

ชื่อวิทยานิพนธ์

การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ
ในมหาวิทยาลัยขอนแก่น

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์

นางสาวกรรณิการ์ วิชัยประหาร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์เรณู คุปต์ขจี)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญชัย จงกลนีน)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการในมหาวิทยาลัยขอนแก่น 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นในความต้องการด้านการพัฒนาตนเอง โดยจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย สาย ข ค สังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวน 609 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสอบถาม แบบตรวจสอบรายการ แบบมาตรฐานประมาณค่า ค่าสถิติที่นำมาใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ F-test

ผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ ในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสาย ข และ ค ในมหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า

1.1 สภาพปัจจุบัน มีระดับของการพัฒนาสมรรถภาพในวิชาชีพ ในภาพรวม 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ ในระดับ "ปานกลาง" ๑

1.2 เกี่ยวกับปัญหา ปัญหาที่พบ 3 ลำดับแรกได้แก่ การขาดโอกาสที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากร ความไม่ต่อเนื่องในการจัดทำโครงการเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงไปตามวาระของผู้บริหาร และขาดการวิเคราะห์และหาข้อสรุปด้านการติดตามและประเมินผล โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

1.3 ความต้องการ ระดับความต้องการเพื่อการพัฒนาตนเอง ในภาพรวม อยู่ในระดับ "มาก" โดยเมื่อแยกรายด้าน คือด้านทักษะเพื่อการทำงาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสั่งกับ ด้านทักษะ ด้านมนุษย อยู่ในระดับ "มาก" และในด้านกิจกรรมเพื่อการพัฒนาตนเอง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านกิจกรรมที่กระทำโดยตนเอง กับ กิจกรรมที่กระทำเป็นหมู่คณะ ระดับความต้องการ อยู่ในระดับ "ปานกลาง"

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นในความต้องการด้านการพัฒนาตนเองของข้าราชการสาย ข ค ในมหาวิทยาลัยขอนแก่น

2.1 ข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการในด้านการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการในด้านการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ข้าราชการที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความต้องการในด้านการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางและข้อเสนอแนะที่ได้จากคำถามปลายเปิด สำหรับการนำไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาการวางแผนและการดำเนินการในด้านการพัฒนาศักยภาพของมหาวิทยาลัยขอนแก่นที่ได้จากการวิจัย ได้แก่ ควรมีการดำเนินการด้านการวางแผนพัฒนาศักยภาพของมหาวิทยาลัย โดยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือการวางแผนดำเนินการในระยะสั้นและการจัดทำแผนในระยะยาวโดยในระยะสั้นมุ่งเน้นในการจัดทำโครงการ/กิจกรรมตลอดจนหลักสูตรในการพัฒนาศักยภาพ เพื่อการพัฒนาสมรรถภาพในวิชาชีพแต่ละสายงานควบคู่ไปกับการสร้างทัศนคติที่ดีต่องาน และสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง ส่วนในระยะยาวได้แก่ การจัดทำแผนในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของมหาวิทยาลัย

THESIS TITLE : A STUDY OF NEED FOR SELF-DEVELOPMENT OF
NON-LECTURERS IN KHON KEAN UNIVERSITY

AUTHOR : MISS KANNIKA WIKUMPAPRAHARN

THESIS ADVISORY COMMITTEE :

.....*Ranu Kuptusthein*.....Chairman

(Associate Professor Ranu Kuptusthein)

.....*Burunchai Chongolnee*.....Member

(Associate Professor Dr. Burunchai Chongolnee)

ABSTRACT

The purposes of this research were : 1) to study the present circumstances, problems, and need in self-development of the non-lecturers in Khon Kean University; 2) to compare the opinions between the two groups of non-lecturers concerning the need of self-development on the bases of age, level of education, years of experience.

The research sample used in this study were 609 non-lecturers who were randomly selected by a stratified sampling. The instrument employed to collect data were a set of questionnaires. Statistics used to analysed data were percentage, arithmetic mean ($\bar{X}$), standard deviation (S.D.), and F-test values.

Findings:

1. The present circumstances, problems, and need in self-development of the non-lecturers in Khon Kean University were found as follows :

1.1 the present circumstances concerning the need

of self-development in knowledge, technical skill, and characteristics were desired at "moderate" level;

1.2 the problems found concerning the need of self-development ranking from high to low priorities were the lacks of opportunity, discontinuity of the programs, evaluation and follow up.

1.3 the need for self-development in three professional skills: conceptual, human, and technical were desired at "high" level, but for the activities performed by themselves or by group dynamic were craved at "moderate" level.

2. It was found that there were no statistically significant differences when the two groups of sample were compared on the bases of age, and level of education, but on the basis of years of experience was found the difference at .05 .

Furthermore, the sample subjects suggested, under the open-ended questionnaires, that the university should have long and short plans to set the programs to help develop the present circumstances and personnel management repeatedly.