

งานวิเคราะห์

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน
ฝ่ายการศึกษา คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

นางสาวสุชีรา วิบูลย์สุข
ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา

งานบริการการศึกษา ฝ่ายการศึกษา
คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล

สารบัญ

หน้า

บทที่ 1 บทนำ

1.1 ความเป็นมาและเหตุผลความจำเป็นของการวิเคราะห์	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์	2
1.3 ขอบเขตการวิเคราะห์	2
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิเคราะห์	3
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	3

บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง	5
2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	6
2.3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	7
2.4 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กร	8
2.5 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง	10
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง	15

บทที่ 3 วิธีการวิเคราะห์

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	18
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์	20
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	22
3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์	22
3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอ	23

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ภูมิหลังบุคลากรสายสนับสนุนฝ่ายการศึกษา	24
4.2 ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนฝ่ายการศึกษา	26
4.3 ระดับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนฝ่ายการศึกษา	27
4.4 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนฝ่ายการศึกษา	27

บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

31

บรรณานุกรม

38

ภาคผนวก

40

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1	จำนวนข้อและค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของครอนบาคของแบบสอบถาม
ตารางที่ 4.1	จำนวนความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความคลาดเคลื่อนของค่าเฉลี่ย (SEM) ของระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความคลาดเคลื่อนของค่าเฉลี่ย (SEM) และระดับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนฝ่ายการศึกษา
ตารางที่ 4.4	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการรับรู้บรรยากาศขององค์กร ด้านความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความพึงพอใจในการทำงานกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน
ตารางที่ 4.5	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นบันไดเพื่อพยากรณ์ การพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนฝ่ายการศึกษา

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและเหตุผลความจำเป็นของการวิเคราะห์

คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล พ.ศ. 2558 – 2562 6 ยุทธศาสตร์หลัก หนึ่งในนั้นคือ เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งถูกระบุอยู่ในยุทธศาสตร์ที่ 5 องค์กรที่บุคลากรมีความผูกพัน และมีประสิทธิภาพสูง โดยมีวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ คือ การยกระดับบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูงและเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะเห็นได้ว่าคณะฯ ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาคน โดยการเสริมสร้างบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงในการทำงาน เน้นการทำงานเพื่อส่วนรวม ปลุกฝังวัฒนธรรมศิริราช สร้างบรรยากาศในการทำงานที่สมดุลให้เกิดความสุขและสร้างความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรดำเนินการต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตรงตามเป้าประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ดังนั้นผู้บริหารคณะฯ จึงตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร โดยการทำให้บุคลากรที่เกิดการพัฒนาตนเองอยู่เสมอทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ ซึ่งจะส่งผลให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จ

ความสำคัญในการพัฒนาตนเองนอกจากการดำเนินการของฝ่ายทรัพยากรบุคคลแล้ว บุคลากรที่อยู่ในองค์กรก็จำเป็นที่จะต้องให้ความร่วมมือด้วย โดยต้องตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาตนเองให้มีคุณค่าเมื่อบุคลากรมีสมรรถภาพที่จะนำพาตนเองก้าวไปข้างหน้าแล้ว ก็ส่งผลต่อสมรรถนะขององค์กร ทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา องค์กรสามารถที่จะสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองได้โดยการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนา และบุคลากรแต่ละคนตระหนักและเห็นคุณค่าในตนเอง มีความมั่นใจและยอมรับนับถือตนเอง มีความเชื่อมั่นว่าตนเองมีคุณค่า ปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมความต้องการการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บุคลากรที่มีแรงจูงใจในลักษณะนี้ชอบที่จะทำงานให้ดียิ่งขึ้น หาความก้าวหน้าในอาชีพของตนเองและมีความรู้สึกพึงพอใจกับความสำเร็จ ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนบุคคลที่ทำให้ผลงานดียิ่งขึ้น (Morgan. 1986 อ้างถึงใน อริยา คูหา, 2545:31) การที่บุคคลมีความพึงพอใจในงานที่ตนเองทำอยู่จะทำให้บุคคลนั้นมีความรักและภักดีต่อองค์กร และพร้อมที่จะทุ่มเทและพัฒนาตนเองให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ปิยพรรณ กลั่นกลิน, 2546) ดังนั้นความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กร

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสายสนับสนุนในฝ่ายการศึกษา คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล เนื่องด้วยการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรต้องดำเนินการให้สม่ำเสมอเพื่อให้ตอบสนองความต้องการของนักศึกษา อาจารย์ และบุคลากรภายนอกที่มาติดต่อขอรับบริการ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะต่างๆ ได้เต็มตามศักยภาพของบุคลากรในฝ่ายการศึกษา โดยผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยการรับรู้บรรยากาศองค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความรู้สึกเห็นคุณค่าของตนเอง และความพึงพอใจในการทำงานว่าส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนของฝ่ายการศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ที่ 5 ของคณะที่ให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ มุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับสากล

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนฝ่ายการศึกษา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนฝ่ายการศึกษา

1.3 ขอบเขตการวิเคราะห์

ประชากรที่ใช้ในการวิเคราะห์

ประชากรที่ใช้การวิเคราะห์ครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุนฝ่ายการศึกษา จำนวน 106 คน (ข้อมูลจากรายงานประเมินตนเองฝ่ายการศึกษา ข้อมูล ณ เมษายน 2558) ทำการคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Krejcie and Morgan ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ควรเก็บแบบสอบถามได้ ควรมีจำนวนเท่ากับ 83 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์

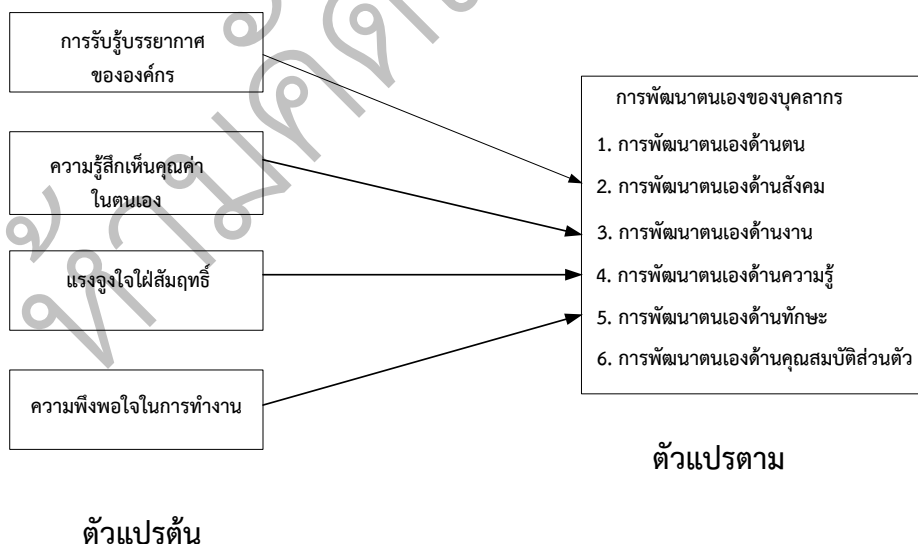
1. ตัวแปรต้น (Independent variable) ประกอบไปด้วย ปัจจัยต่างๆ ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านการรับรู้บรรยากาศขององค์กร, ปัจจัยด้านความรู้สึกรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง, ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน

2. ตัวแปรตาม (Dependent variable) การพัฒนาตนเองของบุคลากร แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ดังต่อไปนี้ การพัฒนาตนเองด้านตน, การพัฒนาตนเองด้านสังคม, การพัฒนาตนเองด้านงาน, การพัฒนาตนเองด้านความรู้, การพัฒนาตนเองด้านทักษะ, การพัฒนาตนเองด้านคุณสมบัติส่วนตัว

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

Descriptive Statistic, Multiple regressions

กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์



1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิเคราะห์

1. เพื่อทราบข้อมูลปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ การรับรู้บรรยากาศองค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความรู้สึกเห็นคุณค่าตนเอง ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ฝ่ายการศึกษา คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล
2. เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงบรรยากาศองค์กรด้านต่างๆ ที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในด้านความรู้ ด้านทักษะการปฏิบัติงานต่างๆ
3. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้น เพื่อให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้อัตราการขาด ลา มาสายของบุคลากรลดลง และบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข เกิดความผูกพันต่อองค์กร

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ระยะเวลาในการทำงาน หมายถึง ช่วงเวลาที่บุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในฝ่ายการศึกษา คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล นับเป็นปีจากวันแรกของการปฏิบัติงานถึงปัจจุบัน ถ้ามีเศษมากกว่าหรือเท่ากับ 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี
2. ประเภทของบุคลากรสายสนับสนุน หมายถึง บุคลากรของฝ่ายการศึกษา คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ในสายสนับสนุน มี 4 กลุ่ม ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว
3. ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึง ความคิดและความเชื่อถือเกี่ยวกับตนเองของบุคคลเป็นการมองตนเองในด้านบวก แบ่งออกได้เป็น 2 ด้าน ประกอบด้วย การประเมินตนเอง และการเปรียบเทียบกับตนเองกับผู้อื่น
4. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาของบุคคลเพื่อมุ่งความสำเร็จตามเกณฑ์มาตรฐานที่ตนเองกำหนดไว้มี 6 ด้าน ประกอบด้วย การชอบงานที่ทำ ท้าทายความสามารถ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ความมุ่งมั่นพยายาม การแสวงหาข้อมูลป้อนกลับ การใช้สิ่งล่อใจที่เป็นความรู้สึกภายใน และการเลือกงานที่เกี่ยวข้องกับการประสบความสำเร็จ
5. ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่บุคคลมีในทางบวก หรือลบของบุคคลที่มีต่องานที่ทำ มี 4 ด้าน ประกอบด้วย ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า ความพึงพอใจในงานด้านการบังคับบัญชา และความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน
6. การรับรู้บรรยากาศองค์กร หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม แบ่งการรับรู้บรรยากาศองค์กรออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ องค์กรค่านึงถึงพนักงาน การใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์กร การนำเทคนิคและวิทยาการมาใช้ในองค์กร การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

6.1 การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบความเป็นไปภายในองค์กร ได้รับทราบถึงเป้าหมายการทำงาน รวมถึงแนวทางการปฏิบัติงานในแนวทางเดียวกัน องค์กรแสดงความใจกว้างที่จะติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบข้อมูลข่าวสารตลอดจนความรู้ใหม่ๆ

6.2 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร มีการค้นคว้าหาข้อมูลข่าวสารอันเป็นประโยชน์และเพียงพอต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

6.3 องค์กรคำนึงถึงพนักงาน หมายถึง ความเอาใจใส่ขององค์กรในการจัดสวัสดิการ ปรับปรุงสภาพการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน

6.4 การใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์กร หมายถึง อำนาจและการใช้อำนาจทั้งของผู้นำและผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร

6.5 การนำเทคนิคและวิทยาการมาใช้ในองค์กร หมายถึง เทคนิคที่นำมาใช้ในองค์กรมีการปรับปรุงอย่างรวดเร็วไปตามสภาพแวดล้อม เครื่องมือ และทรัพยากรที่ใช้ในองค์กรได้รับการจัดการอย่างดี

6.6 การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง การยอมรับความแตกต่างและความขัดแย้งในองค์กร องค์กรพร้อมที่จะสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานขยันขันแข็งทำงานหนักเพื่อการเลื่อนตำแหน่งได้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถ และมีความพอใจในการทำงาน

7. การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาและเรียนรู้เพื่อปรับปรุงแก้ไขคุณสมบัติที่อยู่ภายในตนเอง ทั้งด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถและทัศนคติของตนเอง บรรลุหน้าที่ที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้นทันต่อสภาพการณ์แวดล้อม เพื่อความสามารถในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบให้มีคุณภาพ เพื่อความสุขและความก้าวหน้าของตนเองและเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยแบ่งองค์ประกอบของการพัฒนาตนเองเป็น 6 ด้าน คือ

7.1 การพัฒนาตนเองด้านตน หมายถึง การที่บุคคลพัฒนาตนเองให้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ มีบุคลิกภาพที่ดีเป็นที่น่าประทับใจแก่ผู้พบเห็น

7.2 การพัฒนาตนเองด้านสังคม หมายถึง การที่บุคคลสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้าง โดยการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

7.3 การพัฒนาตนเองด้านงาน หมายถึง การที่บุคคลประเมินตนเองเพื่อให้รู้ถึงข้อบกพร่องของตนเอง มีความต้องการเรียนรู้ ทำการกำหนดเป้าหมายและวางแผนการพัฒนาตนเองในการทำงาน

7.4 การพัฒนาตนเองด้านความรู้ หมายถึง บุคลากรสนใจในการติดตามข่าวสาร การแสวงหาความรู้ และแสวงหาวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อใช้ปรับปรุงในวิธีการทำงาน

7.5 การพัฒนาตนเองด้านทักษะ หมายถึง ความสามารถในการสร้างความรู้ความเข้าใจร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนการขอความช่วยเหลือ หรือร่วมมือกันในการทำงานได้ บุคลากรสามารถใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ และเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ทันสมัยได้อย่างมีความชำนาญ และพร้อมเรียนรู้ รับรู้สิ่งใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัว เพื่อพัฒนาเทคนิคและวิธีการทำงานใหม่ๆ ให้ดีกว่าเดิม

7.6 การพัฒนาตนเองด้านคุณสมบัติส่วนตัว หมายถึง บุคลากรเป็นผู้มีความตั้งใจจริงเพื่อที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตน มีความคิดสร้างสรรค์ มีการสังเกตและทำความเข้าใจกับนิสัยของตนเองพยายามที่จะแก้ไขปรับปรุงนิสัยที่ไม่ดี มองโลกในแง่ดี มีความไว้วางใจผู้อื่น รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิเคราะห์ เรื่องปัจจัยที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนฝ่ายการศึกษา ผู้วิเคราะห์ได้ศึกษาหลักการ และทฤษฎีเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง สามารถแบ่งเป็นหัวข้อได้ดังนี้

