

การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติหน้าที่ใน
ตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานภายในคณะ หน่วยงานในมหาวิทยาลัยนครพนม
The Study of Personnel Development Needs of the Personnel: The
Head of the Office in Faculty, Agencies under the Nakhon Phanom
University

สถาพร คงเกษม¹ อาพาพร สุพร² กชกร เดชะคำภู³

Sapaporn Kongkasam, Arpaporn Suporn, Khochakorn Dechakhompoo

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของหัวหน้าสำนักงานภายในคณะ หน่วยงานในมหาวิทยาลัยนครพนม ประกอบด้วย ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งรักษาการหัวหน้าสำนักงานภายในคณะ หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยนครพนม จำนวน 18 คน เครื่องมือที่ใช้ คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และค่าเอฟ ทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีของเซฟเฟ ผลการวิจัย พบว่าหัวหน้าสำนักงานมีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความต้องการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือด้านสติปัญญา รองลงมา คือด้านสังคม ด้านร่างกาย และด้านอารมณ์ ตามลำดับ การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเอง จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ (Keywords): ความต้องการ; การพัฒนาตนเอง; หัวหน้าสำนักงาน

Received: 2021-10-11 Revised: 2021-11-08 Accepted: 2021-11-08

¹ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม Faculty of Liberal Arts and Science, Nakhon Phanom University. Corresponding Author e-mail: nali_234@hotmail.com

² สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยนครพนม Research and Development Institute Nakhon Phanom University.

³ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม Faculty of Liberal Arts and Science, Nakhon Phanom University.

Abstract

The purposes of this research were to study and to compare the needs for self development of the personnel: the head of the office of each faculty, agencies under the Nakhon Phanom University. The study consists of physical, emotional, social and intellectual aspects classified by gender, educational background and work experience. The samples were 18 personnel. The instrument was questionnaires. The data were statistically analyzed by percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test and if differences were found, the differences in pair were later analyzed by Scheffe's Method. The results were as follows: The head of the office of each faculty, agencies under the Nakhon Phanom University. Rated their needs for self development in overall and each aspect at a high level. There were no significant differences in the needs of self development between male and female staffs in overall and each aspect. There were no significant differences in the needs of self development between the staffs with difference educational background in overall and each aspect. There were no significant differences in the needs of self development between the staffs with difference work experience in overall and each aspect statistically significant at the 0.05 level.

Keywords: Needs; Personal Development; Head of the office

บทนำ (Introduction)

การบริหารงานของแต่ละหน่วยงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐนั้น ต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่างที่จะเป็นตัวขับเคลื่อนให้นำไปสู่วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายในการดำเนินงานของหน่วยงานนั้นๆ ทรัพยากรบุคคลถือได้ว่าเป็นปัจจัยหลักในการเป็นตัวขับเคลื่อนที่จะมุ่งให้เกิดผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพตามภารกิจด้านต่างๆ ของหน่วยงาน ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้นั้น บุคลากรทุกฝ่ายในหน่วยงานควรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและเห็นว่าเป็นหน้าที่ที่ทุกคนพึงกระทำ หากเป็นเช่นนี้แล้ว จะทำให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล หน่วยงานสามารถดำเนินการตามภารกิจที่วางไว้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การบริหารเป็นกระบวนการนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรโดยอาศัยการวางแผนการจัดองค์กรการควบคุม ซึ่งโดยปกติองค์กรจะประกอบด้วยกำลังคนโครงสร้างและระบบงานจะเห็นว่าคนเป็นส่วนหนึ่งซึ่งทำงานอยู่ในองค์กรและเป็นปัจจัยที่ผลักดันให้ผลงานเป็นไปในทางใดทางหนึ่งได้เสมอ หน่วยงานทุกหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของภาครัฐหรือหน่วยงานของภาคเอกชนส่วนประกอบที่สำคัญที่สุดของหน่วยงานก็คือ “คน” ที่ปฏิบัติงานอยู่ในแต่ละหน่วยงาน ปัจจัยสำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรทั้งในเชิงประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผล การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพที่พร้อมจะปฏิบัติงานอยู่เสมอ จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (โชติชวลี พุทธิกาญจน์, 2549)

มหาวิทยาลัยนครพนมเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐจัดตั้งขึ้นโดยใช้หลักการแห่งการหลอมรวมสถาบันการศึกษาที่มีอยู่แล้วในจังหวัดนครพนม ทำให้เกิดการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และนอกจากนี้ยังเป็นการเปิดโอกาสแก่ประชาชนในจังหวัดให้ได้ศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาเพิ่มขึ้น รวมทั้งเป็นจุดเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้านในกลุ่มประเทศอินโดจีนทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม ด้วยการก่อตั้งที่เกิดจากการหลอมรวมสถาบันการศึกษาที่หลากหลายมหาวิทยาลัยจึงมีภารกิจในการจัดการศึกษาทั้งในระดับอุดมศึกษาและอาชีวศึกษา ภายใต้กรอบแนวคิดของการจัดการศึกษา ที่มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษา โดยสิ่งต่างๆ เหล่านี้จะไม่สามารรถเกิดขึ้นหรือประสบผลสำเร็จหากขาดบุคลากรหรือผู้ที่จะมาขับเคลื่อนหรือดำเนินการ ในทางปฏิบัติผู้บริหารระดับสูงขององค์กรจะเป็นผู้กำหนดวิสัยทัศน์ นโยบายในการดำเนินงานขององค์กร และมีทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ร่วมขับเคลื่อน ผู้บริหารระดับสูงอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามวาระ แต่จะมีตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานที่จะอยู่ในองค์กรตลอดและเป็นผู้ที่ต้องเชื่อมโยงการทำงานระหว่างผู้บริหารชุดเดิมและชุดใหม่หากมีการเปลี่ยนแปลงการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารระดับสูง นั้นหมายความว่าไม่ว่าผู้บริหารชุดใดจะดำรงตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงานก็จะต้องปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นเพื่อตอบสนองนโยบายของผู้บริหารระดับสูงควบคู่ไปกับการจัดการองค์กรเพื่อผลักดันให้การดำเนินงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล จะเห็นได้ว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในระดับหนึ่ง จึงจะได้รับการแต่งตั้งหรือถูกยอมรับจากบุคลากรในองค์กรนั้นๆ ปัจจุบันมหาวิทยาลัยนครพนม ยังไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานในแต่ละหน่วยงานเนื่องจากตามคุณสมบัติของหัวหน้าสำนักงานยังไม่มีผู้มีความสมบัตินั้น จึงมีแค่การแต่งตั้งให้บุคคลปฏิบัติหน้าที่รักษาการหัวหน้าสำนักงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้มาจากการที่ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานเป็นผู้เสนอชื่อให้อธิการบดีลงนามแต่งตั้งในคำสั่ง ซึ่งหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกในแต่ละหน่วยงานอาจพิจารณาจากหลากหลายคุณสมบัติ ซึ่งอาจมีความคล้ายคลึงกัน หรืออาจมีการพิจารณาเพิ่มเติมนอกเหนือจากความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจุบันมีบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งรักษาการหัวหน้าสำนักงาน ในคณะและหน่วยงานภายใน มหาวิทยาลัยนครพนมทั้งสิ้นจำนวน 18 คน โดยบุคลากรเหล่านี้มีตำแหน่งแรกบรรจุที่แตกต่างกันออกไป และมีอายุงาน และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันออกไป จากความหลากหลายนี้อาจทำให้เกิดเป็นประเด็นปัญหาในการดำเนินงานในเรื่องของประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นที่ทราบกันดีว่าการพัฒนาองค์กรในภาพรวม ถ้าบุคลากรไม่ได้รับการพัฒนาเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในยุค 4.0 แล้วนั้น จะนำมาซึ่งการขับเคลื่อนองค์กรที่ไม่มีประสิทธิภาพเช่นกัน และในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรควรคำนึงถึงความต้องการของตัวผู้รับการพัฒนาเป็นสิ่งสำคัญ เพราะการได้รับประโยชน์จากการพัฒนาบุคลากรนั้น บุคลากรจะต้องสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน และเพิ่มพูนความรู้ความสามารถได้อย่างแท้จริงเนื่องจากบุคลากรเป็นส่วนสำคัญที่จะผลักดันให้องค์กรบรรลุ

