพฤติกรรมที่ตนเองสังเกตและบันทึกไว้นั้นต่ำกว่าเป้าหมายที่ควรเป็น ก็อาจเกิดความรู้สึกผิด จึงมีการพูดเตือนตนเองภายในใจ และกระทำ

พฤติกรรมให้ดีขึ้นเพื่อหลีกเลี่ยงความรู้สึกผิดนั้น การดำเนินการเตือนตนเอง มีขั้นตอน ดังนี้

4.3.1 เลือกและกำหนดพฤติกรรมเป้าหมายให้ชัดเจน

4.3.2 สังเกตและบันทึกพฤติกรรมของตนเอง ให้ชัดเจนว่าพฤติกรรมเป้าหมายเกิดขึ้นหรือไม่

4.3.3 ประเมินผลและวิเคราะห์ข้อมูลจากการสังเกตและบันทึก

4.4 การเสริมแรงและการลงโทษตัวเอง

วิธีการนี้จำเป็นต้องอาศัยการสังเกตและการบันทึกพฤติกรรมในวิธีการเตือนตนเองด้วย ซึ่งมี 2 ขั้นตอน คือ

4.4.1 พิจารณาพฤติกรรมที่ควรได้รับการเสริมแรงหรือรับการลงโทษและเกณฑ์ในการเสริมแรงหรือการลงโทษ

4.4.2 เสริมแรงเมื่อพฤติกรรมเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดและลงโทษเมื่อไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

4.5 การทำสัญญากับตนเอง

การทำสัญญากับตนเองเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยในการควบคุมตนเอง คือ ข้อตกลงกับตนเองที่เขียนเป็นลายลักษณ์ ระบุขั้นตอนที่ดำเนินการและเมื่อบรรลุเป้าหมายจะให้อะไรกับตนเอง การทำสัญญากับตน ก็เหมือนกับการทำสัญญาอื่น ๆ คือ จะต้องมีความที่ระบุในสัญญาว่าจะใช้เวลาเท่าไร ซึ่งอาจใช้เวลา 2-3 นาที เป็นสัปดาห์ เป็นเดือน เป็นปี การเขียนสัญญาควรเขียนเฉพาะสิ่งที่รู้ว่าสามารถเปลี่ยนแปลงได้ เมื่อบรรลุตามสัญญา ก็เปลี่ยนไปสู่พฤติกรรมเป้าหมายขั้นต่อไป ซึ่งในสัญญาควรประกอบด้วย

4.5.1 กำหนดพฤติกรรมเป้าหมายที่ชัดเจน

4.5.2 บอกถึงสิ่งที่คุณต้องกระทำเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายนั้น

4.5.3 บอกถึงการเสริมแรงตนเองเมื่อบรรลุเป้าหมาย และการลงโทษตนเองเมื่อไม่สามารถทำได้ตามสัญญา

4.5.4 กรณีที่มีผู้อื่นมาเกี่ยวข้องด้วยบุคคลนั้นควรทำหน้าที่ให้ผลกรรมบางอย่างต่อการกระทำของตน

4.5.5 กำหนดวันเวลาที่จะมีการทบทวนสัญญา เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเป้าหมาย และผลกรรม

4.6 การเปลี่ยนการสนองตอบ

เป็นวิธีการควบคุมตนเองอีกวิธีหนึ่ง บุคคลจะแสดงการสนองตอบอย่างอื่นหรือการกระทำพฤติกรรมอื่นที่สามารถระงับหรือแทนที่การสนองตอบที่ไม่เหมาะสม เช่น การคิดถึงเรื่องที่น่าสนุกสนานเพื่อไม่ให้เกิดความวิตกกังวล การทำร่างกายให้ผ่อนคลายเพื่อควบคุมความเครียด เป็นต้น การทำสมาธิ อาจจัดอยู่ในวิธีนี้ได้ เป็นการทำให้จิตใจและร่างกายผ่อนคลาย สามารถระงับพฤติกรรมบางอย่างได้หากต้องการใช้เทคนิคการพัฒนาตนด้วยวิธีการควบคุมตนเองควรมีขั้นตอน ดังนี้

4.6.1 กำหนดพฤติกรรมเป้าหมายด้วยตนเองเริ่มต้นด้วยบุคคลจะต้องกำหนดพฤติกรรมเป้าหมาย ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงแก้ไข ด้วยตนเองให้ชัดเจน

4.6.2 สังเกตและบันทึกพฤติกรรมของตน การสังเกตและบันทึกพฤติกรรมจะต้องกระทำด้วยตนเอง และบันทึกเป็นระยะ ๆ

4.6.3 กำหนดเงื่อนไขการเสริมแรง หรือการลงโทษตนเอง เป็นการกำหนดเงื่อนไขในการที่จะได้รับการเสริมแรง หรือการลงโทษ หลังจากที่ได้ทำ พฤติกรรมเป้าหมาย การกำหนดเงื่อนไขของการเสริมแรง หรือการลงโทษนี้ ควรกระทำด้วยตนเอง เพราะสอดคล้องกับความต้องการของตน อันจะนำไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.6.4 เลือกเทคนิคด้วยตนเอง การเลือกเทคนิคด้วยตนเอง จะช่วยให้สามารถเลือกเทคนิคเพื่อควบคุมพฤติกรรมได้เหมาะสมกับตน

4.6.5 ใช้เทคนิคการควบคุมตนเอง ตามวิธีการและขั้นตอนของเทคนิคที่นำมาใช้

4.6.6 ประเมินตนเอง เพื่อดูการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเป้าหมายว่าเปลี่ยนแปลงตามเงื่อนไข และข้อกำหนดหรือไม่

4.6.7 เสริมแรง หรือการลงโทษตนเอง หลังจากประเมินพฤติกรรมเป้าหมายแล้วการจะได้รับการเสริมแรงหรือลงโทษนั้นอยู่กับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเป้าหมายว่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้หรือไม่ ถ้าเป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ก็เสริมแรงด้วยการให้รางวัล แต่ถ้าไม่เป็นไปตามเกณฑ์ควรมีการลงโทษเป็นต้น

4.7 วิธีการปรับความคิดและความรู้สึก

เป็นกระบวนการเปลี่ยนพฤติกรรมภายนอกโดยการเปลี่ยนความคิด การตีความ การตั้งข้อสันนิษฐาน หรือการเปลี่ยนตัวแปร ทางความรู้ความเข้าใจเสียใหม่ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เป็นแนวคิดของนักจิตวิทยาปัญญานิยมที่มีความเชื่อว่า

4.7.1 ความรู้ความเข้าใจมีผลต่อพฤติกรรม

4.7.2 ความรู้ความเข้าใจสามารถสร้างให้มีหรือเปลี่ยนแปลงได้

4.7.3 พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป ส่วนหนึ่งเป็นผลจากการเปลี่ยนแปลงในความรู้ความเข้าใจ

4.8 วิธีเจริญสมาธิเบื้องต้น

การพัฒนาตนเองทางพุทธศาสตร์ จะเริ่มต้นด้วยการเจริญสมาธิ คือ การทำจิตใจให้สงบ มีคำแนะนำสำหรับผู้เริ่มต้นในการฝึกปฏิบัติ ดังนี้ (ประสิทธิ์ ทองอุ่น, 2540, หน้า 197)

4.8.1 การนั่ง ควรนั่งหลับตาตามสบายบนพื้น บนเก้าอี้ ควรเป็นที่สะดวก ไม่กระด้าง ผู้ชายนั่งขัดสมาธิ ผู้หญิงนั่งพับเพียบตามถนัด เท้าขวาทับเท้าซ้าย มือขวาทับมือซ้าย วางลงบนหน้าตัก นั่งตัวตรง เพื่อให้ลมหายใจเดินสะดวก อย่าเกร็งตัว นั่งตามสบาย คลายความเคร่งเครียด ทั้งร่างกายและจิตใจ กำหนดสติไว้ให้มั่นคง พร้อมกับบริกรรมกำกับเพื่อให้จิตมีเครื่องยึด คือ ภาวนาวา "พุท" เมื่อหายใจเข้า และ "โธ" เมื่อหายใจออก โดยกำหนดภาวนาในใจเท่านั้น หรือภาวนาวา "ยุบหนอ" เมื่อหายใจเข้า และ "พองหนอ" เมื่อหายใจออก หรือกำหนด

เฉพาะลมหายใจเข้าออกโดยไม่ต้องมีบทภาวนาแต่การมีบทภาวนากำกับย่อมมีผลดีกว่าสำหรับผู้ฝึกใหม่ ๆ

4.8.2 การกำหนดลมหายใจ ให้ทำตามลำดับ ดังนี้

1) ขั้นวิ่งตามลม คือ ไม่บังคับลมหายใจเข้าออกให้สั้นหรือให้ยาว ปล่อยให้ เป็นไปตามธรรมชาติ โดยสังใจกำหนดวิ่งตามลมไป ตามจุดกำหนดทั้งสาม คือ ปลายจมูก ท่ามกลางอก และท้อง คอยระวังใจ คือ สติให้จับอยู่กับลมหายใจ คอบควบคุมจิตไม่ให้ตื่นไปข้างนอก ให้สงบนิ่งอยู่ที่ลมหายใจ จิตจะไม่ฟุ้งซ่าน

2) ขั้นคักอยู่ที่จุดใดจุดหนึ่ง คือ เมื่อกำหนดลมหายใจเข้าออกโดยคอย ตามลมไปจนจิตไม่ฟุ้งซ่านแล้ว ก็ให้เปลี่ยนมากำหนดจิตไว้ ณ จุดใดจุดหนึ่งในจุดทั้งสามตามที่ กำหนดได้ถนัด ไม่ต้องวิ่งตามลมเหมือนครั้งแรก กำหนดจุดที่จิตใจสบาย ส่วนมากนิยมกำหนด อยู่เฉพาะที่ปลายจมูก กำหนดได้ง่ายกว่าจุดอื่น ๆ

สำหรับผู้ที่ได้ภาวนาไม่ได้ผลดี อาจกำหนดลมหายใจด้วยการนับก็ได้ โดยสังใจไปกับการนับอยู่ปลายจมูกแห่งเดียว การนับแบ่งออกเป็น 2 ช่วง คือ

ช่วงแรก ให้นับซ้ำ ๆ อย่างนับให้ต่ำกว่า 5 แต่อย่าให้เกิน 10 ให้นับหายใจ เข้าออกอย่างสบายๆ เป็นคู่ๆ คือหายใจเข้านับว่า 1 หายใจออกนับว่า 1 ต่อไปหายใจเข้านับว่า 2 หายใจออกนับว่า 2 เรื่อยไปจนถึงคู่ที่ 5 แล้วตั้งต้นใหม่คู่ที่ 1 จนถึงคู่ที่ 10 เพิ่มทีละคู่ไปจนครบ 10 คู่ แล้วย้อนมาที่คู่ที่ 1 ถึงคู่ที่ 5 ไปจนถึงคู่ที่ 10 อย่างนี้เรื่อยไป

ช่วงหลัง เมื่อสามารถฝึกจิตด้วยการนับอย่างซ้ำได้คล่องดีแล้ว ต่อจากนั้น เปลี่ยนเป็นนับเร็ว คราวนี้ไม่ต้องคำนึงถึงลมเข้าในหรือออกนอก แต่คอยกำหนดลมหายใจที่มาก ระทบจมูกอย่างเดียว ไม่ต้องนับเป็นคู่ ให้นับเรียงลำดับไปเรื่อยๆ จาก 1 ถึง 5 แล้วเริ่มใหม่จาก 1 ถึง 6 เพิ่มทีละ 1 เรื่อยไปจนถึง 10 แล้วเริ่มจาก 1 ถึง 5 ใหม่อีก

กำหนดอย่างนี้เรื่อยไป จนกว่าแม้เมื่อใดไม่กำหนดนับแล้ว สติก็ยังแน่ว แน่อยู่ในอารมณ์ คือ อยู่ในลมหายใจเข้าออกนั้น

5. การฝึกอบรม

การพัฒนาบุคลากรด้วยการจัดโครงการฝึกอบรมนั้นจะส่งผล และเอื้ออำนวยประโยชน์ ให้กับองค์การหรือหน่วยงานได้เพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและทัศนคติที่มีต่องาน ของบุคลากรผู้รับผิดชอบจัดการฝึกอบรมเป็นสำคัญ หากจะให้สามารถ ปฏิบัติงานด้านการ บริหารงานฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกเหนือไปจากจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับ กระบวนการ ฝึกอบรม และหลักการบริหารงานฝึกอบรมแต่ละขั้นตอนแล้ว ผู้รับผิดชอบงาน

ฝึกอบรมควรจะต้องมีความรู้พื้นฐานทางสังคมศาสตร์ และ พฤติกรรมศาสตร์แขนงต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง เช่นสังคมวิทยา จิตวิทยา และศาสตร์การจัดการ ซึ่งจะช่วยให้ผู้นำนายให้สามารถ กำหนดหลักสูตร และโครงการฝึกอบรมได้ง่ายขึ้น มีความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารบุคคลและการพัฒนาบุคคลด้วยวิธีการอื่น ๆ นอกเหนือไปจากการฝึกอบรม มีความเข้าใจถึงหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เพื่อให้สามารถปฏิบัติต่อผู้เข้าอบรมได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนเข้าใจถึงหลักการวิจัยทางสังคมศาสตร์อยู่บ้างพอที่จะสามารถทำการสำรวจ เพื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่จำเป็น ในการบริหารงาน ฝึกอบรมได้ นอกจากนั้น ผู้ดำเนินการฝึกอบรมยังจำเป็นที่จะต้องมีความสามารถในการสื่อสาร ทั้งด้านการเขียนและการพูดในที่ชุมนุมชน ตลอดจนมีมนุษยสัมพันธ์ดีเพื่อให้สามารถติดต่อสื่อสารกับกลุ่มผู้เข้าอบรม และประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย

นอกจากการมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องดังกล่าวข้างต้นนี้แล้ว ทักษะของผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรม ยังเป็นสิ่งสำคัญที่มีผล กระทบต่อการดำเนินงานฝึกอบรมอีกด้วย กล่าวคือ ผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมเองจะต้องเป็นผู้ที่เห็น ความสำคัญของการฝึกอบรม ต่อการพัฒนาบุคลากร มีความเห็นสอดคล้องกับหลักการและแนวคิดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม รวมทั้งควรจะต้องมีความเชื่อว่า การฝึกอบรมนั้นเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยในการพัฒนาบุคลากร และนำไปสู่การปรับปรุงการบริหารได้ ทักษะเช่นนี้จะเกิดขึ้นได้ ก็ต่อเมื่อเขามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักการบริหารงานฝึกอบรม ตลอดจนเรื่องต่าง ๆ ซึ่งเป็นแนวคิดพื้นฐานที่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ควรรู้ดังกล่าวไว้ข้างต้นนั่นเอง ดังนั้น เพื่อปูพื้นฐานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรม เริ่มต้นด้วยคู่มือการจัดโครงการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรด้วยการกล่าวถึงแนวคิดและหลักการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรก่อนเป็นอันดับแรก

5.1 ความหมายของการฝึกอบรม

มีผู้ให้คำนิยามความหมายของการฝึกอบรมไว้อย่างมากมาย ขึ้นอยู่กับว่ามอง การฝึกอบรมจากแนวคิด (Approach) ไດ เช่น

เมื่อมองการฝึกอบรม ในฐานะที่เป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการตามนโยบายของรัฐ "การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ที่ใช้เพื่อช่วยให้ข้าราชการมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ และเพื่อให้เกิด ความร่วมมือกันระหว่างข้าราชการในการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์การ" หรือ

การฝึกอบรม คือ " การถ่ายทอดความรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญ ความสามารถ และทัศนคติในทางที่ถูกต้อง เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ต่าง ๆ ในปัจจุบันและอนาคตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และไม่ว่าการฝึกอบรม จะมีขึ้นที่ใด

ก็ตามวัตถุประสงค์ก็คือ เป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือเพิ่มขีดความสามารถในการจัดรูปขององค์การ

ในระยะหลัง เรามักจะมองการฝึกอบรมในเชิงของกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันสืบเนื่องมาจากเรียนรู้ การฝึก อบรมจึงหมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบ เพื่อให้บุคคลมีความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถที่จำเป็น และมีทัศนคติที่ดีสำหรับการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งของหน่วยงานหรือองค์การนั้น

การฝึกอบรม คือ กระบวนการในอันที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทัศนคติ และความชำนาญ ในเรื่องหนึ่งเรื่องใด และเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

จะเห็นได้ว่า ความหมายของการฝึกอบรมมีมากมาย ขึ้นอยู่กับว่าจะพิจารณาจากแนวคิด (Approach) ใดที่เกี่ยวกับการฝึกอบรม ทั้งนี้ มีแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการฝึกอบรม ดังต่อไปนี้

5.2 การฝึกอบรมกับการศึกษาและการพัฒนาบุคคล

ทั้งการศึกษา การพัฒนาบุคคล และการฝึกอบรมล้วนแต่มีลักษณะที่สำคัญ ๆ คล้ายคลึงกัน และเกี่ยวข้องกันจนดูเหมือน จะแยกออกจากกันได้ยาก แต่ความเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างทั้งสามเรื่องดังกล่าว จะช่วยทำให้สามารถเข้าใจถึงลักษณะของ กระบวนการฝึกอบรม ตลอดจนบทบาทและหน้าที่ของผู้รับผิดชอบจัดการฝึกอบรมเพิ่มมากขึ้น

การศึกษาเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบ เพื่อให้บุคคลมีความรู้ ทักษะ ทัศนคติในเรื่องทั่ว ๆ ไป อย่างกว้าง ๆ โดยมุ่งเน้นการสร้างคนให้มีความสมบูรณ์ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมด้วยดี และสามารถปรับตัว ให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมได้ เป็นสำคัญ ถึงแม้ว่า การศึกษายุคปัจจุบันจะเน้นให้ความสำคัญแก่ตัวผู้เรียนเป็นหลัก (Student-Centered) ทั้งในด้านของการจัด เนื้อหาการเรียนรู้อัตนระดับความยากง่ายและเทคนิควิธีการเรียนรู้ เพื่อให้ตรงกับ ความสนใจ ความต้องการ ระดับสติปัญญา และความสามารถของผู้เรียนก็ตาม การศึกษาโดยทั่วไปก็ยังคงเป็นการสนองความต้องการของบุคคล ในการ เตรียมพร้อมหรือสร้างพื้นฐานในการเลือกอาชีพมากกว่า การมุ่งเน้นให้นำไปใช้ในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง นอกจากนั้น การศึกษาเป็นเรื่องที่สามารถกระทำได้ตลอดชีวิต (Lifelong Education) ไม่จำกัดระยะเวลาอีกด้วย

ส่วนคำว่า การพัฒนาบุคคล นั้น นักวิชาการด้านการฝึกอบรมบางท่านเห็นว่า เกือบจะเป็นเรื่องเดียวกันกับการฝึกอบรม โดยกล่าวว่า การฝึกอบรม เป็นการเสริมสร้างให้เกิดการเรียนรู้ สำหรับบุคลากรระดับปฏิบัติการ เพื่อให้สามารถทำงานอย่างใด อย่างหนึ่งได้ตาม

จุดประสงค์เฉพาะอย่าง ในขณะที่การพัฒนาบุคคลนั้น มุ่งเสริมสร้างให้เกิดการเรียนรู้ในเรื่องทั่ว ๆ ไป อย่างกว้าง ๆ จึงเป็นการฝึกอบรมสำหรับบุคลากรระดับบริหารเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งในทางปฏิบัติแล้วบุคลากรทั้งสองระดับก็ต้องมีทั้งการฝึกอบรม และการพัฒนาบุคลากรรวม ๆ กันไป เพียงแต่ว่าจะเน้นหนักไปในทางใดเท่านั้น

เด่นพงษ์ พลละคร เห็นว่าคำว่า การพัฒนาบุคคล เป็นคำที่มีความหมายกว้างมาก กล่าวคือ กิจกรรมใดที่จะ มีส่วน ทำให้พนักงานมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีขึ้น สามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ ที่ยากขึ้นและมีรับผิดชอบ ที่สูงขึ้น ในองค์การได้แล้ว เรียกว่า เป็นการพัฒนาบุคคลทั้งนั้น ซึ่งหมายความรวมถึงการให้การศึกษาเพิ่มเติม การฝึกอบรม การสอนงาน หรือการนิเทศงาน (Job Instruction) การสอนแนะ (Coaching) การให้คำปรึกษาหารือ (Counseling) การมอบหมาย หน้าที่ให้ ทำเป็นครั้งคราว (Job Assignment) การให้รักษาการแทน (Acting) การโยกย้ายสลับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานเพื่อให้โอกาสศึกษางานที่แปลกใหม่ หรือการได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้ และประสบการณ์จากหน่วยงานอื่น (Job Rotation) เป็นต้น

จากความหมายของการพัฒนาบุคคลดังกล่าวข้างต้น ทำให้เข้าใจได้ทันทีว่าการฝึกอบรมเป็นเพียงวิธีการหนึ่ง หรือส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคคลเท่านั้น เพราะการพัฒนาบุคคลเป็นเรื่องซึ่งมีจุดประสงค์และแนวคิดกว้างขวางกว่าการฝึกอบรม ดังที่มีผู้นิยามว่าการฝึกอบรม คือ การพัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทัศนคติ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน จนกระทั่งเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ต้องการเพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องดังกล่าวแล้วข้างต้น อาจระบุความแตกต่างระหว่าง การศึกษา การพัฒนาบุคคล และการฝึกอบรม ได้ดังนี้

ตาราง 1 แสดงตารางเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการศึกษ การพัฒนาบุคคล และการฝึกอบรม

หัวข้อในการเปรียบเทียบ	การศึกษา	การพัฒนาบุคคล	การฝึกอบรม
1. เป้าหมาย	- เลือกอาชีพ - ปรับตัวให้เข้ากับสังคมและสภาพแวดล้อม	- เสริมสร้างคุณภาพและความก้าวหน้าของบุคคล	- เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. เนื้อหา	- กว้าง	- ตรงกับศักยภาพและงานในอนาคต	- ตรงกับงานที่กำลังปฏิบัติ หรือกำลังจะได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติ
3. ตามความต้องการของ	- บุคคล	- หน่วยงานและบุคคล	- งาน
4. ระยะเวลาที่ใช้	- ยาวและสามารถทำได้เรื่อย ๆ ไม่สิ้นสุด	- ใช้เวลาตลอดอายุงาน - มองในระยะยาว	- ใช้ระยะเวลาจำกัด
5. วัย	- วัยเรียน	- วัยทำงาน	- วัยทำงาน
6. ความเสี่ยง (ที่จะบรรลุวัตถุประสงค์)	- ปานกลาง	- สูง	- ต่ำ
7. การประเมินผล ดูจาก	- การปฏิบัติงานในอนาคต	- เกือบจะทำการประเมินไม่ได้เพราะมีตัวแปรจากสภาพแวดล้อมจำนวนมากยากแก่การควบคุม	- จากพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในหน้าที่

ที่มา: www.tu.ac.th/org/ofrefector/person/train/handbook/training.html

จากหลักการฝึกอบรมทั้งหมด ในส่วนของการศึกษา การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม สรุปความแตกต่างของทั้ง 3 ประเภทได้ ดังนี้

การศึกษา (Education) เน้นที่ตัวบุคคล (Individual Oriented)

การฝึกอบรม (Training) เน้นถึงการทำให้สามารถทำงานที่ต้องการได้ (Job Oriented)

การพัฒนา (Development) เน้นที่องค์การ (Organizational Oriented) เพื่อให้ตรงกับนโยบาย เป้าหมาย ขององค์การที่สังกัด

5.3 การฝึกอบรมกับกระบวนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

ในการจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคคลนั้น ผู้จัดจำเป็นที่จะต้องเข้าใจถึงลักษณะธรรมชาติในกระบวนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่เป็นพื้นฐานเสียก่อน จึงจะมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจเลือกทางเลือกต่าง ๆ ในการดำเนินการตาม กระบวนการ บริหารงานฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสม และก่อให้เกิดการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของ ผู้เข้าอบรมได้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมมากขึ้น

การฝึกอบรมมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการเรียนรู้ เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นกระบวนการหนึ่งซึ่งมุ่งก่อให้เกิด การเรียนรู้ ซึ่งหมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวร อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการ ปฏิบัติที่มี การเน้นย้ำบ่อย ๆ โดยที่ผลของการเรียนรู้อาจไม่สามารถสังเกตเห็นได้โดยตรง แต่อาจตรวจสอบได้จากผลของการกระทำหรือผลงานของผู้เรียน นักจิตวิทยาได้ทำการวิจัยค้นคว้าเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ไว้มากมาย ล้วนแต่เห็นว่าการเรียนรู้ของ ผู้ใหญ่แตกต่างจากการเรียนรู้ของเด็ก เรื่องที่สำคัญเกี่ยวกับลักษณะธรรมชาติในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ อาจพอสรุปเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้

5.3.1 ผู้ใหญ่ต้องการรู้เหตุผลในการเรียนรู้ และผู้ใหญ่จะเรียนรู้ต่อเมื่อเขาต้องการจะเรียนเนื่องจากผู้ใหญ่สนใจตนเอง และรู้ว่าตนเองมีความรับผิดชอบต่อผลของการตัดสินใจของตนเองได้ ก่อนการเรียนรู้ผู้ใหญ่ มักต้องการจะรู้ว่า เพราะเหตุใดหรือทำไมเขาจึงจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้ เขาจะได้รับ ประโยชน์อะไร จากการเรียนรู้ และจะสูญเสีย ประโยชน์อะไรบ้างถ้าไม่ได้เรียนรู้สิ่งเหล่านั้น ผู้ใหญ่จึงมีความพร้อมที่จะเรียนรู้ในสิ่งที่เขาต้องการเรียนรู้ และพึงพอใจ มากกว่า จะให้ผู้อื่นมากำหนดให้ และมักมีแรงจูงใจในการเรียนรู้จากภายในตนเอง มากกว่าแรงจูงใจภายนอก

5.3.2 ลักษณะการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ในกระบวนการเรียนรู้ ผู้ใหญ่ต้องการเป็นอย่างมากที่จะชี้แนะตนเองมากกว่าจะให้ผู้สอน มาชี้แนะหรือควบคุมเขา นั่นคือ ผู้ใหญ่อยากที่จะเรียนรู้ด้วยตนเองมากกว่า และด้วยการเรียนรู้มีลักษณะเป็นการแนะแนวมากกว่า การสอน ดังนั้น บทบาทของ ผู้สอนควรจะเป็นการเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้เรียนในกระบวนการค้นหาความจริง หรือที่เรียกว่าผู้อำนวยความสะดวก ในการเรียนรู้ มากกว่าที่จะเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ของตนไปยังผู้เรียน นอกจากนี้ บทบาทของผู้อำนวยความสะดวกในการ เรียนรู้ควรจะต้องเป็นผู้สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ ด้วยการยอมรับฟังและยอมรับในการแสดงออก ทศนคติและความรู้สึกนึกคิด เกี่ยวกับเนื้อหาสาระของวิชาที่เรียนของผู้เรียน ช่วยให้ผู้เรียนได้เข้าใจถึงจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ของแต่ละคน และของกลุ่ม ทำหน้าที่จัดหาและจัดการทรัพยากรในการเรียนรู้ หรืออาจเป็นแหล่งทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นเสียเอง

5.3.3 บทบาทของประสบการณ์ของผู้เรียน ประสบการณ์ชีวิตมีผลกระทบต่อ การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ข้อแตกต่างในการเรียนรู้ที่สำคัญระหว่างผู้ใหญ่กับเด็กอย่างหนึ่งก็คือ ผู้ใหญ่มีประสบการณ์มากกว่า ซึ่งอาจเป็นได้ทั้งข้อดีและข้อเสีย ทั้งนี้ เพราะวิธีการเรียนรู้เบื้องต้นของผู้ใหญ่ คือ การวิเคราะห์และค้นหา ความจริงจากประสบการณ์ ซึ่งนักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่า หากเขารับรู้ถึง สิ่งที่เขาเรียนรู้นั้นมีส่วนช่วยรักษา หรือเสริมสร้าง ประสบการณ์ภายในตัวเขา ผู้ใหญ่ก็จะเรียนรู้ได้มากขึ้น แต่ถ้าหากกิจกรรมใดหรือประสบการณ์ใด จะทำให้มีการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างภายในของเขา ผู้ใหญ่ก็มีแนวโน้มที่จะต่อต้านโดยการปฏิเสธหรือปิดเป็นอกกิจกรรม หรือประสบการณ์นั้น ๆ

นอกจากนั้น ประสบการณ์เป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ใหญ่มีความแตกต่างระหว่างบุคคล เพราะยิ่งอายุมากขึ้น ประสบการณ์ของผู้ใหญ่ก็ยิ่งจะแตกต่างมากยิ่งขึ้น ดังนั้น การจัดกิจกรรม การเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ จึงควรคำนึงถึงทั้งในด้านของความแตกต่าง ระหว่างบุคคลของผู้ใหญ่ และควรจะอาศัยข้อดีของการมีประสบการณ์ของผู้ใหญ่ และทำให้ประสบการณ์นั้นมีคุณค่าโดยการ ใช้เทคนิคฝึกอบรมต่าง ๆ ซึ่งเน้นการเรียนรู้โดยอาศัยประสบการณ์ (Experiential techniques) ทำให้ผู้เรียนได้มีโอกาส ผสมผสานความรู้ใหม่กับประสบการณ์เดิมที่มีอยู่ ทำให้ การเรียนรู้ที่ได้รับใหม่นั้นมีความหมายเพิ่มเติมขึ้นอีก อาทิเช่น วิธีการอภิปรายกลุ่ม กิจกรรม การแก้ปัญหา กรณีศึกษา และเทคนิคการฝึกอบรมโดยอาศัยกระบวนการกลุ่มต่าง ๆ

5.3.4 แนวโน้มในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ โดยทั่วไปเด็กมีแนวโน้มที่จะเรียนรู้โดยอาศัยเนื้อหาวิชาและมองการเรียนรู้ในลักษณะเอง การแสวงหาความรู้จากเนื้อหาสาระของ วิชาใดวิชาหนึ่งโดยตรง แต่สำหรับผู้ใหญ่ การเรียนรู้จะมุ่งไปที่ชีวิตประจำวันหรือเนื้องานหรือ การแก้ปัญหาเสียมากกว่า นั่นคือ ผู้ใหญ่จะยอมรับและสนใจกิจกรรมการเรียนรู้ของเขา หากเขาเชื่อและเห็นว่า การเรียนรู้นั้น ๆ จะช่วยให้เขาทำงานได้ดีขึ้น หรือช่วยแก้ปัญหา ในชีวิตประจำวันของเขา ดังนั้น การจัดหลักสูตรเพื่อการเรียนการสอน ผู้ใหญ่จึงควรจะอาศัย สถานการณ์ต่าง ๆ รอบตัวของเขา และเป็นการเพิ่มความรู้อ ความเข้าใจ ทักษะ ซึ่งมีส่วนช่วย ในการแก้ปัญหา ในชีวิตจริงของเขาด้วย

5.3.5 บรรยากาศในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีกว่าในบรรยากาศที่มีการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ทั้งทางกายภาพ เช่น การจัดแสงสว่าง และ อุณหภูมิของห้อง ให้พอเหมาะ มีการจัดที่นั่งที่เอื้อต่อการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน หรือระหว่างผู้เรียน ด้วยกันได้สะดวก และมีบรรยากาศของการยอมรับในความแตกต่างในทางความคิด และประสบการณ์ ที่แตกต่างกันของแต่ละคน มีความเคารพซึ่งกัน และกัน มีอิสรภาพและการสนับสนุนให้มีการ แสดงออก และมีความเป็นกันเอง มากกว่าบังคับด้วยระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ผู้ใหญ่ก็จะ ปรับตัว

ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้มากกว่า ตรงกันข้าม หากผู้ใหญ่ตกอยู่ในสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่ขมขู่ เขาก็มักจะยืนหยัด ไม่ยอมยืดหยุ่น หรือไม่ยอมปรับตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมนั้น แต่ถ้าหากเขารู้สึกว่าอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เขาจะยอมรับ และปรับตนเองให้เข้ากับประสบการณ์และสิ่งแวดล้อมนั้น ๆ ได้

ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีกว่าในบรรยากาศที่มีการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ทั้งทางกายภาพ เช่น การจัดแสงสว่าง และอุณหภูมิของห้องให้พอเหมาะ มีการจัดที่นั่งที่เอื้อต่อการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน หรือระหว่างผู้เรียนด้วยกันได้สะดวก และมีบรรยากาศของการยอมรับในความแตกต่างในทางความคิด และประสบการณ์ที่แตกต่างกันของแต่ละคน มีความเคารพซึ่งกัน และกัน มีอิสรภาพและการสนับสนุนให้มีการแสดงออก และมีความเป็นกันเองมากกว่าบังคับด้วยระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ผู้ใหญ่ก็จะปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้มากกว่า ตรงกันข้าม หากผู้ใหญ่ตกอยู่ในสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่ขมขู่ เขาก็มักจะยืนหยัด ไม่ยอมยืดหยุ่น หรือไม่ยอมปรับตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมนั้น แต่ถ้าหากเขารู้สึกว่าอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เขาจะยอมรับ และปรับตนเองให้เข้ากับประสบการณ์และสิ่งแวดล้อมนั้น ๆ ได้จากลักษณะและธรรมชาติในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ดังที่กล่าวไปแล้วข้างต้นมีผู้สรุปถึงหลักสำคัญในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ไว้สั้น ๆ ดังนี้ คือ

- 1) ผู้ใหญ่จะเรียนเมื่อเขาต้องการจะเรียน
- 2) ผู้ใหญ่จะเรียนเฉพาะสิ่งที่เขามีความรู้สึกรู้สึกว่ามีความจำเป็นจะต้องเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรียนเพื่อนำไปปฏิบัติ
- 3) ผู้ใหญ่เรียนรู้โดยการกระทำได้ดีกว่า การสอนผู้ใหญ่จึงควรใช้วิธีการหลาย ๆ อย่างรวมทั้งให้ลงมือกระทำด้วย
- 4) จุดศูนย์กลางในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่อยู่ที่ปัญหา และปัญหาเหล่านั้นจะต้องเป็นจริง
- 5) ประสบการณ์มีผลกระทบกระเทือนต่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ซึ่งอาจเป็นได้ทั้งคุณ และโทษต่อการเรียนรู้
- 6) ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้อย่างดียิ่งในบรรยากาศแวดล้อมที่เป็นกันเองไม่ใช่รู้สึกถูกบังคับโดยระเบียบกฎเกณฑ์
- 7) ผู้ใหญ่ต้องการการแนะนำไม่ใช้การสอน และต้องการการวัดผลด้วยตนเอง มากกว่าการให้คะแนน

