

การพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตบางเขน

Self-Development of Academic Supporting Faculty of Science

Kasetsart University Bangkok Campus

ณัฐวรรณ สารพัด

สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Nattawan Sarapad

Email: nattawan2991@hotmail.com

Department of Accounting, Faculty of Business Administration

Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตบางเขน (2) เพื่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตบางเขน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของประชากรที่เป็นบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตบางเขน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตบางเขน จำนวน 120 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เชิงพรรณนาได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบใช้สถิติการทดสอบแบบ t-test ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตบางเขน ที่มี เพศ อายุ และสถานภาพ แตกต่างกันทำให้การพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตบางเขนแตกต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตบางเขน ที่มีระดับการศึกษา อัตราค่าจ้าง และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันทำให้การพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตบางเขนไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การพัฒนาตนเอง

ABSTRACT

The purpose of this research was to (1) study Self-Development of Academic Supporting Faculty of Science Kasetsart University Bangkok Campus . (2) study Self-Development of Academic Supporting Faculty of Science Kasetsart University Bangkok Campus , classified by personal factors of Academic Supporting Faculty of Science Kasetsart University Bangkok Campus .

The sample group used in this research are Academic Supporting Faculty of Science Kasetsart University Bangkok Campus 120 peoples and questionnaires are a tool for data collection. By the statistics used in the descriptive analysis are frequency, percentage, mean, and standard deviation. Hypothesis test were for comparison, using t-test statistics to test hypotheses with one-way ANOVA. If differences are found, they will be compared in pairs by using LSD method.

Test results of the hypothesis found that The personal factors of Academic Supporting Faculty of Science Kasetsart University Bangkok Campus have different age, gender and status, causing attitude of academic supporting Faculty of Science Kasetsart University Bangkok Campus is different and The personal factors of Slf-Development of Academic Supporting Faculty of Science Kasetsart University Bangkok Campus have different, education , monthly income , amount of time working, causing the attitude of academic supporting Faculty of Science Kasetsart University Bangkok Campus is not different.

Keywords : Self-Development

บทนำ

การพัฒนาตนเอง เป็นหน้าที่หลักที่บุคคลพึงกระทำด้วยตนเอง โดยบุคคลอื่นจะเป็นเพียงผู้ส่งเสริมหรือให้การสนับสนุนเท่านั้น หากบุคคลมีการพัฒนาตนเอง ย่อมช่วยสร้างสรรค์พัฒนาชีวิตและการทำงานให้สูงขึ้น สามารถบรรลุจุดมุ่งหมายในชีวิต ซึ่งประกอบด้วยความสามารถในการพึ่งพาตนเอง สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ การประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และทำตนเป็นประโยชน์ต่อสังคม การที่บุคคลจะบรรลุจุดมุ่งหมายในชีวิตได้นี้ จะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบ และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ซึ่งเป็นผลมาจากการพัฒนาตนเองนั่นเอง นอกจากนี้การพัฒนาด้านอื่นถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ การที่บุคคลเรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเองในสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ส่งเสริมพัฒนาในจุดเด่น และ พร้อมแก้ไขในจุดบกพร่องของตนเอง อยู่เสมอ ทำให้มีความมั่นใจในการดำเนินชีวิต และ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น นอกจากนี้การพัฒนาตนเองยังถือได้ว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาต่าง ๆ อีกด้วย

