



การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ
วิทยาลัยนวัตกรรมสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

A Study of Self-Development Needs Operational Personnel at the
College of Social Communication Innovation Srinakharinwirot University

Received 16 July, 2025

Revised 11 November, 2025

Accepted 17 December, 2025

วิลาวลัย ม่วงพลับ¹

Wilawan Muangplub

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร สายปฏิบัติการ วิทยาลัยนวัตกรรมสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2. พัฒนาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ วิทยาลัยนวัตกรรมสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรสายปฏิบัติการ วิทยาลัยนวัตกรรมสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 31 คน และนำข้อมูลไปวิเคราะห์ผลทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายปฏิบัติการ วิทยาลัยนวัตกรรมสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ปัจจัยส่วนบุคคล ความต้องการพัฒนาตนเอง วิทยาลัยนวัตกรรมสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

¹ นักทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยนวัตกรรมสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ E-mail: wilawan.swu@gmail.com

Human Resource Officer College of Social Communication Innovation, Srinakharinwirot University.

E-mail: wilawan.swu@gmail.com



ABSTRACT

This research aimed (1) to study the self-development needs of operational personnel at the College of Social Communication Innovation, Srinakharinwirot University, and (2) to develop approaches to meet those needs. Data were collected from a sample of 31 operational staff members and analyzed using percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance (ANOVA). The results revealed that operational personnel with different gender, age, education level, and length of service showed no significant differences in their self-development needs at the .05 level of statistical significance.

Keywords: Demographic factors, Self-development needs, College of Social Communication Innovation, Srinakharinwirot University



1. บทนำ

ทรัพยากรบุคคลถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานทุกประเภท รวมถึงยังมีส่วนในการกำหนดความสำเร็จขององค์กร หากองค์กรไม่มีการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่ดี จะไม่สามารถทำให้บุคคลในองค์กรเกิดความร่วมมือทุ่มเทร่างกายแรงใจให้แก่องค์กร การที่องค์กรจะบรรลุวัตถุประสงค์นั้นจะต้องเกิดจากความเต็มใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน หากองค์กรให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ บุคลากรก็จะยิ่งรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญกับองค์กร สิ่งหนึ่งที่องค์กรจะสามารถผลักดันได้ คือการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อาจจะเป็นในรูปแบบ การอบรม กิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ รวมถึงได้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง

ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมักถูกกำหนดให้เป็นนโยบายที่สำคัญและเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาองค์กร รวมถึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาองค์กร ไม่ว่าจะเป็้องค์กรภาครัฐหรือองค์กรของเอกชน ในการพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญทั้งต่อตัวเองและต่อองค์กร ซึ่งความสำคัญต่อตัวเอง ได้แก่ การได้รับความรู้ ความคิดใหม่ ๆ ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สามารถเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้น ทั้งเป็นการสนองความต้องการที่ก้าวหน้าของบุคลากร ส่วนในความสำเร็จขององค์กร ได้แก่ การเพิ่มผลผลิตขององค์กรและทำให้องค์กรได้ผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ และสามารถพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ จึงนับได้ว่าการพัฒนาบุคลากรก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตัวบุคลากรเองและต่อองค์กร โดยการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรก็นับเป็นกระบวนการที่สำคัญของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้เพราะการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่เป็นระบบในการให้การศึกษาในระยะสั้นแก่บุคลากรขององค์กรในด้านความรู้ ด้านเทคนิค และเกิดทักษะหรือความชำนาญงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ นอกจากนี้การเรียนรู้ด้วยตนเองก็เป็นสิ่งที่เป็ประโยชน์อย่างใหญ่หลวงต่อ การยกระดับคุณภาพของบุคลากรในองค์กร และการเรียนรู้ด้วยตนเองยังเป็นการเสริมศักยภาพได้เป็นอย่างดี

การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญ อย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการบริหาร เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรทาง การบริหารงานที่สำคัญที่สุดซึ่งจะส่งผลต่อทรัพยากรอื่น สามารถขับเคลื่อนและผลักดันภารกิจตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ



และเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ เสवालักษณ์ สิงห์โกวินท์ และกมล อุดลพันธ์ (2536) ได้ให้ความหมายของคำว่า พัฒนาบุคคล (Personnel development) เป็นความหมายที่ค่อนข้างกว้าง เพราะคำว่า "พัฒนา" (Development) นั้น มีนัยที่แสดงถึงความเติบโตทั้งมวลของมนุษย์ ซึ่งหมายถึง รวมถึงการขยายขอบเขต ความสามารถในการใช้ความรู้ความสามารถของบุคคลอย่างเต็มที่ และประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่แตกต่างกันออกไป หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า การพัฒนานั้น หมายถึงรวมถึงการเจริญเติบโตของบุคคลในทุก ๆ ด้าน และเป็นระยะเวลาอันยาวนาน อาจจะต้องตลอด ชีวิตของบุคคลนั้น การพัฒนาบุคคลในองค์การจึงมิได้จำกัดอยู่เฉพาะในแนวทางหรือวิธีการอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น การฝึกอบรม หรือการศึกษาต่อในสถาบันการศึกษา

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการให้ตรงกับสมรรถนะตามตำแหน่งงาน และตรงกับความต้องการของบุคลากรสายปฏิบัติการเพื่อเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และศักยภาพในการทำงานให้พร้อมกับการเลื่อนสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอนาคต

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. เพื่อพัฒนาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

3. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

วิลาวรรณ แซ่เจ็ง (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของบุคลากรใน หน่วยงานคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในหน่วยงานคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (2) เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในหน่วยงานคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) ปัญหาและข้อเสนอแนะความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในหน่วยงานคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานคลัง ภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 74 คน เครื่องมือที่ใช้ในการ



เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับความคิดเห็นต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในหน่วยงานคลังมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ การฝึกอบรม รองลงมา การศึกษา และการศึกษาดูงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามลำดับ (2) บุคลากรในหน่วยงานคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่บุคลากรที่มีเพศ และสถานภาพแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน

ทิฆัมพร อีสริยอนันต์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศในการปฏิบัติงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ด้านความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน และด้านทักษะในการปฏิบัติงาน และ (2) เปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการดังกล่าวจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 240 คน จาก 23 หน่วยงาน โดยมีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และใช้สถิติดังต่อไปนี้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จากผลการวิจัย พบว่า (1) บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทามีความต้องการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับความต้องการพัฒนาตนเองจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดคือด้านความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน และด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน (2) บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ที่มีเพศ สถานภาพการทำงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน (p-value เท่ากับ .88, .99, และ .71 >



.05 ตามลำดับ) ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีอายุ และระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 (p-value เท่ากับ .04 และ $.05 \leq .05$ ตามลำดับ)

ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการพัฒนา พบว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายได้ว่าบุคลากรสายปฏิบัติการต้องการให้มีการมอบหมายงาน การกระจายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ และมอบอำนาจการตัดสินใจภายในขอบเขตที่กำหนดเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ ๆ หรืองานที่ท้าทายความสามารถและต้องการฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อีรวดี ยิงมี และมงคลชัย โพลังศิริ (2562, น. 43) พบว่าความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านการพัฒนาในภาพรวมมีความต้องการด้านการพัฒนาอยู่ในระดับมาก

ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยีพบว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยีอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า บุคลากรสายปฏิบัติการยังมีความต้องการให้หน่วยงานจัดการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการเลือกใช้และการประยุกต์เทคโนโลยีในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และลดขั้นตอนที่ซับซ้อน โดยมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ความต้องการที่มีอยู่ในระดับสูง ทางด้านนี้สะท้อนถึงการตระหนักรู้ถึงความสำคัญของเทคโนโลยีในยุคปัจจุบัน การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน จะส่งผลโดยตรงต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพและพัฒนาทักษะของบุคลากร รวมถึงการพัฒนาหลักสูตรหรือการอบรมที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดการพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยีที่สามารถสนับสนุนและเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญส่ง ลีละชาต (2559) ที่ศึกษาเกี่ยวกับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความต้องการพัฒนาศักยภาพในทุกด้าน เมื่อจำแนกรายข้อพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความต้องการในระดับมากทุกด้าน เกี่ยวกับการฝึกฝนการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญโดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่

4. วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายปฏิบัติการ วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 31 คน



2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมงานวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นการรวบรวมแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามความมุ่งหมายของการวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งได้มาจากการศึกษาเอกสารต่าง ๆ ทฤษฎีแนวความคิดงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมกับสิ่งที่ต้องการศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 4 ข้อ ดังนี้ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร

ข้อที่ 1 เพศ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิดลักษณะคำถามมีให้เลือก 2 ทาง (Dichotomous Question) เป็นข้อมูลแบบ Identification Information (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ข้อที่ 2 อายุ เป็นการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) มีการกำหนดอายุ โดยแบ่งช่วงอายุที่ใช้ในแบบสอบถามได้ 4 ช่วง ดังนี้ (พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ, 2544)

1. 21 - 30 ปี
2. 31 - 40 ปี
3. 41 - 50 ปี
4. 51 ปีขึ้นไป

ข้อที่ 3 ระดับการศึกษา เป็นการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยแบ่งช่วงระดับการศึกษาที่ใช้ในแบบสอบถามได้ 3 ช่วง ดังนี้ (พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ, 2544)

1. ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี
2. ระดับปริญญาตรี
3. สูงกว่าระดับปริญญาตรี

ข้อที่ 4 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร เป็นการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) มีการกำหนดระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร โดยแบ่งช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรที่ใช้ในแบบสอบถามได้ 5 ช่วง ดังนี้ (พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ, 2544)

1. ต่ำกว่า 1 ปี
2. 1 - 3 ปี



- 3. 4 – 6 ปี
- 4. 7 – 9 ปี
- 5. 10 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความต้องการพัฒนาตนเอง ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการพัฒนา ด้านการพัฒนาศักยภาพ และด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) รวมจำนวน 24 ข้อ ซึ่งใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภท อันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับ 4	หมายถึง	เห็นด้วย
ระดับ 3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
ระดับ 2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
ระดับ 1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การกำหนดค่าของระดับคะแนนเฉลี่ยจะพิจารณาจากคะแนนที่ผู้ให้ข้อมูลตอบแบบสอบถาม เกณฑ์พิจารณาคำนวณได้จากสูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น (มัลลิกา บุณนาค, 2537) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.08 \end{aligned}$$

การประเมินความต้องการพัฒนาตนเอง วัดจากเกณฑ์ผลการประเมินตามชั้นคะแนน ดังนี้

4.21 – 5.00	แสดงว่า	มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	แสดงว่า	มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	แสดงว่า	มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	แสดงว่า	มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	แสดงว่า	มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การกำหนดข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบไปด้วยข้อมูลจากแหล่งข้อมูล ดังนี้



1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ถูกวิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 31 คน ที่เป็นบุคลากรสายปฏิบัติการ วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยก่อน การแจกแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เข้าใจวัตถุประสงค์และอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถาม

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าและเก็บรวบรวมมาจากหนังสือวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากเว็บไซต์ต่าง ๆ หลังจากตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลแล้ว จึงนำข้อมูลดังกล่าวมาจัดเรียงเรียงและวิเคราะห์เพื่อนำมาอ้างอิงในการเขียนรายงานการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

(1) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร โดยใช้ตารางแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

(2) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

การทดสอบสมมติฐาน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร มีความแตกต่างกันในความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการวิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งทดสอบได้โดยใช้สถิติ ได้แก่

(1) การวิเคราะห์ t-test (Independent t-test) เพื่อหาความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่าง 2 กลุ่ม ได้แก่ การทดสอบกลุ่มตัวอย่างที่จำแนกตามเพศ

(2) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way Analysis of Variance: ANOVA) เพื่อหาความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ การทดสอบกลุ่มตัวอย่างที่จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร



5. ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	13	41.9
หญิง	18	58.1
รวม	31	100.0
2. อายุ		
21 - 30 ปี	12	38.7
31 - 40 ปี	17	54.8
41 - 50 ปี	2	6.5
รวม	31	100.0
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	2	6.5
ระดับปริญญาตรี	20	64.5
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	9	29.0
รวม	31	100.0
4. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร		
ต่ำกว่า 1 ปี	2	6.5
1 - 3 ปี	7	22.6
4 - 6 ปี	11	35.5
7 - 9 ปี	3	9.6
10 ปีขึ้นไป	8	25.8
รวม	31	100.0

จากตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำนวน 31 คน สามารถจำแนกได้ดังนี้



เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 58.1 และเพศชาย จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 41.9

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 54.8 รองลงมา คือ อายุ 21 - 30 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 38.7 และอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 64.5 รองลงมาคือ ระดับสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0 และต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 ตามลำดับ

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร 4 – 6 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 รองลงมาคือ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร 10 ปีขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 25.8 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร 1 – 3 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 22.6 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร 7 – 9 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6 และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง

ความต้องการพัฒนาตนเอง	\bar{X}	S. D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการฝึกอบรม	4.40	0.587	มากที่สุด
1.1 ท่านต้องการฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสายงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่	4.39	0.715	มากที่สุด
1.2 ท่านต้องการฝึกอบรมหลักสูตรที่ทันสมัย องค์ความรู้ใหม่ ที่จะนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้	4.48	0.626	มากที่สุด
1.3 ท่านต้องการฝึกอบรมทักษะอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ เช่น ภาษาต่างประเทศ ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี เป็นต้น	4.29	0.693	มากที่สุด
1.4 ท่านต้องการการสนับสนุนงบประมาณการฝึกอบรมจากหน่วยงานอย่างเพียงพอ	4.42	0.720	มากที่สุด



ตารางที่ 2 (ต่อ)			
2. ด้านการศึกษาต่อ	4.31	0.683	มากที่สุด
2.1 ท่านต้องการศึกษาต่อในหลักสูตรที่ตนเองสนใจ แม้จะไม่ตรงกับสายงานที่ทำอยู่	4.23	0.845	มากที่สุด
2.2 ท่านต้องการศึกษาต่อในหลักสูตรที่สามารถนำมา ปรับใช้ในหน่วยงานได้	4.23	0.805	มากที่สุด
2.3 ท่านต้องการให้หน่วยงานสนับสนุนทุนการศึกษา ต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้แก่บุคลากร	4.42	0.720	มากที่สุด
2.4 ท่านต้องการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเองให้สามารถ ทำหน้าที่ตามบทบาทของตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ	4.39	0.844	มากที่สุด
ความต้องการพัฒนาตนเอง	\bar{X}	S. D.	ระดับความคิดเห็น
3. ด้านการศึกษาดูงาน	4.50	0.622	มากที่สุด
3.1 ท่านต้องการให้มีการสนับสนุนจากหน่วยงานใน การไปศึกษาดูงาน	4.58	0.620	มากที่สุด
3.2 ท่านต้องการให้หน่วยงานจัดการศึกษาดูงาน โดยตรงกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ	4.42	0.620	มากที่สุด
3.3 ท่านต้องการไปศึกษาดูงานนอกเหนือหน่วยงานที่ มีความสอดคล้องกับงานที่ รับผิดชอบในปัจจุบัน	4.42	0.765	มากที่สุด
3.4 ท่านต้องการให้มีการศึกษาดูงานสำหรับการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.58	0.620	มากที่สุด
4. ด้านการพัฒนา	4.26	0.709	มากที่สุด
4.1 ท่านต้องการให้มีการสัมมนาในหัวข้อที่สร้างองค์ ความรู้ใหม่ ๆ แก่บุคลากรและสามารถนำไปปรับใช้ในการ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.52	0.626	มากที่สุด
4.2 ท่านต้องการให้มีการมอบหมายงานพิเศษเพื่อให้ ทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ หรืองานที่ท้าทายความสามารถ	4.26	0.815	มากที่สุด
4.3 ท่านต้องการให้มีการสอนงาน เพื่อให้รู้และเข้าใจ ในกระบวนการทำงานรูปแบบใหม่ ๆ อยู่เสมอ	4.42	0.886	มากที่สุด