นอกจากนั้น บทบาทที่สำคัญของผู้สอน วิทยากร หรือผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ซึ่งจำเป็นที่ผู้รับผิดชอบจัดการฝึกอบรมจะต้องเข้าใจและพยายาม

ดำเนินการต่าง ๆ ในการจัดฝึกอบรมให้สอดคล้องกันด้วยนั้น อาจสรุปได้ดังนี้

1) ผู้สอนจะต้องยอมรับว่าผู้เรียนแต่ละคนมีคุณค่า และจะต้องเคารพในความรู้สึกนึกคิดและความเห็น ตลอดจน ประสบการณ์ของเขาด้วย

2) ผู้สอนควรพยายามทำให้ผู้เรียนตระหนักด้วยตัวเองว่ามีความจำเป็นที่เขาจะต้องปรับพฤติกรรม (ทั้งด้านความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ และทัศนคติ) โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้วยการเรียนรู้เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และอาจประสบปัญหาอย่างใดบ้าง อันเนื่องมาจากการขาดพฤติกรรมที่มุ่งหวังดังกล่าว

3) ควรจัดสิ่งแวดล้อมทางกายภาพให้สะดวกสบาย (เช่น ที่นั่ง อุณหภูมิ แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ ฯลฯ) รวมทั้งเอื้อต่อการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนด้วยกันเองได้สะดวกอีกด้วย (เช่น ไม่ควรจัดให้มีการนั่งข้างหน้าข้างหลังซึ่งกันและกัน)

4) ผู้สอนจะต้องแสวงหาวิธีการที่จะแสวงหาความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้เรียนด้วยกันเพื่อสร้าง ความรู้สึกไว้นับถือเชื่อใจ และความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันโดยการช่วยเหลือหรือสนับสนุนให้มีกิจกรรมที่ต้องมีการให้ ความร่วมมือร่วมใจกันและกัน และในขณะเดียวกัน ควรพยายามหลีกเลี่ยงการแข่งขัน และการใช้วิจารณ์ตัดสินว่าอะไรควรไม่ควรอีกด้วย

5) หากเป็นไปได้ ผู้สอนควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในเรื่องดังต่อไปนี้

- การพิจารณากำหนดวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ ตามความต้องการของผู้เรียน โดยสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร ของผู้สอน และของเนื้อหาวิชาด้วย

- การพิจารณาทางเลือกในการกำหนดกิจกรรมเพื่อการเรียนการสอน รวมทั้งการเลือกวัสดุอุปกรณ์ และวิธีการเรียนการสอน

- การพิจารณากำหนดมาตรการหรือเกณฑ์การเรียนการสอนซึ่งเป็นที่ยอมรับร่วมกัน รวมทั้งร่วมกันกำหนด เครื่องมือและวิธีการวัดผลความก้าวหน้าเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ตั้งแต่แรกด้วย

6) ผู้สอนจะต้องช่วยผู้เรียนให้รู้จักพัฒนาขั้นตอนและวิธีการในการประเมินตนเองตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้แล้ว

6. แนวคิดในการพัฒนาบุคลากร

6.1 จุดประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร ได้เป็น 3 ประการใหญ่ ๆ คือ

6.1.1 เพื่อให้บุคลากรทำงานได้ ทำงานดี ทำงานเก่ง และทำงานแทนกันได้

6.1.2 เพื่อเพิ่มคุณค่าของคน

6.1.3 เพื่อเพิ่มความก้าวหน้าในอาชีพ

ทั้งนี้ โดยอาจแบ่งแนวคิดในการพัฒนาบุคลากร ได้เป็น 2 รูปแบบ หรือ Models คือ แนวคิดนี้มองการพัฒนาบุคลากรในเชิงระบบ ประกอบด้วย 3 ส่วนหลัก คือ

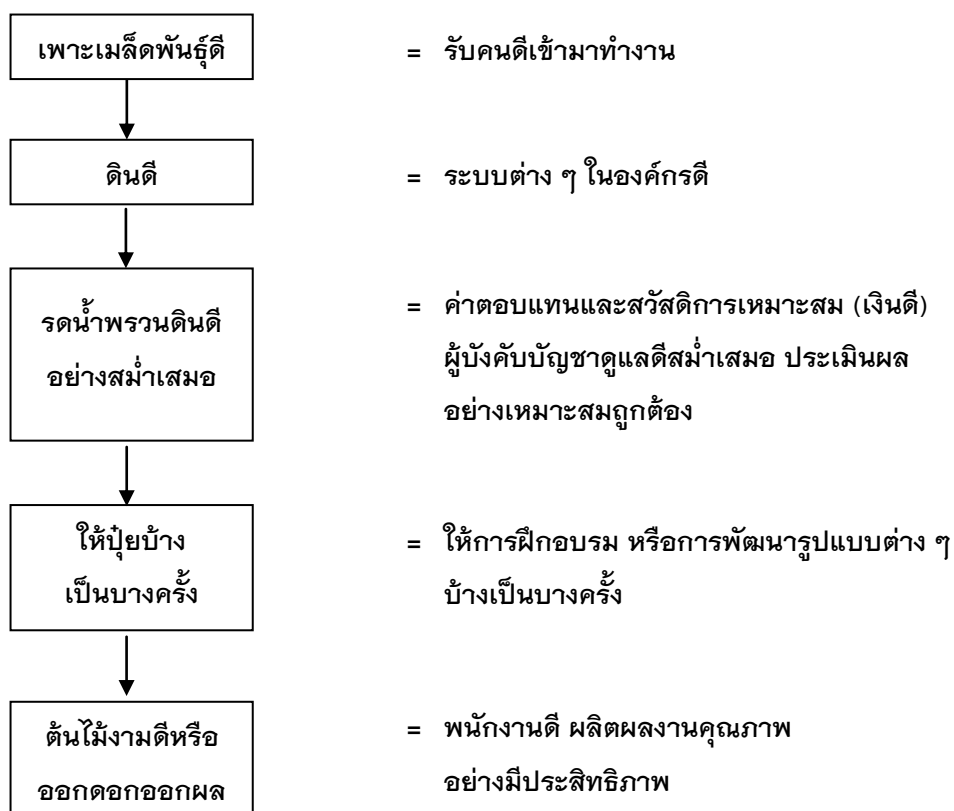
1. Inputs หรือสิ่งนำเข้า ซึ่งได้แก่ ทรัพยากรต่างๆเช่น เงินงบประมาณ บุคคล วัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจน นโยบายและแนวคิด ในการบริหารงานการพัฒนาบุคลากร วิธีการที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร และเทคโนโลยีต่าง ๆ ฯลฯ ซึ่งหน่วยงานทุ่มเท หรือใส่เข้าไป ในระบบการพัฒนาบุคลากร

2. Process หรือ กระบวนการพัฒนาบุคคล หมายถึง การฝึกอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือดำเนินการพัฒนาบุคลากรในลักษณะอื่น ๆ เช่น การมอบหมายงาน การหมุนเวียนหน้าที่การงาน (Job Rotation) เป็นต้น

3. Outputs หรือผลลัพธ์ คือบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้ว รวมทั้งข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับผลลัพธ์ ซึ่งจะส่งผลกระทบ เป็นข้อมูลย้อนกลับ หรือ Feedback เพื่อใช้ในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรต่อไปอีก

แนวคิดนี้ต้องการเน้นถึงประเด็นสำคัญว่า ถ้าต้องการผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ ก็จำเป็นต้องใส่สิ่งนำเข้าที่สมบูรณ์ และมีคุณภาพ เข้าไปในระบบ และดูแลให้กระบวนการพัฒนาบุคลากร มีประสิทธิภาพด้วย

Agricultural Model หรือแนวคิดเชิงเกษตรกรรม ซึ่งเปรียบเทียบการพัฒนาบุคคล เช่นเดียวกับการปลูกต้นไม้ และเห็นว่าเราควรจะต้องดำเนินการพัฒนาบุคลากรในลักษณะดังนี้



ภาพ 1 แสดงแนวคิดเชิงเกษตรกรรมของ Agricultural Model

ที่มา: www.tu.ac.th/org/ofrefector/person/train/handbook/training.html

6.2 กิจกรรมในการพัฒนาบุคลากร แบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ

6.2.1 กิจกรรมทางการบริหาร เป็นเรื่องของผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นผู้ดำเนินการ
ได้แก่

- 1) ให้ทำงานแทนกัน
 - ควรใช้ในหน่วยงานที่มีบุคลากรไม่มากนัก
- 2) แบ่งความรับผิดชอบ
 - แบ่งงานที่ไม่ยากนักให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสได้รับผิดชอบ

ตัดสินใจบ้าง

3) มอบหมายให้ทำงานโครงการพิเศษ

- มีข้อดีที่จะทำให้ผู้บังคับบัญชาได้เห็นทักษะในการบริหาร (Managerial Skill) ของผู้ได้รับมอบหมายว่า จะสามารถควบคุมเวลาได้หรือไม่ รู้จักกระจายงานเป็นหรือเปล่า ฯลฯ

4) Understudy

- เป็นการให้ศึกษาวิธีการทำงานขึ้นใดขึ้นหนึ่งอย่างละเอียดจากผู้ทำงานชิ้นนั้นอยู่เดิม เพื่อที่จะให้สามารถ ทำแทนกันได้

5) Rotation

- คือ การสลับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน มีลักษณะ คือ 1) การเปลี่ยนงานกัน โดยเปลี่ยนลักษณะงาน (Job Rotation) 2) การเปลี่ยนงานกัน โดยเปลี่ยนสถานที่ทำงาน (Location Rotation)

6.2.2 กิจกรรมทางด้านการฝึกอบรม เป็นกิจกรรมที่องค์กรมอบหมายให้หน่วยงาน หรือกลุ่มบุคลากรรับผิดชอบดำเนินการ อาทิเช่น

1) การจัดฝึกอบรมเองภายในองค์กร (In house training) เป็นการจัดฝึกอบรมให้บุคลากรภายในองค์กรได้เข้าอบรมพร้อม ๆ กัน ที่ละจำนวนมาก ๆ (Class room training) โดยดำเนินการตามขั้นตอนในการจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร

2) การส่งบุคลากรไปอบรมภายนอกองค์กร

3) การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) มักเป็นการยกปัญหาที่มีอยู่มาให้ศึกษาหรือทดลองปฏิบัติ และอาจใช้เป็นแนวปฏิบัติหลังการประชุมฯ

4) ดูงาน เป็นการไปขอฟังการบรรยายสรุปถึงลักษณะการจัดระบบงาน และวิธีการปฏิบัติงานจริงของหน่วยงานอื่น ๆ ที่สนใจศึกษา ณ ที่ตั้งของหน่วยงานนั้น

5) การฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงานจริงอื่น ๆ ดังที่เรียกว่า การฝึกอบรมในที่ทำการปกติหรือ On the job training ได้แก่

- การสอนแนะหรือการให้คำปรึกษา (Coaching/ Counseling) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชา ควบคุมดูแลให้บุคลากรลงมือปฏิบัติงานจริง โดยให้คำปรึกษาแนะนำอย่างใกล้ชิด การ coaching นี้ อาจหมายรวมถึง การเป็นที่เลี้ยง ซึ่งไม่จำเป็นต้องสอนเฉพาะเรื่องงานเท่านั้น อาจรวมทั้งเรื่องเกี่ยวกับคน หรือการวางตัวในองค์การด้วยก็ได้

- การสอนงานหรือนิเทศงาน (Job Instruction/ Job Supervision) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชา สอนงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในสังกัด โดยเน้นถึงการแบ่งงาน ออกเป็นขั้นตอน และการที่ผู้บังคับบัญชา จะต้องสาธิตหรือแสดง วิธีปฏิบัติงานให้เข้าใจก่อน แล้วจึงควบคุมดูแลให้ปฏิบัติตามอย่างถูกต้อง

6.2.3 กิจกรรมด้านการวางแผนพัฒนาอาชีพ (Career Path หรือ Career Planning)

เป็นแนวทางการ พัฒนาบุคลากร ซึ่งจะต้องเป็นนโยบายขององค์กร เพราะจะต้องครอบคลุมบุคลากรทุกระดับและทุกสายงาน นั่นคือ เป็นการวางแผน การพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพที่ครองอยู่ โดยระบุว่า บุคลากรแต่ละตำแหน่งงาน จะต้องได้รับการ ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ หรือทักษะในด้านใดและเมื่อใด จึงจะได้รับการพิจารณา ให้เลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ โดยฝ่ายบุคคล ขององค์กรนั้นอาจเป็นผู้รับผิดชอบจัดกิจกรรม ในการพัฒนานั้นให้ อาทิเช่น

- 1) การฝึกอบรมเฉพาะระดับ (Pre-promotion training) จัดให้เฉพาะบุคคล ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในระดับ ที่อยู่ในข่ายที่จะเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้นได้
- 2) กิจกรรมก่อนเลื่อนตำแหน่งอื่น ๆ เช่น
 - การทดสอบ
 - การมอบให้ทำงานวิชาการ เช่น การเขียนรายงาน หรือโครงการ

6.3 กิจกรรมร่วมระหว่างพนักงาน

มีกิจกรรมหลายชนิดที่องค์กรอาจส่งเสริมให้พนักงานกระทำร่วมกันเป็นกลุ่ม โดยอาจมีจุดมุ่งหมายหลัก ในการร่วมกัน พัฒนางาน หรือคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยตัวของ พนักงานเอง แต่ผลพลอยได้ที่สำคัญ คือ การพัฒนาตัวพนักงานเองในหลาย ๆ ด้าน ทั้งในด้าน การทำงานเป็นทีม การสร้างทักษะในการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหา การรู้จักใช้ความริเริ่ม สร้างสรรค์ ตลอดจน การสร้างนิสัย ในการจัดเก็บข้อมูลให้เป็นประโยชน์ ฯลฯ

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองดังกล่าว ผู้ศึกษาเห็นว่า เป็นทฤษฎีที่รวบรวมเทคนิควิธีการพัฒนาตนเอง ซึ่งต้องอาศัยกระบวนการ ทฤษฎีต่าง ๆ มาบูรณาการก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน จากแนวคิดทฤษฎีดังกล่าว ได้กล่าวถึงหลักการ พัฒนาตนเองตามแนวทางการแพทย์ ตามแนวจิตวิทยา และการพัฒนาตนเองโดยใช้เทคนิค ทางโลก และทางธรรมนั้นหมายถึงการใช้การภาวนาในทางธรรมกำหนด และควบคุมตนเอง ให้เกิดการพัฒนาดังกล่าวได้ผล อย่างไรก็ตามผู้ศึกษาคิดว่า การพัฒนาจะเกิดผลดีได้ต้องมีการ ควบคุมตนเองให้ได้และรู้ว่าตนเองมีความต้องการสิ่งใด และพยายามปรับความคิดและ ความรู้สึกให้เข้ากับสิ่งที่ตนเองต้องการให้มากที่สุดแล้ว จะเกิดเป็นการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ ได้กับบุคลากรทุกคน แต่การรับรู้และการปฏิบัติของแต่ละคนย่อมแตกต่างกัน ผู้ศึกษาจึงศึกษา ในพฤติกรรมดังกล่าวเพื่อให้ได้การพัฒนาที่ตรงจุด ตรงความต้องการของบุคลากรทุกคน

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง 5 ด้าน

1. ด้านการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน

หมายถึง การพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานที่ผู้วิจัยศึกษา ประกอบด้วย ต้องการเรียนรู้ทักษะการปฏิบัติงานจากผู้เชี่ยวชาญในสายงานที่รับผิดชอบ ต้องการเรียนรู้ทักษะการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน ต้องการให้หน่วยงานแสวงหาความร่วมมือทางวิชาการทั้งในและต่างประเทศเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาดูงาน ต้องการให้หน่วยงานจัดอบรมเรื่องหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากร สามารถเป็นผู้ช่วยฝ่ายบริหารวิชาการ และต้องการให้หน่วยงานส่งเสริมหรือสนับสนุนทุนในการทำงานงานทางด้านวิชาการ

2. ด้านการฝึกอบรม

หมายถึง การฝึกอบรมหรือฝึกฝนของบุคลากรที่ผู้วิจัยศึกษา ประกอบด้วย ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบต้องการให้หน่วยงานที่สังกัดให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้ความรู้ความสามารถมากยิ่งขึ้น ต้องการให้หน่วยงานที่สังกัดส่งเสริมบุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และต้องการเข้ารับการฝึกอบรมทักษะด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่นภาษาต่างประเทศ ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์

3. ด้านการศึกษาต่อ

หมายถึง ความต้องการในการศึกษาต่อของบุคลากรที่ผู้วิจัยศึกษา ประกอบด้วย ต้องการให้มีการส่งเสริมการศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน, ต้องการให้มีการส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง ต้องการให้สนับสนุนทุนการศึกษาต่อเพื่อให้มีวิถีสู่มาตรฐานที่ดีขึ้น ต้องการศึกษาในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน่วยงานที่สังกัด และต้องการศึกษาหลักสูตรที่ตนเองสนใจแม้จะไม่เกี่ยวข้องกับงานในหน่วยงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้

4. ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง

หมายถึง ความต้องการในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรที่ผู้วิจัยศึกษา ประกอบด้วย ต้องการค้นคว้าหาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ทั้งในและนอกหน่วยงาน ต้องการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถใหม่ ๆ ในด้านอื่น ต้องการเพิ่มพูนความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษเพื่อสนับสนุนในการทำงาน ต้องการเรียนรู้โดยผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ และต้องการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นกับผู้มีความรู้ความสามารถและผู้มีประสบการณ์