- 2.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง
- 2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- 2.3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน
- 2.4 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กร
- 2.5 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง

Rosenberg (1979) ได้กล่าวถึง ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองไว้ว่า เป็นความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับความคิดของตนเอง การยอมรับนับถือในตนเอง และมีความเชื่อมั่นในตนเอง รวมทั้งการประเมินตนเองทั้งทางด้านบวกและด้านลบ ซึ่งการประเมินตนเองนั้นบุคคลจะกระทำโดยมีเกณฑ์ในการเปรียบเทียบตามสภาพสังคม และคุณลักษณะของกลุ่มซึ่งในแต่ละสังคมและกลุ่มจะมีมาตรฐานของตนแตกต่างกันออกไป และถูกนำมาใช้เป็นกรอบมาตรฐานในการประเมินตนเอง

องค์ประกอบที่มีผลต่อความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง

Rosenberg (1979) ได้กล่าวว่าความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองเป็นผลมาจากองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ คือ

1. การประเมินตนเอง (Reflected Appraisals) หมายถึง การที่บุคคลประเมินตนเองจากพฤติกรรม การแสดงออกของผู้อื่น ทั้งวาจา และการแสดงอาการต่างๆ โดยอาศัยความรู้หรือความคิดพื้นฐานของตนเอง ส่วนใหญ่บุคคลจะให้ความสำคัญกับความคิดของบุคคลอื่นที่มีต่อตนเอง และมีความเชื่อว่าทัศนคติที่บุคคลอื่นมีต่อตนเองและบทบาทสมมุติที่ถูกกำหนดขึ้นโดยสังคมนั้น สามารถส่งผลต่อความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง จึงกล่าวได้ว่าทัศนคติของบุคคลอื่นขึ้นอยู่กับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลอื่นต่อตัวเราตามสภาพที่สังคมกำหนด ถ้าบุคคลมีทัศนคติที่ดีแล้วย่อมส่งผลให้เกิดความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่สูงขึ้น ในทางกลับกันถ้าเกิดทัศนคติที่ไม่ดีก็สามารถส่งผลให้เกิดความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองลดลง

2. การเปรียบเทียบตนเองกับคนในสังคม (Social Comparison) เป็นการประเมินคุณสมบัติของตนเองจากการที่นำตัวเองไปเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นในสังคม โดยบุคคลจะประเมินกลุ่มตนเองกับกลุ่มอื่นๆ ในสังคม ซึ่งบ่งบอกถึงความไม่เท่าเทียมกันในสังคม เช่น เหนือกว่าด้อยกว่า ดีกว่าหรือเลวกว่า การ

เปรียบเทียบนี้มีอยู่ตลอด บุคคลที่อยู่ในสังคมระดับล่างมักจะประเมินตนเองในทางลบ ส่งผลให้มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองในระดับต่ำด้วย

3. การให้เหตุผลกับตนเอง (Self-Attribution) เป็นวิธีการที่บุคคลใช้อธิบายสาเหตุของสิ่งที่เกิดขึ้น เช่น บุคคลที่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสูงจะเชื่อว่าเมื่อทำสิ่งใดประสบความสำเร็จ จะให้เหตุผลว่าเกิดจากความสามารถของตน ในขณะที่บุคคลที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองต่ำหากประสบความสำเร็จแล้วจะให้เหตุผลว่าเป็นเพราะตนไม่มีความสามารถ

4. ศูนย์กลางของจิตใจ (Psychological Centrality) บุคคลแต่ละคนจะเลือกใช้เกณฑ์ในการประเมินที่ต่างกัน โดยเกณฑ์ที่เลือกมาใช้ในการประเมินจะขึ้นอยู่กับว่าบุคคลนั้นจะให้คุณค่ากับสิ่งที่จะมาประเมินมากน้อยเพียงใด เช่น บางคนอาจจะประเมินว่าความสามารถของตนเองเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ และทำให้ตนประสบความสำเร็จมากกว่าปัจจัยอื่นๆ

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

Schultz and Schultz (2002) กล่าวว่า ความต้องการความสำเร็จ หรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เปรียบได้กับคุณลักษณะของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งปรารถนาที่จะทำให้ผลงานออกมาสำเร็จและเป็นตัวอย่างที่ดีกับผู้อื่น ซึ่งไม่ได้เกิดขึ้นเฉพาะบุคคลที่เป็นผู้นำทางธุรกิจเท่านั้น บุคคลทั่วไปที่มีระดับความต้องการความสำเร็จสูงก็จะพึงพอใจอย่างมากหากได้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย และมีความมุ่งมั่นพึงพอใจทำงานในความรับผิดชอบให้ดีที่สุดเสมอ

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland

McClelland (1961 อ้างถึงใน อิมพิกา ไกรฤทธิ, 2532) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานเป็นผลมาจากความต้องการ 3 ประการดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) บุคคลมีความปรารถนาที่จะทำให้งานสำเร็จ เป็นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และต้องการแข่งขันกับมาตรฐานในระดับที่สูง ดีเยี่ยม พยายามเอาชนะอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามมาตรฐานที่ตั้งใจไว้ รู้สึกมีความสุข สบายใจเมื่อประสบความสำเร็จและมีความคิดวิตกกังวลเมื่อไม่ประสบความสำเร็จ

2. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) บุคคลประเภทนี้คำนึงถึงการมีมนุษยสัมพันธ์มากกว่าความสำเร็จของงาน เป็นแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์เพื่อต้องการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมความต้องการเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ความเป็นมิตรและสัมพันธ์ภาพที่อบอุ่นต้องการเป็นที่นิยมหรือรักใคร่ชอบพของผู้อื่น สิ่งเหล่านี้เป็นแรงจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บุคคลอื่นยอมรับตน

3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) บุคคลประเภทนี้จะใช้อำนาจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามมากกว่าความสำเร็จของงาน เป็นแรงจูงใจใฝ่หาอำนาจที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นพยายามควบคุมสิ่งต่างๆ ที่ให้คุณให้โทษแก่ผู้อื่น จะรู้สึกภาคภูมิใจถ้าหากได้ทำในสิ่งที่เหนือกว่าผู้อื่น ลักษณะเด่นของผู้ที่มีความต้องการนี้คือมีความพึงพอใจในความสามารถของตนถ้าได้อยู่ในฐานะที่มีอิทธิพลและได้ควบคุมผู้อื่น

นอกจากนี้ McClelland มีความเชื่อว่าแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ก็คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จึงให้ความสำคัญมากกว่าแรงจูงใจอื่นๆ ผู้ที่จะทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จจะต้องมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับสูง ความสำเร็จของงานจะทำได้โดยการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นสำคัญ แม้แต่ละบุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงก็จะสามารถทำงานได้สำเร็จ และช่วยให้ผลการปฏิบัติงานที่ได้ออกมานั้นมีประสิทธิภาพเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

McClelland (1961) ได้อธิบายถึงพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าจะต้องมีพฤติกรรมดังนี้

1. เป็นผู้ที่ชอบทำงานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ บุคคลประเภทนี้จะเลือกงานที่ยากและท้าทายศักยภาพมุ่งความสำเร็จมากกว่าการหลีกเลี่ยงความล้มเหลว ทำงานทุกสิ่งด้วยความมั่นใจ
2. เชื่อมั่นในความสามารถของตน จะเลือกสิ่งที่มีความยากและเหมาะสมกับความสามารถของตนไม่เชื่อในดวงชะตา โชคลาง
3. มีความมุ่งมั่นพยายาม ทะเยอทะยาน งานที่ต้องเป็นงานที่ท้าทายความคิดและความสามารถ และมีความก้าวหน้าในการทำงานนั้น
4. มีความสนใจทำงานที่มีการประเมินงานอย่างรัดกุม เป็นระเบียบ ประณีตพยายามแสวงหาข้อมูล ป้อนกลับอยู่เสมอ ทั้งนี้เพื่อจะประเมินค่าสิ่งที่ตนทำและพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขในขณะเดียวกัน
5. สิ่งล่อใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกภายในใจบุคคล ไม่ใช่ตำแหน่ง เกียรติยศ รางวัล เงิน สัญลักษณ์เพราะสิ่งเหล่านี้ อาจจะเป็นเพียงเครื่องวัดผลงาน และเป็นเครื่องประเมินความก้าวหน้าเท่านั้น จึงมุ่งบรรลุความสำเร็จของงานตามปรารถนา โดยใช้ความพยายามอย่างสูงสุด
6. จะเลือกงานที่เกี่ยวข้องกับการประสบความสำเร็จ และจะไม่เลือกงานที่มีโอกาสประสบความสำเร็จน้อย มีความฉลาดในการวางเป้าหมายในระยะยาวที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง อันไม่เป็นเป้าหมายที่สูงหรือต่ำกว่าศักยภาพของตนเอง

2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

Lock (1976) ให้นิยามความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็นความรู้สึกที่อยู่ในสถานะของอารมณ์ในลักษณะเชิงบวก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่บุคคลนั้นได้รับจากการทำงานหรือได้รับประสบการณ์จากงานที่ทำให้สรุปองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานไว้ดังนี้

1. งาน (work) งานเป็นองค์ประกอบอันแรกที่ทำให้คนพอใจ กล่าวคือ คนนั้นชอบงานนั้นหรือเปล่า ถ้าชอบก็จะมี ความพอใจสูง นอกจากนี้งานที่มีลักษณะท้าทายก็จะทำให้เกิดความสนใจ แต่ต้องเป็นงานที่มีความยากง่ายเหมาะสมกับความสามารถของคนทำด้วย
2. ค่าจ้าง (Pay) ค่าจ้างแรงงานอาจเป็นเงินหรือเป็นอย่างหนึ่งอย่างใดที่ลูกจ้างสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการบำบัดความต้องการของตนได้ ซึ่งค่าจ้างแรงงานที่เหมาะสมและยุติธรรมจะทำให้ลูกจ้างเกิดความพึงพอใจได้

3. โอกาสที่ได้รับการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) เนื่องจากทุกคนมีความคาดหวังจะได้รับการพิจารณาเพื่อให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ซึ่งการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งจะต้องมีเกณฑ์การพิจารณาที่ยุติธรรมและเป็นเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับได้ ความพึงพอใจในงานจึงจะเกิดขึ้น
4. การยอมรับ (Recognition) เมื่อบุคคลประสบความสำเร็จแล้ว ได้รับการยกย่องหรือประกาศเกียรติคุณสรรเสริญ บุคคลนั้นจะเกิดความพอใจ
5. ผลประโยชน์ (Benefit) ผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงานหรือคาดหวังว่าจะได้รับก็จะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
6. สภาพการทำงาน (Working Condition) สภาพแวดล้อมในการทำงานทั่วไป เช่น ระยะเวลาทำงาน การหยุดพักในระหว่างการทำงาน รวมไปถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ
7. หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา (Leader) หัวหน้าแบบต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน หัวหน้าที่มีทักษะในการบริหาร มีมนุษยสัมพันธ์ สามารถให้คำแนะนำเมื่อมีปัญหาได้ สามารถทำให้เกิดความพึงพอใจได้
8. เพื่อนร่วมงาน (Co-worker) ถ้าบุคคลใดมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือ และมีความเป็นมิตรบุคคลก็อาจมีความพึงพอใจในสภาพการทำงาน
9. องค์กรและการจัดการหรือการบริหาร (Organization and Management) การที่องค์กรวางนโยบายที่แน่นอนเกี่ยวกับค่าจ้างแรงงาน สวัสดิการลูกจ้าง หรือเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ลูกจ้างหรือผู้ที่ทำงานเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงานได้

2.4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กร

ในสังคมปัจจุบันประกอบด้วยองค์กรประเภทต่างๆ เช่น องค์กรรัฐบาล องค์กรเอกชน องค์กรการกุศล ฯลฯ องค์กรเกิดขึ้นมาเพื่อสนองความต้องการของบุคคลในองค์กร องค์กรจะมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อบุคคลในองค์กรทำงานด้วยความตั้งใจ พึงพอใจในงานที่ทำ ในขณะที่เดียวกันองค์กรแต่ละประเภทก็จะมีเป้าหมาย โครงสร้าง วัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศในองค์กรที่แตกต่างกัน ซึ่งบรรยากาศในองค์กรมีส่วนทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กรด้วยกัน ดังนั้น องค์กรต้องคำนึงถึงการจัดบรรยากาศที่เอื้อให้บุคคลบรรลุความต้องการ สามารถแสดงออกและพัฒนาความสามารถของบรรยากาศองค์กร

ทฤษฎีบรรยากาศองค์กรตามการสรุปของอาร์ี เพชรผุด (2537) ประกอบด้วย 3 แนวทาง ดังนี้

1. Multiple Measurement – Organizational Attribute Approach คือ ลักษณะขององค์กรต่างๆ เป็นลักษณะเฉพาะทำให้องค์กรหนึ่งแตกต่างจากอีกองค์กรหนึ่ง มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรนั้นๆ

2. Perceptual Measurement – Organizational Attribute Approach เป็นการรับรู้ของสมาชิกเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในองค์กร ความเป็นอิสระในการทำงาน และการแสดงออกตามความสามารถของพนักงาน
3. Perceptual Measurement Individual Attribute Approach คือ การรับรู้ของแต่ละบุคคลเหมือนกับองค์กรเป็นคณาหนึ่ง

องค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร

จากความหมายของบรรยากาศองค์กร มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรว่าเป็นตัวบ่งชี้ถึงลักษณะของบรรยากาศในองค์กรแต่ละแห่ง ซึ่งอาจเรียกได้ว่า มิติบรรยากาศองค์กร ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดตัวแปรขึ้นเพื่อใช้วัดบรรยากาศองค์กร ซึ่งนักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรไว้ดังนี้

Litwin and Stringer, 1986 อ้างถึงใน วรนุช ทองโพบูลย์, 2543 ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร 9 มิติ

