



รายงานวิจัยสถาบัน

เรื่อง

การวิเคราะห์การพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ปีการศึกษา 2556 - 2558

วันเพ็ญ มณีวัลย์

กรวิกา มณีวัลย์

งานวิจัยสถาบันฉบับนี้ได้รับทุนอุดหนุนวิจัย
จากมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
ประจำปีงบประมาณ 2559

คำนำ

การวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์การพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ พิบูลสงคราม ปีการศึกษา 2556 – 2558 ได้รับทุนวิจัยสถาบันจากมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ซึ่งงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยหวังว่าผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ที่จะนำข้อมูลสารสนเทศประกอบการตัดสินใจเชิงบริหารจัดการด้านการพัฒนาตนเองของบุคลากรเพื่อใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนการพัฒนาทักษะการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

คณะผู้วิจัย

บทสรุปผู้บริหาร

การวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์การพัฒนาดตนเองของบุคลากรคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ปีการศึกษา 2556-2558 มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์การพัฒนาดตนเองของบุคลากรคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม กลุ่มตัวอย่างได้แก่บุคลากรคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามปีการศึกษา 2556-2558 ทุกคน ซึ่งมีจำนวน 125 คน จากจำนวนบุคลากรสังกัดคณะครุศาสตร์ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม และศูนย์การศึกษาพิเศษ ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน วิชาการด้วยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง เครื่องมือการวิจัย ได้แก่ แบบบันทึกข้อมูลการพัฒนาดตนเองของบุคลากร คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพื้นฐานเช่นค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานร้อยละ และใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (ContentAnalysis) สำหรับข้อมูลเชิงบรรยาย

1. ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

ผลการวิจัยในจุดมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์การพัฒนาดตนเองของบุคลากรคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม สามารถสรุปได้ดังนี้

(1) ในปีการศึกษา 2556-2558 บุคลากรของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ทั้งในส่วนสังกัดคณะครุศาสตร์ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม และศูนย์การศึกษาพิเศษ มีแนวโน้มการพัฒนาดตนเองเพิ่มสูงขึ้น

(2) ส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนาดตนเองด้วยการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน โดยเฉพาะการพัฒนาดตนเองด้วยวิธีการฝึกอบรมมีแนวโน้มการเข้าร่วมของบุคลากรในทุกปีการศึกษา สำหรับการพัฒนาดตนเองโดยการเสนองานวิจัยในปีการศึกษา 2556 ไม่มีบุคลากรพัฒนาดตนเองด้วยวิธีการนี้แต่เริ่มมีแนวโน้มในการพัฒนาดตนเองด้วยวิธีการนี้ในปีการศึกษา 2557 และปีการศึกษา 2558 เห็นได้จากมีบุคลากรเข้าร่วมการนำเสนอผลงานวิจัยเพิ่มมากขึ้น เมื่อพิจารณาแยกตามปีการศึกษา พบว่า

(2.1) ในปีการศึกษา 2556 บุคลากรสายวิชาการสังกัดคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มีการพัฒนาดตนเองมากที่สุดด้านศึกษาดูงาน รองลงมาด้านฝึกอบรม และด้านศึกษาต่อตามลำดับ ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสังกัดคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มีการพัฒนาดตนเองมากที่สุดด้านการศึกษาดูงานและด้านการฝึกอบรมตามลำดับ

บุคลากรสายวิชาการสังกัดโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มีการพัฒนาดตนเองมากที่สุดด้านฝึกอบรมและด้านศึกษาดูงานตามลำดับ ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสังกัดโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ไม่มีการพัฒนาดตนเองด้านใดเลย

บุคลากรสายวิชาการสังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มีการพัฒนาดตนเองมากที่สุดด้านฝึกอบรมและด้านศึกษาดูงานตามลำดับ ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามยังไม่มีการพัฒนาดตนเองด้านใดเลย

(2.2) ในปีการศึกษา 2557 บุคลากรสายวิชาการสังกัดคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ พิบูลสงคราม มีการพัฒนาตนเองมากที่สุดด้านศึกษาดูงาน รองลงมาด้านฝึกอบรม ด้านนำเสนอผลงาน วิชาการ และด้านศึกษาต่อตามลำดับ ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสังกัดคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย ราชภัฏพิบูลสงคราม มีการพัฒนาตนเองมากที่สุดด้านศึกษาดูงาน

บุคลากรสายวิชาการสังกัดโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มีการพัฒนา ตนเองมากที่สุดด้านฝึกอบรมและด้านศึกษาดูงานตามลำดับ ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสังกัด โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มีการพัฒนาตนเองในด้านฝึกอบรมและด้านศึกษาดูงาน เท่ากัน

บุคลากรสายวิชาการสังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มีการ พัฒนาตนเองมากที่สุดด้านศึกษาดูงาน รองลงมาด้านฝึกอบรม ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสังกัด ศูนย์การศึกษาพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มีการพัฒนาตนเองด้านศึกษาดูงานมากที่สุด

(2.3) ในปีการศึกษา 2558 บุคลากรสายวิชาการสังกัดคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ พิบูลสงคราม มีการพัฒนาตนเองมากที่สุดด้านฝึกอบรม รองลงมาด้านศึกษาดูงานและด้านนำเสนอผลงาน วิชาการตามลำดับ ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสังกัดคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูล สงคราม มีการพัฒนาตนเองมากที่สุดด้านศึกษาดูงาน

บุคลากรสายวิชาการสังกัดโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มีการพัฒนา ตนเองมากที่สุดด้านฝึกอบรมและด้านศึกษาดูงานตามลำดับ ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสังกัด โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มีการพัฒนาตนเองมากที่สุดด้านศึกษาดูงาน

บุคลากรสายวิชาการสังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มีการ พัฒนาตนเองมากที่สุดด้านศึกษาดูงาน รองลงมาด้านฝึกอบรม ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มีการพัฒนาตนเองด้านศึกษาดูงานมากที่สุด

2. อภิปรายผล

จากผลการศึกษาที่พบตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยดังได้นำเสนอแล้วข้างต้นอาจอภิปรายผล ในประเด็นสำคัญ 2 ประเด็น คือ ประเด็นแรกเป็นแนวโน้มการพัฒนาตนเองตั้งแต่ปีการศึกษา 2556-2558 และประเด็นที่สองเป็นวิธีการที่บุคลากรเลือกใช้พัฒนาตนเอง มีรายละเอียดดังนี้

(1) แนวโน้มการพัฒนาตนเอง จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า บุคลากรในสังกัดคณะครุศาสตร์ ได้รับการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้นในทุกปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยมีข้อกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาพัฒนา ฝึกอบรมผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาให้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะคิดที่ตี คุณธรรม และจริยธรรม เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งปัจจุบันและอนาคต และเพื่อประโยชน์ในการพัฒนา ในรูปแบบ ต่างๆ เช่น การศึกษาต่อ การฝึกอบรมหรือศึกษาดูงาน การปฏิบัติงานวิจัย การปฏิบัติงานบริการวิชาการ การเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ การแลกเปลี่ยนคณาจารย์หรือพนักงาน และการอื่นใดที่จำเป็นหรือเหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา โดยให้มุ่งไปในทางที่จะทำให้บุคลากรใน

สถาบันอุดมศึกษาปฏิบัติหน้าที่ในอนาคตได้ตั้งขึ้นกรณีเป็นการฝึกอบรมหรือการศึกษาต่อ หรือวิธีการอื่นๆ ให้ขึ้นอยู่กับลักษณะหน้าที่ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาแต่ละราย ทำให้คณะได้จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาตนเองให้กับบุคลากรในแต่ละราย รวมถึงการจัดโครงการศึกษาดูงาน จึงทำให้บุคลากรในสังกัดคณะ ครุศาสตร์ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง และมีปริมาณเพิ่มขึ้นในทุกปี

(2) วิธีการที่บุคลากรของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการส่วนใหญ่ใช้ในการพัฒนาตนเอง คือ การฝึกอบรมและการศึกษาดูงาน โดยเฉพาะวิธีการฝึกอบรมมีแนวโน้มการเข้าร่วมเพิ่มขึ้นทุกปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการฝึกอบรมเป็นวิธีการเรียนรู้ที่บุคคลสามารถตัดสินใจเลือกหัวข้อ/ประเด็นการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับความต้องการของตนเองได้ง่าย สะดวก รวดเร็วและเป็นไปได้ การฝึกอบรมมีวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับช่วงวัย กล่าวคือ เน้นการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การบรรยายพิเศษโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (ExecutiveForum) หรือฝึกอบรมหลักวิชาการในห้องเรียน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ การอภิปรายกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือแม้กระทั่งการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (ActionLearning) จึงทำให้การฝึกอบรมเป็นวิธีการที่บุคลากรเลือกใช้ในการพัฒนาตนเองมากที่สุด นอกจากนี้วิธีการฝึกอบรมเป็นวิธีการพัฒนาคน ที่สามารถทำได้ไม่ยาก เกิดประโยชน์ทั้งในระดับบุคคล และระดับองค์กร กล่าวคือ ในระดับบุคคลช่วยลดเวลาในการเรียนรู้ ทำให้รู้จักคนมากขึ้น มีเครือข่ายในการทำงาน ในระดับองค์กรช่วยลดเวลาในการสอนงาน เพิ่มผลผลิตขององค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม (สมคิด บางโม, 2553) จึงทำให้หน่วยงานส่วนใหญ่เลือกใช้ในการพัฒนาหรือให้ความรู้ นอกจากการดำเนินการไม่ยุ่งยากแล้วยังสามารถพัฒนาได้ทั้งความรู้ ความสามารถ ทักษะคติ เจตคติให้กับคนจำนวนมากในครั้งเดียวได้ จึงทำให้วิธีการนี้เป็นวิธีที่นิยมในปัจจุบัน

นอกจากการฝึกอบรมแล้วยังมีวิธีการพัฒนาตนเองอีกหนึ่งวิธีที่บุคลากรของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ได้รับการพัฒนาในจำนวนใกล้เคียงกับการฝึกอบรม คือ การศึกษาดูงาน ซึ่งเป็นการไปศึกษาหรือสังเกตการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นๆ ที่อยู่นอกเหนือจากหน่วยงานที่ตนสังกัด เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ และสามารถนำสิ่งที่ได้พบเห็นมาประยุกต์ปรับปรุงการปฏิบัติงานในหน่วยงานของตนเอง (ปรีชา เต็งศิริวัฒนา, 2543) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของนนท์ มณีสว่าง (2551) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของอาจารย์ประจำตามสัญญา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ใน 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษาคือ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของศิริโรรัตน์ ตรีกุลสถิตมัน (2547) ศึกษาเรื่อง ความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ที่พบว่าวิธีการพัฒนาตนเองของบุคลากรอันดับแรก คือ ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา ศึกษาดูงาน รองลงมา ด้านวิจัยและด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ อันดับสุดท้ายมีความต้องการระดับมากด้านการศึกษาคือ

สำหรับวิธีการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาคือ จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เลือกใช้วิธีการพัฒนาตนเองนี้จำนวนน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการนี้ต้องอาศัยงบประมาณและแผนการพัฒนาบุคลากรสนับสนุนการพัฒนาตนเอง ซึ่งการเข้า

ศึกษาต่อนั้นบุคคลากรจะต้องใช้เวลาและใช้งบประมาณในการเข้าศึกษาในสถาบันการศึกษา ซึ่งสามารถทำได้ ทั้งในและนอกเวลาปฏิบัติราชการ อันจะนำมาซึ่งความรู้ ทักษะ ความสามารถบุคลิกภาพและประสบการณ์ใหม่เพื่อเสริมสร้างให้มีการพัฒนาตนเอง (สุณี เชื้อสุวรรณ, 2542) ถึงแม้ว่าการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาต่อ จะมีสัดส่วนไม่มากนักเมื่อเทียบกับวิธีการอื่น แต่จำนวนการพัฒนาสอดคล้องและเป็นไปตามแผนการพัฒนา บุคลากรของคณะครุศาสตร์

ส่วนการนำเสนอผลงานวิจัย หากพิจารณาจากข้อมูลย้อนหลัง 3 ปีจะพบว่า เริ่มมีแนวโน้มและ ทิศทางที่ดีขึ้น กล่าวคือ บุคลากรของคณะครุศาสตร์ เริ่มให้ความสนใจพัฒนาตนเองด้วยวิธีการนี้ ทั้งนี้อาจ เนื่องมาจากการเห็นความสำคัญของกระบวนการวิจัยที่สามารถช่วยพัฒนางานและองค์ความรู้ต่างๆ รวมถึง เป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการแก้ปัญหา นอกจากนี้เห็นความสำคัญแล้วการวิจัยยังเป็นพันธกิจสำคัญอย่างหนึ่ง ที่บุคลากรสายวิชาการต้องดำเนินการรวมถึงมีเงื่อนไขอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การกำหนด ตำแหน่งทางวิชาการ การนับคะแนนภาระงานเพื่อประเมินผลการปฏิบัติราชการ เป็นต้น จึงทำให้บุคลากร ให้ความสำคัญและให้ความสนใจพัฒนาตนเองด้วยการนำเสนอผลงานวิจัย และในปัจจุบันหากบุคลากรมีความ ประสงค์เผยแพร่ผลงานวิจัยในต่างประเทศทางมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามมีแหล่งทุนสนับสนุน การเดินทางเผยแพร่ผลงานวิจัยด้วย ส่งผลให้การพัฒนาด้านของบุคลากรคณะครุศาสตร์ด้วยวิธีการนี้ได้รับความ สนใจเพิ่มมากขึ้น

3. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ประเด็น ได้แก่ ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ และการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ในการนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้มีข้อเสนอแนะ คือ การที่คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย ราชภัฏพิบูลสงครามจะส่งเสริมปัจจัยจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรนั้นควรส่งเสริม คือ

1.1 ควรสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาตนเองของบุคลากรโดยจัดสรรทุนให้ มากขึ้นและให้ทุนสนับสนุนเต็ม 100% อย่างเท่าเทียมกันระหว่างสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการและ กระจายสิทธิ์ให้ทั่วถึงทุกหน่วยงาน ตลอดจนสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสามารถลาศึกษาต่อ ในระดับปริญญาโทและปริญญาเอกได้

1.2 ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานโดย ในเรื่องการจัดฝึกอบรม คณะครุศาสตร์ควรจัดในมหาวิทยาลัย ในเวลาราชการ เพื่อลดค่าใช้จ่ายและเวลาใน การเดินทาง ซึ่งเป็นการช่วยให้ชีวิตส่วนตัวไม่เป็นอุปสรรคในการพัฒนาตนเองของบุคลากร

