

ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

เยาวลักษณ์ จิตรักษ์^{1*} และ อรนนท์ กลั่นทุระ²

¹ นักศึกษาปริญญาโท, คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

*Corresponding author e-mail: Yaowalak.j@ku.th

วันที่รับบทความ (Received) 19 ธันวาคม 2567

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 17 กุมภาพันธ์ 2568

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 24 กุมภาพันธ์ 2568

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ และ (2) เพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ จำนวน 217 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, One Way ANOVA และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และกลุ่มงานที่สังกัด ที่แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความต้องการ การพัฒนาตนเอง บุคลากรสายสนับสนุน

THE SELF-DEVELOPMENT NEEDS OF SUPPORT PERSONNEL AT THE CHULABHORN ROYAL ACADEMY OFFICE.

Yaowalak Jitrak^{1*} and Oranan Gluntapura²

¹ Master's degree student of the Faculty of Political Science, Kasetsart University

² Assistant Professor, Dr., Department of Political Science and Public Administration, Faculty of Political Science, Kasetsart University

Abstract

The objectives of this research were (1) to study the level of self-development needs of support personnel at the Chulabhorn Royal Academy Office, and (2) to compare the self-development needs of support personnel at the Chulabhorn Royal Academy Office by demographic factors. The sample for this study comprised 217 of the support personnel. Data were collected using a questionnaire, and the analysis included statistical methods such as frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-Way ANOVA, and pairwise mean comparisons using the LSD method.

These results revealed that the level of self-development needs of support personnel at the Chulabhorn Royal Academy Office was high. Hypothesis testing revealed that different demographic factors, particularly the length of service, are associated with varying levels of self-development needs. However, no statistically significant differences were found at the .05 level in self-development needs based on gender, age, education level, job position and workgroup.

Keywords: Needs, Self-Development, Support Personnel

ความเป็นมาและความสำคัญของงานวิจัย

การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เป็นหนึ่งในเป้าหมายของการพัฒนาประเทศในภาพรวม ภายใต้แผนแม่บทยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาเพื่อวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการนำพาประเทศไปสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว พร้อมทั้งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความพร้อมทั้งกายใจ สติปัญญา สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต มีทักษะ มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมถึงการมีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีทุกช่วงวัย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) การพัฒนาตนเองจึงเป็นสิ่งที่สำคัญในปัจจุบัน เนื่องจากในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ถ้าหากเราไม่พยายามก้าวให้ทัน ก็จะเป็นผู้ที่ล้าหลังไม่ทันสมัย และเสียประโยชน์ต่างๆ ไปได้อย่างรวดเร็ว มนุษย์จึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้เกิดความพร้อมในการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีต่างๆ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพสูงและมีประสิทธิภาพ พร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร จะส่งผลถึงความมั่นคงและความอยู่รอดขององค์กร นอกจากนี้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศ เพราะถ้าทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพดีและมีพื้นฐานจิตใจที่ดีแล้ว ก็ย่อมส่งผลให้ประเทศชาติเกิดการพัฒนาและเจริญก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็ว