1. โครงสร้างองค์กร (Organization Structure) คือ การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อลักษณะทางโครงสร้างองค์กร เช่น ความชัดเจนของการแบ่งงาน ข้อจำกัดของโครงสร้างองค์กรต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงระเบียบต่างๆ ขององค์กร
2. ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ ความรับผิดชอบในหน้าที่ รวมถึงความรู้สึกทำทหายและความสำเร็จในงานของพนักงาน
3. ความอบอุ่น (warmth) เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน หรือความรู้สึกอบอุ่นที่ได้จากเพื่อนร่วมงานรวมถึงความรู้สึกในเรื่องการมีเพื่อนร่วมงานที่ดี
4. การสนับสนุน (Support) เกี่ยวกับเรื่องของการได้รับการสนับสนุนในการทำงานที่มีอยู่ในองค์กร เช่น จากผู้บังคับบัญชาจากผู้ร่วมงาน รวมทั้งจากเพื่อนร่วมงาน สิ่งเหล่านี้จะเป็นเครื่องช่วยลดความกังวลในเรื่องงานได้
5. การให้รางวัลและการลงโทษ (Reward and Punishment) เป็นการวัดการรับรู้ของพนักงานในด้านการให้ความสำคัญต่อการให้รางวัลและการลงโทษ การให้รางวัลและการลงโทษนี้จะเป็นสิ่งกระตุ้นความสนใจของพนักงานทางด้านความสำเร็จ การให้รางวัลเป็นการแสดงถึงการยอมรับส่วนการลงโทษเป็นการแสดงถึงการไม่ยอมรับในพฤติกรรมหรือการกระทำที่เกิดขึ้น
6. ความขัดแย้ง (Conflict) เป็นการวัดการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงาน ความมั่นใจในความทนทานต่อความขัดแย้งหรือความแตกต่างกันในด้านความคิดเห็น การรับฟังความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา รวมถึงการรับฟังและยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน
7. มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard) คือ การรับรู้เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานรวมถึงความชัดเจนของการคาดหวังเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานภายในองค์กร มีการตั้งระดับมาตรฐานของการปฏิบัติงาน โดยที่ระดับมาตรฐานนี้จะเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จของพนักงาน

8. ความผูกพันที่มีต่อองค์กร (Commitment) การวัดความรู้สึกที่พนักงานคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของตนเอง
9. ความเสี่ยงภัย (Risk) เป็นการวัดความรู้สึกของพนักงานว่า การปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรมีความเสี่ยงหรือความเสียหายอย่างเหมาะสม บุคคลที่ต้องการความเสี่ยงสูงยอมรับความเสี่ยงในระดับปานกลางในการตัดสินใจ ดังนั้น บรรยากาศองค์กรที่ยอมรับความเสี่ยงปานกลางจะเป็นสิ่งกระตุ้นความต้องการความสำเร็จของพนักงาน

Likert and Likert, 1976 อ้างถึงใน เบญจมาศ คุ่มด้วง, 2547 ได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรออกเป็น 6 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร (Communication Flow) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้ความเป็นไปภายในองค์กร และผู้นำแสดงความใจกว้างที่จะติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผยเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและเพื่อการปฏิบัติงานที่ได้ผลดี
2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision-Making Practices) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร การตัดสินใจในเรื่องงานทุกระดับ มีข่าวสารเพียงพอในการตัดสินใจ หากการตัดสินใจมีผลกระทบถึงใครแล้ว ผู้นำจะขอความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานคนนั้น
3. องค์กรคำนึงถึงพนักงาน (Concern for People) หมายถึง การที่องค์กรเอาใจใส่จัดสวัสดิการปรับปรุงสภาพการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน
4. การใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์กร (Influence on Department) หมายถึง อำนาจและอิทธิพลทั้งของผู้นำและผู้ปฏิบัติงานเอง
5. การนำเทคนิคและวิทยาการมาใช้ในองค์กร (Technological Adequacy) หมายถึง เทคนิคที่ใช้ในองค์กร หน่วยงานที่มีการจัดสรรวัสดุและอุปกรณ์ที่ใช้ในหน่วยงานดี มีการปรับปรุงให้ทันต่อสภาวะแวดล้อม ทำให้เกิดประสิทธิภาพในหน่วยงาน
6. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation) หมายถึง บรรยากาศองค์กรที่ถือว่าดีจะต้องมีลักษณะยอมรับความแตกต่างและความขัดแย้งในองค์กร องค์กรพร้อมจะสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานขยันขันแข็งทำงานหนัก เพื่อเลื่อนตำแหน่ง เพื่ออัตราจ้าง และเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2.5 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

ทรัพยากรบุคคลจัดว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์กร ซึ่งจะเห็นได้ว่าคุณลักษณะของบุคคลที่จะเป็นทรัพยากรที่ดีและมีค่าขององค์กรนั้น ควรจะมีความรู้ความสามารถในวิชาชีพที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ มีทัศนคติที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ และสายตากว้างไกล สามารถปรับตัวเองให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ของสังคม สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยีทันสมัย ซึ่งสิ่งต่างๆ ตามที่ได้กล่าวมา สามารถสร้างให้มีในตัวทรัพยากรบุคคลได้หากมีการพัฒนาคนหรือพัฒนาบุคลากร การพัฒนาตนเองในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ และบรรลุสู่เป้าหมาย

ความหมายของการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองของบุคลากรเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของกระบวนการบริหารงานบุคคล เพราะการพัฒนาตนเองนั้นจะเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับ การผูกพันการยอมรับ และการปรับปรุงสมาชิกในองค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อให้บุคคลมีคุณภาพขึ้นและส่งผลสะท้อนทำให้องค์กรหรือหน่วยงานมีผลผลิตและมีประสิทธิภาพสูงสุด และในขณะเดียวกันได้มีผู้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับความหมายของคำว่า “การพัฒนาตนเอง” ดังนี้

พิสิทธ์ สารวิจิตร (2540) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองว่า หมายถึง การพัฒนาปลูกสร้างคุณสมบัติ คุณธรรม นิสัย เจตคติ ความสามารถ ความชำนาญ ความคิด ความรู้ความเข้าใจให้เกิดขึ้นในตนเอง เพื่อช่วยให้ตนเองเป็นบุคคลที่มีความสุข ความเจริญ เป็นประโยชน์แก่ตนเองและสังคมอย่างสอดคล้องเหมาะสมกับความถนัดความสนใจ ศักยภาพ และความสามารถของตนเองเช่นกัน

วิเชียร แก่นไร่ (2542) ได้กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเสริมสร้างความรู้และการปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งการพัฒนาด้านร่างกายและจิตใจ

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543) ได้กล่าวว่า การพัฒนาตนเองหมายถึง การสร้างความเป็นคนใหม่ในตนเองให้มีสุขภาพกายที่แข็งแรง สุขภาพจิตที่ดี มีทักษะกำลังใจ มีจุดมุ่งหมายของชีวิต และเป็นมิตรกับบุคคลทั่วไป

ประสิทธิ์ ทองอ่อน (2542) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองหมายถึง การทำให้ความสามารถที่แฝงอยู่ในตัวได้ปรากฏชัดเจนนขึ้นและดีขึ้น จนทำให้เรามีสภาพจิตใจเหนือคนอื่น โดยเฉพาะด้านความเข้าใจตนเอง การมีสติ การมีวินัยและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น

โดยสรุป การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติของตนเองปรารถนาที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้น ทนต่อสภาพการณ์แวดล้อมเพื่อความสามารถในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบให้มีคุณภาพ เพื่อความสุขและความก้าวหน้าของตนเองและเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

1) การพัฒนาตนเองด้านตน

รติยา บรรณสิทธิ์ (2541) เสนอแนวคิดในการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร มีสิ่งที่ควรนำมาพิจารณาเกี่ยวกับตนเอง ดังนี้

1. ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ๆ ตนเองรับผิดชอบ ถ้าคนเรารับรู้บทบาทและหน้าที่ของตนเองว่าอยู่ในสถานะใด ควรมีบทบาทใด ก็จะสามารถแสดงพฤติกรรมได้เหมาะสมกับบทบาทของตนและไม่เป็นปัญหาต่อองค์กร
2. การสร้างขวัญและกำลังใจ ขวัญและกำลังใจเป็นสภาพของจิตใจที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลแต่ละคน เป็นตัวกำหนดประสิทธิภาพในการทำงาน ความตั้งใจในการทำงาน มีผลต่อความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งสิ่งที่มีอิทธิพลต่อขวัญใจและกำลังใจได้แก่ อิทธิพลจากการบริหารองค์กร อิทธิพลจากภายในของแต่ละบุคคลและอิทธิพลภายนอกที่มากระทบ

3. การสร้างทัศนคติทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ผลงานที่ออกมาจะดีหรือไม่ย่อมเกิดจากเจตคติ (ความรู้สึกทั้งดีและไม่ดีต่อบุคคล สิ่งของและสถานการณ์ ซึ่งจะมีผลกระทบ ต่องานขององค์กร

2) การพัฒนาตนเองด้านสังคม

การทำงานให้มีประสิทธิภาพควรต้องมีการพัฒนาตนเองด้านสังคมด้วย กันยา เพิ่มผล (2541) ได้เสนอว่าการพัฒนาตนเองด้านสังคมนั้น ควรพัฒนาด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้าง มีการศึกษาจำนวนมากพบว่า คนที่ไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานหรือคนที่มีปัญหาในการทำงาน มักเป็นผู้ที่ขาดความสามารถในการสร้างสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งกันยา เพิ่มผล (2541) ได้แสดงความคิดเห็นว่า มนุษยสัมพันธ์ในการทำงานมีความสำคัญเพราะในการทำงานต้องการความร่วมมือและประสานงานกัน เพื่อให้เกิดความต้องการของบุคคลได้รับการตอบสนอง และขณะเดียวกันองค์กรก็ต้องระบุเป้าหมาย โดยมนุษยสัมพันธ์กลายเป็นเครื่องมือที่บุคคลและองค์กรใช้เพื่อแสวงหาวิธีการที่จะทำให้เกิดผลผลิตหรือสิ่งที่ต้องการออกมาได้ โดยลงทุนน้อยที่สุดทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และมนุษยสัมพันธ์ยังเป็นกิจกรรมที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงาน โดยการใช้วิธีการแนะนำมากกว่าการบงการให้คนทำงาน การชี้แนะจะทำให้บุคคลได้ใช้แรงจูงใจภายในที่มีอยู่แล้วทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

วิภาพร มาพบสุข (2546) ได้กล่าวว่าบุคคลมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากต้องทำงานร่วมกัน การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันจะช่วยให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้ โดยมีหลักการปฏิบัติดังนี้

1. ให้เกียรติโดยการผูกมิตรกับเพื่อนร่วมงานก่อน
2. ยิ้มแย้มแจ่มใสอยู่เสมอ
3. มีความเสมอต้นเสมอปลาย
4. หลีกเลี่ยงการทำตัวเหนือเพื่อนร่วมงาน
5. ศึกษาธรรมชาติของเพื่อนร่วมงาน เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจว่าเพื่อนร่วมงานมีความต้องการอะไร มีส่วนดีส่วนเสียอะไรบ้าง เพื่อให้ปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ถูกต้อง
6. มีศิลปะในการพูดกับเพื่อนร่วมงาน
7. อย่าวิพากษ์วิจารณ์เพื่อน
8. ให้ความสนใจในตัวเพื่อนอย่างจริงจัง
9. ยกย่องชมเชยเมื่อมีโอกาส
10. ให้ความร่วมมือช่วยเหลือเพื่อนด้วยความเต็มใจ

3) การพัฒนาตนเองด้านงาน

การพัฒนาตนเองด้านงาน เป็นการพัฒนาตนเองให้ตนเองเป็นผู้ที่มีสมรรถภาพในวิชาชีพของตนเอง ธงชัย สันติวงษ์ (2542) กล่าวว่าการพัฒนาความก้าวหน้าของสายงานอาชีพของแต่ละคนมักจะประกอบไปด้วยขั้นตอนของกิจกรรมด้านต่างๆ ดังนี้

1. การประเมินตนเอง (Self-Appraisal) ทุกคนควรรู้จักตนเองเพื่อให้สามารถประเมินถึงความสามารถและจุดอ่อน จุดแข็งของตนเอง เพื่อให้สามารถกำหนดแผนงานพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของตนต่อไป
2. การเสาะแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพต่างๆ (Information Gathering) คือ การรู้จักสนใจ ค้นหาเสาะหาข้อมูลต่างๆ ที่จะช่วยให้มองเห็นทิศทางเติบโตของอาชีพได้
3. การกำหนดเป้าหมาย (Goal Selection) คือ การกำหนดเป้าหมายที่พึงประสงค์ในทางอาชีพของตนเอง ต้องเป็นเป้าหมายที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละคน แต่เป็นเป้าหมายที่มีทางสำเร็จได้ ไม่เป็นเป้าหมายที่สูงเกินไป
4. การวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพ และการดำเนินการตามแผนเป็นการวางแผนที่จะให้มีทางสำเร็จตามเป้าหมายของสายอาชีพ และมีการตรวจสอบเป็นระยะๆ จนถึงเป้าหมายที่ต้องการ

ในการพัฒนาตนเองด้านการทำงานพนักงานควรมีการวางแผนการพัฒนาอาชีพของตนเองด้วย โดยณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2541) ได้เสนอว่าบุคคลจะสามารถวางแผนและดำเนินการพัฒนาตนเองตามขั้นดังนี้

1. รวบรวมข้อมูล บุคคลจะรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตนเอง งานที่น่าสนใจและความก้าวหน้าในอาชีพ ผ่านการพูดคุยและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคลอื่นตลอดจนรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือ
2. ประเมินความก้าวหน้าและโอกาส เป็นการที่บุคคลที่นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาศึกษาวิเคราะห์ และประเมินจุดแข็งจุดอ่อนของตน ตลอดจนการพิจารณาโอกาสและข้อจำกัดของการพัฒนาการด้านอาชีพในอนาคต
3. กำหนดเป้าหมายและวิธีการ นำข้อมูลที่ได้จากการประเมินมาประกอบการกำหนดเป้าหมายและวิธีการดำเนินงาน เพื่อให้แผนอาชีพมีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม ดังนั้นจึงต้องเริ่มลงมือปฏิบัติตามแผนที่วางเอาไว้ เพื่อจะได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการจริง
4. ดำเนินการ คือ การลงมือปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ เพื่อจะได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ
5. ตรวจสอบและประเมินผล เป็นการตรวจสอบว่าผลการดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ และมีข้อบกพร่องอย่างไร เพื่อปรับปรุงให้การดำเนินงานเป็นไปตามที่ต้องการและสอดคล้องกับความเป็นจริง

