



**ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
Self-Development Need toward Thailand 4.0 Policy of
Supportive Staff of Suan Sunandha Rajabhat University**

ทิฆัมพร อีสริยานันต์¹

Ticomporn Isariyanan

บทคัดย่อ(Abstract)

การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ด้านความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานและด้านทักษะในการปฏิบัติงาน และ 2) เปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการดังกล่าวจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 240 คน จาก 23 หน่วยงาน โดยมีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และใช้สถิติดังต่อไปนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จากผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทามีความต้องการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับความต้องการพัฒนาตนเองจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดคือ ด้านความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน และด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน 2) บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ที่มีเพศ สถานภาพการทำงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน (p-value เท่ากับ 0.88, 0.99,

Received: 2020-10-20 Revised: 2020-11-30 Accepted: 2020-12-03

¹ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จังหวัดกรุงเทพมหานคร Master of Public Administration Program in Public Policy, Graduate School, SuanSunandhaRajabhat University. E-mail: ticomporn.it@ssru.ac.th

และ $0.71 > 0.05$ ตามลำดับ) ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีอายุและระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (p-value เท่ากับ 0.04 และ $0.05 \leq 0.05$ ตามลำดับ)

คำสำคัญ (Keywords) : ความต้องการพัฒนาตนเอง; บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ; นโยบายประเทศไทย 4.0

Abstract

A study of self-development need toward Thailand 4.0 policy of supportive staff of SuanSunandhaRajabhat University was aimed to 1) study the level of self-development need toward Thailand 4.0 policy of supportive staff of SuanSunandhaRajabhat University in 5 aspects; operational knowledge, information technology in operation, operational creativity, operational expertise and operational skills, and 2) compare the level of self-development need toward Thailand 4.0 policy of supportive staff of SuanSunandhaRajabhat University by the general information. The sample group of this study was 240 supportive staff from 23 faculties or colleges. The data was gathered by using the questionnaire and it was analyzed by using the statistics; frequency, mean, standard deviation, t-test and One-way ANOVA with 0.5 level of significant. The findings revealed that; 1) The level of self-development need toward Thailand 4.0 policy of supportive staff of SuanSunandhaRajabhat University in 5 aspects was in the high level; operational expertise, operational skills, operational knowledge, information technology in operation and operational creativity. 2) The difference of the supportive staff of SuanSunandhaRajabhat University in gender, working status and year of work experience was not affect the level of self-development need in 5 aspects (p-value = 0.88, 0.99 and $0.71 > 0.05$). On the contrary, the difference of the supportive staff of SuanSunandhaRajabhat University in age and level of education attainment affected the level of self-development need in 5 aspects with 0.5 level of significant (p-value = 0.04 and $0.05 \leq 0.05$).

Keywords: Self-Development Need; Supportive Staff; Thailand 4.0 Policy

บทนำ (Introduction)

ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลกในยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคแห่งความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงด้านสังคม เศรษฐกิจและการเมือง เรียกว่าเป็นยุคแห่งโลกไร้พรมแดนที่มีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดด ซึ่งเป็นยุคแห่งนวัตกรรมใหม่ๆ ที่ช่วยเชื่อมโยงความรู้รวมทั้งข้อมูลข่าวสารได้อย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ทั้งยังเป็นการสร้างอาชีพใหม่ๆ สร้างวิธีการทำงานรูปแบบใหม่เพื่อนำไปสู่การพัฒนาระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นให้กับองค์กร ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ การกิจ โครงสร้าง และวิธีการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน จึงจะสามารถดำรงอยู่เป็นองค์กรที่มีคุณภาพต่อไปในอนาคตได้

