



รายงานวิจัยสถาบัน

เรื่อง

วิเคราะห์การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรคณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุพรรณบุรี
ปีการศึกษา 2556-2558

หนึ่งฤทัย ล้อมผล

งานวิจัยสถาบันฉบับนี้ได้รับทุนอุดหนุนวิจัยจากมหาวิทยาลัยราชภัฏสุพรรณบุรี
ประจำปีงบประมาณ 2559

คำนำ

คณะวิทยากรได้จัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นงบประมาณสนับสนุนให้บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง ในรูปแบบการเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา และศึกษาดูงานตามหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองในแต่ละปีอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี ผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานบุคลากรของคณะวิทยากรจัดการ และเป็นว่ายังขาดการติดตามประเมินผลหลังการพัฒนาตนเองของบุคลากรด้านสมรรถนะ หลักสูตร แนวทาง และวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากร ผู้วิจัยเห็นควรทำการสรุป วิเคราะห์ และแจกแจงประเภทการพัฒนาตนเองของบุคลากร เพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจในการบริหารงานของผู้บริหารต่อไป

หนึ่งฤทัย ล้อมผล

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่อง : วิเคราะห์การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ปีการศึกษา 2556-2558
ชื่อผู้วิจัย : นางสาวหนึ่งฤทัย ล้อมผล
ปี พ.ศ. : 2559

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ปีการศึกษา 2556-2558 ว่าเป็นอย่างไร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ผลการวิจัยพบว่า

วิเคราะห์การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ปีการศึกษา 2556-2558 สามารถนำผลการการศึกษามาอภิปรายได้ดังนี้

ด้านประเภทของบุคลากร และประเภทของตำแหน่งทางวิชาการ จากการสรุปข้อมูลจะเห็นว่า คณะวิทยาการจัดการมีการรับบุคลากรเพิ่มมาขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี อีกทั้งบุคลากรที่ได้รับการบรรจุแล้วยังมีการพัฒนาตนเองเช่น การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และทำผลงานทางวิชาการมากขึ้น

ด้านรูปแบบการพัฒนาตนเอง คณะวิทยาการจัดการมีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองทั้งในรูปแบบของคณะ สาขาวิชา และเป็นรายบุคคล ซึ่งในทุกๆ ปีคณะวิทยาการจัดการและสาขาวิชาจะกำหนดแผนการพัฒนากุศลการด้านการศึกษาดูงานให้กับบุคลากรในสังกัดซึ่งได้รับความสนใจเป็นอันดับแรก รองลงมาบุคลากรมีความต้องการในการเข้าร่วมประชุมอบรม และสัมมนาวิชาการในหัวข้อที่ตนเองสนใจหรือตรงกับสาขาวิชาที่สังกัดอยู่ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ นอกจากนี้บุคลากรยังให้ความสนใจพัฒนาตนเองด้านการเป็นวิทยากร บริการวิชาการและนำนักศึกษาเข้าร่วมแข่งขันตอบปัญหาทางวิชาการ และน้อยที่สุดคือการนำเสนอผลงานวิจัยในระดับชาติ และนานาชาติ

กิตติกรรมประกาศ

วิเคราะห์การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ปีการศึกษา 2556-2558 ครั้งนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยความกรุณาและความอนุเคราะห์ของกองวิเคราะห์นโยบายและแผนที่ส่งเสริมให้พนักงานสายสนับสนุนได้พัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research) ด้วยการจัดโครงการ “ส่งเสริมการทำวิจัยสถาบันสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559” และจัดหาผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งได้แก่ รองศาสตราจารย์ วิราพร พงษ์อาจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ผ่องลักษณ์ จิตต์การุญ ผู้วิพากษ์ และให้ข้อเสนอแนะ รวมถึงแนวทางการทำวิจัยที่ถูกต้องตามระเบียบวิธีจนทำให้งานวิจัยชิ้นนี้สำเร็จสมบูรณ์ไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้บริหาร คณะวิทยาการจัดการที่กรุณาให้ข้อมูลสถานประกอบการที่นักศึกษาเข้ารับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพระหว่างปีการศึกษา 2556-2558 เพื่อทำวิจัยสถาบันสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 ครั้งนี้

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามที่ได้ให้ทุนสนับสนุนการทำวิจัยสถาบันสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559

หนึ่งฤทัย ล้อมผล

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ช
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
คำถามที่ใช้ในการวิจัย	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
ขอบเขตของการวิจัย	2
นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย	2
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	2
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	3
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง	3
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	8
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
กรอบแนวคิดในการวิจัย	19
3 วิธีดำเนินการวิจัย	20
แหล่งข้อมูลที่ศึกษา	20
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	20
ขั้นตอนการวิเคราะห์	20
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ	20
4 ผลการวิจัย	21
ตอนที่ 1 แบ่งตามประเภทของบุคลากร	21
ตอนที่ 2 แบ่งตามประเภทของรูปแบบการพัฒนาตนเอง	23
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	28
5.1 สรุปผลการวิจัย	28
5.2 อภิปรายผล	29
5.3 ข้อเสนอแนะ	29

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
เอกสารอ้างอิง	30
ภาคผนวก	32
ตารางสรุปการพัฒนาตนเองปีการศึกษา 2556-2558	33
ประวัติผู้วิจัย	36

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แสดงการแบ่งกลุ่มประเภทของบุคลากร	21
2	แสดงจำนวนบุคลากรตามตำแหน่งทางวิชาการ	22
3	แสดงจำนวนการพัฒนาตนด้านการศึกษาต่อ	23
4	แสดงจำนวนการพัฒนาตนด้านการเข้าร่วมประชุม อบรม และสัมมนาวิชาการ	24
5	แสดงจำนวนการพัฒนาตนด้านการศึกษาดูงาน	25
6	แสดงจำนวนการพัฒนาตนด้านการนำเสนอผลงานวิจัย	26
7	แสดงจำนวนการพัฒนาตนด้านบริการวิชาการ เป็นวิทยากร และนำนักศึกษาเข้าร่วม แข่งขันตอบปัญหาทางวิชาการ	27

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	หลักการพัฒนาดน	5
2	แสดงการแบ่งกลุ่มประเภทของบุคลากร	21
3	แสดงจำนวนบุคลากรตามตำแหน่งทางวิชาการ	22
4	แสดงจำนวนการพัฒนาดนด้านการศึกษาต่อ	23
5	แสดงจำนวนการพัฒนาดนด้านการเข้าร่วมประชุม อบรม และสัมมนาวิชาการ	24
6	แสดงจำนวนการพัฒนาดนด้านการศึกษาดูงาน	25
7	แสดงจำนวนการพัฒนาดนด้านการนำเสนอผลงานวิจัย	26
8	แสดงจำนวนการพัฒนาดนด้านบริการวิชาการ เป็นวิทยากร และนำนักศึกษาเข้าร่วมแข่งขันตอบปัญหาทางวิชาการ	27

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คณะวิทยาการจัดการ เป็นหน่วยงานหนึ่งในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ซึ่งมีภารกิจด้านการศึกษาในสาขาวิชาซีพตามความต้องการของท้องถิ่น ได้เปิดสอนหลักสูตรศิลปศาสตร สาขาบริหารธุรกิจและการจัดการ ในระดับปริญญาตรีรวม 8 หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรสาขาวิชาการจัดการ หลักสูตรสาขาวิชาการตลาด หลักสูตรสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หลักสูตรสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ หลักสูตรสาขาวิชาการบัญชี หลักสูตรสาขาวิชานิติศาสตร์ หลักสูตรสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ และหลักสูตรสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม เปิดสอนระดับปริญญาโท 1 หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรสาขาวิชาการจัดการประยุกต์ และเปิดสอนระดับปริญญาตรี ภาค กศ.ป.ป. (จัดการเรียนการสอนในวันเสาร์-อาทิตย์) อีก 5 หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรสาขาวิชาการจัดการ หลักสูตรสาขาวิชาการตลาด หลักสูตรสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หลักสูตรสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ และหลักสูตรสาขาวิชาการบัญชี

ทั้งนี้คณะวิทยาการจัดการสนับสนุนการปฏิบัติงานภารกิจของมหาวิทยาลัยด้านการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งมั่นในการจัดการศึกษาและบริหารงานวิชาการ มีการดำเนินตามนโยบายที่ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับคณะ ส่งเสริมด้านความพร้อมและความสามารถในการเรียนรู้ของนักศึกษา และพัฒนาประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ รวมถึงการพัฒนาตนเองของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ซึ่งได้แก่ส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น ส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ สนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย (รายงานการประเมินตนเอง ปีการศึกษา 2556, คณะวิทยาการจัดการ, บทสรุปผู้บริหาร)

นอกจากนี้แล้วคณะวิทยาการจัดการยังมีงบประมาณพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นงบประมาณสนับสนุนให้บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนได้พัฒนาตนเอง ในด้านการประชุม อบรมสัมมนา และศึกษาดูงาน เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองในแต่ละปีอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี ผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานบุคลากรของคณะวิทยาการจัดการ และเป็นว่ายังขาดการติดตามประเมินผลหลังการพัฒนาตนเองของบุคลากรด้านสมรรถนะ หลักสูตรแนวทาง และวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากร ผู้วิจัยเห็นควรทำการสรุปวิเคราะห์ และแจกแจงประเภทการพัฒนาตนเองของบุคลากร เพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจในการบริหารงานของผู้บริหารต่อไป

คำถามที่ใช้ในการวิจัย

ในช่วงปีการศึกษา 2556– 2558 บุคลากรคณะวิทยาการจัดการมีการพัฒนาตนเองอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์การพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิเคราะห์การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนของ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ปีการศึกษา 2556-2558

ประเด็นที่ศึกษา

1. ด้านการศึกษาต่อ
2. ด้านการเข้าร่วมประชุม อบรม และสัมมนาวิชาการ
3. ด้านการศึกษาดูงาน
4. ด้านการนำเสนอผลงานวิจัย
5. ด้านบริการวิชาการ เป็นวิทยากร และนำนักศึกษาเข้าร่วมแข่งขันตอบปัญหาทางวิชาการ

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

การพัฒนาตนเอง หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติของบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บุคลากรคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสายงานวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการในสังกัดคณะวิทยาการจัดการ