1.3 ควรวิเคราะห์ภาระงานและเพิ่มบุคลากรให้เหมาะสม เพื่อลดภาระที่บุคลากร ต้องรับผิดชอบไม่ให้มากเกินไป

1.4 ควรเพิ่มทุน งบประมาณ และเพิ่มโอกาสในการพัฒนาตนเองมากขึ้นโดยมี ระเบียบ ข้อบังคับในการได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการทำวิจัยครั้งต่อไปที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์การพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามนั้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ควรศึกษาถึงความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ที่ส่งผลต่อการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยสอดคล้องกับพันธกิจของคณะครุศาสตร์และมหาวิทยาลัยให้ทันต่อการพัฒนาเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและอนาคต
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามกับมหาวิทยาลัยอื่นๆ

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์การพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ พิบูลสงคราม ปีการศึกษา 2556 – 2558 นี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยได้รับความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายท่าน ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณทุกท่านและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงสำหรับความกรุณาของรองศาสตราจารย์วิราพร พงษ์อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ผ่องลักษณ์ จิตต์การุญ อาจารย์ ดร.สวินัย เสริมสุข ที่ให้ความอนุเคราะห์เสนอแนะ ให้คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไข และปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ ตลอดเวลาการทำวิจัย ทำให้งานวิจัยฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพยิ่ง

ขอขอบพระคุณผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ผู้บริหารคณะครุศาสตร์ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่กองนโยบายและแผนทุกท่านที่ให้การสนับสนุนตลอดจนประสานงานให้การทำวิจัยเรื่องนี้ดำเนินไปด้วยดี และขอขอบคุณมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามที่สนับสนุนเงินทุนในการทำวิจัยสถาบันครั้งนี้ ผู้วิจัยระลึกในพระคุณของทุกท่านที่ช่วยให้งานวิจัยนี้สมบูรณ์ เป็นประโยชน์ต่อวงการศึกษและผู้สนใจต่อไป

คณะผู้วิจัย

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
บทสรุปผู้บริหาร	ข
กิตติกรรมประกาศ	ช
สารบัญ	ซ
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
คำถามที่ใช้ในการวิจัย	2
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
ขอบเขตของการวิจัย	2
ข้อจำกัดของการวิจัย (ถ้ามี)	3
นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
3 วิธีดำเนินการวิจัย	24
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประเด็นที่ศึกษา แหล่งข้อมูล/กลุ่มเป้าหมายในการวิจัย	24
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบบันทึกข้อมูล	24
การเก็บรวบรวมข้อมูล	24
การวิเคราะห์ข้อมูล/สถิติที่ใช้	24
4 ผลการวิจัย	25
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	25
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	33
สรุปผลการวิจัย	33
อภิปรายผล	34
ข้อเสนอแนะ	36

เอกสารอ้างอิง	38
ภาคผนวก	40
ภาคผนวก ก	41
ภาคผนวก ข	42
ภาคผนวก ค	43
ประวัติผู้วิจัย	44

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนและร้อยละของบุคลากรคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยฯ	24
2	การพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะครุศาสตร์ ปีการศึกษา 2556	25
3	การพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะครุศาสตร์ ปีการศึกษา 2557	26
4	การพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะครุศาสตร์ ปีการศึกษา 2558	28
5	เปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะครุศาสตร์ ปีการศึกษา 2556-2558	30

สารบัญญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	หลักการพัฒนาดน	13
2	แสดงการพัฒนาดน	18
3	กรอบแนวคิดการวิจัย	23
4	สัดส่วนการพัฒนาดนเองของบุคลากรคณะครุศาสตร์ ปีการศึกษา 2556	25
5	สัดส่วนการพัฒนาดนเองของบุคลากรคณะครุศาสตร์ ปีการศึกษา 2557	27
6	สัดส่วนการพัฒนาดนเองของบุคลากรคณะครุศาสตร์ ปีการศึกษา 2558	28

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดเพราะมนุษย์เป็นกลไกทำให้เกิดงาน งานที่มีคุณภาพต้องเกิดจากคนที่มีคุณภาพ พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ 9 ทรงมีพระบรมราโชวาทว่า “จะต้องพัฒนาคนเพื่อพัฒนาประเทศ” ดังนั้นในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) จึงได้มุ่งเน้นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8, 2552 : ระบบออนไลน์) การพัฒนาบุคลากรมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างเป็นระบบให้สมรรถนะของบุคลากรเพิ่มขึ้นเพื่อสามารถปฏิบัติงานขององค์การให้มีประสิทธิผล รวมทั้งเป็นการช่วยให้นักวิชาการเกิดการเรียนรู้และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานควบคู่กันไปด้วยวิธีการให้ความรู้ เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติ สร้างแรงจูงใจและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้นำความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติออกมาใช้ให้เกิดสัมฤทธิ์ผลเพื่อให้นักวิชาการมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2542 : 61) กล่าวว่า การพัฒนากำลังคนมีความหมายกว้างลึกกว่าการฝึกอบรมคือ มีความหมายตั้งแต่การศึกษา การปฐมนิเทศ การอบรมสัมมนา การติดตามการประเมินผลการปฏิบัติ ตลอดจนการบริหารจัดการอาชีพ การพัฒนาบุคลากรต้องสร้างให้บุคคลตอบคำถามได้ว่าทำไมต้องทำ เมื่อรู้ว่าทำไมต้องทำสิ่งที่ตามมาคือการชี้แนะให้สามารถกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานได้ง่ายและชัดเจนขึ้น

การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญทั้งต่อตนเองและองค์การ ความสำคัญต่อตนเอง ได้แก่ การได้ความรู้ ความคิดใหม่ ๆ ทันท่วงทีต่อความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี สามารถเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้น ทั้งเป็นการตอบสนองความต้องการก้าวหน้าของบุคลากรด้วยส่วนความสำคัญต่อองค์การ ได้แก่ การเพิ่มผลผลิตขององค์การและทำให้องค์การได้ผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ จึงนับได้ว่าการพัฒนาบุคลากรก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตัวบุคลากรเองและต่อองค์การด้วย

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ดำเนินการตามภารกิจหลักด้านการผลิตบัณฑิตให้มีคุณธรรมและคุณภาพเพื่อทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ โดยการสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายอุดมศึกษาและหน่วยงานต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศมาอย่างต่อเนื่อง คณะครุศาสตร์ให้ความสนใจในการปฏิรูปรองานด้านวิชาการควบคู่กับการพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษามาอย่างต่อเนื่องและเร่งพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ทั้งด้านคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการเพื่อให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ทั้งนี้คณะครุศาสตร์จึงมีแผนพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการเพื่อยกระดับมาตรฐานความรู้ความสามารถของอาจารย์ด้านการเรียนการสอน ยกกระดับความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการและยกระดับมาตรฐานของคณะครุศาสตร์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ

คณะซึ่งปัญหาที่พบ คือ ยังไม่มีการรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบชัดเจนว่า ในปีการศึกษา 2556-2558 บุคลากรของคณะครุศาสตร์ได้มีการพัฒนาตนเองอย่างไรบ้าง

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ว่าในช่วงปีการศึกษา 2556-2558 บุคลากรคณะครุศาสตร์มีการพัฒนาตนเองอย่างไรในด้านการศึกษาต่อและด้านการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน โดยจำแนกบุคลากรเป็น 3 หน่วยงาน ได้แก่ คณะครุศาสตร์ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม และศูนย์การศึกษาพิเศษ ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นสารสนเทศที่เป็นประโยชน์สำหรับคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม และสถาบันอุดมศึกษาอื่นๆ ในการวางแผนส่งเสริมปัจจัยจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากร อันส่งผลให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. คำถามที่ใช้ในการวิจัย

ในช่วงปีการศึกษา 2556-2558 บุคลากรคณะครุศาสตร์มีการพัฒนาตนเองอย่างไร

3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์การพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

4. ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิเคราะห์การพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม โดยศึกษาตั้งแต่ปีการศึกษา 2556-2558

ขอบเขตด้านประชากร

กลุ่มเป้าหมายในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามแยกเป็น

สังกัดคณะครุศาสตร์	สายวิชาการ/สายสนับสนุนวิชาการ	จำนวน 68 คน
สังกัดโรงเรียนสาธิตฯ	สายวิชาการ/สายสนับสนุนวิชาการ	จำนวน 44 คน
สังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษ	สายวิชาการ/สายสนับสนุนวิชาการ	จำนวน 13 คน

ขอบเขตด้านประเด็นที่ศึกษา

1. ด้านการศึกษาต่อ
2. ด้านการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน

ขอบเขตด้านเวลา

ในช่วงเวลาปีการศึกษา 2556-2558

5. ข้อจำกัดของการวิจัย (ถ้ามี)

6. นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

การพัฒนาตนเอง หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติของบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แบ่งเป็น 2 ด้านคือ

1. ด้านการศึกษาต่อ หมายถึง เรียนเพิ่มเติมจากหลักสูตรที่เพิ่งสำเร็จมา
2. ด้านการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน หมายถึง การทำให้ดีขึ้น หรือเป็นการเปลี่ยนแปลงเพื่อสิ่งที่ดีกว่า แบ่งเป็น 3 วิธี ดังนี้ 2.1 การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบเพื่อให้บุคคลมีความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถที่จำเป็น และมีทัศนคติที่ดีสำหรับการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งของหน่วยงานหรือองค์กรนั้น 2.2 การนำเสนอผลงานวิจัย 2.3 การศึกษาดูงาน

บุคลากรคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสายงานวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการในสังกัดคณะครุศาสตร์ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม และศูนย์การศึกษาพิเศษ

บุคลากรสายวิชาการ หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสายงานวิชาการในคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ หมายถึง บุคลากรที่ทำหน้าที่สนับสนุนให้เกิดการเรียนการสอน การวิจัยที่มีคุณภาพในคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ในที่นี้หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัย และเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ได้ทราบถึงข้อมูลในการพัฒนาตนเองของบุคลากรเพื่อใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการวางแผน การพัฒนาทักษะการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง การพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัย เอกสาร ตำรา ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้ โดยจะนำเสนอเนื้อหาครอบคลุมหัวข้อต่างๆ ตามลำดับ ดังนี้

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

1. การเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาและฝึกอบรมผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งปัจจุบันและอนาคต และเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรรมการบริหารมหาวิทยาลัยอาจกำหนดให้มีการพัฒนาพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ดังนี้

- 1.1 การไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน
- 1.2 การไปปฏิบัติงานวิจัย
- 1.3 การไปปฏิบัติงานบริการวิชาการ
- 1.4 การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ
- 1.5 การแลกเปลี่ยนคณาจารย์หรือพนักงาน
- 1.6 การอื่นใดที่จำเป็นหรือเหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

ตามหลักเกณฑ์และวิธีการในการพัฒนาพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้เป็นไปตามที่กรรมการบริหารมหาวิทยาลัยกำหนด ทั้งนี้ ให้มุ่งไปในทางที่จะทำให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาปฏิบัติหน้าที่ใน

อนาคตได้ตั้งขั้นกรณีเป็นการฝึกอบรม หรือการศึกษาต่อ หรือวิธีการอื่น ๆ ให้ขึ้นอยู่กับลักษณะหน้าที่ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาแต่ละราย

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายแรงจูงใจ

มีนักจิตวิทยาและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายคำว่า แรงจูงใจ อันมีความหมายว่าเป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักนำบุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ ดังนั้น แรงจูงใจจึงได้รับความสนใจมาก และมีผู้ที่ให้ความหมายไว้หลากหลายดังนี้ สุพานี สฤญวานิช (2549:193) ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังที่มีอยู่ในตัวของคุณบุคคลซึ่งเป็นสิ่งเร้า แรงขับ แรงกระตุ้น ความปรารถนา หรือเป้าหมายที่มีอยู่ในตัวของบุคคล ซึ่งทำหน้าที่ในการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อสนองความต้องการ โดยแรงจูงใจจะทำให้บุคคลเกิดพลังเพื่อทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งให้เกิดความสำเร็จและกันตยาเพิ่มผล (2544:74) กล่าวว่า แรงจูงใจ เป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานซึ่งกล่าวว่า องค์ประกอบภายในตัวบุคคลจะเป็นกำลังผลักดันให้คนใช้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ก็คือ แรงจูงใจที่บุคคลมีต่องานที่รับผิดชอบ แรงจูงใจจึงเปรียบเสมือนพลังภายในที่ผลักดัน การใช้พลังความสามารถที่มีอยู่ให้ปรากฏออกมาในรูปผลสำเร็จของงาน และในการปฏิบัติงาน เพื่อสนองตอบความต้องการหลายอย่างของคน โดยทั่วไปแล้วบุคคลมิได้ทำงานเต็มที่ตามความสามารถบุคคลต้องการแรงจูงใจที่จะทำงานตามที่ต้องการ โดยเฉพาะแรงจูงใจที่เหมาะสมจะทำให้เอาใจใส่ในงานมากขึ้น หากหน่วยงานต้องการให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานจะต้องเข้าใจถึงความต้องการของบุคคลมีจุดหมายเดียวกันเป้าหมายขององค์กรจะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการได้

ดังนั้นการจูงใจเป็นสาเหตุสำคัญต่อการประพฤติปฏิบัติผู้ที่มีพัฒนาตนเพื่อการมีชีวิตที่มีประสิทธิภาพก็ควรต้องใช้เหตุใช้ผลในการเสริมแรงจูงใจในแนวทางที่เหมาะสมเพื่อนำไปสู่การประพฤติปฏิบัติอันเป็นไปในทางสร้างสรรค์แก่ตนเองและสังคม ซึ่งได้มีนักวิชาการได้กล่าวไว้เช่น ปราณี รามสูต และจรัสดวงสุวรรณ (2545 : 208) กล่าวว่า คำว่า การจูงใจ (Motivation) นี้ นักจิตวิทยาอธิบายไว้หลายลักษณะ เช่น การจูงใจเป็นภาวะภายในที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมทั้งการคิด ความรู้สึก การกระทำเพื่อมุ่งให้บรรลุเป้าหมาย และเป็นภาวะภายในที่ผลักดันบุคคลให้แสดงพฤติกรรมเฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่ง ว่าเป็นกระบวนการเกิดพลังของบุคคลในการแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมาย ซึ่งแรงกระตุ้นที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายนั้นเรียกว่า **แรงจูงใจ**(Motives) การจูงใจเป็นการเกิดพฤติกรรมที่เข้มข้นของบุคคลเพื่อให้ตนเองบรรลุเป้าหมายหรือความสำเร็จในกิจกรรมตามต้องการ และความต้องการคือแรงจูงใจที่สำคัญและสอดคล้องกับ ยงยุทธเกษสาคร (2545 :115) กล่าวถึงการจูงใจว่า หมายถึง การนำเอาปัจจัยต่างๆ มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่ต้องการ ดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่จูงใจ จะต้องค้นหาว่าบุคคลที่เขาต้องการจูงใจ มีความต้องการหรือมีความ