เป้าหมาย ตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจ ที่กำหนดไว้ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะนำไปสู่การเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพและคุณภาพ การบริหารงานบุคคลจึงเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานบุคคลของหัวหน้างาน เพื่อให้เป็นบุคคลที่เก่ง และดีที่องค์กรควรมี (อรรถศักดิ์ คงคา สวัสดิ์, 2553)

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่าการมีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ การบริหารจัดการที่ดีในองค์กรจะเกิดขึ้นได้ต้องมาจากบุคลากรในองค์กรเป็นสำคัญ ทั้งนี้เพราะประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กรมีผลโดยตรงต่อความสำเร็จของหน่วยงาน ชีตความสามารถขององค์กรโดยรวมจะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับขีดความสามารถของบุคลากรที่จะสามารถผลักดันให้เกิดความสำเร็จในองค์กร ฉะนั้นหลักการบริหารที่ถือว่าสำคัญที่สุดที่ทุกองค์กรต้องให้ความสนใจเป็นลำดับแรกคือ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรนั่นเอง การพัฒนาบุคลากรเป็นแนวทางหนึ่งของกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีส่วนช่วยในการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานในองค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพลดความขัดแย้งระหว่างหน่วยงานกับองค์กร ช่วยสร้างความพร้อมในการดำเนินงานของหน่วยงาน (อนิวัช แก้วจำนงค์, 2552) ตำแหน่งหัวหน้าสำนักงาน ถือได้เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญ เพราะจะช่วยในการผลักดันกลไกการทำงานต่างๆ ของหน่วยงานให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาหัวหน้าสำนักงานในคณะ ให้มีความรู้ความสามารถ มีการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้า เป็นผู้มีประสิทธิภาพซึ่งในการพัฒนาบุคลากรนั้นต้องใช้องค์ประกอบในหลายๆ ด้าน ในการพัฒนาความก้าวหน้าและต้องให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในการที่จะให้บุคลากรเหล่านั้นเล็งเห็นคุณค่าและความจำเป็น เกิดแรงจูงใจ มีความกระตือรือร้นที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองไปในทางที่ดีขึ้น เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปได้ และตรงตามความต้องการของบุคลากรสายสนับสนุน ตำแหน่งหัวหน้าสำนักงาน จึงเห็นว่าควรมีการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของหัวหน้าสำนักงานในแต่ละคณะ หน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยนครพนม เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีความพร้อม มีทักษะความเป็นมืออาชีพ รวมถึงความก้าวหน้าในสายงานของผู้ปฏิบัติงาน สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และมีความสำคัญต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยนครพนมให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของหัวหน้าสำนักงานภายในคณะ หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยนครพนม ประกอบด้วย ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา

2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของหัวหน้าสำนักงานภายในคณะ
หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยนครพนม จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการ
ปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง
รักษาการหัวหน้าสำนักงานภายในคณะ หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยนครพนม จำนวน 18 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด จำนวน 18 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งผู้วิจัยได้
สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร หนังสือ ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาเป็น
แนวทางจัดทำแบบสอบถาม โดยแบ่งรายละเอียดแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ คือ **ตอนที่ 1**
เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และ
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน **ตอนที่ 2** เป็นคำถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของ
บุคลากรสายสนับสนุน โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์การสร้างแบบสอบถามใน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้าน
ร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การให้คะแนนความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน
ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งรักษาการหัวหน้าสำนักงานภายในคณะ หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย
นครพนม เป็นมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert's rating scale) (ธานินทร์ ศิลป์จารุ,
2555 : 74) โดยเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	ความหมาย
5	ระดับความต้องการมากที่สุด
4	ระดับความต้องการมาก
3	ระดับความต้องการปานกลาง
2	ระดับความต้องการน้อย
1	ระดับความต้องการน้อยที่สุด

การหาค่าเฉลี่ยของคำตอบรายข้อ เพื่อทราบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสาย
สนับสนุนปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งรักษาการหัวหน้าสำนักงานภายในคณะ หน่วยงานภายใน
มหาวิทยาลัยนครพนม โดยเทียบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์การประเมินความเห็นตามวิธีการของลิเคิร์ต
(Likert) โดยแบ่งออกตามค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้ ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555)