บุคลากรสายวิชาการ หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสายงานวิชาการในคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ หมายถึง บุคลากรที่ทำหน้าที่สนับสนุนให้เกิดการเรียนการสอน ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัย และเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ได้ทราบถึงข้อมูลในการพัฒนาตนเองของบุคลากรเพื่อใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนการพัฒนาทักษะการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง การพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ พิบูลสงคราม ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัย เอกสาร ตำรา ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้ โดยจะนำเสนอเนื้อหาครอบคลุมหัวข้อต่างๆตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
 - แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
 - ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ
 - 1) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของ Maslow
 - 2) ทฤษฎี ERG ของ Alderfer
 - 3) ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ McClelland
 - 4) ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

สังคมปัจจุบันก้าวเข้าสู่ยุคของความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเป็นเหตุให้สังคมต้องยอมรับอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ คือ ต้องมีการปรับตัวเพื่อเข้าสู่กระแสใหม่ของการปรับเปลี่ยนที่เรียกกันว่า สังคมแห่งความรู้ ที่ใช้ความรู้ และนวัตกรรมเป็นปัจจัยหลักในการพัฒนานักวิชาการได้ให้ความหมายของการพัฒนาเองไว้ดังนี้

1. ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

สมปราษฎ์ อัมมะพันธุ์ (2547 : 29) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเองว่า มีความสำคัญต่อการเจริญก้าวหน้าขององค์กร ดังนี้

1.1 ช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงานดีขึ้น เพราะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะช่วยเร่งเร้าความสนใจในการปฏิบัติงานให้บุคลากรมีจิตสำนึกในความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของตนเองและนำความรู้ไปปรับปรุงแก้ไขวิธีการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรในที่สุด

1.2 เป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยทำให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดี ย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีความผิดพลาดน้อยลง มีผลทำให้ค่าใช้จ่ายขององค์กรลดลงในขณะที่ประสิทธิภาพดีขึ้น

1.3 ช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลงโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่มักได้รับการพัฒนาด้านการปฐมนิเทศ

1.4 เพื่อเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระของผู้บังคับบัญชาในการสอนแผนงาน การให้คำแนะนำปรึกษาต่าง ๆ ทำให้มีเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ สามารถนำองค์การสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.5 เป็นวิธีการหนึ่งจะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรต่าง ๆ ปฏิบัติงานให้เจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ผู้ที่มีโอกาสพัฒนาตนเองย่อมมีโอกาสที่ดีกว่าและมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการพัฒนา บุคลากรจึงต้องพยายามหาโอกาสในการพัฒนาตนเองให้เป็นคนที่มีคุณภาพและก้าวหน้าตลอดเวลา

1.6 ช่วยทำให้บุคลากรเป็นผู้ที่ทันสมัย มีความคิด ความรู้ใหม่ ๆ เสมอ ทันทต่อความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสารที่มีความเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และพร้อมที่จะรองรับภารกิจขององค์การที่กำลังก้าวหน้าในอนาคต ซึ่งเป็นผลดีต่อการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นสากล

2. ความหมายของการพัฒนาตนเอง

สิ่งสำคัญประการหนึ่งของมนุษย์คือการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีศักยภาพ ซึ่งการที่มนุษย์เราจะบรรลุความสำเร็จในการพัฒนาตนได้นั้น จำเป็นต้องมีความรู้ จึงได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาตนไว้ดังนี้ นิรันดร์ วัชรินทร์รัตน์ (2540 : 51) ให้ความหมายว่า การดำเนินการปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์เพิ่มขึ้น และมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งตรงกับ วิเชียรแก่นไร่ (2542 : 10) ได้กล่าวไว้ว่าการพัฒนาตนเองหมายถึงการเสริมสร้างความรู้และการปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจทักษะความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพทั้งการพัฒนาด้านร่างกายและจิตใจ และสอดคล้องกับ พิสิทธิ์สารวิจิตร (2540 : 83) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองว่าหมายถึงการพัฒนาปลูกสร้างคุณสมบัติคุณธรรมนิสัยเจตคติความสามารถความชำนาญความคิดความรู้ความเข้าใจให้เกิดขึ้นในตนเองเพื่อช่วยให้ตนเองเป็นบุคคลที่มีความสุขความเจริญเป็นประโยชน์แก่ตนเองและสังคมอย่างสอดคล้องเหมาะสมกับความถนัดความสนใจศักยภาพและความสามารถของตนเองแต่สำหรับ จารุณี จันทร์ลอยนภา (2546 : 35) กล่าวว่าในการพัฒนาตนเองนั้นควรเริ่มจากการเห็นคุณค่าในตนเอง (Self Esteem) ซึ่งเป็นความรู้สึกที่ดีกับตนเอง มีความมั่นใจและยอมรับนับถือตนเอง เชื่อว่าตนเองมีค่าและมีความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รู้ว่าตนเองเป็นใคร ต้องการอะไร เมื่อรู้เช่นนั้นแล้วก็มีความพยายามในการเรียนรู้เพื่อค้นหาสิ่งที่ตนต้องการ และวินัยเพชรช่วย (2552) ให้ความหมายการพัฒนาตนเองไว้ 2 ทักษะ คือ

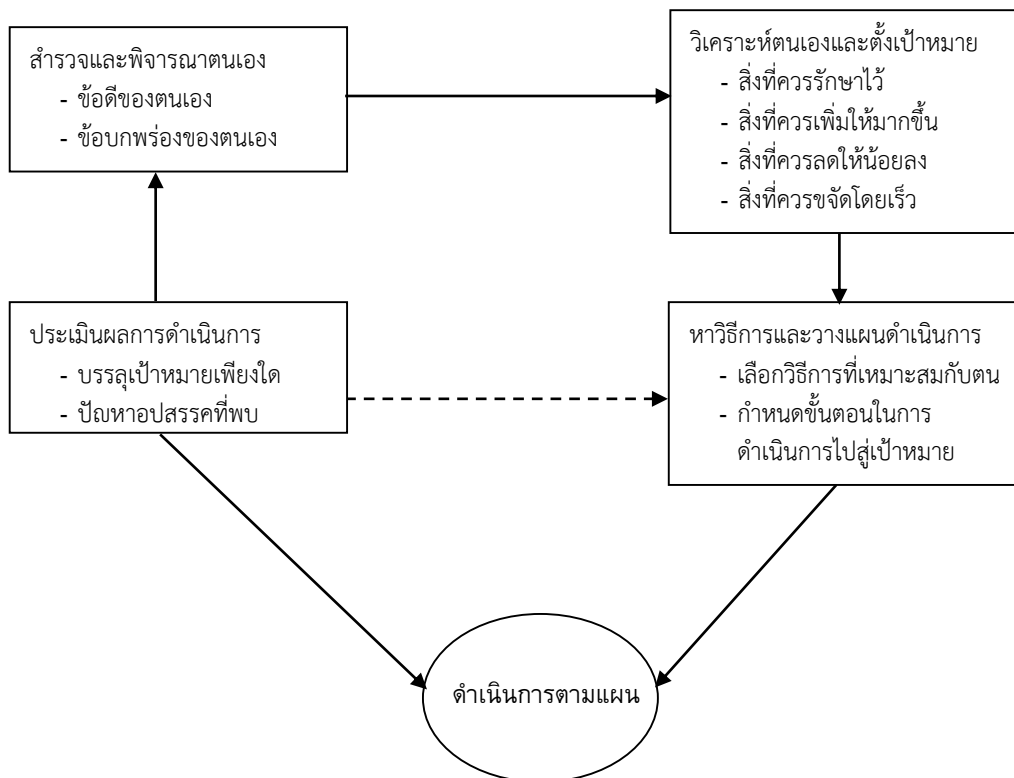
2.1 การพัฒนาตนคือการที่บุคคลพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนให้ดีขึ้นกว่าเดิมเหมาะสมกว่าเดิม ทำให้สามารถดำเนินกิจกรรม แสดงพฤติกรรมเพื่อสนองความต้องการ แรงจูงใจหรือเป้าหมายที่ตนตั้งไว้

2.2 การพัฒนาตนคือ การพัฒนาศักยภาพของตนด้วยตนเองให้ดีขึ้นทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม เพื่อให้ตนเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคมเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ตลอดจนเพื่อการดำรงชีวิตอย่างสันติสุขของตน

3. หลักการพัฒนาตนเอง

การเข้าใจหลักการพัฒนาตนเอง เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จ ดังเช่นที่ จำรัส ต้วงสุวรรณ (2545 : 123-124) กล่าวว่า คนที่จะพัฒนาตนเองจะเริ่มต้นด้วยการสำรวจและพิจารณาตนเองว่ามีข้อดีและข้อเสียบกพร่องอะไรบ้าง การสำรวจจะใช้วิธีการส่องกระจก (คนที่เรามีความสัมพันธ์ด้วยช่วยบอก) เมื่อทราบแล้วก็มาวิเคราะห์ตนเองและตั้งเป้าหมายว่า

มีสิ่งใดที่ดีและมีอยู่ในตัวเราแล้ว เราก็ควรรักษาไว้ สิ่งใดที่ไม่ดีและมีอยู่ในตัวเรา เราก็ควรจะหาทางทำให้ลดน้อยลง หรือควรขจัดให้หมดไป และมีสิ่งใดที่ดีและยังไม่มีในตัวเราเราก็ควรจะนำมาเพิ่มให้กับตัวเราให้มากขึ้น เมื่อวิเคราะห์และตั้งเป้าหมายแล้ว ต่อไปก็คิดหาวิธีการและวางแผนดำเนินการโดยเลือกวิธีการที่เหมาะสมกับตัวเอง เมื่อวางแผนเสร็จเรียบร้อยแล้ว ก็ต้องนำแผนดำเนินการดังกล่าวมาดำเนินการ (ลงมือปฏิบัติจริง) ถ้าเราสามารถทำตามแผนที่วางไว้ ก็ถือว่า แผนการที่วางไว้เหมาะสมกับเรา แต่ถ้าทำไม่ได้ตามแผนก็ถือว่าแผนการนั้นไม่เหมาะสมกับเรา ต้องปรับปรุงให้เหมาะสมจนเราสามารถปฏิบัติได้ เมื่อดำเนินการตามแผนแล้ว จะต้องมีการประเมินผลการดำเนินการว่า บรรลุเป้าหมายเพียงใด มีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้างหรือไม่ในระหว่างดำเนินการ ถ้ามีจะได้หาทางปรับปรุงเพื่อให้การดำเนินการในครั้งต่อไปมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสามารถเขียนเป็นวงจรในการพัฒนาตนเองได้ดังภาพ 1