จากการศึกษาเอกสารผลการดำเนินงานย้อนหลัง 3 ปี พบว่า สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง แต่การพัฒนาบุคลากรดังกล่าวไม่ได้ตรงตามรูปแบบการปฏิบัติงานและตรงตามความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร ผลจากการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากร เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำรายงานการประเมินผลการควบคุมภายในของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 พบว่า ประเด็นที่บุคลากรให้ความสนใจและควรพัฒนามากที่สุด คือ ประเด็นด้านบุคลากร ได้แก่ ปัญหาด้านอัตรากำลังในการทำงาน และปัญหาด้านทักษะความรู้ของบุคลากร (ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์, 2567) โดยจากการสัมภาษณ์ นางมุกดา คุปตอาภากุล หัวหน้าฝ่ายบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน หนึ่งในคณะผู้จัดทำรายงานการประเมินผลการควบคุมภายในของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ มีความเห็นว่าที่ผ่านมาแผนงานการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ไม่ได้ถูกจัดทำขึ้นตามความต้องการของบุคลากร เนื่องจากไม่ได้มีการสำรวจความต้องการของบุคลากรมาประกอบการจัดทำแผนงาน จึงทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ตอบสนองต่อการทำงานและไม่ครอบคลุมการพัฒนาตนเองครบทุกด้าน และเมื่อผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทบทวนวรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ยังไม่เคยมีการทำการศึกษาหรือสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนภายในสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะทำการศึกษา ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ เพื่อที่จะได้ทราบถึงความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่แท้จริง และเพื่อเป็นข้อมูลเชิงนโยบาย ในการวางแผนการพัฒนาและปรับปรุงศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรสายสนับสนุนของสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรสายสนับสนุนของสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรสายสนับสนุนของสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 บุคลากรสายสนับสนุนของสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 บุคลากรสายสนับสนุนของสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 บุคลากรสายสนับสนุนของสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ที่มีกลุ่มงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาครั้งนี้ได้นำเอาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการและแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

Maslow (1970) ได้อธิบายถึงความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ไว้ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านสรีระ เป็นความต้องการในขั้นพื้นฐานที่สำคัญและจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่รอดของมนุษย์
2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัย เมื่อความต้องการทางด้านสรีระได้รับความพึงพอใจแล้วมนุษย์ก็จะเกิดความต้องการชุดใหม่ขึ้นมาเป็นความต้องการด้านความปลอดภัย
3. ความต้องการทางการเป็นเจ้าของและความรัก คือ ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น ๆ เป็นที่รักใคร่ของหลาย ๆ คน และการเป็นเจ้าของ
4. ความต้องการทางการเคารพยกย่อง เป็นความต้องการที่จะประเมินตัวเองอย่างมั่นคง เพื่อเคารพตนเองหรือเห็นคุณค่าในตนเอง เป็นที่ยอมรับนับถือ ต้องการมีเกียรติ มีชื่อเสียงในสังคม
5. ความต้องการทางการทำให้เป็นจริงด้วยตนเอง ความต้องการขั้นสุดท้ายนี้ เป็นความต้องการที่มีความรู้สึกนึกคิดสูงสุดในชีวิต คือ ต้องการมีความสำเร็จในทุก ๆ ด้าน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow แบ่งความต้องการของมนุษย์ ออกเป็น 5 ระดับ เมื่อบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานในขั้นต่ำสุดแล้ว ก็จะมีความต้องการในขั้นที่สูงขึ้นไปเรื่อย ๆ โดยความต้องการแต่ละลำดับขั้นจะมีความสำคัญที่แตกต่างกัน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

ทฤษฎีการพัฒนาตนเองของ David Megginson and Mike Pedler

Megginson and Pedler (1992) ได้กล่าวว่า การพัฒนาตนเองขึ้นอยู่กับความต้องการของแต่ละบุคคล ซึ่งเกิดจากแรงจูงใจที่อยากเรียนรู้ โดยการพัฒนาตนเอง มีขั้นตอนดังนี้

1. การเรียนรู้ ขั้นตอนการพัฒนาตนเองเริ่มต้นที่ตัวบุคคลและความปรารถนาที่จะเรียนรู้ หากไม่มีความเข้าใจและไม่มีความรู้เกี่ยวกับงาน องค์การก็จะไม่เกิดการพัฒนาตนเองขึ้น
2. การวินิจฉัยตนเอง บุคคลต้องสำรวจและวิเคราะห์ตนเอง เพื่อให้ทราบถึงจุดด้อย จุดเด่นของตนเอง เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น
3. การกำหนดเป้าหมาย เมื่อวินิจฉัยตนเองแล้ว ต้องสามารถกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเองได้
4. การหาทรัพยากรที่เหมาะสม เมื่อมีการตั้งเป้าหมายในการพัฒนาตนเองแล้ว จะต้องกำหนดวิธีที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้นได้
5. การหาเพื่อน เป็นการหาบุคคลรอบข้างหรือเพื่อนในการสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้คำแนะนำ เพื่อให้การพัฒนาตนเองนั้นประสบความสำเร็จ
6. ความเพียรและพยายาม คือ พยายาม มุ่งมั่น และพากเพียรในการเรียนรู้ โดยไม่มีความย่อท้อต่อปัญหาหรืออุปสรรค ใช้เวลาอย่างเหมาะสม เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้
7. การประเมินผล คือ การประเมินศักยภาพของตนเองกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ และตั้งเป้าหมายใหม่เพื่อแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาตนเองต่อไป