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.50-5.00	มีระดับความต้องการมากที่สุด

3.50-4.49	มีระดับความต้องการมาก
2.50-3.49	มีระดับความต้องการปานกลาง
1.50-2.49	มีระดับความต้องการน้อย
1.00-1.49	มีระดับความต้องการน้อยที่สุด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแล้วจะทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนนำไปลงรหัส จากนั้นทำการบันทึกข้อมูล และนำข้อมูลไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยประชากร (μ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานประชากร (σ) เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และพรรณนาเชิงเนื้อหาของข้อมูลทั่วไป โดยใช้ค่าเฉลี่ยประชากร (μ) และใช้การทดสอบ t-test (Independent Sample) และ F-test (One way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างได้ทำการทดสอบด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ผลการวิจัย (Research Results)

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งรักษาการหัวหน้าสำนักงานภายในคณะ หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยนครพนม

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งรักษาการหัวหน้าสำนักงานภายในคณะ หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยนครพนม โดยรวมและรายด้าน

การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งรักษาการหัวหน้าสำนักงานภายในคณะ หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยนครพนม	ระดับความต้องการ		
	ค่าเฉลี่ย (μ)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)	แปลผล
ด้านร่างกาย	3.95	0.75	มาก
ด้านอารมณ์	3.74	0.72	มาก
ด้านสังคม	4.24	0.57	มาก
ด้านสติปัญญา	4.31	0.59	มาก
โดยรวม	4.06	0.56	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งรักษาการหัวหน้าสำนักงานภายในคณะ หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยนครพนม โดยรวม

และรายด้าน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งรักษาการหัวหน้าสำนักงานภายในคณะ หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยนครพนม อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือด้านสติปัญญา ($\mu = 4.31$) รองลงมา คือด้านสังคม ($\mu = 4.24$) ด้านร่างกาย ($\mu = 3.95$) และ ด้านอารมณ์ ($\mu = 3.74$) ตามลำดับ

ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งรักษาการ หัวหน้าสำนักงานภายในคณะ หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยนครพนม ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งรักษาการหัวหน้าสำนักงานภายในคณะ หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยนครพนม โดยรวมบุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งรักษาการหัวหน้าสำนักงานภายในคณะ หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยนครพนม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงความต้องการของบุคลากรสายสนับสนุนจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้

ด้านสติปัญญา ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งรักษาการหัวหน้าสำนักงานภายในคณะ หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งรักษาการหัวหน้าสำนักงานภายในคณะต้องการไปศึกษาดูงานกับ หน่วยงานภายนอกที่ตรงกับลักษณะงานที่ตนปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ($\mu = 4.50$) รองลงมา คือบุคลากรสายสนับสนุนต้องการการเข้ารับการพัฒนา และฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ($\mu = 4.44$) บุคลากรสายสนับสนุนต้องการให้ผู้บริหารส่งเสริมบุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเองด้านสติปัญญาอย่างต่อเนื่อง ($\mu = 4.44$) และบุคลากรสายสนับสนุนต้องการปรับปรุงพัฒนาตนเองให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ($\mu = 4.33$) ตามลำดับ

ด้านสังคม ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งรักษาการหัวหน้าสำนักงานภายในคณะ หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งรักษาการหัวหน้าสำนักงานภายในคณะ ต้องการการปรับปรุง และพัฒนาการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพ ($\mu = 4.50$) รองลงมา คือต้องการให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองด้านสังคม โดยการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันในสังคม ($\mu = 4.44$) บุคลากรสายสนับสนุนต้องการสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันกับผู้ร่วมงานใน หน่วยงาน ($\mu = 4.39$) บุคลากรสายสนับสนุนต้องการเห็นการปฏิบัติงานด้วยความเสียสละเพื่อ

ประโยชน์ส่วนรวมอยู่เสมอ ($\mu = 4.38$) และบุคลากรสายสนับสนุนต้องการให้มีการวิเคราะห์ข้อบกพร่องของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ($\mu = 4.35$) ตามลำดับ