ประเทศไทยจัดอยู่ในกลุ่มประเทศที่กำลังพัฒนาโดยมีการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ในช่วง 50 – 60 ปีที่ผ่านมาจนก่อให้เกิดแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ 1 ปี พ.ศ. 2504 ซึ่งนับได้ว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาเศรษฐกิจไทย โดยเริ่มต้นด้วยโมเดล “ยุคประเทศไทย 1.0” มุ่งเน้นการพัฒนาด้านการเกษตรและส่งออกสินค้าเกษตรเป็นหลัก จากนั้นจึงพัฒนาสู่โมเดล “ยุคประเทศไทย 2.0” เป็นช่วงที่ประเทศไทยเริ่มพัฒนาอุตสาหกรรมในประเทศ โดยจะเน้นไปที่อุตสาหกรรมเบาซึ่งเป็นอุตสาหกรรมพื้นฐานของประเทศและอุตสาหกรรมที่เน้นใช้แรงงานคนเป็นหลัก ต่อมาได้ก้าวเข้าสู่โมเดล “ยุคประเทศไทย 3.0” เป็นยุคของอุตสาหกรรมหนัก โดยใช้เทคโนโลยีจากต่างประเทศเพื่อเน้นการส่งออก ทั้งนี้โมเดลเศรษฐกิจทั้ง 3 ยุคที่กล่าวมาข้างต้นยังไม่สามารถพาประเทศให้เดินต่อไปข้างหน้าได้ รัฐบาลโดยการบริหารงานของพล.อ. ประยุทธ์ จันทร์โอชา จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนทิศทางการขับเคลื่อนประเทศสู่โมเดล “ยุคประเทศไทย 4.0” เน้นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายที่เปลี่ยนเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม “Value-Based Economy” เพื่อให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่กลุ่มประเทศที่มีรายได้สูง เน้นในเรื่องการพัฒนาสู่ความมั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืน ด้วยการสร้างความเข้มแข็งจากภายใน ขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้สอดคล้องไปตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จากนโยบายดังกล่าวองค์กรต่างๆ จึงต้องมีการปรับยุทธศาสตร์ขององค์กรเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลให้มากที่สุด (วิชาญ ทราโยอ่อน, 2559)

สำหรับมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีพันธกิจหลักคือ ผลิตบัณฑิตที่เน้นองค์ความรู้สู่ท้องถิ่น ฝึกหัดครู วิจัย บริการวิชาการ และทำนุบำรุง ศิลปะวัฒนธรรม ด้วยพันธกิจดังกล่าวข้างต้นนี้ทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จึงถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในทุกๆ พันธกิจการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทานั้น นอกจากมีบุคลากรสายวิชาการที่มีประสิทธิภาพแล้วยังต้องอาศัยศักยภาพในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการด้านต่างๆ เพื่อตอบสนองความ

ต้องการของนักศึกษาหรือผู้ที่มาขอรับบริการ และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนของบุคลากรสายวิชาการให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นอีกด้วย ในขณะที่ประเทศไทยก้าวเข้าสู่โมเดลยุคประเทศไทย 4.0 นี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาจึงมีการเน้นให้บุคลากรมีศักยภาพทั้งด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ และความคิดสร้างสรรค์ โดยเริ่มจากการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในด้านต่างๆ ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยตนเอง (self-directed learning) การฝึกอบรม (training) การสอนงาน (coaching) และระบบพี่เลี้ยง (mentoring) ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางให้บุคลากรนำมาประยุกต์และปรับใช้ให้เหมาะสมกับการทำงานของตนเองต่อไป (ชนวรรต ศรีลาคำ, 2560)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวมานี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 เพื่อให้ผลจากการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาให้เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย ตามยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นเอตทัคคะอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลในด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2. กลุ่มเป้าหมาย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ประจำปีงบประมาณปี พ.ศ.2563 โดยครอบคลุมบุคลากรที่สังกัดคณะและวิทยาลัยทั้งหมดซึ่งทำหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนและหน่วยงานสายสนับสนุนการเรียนการสอนทุก

หน่วยงาน เฉพาะที่ตั้งอยู่ในส่วนกลาง ณ เลขที่ 1 ถนนอุทองนอก แขวงดุสิต เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร โดยใช้ประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 240 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถามประกอบไปด้วยเนื้อหา 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยมีลักษณะคำถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ประกอบไปด้วย 5 ด้าน ได้แก่ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ด้านความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน และด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม มีลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-ended question) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงทัศนคติเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

