

**ความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**
**The Study of Needs for the Development of Support Employees
of Rajamangala University of Technology Thanyaburi**

ธีรวดี ยิงมี¹

Teeravadee Yingme

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และขอเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนต่อไป โดยใช้วิธีการสำรวจเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 345 ชุด วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนาโดยใช้การแสดงค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมานใช้หาระดับความต้องการ โดยการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มด้วย t-test และทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มขึ้นไปด้วยสถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOVA) ผลการศึกษาพบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี หน่วยงานต้นสังกัดส่วนใหญ่เป็นบุคลากรจากคณะสังกัด มทร.ธัญบุรีตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และหน่วยงานที่มีบทบาทมากที่สุดในการพัฒนาบุคลากรเป็นคณะ/หน่วยงานที่สังกัด 2) ความต้องการภาพรวมในการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ภาพรวมด้านฝึกอบรม ภาพรวมด้านศึกษาต่อ ภาพรวมด้านศึกษาดูงาน ภาพรวมด้านการพัฒนา ภาพรวมด้านพัฒนาศักยภาพ และภาพรวมด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และ 3) จากการเปรียบเทียบความต้องการ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความแตกต่างกันด้านเพศ อายุการทำงาน ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัดและตำแหน่งงาน กับภาพรวมด้านฝึกอบรมด้านศึกษาต่อ ด้านศึกษาดูงาน ด้านการพัฒนาด้านพัฒนาศักยภาพ และด้านความเชี่ยวชาญในการทำงานมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุนไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ (Keywords): ความต้องการ; การพัฒนาบุคลากร; บุคลากรสายสนับสนุน

Received: 2022-02-05 Revised: 2022-06-06 Accepted: 2022-06-13

¹ กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี Personnel Division, Rajamangala University of Technology Thanyaburi. Corresponding Author e-mail: teeravadee_y@rmutt.ac.th

Abstract

This research aimed to study the needs for the development of support employees of Rajamangala University of Technology Thanyaburi and serve as guideline to develop the support staff. There were 239 totals of questionnaires for the representative samples have been collected for data. The data has been analyzed using the descriptive statistics by percentage, mean and standard deviation. The application of Inferential Statistics to determine the relationship between variable with demand level by testing the difference between 2 groups with t-test and testing the difference between more than 2 groups with one-way analysis of variance (ANOVA), The study indicated that: 1) Most of the respondents were females with the length of services range from 1 year to 5 years with bachelor degree. The affiliation of most of the faculty members at Rajamangala University of Technology Thanyaburi were designee as university employees. Moreover, the most important affiliation in the development of personnel is the faculty. 2) The overall development needs for the support employees is at high level when considering in every aspect; overall training, overall further education, overall study visit, overall development and overall work expertise is at high level and 3) The comparison of the needs indicated that personal factors were different in gender, length of service, educational level, affiliation and position with overall training, further education, study visit, development, potential development and work expertise. The study found out that the different personal factors that influenced the development needs of the support staff have no significant difference.

Keywords: Needs; Personnel Development; Support Employees

บทนำ (Introduction)

การพัฒนางานองค์กรและบุคลากร นับได้ว่าเป็นความจำเป็นอย่างยิ่ง ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือองค์กรของเอกชน ในการพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญทั้งต่อตัวเองและต่อองค์กร ซึ่งความสำคัญต่อตัวเอง ได้แก่ การได้รับความรู้ ความคิดใหม่ ๆ ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สามารถเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้น ทั้งเป็นการสนองความต้องการที่ก้าวหน้าของบุคลากร ส่วนในความสำคัญขององค์กร ได้แก่ การเพิ่มผลผลิตขององค์กรและทำให้องค์กรได้ผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ และสามารถพัฒนางานให้มี

ประสิทธิภาพ จึงนับได้ว่าการพัฒนาบุคลากรก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อบุคลากรเองและต่อองค์กร แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ได้มียุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศอยู่ 6 ประการ แผนพัฒนาฯ ฉบับนี้ใช้แนวคิดที่ต่อเนื่องมาจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 2-10 โดยยังคงยึดหลัก “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ที่ให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา และการสร้างสมดุลการพัฒนา ในทุกมิติ ในส่วนของการพัฒนาคนได้มีการวางยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน โดยมุ่งพัฒนาคนทุกช่วงวัย สอดแทรกการพัฒนาคนด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่เสริมสร้างวัฒนธรรม การเอื้อกุล พัฒนาทักษะให้คนมีการเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิต เพื่อต่อยอดสู่การสร้างนวัตกรรมที่เกิดจากการฝึกฝนเป็นความคิดสร้างสรรค์ (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559, 2554)