ทฤษฎีการพัฒนาตนเองของ Tom Boydell (1985)

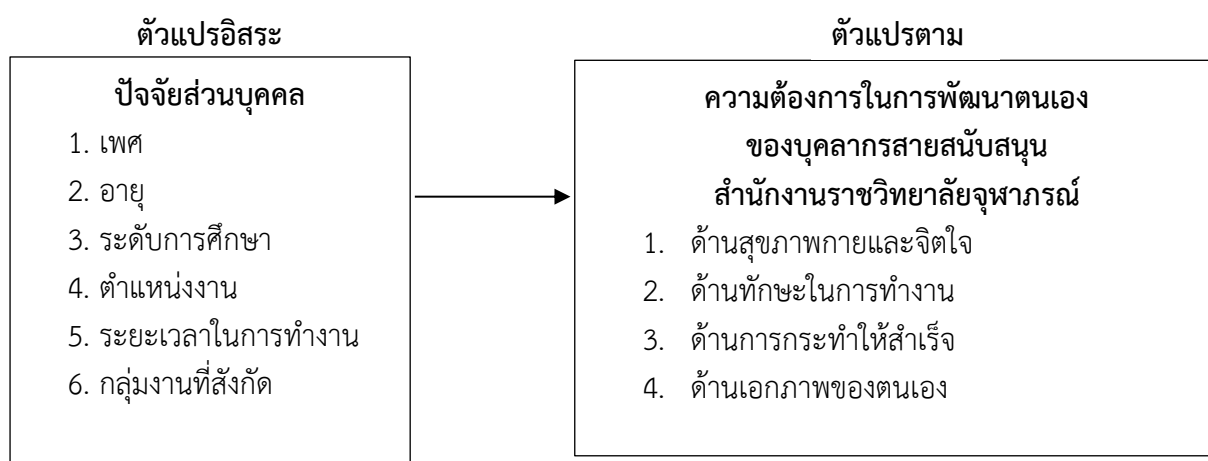
Boydell. (1985) ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาตนเอง เป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านสุขภาพกายและจิตใจ คือ การพัฒนาตนเองด้านสุขภาพเป็นสิ่งสำคัญ บุคคลจะต้องมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ และมีสุขภาพจิตใจที่ดี จึงจะส่งผลดีต่อการทำงานให้ประสบความสำเร็จ
2. ด้านทักษะในการทำงาน คือ บุคคลต้องได้รับการพัฒนาทักษะทางสมอง และการคิดสร้างสรรค์ ในหลายรูปแบบ รวมทั้งความทรงจำ ความมีเหตุผล ความคิดสร้างสรรค์
3. ด้านการกระทำให้สำเร็จ คือ การกระทำหรือการปฏิบัติสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงได้ โดยกล้ากระทำกล้าตัดสินใจด้วยตัวเองโดยไม่ต้องรอคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงาน
4. ด้านเอกภาพของตนเอง คือ การเป็นตัวของตัวเอง การยอมรับข้อดีและข้อเสียของตนเอง ด้วยความพอใจในความสามารถและศักยภาพของตนเอง และยอมรับในข้อบกพร่องของตนเอง พร้อมทั้งพยายามปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาให้ดีที่สุด

จากแนวคิดทฤษฎีการพัฒนาตนเองข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองของบุคคลมีความสัมพันธ์กันทั้ง 4 ด้าน โดยบุคคลต้องเริ่มพัฒนาตนเองให้มีสุขภาพกายและจิตใจที่ดี จะส่งผลให้มีสมรรถนะ ทักษะการทำงานที่ดี และประสบความสำเร็จในการทำงาน และมีศักยภาพที่ดีส่งผลให้บรรลุผลสำเร็จตามจุดประสงค์ในชีวิตที่ตั้งไว้