ภาพ 1 หลักการพัฒนาตน

(ที่มา : จำรัส ต้วงสุวรรณ, 2545 : 124)

จากวงจรการพัฒนาตนดังกล่าวข้างต้น เป็นกระบวนการพัฒนาตนที่เป็นระบบ แต่การพัฒนาจะสัมฤทธิ์ผลผู้นั้นจะต้องตระหนักถึงความจำเป็นและมีความต้องการที่จะปรับปรุงตนเองอย่างจริงจัง กระบวนการดังกล่าวจึงจะถูกนำมาใช้เพื่อการพัฒนาตน แล้วย่อมเกิดผลดีแก่ผู้นั้น

4. ขั้นตอนการพัฒนาตนเอง

ขั้นตอนการพัฒนาตนเอง คือกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตน ดังนั้นการพัฒนาตนเองจึงเป็นกระบวนการ เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองไปสู่การมีคุณภาพที่ดี ซึ่งขั้นตอนในการพัฒนาดังนี้มีอยู่มากมาย ดังเช่น จารุณี จันทรลอยนภา (2546 : 83-84) ได้กล่าวถึงขั้นตอนในการพัฒนาตนเอง ดังนี้

4.1 การประเมินตนเอง (Self-Appraisal) ทุกคนควรจะรู้จักตนเองให้ดีเสียก่อน อาจทำได้โดยการขอคำปรึกษาและแนะแนว หรือจะทำได้ด้วยการทดสอบ เพื่อที่แต่ละคนจะได้รู้จักและประเมินถึงความสามารถ ตลอดจนจุดอ่อนและจุดแข็งของตน ซึ่งจะช่วยให้บุคคลนั้นตระหนักถึงตนเองในแง่ที่เป็นจริงมากขึ้นก่อนที่จะกำหนดแผนงานพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของตนต่อไป

4.2 การแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ (Information Gathering) ในขั้นนี้คือต้องรู้จักค้นคว้าและเสาะหาข้อมูลต่าง ๆ ที่มีอยู่และเป็นปัจจุบัน ซึ่งสามารถช่วยให้เรามองเห็นจากจุดของตนเองว่ามีทิศทางเติบโตไปในทิศทางใดบ้าง

4.3 การกำหนดเป้าหมาย (Goal Selection) ภายหลังจากที่ได้เก็บข้อมูลและได้ประเมินถึงโอกาสต่าง ๆ ในความก้าวหน้าแล้ว ก็ควรได้มีการกำหนดเป้าหมายที่พึงประสงค์ในอาชีพของตนเองเอาไว้

4.4 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 เป็นการพิจารณาให้ชัดเจนว่าพฤติกรรมที่จะเลือกรับปรุงและพัฒนาที่มีความสำคัญต่อตนเองมากที่สุด โดยพิจารณาลำดับคุณค่าของพฤติกรรมที่ขัดขวางการพัฒนาชีวิตของตนเองและผู้อื่น

4) การรวบรวมข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับปัญหา จะช่วยให้เข้าใจในพฤติกรรมเป้าหมายที่ถูกต้อง และเป็นแนวทางการเลือกเทคนิควิธีการปรับปรุงตนเองที่เหมาะสม ข้อมูลจะได้มาจากการสังเกต 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 มีสิ่งที่จะนำมาพิจารณาเกี่ยวกับตนเอง ดังนี้

1) ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ ถ้าคนเรายอมรับบทบาทและหน้าที่ของตนเองว่าอยู่ในสถานะใด ควรมีบทบาทใด ก็จะสามารถแสดงพฤติกรรมได้เหมาะสมกับบทบาทของตนและไม่ก่อให้เกิดปัญหาต่อองค์กร

2) การสร้างขวัญและกำลังใจ ขวัญและกำลังใจเป็นสภาพของจิตใจที่เกิดขึ้นภายในตัวของบุคคลแต่ละคน เป็นตัวกำหนดประสิทธิภาพในการทำงาน ความตั้งใจในการทำงาน มีผลต่อความร่วมมือ ร่วมใจในการปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งสิ่งที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของบุคคลได้แก่ อิทธิพลจากการบริหารองค์กร อิทธิพลจากภายในของแต่ละบุคคลและอิทธิพลจากภายนอกที่มากระทบ

3) การสร้างทัศนคติทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ผลงานที่ออกมาจะดีหรือไม่ ย่อมเกิดจากเจตคติ ความรู้สึกทั้งดีและไม่ดีต่อบุคคล สิ่งของ และสถานการณ์ซึ่งจะมีผลกระทบต่องานขององค์กร ดังนั้นจึงควรพัฒนาตนเองในประเด็นนี้ด้วย

นอกจากนั้น สมใจ ลักษณะ (2549 : 81) ยังกล่าวว่า การพัฒนาตนเองคือ การเปลี่ยนแปลงปรับปรุง แก้ไข สรรค์สร้าง เกี่ยวกับตนเอง เพื่อนำไปสู่ความดี ความงาม ความเจริญในตนเอง โดยมีความมุ่งหมายสูงสุด คือ การมีชีวิตที่มีคุณภาพ มีความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่การงาน และมีความสุข และ จารุณี จันทร์ลอยนภา (2546 : 35) ในการพัฒนาตนเองนั้นควรเริ่มจากการเห็นคุณค่าในตนเอง (Self Esteem) ซึ่งเป็นความรู้สึกที่ดีกับตนเอง มีความมั่นใจและยอมรับนับถือตนเอง เชื่อว่าตนเองมีค่าและมีความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รู้ว่าตนเองเป็นใคร ต้องการอะไร เมื่อรู้เช่นนั้นแล้วก็มีความพยายามในการเรียนรู้เพื่อค้นหาสิ่งที่ตนต้องการ ซึ่งตรงกับ วิเชียรแก่นไรร (2542 : 10) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาตนเองหมายถึงการเสริมสร้างความรู้และการปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจทักษะความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพทั้งการพัฒนาด้านร่างกายและจิตใจ

จากที่นักวิชาการได้กล่าวไว้ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ขั้นตอนการพัฒนาตนเองคือ การประเมินตนเอง การเลือกเทคนิคและวิธีการวางแผนปรับปรุงตนเอง การแสวงหาความรู้ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การพัฒนาตนเองจะได้ผลดีมากขึ้นเพียงใดนั้นก็มาจากประสบการณ์และสภาพแวดล้อมของแต่ละบุคคล การพัฒนาตนเองช่วยทำให้บุคลากรเป็นผู้ที่ทันสมัยมีความคิด ความรู้ใหม่ ๆ เสมอ และยังพบว่าการพัฒนาตนเองเป็นการพัฒนาคุณสมบัติที่มีอยู่ในตัวบุคคลทั้งทางร่างกาย และจิตใจ ซึ่งจะช่วยทำให้บุคคลรู้จักปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น เป็นสิ่งที่มีความสำคัญและเป็นพื้นฐานของการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ

ส่งผลให้บุคคลมีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น อันจะก่อผลดีทั้งต่อตัวบุคคลเอง ต่อองค์กรและสังคมที่ตนเองอยู่ด้วย

5. องค์ประกอบของการพัฒนาตนเอง

จากการศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีผู้อธิบายองค์ประกอบของการพัฒนาตนเองไว้ดังนี้

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2546 : 145) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาตนเองมีองค์ประกอบ 6 ด้านคือ

- 5.1 การพัฒนาด้านสติปัญญาและความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์
- 5.2 การพัฒนาด้านร่างกาย
- 5.3 การพัฒนาด้านจิตใจ
- 5.4 การพัฒนาด้านสังคม
- 5.5 การพัฒนาด้านศึกษา
- 5.6 การพัฒนาตนเองสู่ความต้องการของตลาด

ซึ่งก็สอดคล้องกับ วินัย เพชรช่วย (2552 : ออนไลน์) ให้ความหมายของเทคนิคการพัฒนาตน คือการควบคุมตนเอง (Self-control) คือการที่บุคคลเป็นผู้ดำเนินการในการพัฒนาหรือปรับปรุงพฤติกรรมด้วยตนเองทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นการเลือก เป้าหมายหรือวิธีการดำเนินการทั้งหมดเพื่อที่จะให้บรรลุเป้าหมายนั้น ถ้าบุคคลใดมีทักษะในการควบคุมตนเองได้ดี สิ่งเร้าภายนอก จะมีอิทธิพลต่อบุคคลนั้นน้อยมากและในทางกลับกัน คนที่มีทักษะในการควบคุมตนเองอยู่ในระดับต่ำ สิ่งเร้าภายนอกจะมีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมของบุคคลนั้นได้มาก

จากแนวคิดของนักวิชาการข้างต้น จึงพอสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองมีความสำคัญเป็นอย่างมากยิ่งต่อการพัฒนาทั้งปวง ดังนั้นบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จึงควรพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อจะได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ สมรรถนะต่าง ๆ ในห้องงานขึ้นมาได้

6. แนวคิดในการพัฒนาตนเองของกลุ่มมนุษยนิยม

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

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

1.1 ความหมายแรงจูงใจ

มีนักจิตวิทยาและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายคำว่า แรงจูงใจ อันมีความหมายว่าเป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักนำบุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ ดังนั้น แรงจูงใจจึงได้รับความสนใจมากและมีผู้ที่ให้ความหมายไว้หลากหลายดังนี้ สุพานี สฤกษ์วานิช (2549 :193) ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังที่มีอยู่ในตัวของบุคคลซึ่งเป็นสิ่งเร้า แรงขับ แรงกระตุ้น ความปรารถนา หรือเป้าหมายที่มีอยู่ในตัวของบุคคล ซึ่งทำหน้าที่ในการกระตุ้นให้บุคคลแสดง

พฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อสนองความต้องการ โดยแรงจูงใจจะทำให้บุคคลเกิดพลังเพื่อทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งให้เกิดความสำเร็จและกันตยา เพิ่มผล (2544 : 74) กล่าวว่า แรงจูงใจ เป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงาน ซึ่งกล่าวว่า องค์ประกอบภายในตัวบุคคลจะเป็นกำลังผลักดันให้คนใช้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ก็คือ แรงจูงใจที่บุคคลมีต่องานที่รับผิดชอบ แรงจูงใจจึงเปรียบเสมือนพลังภายในที่ผลักดัน การใช้พลังความสามารถที่มีอยู่ให้ปรากฏออกมาในรูปผลสำเร็จของงาน และในการปฏิบัติงาน เพื่อสนองตอบความต้องการหลายอย่างของคน โดยทั่วไปแล้วบุคคลมิได้ทำงานเต็มที่ตามความสามารถบุคคลต้องการแรงจูงใจที่จะทำงานตามที่ต้องการ โดยเฉพาะแรงจูงใจที่เหมาะสมจะทำให้เอาใจใส่ในงานมากขึ้น หากหน่วยงานต้องการให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน จะต้องเข้าใจถึงความต้องการของบุคคลมีจุดหมายเดียวกันเป้าหมายขององค์การจะทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการได้