คาดหวังอย่างไร มีประสบการณ์ ความรู้และทัศนคติในเรื่องนั้น ๆ อย่างไร แล้วพยายามดึงเอาสิ่งเหล่านั้นมาเป็นแรงจูงใจ (Motive) ในการแสดงพฤติกรรมหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่างๆ

ลักษณะของแรงจูงใจ

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

1) แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motives) แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิด ความสนใจความตั้งใจการมองเห็นคุณค่าความพอใจความต้องการ เป็นต้นสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวนี้อาจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร เช่น คนงานที่เห็นองค์การ คือ สถานที่ให้ชีวิตแก่เขา และครอบครัวเขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์การ และองค์การบางแห่งขาดทุนในการดำเนินการก็ไม่ได้จ่ายค่าตอบแทนที่ดีแต่ด้วยความผูกพัน พนักงานก็ร่วมกันลดค่าใช้จ่ายและช่วยกันทำงานอย่างเต็มที่

2) แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motives) แรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งที่ผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมอาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศชื่อเสียง คำชม หรือยกย่อง แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวร บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าวเฉพาะกรณีที่ต้องการสิ่งตอบแทนเท่านั้น

สำหรับ อุบลรัตน์ เพ็งสถิต (2547 : 67) กล่าวว่า แรงจูงใจสามารถจำแนกได้ 2 ประเภทคือ

1. แรงจูงใจปฐมภูมิ เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการมีวุฒิภาวะ ซึ่งจัดว่าเป็นแรงจูงใจที่มีพื้นฐานมาจากสภาพทางร่างกาย ไม่ได้เกิดมาจากการเรียนรู้ แรงจูงใจปฐมภูมิสามารถจำแนกได้เป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจด้านสรีระ แรงจูงใจทางด้านสรีระจะเกิดขึ้นเมื่อร่างกายอยู่ในภาวะไม่สมดุลร่างกายจะเกิดความ ต้องการเพื่อทำให้ร่างกายอยู่ในภาวะที่สมดุลให้ได้ เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ ความต้องการอากาศ การนอนหลับ ความอบอุ่นและความเย็น เป็นต้น และแรงจูงใจทั่วไป แรงจูงใจทั่วไปนี้เป็นแรงจูงใจที่มีได้เกิดขึ้นจากลักษณะทางด้านสรีระมากนัก และมีได้เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ทุกอย่าง เช่น การเคลื่อนไหวและกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ความกลัวความอยากรู้อยากเห็น ความสนใจ

2. แรงจูงใจทุติยภูมิ เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นเมื่อมาจากการเรียนรู้ และทำให้เกิดพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไปตามประสบการณ์ การได้รับการเร้าจากอำนาจเงิน ความสำเร็จในการทำงาน ชีวิตในครอบครัว เป็นต้น ดังนั้นแรงจูงใจทุติยภูมิจึงเป็นสิ่งจูงใจค่อนข้างสลับซับซ้อนซึ่งจะต้องมีการเรียนรู้ แรงจูงใจทุติยภูมิ เช่น ความต้องการที่จะยอมรับของสังคม ความต้องการที่จะเป็นที่ยอมรับของสังคมนี้ ทำให้บุคคลมีความคล้อยตามและมีการทำพฤติกรรมตามสภาพของสังคมแต่ละแห่ง เป็นต้น

ประโยชน์ของแรงจูงใจ

การจูงใจเป็นสิ่งที่ต้องสร้างสรรค์ขึ้น และจัดให้มีในองค์การหรือทุกหน่วยงานเพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานขององค์การ เพราะการจูงใจช่วยให้ความต้องการความจำเป็นและความเดือดร้อน

ของบุคคลในองค์กรได้ จะทำให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เจ้าหน้าที่ดีขึ้น โดยได้มี นักวิชาการได้กล่าวถึงประโยชน์ของแรงจูงใจไว้หลายท่าน ดังนี้

กันตยา เพิ่มผล (2544 :90-91) กล่าวว่า ประโยชน์ของการจูงใจในการบริหารสามารถแบ่งได้ ดังนี้

1) เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลในองค์กร และแก่หมู่คณะเป็นการสร้างพลังงานร่วมกันของกลุ่ม

2) ส่งเสริมและเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังด้วยความสามัคคี

3) สร้างกำลังใจและทำที่ที่ดีในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในองค์กร

4) ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

5) ช่วยทำให้การควบคุมงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น อยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดีงาม ลดอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน

6) เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกขององค์กร เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่างๆ ในองค์กร เป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่พนักงานและองค์กร

7) ทำให้เกิดศรัทธาและเชื่อมั่นในองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ทำให้เกิดความสุกกายสุขใจในการทำงาน

8) การจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

และสอดคล้องกับ นภาพร ชันธนาภา และจิรพร ศรีทอง (2547: 93) กล่าวว่า เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจที่จะทำงานย่อมจะเกิดผลดีกับองค์กร และต่อตัวผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้

1) องค์กรจะได้รับผลงานอย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วยจากการปฏิบัติงานของบุคลากร

2) ทำให้องค์กรลดความสูญเสียอันเกิดจากความลະเล่ย ความไม่เอาใจใส่ต่อกฎเกณฑ์และ

วิธีการปฏิบัติงานตามที่ได้กำหนดไว้

3) ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์อันที่จะทำงานให้ได้ประสิทธิภาพสูงขึ้น บุคลากรจะทำงานด้วยความสำนึกในผลประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรยิ่งกว่าประโยชน์ส่วนตน

4) ทำให้เกิดความรับผิดชอบต่อผลงานที่ได้กระทำลงไป โดยความรับผิดชอบเป็นตัวคุมพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางรักษาผลประโยชน์ขององค์กรและผลดีแก่ผู้ปฏิบัติงานทั้งในด้านที่จะได้รับผลตอบแทนที่ดีขึ้นจากองค์กรและการสร้างความก้าวหน้าให้แก่ตนเอง

5) แรงจูงใจจะช่วยลดความขัดแย้งในองค์กร เพราะทุกคนจะมองไปในทิศทางเดียวกัน หากจะมีความเห็นไม่ตรงกันแต่ก็จะจะเป็นไปเพื่อจุดหมายเดียวกัน ทำให้สามารถลดความขัดแย้งลงเหลือแต่ความเป็นมิตร

6) แรงจูงใจช่วยให้เกิดความพร้อมที่จะรับฟังคำสั่งเพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปอย่างราบรื่นและถูกต้องตามเจตนารมณ์ของการสั่งงานนั้น

7) แรงจูงใจเป็นรากฐานของการสร้างขวัญหรือกำลังใจในการทำงานเพราะผู้ปฏิบัติงานที่มีแรงจูงใจไปในทิศทางเดียวกันย่อมเกิดความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานให้ลุล่วงไปโดยปราศจากการเกียจคร้าน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจ เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตามจุดประสงค์ แรงจูงใจที่เกิดจากภายในเป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคล ส่วนแรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคล สามารถแบ่งแรงจูงใจออกเป็น แรงจูงใจปฐมภูมิ ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการมีวุฒิภาวะที่มีพื้นฐานมาจากสภาพทางร่างกาย ไม่ได้เกิดมาจากการเรียนรู้และแรงจูงใจทุติยภูมิ เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นมาจากการเรียนรู้ และทำให้เกิดพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไปตามประสบการณ์ประโยชน์ของแรงจูงใจ การจูงใจเป็นสิ่งที่จะต้องสร้างสรรค์ขึ้น และจัดให้มีในองค์การหรือทุกหน่วยงานเพื่อเป็นปัจจัยในการบริหารงานขององค์การ เพราะการจูงใจช่วยให้ความต้องการความจำเป็นและความเดือดร้อนของบุคคลในองค์การได้ จะทำให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ดีขึ้น

2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

(2.2.1) ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierachy of Needs)

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

1. มนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุดตราบใดที่ยังมีชีวิตอยู่
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นแรงจูงใจหรือสิ่งกระตุ้นอีกต่อไป
3. ความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับชั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับ

ความสำคัญ

Abraham A. Maslow แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ลำดับชั้น ดังนี้
ลำดับชั้นที่ 1 : ความต้องการทางกายภาพ (physiological needs) ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย และการพักผ่อน เป็นต้น

ลำดับชั้นที่ 2 : ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (safely needs)

(1) ความปลอดภัยทางร่างกาย เช่น ปลอดภัยจากอุบัติเหตุ โจรผู้ร้าย

(2) ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ เช่น ความมั่นคงในงานที่ทำ

ลำดับชั้นที่ 3 : ความต้องการเข้าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (social needs) ต้องการมีความผูกพันในสังคม มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆและต้องการมีสถานภาพทางสังคมที่สูงขึ้น

ลำดับชั้นที่ 4 : ความต้องการการยกย่องและยอมรับ (esteem needs) เป็นความต้องการที่จะมีชื่อเสียงเกียรติยศได้รับการยกย่องในสังคมต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือว่าเป็นบุคคลที่มีคุณค่า มีความรู้ ความสามารถ และต้องการเป็นผู้ที่มีทักษะหรือความชำนาญด้านต่างๆ

ลำดับชั้นที่ 5 : ความต้องการประจักษ์ในคุณค่าของตนเอง (self-actualization) ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จหรือสมหวังในชีวิต

(2.2.2) ทฤษฎี ERG ของ Alderfer(ERG Theory : Existence Relatedness Growth Theory) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพื้นฐาน แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลายๆอย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการตามทฤษฎี 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))เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อย ประกอบด้วยความต้องการผูกพันหรือการยอมรับทางสังคม ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การทำกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

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

(2.2.3) ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland (acquired - needs) ในช่วงปี ค.ศ.1940 นักจิตวิทยาชื่อ David I.McClelland ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception test (TAT))เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ โดยแบบทดสอบ TAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่างๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็น จากการศึกษาวิจัยของแมคคลีแลนด์ ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงว่ามีความต้องการ 3 ประการ ดังนี้

(1) ความต้องการความสำเร็จ nAch(Need for Achievement): เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ พบว่าบุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูง (nAch) จะเป็นบุคคลที่มีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูงและกล้าจะเผชิญหน้ากับความล้มเหลว

(2) ความต้องการความผูกพัน nAff (Need for Affiliation) : เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น พบว่า บุคคลที่

มีความต้องการความผูกพัน (nAff) จะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

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

(2.2.4) ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg (Herzberg's Two Factor Theory) เสนอทฤษฎีที่เรียกว่า Motivator – Hygiene Theory ทฤษฎีปัจจัยการจูงใจและปัจจัยสุขวิทยา โดยเนื้อหาของทฤษฎีดังกล่าวคล้ายคลึงกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของ Maslow เพราะแบ่งประเภทของปัจจัยต่างๆ ที่กระตุ้นให้คนขยันทำงานมากขึ้น เป็น 2 พวก คือ (ศิริพงษ์ สดวาลัย ฌ อยุธยา, 2542: 110-112)

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

(1.1) ความสำเร็จ (Achievement) คือ พนักงานมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จทั้งหมดหรือบางส่วน

(1.2) การได้รับการยอมรับ (Recognition) คือ พนักงานมีความรู้สึกว่าเขาประสบความสำเร็จของเขานั้นคนอื่นรับรู้ มีคนยอมรับ

(1.3) ลักษณะของงาน (Work itself) คือ พนักงานมีความรู้สึกว่าการที่เขาทำน่าสนใจ น่าทำ

(1.4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ พนักงานมีความรู้สึกว่าเขามีสิ่งที่จะต้องรับผิดชอบต่อตนเองและต่องานของเขา

(1.5) ความก้าวหน้า (Advancement) คือ พนักงานมีความรู้สึกว่าเขามีศักยภาพที่จะเจริญก้าวหน้า

(1.6) ความเจริญเติบโต (Growth) คือ พนักงานตระหนักว่าเขามีโอกาสเรียนรู้เพิ่มขึ้นจากงานที่ทำ มีทักษะหรือความเชี่ยวชาญจากการปฏิบัติงาน

(2) ปัจจัยสุขอนามัยหรือการบำรุงรักษา (Maintenance Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่จะสร้างความไม่พอใจในการทำงานให้กับคนงาน หรือสกดกั้นไม่ให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานขึ้นได้ ประกอบด้วยปัจจัย 10 ประการ ดังนี้

(2.1) นโยบายการบริหารของบริษัท (Company Policy) คือ พนักงานรู้สึกว่าการจัดการมีการสื่อสารที่ดีเกี่ยวกับพนักงาน พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร และนโยบายการบริหารงานบุคคล

(2.2) การบังคับบัญชา (Supervision) คือ พนักงานรู้สึกว่าคุณบริหารงาน ตั้งใจสอนและแจกจ่ายหน้าที่ความรับผิดชอบ

(2.3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Supervisor) คือ พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อหัวหน้างานเขา

(2.4) เงื่อนไขการทำงาน (Work conditions) คือ พนักงานรู้สึกดีต่องานที่ทำและสภาพการณ์ของที่ทำงาน

(2.5) เงินเดือน (Salary) คือ พนักงานรู้สึกว่าคุณจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน มีความเหมาะสม

(2.6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with peers) คือ พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อกลุ่มเพื่อนที่ดี

(2.7) ชีวิตส่วนตัว (Personal life) คือ พนักงานรู้สึกว่างานของเขาทั้งด้าน ชั่วโมงการทำงาน การย้ายงาน ฯลฯ ไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัว

(2.8) ความสัมพันธ์กับลูกน้อง คือ หัวหน้างานมีความรู้สึกที่ดีต่อบังคับบัญชา

(2.9) สถานภาพ (Status) คือ พนักงานรู้สึกว่างานของเขามีตำแหน่งหน้าที่ที่ดี

(2.10) ความมั่นคงในงาน (Security) คือ พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในงานที่ปฏิบัติ

3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

สังคมปัจจุบันก้าวเข้าสู่ยุคของความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเป็นเหตุให้สังคมต้องยอมรับอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ คือ ต้องมีการปรับตัวเพื่อเข้าสู่กระแสใหม่ของการปรับเปลี่ยนที่เรียกกันว่า สังคมแห่งความรู้ที่ใช้ความรู้ และนวัตกรรมเป็นปัจจัยหลักในการพัฒนานักวิชาการได้ให้ความหมายของการพัฒนาเองไว้ดังนี้