การพัฒนาตนเองตามแนวคิดของจอห์น อีเลียต เคมป์และเกรแฮม วิลเลียม (John Eliot Kemp & Graham Williams อ้างใน กรรณิการ์ 2539) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาตนเองที่เรียกว่า “การพัฒนาสมรรถภาพในวิชาชีพ” คือการพัฒนาตนเองด้วยการทำให้ตนเองเป็นผู้ที่มีสมรรถภาพในวิชาชีพของตนเอง ซึ่งผู้ที่จะเป็นผู้ที่มีสมรรถภาพในวิชาชีพนั้น John Elliot Kemp & Graham Williams ได้กำหนดว่าบุคคลจะต้องมีคุณสมบัติในด้านความรู้ที่จำเป็นและมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานไว้ 3 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 ความรู้ (Knowledge)

ความสำเร็จสุดยอดในการทำงานเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของทุกคน ดังนั้นบุคคลผู้ปฏิบัติงานควรจะมี
ความรู้ในเรื่องต่อไปนี้

1. ความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริงในองค์กร เช่น วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของแผนงาน โครงการ และ
กิจกรรมขององค์กร
 2. ความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพ เช่น ความรู้ ความเข้าใจในงานที่ตนปฏิบัติ
- ระดับที่ 2 ทักษะ (Skill)

ทักษะเป็นสิ่งสำคัญกว่าความรู้ เพราะถึงแม้จะมีความรู้อย่างมากมาย แต่ถ้าขาดทักษะในการ
ปฏิบัติงานความรู้ทั้งหลายก็จะไร้ประโยชน์ ดังนั้นทักษะก็คือ ความสามารถทำในสิ่งที่รู้ (Knowledge) ได้ด้วย
ทักษะในการที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานนั้นได้แก่

1. ทักษะที่เกี่ยวข้องกับคน (Skill with people) เช่น ทักษะการเป็นผู้นำและผู้ตาม ทักษะในการ
กระตุ้นหรือจูงใจคน
2. ทักษะที่เกี่ยวข้องกับวัตถุสิ่งของ (Skill with things) เช่น ทักษะในการใช้วัสดุ อุปกรณ์ใน
สำนักงาน
3. ทักษะในการทำตนให้ทันสมัยต่อเหตุการณ์ (Updating Skill) เช่น การปรับตัวให้เป็นบุคคลที่
ทันสมัยต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ การนำความรู้และวิธีการใหม่ๆ มาปรับปรุงพัฒนางาน

ระดับที่ 3 คุณสมบัตส่วนตัว เจตคติ ค่านิยม และความเชื่อ

ระดับนี้เป็นระดับที่มีความสำคัญมากที่สุด เพราะบุคคลนั้นถึงแม้จะมีความรู้ มีทักษะ แต่ขาดเจตคติ
ค่านิยม และความเชื่อที่มีในการปฏิบัติงานก็จะเป็น “บุคลากรที่มีสมรรถภาพ” ไม่ได้ ดังนั้นบุคลากรที่มี
สมรรถภาพจะต้องมีสิ่งดังต่อไปนี้

1. คุณสมบัตส่วนตัว เป็นผู้มีพลังและความตั้งใจจริง เพื่อที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เป็นผู้
เตรียมการล่วงหน้า มีการคาดการณ์ล่วงหน้า มีความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการควบคุม
อารมณ์
2. เจตคติ ค่านิยม และความเชื่อ ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต ไว้วางใจเพื่อนร่วมงาน มองโลกในแง่ดี

ในทำนองเดียวกัน รติยา บรรณสินธุ์ (2541) ได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่ม
ประสิทธิภาพขององค์กร มีสิ่งที่ควรนำมาพิจารณาเกี่ยวกับตนเองดังนี้

1. ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ๆ ตนเองรับผิดชอบ ถ้าคนเรายอมรับรู้บทบาท และหน้าที่ของ
ตนเองว่าอยู่ในสถานะใด ควรมีบทบาทใด ก็จะสามารถแสดงพฤติกรรมได้เหมาะสมกับบทบาท
ของตนและไม่เป็นปัญหาขององค์กร
2. การสร้างขวัญและกำลังใจ ขวัญและกำลังใจเป็นสภาพของจิตใจที่เกิดขึ้นภายในตัวของแต่ละ
บุคคล เป็นตัวกำหนดประสิทธิภาพในการทำงาน ความตั้งใจในการทำงานมีผลต่อความร่วมมือ
ร่วมใจในการปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งสิ่งที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจได้แก่ อิทธิพลจากการ
บริหารองค์กร อิทธิพลจากภายในแต่ละบุคคลและอิทธิพลภายนอกที่มากกระทบ

3. การสร้างทัศนคติทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ผลงานที่ออกมาจะดีหรือไม่ย่อมเกิดจากเจตคติ (ความรู้สึกทั้งดีและไม่ดีต่อบุคคล สิ่งของและสถานการณ์) ซึ่งจะมีผลกระทบ ต่องานขององค์กร

จากแนวคิดต่างๆ สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง คือ การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติของตนเอง ประการหนึ่งที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น เป็นสิ่งที่มีความสำคัญ เป็นรากฐานของการพัฒนาทั้งมวล ทำให้บุคคลมีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นส่งผลดีต่อตนเอง ต่อหน่วยงานและสังคมที่ตนทำงานอยู่ โดยมีวิธีการพัฒนาตนเองในหลายแนวทาง เช่น การแสวงหาความรู้จากเอกสารต่างๆ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยมีแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองว่าผู้ที่มีการพัฒนาตนเอง ควรเป็นผู้ที่มีการพิจารณาในสิ่งต่างๆ ต่อไปนี้ คือ มีการทำให้ตนเองเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติในด้านความรู้ที่จำเป็นทั้งความรู้ที่เกี่ยวกับองค์กรและงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตน มีการเพิ่มพูนทักษะเพื่อเพิ่มสมรรถภาพในการทำงาน มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน มีการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ร่วมมือร่วมใจ ตั้งใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร มีการสร้างเจตคติที่ดีต่อตนเองและการทำงานร่วมกับผู้อื่น

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง

เสาวลักษณ์ ภูมสวาย และนันทวัน ทองพิทักษ์ (2551) ได้ทำการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ผลการวิจัย พบว่า พนักงานสายสนับสนุนมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อเป็นอันดับ 1 ด้านการฝึกอบรมเป็นอันดับ 2 ด้านการศึกษาดูงานเป็นอันดับ 3 ด้านเจตคติต่อการทำงานเป็นอันดับ 4 ด้านคุณธรรมจริยธรรมเป็นอันดับ 5 ด้านเทคโนโลยีเป็นอันดับ 6 ด้านสุขภาพร่างกายเป็นอันดับ 7 พนักงานสายสนับสนุนคนได้รับการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองจากเอกสารประชาสัมพันธ์ต่างๆ ที่ส่งมาจากหน่วยงานภายนอกสูงเป็นอันดับ 1 การเข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ส่วนใหญ่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม โดยถูกบังคับหรือเป็นคำสั่งเท่านั้น ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง โดยพนักงานสายสนับสนุนต้องการพัฒนาด้านการศึกษาต่อมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการฝึกอบรม ส่วนลำดับสุดท้าย คือ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

สังวาล เชื้อนคำ (2553) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนการสอนของโรงเรียนวาริชียงใหม่ ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความเห็นว่าสภาพและความต้องการการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนของโรงเรียนวาริชียงใหม่ อยู่ในระดับมากทั้ง 7 ด้าน คือด้านการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน ด้านการสัมมนา ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการหมุนเวียนงาน ด้านการมอบหมายงาน ตรงตามความถนัด และด้านการเข้าร่วมปฏิบัติงาน ในส่วนของปัญหาในการพัฒนาบุคลากร พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนการสอนบางส่วนเห็นว่า ด้านการฝึกอบรมวิทยากรบรรยายไม่ตรงประเด็นตามหัวข้อที่ฝึกอบรม ด้านการศึกษาดูงาน บุคลากรฝ่ายสนับสนุนบางส่วนยังไม่เคยได้เข้าร่วมการศึกษาดูงานนอกสถานที่ ด้านการ

สัมมนาไม่มีความต่อเนื่องในการสัมมนา ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการไม่ค่อยเน้นให้เห็นถึงการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง เน้นทฤษฎีมากกว่าการปฏิบัติงานจริง ด้านการหมุนเวียนงานทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพ ด้านการมอบหมายงานที่ตรงตามความถนัดของตนเอง ด้านการเข้าร่วมปฏิบัติงาน พบว่า ยังไม่มีการคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมเข้าร่วมปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนการสอน พบว่า ด้านการฝึกอบรม ควรมีการเชิญวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญให้ตรงกับหัวข้อเรื่องที่อบรม ด้านการศึกษาดูงาน ควรจัดให้มีการศึกษาดูงานภายนอกปีละ 1-2 ครั้ง เพื่อจะได้นำความรู้ที่ได้มาปรับปรุงการพัฒนาตนเอง ด้านการสัมมนาควรมีความต่อเนื่องในการสัมมนา มีการติดตามและประเมินผล ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ควรเน้นให้เห็นถึงการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง วิทยากรควรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีการลงมือปฏิบัติมากกว่าทฤษฎี ด้านการหมุนเวียนงาน ควรสร้างความตระหนักที่จะพัฒนาตนเองเพื่อทำให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ด้านการมอบหมายงานที่ตรงตามความถนัด ด้านการเข้าร่วมปฏิบัติงานควรมีการคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมเข้าร่วมปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนการสอนพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานมากขึ้น

วิภาวรรณ เหลือรัก (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบริษัท ดิทีแอส จำกัด ได้ผลสรุป ดังนี้ พนักงานมีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวม อยู่ในปานกลางทั้ง 3 ด้านตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ และด้านการศึกษาต่อพนักงานที่มีเพศและวุฒิการศึกษา และฝ่ายที่สังกัดแตกต่างกันมีความต้องการ พัฒนาตนเองในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ไม่แตกต่างกัน

เสารวลักษณ์ หนูสวัสดิ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบริษัทเมตไลน์ จำกัด ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ พนักงานบริษัทเมตไลน์ จำกัด มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก ซึ่งพนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวม ด้านการศึกษาต่อด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองไม่แตกต่างกัน ในขณะที่พนักงานบริษัท เมตไลน์ จำกัด ที่มีอายุต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวม ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองแตกต่างกัน และพนักงานบริษัท เมตไลน์ จำกัด ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวม ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานบริษัท เมตไลน์ จำกัด ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมด้านการศึกษาต่อด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองไม่แตกต่างกัน ซึ่งมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท เมตไลน์ จำกัด ด้านการศึกษาต่อ พนักงานต้องการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน นำปรับปรุงพัฒนาการทำงานของตนเอง ทั้งนี้ได้รับการสนับสนุนทุนการศึกษาและต้องการให้องค์กรแนะนำการศึกษาต่อ เพื่อให้มีวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้นโดยใช้เวลานอกเวลาราชการในวันเสาร์-อาทิตย์ ส่วนด้านการฝึกอบรม ต้องการฝึกอบรมการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน พัฒนาความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ต้องการให้จัดหาอุปกรณ์ และอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรมและด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองพนักงานต้องการสร้างคุณภาพให้เกิดขึ้นกับตนเองเรียนรู้สถานการณ์ที่มีผลกระทบ

พัชรินทร์ ราชคมณ์ (2554) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยจูงใจที่นำไปสู่การพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมมีผลต่อการพัฒนาตนเองระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่ามีความเห็นอยู่ 2 ระดับ คือ เห็นด้วยระดับมาก ได้แก่ ด้านสภาพทางสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านเกียรติยศชื่อเสียง ส่วนที่เห็นด้วยระดับปานกลางได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

พีระชาติ อุปแก้ว (2558) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสูงสุดที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง รองลงมา คือ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง พบว่า อายุการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านสวัสดิการแตกต่างกัน ส่วนด้านการศึกษาต่อ ด้านการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจ ไม่แตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีการวิเคราะห์

การวิเคราะห์เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนฝ่ายการศึกษา มีขั้นตอนในการดำเนินงานดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์
- 3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอ

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้การวิเคราะห์ครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุนฝ่ายการศึกษา จำนวน 106 คน (ข้อมูลจากรายงานประเมินตนเองฝ่ายการศึกษา ข้อมูล ณ เมษายน 2558) ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Krejcie and Morgan

$$S = \frac{X^2 NP(1-P)}{d^2(N-1) + X^2 P(1-P)}$$

เมื่อ	S	หมายถึง	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
	N	หมายถึง	ขนาดประชากร
	D	หมายถึง	ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ ($d=.05$)
	X^2	หมายถึง	ค่าไคสแควร์ที่ df เท่ากับ 1 และระดับความเชื่อมั่น 95% ($X^2 = 3.841$)
	P	หมายถึง	สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากรที่สนใจ (ถ้าไม่ทราบค่าให้กำหนด $P = 0.5$)

เมื่อทำการแทนค่าลงในสูตร Krejcie and Morgan แล้วจะได้กลุ่มตัวอย่างที่ควรเก็บแบบสอบถามได้ควรมีจำนวนเท่ากับ 83 คน หลังจากนั้นนำมาหาค่าอำนาจการทดสอบ (Power of test) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ G*power 3.1.7 เพื่อพิจารณาค่าอำนาจการทดสอบ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

กรณีที่1 เก็บตามจำนวน Sample size ที่คำนวณได้ : ระบุสถิติ F-test Linear Multiple Regression, จำนวนตัวแปร 4 ตัวแปร, Effect size=0.15, Total sample size =83 คน (จากการคำนวณด้วยสูตร Krejcie and Morgan)

