

# ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

## จिरาวรรณ จันทะวงศ์ฤทธิ<sup>1</sup> ประเสริฐ ศรีบุญจันทร์<sup>2</sup>

<sup>1</sup> (อศ.ม) ภาควิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยีและการจัดการอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

<sup>2</sup> อาจารย์ประจำภาควิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยีและการจัดการอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ (1) ด้านการศึกษา (2) ด้านการฝึกอบรม (3) ด้านการพัฒนาตนเอง และ (4) ด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวม พบว่า ความต้องการในการพัฒนาด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x}$  4.69 S.D. 0.521) ด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$  4.38 S.D. 0.644) ด้านการศึกษาอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$  4.18 S.D. 0.859) และด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$  4.12 S.D. 0.751) ตามลำดับ และเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า สถานภาพส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้ สถานภาพสมรส และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ :** ความต้องการ พัฒนา ทรัพยากรมนุษย์

## **The Needs to Develop Human Resource Personnel Academic Supporting of Chandrakasem Ratjabhat University**

**Jirawan Jantawongrit<sup>1</sup> Prasert Sriboonchandr<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> Department of Industrial Management, Faculty of Industrial Technology and Management, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

<sup>2</sup> Department of Industrial Management, Faculty of Industrial Technology and Management, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

### **Abstract**

The purpose of this study the needs to develop human resources to support academic of Chandrakasem University and comparison of human resource development needs of university academic staff support. The population of this study support the academic Chandrakasem University including total of 200 people using a questionnaire in data collection and a questionnaire using this study has 4 type 1. Education 2. Training 3. Development myself 4. Development environment at work. In the data analysis has statistical analysis. Analyze quantitative data using descriptive statistics, percentage, mean, standard deviation and analysis of variance.

Overall respondents needs to development environment at work. At the highest level (x 4.69 S.D. 0.521) subordinate development myself. At a high level (x 4.38 S.D. 0.644) subordinate education. At a high level (x 4.18 S.D. 0.859) and training. At a high level (x 4.12 S.D. 0.751) and compared development of human resources in 4 type according to the number of personal status, sax, age, level of education experience income, marital status and position of different effects to the human resource development of staff support the academic Chandrakasem University. In education, training personal development and the development environment at work differently statistically significant at the .05 level.

**Key Words :** Needs, Development, Human Resource

## บทนำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม เป็นสถาบันการศึกษาที่มีการจัดหลักสูตรการเรียนการสอน ทั้งหลักสูตรภาษาไทย และหลักสูตรนานาชาติ ในระดับปริญญาตรี ประกาศนียบัตรบัณฑิต ปริญญาโท และปริญญาเอก มหาวิทยาลัยจึงมีนโยบายการพัฒนา มหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการพร้อมทั้งการเตรียมความพร้อมของกลไกการบริหารด้านต่างๆ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงสภาพของมหาวิทยาลัย ไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล และปรับโครงสร้างของหน่วยงานให้มีความคล่องตัวยิ่งขึ้น

การปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มีความสำคัญไม่น้อยกว่าสายวิชาการ (สอน) จากภาระงานที่มีความสำคัญดังกล่าว ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างประจำตามสัญญาจ้าง /พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ควรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และเจตคติไม่น้อยกว่าบุคลากรอื่นๆ แต่จากการดำเนินงานที่ผ่านมา ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างประจำตามสัญญาจ้าง/พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการได้รับการพัฒนาดังกล่าวค่อนข้างน้อย ซึ่งข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างประจำตามสัญญาจ้าง /พนักงานมหาวิทยาลัยเป็นกำลังสำคัญของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม เพราะมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมจะมีความเจริญกว่าหน้ามากนักน้อยเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับบุคลากรทุกๆ หน่วยงานของเป็นสำคัญ ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงจัดว่าเป็นแนวทางหนึ่งของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมในการที่จะพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพของบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีความพร้อมต่อการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็น หน่วยงานราชการ ซึ่งวิธีการในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