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เป็นสถาบันการศึกษาที่มีภารกิจทั้งทางด้านการเรียนการสอนการวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งแต่เดิมมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการในระบบราชการ ที่มีขั้นตอนการปฏิบัติงาน โครงสร้างการบริหารและการบริหารงานบุคคลที่มั่นคง จึงตามมาด้วยการใช้งบประมาณจำนวนมากเพื่อใช้ในการบริหารจัดการที่สำคัญคือ ใช้งบประมาณในการจ่ายเป็นเงินเดือน, ค่าจ้าง และสวัสดิการแก่บุคลากรในระบบราชการ เมื่อระบบราชการไม่สามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกทั้งยังเป็นการสิ้นเปลืองงบประมาณ ตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2541 เป็นต้นมา โดยที่ประชุมคณบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ให้ความเห็นชอบกำหนดนโยบายและแนวทางในการเตรียมความพร้อมแนวคิดและแนวทางในการเตรียมความพร้อมในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์โดยเตรียมความพร้อมทางด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อออกนอกระบบราชการและเปลี่ยนสถานภาพจากหน่วยงานราชการเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐเพื่อความคล่องตัว และก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการบริหาร จึงไม่มีการบรรจุข้าราชการเพิ่มเติม และเปลี่ยนแปลงมาเป็นการบรรจุบุคคลในระบบพนักงานมหาวิทยาลัย ที่เป็นการจ้างโดยอาศัยระบบสัญญาจ้าง มีการกำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง และเลื่อนเงินค่าจ้างเป็นร้อยละของค่าตอบแทน แทนระบบการเลื่อนขั้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานส่งผลให้มหาวิทยาลัยสามารถมีระบบการบริหารงานบุคคลของตนเอง โดยคาดหวังว่าการบริหารงานบุคคลที่นำมาใช้ จะสามารถเสริมสร้างบรรยากาศและความพึงพอใจในการทำงานให้แก่ทรัพยากรบุคคล ทุก ระดับ อันเป็นการสร้างขวัญ และ กำลังใจให้แก่บุคลากร (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,2544)

ด้วยระบบการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารคณะวิทยาศาสตร์จึงให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการสนับสนุน เนื่องจากบุคลากรถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ ที่ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า หากบุคคลมีการพัฒนาตนเอง ทั้งทางด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านสังคม เพื่อให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานตลอดเวลา สามารถที่จะพัฒนาคณะวิทยาศาสตร์ให้เจริญก้าวหน้าตามปณิธานที่มุ่งมั่น ในการส่งเสริมแสวงหาและพัฒนาความรู้ให้เกิดความเจริญงอกงาม ทางภูมิปัญญาที่เพียบพร้อมด้วยวิชาการ จริยธรรม และคุณภาพ ตลอดจนเป็นผู้ชี้นำทิศทาง สืบทอดเจตนารมณ์ที่ดีของสังคม เพื่อความคงอยู่ ความเจริญ และ เป็นอารยะของชาติโดยการผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถในสาขาวิชาต่าง ๆ ทางด้านวิทยาศาสตร์ทั้งระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก ให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ ทั้งกรอบ ด้วย จริยธรรม และคุณภาพ รวมทั้งการพัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา เรื่องความคิดเห็นการพัฒนาตนเองในบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตบางเขน เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ และ ปรับปรุงคุณภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดีขึ้น และเพื่อนำมาให้เกิดความตระหนักในการพัฒนาตนเอง และนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาองค์กร และพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นไป เมื่อถึงเวลาประเมินผลงาน และ นำเสนอผลงานให้กับทางผู้บริหาร เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในภายภาคหน้า

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตบางเขน
2. เพื่อศึกษาการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตบางเขนจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของประชากร

ขอบเขตการศึกษาการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยตั้งใจศึกษาบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตบางเขน จำนวน 171 คน

2. ขอบเขตของกลุ่มตัวอย่าง

ทางผู้วิจัยจึงใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 0.05 จึงทำให้มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

3. ขอบเขตของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จะใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประเด็น สำคัญต่าง ๆ ในด้านของปัจจัยส่วนบุคคลที่เป็นบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน และความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขนที่มีต่อการพัฒนาตนเอง

4. ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน แบ่งเป็นด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อัตราค่าจ้าง และ ระยะเวลาในการทำงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ การพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน ด้านการพัฒนาโดยตนเอง และ ด้านการพัฒนาโดยผู้อื่น

5. ขอบเขตระยะเวลา

ขอบเขตระยะเวลาการดำเนินการศึกษาวิจัยเริ่มตั้งแต่เดือน มีนาคม ถึง เมษายน พ.ศ. 2563

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อศึกษาทราบถึงระดับความคิดเห็นในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตบางเขน
2. เพื่อศึกษาทราบถึงระดับความคิดเห็นในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตบางเขนจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร

ทบทวนวรรณกรรม

ศึกษาคนความแนวคิด ทฤษฎี และข้อมูล ที่เกี่ยวข้องกับบทความทางวิชาการต่าง ๆ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ดังนี้