การพัฒนาองค์กร สิ่งที่สำคัญที่จะให้องค์กรมีการพัฒนาได้นั้นทรัพยากรมนุษย์ที่อยู่ในองค์กรถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดอีกปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างมากในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่อยู่ในองค์กรจำเป็นต้องมีการศึกษารูปแบบที่เหมาะสมกับสถานการณ์ขององค์กรเนื่องจากรูปแบบ การพัฒนาย่อมแตกต่างกันตามปัญหาที่เกิดขึ้นของแต่ละองค์กรและแต่ละความต้องการของบุคคลที่จะพัฒนาตนเอง ฉะนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Development : HRD) จึงเป็นการทำให้มนุษย์ที่อยู่ในองค์กรนั้นดูมีคุณค่ายิ่งขึ้นด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาระยะสั้น ระยะยาว และการพัฒนาอาชีพ การพัฒนาตนเองเพื่อปรับปรุงทีมและประสิทธิผลขององค์กร การพัฒนาทรัพยากรบุคคลมิใช่ผลรวมของกิจกรรมแต่เป็นการใช้ประโยชน์ทั้งหมดเพื่อการพัฒนาให้เกิดความสำเร็จในระดับที่สูงขึ้นของแต่ละคน และก่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์กรเป็นอย่างมาก (จิตรภรณ์ ปาวัน, 2554)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นสถาบันอุดมศึกษาด้านวิชาชีพและเทคโนโลยี ด้านการเรียนการสอน โดยมุ่งผลิตบัณฑิตมีอาชีพและพัฒนากำลังคนบนพื้นฐานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจ สังคมและนวัตกรรมที่เข้มแข็งตอบสนองความต้องการของชุมชน สังคมและประเทศประกอบกับมหาวิทยาลัยฯ ได้ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชมงคลธัญบุรี โดยส่วนหนึ่งได้มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกระดับให้ได้รับความรู้บนพื้นฐานสมรรถนะ จึงมีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยโดยมีวิธีการพัฒนาบุคลากรหลากหลายรูปแบบ เช่น การให้ทุนการศึกษาต่อระดับปริญญาโท ปริญญาเอก การส่งไปฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และพัฒนากิจการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การส่งเสริมด้านวิชาการ เช่น การส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนทำวิจัย การศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศเพื่อพัฒนาการทำงาน โดยตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาบุคลากรต้องการพัฒนาตามนโยบายที่มหาวิทยาลัยกำหนดขึ้น อยู่กับบริบทของหน่วยงานนั้น ๆ ตลอดจนกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้เปิดให้มีการอบรม

หลากหลายหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรในลักษณะการทำงานที่มีหน้าที่แตกต่างกัน นอกเหนือจากการอบรม สัมมนา ยังมีกระบวนการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทั่วทั้งองค์กรเพื่อมุ่งไปสู่องค์กรคุณภาพ มีโครงการพัฒนาต่าง ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านบริหารแก่ผู้บริหาร หัวหน้างานต่าง ๆ รวมทั้งการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรทุกระดับ ในปัจจุบันนี้รูปแบบในการพัฒนาบุคลากรมีการปรับเปลี่ยนไปตามสภาพของความเจริญทั้งทางด้านเทคโนโลยี รูปแบบการทำงานใหม่ ๆ ทำให้การปฏิบัติงานมีความสะดวกและรวดเร็วมากขึ้น

จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่ศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่ามีความต้องการตรงตามที่ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยกำหนดไว้หรือไม่ และบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามที่ยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยกำหนด สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในการทำงานได้มากน้อยเพียงใด เนื่องจากแนวทางการพัฒนาดังกล่าวข้างต้น มีการใช้งบประมาณในแต่ละด้านค่อนข้างสูง และเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าของงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด และบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนางานและเป็นกำลังที่สำคัญในการพัฒนามหาวิทยาลัยต่อไป ทำให้ผู้วิจัยสนใจในการศึกษาการให้ทุนการศึกษาต่อ การส่งไปฝึกอบรมและสัมมนา การส่งเสริมด้านวิชาการ และการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศเพื่อพัฒนาการทำงาน ว่าตรงกับความต้องการของบุคลากรหรือไม่ รวมถึงการพัฒนาต้นใดตรงกับความต้องการมากที่สุด และการพัฒนาด้านใดผู้ได้รับการพัฒนาได้รับประโยชน์และความพึงพอใจสูงสุด รวมถึงมีปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยต่อไป รวมถึงข้อเสนอแนะต่างๆในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาตรงกับความต้องการของบุคลากร และเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และนโยบายของมหาวิทยาลัย

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objective)

1. เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. รูปแบบการวิจัยรูปแบบการวิจัย

ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งได้ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมุ่งศึกษาความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุน

2. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 2,129 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มีนาคม 2562)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้จากการสุ่มตัวอย่างจากประชากร เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมด ผู้วิจัยจึงได้ใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโรยามาเน่ (Taro Yanmane) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 345 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) เนื่องจากมีความสะดวกและประหยัดเวลา ซึ่งการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 345 คน โดยมีบุคลากรของคณะในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี บุคลากรสายสนับสนุนสังกัดภายใต้สำนักงานอธิการบดีบุคลากรของสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน บุคลากรของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ และบุคลากรของสถาบันวิจัยวิจัยและพัฒนา

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก จำนวน 3 ข้อ ซึ่งประกอบด้วย

- 1) หน่วยงานที่มีบทบาทในการพัฒนาบุคลากรของท่าน
- 2) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมีวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีใดบ้าง
- 3) การดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรที่ผ่านมา ท่านเห็นว่าวิธีการใดที่ทำให้ท่าน

สามารถพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของท่านมากที่สุด

ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 4 ด้าน ว่ามีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด คือ

- 1) การฝึกอบรม
- 2) การส่งเสริมด้านวิชาการ
- 3) การส่งไปศึกษาดูงาน

4) การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แบบสอบถามมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open-Ended Questionnaires) จำนวน 4 ด้าน

4. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4.1 ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาข้อมูล จากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของสายสนับสนุน รวมทั้งการรวบรวมรายละเอียดของการนำข้อมูล ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จาก ตำรา เอกสาร และบทความต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการดำเนินการสร้างแบบสอบถาม รวมทั้งการสร้างแบบสอบถามได้ดำเนินการปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ เมื่อได้รับคำแนะนำได้นำมาปรับปรุงแก้ไขแล้วดำเนินการตามความเหมาะสมก่อนไปเก็บข้อมูล

4.2 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาโดยใช้แบบตรวจเครื่องมือสำหรับผู้เชี่ยวชาญนำมาหาค่าโดยใช้วิธีหาค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) ซึ่งได้ค่าเฉลี่ยทั้งหมด 0.50-1.00

4.3 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำไปทดลองใช้กับประชาชนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำมาหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1970, 161) ได้ค่าความเชื่อมั่นของความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีทั้ง 4 ด้าน เท่ากับ 0.75, 0.77, 0.81, และ 0.72 ซึ่งแสดงว่าเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้มีความเที่ยงตรงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับแล้วดำเนินการจัดทำตามขั้นตอนโดยใช้วิธีการประมวลผลค่าทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์

6. การวิเคราะห์และการนำเสนอข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแยกเป็น 2 ตอน คือ

1. นำข้อมูลของแบบสอบถามตอนที่ 1 มาแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปของตารางประกอบความเรียง

2. ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของความคิดเห็น โดยแปลความหมายเทียบกับเกณฑ์แล้วนำเสนอในรูปของตาราง

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ อายุการทำงานระดับการศึกษา และตำแหน่งงานซึ่งสามารถจำแนกเป็นกรณีเปรียบเทียบ 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ ใช้สถิติ T test และกรณีเปรียบเทียบมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุงาน ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOVA)

4. นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะมาสรุปแล้วนำเสนอในรูปแบบความเรียง

ผลการวิจัย (Research Results)

1. สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการดำเนินงานวิจัยโดยใช้แบบสอบถามเชิงปริมาณ ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

จากการรวบรวมแบบสอบถามพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในวิธีพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มากที่สุดพบว่า เป็นการสัมมนา/อบรม/ประชุม คิดเป็นร้อยละ 91.6 รองลงมาเป็นการศึกษาดูงาน คิดเป็นร้อยละ 37.1 รองลงมาเป็นกรมอบหมายงานให้ปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ 32.8 รองลงมาเป็นกรมปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ 25.5 รองลงมาเป็นการศึกษาต่อ คิดเป็นร้อยละ 24.6 รองลงมาเป็นกรมสอนงาน คิดเป็นร้อยละ 21.2 และสุดท้ายน้อยที่สุดเป็นการประชุมชี้แจง คิดเป็นร้อยละ 20.6 ส่วนความคิดเห็นในการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรที่ผ่านมา ท่านเห็นว่าวิธีการใดที่ทำให้ท่านสามารถพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของท่านมากที่สุด ซึ่งมากที่สุดพบว่า เป็นการสัมมนา/อบรม/ประชุม คิดเป็นร้อยละ 69.6 รองลงมาเป็นกรมอบหมายงานให้ปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ 20.9 รองลงมาเป็นกรมการศึกษาดูงาน คิดเป็นร้อยละ 19.4 รองลงมาเป็นกรมสอนงาน คิดเป็นร้อยละ 13.6 รองลงมาเป็นกรมศึกษาต่อ คิดเป็นร้อยละ 9.9 รองลงมาเป็นกรมประชุมชี้แจง คิดเป็นร้อยละ 9.6 และสุดท้ายน้อยที่สุดเป็นการปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ 6.1

ผลการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความต้องการ ด้านฝึกอบรม

ความต้องการของบุคลากรสายสนับสนุน	ระดับความสำคัญ		แปลผล	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D		
1. ฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสายงานที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่	3.93	0.824	มาก	2
2. ฝึกอบรมหลักสูตรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	3.72	0.717	มาก	6
3. ฝึกอบรมหลักสูตรการใช้เทคโนโลยี/เทคนิค/ วิทยาการสมัยใหม่ที่จะนำมาประยุกต์ในการปฏิบัติงาน	3.90	0.784	มาก	3

4. ฝึกอบรมหลักสูตรที่ทันสมัย องค์ความรู้ใหม่ที่จะนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้	3.94	0.779	มาก	1
5. สนับสนุนงบประมาณในการฝึกอบรมจากหน่วยงานเพียงพอ	3.83	0.799	มาก	4
6. มีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมที่ชัดเจน	3.81	0.743	มาก	5
ภาพรวม	3.85	0.787	มาก	

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุนพบว่า ด้านฝึกอบรม โดยภาพรวม มีความต้องการด้านฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, $SD = 0.787$) และหากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ฝึกอบรมหลักสูตรที่ทันสมัยองค์ความรู้ใหม่ที่จะนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ มีความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, $SD = 0.779$) รองลงมา เป็นฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสายงานที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ มีความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, $SD = 0.824$) ฝึกอบรมหลักสูตรการใช้เทคโนโลยี/เทคนิค/วิทยาการสมัยใหม่ที่จะนำมาประยุกต์ในการปฏิบัติงาน มีความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, $SD = 0.784$) สนับสนุนงบประมาณในการฝึกอบรมจากหน่วยงานเพียงพอมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, $SD = 0.799$) ตามลำดับและอันดับสุดท้ายฝึกอบรมหลักสูตรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ($X = 3.72$, $SD = 0.717$)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการ ด้านศึกษาต่อ

ความต้องการของบุคลากรสายสนับสนุน	ระดับความสำคัญ		แปลผล	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D		
1. ศึกษาต่อในหลักสูตรสายงานที่ปฏิบัติอยู่	3.61	0.931	มาก	2
2. ศึกษาต่อในหลักสูตรที่ตนเองสนใจแม้จะไม่ตรงกับสายงานที่ทำอยู่	3.50	0.925	ปานกลาง	5
3. ศึกษาต่อในหลักสูตรที่สามารถนำมาปรับใช้ในหน่วยงานได้	3.67	0.928	มาก	1
4. สนับสนุนช่วยเหลืองบประมาณในการศึกษาต่อจากหน่วยงานอย่างเพียงพอ	3.60	0.954	มาก	3
5. มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารในการศึกษาต่อให้บุคลากรทราบ	3.59	0.952	มาก	4
6. มีการกำหนดกฎเกณฑ์ในการพิจารณาให้บุคลากรศึกษาต่ออย่างชัดเจน	3.67	0.928	มาก	1
ภาพรวม	3.60	0.953	มาก	

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุนพบว่า ด้านศึกษาต่อ โดยภาพรวม มีความต้องการด้านศึกษาต่ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, $SD = 0.953$) และหากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการกำหนดกฎเกณฑ์ในการพิจารณาให้บุคลากรศึกษาต่ออย่างชัดเจนและศึกษาต่อในหลักสูตรที่สามารถนำมาปรับใช้ในหน่วยงานได้ อยู่ในระดับ

มาก ($\bar{X} = 3.67$, $SD = 0.890$) รองลงมาเป็นศึกษาต่อในหลักสูตรสายงานที่ปฏิบัติอยู่มีความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, $SD = 0.931$) สนับสนุนช่วยเหลืองบประมาณในการศึกษาต่อจากหน่วยงานอย่างเพียงพอ มีความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, $SD = 0.954$) มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารในการศึกษาต่อให้บุคลากรทราบ มีความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$, $SD = 0.952$) ตามลำดับ และอันดับสุดท้ายศึกษาต่อในหลักสูตรที่ตนเองสนใจแม้จะไม่ตรงกับสายงานที่ทำอยู่มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.50$, $SD = 0.925$)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความต้องการ ด้านศึกษาดูงาน