5. ด้านเทคโนโลยี

หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ผู้วิจัยศึกษา ประกอบด้วย ต้องการศึกษาดูงานด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทั้งในและต่างประเทศ ต้องการประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติการทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ต้องการเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะสมเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ต้องการเทคโนโลยีด้านโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางาน และต้องการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาพัฒนาช่องทางการเผยแพร่ผลงานขององค์การ

จากความต้องการ 5 ด้านเป็นความต้องการที่ผู้ศึกษาต้องการศึกษา ด้านใดบ้างที่บุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยาต้องการพัฒนามากน้อยเพียงใด เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาบุคลากรอย่างถูกต้อง และตรงตามความต้องการของผู้รับการพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพกับองค์การอย่างยั่งยืน

งานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

เกษรินทร์ วิริยะอาภรณ์ (2545) ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีความต้องการแต่ละด้านดังนี้ ด้านการศึกษาต่อ ข้าราชการกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ มีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านนี้ อยู่ในระดับปานกลาง และความต้องการ 3 อันดับแรก คือ ต้องการให้สนับสนุนข้าราชการศึกษาต่อ ทั้งในแต่ต่างประเทศโดยใช้ทุนจากหน่วยงาน ที่สังกัด และต้องการศึกษาต่อในสาขาที่เป็นประโยชน์ต่อหน้าที่ความรับผิดชอบในอนาคต

ด้านการฝึกอบรม ข้าราชการกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความต้องการ 3 อันดับแรก คือ ต้องการให้ส่งเสริมข้าราชการมีโอกาสพัฒนาตนเองในด้านการอบรมอย่างเท่าเทียมกัน ให้ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของการพัฒนาข้าราชการ โดยให้มีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

ด้านการพัฒนาโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง ข้าราชการกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความต้องการ 3 อันดับแรก คือ ต้องการเข้าร่วมประชุมวิชาการที่สำคัญๆ เพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์ ต้องการหาความรู้เพิ่มเติมจากสื่อต่าง ๆ ศึกษาความรู้เพิ่มเติมดูงานในและต่างประเทศในบางโอกาส

อมรรัตน์ ปักโคทานัง (2548) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวม ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาต่ออยู่ในระดับมาก บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองโดยภาพรวม ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาต่อ แตกต่างกัน ในขณะที่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีระดับการศึกษา และสายการปฏิบัติงานต่างกัน บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวม ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาต่อ แตกต่างกัน ด้านความต้องการในการเรียนรู้ด้วยตนเองไม่แตกต่างกัน

สาวธิดารัตน์ เนียมมกลีพงษ์ (2549) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมขนส่งทางบก ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการกรมขนส่งทางบก มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทั้งภาพโดยรวมและรายด้าน เรียงตามลำดับได้ดังนี้ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสติปัญญา และความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ ด้านความเป็นศิษย์ ด้านความต้องการของตลาดแรงงาน และด้านสังคม

ข้าราชการกรมการขนส่งทางบกที่มีอายุ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ข้าราชการกรมการขนส่งทางบกที่มีเพศแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นันท์ มณีสว่าง (2551) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวม และในรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาด้วยตนเอง

ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการของอาจารย์ ประจำตามสัญญาจ้าง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและหน่วยงานที่สังกัดพบว่า อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวม ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาด้วยตนเอง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวม ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรมและด้านการศึกษาด้วยตนเอง แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พัชรินทร์ ราชคมน์ (2554) ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว มีระดับความเห็นอยู่ 2 ระดับ คือระดับมากที่สุด ได้แก่ ต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการฝึกอบรมมากที่สุด รองลงมา ด้านการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยี และด้านการศึกษาต่อ ส่วนความต้องการพัฒนาตนเองระดับมาก คือ ด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะตำแหน่ง

เมื่อทำการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองระหว่างกลุ่มงาน พบว่า โดยภาพรวมในแต่ละกลุ่มงานมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่ามีความต้องการด้านการศึกษาต่อ แตกต่างกันในประเด็นต้องการศึกษาในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในกลุ่มงานที่สังกัด ส่วนความต้องการด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ ด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะตำแหน่งและด้านเทคโนโลยี มีความต้องการไม่แตกต่างกัน

จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังที่กล่าวมา ผู้ศึกษาสรุปได้ดังต่อไปนี้ ความต้องการในการพัฒนาตนเองมีหลาย ๆ ความต้องการ คือ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสติปัญญา และความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ ด้านความต้องการของตลาดแรงงาน และด้านสังคม จากความต้องการดังกล่าว ทำให้ทราบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรอย่างเข้าถึงแต่ละบุคคลอย่างแท้จริงและเป็นแนวทางให้ผู้ศึกษามีความต้องการที่จะศึกษาถึงความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในทุกส่วนงานของมหาวิทยาลัยพะเยา ให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

จากการศึกษา ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ผู้ศึกษาได้กำหนดขั้นตอนในการศึกษาดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล
3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรของการศึกษาในครั้งนี้ คือ บุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีการศึกษา 2554 จำนวน 537 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ บุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีการศึกษา 2554 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 43) ที่ความเชื่อมั่น 95% โดยยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อน 5% โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 227 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของส่วนงาน

ตาราง 2 แสดงจำนวนบุคลากรสายบริการ ในส่วนงานบริหาร มหาวิทยาลัยพะเยา

กองงาน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่ม
	ทั้งหมดบุคลากร (คน)	ตัวอย่างบุคลากร (คน)
1. กองกลาง	31	13
2. กองการเจ้าหน้าที่	53	22
3. กองกิจการนิสิต	34	14
4. กองคลัง	35	15
5. กองแผนงาน	16	7
6. กองอาคารสถานที่	26	11
7. กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพ การศึกษา	16	7
8. กองบริการการศึกษา	37	16
9. ศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษา	12	5
10. ศูนย์บริการเทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสาร	45	19
11. ศูนย์ให้บริการและสนับสนุนนิติตพิการ	3	1
รวม	308	130

ตาราง 3 แสดงจำนวนบุคลากรสายบริการ ในส่วนงานวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา

กองงาน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่ม
	ทั้งหมด	ตัวอย่าง
	บุคลากร (คน)	บุคลากร (คน)
1. คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ	24	10
2. คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	12	5
3. คณะนิติศาสตร์	9	4
4. คณะพยาบาลศาสตร์	17	7
5. คณะแพทยศาสตร์	27	11
6. คณะเภสัชศาสตร์	11	5
7. คณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์	11	5
8. คณะวิทยาศาสตร์	24	10
9. คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์	17	7
10. คณะวิศวกรรมศาสตร์	25	11
11. คณะศิลปศาสตร์	9	4
12. คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์	8	3
13. คณะสหเวชศาสตร์	15	6
14. วิทยาลัยพลังงานและสิ่งแวดล้อม	11	5
15. วิทยาลัยการศึกษาต่อเนื่อง	9	4
รวม	229	97

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่อง อายุ เพศระดับตำแหน่ง สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา รายได้ เป็นแบบเลือกตอบ(Check list)และเติมคำลงในช่องว่าง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา 5 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ ด้านการการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านเทคโนโลยี โดยกำหนดการให้คะแนนความความต้องการดังนี้

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

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง ของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ได้อย่างอิสระ

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือนำส่งจากวิทยาลัยการศึกษาคณะต่อเนือง มหาวิทยาลัยพะเยาถึงมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล
2. ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยาตามทำงาน และเก็บคืนด้วยตนเอง
3. ตรวจสอบความเรียบร้อย สมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อเตรียมนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การทดสอบแบบสอบถาม

เมื่อสร้างแบบสอบถามเสร็จแล้วก่อนที่จะนำไปใช้เก็บข้อมูล ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามมาทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง และได้ทำการหาค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) และหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ดังนี้

การตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้แก่

1. ดร.ปราณี อยู่ศิริ รองคณบดีวิทยาลัยการศึกษาคณะต่อเนืองมหาวิทยาลัยพะเยา
2. นายชำนาญ แสงแก้ว ผู้อำนวยการกองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา
3. ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ที่ปรึกษา การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง สาขาบริหารการศึกษา รองคณบดีฝ่ายกิจการนิสิต คณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ว่าแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนั้นตรงกับเนื้อหาที่ต้องการวัดหรือไม่ รวมทั้งตรวจสอบด้านภาษาที่ใช้ การวางรูปแบบข้อความต่าง ๆ ซึ่งได้ผลจากผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

แบบสอบถามทั้งหมด 25 ข้อ (รายละเอียดดังในภาคผนวก ก) ใช้ได้ 25 ข้อ (รายละเอียดดังในภาคผนวก ข) แล้วผู้วิจัยได้ให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง อีกครั้งก่อนแจกให้กลุ่มตัวอย่างตอบข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จ มีขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ทำการวิเคราะห์ โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา แบ่งการวิเคราะห์เป็น 2 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความคิดเห็นการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา โดยนำเสนอผลข้อมูลโดยรวมและรายด้าน ที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ทำการวิเคราะห์ โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการมหาวิทยาลัยพะเยา 5 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ ด้านการการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านเทคโนโลยี โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 – 5.00 หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 – 4.50 หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 – 3.50 หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 – 2.50 หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.50 หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเอง 5 ด้านระหว่างส่วนงานบริหารและส่วนงานวิชาการ โดยใช้วิธีวิเคราะห์เปรียบเทียบโดยใช้ค่าสถิติ z-test โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนำเสนอผลการเปรียบเทียบโดยรวม

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะจากคำถามปลายเปิด (Open-ended)
โดยใช้วิธีการจัดหมวดหมู่ข้อมูล



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา” ผู้ศึกษาได้แสดงผลข้อมูล ดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 3 ด้านดังนี้

ผลการวิเคราะห์การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา มีลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานบุคลากรสายบริการแบ่งเป็นส่วนงานวิชาการ และส่วนบริหาร วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ (%) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา

ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน ด้านการฝึกอบรมด้านการศึกษาต่อ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านเทคโนโลยี ซึ่งแบบสอบถามสร้างขึ้นจากผู้ศึกษาเอง โดยผู้ศึกษาทำเครื่องมือให้เหมาะสมกับบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) วิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยนำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียงการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 ผู้ศึกษาได้แบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. **ขั้นตอนที่ 1** ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา โดยนำเสนอผลข้อมูลโดยรวม และรายด้าน

2. **ขั้นตอนที่ 2** ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเอง 5 ด้านระหว่างส่วนงานบริหารและส่วนงานวิชาการ โดยใช้วิธีวิเคราะห์เปรียบเทียบโดยใช้ค่าสถิติ z-test กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนำเสนอผลการเปรียบเทียบโดยรวม

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะ

ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยาที่มีต่อความต้องการพัฒนาตนเองด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองและด้านเทคโนโลยี โดยนำเสนอในรูปแบบตารางและจัดหมวดหมู่ของข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนงานบริหาร และส่วนงานวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา

เพศ	ส่วนงานบริหาร		ส่วนงานวิชาการ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1) ชาย	52	40	31	32.0	83	36.56
2) หญิง	78	60	66	68.0	144	63.44
รวม	130	100	97	100	227	100

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านเพศของบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา โดยรวมพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 144 คน คิดเป็นร้อยละ 63.44 และเพศชาย 83 คน คิดเป็นร้อยละ 36.56

เมื่อศึกษารายส่วนงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนงานบริหารเป็นบุคลากรเพศหญิง จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 60 และเพศชาย 52 คน คิดเป็นร้อยละ 40 ส่วนงานวิชาการ มีบุคลากรเพศหญิง จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 68 และเพศชาย 31 คน คิดเป็นร้อยละ 32 ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนงานบริหาร และส่วนงานวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา

อายุ	ส่วนงานบริหาร		ส่วนงานวิชาการ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1) ต่ำกว่า 21 ปี	1	0.8	38	39.2	39	17.18
2) 21-25 ปี	13	10.0	35	36.1	48	21.15
3) 26-30 ปี	51	39.2	20	20.6	71	31.28
4) 31-35 ปี	50	38.5	4	4.1	54	23.79
5) 36 ปีขึ้นไป	15	11.5	-	-	15	6.60
รวม	130	100	97	100	227	100

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลอายุของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยาโดยรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 26-30 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 31.28 และช่วงอายุ 31-35 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 23.79 ช่วงอายุ 21-25 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 21.15 อายุต่ำกว่า 21 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 17.18 และช่วงอายุ 36 ปีขึ้นไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.60 ตามลำดับ และเมื่อศึกษาเป็นรายส่วนงาน พบว่าส่วนงานบริหารกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 26-30 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 39.2 และช่วงอายุ 31-35 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5 ช่วงอายุ 36 ปีขึ้นไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 ช่วงอายุ 21-25 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 และช่วงอายุต่ำกว่า 21 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 ตามลำดับ

ส่วนงานวิชาการกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 21-25 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 36.1 ช่วงอายุต่ำกว่า 21 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 39.2 ช่วงอายุ 26-30 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 20.6 และช่วงอายุ 31-35 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลสถานภาพสมรสของผู้ตอบแบบสอบถาม
ส่วนงานบริหารและส่วนงานวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา

สถานภาพสมรส	ส่วนงานบริหาร		ส่วนงานวิชาการ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1) โสด	83	63.8	73	75.3	156	68.72
2) สมรส	42	3.9	21	21.6	63	27.75
3) ม่าย/ หย่าร้าง	5	-	2	2.1	7	3.08
4) แยกกันอยู่	-	-	1	1.0	1	0.45
รวม	130	100	97	100	227	100

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพสมรสของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา โดยรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 68.72 สมรส จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 27.75 ม่าย/ หย่าร้าง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.08 และแยกกันอยู่ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.45 ตามลำดับ และเมื่อศึกษาเป็นรายส่วนงาน พบว่า ส่วนงานบริหารกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 63.8 สมรส จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 32.3 ม่าย/ หย่าร้าง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.90 ตามลำดับ

ส่วนงานวิชาการมีกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 75.3 สมรส จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 ม่าย/ หย่าร้าง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1 และแยกกันอยู่ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0 ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนงาน
บริหารและส่วนงานวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา

ระดับการศึกษา	ส่วนงานบริหาร		ส่วนงานวิชาการ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1) ม.6/ ปวช (ประกาศนียบัตรวิชาชีพ)	2	1.5	-	-	2	0.88
2) ปวส. (ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง)	2	1.5	-	-	2	0.88
3) ปริญญาตรี	81	62.3	86	88.7	167	73.57
4) ปริญญาโท	44	33.8	11	11.3	55	24.23
5) ปริญญาเอก	1	0.8	-	-	1	0.44
6) อื่น ๆ ระบุ	-	-	-	-	-	-
รวม	130	100	97	100	227	100

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการศึกษาของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา โดยรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 167 คน คิดเป็น ร้อยละ 73.5 ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 24.23 ระดับการศึกษา ม.6/ ปวช (ประกาศนียบัตรวิชาชีพ) และปวส. (ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง) จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.88 และระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.44 ตามลำดับ และเมื่อศึกษาเป็นรายส่วนงานพบว่า

ส่วนงานบริหารกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 62.3 ระดับการศึกษาปริญญาโทจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8 ระดับการศึกษา ม.6/ ปวช (ประกาศนียบัตรวิชาชีพ) และปวส. ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง) จำนวน 2 คน คิดเป็น ร้อยละ 0.88 และระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.80 ตามลำดับ

ส่วนงานวิชาการมีกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 88.7 และระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3 ตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนงานบริหาร มหาวิทยาลัยพะเยา

ตำแหน่งงาน	ส่วนงานบริหาร	
	จำนวน	ร้อยละ
1. กองกลาง	13	10.0
2. กองการเจ้าหน้าที่	22	16.9
3. กองคลัง	14	10.8
4. กองกิจการนิสิต	15	11.5
5. กองแผนงาน	7	5.4
6. กองอาคารสถานที่	11	16.5
7. กองบริการการศึกษา	16	12.3
8. กองบริหารงานวิจัยและการประกันคุณภาพการศึกษา	7	5.4
9. ศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษา	5	3.8
10. ศูนย์บริการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	19	14.6
11. ศูนย์ให้บริการและสนับสนุนนิสิตพิการระดับปฏิบัติการ	1	0.8
รวม	130	100

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตำแหน่งงานของบุคลากรส่วนงานบริหารมหาวิทยาลัยพะเยา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานสังกัดกองการเจ้าหน้าที่ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9 ศูนย์บริการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6 กองบริการการศึกษา จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 กองกิจการนิสิต จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 กองคลัง จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 กองกลางจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 กองอาคารสถานที่ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 กองแผนงาน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4 กองบริหารงานวิจัยและการประกันคุณภาพการศึกษา จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4 ศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษา จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.80 และศูนย์ให้บริการและสนับสนุนนิสิตพิการระดับปฏิบัติการ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 ตามลำดับ

ตาราง 9 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนงาน
วิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา

ตำแหน่งงาน	ส่วนงานวิชาการ	
	จำนวน	ร้อยละ
1. คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ	11	11.3
2. คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	6	6.2
3. คณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์	5	5.2
4. คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์	4	4.1
5. คณะวิทยาศาสตร์	10	10.3
6. คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์	7	7.2
7. วิทยาลัยพลังงานและสิ่งแวดล้อม	3	3.1
8. คณะพยาบาลศาสตร์	7	7.2
9. คณะนิติศาสตร์	4	4.1
10. คณะแพทยศาสตร์	11	11.3
11. คณะเภสัชศาสตร์	5	5.2
12. คณะวิศวกรรมศาสตร์	11	11.3
13. คณะศิลปศาสตร์	4	4.1
14. คณะสหเวชศาสตร์	5	5.2
15. วิทยาลัยการศึกษาต่อเนื่อง	4	4.1
รวม	97	100

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตำแหน่งงานของบุคลากรส่วนงานวิชาการมหาวิทยาลัยพะเยา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานสังกัด คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3 คณะแพทยศาสตร์ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3 คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3 คณะวิทยาศาสตร์ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3 คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2 คณะพยาบาลศาสตร์ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2 คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2 คณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 คณะเภสัชศาสตร์ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 คณะสหเวชศาสตร์ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1

คณะนิติศาสตร์ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 คณะศิลปศาสตร์ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 วิทยาลัยการศึกษาต่อเนื่อง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 และวิทยาลัยพลังงานและสิ่งแวดล้อม จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1 ตามลำดับ

ตาราง 10 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลรายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนงานบริหารและส่วนงานวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา

รายได้	ส่วนงานบริหาร		ส่วนงานวิชาการ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1) ไม่เกิน 10,000 บาท	58	44.6	85	87.6	143	62.99
2) 10,001-20,000 บาท	51	39.2	11	11.3	62	27.31
3) 20,000-30,000 บาท	19	14.6	1	1.1	20	8.81
4) มากกว่า 30,000 บาท	2	1.5	-	-	2	0.89
รวม	130	100	97	100	227	100

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายได้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยาโดยรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 62.99 รายได้ 10,001-20,000 บาท จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 27.31 รายได้ 20,000-30,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 8.81 และรายได้มากกว่า 30,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.89 ตามลำดับ และเมื่อศึกษาเป็นรายส่วนงาน พบว่า

ส่วนงานบริหารกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 44.6 รายได้ 10,001-20,000 บาท จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 39.2 รายได้ 20,000-30,000 บาท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6 และรายได้มากกว่า 30,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50 ตามลำดับ

ส่วนงานวิชาการมีกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 87.6 รายได้ 10,001-20,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3 และรายได้ 20,000-30,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.10 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา

การวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 ผู้ศึกษาได้แบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา โดยนำเสนอผลข้อมูลโดยรวม และรายด้าน

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา โดยนำเสนอผลข้อมูลโดยรวม

ความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวม	ส่วนงานบริหาร		ส่วนงานวิชาการ		รวม		ระดับความต้องการ
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน	4.20	0.826	4.43	0.671	4.31	0.772	มาก
2. ด้านการฝึกอบรม	4.42	0.709	4.59	0.596	4.51	0.653	มากที่สุด
3. ด้านการศึกษาต่อ	4.33	0.732	4.63	0.600	4.49	0.667	มาก
4. ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.36	0.682	4.59	0.612	4.48	0.647	มาก
5. ด้านเทคโนโลยี	4.36	0.744	4.63	0.588	4.50	0.666	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.33	0.739	4.57	0.613	4.46	0.681	มาก

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา โดยรวม พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.46 เมื่อเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้ ด้านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 ระดับความสำคัญมากที่สุดรองลงมาเป็นด้านเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ระดับความสำคัญมาก ด้านการศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 ระดับความสำคัญมาก ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ระดับความสำคัญมาก และด้านการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ระดับความสำคัญมากตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยาเป็นรายส่วนงาน พบว่า

ส่วนงานบริหารมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการมหาวิทยาลัยพะเยาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.43 เมื่อเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้ ด้านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ระดับความสำคัญมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองและด้านเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ระดับความสำคัญมาก ด้านการศึกษาต่อมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ระดับความสำคัญมาก และด้านการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ระดับความสำคัญมาก ตามลำดับ

ส่วนงานวิชาการมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการมหาวิทยาลัยพะเยาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.57 เมื่อเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้ ด้านการศึกษาต่อและด้านเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 ระดับความสำคัญมากที่สุด รองลงมาเป็นการฝึกอบรมและด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 ระดับความสำคัญมากที่สุด และด้านการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ระดับความสำคัญมาก ตามลำดับ

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน

ความต้องการพัฒนาตนเองด้านการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน	ส่วนงานบริหาร		ส่วนงานวิชาการ		รวม		ระดับความต้องการ
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ต้องการเรียนรู้ทักษะการปฏิบัติงานจากผู้เชี่ยวชาญในสายงานที่รับผิดชอบ	4.42	0.607	4.54	0.630	4.48	0.619	มาก
2. ต้องการเรียนรู้ทักษะการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน	4.42	0.709	4.59	0.596	4.51	0.653	มากที่สุด
3. ต้องการให้หน่วยงานแสวงหาความร่วมมือทางวิชาการทั้งในและต่างประเทศเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาดูงาน	4.26	0.773	4.52	0.614	4.39	0.720	มาก
4. ต้องการให้หน่วยงานจัดอบรมเรื่องหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรสามารถเป็นผู้ช่วยฝ่ายบริหารวิชาการ	3.98	1.030	4.26	0.768	4.12	0.936	มาก
5. ต้องการให้หน่วยงานส่งเสริมหรือสนับสนุนทุนในการทำงานทางด้านวิชาการ	4.15	0.881	4.44	0.661	4.30	0.807	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.20	0.826	4.43	0.671	4.31	0.772	มาก

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.31 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้ ต้องการเรียนรู้ทักษะการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 ระดับความต้องการมากที่สุด รองลงมาเป็นต้องการเรียนรู้ทักษะการปฏิบัติงานจากผู้เชี่ยวชาญในสายงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ระดับความต้องการมาก ต้องการให้หน่วยงานแสวงหาความร่วมมือทางวิชาการ

ทั้งในและต่างประเทศเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาดูงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ระดับความต้องการมาก ต้องการให้หน่วยงานส่งเสริมหรือสนับสนุนทุนในการทำงานทางด้านวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ระดับความต้องการมาก และต้องการให้หน่วยงานจัดอบรมเรื่องหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรสามารถเป็นผู้ช่วยฝ่ายบริหารวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ระดับความต้องการมาก ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยาเป็นรายส่วนงาน พบว่า ส่วนงานบริหารมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการมหาวิทยาลัยพะเยาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.20 เมื่อเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้ ต้องการเรียนรู้ทักษะการปฏิบัติงานจากผู้เชี่ยวชาญในสายงานที่รับผิดชอบ และต้องการเรียนรู้ทักษะการปฏิบัติงานจากหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ระดับความต้องการมาก รองลงมาเป็นต้องการให้หน่วยงานแสวงหาความร่วมมือทางวิชาการทั้งในและต่างประเทศเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาดูงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ระดับความต้องการมาก ต้องการให้หน่วยงานส่งเสริมหรือสนับสนุนทุนในการทำงานทางด้านวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ระดับความต้องการมาก และต้องการให้หน่วยงานจัดอบรมเรื่องหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรสามารถเป็นผู้ช่วยฝ่ายบริหารวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ระดับความต้องการมาก ตามลำดับ

ส่วนงานวิชาการมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการมหาวิทยาลัยพะเยาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.43 เมื่อเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้ ต้องการเรียนรู้ทักษะการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 ระดับความต้องการมากที่สุดรองลงมาเป็นต้องการเรียนรู้ทักษะการปฏิบัติงานจากผู้เชี่ยวชาญในสายงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 ระดับความต้องการมากที่สุด ต้องการให้หน่วยงานแสวงหาความร่วมมือทางวิชาการทั้งในและต่างประเทศเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาดูงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 ระดับความต้องการมากที่สุด ต้องการให้หน่วยงานส่งเสริมหรือสนับสนุนทุนในการทำงานทางด้านวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ระดับความต้องการมาก และต้องการให้หน่วยงานจัดอบรมเรื่องหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรสามารถเป็นผู้ช่วยฝ่ายบริหารวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ระดับความต้องการมาก ตามลำดับ

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการฝึกอบรม

ความต้องการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรม	ส่วนงานบริหาร		ส่วนงานวิชาการ		รวม		ระดับความต้องการ
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ	4.37	0.779	4.55	0.629	4.46	0.704	มาก
2. ต้องการให้หน่วยงานที่สังกัดให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้ความรู้ ความสามารถมากยิ่งขึ้น	4.42	0.703	4.60	0.589	4.51	0.646	มากที่สุด
3. ต้องการให้หน่วยงานที่สังกัดส่งเสริมบุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน	4.42	0.703	4.58	0.574	4.50	0.639	มาก
4. ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.53	0.649	4.65	0.560	4.59	0.605	มากที่สุด
5. ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมทักษะด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ เช่น ภาษต่างประเทศ ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์	4.38	0.709	4.57	0.628	4.48	0.669	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.42	0.709	4.59	0.596	4.51	0.653	มากที่สุด

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการฝึกอบรม พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.51 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้ ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 ระดับความต้องการมากที่สุด รองลงมาเป็นต้องการให้หน่วยงานที่สังกัดให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร ให้ความรู้ ความสามารถมากยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 ระดับความต้องการมากที่สุด ต้องการให้หน่วยงานที่สังกัดส่งเสริมบุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ระดับความต้องการมากที่สุด ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมทักษะด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น ภาษาต่างประเทศ ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ระดับความต้องการมากที่สุด และต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 ระดับความต้องการมากที่สุด ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยาเป็นรายส่วนงาน พบว่า ส่วนงานบริหาร มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการมหาวิทยาลัยพะเยา ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.42 เมื่อเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้ ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา การทำงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 ระดับความต้องการมากที่สุด รองลงมา เป็นต้องการให้หน่วยงานที่สังกัดให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้ความรู้ ความสามารถมากยิ่งขึ้น และต้องการให้หน่วยงานที่สังกัดส่งเสริมบุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ระดับความต้องการมากที่สุด ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมทักษะด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่นภาษาต่างประเทศ ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ระดับความต้องการมากที่สุด และต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ระดับความต้องการมากที่สุด ตามลำดับ

ส่วนงานวิชาการมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการมหาวิทยาลัยพะเยาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.59 เมื่อเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 ระดับความต้องการมากที่สุด รองลงมาเป็นต้องการให้หน่วยงาน ที่สังกัด

ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร ให้ความรู้ ความสามารถมากยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 ระดับความต้องการมากที่สุด ต้องการให้หน่วยงานที่สังกัดส่งเสริมบุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 ระดับความต้องการมากที่สุด ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมทักษะด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น ภาษา ต่างประเทศ ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 ระดับความต้องการมากที่สุด และต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 ระดับความต้องการมากที่สุด ตามลำดับ

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการศึกษาต่อ

ความต้องการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อ	ส่วนงานบริหาร		ส่วนงานวิชาการ		รวม		ระดับความต้องการ
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ต้องการให้มีการส่งเสริมการศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน	4.42	0.669	4.67	0.554	4.55	0.612	มากที่สุด
2. ต้องการให้มีการส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง	4.36	0.693	4.69	0.547	4.53	0.620	มากที่สุด
3. ต้องการให้สนับสนุนทุนการศึกษาต่อเพื่อให้มีวิทยฐานะดีขึ้น	4.38	0.730	4.72	0.573	4.55	0.652	มากที่สุด
4. ต้องการศึกษาในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน่วยงานที่สังกัด	4.32	0.739	4.61	0.605	4.47	0.672	มาก
5. ต้องการศึกษาศิลปะหลักสูตรที่ตนเองสนใจแม้จะไม่เกี่ยวข้องกับงานในหน่วยงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้	4.18	0.830	4.48	0.723	4.33	0.777	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.33	0.732	4.63	0.600	4.49	0.667	มาก

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการศึกษาต่อ

พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการมหาวิทยาลัยพะเยา ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้ ต้องการให้มีการส่งเสริมการศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน และต้องการให้สนับสนุนทุนการศึกษาต่อเพื่อให้มีวิทยฐานะดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 ระดับความต้องการมากที่สุด รองลงมาเป็นต้องการให้มีการส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเองมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 ระดับความต้องการมากที่สุด ต้องการศึกษาในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน่วยงานที่สังกัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ระดับความต้องการมากที่สุด ต้องการศึกษาหลักสูตรที่ตนเองสนใจแม้จะไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ในหน่วยงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ระดับความต้องการมากที่สุด ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยาเป็นรายส่วนงาน พบว่า ส่วนงานบริหารมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการมหาวิทยาลัยพะเยา ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.33 เมื่อเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้ ต้องการให้มีการส่งเสริมการศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ระดับความต้องการมากที่สุด รองลงมาเป็นต้องการให้สนับสนุนทุนการศึกษาต่อเพื่อให้มีวิทยฐานะดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ระดับความต้องการมากที่สุด ต้องการให้มีการส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเองมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ระดับความต้องการมากที่สุด ต้องการศึกษาในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน่วยงานที่สังกัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ระดับความต้องการมากที่สุด ต้องการศึกษาหลักสูตรที่ตนเองสนใจแม้จะไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานในหน่วยงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ระดับความต้องการมากที่สุด ตามลำดับ

ส่วนงานวิชาการมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการมหาวิทยาลัยพะเยาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.63 เมื่อเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้ ต้องการให้สนับสนุนทุนการศึกษาต่อเพื่อให้มีวิทยฐานะดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.72 ระดับความต้องการมากที่สุด รองลงมาเป็นต้องการให้มีการส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเองมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.69 ระดับความต้องการมากที่สุด ต้องการให้มีการส่งเสริมการศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 ระดับความต้องการมากที่สุด ต้องการศึกษาในหลักสูตร ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในหน่วยงานที่สังกัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 ระดับความต้องการมากที่สุด ต้องการศึกษาหลักสูตรที่ตนเองสนใจแม้จะไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานในหน่วยงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ระดับความต้องการมากที่สุด ตามลำดับ

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ความต้องการพัฒนาตนเองด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง	ส่วนงานบริหาร		ส่วนงานวิชาการ		รวม		ระดับความต้องการ
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ต้องการค้นคว้าหาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ทั้งในและนอกหน่วยงาน	4.35	0.667	4.60	0.571	4.48	0.619	มาก
2. ต้องการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถใหม่ ๆ ในด้านอื่น ๆ	4.44	0.647	4.59	0.608	4.51	0.628	มากที่สุด
3. ต้องการเพิ่มพูนความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษเพื่อสนับสนุนในการทำงาน	4.28	0.739	4.66	0.575	4.47	0.657	มาก
4. ต้องการเรียนรู้โดยผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์	4.28	0.747	4.54	0.662	4.41	0.705	มาก
5. ต้องการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้มีความรู้ความสามารถและผู้มีประสบการณ์	4.44	0.610	4.57	0.644	4.51	0.627	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.36	0.682	4.59	0.612	4.48	0.647	มาก

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.48 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้ ต้องการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถใหม่ ๆ ในด้านอื่น ๆ และต้องการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้มีความรู้ความสามารถและผู้มีประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 ระดับความต้องการมากที่สุด

รองลงมาเป็นต้องการค้นคว้าหาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ทั้งในและนอกหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ระดับความต้องการมาก ต้องการเพิ่มพูนความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษเพื่อสนับสนุนในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ระดับความต้องการมาก ต้องการเรียนรู้โดยผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ระดับความต้องการมาก ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยาเป็นรายส่วนงาน

พบว่า ส่วนงานบริหารมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการมหาวิทยาลัยพะเยาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.36 เมื่อเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้ ต้องการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถใหม่ ๆ ในด้านอื่น ๆ และต้องการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นกับผู้มีความรู้ความสามารถและผู้มีประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ระดับความต้องการมาก รองลงมาเป็นต้องการค้นคว้าหาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ทั้งในและนอกหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ระดับความต้องการมาก ต้องการเพิ่มพูนความรู้ด้านภาษา ต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษเพื่อสนับสนุนในการทำงาน และต้องการเรียนรู้โดยผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ระดับความต้องการมาก ตามลำดับ

ส่วนงานวิชาการมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการมหาวิทยาลัยพะเยาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.59 เมื่อเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้ ต้องการเพิ่มพูนความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษเพื่อสนับสนุนในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 ระดับความต้องการมากที่สุด รองลงมาเป็นต้องการค้นคว้าหาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ทั้งในและนอกหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 ระดับความต้องการมากที่สุด ต้องการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถใหม่ ๆ ในด้านอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 ระดับความต้องการมากที่สุด ต้องการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นกับผู้มีความรู้ความสามารถและผู้มีประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 ระดับความต้องการมากที่สุด ต้องการเรียนรู้ โดยผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 ระดับความต้องการมาก ตามลำดับ

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านเทคโนโลยี

ความต้องการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยี	ส่วนงานบริหาร		ส่วนงานวิชาการ		รวม		ระดับความต้องการ
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ต้องการศึกษาดูงานด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทั้งในและต่างประเทศ	4.32	0.768	4.59	0.625	4.46	0.697	มาก
2. ต้องการประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติการทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	4.38	0.709	4.59	0.625	4.49	0.667	มาก
3. ต้องการเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะสมเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	4.38	0.729	4.71	0.520	4.55	0.623	มากที่สุด
4. ต้องการเทคโนโลยีด้านโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางาน	4.38	0.760	4.62	0.585	4.50	0.673	มาก
5. ต้องการต้องการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาพัฒนาช่องทางการเผยแพร่ผลงานขององค์กร	4.35	0.756	4.62	0.585	4.49	0.671	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.36	0.744	4.63	0.588	4.50	0.666	มาก