4.1.1 นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ซึ่งสถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean)

4.1.2 นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ทั้ง 5 ด้าน ซึ่งสถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics)

นำมาใช้ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตามลำดับ โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (Independent t-Test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ในกรณีของการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มี 2 กลุ่ม และใช้การทดสอบค่าเอฟ (F-test) โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย (Research Results)

ผลการศึกษาวิจัยความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 240 คน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่าส่วนมากเป็นเพศหญิงจำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 68.33 มีช่วงอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 134 คิดเป็นร้อยละ 55.83 มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีจำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 59.58 มีสถานภาพการทำงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทประจำจำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 57.08 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 6 – 10 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 40 ตามลำดับ

2. สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ของการวิจัยคือ เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา สรุปได้ดังนี้

ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ด้านความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน และด้านทักษะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยพบว่า

2.1 ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีความต้องการพัฒนาด้านความรู้เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ วิธีการ และขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด ($\bar{X} = 4.47$) และข้อมีความต้องการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับโครงสร้างการทำงานของมหาวิทยาลัย เพื่อให้สามารถประสานงานได้อย่างถูกต้องน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.31$)

2.2 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีความต้องการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้แก่ Microsoft Word, Microsoft Excel และ Microsoft PowerPoint

เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องมากที่สุด ($\bar{X} = 4.42$) และมีความต้องการพัฒนาเกี่ยวกับการใช้จดหมายอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการติดต่อสื่อสารน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.25$)

2.3 ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีความต้องการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ด้านการคิดวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงานมากที่สุด ($\bar{X} = 4.42$) และมีความต้องการพัฒนาเกี่ยวกับการคิดนอกกรอบเพื่อกระตุ้นให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.27$)

2.4 ด้านความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีความต้องการพัฒนาวิธีการทำงานให้รวดเร็ว มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพมากขึ้นมากที่สุด ($\bar{X} = 4.48$) และมีความต้องการเพิ่มพูนวิทยาการที่ทันสมัยและเกี่ยวข้องการทำงานของตนน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.32$)

2.5 ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีความต้องการพัฒนาด้านทักษะภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) และมีความต้องการเพิ่มพูนทักษะการสอนงานให้กับพนักงานใหม่น้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.19$)

ส่วนผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 102 คน จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50 ได้ข้อสรุปจากข้อเสนอแนะในแต่ละด้าน ดังนี้

(1) ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน มีข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับเรื่องต้องการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับระเบียบพัสดุและระเบียบการเบิกจ่ายเงินราชการ คิดเป็นร้อยละ 8.82 รองลงมาได้แก่ ต้องการพัฒนาความรู้ด้านการจัดระบบการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานให้เป็นขั้นตอนมากขึ้น คิดเป็นร้อยละ 6.86 และต้องการให้มหาวิทยาลัยจัดการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในการทำงานด้านการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ คิดเป็นร้อยละ 4.90 ตามลำดับ

(2) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน มีข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับเรื่องต้องการให้มหาวิทยาลัยจัดอบรมให้ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ให้มากขึ้น คิดเป็นร้อยละ 8.82 รองลงมาได้แก่ ต้องการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยี

สารสนเทศที่ทันสมัยอยู่เสมอ คิดเป็นร้อยละ 7.85 และต้องการพัฒนาตนเองด้านการใช้โปรแกรม ERP ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 3.92 ตามลำดับ

(3) ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการให้มหาวิทยาลัยให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการคิด วิเคราะห์ การคิดนอกกรอบ คิดเป็นร้อยละ 5.88 รองลงมาได้แก่ ต้องการพัฒนาตนเองในการออกแบบวิธีการนำเสนองานต่างๆ ให้มีความทันสมัย คิดเป็นร้อยละ 4.90 และต้องการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 2.94 ตามลำดับ

(4) ด้านความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน มีข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย R2R (Routine to Research) คิดเป็นร้อยละ 11.77 และต้องการพัฒนาตนเองด้านการทำตำแหน่งงานที่สูงขึ้น คิดเป็นร้อยละ 8.82 ตามลำดับ