ดังนั้นการจูงใจเป็นสาเหตุสำคัญต่อการประพฤติปฏิบัติผู้ที่มีพัฒนาตนเพื่อการมีชีวิตที่มีประสิทธิภาพก็ควรต้องใช้เหตุใช้ผลในการเสริมแรงจูงใจในแนวทางที่เหมาะสมเพื่อนำไปสู่การประพฤติปฏิบัติอันเป็นไปในทางสร้างสรรค์แก่ตนเองและสังคม ซึ่งได้มีนักวิชาการได้กล่าวไว้เช่น ปราณี รามสูต และจำรัส ดั่งสุวรรณ (2545 : 208) กล่าวว่า คำว่า การจูงใจ (Motivation) นี้ นักจิตวิทยาอธิบายไว้หลายลักษณะ เช่น การจูงใจเป็นภาวะภายในที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมทั้งการคิด ความรู้สึก การกระทำเพื่อมุ่งให้บรรลุเป้าหมาย และเป็นภาวะภายในที่ผลักดันบุคคลให้แสดงพฤติกรรมเฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่ง ว่าเป็นกระบวนการเกิดพลังของบุคคลในการแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมาย ซึ่งแรงกระตุ้นที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายนั้นเรียกว่า **แรงจูงใจ (Motives)** การจูงใจเป็นการเกิดพฤติกรรมที่เข้มข้นของบุคคล เพื่อให้ตนเองบรรลุเป้าหมายหรือความสำเร็จในกิจกรรมตามต้องการ และความต้องการคือแรงจูงใจที่สำคัญ และสอดคล้องกับ ยงยุทธเกษสาคร (2545 :115) กล่าวถึงการจูงใจว่า หมายถึง การนำเอาปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดหมายหรือเป้าหมายที่ต้องการ ดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่จูงใจ จะต้องค้นหาว่าบุคคลที่เขาต้องการจูงใจ มีความต้องการหรือมีความคาดหวังอย่างไร มีประสบการณ์ ความรู้ และทัศนคติในเรื่องนั้น ๆ อย่างไร แล้วพยายามดึงเอาสิ่งเหล่านั้นมาเป็นแรงจูงใจ (Motive) ในการแสดงพฤติกรรมหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่าง ๆ

1.2 ลักษณะของแรงจูงใจ

สำหรับลักษณะของแรงจูงใจนั้น พรทิพย์ สัมปัตตะวนิช (2546:4) กล่าวว่า แรงจูงใจมี 2 ลักษณะดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motives) แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคลซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิด ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ เป็นต้น สิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวนี้อาจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร เช่น คนงานที่เห็นองค์การคือ สถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัวเขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์การ และองค์การบางแห่งขาดทุนในการดำเนินการก็ไม่ได้จ่ายค่าตอบแทนที่ดีแต่ด้วยความผูกพัน พนักงานก็ร่วมกันลดค่าใช้จ่ายและช่วยกันทำงานอย่างเต็มที่

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motives) แรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งที่ผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มักกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมอาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศชื่อเสียง คำชม

หรือยกย่อง แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวร บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าวเฉพาะกรณีที่ต้องการสิ่งตอบแทนเท่านั้น

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

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

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

1.3 ประโยชน์ของแรงจูงใจ

การจูงใจเป็นสิ่งที่ต้องสร้างสรรค์ขึ้น และจัดให้มีในองค์กรหรือทุกหน่วยงานเพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานขององค์กร เพราะการจูงใจช่วยให้ความต้องการความจำเป็นและความเดือดร้อนของบุคคลในองค์กรได้ จะทำให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เจ้าหน้าที่ดีขึ้น โดยได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงประโยชน์ของแรงจูงใจไว้หลายท่าน ดังนี้

กันตยา เพิ่มผล (2544 :90-91) กล่าวว่า ประโยชน์ของการจูงใจในการบริหารสามารถแบ่งได้ดังนี้

- 1) เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลในองค์กร และแก่หมู่คณะเป็นการสร้างพลังงานร่วมกันของกลุ่ม
- 2) ส่งเสริมและเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังด้วยความสามัคคี
- 3) สร้างกำลังใจขวัญและทำที่ที่ดีในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในองค์กร
- 4) ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร
- 5) ช่วยทำให้การควบคุมงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น อยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย และมีศีลธรรมอันดีงาม ลดอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน
- 6) เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกขององค์กร เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ในองค์กร เป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่พนักงานและองค์กร
- 7) ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ทำให้เกิดความสุขกายสุขใจในการทำงาน
- 8) การจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

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

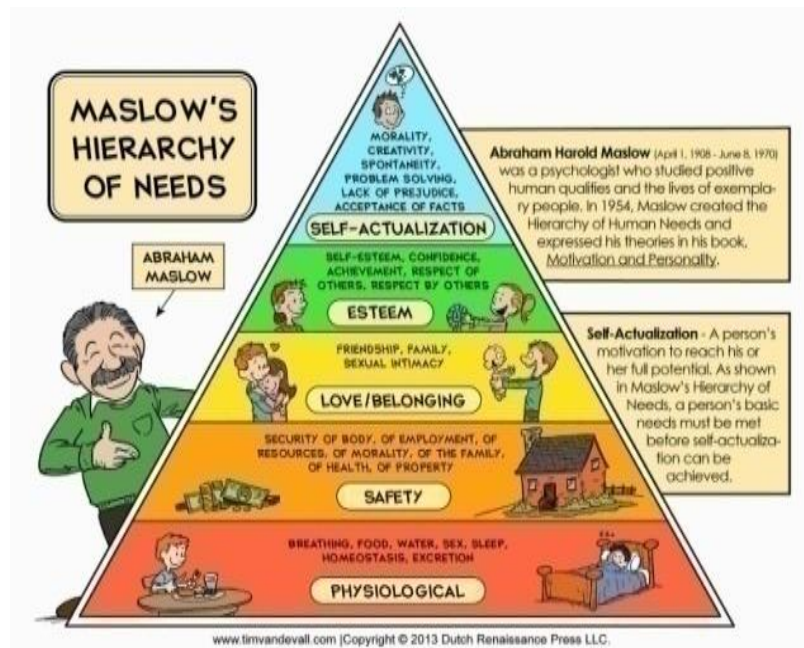
- 1) องค์กรจะได้รับผลงานอย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วยจากการปฏิบัติงานของบุคลากร
- 2) ทำให้องค์กรลดความสูญเสียอันเกิดจากความลเลย ความไม่เอาใจใส่ต่อกฎเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติงานตามที่ได้กำหนดไว้
- 3) ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์อันที่จะทำงานให้ได้ประสิทธิภาพสูงขึ้น บุคลากรจะทำงานด้วยความสำนึกในผลประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรยิ่งกว่าประโยชน์ส่วนตัว
- 4) ทำให้เกิดความรับผิดชอบต่อผลงานที่ได้กระทำลงไป โดยความรับผิดชอบเป็นตัวคุมพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางรักษาผลประโยชน์ขององค์กรและผลดีแก่ผู้ปฏิบัติงานทั้งในด้านที่จะได้รับผลตอบแทนที่ดีขึ้นจากองค์กรและการสร้างความก้าวหน้าให้แก่ตนเอง
- 5) แรงจูงใจจะช่วยลดความขัดแย้งในองค์กร เพราะทุกคนจะมองไปในทิศทางเดียวกัน หากจะมีความเห็นไม่ตรงกันแต่ก็จะเป็นไปเพื่อจุดหมายเดียวกัน ทำให้สามารถลดความขัดแย้งลงเหลือแต่ความเป็นมิตร
- 6) แรงจูงใจช่วยให้เกิดความพร้อมที่จะรับฟังคำสั่งเพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปอย่างราบรื่นและถูกต้องตามเจตนารมณ์ของการสั่งงานนั้น
- 7) แรงจูงใจเป็นรากฐานของการสร้างขวัญหรือกำลังใจในการทำงาน เพราะผู้ปฏิบัติงานที่มีแรงจูงใจไปในทิศทางเดียวกันย่อมก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานให้ลุล่วงไปโดยปราศจากการเกียจคร้าน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจ เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตามจุดประสงค์ แรงจูงใจที่เกิดจากภายในเป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคล ส่วนแรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคล สามารถแบ่งแรงจูงใจออกเป็น แรงจูงใจปฐมภูมิ ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการมีวุฒิภาวะที่มีพื้นฐานมาจากสภาพทางร่างกาย ไม่ได้เกิดมาจากการเรียนรู้และแรงจูงใจทุติยภูมิ เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นมาจากการเรียนรู้ และทำให้เกิดพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไปตามประสบการณ์ประโยชน์ของแรงจูงใจ การจูงใจเป็นสิ่งที่ต้องสร้างสรรค์ขึ้น และจัดให้มีในองค์กรหรือทุกหน่วยงานเพื่อเป็นปัจจัยในการบริหารงานขององค์กร เพราะการจูงใจช่วยให้ความต้องการความจำเป็นและความเดือดร้อนของบุคคลในองค์กรได้ จะทำให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ดีขึ้น

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierachy of Needs) มีสมมติฐานของการจูงใจ 3 ประการ ดังนี้ (สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์, 2548: 205-207)

- 2.1.1 มนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุดตราบใดที่ยังมีชีวิตอยู่
- 2.1.2 ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นแรงจูงใจหรือสิ่งกระตุ้นอีกต่อไป
- 2.1.3 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 มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆและต้องการมีสถานภาพทางสังคมที่สูงขึ้น