ความต้องการของบุคลากรสายสนับสนุน	ระดับความสำคัญ		แปลผล	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D		
1. มีการสนับสนุนจากหน่วยงานในการไปศึกษาดูงาน	3.59	0.838	มาก	3
2. หน่วยงานจัดการศึกษาดูงานโดยตรงกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ	3.63	0.844	มาก	2
3. ท่านต้องการไปศึกษาดูงานนอกเหนือหน่วยงานที่มีความสอดคล้องกับงานที่รับผิดชอบปัจจุบัน	3.65	0.836	มาก	1
ภาพรวม	3.62	0.721	มาก	

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุนพบว่า ด้านศึกษาดูงาน โดยภาพรวม มีความต้องการด้านศึกษาดูงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, $SD = 0.721$) และหากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีต้องการไปศึกษาดูงานนอกเหนือหน่วยงานที่มีความสอดคล้องกับงานที่รับผิดชอบปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, $SD = 0.836$) รองลงมาเป็นหน่วยงานจัดการศึกษาดูงานโดยตรงกับหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, $SD = 0.844$) อันดับสุดท้ายมีการสนับสนุนจากหน่วยงานในการไปศึกษาดูงาน มีความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$, $SD = 0.838$)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความต้องการ ด้านการพัฒนา

ความต้องการของบุคลากรสายสนับสนุน	ระดับความสำคัญ		แปลผล	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D		
1. มีการสัมมนาในหัวข้อที่สร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ แก่บุคลากรและสามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.72	0.749	มาก	2
2. มีการมอบหมายงานพิเศษเพื่อให้ทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ หรืองานที่ท้าทายความสามารถ	3.73	0.714	มาก	1
3. มีการสัมมนาทางวิชาการในหัวข้อที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสายงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่	3.63	0.760	มาก	6
4. มีการสอนงานเพื่อให้รู้และเข้าใจในกระบวนการทำงานรูปแบบใหม่ ๆ อยู่เสมอ	3.65	0.793	มาก	5

5. มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่การทำงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้การทำงานลักษณะงานในรูปแบบต่าง ๆ	3.38	0.942	ปานกลาง	8
6. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน	3.70	0.825	มาก	3
7. การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน	3.68	0.797	มาก	4
8. การเป็นพี่เลี้ยงเพื่อสอนงานและแนะนำการทำงาน	3.54	0.902	มาก	7
ภาพรวม	3.62	0.760	มาก	

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุนพบว่า ด้านการพัฒนา โดยภาพรวม มีความต้องการด้านศึกษาต่ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, $SD = 0.760$) และหากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการมอบหมายงานพิเศษเพื่อให้ทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ หรืองานที่ท้าทายความสามารถ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$, $SD = 0.714$) รองลงมาเป็นการสัมมนาในหัวข้อที่สร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ แก่บุคลากรและสามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, $SD = 0.749$) เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, $SD = 0.825$) การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, $SD = 0.797$) มีการสอนงานเพื่อให้รู้และเข้าใจในกระบวนการทำงานรูปแบบใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, $SD = 0.793$) มีการสัมมนาทางวิชาการในหัวข้อที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสายงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, $SD = 0.760$) การเป็นพี่เลี้ยงเพื่อสอนงานและแนะนำการทำงานความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$, $SD = 0.902$) ตามลำดับและอันดับสุดท้ายมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่การทำงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้การทำงานลักษณะงานในรูปแบบต่าง ๆ มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$, $SD = 0.942$)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ย ของความต้องการ ด้านการพัฒนา ศักยภาพ

ความต้องการของบุคลากรสายสนับสนุน	ระดับความสำคัญ		แปลผล	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D		
1. มีการพัฒนาความรู้ในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง	3.68	0.783	มาก	3
2. มีการวางแผนในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.76	0.716	มาก	2
3. มีการฝึกฝนการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญ	3.90	0.743	มาก	1
ภาพรวม	3.78	0.863	มาก	

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุนพบว่า ด้านการพัฒนาศักยภาพ โดยภาพรวม มีความต้องการด้านการพัฒนาศักยภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, $SD = 0.863$) และหากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการฝึกฝนการปฏิบัติงาน

เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, $SD = 0.743$) รองลงมาเป็นการวางแผนในการพัฒนานตนเองอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, $SD = 0.716$) ตามลำดับและอันดับสุดท้ายมีการพัฒนาความรู้ในวิชาชีพอย่างต่อเนื่องความต้องการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, $SD = 0.783$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ย ของความคิดเห็น ด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน

ความต้องการของบุคลากรสายสนับสนุน	ระดับความสำคัญ		แปลผล	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D		
1. มีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	3.83	0.679	มาก	1
2. มีการพัฒนาและปรับปรุงระบบการทำงานให้ทันสมัยเสมอ	3.81	0.693	มาก	2
3. สามารถแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์มีประสิทธิภาพ	3.80	0.670	มาก	3
4. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับผู้อื่นในการทำงานเสมอ	3.81	0.678	มาก	2
ภาพรวม	3.81	0.626	มาก	

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุนพบว่า ด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน โดยภาพรวม มีความต้องการด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, $SD = 0.626$) และหากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, $SD = 0.679$) รองลงมาเป็นการพัฒนาและปรับปรุงระบบการทำงานให้ทันสมัยเสมอและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, $SD = 0.678$) และ ($\bar{X} = 3.61$, $SD = 0.693$) ตามลำดับและอันดับสุดท้ายสามารถแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์มีประสิทธิภาพความต้องการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, $SD = 0.670$)

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความต้องการของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ โดยรวม มีความต้องการไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านฝึกอบรม ด้านศึกษาต่อ ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการพัฒนาด้านการพัฒนาศักยภาพและด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน มีความต้องการไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความต้องการของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงาน โดยรวม มีความ

ต้องการไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านฝึกอบรม ด้านศึกษาต่อ ด้านการศึกษา
ดูงาน ด้านการพัฒนาด้านการพัฒนาศักยภาพและด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน มีความ
ต้องการไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านวุฒิการศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความต้องการของ
บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับ
การศึกษาโดยรวม มีความต้องการไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านฝึกอบรม
ด้านศึกษาต่อ ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการพัฒนาด้านการพัฒนาศักยภาพ และด้านความเชี่ยวชาญ
ในการทำงาน มีความต้องการไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความต้องการของ
บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน
โดยรวม มีความต้องการไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านฝึกอบรม ด้านศึกษาต่อ
ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการพัฒนาด้านการพัฒนาศักยภาพ และด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน
มีความต้องการไม่แตกต่างกัน

สรุปข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

จากข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านปฐมนิเทศ ด้านฝึกอบรม ด้านศึกษาต่อ
และด้านการศึกษาดูงานผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ด้านปฐมนิเทศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในส่วนของระยะเวลาในการ
ปฐมนิเทศควรจัดให้อยู่ที่ระยะเวลา 2-3 วัน เพื่อให้เกิดความไม่น่าเบื่อของเนื้อหาหลักสูตรและไม่
เสียเวลาผู้เข้าร่วมโครงการในการปฏิบัติงานประจำ และมีความคิดเห็นว่ายากให้จัดปฐมนิเทศ
บุคลากรบรรจุใหม่ทุกประเภทไม่ใช่เฉพาะแต่พนักงานราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย เนื่องจาก
บุคลากรบรรจุใหม่ทุกคนจำเป็นต้องรู้จักมหาวิทยาลัย

2. ด้านฝึกอบรม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยากให้มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการ
พัฒนางานประจำและพัฒนาคนเพื่อให้เกิดความรู้และทักษะในการทำงานมากยิ่งขึ้นและอยากให้จัด
ฝึกอบรมเฉพาะด้านเฉพาะทางตามสายงาน รวมถึงมีหลักสูตรด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย โดยควรทำ
แบบสอบถามความต้องการของผู้เข้าร่วมอบรมว่าต้องการอบรมหลักสูตรอะไรบ้างเพื่อให้ตรงกับ
ความต้องการในการอบรม

3. ด้านศึกษาต่อ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นควรสนับสนุนให้ทุนศึกษาต่อให้ตรงกับ
สายงานเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้กับบุคลากรทุกระดับไม่เว้นแม้แต่
ลูกจ้างชั่วคราว เพื่อให้มีวุฒิการศึกษาสามารถสอบบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต่อไป สนับสนุน
ให้บุคลากรสายสนับสนุนที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทและปริญญาเอกที่มีความรู้ความสามารถ

เปลี่ยนเป็นสายงานเป็นสายวิชาการได้โดยปรับเกณฑ์การขอทุนการศึกษาภาษาอังกฤษในการศึกษาต่อให้มีความเหมาะสม

4. ด้านศึกษาดูงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยากให้มีการส่งเสริม ผลักดันและสนับสนุนให้สายสนับสนุนมีการศึกษาดูงานเฉพาะด้านทั้งในและต่างประเทศ