การพัฒนาตนเอง

จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์ (2556) กล่าวว่า นอกจากนั้นแล้วมีผู้ให้ความหมายการพัฒนาตนเองที่คล้ายคลึงกันเป็นการเปลี่ยนแปลงปรับปรุง แก้ไข สร้างสรรค์ เกี่ยวกับตนเองเพื่อนำไปสู่ความดี ความงาม ความเจริญในตนเองโดยมีจุดมุ่งหมายสูงสุดคือการมีชีวิตที่มีคุณภาพมีความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่กันและมีความสุข ทั้งนี้การกระทำเพื่อการเจริญส่วนตนเป็นการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นดังความมุ่งมั่นปรารถนาและคำนึงมอันภายในซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมภายนอกด้านการกระทำที่ดีส่วนการปรับอีกและจะระบุนึกคิดความรู้สึกและการกระทำของตนให้เป็นไปทางที่ดีขึ้นหรือเจริญขึ้นเพื่อเสริมสร้างความสอดคล้องกลมกลืน ระหว่างตนเองและสิ่งแวดล้อมให้ตนมีความสุขมากที่สุดมีขีดที่สุขสงบและมีความสำเร็จในการดำรงชีวิตความปรารถนาจะให้ตนเองได้ชีวิตในแบบที่ตนมีความสามารถโดยใช้ความสามารถที่มีอยู่นั้นให้เป็นประโยชน์มากที่สุดเพื่อสร้างตนเองให้เจริญพัฒนาถึงจุดสูงสุดในด้านต่าง ๆ ได้แก่การเป็นผู้ที่มีสุขภาพจิตที่ดีไม่มีความวิตกกังวลมีอารมณ์มั่นคงไม่หวั่นไหวง่าย มองโลกในแง่ดีพร้อมที่จะทำหน้าที่ตามความรับผิดชอบทุกด้านอย่างเต็มกำลังความสามารถและเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพในการคิดเพื่อให้เกิดประโยชน์ ประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างสำเร็จลุล่วงด้วยดีและถูกต้องมีสมาธิมีวินัยในตนเองมั่นใจในตนเองมีความแน่วแน่เข้มแข็งหนักแน่นมีใจใฝ่ดีและพัฒนาให้ก้าวอึ้งยิ่งขึ้นไปมีสติพร้อมที่จะรับรู้สิ่งที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริงพร้อมทั้งรู้ถึงปัญหาและวิธีการที่จะแก้ไขปัญหาในทุกสถานการณ์เป็นผู้ที่มีคุณธรรมมีความเข้าใจและความเลื่อมใสอย่างนี้ในคำสั่งที่ถูกต้องจริงของศาสนาที่นับถือและนำไปเป็นหลักในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่าต่อตนเองและสังคมมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่นพร้อมที่จะปรับความคิดและการงานให้ถูกต้องและดียิ่ง ๆ ขึ้นโดยมุ่งประโยชน์ส่วนรวม

ชัยยุทธ อนุวรรณ (2560) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง กระบวนการปรับเปลี่ยนของบุคคลที่ต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพ เพื่อตอบสนองหรือให้บรรลุตามเป้าหมาย และจุดประสงค์ที่ตนเองต้องการ สร้างความสามารถของตนเองให้มีมากขึ้น มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทั้งยังมีคุณธรรม จริยธรรม ทศนคติต่าง ๆ ที่ดีต้องานตลอดจนจรรยาบรรณในวิชาชีพ และยังส่งผลให้เกิดประโยชน์กับองค์กร ตลอดตนเป็นการเรียนรู้ไปตลอดชีวิต

ธิติมา บรรลุศิลป์ (2562) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิมทั้งร่างกายจิตใจ อารมณ์ และสังคม โดยการแสวงหาความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ เพื่อให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประภารัตน์ ทศพนัสสิริก (2557) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และ ทศนคติของตนเองปรารถนาที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้นทันต่อสภาพการแวดล้อมเพื่อความสามารถในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบให้มีคุณภาพเพื่อความสุขและความก้าวหน้าของตนเองและเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

พระมหาสมณองค์ปาจารย์ (2553) ในทางพระพุทธศาสนา ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองถือว่าเป็นความสำคัญมาก นักพัฒนาต้องรู้จักความเด่น และความด้อย เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องของตนเอง นักพัฒนา หรือ นักบริหารมักมองเห็นความผิดพลาดของคนอื่นได้ง่าย แต่มองข้ามความผิดพลาดของตนเอง ดังพุทธพจน์ว่า “ความผิดพลาดของของคนอื่นเห็นได้ง่าย แต่ความผิดพลาดของตนเองเห็นได้ยาก” มนุษย์จำเป็นต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต ตนเป็นที่พึ่งของตน และชีวิตตั้งต้นใหม่ได้เสมอ