ตารางที่ 2 (ต่อ)

4.4 ท่านต้องการให้มีการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ การทำงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้การทำงาน ในลักษณะ งานในรูปแบบต่าง ๆ	3.84	1.068	มาก
5. ด้านการพัฒนาศักยภาพ	4.39	0.801	มากที่สุด
5.1 ท่านต้องการให้มีการพัฒนาความรู้ในวิชาชีพอย่าง ต่อเนื่อง	4.32	0.832	มากที่สุด
5.2 ท่านต้องการให้มีการวางแผนในการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง	4.42	0.807	มากที่สุด
5.3 ท่านต้องการให้มีการฝึกฝนการปฏิบัติงานเพื่อให้ เกิดความเชี่ยวชาญ	4.35	0.877	มากที่สุด
5.4 ท่านมีความตั้งใจที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเอง อยู่เสมอ	4.45	0.810	มากที่สุด
6. ด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน	4.43	0.799	มากที่สุด
6.1 ท่านต้องการให้มีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ในการ ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	4.39	0.882	มากที่สุด
6.2 ท่านต้องการให้มีการพัฒนาและปรับปรุงระบบการทำงานให้ ทันสมัยเสมอ	4.42	0.886	มากที่สุด
6.3 ท่านต้องการมีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และมีประสิทธิภาพ	4.55	0.810	มากที่สุด
6.4 ท่านต้องการให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับผู้อื่นในการ ทำงานเสมอ	4.35	0.798	มากที่สุด
ความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวม	4.38	0.643	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง จำนวน 31 คน โดยจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการศึกษาดูงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$) รองลงมา คือ ด้านความเชี่ยวชาญในการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.43$) ด้านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$)



ด้านการพัฒนาศักยภาพมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$) ด้านการศึกษาต่อมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$) และด้านการพัฒนามีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ด้านการฝึกอบรม ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ท่านต้องการฝึกอบรมหลักสูตรที่ทันสมัย องค์ความรู้ใหม่ ที่จะนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.48$) รองลงมาคือ ท่านต้องการการสนับสนุนงบประมาณการฝึกอบรมจากหน่วยงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.42$) ท่านต้องการฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสายงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$) และท่านต้องการฝึกอบรมทักษะอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ เช่น ภาษาต่างประเทศ ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$) ตามลำดับ

ด้านการศึกษาต่อ ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ท่านต้องการให้หน่วยงานสนับสนุนทุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้แก่บุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.42$) รองลงมาคือ ท่านต้องการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเองให้สามารถทำหน้าที่ตามบทบาทของตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$) ท่านต้องการศึกษาต่อในหลักสูตรที่ตนเองสนใจ แม้จะไม่ตรงกับสายงานที่ทำอยู่ และท่านต้องการศึกษาต่อในหลักสูตรที่สามารถนำมาปรับใช้ในหน่วยงานได้ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$) ตามลำดับ

ด้านการศึกษาดูงาน ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ท่านต้องการให้มีการสนับสนุนจากหน่วยงานในการไปศึกษาดูงาน และท่านต้องการให้มีการศึกษาดูงานสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$) รองลงมาคือ ท่านต้องการให้หน่วยงานจัดการศึกษาดูงานโดยตรงกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ และท่านต้องการไปศึกษาดูงานนอกเหนือหน่วยงานที่มีความสอดคล้องกับงานที่ รับผิดชอบในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.42$) ตามลำดับ

ด้านการพัฒนา ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ท่านต้องการให้มีการสัมมนาในหัวข้อที่สร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ แก่บุคลากรและสามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) รองลงมาคือ ท่านต้องการให้มีการสอนงาน เพื่อให้รู้และเข้าใจในกระบวนการทำงานรูปแบบใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด



($\bar{X} = 4.42$) ท่านต้องการให้มีการมอบหมายงานพิเศษเพื่อให้ทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ หรืองานที่ทำ
ทายความสามารถ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$) และท่านต้องการให้มีการปรับเปลี่ยน
หมุนเวียนหน้าที่การทำงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้การทำงาน ในลักษณะงานในรูปแบบต่าง ๆ มี
ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) ตามลำดับ

ด้านการพัฒนาศักยภาพ ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ท่านมีความ
ตั้งใจที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.45$) รองลงมา
คือ ท่านต้องการให้มีการวางแผนในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{X} = 4.42$) ท่านต้องการให้มีการฝึกฝนการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญ มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน
ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$) และท่านต้องการให้มีการพัฒนาความรู้ในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มี
ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$) ตามลำดับ

ด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุด คือ
ท่านต้องการมีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน
ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) รองลงมาคือ ท่านต้องการให้มีการพัฒนาและปรับปรุงระบบการทำงาน
ให้ทันสมัยเสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.42$) ท่านต้องการให้มีการนำเทคโนโลยีมา
ประยุกต์ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} =$
4.39) และท่านต้องการให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับผู้อื่นในการทำงานเสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน
ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$) ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และ
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร มีความแตกต่างกันในความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร
สายปฏิบัติการ วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

1. บุคลากรสายปฏิบัติการ วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

ตารางที่ 3 การทดสอบค่าความแปรปรวนของความต้องการพัฒนาตนเอง จำแนกตามเพศ

ตัวแปร	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	Sig.
ความต้องการพัฒนาตนเอง	0.334	.568



จากตารางที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนของความต้องการพัฒนาตนเอง จำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การทดสอบ Levene's test พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเอง มีค่า Sig. เท่ากับ .568 ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงใช้ผล t-test กรณี Equal variances assumed

ตารางที่ 4 การทดสอบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาตนเอง จำแนกตามเพศ

ตัวแปร	t-test for Equality of Means						
	เพศ	n	\bar{X}	S. D.	t	df	Sig. (2-tailed)
ความต้องการพัฒนาตนเอง	ชาย	13	4.54	0.501	1.220	29	.232
	หญิง	18	4.26	0.719			

จากตารางที่ 4 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานจากการทดสอบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาตนเอง จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ Independent t-test ในการทดสอบพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเอง มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .232 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธ สมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า บุคลากรสายปฏิบัติการ วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

2. บุคลากรสายปฏิบัติการ วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

ตารางที่ 5 การทดสอบค่าความแปรปรวนของความต้องการพัฒนาตนเอง จำแนกตามอายุ

ตัวแปร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความต้องการพัฒนาตนเอง	1.984	2	28	.156

จากตารางที่ 5 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความต้องการพัฒนาตนเอง จำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การทดสอบ Levene Statistic Test พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเอง มีค่า Sig. เท่ากับ .156 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 แสดงให้เห็นว่า ความต้องการพัฒนาตนเอง จำแนกตามอายุ มีค่าความแปรปรวนเท่ากัน จึงทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ F-test



ตารางที่ 6 การทดสอบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาตนเอง จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-test

ตัวแปร		SS	df	MS	F	Sig.
ความต้องการพัฒนาตนเอง	Between Groups	1.360	2	0.680	1.723	.197
	Within Groups	11.055	28	0.395		
	Total	12.416	30			

จากตาราง 6 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาตนเอง จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-test พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเอง มีค่า Sig. เท่ากับ .197 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรสายปฏิบัติการ วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. บุคลากรสายปฏิบัติการ วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

ตารางที่ 7 การทดสอบค่าความแปรปรวนของความต้องการพัฒนาตนเอง จำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความต้องการพัฒนาตนเอง	12.029	2	28	.000**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 7 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความต้องการพัฒนาตนเอง จำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การทดสอบ Levene Statistic Test พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเอง มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 แสดงให้เห็นว่า ความต้องการพัฒนาตนเอง จำแนกตามระดับการศึกษา มีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ตารางที่ 8 การทดสอบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาตนเอง จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ตัวแปร	Statistic ^a	df1	df2	Sig.	
ความต้องการพัฒนาตนเอง	Brown-Forsythe	0.841	2	7.146	470