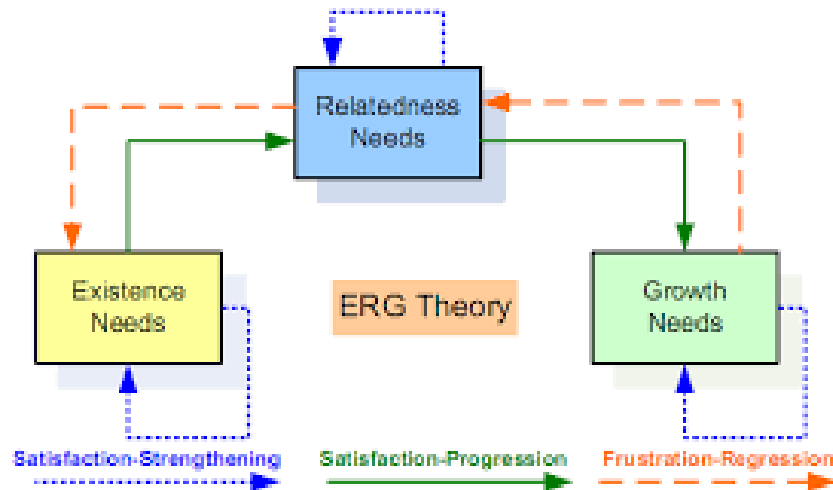
ลำดับชั้นที่ 4: ความต้องการการยกย่องและยอมรับ (esteem needs)

เป็นความต้องการที่จะมีชื่อเสียงเกียรติยศได้รับการยกย่องในสังคม ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือว่าเป็นบุคคลที่มีคุณค่า มีความรู้ ความสามารถ และต้องการเป็นผู้ที่มีทักษะหรือความชำนาญด้านต่างๆ

ลำดับชั้นที่ 5: ความต้องการประจักษ์ในคุณค่าของตนเอง (self-actualization)

ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จหรือสมหวังในชีวิต อยากทำตามความฝันของตนเอง และมีความสุขกับสิ่งที่ต้องการทำหรือหวังที่จะทำ

2.2 ทฤษฎี ERG ของ Alderfer (ERG Theory: Existence Relatedness Growth Theory) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพื้นฐาน แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลายๆอย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการดังนี้



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

2.2.2 ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs (R)) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อย ประกอบด้วยความต้องการผูกพันหรือการยอมรับทางสังคม ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การทำกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

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

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

เทคนิคการนำเสนอภาพต่างๆแล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็น จากการศึกษาวิจัยของแมคคลีแลนด์ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงว่ามีความต้องการ 3 ประการ ดังนี้

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

2.3.2 ความต้องการความผูกพัน nAff (Need for Affiliation) : เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่น พบว่าบุคคลที่มีความต้องการความผูกพัน (nAff) จะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

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

2.4 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick 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)

2.4.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยกระตุ้นให้คนทำงานโดยเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีที่เกิดขึ้นกับคนงานอันจะทำให้คนงานมีความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่ทำ ประกอบด้วยปัจจัย 6 ประการ ดังนี้

- ความสำเร็จ (Achievement)คือ พนักงานมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จทั้งหมดหรือบางส่วน
- การได้รับการยอมรับ (Recognition)คือ พนักงานมีความรู้สึกความสำเร็จของเขานั้นคนอื่นรับรู้ มีคนยอมรับ
- ลักษณะของงาน(Work itself) คือ พนักงานมีความรู้สึกว่างานที่เขาทำ น่าสนใจ น่าทำ
- ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ พนักงานมีความรู้สึกว่ามีสิ่งที่จะต้องรับผิดชอบต่อตนเองและต่องานของเขา
- ความก้าวหน้า (Advancement)คือ พนักงานมีความรู้สึกว่าเขามีศักยภาพที่จะเจริญก้าวหน้า
- ความเจริญเติบโต (Growth) คือ พนักงานตระหนักว่าเขามีโอกาสเรียนรู้เพิ่มขึ้นจากงานที่ทำมีทักษะหรือความเชี่ยวชาญจากการปฏิบัติงาน

2.4.2 ปัจจัยสุขอนามัย หรือ การบำรุงรักษา (Maintenance Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่จะสร้างความไม่พอใจในการทำงานให้กับคนงาน หรือสัปดาห์ไม่ให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานขึ้นได้ ประกอบด้วยปัจจัย 10 ประการ ดังนี้

- นโยบายการบริหารของบริษัท (Company Policy) คือ พนักงานรู้สึกว่ามีฝ่ายจัดการมีการสื่อสารที่ดีถึงกับพนักงาน พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร และนโยบายการบริหารงานบุคคล
- การบังคับบัญชา (Supervision) คือ พนักงานรู้สึกว่ามีผู้บริหารงานตั้งใจสอนและแจกจ่ายหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Supervisor) คือ พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อหัวหน้างานเขา
- เงื่อนไขการทำงาน (Work conditions) คือ พนักงานรู้สึกดีต่องานที่ทำและสภาพการณ์ของการทำงาน
- เงินเดือน (Salary) คือ พนักงานรู้สึกว่าเงื่อนไขค่าตอบแทนการทำงานมีความเหมาะสม
- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with peers) คือ พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อกลุ่มเพื่อนที่ดี
- ชีวิตส่วนตัว (Personal life) คือ พนักงานรู้สึกว่างานของเขาทั้งด้านชั่วโมงการทำงาน การย้ายงาน ฯลฯ ไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัว
- ความสัมพันธ์กับลูกน้อง คือ หัวหน้างานมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
- สถานภาพ (Status) คือ พนักงานรู้สึกว่างานของเขามีตำแหน่งหน้าที่ที่ดี
- ความมั่นคงในงาน (Security) คือ พนักงานมีความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัยในงานที่ปฏิบัติ

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 ครองจันทร์ (2546) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลและบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยมีวัตถุประสงค์คือ เพื่อเปรียบเทียบการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงานในองค์การเอกชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลและบรรยากาศองค์การที่แตกต่างกัน 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 ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าบุคลากรสาย

สนับสนุนที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวควรได้รับการส่งเสริมเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น

ศิริรัตน์ 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

กรกนก ทองโคตร (2548) ศึกษาเรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์การรับการพัฒนาตนเองของบุคลากรฝ่ายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาการพัฒนาตนเองของบุคลากรจำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับการพัฒนาตนเองของบุคลากร

ฝ่ายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ เป็นบุคลากรฝ่ายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ซึ่งจำแนกเป็นลูกจ้างประจำ และลูกจ้างประจำตามสัญญา

ผลการวิจัย 1. การวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การ บุคลากรฝ่ายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มีความคิดเห็นต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย และเมื่อพิจารณาการรับรู้บรรยากาศองค์การในแต่ละด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับไม่แน่ใจ ส่วนด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านองค์การคำนึงถึงพนักงาน ด้านการใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์การ และด้านการนำเทคนิคและวิทยาการมาใช้ในองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วย 2. การวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเอง บุคลากรฝ่ายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาการพัฒนาตนเองในแต่ละด้าน พบว่า ด้านความรู้ที่อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านทักษะ และด้านคุณสมบัติส่วนตัว เจตคติ ค่านิยม และความเชื่อ อยู่ในระดับมาก

ธนกฤต วัฒนากุล (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สายไฟฟ้าบางกอกเคเบิ้ล จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัท สายไฟฟ้าบางกอกเคเบิ้ล จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริสเบิร์ก ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยแบ่งออกเป็นปัจจัยดังต่อไปนี้ ผลการศึกษาแรงจูงใจ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ และด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษาปัจจัยสุขอนามัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน

และด้านตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านสภาพงานและด้านรายได้และสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง

นันท์ มณีสว่าง (2551) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของอาจารย์ประจำตามสัญญา 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 และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวม ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรมและด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง ในภาพรวม ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชัชฉวี กลั่นสอน (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนสามัญ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานมหาวิทยาลัย เงินรายได้ มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา ผลการศึกษาพบว่า 1. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีการรับรู้ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยควรได้รับการส่งเสริมเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานทั้งด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนให้มากยิ่งขึ้น

บวรวิชนนทะวงษ์ (2553) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรบริษัท โซติวัฒน์อุตสาหกรรมการผลิต จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์คือ (1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อแรงจูงใจและการพัฒนาตนเองของบุคลากรบริษัท โซติวัฒน์อุตสาหกรรมการผลิต จำกัด (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรบริษัท โซติวัฒน์อุตสาหกรรมการผลิต จำกัด และ (3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรบริษัท โซติวัฒน์อุตสาหกรรมการผลิต จำกัด ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรบริษัท โซติวัฒน์อุตสาหกรรมการผลิต จำกัด มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เป็นรายด้านตามลำดับดังนี้ การกำหนดเป้าหมายในการทำงาน การศึกษาต่อการถ่ายโอนความรู้แก่ผู้ร่วมงาน 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 ซึ่งมีความต้องการอยู่ในระดับมากส่วนความต้องการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมและด้านการพัฒนาการทำงาน มีความต้องการไม่แตกต่างกัน ความต้องการอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน พนักงานที่มีปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงานในมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ยกเว้นด้านเพศ ระดับการศึกษาและรายได้ต่างกัน พนักงานมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

พัชรินทร์ ราชคมน์ (2554) ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเอง ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองและเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการวิจัยในด้านปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองโดยภาพรวมมีผลต่อการพัฒนาตนเองระดับปานกลาง 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 ส่วนความต้องการพัฒนาตนเองระดับมาก คือ ด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะตำแหน่ง และเมื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองระหว่างกลุ่มงานพบว่า โดยภาพรวมในแต่ละกลุ่มงานมีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความต้องการด้านการศึกษาต่อ แตกต่างกันในประเด็นต้องการศึกษาในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในกลุ่มงานที่สังกัด ส่วนความต้องการด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ ด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน/เฉพาะตำแหน่งและด้านเทคโนโลยีมีความต้องการไม่แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังกล่าวผู้ศึกษานำมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการดึงเอาศักยภาพและความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยองค์การจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรให้ตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความต้องการร่วมกับทฤษฎีสองปัจจัย และแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง โดยปัจจัยจูงใจด้านต่างๆ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ จะเป็นตัวกำหนดแนวทางในการพัฒนาตนเองด้วยเช่นกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย มุ่งศึกษาการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ปี พ.ศ. 2556-2558 โดยศึกษาจากการพัฒนาตนเองของบุคลากรด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การลาศึกษาต่อ การเข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา การศึกษาดูงาน และการนำเสนอผลงานวิจัย ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลที่ศึกษา
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. ขั้นตอนการวิเคราะห์
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ

แหล่งข้อมูลที่ศึกษา

แหล่งข้อมูลที่นำมาศึกษา ได้แก่ แบบบันทึกข้อมูลการขออนุมัติไปราชการของบุคลากร คณะวิทยาการจัดการ ปีการศึกษา 2556-2558

