



รายงานวิจัยสถาบัน

เรื่อง

การวิเคราะห์การพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์
และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

กัญญาวีร์ สมนึก



รายงานวิจัยสถาบัน

เรื่อง

การวิเคราะห์การพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์
และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

กัญญาวีร์ สมนึก

งานวิจัยสถาบันฉบับนี้ได้รับทุนอุดหนุนวิจัยจากมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
ประจำปีงบประมาณ 2559

คำนำ

งานวิจัยการวิเคราะห์การพัฒนาดตนเองของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มีวัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์การพัฒนาดตนเองของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม งานวิจัยนี้ จะเป็นข้อมูล สารสนเทศ ที่เป็นประโยชน์สำหรับคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และมหาวิทยาลัยราชภัฏ พิบูลสงคราม เพื่อใช้ในการวางแผนการพัฒนากิจกรรมการทำงานของบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจศึกษาค้นคว้า

กัญญาวิรุ์ สมนึก

ชื่อเรื่องวิจัย : การวิเคราะห์การพัฒนาดตนเองของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
ชื่อผู้วิจัย : กัญญาวีร์ สมนึก
ประจำปี : 2559

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์การพัฒนาดตนเองของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม โดยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบบันทึกข้อมูลการพัฒนาดตนเองของบุคลากร จากจำนวนบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 285 คน ผลการศึกษา พบว่า

เมื่อเปรียบเทียบเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร ระยะ 3 ปี ในแต่ละปีของบุคลากรสายวิชาการ มีเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร ในระยะเวลา 3 ปี พบว่า มีการได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณ มากที่สุด คือ สำนักงานคณบดี มีการได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณ รองลงมา คือ สาขาวิชาเคมี และมีการได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณ น้อยที่สุด คือ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ และเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับจำนวนบุคลากรไปราชการของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในระยะเวลา 3 ปี พบว่า มีจำนวนบุคลากรไปราชการ มากที่สุด คือ สำนักงานคณบดี มีจำนวนบุคลากรไปราชการ รองลงมา คือ สาขาวิชาเคมี และมีจำนวนบุคลากรไปราชการ น้อยที่สุด คือ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ดังนั้น การสนับสนุนงบประมาณของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่นำไปใช้ ในการไปราชการ เพื่อพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน จึงเกิดประโยชน์ กับผู้ที่ไปพัฒนาดตนเอง เพื่อนำความรู้ แนวคิด และแรงจูงใจ มาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาศักยภาพของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ : การวิเคราะห์การพัฒนาดตนเอง , ศึกษาต่อ , ไปราชการ

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ วิเคราะห์การพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะ
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม งานวิจัยฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วย
ความกรุณาและการอนุเคราะห์จากบุคคล และหน่วยงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ดังนี้

ขอขอบคุณรองศาสตราจารย์วิราพร พงศ์อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์ลักษณ์
จิตต์การุญ ที่ได้ให้คำแนะนำ แนวคิด มุมมองและข้อเสนอแนะ ตลอดจนให้กำลังใจในการทำวิจัยใน
ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณคณะผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ที่ได้ให้คำปรึกษา และให้ข้อมูลเพื่อใช้ในการทำวิจัยจนสำเร็จลุล่วง
ไปด้วยดี

ขอขอบคุณกองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ที่ได้สนับสนุน
การวิจัยครั้งนี้

ท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ให้การอุปการะอบรมเลี้ยงดู ตลอดจน
ส่งเสริมการศึกษา และให้กำลังใจเป็นอย่างดี อีกทั้งขอขอบคุณพี่ๆ น้องๆ สำนักงานคณบดีฯ ที่ให้
การสนับสนุนและช่วยเหลือด้วยดีเสมอมา และขอขอบพระคุณเจ้าของเอกสารและงานวิจัยทุกท่าน
ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและนำมาอ้างอิงในการทำวิจัย จนกระทั่งงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้
ด้วยดี

กัญญาวีร์ สมณี

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
บทคัดย่อ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	จ
สารบัญภาพ	ช
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง	6
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	15
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	23
กรอบแนวคิดการวิจัย	28
3 วิธีดำเนินการวิจัย	29
แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย	29
การเก็บรวบรวมข้อมูล	30

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ	30
4 ผลการวิจัย	31
วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Method)	31
เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาตนเอง	

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
สรุปผลการวิจัย	41
อภิปรายผล	42
ข้อเสนอแนะ	43
เอกสารอ้างอิง	45
ภาคผนวก	46
ประวัติผู้วิจัย	47

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1. แสดงแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย	29
2. แสดงจำนวนสถิติข้อมูลด้านลาศึกษาต่อ	31
3. แสดงจำนวนรวมไปราชการ ระยะ 3 ปี	32
4. แสดงงบประมาณและจำนวนการไปราชการ	33
5. แสดงจำนวนการไปราชการของบุคลากร ระยะ 3 ปี	36
6. แสดงจำนวนคนไปราชการของบุคลากร ระยะ 3 ปี	39

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า	
1	แผนภาพหลักการพัฒนาตนเอง	9
2	แผนภาพแนวคิดในการพัฒนาตนเองตามแนวพุทธศาสตร์	14
3	แผนภาพทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์	19
4	แผนภาพทฤษฎี GRG	20
5	แผนภาพกรอบแนวคิดการวิจัย	28
6	แผนภูมิแสดงการใช้จ่ายเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร ระยะ 3 ปี	34
7	แผนภูมิเปรียบเทียบเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร ระยะ 3 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2557 – 2559	
	ภาพรวมทั้งคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	35
8	แผนภูมิเปรียบเทียบเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร รวมระยะ 3 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2557 – 2559	
	แยกตามสาขาวิชา	36

- 9 แผนภูมิเปรียบเทียบเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรกับการใช้
เงินงบประมาณที่ได้รับสรร ระยะ 3 ปี แยกตามสาขาวิชา และปีงบประมาณ 3 8

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุด เพราะมนุษย์เป็นกลไกทำให้เกิดงาน งานที่มีคุณภาพต้องเกิดจากคนที่มีคุณภาพ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลปัจจุบัน ทรงมีพระบรมราโชวาทว่า “จะต้องพัฒนาคนเพื่อพัฒนาประเทศ” ดังนั้นในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) จึงได้มุ่งเน้นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8, 2552 : ระบบออนไลน์)

บุคลากรที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นที่ต้องการขององค์กรในทุกยุคทุกสมัย ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือองค์กรภาคเอกชน ดังนั้นการพัฒนาคนเพื่อให้เป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กรเสมอ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพย่อมต้องอาศัยองค์ประกอบสำคัญหลายประการที่จะเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาบุคลากร และที่สำคัญที่สุดการพัฒนานั้นจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ซึ่งจะทำให้บุคลากรสามารถเห็นคุณค่าเห็นความจำเป็นและมีความปรารถนาที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองไปในทางที่ดีขึ้นหรือพัฒนาตนเอง นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรจะต้องมีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายขององค์การและวิชาชีพด้วยจึงจะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด

บุคลากรจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะทำหน้าที่ผลักดันให้องค์กรสามารถก้าวไปสู่เป้าหมายขององค์กรตามที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้องค์กรมีความก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ปัจจุบัน สอดคล้องกับแนวคิดของ เสน่ห์ จัยโต (2548 : 35) ซึ่งได้เคยกล่าวไว้ว่า ในสภาพปัจจุบันทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญและจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน เนื่องจากภาวะการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจโลกในโลกของเทคโนโลยีที่ไร้พรมแดน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ดนัย เทียนพุด (2540 : 17) ได้กล่าวไว้ว่า มนุษย์ทุกคนสามารถที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง มนุษย์จึงเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเพื่อสร้างเสริม รักษา และทำนุบำรุงให้สามารถสร้างคุณประโยชน์ให้แก่องค์กรและแก่ตนเอง

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มีวิสัยทัศน์ว่าคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ได้มาตรฐานและการบริหารจัดการที่ดีที่ทันสมัยพร้อมก้าวสู่ประชาคมอาเซียน และมีกลยุทธ์ของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ดังนี้

1. ส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารงานและใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน
2. ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร
3. ส่งเสริมให้มีการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศและระบบการติดตามผลประเมินผลการประกันคุณภาพการศึกษา

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ดำเนินการตามภารกิจหลักด้านการผลิตบัณฑิตให้มีคุณธรรมและคุณภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ โดยการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือกับเครือข่ายอุดมศึกษาและหน่วยงานต่างๆทั้งใน และต่างประเทศมาอย่างต่อเนื่อง คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ได้ให้ความสนใจในการปฏิรูปรองานด้านวิชาการควบคู่กับการพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษามาอย่างต่อเนื่อง และเร่งพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ทั้งด้านคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการเพื่อให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ทั้งนี้ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ต้องมีแผนพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการที่ชัดเจนเพื่อยกระดับมาตรฐานความรู้ ความสามารถของอาจารย์ด้านการเรียนการสอน ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และยกระดับมาตรฐานของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จึงจำเป็นจะต้องมีการพัฒนาตนเองในทุกๆด้าน ทั้งด้านสถานที่ เทคโนโลยีสารสนเทศ คุณภาพของการเรียนการสอน ฯลฯ และรวมถึงบุคลากรของคณะ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญยิ่งในการนำคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ให้เป็นศูนย์กลางทางวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ท้องถิ่นและมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามต่อไป

การบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้นั้น องค์การทุกแห่งต้องพยายามที่จะสรรหาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเข้าสู่องค์การ ดังนี้ มนสิชา อนุกุล (2553) กล่าวว่า ivo ต้องมีการฝึกฝน อบรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญ และประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ ซึ่งองค์การจะต้องลงทุนทั้งทางด้านเวลา และค่าใช้จ่ายจำนวนมาก เพื่อให้ได้คนที่มีความสามารถอย่างแท้จริง โดยองค์การจะต้องรักษาบุคลากรเหล่านั้นให้อยู่กับองค์การนานที่สุด พร้อมกับต้องสามารถดึงศักยภาพของบุคลากรมาใช้ในการพัฒนาองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้า บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการได้ อาจกล่าวได้ว่าองค์การจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ที่ทำหน้าที่ในการจัดการหรือบริหารองค์การ และทรัพยากรมนุษย์ขององค์การนั้น

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วยคำสองคำ คือ การบริหารกับทรัพยากรมนุษย์ โดยที่การบริหาร หมายถึง การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในขณะที่มนุษย์ เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดในบรรดาทรัพยากรทางการบริหาร (4 M's) อันประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์

หรือวัตถุดิบ (Material) และวิธีการ(Method) ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงหมายถึงการใช้ทรัพยากรมนุษย์ ที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การดังกล่าว

คนที่มีคุณภาพก็คือคนที่มี KASH ได้แก่ ความรู้ (Knowledge), ทัศนคติ(Attitude)ที่ดี, มีทักษะ (Skills) ในหลากหลายมิติ และมีอุปนิสัย(Habits) ดีไม่ว่าจะเป็นความซื่อสัตย์ ความอดทน ความขยันหมั่นเพียร เป็นต้น (ตุลา มหาพสุธานนท์, 2547 : 184)

จากแนวคิดและงานศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้กล่าวมานั้น ผู้ศึกษาจึงเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เพื่อให้มีความพร้อมในการรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในอนาคตอย่างต่อเนื่อง โดยในปัจจุบัน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มีบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ ทั้งหมด จำนวน 132 คน แบ่งเป็น บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 103 คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 29 คน จากความเป็นมาข้างต้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะวิเคราะห์การพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม โดยข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นสารสนเทศที่เป็นประโยชน์สำหรับ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เพื่อใช้ในการวางแผนการพัฒนาทักษะการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. คำถามที่ใช้ในการวิจัย

ในช่วงปี 2557 – 2559 บุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีการพัฒนาตนเองมากน้อยอย่างไร

3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์การพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

4. ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยนี้ เป็นการวิเคราะห์การพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม โดยศึกษาตั้งแต่ปี 2557 – 2558

ขอบเขตด้านประชากร

กลุ่มเป้าหมายในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม แยกเป็น

บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 103 คน
บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 29 คน

ขอบเขตด้านประเด็นที่ศึกษา

1. ด้านการศึกษาต่อ
2. ด้านการไปราชการ

ขอบเขตด้านเวลา

ในช่วงเวลาปี 2557 – 2559

5. ข้อจำกัดของการวิจัย (ถ้ามี)

-

6. นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

การพัฒนาตนเอง หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติของบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แบ่งเป็น 2 ด้านคือ

1. **ด้านการศึกษาต่อ** หมายถึง เรียนเพิ่มเติมจากหลักสูตรที่เพิ่งสำเร็จมา

2. **ด้านไปราชการ** หมายถึง การเข้าร่วมฝึกอบรม นำเสนอผลงานวิจัย การศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 3 วิธี ดังนี้

2.1 การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบเพื่อให้บุคคลมีความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถที่จำเป็น และมีทัศนคติที่ดีสำหรับการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งของหน่วยงานหรือองค์การนั้น

2.2 การนำเสนอผลงานวิจัย

2.3 การศึกษาดูงาน

บุคลากรคณะคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสายงานวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ในสังกัดคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

บุคลากรสายวิชาการ หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสายงานวิชาการในคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ หมายถึง บุคลากรที่ทำหน้าที่สนับสนุนให้เกิดการเรียนการสอน การวิจัยที่มีคุณภาพในคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ในที่นี้หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน และเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ได้ทราบถึงข้อมูลในการพัฒนาตนเองของบุคลากร เพื่อใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนการพัฒนาทักษะการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และผู้บริหารสามารถมอบหมายงานให้บุคลากรให้เหมาะสม และสามารถความรู้ไปปฏิบัติได้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง การวิเคราะห์การพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรสุพรรณบุรี ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาจากทฤษฎี แนวคิด และเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้ โดยจะนำเสนอเนื้อหาครอบคลุมหัวข้อต่างๆตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
 - (1) แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
 - (2) ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ
 - (2.1) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของ Maslow
 - (2.2) ทฤษฎี ERG ของ Alderfer
 - (2.3) ทฤษฎีแรงจูงใจไฟว์สแฟกทอริสของแมคคลีแลนด์ McClelland
 - (2.4) ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาและฝึกอบรมผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งปัจจุบันและอนาคต และเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน กรรมการบริหารมหาวิทยาลัยอาจกำหนดให้มีการพัฒนาพนักงานใน สถาบันอุดมศึกษา ดังนี้