3.1 ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

สมปราชญ์ อัมมะพันธุ์ (2547 : 29) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเองว่า มีความสำคัญต่อการเจริญก้าวหน้าขององค์กร ดังนี้

1) ช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงานดีขึ้น เพราะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะช่วยเร่งเร้าความสนใจในการปฏิบัติงานให้บุคลากรมีจิตสำนึกในความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของตนเองและนำความรู้ไปปรับปรุงแก้ไขวิธีการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นอันจะส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรในที่สุด

2) เป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยทำให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดี ย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีความผิดพลาดน้อยลง มีผลทำให้ค่าใช้จ่ายขององค์กรลดลงในขณะที่ประสิทธิภาพดีขึ้น

3) ช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลงโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่ หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่มักได้รับการพัฒนาด้านการปฐมนิเทศ

4) เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระของผู้บังคับบัญชาในการสอนแผนงาน การให้คำแนะนำปรึกษา ต่างๆ ทำให้มีเวลาในการปฏิบัติในหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ สามารถนำองค์การสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น

5) เป็นวิธีการหนึ่งจะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรต่าง ๆ ปฏิบัติงานให้เจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ผู้ที่มีโอกาสพัฒนาตนเองย่อมมีโอกาสที่ดีกว่าและมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการพัฒนา บุคลากรจึงต้องพยายามหาโอกาสในการพัฒนาตนเองให้เป็นคนที่มีคุณภาพและก้าวหน้าตลอดเวลา

6) ช่วยทำให้บุคลากรเป็นผู้ที่ทันสมัย มีความคิด ความรู้ใหม่ๆ เสมอ ทันทต่อความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสารที่มีความเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และพร้อมที่จะรองรับภารกิจขององค์การที่กำลังก้าวหน้าในอนาคต ซึ่งเป็นผลดีต่อการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นสากล

3.2 ความหมายของการพัฒนาตนเอง

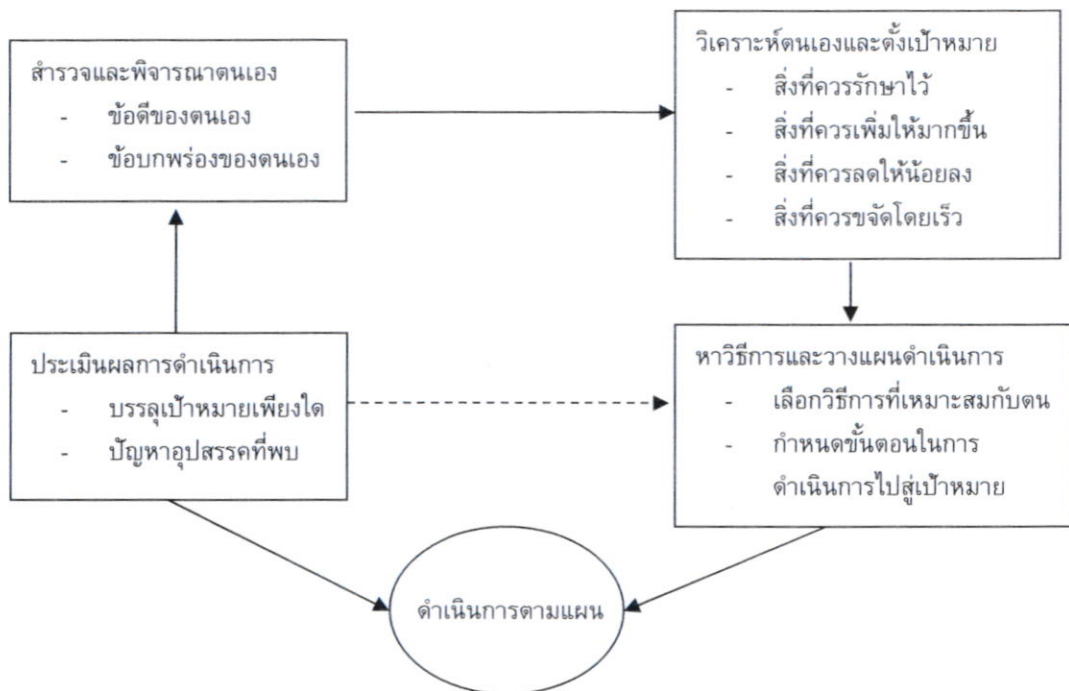
สิ่งสำคัญประการหนึ่งของมนุษย์คือการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีศักยภาพ ซึ่งการที่มนุษย์เราจะบรรลุความสำเร็จในการพัฒนาตนได้นั้น จำเป็นต้องมีความรู้ จึงได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาตนไว้ดังนี้ นิรันดร์ วัชรินทร์รัตน์ (2540 : 51) ให้ความหมายว่า การดำเนินการปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์เพิ่มขึ้น และมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งตรงกับ วิเชียรแก่นไร่ (2542 : 10) ได้กล่าวไว้ว่าการพัฒนาตนเองหมายถึงการเสริมสร้างความรู้ และการปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจทักษะความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพทั้งการพัฒนาด้านร่างกายและจิตใจ และสอดคล้องกับ พิสิทธิ์สารวิจิตร (2540 : 83) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองว่าหมายถึงการพัฒนาปลูกสร้างคุณสมบัติคุณธรรมนิสัยเจตคติความสามารถความชำนาญความคิดความรู้ความเข้าใจให้เกิดขึ้นในตนเองเพื่อช่วยให้ตนเองเป็นบุคคลที่มีความสุขความเจริญเป็นประโยชน์แก่ตนเองและสังคมอย่างสอดคล้องเหมาะสมกับความถนัดความสนใจ ศักยภาพและความสามารถของตนเองแต่สำหรับจารุณี จันทร์ลอยนภา (2546 : 35) กล่าวว่าในการพัฒนาตนเองนั้นควรเริ่มจากการเห็นคุณค่าในตนเอง (Self Esteem) ซึ่งเป็นความรู้สึกที่ดีกับตนเอง มีความมั่นใจ และยอมรับนับถือตนเอง เชื่อว่าตนเองมีค่าและมีความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รู้ว่าตนเองเป็นใคร ต้องการอะไร เมื่อรู้เช่นนั้นแล้วก็มีความพยายามในการเรียนรู้เพื่อค้นหาสิ่งที่ตนต้องการ และวินัย เพชรช่วย (2552) ให้ความหมายการพัฒนาตนเองไว้ 2 ทักษะ คือ

1) การพัฒนาตน คือ การที่บุคคลพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนให้ดีขึ้นกว่าเดิม เหมาะสมกว่าเดิม ทำให้สามารถดำเนินกิจกรรม แสดงพฤติกรรมเพื่อสนองความต้องการ แรงจูงใจหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้

2) การพัฒนาตน คือ การพัฒนาศักยภาพของตนด้วยตนเองให้ดีขึ้นทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม เพื่อให้ตนเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคมเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ตลอดจนเพื่อการดำรงชีวิตอย่างสันติสุขของตน

3.3 หลักการพัฒนาตนเอง

การเข้าใจหลักการพัฒนาตนเอง เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จ ดังเช่นที่ จาร์ส ด้วงสุวรรณ (2545 : 123-124) กล่าวว่า คนที่จะพัฒนาตนเองจะเริ่มต้นด้วยการสำรวจและพิจารณาตนเองว่ามีข้อดีและข้อเสียบกพร่องอะไรบ้าง การสำรวจจะใช้วิธีการส่องกระจก (คนที่เรามีความสัมพันธ์ด้วยช่วยบอก) เมื่อทราบแล้วก็จะมาวิเคราะห์ตนเองและตั้งเป้าหมายว่ามีสิ่งใดที่ดีและมีอยู่ในตัวเราแล้ว เราก็ควรรักษาไว้ สิ่งใดที่ไม่ดีและมีอยู่ในตัวเรา เราก็ควรจะหาทางทำให้ลดน้อยลง หรือควรขจัดให้หมดไป และมีสิ่งใดที่ดีและยังไม่มีในตัวเราเราก็ควรจะนำมาเพิ่มให้กับตัวเราให้มากขึ้น เมื่อวิเคราะห์และตั้งเป้าหมายแล้ว ต่อไปก็คิดหาวิธีการและวางแผนดำเนินการโดยเลือกวิธีการที่เหมาะสมกับตัวเราเอง เมื่อวางแผนเสร็จเรียบร้อยแล้ว ก็ต้องนำแผนดำเนินการดังกล่าวมาดำเนินการ (ลงมือปฏิบัติจริง) ถ้าเราสามารถทำตามแผนที่วางไว้ ก็ถือว่า แผนการที่วางไว้เหมาะสมกับเรา แต่ถ้าทำไม่ได้ตามแผนก็ถือว่าแผนการนั้นไม่เหมาะสมกับเรา ต้องปรับปรุงให้เหมาะสมจนเราสามารถปฏิบัติได้ เมื่อดำเนินการตามแผนแล้ว จะต้องมีการประเมินผลการดำเนินการว่า บรรลุเป้าหมายเพียงใด มีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้างหรือไม่ในระหว่างดำเนินการ ถ้ามีจะได้หาทางปรับปรุงเพื่อให้การดำเนินการในครั้งต่อไปมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสามารถเขียนเป็นวงจรในการพัฒนาตนเองได้ดังภาพ 1



ภาพ 1 หลักการพัฒนาตน

(ที่มา : จาร์ส ด้วงสุวรรณ, 2545 : 124)

จากวงจรการพัฒนาตนดังกล่าวข้างต้น เป็นกระบวนการพัฒนาตนที่เป็นระบบ แต่การพัฒนาจะสัมฤทธิ์ผลผู้นั้นจะต้องตระหนักถึงความจำเป็นและมีความต้องการที่จะปรับปรุงตนเองอย่างจริงจัง กระบวนการดังกล่าวจึงจะถูกนำมาใช้เพื่อการพัฒนาตน แล้วย่อมเกิดผลดีแก่ผู้นั้น

3.4 ขั้นตอนการพัฒนาตนเอง

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

1) การประเมินตนเอง (Self-Appraisal) ทุกคนควรจะรู้จักตนเองให้ดีเสียก่อน อาจทำโดยการขอคำปรึกษาและแนะนำ หรือจะทำได้ด้วยการทดสอบ เพื่อที่แต่ละคนจะได้รู้จักและประเมินถึงความสามารถตลอดจนจุดอ่อนและจุดแข็งของตน ซึ่งจะช่วยให้บุคคลนั้นตระหนักถึงตนเองในแง่ที่เป็นจริงมากขึ้นก่อนที่จะกำหนดแผนงานพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของตนต่อไป

2) การแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ (Information Gathering) ในขั้นนี้คือต้องรู้จักค้นคว้าและเสาะหาข้อมูลต่าง ๆ ที่มีอยู่และเป็นปัจจุบัน ซึ่งสามารถช่วยให้เรามองเห็นจากจุดของตนว่าจะมีทิศทางเติบโตไปในทิศทางใดบ้าง

3) การกำหนดเป้าหมาย (Goal Selection) ภายหลังจากเก็บข้อมูลและได้ประเมินถึงโอกาสต่าง ๆ ในความก้าวหน้าแล้ว ก็ควรได้มีการกำหนดเป้าหมายที่พึงประสงค์ในอาชีพของตนเองเอาไว้

4) การวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพ และการดำเนินการตามแผนหลังจากที่ได้มีการกำหนดเป้าหมายแล้ว ขั้นตอนต่อไปก็คือ การวางแผนที่จะให้มีทางสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีการดำเนินการตามแผนและมีการตรวจสอบความสำเร็จเป็นลำดับขั้นจนถึงเป้าหมายที่ต้องการ

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

1) การสำรวจพิจารณาตนเอง หมายถึง การรับรู้สภาพการดำรงชีวิตในปัจจุบันว่าอยู่ในสภาวะที่กำลังเผชิญปัญหาอยู่หรือไม่ มีการประเมินตนเองในด้านร่างกาย สภาพอารมณ์และจิตใจ รวมทั้งสติปัญญาและความสามารถ ซึ่งทุกคนควรรู้จักตนเองให้ดีเสียก่อน

2) การวิเคราะห์จุดเด่น จุดบกพร่องของตนเอง เป็นการทำความเข้าใจผลของการประเมินสภาพร่างกาย สภาพอารมณ์และจิตใจ รวมทั้งสติปัญญา และความสามารถเพื่อจำแนกลักษณะที่ดี ลักษณะที่เป็นปัญหา อุปสรรค โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อกำหนดทิศทางการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง

3) การกำหนดปัญหาและพฤติกรรมเป้าหมาย เป็นการพิจารณาให้ชัดเจนว่าพฤติกรรมที่จะเลือกปรับปรุงและพัฒนาอันมีความสำคัญต่อตนเองมากที่สุด โดยพิจารณาลำดับคุณค่าของพฤติกรรมที่ขัดขวางการพัฒนาชีวิตของตนเองและผู้อื่น

4) การรวบรวมข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับปัญหา จะช่วยให้เข้าใจในพฤติกรรมเป้าหมายที่ถูกต้อง และเป็นแนวทางการเลือกเทคนิควิธีการปรับปรุงตนเองที่เหมาะสม ข้อมูลจะได้มาจากการสังเกต บันทึก และวิเคราะห์พฤติกรรม

5) การเลือกเทคนิคและวิธีการวางแผนปรับปรุงตนเอง ควรเลือกใช้วิธีที่ง่ายและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะปรับปรุง จะใช้วิธีการเดียวหรือหลายวิธีประกอบกันก็ได้

6) การทดลองปรับปรุงและพัฒนาตนเอง เป็นการดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ตามระยะเวลาที่ระบุไว้ ความมุ่งมั่นเป็นสิ่งสำคัญให้บรรลุความสำเร็จ

7) การประเมินและขยายผลการพัฒนาตนเอง เป็นการดูว่า การทดลองปรับปรุงและพัฒนาตนเองบรรลุผลสำเร็จเพียงใด หากมีข้อบกพร่องให้ทบทวนดูว่า มีปัจจัยอะไรที่นอกเหนือจากที่วางแผนไว้แล้วย้อนกลับไปประเมินและวิเคราะห์ตนเองใหม่ ถ้าการประเมินพบว่าสำเร็จ จะพิจารณาต่อว่าจะยุติแผนงานและทำให้พฤติกรรมคงอยู่ได้อย่างไร รวมถึงอาจจะมีแรงจูงใจที่จะขยายผลการพัฒนาไปยังพฤติกรรมอื่น ๆ ต่อไปอีก