พัชรินทร์ ราชคมน์ (2554) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การดำเนินการหรือกระทำกิจกรรมใด ๆ ก็ตามที่บุคคลได้ปฏิบัติแล้วก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทักษะ และบุคลิกภาพในทางที่ดีขึ้นเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตซึ่งการพัฒนาตนเองดังกล่าวอาจเป็น การริเริ่มของบุคคลหรือได้รับความสนับสนุนจากองค์กรก็ได้

มาลีณี จุฑาปะมา (2553) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำให้ตนเองได้เป็นในแบบที่ตนมีความสามารถ และ ใช้ความสามารถที่มีก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อพัฒนาตนเองให้ถึงจุดสูงสุดในด้านต่าง ๆ ได้แก่การเป็นผู้มีสุขภาพจิตดีไม่มีความวิตกกังวลมีอารมณ์มั่นคงไม่หวั่นไหวง่ายมองโลกในแง่ดีมีความพร้อมในการทำงานทุกด้านในหน้าที่รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถมีประสิทธิภาพในการคิดและประสิทธิภาพในการทำงานได้สำเร็จลุล่วงได้ดีและถูกต้องมีวินัยและมีความมั่นใจในตนเองมีใจใฝ่รู้ใฝ่ดี ใฝ่พัฒนา ให้ก้าวหน้ามีสติพร้อมที่จะรับรู้สิ่งที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริงพร้อมทั้งสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้มีคุณธรรมมีเหตุผล ในคำสอนที่ถูกต้องแท้จริงของศาสนาที่นับถือ สามารถที่จะดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่าทั้งกับตนเอง และ สังคมพร้อมที่จะปรับปรุงตัวและ ความคิดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม

ศศิธร เวชไชโย (2553) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลมีความต้องการที่จะพัฒนาตนโดยความต้องการของตนเพื่อตอบสนอง หรือ ให้บรรลุเป้าหมายหรือจุดประสงค์ที่ตนเองต้องการโดยก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านพฤติกรรมและความคิดของตนเองให้เกิดประสิทธิภาพ และ เพิ่มพูนศักยภาพในการทำงานและยังส่งผลให้เกิดประโยชน์ทั้งกับองค์กรและตนเองอีกด้วย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรกมล กัลป์พงษ์ (2553) ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทวิริยะประกันภัย จำกัด ตามขีดความสามารถหลัก 7 ประการ พบว่ามีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมด้านรายได้ทั้ง 7 ด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านวิชาชีพ ด้านการบริการ ด้านความคิด ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความผูกพันในการทำงาน ด้านจิตใจ และด้านความมีวินัย,เพศที่ต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมและรายได้ วิชาชีพ ความมีวินัย และความผูกพันในการทำงานที่แตกต่างกัน ส่วนด้านที่เหลือไม่พบความต่าง,มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองให้มีจิตใจแห่งการบริการ ครอบคลุมไปถึงการใช้เทคโนโลยี มีความคิดสร้างสรรค์ มีการพัฒนาจิตใจ และมีการรักดีต่อองค์กร

ชัยยุทธ อนุวรรณ (2560) ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปให้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 การวิจัยครั้งนี้พบว่า

ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการฝึกอบรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน และผลเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร ในสหวิทยาเขตสวนเพชรรัตน์-ทิพย์ให้ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาจากประสบการณ์สอน พบว่า บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวม และรายด้านแตกต่างกันทุกด้าน

ธีรนนท์ รัตนดิลล (2554) ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาตนเองของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสนการวิจัยพบว่า การพัฒนาตนเองของพนักงานซึ่งประกอบด้วยการพัฒนาโดยตนเอง และการพัฒนาโดยผู้อื่นโดยรวมมีระดับการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลางผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ ระดับการศึกษา ความพึงพอใจในการทำงาน ความคาดหวังจากการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยด้านงานที่มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการพัฒนาตนเองของพนักงาน คือ ความพึงพอใจในการทำงาน ความคาดหวังจากการทำงานความผูกพันต่อองค์กร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับ อายุ สถานภาพสมรส สายการปฏิบัติงาน อัตราค่าจ้าง และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการพัฒนาตนเองของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