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ แบบบันทึกข้อมูลการขออนุมัติไปราชการของบุคลากร คณะวิทยาการจัดการ ปีการศึกษา 2556-2558

ขั้นตอนการวิเคราะห์

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบบันทึกข้อมูลการขออนุมัติไปราชการของบุคลากร คณะวิทยาการจัดการ ปีการศึกษา 2556-2558 มีขั้นตอนดังนี้

1. รวบรวมแบบบันทึกข้อมูลการขออนุมัติไปราชการของบุคลากร คณะวิทยาการจัดการ ปีการศึกษา 2556-2558
2. แบ่งกลุ่มบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน
3. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และสถิติเชิงบรรยาย

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

บทที่ 4

ผลการวิจัย

วิเคราะห์การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนของ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ปีการศึกษา 2556-2558 ผู้วิจัยได้สรุปข้อมูลเปรียบเทียบข้อมูลทั้ง 3 ปี ดังนี้

ตอนที่ 1 แบ่งตามประเภทของบุคลากร

ตอนที่ 2 แบ่งตามประเภทของรูปแบบการพัฒนาตนเอง

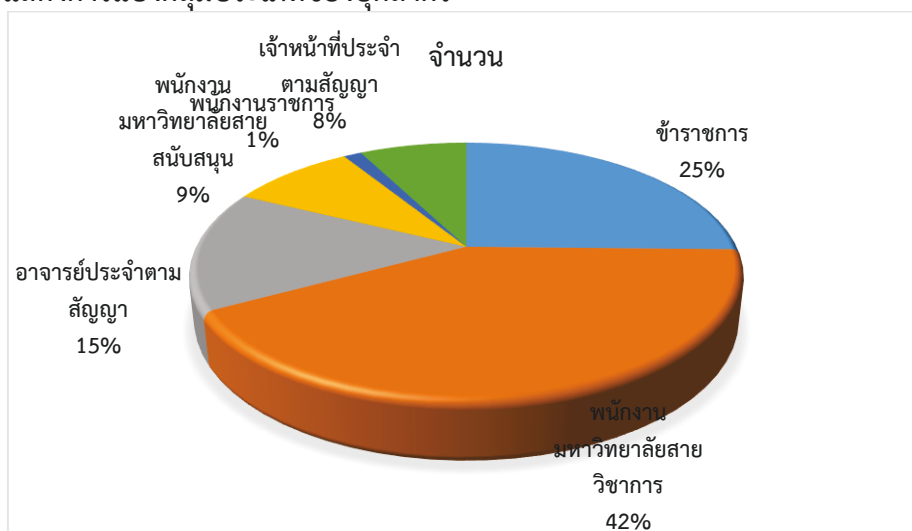
ตอนที่ 1 แบ่งตามประเภทของบุคลากร

ตาราง 1 แสดงการแบ่งกลุ่มประเภทของบุคลากร

ประเภทของบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการ	20	25.32
พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ	33	41.77
อาจารย์ประจำตามสัญญา	12	15.19
พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน	7	8.86
พนักงานราชการ	1	1.27
เจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา	6	17.72
รวม	79	100

จากตารางพบว่า มีบุคลากรของคณะวิทยาการจัดการส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 41.77 รองลงมาเป็นข้าราชการจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 25.32 และอาจารย์ประจำตามสัญญาจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 15.19 และเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนและเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 8.86 เท่ากัน

ภาพ 2 แสดงการแบ่งกลุ่มประเภทของบุคลากร

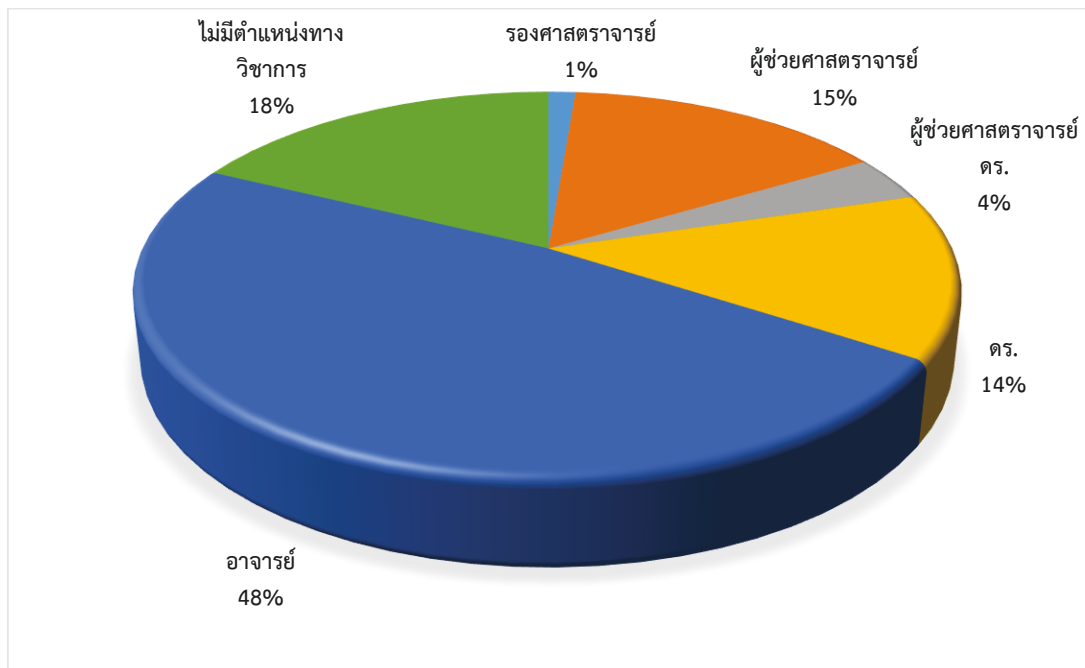


ตาราง 2 แสดงจำนวนบุคลากรตามตำแหน่งทางวิชาการ

ตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวน	ร้อยละ
รองศาสตราจารย์	1	1.27
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	12	15.19
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.	3	3.80
ดร.	11	13.92
อาจารย์	38	48.10
ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ	14	17.72
รวม	79	100

จากตารางพบว่า มีบุคลากรของคณะวิทยาการจัดการส่วนใหญ่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 48.10 รองลงมาเป็นบุคลากรที่ไม่มีตำแหน่งวิชาการ(สายสนับสนุน)จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 17.72 ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 15.19 ตำแหน่ง ดร. จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 13.92 ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.80 และตำแหน่งรองศาสตราจารย์จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.27

ภาพ 3 แสดงจำนวนบุคลากรตามตำแหน่งทางวิชาการ



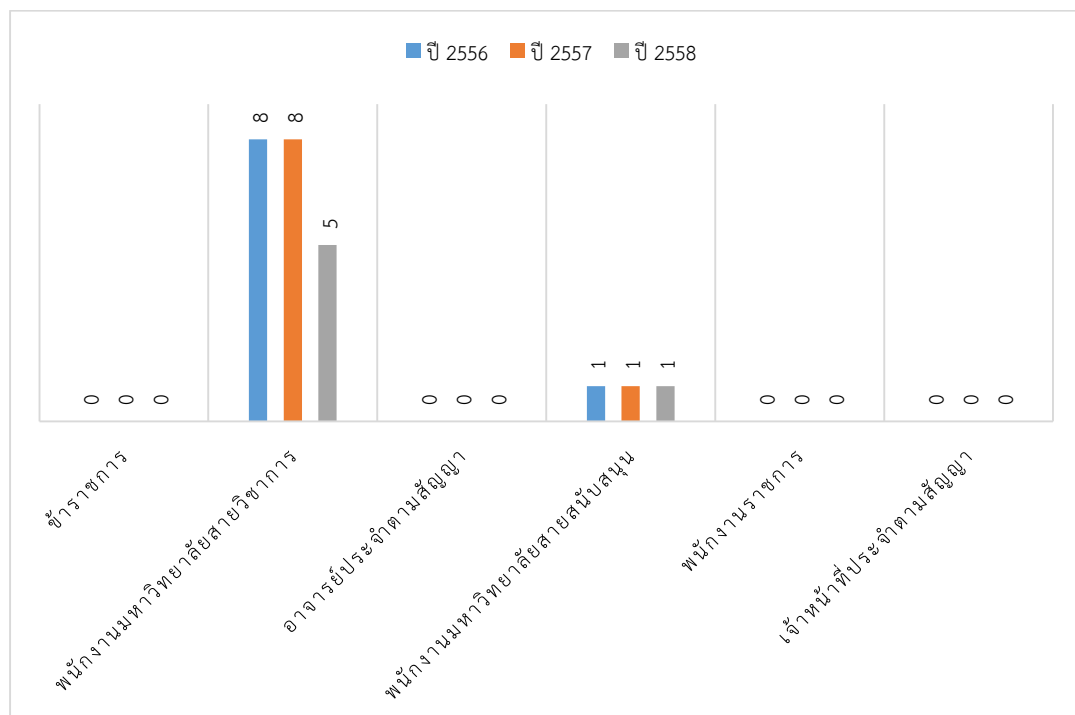
ตอนที่ 2 แบ่งตามประเภทของรูปแบบการพัฒนาตนเอง

ตาราง 3 แสดงจำนวนการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อ

ประเภทของบุคลากร	จำนวนคนที่ลาศึกษาต่อ		
	ปี 2556	ปี 2557	ปี 2558
ข้าราชการ	0	0	0
พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ	8	8	5
อาจารย์ประจำตามสัญญา	0	0	0
พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน	1	1	1
พนักงานราชการ	0	0	0
เจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา	0	0	0
รวม	9	9	6

จากตารางพบว่า บุคลากรของคณะวิทยาการจัดการที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ และพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน โดยในปี 2556 และ ปี 2557 มีบุคลากรศึกษาต่อมากที่สุด และในปี 2558 มีบุคลากรที่สำเร็จการศึกษาและกลับไปปฏิบัติงานจำนวน 2 คน