จากตารางที่ 8 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความ ต้องการพัฒนาตนเอง จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่า ความ ต้องการพัฒนาตนเอง มีค่า Sig. เท่ากับ .470 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรสายปฏิบัติการ วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความ ต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. บุคลากรสายปฏิบัติการ วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกัน มีความ ต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

ตารางที่ 9 การทดสอบค่าความแปรปรวนของความ ต้องการพัฒนาตนเอง จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร

ตัวแปร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความต้องการพัฒนาตนเอง	0.990	4	26	.430

จากตารางที่ 9 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความ ต้องการพัฒนาตนเอง จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การทดสอบ Levene Statistic Test พบว่า ความ ต้องการพัฒนาตนเอง มีค่า Sig. เท่ากับ .430 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 แสดงให้เห็นว่า ความ ต้องการพัฒนาตนเอง จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร มีค่าความแปรปรวนเท่ากัน จึงทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ F-test

ตารางที่ 10 การทดสอบความแตกต่างของความ ต้องการพัฒนาตนเอง จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในองค์กร โดยใช้สถิติ F-test

ตัวแปร		SS	df	MS	F	Sig.
ความต้องการพัฒนาตนเอง	Between Groups	2.369	4	0.592	1.533	.222
	Within Groups	10.047	26	0.386		
	Total	12.416	30			

จากตาราง 10 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความ ต้องการพัฒนาตนเอง จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร โดยใช้สถิติ F-test พบว่า ความ ต้องการพัฒนาตนเอง มีค่า Sig. เท่ากับ .222 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง



(H_1) หมายความว่า บุคลากรสายปฏิบัติการ วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. สรุปและอภิปรายผลการวิจัย (Conclusion and Discussion)

6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 58.1 และเพศชาย จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 41.9

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 54.8 รองลงมาคือ อายุ 21 - 30 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 38.7 และอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 64.5 รองลงมาคือ ระดับสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0 และต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 ตามลำดับ

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร 4 – 6 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 รองลงมาคือ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร 10 ปีขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 25.8 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร 1 – 3 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 22.6 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร 7 – 9 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6 และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 ตามลำดับ

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง จำนวน 31 คน โดยจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการศึกษาดูงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$) รองลงมาคือ ด้านความเชี่ยวชาญในการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.43$) ด้านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$) ด้านการพัฒนาศักยภาพมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$) ด้านการศึกษาต่อมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$) และด้านการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$) ตามลำดับ



6.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร มีความแตกต่างกันในความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า

1. บุคลากรสายปฏิบัติการ วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานจากการทดสอบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาตนเอง จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ Independent t-test ในการทดสอบพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเอง มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .232 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า บุคลากรสายปฏิบัติการ วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

2. บุคลากรสายปฏิบัติการ วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาตนเอง จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-test พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเอง มีค่า Sig. เท่ากับ .197 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรสายปฏิบัติการ วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. บุคลากรสายปฏิบัติการ วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาตนเอง จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเอง มีค่า Sig. เท่ากับ .470 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรสายปฏิบัติการวิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



4. บุคลากรสายปฏิบัติการ วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาตนเอง จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร โดยใช้สถิติ F-test พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเอง มีค่า Sig. เท่ากับ .222 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรสายปฏิบัติการ วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. อภิปรายผลการวิจัย

บุคลากรสายปฏิบัติการ วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 อาจเนื่องด้วยบุคลากรที่มีเพศต่างกันจะมีความต้องการฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสายงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ รวมถึงองค์ความรู้ใหม่ ที่จะนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างคล้อยคลึงกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลาวรรณ แซ่เจ็ง (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของบุคลากรใน หน่วยงานคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากร ในหน่วยงานคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือที่มีเพศแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