เช่น การให้โอกาสในการศึกษาต่อทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ การให้เข้ารับการศึกษาอบรมเพิ่มเติมทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศ การเข้าร่วมสัมมนา การให้โอกาสเปลี่ยนงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ การโอนย้ายบุคลากรให้ตรงตามความถนัดเป็นต้น เพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานทั้งในด้านความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญต่างๆ ให้กว้างขวาง ก้าวหน้ายิ่งขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้ทันกับสภาพการณ์ด้วย และการพัฒนาได้มากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับระดับการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม รวมทั้งปัจจัยที่มีผลต่อกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในด้านการฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนาตนเอง และการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน

ดังนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม จึงมีนโยบายในการพัฒนา มหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ พร้อมทั้งได้มีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI) ของบุคลากรแต่ละคน และเตรียมความพร้อมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการอย่างเต็มที่เพื่อปรับบทบาทในการทำงานให้เป็นเชิงรุก เปลี่ยนทัศนคติไปในทางบวก พัฒนาการให้เปี่ยมไปด้วยศักยภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพของมหาวิทยาลัยไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัย ในกำกับรัฐบาล เพื่อปรับโครงสร้างของหน่วยงานให้มีความคล่องตัวยิ่งขึ้น และมุ่งมั่นในการพัฒนา มหาวิทยาลัยให้ก้าวไกล

จากความเป็นมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึงความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมเพื่อเป็น ประโยชน์ ต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

## สมมติฐานของการวิจัย

บุคลากรที่มีสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

## ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษานี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตไว้ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม จำนวนทั้งสิ้น 330 คน
2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมใน 4 ด้าน คือ
  - 2.1 ด้านการศึกษา
  - 2.2 ด้านการฝึกอบรม
  - 2.3 ด้านการพัฒนาตนเอง
  - 2.4 ด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ทำงาน

## ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม โดยเลือกศึกษา 6 ตัวแปร คือ

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. ประสบการณ์ทำงาน
5. รายได้
6. สถานภาพสมรส
7. ตำแหน่งงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม 4 ด้าน คือ

1. ด้านการศึกษา
2. ด้านการฝึกอบรม
3. ด้านการพัฒนาตนเอง
4. ด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ทำงาน

## กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยใช้ตารางสำเร็จ Krejcie and Morgan (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 : 303) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 181 คน เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีความน่าเชื่อถือเพิ่มมากขึ้น ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 200 คน

การเลือกกลุ่มอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของแต่ละกลุ่มผลการเลือก และการเก็บรวบรวมข้อมูล

## สรุปผลการวิจัย

1. ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ดังนี้

1.1 ด้านการศึกษา พบว่า บุคลากรมีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากโดยมีความต้องการมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ ต้องการศึกษาในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน่วยงานที่สังกัด ต้องการให้หน่วยงานมีการส่งเสริมการศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน

และต้องการให้ได้รับการสนับสนุนในการศึกษา เพื่อเพิ่มวิทยฐานะคี่ขึ้น

1.2 ด้านการฝึกอบรม พบว่า บุคลากรมีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการมากที่สุดใน 3 อันดับแรกคือความต้องการให้หน่วยงานที่สังกัดให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถยิ่งขึ้น ความต้องการเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และต้องการให้มีการสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรมของบุคลากรก่อนการจัดอบรม

1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า บุคลากรมีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการมากที่สุดใน 3 อันดับแรกคือ ความต้องการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ต้องการเข้าศึกษาเพิ่มเติมในบางวิชาที่สนใจเพื่อพัฒนาตนเอง และความต้องการไปศึกษาดูงานทั้งภายใน และนอก

1.4 ด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ทำงาน พบว่า บุคลากรมีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความต้องการมากที่สุดใน 3 อันดับแรกคือ ความต้องการให้มีการพัฒนาระบบจัดการด้านความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน ความต้องการให้มีเทคโนโลยีของอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย ความต้องการการจัดเครื่องมือเครื่องใช้ให้ที่มีความปลอดภัย

2. การเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานที่มีสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกัน โดยการทดสอบสมมติฐานการวิจัยและกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 สรุป ดังนี้

2.1 ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมจำแนกตามเพศ

พบว่าเพศชายและเพศหญิงในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่าง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