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านเทคโนโลยีพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.50 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้ ต้องการเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะสมเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 ระดับความต้องการมากที่สุด รองลงมาเป็นต้องการเทคโนโลยีด้านโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ระดับความต้องการมาก ต้องการประสบการณ์

ในเชิงปฏิบัติการทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และต้องการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาพัฒนาช่องทางการเผยแพร่ผลงานขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 ระดับความต้องการมาก ต้องการศึกษาดูงานด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทั้งในและต่างประเทศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 ระดับความต้องการมาก ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยาเป็นรายส่วนงาน พบว่า ส่วนงานบริหารมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการมหาวิทยาลัยพะเยาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.36 เมื่อเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้ ต้องการประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติการทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ต้องการเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะสมเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และต้องการเทคโนโลยีด้านโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ระดับความต้องการมาก รองลงมาเป็นการต้องการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาพัฒนาช่องทางการเผยแพร่ผลงานขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ระดับความต้องการมาก ต้องการศึกษาดูงานด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทั้งในและต่างประเทศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ระดับความต้องการมาก ตามลำดับ

ส่วนงานวิชาการมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการมหาวิทยาลัยพะเยาในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.63 เมื่อเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้ ต้องการเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะสมเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71 ระดับความต้องการมากที่สุด รองลงมาเป็นการต้องการเทคโนโลยีด้านโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางาน และต้องการต้องการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาพัฒนาช่องทางการเผยแพร่ผลงานขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 ระดับความต้องการมากที่สุดต้องการศึกษาดูงานด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทั้งในและต่างประเทศ และต้องการประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติการทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 ระดับความต้องการมากที่สุด ตามลำดับ

ขั้นตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเอง 5 ด้าน ระหว่าง ส่วนงานบริหาร และส่วนงานวิชาการ โดยใช้วิธีวิเคราะห์เปรียบเทียบโดยใช้ค่าสถิติ Z-test โดย กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนำเสนอผลการเปรียบเทียบโดยรวม

ตาราง 17 แสดงค่าเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเอง 5 ด้านระหว่างส่วนงานบริหารและส่วนงานวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา โดยนำเสนอผลข้อมูลโดยรวม

ความต้องการพัฒนา ตนเองในภาพรวม	ส่วนงานบริหาร		ส่วนงานวิชาการ		F	Sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการพัฒนาทักษะ การปฏิบัติงาน	4.20	0.826	4.43	0.671	1.112	0.335
2. ด้านการฝึกอบรม	4.42	0.709	4.59	0.596	1.041	0.416
3. ด้านการศึกษาต่อ	4.33	0.732	4.63	0.600	1.702	0.026
4. ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.36	0.682	4.59	0.612	1.678	0.022
5. ด้านเทคโนโลยี	4.36	0.744	4.63	0.588	1.628	0.059
ค่าเฉลี่ยรวม	4.33	0.739	4.57	0.613	1.432	0.171

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ค่าเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเอง 5 ด้านระหว่าง ส่วนงานบริหารและส่วนงานวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา โดยนำเสนอผลข้อมูลโดยรวม พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรส่วนบริหาร และส่วนวิชาการ ด้านการพัฒนา ทักษะการปฏิบัติงาน (Sig=0.335) ด้านการฝึกอบรม (Sig=0.416) และด้านเทคโนโลยี (Sig=0.059) ระดับความต้องการของบุคลากรสองกลุ่ม ในด้านดังกล่าวแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 และความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรส่วนบริหารและส่วนวิชาการ ด้านการศึกษาต่อ (Sig=0.026) และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Sig=0.022) ซึ่งระดับความต้องการ ของบุคลากรสองกลุ่มในด้านดังกล่าวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะ

ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา โดยวิธีการจัดหมวดหมู่ข้อมูล

ตาราง 18 แสดงข้อเสนอแนะของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยาเกี่ยวกับ ความต้องการพัฒนาตนเอง

ข้อเสนอแนะ
<p>ด้านการพัฒนาทักษะการปฏิบัติ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ควรให้มีการศึกษาดูงานจากสถานที่ต่าง ๆ ที่มีมาตรฐานสูง - ควรให้ความสำคัญด้านการสอนงานจากบุคลากรเก่าให้กับบุคลากรใหม่ - ควรจัดให้มีอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอกับบุคลากร เพื่อการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานอย่างจริงจังต่อไป - ก่อนการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน ควรมีการจัดอบรมในแต่ละตำแหน่งงาน เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
<p>ด้านการฝึกอบรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดให้มีการอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานอื่น ๆ - ให้อัตราในการเข้าร่วมการอบรมให้เพียงพอกับจำนวนบุคลากรในแต่ละงาน - ควรมีการฝึกอบรมภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ ในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับสมาคมอาเซียน - ควรจัดให้บุคลากรได้รับการอบรม ปีละ 2 ครั้ง
<p>ด้านการศึกษาต่อ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การให้ทุนไปศึกษาต่อต่างประเทศ - ให้โอกาสในการศึกษาต่อโดยไม่จำกัดเรื่องต้องศึกษาต่อให้ตรงกับสายงานการปฏิบัติงานของตนเอง - มหาวิทยาลัยควรให้การสนับสนุนการศึกษาต่อของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
<p>ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ควรมีระบบให้ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง และการประเมินสมรรถนะตนเอง - ควรมีห้องแล็บให้ฝึกทำ work shop - จัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการเรียนรู้ของบุคลากร - ต้องการให้มหาวิทยาลัยเชิญวิทยากรที่มีคุณภาพจากมหาวิทยาลัยอื่นมาให้ความรู้ - ควรจัดสรรงบประมาณในการเรียนรู้ด้วยตนเองให้กับบุคลากรเพื่อประสิทธิภาพการทำงาน - มหาวิทยาลัยควรกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรมากขึ้น
<p>ด้านเทคโนโลยี</p> <ul style="list-style-type: none"> - ควรจัดอบรมการใช้เครื่องมือ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ - ควรจัดเทคโนโลยีเพื่อเอื้อต่อการทำงาน และทำให้งานมีประสิทธิภาพจะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ - ควรนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น

บทที่ 5

บทสรุป

จากการศึกษา ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ผู้ศึกษาได้กำหนดขั้นตอนในการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการศึกษา
2. วิธีดำเนินการศึกษา
3. สรุปผลการศึกษา
4. อภิปรายผลการศึกษา
5. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการตนเองของบุคลากรสายบริการมหาวิทยาลัยพะเยา และเพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ตามส่วนงาน คือ ส่วนงานบริหาร และส่วนงานวิชาการ รวมไปถึงการศึกษาข้อเสนอแนะของบุคลากรสายบริการที่มีต่อการพัฒนาตนเอง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีการศึกษา 2554 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 43) ที่ความเชื่อมั่น 95% โดยยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อน 5% ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 227 คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของส่วนงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 19 แสดงจำนวนบุคลากรสายบริการ ในส่วนงานบริหาร มหาวิทยาลัยพะเยา

กองงาน	จำนวนประชากรทั้งหมด	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	บุคลากร (คน)	บุคลากร (คน)
1. กองกลาง	31	13
2. กองการเจ้าหน้าที่	53	22
3. กองกิจการนิสิต	34	14
4. กองคลัง	35	15
5. กองแผนงาน	16	7
6. กองอาคารสถานที่	26	11
7. กองบริหารงานวิจัย และประกันคุณภาพการศึกษา	16	7
8. กองบริการการศึกษา ศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษา	37	16
9. ศูนย์บริการเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร	12	5
10. ศูนย์ให้บริการและสนับสนุนนิตติพิการ	45	19
รวม	308	130

ตาราง 20 แสดงจำนวนบุคลากรสายบริการ ใน ส่วนงานวิชาการมหาวิทยาลัยพะเยา

กองงาน	จำนวนประชากรทั้งหมด	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	บุคลากร (คน)	บุคลากร (คน)
1. คณะเกษตรศาสตร์และ ทรัพยากรธรรมชาติ	24	10
2. คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร	12	5
3. คณะนิติศาสตร์	9	4
4. คณะพยาบาลศาสตร์	17	7
5. คณะแพทยศาสตร์	27	11
6. คณะเภสัชศาสตร์	11	5
7. คณะวิทยาการจัดการ และสารสนเทศศาสตร์	11	5
8. คณะวิทยาศาสตร์	24	10
9. คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์	17	7
10. คณะวิศวกรรมศาสตร์	25	11
11. คณะศิลปศาสตร์	9	4
12. คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ และศิลปกรรมศาสตร์	8	3
13. คณะสหเวชศาสตร์	15	6
14. วิทยาลัยพลังงาน และสิ่งแวดล้อม	11	5
15. วิทยาลัยการศึกษาต่อเนื่อง	9	4
รวม	229	97

วิธีดำเนินการศึกษา

ผู้ศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ คือ บุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 227 คน (Krejcie และMorgan) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอนคือ ตอนที่ 1 ถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ ตอนที่ 3 ถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หรือค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ หรือเนื้อหา (IOC: Index of item objective congruence) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ทั้งหมด 3 ท่าน จากนั้นผู้ศึกษา ทำการประมวลผลข้อมูลที่รวบรวมได้จากการตอบแบบสอบถามทั้งหมด นำมาตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล และทำการบันทึกที่กราฟลงในคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป วิเคราะห์และอธิบายเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเอง 5 ด้าน ระหว่างส่วนงานบริหารและส่วนงานวิชาการ โดยใช้วิธีวิเคราะห์เปรียบเทียบโดยใช้ค่าสถิติ Z-test โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนำเสนอผลการเปรียบเทียบโดยรวม

สรุปผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนงานบริหารและส่วนงานวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านเพศของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยาโดยรวมพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 144 คน และเพศชาย 83 คน และเมื่อศึกษารายส่วนงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างของส่วนงานบริหารเป็นบุคลากรเพศหญิง จำนวน 78 คน และเพศชาย 52 คน และกลุ่มตัวอย่างของส่วนงานวิชาการมีบุคลากรเพศหญิง จำนวน 66 คน และเพศชาย 31 คน ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลอายุของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยาโดยรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถาม มีช่วงอายุ 26-30 ปี รองลงมาเป็นช่วงอายุ 31-35 ปี ช่วงอายุ 21-25 ปี อายุต่ำกว่า 21 ปี และช่วงอายุ 36 ปีขึ้นไป ตามลำดับ

เมื่อศึกษาเป็นรายส่วนงาน พบว่า ส่วนงานบริหารกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 26-30 ปี รองลงมาเป็นช่วงอายุ 31-35 ปี ช่วงอายุ 36 ปีขึ้นไป, ช่วงอายุ 21-25 ปี และช่วงอายุต่ำกว่า 21 ปี ตามลำดับ ส่วนงานวิชาการกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 21-25 ปี คน รองลงมา เป็นช่วงอายุต่ำกว่า 21 ปี จำนวน 38 คน ช่วงอายุ 26-30 ปี จำนวน 20 คน และช่วงอายุ 31-35 ปี ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพสมรสของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา โดยรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสด รองลงมา มีสถานภาพสมรส ม่าย/หย่าร้าง และแยกกันอยู่ ตามลำดับ

เมื่อศึกษาเป็นรายส่วนงาน พบว่า ส่วนงานบริหารกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด รองลงมา มีสถานภาพสมรส ม่าย/หย่าร้าง ตามลำดับ ส่วนงานวิชาการมีกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด รองลงมา มีสถานภาพสมรส ม่าย/หย่าร้าง และแยกกันอยู่ ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการศึกษาของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา โดยรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี รองลงมา มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท ระดับการศึกษา ม.6/ ปวช. (ประกาศนียบัตรวิชาชีพ) และปวส. (ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง) และระดับการศึกษาปริญญาเอก ตามลำดับ

เมื่อศึกษาเป็นรายส่วนงาน พบว่า ส่วนงานบริหารกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับ การศึกษา ระดับปริญญาตรี รองลงมา มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท ระดับการศึกษา ม.6/ ปวช. (ประกาศนียบัตรวิชาชีพ) และปวส. (ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง) และระดับการศึกษา ปริญญาเอก ตามลำดับ ส่วนงานวิชาการมีกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี รองลงมา มีระดับการศึกษาปริญญาโท ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตำแหน่งงานของบุคลากรส่วนงานบริหารมหาวิทยาลัยพะเยา โดยรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานสังกัดกองการเจ้าหน้าที่ รองลงมา เป็นศูนย์บริการ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กองบริการการศึกษา กองกิจการนิสิต กองคลัง กองกลาง กองอาคารสถานที่ กองแผนงานกองบริหารงานวิจัยและการประกันคุณภาพการศึกษา ศูนย์บรรณสาร และสื่อการศึกษา และศูนย์ให้บริการและสนับสนุนนิติตพิการระดับปฏิบัติการ ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตำแหน่งงานของบุคลากรส่วนงานวิชาการมหาวิทยาลัยพะเยา โดยรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานสังกัด คณะเกษตรศาสตร์และ ทรัพยากรธรรมชาติ คณะแพทยศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ รองลงมา เป็น คณะวิทยาศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ คณะพยาบาลศาสตร์ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

คณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ คณะสหเวชศาสตร์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ คณะศิลปะศาสตร์ วิทยาลัย การศึกษาต่อเนื่อง และวิทยาลัยพลังงานและสิ่งแวดล้อม ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายได้ของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยาโดยรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท รองลงมา มีรายได้ 10,001–20,000 บาท รายได้ 20,000–30,000 บาท และรายได้มากกว่า 30,000 บาท ตามลำดับ

เมื่อศึกษาเป็นรายส่วนงาน พบว่า ส่วนงานบริหารกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท รองลงมา มีรายได้ 10,001–20,000 บาท รายได้ 20,000–30,000 บาท และรายได้ มากกว่า 30,000 บาท ตามลำดับ ส่วนงานวิชาการมีกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท รองลงมา มีรายได้ 10,001–20,000 บาท และรายได้ 20,000–30,000 บาท ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสาย บริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งแบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของ บุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา โดยนำเสนอผลข้อมูลโดยรวม และรายด้านได้ผลการ วิเคราะห์ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสาย บริการ มหาวิทยาลัยพะเยา โดยนำเสนอผลข้อมูลโดยรวม ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความ ต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา โดยรวม พบว่า ระดับความ คิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ในภาพรวม ของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยได้ผลการ วิเคราะห์ดังนี้ ด้านการฝึกอบรม มีระดับความสำคัญมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านเทคโนโลยี ด้านการศึกษาต่อ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน ระดับ ความสำคัญมาก ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความ ต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยาเป็นรายส่วนงาน พบว่า ส่วนงานบริหารมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร สายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับ ความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้ ด้านการฝึกอบรม มีระดับความสำคัญ

มากที่สุด รองลงมาเป็นด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านเทคโนโลยี ด้านการศึกษาต่อ และด้านการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน มีระดับความสำคัญมาก ตามลำดับ

ส่วนงานวิชาการมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการมหาวิทยาลัยพะเยา ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้ ด้านการศึกษาต่อ และด้านเทคโนโลยี ด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ระดับความสำคัญมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน มีระดับความสำคัญมาก ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นการศึกษาค้นคว้าความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา โดยนำเสนอผลข้อมูลรายด้าน ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ด้านการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้ ต้องการเรียนรู้ทักษะการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน มีระดับความต้องการมากที่สุด รองลงมาเป็นต้องการเรียนรู้ทักษะการปฏิบัติงานจากผู้เชี่ยวชาญในสายงานที่รับผิดชอบ ต้องการให้หน่วยงานแสวงหาความร่วมมือทางวิชาการทั้งในและต่างประเทศ เพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาดูงาน ต้องการให้หน่วยงานส่งเสริมหรือสนับสนุนทุนในการทำงานทางด้านวิชาการ ระดับความต้องการมาก และต้องการให้หน่วยงานจัดอบรมเรื่องหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรสามารถเป็นผู้ช่วยฝ่ายบริหารวิชาการ มีระดับความต้องการมาก ตามลำดับ

ด้านการฝึกอบรม ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการฝึกอบรม พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้ ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ต้องการให้หน่วยงานที่สังกัดให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร ให้ความรู้ ความสามารถมากยิ่งขึ้น ระดับความต้องการมากที่สุด รองลงมาคือความต้องการให้หน่วยงานที่สังกัดส่งเสริมบุคลากร ได้มีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน มีระดับความต้องการมาก ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมทักษะด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น ภาษาต่างประเทศ

ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ และต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ระดับความต้องการมาก ตามลำดับ

ด้านการศึกษาต่อ ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการศึกษาต่อ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้ ต้องการให้มีการส่งเสริมการศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน และต้องการให้สนับสนุนทุนการศึกษาต่อเพื่อให้มีวิทยฐานะดีขึ้น ต้องการให้มีการส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง ระดับความต้องการมากที่สุด รองลงมาเป็น ต้องการศึกษาในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน่วยงานที่สังกัด ต้องการศึกษหลักสูตรที่ตนเองสนใจแม้จะไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานในหน่วยงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ระดับความต้องการมาก ตามลำดับ

ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้ ต้องการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถใหม่ ๆ ในด้านอื่น ๆ และต้องการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นกับผู้มีรู้ความสามารถและผู้มีประสบการณ์ ระดับความต้องการมากที่สุด รองลงมาเป็น ต้องการค้นคว้าหาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ทั้งในและนอกหน่วยงาน ต้องการเพิ่มพูนความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษเพื่อสนับสนุนในการทำงาน ระดับความต้องการมาก ต้องการเรียนรู้โดยผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ระดับความต้องการมาก ตามลำดับ

ด้านเทคโนโลยี ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยาด้านเทคโนโลยี พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้ ต้องการเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะสมเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ระดับความต้องการมากที่สุด รองลงมาเป็น ต้องการเทคโนโลยีด้านโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางาน ต้องการประสบการณ์

ในเชิงปฏิบัติการทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และต้องการต้องการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาพัฒนาช่องทางการเผยแพร่ผลงานขององค์กร ระดับความต้องการมาก ต้องการศึกษาดูงานด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทั้งในและต่างประเทศ ระดับความต้องการมาก ตามลำดับ

ขั้นตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเอง 5 ด้านระหว่างส่วนงานบริหารและส่วนงานวิชาการ โดยใช้วิธีวิเคราะห์เปรียบเทียบโดยใช้ค่าสถิติ z-test กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนำเสนอผลการเปรียบเทียบโดยรวม ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ค่าเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเอง 5 ด้าน ระหว่างส่วนงานบริหารและส่วนงานวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา โดยนำเสนอผลข้อมูลโดยรวมพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรส่วนบริหารและส่วนวิชาการ ด้านการพัฒนาทักษะ การปฏิบัติงาน ด้านการฝึกอบรม และด้านเทคโนโลยี ระดับความต้องการของบุคลากรสองกลุ่มในด้านดังกล่าวแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรส่วนบริหารและส่วนวิชาการ ด้านการศึกษาต่อ และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งระดับความต้องการของบุคลากรสองกลุ่มในด้านดังกล่าวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการจัดหมวดหมู่ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะของความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา

1. ด้านการพัฒนาทักษะการปฏิบัติ

- 1.1 ควรให้มีการศึกษาดูงานจากสถานที่ต่าง ๆ ที่มีมาตรฐานสูง
- 1.2 ควรให้ความสำคัญด้านการสอนงานจากบุคลากรเก่าให้กับบุคลากรใหม่
- 1.3 ควรจัดให้มีอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอกับบุคลากร เพื่อการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานอย่างจริงจังต่อไป
- 1.4 ก่อนการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนควรมีการจัดอบรมในแต่ละตำแหน่งเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

2. ด้านการฝึกอบรม

- 2.1 จัดให้มีการอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานอื่น ๆ
- 2.2 ให้อัตราในการเข้าร่วมการอบรมให้เพียงพอกับจำนวนบุคลากรในแต่ละงาน
- 2.3 ควรมีการฝึกอบรมภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ ในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับสมาคมอาเซียนควรจัดให้บุคลากรได้รับการอบรมปีละ 2 ครั้ง

3. ด้านการศึกษาต่อ

3.1 การให้ทุนไปศึกษาต่อต่างประเทศ

3.2 ให้โอกาสในการศึกษาต่อโดยไม่จำกัดเรื่องต้องศึกษาต่อให้ตรงกับสายงาน การปฏิบัติงานของตนเอง

3.3 มหาวิทยาลัยควรให้การสนับสนุนการศึกษาต่อของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

4. ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง

4.1 ควรมีระบบให้ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองและการประเมินสมรรถนะตนเอง

4.2 ควรมีห้องแล็บให้ฝึกทำ work shop

4.3 จัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการเรียนรู้

4.4 ต้องการให้มหาวิทยาลัยเชิญวิทยากรที่มีคุณภาพจากมหาวิทยาลัยอื่นมาให้ความรู้

4.5 ควรจัดสรรงบประมาณในการเรียนรู้ด้วยตนเองให้กับบุคลากรเพื่อประสิทธิภาพการทำงาน

4.6 มหาวิทยาลัยควรกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรมากขึ้น

5. ด้านเทคโนโลยี

5.1 ควรจัดอบรมการใช้เครื่องมือ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ

5.2 ควรจัดเทคโนโลยีเพื่อเอื้อต่อการทำงานและทำให้งานมีประสิทธิภาพจะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ

5.3 ควรนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น

อภิปรายผลการศึกษา

ด้านการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา โดยภาพรวม พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้ ต้องการเรียนรู้ทักษะการปฏิบัติงาน จากหัวหน้างาน ระดับความต้องการมากที่สุด รองลงมาเป็นต้องการเรียนรู้ทักษะการปฏิบัติงาน จากผู้เชี่ยวชาญในสายงานที่รับผิดชอบ ต้องการให้หน่วยงานแสวงหาความร่วมมือทางวิชาการ ทั้งในและต่างประเทศเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาดูงาน ต้องการให้หน่วยงานส่งเสริมหรือสนับสนุน

ทุนในการทำงานทางด้านวิชาการ และต้องการให้หน่วยงานจัดอบรมเรื่องหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรสามารถเป็นผู้ช่วยฝ่ายบริหารวิชาการ ระดับความต้องการมาก ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยารายส่วนงาน พบว่า ส่วนงานบริหาร มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการมหาวิทยาลัยพะเยา ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้ ต้องการเรียนรู้ทักษะการปฏิบัติงานจากผู้เชี่ยวชาญในสายงานที่รับผิดชอบ และต้องการเรียนรู้ทักษะการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน ระดับความต้องการมาก

ส่วนงานวิชาการมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับมากที่สุด และรายด้านพบว่า ต้องการเรียนรู้ทักษะการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน ระดับความต้องการมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าปัจจุบันบุคลากร สายบริการอาจมีความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งไม่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ หรือต้องการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเฉพาะด้านให้มีความเชี่ยวชาญมากขึ้นเพื่อที่จะให้บริการกับหน่วยงานอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กรที่ดีเพราะนอกจากจะมีบุคลากรที่มีคุณภาพแล้วยังมีประสิทธิภาพในการทำงานสามารถตอบสนองนโยบายขององค์กรในการสนับสนุนและบริการแก่หน่วยงานอื่น ๆ ได้อย่างดีเยี่ยม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สิริธนา เมธาธราธิป (อ้างอิงใน พัชรินทร์ ราชคมน์, 2554) เรื่องความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาในด้านความรู้เกี่ยวกับวิชาเฉพาะที่สอน เทคนิคการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทักษะเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้เรียน ตลอดจนความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต การเตรียมแผนการสอน และต้องให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการโดยเชิญวิทยากรมาบรรยาย และการศึกษาดูงานนอกสถานที่

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบด้านการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรส่วนบริหารและส่วนวิชาการ ด้านการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน มีระดับความต้องการของบุคลากรสองกลุ่มในด้านดังกล่าวแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการฝึกอบรม ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการฝึกอบรม โดยภาพรวม พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง

ของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้ ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ต้องการให้หน่วยงานที่สังกัดให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร ให้ความรู้ ความสามารถมากยิ่งขึ้น มีระดับความต้องการมากที่สุด รองลงมาเป็นต้องการให้หน่วยงานที่สังกัดส่งเสริมบุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมทักษะด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น ภาษาต่างประเทศ ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ และต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ มีระดับความต้องการมากที่สุดตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการฝึกอบรม เป็นรายส่วงานพบว่า ส่วนงานบริหารมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการฝึกอบรมในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับมาก และรายด้าน พบว่า ความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีระดับความต้องการมากที่สุด

ส่วนงานวิชาการมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการฝึกอบรม ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับมากที่สุด และรายด้าน พบว่า ความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีระดับความต้องการมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรสายบริการต้องการฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ ทักษะ และมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของตนเองให้เพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพ อีกทั้งเป็นกิจกรรมที่เสริมสร้างให้บุคคล เกิดความรู้ ความเข้าใจทักษะและทัศนคติต่อการดำเนินกิจกรรมใด ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของจิระ ประมวลฤกษ์ (อ้างอิงใน พัชรินทร์ ราชคมนตรี, 2554) ได้กล่าวถึง การฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้และทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้สามารถกลับไปปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้เกิดประสิทธิภาพระยะเวลาที่ใช้เป็นช่วงสั้น หลักสูตรจะเน้นให้ปฏิบัติงานเฉพาะทางได้ ลักษณะการฝึกอบรมทำได้หลายลักษณะตามนโยบายและต้องการขององค์การ เช่น ฝึกอบรมก่อนทำงานให้สามารถทำงานได้ ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและฝึกอบรมเมื่อมีการเลื่อนตำแหน่งหรือเปลี่ยนหน้าที่การงาน เป็นต้น

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบด้านการฝึกอบรม ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรส่วนบริหารและส่วนวิชาการ ด้านการฝึกอบรม มีระดับความต้องการของบุคลากรสองกลุ่มในด้านดังกล่าวแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการศึกษาต่อ ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการศึกษาต่อ โดยภาพรวม พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้ ต้องการให้มีการส่งเสริมการศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน และต้องการให้สนับสนุนทุนการศึกษาต่อเพื่อให้มีวิทยฐานะดีขึ้น มีระดับความต้องการมากที่สุด รองลงมาเป็นต้องการให้มีการส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง มีระดับความต้องการมากที่สุด ต้องการศึกษาในหลักสูตร ที่เกี่ยวข้องกับงานในหน่วยงานที่สังกัด มีระดับความต้องการมากที่สุด ต้องการศึกษหลักสูตรที่ตนเองสนใจแม้จะไม่เกี่ยวข้องกับงานในหน่วยงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ มีระดับความต้องการมากที่สุด ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการศึกษาต่อ รายละเอียด พบว่า ส่วนงานบริหารมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการศึกษาต่อ ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้ ต้องการให้มีการส่งเสริมการศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน มีระดับความต้องการมากที่สุด

ส่วนงานวิชาการมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการศึกษาต่อในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับมากที่สุด และรายด้าน พบว่า ความต้องการให้สนับสนุนทุนการศึกษาต่อเพื่อให้ มีวิทยฐานะดีขึ้น มีระดับความต้องการมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรสายบริการให้ความสำคัญกับการศึกษาต่อเป็นอย่างมาก เนื่องจากเห็นว่าการศึกษาต่อ สามารถพัฒนาตนเองให้ไปสู่ความสำเร็จในหลาย ๆ ด้าน เช่น ความก้าวหน้าในสายงาน ได้รับการยอมรับของสังคม เกียรติยศชื่อเสียง ตลอดจนได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นความต้องการที่จะเติมเต็มศักยภาพของตนเองซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ของอับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) นักจิตวิทยา แห่งมหาวิทยาลัยแบรนดีส์ (อ้างอิงใน พัชรินทร์ ราชคมนตรี, 2554) ซึ่งกล่าวไว้ว่า ความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุด คือ ต้องการสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนาสูงสุดของตัวเอง ความเจริญก้าวหน้า การพัฒนาทักษะความสามารถ

ให้ถึงขีดสุดขยด มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจและการคิดสร้างสรรค์ สิ่งต่าง ๆ การก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอาชีพและการงาน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบด้านการศึกษาต่อ ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรส่วนบริหารและส่วนวิชาการ ด้านการศึกษาต่อ ระดับความต้องการของบุคลากรสองกลุ่มในด้านดังกล่าวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยภาพรวม พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้ ต้องการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถใหม่ ๆ ในด้านอื่น ๆ และต้องการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นกับผู้มีความรู้ความสามารถและผู้มีประสบการณ์ มีระดับความต้องการมากที่สุด รองลงมาเป็นต้องการค้นคว้าหาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ทั้งในและนอกหน่วยงาน ต้องการเพิ่มพูนความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษเพื่อสนับสนุนในการทำงาน ต้องการเรียนรู้โดยผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ มีระดับความต้องการมาก ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง รายละเอียด พบว่า ส่วนงานบริหารมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการมหาวิทยาลัยพะเยา ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับมาก รายละเอียด พบว่า ความต้องการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถใหม่ ๆ ในด้านอื่น ๆ และต้องการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นกับผู้มีความรู้ความสามารถและผู้มีประสบการณ์ มีระดับความต้องการมาก ส่วนงานวิชาการมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับมากที่สุด และรายด้าน พบว่า ความต้องการเพิ่มพูนความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษเพื่อสนับสนุนในการทำงาน มีระดับความต้องการมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรสายบริการมีความต้องการเรียนรู้ในทุก ๆ ด้าน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่มีอยู่เดิม และเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ในด้านอื่น ๆ เพิ่มมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้จากสิ่งแวดล้อมที่ตนเองปฏิบัติอยู่หรือเรียนรู้จากสิ่งที่อยู่ภายนอกองค์กร ทั้งนี้การทำความเข้าใจเรื่องการเรียนรู้และสนับสนุนจากองค์กรจะช่วยเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงาน บังคับบัญชา และมอบหมายงานได้สำเร็จ เพราะการเรียนรู้เป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้ถูกต้องตามขอบเขต

หน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับ เซาวลิต ตนานนท์ชัย (อ้างอิงใน พัชรินทร์ ราชคณณ์, 2554) กล่าวถึง การเรียนรู้มีความจำเป็นสำหรับสังคมปัจจุบันที่เป็นสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงที่ทั่วโลกเต็มไปด้วยข่าวสารและข้อมูลต่าง ๆ ที่ล้นส่งผลกระทบต่อ การดำเนินชีวิตและการตัดสินใจของผู้คนที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ การเรียนรู้จึงเป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากแรงจูงใจของแต่ละบุคคล

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรส่วนบริหารและส่วนวิชาการ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ระดับความต้องการของบุคลากรสองกลุ่มในด้านดังกล่าวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านเทคโนโลยี ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านเทคโนโลยี โดยภาพรวม พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้ ต้องการเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะสมเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน มีระดับความต้องการมากที่สุด รองลงมาเป็นต้องการเทคโนโลยีด้านโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางาน ต้องการประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติการทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และต้องการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาพัฒนาช่องทางทางการเผยแพร่ผลงานขององค์กรต้องการศึกษาดูงานด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทั้งในและต่างประเทศ มีระดับความต้องการมาก ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านเทคโนโลยี รายละเอียด พบว่า ส่วนงานบริหารมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านเทคโนโลยี ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับมาก รายละเอียด พบว่า ความต้องการประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติการทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ต้องการเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะสมเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และต้องการเทคโนโลยีด้านโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางาน มีระดับความต้องการมาก

ส่วนงานวิชาการมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านเทคโนโลยี ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับมากที่สุด และรายละเอียด พบว่า ความต้องการเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะสมเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน มีระดับความต้องการมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันได้มีเทคโนโลยีต่าง ๆ

เข้ามาสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการทำงานของบุคลากรมากขึ้น ดังนั้น การที่องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ด้านเทคโนโลยีมากขึ้นจะเป็นการเสริมสร้างวิทยาการที่ทันสมัยให้กับบุคลากร เพราะเมื่อบุคลากรจบการศึกษาจากสถานศึกษาแล้วความรู้ที่ได้รับมาอาจล้าสมัย เพราะในปัจจุบันวิทยาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ ก้าวหน้าไปมากมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาถ้าบุคลากรไม่มีการเรียนรู้เพิ่มเติม และพัฒนาตนเองก็จะทำให้ไม่ทันกับวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พจนา วรณเสรี (อ้างอิงใน พัชรินทร์ ราชคมนตรี, 2554) ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก พบว่า ในภาพรวมข้าราชการมีความต้องการพัฒนา โคนรวมมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความต้องการพัฒนาด้านเทคโนโลยีมีระดับความต้องการมากที่สุด เพราะว่าปัจจุบันเป็นโลกของยุคข้อมูลข่าวสาร การพัฒนาด้านเทคโนโลยี เป็นสิ่งจำเป็นในองค์กรสมัยใหม่ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตากเช่นเดียวกันต่างทราบถึงความสำคัญในเรื่องนี้ จึงมีความต้องการพัฒนาด้านเทคโนโลยีเป็นอันดับแรกผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบด้านเทคโนโลยี ผลการวิเคราะห์พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรส่วนบริหารและส่วนวิชาการด้านเทคโนโลยี มีระดับความต้องการของบุคลากรสองกลุ่ม ในด้านดังกล่าวแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมและตรงตามความต้องการของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา
2. ควรสนับสนุนและส่งเสริมผลวิจัยและแนวคิดของงานวิจัยเพื่อสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย หรือองค์กรอื่น ๆ อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรส่งเสริมให้มีการจัดทำกรวิจัยในลักษณะเฉพาะเจาะจงในด้านการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาต่อ
2. ควรส่งเสริมให้มีการจัดทำกรวิจัยความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ กับส่วนงานบริหารและส่วนงานวิชาการ รวมถึงทุกงานในมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนในอนาคตต่อไป