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ระดับความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านฝึกอบรม ด้านศึกษาต่อ ด้านศึกษาดูงาน ด้านการพัฒนาด้านการพัฒนาศักยภาพ และด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการในการพัฒนาโดยภาพรวม ทุกด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเรียงลำดับความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ด้านฝึกอบรมมีภาพรวมมากที่สุด รองลงมาคือด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ แสดงให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีให้ความสำคัญกับการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรมาก เพราะการจัดฝึกอบรมทำให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้จึงได้มีการจัดสรรงบประมาณในการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรสายสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานตรงตามเป้าหมายที่แท้จริง จึงถือได้ว่าการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรสายสนับสนุนมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาส แสงอาวุธ, พรนิภา จินดา (2551) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี มีความต้องการในการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากและผลงานวิจัยของบุญส่ง ลีละชาต (2559) ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการคณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์มีความต้องการในการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก

ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตาม เพศ อายุงาน ระดับการศึกษาและตำแหน่งงาน ดังนี้

1) ผลการเปรียบเทียบความต้องการ จำแนกตามเพศและระดับการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุนโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน การที่ผลวิจัยเป็นเช่นนี้ เนื่องจากเพศชายและเพศหญิงอยู่ในกลุ่มอาชีพเดียวกัน สถานที่ทำงานเดียวกัน ได้รับความรู้จากหน่วยงานในลักษณะที่เหมือนกัน จึงทำให้เพศที่ต่างกันและระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรนิตร สระทอง ชุ่ม (2560) Journal of Management Science Nakhon Pathom Rajabhat University Vol.4 No.1 January-June 2017 ได้ศึกษา การพัฒนาตนเองของพนักงานสาย

สนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปกรที่มีเพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น จำแนกตามอายุงานและตำแหน่งงานพบว่า บุคลากรที่มีอายุงานและตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุนโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน การที่ผลวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องจากอายุงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 1-5 ปี ซึ่งอยู่ในกลุ่มอาชีพเดียวกัน รวมถึงสถานที่ทำงานเดียวกัน ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรีเหมือนกัน ถึงแม้จะทำงานต่างสายงานกัน แต่ได้รับความรู้จากหน่วยงานในลักษณะที่เหมือนกัน จึงทำให้อายุงานที่ต่างกันและตำแหน่งงานที่ต่างกัน ไม่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในทางตรงกันข้ามถ้าอายุงานและตำแหน่งงานต่างกัน อยู่ในกลุ่มที่อาชีพต่างกัน สถานที่ทำงานแตกต่างกันและระดับการศึกษาส่วนใหญ่แตกต่างกัน บุคลากรสายสนับสนุนอาจมีความต้องการในการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมแตกต่างกันได้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพนธ์ ยัมสกุลกาญจน์ (2544) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาครู อาจารย์ในโรงเรียนอนุบาลจังหวัดชลบุรี. ผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมครู อาจารย์ มีความต้องการในการพัฒนา 5 ด้าน ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าครู อาจารย์ มีความต้องการในการพัฒนาในระดับมากทุกด้านซึ่งครู อาจารย์ต้องการได้รับการพัฒนาด้านต่างๆ ตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ 1. ด้านการเข้ารับการฝึกอบรม 2. ด้านการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ 3. ด้านการทัศนศึกษาดูงานและฝึกงาน 4. ด้านการศึกษาต่อ 5. ด้านการเลื่อนตำแหน่งทางการบริหาร อย่างไรก็ตามเมื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ครู อาจารย์ ที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และอายุราชการแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3) ข้อเสนอแนะอื่น ๆ การที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนในด้านฝึกอบรมให้กับบุคลากรนับว่าตรงกับความต้องการของบุคลากรสายสนับสนุนมากที่สุด เนื่องจากบุคลากรสายสนับสนุนสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมนำมาพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นควรสนับสนุนการให้งบประมาณในการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องและการที่มหาวิทยาลัยจัดอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ให้กับบุคลากรสายสนับสนุนเองเป็นสิ่งที่ดี เนื่องจากเปิดโอกาสให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัยได้สมัครเข้าร่วมหลักสูตรเป็นจำนวนมาก ซึ่งมีความคุ้มค่ากว่าการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรภายนอกเพราะการเข้าอบรมหลักสูตรภายนอกมีค่าใช้จ่ายในการเดินทางและค่าลงทะเบียนในแต่ละหลักสูตรราคาค่อนข้างสูง รองลงมามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีควรสนับสนุนในด้านการมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ และรองลงมาควรสนับสนุนในการศึกษาดูงานในสายงานที่ตรงกับงานและเกี่ยวข้องกับการทำงานตามลำดับ เพื่อให้ตรงกับความต้องการของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย

เทคโนโลยีราชมงคลชัยบุรีและบุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

3. การนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลชัยบุรี ในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านฝึกอบรม ด้านการศึกษา ต่อ ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการพัฒนา ด้านการพัฒนาศักยภาพและด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน ทำให้ทราบว่าความต้องการในภาพรวมของแต่ละด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือด้านฝึกอบรม โดยฝึกอบรมในหลักสูตรที่ตรงกับสายงานจะตรงกับความต้องการมากที่สุด ส่วนด้านที่น้อยที่สุดคือด้านการศึกษาต่อในหลักสูตรที่นำมาปรับใช้ในหน่วยงานและมีการกำหนดกฎเกณฑ์ในการพิจารณาให้บุคลากรศึกษาต่ออย่างชัดเจน ซึ่งผู้วิจัยจึงเห็นว่าควรดำเนินการดังนี้

1) ควรเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลชัยบุรีกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบของการพัฒนาบุคลากรต่อไป

2) ควรศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อผลของการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารของมหาวิทยาลัย และเห็นถึงความต้องการของบุคลากรสายสนับสนุนมากขึ้น

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

ฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลชัยบุรีควรนำระดับความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลชัยบุรี ด้านฝึกอบรม ด้านศึกษาต่อ ด้านศึกษาดูงาน ด้านการพัฒนา ด้านการพัฒนาศักยภาพและด้านความเชี่ยวชาญในการทำงานเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนหัวข้อในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งการจัดหัวข้อการอบรมต้องคำนึงถึงความแตกต่างของบุคลากรทั้งทางด้าน เพศ อายุงาน ระดับการศึกษาและตำแหน่งงาน ที่มีความสำคัญ เพื่อให้การพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรพิจารณาตัวแปรอื่นที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุน เช่น ด้านการเรียนรู้ด้วยตัวเอง ด้านการพัฒนาบุคลิกภาพการเข้าสู่ตำแหน่ง ฯลฯ เพื่อเปรียบเทียบกับผลงานวิจัยในครั้งนี้ เพื่อดูความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุน

2.2 ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษากลุ่มประชากรในองค์การด้านบุคลากรสายวิชาการเพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณกองทุนส่งเสริมงานวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ให้ทุนสนับสนุนการทำวิจัย “ ทุนสนับสนุนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ประจำปี พ.ศ.2562 ”

เอกสารอ้างอิง (References)

- จิตรารณ ปาวิน. (2554). *ความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยแม่โจ้*. ปัญหาพิเศษปริญญาโทบริหารธุรกิจ สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ. มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- จุฑามาส แสงอาวุธ และ พรนิภา จินดา. (2551). *รายงานการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี*. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี.
- ดวงใจ ตะกรุดทอง. (2555). *ความต้องการพัฒนาบุคลากรคณะโบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทศพร พิษะระ. (2554). *ความต้องการการพัฒนาดตนเองของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาการพัฒนาระบบบริหารมนุษย์. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธัญญา ผลอนันต์. (2540). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (เทคนิคการบริหารบุคคลในบริษัทญี่ปุ่น)*. กรุงเทพฯ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- บุญส่ง ลีละชาติ. (2559). *ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปรีฉัตร สระทองฮ่อม. (2560). *การพัฒนาดตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ประภัสสร บุญมี. (2542). *พัฒนาองค์การและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. มหาสารคาม: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏมหาสารคาม.
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559). (14 ธันวาคม 2554) ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 128 ตอนพิเศษ 152 ง, หน้า 15.
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564), (30 ธันวาคม 2559) ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 128 ตอนพิเศษ 152 ง, หน้า 15.

- พยอม วงศ์สารศรี. (2538). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ
จัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พิภพ วังเงิน. (2547). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น (1977).
- พัชรี ราวีศรี. (2545). *ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสาย ช มหาวิทยาลัย
บูรพา. ปัญหาพิเศษปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย.
มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- พิมพ์ลักษณ์ อยู่วัฒนา. (2557). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนเครือข่ายบริการ
สาธารณสุข จังหวัดสมุทรสงคราม. รายงานการวิจัยกลุ่มงานบริหารงานทั่วไปโรงพยาบาล
อัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม สมุทรสงคราม: สำนักงานสาธารณสุข จังหวัดสมุทรสงคราม.*
- รัตนา เนื่องแก้ว. (2548). *ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะ
แพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ปัญหาพิเศษปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
ทั่วไปวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ. มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สุนิษา กลึงพงษ์. (2556). *ความต้องการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะ
พาณิชยศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
อุดมศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- สุวเพ็ญ คำตุ้ย. (2556). *แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยพะเยา.
การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
มหาวิทยาลัยพะเยา.*
- สำเนียง อนุพันธุ์กุล. (2557). *โครงการวิจัยเพื่อการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
รัตนโกสินทร์.*