บุคลากรสายปฏิบัติการ วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเนื่องด้วยบุคลากรทุกคนแม้ว่าจะมีอายุเท่าใดต่างก็อยู่ภายใต้คำสั่งและกฎระเบียบเดียวกัน มีการรับรู้ขั้นตอนและมาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งหน่วยงานจะมีการสนับสนุนบุคลากรทุกท่านอย่างสม่ำเสมอไม่ว่าจะอายุมากหรือน้อยอย่างต่อเนื่องเท่ากัน สอดคล้องกับงานวิจัยของจิราธร โหมตสุวรรณ และจันทนา แสนสุข (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองและความสามารถในการเผชิญฝ่าฟันอุปสรรคของบุคลากรครู ศูนย์การศึกษาอนุเคราะห์และการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) กลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยา ผลการวิจัย



พบว่า บุคลากรครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) กลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยาที่มีอายุต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

บุคลากรสายปฏิบัติการ วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเนื่องด้วย บุคลากรทุกท่านมีความต้องการพัฒนาตนเอง เพื่อให้ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งมี การแสวงหาความรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะความสามารถในด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ จึงทำให้บุคลากรไม่ว่าจะมีระดับการศึกษาใดก็มีความต้องการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถเพิ่มขึ้นอยู่เสมอเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิวัฒน์ เกิดอำแพง และวลัยพร รัตนเศรษฐ (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักบริหารกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักบริหารกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาไม่แตกต่างกัน

บุคลากรสายปฏิบัติการ วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 อาจเนื่องด้วยบุคลากรที่ไม่ว่าจะมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรต่างกันเท่าไร ก็จะมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ตนเองมีพัฒนาการที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของตนเอง รวมถึงการพัฒนาตนเองในด้านอื่น ๆ เพื่อสร้างเสริมศักยภาพแก่ตนเองในระยะยาว สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิฆัมพร อีสริยอนันต์ (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

7. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากผลการวิจัยเกี่ยวกับบุคลากรสายปฏิบัติการ วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอว่า ในการพัฒนาหลักสูตรต่าง ๆ อาจสร้าง



หลักสูตรที่มีความหลากหลายให้เหมาะสมกับทุกเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร โดยทุกคนควรได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน

2. ควรพัฒนาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองให้กับบุคลากร เช่น โอกาสในการเปลี่ยนตำแหน่งงานที่ดีขึ้น โอกาสในการเปลี่ยนบุคลากรสายปฏิบัติการไปเป็นบุคลากรสายวิชาการ เป็นต้น

3. ผู้บริหารควรมีการจัดประชุมเพื่อชี้แจงเกี่ยวกับสายทางเดินของตำแหน่งงาน รวมทั้งให้คำแนะนำปรึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องโอกาสของความก้าวหน้า

8. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการประเมินระดับความรู้และทักษะที่ได้รับหลังจากการพัฒนาตนเองของบุคลากร หรือศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ความสามารถในการนำความรู้หลังจากการพัฒนาตนเองไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง



รายการเอกสารอ้างอิง

- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2560). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 13)*. ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิฆัมพร อีสริยอนันต์. (2564). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 7(4), 97-111.
- ธีรวดี ยิงมี และมงคลชัย โพล่งศิริ. (2562). *รายงานการวิจัย เรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*. กองทุนส่งเสริมงานวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บุญส่ง ลีละชาติ. (2559). *ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ [การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การเมืองการปกครอง) สาขาวิชาการเมืองการปกครองสำหรับนักบริหาร]*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ. (2544). *การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. เสมาธรรม.
- มัลลิกา บุณนาค. (2537). *สถิติเพื่อการตัดสินใจ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิลาวรรณ แซ่เจ็ง. (2561). ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในหน่วยงานคลังมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. *วารสารสาระคาม*, 9(1), 74-94.
- เสาวลักษณ์ สิงห์โกวินท์ และกมล อดุลพันธ์. (2536). *การพัฒนาบุคคล-Personal development*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อภิวัฒน์ เกิดอำแพง และวลัยพร รัตนเศรษฐ์. (2558). *ความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักบริหารกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข*. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.