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กองการเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยพะเยา. (2554). **คู่มือพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา 2554**. เกษรินทร์ วิริยะอาภรณ์. (2545). **ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ**. สืบค้นเมื่อ 26 สิงหาคม 2554, จาก www.idis.ru.ac.th
- ความต้องการของมนุษย์**. (2526). ความหมายตามพจนานุกรมในไทยฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525. สืบค้นเมื่อ 26 สิงหาคม 2554, จาก <http://www.idis.ru.ac.th/report/index.php?topic=53.0>
- ธิดารัตน์ เนียมกลีพงษ์. (2549). **ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมขนส่งทางบก**. สืบค้นเมื่อ 26 สิงหาคม 2554, จาก www.idis.ru.ac.th
- นันท์ มณีสว่าง. (2551). **ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต**. สืบค้นเมื่อ 26 สิงหาคม 2554, จาก www.idis.ru.ac.th
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: พี.เอ็น.
- ประสิทธิ์ ทองอุ่น. (2540). **จิตวิทยาและพุทธศาสตร์**. สำนักส่งเสริมวิชาการ สถาบันราชภัฏสุรินทร์.
- ปราชญา กล้าผจญ และพอดตา บุตรสุขธิวงศ์. (2550). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: ธารนิเวศพิมพ์.
- พระเทพเวที (ป.อ.ปยุตโต). (2531). **พัฒนาตน**. กรุงเทพฯ: มุขนิธิโกมลคีมทอง.
- พัชรินทร์ ราชคมนตรี. (2554). **ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่**. สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยแม่โจ้
- วิโรจน์ ธีรคุณ. (2543). **เรียนมหาวิทยาลัยอย่างไรให้สำเร็จและมีความสุข** (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: บริษัท คุ้มพิมพ์เด็อนเพ็ญ จำกัด.
- สุธรรม อารีกุล. (2543). **รูปแบบและภารกิจอุดมศึกษา**. กรุงเทพฯ: บริษัท สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช จำกัด.
- สำนักมาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษา. (2549). **มาตรฐานการอุดมศึกษาและเกณฑ์มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

- สมโภชน์ เขียมสุภษิต. (2536). **ทฤษฎีและเทคนิคการปรับปรุงพฤติกรรม**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมยศ นาวิการ. (2540). **“แรงจูงใจ” การบริหารพฤติกรรมองค์การ** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: บริษัท โรงพิมพ์ตะวันออก จำกัด.
- สมิหรา จิตตลดากร. (2546). **“แรงจูงใจในการทำงาน” ทฤษฎีองค์การ** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: แสงเทียนการพิมพ์.
- อมรรัตน์ ปักโคทานัง. (2548). **ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา**. สืบค้นเมื่อ 26 สิงหาคม 2554, จาก www.idis.ru.ac.th
- เอกสารประกอบการบรรยาย. (2520). **เรื่อง “นโยบายฝึกอบรม” (เรื่องและผู้จัดโครงการฝึกอบรมควรรู้)**. การฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ฝ่ายฝึกอบรม กองวิชาการ สำนักงาน. สืบค้นเมื่อ 26 สิงหาคม 2554, จาก www.tu.ac.th/org/ofrector/person/train/handbook/training.html



ภาควิชา

ภาคผนวก ก แบบสอบถามสำหรับบุคลากร ส่วนงานวิชาการ

เรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ตามส่วนงาน คือ ส่วนงานบริหาร และส่วนงานวิชาการ
2. คำตอบของท่าน ไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อตัวท่าน ผู้ศึกษานำมาใช้เพื่องานวิจัยเท่านั้นผลที่ได้จะเป็นประโยชน์ในด้านการวางแผนการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา เท่านั้น
3. คำตอบของท่านจะถูกประมวลผลในลักษณะผลรวมทั้งหมด และนำมาใช้เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิตเท่านั้น
4. คำตอบของท่านทุกคำตอบจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ ไม่มีการเปิดเผยข้อมูลโดยส่วนตัวใด ๆ ทั้งสิ้น
5. ผู้วิจัยขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามทุกข้อ และแสดงความคิดเห็นให้ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 เป็นการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านเทคโนโลยี
- ส่วนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของบุคลากรที่มีต่อความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงสภาพความเป็นจริงสำหรับท่านมากที่สุด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

1. เพศ ชาย หญิง

2. อายุ

- ต่ำกว่า 21 ปี 21 - 25 ปี 26 - 30 ปี
 31 - 35 ปี 36 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

- โสด สมรส
 ม่าย/ หย่าร้าง แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

- ม.6/ ปวช. (ประกาศนียบัตรวิชาชีพ) ปวส. (ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง)
 ปริญญาตรี ปริญญาโท
 ปริญญาเอก อื่น ๆ ระบุ.....

5. ตำแหน่งงานบุคลากรสายบริการ ส่วนงานวิชาการ

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ | <input type="checkbox"/> คณะพยาบาลศาสตร์ |
| <input type="checkbox"/> คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | <input type="checkbox"/> คณะนิติศาสตร์ |
| <input type="checkbox"/> คณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์ | <input type="checkbox"/> คณะแพทยศาสตร์ |
| <input type="checkbox"/> คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์ | <input type="checkbox"/> คณะเภสัชศาสตร์ |
| <input type="checkbox"/> คณะวิทยาศาสตร์ | <input type="checkbox"/> คณะวิศวกรรมศาสตร์ |
| <input type="checkbox"/> คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ | <input type="checkbox"/> คณะศิลปศาสตร์ |
| <input type="checkbox"/> วิทยาลัยพลังงานและสิ่งแวดล้อม | <input type="checkbox"/> คณะสหเวชศาสตร์ |
| <input type="checkbox"/> วิทยาลัยการศึกษาต่อเนื่อง | |

6. รายได้

- ไม่เกิน 10,000 บาท 10,001-20,000 บาท
 20,001-30,000 บาท มากกว่า 30,000 บาท

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของท่านที่เกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคะแนนที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่เกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง สำหรับท่านมากที่สุด โดยได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนความคิดเห็นดังนี้

5 คะแนน หมายความว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด

4 คะแนน หมายความว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองมาก

3 คะแนน หมายความว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองปานกลาง

2 คะแนน หมายความว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองน้อย

1 คะแนน หมายความว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองน้อยที่สุด

ข้อ	ด้านการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ต้องการเรียนรู้ทักษะการปฏิบัติงานจากผู้เชี่ยวชาญในสายงานที่รับผิดชอบ					
2	ต้องการเรียนรู้ทักษะการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน					
3	ต้องการให้หน่วยงานแสวงหาความร่วมมือทางวิชาการทั้งในและต่างประเทศเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาดูงาน					
4	ต้องการให้หน่วยงานจัดอบรมเรื่องหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรสามารถเป็นผู้ช่วยฝ่ายบริหารวิชาการ					
5	ต้องการให้หน่วยงานส่งเสริมหรือสนับสนุนทุนในการทำงานทางด้านวิชาการ					
	ด้านการฝึกอบรม					
1	ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ					
2	ต้องการให้หน่วยงานที่สังกัดให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้ความรู้ ความสามารถมากยิ่งขึ้น					
3	ต้องการให้หน่วยงานที่สังกัดส่งเสริมบุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน					
4	ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น					

ข้อ	ด้านการฝึกอบรม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
5	ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมทักษะด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น ภาษาต่างประเทศ ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์					
	ด้านการศึกษาต่อ					
1	ต้องการให้มีการส่งเสริมการศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน					
2	ต้องการให้มีการส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง					
3	ต้องการให้สนับสนุนทุนการศึกษาต่อเพื่อให้มีวิทยฐานะดีขึ้น					
4	ต้องการศึกษาในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน่วยงานที่สังกัด					
5	ต้องการศึกษาหลักสูตรที่ตนเองสนใจแม้จะไม่เกี่ยวข้องกับงานในหน่วยงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้					
	ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง					
1	ต้องการค้นคว้าหาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ทั้งในและนอกหน่วยงาน					
2	ต้องการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถใหม่ ๆ ในด้านอื่น ๆ					
3	ต้องการเพิ่มพูนความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ เพื่อสนับสนุนในการทำงาน					
4	ต้องการเรียนรู้โดยผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์					
5	ต้องการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นกับผู้มีความรู้ความสามารถ และผู้มีประสบการณ์					
	ด้านเทคโนโลยี					
1	ต้องการศึกษาดูงานด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทั้งในและต่างประเทศ					
2	ต้องการประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติการทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน					
3	ต้องการเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะสมเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน					
4	ต้องการเทคโนโลยีด้านโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางาน					
5	ต้องการต้องการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาพัฒนาช่องทางการเผยแพร่ผลงานขององค์การ					

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของบุคลากรที่มีต่อความต้องการการพัฒนาตนเอง
ในด้านต่าง ๆ

1. ด้านการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน.....

.....

.....

2. ด้านการฝึกอบรม.....

.....

.....

3. ด้านการศึกษาต่อ.....

.....

.....

4. ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง.....

.....

.....

5. ด้านเทคโนโลยี.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างยิ่ง

ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

แบบสอบถามสำหรับบุคลากร ส่วนงานบริหาร
เรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ
มหาวิทยาลัยพะเยา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ตามส่วนงาน คือ ส่วนงานบริหาร และส่วนงานวิชาการ
2. คำตอบของท่าน ไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อตัวท่าน ผู้ศึกษานำมาใช้เพื่องานวิจัยเท่านั้นผลที่ได้จะเป็นประโยชน์ในด้านการวางแผนการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา เท่านั้น
3. คำตอบของท่านจะถูกประมวลผลในลักษณะผลรวมทั้งหมด และนำมาใช้เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิตเท่านั้น
4. คำตอบของท่านทุกคำตอบจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ ไม่มีการเปิดเผยข้อมูลโดยส่วนตัวใด ๆ ทั้งสิ้น
5. ผู้วิจัยขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามทุกข้อ และแสดงความคิดเห็นให้ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 เป็นการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านเทคโนโลยี
- ส่วนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของบุคลากรที่มีต่อความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงสภาพความเป็นจริงสำหรับท่านมากที่สุด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

1. เพศ ชาย หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 21 ปี 21 - 25 ปี 26 - 30 ปี
 31 - 35 ปี 36 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

โสด สมรส
 ม้าย / หย่าร้าง แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

ม.6/ ปวช. (ประกาศนียบัตรวิชาชีพ) ปวส. (ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง)
 ปริญญาตรี ปริญญาโท
 ปริญญาเอก อื่น ๆ ระบุ.....

5. ตำแหน่งงานบุคลากรสายบริการ ส่วนงานวิชาการ

คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ คณะพยาบาลศาสตร์
 คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร คณะนิติศาสตร์
 คณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์
 คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์
 คณะวิทยาศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์
 คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ คณะศิลปศาสตร์
 วิทยาลัยพลังงานและสิ่งแวดล้อม คณะสหเวชศาสตร์
 วิทยาลัยการศึกษาต่อเนื่อง

6. รายได้

ไม่เกิน 10,000 บาท 10,001-20,000 บาท
 20,001-30,000 บาท มากกว่า 30,000 บาท

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของท่านที่เกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคะแนนที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่เกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง สำหรับท่านมากที่สุด โดยได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนความคิดเห็นดังนี้

5 คะแนน หมายความว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด

4 คะแนน หมายความว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองมาก

3 คะแนน หมายความว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองปานกลาง

2 คะแนน หมายความว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองน้อย

1 คะแนน หมายความว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองน้อยที่สุด

ข้อ	ด้านการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ต้องการเรียนรู้ทักษะการปฏิบัติงานจากผู้เชี่ยวชาญในสายงานที่รับผิดชอบ					
2	ต้องการเรียนรู้ทักษะการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน					
3	ต้องการให้หน่วยงานแสวงหาความร่วมมือทางวิชาการทั้งในและต่างประเทศเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาดูงาน					
4	ต้องการให้หน่วยงานจัดอบรมเรื่องหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรสามารถเป็นผู้ช่วยฝ่ายบริหารวิชาการ					
5	ต้องการให้หน่วยงานส่งเสริมหรือสนับสนุนทุนในการทำงานทางด้านวิชาการ					
	ด้านการฝึกอบรม					
1	ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ					
2	ต้องการให้หน่วยงานที่สังกัดให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้ความรู้ ความสามารถมากยิ่งขึ้น					
3	ต้องการให้หน่วยงานที่สังกัดส่งเสริมบุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน					
4	ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น					

ข้อ	ด้านการฝึกอบรม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
5	ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมทักษะด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น ภาษาต่างประเทศ ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์					
	ด้านการศึกษาต่อ					
1	ต้องการให้มีการส่งเสริมการศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน					
2	ต้องการให้มีการส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง					
3	ต้องการให้สนับสนุนทุนการศึกษาต่อเพื่อให้มีวิทยฐานะดีขึ้น					
4	ต้องการศึกษาในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน่วยงานที่สังกัด					
5	ต้องการศึกษาหลักสูตรที่ตนเองสนใจแม้จะไม่เกี่ยวข้องกับงานในหน่วยงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้					
	ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง					
1	ต้องการค้นคว้าหาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ทั้งในและนอกหน่วยงาน					
2	ต้องการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถใหม่ ๆ ในด้านอื่น ๆ					
3	ต้องการเพิ่มพูนความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ เพื่อสนับสนุนในการทำงาน					
4	ต้องการเรียนรู้โดยผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์					
5	ต้องการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นกับผู้มีความรู้ความสามารถ และผู้มีประสบการณ์					
	ด้านเทคโนโลยี					
1	ต้องการศึกษาดูงานด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทั้งในและต่างประเทศ					
2	ต้องการประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติการทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน					
3	ต้องการเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะสมเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน					
4	ต้องการเทคโนโลยีด้านโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางาน					
5	ต้องการต้องการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาพัฒนาช่องทางการเผยแพร่ผลงานขององค์การ					

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของบุคลากรที่มีต่อความต้องการการพัฒนาตนเอง
ในด้านต่าง ๆ

1. ด้านการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน.....

.....
.....

2. ด้านการฝึกอบรม.....

.....
.....

3. ด้านการศึกษาต่อ.....

.....
.....

4. ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง.....

.....
.....

5. ด้านเทคโนโลยี.....

.....
.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างยิ่ง

ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ภาคผนวก ข ตารางคำนวณหาค่า IOC

ตาราง 21 แสดงตารางคำนวณหาค่า IOC

ข้อ/ คน	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	$\sum R$	$IOC = \frac{\sum R}{N}$	หมายเหตุ
1.1	+1	+1	+1	3	$\frac{3}{3} = 1$	ใช้ได้
1.2	+1	+1	+1	3	$\frac{3}{3} = 1$	ใช้ได้
1.3	+1	+1	+1	3	$\frac{3}{3} = 1$	ใช้ได้
1.4	+1	+1	+1	3	$\frac{3}{3} = 1$	ใช้ได้
1.5	+1	+1	+1	3	$\frac{3}{3} = 1$	ใช้ได้
2.1	+1	+1	+1	3	$\frac{3}{3} = 1$	ใช้ได้
2.2	+1	+1	+1	3	$\frac{3}{3} = 1$	ใช้ได้
2.3	+1	+1	+1	3	$\frac{3}{3} = 1$	ใช้ได้
2.4	+1	+1	+1	3	$\frac{3}{3} = 1$	ใช้ได้
2.5	+1	+1	+1	3	$\frac{3}{3} = 1$	ใช้ได้
3.1	+1	+1	+1	3	$\frac{3}{3} = 1$	ใช้ได้
3.2	+1	0	+1	2	$\frac{2}{3} = 0.66$	ใช้ได้
3.3	+1	+1	+1	3	$\frac{3}{3} = 1$	ใช้ได้
3.4	+1	+1	+1	3	$\frac{3}{3} = 1$	ใช้ได้
3.5	+1	+1	+1	3	$\frac{3}{3} = 1$	ใช้ได้
4.1	+1	+1	+1	3	$\frac{3}{3} = 1$	ใช้ได้
4.2	+1	+1	+1	3	$\frac{3}{3} = 1$	ใช้ได้
4.3	+1	+1	+1	3	$\frac{3}{3} = 1$	ใช้ได้
4.4	+1	+1	+1	3	$\frac{3}{3} = 1$	ใช้ได้
4.5	+1	+1	0	2	$\frac{2}{3} = 0.66$	ใช้ได้
5.1	+1	+1	0	2	$\frac{2}{3} = 0.66$	ใช้ได้

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อ/ คน	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	$\sum R$	$IOC = \frac{\sum R}{N}$	หมายเหตุ
5.2	+1	+1	+1	3	$\frac{3}{3} = 1$	ใช้ได้
5.3	+1	+1	0	2	$\frac{2}{3} = 0.66$	ใช้ได้
5.4	+1	+1	+1	3	$\frac{3}{3} = 1$	ใช้ได้
5.5	+1	+1	+1	3	$\frac{3}{3} = 1$	ใช้ได้

หมายเหตุ: ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ
 ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2 ดร.ปราณี อยู่ศิริ
 ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3 นายชำนาญ แสงแก้ว



ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า



ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า

ชื่อ นามสกุล	สมพงษ์ จันทรพิมพ์
วัน เดือน ปี เกิด	24 กรกฎาคม 2523
ที่อยู่ปัจจุบัน	243/ 69 ถนนพหลโยธิน ตำบลแม่ต๋ำ อำเภอเมืองเมือง จังหวัดพะเยา 56000
ที่ทำงานปัจจุบัน	มหาวิทยาลัยพะเยา
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	นักวิชาการการศึกษา
ประสบการณ์การทำงาน	
พ.ศ. 2549-ปัจจุบัน	มหาวิทยาลัยพะเยา
พ.ศ. 2548	เจ้าหน้าที่พัสดุ วิทยาลัยเทคนิคพะเยา
พ.ศ. 2546-2547	พนักงานสินเชื่อ บริษัทสินธานีพะเยา
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2546	บธ.บ. (การจัดการธุรกิจ) มหาวิทยาลัยนเรศวร
พ.ศ. 2542	ม.6 โรงเรียนพะเยาพิทยาคม