- 1) การไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน
- 2) การไปปฏิบัติงานวิจัย
- 3) การไปปฏิบัติงานบริการวิชาการ
- 4) การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ
- 5) การแลกเปลี่ยนคณาจารย์หรือพนักงาน
- 6) การอื่นใดที่จำเป็นหรือเหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานใน สถาบันอุดมศึกษา

ตามหลักเกณฑ์และวิธีการในการพัฒนาพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้เป็นไปตามที่
กรรมการบริหารมหาวิทยาลัยกำหนด ทั้งนี้ ให้มุ่งไปในทางที่จะทำให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา
ปฏิบัติหน้าที่ในอนาคตได้ดีขึ้น กรณีเป็นการฝึกอบรม หรือการศึกษาต่อ หรือวิธีการอื่น ๆ ให้ขึ้นอยู่กับ
ลักษณะหน้าที่ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาแต่ละราย

สังคมปัจจุบันก้าวเข้าสู่ยุคของความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเป็นเหตุให้สังคมต้องยอมรับ
อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ คือ ต้องมีการปรับตัวเพื่อเข้าสู่กระแสใหม่ของการปรับเปลี่ยนที่เรียกกันว่า สังคม
แห่งความรู้ ที่ใช้ความรู้ และนวัตกรรมเป็นปัจจัยหลักในการพัฒนา นักวิชาการได้ให้ความหมายของ
การพัฒนาเองไว้ดังนี้

1.1 ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

สมปราชญ์ อัมมะพันธุ (2547 : 29) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเองว่า มีความ สำคัญต่อ
การเจริญก้าวหน้าขององค์การ ดังนี้

1) ช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อ
ประสานงานดีขึ้น เพราะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะช่วยเร่งเร้าความสนใจในการปฏิบัติงานให้
บุคลากรมีจิตสำนึกในความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของตนเองและนำความรู้ไปปรับปรุงแก้ไขวิธีการ
ปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นอันจะส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การในที่สุด

2) เป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยทำให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุ
อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดี ย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่าง
ถูกต้อง มีความผิดพลาดน้อยลง มีผลทำให้ค่าใช้จ่ายขององค์การลดลงในขณะที่ประสิทธิภาพดีขึ้น

3) ช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลงโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ที่เพิ่งเข้าทำงาน
ใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่มักได้รับการพัฒนาด้านการปฐมนิเทศ

4) เพื่อเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระของผู้บังคับบัญชาในการสอนแนะนำ การให้
คำแนะนำปรึกษาต่าง ๆ ทำให้มีเวลาในการปฏิบัติในหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ สามารถนำองค์การสู่
เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5) เป็นวิธีการหนึ่งจะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรต่าง ๆ ปฏิบัติงานให้เจริญก้าวหน้าใน
ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผู้ที่มีโอกาสพัฒนาตนเองย่อมมีโอกาสที่ดีกว่าและมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการ
พัฒนา บุคลากรจึงต้องพยายามหาโอกาสในการพัฒนาตนเองให้เป็นคนที่มีคุณภาพและก้าวหน้า
ตลอดเวลา

6) ช่วยทำให้บุคลากรเป็นผู้ที่ทันสมัย มีความคิด ความรู้ใหม่ ๆ เสมอ ทันต่อความ
เจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสารที่มีความเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และพร้อมที่จะ
รองรับภารกิจขององค์การที่กำลังก้าวหน้าในอนาคต ซึ่งเป็นผลดีต่อการพัฒนาองค์การสู่ความเป็น
สากล

1.2 ความหมายของการพัฒนาตนเอง

สิ่งสำคัญประการหนึ่งของมนุษย์คือการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีศักยภาพ ซึ่งการที่มนุษย์เราจะบรรลุความสำเร็จในการพัฒนาตนได้นั้น จำเป็นต้องมีความรู้ จึงได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาตนไว้ดังนี้ นิรันดร์ วัชรินทร์รัตน์ (2540 : 51) ให้ความหมายว่า การดำเนินการปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์เพิ่มขึ้น และมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งตรงกับ วิเชียร แก่นไร่ (2542 : 10) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเสริมสร้างความรู้และ การปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะความชำนาญ และความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตน รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งการพัฒนาด้านร่างกายและจิตใจ และสอดคล้องกับ พิสิทธิ์ สารวิจิตร (2540 : 83) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองว่า หมายถึง การพัฒนาปลูกสร้างคุณสมบัติ คุณธรรม นิสัย เจตคติ ความสามารถ ความชำนาญ ความคิด ความรู้ ความเข้าใจให้เกิดขึ้นในตนเอง เพื่อช่วยให้ตนเองเป็นบุคคลที่มีความสุข ความเจริญ เป็นประโยชน์แก่ตนเองและสังคมอย่างสอดคล้องเหมาะสมกับความถนัด ความสนใจ ศักยภาพ และความสามารถของตนเอง แต่สำหรับ จารุณี จันทร์ลอยนภา (2546 : 35) กล่าวว่าในการพัฒนาตนเองนั้นควรเริ่มจากการเห็นคุณค่าในตนเอง (Self Esteem) ซึ่งเป็นความรู้สึกที่ดีกับตนเอง มีความมั่นใจและยอมรับนับถือตนเอง เชื่อว่าตนเองมีค่าและมีความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รู้ว่าตนเองเป็นใคร ต้องการอะไร เมื่อรู้เช่นนั้นแล้วก็มีความพยายามในการเรียนรู้เพื่อค้นหาสิ่งที่ตนต้องการ และวินัย เพชรช่วย (2552) ให้ความหมายการพัฒนาตนเองไว้ 2 ทศนะ คือ

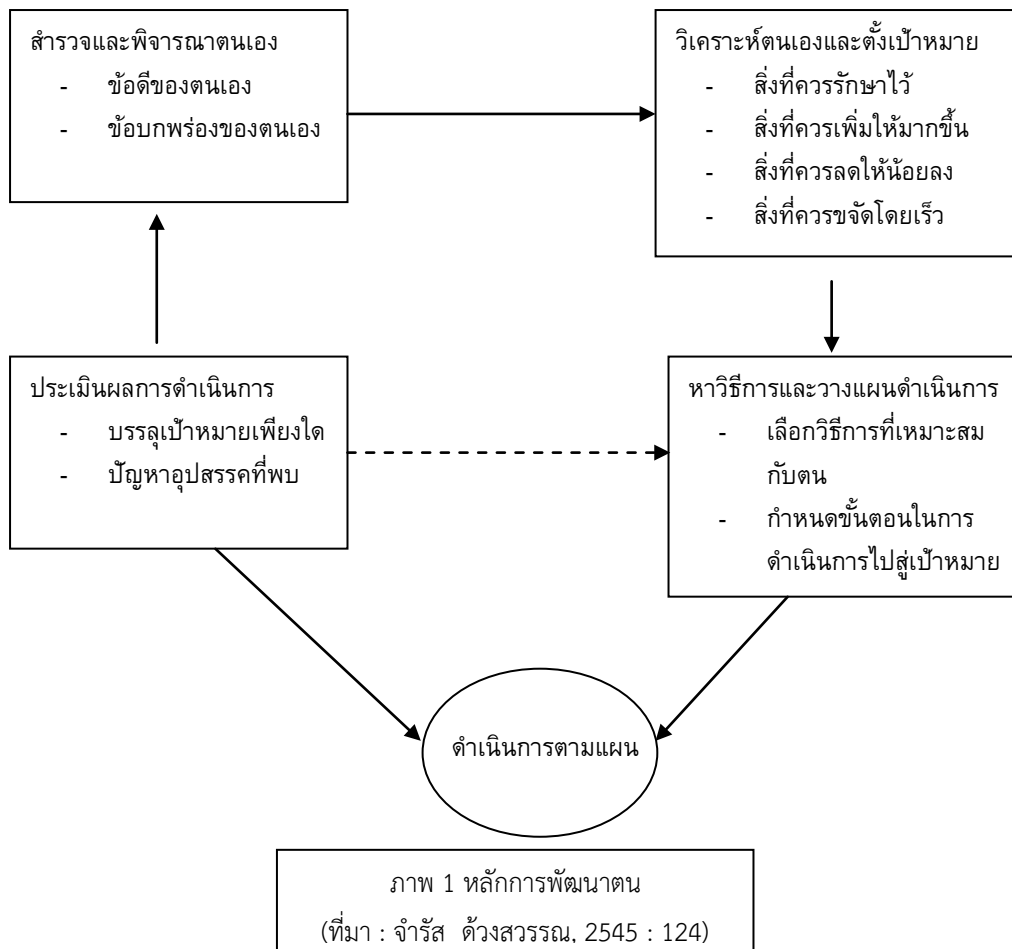
1) การพัฒนาตนคือการที่บุคคลพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนให้ดีขึ้นกว่าเดิมเหมาะสมกว่าเดิม ทำให้สามารถดำเนินกิจกรรม แสดงพฤติกรรมเพื่อสนองความต้องการ แรงจูงใจ หรือเป้าหมายที่ตนตั้งไว้

2) การพัฒนาตนคือ การพัฒนาศักยภาพของตนด้วยตนเองให้ดีขึ้นทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม เพื่อให้ตนเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคมเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ตลอดจนเพื่อการดำรงชีวิตอย่างสันติสุขของตน

1.3 หลักการพัฒนาตนเอง

การเข้าใจหลักการพัฒนาตนเอง เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จ ดังเช่นที่ จาร์ส ด้วงสุวรรณ (2545 : 123-124) กล่าวว่า คนที่จะพัฒนาตนเองจะเริ่มต้นด้วยการสำรวจและพิจารณาตนเองว่ามีข้อดีและข้อเสียบกพร่องอะไรบ้าง การสำรวจจะใช้วิธีการส่องกระจก (คนที่เรามีความสัมพันธ์ด้วยช่วยบอก) เมื่อทราบแล้วก็จะมาวิเคราะห์ตนเองและตั้งเป้าหมายว่ามีสิ่งใดที่ดีและมีอยู่ในตัวเราแล้ว เราก็ควรรักษาไว้ สิ่งใดที่ไม่ดีและมีอยู่ในตัวเรา เราก็ควรจะหาทางทำให้ลดน้อยลง หรือควรขจัดให้หมดไป และมีสิ่งใดที่ดีและยังไม่มีในตัวเราเราก็ควรจะนำมาเพิ่มให้กับตัวเราให้มากขึ้น เมื่อวิเคราะห์และตั้งเป้าหมายแล้ว ต่อไปก็คิดหาวิธีการและวางแผน

ดำเนินการโดยเลือกวิธีการที่เหมาะสมกับตัวเราเอง เมื่อวางแผนเสร็จเรียบร้อยแล้ว ก็ต้องนำแผนดำเนินการดังกล่าวมาดำเนินการ (ลงมือปฏิบัติจริง) ถ้าเราสามารถทำได้ตามแผนที่วางไว้ ก็ถือว่าแผนการที่วางไว้เหมาะสมกับเรา แต่ถ้าทำไม่ได้ตามแผนก็ถือว่าแผนการนั้นไม่เหมาะสมกับเรา ต้องปรับปรุงให้เหมาะสมจนเราสามารถปฏิบัติได้ เมื่อดำเนินการตามแผนแล้ว จะต้องมีการประเมินผลการดำเนินการว่า บรรลุเป้าหมายเพียงใด มีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้างหรือไม่ในระหว่างดำเนินการ ถ้ามีจะได้หาทางปรับปรุงเพื่อให้การดำเนินการในครั้งต่อไปมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสามารถเขียนเป็นวงจรในการพัฒนาตนเองได้ดังภาพ 1



จากวงจรการพัฒนาตนดังกล่าวข้างต้น เป็นกระบวนการพัฒนาตนที่เป็นระบบ แต่การพัฒนาจะสัมฤทธิ์ผลผู้นั้นจะต้องตระหนักถึงความจำเป็นและมีความต้องการที่จะปรับปรุงตนเองอย่างจริงจัง กระบวนการดังกล่าวจึงจะถูกนำมาใช้เพื่อการพัฒนาตน แล้วย่อมเกิดผลดีแก่ผู้นั้น

1.4 ขั้นตอนการพัฒนาตนเอง

ขั้นตอนการพัฒนาตนเอง คือกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตน ดังนั้นการพัฒนาตนเองจึงเป็นกระบวนการ เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองไปสู่การมีคุณภาพที่ดี ซึ่งขั้นตอนในการพัฒนาตนนั้นมีอยู่มากมาย ดังเช่น จารุณี จันทร้อยฉายา (2546 : 83-84) ได้กล่าวถึงขั้นตอนในการพัฒนาตนเอง ดังนี้

1) การประเมินตนเอง (Self-Appraisal) ทุกคนควรจะรู้จักตนเองให้ดีเสียก่อน อาจทำโดยการขอคำปรึกษาและแนะแนว หรือจะทำได้ด้วยการทดสอบ เพื่อให้แต่ละคนจะได้รู้จักและประเมินถึงความสามารถ ตลอดจนจุดอ่อนและจุดแข็งของตน ซึ่งจะช่วยให้บุคคลนั้นตระหนักถึงตนเองในแง่ที่เป็นจริงมากขึ้นก่อนที่จะกำหนดแผนงานพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของตนต่อไป

2) การแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ (Information Gathering) ในขั้นนี้คือต้องรู้จักค้นคว้าและเสาะหาข้อมูลต่าง ๆ ที่มีอยู่และเป็นปัจจุบัน ซึ่งสามารถช่วยให้เรามองเห็นจากจุดของตนเองว่าจะมีทิศทางเติบโตไปในทิศทางใดบ้าง

3) การกำหนดเป้าหมาย (Goal Selection) ภายหลังจากที่ได้เก็บข้อมูลและได้ประเมินถึงโอกาสต่าง ๆ ในความก้าวหน้าแล้ว ก็ควรได้มีการกำหนดเป้าหมายที่พึงประสงค์ในอาชีพของตนเองเอาไว้

4) การวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพ และการดำเนินการตามแผนหลังจากที่ได้มีการกำหนดเป้าหมายแล้ว ขั้นตอนต่อไปก็คือ การวางแผนที่จะให้มีทางสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีการดำเนินการตามแผนและมีการตรวจสอบความสำเร็จเป็นลำดับขั้นจนถึงเป้าหมายที่ต้องการ

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544 : 108-109) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนาตนเองว่า คือ การบรรลุผลสำเร็จในการพัฒนาตนเอง ต้องอาศัยความมุ่งมั่นตั้งใจจริงและการจัดกระบวนการปรับปรุงที่เหมาะสม โดยเสนอขั้นตอนการพัฒนาตนที่ประยุกต์จากหลักการศึกษาค้นคว้าตามหลักวิทยาศาสตร์ 7 ขั้น ดังนี้