ประภารัตน์ ทศพนัสสัก (2557) ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองในงานวิชาการของครู สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากและผลการเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาตนเอง จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ ไม่แตกต่างกัน

ปรีดี สำราญทรัพย์ (2554) การศึกษาเรื่อง การพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขการวิจัยครั้งนี้ มี พบว่า การพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ อยู่ในระดับสูง การทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับ เพศ และระดับการศึกษาที่ต่างกัน ทำให้ระดับการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน อีกทั้งยังพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน และบรรยากาศขององค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05

พัชรินทร์ ราชคมณ์ (2554) ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยภาพรวมมีผลต่อการพัฒนาตนเองระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า มีความเห็นอยู่ 2 ระดับ คือ เห็นด้วยระดับมาก ได้แก่ ด้านสถานภาพสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านเกียรติยศชื่อเสียง ส่วนเห็นด้วยระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และปัจจัยด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน ความต้องการพัฒนาตนเอง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว มีระดับความเห็นอยู่ 2 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด ได้แก่ ต้องการพัฒนาตนเองด้านฝึกอบรมมากที่สุด รองลงมา ด้านการเรียนรู้อื่นๆ ด้านเทคโนโลยี และด้านศึกษาต่อ ส่วนความต้องการ

พัฒนาตนเองระดับมาก คือ ด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะตำแหน่ง เมื่อทำการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองระหว่างกลุ่มงานพบว่า โดยภาพรวมในแต่ละกลุ่มงานมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่ามีความต้องการด้านการศึกษาต่อ แตกต่างกันในประเด็นต้องการศึกษาในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในกลุ่มงานที่สังกัด ส่วนความต้องการด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ ด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน/เฉพาะตำแหน่งและด้านเทคโนโลยีมีความต้องการไม่แตกต่างกัน ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษาต่อ องค์กรควรจัดให้มีทุนสำหรับบุคลากรในการศึกษาต่อในระดับปริญญาโท-เอก ในด้านการฝึกอบรมควรมีการจัดอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานเฉพาะตำแหน่งเพื่อพัฒนางานนั้น ๆ ให้ดีขึ้น ในด้านการเรียนรู้ ควรส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงานระหว่างผู้รู้หรือสถาบันเพื่อกระจายความสามารถไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่วนในด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน/เฉพาะตำแหน่งควรส่งเสริมให้มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานและควรมีการพัฒนาบุคลากรในทักษะด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะทักษะด้านภาษาต่างประเทศ เทคนิคการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นสากล และด้านเทคโนโลยี ควรจัดหาเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานทุกระดับและพัฒนาระบบสารสนเทศให้สมบูรณ์

วิภาวรรณ เหลือรัก (2553) ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ดีที-แฮลล์ จำกัด การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ดีทีแฮลล์ จำกัด จำนวน 3 ด้าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ด้าน ตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านการศึกษาต่อ พนักงานบริษัท ดีทีแฮลล์ จำกัด ที่มีเพศ วุฒิการศึกษา และฝ่ายที่สังกัดแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุและประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมและด้านการศึกษาต่อแตกต่างกัน ส่วนด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

Bouthsy Vilaychak (2559) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัดกระทรวงภายใน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่ามีระดับการพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านเจตคติอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัดกระทรวงภายใน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ขวัญและกำลังใจในการทำงาน ลักษณะงาน และการสนับสนุนการฝึกอบรมพัฒนา สามารถร่วมอธิบายความแปรปรวนของการพัฒนาตนเองของบุคลากรระดับผู้ปฏิบัติงานสังกัดกระทรวงภายใน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้ร้อยละ 63.8 ที่ระดับนัยความสำคัญทางสถิติ.05

สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีแตกต่างกันน่าจะทำให้การพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตบางเขนต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำหรือควบคุมตัวแปรใดๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross Sectional Studies) คือ เป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียวโดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ

ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งสร้างขึ้นโดยมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (closed-ended question) และคำถามปลายเปิด (open-ended question) ซึ่งมี 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน ประกอบด้วย ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา ด้านอัตราค่าจ้าง และด้านระยะเวลาในการทำงาน มีจำนวน 6 ข้อ เป็นลักษณะคำถามแบบปลายปิดมีตัวเลือกคำตอบให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบเพียงแค่ 1 คำตอบ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาโดยตนเอง และ ด้านการพัฒนาโดยผู้อื่น มีจำนวน 12 ข้อเป็นลักษณะคำถามแบบปลายปิดมีตัวเลือกคำตอบให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบเพียงแค่ 1 คำตอบ