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

1) ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ ถ้าคนเรายอมรับบทบาทและหน้าที่ของตนเองว่าอยู่ในสถานะใด ควรมีบทบาทใด ก็จะสามารถแสดงพฤติกรรมได้เหมาะสมกับบทบาทของตนและไม่ก่อให้เกิดปัญหาต่อองค์กร

2) การสร้างขวัญและกำลังใจ ขวัญและกำลังใจเป็นสภาพของจิตใจที่เกิดขึ้นภายในตัวของบุคคล แต่ละคน เป็นตัวกำหนดประสิทธิภาพในการทำงาน ความตั้งใจในการทำงาน มีผลต่อความร่วมมือ ร่วมใจ ในการปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งสิ่งที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของบุคคลได้แก่ อิทธิพลจากการบริหารองค์กร อิทธิพลจากภายในของแต่ละบุคคลและอิทธิพลจากภายนอกที่มากระทบ

3) การสร้างทัศนคติทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ผลงานที่ออกมาจะดีหรือไม่ย่อมเกิดจากเจตคติ ความรู้สึกทั้งดีและไม่ดีต่อบุคคล สิ่งของ และสถานการณ์ซึ่งจะมีผลกระทบต่องานขององค์กร ดังนั้นจึงควรพัฒนาตนเองในประเด็นนี้ด้วย

นอกจากนั้น สมใจ ลักษณะ (2549 : 81) ยังกล่าวว่า การพัฒนาตนเองคือ การเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงแก้ไข สรรค์สร้าง เกี่ยวกับตนเอง เพื่อนำไปสู่ความดี ความงาม ความเจริญในตนเอง โดยมีความมุ่งหมายสูงสุดคือ การมีชีวิตที่มีคุณภาพ มีความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่การงาน และมีความสุข และ จารุณี จันทร์ลายนภา (2546 : 35) ในการพัฒนาตนเองนั้นควรเริ่มจากการเห็นคุณค่าในตนเอง (Self Esteem) ซึ่งเป็นความรู้สึกที่ดีกับตนเอง มีความมั่นใจและยอมรับนับถือตนเอง เชื่อว่าตนเองมีค่าและมีความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รู้ว่าตนเองเป็นใคร ต้องการอะไร เมื่อรู้เช่นนั้นแล้วก็มีความพยายามในการเรียนรู้เพื่อค้นหาสิ่งที่ตนต้องการ ซึ่งตรงกับ วิเชียรแก่นไร่ (2542 : 10) ได้กล่าวไว้ว่าการพัฒนาตนเองหมายถึงการเสริมสร้างความรู้และการปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจทักษะความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพทั้งการพัฒนาด้านร่างกายและจิตใจ

จากที่นักวิชาการได้กล่าวไว้ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ขั้นตอนการพัฒนาตนเองคือ การประเมินตนเอง การเลือกเทคนิคและวิธีการวางแผนปรับปรุงตนเอง การแสวงหาความรู้การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การพัฒนาตนเองจะได้ผลดีมากน้อยเพียงใดนั้นก็มาจากประสบการณ์และสภาพแวดล้อมของแต่ละบุคคล การพัฒนาตนเองช่วยให้บุคลากรเป็นผู้ที่ทันสมัยมีความคิด ความรู้ใหม่ ๆ เสมอ และยังพบว่าการพัฒนาตนเองเป็นการพัฒนาคุณสมบัติที่มีอยู่ในตัวบุคคลทั้งทางร่างกาย และจิตใจ ซึ่งจะช่วยให้บุคคลรู้จักปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น เป็นสิ่งที่มีความสำคัญและเป็นพื้นฐานของการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ส่งผลให้บุคคลมีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น อันจะก่อผลดีทั้งต่อตัวบุคคลเอง ต่อองค์กรและสังคมที่ตนเองอยู่ด้วย

3.5 องค์ประกอบของการพัฒนาตนเอง

จากการศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีผู้อธิบายองค์ประกอบการพัฒนาตนเองไว้ดังนี้ สวงวน สุทธิเลิศอรุณ (2546 : 145) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาตนเองมีองค์ประกอบ 6 ด้านคือ

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

ซึ่งก็สอดคล้องกับ วินัย เพชรช่วย (2552 : ออนไลน์) ให้ความหมายของเทคนิคการพัฒนาตนเองคือการควบคุมตนเอง (Self-control) คือการที่บุคคลเป็นผู้ดำเนินการในการพัฒนาหรือปรับปรุงพฤติกรรมด้วยตนเองทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นการเลือก เป้าหมายหรือวิธีการดำเนินการทั้งหมดเพื่อที่จะให้บรรลุเป้าหมายนั้น ถ้าบุคคลใดมีทักษะในการควบคุมตนเองได้ดี สิ่งเร้าภายนอก จะมีอิทธิพลต่อบุคคลนั้นน้อยมากและในทางกลับกันคนที่มีทักษะการควบคุมตนเองในระดับต่ำสิ่งเร้าภายนอกจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลนั้นมาก

จากแนวคิดของนักวิชาการข้างต้น จึงพอสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาทั้งปวง ดังนั้นบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จึงควรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อจะได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ สมรรถนะต่าง ๆ ให้งอกงามขึ้นมาได้

3.6 แนวคิดในการพัฒนาตนเองของกลุ่มมนุษยนิยม

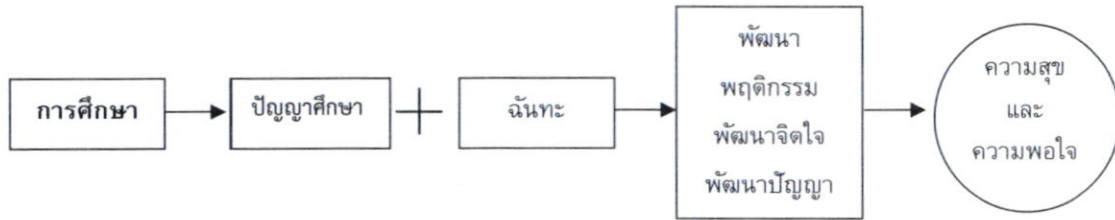
ตามแนวคิดในการพัฒนาตนเองของกลุ่มมนุษยนิยม เชื่อว่า มนุษย์มีจิตใจ ต้องการความรัก ความอบอุ่น ความเข้าใจ จึงไม่ยากนักที่จะเสริมสร้างให้บุคคลคิดวิเคราะห์ เข้าใจตน แนะนำจุดดีมาใช้ประโยชน์เพื่อพัฒนาตนเอง ดังนั้นการพัฒนาตนเอง จึงอยู่ที่การยอมรับตนเอง เมื่อยอมรับตนเองได้ก็เกิดความเชื่อมั่น ปฏิบัติตนเป็นธรรมชาติ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

3.7 แนวคิดในการพัฒนาตนเองตามแนวพุทธศาสตร์

พระพุทธศาสนามีความเชื่อว่ามนุษย์มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองได้ แต่การที่จะพัฒนาได้มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสติปัญญา ความประพฤติของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกัน หลักธรรมที่ช่วยพัฒนาชีวิตให้มีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จนั้น จันง อติวัฒน์สิทธิ์ (2545 : 163-164) กล่าวว่า การพัฒนาตรงกับคำว่า “ภาวนา” ซึ่งหมายถึง การทำให้เจริญงอกงาม ถึงอย่างไรก็ตามคำว่า “การพัฒนา” ในที่นี้เป็นคำที่กำหนดให้มีคุณค่า และตามหลักการของพุทธศาสนา การพัฒนาจะต้องดำเนินไปพร้อมๆ กัน 4 ทาง คือ

- 1) การพัฒนาด้านกายภาพเป็นกระบวนการสร้างความเจริญงอกงามทางร่างกายการฝึกอบรมร่างกายให้รู้จักติดต่อกับสิ่งภายนอกด้วยดีและปฏิบัติต่อสิ่งภายนอกเหล่านั้น ในทางที่เป็นคุณ มิให้เกิดโทษ
- 2) การพัฒนาทางด้านศีลธรรมเป็นกระบวนการฝึกอบรมบุคคลให้มีศีลให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียน หรือก่อความเดือดร้อนเสียหายแก่บุคคลอื่น สามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี มีความเอื้อเฟื้อเกื้อกูลต่อบุคคลอื่น
- 3) การพัฒนาทางด้านจิตใจหรือทางด้านอารมณ์ เป็นความพยายามที่จะฝึกอบรมจิตใจให้เข้มแข็งให้มีความมั่นคง และมีความเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตากรุณา มีความขยันหมั่นเพียร มีความอดทน มีสมาธิ มีความสดชื่นเบิกบาน มีความสงบสุข แจ่มใส เป็นต้น การพัฒนาทางด้านจิตใจที่บางทีเรียกว่า การพัฒนาอารมณ์
- 4) การพัฒนาทางด้านสติปัญญา เป็นกระบวนการในการฝึกอบรมให้รู้และเข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง ผู้ที่มีความรู้เท่าทันโลกและชีวิตตามสภาพของมัน สามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระ และบริสุทธิ์หลุดพ้นจากกิเลสเศร้าหมอง และทำตนให้ปลอดพ้นจากความทุกข์ ทำตนให้มีความสุข สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถทำตนให้อยู่เหนือปัญหา เหนือความขัดแย้ง และพัฒนาส่วนรวมให้มีความสุขสงบ มีความเสมอภาค และมีความเป็นประชาธิปไตยอย่างมีคุณภาพ

คำกล่าวของพุทธทาสภิกขุ (อ้างใน ปราณี รามสูต และจรัส ดั่งสุวรรณ, 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



ภาพ 2 แสดงการพัฒนาตน

การพัฒนาตน จะต้องดำเนินการตามขั้นตอน ได้ดังต่อไปนี้

- 1) โยนิโสมนสิการสัมปทา คือให้รู้จักคิดพิจารณาสิ่งทั้งหลายทั้งปวงด้วยตนทำให้เกิดปัญหาที่เข้าถึงความจริงได้ประโยชน์และทำการสำเร็จ สนองความใฝ่รู้ และใฝ่สร้างสรรค์ โดยสมบูรณ์
- 2) ศิลสัมปทา คือเป็นผู้รักษาศีลทำให้มีวินัย มีชีวิตที่เป็นระเบียบ ซึ่งเอื้อโอกาสต่อการที่จะดำเนินการพัฒนาต่อ ๆ ไป
- 3) ฉันทะสัมปทา คือมีแรงจูงใจที่ถูกต้อง ได้แก่ ความใฝ่รู้ ใฝ่สร้างสรรค์เพื่อเข้าถึงความจริง
- 4) อุตตสัมปทา คือทำตนให้ถึงพร้อมแห่งศักยภาพของความเป็นมนุษย์ โดยมีจิตสำนึกที่จะฝึกฝนและพัฒนาตนอยู่เสมอ
- 5) ทิฐิสัมปทา คือมีความเชื่อถือในหลักการแห่งเหตุผล ทำให้เกิดการเรียนรู้ขึ้น
- 6) อัปมาทสัมปทา คือตั้งตนอยู่ในความไม่ประมาท ต้องมีความกระตือรือร้น มีสติไม่เฉื่อยชา ไม่ปล่อยปละละเลย รู้จักคุณค่าของเวลา จึงต้องทำงานและพัฒนาชีวิตแข่งกับเวลาอยู่เสมอ
- 7) กัลยาณมิตร คือคบคนดี จะช่วยให้ชีวิตมีความสุข การคบคนดีเป็นวิธีการพัฒนาตนได้ทางหนึ่งจากแนวคิดของนักวิชาการข้างต้นพอ

จึงสรุปได้ว่าการพัฒนาตนเองอยู่ที่การยอมรับตนเอง ปฏิบัติตนเป็นธรรมชาติ รู้วิธีการที่จะปฏิบัติต่อตนและสิ่งทั้งหลายทั้งปวง มีการปรับตัว ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และพัฒนาทั้งร่างกายและจิตใจ ทำให้เกิดการพัฒนาย่างมีคุณภาพ เมื่อพฤติกรรมจะเปลี่ยนไปจิตใจก็จะพัฒนาด้วย

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

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

1. พนักงานเพศชายและเพศหญิงจะมีการเรียนรู้ด้วยตนเองไม่แตกต่างกัน
2. พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันจะมีการเรียนรู้ด้วยตนเองไม่แตกต่างกัน
3. พนักงานที่มีการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไปจะมีการเรียนรู้ด้วยตนเองสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีและต่ำกว่า
4. พนักงานที่รับรู้บรรยากาศองค์การในระดับที่ดีจะมีการเรียนรู้ด้วยตนเองมากกว่าพนักงานที่รับรู้บรรยากาศองค์การในระดับที่ไม่ดี
5. บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง
6. อายุไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง

7. ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา และบรรยากาศองค์การสามารถร่วมกันทำนายระดับการเรียนรู้ด้วยตนเองได้ร้อยละ 26 โดยที่ตัวแปรด้านบรรยากาศองค์การสามารถทำนายระดับการเรียนรู้ด้วยตนเองได้ดีที่สุด

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

ศิริโรจน์ ตระกูลสถิตมัน (2547) ศึกษาเรื่อง ความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่เป็นอาจารย์อัตราจ้าง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ด้านความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการระดับมากที่สุด อันดับแรก คือ ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา ศึกษาดูงาน รองลงมา ด้านวิจัยและด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ อันดับสุดท้ายมีความต้องการระดับมากที่สุดด้านการศึกษาต่อ ส่วนผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ อายุการทำงาน ระดับการศึกษา และสถานภาพตำแหน่งในปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาตนเองในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีหน่วยงานสังกัดแตกต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาตนเองในภาพรวมแตกต่างกัน

กรรณก ทองโคตร (2548) ศึกษาเรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์การรับการพัฒนาตนเองของบุคลากรฝ่ายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาการพัฒนาตนเองของบุคลากรจำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรฝ่ายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นบุคลากรฝ่ายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ซึ่งจำแนกเป็นลูกจ้างประจำ และลูกจ้างประจำตามสัญญา

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การ บุคลากรฝ่ายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มีความคิดเห็นต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย และเมื่อพิจารณาการรับรู้บรรยากาศองค์การในแต่ละด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับไม่แน่ใจ ส่วนด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านองค์การ

คำนึงถึงพนักงาน ด้านการใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์กร และด้านการนำเทคนิคและวิทยาการมาใช้ในองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วย

2. การวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเอง บุคลากรฝ่ายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาการพัฒนาตนเองในแต่ละด้าน พบว่า ด้านความรู้ที่อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านทักษะ และด้านคุณสมบัติส่วนตัว เจตคติ ค่านิยม และความเชื่อ อยู่ในระดับมาก