2.2 ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมจำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีกลุ่มอายุ ระหว่าง 31 - 40 ปี มีความต้องการมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป และเมื่อทดสอบเป็นรายด้าน ในด้านการพัฒนาตนเอง บุคลากรที่มีกลุ่มอายุ ระหว่าง 31 - 50 ปี มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มากกว่าพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป

2.3 มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีความต้องการในด้านการศึกษา มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด

2.4 ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีความต้องการ มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษา ม.3, ม.6

2.5 ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี มากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ในด้านการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ในด้านการพัฒนาตนเอง

มากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป และต้องการพัฒนาตนเองมากกว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 20 ปี และบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี และมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่า มากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน 11 - 20 ปี

2.6 ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม จำแนกตามรายได้ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 30,000 มีความต้องการมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ ตั้งแต่ 20,001 - 30,000 บาท และมากกว่าบุคลากรที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ ตั้งแต่ 10,001 - 15,000 บาทและ 20,001 - 30,000 บาท และ ในด้านการพัฒนาตนเอง บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ด้านการพัฒนาตนเอง มากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท และ บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ด้านการพัฒนาตนเอง มากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท และในด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ด้านการพัฒนา

สภาพแวดล้อมที่ทำงาน มากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท

2.7 มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการ มีความต้องการมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ, ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างประจำตามสัญญา และบุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำตามสัญญา มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ และในด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ในด้านการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน และเมื่อทดสอบเป็นรายคู่ปรากฏว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการ มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ในด้านการพัฒนาตนเอง มากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ และลูกจ้างประจำตามสัญญา

### อภิปรายผล

จากการศึกษาความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มีประเด็นที่นำมาอภิปราย 2 ประเด็นดังนี้

ประเด็นที่ 1 ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมมีความต้องการด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะบุคลากรสายสนับสนุน

วิชาการที่มีความต้องการพัฒนาตนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ของโลกในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีที่การพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้ทันความก้าวหน้าเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ และผลการศึกษาของ สาราโจ โอพิทักชีวิน (2543 : 4) ว่าผลสำเร็จของงานเป็นความต้องการเป็นความต้องการแสดงความสามารถของตนเองเป็นความปรารถนาที่จะเป็นสิ่งที่บุคคลนั้นควรจะได้ความต้องการผลสำเร็จของงาน ขึ้นอยู่กับศักยภาพของตนและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดจนการสร้างสรรค์งานอย่างกว้างขวาง ซึ่งเป็นผลสำเร็จของการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ทำงานทั้งด้านกายภาพและทางจิตภาพทางด้านกายภาพ ได้แก่ สถานที่ อุณหภูมิ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้แสงสว่าง ซึ่งการมีสภาพแวดล้อมที่ทำงานที่ดีจะส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงาน และในด้านการพัฒนาระบบความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน และเทคโนโลยีของอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัยย่อมเป็นที่พึงประสงค์ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ (วรรณ พลอยสุวรรณ) ที่กล่าว คือความต้องการของมนุษย์แบ่งเป็น 2 ประเภท คือความต้องการด้านกายภาพและความต้องการด้านจิตใจ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮริเบอร์กในประเด็นที่ว่าสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยบำรุงรักษาที่ต้องให้พนักงานพึงพอใจอยู่เสมอ ถ้ามีข้อบกพร่องก็จะทำให้พนักงานไม่พึงพอใจจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

ประเด็นที่ 2 การเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามสถานภาพส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะ

สถานภาพส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ดังนี้

1. บุคลากรสายสนับสนุน ที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกกร ชลาชน-นาวิ (2539 : 84) ศึกษาความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน กระทรวงมหาดไทย พบว่า อายุต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวม และรายด้านแตกต่างกัน ทั้งนี้ ผู้ที่มีอายุน้อยกว่าจะสามารถรับรู้เรียนรู้ และเปลี่ยนแปลงแนวคิดรวมถึงการยอมรับสิ่งใหม่ๆ ได้ง่ายกว่าผู้ที่มีอายุมาก