1) การสำรวจพิจารณาตนเอง หมายถึง การรับรู้สภาพการดำรงชีวิตในปัจจุบันว่าอยู่ในสถานะที่กำลังเผชิญปัญหาอยู่หรือไม่ มีการประเมินตนเองในด้านร่างกาย สภาพอารมณ์และจิตใจ รวมทั้งสติปัญญาและความสามารถ ซึ่งทุกคนควรรู้จักตนเองให้ดีเสียก่อน

2) การวิเคราะห์จุดเด่น จุดบกพร่องของตนเอง เป็นการทำความเข้าใจผลของการประเมินสภาพร่างกาย สภาพอารมณ์และจิตใจ รวมทั้งสติปัญญา และความสามารถเพื่อจำแนกลักษณะที่ดี ลักษณะที่เป็นปัญหา อุปสรรค โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อกำหนดทิศทางการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง

3) การกำหนดปัญหาและพฤติกรรมเป้าหมาย เป็นการพิจารณาให้ชัดเจนว่าพฤติกรรมที่จะเลือกปรับปรุงและพัฒนานั้นมีความสำคัญต่อตนเองมากที่สุด โดยพิจารณาลำดับคุณค่าของพฤติกรรมที่ขัดขวางการพัฒนาชีวิตของตนเองและผู้อื่น

4) การรวบรวมข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับปัญหา จะช่วยให้เข้าใจในพฤติกรรมเป้าหมายที่ถูกต้อง และเป็นแนวทางการเลือกเทคนิควิธีการปรับปรุงตนเองที่เหมาะสม ข้อมูลจะได้อาจมาจากการสังเกต บันทึก และวิเคราะห์พฤติกรรม

5) การเลือกเทคนิคและวิธีการวางแผนปรับปรุงตนเอง ควรเลือกใช้วิธีที่ง่ายและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะปรับปรุง จะใช้วิธีการเดียวหรือหลายวิธีประกอบกันก็ได้

6) การทดลองปรับปรุงและพัฒนาตนเอง เป็นการดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ตามระยะเวลาที่ระบุไว้ ความมุ่งมั่นเป็นสิ่งสำคัญให้บรรลุความสำเร็จ

7) การประเมินและขยายผลการพัฒนาตนเอง เป็นการดูว่า การทดลองปรับปรุงและพัฒนาตนเองบรรลุผลสำเร็จเพียงใด หากมีข้อบกพร่องให้ทบทวนดูว่า มีปัจจัยอะไรที่นอกเหนือจากที่วางแผนไว้ แล้วย้อนกลับไปประเมินและวิเคราะห์ตนเองใหม่ ถ้าการประเมินพบว่าสำเร็จ จะพิจารณาต่อว่าจะยุติแผนงานและทำให้พฤติกรรมคงอยู่ได้อย่างไร รวมถึงอาจจะมีแรงจูงใจที่จะขยายผลการพัฒนาไปยังพฤติกรรมอื่น ๆ ต่อไปอีก

แต่สำหรับ รติยา บรรณสินธุ์ (2541 อ้างอิงใน ศิริทิพย์ ทิพย์ธรรมคุณ, 2553 : 33) เสนอแนวคิดในการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร มีสิ่งที่จะต้องนำมาพิจารณาเกี่ยวกับตนเองดังนี้

1) ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ ถ้าคนเรายอมรับบทบาทและหน้าที่ของตนเองว่าอยู่ในสถานะใด ควรรับผิดชอบใด ก็จะสามารถแสดงพฤติกรรมได้เหมาะสมกับบทบาทของตนและไม่ก่อให้เกิดปัญหาต่อองค์กร

2) การสร้างขวัญและกำลังใจ ขวัญและกำลังใจเป็นสภาพของจิตใจที่เกิดขึ้นภายในตัวของบุคคลแต่ละคน เป็นตัวกำหนดประสิทธิภาพในการทำงาน ความตั้งใจในการทำงาน มีผลต่อความร่วมมือ ร่วมใจในการปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งสิ่งที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของบุคคลได้แก่ อิทธิพลจากการบริหารองค์กร อิทธิพลจากภายในของแต่ละบุคคลและอิทธิพลจากภายนอกที่มากระทบ

3) การสร้างทัศนคติทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ผลงานที่ออกมาจะดีหรือไม่ ย่อมเกิดจากเจตคติ ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อบุคคล สิ่งของ และสถานการณ์ซึ่งจะมีผลกระทบต่องานขององค์กร ดังนั้นจึงควรพัฒนาตนเองในประเด็นนี้ด้วย

นอกจากนั้น สมใจ ลักษณะ (2549 : 81) ยังกล่าวว่า การพัฒนาตนเอง คือ การเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง แก้ไข สรรค์สร้าง เกี่ยวกับตนเอง เพื่อนำไปสู่ความดี ความงาม ความเจริญในตนเอง โดยมีความมุ่งหมายสูงสุด คือ การมีชีวิตที่มีคุณภาพ มีความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่การงาน และมีความสุข และ จารุณี จันทร์ลายนภา (2546 : 35) ในการพัฒนาตนเองนั้นควรเริ่มจากการเห็นคุณค่าในตนเอง (Self Esteem) ซึ่งเป็นความรู้สึกที่ดีกับตนเอง มีความมั่นใจและยอมรับนับถือตนเอง เชื่อว่าตนเองมีค่าและมีความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รู้ว่าตนเองเป็นใคร ต้องการอะไร เมื่อรู้เช่นนั้นแล้วก็มีความพยายามในการเรียนรู้เพื่อค้นหาสิ่งที่ตนต้องการ ซึ่งตรงกับ วิเชียร แก่นไร่ (2542 :10) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเสริมสร้างความรู้และการปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ ความเข้าใจทักษะความชำนาญ และความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตน รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งการพัฒนาด้านร่างกายและจิตใจ

จากที่นักวิชาการได้กล่าวไว้ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ขั้นตอนการพัฒนาตนเองคือ การประเมินตนเอง การเลือกเทคนิคและวิธีการวางแผนปรับปรุงตนเอง การแสวงหาความรู้ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การพัฒนาตนเองจะได้ผลดีมากขึ้นเรื่อยๆ ใต้นั้นก็จะมาจากประสบการณ์และสภาพแวดล้อมของแต่ละบุคคล การพัฒนาตนเองช่วยทำให้บุคลากรเป็นผู้ที่ทันสมัยมีความคิด ความรู้ใหม่ ๆ เสมอ และยังพบว่าการพัฒนาตนเองเป็นการพัฒนาคุณสมบัติที่มีอยู่ในตัวบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งจะช่วยให้บุคคลรู้จักปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น เป็นสิ่งที่มีความสำคัญและเป็นพื้นฐานของการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ส่งผลให้บุคคลมีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น อันจะก่อผลดีทั้งต่อตัวบุคคลเอง ต่อองค์การ และสังคมที่ตนเองอยู่ด้วย

1.5 องค์ประกอบของการพัฒนาตนเอง

จากการศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีผู้อธิบายองค์ประกอบของการพัฒนาตนเองไว้ ดังนี้

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2546 : 145) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาตนเองมีองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ

- 1) การพัฒนาด้านสติปัญญาและความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์
- 2) การพัฒนาด้านร่างกาย
- 3) การพัฒนาด้านจิตใจ
- 4) การพัฒนาด้านสังคม
- 5) การพัฒนาด้านศึกษา
- 6) การพัฒนาตนเองสู่ความต้องการของตลาด

ซึ่งก็สอดคล้องกับ วินัย เพชรช่วย (2552 : ออนไลน์) ให้ความหมายของเทคนิคการพัฒนาตนเอง คือ การควบคุมตนเอง (Self-control) คือการที่บุคคลเป็นผู้ดำเนินการในการพัฒนาหรือปรับปรุงพฤติกรรมด้วยตนเองทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นการเลือก เป้าหมาย หรือวิธีการดำเนินการทั้งหมดเพื่อที่จะให้บรรลุเป้าหมายนั้น ถ้าบุคคลใดมีทักษะในการควบคุมตนเองได้ดี สิ่งเร้าภายนอก จะมีอิทธิพลต่อบุคคลนั้นน้อยมาก และในทางกลับกัน คนที่มีทักษะในการควบคุมตนเองอยู่ในระดับต่ำ สิ่งเร้าภายนอก จะมีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมของบุคคลนั้นได้มาก

จากแนวคิดของนักวิชาการข้างต้น จึงพอสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาทั้งปวง ดังนั้นบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จึงควรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อจะได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ สมรรถนะต่าง ๆ ให้งอกงามขึ้นมาได้

1.6 แนวคิดในการพัฒนาตนเองของกลุ่มมนุษยนิยม

ตามแนวคิดในการพัฒนาตนเองของกลุ่มมนุษยนิยม เชื่อว่า มนุษย์มีจิตใจ ต้องการความรัก ความอบอุ่น ความเข้าใจ จึงไม่ยากนักที่จะเสริมสร้างให้บุคคลคิดวิเคราะห์ เข้าใจตน แนะนำจุดดีมาใช้ประโยชน์เพื่อพัฒนาตนเอง ดังนั้นการพัฒนาตนเอง จึงอยู่ที่การยอมรับตนเอง เมื่อยอมรับตนเองได้ ก็เกิดความเชื่อมั่น ปฏิบัติตนเป็นธรรมชาติ ลดความก้าวร้าว และเมื่อยอมรับคนอื่นได้ก็จะทำให้มองโลกในแง่ดี ทำให้อยู่ร่วมกันโดยสันติสุข

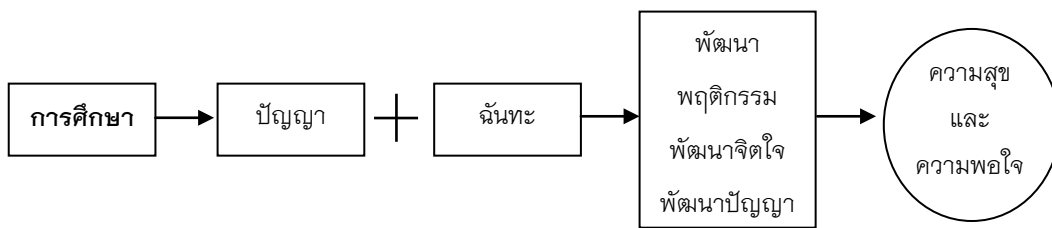
1.7 แนวคิดในการพัฒนาตนเองตามแนวพุทธศาสตร์

พระพุทธศาสนามีความเชื่อว่ามีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองได้ แต่การที่จะพัฒนาได้มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสติปัญญา ความประพฤติของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกัน หลักธรรมที่ช่วยพัฒนาชีวิตให้มีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จนั้น จำนง อติวัฒน์สิทธิ์ (2545 : 163-164) กล่าวว่า การพัฒนาตรงกับคำว่า “ภาวนา” ซึ่งหมายถึง การทำให้เจริญองงาม ถึงอย่างไรก็ตามคำว่า “การพัฒนา” ในที่นี้เป็นคำที่กำหนดให้มีคุณค่า และตามหลักการของพุทธศาสนา การพัฒนาจะต้องดำเนินไปพร้อม ๆ กัน 4 ทาง คือ

- 1) การพัฒนาทางด้านกายภาพ เป็นกระบวนการสร้างความเจริญองงามทางร่างกาย การฝึกอบรมร่างกายให้รู้จักติดต่อกับสิ่งภายนอกด้วยดีและปฏิบัติต่อสิ่งภายนอกเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้เกิดโทษ
- 2) การพัฒนาทางด้านศีลธรรมเป็นกระบวนการฝึกอบรมบุคคลให้มีศีลให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียน หรือก่อความเดือดร้อนเสียหายแก่บุคคลอื่น สามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี มีความเอื้อเฟื้อเกื้อกูลต่อบุคคลอื่น
- 3) การพัฒนาทางด้านจิตใจหรือทางด้านอารมณ์ เป็นความพยายามที่จะฝึกอบรมจิตใจให้เข้มแข็งให้มีความมั่นคง และมีความเจริญองงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตา กรุณา มีความขยันหมั่นเพียร มีความอดทน มีสมาธิ มีความสดชื่นเบิกบาน มีความสงบสุข แจ่มใส เป็นต้น การพัฒนาทางด้านจิตใจที่บางที่เรียกว่า การพัฒนาอารมณ์
- 4) การพัฒนาทางด้านสติปัญญา เป็นกระบวนการในการฝึกอบรมให้รู้และเข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง ผู้ที่มีความรู้เท่าทันโลกและชีวิตตามสภาพของมัน สามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระ และบริสุทธิ์หลุดพ้นจากกิเลสเศร้าหมอง และทำตนให้ปลอดพ้นจากความทุกข์ ทำตนให้มีความสุข สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถทำตนให้อยู่เหนือปัญหาเหนือความขัดแย้ง และพัฒนาส่วนรวมให้มีความสงบ มีความเสมอภาค และมีความเป็นประชาธิปไตยอย่างมีคุณภาพ

คำกล่าวของพุทธทาสภิกขุ (อ้างใน ปราณี รามสูต และจำรัส ด้วงสุวรรณ, 2545 : 130) ได้กล่าวว่า การพัฒนาตน ตามแนวพระพุทธศาสนานั้น จะต้องเริ่มต้นให้ตนรู้จักคิดมีการศึกษาตน รู้จักตน รู้จักสิ่งแวดล้อม และรู้วิธีการที่จะปฏิบัติต่อตนและสิ่งทั้งหลาย ทั้งปวงอย่างไร มีการปรับตัว

ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และพัฒนาทั้งร่างกายและจิตใจ ทำให้เกิดการพัฒนามีคุณภาพ คือ มิใช่พัฒนาแต่ปัญญา พฤติกรรมก็ต้องพัฒนาด้วย เมื่อพฤติกรรมจะเปลี่ยนไปจิตใจก็จะพัฒนาด้วย เป็นการยกระดับจิตใจของตน คือ จิตใจจะเปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้น เช่น เปลี่ยนจากความอยากด้วยตัณหา มาเป็นความอยากด้วยฉันทะ เป็นต้น ผลที่จะเกิดขึ้นคือ ความสุข ความพอใจด้วยฉันทะ เป็นวิธีการพัฒนาจิตใจ ฉะนั้น การพัฒนาตน จะต้องกระทำทั้ง 3 ด้านพร้อม ๆ กันคือ 1) พัฒนาพฤติกรรม 2) พัฒนาความรู้สึกรู้ใจหรือจิตใจ และ 3) พัฒนาความคิดหรือปัญญา การพัฒนาที่ต้องอาศัยและเสริมซึ่งกันและกันนี้ ซึ่งอาจเขียนเป็นรูปภาพในการพัฒนาตนได้ดังภาพ 2