ธนกฤต วัฒนากุล (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สายไฟฟ้า บางกอกเคเบิ้ล จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สายไฟฟ้าบางกอกเคเบิ้ล จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริส เบอร์ก ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยแบ่งออกเป็นปัจจัยดังต่อไปนี้ ผลการศึกษาแรงจูงใจ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ และด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษาปัจจัยสุขอนามัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท ด้านการปกครอง บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และด้านตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านสภาพงานและด้านรายได้และสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง

นันท์ มณีสว่าง (2551) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของอาจารย์ประจำตามสัญญา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ใน 3 ด้าน คือ ด้านศึกษาต่อ ด้านฝึกอบรม และด้านเรียนรู้ด้วยตนเอง และเพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมและในรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง

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

ชัชฉวี กลั่นสอน (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ตรีศึกษา : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนสามัญ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานมหาวิทยาลัย
เงินรายได้ มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา ผลการศึกษาพบว่า 1. บุคลากรสายสนับสนุน
วิชาการ มีการรับรู้ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
2. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า
มหาวิทยาลัยควรได้รับการส่งเสริมเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานทั้งด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน
ให้มากยิ่งขึ้น

บวรวิชนนทะวงษ์ (2553) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการ
พัฒนาตนเองของบุคลากรบริษัท โซติวัฒน์อุตสาหกรรมการผลิต จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์คือ (1) เพื่อศึกษา
ความคิดเห็นต่อแรงจูงใจและการพัฒนาตนเองของบุคลากรบริษัท โซติวัฒน์อุตสาหกรรมการผลิต จำกัด
(2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรบริษัท โซติวัฒน์อุตสาหกรรม
การผลิต จำกัด และ (3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของ
บุคลากรบริษัทโซติวัฒน์อุตสาหกรรมการผลิต จำกัด ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรบริษัทโซติวัฒน์อุตสาหกรรม
การผลิต จำกัด มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เป็นรายด้านตามลำดับ
ดังนี้ การกำหนดเป้าหมายในการทำงาน การศึกษาต่อ การถ่ายโอนความรู้แก่ผู้ร่วมงาน การสำรวจและ
ประเมินตนเอง การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน การแสวงหาข้อมูลข่าวสาร การพบปะผู้เชี่ยวชาญ
การเข้ารับการอบรมและประชุมสัมมนาวิชาการ

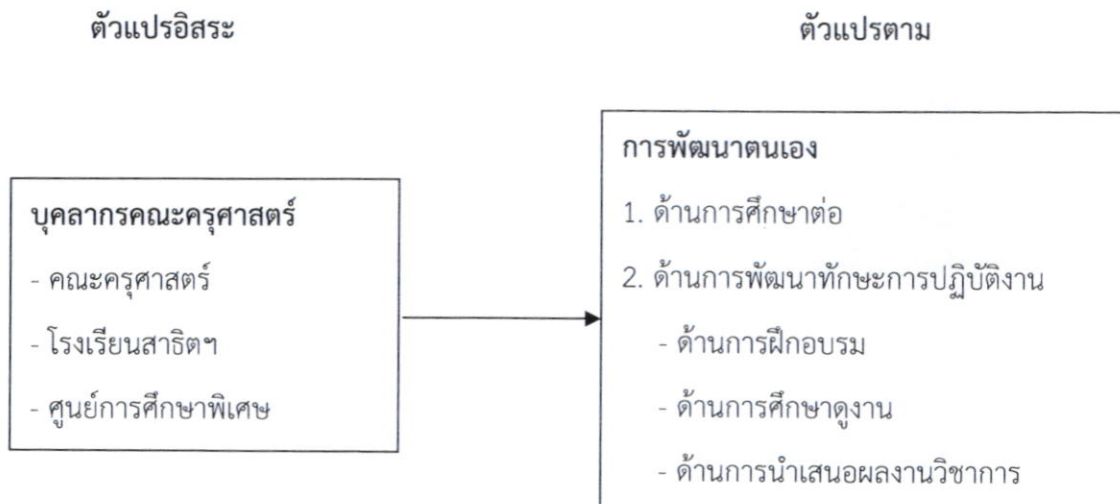
นมิตา ชูสุวรรณ (2553) ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพ
และบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับ
การศึกษา ระยะเวลาการทำงานในมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ตำแหน่งงาน และเงินเดือน การเก็บข้อมูลใช้
แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีความต้องการศึกษาต่อมากที่สุด ซึ่งมีความต้องการอยู่ในระดับมาก
ส่วนความต้องการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมและด้านการพัฒนาการทำงานมีความต้องการไม่แตกต่างกัน
ความต้องการอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน พนักงานที่มีปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ตำแหน่งงาน
ระยะเวลาการทำงานในมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ยกเว้นด้าน
เพศ ระดับการศึกษาและรายได้ต่างกัน พนักงานมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

พัชรินทร์ ราชคมน์ (2554) ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน
วิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนา
ตนเอง ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองและเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของ
บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการวิจัยในด้านปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนา
ตนเองโดยภาพรวมมีผลต่อการพัฒนาตนเองระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า มีระดับ
ความเห็นอยู่ 2 ระดับ คือ เห็นด้วยระดับมาก ได้แก่ ด้านสถานภาพทางสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา
ด้านความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านเกียรติยศชื่อเสียง ส่วนเห็นด้วยระดับปาน
กลาง ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และปัจจัยด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน ในด้านของความ

ต้องการพัฒนาตนเองผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว มีระดับความเห็นอยู่ 2 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด ได้แก่ ต้องการพัฒนาตนเองด้านฝึกอบรมมากที่สุด รองลงมา ด้านการเรียนรู้ ด้านเทคโนโลยี และด้านศึกษาต่อ ส่วนความต้องการพัฒนาตนเองระดับมาก คือ ด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะตำแหน่ง และเมื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองระหว่างกลุ่มงานพบว่า โดยภาพรวมในแต่ละกลุ่มงานมีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความต้องการด้านการศึกษาต่อ แตกต่างกันในประเด็นต้องการศึกษาในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในกลุ่มงานที่สังกัด ส่วนความต้องการด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ ด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน/เฉพาะตำแหน่งและด้านเทคโนโลยีมีความต้องการไม่แตกต่างกัน

5. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังกล่าวผู้ศึกษานำมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการดึงเอาศักยภาพและความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยองค์การจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรให้ตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความต้องการร่วมกับทฤษฎีสองปัจจัย และแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง โดยปัจจัยจูงใจด้านต่างๆ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ จะเป็นตัวกำหนดแนวทางในการพัฒนาตนเองด้วยเช่นกัน



ภาพ 3 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

(1) ประชากร ประชากรที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

(2) กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่บุคลากรของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ปีการศึกษา 2556-2558 ทุกคน ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 125 คน จำแนกจากจำนวนบุคลากรสังกัดคณะครุศาสตร์ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม และศูนย์การศึกษาพิเศษ ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ซึ่งได้มาด้วยการสุ่มแบบเจาะจง ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 : จำนวนและร้อยละของบุคลากรคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

สังกัดหน่วยงาน	บุคลากรสายวิชาการ จำนวน/ร้อยละ	บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน/ร้อยละ	จำนวน/ร้อยละ
คณะครุศาสตร์	60	8	68
โรงเรียนสาธิตฯ	40	4	44
ศูนย์การศึกษาพิเศษ	11	2	13
รวม	111	14	125

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบบันทึกข้อมูลการพัฒนาตนเองของบุคลากร

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. รวบรวมเอกสารเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะครุศาสตร์ ในปี 2556-2558
2. จัดบันทึกข้อมูลการพัฒนาบุคลากรคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม โดยแยกตามหน่วยงานที่สังกัดทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ
3. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติความถี่ ร้อยละ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

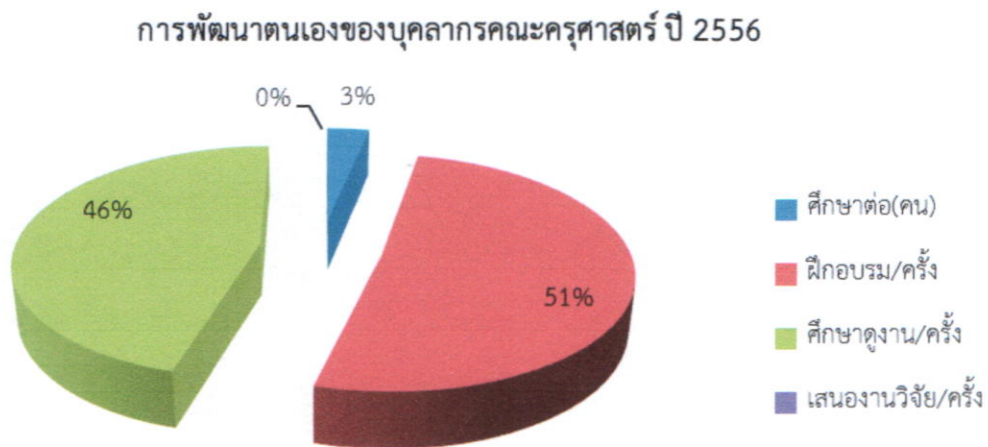
ใช้สถิติพื้นฐาน เช่น ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานร้อยละ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Aralysis) สำหรับข้อมูลเชิงบรรยาย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 2 การพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะครุศาสตร์ ปีการศึกษา 2556

สังกัด	สายวิชา		การพัฒนาตนเอง									
	สายวิชา การ	สาย สนับสนุน	ศึกษา ต่อ(คน)	ฝึก อบรม /ครั้ง	สถานที่		ศึกษา ดูงาน/ ครั้ง	สถานที่		เสนอ งานวิ จัย/ ครั้ง	สถานที่	
					ในประ เทศ	ต่าง ประ เทศ		ใน ประ เทศ	ต่าง ประ เทศ			
คณะ ครุศาสตร์	✓		3	26	26	-	30	26	4	0	-	-
		✓	0	1	1	-	6	6	-	0	-	-
โรงเรียน สาธิตฯ	✓		0	8	8	-	3	3	-	0	-	-
		✓	0	0	-	-	0	-	-	0	-	-
การศึกษา พิเศษ	✓		0	12	12	-	3	-	-	0	-	-
		✓	0	0	-	-	0	-	-	0	-	-



ภาพ 4 สัดส่วนการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะครุศาสตร์ ปีการศึกษา 2556

จากตารางที่ 2 และ ภาพ 4 พบว่าในปีการศึกษา 2556 บุคลากรสายวิชาการสังกัดคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มีการพัฒนาตนเองมากที่สุดด้านศึกษาดูงาน รองลงมาด้านฝึกอบรม และด้านศึกษาต่อตามลำดับ ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสังกัดคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามมีการพัฒนาตนเองมากที่สุดด้านศึกษาดูงานและด้านฝึกอบรมตามลำดับ

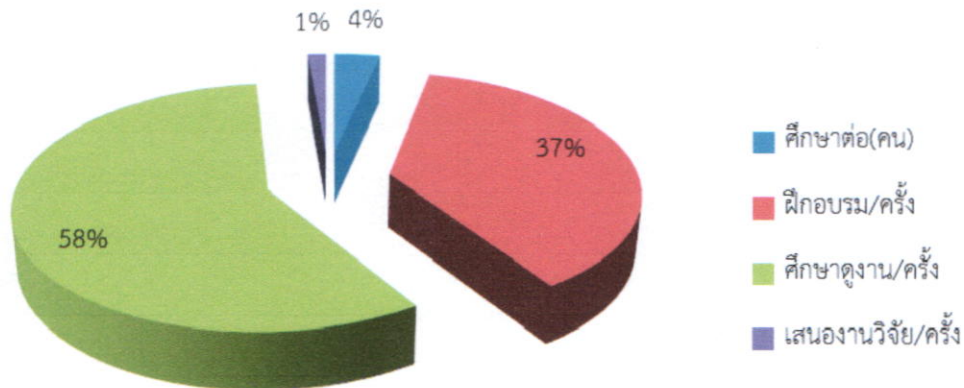
บุคลากรสายวิชาการสังกัดโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มีการพัฒนาตนเองมากที่สุดด้านฝึกอบรมและด้านศึกษาดูงานตามลำดับ ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสังกัดโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ไม่มีการพัฒนาตนเองด้านใดเลย

บุคลากรสายวิชาการสังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มีการพัฒนาตนเองมากที่สุดด้านฝึกอบรมและด้านศึกษาดูงานตามลำดับ ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามยังไม่มีการพัฒนาตนเองด้านใดเลย

ตารางที่ 3 การพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะครุศาสตร์ ปีการศึกษา 2557

สังกัด	สายวิชา		การพัฒนาตนเอง									
			ศึกษาต่อ (คน)	ฝึกอบรม /ครั้ง	สถานที่		ศึกษาดูงาน/ ครั้ง	สถานที่		เสนอ งานวิจัย /ครั้ง	สถานที่	
	ใน ประเทศ	ต่าง ประเทศ			ในประเทศ	ต่าง ประเทศ		ในประเทศ	ต่าง ประเทศ			
คณะครุศาสตร์	✓		6	18	18	-	67	54	13	4	4	-
		✓	0	0	-	-	6	6	-	0	-	-
โรงเรียนสาธิตฯ	✓		4	74	74	-	36	36	-	0	-	-
		✓	0	3	3	-	3	3	-	0	-	-
การศึกษาพิเศษ	✓		0	13	13	-	50	50	-	0	-	-
		✓	0	0	-	-	5	5	-	0	-	-

การพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะครุศาสตร์ ปี 2557



ภาพ 5 สัดส่วนการพัฒนาของบุคลากรคณะครุศาสตร์ ปีการศึกษา 2557

จากตารางที่ 3 และภาพ 5 พบว่าในปีการศึกษา 2557 บุคลากรสายวิชาการสังกัดคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มีการพัฒนาตนเองมากที่สุดด้านศึกษาดูงาน รองลงมาด้านฝึกอบรม นำเสนอผลงานวิชาการ และด้านศึกษาต่อตามลำดับ ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสังกัดคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มีการพัฒนาตนเองมากที่สุดด้านศึกษาดูงาน

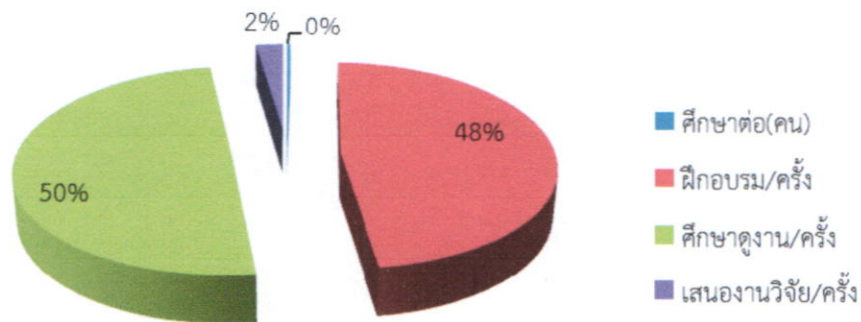
บุคลากรสายวิชาการสังกัดโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มีการพัฒนาตนเองมากที่สุดด้านฝึกอบรมและด้านศึกษาดูงานตามลำดับ ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสังกัดโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มีการพัฒนาตนเองในด้านฝึกอบรมและด้านศึกษาดูงานเท่ากัน

บุคลากรสายวิชาการสังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มีการพัฒนาตนเองมากที่สุดด้านศึกษาดูงาน รองลงมาด้านฝึกอบรม ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มีการพัฒนาตนเองด้านศึกษาดูงานมากที่สุด

ตารางที่ 4 การพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะครุศาสตร์ ปีการศึกษา 2558

สังกัด	สายวิชา		การพัฒนาตนเอง									
	สายวิชา	สายสนับสนุน	ศึกษาต่อ (คน)	ฝึกอบรม/ครั้ง	สถานที่		ศึกษาดูงาน/ครั้ง	สถานที่		เสนองานวิจัย/ครั้ง	สถานที่	
					ในประเทศ	ต่างประเทศ		ในประเทศ	ต่างประเทศ		ในประเทศ	ต่างประเทศ
คณะครุศาสตร์	✓		0	87	87	-	73	72	1	8	6	2
		✓	0	0	-	-	10	10	-	0	-	-
โรงเรียนสาธิตฯ	✓		1	63	63	-	36	36	-	0	-	-
		✓	0	0	-	-	4	4	-	0	-	-
การศึกษาพิเศษ	✓		0	11	11	-	41	41	-	0	-	-
		✓	0	0	-	-	4	4	-	0	-	-

การพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะครุศาสตร์ ปี 2558



ภาพ 6 สัดส่วนการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะครุศาสตร์ปีการศึกษา 2558

จากตารางที่ 4 และภาพ 6 พบว่าในปีการศึกษา 2558 บุคลากรสายวิชาการสังกัดคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มีการพัฒนาตนเองมากที่สุดด้านฝึกอบรม รองลงมาด้านศึกษาดูงานและด้านนำเสนองานวิชาการตามลำดับ ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสังกัดคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มีการพัฒนาตนเองมากที่สุดด้านศึกษาดูงาน

บุคลากรสายวิชาการสังกัดโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มีการพัฒนาตนเองมากที่สุดด้านฝึกอบรมและด้านศึกษาดูงานตามลำดับ ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสังกัดโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มีการพัฒนาตนเองมากที่สุดด้านศึกษาดูงาน

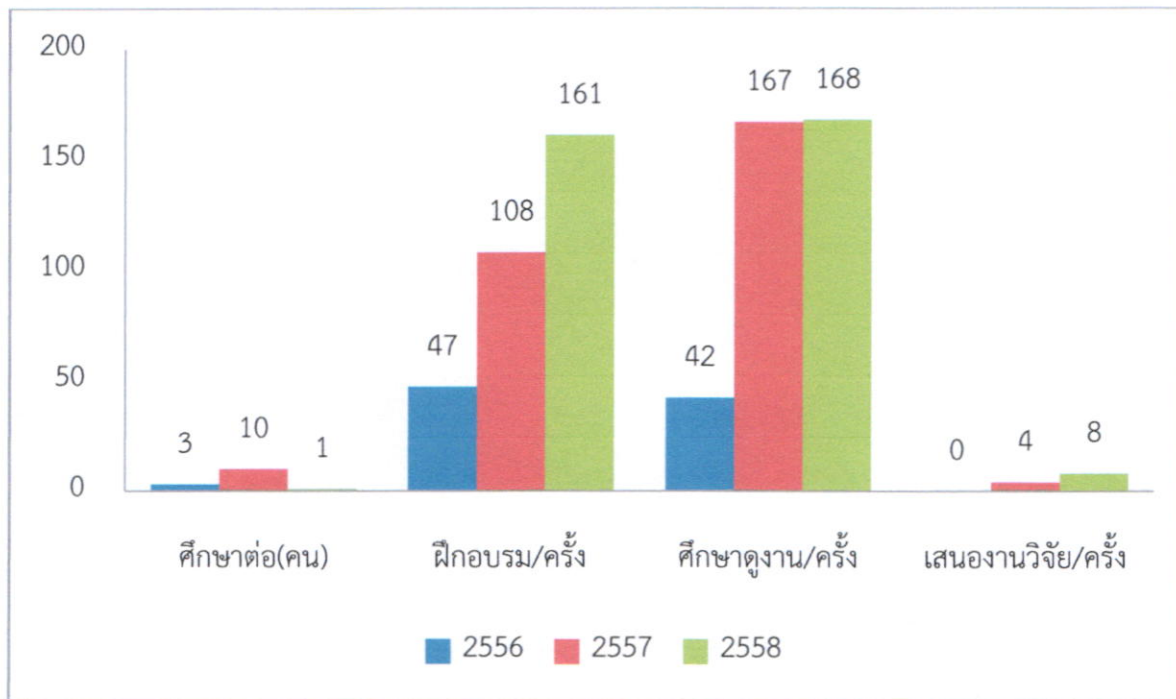
บุคลากรสายวิชาการสังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มีการพัฒนาตนเองมากที่สุดด้านศึกษาดูงาน รองลงมาด้านฝึกอบรม ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มีการพัฒนาตนเองด้านศึกษาดูงานมากที่สุด

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะครุศาสตร์ ปีการศึกษา 2556-2558

สังกัด	ประเภทบุคลากร	2556					2557					2558				
		ศึกษา ต่อ (คน)	ฝึกอบรม (ครั้ง)	ศึกษา ดูงาน (ครั้ง)	เสนอ งานวิจัย (ครั้ง)	รวม	ศึกษา ต่อ (คน)	ฝึกอบรม (ครั้ง)	ศึกษา ดูงาน (ครั้ง)	เสนอ งานวิจัย (ครั้ง)	รวม	ศึกษา ต่อ (คน)	ฝึกอบรม (ครั้ง)	ศึกษา ดูงาน (ครั้ง)	เสนอ งานวิจัย (ครั้ง)	รวม
คณะครุ ศาสตร์	สายวิชาการ	3	26	30	0		6	18	67	4		0	87	73	8	
	สายสนับสนุน	0	1	6	0		0	0	6	0		0	0	10	0	
	รวม	3	27	36	0	66	6	18	73	4	101	0	87	83	8	178
	ร้อยละ	4.55	40.91	54.55	-	100.00	5.94	17.82	72.28	3.96	100.00	-	48.88	46.63	4.49	100.00
	ร้อยละของภาพรวม	3.26	29.35	39.13	-	71.74	2.08	6.23	25.26	1.38	34.95	-	25.74	24.56	2.37	52.66
โรงเรียน สาธิต	สายวิชาการ	0	8	3	0		4	74	36	0		1	63	36	0	
	สายสนับสนุน	0	0	0	0		0	3	3	0		0	0	4	0	
	รวม	0	8	3	0	11	4	77	39	0	120	1	63	40	0	104
	ร้อยละ	-	72.73	27.27	-	100.00	3.33	64.17	32.50	-	100.00	0.96	60.58	38.46	-	100.00
	ร้อยละของภาพรวม	-	8.70	3.26	-	11.96	1.38	26.64	13.49	-	41.52	0.30	18.64	11.83	-	30.77
การศึกษา พิเศษ	สายวิชาการ	0	12	3	0		0	13	50	0		0	11	41	0	
	สายสนับสนุน	0	0	0	0		0	0	5	0		0	0	4	0	
	รวม	0	12	3	0	15	0	13	55	0	68	0	11	45	0	56
	ร้อยละ	-	80.00	20.00	-	100.00	-	19.12	80.88	-	100.00	-	19.64	80.36	-	100.00
	ร้อยละของภาพรวม	-	13.04	3.26	-	16.30	-	4.50	19.03	-	23.53	-	3.25	13.31	-	16.57
ภาพรวม	สายวิชาการ	3	46	36	0		10	105	153	4		1	161	150	8	
	สายสนับสนุน	0	1	6	0		0	3	14	0		0	0	18	0	
	รวม	3	47	42	0	92	10	108	167	4	289	1	161	168	8	338
	ร้อยละ	3.26	51.09	45.65	-	100.00	3.46	37.37	57.79	1.38	100.00	0.30	47.63	49.70	2.37	100.00
	ร้อยละของภาพรวม	3.26	51.09	45.65	-	100.00	3.46	37.37	57.79	1.38	100.00	0.30	47.63	49.70	2.37	100.00



ภาพ 7 แสดงแนวโน้มการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะครุศาสตร์ปี 2556-2558



ภาพ 8 แสดงการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะครุศาสตร์จำแนกตามวิธีการพัฒนาตนเองปี 2556-2558

เมื่อพิจารณาข้อมูล 3 ปีย้อนหลังพบว่า ในปีการศึกษา 2556 มีจำนวนครั้งในการพัฒนาตนเองรวม 92 ครั้ง ปีการศึกษา 2557 มีจำนวนครั้งในการพัฒนาตนเอง รวม 289 ครั้ง และในปีการศึกษา 2558 มีจำนวนครั้งในการพัฒนาตนเอง รวม 338 ครั้ง เห็นได้ว่าบุคลากรในสังกัดคณะครุศาสตร์ได้รับการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้นในทุกปี โดยในปีการศึกษา 2556 วิธีการที่ใช้ในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสังกัดคณะครุศาสตร์มากที่สุดเป็นอันดับแรก คือ การฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 51 รองลงมาคือ การศึกษาดูงาน คิดเป็นร้อยละ 46 ตามลำดับ ในปีการศึกษา 2557 และปีการศึกษา 2558 พบว่า วิธีการที่ใช้ในการพัฒนาตนเองของบุคลากรมากที่สุดเป็นอันดับแรก คือ การศึกษาดูงาน รองลงมาคือ การฝึกอบรม ดังตาราง 7

หากพิจารณาแยกตามสังกัด พบว่าในปีการศึกษา 2556 และปีการศึกษา 2557 บุคลากรประจำคณะครุศาสตร์พัฒนาตนเองด้วยวิธีศึกษาดูงานมากกว่า ร้อยละ 50 ยกเว้นในปีการศึกษา 2558 ที่วิธีการฝึกอบรม (ร้อยละ 49) และวิธีการศึกษาดูงาน (ร้อยละ 47) มีจำนวนและร้อยละที่ใกล้เคียงกัน สำหรับบุคลากรประจำโรงเรียนสาธิต พบว่า ในปีการศึกษา 2556-2557 ได้รับการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการฝึกอบรมมากกว่าร้อยละ 50 ซึ่งเป็นวิธีการพัฒนาตนเองที่บุคลากรเข้ารับการพัฒนาด้านตนเองสูงเป็นอันดับแรกและบุคลากรประจำศูนย์การศึกษาพิเศษ พบว่า ในปีการศึกษา 2556 วิธีการที่บุคลากรใช้ในการพัฒนาตนเองมากที่สุดคือ การฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 80 ส่วนในปีการศึกษา 2557 และปีการศึกษา 2558 พบว่า วิธีการที่บุคลากรใช้ในการพัฒนาตนเองมากที่สุด คือ การศึกษาดูงาน มากกว่าร้อยละ 80 ดังตารางที่ 7 นอกจากนี้ หากพิจารณาร้อยละในภาพรวมแต่ละปี พบว่า บุคลากรประจำคณะฯ ได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองในมากกว่าร้อยละ 50 ในทุกปี ยกเว้นในปีการศึกษา 2558 ที่บุคลากรประจำโรงเรียนสาธิตได้รับการพัฒนาในร้อยละที่มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41 เป็นที่น่าสังเกตว่า การพัฒนาตนเองโดยการเสนองานวิจัยในปีการศึกษา 2556 ไม่มีบุคลากรพัฒนาตนเองด้วยวิธีการนี้เลย แต่ในปีการศึกษา 2557 และปีการศึกษา 2558 เริ่มมีบุคลากรนำเสนอผลงานวิจัยเพิ่มมากขึ้น แสดงดังภาพที่ 7 และภาพที่ 8

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อวิเคราะห์การพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามประชากรที่ศึกษาได้แก่บุคลากรคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ จำนวนทั้งสิ้น 125 คนแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ สังกัดคณะครุศาสตร์ โรงเรียนสาธิตฯ และศูนย์การศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยในจุดมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์การพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม สามารถสรุปได้ดังนี้

(1) ในปีการศึกษา 2556-2558 บุคลากรของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ทั้งในส่วนสังกัดคณะครุศาสตร์ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม และศูนย์การศึกษาพิเศษ มีแนวโน้มการพัฒนาตนเองเพิ่มสูงขึ้น

(2) ส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนาตนเองด้วยการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน โดยเฉพาะการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการฝึกอบรมมีแนวโน้มการเข้าร่วมของบุคลากรในทุกปีการศึกษา สำหรับการพัฒนาตนเองโดยการเสนองานวิจัยในปีการศึกษา 2556 ไม่มีบุคลากรพัฒนาตนเองด้วยวิธีการนี้แต่เริ่มมีแนวโน้มในการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการนี้ในปีการศึกษา 2557 และปีการศึกษา 2558 เห็นได้จากมีบุคลากรเข้าร่วมการนำเสนอผลงานวิจัยเพิ่มมากขึ้นเมื่อพิจารณาแยกตามปีการศึกษา พบว่า

(2.1) ในปีการศึกษา 2556 บุคลากรสายวิชาการสังกัดคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มีการพัฒนาตนเองมากที่สุดด้านศึกษาดูงาน รองลงมาด้านฝึกอบรม และด้านศึกษาต่อตามลำดับ ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสังกัดคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามมีการพัฒนาตนเองมากที่สุดด้านการศึกษาดูงานและด้านการฝึกอบรมตามลำดับ

บุคลากรสายวิชาการสังกัดโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มีการพัฒนาตนเองมากที่สุดด้านฝึกอบรมและด้านศึกษาดูงานตามลำดับ ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสังกัดโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ไม่มีการพัฒนาตนเองด้านใดเลย

บุคลากรสายวิชาการสังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มีการพัฒนาตนเองมากที่สุดด้านฝึกอบรมและด้านศึกษาดูงานตามลำดับ ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามยังไม่มีการพัฒนาตนเองด้านใดเลย

(2.2) ในปีการศึกษา 2557 บุคลากรสายวิชาการสังกัดคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มีการพัฒนาตนเองมากที่สุดด้านศึกษาดูงาน รองลงมาด้านฝึกอบรม ด้านนำเสนอผลงาน