ส่วนที่ 3 เป็นข้อความคำถามปลายเปิดที่ถามเกี่ยวกับปัญหาที่มีต่อการพัฒนาตนเองของท่านเอง จำนวน 1 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency) ในการวิเคราะห์ตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยบุคคลที่ประกอบด้วย ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา ด้านอัตราค่าจ้าง และด้านระยะเวลาในการทำงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานกับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ การพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตบางเขน จำแนกตามเพศ โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ t-test

2.2 เพื่อศึกษาความคิดเห็นการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตบางเขนจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อัตราค่าจ้าง และ

ระยะเวลาในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์การพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตบางเขน โดยภาพรวม ระดับความคิดเห็นในการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงตามลำดับได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง และ ด้านการพัฒนาโดยผู้อื่น

2. ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตบางเขน จำแนกตามด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อัตราค่าจ้าง และระยะเวลาในการทำงาน สามารถสรุปการวิจัยได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตบางเขนที่มี เพศ อายุ และ สถานภาพ ต่างกัน ทำให้การพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตบางเขนต่างกัน

2.2 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตบางเขนที่มี ระดับการศึกษา อัตราค่าจ้าง และระยะเวลาในการทำงาน ต่างกัน ทำให้การพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตบางเขนไม่ต่างกันต่างกัน

การอภิปรายผล

ผลการวิจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตบางเขน สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตบางเขน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

1.1 ด้านการพัฒนาโดยตนเองบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตบางเขนมีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เห็นถึงความสำคัญในการนำความรู้และประสบการณ์ที่ท่านได้รับมาปรับใช้ในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้นซึ่งสอดคล้องกับ ปรีดี สารานุกรม (2554) กล่าวว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีการนำความรู้และประสบการณ์

ที่ได้จากการเรียนรู้ของตนเองมาปรับใช้กับงานอยู่เป็นประจำสอดคล้องกับ นายธีรนนท์ รัตนดิลก (2554) กล่าวว่า พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสน มีการพัฒนาโดยเห็นถึงความสำคัญของการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการเรียนรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

1.2 ด้าน การ พัฒนา โดย ผู้ อื่น บุ ค ล า กร ส ย ส นั บ ส นุ น ค ณ ะ วิ ท ย า ศ า ส ต ร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตบางเขนมีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุดผู้วิจัยมีความคิดเห็น ว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีการนำคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเพื่อมาพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับ นายธีรนนท์ รัตนดิลก (2554) กล่าวว่าพนักงาน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสนมีความคิดเห็นว่าเป็นสิ่งที่สนับสนุนให้เกิดการพัฒนามากที่สุด คือ ความต้องการศึกษาต่อ หรือฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการเพื่อให้มีความรู้เทียบเท่า หรือสูงกว่า เพื่อนร่วมงานความรู้เทียบเท่าจึงถือเป็นแรงขับจากผู้อื่นและไม่สอดคล้องกับ วิภาวรรณ เหลือรัก (2553) กล่าวว่า พนักงานบริษัท ดีลแอสล์ จำกัด มีความต้องการการพัฒนาด้านการศึกษาต่ออยู่ในระดับมาก เพื่อปรับตัวให้ทันกับเทคโนโลยีใหม่ๆและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. ผลการศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตบางเขนสามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 ปัจจัย ส่วน บุ ค ล ของ บุ ค ล า กร ส ย ส นั บ ส นุ น ค ณ ะ วิ ท ย า ศ า ส ต ร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตบางเขนที่มีเพศต่างกันทำให้การพัฒนาตนเอง โดยรวมต่างกัน เป็นตามสมมติฐาน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าการพัฒนาตนเอง ที่มีเพศต่างกันเป็นตัวกำหนดระดับความคิดเห็นในการพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ธีรนนท์ รัตนดิลก (2554) ทำการศึกษาการพัฒนาตนเองของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสน พบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสน สอดคล้องกับแนวคิดของ ปรีดี สำนวณทรัพย์ (2554) ทำการศึกษาการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เมื่อจำแนกตามเพศ ในภาพรวม พบว่าเจ้าหน้าที่ในสำนักงานที่มีเพศที่ต่างกัน มีการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ อธิมา บรรลุศิลป์ (2562) ทำการศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องที่ในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร พบว่า ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องที่ในพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร ที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องที่โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ปัจจัย ส่วน บุ ค ล ของ บุ ค ล า กร ส ย ส นั บ ส นุ น ค ณ ะ วิ ท ย า ศ า ส ต ร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตบางเขน ที่มีอายุต่างกันทำให้การพัฒนาตนเองของ โดยรวมต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐาน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าการพัฒนาตนเอง ที่มีอายุต่างกันเป็นตัวกำหนดระดับความคิดเห็นในการพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของแนวคิดของวิภาวรรณ เหลือรัก (2553) ทำการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท ดีลแอสล์ จำกัด พบว่า อายุที่แตกต่างกันส่งผลให้มีความต้องการ