(5) ความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะในการปฏิบัติงาน มีข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษที่ใช้ในการสื่อสารและใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 14.71 รองลงมาได้แก่ ต้องการให้มหาวิทยาลัยจัดอบรมทักษะการเขียนหนังสือราชการให้กับบุคลากรใหม่ คิดเป็นร้อยละ 7.85 และต้องการให้มหาวิทยาลัยจัดอบรมเรื่องการใช้ภาษาที่ 3 เช่น ภาษาจีน ภาษาญี่ปุ่น เป็นต้น คิดเป็นร้อยละ 1.96 ตามลำดับ

3. สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ของการวิจัยคือ เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลสรุปได้ดังนี้

3.1 ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบ t ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ด้านความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน และด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ($p\text{-value}$ เท่ากับ $0.88 > 0.05$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแต่ละด้านก็พบว่าไม่มีความแตกต่างกันเช่นเดียวกัน ($p\text{-value}$ เท่ากับ 0.55, 0.36, 0.95, 0.99 และ $0.80 > 0.05$) ตามลำดับ

3.2 ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าความ

ต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ด้านความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน และด้านทักษะในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (p -value เท่ากับ $0.04 < 0.05$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแต่ละด้านก็พบว่าระดับความต้องการพัฒนาตนเอง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และด้านความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (p -value เท่ากับ 0.01 และ $0.02 < 0.05$ ตามลำดับ) ส่วนอีก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน และด้านทักษะในการปฏิบัติงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันแต่อย่างใด (p -value เท่ากับ 0.06, 0.40 และ $0.59 > 0.05$ ตามลำดับ)

3.3 ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ด้านความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน และด้านทักษะในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (p -value เท่ากับ 0.05) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแต่ละด้านก็พบว่า ระดับความต้องการพัฒนาตนเอง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และด้านความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน (p -value เท่ากับ 0.06, 0.12, 0.19, และ $0.17 > 0.05$ ตามลำดับ) ส่วนอีก 1 ด้าน ได้แก่ ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (p -value เท่ากับ $0.03 < 0.05$)

3.4 ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำแนกตามสถานภาพการทำงาน โดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ด้านความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน และด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน (p -value เท่ากับ $0.99 > 0.05$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแต่ละด้านก็พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันเช่นเดียวกัน (p -value เท่ากับ 1.00, 1.00, 0.97, 0.56 และ $0.97 > 0.05$ ตามลำดับ)

3.5 ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำแนกตามระยะเวลา

การปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ด้านความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน และด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน (p-value เท่ากับ $0.71 > 0.05$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแต่ละด้านก็พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน เช่นเดียวกัน (p-value เท่ากับ 0.46, 0.47, 0.47, 0.86 และ $0.78 > 0.05$ ตามลำดับ)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสามารถสรุปผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมทั้งหมดได้ว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาที่มีเพศ สถานภาพการทำงาน และระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ด้านความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน และด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันแต่อย่างใด ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีอายุและระดับศึกษาแตกต่างกันพบว่า มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองทั้ง 5 ด้านข้างต้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลการศึกษาเกี่ยวกับระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ซึ่งพบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการพัฒนาตนเองจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

1. ความต้องการพัฒนาตนเองด้านความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน กรณีดังกล่าวนี้ อธิบายได้ว่าปัจจุบันบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทามีความต้องการที่จะพัฒนาวิธีการทำงานของตนเองให้รวดเร็ว มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเชิงลึกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมทั้งต้องการที่จะเพิ่มพูนเทคโนโลยีสมัยใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และต้องการพัฒนาตนเองด้านการทำตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาในยุทธศาสตร์ที่ 1 คือ พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นเอตทัคคะอย่างยั่งยืน ด้วยการส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะและทัศนคติในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความก้าวหน้าในสายอาชีพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิสิทธิ์ สุทธิประภา

(2562) เรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดเก็บภาษีอากรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13 ที่พบว่า เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดเก็บภาษีอากรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13 มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน และมีความต้องการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

2. ความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะในการปฏิบัติงาน กรณีดังกล่าวนี้อธิบายได้ว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทามีความต้องการพัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศ เช่น ต้องการให้มหาวิทยาลัยจัดอบรมเรื่องการใช้ภาษา เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน ภาษาญี่ปุ่น รวมทั้งพัฒนาทักษะการบริหารจัดการงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนายุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) ในยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญคือ พัฒนาคคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัย มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต นอกจากนี้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทายังมีความต้องการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและคอมพิวเตอร์ การเขียนหนังสือราชการ โดยมีความต้องการให้มหาวิทยาลัยจัดอบรมทักษะการเขียนหนังสือราชการให้กับบุคลากรใหม่ หรือการเพิ่มพูนทักษะการสอนงานให้กับพนักงานใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรินทร์ ราชคมน์ (2554) เรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ต้องการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมมากที่สุด ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ ด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงาน เฉพาะด้าน/เฉพาะตำแหน่ง และด้านเทคโนโลยี

3. ความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน กรณีดังกล่าวนี้อธิบายได้ว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทามีความต้องการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ วิธีการ และขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องการมีความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัยเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง เช่น ต้องการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับระเบียบพัสดุ ระเบียบการเบิกจ่ายเงินราชการ เป็นต้น รวมทั้งต้องการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ พันธกิจ และวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) เรื่องประเด็นพัฒนาเชิงบูรณาการที่สำคัญในช่วง 5 ปีแรกของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติสู่การปฏิบัติ ซึ่งจะมีการพัฒนาระบบการจัดสรรงบประมาณ การบริหารจัดการงบประมาณแผ่นดิน แผนสำหรับบริหารราชการแผ่นดิน กฎ ระเบียบวินัยทางการเงินและการคลังภาครัฐ เพื่อการแปลงไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์ได้อย่างแท้จริง

4. ความต้องการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน กรณีดังกล่าวนี้ อธิบายได้ว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทามีความต้องการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้แก่ Microsoft Word, Microsoft Excel Microsoft PowerPoint การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดเก็บข้อมูลและการประมวลผลข้อมูลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความต้องการให้มหาวิทยาลัยจัดอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์และการใช้งานระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ในยุทธศาสตร์ที่ 4 คือ ขยายการยกย่องระดับนานาชาติ ด้วยการส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือต่างๆ ของ Social Media ที่ทันสมัยในการสร้างภาพลักษณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแนวคิดของ สมคิด จาตุศรีพิทักษ์ (อ้างถึงใน วิชาญ ทราย์อ่อน, 2559) เกี่ยวกับนโยบายประเทศไทย 4.0 ว่าการพัฒนาเศรษฐกิจไทยในยุค 4.0 ต้องกล้าลงทุนในการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงระบบ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ “Value-Based Economy” หรือเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม โดยใช้เทคโนโลยีและความคิดสร้างสรรค์ การขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม โดยใช้เทคโนโลยีและความคิดสร้างสรรค์ในการขับเคลื่อนประเทศ เพราะเศรษฐกิจในยุค 4.0 เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นหัวใจสำคัญในการสื่อสารและการเปลี่ยนแปลง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันชาติ เพ็ชรศรี (2559) เรื่องการศึกษาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและความต้องการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีของครูผู้สอนและเจ้าหน้าที่ธุรการของโรงเรียนบ้านพรหมนิม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จังหวัดสระแก้ว ซึ่งพบว่าครูและเจ้าหน้าที่ธุรการต้องการพัฒนาตนเองด้านการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตเบื้องต้น ด้านการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ด้านการใช้โปรแกรมระดับพื้นฐานในการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ในการใช้โปรแกรมพื้นฐานชุดไมโครซอฟต์ เช่น Microsoft Word, Microsoft Excel, Microsoft PowerPoint ในการทำงานหรือเตรียมสื่อการสอนด้านการติดต่อสื่อสารหรือการสืบค้น