ด้านร่างกาย ผลการวิจัย ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งรักษาการหัวหน้าสำนักงานภายในคณะ หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งรักษาการหัวหน้าสำนักงานภายในคณะต้องการให้มีสวัสดิการเกี่ยวกับการตรวจสุขภาพประจำปีโดยแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ ($\mu = 4.17$) รองลงมา คือบุคลากรสายสนับสนุนต้องการการสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับการบริหารร่างกาย และสร้างเสริมสมรรถภาพทางกาย ($\mu = 4.17$) และบุคลากรสายสนับสนุนต้องการพัฒนาบุคลิกภาพให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.11$) ตามลำดับ

ด้านอารมณ์ ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งรักษาการหัวหน้าสำนักงานภายในคณะ หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนต้องการเป็นผู้ที่ยอมรับความจริง คือยอมรับข้อบกพร่องของตนเอง และผู้อื่น ($\mu = 4.06$) รองลงมา คือบุคลากรสายสนับสนุนต้องการเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาเมื่อมีโอกาส ($\mu = 3.94$) บุคลากรสายสนับสนุนต้องการพัฒนาจิตใจ และอารมณ์เป็นประจำ ($\mu = 3.83$) บุคลากรสายสนับสนุนต้องการทำกิจกรรมผ่อนคลายความตึงเครียดภายหลังการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.83$) และบุคลากรสายสนับสนุนต้องการฝึกฝนตนเองให้มีจิตใจสงบมั่นคงเพื่อสามารถควบคุมอารมณ์ และมีสติอยู่กับปัจจุบัน ($\mu = 3.78$) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งรักษาการหัวหน้าสำนักงานภายในคณะ หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยนครพนม จำแนกตามเพศ วุฒิกการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งรักษาการหัวหน้าสำนักงานภายในคณะ หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยนครพนม พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งรักษาการหัวหน้าสำนักงานภายในคณะ หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยนครพนมที่มีเพศ วุฒิกการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากการวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งรักษาการหัวหน้าสำนักงานภายในคณะ หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยนครพนม ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งรักษาการหัวหน้าสำนักงานภายในคณะ หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยนครพนม โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของจินตนา สุจิตานันท์ (2554) ได้กล่าวถึงการมีสุขภาพดีไว้ว่า คนที่มีสุขภาพดีจะลดการแพร่กระจายของโรคติดต่อ ทำให้คนในสังคมมีสุขภาพดีไปด้วย และคนที่มีสุขภาพดีจะทำงานน้อย เป็นการช่วยเพิ่มผลผลิตให้กับเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับแนวคิดของชวลิต สละ (2551) ได้กล่าวว่า การมีร่างกายแข็งแรงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ คือการมีชีวิตอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่ดีทั้งในที่อยู่อาศัย ในที่ทำงานและในชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนทร ไหมยะ (2552) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดอุดรธานี เขต 1 พบว่า บุคลากรในสถานศึกษาเอกชน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านสุขภาพอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิธิตี เขียวเงิน, (2554) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานเทศบาล สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดพัทลุง พบว่า พนักงานเทศบาลมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านสุขภาพอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนภรณ์ คชมะเริง (2550) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี มีความต้องการพัฒนาด้านสุขภาพอยู่ในระดับมาก

การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง รักษาการหัวหน้าสำนักงานภายในคณะ หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยนครพนม โดยรวมและเป็นรายด้าน ผลการวิจัย พบว่า

1. บุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งรักษาการหัวหน้าสำนักงานภายในคณะ หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยนครพนม พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามเพศ มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับแนวคิดของวิศรุตฯ ทองแก้ว (2552) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยทักษิณ พบว่า บุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยทักษิณ ทั้งชายและหญิง มีความคิดเห็นต่อระดับการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของนพมาศ ทะมาตร์ (2551) ได้ศึกษาเรื่องการปฏิบัติงานและความต้องการ

พัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัดกองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือ พบว่า บุคลากรสังกัดกองนโยบายและแผนทั้งชายและหญิง มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของทศพร พิษะระ (2554) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการ พัฒนาตนเองของ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ทั้งชายและหญิง มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับ งานวิจัยของรัตนารณ คชมะเริง (2550) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของ พนักงาน ส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี ทั้งชายและหญิง มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมและด้านไม่แตกต่างกัน

2. บุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งรักษาการหัวหน้าสำนักงานในคณะ หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยนครพนม ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับแนวคิดของจากรุณห์ อธิธาวัชกุล (2553) ได้กล่าวว่า ความปรารถนาของ คนทำงานประการหนึ่ง คือการได้เลื่อนระดับ หรือเลื่อนตำแหน่ง คนเก่ง ๆ ในองค์กรจึงพยายามทุ่มเท สติปัญญา ความรู้ ความสามารถ และ แสดงผลงานของตนให้เป็นที่ประจักษ์ โดยต่างมุ่งหวังว่า ผู้บริหาร จะพิจารณาให้ได้รับตำแหน่งที่ ใหญ่โตขึ้น มีอำนาจหน้าที่มากขึ้น ซึ่งปัจจัยด้านคุณลักษณะและความสามารถที่องค์การระบุไว้ และ ปัจจัยด้านความเหมาะสมในเรื่องของการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทั้งด้าน ความรู้ ความสามารถ และ บุคลิกภาพ โดยเฉพาะการควบคุมอารมณ์ตนเองนั้น เป็นประการสำคัญที่สามารถกำหนดได้ว่าจะ ได้รับการพิจารณาให้ได้รับการเลื่อนระดับหรือเลื่อนตำแหน่งหรือไม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของธิดา รัตน์ เนียมกลีพงษ์ (2549) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมการขนส่ง ทางบก พบว่า ข้าราชการกรมการขนส่งทางบก ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนา ตนเองด้านจิตใจ ด้านร่างกาย และด้านสังคมแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิพย์ ไตร พิทยากุล (2550) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า ข้าราชการสายสนับสนุน ที่มีการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของพรณทิพย์ ศิริวรรณบุตย์ (2550) ได้กล่าวว่า การพัฒนาปัญญา ซึ่งบุคคลสามารถพัฒนาได้ด้วยการสร้างเสริมทักษะในการคิด ไม่ ปล่อยให้ สมองว่างเปล่า ศึกษาปัญหาต่าง ๆ และสภาพการณ์ต่าง ๆ รอบตัวเสมอ ฝึกให้ตนเองเป็น คนหูกว้าง ตากว้าง มีความสนใจกว้าง คิดและวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ รอบตนเอง เพราะปัญญานั้น เป็นสิ่งที่ต้องใช้ จึงจะงอกงาม และจำเป็นต้องพัฒนาปัญญาเพื่อไม่ให้เกิดความเสื่อมโทรม สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนทร ไหมยะ (2552) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของ

บุคลากรในสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดอุดรธานี เขต 1 พบว่าบุคลากรในสถานศึกษาเอกชน ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านวิชาการไม่แตกต่างกัน และ สอดคล้องกับงานวิจัยของนพมาศ ทะมาตร์ (2551) ได้ศึกษาเรื่องการปฏิบัติงานและความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัดกองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือ พบว่า บุคลากรสังกัดกองนโยบายและแผน ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของนิวัติ เขียวเงิน (2554) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานเทศบาล สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดพัทลุง พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านวิชาการไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนารณ์ คชมะเรง (2550) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ ไม่แตกต่างกัน

3. บุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งรักษาการหัวหน้าสำนักงานในคณะหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยนครพนม ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับแนวคิดของสุนทร ไหมยะ (2552) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดอุดรธานี เขต 1 พบว่าบุคลากรในสถานศึกษาเอกชน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านบุคลิกภาพ และด้านสุขภาพไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของนพมาศ ทะมาตร์ (2551) ได้ศึกษาเรื่องการปฏิบัติงานและความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัดกองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือ พบว่า บุคลากรสังกัดกองนโยบายและแผนที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน โดยภาพรวมมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของนิวัติ เขียวเงิน (2554) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานเทศบาล สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดพัทลุง พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านสุขภาพ และด้านจริยธรรมและจิต วิญญาณไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนารณ์ คชมะเรง (2550) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี ที่มีอายุราชการต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านสุขภาพ และด้านจริยธรรมและจิตวิญญาณไม่แตกต่างกัน