F tests – Linear multiple regression: Fixed model, R ² deviation from zero		
Analysis:	Post hoc: Compute achieved power	
Input:	Effect size f ²	= 0.15
	α err prob	= 0.05
	Total sample size	= 83
	Number of predictors	= 4
Output:	Noncentrality parameter λ	= 12.4500000
	Critical F	= 2.4888860
	Numerator df	= 4
	Denominator df	= 78
	Power (1-β err prob)	= 0.7916628

จากการทดสอบดังกล่าวข้างต้น เมื่อค่า Total Sample size = 83 คน จะได้ค่าอำนาจการทดสอบ มีค่าเท่ากับ 0.79

กรณีที่2 เก็บตามจำนวนประชากร : ระบุสถิติ F-test Linear Multiple Regression, จำนวนตัวแปร 4 ตัวแปร, Effect size=0.15, Total sample size =106 คน

F tests – Linear multiple regression: Fixed model, R ² deviation from zero		
Analysis:	Post hoc: Compute achieved power	
Input:	Effect size f ²	= 0.15
	α err prob	= 0.05
	Total sample size	= 106
	Number of predictors	= 4
Output:	Noncentrality parameter λ	= 15.9000000
	Critical F	= 2.4616984
	Numerator df	= 4
	Denominator df	= 101
	Power (1-β err prob)	= 0.8949588

จากการทดสอบดังกล่าวข้างต้น เมื่อค่า Total Sample size = 106 คน จะได้ค่าอำนาจการทดสอบ มีค่าเท่ากับ 0.89

กรณีที่ 3 เก็บตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต่ำที่สุดที่ค่า Power of test ยังคงมีค่า 0.80 : ระบุสถิติ F-test Linear Multiple Regression, จำนวนตัวแปร 4 ตัวแปร, Effect size=0.15

F tests – Linear multiple regression: Fixed model, R² deviation from zero

Analysis: Post hoc: Compute achieved power

Input:	Effect size f ²	= 0.15
	α err prob	= 0.05
	Total sample size	= 85
	Number of predictors	= 4
Output:	Noncentrality parameter λ	= 12.7500000
	Critical F	= 2.4858849
	Numerator df	= 4
	Denominator df	= 80
	Power (1-β err prob)	= 0.8030923

จากการทดสอบดังกล่าวข้างต้น เมื่อค่า Total Sample size = 85 คน จะได้ค่าอำนาจการทดสอบ มีค่าเท่ากับ 0.80

จากการทดสอบด้วยโปรแกรม G*power 3.1.7 พบว่า ถ้าผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามเท่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ 83 คนจะทำให้ค่า Power of test = 0.79 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 0.80 ดังนั้นผู้วิจัยจึงทดสอบด้วยการเปลี่ยนจำนวนกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ถ้าเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 85 คน จะได้ ค่า Power of test = 0.80 ดังนั้นผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 85 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามของกาญจนา ศรีสกุล (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าของ Likert Rating Scale แบบ 5 ระดับ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้คำถามแบบตรวจสอบรายการ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ประเภทของบุคลากรสายสนับสนุน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเพื่อประเมินเกี่ยวกับความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง มี 2 ตอน จำนวน 15 ข้อ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มี 6 ตอน จำนวน 25 ข้อ ความพึงพอใจในการทำงาน มี 4 ตอน จำนวน 20 ข้อ และการรับรู้บรรยากาศองค์กร มี 6 ตอน จำนวน 30 ข้อ โดยข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของ Likert Rating Scale แบบ 5 ระดับ โดยกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินดังนี้

ระดับมากที่สุด	ค่าประเมินเท่ากับ 5
ระดับมาก	ค่าประเมินเท่ากับ 4
ระดับไม่แน่ใจ	ค่าประเมินเท่ากับ 3
ระดับน้อย	ค่าประเมินเท่ากับ 2

ระดับน้อยที่สุด ค่าประเมินเท่ากับ 1
ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนฝ่ายการศึกษา มี 6 ตอน
จำนวน 45 ข้อ โดยข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของ Likert Rating Scale แบบ 5
ระดับ โดยกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินดังนี้

ระดับมากที่สุด	ค่าประเมินเท่ากับ 5
ระดับมาก	ค่าประเมินเท่ากับ 4
ระดับไม่แน่ใจ	ค่าประเมินเท่ากับ 3
ระดับน้อย	ค่าประเมินเท่ากับ 2
ระดับน้อยที่สุด	ค่าประเมินเท่ากับ 1

การทดสอบความถูกต้องและความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

1. แบบสอบถามที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้มติเอกฉันท์ในการตรวจสอบและแก้ไขความเที่ยงตรงของเนื้อหาในแบบสอบถาม
2. แบบสอบถามที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้นำไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลองที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบสอดคล้องของข้อคำถามและนำผลที่ได้มาตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม หลังจากนั้นจึงนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยวิธีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลการหาค่าความเชื่อมั่นดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนข้อและค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของครอนบาคของแบบสอบถาม

ด้านต่างๆ ของแบบสอบถาม	จำนวน (ข้อ)	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของครอนบาค
การรับรู้บรรยากาศขององค์กร	30	0.963
ด้านการติดต่อสื่อสาร	5	0.818
ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	5	0.880
ด้านองค์กรคำนึงถึงพนักงาน	5	0.876
ด้านการใช้อำนาจ	5	0.803
ด้านการนำเทคนิคและวิทยาการมาใช้	5	0.882
ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	5	0.905
ความรู้สึกรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง	15	0.883
ด้านการประเมินตนเอง	8	0.794
ด้านการเปรียบเทียบตนเองกับผู้อื่น	7	0.798
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	25	0.963
ด้านการชอบทำงานที่ท้าทายความสามารถ	4	0.918
ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง	4	0.873
ด้านความมุ่งมั่นพยายาม	4	0.903

ตารางที่ 3.1 (ต่อ) จำนวนข้อและค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของครอนบาค ของแบบสอบถาม

ด้านต่างๆ ของแบบสอบถาม	จำนวน (ข้อ)	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น ของครอนบาค
ด้านการแสวงหาข้อมูลป้อนกลับ	6	0.933
ด้านการใช้สิ่งล่อใจที่เป็นความรู้สึกภายใน	5	0.910
ด้านการเลือกงานที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ	2	0.983
ความพึงพอใจในการทำงาน	20	0.884
ด้านลักษณะงาน	6	0.807
ด้านโอกาสก้าวหน้า	4	0.888
ด้านการบังคับบัญชา	6	0.955
ด้านเพื่อนร่วมงาน	4	0.872
การพัฒนาตนเอง	45	0.975
ด้านตน	9	0.917
ด้านสังคม	9	0.949
ด้านงาน	10	0.948
ด้านความรู้	5	0.857
ด้านทักษะ	6	0.930
ด้านคุณสมบัติส่วนตัว	6	0.803
รวมทั้งฉบับ	135	0.983

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการแจกแบบสอบถามกับประชากร จำนวน 106 ฉบับ โดยผู้วิเคราะห์ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 77 ฉบับ คิดเป็นอัตราตอบกลับ (Response rate) 72.64%

3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ

- 1) การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ
- 2) การวิเคราะห์ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนฝ่ายการศึกษา ด้วยค่าเฉลี่ย ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าเฉลี่ย
- 3) การวิเคราะห์ระดับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนฝ่ายการศึกษา ด้วยค่าเฉลี่ย ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าเฉลี่ย

4) การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนฝ่ายการศึกษา ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

วิธีการคำนวณช่วงระหว่างชั้นตามหลักการหาค่าพิสัย จะได้ช่วงกว้างระดับละ 0.80 คือ

$$\begin{aligned}\text{พิสัย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80\end{aligned}$$

ดังนั้นการแปลผลข้อมูลของตัวแปร การรับรู้บรรยากาศองค์กร ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความพึงพอใจในการทำงาน และการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน สามารถกำหนดได้ดังนี้

คะแนนค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 ระดับมากที่สุด

คะแนนค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 ระดับมาก

คะแนนค่าเฉลี่ย 2.60 – 3.40 ระดับไม่แน่ใจ

คะแนนค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 ระดับน้อย

คะแนนค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 ระดับน้อยที่สุด

3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอ

เมื่อรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนฝ่ายการศึกษา ที่ได้ส่งคืนมา ผู้วิเคราะห์จะนำมาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และทำการลงรหัสข้อมูล และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนฝ่ายการศึกษา และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนฝ่ายการศึกษา ผู้วิเคราะห์ข้อมูล รายงานผลการวิเคราะห์ในรูปแบบตาราง ดังหัวข้อต่อไปนี้

- 4.1 ภูมิหลังบุคลากรสายสนับสนุนฝ่ายการศึกษา
- 4.2 ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนฝ่ายการศึกษา
- 4.3 ระดับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนฝ่ายการศึกษา
- 4.4 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนฝ่ายการศึกษา

4.1 ภูมิหลังบุคลากรสายสนับสนุนฝ่ายการศึกษา

จากกลุ่มประชากรทั้งหมด 106 คน ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลได้จำนวนทั้งหมด 77 คน คิดเป็นอัตราตอบกลับ (Response rate) 72.64%

ตารางที่ 4.1 จำนวนความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	35	45.50
หญิง	41	53.20
ไม่ระบุ	1	1.30
รวม	77	100.00
อายุ		
25 – 35 ปี	43	55.84
36 – 45 ปี	21	27.27
45 – 55 ปี	7	9.10
55 ปีขึ้นไป	5	6.49
ไม่ระบุ	1	1.30
รวม	77	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ) จำนวนความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	13.00
ปริญญาตรี	48	62.30
ปริญญาโท	18	23.40
ไม่ระบุ	1	1.30
รวม	77	100.00
สถานภาพสมรส		
โสด	48	62.30
สมรส	28	36.4
ไม่ระบุ	1	1.30
รวม	77	100.00
ระยะเวลาในการทำงาน		
1 - 5 ปี	21	27.30
6 - 10 ปี	25	32.50
11 - 15 ปี	10	13.00
16 - 20 ปี	12	15.60
21 - 25 ปี	4	5.20
26 ปีขึ้นไป	3	3.90
ไม่ระบุ	2	2.50
รวม	77	100.00
ประเภทของบุคลากรสายสนับสนุน		
ข้าราชการ	1	1.3
พนักงานมหาวิทยาลัย	63	81.80
ลูกจ้างประจำ	8	10.40
ลูกจ้างชั่วคราว	4	5.20
ไม่ระบุ	1	1.30
รวม	77	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนฝ่ายการศึกษาที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 53.20 เพศชายคิดเป็นร้อยละ 45.50 อายุของบุคลากรสายสนับสนุนโดยส่วนมากอยู่ระหว่าง 25 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.84 รองลงมาอยู่ระหว่าง 36 – 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.27 ระดับการศึกษาของบุคลากรสายสนับสนุนโดยส่วนมากสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 62.30 รองลงมาสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 23.40 สถานภาพสมรส โดยส่วนมากบุคลากรสายสนับสนุนมีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 62.30 ระยะเวลาในการทำงานโดยส่วนมากอยู่ระหว่าง 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.50 รองลงมาคือ 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.30 และ 16 -20 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.60 ประเภทของบุคลากรสายสนับสนุนของฝ่ายการศึกษาโดยส่วนมากบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 81.80 รองลงมาคือ ลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 10.40

4.2 ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนฝ่ายการศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนฝ่ายการศึกษา ประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการรับรู้บรรยากาศขององค์กร, ด้านความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง, ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ผู้วิเคราะห์รายงานในภาพรวมได้ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความคลาดเคลื่อนของค่าเฉลี่ย (SEM) ของระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง ของบุคลากรสายสนับสนุน	Mean	Std. Error of Mean	การแปลผล
ด้านการรับรู้บรรยากาศขององค์กร	3.48	0.06	ระดับมาก
ด้านความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง	3.47	0.05	ระดับมาก
ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	3.92	0.05	ระดับมาก
ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.43	0.06	ระดับมาก
ภาพรวม	3.58	0.06	ระดับมาก

จากตาราง พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$, SEM = 0.06) เมื่อพิจารณาปัจจัยแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 3.92$, SEM = 0.05) รองลงมาคือ ด้านการรับรู้บรรยากาศขององค์กร ($\bar{X} = 3.48$, SEM = 0.06) และด้านความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง ($\bar{X} = 3.47$, SEM = 0.05)

4.3 ระดับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนฝ่ายการศึกษา

การพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนฝ่ายการศึกษา ประกอบด้วยการพัฒนาตนเองด้านตน การพัฒนาตนเองด้านสังคม การพัฒนาตนเองด้านงาน การพัฒนาตนเองด้านความรู้ การพัฒนาตนเองด้านทักษะ การพัฒนาตนเองด้านคุณสมบัติส่วนตัว ผู้วิเคราะห์รายงานภาพรวม ดังแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความคลาดเคลื่อนของค่าเฉลี่ย (SEM) และระดับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนฝ่ายการศึกษา

การพัฒนาตนเอง	Mean	Std. Error of Mean	การแปลผล
ด้านการพัฒนาตนเองด้านตน	3.60	0.05	ระดับมาก
ด้านการพัฒนาตนเองด้านสังคม	3.96	0.05	ระดับมาก
ด้านการพัฒนาตนเองด้านงาน	3.70	0.06	ระดับมาก
ด้านการพัฒนาตนเองด้านความรู้	3.49	0.07	ระดับมาก
ด้านการพัฒนาตนเองด้านทักษะ	3.86	0.07	ระดับมาก
ด้านการพัฒนาตนเองด้านคุณสมบัติส่วนตัว	3.59	0.05	ระดับมาก
ภาพรวม	3.70	0.06	ระดับมาก

จากตาราง พบว่า ระดับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนฝ่ายการศึกษา มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, SEM = 0.06) เมื่อพิจารณาปัจจัยแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การพัฒนาตนเองด้านสังคม ($\bar{X} = 3.96$, SEM = 0.05) รองลงมาคือ การพัฒนาตนเองด้านทักษะ ($\bar{X} = 3.86$, SEM = 0.07) และการพัฒนาตนเองด้านงาน ($\bar{X} = 3.70$, SEM = 0.06)

