

**ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรตามพันธกิจ  
สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาพิษณุโลก**

**Needs for Self-Development of Temporary Staff at  
Rajamangala University of Technology Lanna, Phitsanulok Campus**

**พิมพ์ใจ ปรางสุรางค์<sup>1</sup>, ประวดี ปรางสุรางค์<sup>2</sup>, และจำเนียร จีนด้วง<sup>3</sup>**

**PimjaiPrangsurang<sup>1</sup>, PrawatPrangsurang<sup>2</sup>, and JumneadJeenduang<sup>3</sup>**

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรตามพันธกิจ สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาพิษณุโลก 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรตามพันธกิจ สังกัด มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิษณุโลก ของบุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากรตามพันธกิจ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ บุคลากรตามพันธกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิษณุโลก ปีการศึกษา 2554 จำนวน 80 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี 3 ส่วนคือ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากแบบสอบถามมาตราประมาณค่า 5 ระดับ และคำถามปลายเปิด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความถี่ สถิติทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ด้วยค่าความแปรปรวนทางเดียว (One -Way Analysis of Variance) และถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรตามพันธกิจมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับความต้องการพัฒนาตนเองมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านการศึกษาด้านการศึกษาดูงานด้านบุคลิกภาพด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
  2. ผลเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรตามพันธกิจ ที่มี อายุ และระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร พบว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่มีระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่ามีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน
- คำสำคัญ:** การพัฒนาตนเอง บุคลากรตามพันธกิจ

**Abstract**

This research aims to 1) study needs for self-development of temporary staff at Rajamangala University of Technology Lanna, Phitsanulok Campus; 2) compare opinions about needs for self-development of temporary staff by sex, age, educational level and work experience, and Population in this study was temporary staff. Tools used in the study were 5-scale rating questionnaire and open-ended questions. Data were analyzed for percentage, mean, standard deviation, test statistic (t-test) and one-way analysis

<sup>1</sup>คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาพิษณุโลก 65000

Faculty of Sciences and Agricultural Technology Rajamangala University of Technology Lanna, Phitsanulok Campus 65000

of variance. Significant differences found were tested by paired comparison with Scheffe's test.

Results of the study are as follow:

1. Temporary staff showed high level of needs for self-development in every aspects, ranking from high to low as: higher education, morale and ethics, study visit, and personality. training, self-study, and sharing knowledge.

2. Comparison of opinions about needs for self-development of temporary staff by age and type of work showed significant difference at the level of 0.05. However, comparison by educational level and work experience showed no significant difference in needs for self-development.

**Key words:** self-development temporary staff

E-mail: [suktes@rmutl.ac.th](mailto:suktes@rmutl.ac.th)

## คำนำ

การพัฒนาตนเองเป็นสิ่งที่สำคัญที่คนเราจะขาดเสียไม่ได้ จะเห็นได้จากการเข้ารับการศึกษานในสถานศึกษาตั้งแต่ระดับประถมศึกษาถึงระดับอุดมศึกษา นับว่าเป็นการพัฒนาตนเองอย่างหนึ่งเท่านั้น เมื่อสำเร็จการศึกษาในแต่ละระดับมาแล้วหากไม่ได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในไม่ช้าจะกลายเป็นคนล้าหลัง เนื่องจากสภาพแวดล้อมต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กร ได้แก่ การแสวงหาความรู้จากการฟัง เช่น ฟังปาฐกถา ฟังการบรรยาย ฟังการอภิปราย เป็นต้น การค้นคว้าหรือศึกษาทางด้านวิชาการหรือวิชาชีพทำได้หลายรูปแบบเช่น เขียนหรือแต่งตำรา เขียนบทความทางวิชาการ เขียนเรื่องที่สนใจหรือเรื่องงานที่ปฏิบัติเขียนคู่มือการปฏิบัติงาน เป็นต้น การหมุนเวียนหรือสับเปลี่ยนงานในหน้าที่การทำวิจัย เป็นการแสวงหาความจริงจากข้อมูลที่มีอยู่โดยอาศัยเทคนิคการวิจัย ที่เป็นขั้นตอน เป็นระเบียบมีการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนเสนอความคิดเห็นเป็นการพัฒนาตนเองให้รู้จักใช้ความคิดอย่างเป็นระบบอันส่งผลให้สามารถทำงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ การไปสังเกตดูงานในหน่วยงานอื่น ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้ประสบการณ์และทัศนคติการทำงานไปในทางที่ดีขึ้น เกิดการเปรียบเทียบจุดดีจุดด้อยของงานที่ปฏิบัติกับงานที่ได้พบเห็นและเรียนรู้ การเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ เป็นการพัฒนาตนเองโดยการลงมือปฏิบัติ ทำให้ได้เรียนรู้และเข้าใจงานที่จะต้องรับผิดชอบ มีโอกาสได้รับความรู้และประสบการณ์ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ของตน มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น การใช้ดุลยพินิจ การทำงานเป็นกลุ่ม การไปฝึกงาน เป็นกิจกรรมที่ได้ลงมือปฏิบัติ เช่นกันได้ฝึกหัดงานได้รับคำแนะนำจากผู้ที่มีความรู้และมีประสบการณ์ การติดตามและประเมินความก้าวหน้าของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสนั่น อุนฐิติวัฒน์ และคณะ (2552) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร กองอาคารสถานที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรกอง อาคารสถานที่ มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมดูงาน ด้านการศึกษาต่อ และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมากเหมือนกันทุกด้าน

สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถทักษะและประสบการณ์สามารถนำเอาวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ มีความพร้อมในการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดีสามารถนำพาตนเองและองค์กรไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

ดังนั้นคณะผู้วิจัยจึงสนใจถึงความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรตามพันธกิจ ใน 7 ด้าน คือ 1) ด้านการศึกษาต่อ 2) ด้านคุณธรรมจริยธรรม 3) ด้านการศึกษาดูงาน 4) ด้านบุคลิกภาพ 5) ด้านการฝึกอบรม 6) ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และ 7) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยการจัดลำดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่องค์กรต้องการพัฒนา เพื่อประโยชน์ในการนำพาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ สามารถดำเนินการตามพันธกิจหลักให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิษณุโลกตลอดจนได้เล็งเห็นถึงประโยชน์ที่จะได้รับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายและวางแผนในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิษณุโลก ตามความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริง และยังเป็นการกระตุ้น และส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรตามพันธกิจ สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลล้านนาพิษณุโลก
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรตามพันธกิจ สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิษณุโลก ที่มี อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

### วิธีการวิจัย

#### ประชากรในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษากับประชากร คือ บุคลากรตามพันธกิจ สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิษณุโลกปีการศึกษา 2554 จำนวน 80 คน ประกอบด้วย บุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร จำนวน 15 คน คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์จำนวน 12 คน คณะวิศวกรรมศาสตร์จำนวน 9 คน กองบริหารทรัพยากร จำนวน 30 คน และกองการศึกษา จำนวน 14 คน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบวัตถุประสงค์ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรตามพันธกิจ สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิษณุโลก มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 50 ข้อ ในองค์ประกอบของการพัฒนาตนเอง 7 ด้าน คือ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ ด้านการศึกษาดูงาน ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านบุคลิกภาพ และ ตอนที่ 3 แบบสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรตามพันธกิจ สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิษณุโลก นำแบบสอบถามที่ได้ตรวจหาคุณภาพของแบบสอบถามด้วยการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of consistency : IOC) จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ซึ่งเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปและหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient :  $\alpha$ ) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach,

1970) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.9376 โดยเกณฑ์การแปลความหมายความคิดเห็นของบุคลากรตามพันธกิจที่มีต่อการวิจัย ซึ่งกำหนดไว้ตามหลักการของ Best (1981) ดังนี้ ช่วงคะแนน 4.50 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด ช่วงคะแนน 3.50 – 4.49 หมายถึง เห็นด้วยมาก ช่วงคะแนน 2.50 – 3.49 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง ช่วงคะแนน 1.50 – 2.49 หมายถึง เห็นด้วยน้อย และช่วงคะแนน 1.00 – 1.49 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลมาเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรตามพันธกิจ สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิษณุโลก วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ )
3. เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรตามพันธกิจ สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิษณุโลก จำแนกตามประเภทบุคลากรสถิติที่ใช้ได้แก่ t-test และ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้วยค่าความแปรปรวนทางเดียว (One - Way Analysis of Variance) และถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe's Method)
4. ข้อมูลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรตามพันธกิจ สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิษณุโลก ใช้วิธีสังเคราะห์ข้อความ และแจกแจงความถี่

## ผลการวิจัยและอภิปรายผล

### ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ด้านข้อมูลโดยทั่วไปของกลุ่มประชากร พบว่า กลุ่มประชากรส่วนใหญ่ มีอายุอยู่ในช่วง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.80 บุคลากรตามพันธกิจ มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 42.50 ประเภทบุคลากรตามพันธกิจ ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรตามพันธกิจสายสนับสนุน คิดเป็นร้อยละ 73.70 และส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.80

2. ผลการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรตามพันธกิจ สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิษณุโลก พบว่า บุคลากรตามพันธกิจมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับความต้องการพัฒนาตนเองมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการศึกษาดูงานด้านบุคลิกภาพด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

3. ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรตามพันธกิจ สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิษณุโลก จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในภาพรวม พบว่าความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการศึกษาดูงานด้านบุคลิกภาพด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านการ

แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เมื่อพิจารณาตามตัวแปรต่างๆ คือ อายุ ระดับการศึกษา ประเภท ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบผลดังนี้

3.1 บุคลากรตามพันธกิจ สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิษณุโลก ที่มีอายุต่างกัน ความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการศึกษาต่อด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาดูงาน ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านบุคลิกภาพไม่แตกต่างกัน

3.2 บุคลากรตามพันธกิจ สังกัด มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิษณุโลก ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ความต้องการพัฒนาตนเอง ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการศึกษาต่อด้านการศึกษาดูงานด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านบุคลิกภาพไม่แตกต่างกัน

3.3 บุคลากรตามพันธกิจ สังกัด มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิษณุโลก ที่มีประเภทของบุคลากรแตกต่างกัน ความต้องการพัฒนาตนเอง ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกัน

3.4 บุคลากรตามพันธกิจ สังกัด มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิษณุโลก ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ความต้องการพัฒนาตนเอง ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกัน

## อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัยความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรตามพันธกิจ สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิษณุโลกมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. บุคลากรตามพันธกิจ สังกัด มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิษณุโลก มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะในปัจจุบันเป็นยุคแห่งการแข่งขันทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และ การเมือง ทำให้การดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพของบุคลากรในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้ทันที่ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเพื่อส่งเสริมผลให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพและมีศักยภาพมากขึ้น ซึ่งทำให้บุคลากรมีความตระหนักในความสำคัญของการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ อยู่ในระดับมากเพื่อให้ตนเองมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการประกอบอาชีพมากขึ้น และเพื่อเป็นการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Rogers ที่กล่าวว่า มนุษย์มีศักยภาพตามธรรมชาติที่จะเรียนรู้และการเรียนรู้จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อผู้เรียนมองเห็นว่าเนื้อหาวิชาที่เรียนมีความสัมพันธ์กับจุดมุ่งหมายในชีวิต เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงความเป็นตัวเองทำให้มีโอกาสที่จะพัฒนาความก้าวหน้าของตนเองได้ (อ้างอิงใน ธัญพร มงคลการ , 2546, หน้า 168)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรตามพันธกิจ สังกัด มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิษณุโลก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากมนุษย์มีความต้องการพื้นฐานในด้านต่างๆ เพื่อให้ตนเองมีความก้าวหน้า และมั่นคงในการดำรงชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นตอนความต้องการ

ของมาสโลว์(อ้างอิงใน ธัญพร มงคลการ , 2546, หน้า 170)กล่าวว่า ความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์มีความต้องการในด้านต่างๆเพื่อให้ตนเองประสบความสำเร็จในชีวิต ประกอบกับการทำงานในยุคสมัยการปฏิรูประบบราชการเพื่อพัฒนาส่วนราชการของรัฐให้มีคุณภาพและศักยภาพเท่าเทียมกับองค์กรเอกชน ดังนั้นบุคลากรจึงต้องมีการพัฒนาในด้านต่างๆไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรม การศึกษา การเรียนรู้ด้วยตนเอง การศึกษาดูงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ คุณธรรมจริยธรรม และบุคลิกภาพเพื่อพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพในการทำงานสูงขึ้น(อ้างอิงใน สุชาติ เด่นประเสริฐ , 2546, หน้า 16)ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาตนเองที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีหลายวิธีคือ มีความตั้งใจที่พัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์ การแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดแบบเป็นกันเอง การศึกษาหาความรู้จากเอกสารวิชาการต่างๆอีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ ปักโคทานัง(2548, หน้า 16)ซึ่งได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยมหิดล มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวม ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาต่ออยู่ในระดับมากที่สุดสอดคล้องกับงานวิจัยของสนั่น อุนฐิติวัฒน์ และคณะ (2552,หน้า170)ซึ่งได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร กองอาคารสถานที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรกอง อาคารสถานที่ มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมดูงาน ด้านการศึกษาต่อ และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมากเหมือนกันทุกด้าน

2. ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรตามพันธกิจ สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิษณุโลก ตามตัวแปรต่างๆ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากรและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า

2.1 บุคลากรตามพันธกิจ สังกัด มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิษณุโลก ที่มีอายุแตกต่างกันความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากกลุ่มบุคลากรที่อยู่ในช่วงอายุ มีความพร้อมในด้านต่างๆจึงทำให้บุคลากรกลุ่มนี้มีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของงานวิจัยของ อมรรัตน์ ปักโคทานัง (2548, หน้า 16)ซึ่งได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยมหิดลที่มีอายุต่างกันมีความต้องการเรียนรู้ด้วยตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีอายุ31 -40 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด รองลงมาคือ อายุ 41 ปีขึ้นไป และลำดับสุดท้ายคือ อายุ 20 – 30 ปี

2.2 บุคลากรตามพันธกิจ สังกัด มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิษณุโลก ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเนื่องจากบุคลากรที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองทุกด้านอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ตนเองมีคุณวุฒิที่สูงขึ้น มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้นแสดงให้เห็นว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรแต่อย่างใด มหาวิทยาลัยได้ให้การสนับสนุนด้านการศึกษาต่อให้แก่บุคลากรอย่างเต็มที่ จึงทำให้ระดับการศึกษาไม่ได้เป็นตัวแปรที่จะทำให้บุคลากรเกิดความต้องการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกันซึ่งสิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่การพัฒนากระบวนการทำงานต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอมรรัตน์ ปักโคทานัง (2548, หน้า 128) ซึ่งได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยมหิดลที่มีระดับ

การศึกษาต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและรายด้านคือ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองไม่แตกต่างกัน

2.3 บุคลากรตามพันธกิจ สังกัด มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พิษณุโลก ที่มีประเภทของบุคลากรแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันโดยพนักงานพันธกิจสายสนับสนุนมีความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุดรองลงมาคือ พนักงานพันธกิจสายผู้สอน ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรที่เป็นพนักงานสายผู้สอนมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองมากกว่าสายสนับสนุนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาลี รุจิราบุตร (2544, หน้า 89) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานครที่มีสายงานต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านบุคลิกภาพ และด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการแตกต่างกัน

2.4 บุคลากรตามพันธกิจ สังกัด มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พิษณุโลก ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเนื่องมาจากระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่ได้เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากร บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ อยู่ตลอดเวลา มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง พัฒนาระบบการทำงานพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอมรรัตน์ ปักโคทานัง (2548, หน้า 129) ซึ่งได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา พบว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและรายด้านคือ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 พบว่าบุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้ตลอดเวลา และจะต้องพัฒนาตนเองเพื่อก้าวให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันต่อไป

### สรุปผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะซึ่งอาจเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและการศึกษาวิจัย พบว่าความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรตามพันธกิจ สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พิษณุโลก ในด้านการศึกษาต่อมีมากที่สุด รองลงมา ด้านคุณธรรมจริยธรรม ตามลำดับเพื่อประโยชน์ในการนำพาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ และเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายและวางแผนในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พิษณุโลก ตามความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริง จึงควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และเผยแพร่ในองค์กรและสถาบันอื่นๆ เพื่อให้มีความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และควรมีการศึกษาตัวแปรอิสระบางตัว เช่น หน่วยงาน / สังกัด เป็นต้น

## กิจกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยการสนับสนุนทุนวิจัยจากงบประมาณแผ่นดิน ประจำปีงบประมาณ 2554 จากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา คณะผู้วิจัยขอขอบคุณมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ที่ได้ให้การสนับสนุนทุนวิจัยนี้มา ณ โอกาสนี้ด้วย

### เอกสารอ้างอิง

- ธัญพร มงคลการ. 2546. การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อการปฏิรูปราชการของข้าราชการ สังกัดสํานักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สนั่น อุ่นฐิติวัฒน์. 2552. ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรกองอาคารสถานที่ สํานักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ; มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุชาติ เด่นประเสริฐ. 2546. การพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสํานักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุมาลี รุจิราบัตร. 2544. การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสํานักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อมรรัตน์ ปักโคทานัง. 2548. ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Best, J. W. 1981. The Tools of Research in Education.4th ed. Englewood. Cliffs. Prentice-Hall, NJ.
- Cronbach, Lee J. 1970. Essential of Psychology Testing. 3rd ed. Harper and Row, Publishers, Inc, New York.
- Good,C.V. 1973. Dictionary of education. McGraw-Hill, New York.