ภาพ 4 แสดงจำนวนการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อ

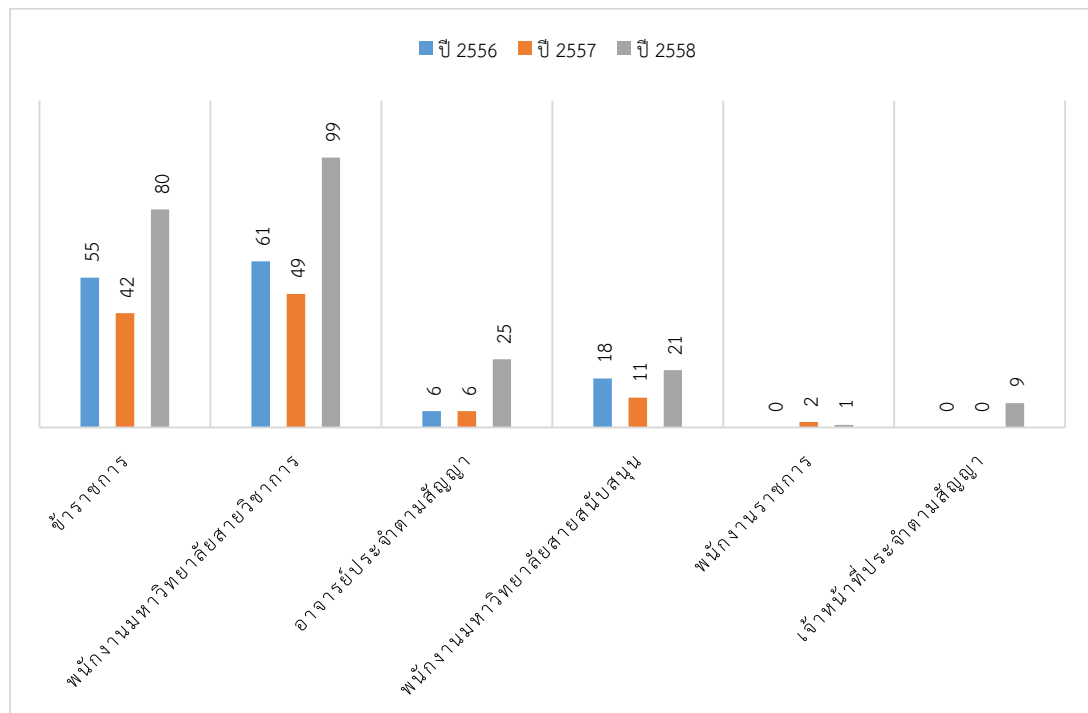


ตาราง 4 แสดงจำนวนการพัฒนาตนด้านการเข้าร่วมประชุม อบรม และสัมมนาวิชาการ

ประเภทของบุคลากร	การเข้าร่วมประชุม อบรม และสัมมนาวิชาการ		
	ปี 2556	ปี 2557	ปี 2558
ข้าราชการ	55	42	80
พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ	61	49	99
อาจารย์ประจำตามสัญญา	6	6	25
พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน	18	11	21
พนักงานราชการ	0	2	1
เจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา	0	0	9
รวม	140	110	235

จากตารางพบว่า บุคลากรของคณะวิทยาการจัดการประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการพัฒนาตนเองด้วยการเข้าร่วมประชุม อบรม และสัมมนาวิชาการมากที่สุด รองลงมาประเภทข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

ภาพ 5 แสดงจำนวนการพัฒนาตนด้านการเข้าร่วมประชุม อบรม และสัมมนาวิชาการ

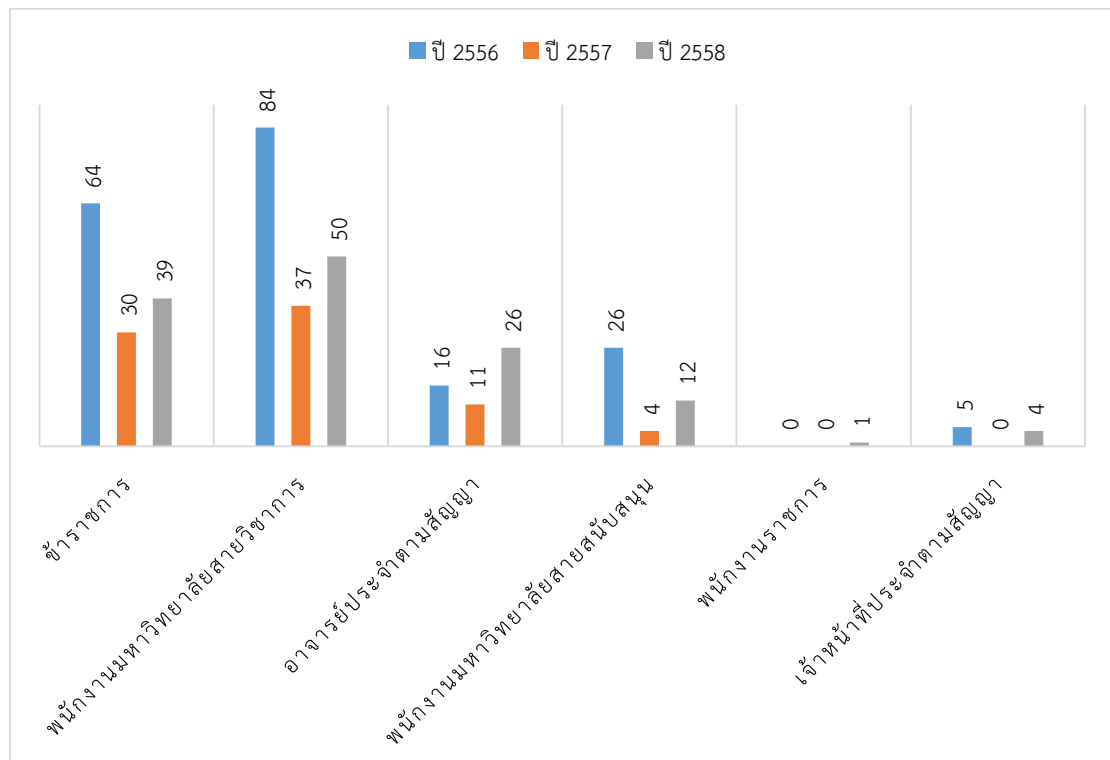


ตาราง 5 แสดงจำนวนการพัฒนาตนด้านการศึกษาดูงาน

ประเภทของบุคลากร	ด้านการศึกษาดูงาน		
	ปี 2556	ปี 2557	ปี 2558
ข้าราชการ	64	30	39
พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ	84	37	50
อาจารย์ประจำตามสัญญา	16	11	26
พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน	26	4	12
พนักงานราชการ	0	0	1
เจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา	5	0	4
รวม	195	82	132

จากตารางพบว่า บุคลากรของคณะวิทยาการจัดการประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาดูงานมากที่สุด รองลงมาประเภทข้าราชการ อาจารย์ประจำตามสัญญา และพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

ภาพ 6 แสดงจำนวนการพัฒนาตนด้านการศึกษาดูงาน

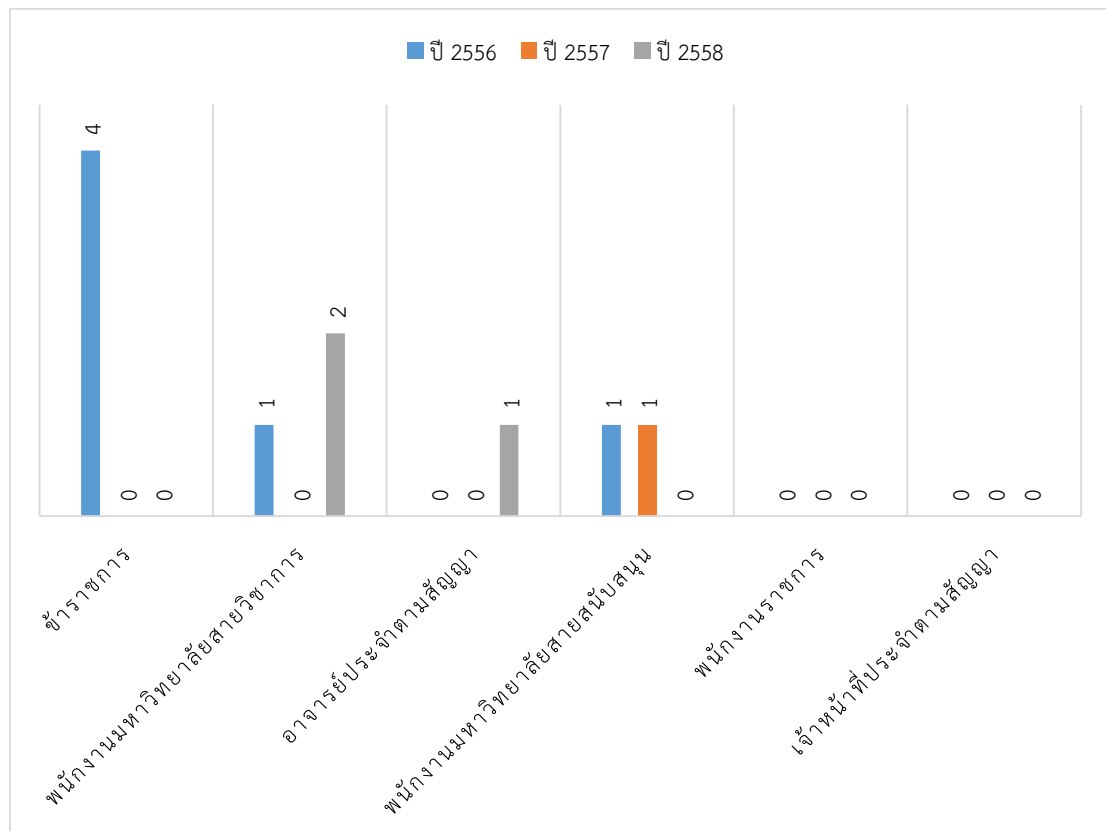


ตาราง 6 แสดงจำนวนการพัฒนาตนด้านการนำเสนอผลงานวิจัย

ประเภทของบุคลากร	ด้านการนำเสนอผลงานวิจัย		
	ปี 2556	ปี 2557	ปี 2558
ข้าราชการ	4	0	0
พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ	1	0	2
อาจารย์ประจำตามสัญญา	0	0	1
พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน	1	1	0
พนักงานราชการ	0	0	0
เจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา	0	0	0
รวม	6	1	3

จากตารางพบว่า บุคลากรของคณะวิทยาการจัดการประเภทข้าราชการพัฒนาตนเองด้วยการนำเสนอผลงานวิจัยมากที่สุด รองลงมาพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ และพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