4.4 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนฝ่ายการศึกษา

ผู้วิเคราะห์ดำเนินการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนฝ่ายการศึกษา โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการรับรู้บรรยากาศขององค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนฝ่ายการศึกษาดังแสดงในตารางที่ 4.4 และตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการรับรู้บรรยากาศขององค์กร ด้านความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน

	การรับรู้บรรยากาศขององค์กร	ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ความพึงพอใจในการทำงาน	การพัฒนาตนเองของบุคลากร
การรับรู้บรรยากาศขององค์กร	1				
ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง	0.416**	1			
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	0.209	0.511**	1		
ความพึงพอใจในการทำงาน	0.658**	0.535**	0.257*	1	
การพัฒนาตนเองของบุคลากร	0.240	0.519**	0.641**	0.391**	1

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตาราง เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น 4 ตัว ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนฝ่ายการศึกษา พบว่าตัวแปรทั้งหมด 3 ตัว มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.641 รองลงมา คือ ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง และความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.519, 0.391, ตามลำดับ โดยตัวแปรการรับรู้บรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนอย่างไม่มีนัยสำคัญ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.240

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นทั้ง 4 ตัว พบว่า ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ .05 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ ตัวแปรด้านความพึงพอใจในการทำงานกับการรับรู้บรรยากาศขององค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.658 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 รองลงมา คือ ตัวแปรด้านความพึงพอใจในการทำงานกับความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.535 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และตัวแปรด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.511 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และตัวแปรด้านความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองกับการรับรู้บรรยากาศขององค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.416 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และตัวแปรด้านความพึงพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.257 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ตัวแปรด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการรับรู้บรรยากาศขององค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.209 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สำหรับการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regressions) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนฝ่ายการศึกษา ด้วยการวิเคราะห์แบบขั้นบันได (Stepwise)

ผู้วิเคราะห์ทำการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอย โดยพิจารณาจากค่า Tolerance และ VIF ดังแสดงในตารางดังนี้

ตัวแปร	Tolerance	VIF
การรับรู้บรรยากาศขององค์กร	0.567	1.765
ความรู้สึกรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง	0.542	1.846
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	0.716	1.396
ความพึงพอใจในการทำงาน	0.483	2.070

จากตารางพบว่าค่าสถิติ Tolerance ของตัวแปรมีค่าไม่ใกล้ศูนย์(0) และมีค่า Variance Inflation Factor มีค่าน้อยกว่า 10 ทุกตัว ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีระดับความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันเป็นตัวแปรที่อิสระต่อกัน ซึ่งถือว่าระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระทุกตัวไม่ก่อให้เกิด Multicollinearity

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นบันได สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนฝ่ายการศึกษา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความพึงพอใจในการทำงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนของการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนฝ่ายการศึกษา ได้ร้อยละ 53 ดังแสดงในตารางที่ 4.5 โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนฝ่ายการศึกษา มากที่สุด คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ รองลงมาคือความพึงพอใจในการทำงาน มีค่า $b = 0.508$ และ 0.180 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นบันไดเพื่อพยากรณ์การพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนฝ่ายการศึกษา

ตัวแปรพยากรณ์	R	R Square	F
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความพึงพอใจในการทำงาน	0.728	0.530	8.950**

ตัวแปรพยากรณ์	<i>b</i>	<i>SEb</i>	β	t
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	0.508	0.079	0.606	6.426**
ความพึงพอใจในการทำงาน	0.180	0.060	0.282	2.992**
R = 0.728 Constant = 1.124 R ² = 0.530 Overall F test = 31.637 Adjust R ² = 0.514				

จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นบันได พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนฝ่ายการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความพึงพอใจในการทำงาน โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 53.0

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

การพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน = $1.124 + 0.508 \text{ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์} + 0.108 \text{ ความพึงพอใจในการทำงาน}$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

การพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน = $0.606 \text{ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์} + 0.282 \text{ ความพึงพอใจในการทำงาน}$

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนฝ่ายการศึกษา ผู้วิเคราะห์ขอสรุปผลการศึกษาดังนี้

5.1.1 วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์

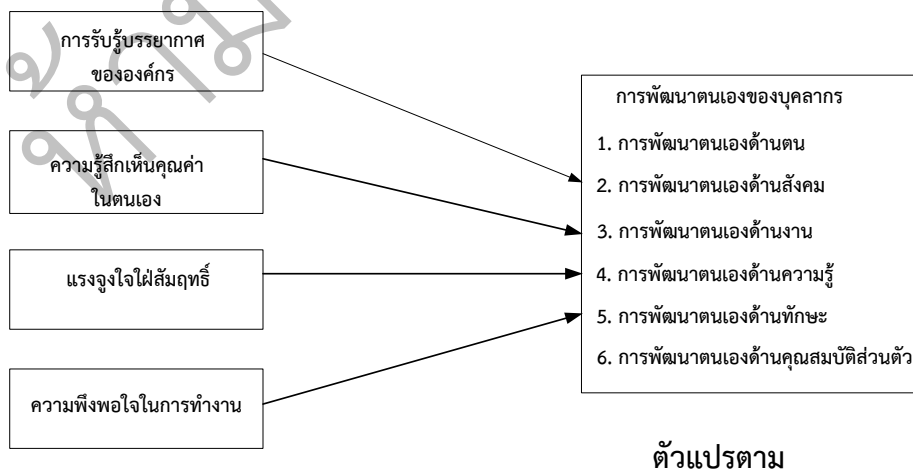
1. เพื่อศึกษาการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนฝ่ายการศึกษา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนฝ่ายการศึกษา

5.1.2 ขั้นตอนการดำเนินการ

ประชากรที่ใช้การวิเคราะห์ครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุนฝ่ายการศึกษา จำนวน 106 คน (ข้อมูลจากรายงานประเมินตนเองฝ่ายการศึกษา ข้อมูล ณ เมษายน 2558) ทำการคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Krejcie and Morgan ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ควรเก็บแบบสอบถามได้ ควรมีจำนวนเท่ากับ 83 คน

กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์

เพื่อให้ได้คำตอบตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์ ตัวแปรที่ศึกษาในครั้งนี้ประกอบด้วย ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยต่างๆ ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านการรับรู้บรรยากาศขององค์กร, ปัจจัยด้านความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง, ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน และตัวแปรตาม ได้แก่ การพัฒนาตนเองของบุคลากร แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ดังต่อไปนี้ การพัฒนาตนเองด้านตน, การพัฒนาตนเองด้านสังคม, การพัฒนาตนเองด้านงาน, การพัฒนาตนเองด้านความรู้, การพัฒนาตนเองด้านทักษะ, การพัฒนาตนเองด้านคุณสมบัติส่วนตัว โดยมีกรอบแนวคิดของการวิเคราะห์ดังนี้



ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม

5.1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามของกาญจนา ศรีสกุล (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าของ Likert Rating Scale แบบ 5 ระดับ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้คำถามแบบตรวจสอบรายการ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ประเภทของบุคลากรสายสนับสนุน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเพื่อประเมินเกี่ยวกับความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง มี 2 ตอน จำนวน 15 ข้อ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มี 6 ตอน จำนวน 25 ข้อ ความพึงพอใจในการทำงาน มี 4 ตอน จำนวน 20 ข้อ และการรับรู้บรรยากาศองค์กร มี 6 ตอน จำนวน 30 ข้อ โดยข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของ Likert Rating Scale แบบ 5 ระดับ โดยกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินดังนี้

ระดับมากที่สุด	ค่าประเมินเท่ากับ 5
ระดับมาก	ค่าประเมินเท่ากับ 4
ระดับไม่แน่ใจ	ค่าประเมินเท่ากับ 3
ระดับน้อย	ค่าประเมินเท่ากับ 2
ระดับน้อยที่สุด	ค่าประเมินเท่ากับ 1

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนฝ่ายการศึกษา มี 6 ตอน จำนวน 45 ข้อ โดยข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของ Likert Rating Scale แบบ 5 ระดับ โดยกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินดังนี้

ระดับมากที่สุด	ค่าประเมินเท่ากับ 5
ระดับมาก	ค่าประเมินเท่ากับ 4
ระดับไม่แน่ใจ	ค่าประเมินเท่ากับ 3
ระดับน้อย	ค่าประเมินเท่ากับ 2
ระดับน้อยที่สุด	ค่าประเมินเท่ากับ 1

โดยแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของครอนบราก์ทั้งฉบับเท่ากับ 0.983

5.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

แจกแบบสอบถามกับประชากร จำนวน 106 ฉบับ โดยผู้วิเคราะห์ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 77 ฉบับ คิดเป็นอัตราตอบกลับ (Response rate) 72.64%

5.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

จากข้อมูลที่ได้รวบรวมได้จากเครื่องมือ ผู้วิเคราะห์จะทำการรวบรวมเพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำมาเข้ารหัสเพื่อทำการประมวลผลด้วยโปรแกรม SPSS โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

- 1) การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ
- 2) การวิเคราะห์ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนฝ่ายการศึกษา ด้วยค่าเฉลี่ย ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าเฉลี่ย
- 3) การวิเคราะห์ระดับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนฝ่ายการศึกษา ด้วยค่าเฉลี่ย ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าเฉลี่ย
- 4) การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนฝ่ายการศึกษา ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

5.1.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. บุคลากรสายสนับสนุนฝ่ายการศึกษาที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 53.20 เพศชายคิดเป็นร้อยละ 45.50 อายุของบุคลากรสายสนับสนุนโดยส่วนมากอยู่ระหว่าง 25 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.84 ระดับการศึกษาของบุคลากรสายสนับสนุนโดยส่วนมากสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 62.30 สถานภาพสมรส โดยส่วนมากบุคลากรสายสนับสนุนมีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 62.30 ระยะเวลาในการทำงานโดยส่วนมากอยู่ระหว่าง 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.50 ประเภทของบุคลากรสายสนับสนุนของฝ่ายการศึกษาโดยส่วนมากบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 81.80

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$, SEM = 0.06) เมื่อพิจารณาปัจจัยแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 3.92$, SEM = 0.05)

3. ระดับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนฝ่ายการศึกษา มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, SEM = 0.06) เมื่อพิจารณาปัจจัยแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การพัฒนาตนเองด้านสังคม ($\bar{X} = 3.96$, SEM = 0.05)

4. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น 4 ตัว ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนฝ่ายการศึกษา พบว่าตัวแปรทั้งหมด 3 ตัว มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.641 รองลงมา คือ ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง และความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.519, 0.391, ตามลำดับ โดยตัวแปรการรับรู้บรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนอย่างไม่มีนัยสำคัญ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.240

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นทั้ง 4 ตัว พบว่า ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ .05 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ ตัวแปรด้านความพึงพอใจในการทำงานกับการรับรู้บรรยากาศขององค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.658 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 รองลงมา คือ ตัวแปรด้านความพึงพอใจในการทำงานกับความรู้สึกรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.535 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และตัวแปรด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความรู้สึกรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.511 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และตัวแปรด้านความรู้สึกรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองกับการรับรู้บรรยากาศขององค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.416 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และตัวแปรด้านความพึงพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.257 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ตัวแปรด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการรับรู้บรรยากาศขององค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.209 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นบันได สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนฝ่ายการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และด้านความพึงพอใจในการทำงาน เป็นตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนฝ่ายการศึกษาได้ร้อยละ 53 สามารถเขียนสมการถดถอยได้ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

การพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน = $1.124 + 0.508 \text{ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์} + 0.108 \text{ ความพึงพอใจในการทำงาน}$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

การพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน = $0.606 \text{ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์} + 0.282 \text{ ความพึงพอใจในการทำงาน}$

5.2 อภิปรายผล

1. การพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนฝ่ายการศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยแต่ละด้านพบว่า การพัฒนาตนเองด้านสังคม เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสายสนับสนุนฝ่ายการศึกษามีการเรียนรู้เพื่อปรับปรุงแก้ไขคุณสมบัติที่อยู่ภายในตนเองในด้านความสามารถในการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน บุคคลภายนอกหน่วยงาน มีการปรับทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน เพราะเราชาวศิริราช มีวัฒนธรรม SIRIRAJ ที่เข้มแข็งเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงลักษณะของความเป็นศิริราช ความยึดถือ ค่านิยม และคุณลักษณะที่ดีต่างๆ ของ “คนศิริราช” ที่มีอยู่แล้วและได้รับการปลูกฝัง หล่อหลอม และสืบทอดมาอย่างต่อเนื่องยาวนาน อันเป็นหลักยึดด้านจิตใจที่สำคัญที่ทำให้ “คนศิริราช” คิดและทำงานต่างๆ ไปในแนวทางเดียวกัน นั่นคือ การปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของผู้ป่วยและองค์กรเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับกันยา เพิ่มผล (2541) ได้กล่าวว่า มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงานมีความสำคัญเพราะในการทำงานต้องการความร่วมมือและประสานงานกัน เพื่อให้เกิดความต้องการของบุคลากรได้รับการตอบสนอง และขณะเดียวกันองค์กรก็ต้องระบุเป้าหมาย โดยมนุษย์สัมพันธ์กลายเป็น