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิด โดยได้นำแนวคิดและทฤษฎีของ Boydell. (1985) มาใช้ในการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ จำนวน 476 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคลสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ข้อมูล ณ วันที่ 9 กันยายน 2567) โดยคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามวิธีการของ Taro Yamane (1973) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 217 คน และดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยอาศัยสัดส่วนตามหน่วยงานที่สังกัดแล้วทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย โดยเลือกตัวอย่างแบบไม่ซ้ำ

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

กลุ่มงานที่สังกัด	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1. กลุ่มนโยบาย แผนและงบประมาณ	29	13
2. กลุ่มทรัพยากรบุคคล	51	23
3. กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ	26	12
4. กลุ่มบริหารทั่วไป	38	17
5. กลุ่มสื่อสารองค์กร	27	12
6. กลุ่มการเงินการคลังและพัสดุ	166	76
7. กลุ่มพัฒนาพื้นที่และบริหารอสังหาริมทรัพย์	111	51
8. กลุ่มโครงการตามพระดำริและเครือข่ายความร่วมมือ	28	13
รวม	476	217

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาและสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะทำการศึกษา ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และกลุ่มงานที่สังกัด โดยเป็นคำถามแบบเลือกคำตอบเพียงคำตอบเดียว

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง จำนวน 30 ข้อ โดยข้อคำถามครอบคลุมการพัฒนาตนเองทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพกายและจิตใจ ด้านทักษะในการทำงาน ด้านการกระทำให้สำเร็จ และด้านเอกภาพของตนเอง โดยใช้มาตรวัดของ Likert Scale เป็นคำถามแบบเลือกคำตอบเพียงคำตอบเดียว ดังนี้ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 4 หมายถึง เห็นด้วย, 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ, 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย และ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง สำหรับการแปลความหมาย การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการแบ่งระดับจากมาตรวัดของ Likert Scale เป็น 3 ระดับ ดังนี้ ค่าเฉลี่ย 1.00 - 2.33 หมายถึง ระดับน้อย ค่าเฉลี่ย 2.34 - 3.66 หมายถึง ระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ย 3.67 - 5.00 หมายถึง ระดับมาก

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปสอบถามบุคลากรสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 217 คน ซึ่งให้บุคลากรกรอกแบบสอบถามผ่านทางออนไลน์ และกำหนดระยะเวลา ตั้งแต่วันที่ 2 – 20 กันยายน 2567

2. การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) และการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถาม (Questionnaire) ดังนี้

2.1 การหาความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามแต่ละข้อ ว่าตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาหรือไม่ และดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา เมื่อได้รับการยอมรับร่วมกันแล้ว จึงนำแบบสอบถามนี้ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

2.2 การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดสอบ (Try-out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรที่ทำการศึกษา จำนวน 30 คน โดยไม่นับซ้ำกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา จากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นรายข้อ ทดสอบความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค Cronbach's Alpha (1951) ซึ่งผลการทดสอบแบบสอบถามในภาพรวม พบว่ามีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.88 แสดงว่าเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ มีความเที่ยงตรง อยู่ในระดับที่ยอมรับได้

3. การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์แบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

3.1 สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อใช้สำหรับอธิบายข้อมูลพื้นฐานด้านปัจจัยส่วนบุคคลและใช้อธิบายความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.2 สถิติอนุมาน (Inference Statistics) เพื่อใช้สำหรับการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ด้วยสถิติการทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มขึ้นไป (One-Way ANOVA) และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Fisher's Least Significance: LSD ในการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ตามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งการศึกษารั้งนี้ กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ จำนวน 217 คน มีปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้

1.1 จำแนกตามเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาค้างนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 74.7 และเป็นเพศชาย จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3