วิชาการ และด้านศึกษาต่อตามลำดับ ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสังกัดคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มีการพัฒนาตนเองมากที่สุดด้านศึกษาดูงาน

บุคลากรสายวิชาการสังกัดโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มีการพัฒนาตนเองมากที่สุดด้านฝึกอบรมและด้านศึกษาดูงานตามลำดับ ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสังกัดโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มีการพัฒนาตนเองในด้านฝึกอบรมและด้านศึกษาดูงานเท่ากัน

บุคลากรสายวิชาการสังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มีการพัฒนาตนเองมากที่สุดด้านศึกษาดูงาน รองลงมาด้านฝึกอบรม ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มีการพัฒนาตนเองด้านศึกษาดูงานมากที่สุด

(2.3) ในปีการศึกษา 2558 บุคลากรสายวิชาการสังกัดคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มีการพัฒนาตนเองมากที่สุดด้านฝึกอบรม รองลงมาด้านศึกษาดูงานและด้านนำเสนอผลงานวิชาการตามลำดับ ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสังกัดคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มีการพัฒนาตนเองมากที่สุดด้านศึกษาดูงาน

บุคลากรสายวิชาการสังกัดโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มีการพัฒนาตนเองมากที่สุดด้านฝึกอบรมและด้านศึกษาดูงานตามลำดับ ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสังกัดโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มีการพัฒนาตนเองมากที่สุดด้านศึกษาดูงาน

บุคลากรสายวิชาการสังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มีการพัฒนาตนเองมากที่สุดด้านศึกษาดูงาน รองลงมาด้านฝึกอบรมส่วนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มีการพัฒนาตนเองด้านศึกษาดูงานมากที่สุด

2. อภิปรายผล

จากผลการศึกษาที่พบตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยดังได้นำเสนอแล้วข้างต้นอาจอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ 2 ประเด็น คือ ประเด็นแรกเป็นแนวโน้มการพัฒนาตนเองตั้งแต่ปีการศึกษา 2556-2558 และประเด็นที่สองเป็นวิธีการที่บุคลากรเลือกใช้พัฒนาตนเอง มีรายละเอียดดังนี้

(1) แนวโน้มการพัฒนาตนเอง จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า บุคลากรในสังกัดคณะครุศาสตร์ ได้รับการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้นในทุกปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยมีข้อกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาพัฒนาฝึกอบรมผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาให้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งปัจจุบันและอนาคตและเพื่อประโยชน์ในการพัฒนา ในรูปแบบต่างๆ เช่น การศึกษาต่อ การฝึกอบรมหรือศึกษาดูงานการปฏิบัติงานวิจัยการปฏิบัติงานบริการวิชาการ การเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ การแลกเปลี่ยนคณาจารย์หรือพนักงาน และการอื่นใดที่จำเป็นหรือเหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาโดยให้มุ่งไปในทางที่จะทำให้บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาปฏิบัติหน้าที่ในอนาคตได้ดีขึ้นกรณีเป็นการฝึกอบรมหรือการศึกษาต่อ หรือวิธีการอื่นๆ ให้ขึ้นอยู่กับลักษณะหน้าที่ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาแต่ละรายทำให้คณะได้จัดสรรงบประมาณสำหรับ

การพัฒนาตนเองให้กับบุคลากรในแต่ละราย รวมถึงการจัดโครงการศึกษาดูงานจึงทำให้บุคลากรในสังกัด คณะครุศาสตร์ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง และมีปริมาณเพิ่มขึ้นในทุกปี

(2) วิธีการที่บุคลากรของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการส่วนใหญ่ใช้ในการพัฒนาตนเอง คือ การฝึกอบรมและการศึกษาดูงาน โดยเฉพาะวิธีการฝึกอบรมมีแนวโน้มการเข้าร่วมเพิ่มขึ้นทุกปีทั้งนี้อาจเป็นเพราะการฝึกอบรมเป็นวิธีการเรียนรู้ที่บุคคลสามารถตัดสินใจเลือกหัวข้อ/ประเด็นการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับความต้องการของตนเองได้ง่าย สะดวก รวดเร็วและเป็นไปได้ การฝึกอบรมมีวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับช่วงวัย กล่าวคือ เน้นการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การบรรยายพิเศษโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (Executive Forum) หรือฝึกอบรมหลักวิชาการ ในห้องเรียนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ การอภิปรายกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือแม้กระทั่งการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) จึงทำให้การฝึกอบรมเป็นวิธีการที่บุคลากรเลือกใช้ ในการพัฒนาตนเองมากที่สุด นอกจากนี้วิธีการฝึกอบรมเป็นวิธีการพัฒนาคน ที่สามารถทำได้ไม่ยาก เกิดประโยชน์ทั้งในระดับบุคคล และระดับองค์กร กล่าวคือ ในระดับบุคคลช่วยลดเวลาในการเรียนรู้ ทำให้รู้จัก คนมากขึ้น มีเครือข่ายในการทำงาน ในระดับองค์กรช่วยลดเวลาในการสอนงาน เพิ่มผลผลิตขององค์กร ทั้งทางตรงและทางอ้อม (สมคิด บางโม, 2553) จึงทำให้หน่วยงานส่วนใหญ่เลือกใช้ในการพัฒนาหรือให้ความรู้ นอกจากการดำเนินการไม่ยุ่งยากแล้วยังสามารถพัฒนาได้ทั้งความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติให้กับคน จำนวนมากในครั้งเดียวได้ จึงทำให้วิธีการนี้เป็นวิธีที่นิยมในปัจจุบัน

นอกจากการฝึกอบรมแล้วยังมีวิธีการพัฒนาตนเองอีกหนึ่งวิธีที่บุคลากรของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ได้รับการพัฒนาในจำนวนใกล้เคียงกับการฝึกอบรม คือ การศึกษาดูงาน ซึ่งเป็นการไปศึกษาหรือสังเกตการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นๆ ที่อยู่นอกเหนือจากหน่วยงานที่ตนสังกัด เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ และสามารถนำสิ่งที่ได้พบเห็นมาประยุกต์ปรับปรุงการปฏิบัติงาน ในหน่วยงานของตนเอง (ปรีชา เต็งศิริวัฒนา, 2543) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของนันท์ มณีสว่าง (2551) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของอาจารย์ประจำตามสัญญา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ใน 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของศิริโรรัตน์ ตระกูลสถิตมัน (2547) ศึกษาเรื่อง ความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ที่พบว่าวิธีการพัฒนาตนเองของบุคลากรอันดับแรก คือ ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา ศึกษาดูงาน รองลงมา ด้านวิจัยและด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ อันดับสุดท้าย มีความต้องการระดับมากที่สุดด้านการศึกษาต่อ

สำหรับวิธีการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาต่อ จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เลือกใช้วิธีการพัฒนาตนเองนี้จำนวนน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการนี้ต้องอาศัยงบประมาณและแผนการพัฒนาบุคลากรสนับสนุนการพัฒนาตนเอง ซึ่งการเข้าศึกษาต่อนั้นบุคคลากรจะต้องใช้เวลาและใช้งบประมาณในการเข้าศึกษาในสถาบันการศึกษา ซึ่งสามารถทำได้ทั้งในและนอกเวลาปฏิบัติราชการ อันจะนำมาซึ่งความรู้ ทักษะ ความสามารถบุคลิกภาพ

และประสบการณ์ใหม่เพื่อเสริมสร้างให้มีการพัฒนาตนเอง (สุณี เชื้อสุวรรณ, 2542) ถึงแม้ว่าการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาค้นคว้าจะมีสัดส่วนไม่มากนักเมื่อเทียบกับวิธีการอื่น แต่จำนวนการพัฒนาสอดคล้องและเป็นไปตามแผนการพัฒนาศูนย์กลางของคณะครุศาสตร์

ส่วนการนำเสนอผลงานวิจัยหากพิจารณาจากข้อมูลย้อนหลัง 3 ปีจะพบว่า เริ่มมีแนวโน้มและทิศทางที่ดีขึ้น กล่าวคือ บุคลากรของคณะครุศาสตร์เริ่มให้ความสนใจพัฒนาตนเองด้วยวิธีการนี้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการเห็นความสำคัญของกระบวนการวิจัยที่สามารถช่วยพัฒนางานและองค์ความรู้ต่างๆ รวมถึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการแก้ปัญหา นอกจากนี้เห็นความสำคัญแล้วการวิจัยยังเป็นพันธกิจสำคัญอย่างหนึ่งที่บุคลากรสายวิชาการต้องดำเนินการรวมถึงมีเงื่อนไขอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ การนับคะแนนภาระงานเพื่อประเมินผลการปฏิบัติราชการ เป็นต้น จึงทำให้บุคลากรให้ความสำคัญและให้ความสนใจพัฒนาตนเองด้วยการนำเสนอผลงานวิจัย และในปัจจุบันหากบุคลากรมีความประสงค์เผยแพร่ผลงานวิจัยในต่างประเทศทางมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามมีแหล่งทุนสนับสนุนการเดินทางเผยแพร่ผลงานวิจัยด้วยส่งผลให้การพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะครุศาสตร์ด้วยวิธีการนี้ได้รับความสนใจเพิ่มมากขึ้น

3. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ประเด็น ได้แก่ ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้และการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ในการนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้มีข้อเสนอแนะ คือ การที่คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามจะส่งเสริมปัจจัยจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรนั้นควรส่งเสริม คือ

1.1 ควรสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาตนเองของบุคลากรโดยจัดสรรทุนให้มากขึ้นและให้ทุนสนับสนุนเต็ม 100% อย่างเท่าเทียมกันระหว่างสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการและกระจายสิทธิ์ให้ทั่วถึงทุกหน่วยงาน ตลอดจนสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสามารถลาศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและปริญญาเอกได้

1.2 ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานโดยในเรื่องการจัดฝึกอบรม คณะครุศาสตร์ควรจัดในมหาวิทยาลัย ในเวลาราชการ เพื่อลดค่าใช้จ่ายและเวลาในการเดินทาง ซึ่งเป็นการช่วยให้ชีวิตส่วนตัวไม่เป็นอุปสรรคในการพัฒนาตนเองของบุคลากร

1.3 ควรวิเคราะห์ภาระงานและเพิ่มบุคลากรให้เหมาะสม เพื่อลดภาระที่บุคลากรต้องรับผิดชอบไม่ให้มากเกินไป

1.4 ควรเพิ่มทุน งบประมาณ และเพิ่มโอกาสในการพัฒนาตนเองมากขึ้นโดยมีระเบียบ ข้อบังคับในการได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการทำวิจัยครั้งต่อไปที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์การพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามนั้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ควรศึกษาถึงความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ที่ส่งผลต่อการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยสอดคล้องกับพันธกิจของคณะครุศาสตร์และมหาวิทยาลัยให้ทันต่อการพัฒนาเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและอนาคต
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามกับมหาวิทยาลัยอื่นๆ

เอกสารอ้างอิง

- กรกนก ทองโครต. (2548). *การรับรู้บรรยากาศองค์การรับการพัฒนาตนเองของบุคลากรฝ่ายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาการจัดการทั่วไป) มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ทิพวรรณ ดวงแก้ว.(2545).*ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ การรับรู้บรรยากาศการเรียนรู้และการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการ*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธนฤตวัฒน์กุล. (2551). *ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทสายไฟฟ้าบางกอกเคเบิ้ล จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ*.วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาวิชาบริหารธุรกิจ) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นันท์ มณีสว่าง. (2551). *การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต*.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นิตยา โครตศรีเมือง. (2546). *ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา*.วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต (สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์) มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บวรวิชนนทะวงษ์. (2553). *อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรบริษัทโชติวัฒน์ อุตสาหกรรมการผลิต จำกัด*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ (สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปิยาภรณ์ ครองจันทร์. (2546). *ปัจจัยส่วนบุคคลและบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พัชรินทร์ ราชคมน์. (2554). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. ปัญหาพิเศษบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาวิชาบริหารธุรกิจ) มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- วิราพร พงศ์อาจารย์. (2542). *ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการวิจัย*. พิษณุโลก : สำนักส่งเสริมวิชาการสถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ศิโรรัตน์ ตระกูลสถิตมัน. (2547). *ความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากร*.กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

สิทธิ์ อีรสรณ์. (2550). *เทคนิคการเขียนรายงานวิจัย*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสนาะ ดิยาวี. (2537). *การบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ภาคผนวก

ประวัติผู้วิจัย

หัวหน้าโครงการ

- ชื่อ-นามสกุล : นางสาววันเพ็ญ มณีวัลย์
- ตำแหน่ง : เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
- สังกัด คณะ/สำนัก/กอง/ศูนย์ : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
- ระดับการศึกษา : ปี 2547 ศิลปศาสตรบัณฑิต(สาขารัฐศาสตร์)
มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพฯ
- : ปี 2541 มัธยมศึกษาปีที่ 6
โรงเรียนจ่านกร้อง จังหวัดพิษณุโลก
- : ปี 2539 มัธยมศึกษาปีที่ 3
โรงเรียนจ่านกร้อง จังหวัดพิษณุโลก
- : ปี 2536 ประถมศึกษาปีที่ 6
โรงเรียนเทศบาล ๒ (วัดคูหาสวรรค์) จังหวัดพิษณุโลก
- สถานที่ติดต่อ : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก 65000 (ส่วนวังจันทร์)
- : หมายเลขโทรศัพท์ 055-230-597, 089-677-2648
- : หมายเลขโทรสาร 055-230-597
- : E – mail : nang_fa_111@hotmail.com

ผู้ร่วมวิจัย

- ชื่อ-นามสกุล : นางสาวกรวิกา มณีวัลย์
- ตำแหน่ง : เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
- สังกัด คณะ/สำนัก/กอง/ศูนย์ : ศูนย์การศึกษาพิเศษ คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
- ระดับการศึกษา : ปี 2543 สาขาการจัดการทั่วไป คณะการจัดการทั่วไป
สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม จ.พิษณุโลก
- : ปี 2539-40 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
โรงเรียนเทคนิคพาณิชยการพิษณุโลก จ.พิษณุโลก

: ปี 2536-2538 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ
โรงเรียนเทคนิคพาณิชย์การพิษณุโลก

: ปี 2533-2535 ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1-3
โรงเรียนพุทธชินราชพิทยา

สถานที่ติดต่อ

: ศูนย์การศึกษาพิเศษ คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม (ส่วนทะเลแก้ว)
หมายเลขโทรศัพท์ 055-267074, 081-5345505
e - mail : Sudteerak007@hotmail.com