ภาพที่ 2 แสดงการพัฒนาตน

การพัฒนาตน จะต้องดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

- 1) **โยนิโสมนสิการสัมปทา** คือให้รู้จักคิดพิจารณาสิ่งทั้งหลายทั้งปวงด้วยตนทำให้เกิดปัญญาที่เข้าถึงความจริงได้ประโยชน์และทำการสำเร็จ สนองความใฝ่รู้ และใฝ่สร้างสรรค์โดยสมบูรณ์
- 2) **ศีลสัมปทา** คือเป็นผู้รักษาศีลทำให้มีวินัย มีชีวิตที่เป็นระเบียบ ซึ่งเอื้อโอกาสต่อการที่จะดำเนินการพัฒนาต่อไป
- 3) **ฉันทะสัมปทา** คือมีแรงจูงใจที่ถูกต้อง ได้แก่ ความใฝ่รู้ ใฝ่สร้างสรรค์เพื่อต้องการ เข้าถึงความจริง
- 4) **อัตตสัมปทา** คือทำตนให้ถึงพร้อมแห่งศักยภาพของความเป็นมนุษย์ โดยมีจิตสำนึกที่จะฝึกฝนและพัฒนาตนอยู่เสมอ
- 5) **ทิวฐิสัมปทา** คือมีความเชื่อถือในหลักการแห่งเหตุผล ทำให้เกิดการเรียนรู้ขึ้น
- 6) **อัปปมาทสัมปทา** คือตั้งตนอยู่ในความไม่ประมาท ต้องมีความกระตือรือร้น มีสติไม่เฉื่อยชา ไม่ปล่อยปละละเลย รู้จักคุณค่าของเวลา จึงต้องทำงานและพัฒนาชีวิตแข่งกับเวลาอยู่เสมอ
- 7) **กัลยาณมิตร** คือคบคนดี จะช่วยให้ชีวิตมีความสุข การคบคนดีเป็นวิธีการพัฒนาตนได้ทางหนึ่ง

จากแนวคิดของนักวิชาการข้างต้นพอ จึงสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองอยู่ที่การยอมรับตนเอง ปฏิบัติตนเป็นธรรมชาติ รู้วิธีการที่จะปฏิบัติต่อตนเองและสิ่งทั้งหลายทั้งปวง มีการปรับตัว ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และพัฒนาทั้งร่างกายและจิตใจ ทำให้เกิดการพัฒนามีคุณภาพ เมื่อพฤติกรรมจะเปลี่ยนไปจิตใจก็จะพัฒนาด้วย

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายแรงจูงใจ

มีนักจิตวิทยาและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายคำว่า แรงจูงใจ อันมีความหมายว่า เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักนำบุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ ดังนั้น แรงจูงใจ จึงได้รับความสนใจมากและมีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลายดังนี้ สุพานี สฤษฏ์วานิช (2549 : 193) ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังที่มีอยู่ในตัวของบุคคลซึ่งเป็นสิ่งเร้า แรงขับ แรงกระตุ้น ความปรารถนา หรือเป้าหมายที่มีอยู่ในตัวของบุคคล ซึ่งทำหน้าที่ในการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อสนองความต้องการ โดยแรงจูงใจจะทำให้บุคคลเกิดพลังเพื่อทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งให้เกิดความสำเร็จ และกันตยา เพิ่มผล (2544 : 74) กล่าวว่า แรงจูงใจ เป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงาน ซึ่งกล่าวว่า องค์ประกอบภายในตัวบุคคลจะเป็นกำลังผลักดันให้คนใช้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ก็คือ แรงจูงใจที่บุคคลมีต่องานที่รับผิดชอบ แรงจูงใจจึงเปรียบเสมือนพลังภายในที่ผลักดัน การใช้พลังความสามารถที่มีอยู่ให้ปรากฏออกมาในรูปผลสำเร็จของงาน และในการปฏิบัติงาน เพื่อสนองตอบความต้องการหลายอย่างของคน โดยทั่วไปแล้วบุคคลมิได้ทำงานเต็มที่ตามความสามารถบุคคลต้องการแรงจูงใจที่จะทำงานตามที่ต้องการ โดยเฉพาะแรงจูงใจที่เหมาะสมจะทำให้เอาใจใส่ในงานมากขึ้น หากหน่วยงานต้องการให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน จะต้องเข้าใจถึงความต้องการของบุคคลมีจุดหมายเดียวกันเป้าหมายขององค์การจะทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการได้

ดังนั้นการจูงใจเป็นสาเหตุสำคัญต่อการประพฤติปฏิบัติผู้มุ่งพัฒนาตนเองเพื่อการมีชีวิตที่มีประสิทธิภาพก็ควรต้องใช้เหตุใช้ผลในการเสริมแรงจูงใจในแนวทางที่เหมาะสมเพื่อนำไปสู่การประพฤติปฏิบัติอันเป็นไปในทางสร้างสรรค์แก่ตนเองและสังคม ซึ่งได้มีนักวิชาการได้กล่าวไว้เช่น ปราณี รามสูต และจาร์ล ดัวงสุวรรณ (2545 : 208) กล่าวว่า คำว่า การจูงใจ (Motivation) นี้ นักจิตวิทยาอธิบายไว้หลายลักษณะ เช่น การจูงใจเป็นภาวะภายในที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมทั้งการคิด ความรู้สึก การกระทำเพื่อมุ่งให้บรรลุเป้าหมาย และเป็นภาวะภายในที่ผลักดันบุคคลให้แสดงพฤติกรรมเฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่ง ว่าเป็นกระบวนการเกิดพลังของบุคคลในการแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมาย ซึ่งแรงกระตุ้นที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายนั้นเรียกว่า **แรงจูงใจ** (Motives) การจูงใจเป็นการเกิดพฤติกรรมที่เข้มข้นของบุคคล เพื่อให้ตนเองบรรลุเป้าหมายหรือความสำเร็จใน

กิจกรรมตามต้องการ และความต้องการคือแรงจูงใจที่สำคัญ และสอดคล้องกับ ยงยุทธ เกษสาคร (2545 : 115) กล่าวถึงการจูงใจว่า หมายถึง การนำเอาปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคล แสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่ต้องการ ดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่จูงใจ จะต้องค้นหาว่าบุคคลที่เขาต้องการจูงใจ มีความต้องการหรือ มีความคาดหวังอย่างไร มีประสบการณ์ ความรู้และทัศนคติในเรื่องนั้น ๆ อย่างไร แล้วพยายามดึงเอาสิ่งเหล่านั้นมาเป็นแรงจูงใจ (Motive) ในการแสดงพฤติกรรมหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่าง ๆ

ลักษณะของแรงจูงใจ

สำหรับลักษณะของแรงจูงใจนั้น พรทิพย์ สัมปัตตะวนิช (2546 : 4) กล่าวว่า แรงจูงใจมี 2 ลักษณะ ดังนี้

1) แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motives) แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคลซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิด ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการเป็นต้น สิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวนี้อธิบายต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร เช่น คนงานที่เห็นองค์การ คือ สถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัวเขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์การ และองค์การบางแห่งขาดทุนในการดำเนินการก็ไม่ได้จ่ายค่าตอบแทนที่ดีแต่ด้วยความผูกพัน พนักงานก็ร่วมกันลดค่าใช้จ่าย และช่วยกันทำงานอย่างเต็มที่

2) แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motives) แรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งที่ผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมอาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศชื่อเสียง คำชม หรือยกย่อง แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวร บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าวเฉพาะกรณีที่ต้องการสิ่งตอบแทนเท่านั้น

สำหรับ อุบลรัตน์ เฟ็งสถิต (2547 : 67) กล่าวว่า แรงจูงใจสามารถจำแนกได้ 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจปฐมภูมิ เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการมีวุฒิภาวะ ซึ่งจัดว่าเป็นแรงจูงใจที่มีพื้นฐานมาจากสภาพทางร่างกาย ไม่ได้เกิดมาจากการเรียนรู้ แรงจูงใจปฐมภูมิสามารถจำแนกได้เป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจด้านสรีระ แรงจูงใจทางด้านสรีระจะเกิดขึ้นเมื่อร่างกายอยู่ในภาวะไม่สมดุลร่างกายจะเกิดความต้องการเพื่อทำให้ร่างกายอยู่ในภาวะที่สมดุลให้ได้ เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ ความต้องการอากาศ การนอนหลับ ความอบอุ่นและความเย็น เป็นต้น และแรงจูงใจทั่วไป แรงจูงใจทั่วไปนี้เป็นแรงจูงใจที่มีได้เกิดขึ้นจากลักษณะทางด้านสรีระมากนัก และมีได้เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ทุก ๆ เรื่อง เช่น การเคลื่อนไหวและกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ความกลัว ความอยากรู้อยากเห็น ความสนใจ

2. แรงจูงใจทุติยภูมิ เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นเมื่อมาจากการเรียนรู้ และทำให้เกิดพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไปตามประสบการณ์ การได้รับการเร้าจากอำนาจเงิน ความสำเร็จในการทำงาน ชีวิตในครอบครัว เป็นต้น ดังนั้นแรงจูงใจทุติยภูมิจึงเป็นสิ่งจูงใจค่อนข้างสลับซับซ้อนซึ่งจะต้องมีการ

เรียนรู้ แรงจูงใจพุทธิยภูมิ เช่น ความต้องการที่จะยอมรับของสังคม ความต้องการที่จะเป็นที่ยอมรับของสังคมนี้ ทำให้บุคคลมีความคล้อยตามและมีการทำพฤติกรรมตามสภาพของสังคมแต่ละแห่ง เป็นต้น

ประโยชน์ของแรงจูงใจ

การจูงใจเป็นสิ่งที่ต้องสร้างสรรค์ขึ้น และจัดให้มีในองค์การหรือทุกหน่วยงานเพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานขององค์การ เพราะการจูงใจช่วยให้ความต้องการความจำเป็นและความเดือดร้อนของบุคคลในองค์กรได้ จะทำให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เจ้าหน้าที่ดีขึ้น โดยได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงประโยชน์ของแรงจูงใจไว้หลายท่าน ดังนี้

กันตยา เพิ่มผล (2544 : 90-91) กล่าวว่า ประโยชน์ของการจูงใจในการบริหารสามารถแบ่งได้ดังนี้

- 1) เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลในองค์การ และแก่หมู่คณะเป็นการสร้างพลังงานร่วมกันของกลุ่ม
- 2) ส่งเสริมและเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังด้วยความสามัคคี
- 3) สร้างกำลังใจขวัญและทำที่ที่ดีในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในองค์การ
- 4) ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ
- 5) ช่วยทำให้การควบคุมงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น อยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย และ

มีศีลธรรมอันดีงาม ลดอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน

- 6) เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกขององค์การ เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ในองค์การ เป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่พนักงานและองค์การ
- 7) ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ทำให้เกิดความสุขกายสบายใจในการทำงาน
- 8) การจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

และสอดคล้องกับ นภาพร ชันธนาภา และจิรพร ศรีทอง (2547 : 93) กล่าวว่า เมื่อผู้ปฏิบัติงาน

มีแรงจูงใจที่จะทำงานย่อมจะเกิดผลดีกับองค์การ และต่อตัวผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้

- 1) องค์การจะได้รับผลงานอย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วยจากการปฏิบัติงานของบุคลากร
- 2) ทำให้องค์การลดความสูญเสียอันเกิดจากความละเลย ความไม่เอาใจใส่ต่อกฎเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติงานตามที่ได้กำหนดไว้

3) ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์อันที่จะทำงานให้ได้ประสิทธิภาพสูงขึ้น บุคลากรจะทำงานด้วยความสำนึกในผลประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรยิ่งกว่าประโยชน์ส่วนตน

4) ทำให้เกิดความรับผิดชอบต่อผลงานที่ได้กระทำลงไป โดยความรับผิดชอบเป็นตัวคุมพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางรักษาผลประโยชน์ขององค์กรและผลดีแก่ผู้ปฏิบัติงานทั้งในด้านที่จะได้รับผลตอบแทนที่ดีขึ้นจากองค์การและการสร้างความก้าวหน้าให้แก่ตนเอง

5) แรงจูงใจจะช่วยลดความขัดแย้งในองค์การ เพราะทุกคนจะมองไปในทิศทางเดียวกัน หากจะมีความเห็นไม่ตรงกันแต่ก็จะเป็นไปเพื่อจุดหมายเดียวกัน ทำให้สามารถลดความขัดแย้งลงเหลือแต่ความเป็นมิตร

6) แรงจูงใจช่วยให้เกิดความพร้อมที่จะรับฟังคำสั่งเพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปอย่างราบรื่นและถูกต้องตามเจตนารมณ์ของการสั่งงานนั้น

7) แรงจูงใจเป็นรากฐานของการสร้างขวัญหรือกำลังใจในการทำงาน เพราะผู้ปฏิบัติงานที่มีแรงจูงใจไปทิศทางเดียวกันย่อมก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานให้ลุล่วงไปโดยปราศจากการเกี่ยงงอนกัน

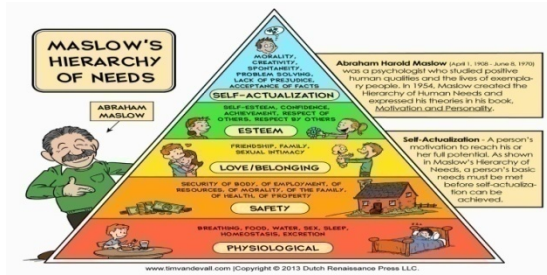
ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจ เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตามจุดประสงค์ แรงจูงใจที่เกิดจากภายในเป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคล ส่วนแรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคล สามารถแบ่งแรงจูงใจออกเป็น แรงจูงใจปฐมภูมิ ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการมีวุฒิภาวะที่มีพื้นฐานมาจากสภาพทางร่างกาย ไม่ได้เกิดมาจากการเรียนรู้และแรงจูงใจทุติยภูมิ เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นมาจากการเรียนรู้ และทำให้เกิดพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไปตามประสบการณ์ ประโยชน์ของแรงจูงใจ การจูงใจเป็นสิ่งที่ต้องสร้างสรรค์ขึ้นและจัดให้มีในองค์การหรือทุกหน่วยงานเพื่อเป็นปัจจัยในการบริหารงานขององค์การ เพราะการจูงใจช่วยให้ความต้องการความจำเป็นและความเดือดร้อนของบุคคลในองค์กรได้ จะทำให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ดีขึ้น

2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

2.2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierachy of Needs)

มีสมมติฐานของการจูงใจ 3 ประการ ดังนี้(สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์, 2548: 205-207)

1. มนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุดตราบใดที่ยังมีชีวิตอยู่
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นแรงจูงใจหรือสิ่งกระตุ้นอีกต่อไป
3. ความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญ



Abraham A. Maslow แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ลำดับชั้น ดังนี้

ลำดับชั้นที่ 1: ความต้องการทางกายภาพ (physiological needs)

ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย และการพักผ่อน เป็นต้น

ลำดับชั้นที่ 2: ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (safety needs)

- 1) ความปลอดภัยทางร่างกาย เช่น ปลอดภัยจากอุบัติเหตุ โจรผู้ร้าย
- 2) ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ เช่น ความมั่นคงในงานที่ทำ

ลำดับชั้นที่ 3: ความต้องการเข้าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (social needs)

ต้องการมีความผูกพันในสังคม มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆและต้องการมีสถานภาพ

ทางสังคมที่สูงขึ้น

ลำดับชั้นที่ 4: ความต้องการการยกย่องและยอมรับ (esteem needs)

เป็นความต้องการที่จะมีชื่อเสียงเกียรติยศได้รับการยกย่องในสังคม ต้องการให้ผู้อื่น

ยอมรับนับถือว่าเป็นบุคคลที่มีคุณค่า มีความรู้ ความสามารถ และต้องการเป็นผู้ที่

มีทักษะหรือความชำนาญด้านต่างๆ

ลำดับชั้นที่ 5: ความต้องการประจักษ์ในคุณค่าของตนเอง (self-actualization)

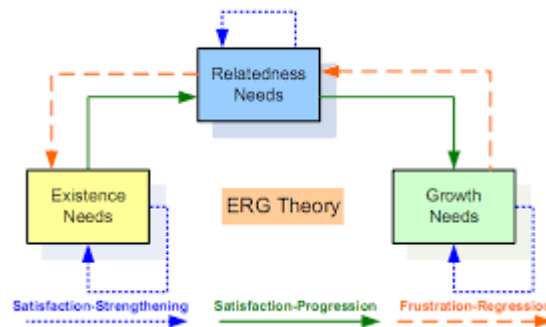
ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จหรือสมหวังในชีวิต อยากทำตามความฝัน

ของตนเอง และมีความสุขกับสิ่งที่ต้องการทำหรือหวังที่จะทำ

2.2.2 ทฤษฎี ERG ของ Alderfer (ERG Theory : Existence Relatedness Growth

Theory) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพื้นฐาน แต่ไม่คำนึงถึงชั้นความต้องการว่าความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลายๆอย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการ

ตามทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้



1) ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (**Existence needs (E)**) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาจ้างทำงาน เป็นต้น

2) ความต้องการมีสัมพันธภาพ (**Relatedness needs (R)**)เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับมิตรจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อย ประกอบด้วยความต้องการผูกพันหรือการยอมรับทางสังคม ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การทำกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (**Growth needs (G)**)เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้นโดยมีหน้าที่การงานที่สูงขึ้น อันจะเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

2.2.3 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland (acquired - needs) ในช่วงปีค.ศ. 1940นักจิตวิทยาชื่อ David I. McClelland ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception test (TAT))เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ โดยแบบทดสอบ TAT เป็นเทคนิค

การนำเสนอภาพต่างๆแล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็น จากการศึกษาวิจัยของแมคคลี แลนด์ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีความตั้งใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงว่ามีความต้องการ 3 ประการ ดังนี้

1) ความต้องการความสำเร็จ **nAch(Need for Achievement)**: เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ พบว่าบุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูง (nAch)จะเป็นบุคคลที่มีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูงและกล้าจะเผชิญหน้ากับความล้มเหลว

2) ความต้องการความผูกพัน **nAff(Need for Affiliation)** : เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น พบว่า บุคคลที่มีความต้องการความผูกพัน (nAff) จะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3) ความต้องการอำนาจ **nPower (Need for power)** : เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น พบว่าบุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง (nPower) จะแสวงหาวิถีทางเพื่อให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

2.2.4 ทฤษฎีสองปัจจัยของFrederick Herzberg (Herzberg's Two Factor Theory)เสนอทฤษฎีที่เรียกว่า Motivator – Hygiene Theory ทฤษฎีปัจจัยการจูงใจและปัจจัยสุขวิทยา โดยเนื้อหาของทฤษฎีดังกล่าวคล้ายคลึงกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของ Maslow เพราะแบ่งประเภทของปัจจัยต่างๆที่กระตุ้นให้คนขยันทำงานมากขึ้น เป็น 2 พวก ดังนี้ คือ (ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา, 2542:110-112)

1) **ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)** เป็นปัจจัยกระตุ้นให้คนทำงานโดยเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีที่เกิดขึ้นกับคนงานอันจะทำให้คนงานมีความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่ทำ ประกอบด้วยปัจจัย 6 ประการ ดังนี้

1.1 ความสำเร็จ (Achievement)คือ พนักงานมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จทั้งหมดหรือบางส่วน

1.2 การได้รับการยอมรับ (Recognition)คือ พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณค่าความสำเร็จของเขานั้น คนอื่นรับรู้ มีคนยอมรับ

1.3 ลักษณะของงาน(Work itself) คือ พนักงานมีความรู้สึกว่างานที่เขาทำน่าสนใจ น่าทำ

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ พนักงานมีความรู้สึกว่าเขามีสิ่งที่จะต้องรับผิดชอบต่อตนเองและต่องานของเขา

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) คือ พนักงานมีความรู้สึกว่าเขามีศักยภาพที่จะเจริญก้าวหน้า

1.6 ความเจริญเติบโต (Growth) คือ พนักงานตระหนักว่าเขามีโอกาสเรียนรู้เพิ่มขึ้นจากงานที่ทำมีทักษะหรือความเชี่ยวชาญจากการปฏิบัติงาน

2) ปัจจัยสุขอนามัย หรือ การบำรุงรักษา (Maintenance Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่จะสร้างความไม่พอใจในการทำงานให้กับคนงาน หรือสกดกั้นไม่ให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานขึ้นได้ ประกอบด้วยปัจจัย 10 ประการ ดังนี้

2.1 นโยบายการบริหารของบริษัท (Company Policy) คือ พนักงานรู้สึกว่าย่ำจัดการมีการสื่อสารที่ดีถึงกับพนักงาน พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร และนโยบายการบริหารงานบุคคล

2.2 การบังคับบัญชา (Supervision) คือ พนักงานรู้สึกว่าย่ำบริหารงานตั้งใจสอนและแจกจ่ายหน้าที่ความรับผิดชอบ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Supervisor) คือ พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อหัวหน้างานเขา

2.4 เงื่อนไขการทำงาน (Work conditions) คือ พนักงานรู้สึกดีต่องานที่ทำและสภาพการณ์ของที่ทำงาน

2.5 เงินเดือน (Salary) คือ พนักงานรู้สึกว่าย่ำค่าตอบแทนการทำงานมีความเหมาะสม

2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with peers) คือ พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อกลุ่มเพื่อนที่ดี

2.7 ชีวิตส่วนตัว (Personal life) คือ พนักงานรู้สึกว่าย่ำงานของเขาทั้งด้านชั่วโมงการทำงาน การย้ายงาน ฯลฯ ไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัว

2.8 ความสัมพันธ์กับลูกน้อง คือ หัวหน้างานมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

2.9 สถานภาพ (Status) คือ พนักงานรู้สึกว่าย่ำงานของเขามีตำแหน่งหน้าที่ที่ดี

2.10 ความมั่นคงในงาน (Security) คือ พนักงานมีความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัยในงานที่ปฏิบัติ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทิพวรรณ ดวงแก้ว (2545) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ การรับรู้บรรยากาศการเรียนรู้ และการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเอง ของพนักงานระดับปฏิบัติการ มีวัตถุประสงค์ คือ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ การรับรู้บรรยากาศการเรียนรู้และการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการ และศึกษาการทำนายร่วมกันของบุคลิกภาพและการรับรู้บรรยากาศการเรียนรู้ต่อการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการ ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลิกภาพด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเอง การรับรู้ประโยชน์ของกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและความตั้งใจในการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเอง

2. บุคลิกภาพด้านการเปิดเผยตัวเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและความตั้งใจในการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเอง

3. บุคลิกภาพด้านการความเข้าใจผู้อื่นและด้านการเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเอง การรับรู้ประโยชน์ของกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและความตั้งใจในการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเอง

4. บุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ประโยชน์ของกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและความตั้งใจในการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเอง

5. การรับรู้บรรยากาศการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเอง การรับรู้ประโยชน์ของกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและความตั้งใจในการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการ

6. บุคลิกภาพด้านการเปิดเผยตัวเองและการรับรู้บรรยากาศการเรียนรู้ สามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจในการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการ

7. บุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์และการรับรู้บรรยากาศการเรียนรู้สามารถร่วมกันทำนายการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเอง การรับรู้ประโยชน์ของกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและความตั้งใจในการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการ

8. บุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบและการรับรู้บรรยากาศการเรียนรู้สามารถร่วมกันทำนายการรับรู้ประโยชน์ของกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและความตั้งใจในการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ปิยาภรณ์ ครอบจันทร์ (2546) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลและบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยมีวัตถุประสงค์คือ เพื่อเปรียบเทียบการเรียนรู้ด้วยตนเองของ

พนักงานในองค์การเอกชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลและบรรยากาศขององค์การที่แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานเพศชายและเพศหญิงจะมีการเรียนรู้ด้วยตนเองไม่แตกต่างกัน
2. พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันจะมีการเรียนรู้ด้วยตนเองไม่แตกต่างกัน
3. พนักงานที่มีการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไปจะมีการเรียนรู้ด้วยตนเองสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีและต่ำกว่า
4. พนักงานที่รับรู้บรรยากาศขององค์การในระดับที่ดีจะมีการเรียนรู้ด้วยตนเองมากกว่าพนักงานที่รับรู้บรรยากาศขององค์การในระดับที่ไม่ดี
5. บรรยากาศขององค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง
6. อายุไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง
7. ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา และบรรยากาศขององค์การสามารถร่วมกันทำนายระดับการเรียนรู้ด้วยตนเองได้ร้อยละ 26 โดยที่ตัวแปรด้านบรรยากาศขององค์การสามารถทำนายระดับการเรียนรู้ด้วยตนเองได้ดีที่สุด

นิตยา โคตรศรีเมือง (2546) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามสายงานของบุคลากร ประสบการณ์ในการทำงานและวุฒิการศึกษา ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวควรได้รับการส่งเสริมเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น

ศิริรัตน์ ตระกูลสถิตมัน (2547) ศึกษาเรื่อง ความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่เป็นอาจารย์อัตราจ้าง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ด้านความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการระดับมากที่สุด อันดับแรก คือ ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา ศึกษาดูงาน รongลงมา ด้านวิจัยและด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ อันดับสุดท้ายมีความต้องการระดับมากด้านการศึกษาต่อ ส่วนผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ อายุการทำงาน ระดับการศึกษา และสถานภาพตำแหน่งในปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาตนเองในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีหน่วยงานสังกัดแตกต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาตนเองในภาพรวมแตกต่างกัน

กรกนก ทองโคตร (2548) ศึกษาเรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์การกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรฝ่ายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาการพัฒนาตนเองของบุคลากรจำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรฝ่ายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ เป็นบุคลากรฝ่ายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ซึ่งจำแนกเป็นลูกจ้างประจำ และลูกจ้างประจำตามสัญญา

ผลการวิจัย 1. การวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การ บุคลากรฝ่ายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มีความคิดเห็นต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย และเมื่อพิจารณาการรับรู้บรรยากาศองค์การในแต่ละด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับไม่แน่ใจ ส่วนด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านองค์การคำนึงถึงพนักงาน ด้านการใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์การ และด้านการนำเทคนิคและวิทยาการมาใช้ในองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วย

2. การวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเอง บุคลากรฝ่ายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาการพัฒนาตนเองในแต่ละด้าน พบว่า ด้านความรู้อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านทักษะและด้านคุณสมบัติส่วนตัว เจตคติ ค่านิยม และความเชื่อ อยู่ในระดับมาก

ธนกฤต วัฒนากุล (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทสายไฟฟ้าบางกอกเคเบิ้ล จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัท สายไฟฟ้าบางกอกเคเบิ้ล จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริสเบอร์ก ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยแบ่งออกเป็นปัจจัยดังต่อไปนี้ ผลการศึกษาแรงจูงใจ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ และด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษาปัจจัยสุขอนามัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และด้านตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านสภาพงานและด้านรายได้และสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง

นันท์ มณีสว่าง (2551) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเอง

ของอาจารย์ประจำตามสัญญา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ใน 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และเพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1. อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมและในรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง พบว่า อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวม ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรมและด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง ในภาพรวม ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชัชณี กลั่นสอน (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนสามัญ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานมหาวิทยาลัย เงินรายได้ มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา ผลการศึกษาพบว่า 1. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีการรับรู้ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยควรได้รับการส่งเสริมเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานทั้งด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนให้มากยิ่งขึ้น

บวรวิช นนทะวงษ์ (2553) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรบริษัท โซติวัฒน์อุตสาหกรรมการผลิต จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อแรงจูงใจและการพัฒนาตนเองของบุคลากรบริษัท โซติวัฒน์อุตสาหกรรมการผลิต จำกัด (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรบริษัท โซติวัฒน์อุตสาหกรรมการผลิต จำกัด และ (3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรบริษัท โซติวัฒน์อุตสาหกรรมการผลิต จำกัด ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรบริษัท โซติวัฒน์อุตสาหกรรมการผลิต จำกัด มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เป็นรายด้านตามลำดับดังนี้ การกำหนดเป้าหมายในการทำงาน การศึกษาต่อ การถ่ายโอนความรู้แก่ผู้ร่วมงาน การสำรวจและประเมินตนเอง การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน การแสวงหาข้อมูลข่าวสาร การพบปะผู้เชี่ยวชาญ การเข้ารับการอบรมและประชุมสัมมนาวิชาการ

นมิตา ชูสุวรรณ (2553) ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานสายปฏิบัติการ วิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานในมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ตำแหน่งงาน และเงินเดือน การเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีความต้องการศึกษาต่อมากที่สุด ซึ่งมีความต้องการอยู่ในระดับมากส่วนความต้องการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมและด้านการพัฒนาการทำงานมีความต้องการไม่แตกต่างกัน ความต้องการอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน พนักงานที่มีปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงานในมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ต่างมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ยกเว้นด้านเพศ ระดับการศึกษาและรายได้ต่างกัน พนักงานมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