5. ความต้องการพัฒนาตนเองด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน กรณีดังกล่าวนี้ อธิบายได้ว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทามีความต้องการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์การคิดวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ ได้แก่ ต้องการให้มีการอบรมความรู้เกี่ยวกับวิธีการคิด วิเคราะห์ การคิดนอกกรอบ ต้องการพัฒนาตนเองในการออกแบบวิธีการนำเสนองานต่างๆ ให้มีความทันสมัย และต้องการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภูวนา วิสุทธากร และวิโรจน์ เกษภูาลักษณ์ (2558) เรื่องการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ซึ่งพบว่าความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานส่งผลต่อผลการ

ปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เป็นประโยชน์ต่อองค์การในการนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาและการจัดการด้านบุคลากร เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานและการสร้างผลงานเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานในอนาคต

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

ผลการวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1 ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการอบรมเกี่ยวกับกระบวนวิธีปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยมากขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานเกี่ยวกับระเบียบพัสดุ ระเบียบการเบิกจ่ายเงินราชการได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความสำคัญเกี่ยวกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ พันธกิจ และวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ได้อย่างแท้จริง

1.2 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาควรส่งเสริมให้มีการจัดอบรมด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยให้กับบุคลากรอยู่เสมอๆ และส่งเสริมให้มีการจัดอบรมการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ออกแบบวิธีการนำเสนองานในรูปแบบต่างๆ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย

1.3 ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาควรส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความคิดสร้างสรรค์การคิดวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมให้บุคลากรการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรมที่มีอยู่มาพัฒนาต่อยอดให้เกิดสิ่งใหม่ๆ เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.4 ด้านความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาควรส่งเสริมให้มีการจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างองค์ความรู้ควบคู่ไปกับการเพิ่มระดับการศึกษาของบุคลากร พร้อมกับจัดทำเส้นทางการพัฒนางานเชิงก้าวหน้าให้กับบุคลากร

1.5 ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาควรส่งเสริมให้มีการจัดทำโครงการพัฒนาทักษะด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 เช่น ภาษาจีน ภาษาญี่ปุ่น เป็นต้นควรส่งเสริมให้มีการ

พัฒนาทักษะการสื่อสารเชิงการปฏิบัติงานด้วยการมีส่วนร่วม ทักษะการสอนงานให้กับพนักงานใหม่ และสนับสนุนการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากร

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ในระดับต่างๆ เช่น ระดับผู้บริหาร ระดับบุคลากรสายวิชาการ เพื่อการพัฒนามหาวิทยาลัยในภาพรวม

2.2 ควรศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับหลักสูตรการฝึกอบรมด้านต่างๆ สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรดังกล่าวให้สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0 มากยิ่งขึ้น รวมทั้งเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

เอกสารอ้างอิง (References)

กองนโยบายและแผน. (2559). **แผนยุทธศาสตร์ 15 ปี มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.**

กรุงเทพฯ: สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

ชนวรรต ศรีลำคำ. (2560). การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0

ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร**

มหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พัชรินทร์ ราชคมน์. (2554). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ปัญหาพิเศษบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

ภูวนาถ วิสุทธากร และวิโรจน์ เกษภูาลักษณ์. (2558). การศึกษาเรื่องการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์

เพื่อสร้างผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนมหาวิทยาลัย

ราชภัฏกาญจนบุรี. **Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย**

สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ, 8 (1), 1012-1031.

วิชาญ ทรายอ่อน. (2559). **เอกสารวิชาการ Academic Focus ประเทศไทย 4.0.** กรุงเทพฯ: สำนัก

วิชาการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.

วันชาติ เพ็ชรศรี. (2559). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและความต้องการการพัฒนาตนเองด้าน

เทคโนโลยีของครูผู้สอนและเจ้าหน้าที่ธุรการของโรงเรียนบ้านพรหมนิม สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.



สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.(2560). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560 – 2564**. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
อกนิษฐ์ สุทธิประภา. (2562).ความต้องการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดเก็บภาษีอากรกรณีศึกษาสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13. **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต** สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.