1.2 จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาค้างนี้ ส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 31-39 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 49.3 รองลงมามีอายุตั้งแต่ 40-49 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 อายุเท่ากับหรือตั้งแต่ 30 ปีลงมา จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 20.7 และอายุเท่ากับหรือมากกว่า 50 ปีขึ้นไปน้อยที่สุด จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7

1.3 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาค้างนี้ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 80.6 รองลงมาการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 15.2 และการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีน้อยที่สุด จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2

1.4 จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาค้างนี้ ส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 87.1 และตำแหน่งงานระดับบังคับบัญชา จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9

1.5 จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาค้างนี้ ส่วนใหญ่มีอายุงานตั้งแต่ 4-6 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 49.3 รองลงมามีอายุงานตั้งแต่ 7-9 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 31.8 อายุงานเท่ากับหรือตั้งแต่ 3 ปีลงมา จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 15.2 และอายุงานเท่ากับ 10 ปีหรือมากกว่า น้อยที่สุด จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7

1.6 จำแนกตามกลุ่มงานที่สังกัด พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาค้างนี้ ส่วนใหญ่สังกัดกลุ่มบริหารงานทั่วไป จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 รองลงมากลุ่มพัฒนาพื้นที่และบริหารอสังหาริมทรัพย์ จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 23.5 กลุ่มการเงินการคลังและพัสดุ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6 กลุ่มทรัพยากรบุคคล จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8 กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศและกลุ่มโครงการตามพระดำริและเครือข่ายความร่วมมือ จำนวน 13 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 6.0 และกลุ่มนโยบาย แผนและงบประมาณ และกลุ่มสื่อสารองค์กรน้อยที่สุด จำนวน 12 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 5.5

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ในแต่ละรายด้าน (n = 217)

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์	$\bar{X}$	S.D	ระดับความต้องการ พัฒนาตนเอง
1. ด้านสุขภาพกายและจิตใจ	3.66	.37	ปานกลาง
2. ด้านทักษะในการทำงาน	4.20	.35	มาก
3. ด้านการกระทำให้สำเร็จ	3.97	.38	มาก
4. ด้านเอกภาพของตนเอง	4.49	.30	มาก
รวม	4.08	.20	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ในภาพรวม มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.08, S.D. = .20) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านเอกภาพของตนเอง (ค่าเฉลี่ย = 4.49, S.D. = .30) รองลงมา คือ ด้านทักษะในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.20, S.D. = .35) ด้านการกระทำให้สำเร็จ (ค่าเฉลี่ย = 3.97, S.D. = .38) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านสุขภาพกายและจิตใจ (ค่าเฉลี่ย = 3.66, S.D. = .37)

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 3 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ จำแนกตามเพศ (n = 217)

เพศ	จำนวน (คน)	$\bar{X}$	S.D.	t	P
ชาย	55	4.07	0.20	-0.39	.695
หญิง	162	4.08	0.20		

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรสายสนับสนุนของสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ที่มีเพศ แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงาน ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ จำแนกตามอายุ (n = 217)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	.07	3	.02	.60	.613
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	8.37	213	.04		
รวม	8.44	216			

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรสายสนับสนุนของสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน โดยแบ่งช่วงอายุเป็นกลุ่มที่ 1 อายุต่ำกว่า 30 ปี กลุ่มที่ 2 อายุ 31 – 39 ปี กลุ่มที่ 3 อายุ 40 – 49 ปี และกลุ่มที่ 4 อายุ 50 ปี ขึ้นไป

จากตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 5 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงาน ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ จำแนกตามระดับการศึกษา (n = 217)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	.14	2	.07	1.75	.177
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	8.31	214	.04		
รวม	8.44	216			

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรสายสนับสนุนของสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน โดยแบ่งระดับการศึกษาเป็น กลุ่มที่ 1 จบการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี กลุ่มที่ 2 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และกลุ่มที่ 3 จบการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป

จากตารางที่ 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 6 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงาน ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ จำแนกตามตำแหน่งงาน (n = 217)

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	$\bar{X}$	S.D.	t	P
ระดับปฏิบัติการ	189	4.08	0.19	-0.17	.868
ระดับบังคับบัญชา	28	4.08	0.22		