พัชรินทร์ ราชคมน์ (2554) ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเอง ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองและเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการวิจัยในด้านปัจจัยปัจจัยที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองโดยภาพรวมมีผลต่อการพัฒนาตนเองระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า มีระดับความเห็นอยู่ 2 ระดับ คือ เห็นด้วยระดับมาก ได้แก่ ด้านสถานภาพทางสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านเกียรติยศชื่อเสียง ส่วนเห็นด้วยระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และปัจจัยด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน ในด้านของความต้องการพัฒนาตนเองผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว มีระดับความเห็นอยู่ 2 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด ได้แก่ ต้องการพัฒนาตนเองด้านฝึกอบรมมากที่สุด รองลงมา ด้านการเรียนรู้ ด้านเทคโนโลยี และด้านศึกษาต่อ ส่วนความต้องการพัฒนาตนเองระดับมากคือ ด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะตำแหน่ง และเมื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองระหว่างกลุ่มงานพบว่า โดยภาพรวมในแต่ละกลุ่มงานมีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความต้องการด้านการศึกษาต่อแตกต่างกันในประเด็นต้องการศึกษาในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในกลุ่มงานที่สังกัด ส่วนความต้องการด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ ด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน/เฉพาะตำแหน่งและด้านเทคโนโลยีมีความต้องการไม่แตกต่างกัน

5. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ผู้ศึกษานำมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการดึงเอาศักยภาพและความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยองค์การจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรให้ตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการร่วมกับทฤษฎีสองปัจจัย และแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง โดยปัจจัยจูงใจด้านต่างๆ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ จะเป็นตัวกำหนดแนวทางในการพัฒนาตนเองด้วยเช่นกัน ดังนี้

แหล่งข้อมูลการศึกษา

- แบบบันทึกรายงานการลาศึกษาต่อ ปี 2557 - 2559
- แบบบันทึกรายงานการไปราชการ ปี 2557 - 2559
- เอกสารที่เกี่ยวข้องในการลาศึกษาต่อ และการไปราชการ ปี 2557 - 2559

ประเด็นที่ศึกษา

1. การลาศึกษาต่อ
2. การไปราชการ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษารวบรวมการวิเคราะห์การพัฒนาด้านของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามครั้งนี้ เป็นงานวิจัยเชิงบรรยายและการวิเคราะห์เนื้อหา มีจุดมุ่งหมายศึกษารวบรวมการวิเคราะห์การพัฒนาด้านของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

1.1 แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จำนวน 132 คน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จำแนกตามหลักสูตรสาขาวิชา ดังนี้

ลำดับ	หน่วยงาน	ประชากร
1	หลักสูตรสาขาวิชาชีววิทยา	10
2	หลักสูตรสาขาวิชาจุลชีววิทยา	8
3	หลักสูตรสาขาวิชาเคมี	14
4	หลักสูตรสาขาวิชาฟิสิกส์	12
5	หลักสูตรสาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์	10
6	หลักสูตรสาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ	8

7	หลักสูตรสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม	6
8	หลักสูตรสาขาวิชาคณิตศาสตร์	11
9	หลักสูตรสาขาวิชาสถิติ	7
10	หลักสูตรสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	5
11	หลักสูตรสาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์	6
12	หลักสูตรสาขาวิชาคหกรรมศาสตร์	5
13	สำนักงานคณบดีคณะวิทยาศาสตร์ฯ	29
รวมทั้งสิ้น		132

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบบันทึกข้อมูลการพัฒนาดตนเองของบุคลากร

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ วิเคราะห์จากข้อมูลการไปพัฒนาดตนเองของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยดำเนินการ ดังนี้

3.1 รวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาดตนเองของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในปี 2557 – 2558

3.2 จัดบันทึกข้อมูลการพัฒนาดบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยแยกตามหลักสูตรสาขาวิชา

3.3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงบรรยายและวิเคราะห์เนื้อหา

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพื้นฐาน เช่น ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Quantitative Method) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติหาค่าความถี่ (Frequencies) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Method)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์การพัฒนาดตนเองของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ปีงบประมาณ 2557 - 2559 จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบบันทึกรายงานและเอกสารที่เกี่ยวข้องในการไปราชการของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ระยะ 3 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2557 - 2559 โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Quantitative Method) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติหาค่าความถี่ (Frequencies) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Method)

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Method)

1. สถิติข้อมูลด้านการลาศึกษาต่อ ของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ระยะ 3 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2557 - 2559 จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบบันทึกรายงานและเอกสารที่เกี่ยวข้องในการ ระยะ 3 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2557 - 2559 โดยการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติหาค่าความถี่ (Frequencies) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าร้อยละ (Percentage) มีผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตารางที่ 2 จำนวนการลาศึกษาต่อ ระยะ 3 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2557 - 2559 ดังนี้

หน่วยงาน	ปี		
	2557	2558	2559
ฟิสิกส์		3	
เคมี			2
คหกรรม	1		
วิทยาศาสตร์สุขภาพ		1	
สาธาณสุขศาสตร์		2	1

จากตารางที่ 2 พบว่า ข้อมูลการลาศึกษาต่อ ในปี 2557 หลักสูตรสาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ มีบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 1 คน ในปี 2558 หลักสูตรสาขาวิชาฟิสิกส์ จำนวน 3 คน

หลักสูตรสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ จำนวน 1 คน หลักสูตรสาขาวิชาสัตวศาสตร์ จำนวน 2 คน และปี 2559 หลักสูตรสาขาวิชาเคมี จำนวน 2 คน และหลักสูตรสาขาวิชาสัตวศาสตร์ จำนวน 1 คน

2. สถิติการจัดสรรงบประมาณในการไปราชการของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ระยะ 3 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2557 – 2559 จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบบันทึกรายงานและเอกสารที่เกี่ยวข้องในการ ระยะ 3 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2557 – 2559 โดยการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติหาค่าความถี่ (Frequencies) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าร้อยละ (Percentage) มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตารางที่ 3 จำนวนการไปราชการ ระยะ 3 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2557 – 2559

ผู้ที่ได้รับการจัดสรร	รวมระยะ 3 ปี			
	จำนวนการไปราชการ ระยะเวลา 3 ปี (ครั้ง)	ร้อยละ	งบประมาณ	ร้อยละ
รวมทั้งสิ้น	285		1,425,000	
ค่าเฉลี่ย/ปี	95		476,000	
จำแนกเป็น				
บุคลากรสายวิชาการ	213	74.74	1,065,000	74.79
บุคลากรสายสนับสนุน	72	25.26	360,000	25.21

จากตารางที่ 3 พบว่า บุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ได้ไปราชการ รวมทั้งสิ้น จำนวน 285 ครั้ง เฉลี่ยปีละ 95 ครั้ง ซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณในการไปราชการของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

เมื่อพิจารณาจำนวนงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณในการไปราชการพบว่า ได้ใช้งบประมาณที่จัดสรร รวมทั้งสิ้น 1,428,000 บาท จำแนกออกเป็น ดังนี้

1. ผู้ที่ได้รับการจัดสรร บุคลากรสายวิชาการประจำคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี งบประมาณ จำนวน 1,068,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 74.79
2. ผู้ที่ได้รับการจัดสรร บุคลากรสายสนับสนุนประจำคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี งบประมาณ จำนวน 360,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 25.21

และเมื่อพิจารณาจำนวนการไปราชการระยะเวลา 3 ปี ผู้ที่ได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณในการไปราชการ พบว่า จำนวนการไปราชการระยะเวลา 3 ปี รวมทั้งสิ้น จำนวน 285 ครั้ง จำแนกออกเป็น ดังนี้

1. จำนวนการไปราชการ ระยะเวลา 3 ปี บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 213 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 74.74

2. จำนวนการไปราชการ ระยะเวลา 3 ปี บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 72 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 25.26

ตารางที่ 4 งบประมาณและจำนวนการไปราชการ ระยะเวลา 3 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2557 – 2559

แหล่งข้อมูล	ปีงบประมาณ					
	2557		2558		2559	
รวมทั้ง	89	445,000	98	490,000	98	490,000
(ร้อยละ)						
บุคลากรสายวิชาการ	66	330,000	74	370,000	73	365,000
(ร้อยละ)	74.16		75.51		74.49	
บุคลากรสายสนับสนุน	23	115,000	24	120,000	25	125,000
(ร้อยละ)	25.84		24.49		25.51	

จากตารางที่ 4 พบว่า บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน มีการไปราชการ ปี 2557 จำนวน 89 คน ปี 2558 จำนวน 98 คน และปี 2559 จำนวน 98 คน ทำให้ทราบว่า ทั้ง 3 ปี ในปี 2558 และปี 2559 มีบุคลากรไปราชการเท่ากัน และน้อยที่สุด คือ ปี 2557 ส่วนงบประมาณที่ใช้ในการไปราชการ พบว่า ในปี 2558 และปี 2559 มีการจัดสรรงบประมาณ ที่ใช้ในการไปราชการเท่ากัน คือ จำนวน 490,000 บาท และน้อยที่สุด คือ ปี 2557 จำนวน 445,000 บาท จำแนกออกเป็นปีงบประมาณ ดังนี้

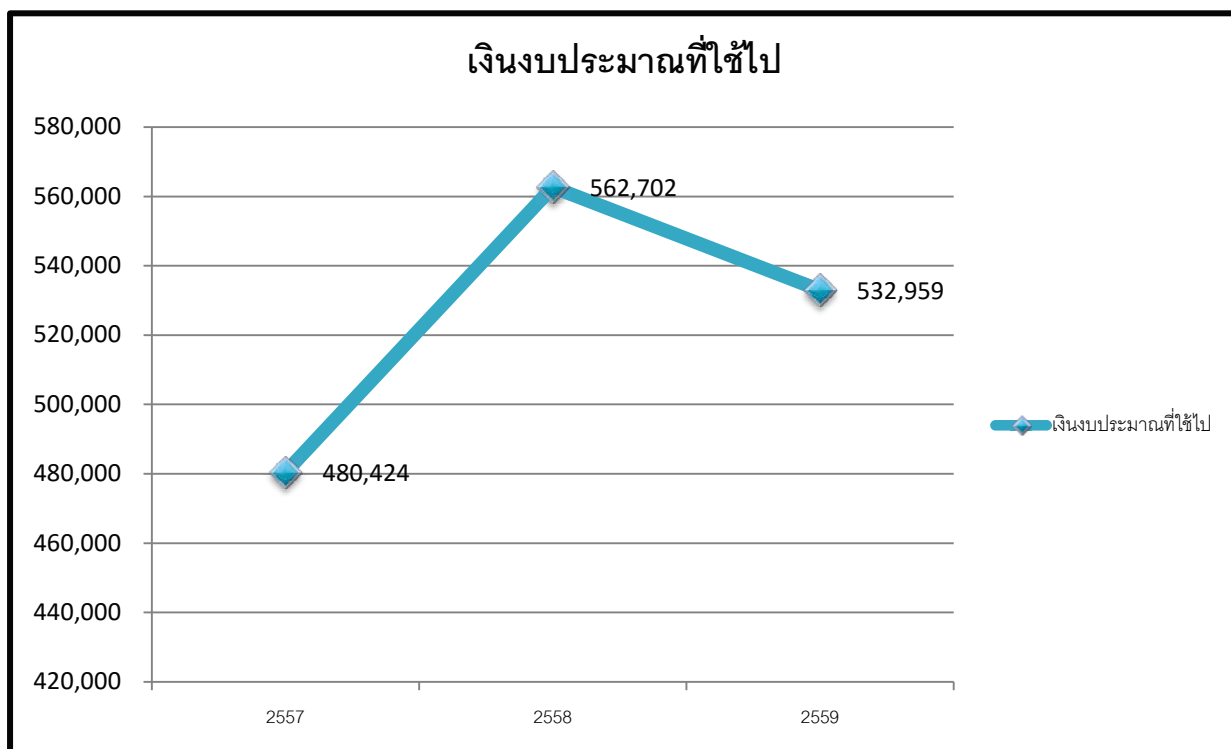
ในปี 2557 บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน มีการไปราชการ จำนวน 89 คน และมีการจัดสรรงบประมาณที่ใช้รวมทั้งสิ้น จำนวน 445,000 บาท โดยแบ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 66 คน ได้รับการจัดสรรงบประมาณ จำนวน 330,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 74.16 ส่วนบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 23 คน ได้รับการจัดสรรงบประมาณ จำนวน 115,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 25.84

ในปี 2558 บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน มีการไปราชการ จำนวน 98 คน และมีการจัดสรรงบประมาณที่ใช้รวมทั้งสิ้น จำนวน 490,000 บาท โดยแบ่งเป็น

บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 74 คน ได้รับการจัดสรรงบประมาณ จำนวน 370,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 75.51 ส่วนบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 24 คน ได้รับการจัดสรรงบประมาณ จำนวน 120,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 24.49

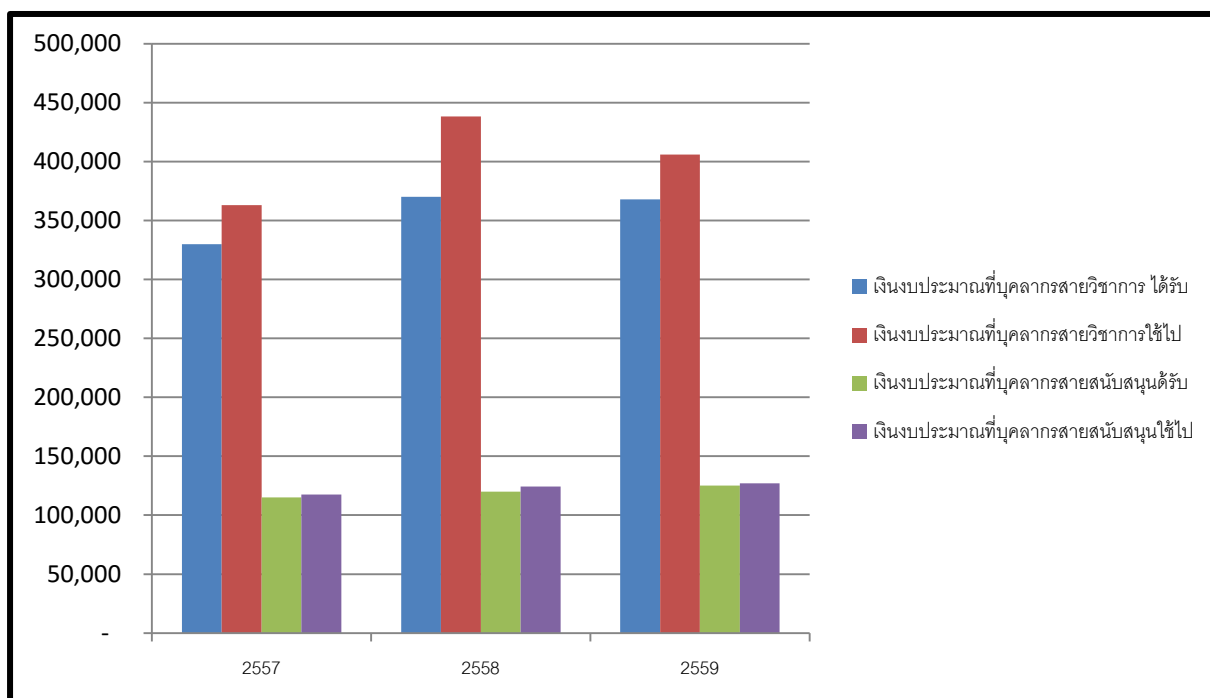
ในปี 2559 บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน มีการไปราชการ จำนวน 98 คน และมีการจัดสรรงบประมาณที่ใช้รวมทั้งสิ้น จำนวน 490,000 บาท โดยแบ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 73 คน ได้รับการจัดสรรงบประมาณ จำนวน 365,000 บาท คิดเป็น ร้อยละ 74.49 ส่วนบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 25 คน ได้รับการจัดสรรงบประมาณ จำนวน 125,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 25.51