เครื่องมือที่บุคลากรและองค์กรใช้เพื่อแสวงหาวิธีการที่จะทำให้ผลผลิตหรือสิ่งที่ต้องการออกมาได้ โดยลงทุนน้อยที่สุดทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และมนุษยสัมพันธ์ยังเป็นกิจกรรมที่กระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน โดยใช้วิธีการนี้มากกว่าการบงการให้คนทำงาน การชี้แนะจะทำให้บุคคลได้ใช้แรงจูงใจภายในที่มีอยู่แล้วทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนฝ่ายการศึกษา ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง และด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการเรียนรู้ที่มีความสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และด้านความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนฝ่ายการศึกษาได้ร้อยละ 53 แสดงให้เห็นว่าในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนของฝ่ายการศึกษาต้องเริ่มจากแรงจูงใจที่อยู่ภายในบุคคลคนนั้นเป็นที่ตั้ง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของแมคเคลแลนด์ (McClelland 1961 อ้างถึงใน อัมพิกา ไกรฤทธิ์, 2532) ที่ว่าแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ก็คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จึงให้ความสำคัญมากกว่าแรงจูงใจอื่นๆ ผู้ที่จะทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จจะต้องมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับสูง ความสำเร็จของงานจะทำได้โดยการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นสำคัญ เมื่อแต่ละบุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงก็จะสามารถทำงานได้สำเร็จ และช่วยให้ผลการปฏิบัติงานที่ได้ออกมานั้นมีประสิทธิภาพเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นผลมาจากความต้องการ 3 ประการ คือ 1) ความต้องการความสำเร็จ คือ บุคคลมีความปรารถนาที่จะทำงานให้สำเร็จ เป็นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และต้องการแข่งขันกับมาตรฐานในระดับที่สูง ตีเยียมพยายามเอาชนะอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามมาตรฐานที่ตั้งใจไว้ รู้สึกมีความสุข สบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ 2) ความต้องการความผูกพัน คือ บุคคลที่คำนึงถึงการมีมนุษยสัมพันธ์มากกว่าความสำเร็จของงาน เป็นแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์เพื่อต้องการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ความต้องการเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ความเป็นมิตรและสัมพันธ์ภาพที่อบอุ่น ต้องการเป็นที่นิยมหรือรักใคร่ชอบพของผู้อื่น และ 3) ความต้องการอำนาจ บุคคลประเภทนี้จะใช้อำนาจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามมากกว่าความสำเร็จของงาน เป็นแรงจูงใจใฝ่หาอำนาจที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น พยายามควบคุมสิ่งต่างๆ ที่ให้คุณให้โทษแก่ผู้อื่น จะรู้สึกภาคภูมิใจถ้าหากได้ทำในสิ่งที่เหนือกว่าผู้อื่น

นอกจากนั้น ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคลนั้นๆ เป็นความรู้สึกหรือทัศนคติที่มีต่อการทำงาน ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสในการก้าวหน้า ด้านการบังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน ซึ่งความพึงพอใจในงานเป็นแรงเสริมที่สำคัญเป็นส่วนหนึ่งของความพอใจในชีวิตมนุษย์ เพราะมนุษย์นั้นดำรงชีวิตได้ด้วยการทำงาน ผลตอบแทนจากการทำงานสามารถตอบสนองความต้องการได้ชีวิตก็มีความสุข เพราะฉะนั้นความพึงพอใจในงานจึงมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรเป็นอย่างมากที่จะสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าให้แก่ตนเอง และนำความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ หรือพันธกิจมาสู่องค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959) ที่ได้ศึกษาปัจจัยและองค์ประกอบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยเฉพาะปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งพบว่าความรู้สึกที่ดีมักจะคู่ไปกับลักษณะในเนื้องาน โดยมีปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) เป็นปัจจัยประเภท

เสริมสร้างให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน หากบุคลากรไม่ได้รับการตอบสนองในองค์ประกอบนี้จะรู้สึกเฉยๆ แต่ถ้าหากได้รับการตอบสนองก็จะเกิดความรู้สึกพึงพอใจ ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง โดยเฉพาะในเรื่องของการได้รับโอกาสที่จะทำให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน

3. จากการวิเคราะห์พบว่า ด้านการพัฒนาตนเองด้านความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จากทั้งหมด 6 ด้าน แสดงให้เห็นว่าบุคลากรบางคนยังขาดความสนใจในการติดตามข่าวสาร การแสวงหาความรู้ และแสวงหาวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อใช้ปรับปรุงในวิธีการทำงาน ซึ่งความสนใจ หรือความใฝ่รู้ของบุคลากรที่จะเกิดขึ้นได้ จะต้องเกิดจากความปรารถนาที่ต้องการเรียนรู้จากตัวบุคลากรเองเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญ ในส่วนของการกระตุ้นจากผู้บังคับบัญชานั้นถือว่าเป็นปัจจัยสนับสนุนที่จะส่งเสริมให้เกิดแรงขับเคลื่อนทั้งนี้การประเมินความสามารถของตนเองเพื่อให้รู้จุดเด่นจุดด้อยของตนก็เป็นสิ่งสำคัญเช่นกัน เพราะเมื่อเราประเมินตนเองเราก็จะรู้ว่า ตนเองควรมีการพัฒนาในเรื่องใดบ้าง จากนั้นจึงทำการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา และดำเนินการพัฒนาโดยรวม แสวงหาความรู้ที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาตนเอง อาจจะเป็นการศึกษาดูงาน เข้าร่วมอบรมในประเด็นความรู้ที่ยังขาดหาย หรือยังไม่ชำนาญ รวมไปถึงการแสวงหาความรู้จากเพื่อนร่วมงาน หรือผู้เชี่ยวชาญในงานนั้นๆ แต่สุดท้ายแล้วเราต้องมีการประเมินผลการพัฒนาตนเองเป็นระยะเพื่อปรับปรุงการพัฒนาและตั้งเป้าหมายในการพัฒนาตนเองใหม่ๆ อยู่เสมอ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิเคราะห์ไปใช้

1. การพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ แต่ที่สำคัญที่สุด คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การที่จะทำให้บุคลากรสายสนับสนุนฝ่ายการศึกษามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้น จะต้องทำให้พวกเขาเหล่านั้นมองเห็นความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ มองเห็นโอกาสที่จะเติบโตในสายงานของพวกเขา สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดแรงจูงใจให้พวกเขาเหล่านั้นทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร ดังนั้นฝ่ายการศึกษา คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ควรเสริมสร้างให้บุคลากรสายสนับสนุนฝ่ายการศึกษาเกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เพื่อสร้างความตระหนักถึงผลของการพัฒนาตนเองให้เกิดกับบุคลากร ซึ่งจะมีผลต่อประสิทธิภาพของงานโดยตรง

2. ฝ่ายการศึกษา คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ควรเสริมสร้างบรรยากาศในฝ่ายการศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเกิดการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา เกิดการพัฒนาทั้งด้านความคิด จิตใจ มีการถ่ายทอดความรู้สู่บุคคลให้แกกันอย่างทั่วถึง มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการแก้ปัญหา การปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนางานอย่างต่อเนื่องไปสู่เป้าหมายร่วมกันขององค์กร

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิเคราะห์ครั้งต่อไป

1. การวิเคราะห์ในครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนฝ่ายการศึกษาเพียงด้านเดียวเท่านั้น ดังนั้นในการวิเคราะห์ครั้งต่อไป ควรนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ หรือข้อมูลเชิงคุณภาพในแต่ละด้านเพื่อจะได้ข้อมูลที่บ่งชี้ถึงปัจจัยแต่ละด้านอย่างชัดเจน เพื่อที่จะสามารถนำไปใช้ในการดำเนินการพัฒนาได้อย่างตรงประเด็นมากยิ่งขึ้น

2. การวิเคราะห์ในครั้งนี้ ปัจจัยที่ใช้ในการวิเคราะห์ประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านการรับรู้บรรยากาศขององค์กร, ปัจจัยด้านความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง, ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งปัจจัยทั้งหมดเป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคลเป็นหลัก ในการวิเคราะห์ครั้งต่อไปควรนำปัจจัยภายนอก หรือปัจจัยสนับสนุนด้านอื่นๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนเข้ามาศึกษาด้วย

ห้ามคัดลอก ดัดแปลง

บรรณานุกรม

- กรณีการ วิจัยสหประหาร. (2539). *ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการในมหาวิทยาลัยขอนแก่น*. วิทยา
นิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
กันยา เพิ่มผล. (2541). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: ฝ่ายเอกสารและตำราสถาบันราช
ภัฏสวนดุสิต.
- กาญจนา ศรีสกุล. (2552). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2541). *การจัดการทรัพยากรบุคคล*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2542). *การบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- เบญจมาศ คุ่มด้วง. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ
พนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ประสิทธิ์ ทองอ่อน. (2540). *จิตวิทยาและพุทธศาสตร์*. สุรินทร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- พัชรินทร์ ราชคมน์. (2554). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. ปัญหาพิเศษบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- พิสิทธิ์ สารวิจิตร. (2540). *การพัฒนาตนเองกับการป้องกันปัญหาสุขภาพของตนและสังคม*. *วารสาร
บัณฑิตศึกษา*, 1(กันยายน), 83-87.
- พีระชาติ อุปแก้ว. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา*.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- รติยา บรรณสิทธิ์. (2541). *จะพัฒนาตนเองอย่างไรจึงจะเพิ่มประสิทธิภาพในองค์การ*. *จุลสารวิชาการและการ
วิจัย*, 1(มิถุนายน – กันยายน), 10-14.
- วรณัฐ ทองไพบูลย์. (2543). *บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหา
บัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิเชียร แก่นไร่. (2542). *การพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดสุพรรณบุรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิภาพร มาพบสุข. (2546). *จิตวิทยาการทำงาน*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วิภาวรรณ เหลือรัก. (2553). *ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท ดีทีแฮล์ม จำกัด*.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2543). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน*. กรุงเทพฯ: อักษรภาพิพัฒนจำกัด.
- สังวาล เขื่อนขำ. (2553). *การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนการสอนของโรงเรียนวาริชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สาวลักษณ์ หนูสวัสดิ์. (2554). *ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทเมดไลน์จำกัด*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สาวลักษณ์ ภูมสาย และนันท์วัน ทองพิทักษ์. (2551). *การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- อารี เพชรผุด. (2537). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- อิมพิกา ไกรฤทธิ. (2532). *มนุษย์สัมพันธ์ในโรงงาน*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ด ยูเคชั่น จำกัด.
- Elliott-Kemp, J. & Williams, G.L. (1982). *Improving Your Professional Effectiveness: Handbook for Managers in Education*. Sheffield Hallam University .
- Herzberg, Frederick and others. (1959). *The Motivation to work*. New York : John Wiley and Sons.
- Jude, T.A. & Bretz, R.D. (1992). Effects of work value on job choice decision. *Journal of Applied Psychology*. 77(2): 12-23.
- Krejie, R. V. & Morgan, E. W. (1970). *Educational and psychological measurement*. New York: McGraw – Hill.
- Likert, R. & Likert, J. (1976). *New ways of management conflict*. New York: McGraw – Hill.
- Litwin, G.H., & Stringer, R. A. (1986). *Motivation and organization climate*. Boston: Division of Research.
- Locke, E.A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction in Marvin D. Dunnette Edition*. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago : Ran McNally.
- McClelland, D. C. (1961). *Motivating economic achievement*. London: Collier-Macmillan.
- McClelland, D.C. (1969). *Motivation Economic Achievement*. London: Collier-Macmillan Limited.
- Rosenberg, M. (1979). *Conceiving the Self*. New York: Basic Book.
- Schofield, J.L. (1975). “Job Evaluation, Job Analysis, Job Satisfaction and Resistance to Change,” *Library Association Record*. 77 (October 1975)
- Schultz, D. & Schultz, S.E. (2002). *Psychology & Work Today (8th ed)*. New Jersey: Peason Education.

ภาคผนวก

แบบสอบถามการวิเคราะห์

แบบสอบถามการวิจัย
เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนฝ่ายการศึกษา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนฝ่ายการศึกษา ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน จำนวน 10 หน้า ดังรายละเอียดต่อไปนี้

 ตอนที่ 1: ภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม

 ตอนที่ 2: ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน

 ตอนที่ 3: การพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน
2. ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนสมบูรณ์ทุกข้อตามความเป็นจริง
3. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามนี้ จะไม่กระทบกระเทือนต่อตัวท่านแต่ประการใด ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลที่ท่านตอบไว้เป็นความลับและนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น

ขอขอบคุณที่สละเวลาอันมีค่าของท่าน

ตอนที่ 1 ภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริง

① เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

② อายุปี

③ ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท

④ สถานภาพสมรส

☐ โสด ☐ สมรส

⑤ ระยะเวลาในการทำงานปี

⑥ ประเภทของบุคลากรสายสนับสนุน

☐ ข้าราชการ ☐ พนักงานมหาวิทยาลัย

☐ ลูกจ้างประจำ ☐ ลูกจ้างชั่วคราว

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน

คำชี้แจง โปรดอ่านคำถามแล้วพิจารณาว่าท่านมีส่วนร่วม มีการรับรู้ และมีการปฏิบัติอยู่ในระดับใด แล้วให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับการมีส่วนร่วม การรับรู้ และการปฏิบัติของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้ 5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ไม่น่าใจ, 2 = น้อย, 1 = น้อยที่สุด

การรับรู้บรรยากาศองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร					
1. องค์กรตั้งเป้าหมายการทำงานไว้ชัดเจน					
2. มีการประชุมชี้แจงผลการดำเนินงานขององค์กรให้บุคลากรรับทราบ					
3. ผู้บริหารมีการยอมรับผลจากความผิดพลาด ถ้าความผิดพลาดนั้นเกิดจากการตัดสินใจและการปฏิบัติงานของตนเอง					
4. บุคลากรเข้าใจแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
5. บุคลากรได้รับทราบข้อมูลข่าวสาร ความรู้ใหม่ๆ ภายในองค์กรอย่างเพียงพอ					
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
6. บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน					
7. บุคลากรหมั่นค้นคว้าหาข้อมูลข่าวสารที่เพียงพอเพื่อใช้ตัดสินใจในการทำงาน					
8. บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างเปิดเผย					
9. องค์กรรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรแล้วนำไปพิจารณา					
10. องค์กรให้อิสระแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานเสมอ					
องค์กรคำนึงถึงพนักงาน					
11. องค์กรจัดหาสวัสดิการต่างๆ ให้แก่บุคลากร					
12. องค์กรจัดสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและเพียงพอในการทำงาน					
13. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองและเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าพบปรึกษาได้เสมอ					
14. บุคลากรได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของตนเสมอจากการพิจารณาขององค์กร เพื่อใช้ในการปรับปรุงการทำงานต่อไป					
15. บุคลากรมีโอกาสพัฒนาศักยภาพทั้งความรู้ ความสามารถและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของตน					
การรับรู้บรรยากาศองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์กร					
16. ผู้บังคับบัญชาพยายามสอบถามความคิดเห็นจากบุคลากรอยู่เสมอ					
17. ผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้พิจารณาและตัดสินใจแต่ผู้เดียวในปัญหาอุปสรรคที่					