สมมติฐานที่ 4 บุคลากรสายสนับสนุนของสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน โดยแบ่งกลุ่มตำแหน่งงานเป็น กลุ่มที่ 1 กลุ่มตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มที่ 2 กลุ่มตำแหน่งงานระดับบังคับบัญชา

จากตารางที่ 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 7 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงาน ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน (n = 217)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	.39		.13	3.48	.017*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	8.05		.04		
รวม	8.44	216			

สมมติฐานที่ 5 บุคลากรสายสนับสนุนของสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน โดยแบ่งช่วงอายุเป็นกลุ่มที่ 1 อายุงานต่ำกว่า 3 ปี กลุ่มที่ 2 อายุงาน 4 - 6 ปี กลุ่มที่ 3 อายุงาน 7 - 9 ปี และกลุ่มที่ 4 อายุงาน 10 ปีขึ้นไป

จากตารางที่ 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 8 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงาน ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ จำแนกตามกลุ่มงานที่สังกัด (n = 217)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	.42	7	.06	1.58	0.143
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	8.02	209	.04		
รวม	8.44	216			

สมมติฐานที่ 6 บุคลากรสายสนับสนุนของสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ที่มีกลุ่มงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน โดยแบ่งกลุ่มงานที่สังกัด ออกเป็น 8 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 กลุ่มนโยบาย แผนและงบประมาณ กลุ่มที่ 2 กลุ่มการเงินการคลังและพัสดุ กลุ่มที่ 3 กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ กลุ่มที่ 4 กลุ่มทรัพยากรบุคคล กลุ่มที่ 5 กลุ่มสื่อสารองค์กร กลุ่มที่ 6 กลุ่มบริหารงานทั่วไป กลุ่มที่ 7 กลุ่มพัฒนาพื้นที่และบริหารอสังหาริมทรัพย์ และกลุ่มที่ 8 กลุ่มโครงการตามพระดำริและเครือข่ายความร่วมมือ

จากตารางที่ 8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีกลุ่มงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ มีความต้องการในการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองให้มีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อรองรับการทำงานในทุก ๆ ด้าน และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนปฏิรูปประเทศ พร้อมทั้งก้าวให้ทันสถานการณ์ของโลก เนื่องด้วยภารกิจงานของภาครัฐในปัจจุบันที่มีเพิ่มขึ้นและมีความซับซ้อนมากขึ้น การพัฒนาตนเองจึงเป็นเรื่องสำคัญ บุคลากรจึงมีความต้องการพัฒนาตนเองให้ครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตรอบด้านให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดี มีความเป็นอยู่ที่ดี สอดคล้องกับการทำงาน และมีศักยภาพในการสร้างสรรค์ผลงานได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Boydell. (1985) ที่ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาตนเองที่สำคัญ 4 ด้านได้แก่ ด้านสุขภาพกาย และจิตใจ ด้านทักษะในการทำงาน ด้านการกระทำให้สำเร็จ และด้านเอกภาพของตนเอง

2. ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

2.1 บุคลากรสายสนับสนุนของสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับงานของ พรชลิศา ยะจะนะ (2564) ที่พบว่า บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานของ อภิวัฒน์ เกิดอำแพง (2558) ที่พบว่า บุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักบริหารกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความต้องการในการพัฒนาตนเองสามารถทำได้ทุกเพศอย่างเท่าเทียม และทุกเพศมีสิทธิได้รับการพัฒนาตนเองตามความต้องการอย่างเสมอภาคกัน

2.2 บุคลากรสายสนับสนุนของสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับงานของ วิรัตน์ ช่วยเมือง (2563) ที่พบว่า บุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง ที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานของ สมภูมิ กลิ่นอุบล (2562) ที่พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดพะเยา ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรสายสนับสนุนของสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ทุกช่วงอายุ มีความต้องการพัฒนาตนเองและเรียนรู้ทักษะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อเป็นตัวช่วยให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และสามารถวางแผนการทำงานและบริหารจัดการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 บุคลากรสายสนับสนุนของสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับงานของ ประคอง ยิ่งจอหอ และคณะ (2563) ที่พบว่า ครูคณิตศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานของ พรชลิศา ยะจะนะ (2564) ที่พบว่า บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี

ราชมงคลธัญบุรี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การพัฒนาตนเองสามารถกระทำได้อย่างตลอดเวลา และหลากหลายวิธี โดยไม่จำเป็นว่าบุคลากรที่จบการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งแล้วจะหยุดพัฒนาตนเองได้ แต่ทุกคนต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน

2.4 บุคลากรสายสนับสนุนของสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับงานของ นุชสรา นาคทอง (2560) ที่พบว่า พนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานของ ปริณัทร สระทองฮ่วม (2559) ที่พบว่า พนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรสายสนับสนุนของสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ไม่ว่าตำแหน่งงานจะอยู่ในระดับใด การพัฒนาตนเองเป็นปัจจัยสำคัญในการเติบโตทางอาชีพ การเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ๆ ทำให้มีโอกาสก้าวหน้าและขยายขอบเขตในองค์กร

2.5 บุคลากรสายสนับสนุนของสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวมและด้านทักษะในการทำงาน มากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานกลุ่มอื่น ๆ ได้แก่ บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 3 ปี บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงาน 4 – 6 ปี และบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงาน 7 – 9 ปี ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับงานของ นุชสรา นาคทอง (2560) ที่พบว่า พนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความต้องการ ในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า วิธีการทำงานและการบริหารเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทั้งในแง่ของการทำงานเป็นทีม การใช้เทคโนโลยี การสื่อสาร หรือการจัดการข้อมูล บุคลากรที่มีระยะเวลา ในการทำงานมากกว่า มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า แต่ยังมีความต้องการในการพัฒนาตนเองมากกว่า เพื่อปรับตัวให้ทันกับรูปแบบการทำงานใหม่ ๆ นอกจากนี้ ยังเป็นการเสริมสร้างศักยภาพในการทำงานและสร้างผลงานที่ดีมีคุณภาพ เพื่อความก้าวหน้าของการทำงานในอนาคต

2.6 บุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ที่มีกลุ่มงานที่สังกัดแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับงานของ พรชลิตา ยะจะนะ (2564) ที่พบว่า บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีกลุ่มงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานของ สมภูมิ กลิ่นอุบล (2562) ที่พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดพะเยา ที่มีกลุ่มงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าแต่ละหน่วยงานมีโครงสร้างองค์การ ลักษณะการทำงาน และสายการบังคับบัญชาที่คล้ายคลึงกัน อีกทั้ง นโยบายและการบริหารองค์การในภาพรวมยังเหมือนกัน จึงส่งผลให้ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรแต่ละหน่วยงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ผู้วิจัยมีข้อคิดเห็นว่า สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองให้ครอบคลุมในทุก ๆ ด้าน อย่างต่อเนื่อง และควร นำแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนแม่บท และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มาใช้ในการดำเนิน แผนงานโครงการด้านการพัฒนาบุคลากรให้มากขึ้น เพื่อจะได้ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของ บุคลากรได้อย่างตรงจุดและตอบสนองต่อสภาวการณ์ในปัจจุบัน พร้อมทั้งเสริมสร้างความรู้ ความชำนาญ ในการทำงานของบุคลากรให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อเป็นประโยชน์ในการทำงานและช่วยขับเคลื่อนให้ภารกิจของ องค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งเมื่อพิจารณาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์รายด้าน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการวิจัย ได้แก่

1) ด้านสุขภาพกายและจิตใจ ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีกิจกรรมสันทนาการ ที่ส่งเสริม การพัฒนาสุขภาพกายและจิตใจให้กับบุคลากร เพื่อเป็นการสร้างความผ่อนคลายจากการทำงานให้บุคลากร และส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพดี มีความคิดสร้างสรรค์และมีพลังในการทำงานต่อไปได้มากขึ้นอีกด้วย