แผนภูมิที่ 1 แผนภูมิแสดงการใช้เงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร ระยะ 3 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2557 – 2559



จากแผนภูมิที่ 1 แผนภูมิแสดงการใช้เงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร ระยะ 3 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2557 – 2559 พบว่า บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน มีการใช้เงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร ระยะ 3 ปี ในการไปราชการ ปี 2557 จำนวน 480,424 บาท ปี 2558 จำนวน 565,702 บาท และปี 2559 จำนวน 532,959 บาท ทำให้ทราบว่า ทั้ง 3 ปี ในปี 2558 มีการใช้เงินงบประมาณที่จัดสรรให้บุคลากรไปราชการมากที่สุด รองลงมา ปี 2559 และรองลงมา ปี 2557

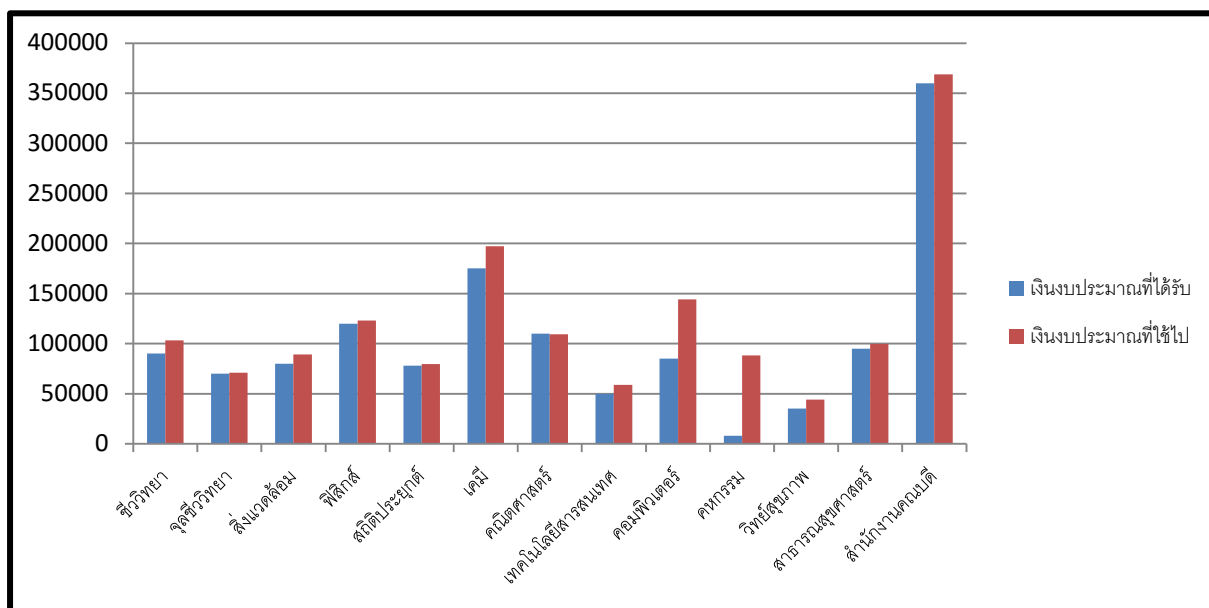
แผนภูมิ 2 แผนภูมิเปรียบเทียบเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรกับการใช้เงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร ระยะ 3 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2557 – 2559 ภาพรวมทั้งคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี



จากแผนภูมิ 2 แผนภูมิเปรียบเทียบเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรกับการใช้เงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร ระยะ 3 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2557 – 2559 ภาพรวมทั้งคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พบว่า การไปราชการของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ระยะ 3 ปี บุคลากรสายวิชาการ มีการใช้เงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร ระยะ 3 ปี ในการไปราชการมีงบประมาณที่จัดสรร ปี 2557 จำนวน 330,000 บาท มีการใช้เงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร จำนวน 362,980 บาท มีงบประมาณที่จัดสรร ปี 2558 จำนวน 370,000 บาท มีการใช้เงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร จำนวน 438,318 บาท และมีงบประมาณที่จัดสรร ปี 2559 จำนวน 368,000 บาท มีการใช้เงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร จำนวน 405,959 บาท และในการไปราชการของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ระยะ 3 ปี บุคลากรสายสนับสนุน มีการใช้เงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร ระยะ 3 ปี ในการไปราชการมีงบประมาณที่จัดสรร ปี 2557 จำนวน 115,000 บาท มีการใช้เงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร จำนวน 117,444 บาท มีงบประมาณที่จัดสรร ปี 2558 จำนวน 120,000 บาท มีการใช้เงิน

งบประมาณที่ได้รับจัดสรร จำนวน 124,384 บาท และมีงบประมาณที่จัดสรร ปี 2559 จำนวน 125,000 บาท มีการใช้เงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร จำนวน 127,000 บาท

แผนภูมิ ที่ 3 แผนภูมิเปรียบเทียบเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรกับการใช้เงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร รวมระยะ 3 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2557 – 2559 แยกตามสาขาวิชา



จากแผนภูมิที่ 3 แผนภูมิเปรียบเทียบเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรกับการใช้เงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร รวมระยะ 3 ปี ในการไปราชการ แยกตามสาขาวิชา พบว่า บุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี แยกตามสาขาวิชา มีการใช้เงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร ระยะ 3 ปี ในการไปราชการ มีการใช้เงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร มากที่สุด คือ สำนักงานคณบดี มีการใช้เงินงบประมาณที่จัดสรร รองลงมา คือ สาขาวิชาเคมี และมีการใช้เงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร น้อยที่สุด คือ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

ตารางที่ 5 จำนวนการไปราชการของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ระยะ 3 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2557 – 2559

หน่วยงาน	ปีงบประมาณ			
	2557 – 2559	2557	2558	2559
ศึกษาศาสตร์ (ร้อยละ)	35	10	12	13
ศึกษาศาสตร์ (ร้อยละ)	5.19	7.25	4.04	5.44

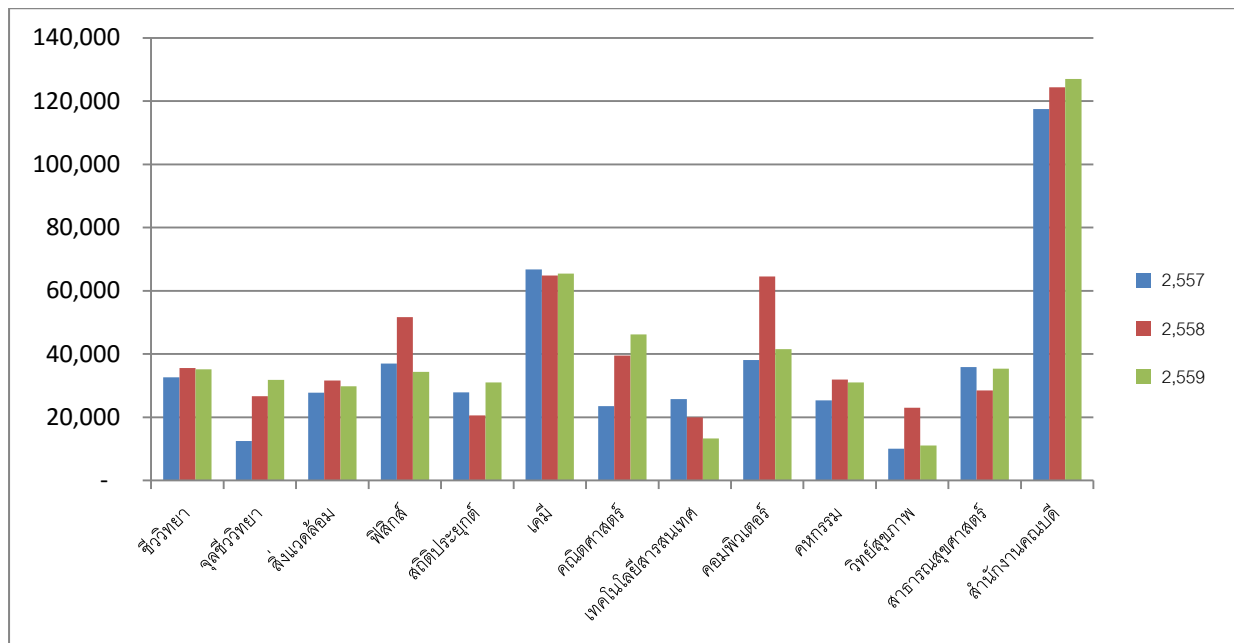
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ร้อยละ)	30 4.45	4 2.9	13 4.38	13 5.44
สิ่งแวดล้อม (ร้อยละ)	50 7.42	13 9.42	20 6.73	17 7.11

หน่วยงาน	ปีงบประมาณ			
	2557 - 2559	2557	2558	2559
ฟิสิกส์ (ร้อยละ)	47 6.97	9 6.52	25 8.42	13 5.44
สถิติประยุกต์ (ร้อยละ)	23 3.41	5 3.62	10 3.37	8 3.35
เคมี (ร้อยละ)	73 10.83	14 10.15	40 13.47	19 7.95
คณิตศาสตร์ (ร้อยละ)	34 5.05	6 4.35	16 5.39	12 5.02
เทคโนโลยีสารสนเทศ (ร้อยละ)	17 2.52	5 3.62	5 1.68	7 2.93
คอมพิวเตอร์ (ร้อยละ)	30 4.45	7 5.07	12 4.04	11 4.6
คหกรรม (ร้อยละ)	56 8.31	11 7.97	29 9.76	16 6.69
วิทย์สุขภาพ (ร้อยละ)	22 3.27	3 2.17	13 4.38	6 2.51
สาธารณสุขศาสตร์ (ร้อยละ)	38 5.64	7 5.07	18 6.06	13 5.44
สำนักงานคณบดี (ร้อยละ)	219 32.49	44 31.89	84 28.28	91 38.08

จากตารางที่ 5 พบว่า จำนวนการไปราชการของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ระยะ 3 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2557 - 2559 หน่วยงานสำนักงานคณบดีมีการไปราชการ

จำนวน 219 ครั้ง สาขาวิชาเคมี จำนวน 73 ครั้ง สาขาวิชาคหกรรม 56 ครั้ง สาขาวิชาสิ่งแวดล้อม 50 ครั้ง สาขาวิชาฟิสิกส์ 47 ครั้ง สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ 38 ครั้ง สาขาวิชาจุลชีววิทยา 35 ครั้ง สาขาวิชาคณิตศาสตร์ 34 ครั้ง สาขาวิชาวิชาจุลชีววิทยา และสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ 30 ครั้ง สาขาวิชาสถิติประยุกต์ 23 ครั้ง สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ 22 ครั้ง สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ 17 ครั้ง

แผนภูมิที่ 4 แผนภูมิเปรียบเทียบเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรกับการใช้เงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร ระยะ 3 ปี แยกตามสาขาวิชา และปีงบประมาณ



จากแผนภูมิที่ 4 แผนภูมิเปรียบเทียบเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรกับการใช้เงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร ระยะ 3 ปี แยกตามสาขาวิชา และปีงบประมาณ พบว่า การใช้เงินงบประมาณที่จัดสรร ในแต่ละปี 2557 – 2559 ในการไปราชการ บุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุน แยกตามสาขาวิชา มีการใช้เงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร ปี 2557 ในการไปราชการ มีการใช้เงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร มากที่สุด คือ สำนักงานคณบดี มีการใช้เงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร รองลงมา คือ สาขาวิชาเคมี และมีการใช้เงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร น้อยที่สุด คือ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ การใช้เงินงบประมาณ ที่จัดสรร ปี 2558 ในการไปราชการ มีการใช้เงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร มากที่สุด คือ สำนักงานคณบดี มีการใช้เงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร รองลงมา คือ สาขาวิชาเคมี และมีการใช้เงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร น้อยที่สุด คือ สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ การใช้เงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร ปี 2559 ในการไปราชการ มีการใช้เงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร มากที่สุด คือ สำนักงานคณบดี มีการใช้เงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร รองลงมา คือ สาขาวิชาเคมี และมีการใช้เงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร น้อยที่สุด คือ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

ตารางที่ 6 จำนวนคนที่เป็นราชการของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
 ระยะเวลา 3 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2557 – 2559 มีดังนี้

หน่วยงาน	ปีงบประมาณ			
	2557-2559	2557	2558	2559
ชีววิทยา (ร้อยละ)	18 6.32	5 5.62	6 6.12	7 7.14
จุลชีววิทยา (ร้อยละ)	14 4.91	2 2.25	5 5.1	7 7.14
สิ่งแวดล้อม (ร้อยละ)	16 5.61	5 5.62	5 5.1	6 6.12
ฟิสิกส์ (ร้อยละ)	24 8.42	7 7.86	10 10.21	7 7.15
สถิติประยุกต์ (ร้อยละ)	15 5.26	5 5.62	5 5.1	5 5.1
เคมี (ร้อยละ)	35 12.28	11 12.36	12 12.25	12 12.25
คณิตศาสตร์ (ร้อยละ)	22 7.72	6 6.74	8 8.16	8 8.17
เทคโนโลยีสารสนเทศ (ร้อยละ)	10 3.51	5 5.62	3 3.06	2 2.04
คอมพิวเตอร์ (ร้อยละ)	17 5.97	6 6.74	6 6.12	5 5.1
คหกรรม (ร้อยละ)	16 5.61	5 5.62	5 5.1	6 6.12
วิทย์สุขภาพ (ร้อยละ)	7 2.46	2 2.25	3 3.06	2 2.04