ภาพ 7 แสดงจำนวนการพัฒนาตนด้านการนำเสนอผลงานวิจัย

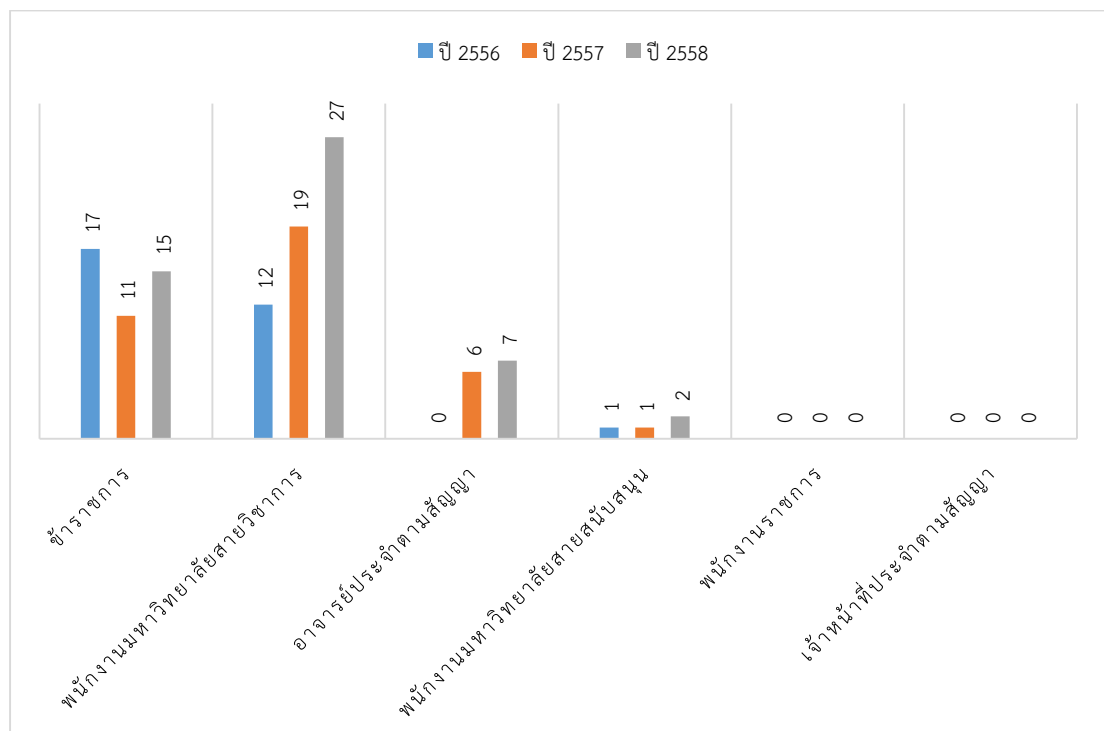


ตาราง 7 แสดงจำนวนการพัฒนาตนด้านบริการวิชาการ เป็นวิทยากร และนำนักศึกษาเข้าร่วม
แข่งขันตอบปัญหาทางวิชาการ

ประเภทของบุคลากร	ด้านบริการวิชาการ เป็นวิทยากร และนำนักศึกษาเข้าร่วมแข่งขันตอบปัญหาทางวิชาการ		
	ปี 2556	ปี 2557	ปี 2558
ข้าราชการ	17	11	15
พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ	12	19	27
อาจารย์ประจำตามสัญญา	0	6	7
พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน	1	1	2
พนักงานราชการ	0	0	0
เจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา	0	0	0
รวม	30	37	51

จากตารางพบว่า บุคลากรของคณะวิทยาการจัดการประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการพัฒนาตนเองด้วยบริการวิชาการ เป็นวิทยากร และนำนักศึกษาเข้าร่วมแข่งขันตอบปัญหาทางวิชาการมากที่สุด รองลงมาข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

ภาพ 8 แสดงจำนวนการพัฒนาตนด้านบริการวิชาการ เป็นวิทยากร และนำนักศึกษาเข้าร่วม
แข่งขันตอบปัญหาทางวิชาการ



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

วิเคราะห์การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนของ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ปีการศึกษา 2556-2558 จากแบบบันทึกข้อมูล การขออนุมัติไปราชการของบุคลากร คณะวิทยาการจัดการ ปีการศึกษา 2556-2558 ผู้วิจัย สรุปวิเคราะห์ ด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 แบ่งตามประเภทของบุคลากร

- แบ่งตามประเภทของบุคลากร พบว่า มีบุคลากรของคณะวิทยาการจัดการส่วนใหญ่เป็น พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 41.77 รองลงมาเป็นข้าราชการ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 25.32 และอาจารย์ประจำตามสัญญาจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 15.19 และเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนและเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 8.86 เท่ากัน

- แบ่งตามตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า มีบุคลากรของคณะวิทยาการจัดการส่วนใหญ่มี ตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 48.10 รองลงมาเป็นบุคลากรที่ไม่มี ตำแหน่งวิชาการ(สายสนับสนุน)จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 17.72 ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 15.19 ตำแหน่ง ดร. จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 13.92 ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.80 และตำแหน่งรองศาสตราจารย์จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.27

ตอนที่ 2 แบ่งตามประเภทของรูปแบบการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อ พบว่า บุคลากรของคณะวิทยาการจัดการที่ให้ความสำคัญ กับการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสาย วิชาการ และพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน โดยในปี 2556 และ ปี 2557 มีบุคลากรศึกษาต่อ มากที่สุด และในปี 2558 มีบุคลากรที่สำเร็จการศึกษาและกลับไปปฏิบัติงานจำนวน 2 คน

การพัฒนาตนเองด้านการเข้าร่วมประชุม อบรม และสัมมนาวิชาการ พบว่า บุคลากรของคณะ วิทยาการจัดการประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการพัฒนาตนเองด้วยการเข้าร่วมประชุม อบรม และสัมมนาวิชาการมากที่สุด รองลงมาประเภทข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยสาย สนับสนุน

การพัฒนาตนเองด้านการศึกษาดูงาน พบว่า บุคลากรของคณะวิทยาการจัดการประเภท พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาดูงานมากที่สุด รองลงมาประเภท ข้าราชการ อาจารย์ประจำตามสัญญา และพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

การพัฒนาตนด้านการนำเสนอผลงานวิจัย พบว่า บุคลากรของคณะวิทยาการจัดการ ปรึกษาการประเภทข้าราชการพัฒนาตนเองด้วยการนำเสนอผลงานวิจัยมากที่สุด รองลงมาพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ และพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

การพัฒนาตนด้านบริการวิชาการ เป็นวิทยาการ และนำนักศึกษาเข้าร่วมแข่งขันตอบปัญหาทางวิชาการ พบว่า บุคลากรของคณะวิทยาการจัดการประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการพัฒนาตนเองด้วยบริการวิชาการ เป็นวิทยาการ และนำนักศึกษาเข้าร่วมแข่งขันตอบปัญหาทางวิชาการมากที่สุด รองลงมาข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

2. อภิปรายผล

วิเคราะห์การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนของ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ปีการศึกษา 2556-2558 จากแบบบันทึกข้อมูล การขออนุมัติไปราชการของบุคลากร คณะวิทยาการจัดการ ปีการศึกษา 2556-2558 สามารถนำผลการการศึกษามาอภิปรายได้ดังนี้

ด้านประเภทของบุคลากร และประเภทของตำแหน่งทางวิชาการ จากการสรุปข้อมูลจะเห็นได้ว่าคณะวิทยาการจัดการมีการรับบุคลากรเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี อีกทั้งบุคลากรที่ได้รับการบรรจุแล้วยังมีการพัฒนาตนเองเช่น การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และทำผลงานทางวิชาการมากขึ้น

ด้านรูปแบบการพัฒนาตนเอง คณะวิทยาการจัดการมีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองทั้งในรูปแบบของคณะ สาขาวิชา และเป็นรายบุคคล ซึ่งในทุกๆ ปีคณะวิทยาการจัดการและสาขาวิชาจะกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาดูงานให้กับบุคลากรในสังกัดซึ่งได้รับความสนใจเป็นอันดับแรก รองลงมาบุคลากรมีความต้องการในการเข้าร่วมประชุมอบรม และสัมมนาวิชาการในหัวข้อที่ตนเองสนใจหรือตรงกับสาขาวิชาที่สังกัดอยู่ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ นอกจากนี้บุคลากรยังให้ความสนใจพัฒนาตนเองด้านการเป็นวิทยากร บริการวิชาการและนำนักศึกษาเข้าร่วมแข่งขันตอบปัญหาทางวิชาการ และน้อยที่สุดคือการนำเสนอผลงานวิจัยในระดับชาติ และนานาชาติ

3. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไปควรจัดทำการวิเคราะห์และสรุปเป็นข้อมูลสารสนเทศ

3.1 เพื่อส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานในหัวข้อที่บุคลากรให้ความสนใจ ซึ่งจัด โดยคณะวิทยาการจัดการ เพื่อลดค่าใช้จ่ายและเวลาในการเดินทางและงบประมาณของคณะ

3.2 เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ได้พัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้น ให้มีความรู้ทันเหตุการณ์ และวิวัฒนาในโลกที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ประวัติผู้วิจัย

หัวหน้าโครงการ

ชื่อ-นามสกุล	: นางสาวหนึ่งฤทัย ล้อมผล
ตำแหน่ง	: เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
สังกัด คณะ	: วิทยาการจัดการ
ระดับการศึกษา	: ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก
สถานที่ติดต่อ	: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เลขที่ 156 หมู่ 5 ตำบลพลายชุมพล อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก 65000
หมายเลขโทรศัพท์	: 0-5526-7103
หมายเลขโทรสาร	: 0-5526-7103
E - mail	: Onebyheart@hotmail.com

รายการอ้างอิง

รายการอ้างอิง

- กรกนก ทองโครต. (2548). การรับรู้บรรยากาศองค์การรับการพัฒนาตนเองของบุคลากรฝ่ายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาการจัดการทั่วไป) มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ทิพวรรณ ดวงแก้ว. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ การรับรู้บรรยากาศการเรียนรู้และการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชนกฤต วัฒนกุล. (2551). ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทสายไฟฟ้าบางกอกเคเบิล จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาวิชาบริหารธุรกิจ) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นันท์ มณีสว่าง. (2551). การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นิตยา โครตศรีเมือง. (2546). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต (สาขากิจการจัดการทรัพยากรมนุษย์) มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บวรวิชนนทะวงษ์. (2553). อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรบริษัทโซติวิวัฒน์ 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 ชีรสรณ์. (2550). เทคนิคการเขียนรายงานวิจัย. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสนาะ ตีเยาว์. (2537). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.