เกิดขึ้นในการทำงาน					
18. องค์กรพิจารณาผลการปฏิบัติงานจากความสามารถของบุคลากร					
19. บุคลากรต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่องค์กรกำหนดไว้อย่างเคร่งครัด					
20. องค์กรมีการกระจายความรับผิดชอบหรือมอบอำนาจในการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่างๆ					
การนำเทคนิคและวิทยาการมาใช้ในองค์กร					
21. องค์กรมีการสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการทำงาน					
22. องค์กรมีการปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ได้งานที่ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
23. บุคลากรมีโอกาสพัฒนาความรู้และทักษะไปตามเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่องค์กรนำมาใช้					
24. บุคลากรได้รับการฝึกอบรมทางวิชาการ เพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงานอยู่เสมอ					
25. มีการใช้ประโยชน์จากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่างๆ จากองค์กรส่งไปยังบุคลากรอย่างทั่วถึง					
การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน					
26. องค์กรมีการพิจารณาความดีความชอบโดยใช้เกณฑ์จากความสามารถในผลงาน					
27. องค์กรเห็นว่าความแตกต่างระหว่างบุคคลช่วยให้เกิดความคิดที่หลากหลายในการทำงาน					
28. ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมแล้วเมื่อเทียบกับบุคลากรคนอื่นที่ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกันหรือใกล้เคียง					
29. ผู้บังคับบัญชาสามารถแก้ไขปัญหาด้านความขัดแย้งของบุคลากรอย่างมีเหตุผลและมีประสิทธิภาพ					
30. บุคลากรทุกคนมีโอกาสก้าวหน้าโดยทัดเทียมกันโดยถือความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นหลัก					
ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การประเมินตนเอง					
1. ท่านรู้สึกว่าท่านสามารถเป็นที่พึ่งเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบปัญหาได้					
2. ท่านคิดว่าคนอื่นๆ มองท่านเป็นบุคคลที่มีคุณค่า					
3. ผู้บังคับบัญชาเชื่อถือและไว้วางใจการทำงานของท่าน					
4. เพื่อนร่วมงานเห็นความสำคัญของท่าน					
5. ท่านรู้สึกว่าไม่มีใครยอมรับนับถือท่าน					
6. ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง					

7. ท่านมีความเชื่อว่าการทำงานของท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ					
8. ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นผู้ที่ช่วยทำงานของหน่วยให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี					
การเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น					
9. ท่านรู้สึกว่าคุณไม่สามารถปฏิบัติงานให้ได้ดีตามที่องค์กรคาดหวัง					
10. ท่านรู้สึกว่าคุณสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้เหมือนกับบุคคลอื่น					
11. ท่านคิดว่าท่านเป็นผู้หนึ่งที่มีคุณสมบัติตามที่องค์กรคาดหวัง					
12. ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นบุคคลที่มีคุณค่าทัดเทียมผู้อื่น					
13. ท่านมีความรู้สึกว่าตัวท่านมีความน่าเชื่อถือทัดเทียมกับบุคคลอื่น					
14. ท่านมีความรู้สึกว่าท่านสามารถทำกิจกรรมต่างๆ ได้ดีทัดเทียมบุคคลอื่น					
15. ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าท่าน					
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การชอบงานที่ทำหาความสามารถ					
1. ท่านสนใจทำงานที่ท่านไม่เคยทำมาก่อน					
2. เมื่อมีงานแปลกใหม่ท่านเสนอตัวขอทำงานนั้น					
3. ท่านชอบทำงานแปลกใหม่ที่ท้าทาย					
4. ท่านยินดีเมื่อมีการเสนองานที่ท่านไม่เคยทำมาก่อนให้ท่านทำ					
ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง					
5. ท่านมีความเชื่อมั่นว่าท่านมีความสามารถทำงานที่เกินความสามารถของท่านได้					
6. เมื่อผู้บังคับบัญชาเสนองานที่ยากให้ท่านทำ ท่านยินดีทำงานนั้น					
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
7. ท่านจะตรวจสอบข้อผิดพลาดเป็นระยะก่อนลงมือทำงาน					
8. ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่องานสำเร็จเพราะมันเกิดจากความสามารถของท่าน					
ความมุ่งมั่นพยายาม					
9. ท่านพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายทุกงานอย่างเต็มความสามารถ					
10. แม้ว่าจะงานที่ท่านได้รับมอบหมายจะยากเพียงใด ท่านพยายามที่จะทำงานนั้นจนประสบความสำเร็จ					
11. หากผลงานที่ออกมาไม่ดีเท่าที่ควร ท่านมักหาวิธีแก้ไขให้ดีขึ้น					

12. ท่านเห็นว่าการทำงานอย่างเต็มความสามารถจะทำให้ท่านประสบความสำเร็จ					
การแสวงหาข้อมูลป้อนกลับ					
13. ท่านต้องการให้มีการประเมินผลงานที่ชัดเจนและรัดกุม					
14. ท่านคิดว่าการทำงานต้องมีการประเมินผล					
15. ท่านคิดว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานจะทำให้ท่านทราบว่าท่านมีข้อเด่น ข้อด้อยอะไรบ้าง					
16. ท่านนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาพิจารณาเพื่อหาข้อบกพร่องของตนเอง					
17. เมื่อทราบว่างานใดที่ท่านยังทำได้ไม่ดีท่านจะแก้ไขให้ดีขึ้น					
18. ท่านติดตามผลงานของตนเองอยู่เสมอ เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข การทำงานให้ดีขึ้น					
การใช้สิ่งล่อใจที่เป็นความรู้สึกภายใน					
19. การทำงานให้สำเร็จเกิดจากความปรารถนาในตัวเองมากกว่าการจูงใจของบุคคลอื่น					
20. ท่านมีความรู้สึกภูมิใจในความสำเร็จของงานซึ่งมีค่ามากกว่ารางวัลที่ได้รับ					
21. ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานเป็นสิ่งท้าทายที่ท่านต้องแก้ไขได้ด้วยตัวท่านเองก่อน					
22. เมื่อท่านกำหนดเป้าหมายในการทำงาน ท่านจะใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อบรรลุเป้าหมายนั้น					
23. งานที่ท่านเลือกทำท่านพิจารณาแล้วว่ามีโอกาสประสบความสำเร็จได้					
การเลือกงานที่เกี่ยวข้องกับการประสบความสำเร็จ					
24. ท่านจะพยายามทำงานให้สำเร็จถึงแม้จะมีอุปสรรคอย่างมากก็ตาม					
25. เมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นในขณะทำงานท่านพยายามแก้ไขด้วยตนเอง					

ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านลักษณะงาน					
1. ท่านรู้สึกสนุกเมื่อได้ทำงาน					
2. ท่านมีความพึงพอใจในลักษณะงานที่ท่านทำในปัจจุบัน					
3. ท่านเห็นว่างานที่สร้างความเบื่อหน่ายให้กับท่าน					
4. ท่านได้ทำงานที่เหมาะสมกับบุคลิกและความถนัดของตนเอง					
5. ท่านใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่					
6. ท่านเห็นว่างานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ ความถนัด					
ด้านโอกาสก้าวหน้า					
7. ทุกคนในหน่วยงานมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน					
8. ท่านยอมรับหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งขององค์กร					
9. ท่านเห็นว่าการเลื่อนระดับให้สูงขึ้นในตำแหน่งของท่านถูกพิจารณาด้วยหลักเกณฑ์ที่มีความยุติธรรม					
10. ในระยะเวลาที่ผ่านมาท่านได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง					
ด้านการบังคับบัญชา					
11. ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้าของท่านให้การสนับสนุนการทำงานของท่านอย่างเต็มที่					
12. ในเวลาที่ท่านมีปัญหาท่านสามารถขอรับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา/หัวหน้า					
13. ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้าเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของท่าน					
14. ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้าสนใจการทำงานของร่วมงานและเข้าใจปัญหาของงานที่ทำอยู่					
15. ในเวลาที่ท่านประสบปัญหาผู้บังคับบัญชา/หัวหน้าให้ความช่วยเหลือท่านอยู่เสมอ					
16. ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้าให้ความช่วยเหลือท่านในเรื่องต่างๆ					
ด้านเพื่อนร่วมงาน					
17. ท่านรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานเป็นปัญหาหรืออุปสรรคต่อการทำงาน					
18. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
19. ท่านรู้สึกสบายใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน					
20. ท่านรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานไม่มีความจริงใจต่อท่าน					

ตอนที่ 3 การพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน

คำชี้แจง โปรดอ่านคำถามแล้วพิจารณาว่าท่านมีส่วนร่วม มีการรับรู้ และมีการปฏิบัติอยู่ในระดับใด แล้วให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับการมีส่วนร่วม การรับรู้ และการปฏิบัติของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

โดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้ 5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ไม่แน่ใจ, 2 = น้อย, 1 = น้อยที่สุด

การพัฒนาตนเอง	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การพัฒนาตนเองด้านตน					
1. ท่านจะพัฒนาความสามารถต่างๆ ของตัวท่านเพื่อให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ					
2. ท่านพัฒนาตนเองตามเป้าหมายของชีวิตที่วางไว้					
3. ท่านมักสำรวจว่าตัวท่านมีความสามารถอะไร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง					
4. ท่านทราบว่าจะใช้จุดเด่นอะไรในการผลักดันตนเองให้ก้าวหน้า					
5. ท่านมักสร้างจุดเด่นให้ตนเอง					
6. ท่านมักออกกำลังกายเพื่อความแข็งแรงของร่างกายอยู่เสมอ					
7. ท่านมีความเชื่อว่าร่างกายที่แข็งแรงจะทำให้ท่านทำงานได้ดีขึ้น					
8. ท่านจะให้ความสนใจกับบุคคลที่มีบุคลิกภาพดีเพื่อเป็นแบบอย่างให้กับตัวท่านเอง					
9. ท่านมักหาวิธีพัฒนาบุคลิกภาพของตนเอง					
การพัฒนาตนเองด้านสังคม					
10. ถึงแม้จะพบสถานการณ์ที่เลวร้าย ท่านยังสามารถยิ้มให้กับผู้อื่นได้					
11. ท่านมักให้ความเป็นกันเองกับบุคคลรอบข้างเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี					
12. ท่านคิดว่าสัมพันธภาพที่ดีที่มีต่อบุคคลรอบข้างมีความสำคัญต่อการทำงาน					
13. หากมีผู้มาสอบถามข้อมูลที่ท่านไม่ทราบ ท่านจะรีบค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อสามารถตอบคำถามนั้นได้					
14. ท่านมีความกระตือรือร้นในการให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่ผู้อื่น					
15. ท่านสามารถรับรู้ถึงอารมณ์และความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน					
16. ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้					
17. ท่านเรียนรู้ถึงวิธีการที่จะทำให้ผู้อื่นมีความสุข					
18. หากเพื่อนร่วมงานมีความไม่สบายใจ ท่านสามารถรับรู้ได้					

การพัฒนาตนเอง	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การพัฒนาตนเองด้านงาน					
19. ท่านเห็นว่าการได้รับความรู้ใหม่ๆ จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน					
20. ท่านยินดีอย่างมากหากองค์กรส่งท่านไปศึกษา หรือดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้					
21. ท่านมักกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเองว่าจะสามารถก้าวหน้าได้อย่างไร					
22. ท่านจะวางแผนการพัฒนาตนเองไว้อย่างชัดเจน					
23. ท่านมักนำผลการประเมินมาใช้ในการวางแผนพัฒนาตนเอง					
24. ท่านมักแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับงานที่ท่านรับผิดชอบ					
25. ท่านนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการเรียนรู้มาปรับใช้ในการทำงาน					
26. ท่านมักเข้าร่วมการพัฒนาตนเองตามท้องที่จัดให้					
27. ท่านมีการประเมินผลที่เกิดจากการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
28. ท่านมักสำรวจตัวเองตลอดเวลาว่ายังต้องมีการพัฒนาตนเองในเรื่องใดบ้าง					
การพัฒนาตนเองด้านความรู้					
29. ท่านมีความสนใจติดตามข่าวสารภายในองค์กรของท่าน					
30. เมื่อผู้บังคับบัญชา/หัวหน้าไม่อยู่ท่านสามารถตัดสินใจและลงมือปฏิบัติงานแทนได้					
31. ท่านมีโอกาสได้ปรึกษางานที่ท่านรับผิดชอบกับผู้ที่มีความชำนาญ					
32. ท่านมีส่วนร่วมในการปรับปรุงวิธีการทำงานภายในองค์กร					
33. ท่านปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานในงานที่ท่านรับผิดชอบ					
การพัฒนาตนเองด้านทักษะ					
34. ท่านสามารถสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมงานเพื่อผลักดันให้การทำงานสำเร็จได้ด้วยดี					
35. ท่านพยายามหาเทคนิคการปฏิบัติงานใหม่ๆ ที่ดีกว่าเดิม					
36. ท่านสามารถขอความช่วยเหลือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานได้ด้วยคามยินดีและเต็มใจ					
37. ท่านชอบที่จะเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ แทนเครื่องมือที่มีอยู่เดิม					
38. ท่านมีความสามารถในการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงานที่ทันสมัยเพื่อการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี					

การพัฒนาตนเอง	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
39. ท่านพร้อมเรียนรู้และรับสิ่งใหม่ ที่เกิดขึ้นรอบตัวท่าน					
การพัฒนาตนเองด้านคุณสมบัติส่วนตัว					
40. เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานที่ไม่เคยทำมาก่อน ท่านคิดว่าท่านมีความสามารถที่จะทำงานนั้นได้					
41. ท่านมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตัวเอง					
42. เมื่อมีความผิดพลาดเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของท่าน ท่านมีความรู้สึกท้อแท้					
43. ผู้อื่นรู้สึกสบายใจเมื่อได้มาปรึกษาปัญหาของท่าน					
44. ท่านเป็นผู้ที่ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา/หัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน					
45. ท่านเชื่อว่าความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจะนำไปสู่การกระทำที่ถูกต้องในครั้งต่อไป					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....