สาธารณสุขศาสตร์ (ร้อยละ)	19 6.67	7 7.86	6 6.12	6 6.12
สำนักงานคณบดี (ร้อยละ)	72 25.26	23 25.84	24 24.5	25 25.51

จากตารางที่ 6 พบว่า จำนวนคนไปราชการของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
 ระยะ 3 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2557 - 2559 หน่วยงานสำนักงานคณบดีมีการไปราชการ จำนวน 72
 คน สาขาวิชาเคมี จำนวน 35 คน สาขาวิชาฟิสิกส์ 24 คน สาขาวิชาคณิตศาสตร์ 22 คน สาขาวิชา
 สาธารณสุขศาสตร์ 19 คน สาขาวิชาชีววิทยา 18 คน สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ 17 คน สาขาวิชา
 สิ่งแวดล้อม และสาขาวิชาคหกรรม 16 คน สถิติประยุกต์ 15 คน สาขาวิชาวิชาจุลชีววิทยา 14 คน
 สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ 10 คน สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ 7 คน

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์การพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มีรายละเอียดดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย

การดำเนินการวิจัย เรื่อง เพื่อวิเคราะห์การพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ผลการศึกษามีรายละเอียดดังนี้

1) ด้านการลาศึกษาต่อ ในปี 2557 หลักสูตรสาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ มีบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 1 คน ในปี 2558 หลักสูตรสาขาวิชาฟิสิกส์ จำนวน 3 คน หลักสูตรสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ จำนวน 1 คน หลักสูตรสาขาวิชาสัตวศาสตร์ จำนวน 2 คน และปี 2559 หลักสูตรสาขาวิชาเคมี จำนวน 2 คน และหลักสูตรสาขาวิชาสัตวศาสตร์ จำนวน 1 คน

2) เมื่อพิจารณาจำนวนงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณในการไปราชการ พบว่า ได้ใช้งบประมาณที่จัดสรร รวมทั้งสิ้น 1,425,000 บาท จำแนกออกเป็น ผู้ที่ได้รับการจัดสรร บุคลากรสายวิชาการ งบประมาณ จำนวน 1,065,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 74.79 และผู้ที่ได้รับการจัดสรร บุคลากรสายสนับสนุนประจำคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี งบประมาณ จำนวน 360,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 25.31 และเมื่อพิจารณาจำนวนการไปราชการระยะเวลา 3 ปี ผู้ที่ได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณในการไปราชการ พบว่า จำนวนการไปราชการระยะเวลา 3 ปี รวมทั้งสิ้น จำนวน 285 ครั้ง จำแนกออกเป็น จำนวนการไปราชการ ระยะเวลา 3 ปี บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 213 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 74.74 จำนวนการไปราชการ ระยะเวลา 3 ปี บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 72 ครั้ง คิดเป็น ร้อยละ 25.26

3) การใช้เงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร ในแต่ละปี 2557 - 2559 ในการไปราชการ พบว่า บุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน แยกตามสาขาวิชา แยกตามสาขาวิชา มีการใช้เงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร ปี 2557 ในการไปราชการ มีการใช้เงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร มากที่สุด คือ สำนักงานคณบดี มีการใช้เงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร รองลงมา คือ สาขาวิชาเคมี และมีการใช้

เงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร น้อยที่สุด คือ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ การใช้งบประมาณที่ได้รับจัดสรร ปี 2558 ในการไปราชการ มีการใช้งบประมาณที่ได้รับจัดสรร มากที่สุด คือ สำนักงานคณบดี มีการใช้งบประมาณที่ได้รับจัดสรร รองลงมา คือ สาขาวิชาเคมี และมีการใช้งบประมาณที่ได้รับจัดสรร น้อยที่สุด คือ สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ การใช้งบประมาณที่ได้รับจัดสรร ปี 2559 ในการไปราชการ มีการใช้งบประมาณที่ได้รับจัดสรร มากที่สุด คือ สำนักงานคณบดี มีการใช้งบประมาณที่ได้รับจัดสรร รองลงมา คือ สาขาวิชาเคมี และมีการใช้งบประมาณที่ได้รับจัดสรร น้อยที่สุด คือ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

2. การอภิปรายผล

จากงานวิจัยที่สรุปข้างต้น สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

การไปราชการ ด้านการลาศึกษาต่อ ในปี 2557 หลักสูตรสาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ มีบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 1 คน ในปี 2558 หลักสูตรสาขาวิชาฟิสิกส์ จำนวน 3 คน หลักสูตรสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ จำนวน 1 คน หลักสูตรสาขาวิชาสัตวศาสตร์ จำนวน 2 คน และปี 2559 หลักสูตรสาขาวิชาเคมี จำนวน 2 คน และหลักสูตรสาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ จำนวน 1 คน

จำนวนงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณในการไปราชการ พบว่า ได้ใช้งบประมาณที่จัดสรร รวมทั้งสิ้น 1,425,000 บาท ผู้ที่ได้รับการจัดสรร บุคลากรสายวิชาการ งบประมาณ จำนวน 1,065,000 บาท และผู้ที่ได้รับการจัดสรร บุคลากรสายสนับสนุนประจำคณะวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี งบประมาณ จำนวน 360,000 บาท และเมื่อพิจารณาจำนวนการไปราชการระยะเวลา 3 ปี ผู้ที่ได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณในการไปราชการ พบว่า จำนวนการไปราชการ ระยะเวลา 3 ปี รวมทั้งสิ้น จำนวน 285 ครั้ง จำแนกออกเป็น จำนวนการไปราชการ ระยะเวลา 3 ปี บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 213 ครั้ง จำนวนการไปราชการ ระยะเวลา 3 ปี บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 72 ครั้ง

การเปรียบเทียบการใช้งบประมาณที่ได้รับจัดสรร ระยะ 3 ปี ในแต่ละปีของบุคลากรสายวิชาการ พบว่า มีการใช้งบประมาณที่ได้รับจัดสรร ระยะ 3 ปี ในการไปราชการมีงบประมาณที่จัดสรร ปี 2557 จำนวน 330,000 บาท มีการใช้งบประมาณที่ได้รับจัดสรร จำนวน 362,980 บาท มีงบประมาณที่จัดสรร ปี 2558 จำนวน 370,000 บาท มีการใช้งบประมาณที่ได้รับจัดสรร จำนวน 438,318 บาท และมีงบประมาณที่จัดสรร ปี 2559 จำนวน 365,000 บาท มีการใช้งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร จำนวน 405,959 บาท และในการไปราชการของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ระยะ 3 ปี บุคลากรสายสนับสนุน มีการใช้งบประมาณที่ได้รับจัดสรร ระยะ 3 ปี ในการไปราชการมีงบประมาณที่จัดสรร ปี 2557 จำนวน 115,000 บาท มีการใช้งบประมาณที่ได้รับจัดสรร จำนวน 117,444 บาท มีงบประมาณที่จัดสรร ปี 2558 จำนวน 120,000

บาท มีการใช้เงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร จำนวน 124,384 บาท และมีงบประมาณที่จัดสรร ปี 2559 จำนวน 125,000 บาท มีการใช้เงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร จำนวน 127,000 บาท

เมื่อเปรียบเทียบเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร ระยะ 3 ปี ในแต่ละปีของบุคลากรสายวิชาการ มีเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร ในระยะเวลา 3 ปี พบว่า มีการได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณ มากที่สุด คือ สำนักงานคณบดี มีการได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณ รองลงมา คือ สาขาวิชาเคมี และมีการได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณ น้อยที่สุด คือ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ และเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับจำนวนบุคลากรไปราชการของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในระยะเวลา 3 ปี พบว่า มีจำนวนบุคลากรไปราชการ มากที่สุด คือ สำนักงานคณบดี มีจำนวนบุคลากรไปราชการ รองลงมา คือ สาขาวิชาเคมี และมีจำนวนบุคลากรไปราชการ น้อยที่สุด คือ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ซึ่งมีความสอดคล้องกัน

จากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน มีการใช้เงินงบประมาณ เพื่อนำไปนำไปใช้การไปราชการ เพื่อการพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดสิ่งที่ดีกว่า ดังนั้น การพัฒนาตนเอง จึงจำเป็นต้องการเปลี่ยนแปลงซึ่งให้ได้มาซึ่งผลผลิตที่เพิ่มขึ้น ถ้าจะว่าไปแล้ว การพัฒนาตนเอง เป็นผลที่ดีต่อการพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุน ที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนให้กับคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นางสาวศิริโรรัตน์ ตระกูลสถิตย์มัน (2547) พบว่า ความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการระดับมากที่สุด อันดับแรก คือ ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา ศึกษาดูงาน รองลงมา ด้านวิจัย และด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ อันดับสุดท้ายมีความต้องการระดับมากด้านการศึกษาต่อ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของจักรพงษ์ ไชยวงศ์ (2550) พบว่า บุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการพัฒนาด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาต่อ ดังนั้น การสนับสนุนงบประมาณของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่นำไปใช้ในการไปราชการ เพื่อพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน จึงเกิดประโยชน์กับผู้ไปพัฒนาตนเอง เพื่อนำความรู้ แนวคิด และแรงจูงใจ มาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาศักยภาพของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ประเด็น ได้แก่ ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

ในการนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1) คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ควรจะมีนโยบายที่จะสนับสนุนให้รางวัลแก่ผู้
ที่ไปศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น การศึกษาต่อและได้วุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น จะเป็นประโยชน์ และสามารถ
ตอบสนองประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรลาศึกษาต่อกันมากขึ้น

2) คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ควรจะมีนโยบายที่จะสนับสนุนจัดสรร
งบประมาณเฉลี่ยรายหัวเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากการไปราชการ ประชุม ฝึกอบรม เพื่อเสริมทักษะในการ
ปฏิบัติงาน มีค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ตามเศรษฐกิจในปัจจุบัน เพื่อเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรไปพัฒนา
ตนเองกันมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

ในการทำวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ เรื่อง การวิเคราะห์การพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะ
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1) การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะแบบบันทึกรายงานการพัฒนาตนเอง
เพื่อวิเคราะห์การพัฒนาตนเอง ด้านลาศึกษาต่อ และด้านการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน จึงควรใช้
เครื่องมือโดยการแจกแบบสอบถาม เพื่อจะได้ข้อเสนอแนะ และจะเป็นแนวทางคุณภาพของงานวิจัย
เพิ่มเติมด้วย

2) การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะการพัฒนาตนเอง ควรจะศึกษาปัญหาที่
เกิดจากการไปพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นแนวทางการแก้ปัญหา และบุคลากรจะมีความสนใจที่พัฒนา
ตนเอง มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กนก ทองโคตร. (2548) **การรับรู้บรรยากาศองค์การกับการพัฒนาตนเองของบุคลากร ฝ่ายสนับสนุน** ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. ภาคนิพนธ์ บธ.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กันตยา เพิ่มผล. (2544). **การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน (พิมพ์ครั้งที่ 3)** กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- จักรพงษ์ ไชยวงศ์ .2550. **การศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ด.** จังหวัดสุรินทร์ : สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
- จำรัส ดวงสุวรรณ.(2545). **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน.** กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏธนบุรี
- ชัชณี กลั่นสอน.(2553). **ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตศรี .ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- นมิตา ชูสุวรรณ. (2553). **ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป** มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์. การศึกษาอิสระการจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
- นิตยา โคตรศรีเมือง. (2546). **ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน** สังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิรันดร์ วัชรินทร์รัตน์. (2540.) **การศึกษาการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา** สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
- พัชรินทร์ ราชคมน์. (2554). **ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.** ปัญหาพิเศษบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

พิไลทิพย์ สารวิจิตร. (2540). การพัฒนาตนเองกับการป้องกันปัญหาสุขภาพของตนและสังคม.
ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544) “การศึกษาความพึงพอใจในการท างานของพนักงาน
บริษัท ซี.พี. เซเวนอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน)” งานนิพนธ์หลักสูตรการจัดการ
มหาบัณฑิต วารสารบัณฑิตศึกษา, 1, 83-87.

วิเชียร แก่นไร.(2542). การพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ศิริทิพย์ ทิพย์ธรรมคุณ (2553) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานโรงแรมห้าดาว
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชา
บริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ศิโรรัตน์ ตระกูลสถิตย์มัน.2547. ความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัย
ราชภัฏสวนดุสิต. กรุงเทพมหานคร : สาขาวิชาการจัดการทั่วไป
มหาวิทยาลัย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

สงวน สุทธิเลิศอรุณ.(2543). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพมหานคร : อักษรพิมพ์.

สมใจ ลักษณะ. (2549).การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. (พิมพ์ครั้งที่ 5).

กรุงเทพฯ : พิมพ์การพิมพ์.

สมปราชญ์ อัมมะพันธุ์.(2547). วิทยาการต้องรู้ . กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรีน ดิงเ้าส์

ล้มฤทธิ ยศสมศักดิ์. (2548) หลักสูตรประกาศนียบัตรแนวคิดและทฤษฎี.(พิมพ์ครั้งที่ 2)

กรุงเทพฯ:รัตนพรชัยสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย

บูรพา

ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ - นามสกุล : นางกัญญาวีร์ สมณีก
- ตำแหน่งทาง : เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
- สังกัด : คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
- ระดับการศึกษา : พ.ศ.2536 ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สาขาวิชาการบัญชี
จากโรงเรียนเทคนิคพาณิชยการพิษณุโลก
จังหวัดพิษณุโลก
- พ.ศ.2540 ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)
สาขาวิชาการบัญชี จากโรงเรียนเทคนิคพาณิชยการ
พิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก
- พ.ศ.2543 ระดับปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต การจัดการทั่วไป
(แขนงการบัญชี) มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
จังหวัดพิษณุโลก
- พ.ศ.2558 ระดับปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการประยุกต์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พิบูลสงคราม
- ประสบการณ์ในการทำงาน/การวิจัย : บัณฑิตในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พิบูลสงคราม
เป็นส่วนหนึ่ง วิทยานิพนธ์ของการศึกษาตาม
หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัด

การประยุกต์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
สถานที่ติดต่อ : คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
เลขที่ 156 หมู่ที่ 5 ตำบลพลายชุม อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก
เบอร์โทรศัพท์ 0-5526-7000 ต่อ 4001 , 0-5526-7104
โทรสาร 0-5526-7104
E-mail : kanyawee122@gmail.com