กล่าวโดยสรุป ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามข้างต้นมีผลต่อความแตกต่างที่ได้สะท้อนถึงความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งรักษาการหัวหน้าสำนักงานภายในคณะ หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยนครพนม อาจเป็นเพราะตัวแปรดังกล่าวสะท้อนถึงความต้องการพัฒนาตนเองในความหลากหลายตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

จากผลการวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง รักษาการหัวหน้าสำนักงานภายในคณะ หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยนครพนม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งรักษาการหัวหน้าสำนักงานภายในคณะ หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยนครพนม ผู้วิจัยขอเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1.1 ควรจัดโครงการเกี่ยวกับด้านร่างกายเพื่อพัฒนาสมรรถภาพทางกายด้วยการออกกำลังกายในช่วงเวลาที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง มีกีฬาหลากหลายประเภทให้เลือก และหัวหน้าหน่วยงานที่สังกัดให้การสนับสนุน เพื่อเป็นสวัสดิการให้แก่บุคลากรสายสนับสนุน

1.2 ควรมีกิจกรรมเกี่ยวกับสันติภาพที่ประกอบไปด้วยสาระและความบันเทิงเพื่อผ่อนคลายอารมณ์ หัวหน้าสำนักงานควรมีความมั่นคงทางอารมณ์ มีคุณธรรมจริยธรรมเพื่อให้สามารถบริหารจัดการงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ควรจัดให้มีกิจกรรมที่เกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความสัมพันธ์ในระยะยาว เช่น จัดกิจกรรมเพื่อการละลายพฤติกรรม กิจกรรมสร้างเสริมการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1.4 ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพในด้านการปฏิบัติงานด้านภาษา และด้านการสื่อสาร รวมถึงการส่งเสริมให้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และต้องการให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการสนับสนุนในการลาศึกษาต่อ หรือได้รับการสนับสนุนเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการศึกษาต่อ อีกทั้งควรกำหนดนโยบายและเป้าหมายอย่างชัดเจนในการพัฒนาตนเองด้านสติปัญญาของบุคลากรสายสนับสนุน โดยการจัดโครงการพัฒนาและฝึกอบรม

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งรักษาการหัวหน้าสำนักงานในคณะ หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยนครพนม เพื่อเปรียบเทียบหาข้อบกพร่องและหาทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรค

2.2 ควรศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง รักษาการหัวหน้าสำนักงานในคณะ หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยนครพนม ด้าน การศึกษาต่อ ด้านการวิจัย และด้านการฝึกอบรม เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน

เอกสารอ้างอิง (References)

- จารุนันท์ อธิธาว์กุล. (2553). *บริหารคนเหนือตำรา*. กรุงเทพฯ: เนชั่น พรินต์ติ้ง เซอร์วิส.
- จินตนา สุจิตานนท์. (2556). *การศึกษาและการพัฒนาชุมชนในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: โอเดียนส โตร์.
- ชลิต สละ. (2551). *หลักการเศรษฐศาสตร์แรงงานเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โชติชวล ฟูกิจกาญจน์. (2549). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ทศพร พิษะระ. (2554). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ*.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ.
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2555). *การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS*.
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- ธิดารัตน์ เนียมกลีพงษ์. (2549). *ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมการขนส่งทางบก*.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์).
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธำรงค์ศักดิ์ คงสวัสดิ์. (2553). *หัวหน้างานกับการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ ส.ส.ท.
- นพมาศ ทะมาตร์. (2551). *การปฏิบัติงานและความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัดกองนโยบายและแผนมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือ*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท). อุตรดิตถ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

- นิธิวดี เขียวจีน. (2554). *ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานเทศบาล สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดพัทลุง*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (สาขาวิชาการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). สงขลา มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- พรทิพย์ ไตรพิทยากุล. (2550). *ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารทั่วไป)*. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุญ. (2550). *จิตวิทยาครอบครัว*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนารณ์ คชมะเร็ง. (2550). *ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาบริหารการศึกษา). ลพบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- วิศรุตฯ ทองแกมแก้ว. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ ภูมิศึกษามหาวิทยาลัยทักษิณ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุนทร ไหมยะ. (2552). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดอุดรธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- อนิวัช แก้วจำนงค์. (2552). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์พิมพ์ลักษณ์.