2) ด้านทักษะในการทำงาน ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม พัฒนา ศึกษาดูงาน หรือร่วมกิจกรรมสัมมนาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรที่ทันสมัยและเป็นประโยชน์ในการ ทำงานของบุคลากรเพิ่มขึ้น เพื่อให้สามารถเตรียมตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีได้อย่าง รวดเร็ว สามารถพัฒนาวิธีการทำงานใหม่ ๆ และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

3) ด้านการกระทำให้สำเร็จ ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง กับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ให้คุณค่าแก่การทำงานเป็นทีม เพื่อเป็นการทบทวนและพัฒนาทักษะของ ตนเอง ฝึกการแก้ปัญหาที่หลากหลายมากขึ้น ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและช่วยทำให้เป้าหมาย ของงานสำเร็จได้เร็วขึ้นอีกด้วย

4) ด้านเอกภาพของตนเอง ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็น ของบุคลากร การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นกับการทำงาน เพื่อให้เกิดการ พัฒนาและส่งผลให้บุคลากรมีความพร้อมต่อการรับมือกับปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับการทำงาน ไม่ย่อท้อต่อปัญหาที่เกิดขึ้น และกล้าที่จะเผชิญกับปัญหาและสามารถทำงานได้อย่างมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผู้วิจัยมีข้อคิดเห็นว่า สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ควรส่งเสริมให้บุคลากร กลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป ได้รับการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้น เนื่องจากบุคลากรกลุ่มนี้ล้วนเป็น ผู้ที่มีประสบการณ์ยาวนาน อาจต้องการ การปรับตัวให้ทันกับวิธีการทำงานและการบริหารที่เปลี่ยนแปลง ตลอดเวลา ทั้งในด้านการทำงานเป็นทีม การใช้เทคโนโลยี การสื่อสาร หรือการจัดการข้อมูล เพื่อปรับตัวให้ทัน กับรูปแบบการทำงานใหม่ ๆ พัฒนาทักษะการเป็นผู้นำ การบริหารจัดการ หรือทักษะเชิงกลยุทธ์มากขึ้น เพื่อ เตรียมตัวสำหรับการก้าวสู่ตำแหน่งบริหารหรือการมีบทบาทสำคัญในองค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรพิจารณาตัวแปรอื่นที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาของ บุคลากรสายสนับสนุน เช่น ด้านการเรียนรู้ด้วยตัวเอง ด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ การเข้าสู่ตำแหน่ง ฯลฯ และ ควรศึกษาวิจัยเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนของสำนักงาน

ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์กับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบของการพัฒนาบุคลากรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- นุชสรา นาคทอง. (2560). *ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชา และอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประคอง ยิ่งจอหอ, สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์ และสมจิตรา เรืองศรี. (2563). ความต้องการในการพัฒนาตนเองตามทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของครูคณิตศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*, 12(1), 142-151.
- ปรีฉัตร สระทองอ่วม. (2559). การพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร. *วารสารวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*, 4(1), 84-96.
- พรชลิศา ยะจะนะ. (2564). การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 7(9), 287-302.
- ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์. (2567). *รายงานการประเมินผลการควบคุมภายในของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์*. กรุงเทพฯ: ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์
- วิรัตน์ ช่วยเมือง. (2563). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 5(3), 206-217.
- สมภูมิ กลิ่นอุบล. (2562). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดพะเยา. *วารสารวิชาการสิรินธรปริทรรศน์*, 20(2), 54-65.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ* (Online). <http://nscr.nesdc.go.th/ns>, 11 ตุลาคม 2567.
- อภิวัฒน์ เกิดอำแพง. (2558). *ความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักบริหารกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- Boydell, T. (1985). *Management self-development: A Guide for Managers, Organizations and Institutions*. Switzerland: International Labour Organization.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient Alpha and the Internal Structure of Tests. *Psychometrika*, 16, 297-334.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.
- Meggison, D. and Pedler, M. (1992). *Self-development: A facilitator's guide*. London : McGraw-Hill.
- Taro Yamane (1973). *Statistics : An Introductory Analysis*. 3rd Ed. New York. Harper and Row Publications.