2. บุคลากรสายสนับสนุน ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันสอดคล้องกับได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าจังหวัดพิษณุโลก พบว่า พนักงานขององค์กรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ การส่งเสริมการศึกษาในปัจจุบันได้เปิดโอกาสให้ประชาชนทั่วไปได้รับโอกาสในการศึกษาตามที่ตนชอบ และสามารถเพิ่มพูนความรู้ให้ตนเองได้ทุกระดับตามความสามารถของผู้ที่ต้องการจะศึกษา

3. บุคลากรสายสนับสนุน ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันสอดคล้องกับ ประทีป โชติคุณเศรษฐ์ (2544 : 144) ศึกษาถึงความต้องการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในสหวิทยาเขตเสรีไทย พบว่า ประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน ต้องเพิ่มพูนความรู้ที่จะสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาตนเอง และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

4. บุคลากรสายสนับสนุนที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันสอดคล้องกับนรเทพ ศักดิ์เพชร (2549 : 38) ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรม ปี โตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน) พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้าน การศึกษา ด้าน การฝึกอบรม ด้าน การพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ทำงานในภาพรวมแตกต่างกันแต่เมื่อทดสอบเป็นรายคู่ไม่พบความแตกต่าง ทั้งนี้ บุคลากรที่มีเงินน้อยมีความต้องการในการพัฒนาตนเอง เพราะอาจเป็นหนทางช่วยในการส่งเสริมรายได้ของตัวเองหลังจากสำเร็จ หรืออาจมีโอกาสรายได้เพิ่มจากเดิมและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นให้กับตัวเองและครอบครัว

5. บุคลากรสายสนับสนุนที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันสอดคล้องกนกกร ชลาชน-นาวิน (2539 : 84) ศึกษาความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน กระทรวงมหาดไทย พบว่า สถานภาพสมรสต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน ทั้งนี้ เพราะบุคลากรที่สมรสแล้วมีความต้องการในการศึกษา เพราะอาจเป็นหนทางช่วยในการส่งเสริมรายได้ของตัวเองหลังจากสำเร็จ การศึกษา หรืออาจมีโอกาสรายได้เพิ่มจากเดิมและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นให้กับตัวเองและ ครอบครัว

6. บุคลากรสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันสอดคล้องชัยพร มงคลการ (2546 : 163) ศึกษาถึงความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อการปฏิรูประบบราชการของข้าราชการสำนักงาน นโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

พบว่า ตำแหน่งงานต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองต่างกัน พบว่าพนักงานการไฟฟ้าที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงขึ้นไปมีความต้องการมีความรู้ ความเข้าใจในนโยบายการไฟฟ้าให้มากยิ่งขึ้น สูงกว่าพนักงานการไฟฟ้าที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ทั้งนี้ เพราะบุคลากรที่ตำแหน่งข้าราชการ มีความต้องการพัฒนาในด้านการศึกษา เพราะอาจเป็นหนทางช่วยในการส่งเสริมการขึ้นเงินค่าตอบแทนต่างๆ ของตัวเองหลังจากสำเร็จ การศึกษา หรืออาจมีโอกาสรายได้เพิ่มจากเดิมและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นให้กับตัวเอง

#### ข้อเสนอแนะ

ควรทำการศึกษาวิจัยเชิงทดลองเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรของมหาวิทยาลัยทั่วประเทศให้มีมาตรฐานเดียวกัน และควรมีการทำวิจัยเรื่องนี้ต่อเนื่องให้เห็นถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศให้เป็นที่ยอมรับของชุมชนต่อไป และมีผลกระทบในเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานในองค์กรที่ดี เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติตามพันธกิจขององค์กรอย่างมีคุณภาพตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) และ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.)

#### เอกสารอ้างอิง

กนกกร ชลาชนนาวิน . (2539). ความต้องการทางการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน กระทรวงมหาดไทย. ปริญญาโท ศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.**

กรุงเทพมหานคร : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

สุทธิกุล ศรีสุทธิ. (2540). **ศึกษาปัญหาและความต้องการในการศึกษาต่อเนื่องของข้าราชการ ข (ผู้ช่วยวิชาการ) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.**

วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

โชค บำรุงพงษ์. (2536). **ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค: ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดพิษณุโลก. มหาวิทยาลัยนเรศวร.**

ประทีป โชติคุณเศรษฐ. (2544). **ความต้องการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในสหวิทยาเขตเสรีไทย. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.**