ในการพัฒนาตนเองของ พนักงาน บริษัท ดีทีแอสล์ จำกัด แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับทางสถิติ 0.05 และสอดคล้องกับแนวคิดของ แนวคิดของ จิตินา บรรลุศิลป์ (2562) ทำการศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำห้องที่ในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร พบว่า ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำห้องที่ในพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร ที่อายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำ ห้องที่โดยรวมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ปัจจัย ส่วน บุคคล ของ บุคลากร สายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตบางเขน ที่มีสถานภาพต่างกันทำให้การพัฒนาตนเอง โดยรวมต่างกันไปเป็นไปตามสมมติฐาน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าการกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพแตกต่างกันสามารถกำหนดระดับความคิดเห็นในการพัฒนาตนเอง โดยสถานภาพสมรมมีทัศนคติแตกต่างและ มากกว่าสถานภาพโสด และหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ ปรีดี สาราญทรัพย์ (2554) ทำการศึกษาการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เมื่อจำแนกตามสถานภาพในภาพรวม พบว่าเจ้าหน้าที่ในสำนักงานที่มีสถานภาพที่ต่างกัน มีการพัฒนาตนเองที่ไม่แตกต่างกัน ที่ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ พัชรินทร์ ราชคมน์ (2554) ทำการศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพต่างกันไม่มีผลทำให้ระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ แตกต่างกัน

2.4 ปัจจัย ส่วน บุคคล ของ บุคลากร สายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตบางเขนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันทำให้การพัฒนาตนเอง โดยรวมไม่ต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าการกลุ่มตัวอย่าง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันไม่สามารถกำหนดระดับความคิดเห็นในการพัฒนาตนเอง ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดของปรีดี สาราญทรัพย์ (2554) ทำการศึกษาการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่าเจ้าหน้าที่สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกันแนวคิดของวิภาวรรณ เหลือรัก (2553) ทำการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท ดีทีแอสล์ จำกัด พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลให้มีความต้องการในการพัฒนาตนเองของ พนักงาน บริษัท ดีทีแอสล์ จำกัด แตกต่างกัน

2.5 ปัจจัยที่มีบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตบางเขนที่มีอัตราค่าจ้างต่างกันทำให้การพัฒนาตนเองโดยรวมไม่ต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐาน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าการกลุ่มตัวอย่าง ที่มีอัตราค่าจ้างต่างกันไม่สามารถกำหนดระดับความคิดเห็นในการพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของธีรนนท์ รัตนดิถ (2554) ทำการศึกษาการพัฒนาตนเองของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสน พบว่า อัตราค่าจ้างที่แตกต่างกันส่งผลให้มีการพัฒนาตนเองของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสนที่ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ

แนวคิดของปรีดี สํารายุทธิพิทย์ (2554) ทำการศึกษาการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่สํานักนโยบายและยุทธศาสตร์ สํานักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่สํานักนโยบายและยุทธศาสตร์ สํานักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.6 ปัจจัยที่มีบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตบางเขนที่มีระยะเวลาในการทำงาน ต่างกันทำให้การพัฒนาตนเองโดยรวมไม่ต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าการกลุ่มตัวอย่าง ที่มีระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกันไม่สามารถกำหนดระดับความคิดเห็นในการพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของมานวิภา พันธุ์แน่น (2555) ทำการศึกษาคุณสมบัติและความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนในศูนย์แพทยศาสตรศึกษาชั้นคลินิกพบว่า ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลให้มีความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนในศูนย์แพทยศาสตรศึกษาชั้นคลินิกในโครงการร่วมผลิตแพทย์เพิ่มเพื่อชาวชนบทของกระทรวงสาธารณสุขไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของปรีดี สํารายุทธิพิทย์ (2554) ทำการศึกษาการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่สํานักนโยบายและยุทธศาสตร์ สํานักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่สํานักนโยบายและยุทธศาสตร์ สํานักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสําคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

จากผลวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัยเพื่อให้เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางแก่องค์กรที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาตนเองบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิทยาศาสตร์วิทยาเขตบางเขนเห็นถึงความสําคัญในการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับใช้ในการทำงานมากที่สุด องค์กรส่งเสริมให้พนักงานศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และนำความรู้ที่ได้รับมาปรับหรือ ประยุกต์ใช้ในการทำงาน และควรมีการปรับตำแหน่งให้สูงขึ้นตามระดับการศึกษาหรือความรู้ความสามารถของบุคลากร เพื่อให้องค์กรเจริญเติบโตอย่างก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพ

2. ปัญหาส่วนใหญ่ที่เกิดขึ้นกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตบางเขนคือมีภาระงานที่มากเกินไปทำให้บุคลากรไม่สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างที่ได้ทำการประเมินและสำรวจจุดด้อยเป็นประจำ องค์กรควรจัดสรรปริมาณและวางรูปแบบให้สอดคล้องคล้อยกับการปฏิบัติของบุคลากรอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนในทุกหน่วยงานที่อยู่ ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตบางเขน เพื่อให้ทราบข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

2. ควรเพิ่มเครื่องมือในการศึกษาวิจัยให้กว้างขึ้นนอกเหนือจากแบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์ เป็นต้น เพื่อให้เป็นข้อมูลที่เป็นเชิงคุณภาพเพิ่มมากขึ้น

3. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงาน และขวัญและกำลังใจของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตบางเขน เพราะถึงแม้ว่าจะมีการกำหนดนโยบาย และแผนงานใด ๆ ก็ตามแต่หากไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารองค์กรหรือไม่สอดคล้องกับค่านิยมในการทำงานแล้ว แผนงานนั้น ๆ ก็ไม่อาจสัมฤทธิ์ผลได้ ดังนั้นการกำหนดนโยบาย และแผนงานต่าง ๆ ควรเป็นไปโดยมีการคำนึงถึงค่านิยมร่วมในการทำงานของบุคลากรควบคู่กันไป

บรรณานุกรม

- กรกลม กัลป์พงษ์. (2553). **ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด ตามขีดความสามารถหลัก 7 ประการ**. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์. (2556). **จิตวิทยาทั่วไป = General psychology**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยยุทธ อนุวรรณ. (2560). **การศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสหวิทยาเขตสวนเพชรรัตน์ปีที่ให้ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4**. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ พระนคร.
- ธิดิมา บรรลุศิลป์. (2562). **ความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องที่ในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร**. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ธีรนนท์ รัตนดิลก. (2554). **การพัฒนาตนเองของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสน**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ประภารัตน์ ทศพนัสส์ก. (2557). **ความต้องการพัฒนาตนเองในงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ปรีดี สำราญทรัพย์. (2554). **การพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศิลปะ ศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พระมหาสนอง ปัจโจปการี. (2553). **มนุษย์กับสังคม**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัชรินทร์ ราชคมน์. (2554). **ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**. ปัญหาพิเศษ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- มาณวิภา พันธุ์แน่น. (2555). **ความต้องการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนในศูนย์แพทยศาสตรศึกษาชั้นคลินิก**. วิทยานิพนธ์ แพทยศาสตรศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

บรรณานุกรม (ต่อ)

มาลีณี จุฑาปะมา. (2553). จิตวิทยาการดำเนินชีวิตกับการพัฒนาตน = Psychology of life and self development. บุรีรัมย์ : เรวัตการพิมพ์.

วิภาวรรณ เหลือรัก. (2553). ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท ดิทีแฮล์ม จำกัด.

ศศิธร เวชไชโย. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานโรงพยาบาลเวชธานี. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Bouthsy Vilaychak. (2559). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองของบุคลากร สังกัดกระทรวงภายใน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.